

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wird das Thema »Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche in der dualen Berufsausbildung aus der Perspektive der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen« bearbeitet. Die vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche stellen ein wesentliches Merkmal für die bildungspolitische Diskussion dar. In diesem Zusammenhang werden die Berufsschullehrkräfte bisher nur in geringem Maße beachtet. Aufgrund dessen wird in dieser Arbeit die Perspektive der Lehrkräfte gesondert untersucht. Die Lehrkräfte nehmen durch den Bildungsauftrag und die Nähe zu den Auszubildenden sowie durch den Lernort berufsbildende Schule eine relevante Position im Kontext von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen ein. Die Perspektive der Lehrkräfte zu vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen wird qualitativ untersucht, indem mit 16 Lehrkräften von berufsbildenden Schulen Experteninterviews geführt wurden. Die zentralen Ergebnisse dieser Untersuchung lauten, dass die betrieblichen und die auf die Auszubildenden bezogenen Beweggründe die Hauptursachen von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen aus der Perspektive der Lehrkräfte bilden. Besonders betont wird unter den betrieblichen Gründen beispielsweise die Ausbildungsqualität. Des Weiteren stellte sich bei der Studie heraus, dass insbesondere durch die Lehrkräfte die Präventionsaspekte als kennzeichnend für das Themengebiet herausgestellt werden. Die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen fungieren als ein wichtiges Element in Form einer beratenden Instanz bei vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen.

In den »Osnabrücker Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik« werden wissenschaftliche Untersuchungen aus dem Arbeitsbereich Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Osnabrück veröffentlicht. Hierunter fallen herausragende studentische Abschlussarbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten), Forschungsberichte, Working Papers oder weitere wissenschaftliche Beiträge. Das Ziel der Schriftenreihe liegt in der zeitnahen und leicht zugänglichen Publikation relevanter Forschungsergebnisse im Feld der Berufs- und Wirtschaftspädagogik.

Lisa Bertke und Andrea Wilkens

Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche in der dualen Berufsausbildung

Vol. 2

Osnabrücker Schriften zur Berufs-
und Wirtschaftspädagogik

Lisa Bertke und Andrea Wilkens

Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche in der dualen Berufsausbildung

Eine Studie aus der Perspektive von
Lehrkräften an berufsbildenden Schulen

Vol. 2

Herausgegeben von Silke Lange und Dietmar Frommberger

Osnabrücker Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Volume 2

In den „Osnabrücker Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik“ werden wissenschaftliche Untersuchungen aus dem Arbeitsbereich Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Osnabrück veröffentlicht. Hierunter fallen herausragende studentische Abschlussarbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten), Forschungsberichte, Working Papers oder weitere wissenschaftliche Beiträge. Das Ziel der Schriftenreihe liegt in der zeitnahen und leicht zugänglichen Publikation relevanter Forschungsergebnisse im Feld der Berufs- und Wirtschaftspädagogik.

Weitere Bände in der Reihe www.bwp.uni-osnabrueck.de/professur_frommberger/publikationen/osnabruecker_schriften.html



Dr. Silke Lange ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Osnabrück am Institut für Erziehungswissenschaft/Abteilung Berufs- und Wirtschaftspädagogik und Gastherausgeberin der Osnabrücker Schriften



Dietmar Frommberger ist Professor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Universität Osnabrück und Stammherausgeber der Osnabrücker Schriften

Lisa Bertke & Andrea Wilkens

Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche in der dualen Berufsausbildung

Eine Studie aus der Perspektive von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen



Lisa Bertke, M.Ed.
Universität Osnabrück
lisa.bertke@uos.de

Andrea Wilkens, M.Ed.
BBS am Museumsdorf Cloppenburg
aoldiges@suos.de

Diese Arbeit wurde im Januar 2020 an der Universität Osnabrück als Masterarbeit im Studiengang *Lehramt an berufsbildenden Schulen* eingereicht.



2020 Berufs- und Wirtschaftspädagogik, AG Prof. Frommberger, Osnabrück

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der deutschen Nationalbibliographie.

Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.de> abrufbar

ISSN: 2627-9282

Vorwort

Die duale Berufsausbildung gilt als Erfolgsmodell der deutschen Berufsqualifizierung. Doch nicht alle Auszubildenden erreichen das beim Eintritt in die duale Berufsausbildung anvisierte Ziel. Etwa ein Viertel der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird vor dem Erreichen des Ausbildungsabschlusses gelöst. Nur ein Teil dieser von Vertragslösungen betroffenen Jugendlichen verbleibt anschließend im dualen System. In der öffentlichen Diskussion werden vor allem den Auszubildenden mangelnde Ausbildungsfähigkeit und fehlendes Durchhaltevermögen unterstellt. Bisherige Untersuchungen legen jedoch eine komplexe Gemengelage von individuellen, betrieblichen und berufswahlbezogenen Faktoren als Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen nahe. In der Konsequenz stellen vorzeitige Vertragslösungen jedoch Brüche in der beruflichen (Bildungs-) Karriere der Betroffenen dar, die für die betroffenen Jugendlichen nicht selten psychische und soziale Konsequenzen haben und für die Ausbildungsbetriebe, das Ausbildungssystem und die Wirtschaft mit betriebs- und volkswirtschaftlichen Kosten einhergehen. Vor diesem Hintergrund ist es ein wichtiges Anliegen der berufs- und wirtschaftspädagogischen

Forschung, das Phänomen vorzeitiger Vertragslösungen zu verstehen.

Mit ihrer Arbeit tragen Frau Bertke und Frau Wilkens dazu bei, die Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen zu erforschen, indem sie den Diskurs um die bisher vernachlässigte Perspektive der Berufsschullehrkräfte bereichern. Die Berufsschullehrkräfte haben als Partner:innen in der dualen Ausbildung einen festen Platz in der Ausbildung der Jugendlichen. Gleichzeitig agieren sie im Unterricht mit Auszubildenden aus unterschiedlichen Ausbildungsbetrieben und erleben damit eine breite Vielfalt dualer Ausbildung aus einer außerhalb des unmittelbaren Ausbildungsbetriebes stehenden Perspektive. Dazu kommt, dass sie als wichtige Bezugspersonen der Auszubildenden die individuellen Problemlagen ihrer Schüler:innen kennen und vor dem Hintergrund der Erfahrungen anderer Auszubildender reflektieren können. Es ist insofern durchaus nachvollziehbar, dass die Autorinnen annehmen, dass die Lehrkräfte an Berufsschulen eine interessante Perspektive auf das Vertragslösegeschehen ergänzen können. Dabei fokussieren die Autorinnen das Expertenwissen der Lehrkräfte über Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen und möchten herausfinden, welche Rolle sich die Lehrkräfte selbst im Vertragslösegeschehen zuschreiben.

Entsprechend der wenig ergiebigen Forschungslage zu vorzeitigen Vertragslösungen aus der Perspektive der Berufsschullehrkräfte, wählen Frau Bertke und Frau Wilkens einen qualitativen Forschungszugang. Auf Basis der durchgeführten Interviews rekonstruieren die Autorinnen ein Bild von eher außenstehenden Lehrkräften, die kaum zum tiefergehenden Verständnis vorzeitiger Vertragslösungen beitragen.

Die Berufsschule wird von den befragten Lehrkräften zwar als möglicher Einflussfaktor vorzeitiger Vertragslösungen anerkannt, der jedoch nur eine geringe Relevanz aufweist. Dagegen werden verschiedene betriebliche, berufswahlbezogene und persönliche Auslöser vorzeitiger Vertragslösungen aufgegriffen, die aus Untersuchungen aus der Perspektive der Auszubildenden und der Ausbildungsbetriebe bereits bekannt sind. Ihre eigene Rolle nehmen die befragten Lehrkräfte in Bezug auf die Auszubildenden vor allem im Zusammenhang mit der Beratung wahr, vereinzelt wird auch eine Rolle als Vertrauensperson beschrieben. Gleichwohl verweisen die Lehrkräfte auf die Kammern, die verschiedene Beratungsangebote auch zum Thema vorzeitige Vertragslösungen bereithalten. In Bezug auf die Ausbildungsbetriebe wird eine kooperative Haltung der Lehrkräfte herausgearbeitet, die sich in einem problembezogenen Austausch mit den Ausbilder:innen äußert.

Insgesamt legt die von Frau Bertke und Frau Wilkens vorgelegte Arbeit nahe, dass das Thema vorzeitige Vertragslösungen auch in den Berufsschulen relevant ist, die Lehrkräfte dies jedoch eher distanziert wahrnehmen und sich selbst in einer beratenden Rolle sehen. Welche tatsächliche Bedeutung die Berufsschule im Lösegeschehen und vor allem in der Prävention vorzeitiger Vertragslösungen einnehmen können, ist in weiterführenden Untersuchungen zu fokussieren. Mit ihrer Arbeit legen die Autorinnen einen wichtigen Grundstein dafür, das Phänomen vorzeitiger Vertragslösungen aus der Perspektive der Berufsschulen zu untersuchen und über die Rolle der Lehrkräfte im Vertragslösegeschehen zu reflektieren.

Dr. Silke Lange

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	II
Tabellenverzeichnis	IV
1 Einleitung.....	1
1.1 Zielsetzung und Fragestellung	4
1.2 Aufbau der Arbeit.....	7
2 Theoretischer Hintergrund und Problemstellung der Thematik	9
2.1 Duales Berufsbildungssystem.....	9
2.2 Vorzeitige Vertragslösung und Ausbildungsabbruch.....	17
2.2.1 Begriffliche Annäherung	17
2.2.2 Umfang von vorzeitigen Vertragslösungen.	20
3 Forschungsstand	33
3.1 Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit... ..	33

3.2	Ursachen von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen	43
3.2.1	Betriebliche Gründe	43
3.2.2	Berufsschulische Gründe.....	47
3.2.3	Berufswahlbezogene Gründe.....	50
3.2.4	Persönliche Gründe	54
3.2.5	Mangelnde Ausbildungsreife und Kompetenzen	56
3.2.6	Zusammenfassung	58
3.3	Rolle der Berufsschullehrkräfte bei Ausbildungsabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen	63
4	Methodik der empirischen Untersuchung	73
4.1	Forschungsdesign	73
4.2	Datenerhebung.....	75
4.2.1	Erhebungsmethode.....	75
4.2.2	Sampling	79
4.2.3	Vorgehen zur Datenerhebung.....	82
4.2.4	Durchführungsphase und Ablauf der Interviews.....	86
4.3	Datenaufbereitung.....	92
4.3.1	Vorgehen bei den Transkriptionen	92
4.3.2	Aufbereitung von Präskript, Postskript und Kurzfragebogen	94

4.4	Datenauswertung	94
4.4.1	Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring....	95
4.4.2	Entwicklung und Festlegung von Kategorien	99
5	Ergebnisdarstellung.....	105
5.1	Befunde der Untersuchung.....	105
5.1.1	Ergebnisse Bertke.....	105
5.1.2	Ergebnisse Wilkens.....	134
5.2	Diskussion der Ergebnisse	163
5.3	Handlungsempfehlungen und Präventionsmaßnahmen	172
5.4	Reflexion des Forschungsprozesses.....	177
5.5	Schlussbetrachtung.....	184
6	Literaturverzeichnis.....	192
7	Anhang.....	214

Abkürzungsverzeichnis

BBIB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBS	Berufsbildende Schulen
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DESTATIS	Statistisches Bundesamt
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
i. E.	in Erscheinung
IHK	Industrie- und Handelskammer
KMK	Kultusministerkonferenz
NRW	Nordrhein-Westfalen
Statistica	Statistisches Bundesamt
unv.	unverständlich
WHKT	Westdeutscher Handwerkskammertag
Z.	Zeile

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	<i>Verteilung auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2005 bis 2017</i>	11
Abbildung 2	<i>Vertragslösungen versus Ausbildungsabbrüche</i>	19
Abbildung 3	<i>Vertragslösungsquote</i>	22
Abbildung 4	<i>Vertragslösungsquote nach Berufen von 2017</i>	26
Abbildung 5	<i>Zeiträume von Vertragslösungen</i>	28
Abbildung 6	<i>Zeitpunkt der Vertragslösungen</i>	29
Abbildung 7	<i>Initiator der vorzeitigen Vertragslösung</i>	30
Abbildung 8	<i>Ausbildungszufriedenheit nach unterschiedlichen Merkmalen</i>	41
Abbildung 9	<i>Persönliche Gründe vorzeitiger Vertragslösungen</i>	55
Abbildung 10	<i>Hauptsächliche Beweggründe von Auszubildenden für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche</i>	61

Abbildung 11	<i>Zeitpunkte und Anzahl der geführten Interviews</i>	80
Abbildung 12	<i>Deduktiv-induktiv gebildetes Kategoriensystem Anmerkung: Eigene Darstellung</i>	103

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	<i>Vertragslösungsquote nach Personenmerkmalen und Bereichen 2017</i>	23
Tabelle 2	<i>Betriebliche Gründe für vorzeitige Vertragslösungen</i>	44
Tabelle 3	<i>Berufsschulische Gründe für vorzeitige Vertragslösungen</i>	48
Tabelle 4	<i>Berufswahlbezogene Gründe vorzeitiger Vertragslösungen</i>	52
Tabelle 5	<i>Gründe für vorzeitige Vertragslösungen</i>	59
Tabelle 6	<i>Studiendarstellung zum Themenbereich Rolle der Lehrkräfte im Kontext von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen</i>	65
Tabelle 7	<i>Kurzfragebogen</i>	83
Tabelle 8	<i>Präskript</i>	84
Tabelle 9	<i>Postskript</i>	86
Tabelle 10	<i>Informationen zu den Interviews</i>	87

1 Einleitung (Bertke/Wilkens)

„Deutschland leidet unter einem Fachkräftemangel. In rund 400 Berufen fehlt qualifiziertes Personal. Ein Zustand, der sich verschärft und die Wirtschaft zunehmend belastet“ (Terwey, 2019, o. S.).

Wie in diesem Zitat zu erkennen ist, wirkt sich der Fachkräftemangel in starkem Maße negativ auf die wirtschaftliche Situation Deutschlands aus. Dementsprechend steigt die Relevanz der Absolventen in dem dualen Berufsbildungssystem, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die existenten Fachkräfte für die Betriebe über einen langen Zeitraum zu erhalten (ebd., o. S.). Hierdurch ist die Aktualität des dualen Berufsbildungssystems erhöht (Fedorets & Spitz-Oener, 2011, S. 127). Denn in Deutschland bildet das Ausbildungssystem für die Innovativität der Wirtschaft und dessen ökonomisches Wachstum eine wesentliche Grundlage (Schuster, 2016, S.1). Viele Politiker¹ und Wissenschaftler bekunden immer wieder ihr Interesse an der deutschen Ausbildungsinstitution, dem dualen System (Fedorets

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit dieser Masterarbeit wird die männliche Schreibweise verwendet. Damit sind jedoch sämtliche Personenbezeichnungen aller Geschlechter gemeint, die weiblichen, männlichen und diversen.

& Spitz-Oener, 2011, S. 127). In den Betrieben werden neue Anforderungen an das duale System gestellt. Dies resultiert aus dem Strukturwandel, den alternden Belegschaften in den Betrieben und dem fehlenden Nachwuchs (Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF], 2009b, S. 22). Auch statistische Zahlen können dieses Faktum belegen und werden im Folgenden dargestellt, um ein weitgehendes Verständnis für diese Problematik zu schaffen.

Die Zahl der Schulabsolventen/ -abgänger in Deutschland betrug 812.205 im Jahre 2018 (Statista, 2019, o. S.), die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag im selben Jahr bei 531.400 (Matthes, Ulrich, Flemming, Granath, & Milde, 2019, S. 1). Die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge steigen im Vergleich zu 2017 um 1,6 %. In 2018 ist ein neuer Höchstwert an unbesetzten Ausbildungsplätzen mit 57.700 erreicht worden (ebd.). Im Jahre 2018 nahmen 508.800 Personen ein Studium an einer Hochschule bzw. einer Universität auf (DESTATIS, 2018, o. S.). Die Zahlen der Schulabsolventen, Studienanfänger und die der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge können deshalb nicht direkt miteinander verglichen werden, da nicht jeder nach dem Schulabschluss eine Ausbildung beginnt oder ein Studium aufnimmt. Ebenso wird nicht jeder Ausbildungsvertrag direkt nach dem Schulabschluss neu abgeschlossen. Diese Zahlen sollen nur einen Überblick über die statistischen Daten vermitteln. Die Verteilung der Personen im erwerbsfähigen Alter erfolgt dementsprechend in unterschiedlicher Weise auf die verschiedensten Bereiche wie Praktika, Berufsausbildung, Studium usw. Im Jahre 2018 befinden sich in Deutschland 51,8 Millionen Menschen im

erwerbsfähigen Alter (20 bis 66 Jahre alt). Im Jahre 2035 wird sich dieser Anteil der Bevölkerung voraussichtlich auf 45,8 bis 47,4 Millionen Menschen verringern (DESTATIS, 2019, o. S.). Diese Entwicklung der Bevölkerung führt voraussichtlich zu einer Veränderung der Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes in Deutschland. Demografisch bedingt, stehen der Wirtschaft in Zukunft weniger Arbeitskräfte zur Verfügung (Buslei, Haan, Kemptner, Weinhardt, & Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2018, S. 6). Der resultierende Fachkräftemangel führt dazu, dass nicht alle Stellen in den Unternehmen besetzt werden können. Zudem weisen die Betriebe darauf hin, dass es ihnen in Zukunft an gut qualifizierten Fachkräften mangeln wird (Deutscher Industrie- und Handelskammertag [DIHK], 2017, S. 46). Resümierend kann daher die Schlussfolgerung gezogen werden, dass durch den demografischen Wandel die Zahlen der Nachwuchskräfte für die Unternehmen zurückgehen werden (BMBF, 2009b, S. 22).

Ein Problem, das neben dem Fachkräftemangel immer wieder in Verbindung mit dem deutschen Ausbildungssystem diskutiert wird, besteht darin, dass zahlreiche Auszubildende ihre Ausbildung nicht beenden. Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche führen zu starken volkswirtschaftlichen Belastungen. Den Unternehmen entstehen aufgrund eines Abbruches oder einer Vertragslösung seitens der Auszubildenden zusätzliche Kosten. Diese betreffen insbesondere die Personalplanung, die bei der Suche nach geeigneten Bewerbern entstehen, sowie durch die verlorenen Ausbildungsleistungen. Die Auszubildenden, welche die Ausbildung vorzeitig gelöst oder abgebrochen haben,

verlieren meistens dadurch Zeit, da es kaum möglich ist, nahtlos in einen neuen Betrieb oder Ausbildungsberuf überzuwechseln. Des Weiteren verzögert sich der Eintritt in das Erwerbsleben, wodurch Brüche im Lebenslauf zustande kommen. Hierbei können negative Auswirkungen auf das spätere Erwerbsleben resultieren (Boockmann, Dengler, Nielen, Seidel, & Verbeek, 2014, S. 1; Mischler, 2014, S. 44). Aufgrund dessen ist es wichtig, sich intensiv mit dem Thema der Beweggründe von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen zu befassen. Darüber hinaus entstehen aus vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen bildungspolitische Probleme.

1.1 Zielsetzung und Fragestellung (Bertke/Wilkens)

„Viele Lehrlinge in Deutschland halten nicht durch. Die Abbrecherquote ist auf dem höchsten Stand seit der Wiedervereinigung [...] Nahezu jede vierte Lehre in Deutschland wird abgebrochen“ (Borstel, 2013, o. S.).

In der Bildungspolitik wird die Effizienz des Berufsbildungssystems in starkem Maße diskutiert. Die vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche stellen die Funktionsfähigkeit des Ausbildungssystems infrage. In Kombination werden die Probleme zwischen dem Übergang von der allgemeinbildenden Schule zur berufsbildenden Schule hinterfragt (Stalder & Schmid, 2016, S. 11). Für viele angehende Auszubildende ist es somit schwierig, im Blick auf die berufliche Zukunft die richtige Entscheidung zu treffen. Die vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche bilden seit den 1980er Jahren ein zentrales bildungspolitisches Thema (Rohrbach-Schmidt & Uhly, 2015, S. 106;

Uhly, 2015, S. 6), das in dem zuvor genannten Zitat von Borstel (2013) bestätigt wird. In dem Zitat von Borstel wird allerdings von Abbrecherquote bzw. Abbruch der Lehre gesprochen, jedoch wird die Ausbildung von Auszubildenden nicht immer abgebrochen, sondern kann auch vorzeitig gelöst worden sein. Auf den Unterschied dieser Phänomene des Ausbildungsabbruches und der vorzeitigen Vertragslösungen wird im weiteren Verlauf dieser Arbeit eingegangen. Durch die erwähnte demografische Entwicklung und aufgrund der dominierenden Tendenz, ein Studium aufzunehmen, anstatt eine duale Berufsausbildung zu absolvieren, gewinnt das Thema vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche als ein bildungspolitisches Problem in den letzten Jahren immer mehr an Relevanz (Schuster, 2016, S. 1).

Gegenstand dieser Forschungsarbeit sind die vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche in der dualen Berufsausbildung. Für die Auszubildenden verkörpern die Ausbilder im Betrieb und die Lehrkräfte an den berufsbildenden Schulen die wichtigsten Bezugspersonen (Deuer, 2001, S. 411). Die berufsbildenden Schulen werden nur in geringem Maße in den Studien thematisiert, wenn es um Herausforderungen, wie vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche in der dualen Berufsbildung, geht. Der Blick wird bisher vermehrt auf die Akteure Ausbilder, Auszubildende und Betriebe gerichtet (Büchter, 2018, S. 7). In den bisherigen Studien, wie z. B. von Piening Hauschildt, Heinemann und Rauner (2012, S. 11) oder Schöngen (2003, S. 5), wird die Perspektive der Lehrkräfte nicht sehr umfangreich fokussiert. In ihnen sind eher die Auszubildenden und Betriebe von zentraler Bedeutung. Dies ist oftmals

in Studien zu erkennen. Die Lehrkräfte werden vermehrt mittels eines quantitativen Fragebogens befragt. Aus diesem Grund wird in dieser Forschungsarbeit qualitativ durch die Führung von Interviews vorgegangen, um die Perspektive und die Rolle der Lehrkräfte fundiert zu untersuchen. Die Legitimation dieser Arbeit wird dadurch begründet, dass die Perspektive der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen noch nicht als alleinige Position betrachtet wurde. Diese Ausrichtung stellt in Verbindung mit dem qualitativen Vorgehen dieser Arbeit eine Innovation dar. Unter anderem werden die Lehrkräfte auch aufgrund ihrer Rolle als Lehrkraft befragt. Laut Wirth (2015, S. 14) wird diese darin gesehen, dass die Lehrkräfte die Probleme der Auszubildenden im Blick haben, weshalb sie, schlussfolgernd daraus, wissen müssten, warum Auszubildende ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig lösen oder ihre Ausbildung abbrechen. Zudem können sie wahrscheinlich die Erfahrungswerte zu den Beweggründen, einen Vertrag vorzeitig zu lösen oder die Ausbildung abzubrechen, über mehrere Jahre hinweg einschätzen.

Die Forschungsfrage, die dieser Arbeit zugrunde liegt, lässt sich aus dem Thema Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche in der dualen Berufsausbildung aus der Perspektive der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen herleiten. Somit lautet die Forschungsfragestellung: **Welche Ursachen werden für die vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche in der dualen Berufsausbildung aus der Perspektive der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen genannt?** Aus dieser Forschungsfrage resultieren Unterfragen zu einer genaueren Aufschlüsselung des Themas. Die Unterfragen lauten: Welche berufsschulischen

Gründe werden für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche von den Lehrkräften genannt? Welche betrieblichen Gründe werden für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche von den Lehrkräften genannt? Welche auszubildendenbezogenen Gründe werden für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche von den Lehrkräften angegeben? In welcher Rolle sehen sich die Lehrkräfte in Bezug auf vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche von Auszubildenden? Zu welchen Zeitpunkten stellen die Lehrkräfte das Auftreten von vorzeitigem Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen fest? Diese Unterfragen verfolgen in Kombination mit der direkten Forschungsfrage das Ziel, alle Teilbereiche aus der Perspektive der Lehrkräfte zu ermitteln. Durch diese Unterfragen wird auf die verschiedenen Arten von Beweggründen von vorzeitigen Lösungen und Ausbildungsabbrüchen, die Rolle der Lehrkräfte bei diesem Phänomen und deren Zeitpunkte eingegangen.

Um die Zielsetzung dieser Arbeit zu erreichen, wird eine qualitative Studie durchgeführt, in der Experteninterviews geführt werden, die anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) analysiert werden.

1.2 Aufbau der Arbeit (Wilkens)

Die Forschungsarbeit beginnt mit dem theoretischen Hintergrund, indem zunächst auf das duale Berufsbildungssystem durch eine begriffliche Annäherung eingegangen wird. Danach erfolgt die Beschreibung der Berufsschullehrkräfte im dualen System, wobei die Bedeutung der Lehrkräfte am Lernort Berufsschule herausgestellt wird.

Anschließend erfolgt die Erörterung des Themenbereiches der vorzeitigen Vertragslösungen. Zu Beginn wird die Relevanz der begrifflichen Unterscheidung von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen verdeutlicht. Im Anschluss daran wird der Umfang von vorzeitigen Vertragslösungen betrachtet und beschrieben. Nachfolgend wird der Forschungsstand zu den Ursachen von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen in Bezug auf die betrieblichen, berufsschulischen, berufswahlbezogenen und persönlichen Gründe sowie die mangelnde Ausbildungsreife und Kompetenz konkretisiert. Im Anschluss daran wird dieser Forschungsstand komprimiert präsentiert. Dann werden die Ausbildungsqualität und -zufriedenheit durch das Qualitätsmodell nach Krewerth et al. (2010) näher beschrieben. Der Forschungsstand wird mit der Darlegung der Rolle der Berufsschullehrkräfte bei Ausbildungsabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen abgeschlossen. In diesem Zusammenhang werden vor allem die besondere Stellung der Berufsschullehrkräfte, der Präventionsaspekt und der mangelnde Forschungsstand herausgearbeitet. Danach werden das Forschungsdesign, das Sampling, die Datenerhebung, die Datenaufbereitung und die Datenauswertung präzise beschrieben. Nach der detaillierten Darstellung der Methodik erfolgt die Ergebnispräsentation. Dabei werden die Ergebnisse der beiden Autorinnen voneinander getrennt dargelegt und in der Diskussion zusammengeführt und interpretiert. Nachfolgend wird der Forschungsprozess reflektiert und kritisch fokussiert. Die Arbeit wird durch die Schlussbetrachtung und den Ausblick abgerundet.

2 Theoretischer Hintergrund und Problemstellung der Thematik

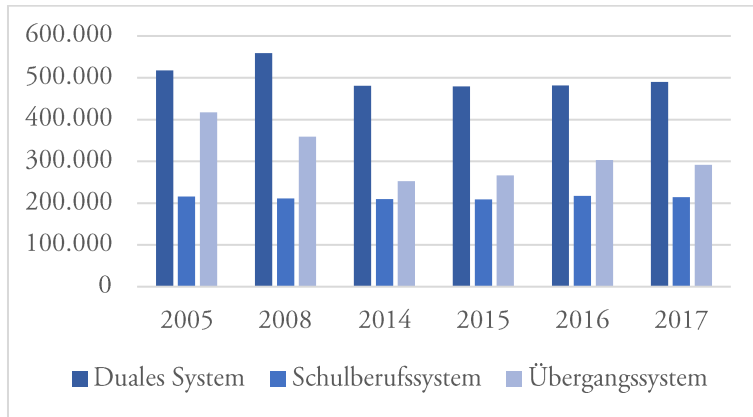
2.1 Duales Berufsbildungssystem (Wilkens)

Das deutsche Berufsausbildungssystem bezeichnet alle unterhalb des Hochschulwesens positionierten schulischen und außerschulischen institutionalisierten Formen, die einen Beitrag zu einer Qualifikation und Kompetenzentwicklung für das Beschäftigungssystem leisten (Kutscha, 2010, S. 313; Lange, 2019, S. 30). „Dazu zählt die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung (§ 1 BBiG)“ (Lange, 2019, S. 30). In Deutschland zählt das duale Ausbildungssystem trotz der rückläufigen Anfängerzahlen quantitativ sowie qualitativ zu den wichtigsten Systemen der Berufsausbildung (Berger & Pilz, 2009, S. 7; Lange, 2019, S. 32). Das Berufsausbildungssystem in Deutschland gliedert sich in drei Sektoren auf, das duale System, das Schulberufssystem und das Übergangssystem (Greilinger, 2019, S. 7). Über die Entwicklung und Wirksamkeit des deutschen dualen Berufsbildungssystems wurde und wird kontrovers diskutiert. Der internationale Vergleich wird stetig geführt. Besonders die kooperative Struktur der Berufsbildung und die damit einhergehende curriculare Einbindung stehen in der Diskussion

(Frommberger, 2017, S. 1). International ist die Ausprägung der Einbindung der betrieblichen Berufsausbildung in das öffentlich-rechtliche System der beruflichen Bildung in unterschiedlich starkem Maße ausgeprägt. Eine besondere Rolle wird der politischen Zuständigkeit und dem Geltungsbereich der betrieblichen Interessenvertretungen beigemessen. In wenigen Ländern ist der Lernort Betrieb fest verankert (Frommberger, 2017, S. 13; ebd., 2005, S. 5). In Deutschland werden die Zugänge zu den drei Sektoren des Berufsausbildungssystems regelmäßig erhoben. Im Folgenden werden die Veränderungen von 2005 bis 2017 in der Verteilung der Systeme veranschaulicht (Konsortium Bildungsberichterstattung, 2018, S. 128).

Abbildung 1

Verteilung auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2005 bis 2017



Anmerkung: Eigene Darstellung in Anlehnung an: Konsortium Bildungsberichterstattung, 2018, S. 128.

In Abbildung 1 ist die Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems von 2005 bis 2017 ersichtlich. Nach den Anfangsjahren 2005 und 2008 mit starken Zugängen in das duale System stagniert der Zugang seit 2014. „In das berufliche Ausbildungssystem mündeten 2017 knapp 1 Million Personen ein“ (Konsortium Bildungsberichterstattung, 2018, S. 128). Von diesen ungefähr eine halbe Million in das duale System, die andere Hälfte verteilt sich zu drei Fünfteln auf das Schulberufssystem und zu zwei Fünfteln auf das Übergangssystem. Daraus ist zu entnehmen, dass das duale System durch die Teilnehmerzahl gekennzeichnet ist, die das Schulberufssystem und das Übergangssystem zusammen verzeichnen

(Konsortium Bildungsberichterstattung, 2018, S. 128). Diese drei Sektoren des Berufsbildungssystems unterscheiden sich in dem beruflichen Abschluss sowie in ihren institutionellen Strukturen. Das Übergangssystem verfolgt im Gegensatz zu dem dualen System sowie dem Schulberufssystem nicht das Ziel, dass ein berufsqualifizierender Berufschulabschluss erlangt wird. Die Unterscheidung zwischen der dualen Berufsausbildung und der Ausbildung im Schulberufssystem wird durch die Ausbildungsform evident. Im Schulberufssystem wird die Ausbildung vorwiegend durch die Schule ausgeführt. Demgegenüber ist die Schule in der dualen Berufsausbildung mit einem weiteren Lernort, dem Betrieb, verknüpft (Lange, 2019, S. 31).

Im Folgenden wird die duale Berufsausbildung in ihren zentralen Grundzügen konkretisiert. Das wesentliche Merkmal der dualen Berufsausbildung ist das Zusammenwirken von zwei Lernorten. Dies bedeutet, dass die Ausbildung in zwei Institutionen, der Berufsschule und dem Ausbildungsbetrieb, absolviert wird (ebd.; Schanz, 2015, S. 47 ff.). Der Betrieb vermittelt die berufspraktischen Kompetenzen, wohingegen die Berufsschule die fachtheoretische Vermittlung übernimmt (Greilinger, 2019, S. 7). Dabei wird „das schulische Lernen mit arbeitsgebundenem und erfahrungsbasiertem Lernen in der realen betrieblichen Arbeit und in alltäglichen Produktionsprozessen kombiniert“ (Lange, 2019, S. 31). Zum Ziel haben die Berufsschule und der Ausbildungsbetrieb:

die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen

Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen. (BBiG § 1 Abs. 3)

Die Organisation dualer Ausbildungsverhältnisse wird seitens der Betriebe geregelt, indem die Betriebe selbst auswählen können, wen sie als Auszubildende einstellen. Die Bereitschaft seitens der Betriebe, auszubilden, ist mit den Erfahrungs- und Ausbildungstraditionen verbunden (Frommberger, 2017, S. 8 ff.). Ein weiterer Grund von Betrieben auszubilden, ist die demografische Entwicklung in Deutschland. Darunter sind der Bevölkerungsrückgang zu verstehen und die Zunahme der älter werdenden Arbeitnehmerstruktur, die zu einer Reduzierung der Anzahl der Fachkräfte führt. Daraus lässt sich schließen, dass die Betriebe auf die duale Berufsausbildung zurückgreifen, um eigene Fachkräfte zu sichern (Berger & Pilz, 2009, S. 9). Trotzdem sind die Betriebe dazu aufgefordert, die gesetzlichen Regelungen einzuhalten und in der Pflicht die Verantwortung zur Ausbildung zu übernehmen. Diese Regelungen sind in § 27 BBiG und im § 21 HwO festgehalten (Lange, 2019, S. 34).

Das deutsche duale Berufsbildungssystem genießt ein hohes Ansehen in der Wirtschaft. Dies überträgt sich auch auf die internationale Ebene. Im europäischen Vergleich ist die Jugendarbeitslosenquote in Deutschland niedrig. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass dies unter anderem in der Struktur des dualen Berufsausbildungssystems begründet liegt (Kultusministerkonferenz [KMK], 2018, o. S.). Jedoch

sind auch Einschränkungen in Bezug auf das duale System zu verzeichnen. Die Betriebe stehen in einem starken Wettbewerb zueinander, bedingt durch die betrieblichen Unterschiede, den demografischen Wandel und das damit verbundene Passungsproblem. Des Weiteren ist unter anderem die Globalisierung und die Akademisierung ein Grund für den Reformdruck auf das duale System (Lange, 2019, S. 35).

Zum Start einer Ausbildung wird ein Berufsausbildungsvertrag zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden geschlossen. Die Kammer führt die Kontrolle und Regulierung der Berufsausbildung durch. Dabei ist die Kammer im gesetzlich-wirtschaftlichen Rahmen als öffentlich-rechtliches Selbstverwaltungs- und Interessenvertretungsorgan zuständig. Die Betriebe werden Kammern zugeordnet und die Berufsausbildung wird in Zuständigkeitsbereiche eingeteilt. Die Einzelheiten sind im BBiG geregelt. Die Zuständigkeitsbereiche teilen sich in die Bereiche des Handwerks, der Handwerkskammer (HWK) und der industriell-gewerblichen Ausbildungen der Industrie- und Handelskammer auf (IHK) (ebd., S. 34).

Die gesetzlichen Regelungen sind dem föderalen Strukturprinzip Deutschlands unterworfen. Der berufsschulische Bereich der dualen Ausbildung fällt unter den Verantwortungsbereich der Länder und der betriebliche Bereich wird seitens des Bundes geregelt. Aus diesem Grund sind die Betriebe dem BBiG bzw. der HwO verpflichtet, während die Berufsschule den landesspezifischen Schulgesetzen und Landesverordnungen Folge zu leisten hat. Dabei normieren die Rahmenlehrpläne der Kultusministerkonferenz den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule (Lange, 2019, S.

33; Schanz, 2015, S. 43 f.). Einem zertifizierten Berufsschulabschluss im dualen System werden eine große Anerkennung zugesprochen (Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e.V. [VBW], 2010, S. 89). Dieses Faktum liegt unter anderem in der Verknüpfung von Bund und Land ebenso in der Kooperation der Lernorte begründet. Dadurch wird davon ausgegangen, dass gesicherte und umfassende Kompetenzen im Beruf erworben werden (Lange, 2019, S. 34).

Der Lernort Berufsschule ist durch die Berufsschullehrkräfte gesichert. Dabei haben die Berufsschullehrkräfte die Aufgabe zu erfüllen, den Auszubildenden allgemeine und berufliche Lerninhalte mit besonderer Berücksichtigung der Anforderungen der Berufsausbildung zu vermitteln (Schanz, 2015, S. 51). Die allgemeinen Unterrichtsfächer in vielen dualen Ausbildungen sind Deutsch, Politik, Wirtschaftslehre, Religion und Sport. Die dazu notwendigen Lehrpläne entwickeln die jeweiligen Länder. Die beruflichen Lerninhalte werden durch die Fachtheorie vermittelt. Diese sind in den Rahmenlehrplänen, die auf der Bundesebene mit der Ausbildungsordnung abgestimmt werden, verankert (Baron, 2007, S. 23). Die Regelung des Schulwesens wird durch die Länder bestimmt. Demzufolge wird die Einstellung der Berufsschullehrkräfte an einer berufsbildenden Schule durch das Land vorgenommen. Die Ausbildung der Lehrkräfte ist durch die KMK geregelt und umfasst einen akademischen Werdegang in Form eines Studiums an einer Universität, welches in den meisten Fällen eine Hochschulzugangsberechtigung voraussetzt. An das abgeschlossene Studium schließt sich das Referendariat im Beamtenverhältnis auf Widerruf an. Mit erfolgreichem Bestehen ist die Ausbildung

zum Lehrer abgeschlossen und der Dienst als Lehrer an einer berufsbildenden Schule kann aufgenommen werden (Baron, 2007, S. 24).

Die Auszubildenden verbringen in der Regel in der Woche drei Tage im Betrieb und zwei Tage in der Berufsschule. Dabei haben die Lernorte unterschiedliche Aufgaben zu erfüllen. Beide Lernorte arbeiten durch die Lernortkooperation zusammen und ergänzen sich gegenseitig (Govet, 2017, S. 6). Durch den Fokus auf die Perspektive der Lehrkräfte werden im Folgenden die Kernaufgaben einer Lehrkraft im Berufsschulunterricht konkretisiert.

Die zentrale Aufgabe von Lehrkräften ist die Gestaltung und das Organisieren von Unterricht auf Grundlage des Rahmenlehrplans. Dies schließt die Vermittlung von Fachtheorie und Fachpraxis ein. Dabei liegt der Fokus auf dem Erwerb von Handlungskompetenz seitens der Auszubildenden und außerdem ist die Vermittlung von Allgemeinbildung von wesentlicher Bedeutung. Der Staat besitzt ein wesentliches Interesse daran, den Nachwuchs von Fachkräften für die Wirtschaft auszubilden. Aufgrund dessen stellt der Staat dem Lernort berufsbildende Schule qualifizierte Lehrkräfte zur Verfügung, die berufliche Handlungskompetenz sowie die Fachtheorie und Allgemeinbildung vermitteln. Die Professionalität spielt eine wesentliche Rolle in dem dualen Berufsausbildungssystem. Diese zeichnet sich durch das Vorhandensein sowie den Erwerb von Qualifikationen aus (Govet, 2017, S. 6 ff.; Schanz, 2015, 53 f.).

2.2 Vorzeitige Vertragslösung und Ausbildungsabbruch (Bertke)

2.2.1 Begriffliche Annäherung

Die Stabilität der Ausbildungsverhältnisse, die an der Anzahl der Ausbildungsabbrüche und der vorzeitigen Vertragslösungen gemessen werden kann, bildet einen wichtigen Indikator für die Wirksamkeit und Leistungsfähigkeit des dualen Berufsausbildungssystems. Umso weniger Ausbildungsverträge vor dem Ausbildungsende gelöst werden, also ohne das Erreichen des vorgesehenen Ausbildungsabschlusses, als umso stärker ist die Stabilität der Ausbildungsverhältnisse einzustufen. Je stabiler die Ausbildungsverhältnisse sind, umso höher sind die Wirksamkeit und die Leistungsfähigkeit des dualen Berufsausbildungssystems zu bewerten (Lange, 2019, S. 55). Die bildungspolitischen Ziele sind unter anderem die Vermeidung von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund des befürchteten Fachkräftemangels in Deutschland (Bundesinstitut für Berufsbildung [BBiB], 2019, S. 155).

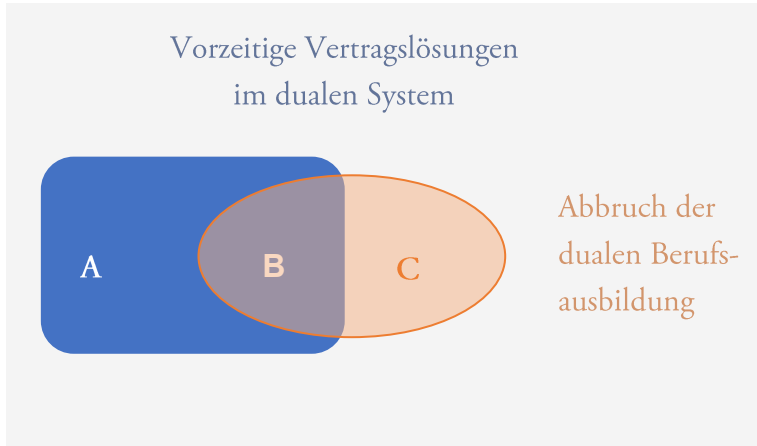
Ein Ausbildungsverhältnis gilt dann als beendet, wenn die Ausbildungszeit abgelaufen ist oder die Abschlussprüfung bestanden wird, auch vor Ablauf der regulären Ausbildungszeit. Wird der Ausbildungsvertrag vor dem Abschluss gelöst, so gilt die Ausbildung als abgebrochen bzw. stellt dies eine vorzeitige Vertragslösung dar (BBiG § 21). Laut BBiG § 22 kann ein Ausbildungsvertrag in der Probezeit von beiden Seiten gekündigt werden. Nach der Probezeit kann der Ausbildungsvertrag ohne eine Kündigungsfrist nur dann aufgehoben werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Mit

einer Kündigungsfrist von vier Wochen können die Auszubildenden den Vertrag dann auflösen, wenn sie die Ausbildung aufgeben oder einen anderen Beruf ausüben wollen (BBiG § 22). In der dualen Berufsausbildung erfolgen vorzeitige Vertragslösungen in der Regel durch die Aufhebung des Ausbildungsvertrags oder durch dessen Kündigung. Eine vorzeitige Ausbildungsvertragslösung wird häufig mit dem Ausbildungsabbruch gleichgesetzt. Allerdings ist nicht jeder Ausbildungsabbruch auch eine vorzeitige Vertragslösung. Ebenso ist nicht jede vorzeitige Vertragslösung ein Ausbildungsabbruch (BIBB, 2019, S. 155).

Eine vorzeitige Vertragslösung liegt dann vor, wenn der Auszubildende in eine neue Ausbildung wechselt und somit innerhalb der dualen Berufsausbildung verbleibt. Wechselt ein Auszubildender nach der Vertragslösung nicht wieder in eine Ausbildung in der dualen Berufsausbildung oder besteht er die Abschlussprüfung der Ausbildung endgültig nicht oder tritt bei dieser nicht an, so handelt es sich um einen Ausbildungsabbruch (Greilinger, 2019, S. 8). Vorzeitige Vertragslösungen kommen auch dann zustande, wenn Aufhebungsvereinbarungen getroffen werden, ein gerichtlicher Vergleich mit einer Aufhebung des Ausbildungsvertrags geschlossen wird oder der Ausbildungsvertrag aufgrund unterlassener Ausbildung angefochten wird (BBiB, 2019, S. 156). Die präzise Abgrenzung der Begriffe Ausbildungsabbruch und vorzeitige Vertragslösung ist von großer Relevanz (Heisler, 2016b, S. 35; Tettenborn, 2016, S. 66).

Abbildung 2

Vertragslösungen versus Ausbildungsabbrüche



Anmerkung: *In Anlehnung an: Uhly 2015, S.12.*

In Abbildung 2 sind die vorzeitige Vertragslösung und der Ausbildungsabbruch veranschaulicht. Eine vorzeitige Vertragslösung geht nicht immer mit dem Verlassen des dualen Berufsbildungssystems einher, sondern kann auch einen Wechsel in einen anderen Ausbildungsberuf oder Betrieb bedeuten (in Abb. 2, A im blauen Kästchen). Diese Vertragslösungen sind nicht unbedingt als ein Scheitern der Auszubildenden zu bewerten. Denn die betroffenen Personen verbleiben im dualen Berufsausbildungssystem. Es kann auch zu einer Beendigung der Berufsausbildung im dualen System kommen, die keine vorzeitige Vertragslösung darstellt, sondern einen Ausbildungsabbruch (in Abb. 2, C in der orangenen, ovalen Form). Dies geschieht beispielsweise durch das

endgültige Nichtbestehen der Abschlussprüfung und dem endgültigen Ausscheiden aus dem dualen Ausbildungssystem. Die beiden Phänomene der vorzeitigen Vertragslösung und des Ausbildungsabbruches sind durch eine gemeinsame Schnittmenge gekennzeichnet (in Abb. 2, B in der Überlappung des blauen Rechtecks und des orangenen Ovals). Diese Schnittmenge kommt dann zustande, wenn nach einer vorzeitigen Vertragslösung kein neues Ausbildungsverhältnis im dualen System begonnen wird und die Auszubildenden damit ohne einen Berufsabschluss aus dem dualen System ausscheiden (Uhly, 2015, S. 13).

Die begriffliche Annäherung an die beiden Fachausdrücke verdeutlicht, dass nicht jede vorzeitige Vertragslösung mit einem Abbruch der dualen Berufsausbildung gleichzusetzen ist (Peyer, 2016, S. 8).

2.2.2 Umfang von vorzeitigen Vertragslösungen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) veröffentlicht jedes Jahr die errechnete Vertragslösungsquote in der dualen Berufsausbildung (Greilinger, 2019, S. 8). Die Vertragslösungsquote erteilt allerdings keine Auskunft über die Ursachen oder den Verbleib der Auszubildenden (Tettenborn, 2016, S. 65).

Diese Quote erlangt immer mehr Aufmerksamkeit, und zwar aufgrund des Risikos des Fachkräftemangels, der aus der demografischen Entwicklung und den steigenden Studienanfängerquoten resultieren könnte (BBIB, 2019, S. 157). Die Studienanfängerquote lag im Berichtsjahr 2017 bei 45,6 % der Wohnbevölkerung (ebd., S. 185 f.). Je höher die Angebots-Nachfrage-Relation der Ausbildungsplätze aus der

Sicht derjenigen, die eine Ausbildung suchen, ausfällt, umso höher ist die Ausbildungslösungsquote ausgefallen (ebd., S. 157 f.). Das bedeutet, je größer die Auswahl an Ausbildungsplätzen für die Ausbildungssuchenden ist und je größer die Wahrscheinlichkeit, dass sie einen Ausbildungsplatz erhalten, da verhältnismäßig viele offene Ausbildungsplätze den Ausbildungssuchenden gegenüberstehen, umso höher fällt auch die Ausbildungslösungsquote aus. Im Jahr 2017 lag die Angebots-Nachfrage-Relation bei 94,8 und erreichte den Höchstwert der letzten zehn Jahre. Diese Situation am Arbeitsmarkt stellt für diejenigen, die eine Ausbildung aufnehmen wollen, einen erheblichen Vorteil in Bezug auf die Erfolgchancen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, dar (ebd., 2018, S. 19).

Abbildung 3

Vertragslösungsquote

Die Lösungsquote nach dem Schichtenmodell wird entsprechend folgender Formel berechnet:

$$LQ_{\text{neu}} = \left(\frac{\text{Lösungen im Jahr}_{gr}, \text{ die Beginn des Ausbildungsvertrages im Jahr}_{gr} \text{ hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{gr} \text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} + \frac{\text{Lösungen im Jahr}_{gr}, \text{ die Beginn des Ausbildungsvertrages im Jahr}_{vj} \text{ hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{vj} \text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} + \frac{\text{Lösungen im Jahr}_{gr}, \text{ die Beginn des Ausbildungsvertrages im Jahr}_{vj} \text{ hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{vj} \text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} + \frac{\text{Lösungen im Jahr}_{gr}, \text{ die Beginn des Ausbildungsvertrages im Jahr}_{vv} \text{ oder früher hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{vj} \text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} \right) \cdot 100$$

LQ: Lösungsquote; Jahr_{gr}: aktuelles Berichtsjahr; Jahr_{vj}: Vorjahr; Jahr_{vj}: Vorvorjahr; Jahr_{vv}: Vorvorvorjahr

Anmerkung: *BBIB 2019, S. 159.*

Die Vertragslösungsquote kann als Orientierungswert für die zu erwartenden Vertragslösungen betrachtet werden. Im aktuellen Berichtsjahr ist bisher nicht bekannt, wie viele Auszubildende ihre Ausbildung in dem Kalenderjahr begonnen und den Ausbildungsvertrag wieder vorzeitig gelöst haben. Da der Indikator erst mit einem Zeitverzug von etwa einem Jahr vorliegt, können erst dann die vorzeitigen Vertragslösungen für das erste Ausbildungsjahr, gemessen an den Neuabschlüssen eines Kalenderjahres, exakt eruiert werden (Lange, 2019, S. 56).

Zu dieser Quote werden Schätzungen der Lösungsquoten der folgenden Ausbildungsjahre addiert, die den Anteil der jeweiligen Vertragslösungen an allen Neuabschlüssen im Vorjahr (für das 2. Ausbildungsjahr), im Vorvorjahr (für das 3. Ausbildungsjahr) und im Vorvorvorjahr (für das 4. Ausbildungsjahr) ausdrücken. (Lange, 2019, 56 f.; Abb. 3)

Eine Ausbildungslösungsquote darf nicht als eine Abbruchsquote betrachtet werden. Die überwiegende Zahl der Auszubildenden, die ihren Vertrag vorzeitig lösen, geht erneut eine Ausbildung im dualen Berufsbildungssystem ein. Die tatsächliche Anzahl der Ausbildungsabbrüche kann nicht identifiziert werden, weil in der Berufsbildungsstatistik keine Verläufe erfasst werden (BBIB, 2019, S. 157).

Tabelle 1

Vertragslösungsquote nach Personenmerkmalen und Bereichen 2017

Personenmerkmal	Insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Geschlecht							
männlich	25,6	22,0	32,6	8,2	24,4	31,5	39,3
weiblich	26,0	23,2	38,8	4,6	29,1	27,3	26,0
Staatsangehörigkeit							
deutsche Staatsangehörigkeit	24,9	21,6	33,3	5,8	25,2	27,4	27,9
ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Ausländer/-innen)	34,0	32,2	39,3	6,5	43,2	28,8	20,6
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss							
ohne Hauptschulabschluss	38,1	34,1	45,6	0,0	34,9	43,1	30,9
mit Hauptschulabschluss	37,9	35,9	41,0	12,4	32,7	37,0	29,5
mit Realschulabschluss	23,6	21,5	28,9	6,6	21,6	26,7	16,0
mit Studienberechtigung	15,2	13,4	22,6	4,8	18,4	23,4	7,9
Insgesamt	25,7	22,4	34,0	5,9	25,6	27,6	27,4

Anmerkung: *BBIB 2019, S. 161.*

Im Jahr 2017 waren bundesweit 145.988 vorzeitige Vertragslösungen zu verzeichnen (BMBF, 2019, S. 46). Die Vertragslösungsquote 2017 liegt insgesamt bei 25,7 %. Von

den betroffenen Personen waren 25,6 % männlich und 26,0 % weiblich. Besonders in dem Bereich des Handwerks lag die Quote mit 38,8 % und in der Landwirtschaft mit 29,1 % bei den Frauen verhältnismäßig hoch. Im Bereich des öffentlichen Dienstes, der Hauswirtschaft und in den freien Berufen lagen die Vertragslösungsquoten bei den Frauen (4,6 %, 26,0 % und 27,3 %) niedriger als bei den Männern (8,2 %, 39,3 % und 31,5 %). Ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und dem Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung ist nicht zu erkennen. Dieses Faktum verdeutlicht, dass die Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen sehr komplex ausgestaltet sind. Die Tatsache, dass kein Zusammenhang zwischen einer Vertragsauflösung und dem Geschlecht existiert, obwohl die weiblichen Auszubildenden häufig bessere schulische Voraussetzungen besitzen als die männlichen, macht deutlich, dass die Ursachen und Gründe für vorzeitige Vertragslösungen sehr komplex sein müssen (BBIB, 2019, S. 161; Harten, 2016, S. 35; Tab. 1).

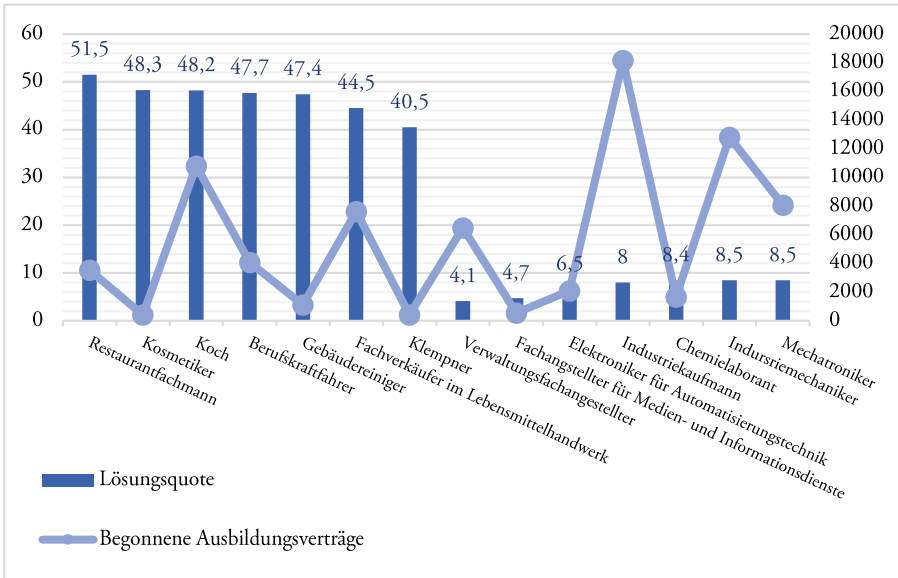
Es fällt auf, dass die Vertragslösungsquoten bei den Auszubildenden ohne deutsche Staatsbürgerschaft mit 34,0 % höher liegt als bei den Auszubildenden mit einer deutschen Staatsbürgerschaft (24,9 %). Die Tabelle 1 verdeutlicht, dass die Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit in allen Bereichen außer der Hauswirtschaft höhere Vertragslösungsquoten aufweisen, als diejenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Wird sich bei der Vertragslösungsquote auf den Schulabschluss fokussiert, so ist zu erkennen, dass, je niedriger der Schulabschluss ist, umso höher die Lösungsquote der Auszubildenden liegt. So ist bei den

Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss eine 38,1 %ige Vertragslösungsquote im Gegensatz zu 15,2 % der Auszubildenden mit Studienberechtigung zu verzeichnen. Bei den verschiedenen Berufsbereichen fällt auf, dass im Handwerk mit 34,0 %, bei den freien Berufen mit 27,6 % und in der Hauswirtschaft mit 27,4 % die höchsten Vertragslösungsquoten zu registrieren sind; im öffentlichen Dienst liegt die Quote hingegen lediglich bei 5,9 % (BBIB 2019, S. 161; Tab. 1).

Werden die Vertragslösungsquoten der Bundesländer miteinander verglichen, so fällt die Tatsache auf, dass die ostdeutschen Bundesländer eine höhere Vertragslösungsquote aufweisen als der Bundesdurchschnitt, welcher bei 25,7 % liegt. Die Bundesländer Berlin (33,6 %), Sachsen-Anhalt (32,9 %), Mecklenburg-Vorpommern (32,7 %) und Thüringen (31,9 %) sind durch die höchsten Vertragslösungsquoten gekennzeichnet. Die geringste Vertragslösungsquote ist in den Bundesländern Baden-Württemberg (22,5 %), Nordrhein-Westfalen (24,3 %) und Hessen (24,6 %) zu verzeichnen (BBIB, 2019, S. 160 f., S. 163; Peyer, 2019, S. 134).

Abbildung 4

Vertragslösungsquote nach Berufen von 2017



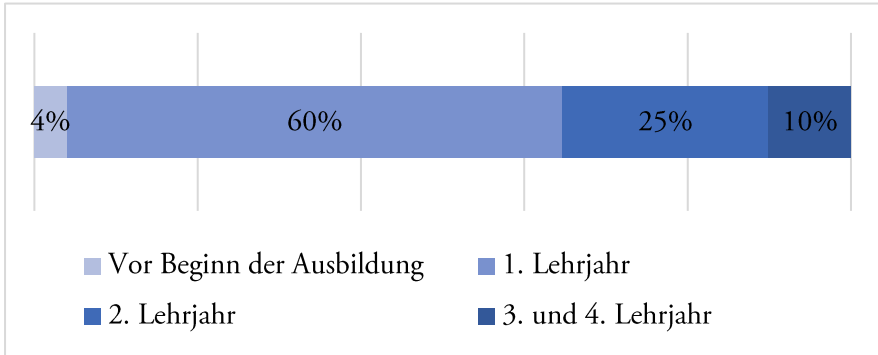
Anmerkung: Eigene Darstellung in Anlehnung an: BBIB, 2019, S. 164.

Die Vertragslösungsquote unterscheidet sich in den unterschiedlichen Ausbildungsberufen. So reichen die Quoten bei den Ausbildungsberufen mit den höchsten und mit den niedrigsten Vertragslösungsquoten von unter 5 % bis über 50 %. Wie der Abbildung 4 zu entnehmen ist, verzeichnen der Beruf der Restaurantfachmann/-fachfrau mit 51,5 % die höchste Quote und der Beruf der Verwaltungsfachangestellten mit 4,1 % die geringste. Bei den Ausbildungsberufen Kosmetiker und Klempner sind neben den hohen Vertragslösungsquoten, die bei 48,3 % bzw. 40,5 % liegen, im

Verhältnis nur sehr wenige begonnene Ausbildungsverhältnisse mit 408 bzw. 411 Verträgen zu registrieren. Die Industriekaufleute und die Industriemechaniker gehören hingegen mit 8 % bzw. 8,5 % zu den Berufen mit einer sehr geringen Lösungsquote und verzeichnen auch im Verhältnis zu den anderen Berufen in Abbildung 5 die meisten begonnenen Ausbildungsverhältnisse mit 18.162 bzw. 12.813 Verträgen. Grundsätzlich ist in Abbildung 5 zu erkennen, dass die Vertragslösungsquoten bei den Berufen aus dem Hotel- und Gastgewerbe, den Dienstleistungsberufen aus dem Transport, der Körperpflege oder der Reinigung sowie bei den Lebensmittelberufen eine sehr hohe Vertragslösungsquote aufweisen. Besonders geringe Vertragslösungsquoten sind in Berufen zu konstatieren, die sowohl aus den öffentlichen oder kaufmännischen Dienstleistungsbereichen als auch den technischen Produktions- und Laborberufen stammen. Der Abbildung 4 ist bei näherer Betrachtung zu entnehmen, dass kein nennenswerter Zusammenhang zwischen der Vertragslösungsquote und der absoluten Anzahl begonnener Ausbildungsverträge besteht (BBIB, 2019, S. 161 f.; Abb. 4).

Abbildung 5

Zeiträume von Vertragslösungen

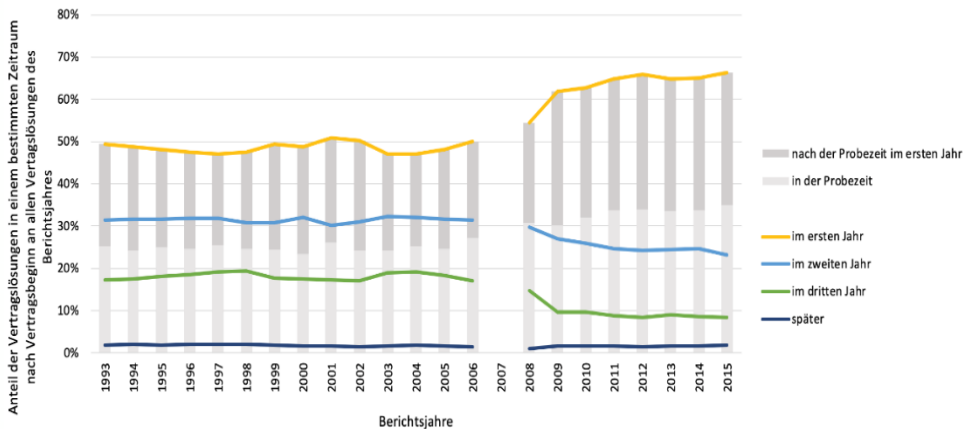


Anmerkung: Eigene Darstellung in Anlehnung an: Frey & Ertelt, 2013, S. 443; Schuster, 2016, S. 9.

Die Zeitpunkte der vorzeitigen Vertragslösungen sind der Abbildung 5 zu entnehmen. In diesem Zusammenhang ist zu erkennen, dass ca. 4 % der Ausbildungsverhältnisse bereits vor Beginn der Ausbildung gelöst werden, ca. 60 % während des ersten Ausbildungsjahres, ca. 25 % im zweiten Ausbildungsjahr und ca. 10 % im dritten oder vierten Ausbildungsjahr (Frey & Ertelt, 2013, S. 443; Schuster 2016, S. 9; Abb. 5). Während der Probezeit werden ca. 30 % der Ausbildungsverträge gelöst (Schuster, 2016, S. 9). Aus den Zahlen resultiert, dass sich die Bereitschaft zu einer vorzeitigen Vertragslösung im Verlauf der Ausbildung verringert und eher zu Anfang einer Ausbildung besteht (Frey & Ertelt, 2013, S. 443).

Abbildung 6 Zeitpunkt der Vertragslösungen

Vorzeitige Vertragslösungen nach Lösungszeitpunkt
(in Prozent aller Vertragslösungen des Berichtsjahres) 1990 bis 2015*



* Für 2007 wurden aufgrund von Meldeproblemen keine Lösungsdaten veröffentlicht.

Anmerkung: Lange, 2019, S. 66.

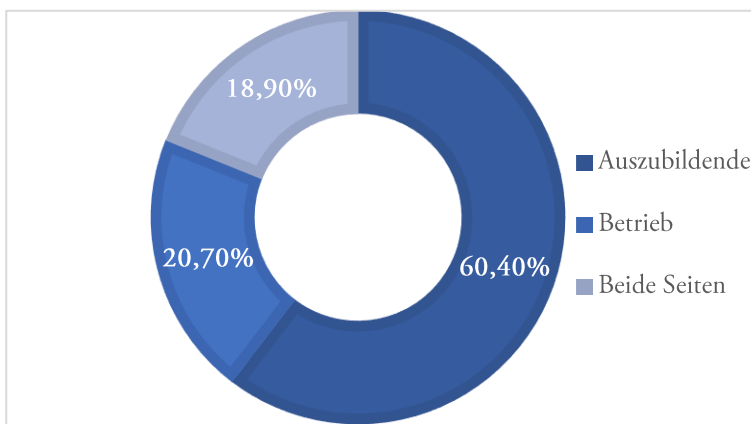
Der Abbildung 6 sind die Zeitpunkte der vorzeitigen Vertragslösungen der Jahre 1990 bis 2015 zu entnehmen. Die Vertragslösungen verteilen sich im Verlauf der Ausbildung in ungleichmäßiger Weise. Etwa zwei Drittel der vorzeitigen Vertragslösungen werden innerhalb des ersten Ausbildungsjahres vorgenommen. Diese sind aufgeteilt in ein Drittel während der Probezeit und ein Drittel nach der Probezeit. Im Laufe des zweiten Ausbildungsjahres wurden 2015 etwa ein Viertel der Ausbildungsverträge gelöst, im dritten und vierten Ausbildungsjahr 2015 zusammen ca. 10 %. Außerdem ist zu erkennen, dass der Anteil der vorzeitigen Lösungen im ersten Ausbildungsjahr im Jahr 1993 bei

ca. 49 % lag und der Wert bis 2015 auf ca. 66 % angestiegen ist. Kontinuierlich zurückgegangen ist hingegen die Anzahl der Vertragslösungen im zweiten und dritten Ausbildungsjahr. Die Zahl der späteren vorzeitigen Vertragslösungen ist auf unter 2 % gesunken (Lange, 2019, S. 66; Abb. 6).

Die Initiative zur vorzeitigen Vertragslösung geht, wie aus der Abbildung 7 resultiert, in den meisten Fällen mit

Abbildung 7

Initiator der vorzeitigen Vertragslösung



Anmerkung: *Eigene Darstellung in Anlehnung an: Autorengruppe BWP Osnabrück i. E.*

60,4 % von den Auszubildenden aus. Bei 18,9 % der Vertragslösungen wird die Initiative von beiden Seiten ergriffen, also den Auszubildenden und den Betrieben. Bei 20,7 % der vorzeitigen Vertragslösungen drängen die Betriebe darauf (Autorengruppe Berufs- und Wirtschaftspädagogik [BWP] Osnabrück i. E.; Abb. 7). Dieses Faktum könnte darin begründet liegen, dass die Betriebe nach der Probezeit den

Auszubildenden nicht mehr ohne weiteres, d. h. ohne Angaben von Gründen, kündigen können (BBiG § 22).

3 Forschungsstand

3.1 Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit (Wilkens)

Die Ausbildungsqualität in Verbindung mit der Ausbildungszufriedenheit stellt einen wesentlichen Faktor dar, anhand dessen die Ausbildung bewertet wird. Unterschiedlichste Faktoren beeinflussen die Qualitätsbewertung und können somit zu einer verminderten Ausbildungszufriedenheit führen. Dieses Faktum kann eine vorzeitige Vertragslösung bestärken. Die multikausalen Gründe und Motive für eine vorzeitige Vertragslösung variieren im Zusammenhang mit der Ausbildungsqualität und -zufriedenheit (Martsch & Thiele, 2017, S. 2).

Seit Wirksamkeit der Novellierung des BBiG im Jahre 2005 wird verlangt, dass die Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland verstärkt weiterentwickelt und gesichert wird (Beicht, Krewerth, Eberhard, & Granato, 2009, S. 1). Dem Begriff Qualität wird aufgrund seiner vielseitigen Einsetzbarkeit nur eine allgemeine und unpräzise Bedeutung beigemessen. Der Qualitätsbegriff untermauert bewährte Strukturen und didaktische Konzepte sowie aktuelle Gestaltungsansätze. In der dualen Berufsausbildung werden vielfältige Indikatoren dazu genutzt, um die Qualität zu bewerten.

Indikatoren, wie beispielsweise der Kompetenzzuwachs, die Prüfungsergebnisse, die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die Rate der Jugendarbeitslosigkeit und die Zufriedenheit der Auszubildenden, werden als Bewertungsmaßstäbe der Qualität qualifiziert. Die Faktoren, die der Qualität und der Qualitätsentwicklung beitragen können, sind vielfältig, darunter sind z. B. gesetzliche Normierungen und Mindeststandards (Ausbildungsordnungen und Lehrpläne), Ausbildung des beruflichen Ausbildungspersonals, Kooperation der Lernorte, Prüfungsmodalitäten usw. (Frommberger, 2013, S. 5). Bis heute hat sich jedoch kein einheitliches Begriffsverständnis von Ausbildungsqualität durchgesetzt. Ein Grund ist, dass die Qualität keine absolute Größe darstellt, sondern das Ergebnis eines Vergleichsprozesses ist. Dadurch „gründet sich ein Qualitätsurteil auf einen Bewertungsprozess, der eine spezifische Perspektive der Akteure auf den Gegenstand und dessen Merkmale zum Ausdruck bringt“ (Lange, 2019, S. 95). Diese wird durch zuvor definierte Ziele und Normen bestimmt, um dann zu determinieren, was gute Qualität ist. Aufgrund der individuellen Bewertung hat sich bis heute noch kein einheitliches Verständnis für Ausbildungsqualität etablieren können (Lange, 2019, S. 95).

In der Qualitätsdebatte durchgesetzt, hat sich das Modell von Beicht et al. Hier wird der Ausbildungsprozess in drei Ebenen, die Input-, die Prozess- und die Outputqualität, unterteilt. Die einzelnen Qualitätsdimensionen müssen differenziert in Anlehnung an den Ausbildungsprozess betrachtet werden (Beicht et al., 2009, S. 4 f.; Ebbinghaus, 2016, S. 91; French, 2016, S. 19).

Die Kriterien zur Ausbildungsqualität konkretisiert Krewerth im Modell zu Qualität der Ausbildung (Krewerth et al., 2010, S. 34). Die Rahmenbedingungen, die bereits vor Ausbildungsbeginn festgehalten werden, zählen zu der Inputqualität. Dazu gehören unter anderem die Qualifikation der Ausbilder und Lehrkräfte oder die Ausstattung der Lernorte. Der Ausbildungsprozess unter dem z. B. die Inhalte der Berufsschule und des Betriebes eingeschlossen sind, ist die Prozessqualität. Die Berufsschule trägt die Verantwortung für Faktoren, wie die Eignung und Präsenz der Lehrkräfte, die materiellen Bedingungen und das Lernklima (Martsch & Thiele, 2017, S. 2 f.). Der Betrieb ist für die Organisation, die materiellen Bedingungen, die Ausbildungsinhalte und die Qualifikation der Ausbilder zuständig. Zusätzlich müssen der Betrieb und die Schule die jugendspezifischen Aspekte, wie Vereinbarkeit der beruflichen Ausbildung mit den Freizeitaktivitäten, berücksichtigen. Die Prozessqualität bündelt die einzelnen Aspekte, die während des Verlaufs einer Ausbildung zu verzeichnen sind. Insbesondere wird dabei der Fokus auf die Arbeits- und Lernmethoden und die Ausbildungsinhalte gelegt. In der Prozessqualität zählt die Kooperation der beiden Lernorte mit als Faktor. Die Outputqualität ist dann das Ergebnis bzw. die Erreichung der Ausbildungsziele. Das Output bildet das Ergebnis einer Ausbildung, das in Form einer Abschlussprüfungsnote und in der praktischen Ausübung von beruflichen Handlungskompetenzen ersichtlich wird (Beicht et al., 2009, S. 2; Fehring & Windelband, 2008, S. 2; Martsch & Thiele, 2017, S. 2 f.). Entscheidend für die Ausbildungsqualität ist, dass die „berufsschulische[n] Inhalte in den Betrieben

angewendet und betriebliche Arbeiten in der Berufsschule theoretisch aufgearbeitet werden“ (Beicht et al., 2009, S. 5).

Die empirischen Befunde zu den einzelnen Bewertungskriterien verdeutlichen, dass die Ausbildungsqualität aus unterschiedlichen Perspektiven differenziert bewertet wird, weil unterschiedliche Erwartungshaltungen bestehen. Dazu zählen die eigenen Interessen, also die Individualität, sowie die politischen und gesellschaftlichen Aspekte (Frommberger, 2013, S. 9 ff.). Die Qualitätsansprüche hinsichtlich der dualen Berufsausbildung seitens der einzelnen Akteure sind hoch (Ebbinghaus & Krewerth, 2014, S. 83 f.). Nicht nur die Ausbildungsqualität ist für eine vorzeitige Vertragslösung entscheidend. Die Ausbildungsqualität ist eng mit der Ausbildungszufriedenheit verbunden (Dietrich, 2004, S. 55). Einen Zusammenhang zwischen Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit konnten Quante-Brandt und Grabow (2008, S. 17 ff., S. 99) empirisch nachweisen. Dabei sind Merkmale wie die zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen der Ausbildung und die betrieblichen Kommunikations- und Reflexionsstrukturen ausschlaggebend für die Ausbildungsqualität. Außerdem gelangten sie zu dem Ergebnis, dass die Ausbildungsqualität bezogen auf die Lernprozessbegleitung in Abhängigkeit zu der Unternehmensgröße steht. Die Kleinbetriebe schneiden erfolgreicher als die Kleinstbetriebe ab.

Aus dem BIBB-Forschungsbericht von 2010 sind wesentliche Erkenntnisse zum Forschungsprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ zu entnehmen. Mit dieser Studie werden empirisch gesicherte Befunde zur Ausbildungsqualität durch alle Qualitätskriterien, sowohl

Qualitätsansprüche als auch Qualitätsmerkmale, der Auszubildenden generiert. Unter anderem wird gemessen, welche Relevanz Auszubildende unterschiedlichen Merkmalen der Ausbildung zuschreiben. Als ein Ergebnis zeigt sich, dass die Qualitätsansprüche der Ausbildung von Bedingungen, wie der personalen Beschaffenheit eines Betriebs und von Berufsschulen oder den Kompetenzen in Bezug auf Pädagogik und Qualifikation der Ausbilder und Berufsschullehrer, abhängig sind. Wenn Qualitätsansprüche in diesen Bereichen mit den subjektiven Empfindungen der Auszubildenden übereinstimmen, sprechen sie von guter Ausbildungsqualität. In der Untersuchung sind 15 Ausbildungsberufe mit insgesamt 6.000 Auszubildenden in Bezug auf Ausbildungsqualität verglichen und bewertet worden. Grundlage bildet das beschriebene komplexe Qualitätsmodell. Daraus resultiert, dass die untersuchten Qualitätsbereiche in keinem Beruf außerordentlich gut oder schlecht abgeschnitten haben. Die Auszubildenden bewerteten vor allem die Eignung und das Verhalten der Ausbilder sowie die materielle Ausstattung sehr gut. Weniger positiv bewerteten sie die Qualitätsanforderungen der Organisation bezogen auf die Inhalte, Methoden und das Lernklima. Die Berufsschulen stachen mit einem guten Klassenklima heraus, wohingegen die materiellen Bedingungen im Gegensatz zu den Betrieben schlechter waren. Die Qualität der Lernortkooperation schnitt aus Sicht der Auszubildenden schlecht ab (Frommberger, 2013, S. 25; Krewerth et al., 2010, S. 4 f., S. 36 ff.). „Insbesondere in diesem Feld müssten verstärkt Qualitätsaktivitäten ansetzen, damit die Ausbildungsabläufe in den Betrieben und Berufsschulen besser ineinandergreifen“ (Frommberger, 2013, S. 25).

Modelle von Jungkunz, Ebbinghaus und von Krewerth et al. sind operationalisiert, mit Blick auf die betriebliche Ausbildungsqualität empirisch geprüft und in Messinstrumente übertragen (Ebbinghaus, 2016, S. 97). Untersuchungen haben herausgefunden, dass die Ausbildungsqualität der beiden Lernorte als vergleichbar angesehen wird (Martsch & Thiele, 2017, S. 8). In einer österreichischen Studie von Lachmayr (2017, S. 245 ff.) ist die Ausbildungsqualität untersucht worden. Die Ausbildungsqualität wurde durch verschiedene Merkmale wie die Qualität und das Verhalten der Ausbilder, die ausbildungsfremden Tätigkeiten oder die Über- bzw. Unterforderung beeinträchtigt. Ulrich und Tuschke (1995, S. 206 ff.) haben festgestellt, dass nicht nur betriebliche und schulische Faktoren Einfluss auf die Bewertung der Ausbildungsqualität haben, sondern auch soziodemographische Merkmale der Auszubildenden einen Einfluss nehmen. So zeigt sich, je höher die Vorbildung eines Auszubildenden ist, desto zufriedener ist dieser mit der Ausbildung. Außerdem bewertet er die Ausbildungsqualität besser als ein Auszubildender mit einer niedrigeren Vorbildung.

Mit dem Begriff „Ausbildungszufriedenheit“ haben sich Jungkunz (1996, S. 402 ff.) und Krewerth et al. (2010, S. 33 ff.) gründlich auseinandergesetzt. Sie geben an, dass die Ausbildungszufriedenheit durch den Begriff der Arbeitszufriedenheit entstanden ist. Jungkunz hat in Anlehnung an die von Neuberger und Allerbeck beschriebene Arbeitszufriedenheit (Martsch & Thiele, 2017, S. 4) als „kognitiv-evaluierte Einstellung zur Arbeitssituation“ (Neuberger & Allerbeck, 1978, S. 9, zitiert nach Martsch & Thiele, 2017, S. 4) die Ausbildungszufriedenheit als „kognitiv-evaluierte

Einstellung des Auszubildenden zur Ausbildungssituation“ (Jungkunz, 1996, S. 403) deklariert.

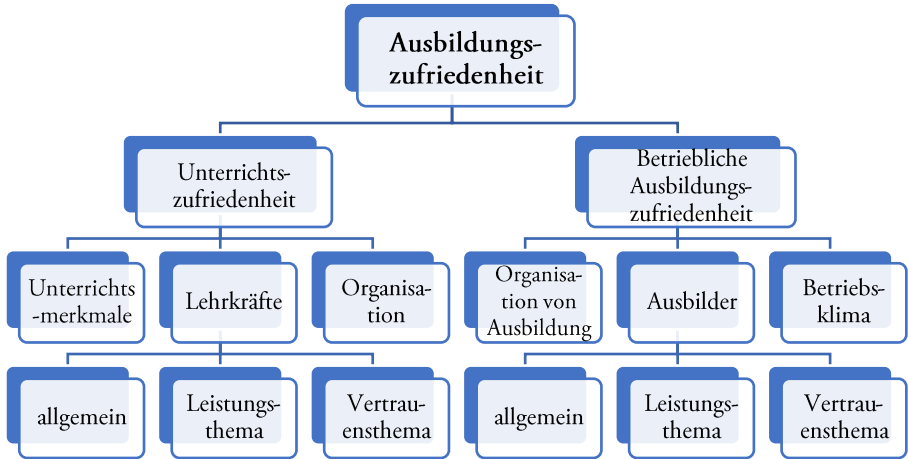
Diese Einstellung setzt die Wahrnehmung und Beurteilung von Situationen, Personen und Sachen, allgemein von Objekten voraus. Diese Beurteilungen können positiv, negativ oder neutral sein. Vor der Messung der Ausbildungszufriedenheit muß [sic!] die Frage nach der Relevanz des zu beurteilenden Objekts von den Auszubildenden gestellt werden. (Jungkunz. 1996, S. 403)

Dementsprechend wird die Ausbildungszufriedenheit an unterschiedlichen Qualitätsmerkmalen festgemacht. Anhand verschiedener Definitionen und arbeitspsychologischer Ansätze und Theorien wird deutlich, dass Menschen eine Arbeitszufriedenheit entwickeln, wenn ihre eigenen Vorstellungen von angemessenen Arbeitsbedingungen mit der wahrgenommenen, tatsächlichen Arbeitssituation zusammenpassen. Wenn infolgedessen eine Arbeitsunzufriedenheit besteht, tendieren die Betroffenen zu einer Kündigung des Arbeitsplatzes. Die Definition nach Neuberger und Allerbeck deutet an, dass ein Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und den Arbeitsbedingungen zu vermuten ist. Daran schließt sich nach Jungkunz ein Zusammenhang der Ausbildungszufriedenheit und der Ausbildungsqualität an. Auch arbeitspsychologische Modelle bestätigen, dass (Martsch & Thiele, 2017, S. 4) „Ausbildungsbedingungen, Ausbildungszufriedenheit und Ausbildungsprozesse [...] miteinander zusammenhängen“ (Stalder & Reinhard, 2014, S.

103, zitiert nach Martsch & Thiele, 2017, S. 4). Das vorzeitige Lösen eines Ausbildungsvertrags kann so durch das Abweichen der subjektiven Vorstellung von den realen Ausbildungsbedingungen erklärt werden, also Ausbildungsunzufriedenheit (Martsch & Thiele, 2017, S. 4). Nach der Definition von Jungkunz ist die Ausbildungszufriedenheit aufgrund der zwei Lernorte in betriebliche (Ausbildungszufriedenheit im engeren Sinne) und berufsschulische (Unterrichtszufriedenheit) Ausbildungszufriedenheit zu differenzieren (Jungkunz, 1996, S. 406 f.). Wie bereits oben erwähnt, setzt sich die Ausbildungszufriedenheit aus mehreren einzelnen Faktoren zusammen, diese Subkategorien sind überwiegend in den beiden Kategorien der Ausbildungszufriedenheit zu finden (Martsch & Thiele, 2017, S. 4).

Abbildung 8

Ausbildungszufriedenheit nach unterschiedlichen Merkmalen



Anmerkung: Eigene Darstellung in Anlehnung an: Jungkunz, 1996, S. 407.

Der Abbildung 8 ist die Ausdifferenzierung der Ausbildungszufriedenheit, in die zuvor erwähnte Unterrichtszufriedenheit und betriebliche Ausbildungszufriedenheit zu entnehmen. Die Unterrichtszufriedenheit wird durch die Organisation, die Lehrkräfte und die Unterrichtsmerkmale bestimmt. Die betriebliche Ausbildungszufriedenheit besteht aus der Organisation der Ausbildung, der Ausbilder und des Betriebsklimas. Diese Merkmale stehen in Wechselbeziehung zu den individuellen Erwartungen der Auszubildenden. Die Ausbildungsbedingungen sind zum einen die Leistung und zum anderen das Vertrauen. Jungkunz betont, dass sich Ausbildungsqualität an den beiden Lernorten neben

allgemeinen Merkmalen jeweils durch ein Leistungs- und ein Vertrauensthema ausgezeichnet. Diese Abbildung verdeutlicht Komplexität und veranschaulicht das Miteinander-in-Verbindung-Stehen der einzelnen Faktoren (Jungkunz, 1996, S. 406 f.).

Empirische Befunde zeigen, dass „Nicht zuletzt [...] die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit der Auszubildenden auch ein wesentlicher Prädiktor für vorzeitige Vertragslösungen“ (Martsch & Thiele, 2017, S. 4) sind. Qualitätsfaktoren stellen einen wesentlichen Grund für eine Zufriedenheit oder Unzufriedenheit dar. Die Faktoren, welche die Zufriedenheit von Auszubildenden beeinflussen, bestehen darin, dass die Behandlung von Auszubildenden seitens der Ausbilder und Lehrkräfte nicht wertschätzend ist und nicht auf Augenhöhe stattfindet. Weitere Einflüsse üben die Einhaltung des Ausbildungsrahmenplans, die geleisteten Überstunden, die Belastungsempfindungen, sowohl physisch als auch psychischer Art, die sich durch Über- und Unterforderung äußern. Darüber hinaus ist die Zukunftsperspektive durch Übernahme nach Abschluss der Ausbildung ebenfalls ein Einfluss (Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB], 2019, S. 20 ff.).

Nach Mierke, Förster und Stemme (2015, S. 16 ff.) führen empirische Studien an, dass die Ausbildungszufriedenheit in der betrieblichen Ausbildung besser ausfällt im Gegensatz zur Unterrichtszufriedenheit in der Berufsschule. Weiterhin wird ausgeführt, dass die Zufriedenheit im Verlauf der Ausbildung nachlässt und die Auszubildenden einen Vergleich mit anderen Berufen vornehmen. Des Weiteren lautet ein Ergebnis, dass diejenige Personengruppe, die mit

der Ausbildung unzufriedener ist, auch eher über eine vorzeitige Vertragslösung oder über einen Ausbildungsabbruch nachdenkt.

3.2 Ursachen von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen (Bertke)

Untersuchungen, wie beispielsweise von Ernst und Spevacek (2012, S. 10) oder Piening et al. (2012, S. 45), weisen nach, dass die Initiatoren von vorzeitigen Vertragslösungen am häufigsten die Auszubildenden sind (Autorengruppe BWP Osnabrück i. E.). Die Beweggründe von Auszubildenden, die ihre Ausbildung vorzeitig lösen, sind sehr vielfältig und komplex, denn es sind regelmäßig mehrere Faktoren, die von ausschlaggebender Bedeutung für eine Vertragslösung sind (Autorengruppe BWP Osnabrück i. E.; Boockmann, 2014, S. 120; Diettrich, 2016, S.18; Frey & Ertelt, 2013, S. 444; Harten, 2016, S. 42; Uhly, 2015, S. 20). Aus diesem Grund werden die unterschiedlichen Beweggründe der Auszubildenden detailliert analysiert.

3.2.1 Betriebliche Gründe

Der Grund für eine vorzeitige Vertragsauflösung ist nicht immer die Ablehnung des Berufs, sondern kann auch eine Konsequenz aus den Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sein (Frey & Ertelt, 2013, S. 445). In einer Studie von Schöngen (2003) hat ein Großteil der Auszubildenden betriebliche Gründe für die vorzeitige Vertragslösung genannt.

Tabelle 2

Betriebliche Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

Häufigste betriebliche Gründe	Hauptgruppen der Nennungen
Konflikte mit dem Chef, Meister oder Ausbilder	In allen Gruppen Kleinbetriebe
Defizite bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten	Hoher Bildungsabschluss Kleinbetriebe Junge Frauen
Arbeitszeiten und Überstundenregelungen	Kleinbetriebe
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	Hoher Bildungsabschluss

Anmerkung: *In Anlehnung an: Schöngen, 2003, S.10.*

Wie aus der Tabelle 2 zu entnehmen ist, werden als die häufigsten betrieblichen Gründe nach der Studie von Schöngen (2003) Konflikte mit dem Chef, dem Meister oder dem Ausbilder angeführt. Diese Gründe dominierten in allen Hauptgruppen der Befragten, vor allem aber in den Kleinstbetrieben. Der betriebliche Grund der Defizite bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten wurde vor allem von den Befragten mit hohen Bildungsabschlüssen, denjenigen, die in Kleinstunternehmen arbeiten, oder von jungen Frauen genannt. Befragte von Kleinunternehmen haben unter anderem auch die Arbeitszeiten und die Regelung der Überstunden als einen Grund der vorzeitigen Vertragslösung angegeben. Signifikant ist die Tatsache, dass gerade

Studienteilnehmer mit höherem Bildungsabschluss ausbildungsfremde Tätigkeiten als Grund nennen (Schöngen, 2003, S. 9 f.; Tab. 2).

Viele Auszubildende bemängeln, dass sie in zu geringem Maße in die Prozesse des Betriebes eingebunden werden. Des Weiteren monieren sie, dass sie berufstypische Tätigkeiten nicht selbstständig ausführen dürfen und sie häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen müssen. Die ausbildungsfremden Tätigkeiten können bei den Auszubildenden ein Hauptgrund für eine Unterforderung sein, woraufhin sie dann den Ausbildungsvertrag lösen (Autorengruppe BWP i. E.; Frey & Ertelt, 2013, S. 445). Ein weiterer betrieblicher Grund für die Vertragslösung seitens der Auszubildenden besteht darin, dass ein mangelnder Theorie-Praxis Transfer vonstattengeht und die Ausbildungspläne der Betriebe nur unzureichend auf die Lehrpläne der Schulen abgestimmt sind. Weitere Gründe sind unbezahlte Überstunden oder eine zu hohe körperliche Belastung im Betrieb. Auch Lehrkräfte stimmen mit der Sicht überein, dass Überstunden ein Grund für die Lösung der Ausbildungsverträge sind (Frey & Ertelt, 2013, S. 445.). Die Betriebe dementieren die Vermutung, dass die Auszubildenden aufgrund von Überstunden ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig lösen oder die Ausbildung abbrechen (Autorengruppe BWP Osnabrück). Werden diejenigen Auszubildenden fokussiert, die in ein Studium oder in einen für sie anspruchsvolleren Ausbildungsberuf wechseln, so wird deutlich, dass es unter den Vertragslösern eine erhebliche Menge an Auszubildenden gibt, die Interesse an einer Anhebung der Ausbildungsqualität hegen (Piening et al., 2012, S. 49).

Im BBiG § 28 ist festgelegt, dass nur diejenigen Betriebe Auszubildende einstellen dürfen, die „persönlich und fachlich [dazu] geeignet“ (BBiG § 28 Abs. 1) sind oder in denen der Ausbilder die entsprechenden Kompetenzen besitzt (BBiG § 28). Dieser im BBiG verankerte Grundsatz wird dennoch immer wieder von Betrieben missachtet. Oft wird Wissen lediglich getreu dem Motto „Zuschauen und nachmachen“ vermittelt. Dies geschieht häufig durch Gesellen anstatt durch Ausbilder im alltäglichen Arbeitsprozess. Ein Grund dafür ist, dass die Ausbilder häufig nur über einen Zeitraum verfügen, sich mit der Anleitung der Auszubildenden auseinanderzusetzen. Hinzu kommt die Tatsache, dass die Unternehmen nur ein geringes Interesse daran haben, ihre Mitarbeiter zu Weiterbildungen zu schicken, um deren pädagogischen und sozialen Kompetenzen zu verbessern. Aufgrund dessen ist es kaum verwunderlich, dass die Auszubildenden ihre Ausbildungsverträge aufgrund mangelnder oder fehlender Anleitung oder einer Überforderung infolge der mangelnden Anleitung lösen (Boockmann et al., 2014, S. 44; Frey & Ertelt, 2013, S. 446). Die Überforderung seitens der Auszubildenden bestätigt ebenfalls die Studie von Öhme (2002, S. 45), bei der die Lehrkräfte unter den betrieblichen Gründen die Überforderung an dritter Stelle sehen.

Einige Auszubildende äußern bei Befragungen, dass sie in ihrer Ausbildung nicht überfordert, sondern unterfordert werden und es sich bei ihren Tätigkeiten meist um ausbildungsfremde oder nichtqualifizierte Tätigkeiten handelt. Des Weiteren äußern die Auszubildenden, dass sie ein hohes Maß an Überstunden leisten (Autorengruppe BWP i. E.;

Ernst & Spevacek, 2012, S. 13; Greilinger, 2013, S. 57; Piening et al., 2012, S. 49).

Auszubildende, die ihren Vertrag gelöst haben und aus Kleinbetrieben stammten, führen vielfach überdurchschnittlich viele Überstunden, unzureichende Urlaubsplanung oder Auseinandersetzungen mit dem Betrieb als Gründe an. Die betrieblichen Motive für eine vorzeitige Vertragslösung sind damit auch in Kleinunternehmen zu finden (Frey & Ertelt, 2013, S. 446; Schöngen, 2003, S. 9 f.).

Konflikte im Betrieb oder mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten sind laut einer Studie von Ernst und Spevacek (2012, S. 13) die häufigsten betrieblichen Auslöser einer vorzeitigen Vertragslösung. Die Betriebe selbst stufen die genannten Gründe der Auszubildenden, wie z. B. Konflikte im Betrieb, ausbildungsfremde Tätigkeiten oder Überstunden, weniger als ausschlaggebende Punkte für eine Vertragslösung ein. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Betriebe diese Versäumnisse selten einräumen (Greilinger, 2013, S. 51). Die genannten Ausbildungsbedingungen in den Betrieben sind für die meisten Auszubildenden hingegen ausschlaggebend für eine vorzeitige Vertragslösung (Jenewein, 2016, S. 1; Schmid & Stalder, 2007, S. 35).

3.2.2 Berufsschulische Gründe

Der Anspruch an viele Berufe steigt stetig, wodurch die Anforderungen an die Berufsschulen ebenfalls zunehmen. In vielen Berufsschulklassen kommen verschiedenste Absolventen unterschiedlicher Schulformen zusammen. Hieraus entsteht eine Herausforderung für diejenigen, die einen niedrigeren Schulabschluss aufweisen. Die Lehrkräfte stehen vor

der herausfordernden Aufgabe, die leistungsschwächeren Auszubildenden auf der einen Seite nicht zu überfordern sowie deren Defizite aufzuarbeiten und die leistungsstärkeren Auszubildenden auf der anderen Seite nicht zu unterfordern (Frey & Ertelt, 2013, S. 444).

Tabelle 3

Berufsschulische Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

Häufigste berufsschulische Gründe	Hauptgruppen der Nennungen
Vermittlung des Unterrichtsinhalts	Junge Männer
Überforderung	Kleinbetriebe Geringer Bildungsabschluss Berufe im Handwerk
Prüfungsangst	Kleinbetriebe Geringer Bildungsabschluss Junge Frauen
Konflikte mit Lehrkräften	Geringer Bildungsabschluss Berufe im Handwerk Junge Männer

Anmerkung: *In Anlehnung an: Schöngen, 2003, S. 10.*

Die häufigsten berufsschulischen Gründe bei einer vorzeitigen Vertragslösung sind z. B., wie in Tabelle 3 zu erkennen, die mangelhafte Vermittlung des Unterrichtsinhalts oder die Überforderung. Dies wird in der Studie von

Schöngen (2003) besonders von jungen Männern so gesehen. Die Überforderung in der Berufsschule ist ein Grund von Auszubildenden, die entweder aus Kleinbetrieben stammen, einen geringen Bildungsabschluss besitzen oder im Handwerk arbeiten. Auch bei Ernst und Spevacek (2012, S. 13) und bei Greilinger (2013, S. 56) stellt die Überforderung den häufigsten schulischen Grund für eine Vertragslösung dar.

Auszubildende mit geringem Bildungsabschluss oder die in einem kleinen Unternehmen arbeiten, haben als schulischen Grund für eine Vertragslösung häufig die Prüfungsangst angegeben. Dieser Grund gilt ebenso für junge Frauen. Ein weiterer schulischer Grund, den Ausbildungsvertrag zu lösen, sind Konflikte mit den Lehrkräften. Hiervon sind laut Schöngen (2003, S. 10) insbesondere Auszubildende mit einem geringen Bildungsabschluss, Auszubildende aus den Handwerksberufen oder junge Männer betroffen (vgl. Tab. 3).

Auszubildende, die ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst haben, weisen vielfach darauf hin, dass die Lehrkräfte in kurzer Zeit zu viel Unterrichtsstoff vermitteln und nur wenige Verknüpfungen zur betrieblichen Praxis herstellen (Autorengruppe BWP Osnabrück i. E.; Bergmann, 2016, S. 23; Frey & Ertelt, 2013, S. 444 f.; Schöngen, 2003, S. 8). Somit sind diese Auszubildenden schulisch überfordert und ihnen fehlt der Theorie-Praxis-Transfer. Die Lehrkräfte und Ausbilder sehen für die Vertragslösung neben der Überforderung auch Konflikte mit Lehrkräften als einen Lösungsgrund, jedoch äußern dies nur sehr wenige Auszubildende. Für Auszubildende sind Gründe wie Prüfungsangst oder eine

schlechte Unterrichtsqualität von entscheidender Bedeutung. Umso fortgeschrittener die Ausbildung ist, desto bedeutender sind die schulischen Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung. Dieses Faktum kann darauf zurückgeführt werden, dass die schulischen Anforderungen im Verlauf der Ausbildung zunehmen. Jede fünfte vorzeitige Vertragslösung erfolgt aufgrund berufsschulischer Gründe (Frey & Ertelt, 2013, S. 444 f.; Schöngen, 2003, S. 8).

3.2.3 Berufswahlbezogene Gründe

Viele Auszubildende stufen den Übergang von der Schule in die Ausbildung als problematisch ein. Der Grund für die Vertragslösung ist häufig nicht die Wahl eines falschen Berufs, sondern die Überforderung im normalen Arbeitsleben. Die Auszubildenden sind nicht gewohnt, acht Stunden zu arbeiten, sodass die Arbeitszeit bei ihnen zu einer Überforderung führen kann. Des Weiteren haben viele keine konkreten Vorstellungen von den jeweiligen Berufen, da bei Informationsveranstaltungen, die der Berufsorientierung dienen, vorwiegend die positiven Seiten der Berufe präsentiert und besonders hervorgehoben werden. Auf diese Weise wird selten ein realistisches Bild vermittelt. So können sich die angehenden Auszubildenden dann kein wirklichkeitstreuere Bild von den Berufen machen, wenn sie sich nicht auch gezielt mit den Nachteilen auseinandersetzen können (Boockmann et al., 2014, S. 39).

Einige Auszubildende ergreifen nach einer Vertragslösung einen neuen Ausbildungsberuf. Es ist zu vermuten, dass die Auszubildenden erst im Verlauf der Ausbildung die falsche Berufswahl für sich selbst erkennen. Dies könnte darauf

hindeuten, dass die Phase der Berufsorientierung unzureichend verlief. Berufsschullehrkräfte führen immer wieder an, dass die Auszubildenden falsche Vorstellungen in Bezug auf den jeweiligen Beruf haben (Frey & Ertelt, 2013, S. 447). Die Auszubildenden, die aufgrund der falschen Berufswahl ihren Vertrag vorzeitig lösen, stellen in einer Studie von Schmidt und Stalde (2007, S. 36) im Gegensatz dazu eher die Betriebswahl infrage als die Wahl des Ausbildungsberufs.

Tabelle 4

Berufswahlbezogene Gründe vorzeitiger Vertragslösungen

Häufigste Berufswahlbezogenen Gründe	Hauptgruppen der Nennungen
Beruf war nicht der Wunschberuf	Geringer Bildungsabschluss Junge Männer
Falsche Vorstellungen vom Beruf	In allen Hauptgruppen gleich verteilt
Unrealistische Einkommenserwartungen	Mittlerer Bildungsabschluss Kleinbetriebe Berufe im Handwerk

Anmerkung: *In Anlehnung an: Schöngen, 2003, S. 10.*

Bei Schöngen (2003, S. 10) ist bei den berufswahlbezogenen Gründen, die der Tabelle 4 zu entnehmen sind, unter anderem aufgeführt, dass der Ausbildungsberuf nicht der Wunschberuf sei. Dieser Umstand ist vor allem bei den Personen mit geringem Bildungsabschluss und bei jungen Männern zu verzeichnen. In allen befragten Gruppen ist der Grund falsche Vorstellungen vom Ausbildungsberuf vertreten (Schöngen, 2003, S. 10). Bei Ernst und Spevacek (2012, S. 13) sind die falschen Vorstellungen in Bezug auf den Beruf mit 46 % der häufigste berufsbezogene Grund für eine vorzeitige Vertragslösung. Wenn es darum geht, dass der Vertrag deshalb gelöst wurde, weil unrealistische Einkommenserwartungen bestehen, dann wurde dieser Grund von Befragten mit mittlerem Bildungsabschluss, in Kleinbetrieben

oder von Auszubildenden in handwerklichen Berufen genannt (Schöngen, 2003, S. 10; Tab. 4).

Viele Auszubildende, die ihren Vertrag vorzeitig lösen, teilen mit, dass sie über keine andere Alternative verfügten als den Ausbildungsberuf, den sie ergriffen haben. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass es immer wieder Auszubildende gibt, die nicht ihren Wunschberuf erlernen. Wenn der Beruf nicht dem Wunschberuf der Auszubildenden entspricht, dann kann diese Tatsache zu geringeren Leistungsmotivationen führen, die eine vorzeitige Vertragslösung zur Folge haben können (Autorengruppe BWP Osnabrück i. E.; Frey & Ertelt, 2013, S. 448). Je höher der Bildungsabschluss der angehenden Auszubildenden ist, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass sie einmünden können (Boockmann et al., 2014, S. 47).

Im Verlauf der Berufsausbildung kann es [...] zu Diskrepanzen zwischen den vor Ausbildungsbeginn bestehenden Vorstellungen der Jugendlichen und der tatsächlich erlebten Ausbildungsrealität sowie den Fähigkeiten und Interessen der Auszubildenden und den antizipierten Berufsinhalten und -anforderungen kommen, was zu Vertragslösungen führen kann. (Lange, 2019, S. 117)

Besonders dann, wenn die Auszubildenden nicht ihren Wunschberuf ergreifen können, besteht die Gefahr der Entwicklung von falschen Berufsvorstellungen (Lange, 2019, S. 117).

Die Wichtigkeit von Betriebspraktika in den einzelnen Berufen wird durch den häufig genannten Grund, nämlich, dass die Auszubildenden falsche Vorstellungen hinsichtlich des Berufs vertreten, besonders deutlich, wenn es darum geht, die Zahl von Ausbildungsabbrüchen zu reduzieren (Ernst & Spevacek, 2012, S. 14). Bei der Berufs- und der Ausbildungsplatzwahl handelt es sich deshalb um wichtige Entscheidungen der angehenden Auszubildenden, da diese ihre berufliche Entwicklung und somit ihre Zukunft nachhaltig beeinflussen. Vorzeitige Vertragslösungen können vermutlich falsche Entscheidungen der Auszubildenden korrigieren. Aufgrund dessen ist eine vorzeitige Vertragslösung oder ein Ausbildungsabbruch nicht unbedingt als negativ zu beurteilen. Es ist durchaus nachvollziehbar, zu erkennen, einen Fehler begangen zu haben und diesen zu korrigieren (Lange, 2019, S. 116 f.).

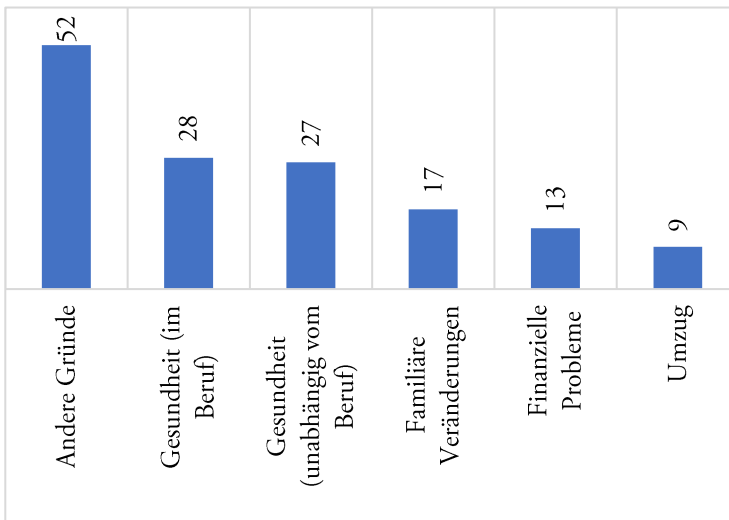
3.2.4 Persönliche Gründe

Persönliche Gründe können auch eine vorzeitige Vertragslösung initiieren, beispielsweise durch Schwierigkeiten im sozialen Umfeld. Auch spielen gegebenenfalls gesundheitliche Probleme oder psychische Störungen für die Beendigung der Ausbildung eine Rolle (Frey & Ertelt, 2013, S. 448 f.). Weitere persönliche Gründe der Auszubildenden können unter anderem familiäre Probleme, finanzielle Schwierigkeiten, Umzug oder Schwangerschaft sein. Persönliche Gründe sind laut einer Studie von Piening et al. (2012,

S. 49) bei 10 % der Auszubildenden als Ursache für die Vertragslösung von ausschlaggebender Bedeutung.

Anmerkung: Eigene Darstellung in Anlehnung an: Ernst & **Abbildung 9**

Persönliche Gründe vorzeitiger Vertragslösungen



Spevacek, 2012, S. 13.

Die Abbildung 9 präsentiert die Ergebnisse der persönlichen Gründe aus einer Studie von Ernst und Spevacek (2012, S. 13 f.). Die Hauptursache der Vertragslösung ist hiernach der Bereich der anderen Gründe. Es scheint für die Auszubildenden schwierig zu sein, einen exakten Grund zu benennen. Bei den bestimmbareren Werten wird am häufigsten die Gesundheit genannt, gefolgt von familiären Veränderungen, wie z. B. dem Eingehen einer Beziehung. Weitere genannte Gründe sind finanzielle Probleme oder ein Umzug. Private Gründe, wie beispielsweise ein Umzug, sind in den

seltensten Fällen die Auslöser (Ernst & Spevacek, 2012, S. 13 f.; Abb. 9). In einer Studie von Schmid und Stalder (2007) sind neben der Gesundheit auch Unfälle Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung (Schmidt & Stalder, 2007, S. 36).

Ein weiterer persönlicher Grund kann unter anderem die Mobilität der Auszubildenden dann sein, wenn die Berufsschule und der Betrieb nur schwierig mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreicht werden können. Dies ist eher ein Problem in ländlicheren Regionen (Boockmann et al., 2014, S. 37). Ein immer wieder persönlicher Grund, der genannt wird, ist die fehlende Unterstützung durch das Elternhaus oder der soziale Status der Auszubildenden (ebd., S. 121).

3.2.5 Mangelnde Ausbildungsreife und Kompetenzen

Unternehmen vertreten die Ansicht, dass die vorzeitigen Vertragslösungen mit der mangelnden Ausbildungsreife vieler Auszubildenden zu begründen sind. Das Fehlverhalten der Auszubildenden ist für die Betriebe häufig ein Grund für eine Vertragslösung. Die Auszubildenden räumen auch selbst ihr Fehlverhalten in den Betrieben sowie ihre mangelnde Motivation ein (Ernst & Spevacek, 2012, S.13; Greilinger, 2013, S. 56).

Den Auszubildenden fehlt es nach Ansicht der Betriebe an Grundkenntnissen aus der Schule und an Schlüsselkompetenzen, wie beispielsweise Belastbarkeit, Disziplin oder Leistungsbereitschaft. Dieses Faktum ist aus Sicht der Betriebe ein Anzeichen von mangelnder Ausbildungsreife der Jugendlichen und sie stufen dieses Faktum auch als Grund dafür ein, dass die Auszubildenden die Gründe der Lösung

größtenteils bei den Betrieben verorten. Die Auszubildenden werden aus Sicht der Betriebe aufgrund der Divergenz zwischen dem Anspruch an die allgemeinbildenden Schulen und dem, was in der Ausbildung verlangt wird, den Anforderungen an eine Ausbildung nicht mehr gerecht (Frey & Ertelt, 2013, S. 447). Die genannten Disziplinprobleme können laut Peyer (2019, S. 136) auf die betrieblichen Bedingungen und die Lebensumstände der Auszubildenden zurückgeführt werden.

Seitens der Betriebe wird vor allem betont, dass Gründe, wie die mangelnde Teamfähigkeit der Auszubildenden sowie schlechte Umgangsformen oder eine wiederholte Unpünktlichkeit ausschlaggebend für Vertragslösungen sind (Greilinger, 2013, S. 51 f.). Die mangelnde Konfliktfähigkeit der Auszubildenden als ein Bestandteil der Sozialkompetenz ist eine weitere Ursache für die vorzeitigen Vertragslösungen. Die mangelnde Konfliktfähigkeit ist nicht immer nur allein bei den Auszubildenden, sondern auch bei den Ausbildern in den Betrieben zu verzeichnen. Diese sind vielfach nur in geringem Maße in Bezug auf den Umgang mit Konflikten geschult. Bei Konflikten wird vorrangig der Vertrag gelöst, statt eine Konfliktlösung zu finden (Autorengruppe BWP Osnabrück i. E.; Boockmann et al., 2014, S. 36 f.; Frey & Ertelt, 2013, S. 447).

Konfliktauslöser sind auch eine zu hohe Erwartung der Ausbilder an die Auszubildenden, eine zu geringe Wertschätzung der geleisteten Arbeit des Auszubildenden oder auch ein Verhalten, das auf eine mangelnde Ausbildungsreife hindeutet, wie z. B. mangelndes Pflichtbewusstsein, mangelnde Disziplin oder Unpünktlichkeit (Boockmann et al., 2014, S.

36 f.; Wolf, 2016, S. 32). Die Konfliktauslöser sind nicht immer aufseiten der Auszubildenden aufgrund einer mangelnden Ausbildungsreife zu finden, sondern auch bei den Betrieben aufgrund von ausbildungsfremden Tätigkeiten. Darüber hinaus können bei den Ausbildern pädagogische Kompetenzen fehlen. Somit können die mangelnden betrieblichen Rahmenbedingungen sowie die individuellen psychischen Probleme oder Überforderung als Konfliktauslöser qualifiziert werden. Das Konfliktpotenzial seitens der Auszubildenden kann sich unter anderem dadurch entwickeln, dass die Motivation aufgrund einer falschen Berufswahlentscheidung, falschen Vorstellungen vom Beruf oder unerfüllten Erwartungen und Bedürfnissen der Auszubildenden nachlässt (Peyer, 2019, S. 135).

3.2.6 Zusammenfassung

In Tabelle 5 werden die betrieblichen, berufsschulischen, berufswahlbezogenen und persönlichen Gründe sowie die mangelnde Ausbildungsreife und Kompetenzen als Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung, übersichtlich zusammengefasst, aufgelistet. Bei den aufgeführten betrieblichen Gründen sind die Anpassungsprobleme und die Konflikte allgemeine Gründe, die seitens der Auszubildenden und der Betriebssicht bestehen. Die darunter verborgen liegenden Gründe sind jeweils unterteilt in die Gründe aus der Sicht der Auszubildenden und die der Betriebe. Bei den anderen Gründen für eine vorzeitige Vertragslösung, wie den berufsschulischen, berufswahlbezogenen und persönlichen Gründen sowie der mangelnden Ausbildungsreife und den fehlenden Kompetenzen werden die verschiedenen Sichten

der Akteure in der Berufsausbildung nicht unterteilt, sondern nur allgemein dargestellt.

Tabelle 5

Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

Betrieblich		Berufsschulisch	Berufswahlbezogen	Persönlich	Mangelnde Ausbildungsreife und Kompetenzen
Anpassungsprobleme		Prüfungsangst	Falsche Vorstellungen vom Beruf	Gesundheitliche Probleme	Mangelnde schulische Basiskenntnisse
Konflikte		Konflikte mit Lehrkräften	Nicht der Wunschberuf	Schwangerschaft	Pünktlichkeit
Auszubildendensicht	Betriebsicht	Unterrichtsqualität	Aufstiegsmöglichkeiten	Familiäre Veränderungen	Konflikte und Konfliktbewältigung
Konflikte mit Auszubildern, Vorgesetzten	Mangelnde Motivation	Leistungsschwierigkeiten (Unterforderung)	Unrealistische Einkommenserwartung	Finanzielle Probleme	Fehlende soziale Kompetenzen (Teamfähigkeit)
Mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten	Fusion des Betriebs	Überforderung	Unzureichende Informationen zum Beruf	Umzug	Fehlende Disziplin

Ausbildungs-fremde Tätigkeiten	Insolvenz des Betriebs				Leistungsbe-reitschaft
Überfor-derung	Fehl-verhal-ten				Umgangsfor-men
Unterfor-derung					
Ausbil-dungs-qualität					
Arbeits-bedin-gungen					
Betriebs-klima					
Schwere körperliche Arbeit					

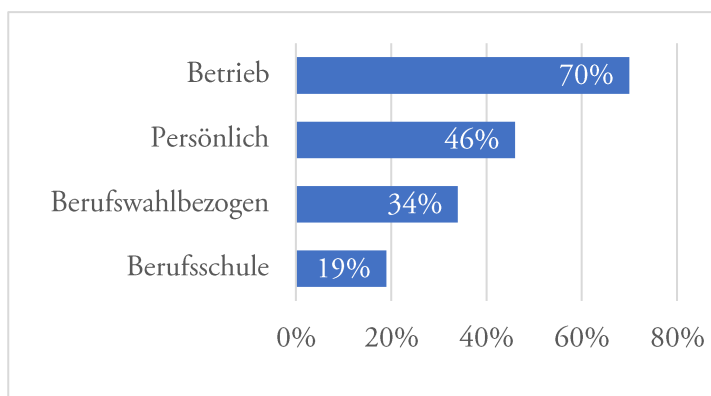
Anmerkung: *Eigene Darstellung in Anlehnung an: BMBF, 2009a, S. 13; Boockmann et al., 2014, S. 47; Grzanna, 2016, S. 32; Landratsamt Regensburg, 2018, S. 18; Schmidt & Stalder, 2007, S. 36; Schöngen, 2003, S. 10; Schuster, 2016, S. 38.*

Auszubildende lösen ihre Verträge vorzeitig hauptsächlich aus betrieblichen und persönlichen Gründen. Hauptursachen sind dabei die Kommunikationsprobleme und die Konflikte mit Ausbildern oder Vorgesetzten. Auch die Ausbildungsqualität bildet aus Sicht der Auszubildenden dann einen Grund, ihren Vertrag zu lösen, wenn sie

ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, in denen keine Ausbildungsinhalte vermittelt werden. Des Weiteren ist der Faktor der Arbeitsbedingungen, wie die Arbeitszeiten und Überstunden, von ausschlaggebender Wichtigkeit. Die Betriebe stufen bei den Vertragslösungen die schlechten Leistungen und die mangelnde Motivation der Auszubildenden als Lösungsgrund ein. In diesem Zusammenhang spielt ihrer Meinung nach die Berufsorientierung eine spezifische Rolle aufgrund der falschen Vorstellungen hinsichtlich des Berufs oder die mangelnde Eignung der Auszubildenden (Uhly, 2015, S. 20).

Wie in Abbildung 10 zu erkennen ist, bilden laut einer **Abbildung 10**

Hauptsächliche Beweggründe von Auszubildenden für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche



Anmerkung: *Eigene Darstellung in Anlehnung an: Schöngen 2003, S. 8.*

Studie von Schöngen (2003, S. 8) die Betriebe, gefolgt von

den persönlichen Beweggründen die häufigsten Ursachen für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch. Im Anschluss daran werden die berufswahlbezogenen Gründe und am Ende die Berufsschule als Lösungsgründe genannt (vgl. Abb. 10).

Mehrere Studien gelangen zu dem Ergebnis, dass sich die Qualifikationen und Kompetenzen der Auszubildenden verschlechtert haben. Außerdem bestehen zunehmend nicht-qualifizierende Probleme bei den Auszubildenden, wie das Fehlen von Soft Skills, z. B. eine mangelnde Konfliktfähigkeit (Boockmann et al., 2014, S. 120). Jedoch mangelt es aus Sicht der Auszubildenden den Ausbildern in den Betrieben ebenfalls an Professionalität bei Konflikten und konstruktiver Kritik. Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche sind demnach oft darauf zurückzuführen, dass Interaktions- und Beziehungsprobleme zwischen Auszubildenden und Ausbildern bestehen (Heisler, 2016b, S. 15).

Grundsätzlich lässt sich formulieren, dass der Ausstieg aus einer Ausbildung für die Auszubildenden immer eine kritische Lebenssituation darstellt (Harten, 2016, S. 42; Uhly, 2015, S. 20). Beim Prozess einer vorzeitigen Vertragslösung handelt es sich um einen Komplex aus unterschiedlichen Gründen und Motiven (Autorengruppe BWP Osnabrück i. E.; Lange, 2019, S. 109 ff.). Die Vertragslösung wird dann durch eine Schlüsselsituation initiiert. Die Erhebung der spezifischen Gründe der vorzeitigen Vertragslösung ist nicht einfach, denn diese werden in der Regel retrospektiv erhoben, wodurch die Ergebnisse verzerrt werden können. Diese Verzerrung kann dazu führen, dass eine Glättung seitens der

Befragten vorgenommen werden könnte, um die Ereignisse zu rechtfertigen (Lange, 2019, S. 109 ff.).

3.3 Rolle der Berufsschullehrkräfte bei Ausbildungsabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen (Wilkins)

In der Forschung wird der Blick vermehrt auf die Betroffenenengruppe von Auszubildenden gerichtet. In dem Kontext werden die Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche als Scheitern seitens der Jugendlichen charakterisiert (Uhly, 2015, S.17). „Allerdings darf man sich bei einer Scheitern-Perspektive nicht auf die Auszubildenden beschränken“ (Uhly, 2015, S. 17). In der Ausbildungsleistung können nicht nur die Auszubildenden scheitern, sondern der Blick muss auch auf die Ausbildungsbetriebe und auf die Berufsschule gerichtet werden. In den Befragungen von Auszubildenden werden häufig betriebliche Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung angeführt. Diese können als Scheitern der Betriebe verstanden werden. Durch diese Betrachtung wird ersichtlich, dass nicht nur die Leistungsbereitschaft und das Leistungsvermögen von Auszubildenden eine Rolle spielen, sondern auch die Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit der Ausbildungsbetriebe und der Berufsschulen ebenfalls Berücksichtigung finden müssen (vgl. Kapitel 3.1). Die empirischen Befunde zur Perspektive der Berufsschullehrkräfte im Kontext von vorzeitigen Vertragslösungen bzw. Ausbildungsabbrüchen in der dualen Berufsausbildung sind gering. Einige Studien haben sich mit diesem Themenbereich auseinandergesetzt. In einer Untersuchung von Stadler und Schmid (2006, S. 139 f.) wird zum Bereich der Berufsschulen angegeben, dass sie über eine Lehrvertragslösung zwar in

Kenntnis gesetzt werden, jedoch keine Informationen über die Gründe erhalten. In der Studie von Öhme (2002, S. 46 ff.) wurden alle drei Akteure zu ihren Erfahrungen hinsichtlich vorzeitiger Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche im Bereich des Handwerks befragt. Die Berufsschullehrkräfte gaben Gründe zu den Bereichen der betrieblichen, berufsschulischen und persönlichen Beweggründe an. Diese sind nach den Lehrkräften in Wechselwirkung miteinander zu betrachten. In den Studien von Deuer (2001, 2006) werden Berufsschullehrkräfte bei der Früherkennung von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen als bedeutend eingestuft, da unter anderem die Leistungen in der Berufsschule durch die Lehrkräfte wahrgenommen und etwaige Leistungsschwierigkeiten erkannt werden. Von Auszubildenden werden sie als Ansprechpartner wahrgenommen (Deuer, 2001, S. 410 ff.). Daraus leitet Deuer ein Potenzial der Lehrkräfte für die Prävention von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen ab, denn Auszubildende suchen vermehrt das Gespräch mit den Berufsschullehrkräften, weil diese eine Distanz zur Problem- und Konfliktsituation besitzen (ebd., 2006, S. 406 ff.). Quante-Brandt (2005, S. 36 ff.) hat ebenfalls darauf hingewiesen, dass die Lehrkräfte an Berufsschulen in Konfliktsituationen von den Auszubildenden als Ansprechpartner wahrgenommen werden. Zudem wird den Berufsschullehrkräften auch hier ein Präventionspotenzial zugesprochen. In der darauffolgenden Studie von Quante-Brandt, Rosenberger und Breden (2006, S. 56 ff.) wurden auch Berufsschullehrkräfte befragt. Sie gaben an, die Berufsschule als Unterstützungsinstanz wahrzunehmen. Die eigene Rolle sehen sie eher im

Bereich der Prävention. In einer Studie vom Westdeutschen Handwerkskammertag (WHKT) (2002, S. 35 ff.) sind die Gründe für einen Ausbildungsabbruch eruiert worden. Die Lehrkräfte haben in dieser Studie unter anderem fehlendes Interesse, falsche Berufsvorstellungen, private Probleme und gesundheitliche Probleme der Auszubildenden als Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch angegeben. Zudem haben sie die schulische Überforderung als zentral gesehen (WHKT, 2002, S. 35 ff.).

Tabelle 6

Studiendarstellung zum Themenbereich Rolle der Lehrkräfte im Kontext von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen

Studie/ Übersichtsarbeiten	Inhalt	Ergebnisse zur Perspektive von Lehrkräften
Stadler & Schmid (2006)	- Ursachen und Konsequenzen von Lehrvertragslösungen aus Sicht von 1.300 Auszubildenden und Lehrkräften der Berufsschule	- Leistungsbezogene Probleme in Schule und Betrieb - Disziplinarische Probleme - Falsche Berufswahl - Persönliche Gründe - Die Berufsschule erhält Information über die Vertragslösung an

		sich, die Lehrkräfte erhalten keine Informationen
Öhme (2002)	<ul style="list-style-type: none"> - Initiative zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen - Alle drei Akteursgruppen zu Erfahrungen im Umgang mit den Ausbildungsabbrüchen befragt - 310 Lehrkräfte aus dem Handwerk 	<ul style="list-style-type: none"> - Konflikte im Betrieb - Fehlverhalten von Auszubildenden - Überforderung im Betrieb - Fehlendes Interesse/ mangelnde Motivation - Falsche Berufsvorstellungen - Familiäre bzw. gesundheitliche Probleme - Schulische Überforderung
Deuer (2001)	<ul style="list-style-type: none"> - Befragung von Auszubildenden und die Auszubildenden mit einer Abbruchsneigung erfasst - Blick auf die Präventionsaspekte - Es wurde aufgezeigt, an wen sich die 	<ul style="list-style-type: none"> - Inanspruchnahme von Berufsschullehrkräften als beratende Funktion - In Abhängigkeit von dem Beziehungsverhältnis zur Lehrkraft - Der Schule wird im pädagogischen Sinn ein

	abbruchgefährdeten Auszubildenden wenden	hohes Maß zugeschrieben - Leistungsspektrum kann durch die Lehrkräfte erkannt und so einem Ausbildungsabbruch entgegengewirkt werden
Deuer (2006)	- Sechs berufsbildende Schulen - Die Auszubildenden befragt - Die Ausbildungssituationen in den verschiedenen Phasen der Ausbildung wurden erfasst (nach Beginn der Ausbildung, nach der Probezeit und am Ende des zweiten Ausbildungsjahres)	- Zunahme des Lehrers als Ansprechpartner mit Zunahme der Ausbildungsdauer - Hohes Vertrauen an die Lehrkräfte bei gefährdeten Auszubildenden - Inanspruchnahme Lehrkraft durch die Dissonanz zur Problem- und Konfliktsituation
Quante-Brandt (2005)	- Unterstützung der Akteure (Lehrkräfte und Ausbilder)	- Fortbildungsmaßnahmen im Umgang mit Konfliktsituationen für

	<ul style="list-style-type: none"> - Ziel: Prävention und Intervention 	<p>Lehrkräfte → Gründe können bei Konflikten vorzeitig unterbunden werden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende sind dazu bereit, Konflikte in der Schule zu thematisieren - Umgang mit Konfliktsituationen für die Lehrkräfte von Bedeutung
<p>Quante-Brandt et al. (2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einblicke zu Wünschen und Erwartungen an die Schule - Neun problemzentrierte Interviews mit Berufsschullehrkräften 	<ul style="list-style-type: none"> - Lehrkräfte als Kontakt- und Vermittlungsperson, abhängig von der Kontinuität des Kontakts - Vermittlung von Kompetenzen und Gesprächsaufbau von Bedeutung - Schule als Unterstützungsinstanz

WHKT (2002)	<ul style="list-style-type: none"> - Gründe für einen Aus- bildungsabbruch - Alle drei Akteure - 310 Lehrkräfte 	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlverhalten von Aus- zubildenden und Kon- flikte im Betrieb - Berufsschulische Gründe als untergeord- nete Rolle - Die Lehrkräfte sehen eher die Überforderung in der Schule - Fehlendes Interesse - Falsche Berufsvorstel- lungen - Persönliche Probleme - Gesundheitliche Prob- leme
------------------------	--	---

Anmerkung: *Eigene Darstellung: Deuer, 2001, 2006; Quante-Brandt, 2005; Quante-Brandt et al., 2006; Öhme, 2006; Stadler & Schmid, 2006; WHKT, 2002.*

In der Tabelle 6 sind die empirischen Befunde der Studien bzw. Forschungsberichte zusammengefasst. Die Lehrkräfte sind in diese Studien als Teilakteure integriert und nicht explizit als alleiniges Untersuchungsfeld befragt worden.

Uhly (2015, S. 40) hält fest, dass aus den empirischen Daten meist noch mehr an Informationen gewonnen werden kann als in die Ergebnisdarstellungen Eingang findet, besonders hinsichtlich der Bezugnahme zu den Bundesländern und deren Darstellung der Ergebnisse. Nur geringe Beachtung in der Forschung zu vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen erfahren bisher die Berufsschullehrkräfte (Bohlinger, 2004, S. 2), „weshalb, bisher kaum etwas über deren Einfluss auf das Geschehen bekannt ist“ (Bohlinger, 2004, S. 2). Nach Bohlinger (2002, S. 45 f.) geben Berufsschullehrkräfte unter anderem Motivationsmängel, Interessensverlust, Respektlosigkeit und das vermehrte Auftreten von Fehlzeiten und demzufolge ebenso eine gleichgültige Arbeitseinstellung der Auszubildenden an.

Daher sollten die angehenden Berufsschullehrer/-innen im Kontext der Studienangebote für das „Lehramt an berufsbildenden Schulen“ für die Thematik sensibilisiert werden, um die Ausbildungsbedingungen der Lernenden nachhaltig zu verbessern und Lehrvertragslösungen vorzubeugen. Hierbei sind die Inhalte – analog der Zielgruppe – stärker auf die schulische Ausbildungsqualität auszurichten. (Martsch & Thiele, 2017, S. 26 f.)

Die Berufsschullehrkräfte nehmen eine besondere Stellung in der berufsbildenden Schule im Kontext der vorzeitigen Vertragslösungen bzw. der Ausbildungsabbrüche ein. Die Agentur für Arbeit gibt an, dass Auszubildende sich bei Problemen an die Lehrkräfte wenden und sich ihnen anvertrauen. Aufgrund der Inanspruchnahme des Kontakts zu den Lehrkräften, wird dieser meist tätig und setzt seine Kontakte ein, um erst einmal einen Betriebswechsel zu ermöglichen. Die Lehrkräfte stehen im engen Austausch und Kontakt zu den Betrieben der Auszubildenden und können dadurch Probleme schnell erkennen und bearbeiten. Wenn schulische Probleme existieren, vermitteln die Lehrkräfte Kontakte zu der Arbeitsagentur oder stellen den Kontakt zum Schulsozialarbeiter bzw. den Beratungslehrern her. Hierbei handelt es sich unter anderen um Handlungen von Lehrkräften um eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch zu verhindern (Boockmann et al., 2014, S. 47 f.).

4 Methodik der empirischen Untersuchung (Bertke)

Dieser Untersuchung liegt folgende Forschungsfrage zugrunde: **Welche Ursachen werden für die vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche in der dualen Berufsausbildung aus der Perspektive der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen genannt?** Laut Martsch und Thiele (2017, S. 28) ist es von entscheidender Wichtigkeit, die Perspektive von Berufsschullehrkräften weiter empirisch zu untersuchen. Dabei wird von ihnen die qualitative Methode durch offene Fragen oder leitfadengestützte Interviews empfohlen. Aufgrund dessen, dass nicht in ausreichendem Umfang empirisch begründete Ergebnisse zu vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen aus der Perspektive der Lehrkräfte vorliegen, ist es nötig hier qualitative Untersuchungen durchzuführen. In dieser Untersuchung wird daher qualitativ mit leitfadengestützten Experteninterviews vorgegangen.

4.1 Forschungsdesign (Wilkens)

Das Forschungsdesign beschreibt die Untersuchungsanlage und die grundsätzliche Herangehensweise, wie die Vorgehensweise der Erhebung der empirischen Daten und deren Analyse. Darunter sind die Logik der Forschung, die

Entwicklung der Fragestellung und das Forschungsinteresse zu verstehen.

Das Forschungsdesign dieser Untersuchung ist eine Querschnittstudie (Mayring, 2007, S. 4 ff.). Querschnittstudien werden deshalb gewählt, um die Prävalenzen von bestimmten Themenfeldern zu ergründen (Latzka, 2009, S. 306). Durch die Wahl des Querschnittsdesigns wird eine aktuelle Bestandsaufnahme ermöglicht anhand dessen eine Analyse der Gründe für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche aus Seiten der Lehrkräfte erfolgen kann. Es werden die relevanten Merkmale für das Lösungs- und Abbruchverhalten einmalig zum aktuellen Zeitpunkt erhoben bei diesem Forschungsdesign. Des Weiteren wird Aufgrund der organisatorischen Rahmenbedingungen dieser Masterarbeit im Hinblick auf die zeitlichen Ressourcen eine Querschnittstudie anstatt einer Längsschnittstudie gewählt (Stein, 2014, S. 142; Tausendpfund, 2018, S. 194 f.).

Das Ziel qualitativer Untersuchungsmethoden ist darauf ausgerichtet, „gesellschaftliche Phänomene aus der Sicht der handelnden Akteure und möglichst nah an deren alltäglicher Erfahrungswirklichkeit zu analysieren, um deren Deutungsmuster und Handlungsorientierungen rekonstruieren und erschließen zu können“ (Rosenbohm, 2016, S. 268).

Die Offenheit der Vorgehensweise ermöglicht ein wertfreies Erfassen der Handlungen. Die Befragten sollen selbst die Relevanz in eigenen Worten wiedergeben, deshalb wird auf Antwortvorgaben verzichtet. Mit der geringen Anzahl an Fällen kann eine detaillierte inhaltliche Analyse durchgeführt werden (Rosenbohm, 2016, S. 268 f.).

Im Folgenden werden die Erhebungsmethode, die Vorgehensweise und das Auswertungsverfahren kurz skizziert. Für die Erhebungsmethode ist das leitfadengestützte Experteninterview gewählt.

4.2 Datenerhebung

4.2.1 Erhebungsmethode

Experteninterview (Wilkens)

Für die Untersuchung wurde das Experteninterview gewählt. Dafür ist zu Beginn zu klären, was unter dem Begriff Experte zu verstehen ist. Ein Experte ist eine Person, die detaillierte und spezialisierte Erkenntnisse zu einem Fachgebiet besitzt. Dabei ist der Bezugsrahmen exakt festgelegt (Wassermann, 2015, S. 51 f.). Es sind Experteninterviews gewählt worden, um die Rekonstruktion von speziellen Wissensbeständen zu ermöglichen (Pfadenhauer, 2002, S. 113). Als Experten für diese Forschungsarbeit werden Lehrkräfte von berufsbildenden Schulen betrachtet und befragt, die in der dualen Berufsausbildung unterrichten. Diese werden deshalb als Experten deklariert, da sie zu den Auszubildenden neben den Ausbildungsbetrieben am meisten Kontakt haben. Denn Untersuchungen haben festgestellt, dass den Lehrkräften bei der Erkennung von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen eine bedeutende Rolle zugesprochen wird, vor allem Lehrkräften, weil sie einen engen Kontakt zu den Auszubildenden haben sollen (Deuer, 2001, S. 410 ff.; Quante-Brandt et al., 2006, S. 56 ff.).

Die Umsetzung eines Experteninterviews wird offen gestaltet und mit einem halbstrukturierten Fragebogen realisiert. Die interviewten Experten haben die Möglichkeit, ihr

Wissen nach der Einschätzung ihrer eigenen Relevanz zu äußern. Die Interviews werden persönlich durchgeführt und mit dem Einverständnis des Experten digital aufgezeichnet. Das Verhältnis zwischen dem Interviewenden und dem Interviewpartner wird auf die Ebene des Miteinander-Redens gestellt. Dem Gesprächspartner wird das Gefühl eines vertrauten Gespräches und nicht das Gefühl eines Verhörs vermittelt (ebd., S. 117 f.).

Interviewleitfaden (Bertke)

Im Rahmen dieser Arbeit werden die Interviews mithilfe eines Leitfadens geführt. Hierbei muss die explizite Reihenfolge und die exakte Fragestellung nicht eingehalten werden, wodurch es den Interviewerinnen ermöglicht wird, einen natürlichen Gesprächsverlauf zu gewährleisten. Der Leitfaden dient dazu, sicherzustellen, dass alle relevanten Aspekte angesprochen werden (Gläser & Laudel, 2010, S. 41 f.).

Der in dieser Forschungsarbeit verwendete Interviewleitfaden dient den Interviewerinnen als Orientierungshilfe im Verlauf der Interviews. Die Interviewerinnen können diesen bei Bedarf anpassen und Nachfragen stellen. Die Fragestellungen für den Interviewleitfaden werden aus dem Forschungsstand und dem theoretischen Rahmen abgeleitet, damit die inhaltlichen Dimensionen des Themas in den Interviews vollständig berücksichtigt werden. Die Fragen werden aus dem Forschungsstand und dem Theoretischen Rahmen abgeleitet und in einem zweiten Schritt aussortiert und geordnet, dabei werden die Fragen zu Teilthemen zusammengefasst. Aus den Teilthemen und den darunter subsumierten Fragen werden die endgültigen Fragen für den Leitfaden

ausgewählt (Aeppli, Gasser, Gutzwiller, Tettenborn, 2016, S. 183.). Bei der Formulierung dieser Fragen wird darauf geachtet, dass die Fragen so offen wie möglich formuliert sind. Eine themenspezifische Sortierung der Fragen stellt während des Interviews sicher, dass alle Themen für die Beantwortung der Fragestellung dieser Forschungsarbeit angesprochen werden.

Der Leitfaden beinhaltet, und zwar dem Forschungsstand entsprechend, Fragen zu den Erfahrungen und dem Zeitpunkt der vorzeitigen Vertragslösung oder des Ausbildungsabbruches aus der Sicht der Lehrkraft. Außerdem enthält er Fragen zu den Beweggründen, den Beschwerden, die an die Lehrkräfte herangetragen werden, zu der Motivation der Auszubildenden, der Überforderung und Unterforderung der Auszubildenden, zu der Rolle der Lehrkräfte bei vorzeitigen Lösungen und Ausbildungsabbrüchen und noch einige andere Fragen (vgl. Kapitel 2 und 3).

Fragestellungen des Leitfadens:

1. Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Thema Ausbildungsabbrüche/ vorzeitige Vertragslösungen?
 - a. Sehen Sie gehäufte Ausbildungsabbrüche zu bestimmten Zeitpunkten? Wenn ja welche?
 - b. Haben Sie den Eindruck, dass es eine Häufung in bestimmten Branchen gibt?
2. Was könnten Ihrer Meinung nach, Beweggründe der Schüler für einen Ausbildungsabbruch sein?

3. Inwieweit sehen Sie die Zufriedenheit oder Unzufriedenheit der Auszubildenden als Beweggrund für einen Abbruch der Ausbildung? Einmal bezogen auf den Betrieb und die Schule.
 - a. Welche Beschwerden tragen die Schüler an Sie als Lehrkräfte heran? (betrieblich und schulisch)
 - b. Inwieweit spielt Ihrer Meinung nach der Theorie und Praxistransfer eine Rolle bei einem Ausbildungsabbruch?
4. Wie nehmen Sie den Zusammenhang der Überforderung und Unterforderung mit Ausbildungsabbrüchen wahr?
5. Welchen Eindruck haben Sie im Zusammenhang mit der Motivation der Schüler und den Ausbildungsabbrüchen?
6. Wie nehmen Sie es wahr, wie die Schüler mit Noten umgehen, und steht dies Ihrer Meinung nach im Zusammenhang mit dem Abbruch der Ausbildung?
7. Inwieweit sehen Sie einen Zusammenhang zwischen den Fehlzeiten und den Ausbildungsabbrüchen?
8. Welche Erfahrungen haben Sie im Zusammenhang zwischen sozialem Status, Herkunft, Elternhaus und den Ausbildungsabbrüchen gemacht?
9. Sind Ihnen an Ihrer Schule Präventionsmaßnahmen bekannt, um einen Ausbildungsabbruch zu verhindern?

a. Wenn ja, welche?

10. In welcher Rolle sehen Sie sich in dem Kontext von Ausbildungsabbrüchen?
11. Beschreiben Sie doch mal einen Fall eines Ausbildungsabbruches, der Ihnen in Erinnerung geblieben ist.
12. Haben Sie noch Ergänzungen zu dem Thema Ausbildungsabbrüche, die wir nicht abgefragt haben, Sie aber noch loswerden wollen?

Der Interviewleitfaden wurde nach dem ersten Interview um eine Frage ergänzt, und zwar um die Frage „Beschreiben Sie doch mal einen Fall eines Ausbildungsabbruches, der Ihnen in Erinnerung geblieben ist“. Diese Frage wurde deshalb eingefügt, damit die Lehrkräfte einen oder mehrere Fälle von Ausbildungsabbrüchen detaillierter schildern können. So können ggf. Ergebnisse und Gesprächsinhalte generiert werden, die in den vorherigen Fragen zu kurz gekommen sind (Aeppli, Gasser, Gutzwiller, Tettenborn, 2014, S. 183).

4.2.2 Sampling (Wilkens)

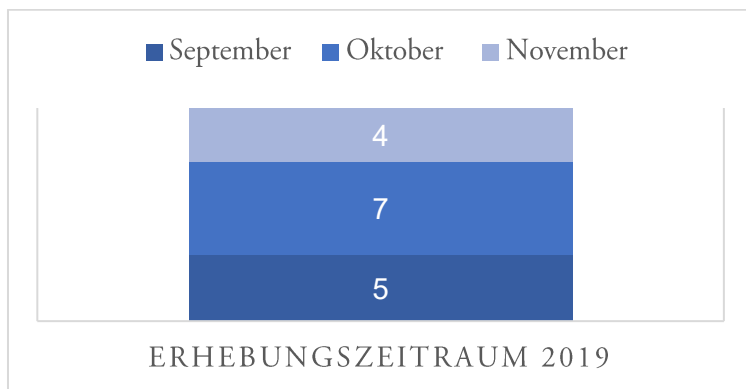
Die Auswahl der Stichprobe (Sampling) wird unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Kriterien vorgenommen. Die genaue Wahl der Stichprobe wird durchgeführt, um die Aussagekraft und die Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse zu bestärken. Die definierten Regeln zur Auswahl des Samplings tragen dazu bei, dass die Probanden sinnvoll und passend zur Forschungsfrage rekrutiert werden. Sie werden so ausgewählt, dass der Erkenntnisgewinn zu der Fragestellung

möglichst hoch ist. Diese Vorgehensweise führt dazu, dass einer Verzerrung und einem Verlust der Aussagekraft der Ergebnisse entgegengewirkt wird. Zudem dient dieses Vorgehen der Sicherstellung der Heterogenität des Untersuchungsfelds und der Abbildung einer facettenreichen Erfassung des Gegenstandsbereiches (Rosenbohm, 2016, S. 269).

Für das Erfassen der Stichprobe sind in Anlehnung an die Forschungsfrage (siehe Kapitel 1.1) die Einschlusskriterien festgelegt worden. Als Einschlusskriterien werden die Berufsausübung als Lehrer an einer Berufsschule und die Erfahrungen mit vorzeitigen Vertragslösungen ausgewählt. Es ist explizit keine Fachrichtung vorgegeben, da ein Gesamtüberblick ermittelt werden soll.

Abbildung 11

Zeitpunkte und Anzahl der geführten Interviews



Anmerkung: Eigene Darstellung.

In Abbildung 11 sind der Erhebungszeitraum 2019 und die Zeitpunkte, wann die Interviews geführt wurden, mit der Anzahl der Erhebungen in den jeweiligen Monaten

angegeben. Im September wurden die ersten fünf Interviews geführt, im Oktober weitere sieben Interviews und im November sind die abschließenden vier Interviews geführt worden. Die exakte Beschreibung zum Ablauf und zur Durchführung der Interviews ist dem Kapitel 4.2.4 zu entnehmen.

Rekrutierung von Interviewpartnern (Bertke)

Vor Beginn der Datenerhebung wurde ein Antrag an die Landesschulbehörde Niedersachsen für die Durchführung von Interviews an Berufsbildenden Schulen gestellt. Dieser Antrag wurde unter Berücksichtigung des Erlasses „Umfragen und Erhebungen in Schulen“, des Landes Niedersachsen gestellt. Der gestellte Antrag wurde von der Niedersächsischen Landesschulbehörde genehmigt. Somit wurden nach der Genehmigung des Antrags die einzelnen Schulleitungen der genehmigten Schulen kontaktiert.

Die Schulleitungen der einzelnen berufsbildenden Schulen wurden mithilfe einer E-Mail kontaktiert. Im Anhang der E-Mail wurden die Genehmigung der Niedersächsischen Landesschulbehörde und das Informationsschreiben beigelegt, damit sich die Schulleitungen ein Bild über die Interviews machen konnten. Auf diese E-Mail reagierten bis auf zwei alle Schulleitungen, mit einer Zusage für die Durchführung von Interviews an den jeweiligen Schulen. Die Absage der beiden berufsbildenden Schulen war letzten Endes deshalb nicht erheblich, da die Forschenden an denjenigen Schulen, die zugesagt haben, in genügendem Umfang Zusagen von Lehrkräften erhalten haben.

Einige Schulleitungen haben im Kollegium selbst gefragt, wer zu einem Interview bereit ist. Andere wiederum

haben das Einverständnis erteilt und die Forschenden darum gebeten, die Lehrkräfte, die sie befragen wollen, anhand der Kontaktdaten der jeweiligen Homepage zu kontaktieren.

Zur Ansprache der Lehrkräfte wurde ein Informationsschreiben erstellt. Das Informationsschreiben diente unter anderem der Kontaktaufnahme zu den Schulen und den Lehrkräften. In dem Schreiben wurden das Forschungsvorhaben und das Ziel der Forschung präzisiert, damit sich die entsprechenden Lehrkräfte ein Bild davon machen konnten. Des Weiteren informiert es über die ungefähre Dauer der Interviews sowie die Freiwilligkeit der Interviews und liefert den Hinweis, dass diese jederzeit abgebrochen werden können.

4.2.3 Vorgehen zur Datenerhebung (Wilkins)

In der Phase der Erhebung wurde ein enger Kontakt zu den Interviewpartnern gehalten. Bei der Erhebung waren Datenschutzaspekte zu berücksichtigen. Die Einwilligung zur Erhebung personenbezogener Daten und zur Aufnahme von Tonaufnahmen wurden mit einem Einwilligungsschreiben bestätigt. In dem Einwilligungsschreiben sind Aspekte der Verwahrung der Daten, die Anonymisierung, die Aufnahme sowie weitere Aspekte festgeschrieben (Liebig et al., 2014, S. 2). Das Einwilligungsschreiben wird den Interviewpartnern vor Beginn des Interviews vorlegt (ebd., S. 7 ff.). Für die vorliegende Untersuchung wurde auf Grundlage der von Liebig et al. (2014) erstellten Mustereinwilligungserklärung eine auf das Forschungsvorhaben angepasste Einwilligungserklärung erstellt. Diese wurde vor dem

Interview von jedem Interviewteilnehmer ausgefüllt und unterschrieben.

Kurzfragebogen und Präsript (Bertke)

Um das Interview zu entlasten, wurden einige Informationen über einen Kurzfragebogen erhoben. Bei den in diesem Zusammenhang erhobenen Daten handelt es sich um sozio-demographische Daten, wie das Alter und das Geschlecht sowie berufsbedingte Daten, wie die Berufserfahrung und die berufliche Fachrichtung (vgl. Tab. 7).

Tabelle 7

Kurzfragebogen

Kurzfragebogen	
Kürzel	
Geschlecht	
Alter	
Berufliche Fachrichtung	
Berufserfahrung	

Anmerkung: *Eigene Darstellung.*

Das Präsript (siehe Tabelle 8) diene zur Dokumentation der Erwartungen des Interviews, um bei Bedarf später bei der Analyse Rückschlüsse auf bestimmte Gegebenheiten ziehen zu können.

Tabelle 8

Präskript

Daten zur interviewten Lehrkraft in der beruflichen Bildung		
Kürzel des Interviewten		
Präskript		
Ort des Interviews:	Uhrzeit des Interviewanfangs:	Datum des Interviews:
Rolle:		
Atmosphäre:		
Situation des Interviewpartners:		
Aktuelle Befindlichkeit:		
Erwartungen:		
Zielsetzung:		

Anmerkung: *In Anlehnung an: Forschungsprojekt ProBE, o. J.*

Das Präskript wurde vor jedem Interview ausgefüllt. Vorlage für das Präskript war das Skript des Forschungsprojekts ProBE der Universität Duisburg Essen (Forschungsprojekt ProBE, o. J.).

Interview Aufzeichnungen (Bertke)

Um die bestmögliche Qualität der Transkription zu gewährleisten, wurden die Interviews aufgezeichnet. Eine gute Transkription bildet die Grundlage für die Analyse der

Interviews. Bei der Interviewaufzeichnung wird der Verlauf des gesamten Interviews aufgezeichnet, wodurch sich die Interviewerinnen auf die Durchführung des Interviews konzentrieren können. Die Aufzeichnungen beeinflussen den Verlauf der Interviews nicht (Lange, 2019, S. 203; Witzel, 1982, S. 91). In dieser Forschungsarbeit erfolgt die Interviewaufzeichnung auf digitaler Weise. Die Lehrkräfte wurden in dem Einwilligungsschreiben und während des persönlichen Gespräches, vor dem Beginn des Interviews darüber aufgeklärt, dass das Interview digital aufgezeichnet wird. Die Interviewten stimmten der Aufnahme durch das Unterschreiben der Einverständniserklärung zu. Des Weiteren wurden sie darauf hingewiesen, dass die Gesprächsinhalte vor, während und nach dem Interview vertraulich behandelt und ihre Daten bei der Verarbeitung anonymisiert werden, damit keine Rückschlüsse auf sie gezogen werden können. Ihnen wurde ebenfalls mitgeteilt, dass die Aufzeichnung zu einem späteren Zeitpunkt vernichtet wird.

Postskript (Bertke)

Das Postskript (siehe Tabelle 9) dient dem Reflektieren der Interviews durch die Interviewerinnen. Das Postskript dient dazu, dass diejenigen Inhalte und Ereignisse des Interviews festgehalten werden, die in der Tonaufnahme nicht erfasst werden wie beispielsweise die Stimmungslage des Interviewten, die Wahrnehmung von nonverbalen Aspekten oder Gesprächsinhalten, die nach dem eigentlichen Interview aufkommen. Diese Informationen können ggf. für die Analyse und Interpretation des Interviews von Bedeutung sein (Witzel, 1982, S. 92).

Tabelle 9

Postskript

Postskript	
Uhrzeit Ende des Interviews:	
Reflexion:	
Gesprächsinhalte nach dem Interview:	
Wahrnehmung über nonverbale Aspekte:	
Stimmungslage des Interviewten:	
Eigene Gedanken:	
Schwerpunktsetzung des Interviews:	

Anmerkung: *In Anlehnung an: Forschungsprojekt ProBE, o. J.*

Das Postskript wurde nach jedem Interview ausgefüllt. Als Vorlage dabei fungiert das Skript des Forschungsprojekts ProBE der Universität Duisburg Essen (Forschungsprojekt ProBE, o. J.) bei der Erstellung für dieses Postskript.

4.2.4 Durchführungphase und Ablauf der Interviews (Bertke)

Die Interviews fanden größtenteils an den berufsbildenden Schulen der zu interviewenden Lehrkräfte statt, wie auch aus der Tabelle 10 zu entnehmen ist. Einige wenige fanden im privaten Umfeld statt, meist bei den Lehrkräften zuhause, da sie beispielsweise Kinder zu betreuen hatten. Die Interviews, die in den Schulen stattfanden, wurden in Besprechungsräumen der jeweiligen Schule geführt, wodurch ein ruhiges Umfeld für die Interviews gewährleistet war. Bei

einem Interview, das im privaten Umfeld stattfand, musste das Interview kurz pausiert werden, da eines der Kinder zuhause kurz versorgt werden musste. Das Interview sollte eigentlich in der Schule der Lehrkraft stattfinden, jedoch wollte diese, dass es bei der Lehrkraft zuhause geführt wird, da die Kinder krank waren und die Lehrkraft somit zuhause geblieben ist. Das Interview litt bis auf die kurze Unterbrechung unter keinerlei äußeren störenden Einflüssen, da sich die Kinder im Spielzimmer aufhielten.

Tabelle 10

Informationen zu den Interviews

Durchführende Person	Interviewpartner	Monat des Interviews	Ort des Interviews	Dauer des Interviews (Minuten)	Berufliche Fachrichtung	Berufserfahrung in Jahren
Bertke, Lisa	L_A_15	September	Privat	15:55	E-Technik	< 5
	L_B_26	September	BBS	26:14	Wirtschaft	< 5

	L_I_24	Oktober	Privat	24:03	Wirtschaft	< 5
	L_E_12	September	Privat	12:41	Kfz	< 20
	L_M_11	November	BBS	11:04	Wirtschaft	< 5
	L_N_20	November	BBS	20:28	Wirtschaft	< 5
	L_O_28	November	BBS	28:14	E-Technik	< 10
	L_P_15	November	Privat	15:32	E-Technik	< 5
Oldiges, Andrea	A_C_29	September	Privat	29:31	Bau-technik	< 10
	A_D_22	September	BBS	22:48	Metall-technik	< 25

	A_F_25	Oktober	BBS	25:52	Gesundheit	< 5
	A_G_09	Oktober	BBS	09:26	Metalltechnik	< 25
	A_H_24	Oktober	Privat	24:41	E-Technik	< 20
	A_J_07	Oktober	BBS	07:53	Metalltechnik	< 15
	A_K_09	Oktober	BBS	09:53	Wirtschaft	< 25
	A_L_13	Oktober	BBS	13:24	Wirtschaft	< 5

Anmerkung: *Eigene Darstellung.*

Die Interviewlänge variierte zwischen 07 und 29 Minuten (siehe Tabelle 10) und wurden alle von den beiden Verfasserinnen dieser Forschungsarbeit durchgeführt. Die befragten Lehrkräfte sind hauptsächlich in den wirtschaftlich-kaufmännischen und technischen Fachrichtungen tätig. Es wurde für jedes Interview ein Buchstaben- und Zahlencode entwickelt, damit keine Rückschlüsse auf die Interviewten gezogen werden können. Der Code ist folgendermaßen konzipiert: Der erste Buchstabe A oder L steht für den Vornamen (Andrea und Lisa) der jeweiligen Forscherin, die das Interview geführt hat. Der zweite Buchstabe von A bis P betrifft die Position des Interviews in der Reihenfolge der

Interviews. Das erste, das geführt wurde, erhält ein A, das zweite ein B usw. Die Zahl in dem Code bezieht sich auf die Dauer des Interviews. Beispiel: L_A_15 wäre das erste von Lisa Bertke geführte Interview und erstreckte sich über eine Dauer von 15 Minuten.

Die Interviewerinnen waren bei dem jeweils ersten Interview etwas nervös und mussten sich zunächst in die Situation hineinfinden, da sie zuvor noch nie Interviews geführt haben. Bei den anderen Interviews konnten sie sich gut von Beginn an in diese hineinfinden und waren dabei sehr konzentriert und motiviert. Die Interviewerinnen waren an dem Thema und den Inhalten der Interviews sehr interessiert, sodass dies auch während der Interviews dazu beitrug, bei Bedarf Rückfragen zu stellen. Die Lehrkräfte, die befragt wurden, waren sehr interessiert an dem Thema. Dadurch waren sie sehr offen und aufgeschlossen den Interview-erinnen gegenüber. Einige der zu Interviewenden haben das Thema sehr befürwortet und empfanden es als ein sehr wichtiges Forschungsthema, was die Interviewerinnen in ihrer Themenwahl nochmals bestärkte.

Bevor die Interviews begonnen wurden, hat sich die jeweilige Interviewerin vorgestellt und hat das Forschungsvorhaben, den Ablauf des Interviews und das Ziel des Interviews erläutert. Die Lehrkräfte, die sich zu dem Interview bereit erklärt hatten, erhielten ein Informationsschreiben von der Interviewerin überreicht. Dieses wurde dann besprochen und auftretende Fragen dazu beantwortet. Anschließend wurde das Einwilligungsschreiben ausgehändigt und die Einwilligung zu dem Interview schriftlich eingeholt. Der Hinweis auf die freiwillige Teilnahme und darauf, dass die

Lehrkraft das Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen beenden kann, wurde von der Interviewerin nochmals erwähnt. Zu Beginn des Interviews wurde dann der Kurzfragebogen von der Lehrkraft ausgefüllt und die Interviewerin hat das Präskript ausgefüllt. Die Aufzeichnung des Interviews erfolgte, nachdem beide Schreiben ausgefüllt worden waren. Der Beginn der Aufnahme erfolgte mit einer kurzen Ansage, dass die Aufnahme nunmehr startet. Einleitend wurde dem zu Interviewenden für die Bereitschaft zu dem Interview gedankt. Danach wurde die relativ offengehaltene Einstiegsfrage gestellt und weitere Fragen aus dem Interviewleitfaden wurden behandelt. Wichtige und zentral aufgefasste Aussagen wurden der Lehrkraft gespiegelt. Am Ende des Interviews wurde gezielt eine allgemeine Frage gestellt, bei der die Lehrkräfte noch ausführen konnten, was ihnen zu dem Thema noch wichtig war. Nachdem alle Fragen beantwortet waren, wurde das Interview durch eine kleine Ansage beendet. Abschließend hat sich die Interviewerin für die Teilnahme bedankt.

Im Anschluss an die Interviews wurde gefragt, inwieweit ein Interesse an den Ergebnissen besteht. Des Weiteren erfolgten nach einigen Interviews noch Gespräche über Ausbildungsabbrüche und vorzeitige Vertragslösungen, deren Inhalte wurden im Postskript festgehalten. Das Postskript wurde jeweils nach den geführten Interviews von der jeweiligen Interviewerin ausgefüllt.

4.3 Datenaufbereitung

4.3.1 Vorgehen bei den Transkriptionen (Bertke)

Die Interviewaufzeichnung wurde nach den Interviews in Schriftform übertragen, dabei handelt es sich dann um das Transkript des jeweiligen Interviews. Da die Gespräche bei mündlichen Befragungen oft flüchtig sind und die Erinnerung an das Gespräch lückenhaft sein kann, bietet es sich an, ein Transkript von einer Audioaufnahme zu erstellen. Die Transkription stützt die Erinnerung. Durch das schriftliche Festhalten der Interviews wird eine Analyse ermöglicht. Bei der Analyse muss einem bewusst sein, dass das Transkript nicht die vollständige Gesprächssituation wiedergeben kann (Dresing & Pehl, 2015, S. 17).

Bei der Transkription handelt es sich um eine einfache Transkription, bei welcher der Fokus auf den Inhalt des Gespräches und eine gute Lesbarkeit gelegt wird (ebd.). Die nachfolgenden Transkriptionsregeln wurden angewandt.

- Es wird wörtlich transkribiert und die Dialekte werden möglichst exakt auf das Hochdeutsche übersetzt.
- Verschleifungen von Wörtern werden an das Schriftdeutsch angepasst, Stottern, Wort- und Satzabbrüche werden ebenfalls geglättet.
- Die Interpunktion wird der guten Lesbarkeit halber ebenfalls geglättet, dabei werden aber die Sinneinheiten beibehalten.
- Verständnissignale seitens der Interviewten, wie „äh“, „ähm“, „hm“ usw., werden nicht mit transkribiert.

- Sind Wörter nicht verständlich, werden sie mit (unv.) gekennzeichnet. Wenn in diesem Fall ein Wort vermutet wird, wird dieses mit einem Fragezeichen in Klammern eingefügt.
- Die Interviewerin wird mit einem „I:“ gekennzeichnet und der Interviewte mit einem „B:“.
- Bei Informationen, die Rückschlüsse auf die interviewten Lehrkräfte, Unternehmen oder Ähnliches ermöglichen könnten, wird folgender Code „@anonymisiert@“ verwendet.
- In den Transkripten werden Zahlen als Ziffern dargestellt (ebd., S. 21 f.).

Die einleitenden Worte und ggf. geführter Small Talk zum Anfang und zum Ende der Interviews wurden nicht mit transkribiert, da diese eine fehlende inhaltliche Relevanz für die Forschung aufweisen. Es geht den Forschenden somit nur um den Aussageinhalt der Interviews und nicht um die Sprache. Darüber hinaus erfolgt bei den Transkriptionen eine Zeilennummerierung, damit diese bei der Ergebnisdarstellung und -diskussion eine bessere Quellenangabe ermöglichen.

Die Transkripte wurden nach dem Transkribieren nochmals überarbeitet, um diejenigen Inhalte, die Rückschlüsse auf die Interviewten ermöglichen, zu anonymisieren. Dazu gehören unter anderem Orte, Landkreise, Betriebe oder Namen, die genannt wurden.

4.3.2 Aufbereitung von Präskript, Postskript und Kurzfragebogen (Wilkens)

Die bereits in dem Kapitel 4.2.3 erklärten Erhebungsbögen wurden nach dem Interview digitalisiert, indem die handschriftlich ausgefüllten Bögen mittels eines Textverarbeitungsprogramms erfasst wurden. Dieses Vorgehen dient der Sicherung der Daten, der Aufbewahrung und der Übersichtlichkeit. Zudem wird dadurch eine Interpretation der Daten ermöglicht. Die Angaben aus dem Kurzfragebogen wurden ebenfalls ausgewertet. Diese sind der Tabelle 10 zu entnehmen. Die Gesprächsinhalte, die nach dem Interview weiterführend zur Thematik besprochen wurden, sind im Postskript aufgeführt. Diese Inhalte aus dem Postskript werden bei Bedarf mit in die Interpretation der Interviews einbezogen und eingebettet. Informationen fließen vor allem in der Darstellung des Samples und der Beschreibung der Interviewsituationen ein.

4.4 Datenauswertung (Bertke/Wilkens)

In der qualitativen Forschung kann Interviewmaterial auf unterschiedliche Art und Weise analysiert werden. Es stehen verschiedene und vielseitige Methoden dafür zur Verfügung wie beispielsweise eine systematische Textanalyse. Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring gehört zu dieser Art der Datenauswertung. Mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse wird durch die Autorinnen das Textmaterial regelgeleitet und nachvollziehbar in Bezug auf die Fragestellung ausgewertet und interpretiert (Ramsenthaler, 2013, S. 23). Die Wahl der Analysemethode wird durch die Forschungsfrage, den Forschungsgegenstand und das Forschungsinteresse

bestimmt. Die Fragestellung ist durch den Forschungsstand und den theoretischen Rahmen untermauert. Dabei stellt die Auswertung der Interviews die Beantwortung der Fragestellung sicher (Lange, 2019, S. 214).

Bei dem inhaltsanalytischen Vorgehen wird das Interviewmaterial in einen Kommunikationszusammenhang gebracht und in seinem Kontext interpretiert und analysiert. Dabei wird systematisch und regelgeleitet vorgegangen. Wichtig sind in diesem Zusammenhang die im Vorfeld festgelegten Regeln für die Analyse des Textes. Das systematische und regelgeleitete Vorgehen gewährleistet eine objektive Analyse des Interviewmaterials. Die Analyse muss in Bezug auf die Fragestellung erfolgen und wird anhand eines Ablaufmodells definiert. Durch ein solches Verfahren wird die Nachvollziehbarkeit der Analyse gefördert. Zentral bei der Analyse ist das Kategoriensystem, denn dies führt zu einer Vergleichbarkeit der Ergebnisse (Mayring, 2015, S. 50 ff.).

4.4.1 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

In der qualitativen Inhaltsanalyse liegen verschiedene Varianten vor (Stamann, Janssen, Schreier, 2016, S. 1). Die zur Analyse des vorliegenden Interviewmaterials durchgeführten Schritte werden im Folgenden detailliert beschrieben. Diese orientieren sich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015).

Festlegung des Materials

Zu Beginn der Inhaltsanalyse sieht Mayring eine Bestimmung des Ausgangsmaterials vor (Mayring, 2015, S. 54). Für die vorliegende Arbeit stellen die Interviews bzw. die Interviewtranskripte der in Tabelle 10 aufgeführten

Interviews das Ausgangsmaterial dar. Da die geführten Interviews mit einer Anzahl von 16 Stück überschaubar sind, ist es nicht nötig, daraus eine Stichprobe zur Analyse zu ziehen. Es wird eine vollumfängliche Analyse aller Interviews vorgenommen.

Analyse der Entstehungssituation und Bestimmung der formalen Charakteristika des Materials

Die Analyse der Entstehungssituation der Interviews wurde in Kapitel 4.3.2 bereits konkretisiert. Die Teilnahme an den Interviews war für die Lehrkräfte freiwillig und während der Interviews ist ein Leitfaden zur Orientierung genutzt worden. Die durchgeführten Interviews wurden anhand der in Kapitel 4.3.1 erläuterten Transkriptionsregeln aufbereitet.

Die Transkripte der Interviews stellen bei der Inhaltsanalyse einen zentralen Aspekt dar. Daher werden diese in das Codier-Programm MAXQDA importiert, das zur Unterstützung der Analysearbeit zum Einsatz kommt (Kuckartz, 2014, S. 124, S. 4 f.; Lange, 2019, S. 218; Rädiker & Kuckartz, 2019, S. 5).

Festlegung der Analyserichtung und Differenzierung der Fragestellung

In dieser Arbeit soll die Perspektive der Lehrkräfte in Bezug auf die Ursachen und ihre eigene Rolle bei vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen herausgearbeitet werden. Hierbei ist unter anderem nach Mayring die theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung wichtig (Mayring, 2015, S. 59 f.). Dies ist in Kapitel 1.1 und den nachfolgenden Kapiteln geschehen. Die zentrale

Fragestellung der Untersuchung lautet „**Welche Ursachen werden für die vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche in der dualen Berufsausbildung aus der Perspektive der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen genannt?**“

Bestimmung der zur Fragestellung passenden Analysetechnik und der Kategoriendefinition

Die Auswertung des Materials wird durch die Kombination einer strukturierenden und einer zusammenfassenden Analysetechnik vorgenommen. Mit der Strategie der Strukturierung wird ein deduktives, anhand des bisherigen Forschungsstands und des Interviewleitfadens entwickeltes Kategoriensystem für den ersten Materialdurchgang angewandt (Mayring, 2015, S. 67 f.). Ziel ist es, eine erste Struktur im Material zu identifizieren.

Mit der Strategie der Zusammenfassung wird das Ziel verfolgt, dass Kategorien aus dem Interviewmaterial herausgefiltert werden. Diese induktive Vorgehensweise schließt sich an das deduktive Vorgehen des ersten Materialdurchgangs an. Auf diese Weise wird das deduktiv entwickelte Kategoriensystem induktiv weiterentwickelt und angepasst. Bei der Kategorienbildung wird deshalb induktiv vorgegangen, um der Fragestellung dieser Arbeit („Welche-Fragestellung“) gerecht zu werden. Von zentraler Bedeutung bei der induktiven Kategorienbildung ist, dass die Analyseeinheiten und das Abstraktionsniveau vorab definiert werden (Mayring, 2015, S. 86 ff.; ebd., 2001, S. 5 f.).

Definition der Analyseeinheiten

Die Inhaltsanalyse zeichnet sich durch ihre Individualität und das regelgeleitete und strukturierte Arbeiten aus. Im Mittelpunkt steht hierbei die Entwicklung eines Kategoriensystems. Um die Genauigkeit der Inhaltsanalyse zu erhöhen, werden im Folgenden die Analyseeinheiten (Kodiereinheit, Kontexteinheit und Auswertungseinheit) festgelegt. Die Kodiereinheit beschreibt die kleinstmögliche Textbreite, die unter einer Kategorie zusammengefasst werden kann. Die größtmögliche Textbreite, die unter eine Kategorie fällt, ist in der Kontexteinheit zu erfassen. Die Auswertungseinheit beinhaltet die Regeln, nach denen die Textbereiche nacheinander ausgewertet werden (Mayring, 2015, S. 61). Für die vorliegende Analyse bei der Kodiereinheit werden Sinneinheiten kodiert. Diese umfassen i.d.R. mindestens einen Satz. Bei der Kontexteinheit wird ein Textsegment kodiert, das dazu benötigt wird, um das Segment auch außerhalb des Kontextes zu verstehen. Dabei kann es sich auch um Redeabschnitte oder ganze Absätze handeln (Lange, 2019, S. 220).

Die Kategorien werden dabei auch einzeln definiert, damit eine bessere und einheitliche Kategorisierung vorgenommen werden kann. Im weiteren Verlauf wird der Prozess der Kategorienbildung anhand eines Beispiels aufgezeigt.

Durchführung der Analyseschritte mittels Kategoriensystem und dessen Rücküberprüfung

Das Kategoriensystem, das entwickelt wird, wird stetig reflektiert, indem es überarbeitet, angepasst und rücküberprüft wird (Kuckartz, 2010, S. 60; Mayring, 2015, S. 61 f.). Die Entwicklung des Kategoriensystems erfolgt durch beide

Autorinnen dieser Untersuchung gemeinsam. Bei der Analyse werden die Interviews im ersten Materialdurchlauf zusammen von beiden Verfasserinnen kategorisiert. Dabei wird abwechselnd vorgegangen, indem zunächst ein Interview von Verfasserin Bertke und anschließend eins von Verfasserin Wilkens kategorisiert wird, um die Lerneffekte aus der Kategorisierung bei Interviews von beiden Verfasserinnen wiederzufinden. Es wurde mit dem Interview L_A_15 angefangen und dann mit A_C_29 fortgefahren. Im Auswertungsprozess wurden insgesamt drei Materialdurchläufe durchgeführt, in denen das Material kodiert und die Kategorien angepasst wurden. Im ersten Materialdurchlauf wurden die deduktiv gebildeten Kategorien, die aus dem Forschungsstand abgeleitet wurden, angewandt und um erste induktive Kategorien erweitert. Dieser Materialdurchlauf erfolgte durch beide Autorinnen gemeinsam. Während des zweiten Materialdurchlaufs wurden die Kategorien von den beiden Forscherinnen textgeleitet, induktiv bearbeitet und angepasst, dieses Vorgehen erfolgte getrennt voneinander. Im Anschluss daran wurde der dritte und letzte Materialdurchlauf eingeleitet, bei dem die beiden Verfasserinnen sich wieder gemeinsam mit dem Material befassten, um ihre angepassten Kategorien miteinander zu vergleichen und ggf. anzupassen. Im Ergebnis ist ein gemeinsames Kategoriensystem entstanden, das im Folgenden Kapitel dargestellt wird.

4.4.2 Entwicklung und Festlegung von Kategorien

Im Folgenden soll beispielhaft der dritte Kodierungsprozess anhand der Kategorie „Mangelnde Ausbildungsqualität“, die im zweiten Materialdurchlauf induktiv gebildet

wurde, unter den betrieblichen Gründen dargestellt werden. Die Kategorie „mangelnde Ausbildungsqualität“ wurde definiert als: Die Qualität der Ausbildung entspricht nicht den Erwartungen/Anforderungen. Darunter werden Aussagen kodiert, wie: „Die Ausbildung ist nicht den eigentlichen Ausbildungsinhalten angemessen“, „zu wenig Ausbilder“, „keine Ausbilder vorhanden“, „immer dieselben Aufgaben im Betrieb“ oder „mangelnde Ausbildung im Betrieb“.

Als Beispielinterview wird das Interview L_A_15 herangezogen. Dies ist das erste Interview, das im Rahmen dieser Forschungsarbeit geführt wurde. Die Auswertung beginnt zunächst mit dem Lesen des Interviews bzw. einer Interviewpassage.

1. Lesen der Interviewpassage

I: Was können deiner Meinung nach, Beweggründe der Schüler für einen Ausbildungsabbruch/eine vorzeitige Vertragslösung sein?

B: Das sind einmal, dass man im Ausbildungsbetrieb nicht ordentlich ausbildet, dass die Umstände dort relativ miserabel sind. Beziehungsweise die Ausbildung an sich, zum anderen, dass sie erkannt haben, dass die Ausbildung nichts für sie ist. Der Beruf ist nichts für mich. Dann natürlich auch noch, dass die Auszubildenden zu sehr gefordert werden. Natürlich auch, dass es zu schwer für sie ist. Es gibt auch die Möglichkeit, dass sie durch andere Probleme, familiäre Probleme, persönliche Probleme sind mögliche Gründe (L_A_15: Z. 21-30).

Im ersten Teil des Interviewauszuges werden die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen genannt, die unter die

Kategorie „Mangelnde Ausbildungsqualität“ subsumiert werden, denn die Lehrkraft schildert in diesem Zusammenhang, dass der Betrieb nicht ausbildungsgerecht ausbildet.

2. Wird das Selektionskriterium erfüllt?

B: Das sind einmal, dass man im Ausbildungsbetrieb nicht ordentlich ausbildet, dass die Umstände dort relativ miserabel sind (L_A_15: Z. 23-24).

Das Selektionskriterium wird deshalb erfüllt, da die Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen beschrieben werden.

Bei dieser Passage wird das Selektionskriterium, dass die Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen beschrieben werden, erfüllt. Nachdem festgestellt wurde, dass die Kodierregel und die Definition der Kategorie „Mangelnde Ausbildungsqualität“, die im zweiten Materialdurchlauf induktiv gebildet wurde, zu dieser Textstelle passen, wird nun festgelegt, welches Textsegment kodiert werden soll. In dem Interview L_A_15 wird nun das Textsegment der Zeilen 23-24 zu der Kategorie „Mangelnde Ausbildungsqualität“ kodiert, denn diese Aussage umfasst das Wesentliche aus der Interviewpassage zu der gewählten Kategorie.

3. Kodierung des Textsegments

dass man im Ausbildungsbetrieb nicht ordentlich ausbildet, dass die Umstände dort relativ miserabel sind (L_A_15: Z. 23-24).

Nachdem diese Textstelle kodiert wurde, wird das Interview Zeile für Zeile weitergelesen und analysiert, bis ein Selektionskriterium oder eine erneute Kategoriendefinition erfüllt wird. Wird im Text ein Grund genannt, der zu keiner

der bis dahin gebildeten Subkategorien passt, wird eine neue Kategorie (induktiv) gebildet. Die Zusammenführung verschiedener Kategorien führt zu einer Revision des gebildeten Kategoriensystems.

In der Abbildung 12 wird ein grober Überblick über die deduktiv-induktiv entwickelten Kategorien vermittelt. Die deduktiv gebildeten Hauptkategorien sind blau hinterlegt, die deduktiv-induktiv erarbeiteten Subkategorien sind weiß hinterlegt. Eine umfassende Übersicht über die gebildeten Kategorien mit deren Definitionen, Beispielaussagen und den Kodierregeln liegt der Arbeit im Anhang bei.

Abbildung 12

Deduktiv-induktiv gebildetes Kategoriensystem

Zeitpunkte für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche

- Probezeit
- 1. Ausbildungsjahr
- 2. Ausbildungsjahr/ Zwischenprüfung
- Kein bestimmter Zeitpunkt

Gründe für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche

- **Berufsschulische Gründe** (Theorie-Praxis Verhältnis, Konflikte mit Lehrkräften & Schülern, ...)
- **Betriebliche Gründe** (Betriebsklima, Überforderung im Betrieb, Mangelnde Ausbildungsqualität, ...)
- **Berufswahlbezogene Gründe** (Nicht der Wunschberuf, Falsche Vorstellungen vom Beruf, ...)
- **Persönliche Gründe** (Gesundheitliche Probleme, Elternhaus, Familiäre Veränderungen, ...)
- **Mangelnde Ausbildungsreife und Kompetenzen** (Mangelnde schulische Vorbildung, Pünktlichkeit)

Rolle der Lehrkräfte bei einer vorzeitigen Vertragslösung und Ausbildungsabbrüchen

- Beratende Tätigkeit
- Zusammenarbeit und Kooperation
- Zu geringes Hintergrundwissen über die Schüler

Zusammenhang zwischen Schule und Betrieb

Handlungsempfehlungen/ Präventionsmaßnahmen

Kammern als Kontaktinstitution

Anmerkung: Eigene Darstellung.

5 Ergebnisdarstellung

5.1 Befunde der Untersuchung

5.1.1 Ergebnisse Bertke

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus den Interviews von Frau Bertke anhand der gebildeten Kategorien, die im Anhang dargestellt sind, präsentiert.

Zeitpunkte für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche

Die Lehrkräfte, die interviewt wurden, haben hinsichtlich der Zeitpunkte von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen Angaben gemacht, welche die Probezeit bis hin zum zweiten Ausbildungsjahr betreffen. Des Weiteren wurde die Angabe getätigt, dass es ihres Erachtens nach, keinen speziellen Zeitpunkt für Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche gibt.

Probezeit

Die Probezeit, die in den meisten Ausbildungen für den Zeitraum der ersten drei Monate der Ausbildung vereinbart ist, wird von mehreren befragten Lehrkräften als ein häufiger Zeitpunkt für Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche genannt.

Ja, erstes Lehrjahr, innerhalb der ersten 3 Monate, wo die Probezeit ist, ja da tritt es das natürlich häufig auf (L_B_26: Z. 8-9).

Von wenigen Lehrkräften wurde die Aussage formuliert, dass sie Ausbildungsabbrüche bzw. vorzeitige Vertragslösungen während der Probezeit sehr selten registriert.

In der Probezeit habe ich die wenigsten Abbrüche (L_O_28: Z. 21-22).

Diese beiden Aussagen der verschiedenen Lehrkräfte widersprechen einander. Einerseits wird behauptet, dass der Zeitpunkt gehäuft während der Probezeit zu verzeichnen ist, und andererseits, dass in der Probezeit keine Häufungen zu konstatieren sind. Dies könnte auf die verschiedenen beruflichen Fachrichtungen zurückzuführen sein.

1. Ausbildungsjahr und 2. Ausbildungsjahr

Der Zeitpunkt für eine Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch während des ersten Ausbildungsjahres wird von vielen Lehrkräften oft im Zusammenhang mit der zuvor erwähnten Probezeit gebracht.

Das erste und das zweite Ausbildungsjahr werden vielfach in dem Zusammenhang genannt, dass der Abbruch oder die Vertragslösung in jedem Ausbildungsjahr vorkommt.

[...] immer wieder zu Ausbildungsabbrüchen halt kommt. Und das zieht sich auch sowohl durch die Grundstufe, sprich das 1. Ausbildungsjahr als auch die Fachstufe 1, also 2. Ausbildungsjahr (L_N_20: Z. 6-9).

Kein bestimmter Zeitpunkt

Den Aussagen der Lehrkräfte nach gibt es keinen bestimmten Zeitpunkt für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch.

[...] das ist querbeet, würde ich sagen (L_M_11: Z. 9).

Nee, gibt es nicht (L_E_12: Z. 9).

Zusammenfassend sind die befragten Lehrkräfte entweder der Meinung, dass die Vertragslösungen und Abbrüche während der Probezeit und somit im ersten Ausbildungsjahr zu verzeichnen sind oder, dass es deshalb keinen bestimmten Zeitpunkt dafür gibt, da durch alle Ausbildungsjahre hindurch ein Vertrag gelöst oder eine Ausbildung abgebrochen wird. Jedoch ist festzuhalten, dass fast alle Lehrkräfte, welche die Probezeit als einen Grund einstufen, im weiteren Verlauf äußern, dass eigentlich immer vorzeitige Vertragslösungen oder Abbrüche stattfinden.

Gründe für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche

Die Lehrkräfte nennen verschiedene Beweggründe für einen Ausbildungsabbruch oder einer vorzeitigen Vertragslösung. Diese konnten den Kategorien berufsschulische Gründe, betriebliche Gründe, berufswahlbezogene Gründe, persönliche Gründe und mangelnde Ausbildungsreife und Kompetenzen zugeordnet werden. Die Lehrkräfte stellen in dem Zusammenhang besonders heraus, dass die Beweggründe der Auszubildenden häufig sehr komplex und multi-kausal sind, weshalb es nicht nur einen Grund für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch gibt.

Berufsschulische Gründe

Die befragten Lehrkräfte haben einzelne berufsschulische Gründe genannt, aufgrund derer Auszubildende ihren Ausbildungsvertrag gelöst oder ihre Ausbildung abgebrochen haben. Alle Lehrkräfte sind sich dahingehend einig, dass die berufsschulischen Gründe keine relevante Rolle im Lösungsgeschehen einnehmen, denn viele Lehrkräfte tätigen ähnliche Aussagen wie die im folgenden Interview.

Ich glaube, dass die Schule nicht der Grund ist, ganz, ganz selten, sondern eher der Betrieb (L_B_26: Z. 43-44).

Eine Lehrkraft beschreibt die Verteilung der Beweggründe für eine Beendigung einer Ausbildung folgendermaßen:

Ich habe aber mehr das Gefühl, dass das also meine Erfahrung ist, dass sag ich mal 2/3 zu 1/3 betriebliche Gründe und schulische Gründe (L_E_12: Z. 24-27).

Trotz der Tatsache, dass Lehrkräfte die Berufsschule nur selten als ausschlaggebenden Grund für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche wahrnehmen oder beschreiben, oder wie L_E_13 nur ein geringer Teil der Lösungen aus schulischen Gründen erfolgt, konnten unter den schulischen Gründen ein paar Kategorien gebildet werden.

Wie bereits erwähnt, wurden viele Aussagen bezüglich der Irrelevanz der Berufsschule für einen Ausbildungsabbruch oder einer vorzeitigen Vertragslösung getroffen.

Ja klar ist auch die Schule nicht immer angenehm. Aber ich glaube nicht, das gibt es mit Sicherheit, aber das hab ich nicht so festgestellt, dass das der Grund ist, die Ausbildung dann abzubrechen, weil man unzufrieden mit der Schule ist (L_I_24: Z. 77-80).

Also, ich glaube, dass die Unzufriedenheit mit der Schule nicht so sehr das Ausschlaggebende ist (L_I_24: Z. 72-73).

Diese Aussagen werden von den verschiedenen Lehrkräften unabhängig von ihrer Berufserfahrung und der beruflichen Fachrichtung formuliert. Die Lehrkräfte stufen die Berufsschule eher nicht als einen Grund für die Beendigung einer Ausbildung ein bzw. haben diesen Grund in ihrer beruflichen Laufbahn als Lehrkraft nur sehr selten wahrgenommen.

Theorie-Praxis-Verhältnis

In den Interviews erwähnen die Lehrkräfte das Theorie-Praxis-Verhältnis als einen schwierigen Bereich und sehen es nur teilweise bis gar nicht als ein Thema an, um eine Ausbildung zu beenden.

Schwierig, also, grundsätzlich heißt es auch im schulischen Bereich: wir lernen hier viel mehr, als wir wirklich in der Praxis anwenden. Heißt nicht, dass die Schüler unbedingt heiß sind darauf zu lernen, aber es heißt schon, im Betrieb brauche ich gar nicht so viel. [...] Da ist es so, wie ich eben schon sagte, ist die Theorie was komplett anderes, es sind schon andere Schwerpunkte als im Betrieb (L_B_26: Z. 77-85).

[...] da kenn ich keinen Abbruch (L_O_28: Z. 96).

Einige Lehrkräfte betonen dagegen die eigenen Bemühungen um einen Theorie-Praxistransfer, sodass dies bei ihnen kein ausschlaggebender Grund sein könne.

Wir versuchen, das halt wirklich eng miteinander zu verzahnen, wir machen auch viel Praxisunterricht [...] Also sprich der Aufarbeitung der Theorie, dann Transfer wirklich in die Praxis. Und wir versuchen halt, wirklich immer noch mit darzulegen, inwieweit es im Blick auf die betriebswirtschaftlichen Kosten Nutzen Gewinn jetzt halt auch wirklich eine praktische Relevanz hat. Von daher konnte ich das jetzt noch nicht als ursächlich für Ausbildungsabbrüche ausmachen (L_N_20: Z. 62-68).

Ich glaube nicht, dass es einen großartigen Anlass zum Abbruch gibt. Also ich, grundsätzlich sollen, soll sich die Schule mit dem Ausbildungsbetrieben unterhalten, was da eine Rolle in der Ausbildung spielt. Wir müssen dies ja auch theoretisch vermitteln. Was natürlich schwierig ist, wenn man etwa 20 Schüler in 20 verschiedenen Betrieben, die alle einen verschiedenen Schwerpunkt haben. Und deswegen ist es in der Schule Grundlagentheorie. Und in der Praxis, ja machen die dann ihre eine Sache, sag ich mal (L_P_15, Z. 99-105).

Resümierend erwähnen die Lehrkräfte in diesem Zusammenhang, dass das Theorie-Praxis-Verhältnis aus ihrer Sicht keinen Grund bietet, die Ausbildung abubrechen oder den Ausbildungsvertrag zu lösen. Einige betonen, dass in der

Schule der Unterricht sehr praxisorientiert ausgerichtet sei. Andererseits sei ein praxisorientierter Unterricht nicht immer möglich, da Schüler aus verschiedenen Betrieben in den Klassen zusammenkommen, wie es bei L_P_15 der Fall ist.

Konflikte mit Lehrkräften oder Schülern

Die Lehrkräfte gehen auf die Konflikte an den Berufsschulen von sich aus eher selten ein. In den Interviews ergeben sich vereinzelte Aussagen, dass es unter den Schülern zu Konflikten kommen kann.

Grundsätzlich, natürlich mal, das war in der Vergangenheit so, dass die Schüler sich untereinander nicht verstanden haben (L_P_15: Z. 72-73).

Aussagen wie in diesem Beispiel werden ab und zu getätigt, jedoch wird den Konflikten kein hoher Einfluss auf Abbruch oder Vertragslösung zugesprochen.

Des Weiteren wurde erwähnt, dass es auch zu Problemen zwischen Schülern und Lehrkräften kommen kann, was jedoch auch nicht relevant für Vertragslösungen sei.

Ab und zu vielleicht Beschwerden oder Ärger mit dem Lehrer, aber die Schüler nörgeln heutzutage mehr als zu meiner Zeit, hätte ich fast gesagt (L_B_26: Z. 71-72).

Dass Konflikte mit den Lehrkräften zustande kommen, wird eher mit der Tatsache in Verbindung gebracht, dass sich die Schüler in der heutigen Zeit mehr beschweren, als dies früher der Fall war. Sie könnten aber auch höhere Erwartungen haben, die sie auch kommunizieren.

Leistungsschwierigkeiten

Leistungsschwierigkeiten sind laut den Lehrkräften immer wieder zu verzeichnen. Unterforderung sei eher ein Ausnahmefall, z. B. wenn ein Auszubildender im Bereich Elektronik zuvor ein Elektrotechnikstudium abgebrochen hat. Überforderung hingegen beobachten die Lehrkräfte häufiger.

Dieses Überfordern, das findet schon statt, glaube ich. Vor allem wenn man dann auf einmal irgendwas Kaufmännisches dabei hat. Rechnungswesen ist da immer so ein ganz beliebtes Thema. Das ist nicht so ganz einfach, wenn man da als Erstes drauf zukommt. Dann ist man schnell überfordert. Dann ist da auch die Frustrationsgrenze nicht so groß und das nervt dann schon viele Schüler (L_I_24: Z. 137-141).

Die schulische Überforderung wird von mehreren befragten Lehrkräften genannt. Auffallend bei einigen Aussagen ist das Faktum, dass die Überforderung bzw. die Leistungsschwierigkeiten auch durch eine sprachliche Barriere verursacht werden, z.B. bei Flüchtlingen.

Schulische Gründe spielen auch eine Rolle, wenn sie mit dem Fachlichen einfach nicht klarkommen. Es ist wirklich so. Wir hatten z.B. einen Flüchtling, der kam mit der Sprache nicht klar, der hat auch aufgehört. (L_A_15: Z. 58-61).

Noten nicht als Grund

Bei den Noten als einem eventuellen Lösungs- oder Abbruchgrund werden von den Lehrkräften meist ähnliche Aussagen formuliert, etwa die Folgende:

Die Noten sehe ich nicht als Grund für den Abbruch. Natürlich gibt es welche, die schlecht sind und dadurch abbrechen. Dann haben sie nicht das Interesse und das Vorwissen (L_A_15: Z. 135-137).

Die Lehrkräfte messen den Noten in diesem Zusammenhang eher einen geringen Stellenwert bei. Eine Lehrkraft äußerte zu dem Thema auch, dass es aufgrund des Fachkräftemangels egal sei, mit welcher Note die Auszubildenden ihre Ausbildung abschlossen. Die Hauptsache sei, die Ausbildung sei abgeschlossen. Diese Situation wäre den Auszubildenden auch bewusst, weshalb sie deswegen nicht ihre Verträge vorzeitig lösen oder die Ausbildung abbrechen würden. Die Noten werden von den Lehrkräften somit nicht als ein wesentlicher Grund für eine Aufgabe der Ausbildung eingestuft. Vielmehr wäre die Note möglicherweise als Indikator der Überforderung zu interpretieren.

Betriebliche Gründe

Die am häufigsten genannten Beweggründe für einen Ausbildungsabbruch oder eine Vertragslösung konnten der Kategorie betriebliche Gründe zugeordnet werden. Dieser Grund wird von den Lehrkräften als zentral herausgestellt. Diese Kategorie wurde in die Kategorien Überforderung im Betrieb, mangelnde Ausbildungsqualität, Arbeitsbedingungen, Motivationsgründe im Betrieb und die Organisation im/vom Betrieb untergliedert.

Überforderung im Betrieb

Ein betrieblicher Grund, der von den Lehrkräften erkannt wird, besteht darin, dass die Auszubildenden in ihrem Betrieb überfordert werden.

Dann natürlich auch noch, dass die Auszubildenden zu sehr gefordert werden. Natürlich auch, dass es zu schwer für sie ist (L_A_15: Z. 26-28).

Bei der Überforderung im Betrieb geht es meistens darum, dass von den Auszubildenden sehr viel gefordert wird oder je nach beruflicher Branche die Belastungen im Betrieb sehr hoch sind, und zwar z. B. durch schwere körperliche Arbeit oder die Länge der Arbeit ohne Pause.

Mangelnde Ausbildungsqualität

Die meisten Lehrkräfte äußern, dass ihnen seitens der Schüler mitgeteilt wird, dass die Qualität der Ausbildung in ihren Betrieben nicht so gut sei.

Mangelnde, mangelhafte Ausbildung im Betrieb. (L_E_12, Z. 16-17)

Nicht dem Ausbildungsplan angemessene Ausbildungsinhalte. Also einseitige Ausbildung. Dass sie nicht das machen, was eigentlich vorgeschrieben ist, sondern sie sind (unv.), das ist eigentlich der Hauptgrund (L_O_28: Z. 84-87).

In fast jedem Interview sind Aussagen, wie die von L_E_21 und L_O_28 getätigt worden, bei denen geäußert wurde, dass in einigen Betrieben aus der Sicht der Auszubildenden nur eine mangelnde Ausbildung praktiziert wird.

Diese Ansicht resultiert beispielsweise aus einer einseitigen Ausbildung oder aus der Tatsache, dass nicht nach Vorschrift ausgebildet wird. Auch die Lehrkräfte selbst stellen in einigen Betrieben eine mangelnde Ausbildungsqualität fest und beurteilen diesen Sachverhalt als problematisch.

Wenn der Betrieb nicht ordentlich ausbildet, gibt es häufige Abbrüche bzw. Wechsel (L_A_15: Z. 35-36).

Die Auszubildenden beenden ihre Ausbildung laut der Aussage von L_A_15 dann häufig, wenn die Betriebe nicht vernünftig und ordnungsgemäß ausbilden.

Arbeitsbedingungen

Die schlechten Arbeitsbedingungen sind nach Aussagen der Lehrkräfte ein weiterer wesentlicher Grund für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch zu nennen.

Dass sie sich selber manchmal als günstige Arbeitskraft da irgendwie gesehen werden (L_I_24: Z. 90-91).

Dass sie halt so viele Nebentätigkeiten machen, die nichts mit der Ausbildung zu tun haben. Das ist Hoffpflastern oder Rasenmähen oder ausbildungsfremde Sachen tätigen (L_E_12: Z. 156-159).

Die Arbeitsbedingungen stellen sich durchaus als ein zentraler Punkt in den Interviews dar, vor allem bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten. Es wird immer wieder geschildert, dass die Auszubildenden ausgenutzt und als billige Arbeitskraft eingesetzt werden. Aufgrund dessen müssen in

einigen Betrieben laut Schilderungen der Lehrkräfte Auszubildende immer wieder einmal ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten.

Auch das Betriebsklima wird in den Interviews mit den Lehrkräften immer wieder genannt.

Und, dass sie wirklich von einigen Mitarbeitern nicht gut behandelt werden. Das hört man schon häufiger. Also, dass sie wohl mit dem Chef klarkommen, aber nicht mit den Mitarbeitern, mit denen sie zusammenarbeiten (L_M_11: Z. 43-46).

Weil der eine in der Firma gemobbt wurde aufgrund seiner, ja, sein Handeln, sein äußeres Aussehen wurde er gehänselt. Und dann hat er den Betrieb gewechselt (L_O_28: Z. 91-93).

Die zwischenmenschlichen Beziehungen zu den einzelnen Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitern werden von den Lehrkräften mehrfach als ein Grund für die vorzeitige Beendigung einer Ausbildung in dem Ausbildungsbetrieb angeführt. Es waren auch Ansichten, wie das Unwohlfühlen im Betrieb, vertreten. Das Betriebsklima ist unter den betrieblichen Gründen derjenige Punkt, der sehr häufig von den Lehrkräften genannt wird.

Überstunden sind zwischendurch auch der Anlass für Beschwerden, die an die Lehrkräfte herangetragen werden.

Betriebliche Beschwerden sind unter anderem, ja ich mache Überstunden, die ich eigentlich nicht machen müsste (L_B_26: Z. 64-65).

Die Lehrkräfte äußern unter anderem, dass die Betriebe von den Auszubildenden vielfach mehr verlangen, als sie dürfen. Es werden z. B. auch Situationen seitens der Auszubildenden geschildert, in deren Rahmen sie bis abends um 22 Uhr arbeiten und am nächsten Morgen in der Schule eine Klausur schreiben müssen, oder dass sie grundsätzlich Überstunden ableisten müssen.

Motivationsgründe im Betrieb

In fast allen Interviews sprechen die Lehrkräfte davon, dass die Auszubildenden im Betrieb ihre Motivation verlieren.

Die Motivation, also ich hab immer die vor Augen, die wechseln, weil der Betrieb nicht das macht, was im Ausbildungsplan steht. Die sind erst ziemlich demotiviert und irgendwann merken die dann, wenn sie mit anderen sprechen in anderen Betrieben, geht es deutlich anders. Und dann sind sie sehr demotiviert, das heißt, sie haben so eine Phase, wo man merkt, hm, schlecht drauf (L_O_28: Z.119-123).

Die Motivation der Auszubildenden sinkt dann in den Betrieben, wenn sie unzufrieden mit dem Betrieb sind. Im schlimmsten Fall sind sie während der Ausbildung ständig demotiviert und infolgedessen beenden sie ihr Ausbildungsverhältnis. Dies erweist sich in den Interviews ebenfalls als ein zentrales Thema.

Organisation im/vom Betrieb

In allen Interviews erwähnen die Lehrkräfte die Organisation der Betriebe als einen Grund für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch.

[...] da waren 2 Mädels drin, die waren in einem Unternehmen, was mehr Azubis geführt hatte als Mitarbeiter. Die waren halt beide ganz unzufrieden, da haben beide letztendlich abgebrochen (L_B_26: Z. 237-240).

Also im Betrieb da halt insbesondere Sachen, wie Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten (L_N_20: Z. 40-41).

Hinsichtlich der Organisation der Betriebe werden die Arbeitszeiten der Unternehmen, die Anzahl der Mitarbeiter (z. B. der Betrieb besteht nur aus dem Chef selbst und den Auszubildenden) oder die Tatsache, dass zu viele Auszubildende eingestellt werden, erwähnt.

Berufswahlbezogene Gründe

Die berufswahlbezogenen Gründe umfassen die verschiedenen Angaben der Lehrkräfte zur Einkommenserwartung der Auszubildenden, also bezüglich der Kategorie, dass der Ausbildungsberuf nicht der Wunschberuf ist, und die falschen Vorstellungen vom Beruf sowie die unzureichenden Informationen über den Beruf.

Falsche Vorstellungen vom Beruf

Der am häufigsten genannte berufswahlbezogene Grund ist die falsche Vorstellung in Bezug auf den Ausbildungsberuf, und zwar auch infolge von unzureichenden Informationen über den Beruf.

Sondern dann eher, dass die Schüler grundsätzlich komplett andere Erwartungshaltung an die betriebliche Realität hatten. Sie hatten falsche Vorstellungen vom Beruf, also auch vom Arbeiten und von Ausbildung an sich (L_N_20: Z. 68-71).

Also viele Jungs, sehen, ob ich kann Auto fahren oder ich will Auto fahren. Ich finde die Autos schick und unterschätzen eigentlich, was da fachlich hinter steckt. Also gerade in Richtung Elektrotechnik, Regelungen, Steuerungsvorgänge, das sehen die nicht und das ist der Hauptpunkt, denke ich mal auch, wenn's dann doch der schulische Bereich ist, dass dann völlig unterschätzt haben (L_E_12: Z. 44-48).

Die Lehrkräfte stufen den Grund der falschen Vorstellung hinsichtlich des Ausbildungsberufs als einen der Hauptursachen bei der Kategorie berufswahlbezogene Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch ein. Denn zahlreiche Auszubildende kommen mit falschen Vorstellungen in die Ausbildung, indem sie sich den Beruf von vornherein anders vorstellen, als er in Wirklichkeit ist.

Nicht der Wunschberuf

Den Lehrkräften fällt immer wieder die Tatsache auf, dass die Auszubildenden eine Ausbildung beginnen, dass diese jedoch nicht ihr Wunschberuf ist. Aufgrund dessen brechen immer wieder Auszubildende ihre Ausbildung ab oder lösen ihren Vertrag und beginnen dann eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf.

Da gibt es, glaube ich, relativ viele unterschiedliche Beweggründe, was ich jetzt so mitbekommen habe, war jetzt zum Beispiel, dass die Ausbildung abgebrochen wurde, weil da einfach ein interessanterer Job gefunden wurde. Der dann halt mehr Spaß macht. [...] Dann ist es bei vielen Ausbildungen so, dass sie manchmal einen Teil überbrücken, weil sie gerade nichts anderes gefunden haben, und den Ausbildungsplatz dann ganz einfach angenommen haben, um überhaupt irgendwas zu haben. Das habe ich schon häufiger erlebt. Einmal war es jetzt auch so, dass, ja das konnte man auch mit der Zeit überbrücken, dass dort der Schüler sich doch entschieden hat, doch noch mal einen höherwertigen Schulabschluss zu machen (L_I_24: Z. 28-40).

Was auch zwischendurch vorkommt und die Lehrkräfte auch schildern, ist das Faktum, dass Auszubildende eine Ausbildung beginnen, um die Zeit bis zum Studium zu überbrücken, weil sie einen höheren Bildungsabschluss erreichen wollen. Diese Fälle sind auch diejenigen, die ihre Ausbildung vorzeitig beenden.

Einkommenserwartung

Bei der Kategorie der Einkommenserwartung werden von den Lehrkräften Argumente genannt wie, dass die Auszubildenden erst in der Ausbildung merken, welche beruflichen Aussichten sie nach der Ausbildung haben, sei es generell in Bezug auf die Aufstiegschancen oder den Verdienst, also hinsichtlich der Einkommenserwartung nach der Ausbildung.

Halt die beruflichen Möglichkeiten, die vielleicht auch sehr schlecht aussehen, was die Schüler aber erst im Rahmen der Ausbildung merken und nicht vorher schon (L_M_11: Z. 68-70).

Persönliche Gründe

Die Kategorie Persönliche Gründe beinhaltet allgemeine Äußerungen oder die direkte Nennung von persönlichen Gründen. Es haben sich aber auch verschiedene Unterthemen entwickelt wie die gesundheitlichen Probleme, die familiären Veränderungen, das Bildungsniveau und die Schichtzugehörigkeit sowie das Elternhaus.

[...] persönliche Probleme sind mögliche Gründe (L_A_15: Z. 29).

[...] wenn jemand der Ausbildung nicht gewachsen ist und sich das nicht traut zu sagen. Also hat vielleicht nicht die Möglichkeit, mit jemanden darüber zu sprechen, traut sich den Lehrkräften nicht da anzuvertrauen, ja, dann kann sowas auch zum Abbruch führen (L_P_15: Z. 114-118).

Des Weiteren wird auch als persönlicher Grund eingeordnet, dass die Auszubildenden sich nicht trauen, jemanden mitzuteilen, dass sie der Ausbildung nicht gewachsen sind, oder, dass ihnen die Möglichkeit fehlt, sich mit jemandem darüber zu unterhalten.

Gesundheitliche Probleme

Die gesundheitlichen Probleme finden im Rahmen der persönlichen Gründe am häufigsten dann Erwähnung, wenn die verschiedenen Interviews fokussiert werden.

Das war eine Schwangerschaft, wo die Schülerin abgebrochen hat. (L_M_11: Z. 18).

Was dann auch oft, was auch noch so ein Fall ist, an dem ich mich erinnern kann, ist, dass die Ausbildung abgebrochen wurde aus gesundheitlichen Gründen. Ich weiß gar nicht genau die gesundheitlichen Gründe, aber so nach einem Jahr und einigen Fehltagen im Betrieb und auch in der Schule, also auch entschuldigt, auch mit einem gelben Schein, sag ich jetzt mal, medizinisch entschuldigt sozusagen, dass das denn abgebrochen wurde (L_I_24: Z. 286-291).

Bei diesem Grund wird regelmäßig nur von gesundheitlichen Gründen gesprochen oder ein Beispiel angeführt, woran es liegen könnte. Es wurde unter anderem geschildert, dass die Auszubildenden, die in einem Kühlager arbeiten, häufig die Ausbildung beenden. Dies geschieht aufgrund der Kälte und der daraus resultierenden Erkrankungen.

Schwangerschaften wurden auch als ein Grund genannt, eine Ausbildung vorzeitig zu lösen oder abzuberechnen.

Familiäre Veränderung

Die familiäre Veränderung während der Ausbildung spielt laut den Lehrkräften auch immer wieder eine wichtige Rolle.

Die Mutter ist schwer erkrankt (L_N_20: Z. 187).

Der zum Elternhaus keinen Kontakt hatte, ich weiß nicht, ob die Eltern tot waren oder so, auf jeden Fall keinen Kontakt mehr hatte, nur zu seiner Schwester. Der hatte die Ausbildung bei dem Papa seiner Freundin gemacht. Die Freundin ist aber mit seinem besten Freund durchgebrannt, also war er auch aus dem Betrieb und aus der Wohnung raus (L_B_26: Z. 169-173).

[...] die Eltern haben sich getrennt oder Sonstiges (L_A_15: Z: 167-168).

Bei den genannten Zitaten aus den Interviews handelt es sich um Beispielnennungen für die Familienveränderungen, die aus Sicht der Lehrkräfte dazu führen können, dass eine Ausbildung nicht weitergeführt wird.

Bildungsniveau und Schichtzugehörigkeit

Das Bildungsniveau oder die Schichtzugehörigkeit spielt nach Aussagen der Interviewpartner lediglich eine geringe Rolle bei einem Ausbildungsabbruch.

Ja, also eher in den Berufen, die ein niedrigeres Bildungsniveau erfordern (L_M_11: Z. 11).

Lediglich bei denjenigen Berufen und Branchen, die nur ein niedriges Bildungsniveau erfordern, spielen diese sozialen Gründe eine Rolle. Dabei handelt es sich nur um eine Vermutung seitens der Lehrkräfte, da sie in der Regel nichts über die Schichtzugehörigkeit der Schüler wissen.

Elternhaus

Das Elternhaus spielt vor allem bei denjenigen Auszubildenden eine wichtige Rolle, bei denen primär das Elternhaus bestimmt, welche Ausbildung aufgenommen werden soll. Dieser Elternwille wird den Lehrkräften zufolge noch des Öfteren durchgesetzt. Auch kommt es immer wieder vor, dass die Auszubildenden vom Elternhaus nicht unterstützt werden.

Und bei den handwerklichen Berufen ist es so, dass einige vom Elternhaus dahin getrieben wurden. Also ich hab einige, du musst jetzt den Beruf erlernen, weil man irgendwelche Verpflichtungen hatte, zwischen der Firma und den Familien (L_O_28, Z. 54-56).

Mangelnde Ausbildungsreife und Kompetenzen

Mangelnde Ausbildungsreife und fehlende Kompetenzen sind immer wieder als ein Grund in den Interviews aufgetaucht. Jedoch nicht immer direkt, sondern eher im Rahmen von Beschreibungen von verschiedenen Fällen, welche die Lehrkräfte erlebt haben.

Ja. Und wenn das auch mit dazu zählt, so Betriebswechsel, ganz oft vertragen sich auch ganz einfach die Schüler sich nicht mit ihrem Chef, weil es das erste

Mal nicht gewohnt sind, dass da jemand ist, der ihnen sagt, was sie tun sollen. Und wenn sie das dann nicht mögen. Wenn sie dann den Betrieb gewechselt haben merken sie, ey, das ist ja hier genauso (L_I_24: Z. 62-66).

Die Lehrkräfte äußern in den verschiedenen Interviews, dass den Auszubildenden teilweise die Reife für eine Ausbildung fehlt, da sie noch zu jung und noch nicht dazu bereit sind, 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Des Weiteren wird angemerkt, dass es den Auszubildenden an Ernsthaftigkeit fehle oder sie noch nicht den Willen für eine Ausbildung besitzen, da sie noch andere Prioritäten in ihrem Leben setzen, wie z. B. Playstation spielen.

Mangelnde schulische Vorbildung/Basiskonntnisse

Unter der Kategorie mangelnde Ausbildungsreife und Kompetenzen subsumieren die Lehrkräfte unter anderem die mangelnde schulische Vorbildung und fehlende Basiskonntnisse.

Weil ihre eigene, ihr schulischen Leistungen waren nicht so ausreichend, dass sie das gewuppt hätten (L_O_28: Z. 81-82).

Wie das Zitat von L_O_28 verdeutlicht, sind die Lehrkräfte der Überzeugung, dass die Auszubildenden in der Schule Leistungsprobleme haben. Nach Aussagen anderer Lehrkräfte liegt dieses Faktum darin begründet, dass die Auszubildenden mit einer zu geringen schulischen Vorbildung in die Ausbildungen kommen. Dies betrifft auch die Ausbildungen, die lediglich ein niedriges Bildungsniveau erfordern.

Pünktlichkeit

Die Pünktlichkeit gehört zu der Kompetenz und der Ausbildungsreife, die bei den Auszubildenden laut den befragten Lehrkräften zum Teil noch fehlt.

Zu spät kommen morgens, passiert dann häufiger. Behaupte ich jetzt einmal, ist mein Eindruck (L_I_24: Z. 204-205).

[...] der konnte nicht morgens früh aufstehen. Der war überfordert, pünktlich um z.B. 8 Uhr in der Schule zu erscheinen (L_B_26: Z. 156-157).

Die Lehrkräfte erwähnen in den Interviews immer wieder Fälle, bei denen die Auszubildenden Probleme damit haben, pünktlich in der Schule oder in ihren Betrieben zu erscheinen bzw. sie mit dieser Anforderung überfordert sind.

Rolle der Lehrkräfte bei einer vorzeitigen Vertragslösung und einem Ausbildungsabbruch

Die Lehrkräfte wurden in den Interviews danach gefragt, wie sie sich als Lehrkraft bei Ausbildungsabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen verhalten und wie sie ihre Rolle dabei einordnen. In diesem Zusammenhang ergeben sich verschiedene Kategorien, wie die beratende Tätigkeit und die Zusammenarbeit und Kooperation.

Zu geringes Hintergrundwissen über die Auszubildenden

Alle befragten Lehrkräfte weisen auf die Tatsache hin, dass sie nur ein sehr geringes Hintergrundwissen über die Auszubildenden besitzen, sodass sie beispielsweise das Umfeld der Schüler nicht beurteilen können.

Ansonsten bekommen wir vom Umfeld der Schüler relativ wenig mit. Erstens erzählen sie uns nicht alles, einige sind natürlich dabei, die sagen, ich habe zuhause Stress usw., aber das ist eher der Einzelfall. Davon bekommen wir meistens sehr, sehr wenig mit, was da passiert ist (L_A_15: Z. 163-166).

Die Lehrkräfte äußern in ihren Aussagen beispielsweise in Bezug auf die Frage nach dem sozialen Status und dessen Zusammenhang mit einem Abbruch einer Ausbildung oder einer vorzeitigen Vertragslösung. Die Lehrkräfte kennen nur diejenigen Daten, die sie für den Bildungsgang oder einen Abschluss wissen müssen. Es sei denn, die Auszubildenden geben von sich aus Fakten preis. Aufgrund dessen stufen die Lehrkräfte ihre Rolle bei der Beendigung einer Ausbildung teilweise als schwierig ein, und zwar vor allem dann, wenn es um die Gründe geht, die aus dem persönlichen Umfeld resultieren.

Beratende Tätigkeit

Obwohl die Lehrkräfte ihre Rolle als problematisch beurteilen, da sie, wie vorstehend erwähnt, zu geringe Hintergrundinformationen über die Auszubildenden besitzen, bezeichnet jede Lehrkraft ihre Rolle bei einer vorzeitigen

Vertragslösung oder einem Ausbildungsabbruch als eine beratende Tätigkeit.

Ich sehe mich eher als beratendes Mitglied, ich möchte keinem Schüler sagen, er möchte abbrechen oder nicht abbrechen. Weil es die Entscheidung des Schülers ist und es kommt auf den Zeitpunkt an. Im 1. Ausbildungsjahr, wenn er sagt, es ist nichts für mich, und ich interessiere mich für etwas ganz anderes, ist für mich etwas anderes, als wenn einer im 2. oder 3. Ausbildungsjahr ist (L_A_15: Z. 196-200).

Die Lehrkräfte äußern durchweg, dass sie den Auszubildenden bei einem Abbruch oder einer Vertragslösung als eine beratende Institution zur Seite stehen. Resümierend konstatieren sie, dass sie in folgenden Punkten beratend tätig sind: Aufzeigen von Alternativen, Zurverfügungstellung von Informationen hinsichtlich existenter Möglichkeiten sowie der Maßnahmen, die ergriffen werden können. Des Weiteren beraten die Lehrkräfte über das Ausbildungsgesetz, die Samstagsarbeit, Bezahlung oder das Urlaubsgeld. Beratungsgespräche werden in Zusammenarbeit mit den Innungen oder mit Sozialarbeitern geführt.

Wenn Auszubildende ihre Ausbildung vorzeitig beenden wollen, empfehlen die Lehrkräfte ihnen, solche Aussagen zu tätigen, dass sie sich beruflich umorientieren wollen, und nicht ihren Unmut gegenüber dem Ausbildungsbetrieb zu äußern. Geht es um einen Aushebungsvertrag, wird den Auszubildenden dazu geraten, dass sie diesen nur dann unterschreiben sollen, wenn sie bereits über eine Alternative verfügen. Es ist aus Sicht der Lehrkräfte in ihrer

Beratertätigkeit besonders wichtig, sie darauf hinzuweisen. Sie raten je nach Zeitpunkt auch dazu, dass die Ausbildung abgeschlossen wird, wenn sich der Auszubildende z. B. im letzten Ausbildungsjahr befindet.

Zusammenarbeit und Kooperation

Die Lehrkräfte stufen sich auch in ihrer Rolle als jemand ein, der mit den verschiedenen Akteuren der Ausbildung zusammenarbeitet oder kooperiert.

Wir haben auch relativ viel Kontakt zu den Ausbildungsunternehmen, vielleicht kann man manche Sachen auch dann so klären. Natürlich auch für mich als Klassenlehrer, wir versuchen das auch (L_I_24: Z. 227-230).

Alle Schulen, in denen die befragten Lehrkräfte tätig sind, pflegen einen sehr engen Kontakt zu den Unternehmen, der unterschiedlich praktiziert wird. Zum einen bieten einige Schulen Ausbildersprechtage an, bei denen sowohl positives als auch negatives Feedback über die Ausbildung kommuniziert wird. Dies geschieht von beiden Seiten, sei es bezüglich Beschwerden von Auszubildenden über die Betriebe oder, wenn die Betriebe Anliegen bezüglich ihrer Auszubildenden haben. Die Schulen verfügen so über einen engen Kontakt zu den Ausbildern und den Betrieben. Es werden aber auch Beratungsgespräche mit den Betrieben und den Schülern angeboten. Des Weiteren weist in Bezug auf die Zusammenarbeit und Kooperation eine wichtige Aussage einer Lehrkraft darauf hin, dass sie eine Vertrauensperson der Schüler verkörpert und mit den Betrieben nur dann über

vorliegende Probleme spricht, wenn die Auszubildenden dies auch wollen.

Handlungsempfehlungen/Präventionsmaßnahmen

Die Lehrkräfte haben bei der Frage nach Präventionsmaßnahmen an ihren Schulen verschiedene Angaben gemacht, dabei wurden teilweise auch Handlungsempfehlungen formuliert.

Ich glaube, wenn man darüber spricht, dass die Ausbildung abgebrochen wird, weil der, weil die Schüler ein anderes Bild von dem Beruf eigentlich hatten. Dann spricht es eigentlich dafür, dass man in den allgemeinbildenden Schulen viel häufiger mal in Betrieb oder die Berufe reinschauen soll (L_I_24: Z. 297-300).

Also ich glaube, dass es wichtig ist, dass die Betriebe mit den Lehrern, den Lehrkräften enger zusammenarbeiten. Dass es noch enger ist. Weil, oftmals ist es so, im Betrieb stellt er sich gut an, in der Schule doof. Das wird irgendwie nicht so abgeglichen. Dass es andersherum vielleicht noch schlimmer. In der Schule ist er gut und im Betrieb ist er schlecht. Oder kümmert sich nicht ordentlich, die Absprache zwischen Betrieb und Schule, die müsste noch verstärkt werden. Das ist, glaube ich, wichtig, dass dann, wenn beide am einem Strang ziehen, oder im Grunde genommen sind sie alle drei irgendwie in eine Richtung ziehen, dann kann es eigentlich nur klappen (L_P_15: Z.195-203).

Einige der interviewten Lehrkräfte regten an, dass die allgemeinbildenden Schulen intensiver mit den Berufsschulen kooperieren sollten. Aus deren Sicht könnten einige vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche dann verhindert werden, wenn die Schüler schon im Voraus erfahren würden, was die exakten Inhalte in der Ausbildung sowie in der Berufsschule sind.

Bei einer Schülerin haben wir es gemacht, dass sie eben ausbildungsbegleitende Maßnahmen bekommt, dass sie dann etwas mehr effektiver lernen kann. [...] Sie hat eben zusätzlichen Unterricht bekommen. Weil sie im 1. Ausbildungsjahr relativ schlecht war. [...] Dadurch hätte sie vielleicht vorher abgebrochen. Wir haben hier entgegenwirkt und mit dem Betrieb und der Schule diese Möglichkeit gegeben (L_A_15: Z. 179-185).

[...] es gibt eine Regelung, da kann man also Hilfsbedürftigen unterstützen. Ja, da gibt es gesetzliche Vorgabe sogar, da gibt es so ein dickes Buch, vom Bundesministerium Schieß-mich-tot, da kann man nachlesen. Das Einzige, man muss es vorher beantragen. Bei der Kammer. Und die Aufgaben werden die gleichen sein, das Einzige, was ein Faktor ist, ist die Zeit. Dass man diesen Personen zusätzliche Zeit zur Verfügung stellt. Aber dass, wir empfehlen das einigen auch, dass sie bitte einen Antrag bei der Kammer stellen. Aber wenn sie es nicht tun. Aber die Aufgaben sind die gleichen. Also der wird nicht eine andere Prüfung haben (L_O_28, Z. 215-223).

Die Lehrkräfte äußern auch, dass an ihren Schulen beispielsweise Nachhilfe angeboten wird oder diese auch mithilfe der Betriebe erfolgt. Besonders für lernschwächere Schüler stehen Angebote zur Verfügung. Es gibt z. B. Möglichkeiten, dass sie mehr Zeit bekommen bei der Prüfung aufgrund einer Sprachbarriere oder einer Lernschwäche oder, dass sie in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Nachhilfe vermittelt bekommen.

Des Weiteren existieren laut den Lehrkräften berufs begleitende Hilfen in Kooperation mit der Agentur für Arbeit, die nicht nur fachlich, sondern auch soziale Begleitung anbieten, oder andere externe Bildungsträger, bei denen die Auszubildenden eine Ausbildung beenden können, allerdings ohne die betrieblichen Anteile.

Resümierend erläutern die Lehrkräfte, dass es viele verschiedene Angebote gibt, um die Auszubildenden während der Ausbildung zu unterstützen und, um einen Abbruch der Ausbildung oder eine Vertragslösung zu verhindern. Dazu gehören z. B. der Kontakt zu Unternehmen, Beratungslehrern, Sozialarbeitern, zur Ausbildungsberatung, Ausbildungshilfen, zur Vermittlung für Nachhilfe, die Gespräche mit den Auszubildenden und/ oder den Betrieben führen.

Kammern als Kontaktinstitution

Die Kammer als eine Kontaktinstitution wird von einigen Lehrkräften immer wieder im Zusammenhang mit einer Ausbildung und auch in Verbindung mit der Verhinderung einer Beendigung der Ausbildung erwähnt.

[...] die Kammern sind eigentlich auch Ansprechpartner für beide Parteien, Betriebe und Azubis.

Aber es kommt relativ selten vor, dass bei einem Betrieb deutlich die Schrauben angezogen werden. Du bildest nicht vernünftig aus, also darfst du keine Azubis mehr aufnehmen. [...] Aber es passiert relativ wenig, dass die Kammer da mal, ich sag mal, so viel Druck machen. Aber die haben ja natürlich Interesse an möglichst vielen Ausbildungsverträgen, deshalb muss man auch diesen Interessenkonflikt in Erwägung ziehen. Man merkt schon, dass da schon viel passieren muss, bevor da wirklich eingeschritten wird [...] ja ich tu mich mit den Kammern schwer. Ich würde mir wünschen, dass da mehr passiert, wenn da was gemeldet wird. Aber man muss dann auch wieder die Kammern verstehen. Wer bezahlt die Kammern, das sind die Betriebe mit ihren Gebühren. Ja dann sind sie natürlich auch in der Zwickmühle. Aber manchmal wäre es doch schön, wenn man mal sagen würde, Mensch, ich glaube ihr solltet erst man aussetzen mit Ausbilden (L_B_26: Z. 243-265).

Und dann ist da noch die IHK, die ist natürlich grundsätzlich Ansprechpartner. Und man kann sich an die IHK wenden, das gilt ja natürlich für beide Seiten. Für Auszubildende und Ausbilder natürlich auch. Aber auch der Handlungsspielraum ist letztendlich begrenzt (L_N_20: Z. 211-214).

Aus diesen beiden Aussagen wird deutlich, dass die Kammern zugleich die Interessen der Betriebe und die der Auszubildenden vertreten und dass daraus eine schwierige

Position für die Kammern resultiert. Besonders die Aussage von L_B_26 untermauert das Dilemma der Kammern.

Die Rolle der Kammern besteht laut Lehrkräften auch darin, als eine Art Kontrollinstanz während der Ausbildung zu fungieren. Des Weiteren existieren externe Bildungsträger, wie bei den Handlungsempfehlungen schon erwähnt, die über die Kammern zur Verfügung stehen. Wichtig ist auch, dass Aussagen dazu getätigt wurden, dass die Kammern als Partner für die Auszubildenden auftreten können, wenn es Mängel in den Betrieben geben sollte.

5.1.2 Ergebnisse Wilkens

Nachfolgend werden die Ergebnisse aus den Interviews von Frau Wilkens präsentiert. Diese sind angelehnt an die Tabelle im Anhang.

Zeitpunkte für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche

Für die Zeitpunkte von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen haben die Lehrkräfte Angaben über den Zeitraum von der Probezeit bis dem zweiten Ausbildungsjahr getätigt. Den Äußerungen der Lehrkräfte zufolge kommt es häufig vor, dass die Auszubildenden gar nicht erst die Ausbildung antreten und folglich auch nicht zu Beginn der Ausbildung in der Schule erscheinen. Zudem wurden die Angaben getätigt, dass ihres Erachtens kein bestimmter Zeitpunkt festzulegen ist.

Probezeit

Bei der Probezeit handelt es sich um eine zeitliche Eingrenzung von einem bis vier Monaten. Besonders in diesem zeitlichen Rahmen ist nach Ansicht der Lehrkräfte vermehrt die Lösung von Verträgen und Ausbildungsabbrüchen zu verzeichnen. Die Lehrkräfte beschreiben dies, indem sie den Beginn des Schuljahres als Zeitpunkt nennen und speziell die ersten vier bis acht Wochen als Zeitpunkt festlegen.

Ja, meistens innerhalb der ersten Wochen nach Beginn des Schuljahres. Manchmal noch zum Ende der Probezeit nach 3 oder 4 Monaten. Finde ich aber sehr selten bei uns. Also in den letzten Jahren kann ich mich nicht erinnern, dass jemand quasi nach 4 Monaten erst gekündigt wurde, meistens ergibt sich das wirklich in den ersten 4 – 8 Wochen (A_L_13: Z. 4-8).

1. Ausbildungsjahr

Das erste Ausbildungsjahr nimmt eine geringere Stellung ein. Die Lehrkräfte sehen hier nur vereinzelte Häufungen von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen.

Wie gesagt, im 1 Schuljahr kann es auch immer noch mal passieren (A_L_13: Z. 11).

Für die Lehrkräfte ist die Relevanz von Ausbildungsabbrüchen vermehrt in der Probezeit zu erkennen. In diesem Zusammenhang werden nicht speziell die Häufungen im ersten Ausbildungsjahr genannt.

2. Ausbildungsjahr/ Zwischenprüfung

Bei der Befragung der Lehrkräfte kommt es im zweiten Ausbildungsjahr zu keiner signifikanten Anzahl von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen. Die Lehrkräfte haben erkannt, dass eine Abnahme der vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche mit Zunahme der Ausbildungsdauer zu verzeichnen ist. In diesem Zusammenhang sprechen die Lehrkräfte die Zwischenprüfung an. Die dortigen Anforderungen können als Grund dafür angesehen werden, dass die Auszubildenden ab diesem Zeitpunkt erkennen, dass die Beendigung der Ausbildung nicht machbar ist.

[...] vereinzelt sind auch Fälle, wo die Gesellenprüfung Teil 1, was früher die Zwischenprüfung war, einerseits in der Vorbereitung oder dass man merkt, das ist mir alles zu viel (A_F_25: Z. 27-30).

Kein bestimmter Zeitpunkt

Dem Zusammenhang zwischen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen und bestimmten Zeitpunkten wird seitens der Lehrkräfte keine elementare Bedeutung beigegeben. Die Gründe für eine Lösung des Vertrags und einen Ausbildungsabbruch werden in andere Bereiche der Ausbildung verortet. Besonders die Nennung der Jahreszeit bringt zum Ausdruck, dass die Lehrkräfte keine bestimmten Zeitpunkte festlegen.

Zeitpunktabhängig sehe ich sie eigentlich eher nicht so, ich sehe die Gründe da eigentlich, sie liegen woanders. Also nicht gerade im Zeitpunkt Sommer/Winter, sondern in anderen Sachen (A_J_07: Z. 9-11).

Insgesamt ist festzustellen, dass die Lehrkräfte entweder die Lösungsquote vermehrt auf den Beginn der Ausbildung terminieren oder keinen spezifischen Zeitpunkt für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch festlegen. Sie haben die Erfahrung gemacht, dass eine vorzeitige Vertragslösung und ein Ausbildungsabbruch in den Ausbildungsjahren immer wieder einmal vorkommen.

Gründe für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche

Die Lehrkräfte stellen multikausale Gründe in Zusammenhang mit vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen fest. Daraus resultierten Ergebnisse zu den berufsschulischen, betrieblichen, berufswahlbezogenen, persönlichen Gründen und es wurden die Ursachen für die mangelnde Ausbildungsreife und Kompetenzen konkretisiert. Diese werden im Weiteren genauer erläutert.

Berufsschulische Gründe

Die befragten Lehrkräfte stufen die Beweggründe in Bezug auf die Berufsschulen geringer ein als die Beweggründe hinsichtlich des Ausbildungsbetriebs, die zu einer vorzeitigen Vertragslösung und einem Ausbildungsabbruch führen. Beweggründe, wie die Konflikte mit Lehrkräften und Schülern, die Leistungsschwierigkeiten, die Überforderung und der Bezug zu den Noten, werden genannt. Bei den Beschreibungen der Lehrkräfte hat sich herausgestellt, dass die Lehrkräfte die schulischen Beweggründe nicht als ausschließlichen Faktor für eine vorzeitige Vertragslösung und Ausbildungsabbruch qualifizieren.

Schulische Gründe spielen keine Rolle

Berufsschulische Gründe werden nicht als ein wesentlicher Faktor in Bezug auf die vorzeitige Vertragslösung oder den Ausbildungsabbruch charakterisiert. Nach Aussagen der Lehrkräfte liegen die Gründe nicht in der Verantwortlichkeit der berufsbildenden Schule, wie dem Interview A_F_25 zu entnehmen.

Aus meiner Sicht ist die Frage, wie schwierig ist der Ausbildungsberuf hinsichtlich schulischer Erwartungen, spielen eher eine untergeordnete Rolle (A_F_25: Z. 96-98).

Nach den Lehrkräften erfüllt der theoretische Inhalt der Ausbildung eher eine Nebenfunktion und bildet somit keinen Grund für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch.

Unzufriedenheit wegen der Schule ist selten ein Beweggrund. Wenn ich mit der Schule unzufrieden bin, ist es mitunter im Betrieb schwierig (A_C_29: Z. 65-66).

Viele Lehrkräfte stufen die Berufsschule nicht als Problem ein oder bezeichnen diese nicht als den alleinigen Beweggrund der Auszubildenden, ihre Ausbildung zu beenden oder den Ausbildungsvertrag zu lösen. Die Zuschreibung der Unzufriedenheit auf die Schule wird dann mit Rückbezug auf den Ausbildungsbetrieb beurteilt, so auch im Interview A_C_29.

Theorie-Praxis-Verhältnis

Dem Verhältnis zwischen Theorie und Praxis wird von den Lehrkräften ein geringer Stellenwert beigemessen. Die Lehrkräfte weisen darauf hin, dass das Theorie-Praxis-Verhältnis bei den Auszubildenden keinen großen Raum einnimmt. Durch Nachfragen nach Tätigkeiten im Beruf, die noch nicht im Unterricht durchgenommen wurden, werden Lehrkräfte auf ein Missverhältnis zwischen Theorie und Praxis aufmerksam. Sie bezeichnen dieses Missverhältnis jedoch nicht als Beweggrund für die Auszubildenden, ihre Ausbildung nicht weiterzuführen.

Ich glaube nicht, dass es eine große Rolle spielt. Das wird immer wieder diskutiert, (unv.) und diese Dinge. Ich glaube, dass die Schüler schon selber sehr gut verstehen können, dass die Abläufe in der Schule einfach anders sein müssen als die Abläufe im Betrieb, dass man nicht passgenau den Inhalt parallel laufen lassen kann. Da habe ich bei den @anonymisiert@ noch nie irgendwelche Nachfragen gehabt, wobei ich hier auch kein Politik unterrichte. Und bei den Mechatronikern in Politikunterricht wird es wohl mal durchgenommen, es wäre wohl mal schön, wenn wie das gleichzeitig hätten. Aber mehr im Sinne von ja wäre toll, aber wir wissen, dass es nicht funktioniert. Ich glaube nicht, dass das nicht ein großer Grund ist zum Abbrechen. Kann ich mir nicht vorstellen (A_F_25: Z. 160-169).

Der theoretische Unterricht wird von den Lehrkräften nicht als ein Problem eingestuft. Dafür wird vermehrt das Verhältnis von Überforderung in diesen Kontext seitens der Lehrkräfte eingebracht, so auch in A_F_25 zu erkennen.

Wenige Lehrkräfte äußerten, dass es dann ein Problem sein kann, wenn die Auszubildenden die Theorie in der Schule nicht erlernen und auch nicht in dem Ausbildungsbetrieb. Daraus resultiert, dass die Auszubildenden für andere Tätigkeiten im Betrieb eingesetzt werden. Ebenso äußerten die Lehrkräfte, dass den Auszubildenden der Bereich des Theorie-Praxis-Verhältnisses nicht bewusst ist.

Konflikte mit Lehrkräften und Schülern

Die Konflikte mit Lehrkräften und Schülern werden als das Missverhältnis zwischen den Auszubildenden und den Lehrkräften oder der Schüler untereinander konkretisiert. In diesem Zusammenhang stufen einige Lehrkräfte die Unterstützung durch Lehrerkollegen als Vorteil ein. Unterrichtsbezogene Probleme, wie Unaufmerksamkeit im Unterricht oder die Ablenkung durch ein Mobilfunkgerät, werden, folgernd aus den Interviews, als Auseinandersetzungen zwischen den Lehrkräften und den Auszubildenden charakterisiert. Dem Problem des Unwohlfühlers der Schüler innerhalb des Klassenverbandes wird von den Lehrkräften ein geringerer Stellenwert beigemessen.

Ja in der Schule ist, wenn sie mal mit dem Lehrer nicht klarkommen oder er das Thema nicht so erklären kann, das ist nicht so gravierend. Dann fängt das ein anderer Lehrer auf oder du sprichst mit 'nem Kollegen. Da sehe ich eigentlich nicht so das Problem (A_C_29: Z. 95-98).

Diese Aussage von A_C_29 verdeutlicht, dass die Lehrkräfte sich gegenseitig unterstützen. Insgesamt wird den Konflikten kein hoher Stellenwert in Bezug auf das Lösen

eines Vertrags oder dem Ausbildungsabbruch beigemessen. Die befragten Lehrkräfte gehen davon aus, dass sich die Auszubildenden in ihrem Verhalten gegenüber früher verändert haben. Die Auszubildenden beschweren sich in der heutigen Zeit mehr.

Leistungsschwierigkeiten

Mehreren befragten Lehrkräften zufolge sind Leistungsschwierigkeiten der Auszubildenden in den Bereichen der Überforderung und aufgrund von Problemen mit den sprachlichen Anforderungen erkennbar. Die Voraussetzungen, welche die Auszubildenden in die Ausbildung mit einbringen, sind dafür relevant. Dazu zählen die Lehrkräfte die Schulabschlüsse und die Niveaustufe einer Ausbildung. Daraus resultiert, dass die Lehrkräfte den Auszubildenden, die eine Ausbildung in einem Bereich mit niedrigem Leistungsniveau absolvieren, vermehrte Leistungsprobleme attestieren. Je nach Ausbildungsberuf sind die Probleme in unterschiedlich starkem Maße ausgeprägt, so einige Lehrkräfte. Dies ist ebenfalls im Interview von A_C_29 zu erkennen.

Es ist ein schwieriges Klientel, es ist noch ein Unterschied zu den Maurern, die auch nicht ohne sind, aber bei den Dachdeckern ist es nochmal eher ne Stufe niedriger, sag ich mal vom Niveau her, Anstrengender irgendwo, weil die gar nicht so die Schulabschlüsse haben oder kommen ohne Schulabschluss. Oder aus der BEK oder BVJ. Da merkt man schon, wenn sie Probleme kriegen (A_C_29: Z. 32-37).

Ebenso wird den schwächeren Schülern eine Überforderung in der Schule attestiert. Die Lehrkräfte äußern, dass die

Schüler an ihre Leistungsgrenzen stoßen und den Unterrichtsinhalten häufig nur schwer folgen können. Zudem wird in diesem Zusammenhang von einer Lehrkraft geäußert, dass die Schüler durch fachspezifische Schwierigkeiten gekennzeichnet sind. Dieses Faktum äußert sich in Schwierigkeiten mit mathematischen Kenntnissen und dem Umgang mit fachlich bezogenen Begrifflichkeiten. Diese Lernschwierigkeiten spiegeln sich laut den Lehrkräften in den Noten der Schüler wider. Daraus leiten viele Lehrkräfte ab, dass die Theorie und die fachlichen Anforderungen für die Auszubildenden zu schwer sind und zu deren Überforderung in der Schule führen. Das Anforderungsniveau konfrontiert einige Schüler mit großen Herausforderungen und kann dafür sorgen, dass das Frustrationspotenzial der Schüler zunimmt. Die Lehrkräfte setzen die Frustration in Bezug zu einer Überforderung. In diesem Zusammenhang stellen die Lehrkräfte die Fehlzeiten in Bezug zur Überforderung. Die Schüler müssen die verpassten Unterrichtsinhalte nachholen und aufgrund der existenten Leistungsschwäche bedeutet das eine große Hürde für die Auszubildenden.

Die Mathematik ist bei einigen ein großes Problem. Und auch das korrekte Ausdrücken mit Fachbegriffen, das genaue Definieren von Begriffen, denn sie haben sehr starken Kundenkontakt, das heißt, sie müssen sich dort auch vernünftig fachlich und korrekt ausdrücken können. Auch genau da sind viele überfordert (A_G_09: Z. 49-53).

Die sprachlichen Schwierigkeiten sind vor allem an der fachlichen Ausdrucksweise zu erkennen, so A_G_09. Die

Lehrkräfte äußern in diesem Bereich auch die Problematik, dass die Zunahme der Anzahl an Auszubildenden mit Migrationshintergrund ein Grund für die starken sprachlichen Probleme ist.

Und genau das tritt jetzt vermehrt auf, dass wir ja die Flüchtlinge aus Afghanistan, Syrien, Elfenbeinküste usw. haben. Dass wenn sie wirklich massive Sprachprobleme haben, dass dann auch, habe ich jetzt 2 Fälle gehabt bis jetzt von sagen wir mal insgesamt 12, die dann davon vorzeitig abgebrochen haben (A_C_29: Z. 56-58).

Solche Fallschilderungen, wie sie A_C_29 vorgenommen hat, werden in Bezug zu den Auszubildenden mit Migrationshintergrund mehrfach in den Interviews erwähnt. Dabei sprechen sie von einer theoretischen Leistungsschwierigkeit.

Noten nicht als Grund

Bei der Befragung der Lehrkräfte in Bezug auf den Zusammenhang zwischen den Noten und einer Vertragslösung ist auf die Relevanz der Noten bei den Auszubildenden hingewiesen worden. Dabei werden die Noten in Abhängigkeit zu der Klientel und der Niveaustufe gesetzt. Die Motivation wird in Bezug zu den Noten gesetzt. Diese ist unter anderem abhängig davon, ob die Auszubildenden die erbrachten schulischen Leistungen dem Arbeitgeber nachweisen müssen. Wenige Aussagen wurden getätigt, dass die Auszubildenden mit schlechten Noten eher zu einem Ausbildungsabbruch neigen. Die befragten Lehrkräfte stellen fest, dass die Noten in Abhängigkeit zu einer weiteren Beschäftigung der

Ausbildenden stehen. Die Einstellung ist davon abhängig, welches Ziel die Auszubildenden verfolgen. Mögliche Ziele, wie ein gutes Zeugnis oder nur das Erreichen des Abschlusses, werden von den Lehrkräften beschrieben.

Wenn sie die Arbeit vorzeigen müssen, und der Chef sagt ne 5, dann müssen sie etwa, kriegen sie Nachhilfe oder dem entsprechend ne Ansage, dann sind sie auch so, dass sie eine gute Motivation haben, um gute Noten zu schreiben und was dafür zu tun (A_C_29: Z. 155-158).

Auf der anderen Seite bezeichnen die Lehrkräfte die Noten nicht als den zentralen Grund für eine Vertragslösung. Die Lehrkräfte äußern sich dahingehend, dass die Auszubildenden die Notenrelevanz nicht erkennen und sich der Auswirkungen der Berufsschulnoten nicht bewusst sind. Dabei wird der Einfluss der Noten auf das Abschlusszeugnis als möglicher Grund genannt. Die Antworten der Lehrkräfte lauten, dass die Noten in Verbindung zu der Einstellung und dem Leistungsniveau der Auszubildenden stehen. Häufig spielen die Noten keine Rolle, sind den Schülern egal und das Berufsschulzeugnis ist ihnen nicht wichtig, sondern nur das Bestehen der Berufsabschlussprüfung, so viele Lehrkräfte.

Ja, bei den Schwachen, habe ich tatsächlich die Meinung, dass es denen relativ wurscht ist. Das Problem ist ja auch, dass die Berufsschulnoten ja erst mal wenig Auswirkung haben. Nämlich die Berufsfachschule, dann müssten sie einen bestimmten Notendurchschnitt haben und bestimmte Noten auch

erreichen, damit sie überhaupt das Jahr, ich sag mal, gehen, bzw. auf die Ausbildung angerechnet werden kann (A_H_24: Z. 131-136).

Die Noten nehmen nur eine geringe Stellung ein, denn die Lehrkräfte terminieren den Ausbildungsabbruch zeitlich vermehrt auf die Probezeit. In diesem Zeitrahmen haben die Auszubildenden nicht einmal Noten bekommen, sodass die Noten nicht als Grund qualifiziert werden können.

Betriebliche Gründe

Den befragten Lehrkräften zufolge resultieren aus den betrieblichen Gründen die vermehrten Motive seitens der Auszubildenden, ihre Ausbildung nicht weiterzuführen. Die Gründe sehen die Lehrkräfte im Ausbildungsbetrieb verortet.

[...] das wird sicherlich betriebliche Gründe geben, warum sie abbrechen (A_H_24: Z. 10-11).

Die getätigten Aussagen konnten in Kategorien zusammengefasst werden. Daraus folgen Kategorien, wie eine Überforderung im Betrieb, mangelnde Ausbildungsqualität, Arbeitsbedingungen und die Organisation im/vom Betrieb.

Überforderung im Betrieb

Eine Überforderung im Betrieb ist den Aussagen der Lehrkräfte zu entnehmen. Die Lehrkräfte beschreiben die praktische Überforderung der Auszubildenden in dem Ausbildungsbetrieb dahingehend, dass die Auszubildenden den Anforderungen der praktischen Tätigkeiten nicht gewachsen sind.

Hauptsächlich die Überforderung, im Betrieb wie auch in der Schule, dass sie nicht mitkommen, teilweise auch Überstunden, ja an sich sind das so die Hauptgründe (A_G_09: Z. 31-33).

Die Anforderungen an die Auszubildenden sind kognitiv und körperlich so hoch, dass die Belastung enorm steigt und somit die Ausbildung nicht bis zum Ende durchgehalten werden kann.

Mangelnde Ausbildungsqualität

Mit dem Phänomen der mangelnden Ausbildungsqualität beschreiben die Lehrkräfte die Tatsache, dass die Ausbildungsbetriebe die Ausbildung nicht nach dem Ausbildungsplan ausrichten und die Vermittlung der Ausbildungsinhalte mangelhaft ist. Es wird von den Lehrkräften angegeben, dass die Auszubildenden keine prüfungsrelevanten Aufgaben ausführen dürfen, dies hat eine mangelnde Ausbildungsqualität zur Folge.

Und bei diejenigen, die da abgebrochen haben, da hat sich auch herausgestellt, dass die, dass der Ausbildungsbetrieb jetzt nicht primär diesen Ausbildungsberuf ausgebildet hat. Ich weiß jetzt nicht, wie anonymisiert das jetzt ablaufen soll, aber (da jemand eine Ausbildung gemacht als Mechatroniker bei @anonymisiert@) und wenn ich die Ausbildung bei @anonymisiert@ mache oder dann ist es halt spezifizierter. Und das spielte wohl einen Grund, dass die Ausbildungsqualität nicht so war. Und der Ausbildungsablauf nicht so war, wie die Azubis sich das vorgestellt haben (A_F_25: Z. 48-56).

Aus den Interviews resultiert, dass die Auszubildenden die Betriebe dann wechseln, wenn sie dort nicht richtig ausgebildet werden. Darunter ist zu verstehen, dass der Ausbildungsbetrieb nicht nach den Bedingungen, die im Ausbildungsvertrag vereinbart wurden, ausbildet. Die Lehrkräfte beurteilen die mangelnde Ausbildungsqualität dann als bestätigt, wenn die Auszubildenden nicht nach dem Ausbildungsplan und somit nicht gründlich ausgebildet werden.

Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen werden vielfältig von den Lehrkräften als mögliche Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch genannt. Das Betriebsklima, unter anderem das Vorgehen, wie die Auszubildenden in den Betrieb integriert werden, wird als nicht gut beschrieben. In diesem Zusammenhang wird ebenfalls die Problematik mit den Überstunden den Arbeitsbedingungen zugeordnet. Einige Lehrkräfte schildern unter anderem die Gründe, dass die Auszubildenden der Ansicht sind, dass sie vielfach nur als kostengünstige Arbeitskraft betrachtet und ausgenutzt werden. Dabei spielt die Aufgabenverteilung eine wichtige Rolle. Die Lehrkräfte geben ebenso an, dass die Ausprägung in starkem Maße betriebsabhängig ist. Die Ausnutzung wird mit der rechtlichen Situation der Auszubildenden in Verbindung gebracht, so auch A_L_13. Ausbildungsfremde Tätigkeiten werden von den Lehrkräften teilweise genannt. Damit beschreiben sie die Tätigkeiten einer Ausbildung, die nicht den spezifischen Anforderungen einer Ausbildung angemessen sind.

Also eher wirklich dieses Gefühl, ich werde vielleicht ein bisschen ausgenutzt. Oder Schüler fragen, wie ist das denn jetzt eigentlich rechtlich und habe ich da irgendwelche Möglichkeiten (A_L_13: Z. 52-54).

Laut Aussage der Lehrkräfte müssen die Auszubildenden Aufgaben verrichten, die nicht direkt mit dem Ausbildungsberuf etwas zu tun haben und somit nicht dem Ausbildungsstand entsprechen.

Dass sie Arbeiten vielleicht auch verrichten müssen, die vielleicht nicht direkt etwas mit den Ausbildungsberufen zu tun haben, dass sie ja, diese ja gerade für Metallbauerberufe (A_D_22: Z. 55-57).

In diesen Zusammenhang bringen die Lehrkräfte die Branchenabhängigkeit in den Kontext ein. Die Lehrkräfte sind der Ansicht, dass das Aufkommen der ausbildungsfremden Tätigkeiten in unterschiedlich starkem Maße von den Berufen abhängig ist.

Das Betriebsklima wird laut der Lehrkräfte von den Auszubildenden bewertet, indem der Umgang des Ausbildungsbetriebs mit den Auszubildenden bewertet wird. Diese Bewertung wird daran festgemacht, wie die Auszubildenden sich selbst als Person im Betrieb wahr- und ernst genommen fühlen. Wenn Auszubildende nicht mit dem Betrieb klar kommen, wird die Schuld dafür dem Betriebsklima angelastet, ebenso verhält es sich mit dem Umgangston. Der Umgangston ist für die Zufriedenheit der Auszubildenden laut den Lehrkräften verantwortlich. Das Arbeitsklima und das Mobbing gegenüber einem Auszubildenden spielen eine Rolle, ob eine Ausbildung abgebrochen wird.

Ich glaube, dass das tatsächlich ein ganz, ganz wichtiger Grund ist, wie gut fühle ich mich ausgebildet, wie gut fühle ich mich als Person wahrgenommen. Als Person in Ausbildung mit Stärken und Schwächen, die gerne auch gefördert werden dürfen, also die Stärken, aber auch mit Eigenheiten wahrgenommen und angenommen (A_F_25: Z. 102-106).

Die Aussage von A_F_25 spiegelt sich auch in den anderen Interviews wider. Dabei wird auf die Integration in den Betrieb und auf die Tatsache, wie die Auszubildenden sich selbst in den Betrieb integrieren und als Person wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen, Bezug genommen.

Die Überstunden werden von den Lehrkräften als ein weiterer Faktor für einen Beweggrund, eine Ausbildung nicht zu beenden, genannt. Den Überstunden wird nicht nur die tatsächliche Mehrarbeit zugeordnet, sondern auch der Umgang mit den Überstunden. Wie die Überstunden vergütet werden oder ob die Überstunden in Form von freien Tagen ausgeglichen werden, gilt für die Auszubildenden aus Sicht der Lehrkräfte als Grund für die Zufriedenheit oder Unzufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb.

Die wöchentliche Arbeitszeit und wie ist sie gestaltet. Weil die Ladenöffnungszeiten länger sind als die Wochenarbeitszeiten der Auszubildenden (A_F_25: Z. 109-111).

Des Weiteren werden die wöchentliche Arbeitszeitgestaltung und der Zusammenhang zwischen der Berufsschulzeit und der betrieblichen Arbeitszeit von den Lehrkräften als Faktoren für die Arbeitsbedingungen erwähnt. Zudem

werden Aussagen formuliert, dass die Ausbildungsbetriebe mehr von den Auszubildenden verlangen, als ihnen tatsächlich erlaubt ist.

Organisation im/vom Betrieb

Bei der Befragung der Lehrkräfte hat sich die Organisation im und vom Betrieb als ein wichtiger Beweggrund herausgestellt. Darunter subsumieren die Lehrkräfte die rechtlichen Rahmenbedingungen, den Urlaubsanspruch der Auszubildenden, die Wochenarbeitszeit und die Strukturierung der Ausbildung. Des Weiteren werden die Betriebsgröße und die Unterschiede zu anderen Betrieben genannt.

Organisation von Ausbildung, dass ich das Gefühl habe, es läuft nach einer Planung, es läuft nach einem vernünftigen Ablauf, die Inhalte sind durchdacht, ich habe auch externe Schulungen oder Schulungen vom Betrieb selber, und das geht irgendwie seinen Gang und ich merke einen Lernzuwachs (A_F_25: Z. 63-66).

Der Organisation eines Ausbildungsbetriebs wird laut den Lehrkräften von den Auszubildenden ein großer Stellenwert beigemessen. In diesem Zusammenhang geben sie an, dass die Auszubildenden diese organisatorischen Aspekte miteinander vergleichen und in Bezug zueinander setzen. Die Erwartungen und das Einhalten der Faktoren spielen dabei eine große Rolle, wenn es um die Frage geht, ob eine Ausbildung vorzeitig gelöst wird, so auch in dem Interview A_F_25.

Berufswahlbezogene Gründe

Die Wahl des Ausbildungsberufs und die Bedingungen, die ein Ausbildungsberuf beinhaltet, sind den Auszubildenden nicht ganz klar. Die Lehrkräfte sehen hier Faktoren, wie unzureichende Informationen zum Ausbildungsberuf und dementsprechend die falschen Vorstellungen zum Beruf, als Gründe an. Des Weiteren werden Bedingungen, wie z.B.: Es ist nicht der primäre Wunsch gewesen und die Einkommensvorstellungen entsprechen nicht den Erwartungen, von den Lehrkräften als Bereiche der berufswahlbezogenen Gründe eingestuft.

Falsche Vorstellung vom Beruf

Den befragten Lehrkräften zufolge entspricht die Vorstellung in Bezug auf den Beruf nicht den Erwartungen der Auszubildenden. Sie nehmen andere Erwartungshaltungen zum Beruf ein. Die Arbeitsbedingungen werden den Auszubildenden erst mit Beginn der Ausbildung bewusst. Das Ausbildungsbild, welches in die Öffentlichkeit transportiert wird, entspricht nicht der Realität und kann dazu führen, dass die Auszubildenden eine andere Vorstellung hinsichtlich des Berufs vertreten. Nicht nur die unzureichenden Informationen vor Beginn der Ausbildung stellen einen Grund dar, sondern auch die falschen Vorstellungen und, dass in der Folge die Auszubildenden dann ihre Arbeit nicht bewältigen können, werden von den Lehrkräften als Beweggründe für eine Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch genannt. Die Lehrkräfte bezeichnen die Wahl des Berufs, das zu geringe Vorwissen zu dem Ausbildungsberuf, das Nichterfüllen der Erwartungen an den Beruf und die Tatsache, dass die Auszubildenden keine Freude bei ihrer Arbeit

verspüren, als Faktoren für die berufswahlbezogenen Gründe.

Es kann sein, dass der Auszubildende sich auch was anderes unter dem Beruf vorgestellt hat. Die Erwartungen einfach nicht erfüllt worden sind (A_K_09: Z. 19-20).

Die falschen Vorstellungen werden als die Vorstellungen der Auszubildenden bezüglich des gewählten Ausbildungsberufs beschrieben. Praktika werden nicht durchgeführt und Informationen sind nicht, den Ausbildungsberuf betreffend, eingeholt worden, so auch A_K_09.

Nicht der Wunschberuf

Ein Beweggrund, eine Ausbildung nicht bis zum Ende fortzusetzen, resultiert laut mehreren Lehrkräften daraus, dass es nicht der Wunschberuf des Auszubildenden ist und er deshalb die Ausbildung abbricht. Dabei spielt die Identifikation mit dem Berufsbild eine wichtige Rolle. Die Lehrkräfte sprechen davon, dass die Auszubildenden nicht ihren Wunschausbildungsplatz bekommen und deshalb auf eine andere Ausbildungsstelle zurückgreifen. In diesem Zusammenhang stellt sich eine tiefe Unzufriedenheit bei den Auszubildenden ein und sie brechen die Ausbildung ab.

Die letzten Jahre war es immer so, dass viele den Beruf erlernt haben, weil sie keine andere Ausbildungsstelle bekommen haben. Das heißt für die meisten, es ist nicht der Wunschberuf und dann kommt natürlich relativ schnell eine Unzufriedenheit zustande (A_G_09: Z. 23-26).

Die von den Auszubildenden mit in die Ausbildung einzubringenden Voraussetzungen (fachspezifische Anforderungen) sind häufig nicht ausreichend, um einen Ausbildungsplatz im Wunschberuf zu bekommen, so die Lehrkräfte. Aus dem Interview A_G_09 geht des Weiteren hervor, dass die Auszubildenden oftmals nicht den Wunschberuf bekommen haben und daher eine starke persönliche Unzufriedenheit in Bezug auf die alternativ begonnene Ausbildung herrscht. Dies bestätigt sich in den anderen Interviews.

Einkommenserwartungen

Aus den Interviews geht als weiteres Ergebnis hervor, dass die Einkommenserwartungen einen weiteren Grund darstellen. Die Lehrkräfte sprechen dabei unter anderem von der fehlenden Kommunikation über das Gehalt eines Ausbildungsberufs. Die nach ihrer Ansicht geringe Ausbildungsvergütung macht die Auszubildenden unzufrieden. Zudem kommt während der Ausbildung das unpünktliche Überweisen des Gehalts hinzu.

Und die @anonymisiert@ sind eher entsetzt, wie wenig sie verdienen nach der Ausbildung (A_F_25: Z. 78-79).

Die Gehaltsvorstellungen nach der Ausbildung stehen im Konflikt mit dem Gehalt, welches nach der Ausbildung erreichbar ist. Die Auszubildenden orientieren sich aufgrund des Nichtzutreffens der Gehaltsvorstellung um und lösen ihren Vertrag oder brechen die Ausbildung ab.

Persönliche Gründe

Zu den persönlichen Gründen rechnen die Lehrkräfte die Aspekte, dass die Auszubildenden sich die Ausbildung nicht zutrauen, dass soziale Befindlichkeiten eine Rolle spielen und die Tatsache, dass die Auszubildenden häufig mit dem Ausbildungspersonal nicht zurechtkommen.

Es ist allerdings ab und zu auch mal ein Fall, wo ich sage mal, dass dann aus persönlichen Gründen der Schüler nicht weitergehen möchte. Und dann ja, haben wir keine Handhabe (A_D_22: Z. 11-13).

Die persönlichen Gründe werden von den Lehrkräften sehr oft genannt. Somit nehmen sie einen großen Stellenwert in dem Bereich der vorzeitigen Beendigung oder des Abbruchs einer Ausbildung ein.

Gesundheitliche Probleme

Die gesundheitlichen Probleme nehmen die Lehrkräfte in geringerem Maße wahr. Die Ausbildungstätigkeiten sind den Auszubildenden oft körperlich zu belastend. Dies wirkt sich auf den gesundheitlichen Zustand der Auszubildenden aus und kann zu einer vorzeitigen Vertragslösung und zu einem Ausbildungsabbruch führen.

[...] gegebenenfalls auch, dass die Ausbildung zu schwer war, zu schwere körperliche Arbeit. Wobei man das häufiger in Abrede stellen (A_C_29: Z. 43-44).

Die Schilderungen der Lehrkräfte werden, bezogen auf die gesundheitlichen Aspekte, meist nicht direkt konkretisiert. Sie beschreiben indirekt die Belastung der Auszubildenden in ihrem Ausbildungsberuf.

Familiäre Veränderungen

Die Umgebungsfaktoren, wie Familie oder Partnerschaft, werden zur familiären Veränderung gezählt. Die Lehrkräfte beschreiben Gründe, wie die partnerschaftliche Veränderung, den Umzug der Familie oder den Familienzuwachs, als Aspekte, die dafür sorgen, dass die Auszubildenden die Ausbildung lösen oder abbrechen. Probleme in der Familie werden ebenfalls dazu gezählt.

Hat jetzt noch mal versucht, eine Ausbildung anzufangen, hatte schon 3 Kinder, Kind 4 und 5 waren unterwegs gewesen, und der kam mit der Gesamtsituation nicht zurecht (A_G_09: Z. 112-114).

Einige befragte Lehrkräfte sagen aus, dass aus der familiären Situation Gründe resultieren, warum eine Ausbildung nicht zu Ende geführt wird. Die Vorkommnisse, dass die Eltern erkranken oder die eigene familiäre Situation sich verändert, spielen ebenfalls eine Rolle.

Bildungsniveau und Schichtzugehörigkeit

Das Bildungsniveau spielt eine geringere Rolle in den Interviews. Ein paar der befragten Lehrkräfte vermuten, dass das Bildungsniveau und die Schichtzugehörigkeit mitunterauslösende Faktoren sind.

[...] ansonsten ist es schon signifikant, dass ja Schüler aus bildungsschwächeren Schichten eher eine Ausbildung abbrechen als Schüler aus gehobenen Schichten (A_C_29, Pos. 209-211).

Die Lehrkräfte weisen darauf hin, dass die Ausbildung eher von Auszubildenden, die aus sozial-schwächeren

Schichten stammen, nicht zu Ende geführt wird. Dabei werden in diesem Zusammenhang lediglich Vermutungen angestellt, da die Lehrkräfte die sozialen Umstände der Auszubildenden in der Regel gar nicht kennen.

Elternhaus

Oftmals ist nach den Auffassungen der Lehrkräfte auch das Elternhaus ein auslösender Faktor. Die Unterstützungen werden von den Lehrkräften als Hilfen der Eltern beschrieben, und zwar dahingehend, dass die Eltern ihren Kindern durch finanzielle Hilfen oder die Durchsetzung der Pünktlichkeit beistehen. Im Gegensatz dazu geben wenige Lehrkräfte an, dass die Eltern ihre Kinder nicht bei der Ausbildung unterstützen. Dieses Faktum wird dadurch evident, dass die Eltern den Auszubildenden entweder in eine bestimmte Richtung drängen oder von einer Ausbildung abhalten wollen, da sie selbst sonst dadurch benachteiligt würden. Die Elternhäuser stehen häufig nicht hinter der Entscheidung ihrer Kinder hinsichtlich des Ausbildungsberufs.

Da hat Papa gesagt, gerade auf dem Dorf, ja geh mal bei @anonymisiert@ in die Lehre, egal ob es dem Jungen, das jetzt so gepasst hat oder (A_H_24: Z. 245-247).

Mangelnde Ausbildungsreife und Kompetenzen

Aus den Interviews geht hervor, dass die Lehrkräfte eine mangelnde Ausbildungsreife und fehlende Kompetenz bei den Auszubildenden feststellen.

Da sind wir wieder bei der Ausbildungsreife, bei der Kommunikation, dann stellt man keine Fragen,

sondern schmeißt gleich alles hin. Das spielt eine große Rolle (A_J_07: Z. 56-58).

Dieser Mangel äußert sich in einer defizitären Selbsteinschätzung und dem Fehlen von sozialen Kompetenzen. Die Kompetenzen sind nicht ausgereift und das führt wiederum zu einer Ausbildungsüberforderung und der Tatsache, dass die Ausbildungsbedingungen laut den Lehrkräften nicht erfüllt werden können. Eine mangelnde Ausbildungsreife erkennen die Lehrkräfte dann, wenn Auszubildende sehr introvertiert sind. Hinzu kommt die Tatsache, dass sie sich häufig nicht an Regeln halten können oder nicht mit konstruktiver Kritik umgehen können. Diese Aspekte werden als weitere Gründe für eine mangelnde Ausbildungsreife und fehlende Kompetenz herausgestellt.

Mangelnde schulische Vorbildung/ Basiskonntnisse

Unter der mangelnden Ausbildungsreife wird die mangelnde schulische Vorbildung verstanden. Die Lehrkräfte beschreiben, dass die Auszubildenden unterschiedliche Schulabschlüsse mit in die Ausbildung einbringen. Des Weiteren geben sie an, dass die schulische Vorbildung der Auszubildenden von entscheidender Bedeutung für den berufsschulischen Teil der Ausbildung ist. Nicht nur der Schulabschluss gilt als Faktor, sondern auch die schulischen Qualifikationen werden von den Lehrkräften als bedeutend eingestuft.

[...] stark überfordert sind und dann dementsprechend mangelnde Vorbildung. Also wenn jemand in den Bereich der Elektrotechnik einsteigt und nur einen Hauptschulabschluss mitbringt, der muss sich

schon gewaltig auf den Hintern setzen, damit er da was schafft (A_H_24: Z. 46-49).

Davon ist abhängig, wie die Auszubildenden sich an die Ausbildung anpassen können und ob sie mit Schwierigkeiten im Lernprozess zu kämpfen haben. Die schulische Vorbildung bildet die Voraussetzung für den Ausbildungsberuf. Wer diese nicht mitbringt, ist in der Ausbildung stark überfordert, so die Lehrkräfte.

Pünktlichkeit

Die Pünktlichkeit ist bei den Lehrkräften ein wesentlicher Aspekt, an dem die Ausbildungsreife bewertet wird. Sich an Zeiten und Regeln zu halten, wird von den Lehrkräften als Pünktlichkeit beschrieben. Die unterschiedlichen Arbeitszeiten, wie diese in einem Schichtsystem üblich sind, werden darunter gefasst.

[...] und ich habe Schwierigkeiten, die Spielregeln einzuhalten, pünktlich kommen, überhaupt kommen (A_H_24: Z. 229-230).

Rolle der Lehrkräfte bei einer vorzeitigen Vertragslösung und Ausbildungsabbrüchen

Die Lehrkräfte wurden zu ihrer Rolle im Kontext von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen befragt. In diesem Zusammenhang gaben die Lehrkräfte an, dass sie zu geringe Hintergrundinformationen über die Schüler kommuniziert bekommen. Trotz der geringen Informationen über die Auszubildenden stellen die Lehrkräfte ihre beratende Tätigkeit in den Fokus. Die Zusammenarbeit

und Kooperation werden zusätzlich als Funktionen der Lehrkräfte beschrieben.

Zu geringes Hintergrundwissen über die Auszubildenden

Die Lehrkräfte geben an, dass sie wenig über die Auszubildenden wissen. Die Schüler suchen kaum das Gespräch mit dem Lehrer und demzufolge besitzt dieser nur geringe Informationen über die Auszubildenden. In der Position als Klassenlehrer erfahren die Lehrkräfte mehr über die Schüler. Wenige Lehrkräfte äußern sich dahingehend, dass die Auszubildenden einfach nicht mehr zur Schule kommen und sie dadurch merken, dass sie die Ausbildung abgebrochen haben. Dass Auszubildende eine Ausbildung beenden, wird selten an die Lehrkräfte herangetragen und die Lehrkräfte erfahren dies meist nur über Mitschüler.

Ich übe eine Funktion aus, ich bin da Klassenlehrerin, ich sehe die Schüler 90 Minuten in der Woche. Wir haben sehr hohe Zahlen, Klassenstärken. Wir haben in diesem Jahr 2x 31 Schüler, da fühle ich mich als Löwenbändigerin und nicht als jemand, der sehr schnell intensive soziale Bindung zu dem Einzelnen aufnehmen kann. Das geht gar nicht. Und wie gesagt, dann fangen wir gerade an, und dann sind sie schon wieder weg (A_K_09: Z. 81-86).

Der beratenden Tätigkeit wird trotz der Nennung der zu geringen Hintergrundinformationen über die Auszubildenden von den Lehrkräften eine große Bedeutung beigemessen.

Beratende Tätigkeit

Bei der Befragung der Lehrkräfte hat sich eindeutig die beratende Tätigkeit als wesentlicher Aspekt trotz der zuvor erwähnten zu wenigen Informationen über die Auszubildenden herausgestellt und in dieser Rolle sehen sich die Lehrkräfte. Dabei nehmen alle Lehrkräfte die beratende Tätigkeit als helfende und unterstützende Maßnahme gegenüber den Auszubildenden wahr. Diese Tätigkeit zeichnet sich durch Gespräche mit den Auszubildenden aus. In einigen Situationen, die Klärungsbedarf bedürfen, werden alle Akteure, die Ausbilder, die Auszubildenden, die Lehrkräfte und die Eltern mit einbezogen. Die Lehrkräfte wollen mit den Auszubildenden gemeinsam nach geeigneten Lösungen suchen. Sie sehen sich als Pädagogen in der Pflicht, den Auszubildenden die Perspektiven aufzuzeigen, welche aus der Entscheidung für einen Ausbildungsabbruch resultieren. Dazu zählen viele Lehrkräfte auch das Aufzeigen von Möglichkeiten zur Verhinderung einer vorzeitigen Vertragslösung oder eines Ausbildungsabbruches. Wenn schulische Probleme auftreten, werden die Lehrkräfte aufmerksam, suchen das Gespräch und sprechen Empfehlungen aus. Nach Aussagen der Lehrkräfte haben diese dann einen engeren Kontakt zu den Auszubildenden, wenn sie die Position des Klassenlehrers innehaben, und bekommen dementsprechend mehr von Konflikten am Arbeitsplatz mit. Dementsprechend können die Lehrkräfte intervenieren und das Gespräch mit den Auszubildenden suchen. Die Resilienz der Auszubildenden zu stärken und den Fokus auf die Ausprägung der kommunikativen Kompetenz zu legen, damit Auszubildende sich trauen, etwas zu sagen, wird von den Lehrkräften als ihre beratende Tätigkeit gesehen.

[...] wir als Pädagogen unsere Hauptaufgabe sehen, dass wir natürlich mit den Möglichkeiten, die wir haben, diese Schüler unterstützen und auffangen, oder auch noch zusätzlich beratend begleiten, durch ausbildungsberatende Hilfe (A_D_22: Z. 84-87).

Diese beratende und unterstützende Aufgabe wird in dem Interview A_D_22 bestätigt.

Zusammenarbeit und Kooperation

Eine besondere Stellung nehmen laut den Lehrkräften die Zusammenarbeit mit und Kontaktaufnahme zu den Betrieben ein. Die Aussagen der Lehrkräfte beziehen sich auf die Kontaktaufnahme zum Ausbildungsbetrieb, um präventiv von beiden Seiten zu agieren. Die Zusammenarbeit fällt unterschiedlich stark aus, und zwar je nachdem, wie groß die Betriebe oder die Klassengröße sind. Die enge Zusammenarbeit mit den Betrieben ist den Lehrkräften sehr wichtig. Sie wollen den Auszubildenden dadurch helfend zur Seite stehen.

Wenn da irgendwelche Probleme entstehen, dann nimmt natürlich die Schule, aber auch die Betriebe gleichermaßen Kontakt auf und dann wird versucht, die Probleme zu lösen (A_D_22: Z. 8-11).

Sobald Probleme oder Fehlzeiten auftreten, nehmen die Lehrer zu den Betrieben Kontakt auf, dies bestätigt auch das Interview A_D_22.

Handlungsempfehlungen/ Präventionsmaßnahmen

Bei der Befragung der Lehrkräfte ist als zentraler Bereich das Entgegenwirken einer vorzeitigen Vertragslösung oder

eines Ausbildungsabbruches genannt worden. Darunter werden die Maßnahmen oder Angebote zur Verhinderung verstanden. Die Lehrkräfte haben in diesem Bereich auf die Schulsozialarbeiter, Vertrauenslehrer, Schulseelsorger und Beratungslehrer als Kooperationspartner hingewiesen. Die Auszubildenden können mit diesen Fachkräften gezielt auf Probleme eingehen und bekommen hilfreiche Maßnahmen aufgezeigt. Die Beratungslehrer sind in Bezug auf die Organisation und Prävention von Ausbildungsabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen geschult. Sie können Gesprächstechniken anwenden, die eine effizientere Lösungsorientierung zur Folge hat. Der Schulseelsorger greift besonders bei Schicksalsschlägen ein und hilft, mit diesen in richtiger Weise umzugehen. Möglichkeiten, wie die Agentur für Arbeit als beratende Einrichtung, werden beschrieben. Ausbildungsbegleitende Unterstützungsmaßnahmen werden kurz erwähnt, indem die Auszubildenden sich hier bei Einkommenschwierigkeiten beraten lassen können. Als eine Präventionsmaßnahme wird auch der Kontakt zu den Betrieben deklariert. Eine Lehrkraft berichtet von dem Modell „Schüler lernen von Schülern“ als Nachhilfeoption, wobei gleichzeitig die soziale Kompetenz gestärkt wird.

Aber Präventionsmaßnahmen gibt es in jeder der Bildungsgruppen, wo wir im Grunde genommen mal darauf hinweisen, dass es sag mal wir sprechen, diese Kontakte zwischen den Betrieben, und den Auszubildenden und der Schule ist und sehr wichtig (A_D_22: Z. 181-184).

5.2 Diskussion der Ergebnisse (Bertke/Wilkens)

Die Auswertung und Interpretation der Ergebnisse werden von beiden Autorinnen gemeinsam vorgenommen, um bestmögliche Interpretationsergebnisse zu erzielen. Es werden diejenigen Ergebnisse präsentiert, die für die Forschungsfrage besonders wichtig sind, aber auch die Aspekte, bei denen sich bei den beiden Autorinnen in den Interviews besondere Übereinstimmungen oder Unterschiede ergeben haben. In diesem Kapitel werden die Ergebnisse mit dem Forschungsstand aus Kapitel 3 diskutiert.

Ein Themenschwerpunkt, der in den Interviews immer wieder auftaucht, besteht darin, dass die Lehrkräfte zu wenige Hintergrundinformationen über die Auszubildenden besitzen und somit nicht immer exakt mitteilen können, warum eine Ausbildung vorzeitig gelöst oder abgebrochen wurde (vgl. Kapitel 5.1.1, 5.1.2 und 5.2). Dies ist interessant, da den Lehrkräften bisher eine andere Rolle zugesprochen wird. Denn in Untersuchungen wird den Lehrkräften bei der Früherkennung von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen eine bedeutende Rolle zugesprochen (Deuer, 2001, S. 410 ff.).

Bei der Beantwortung der Forschungsfrage steht der Zeitpunkt einer vorzeitigen Vertragslösung oder eines Ausbildungsabbruches nicht unbedingt im Vordergrund. Die Verfasserinnen dieser Forschungsarbeit stufen den Zeitpunkt jedoch als einen wichtigen Faktor ein, und zwar bezogen auf die Ergebnisse, die erzielt wurden. Die befragten Lehrkräfte stimmen mit dem Forschungsstand, nämlich, dass eine Vertragslösung gehäuft in dem ersten Ausbildungsjahr inklusive der Probezeit zu verzeichnen ist, zunächst

überein. Sie messen dem Zeitpunkt allerdings keine hohe Bedeutung bei und widersprechen sich somit in ihren Aussagen. Zunächst bezeichnen sie die Probezeit als einen gehäuftten Zeitpunkt, revidieren später jedoch ihre Aussagen, indem sie betonen, dass es keinen besonderen Zeitpunkt gäbe, sondern Vertragslösungen immer auftreten. Die statistischen Daten zeigen in Kapitel 2.2.2, dass vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche mit einer Quote von 60% innerhalb des ersten Ausbildungsjahres die Probezeit inbegriffen stattfinden. Jedoch finden in jedem Ausbildungsjahr durchweg Lösungen statt (Frey & Ertelt, 2013, S. 443; Schuster, 2016, S. 9). Insofern macht der Widerspruch der Interviewpartner Sinn, da sie eine Tendenz zur Probezeit sehen. Es gibt aber immer wieder in allen Jahrgängen Fälle, bei denen eine Ausbildung abgebrochen oder ein Vertrag gelöst wird. Dadurch gewinnen die Lehrkräfte den Eindruck, dass es keinen bestimmten Zeitpunkt gibt.

Die Berufsschule spielt nach Ansicht der Lehrkräfte eher eine Nebenrolle im Kontext von vorzeitigen Vertragslösungen oder Ausbildungsabbrüchen. Dieses Faktum spiegelt sich auch in dem Forschungsstand wider, denn beispielsweise bei Schöngen (2003, S. 8) oder WHKT (2002, S. 49) wird die Berufsschule als ein Faktor für einen Abbruch oder eine Lösung am seltensten genannt (vgl. Kapitel 3.2.6). Das Verträge durch schulische Überforderung bedingt gelöst werden, räumen einige Lehrkräfte in den Interviews ein. Dies spiegelt den Forschungsstand wider, wie die Studien von Frey und Ertelt (2013, S. 444 f.), von Schöngen (2003, S. 8) WHKT (2002, S. 49) und Öhme (2002, S. 4) zeigen. In diesem Zusammenhang spielt aus Sicht der

Auszubildenden der Theorie-Praxis-Transfer eine bedeutende Rolle. Mit diesem Befund konnten die Lehrkräfte nichts anfangen. Sie weisen darauf hin, dass sie guten praxisorientierten Unterricht an ihren Schulen durchführen, wodurch dieser Transfer gegeben sei. Möglicherweise handelt es sich hier um Differenzen zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung. Die Lehrkräfte stufen das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis nicht als einen ausschlaggebenden Punkt ein, auch wenn die Leistungsschwierigkeiten der Auszubildenden damit in Verbindung stehen (Frey & Ertelt, 2013, S. 444 ff.).

Schulische Gründe spielen auch eine Rolle, wenn sie mit dem Fachlichen einfach nicht klarkommen. Es ist wirklich so. Wir hatten z.B. einen Flüchtling, der kam mit der Sprache nicht klar, der hat auch aufgehört. (L_A_15: Z. 58-61).

Und genau das tritt jetzt vermehrt auf, dass wir ja die Flüchtlinge aus Afghanistan, Syrien, Elfenbeinküste usw. haben. Dass, wenn sie wirklich massive Sprachprobleme haben, dass dann auch, habe ich jetzt 2 Fälle gehabt bis jetzt, von sagen wir mal insgesamt 12, die dann davon vorzeitig abgebrochen haben (A_C_29: Z. 56-58).

Als einen neuen Aspekt, der in der Literatur nur geringe Erwähnung findet, bezeichnen die Lehrkräfte in dieser Untersuchung die Sprachbarriere von Auszubildenden mit Migrationshintergrund, der immer präsenter wird, wie den Aussagen von L_A_15 oder A_C_29 zu entnehmen ist.

Betriebliche Beweggründe für einen Ausbildungsabbruch oder eine vorzeitige Vertragslösung sind laut Aussagen aller Lehrkräfte von sehr zentraler Bedeutung. Dieses Faktum deckt sich auch mit anderen Befunden. Besondere Beweggründe stellen laut den befragten Lehrkräften vor allem die Überforderung im Betrieb und ganz zentral die Ausbildungsqualität dar. Das zeigt sich auch in anderen Untersuchungen (Öhme, 2002, S. 45). Die Lehrkräfte meinen, dass hinsichtlich der Ausbildungsqualität häufig die gemäß BBiG vorgeschriebenen Rahmenbedingungen in den Betrieben nicht realisiert werden. Des Weiteren würde die Ausbildung von Ausbildungsordnungen abweichen, das wird zumindest in einigen Interviews aufgeworfen (Boockmann et al., 2014, S. 44; Frey & Ertelt, 2013, S. 446). Wenn die Qualität in den Ausbildungsbetrieben wirklich verbesserungswürdig ist, dann kann dies ein grundsätzliches Problem im Ausbildungssystem darstellen. Damit kann einhergehen, dass es zu einer negativen Beeinflussung des Lernerfolgs der Auszubildenden kommt. Die mangelnde Motivation wurde in Untersuchungen von Ernst und Spevacek (2012, S. 13) sowie Greilinger (2013, S. 56) bereits aufgegriffen. Laut Aussage der befragten Lehrkräfte lässt sich möglicherweise diese darauf zurückführen, dass schlechte betriebliche Rahmenbedingungen die Erwartungen der Auszubildenden trüben und daher zu Unzufriedenheit führen. Die Arbeitsbedingungen sind ebenfalls ein durchaus nennenswerter Beweggrund. Wie auch in der Literatur beschrieben, werden ausbildungsfremde Tätigkeiten, Betriebsklima und Überstunden zu denjenigen Arbeitsbedingungen gezählt, die für die Auszubildenden eine wichtige Rolle spielen. Wenn die

Ausbildungsbedingungen nicht optimal sind, dann besteht ein erhöhtes Risiko für das vorzeitige Beenden einer Ausbildung (Autorengruppe BWP Osnabrück i. E.; Greilinger, 2013, S. 59; Martsch & Thiele, 2017, S. 4; Uhly, 2015, S. 20). Das sehen auch die Lehrkräfte so. Vor allem die ausbildungsfremden Tätigkeiten oder das Betriebsklima belasten die Jugendlichen. Überstunden werden eher als ein nebensächliches Argument verwendet. In diesem Fall spielt eher der Umgang mit den Überstunden seitens des Betriebs eine Rolle. Ein weiterer betrieblicher Beweggrund, den die Lehrkräfte anführen, ist die Organisation im bzw. vom Betrieb. Aus Sicht der Lehrkräfte besteht dann die Gefahr für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch, wenn die Betriebsgröße ungünstig ist, weil beispielsweise ein Unternehmen lediglich aus einem Chef und einigen Auszubildenden besteht oder, weil die Ausbildung durch den Betrieb selbst nicht optimal organisiert ist. Das zeigen auch quantitative Analysen, z. B. Frey und Ertelt (2013, S. 446) oder Schöngen (2003, S. 9 f.). Daraus lässt sich schließen, dass vor allem Kleinstunternehmen Probleme mit den organisatorischen Rahmenbedingungen haben. Ein neuer Erkenntnisgewinn dieser Forschung besteht darin, dass die Lehrkräfte hauptsächlich die betrieblich bezogenen Beweggründe für einen Ausbildungsabbruch oder eine vorzeitige Vertragslösung sehen. Denn in der Literatur und anderen Studien, in denen Lehrkräfte befragt wurden, sind meistens die auszubildendenbezogenen Gründe eine Hauptursache, wie z. B. die fehlende Ausbildungsreife, die mangelnden Kompetenzen usw. (vgl. Kapitel 3.2).

Die berufswahlbezogenen Gründe dafür, eine Ausbildung vorzeitig zu beenden, werden von den Lehrkräften nicht als zentral angesehen, aber sie spielen durchaus auch eine Rolle. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn es darum geht, dass die Auszubildenden eine falsche Vorstellung vom Ausbildungsberuf haben. Denn die Vorstellungen von der Ausbildung stimmen häufig nicht mit der Ausbildungsrealität/ -wirklichkeit überein. Das zeigen verschiedene Untersuchungen (Öhme, 2002, S. 46; Schöngen, 2003, S. 10; Stadler & Schmid, 2016, S. 65; WHKT, 2002: S. 43). Spevacek (2012, S. 13) nimmt an, dass die Quote der falschen Vorstellungen in Bezug auf den Beruf unter den berufswahlbezogenen Gründen mit 46 % einer der häufigsten Gründe ist. Doch nicht nur der Ausbildungsberuf, sondern auch der Ausbildungsbetrieb kann den Erwartungen nicht genügen, das sagen auch die befragten Lehrkräfte.

Boockmann et al. (2014, S. 39) halten in einer Studie fest, dass der Grund für die Vertragslösung meist nicht die Wahl eines falschen Berufs ist, sondern dass die Auszubildenden mit dem normalen Arbeitsleben überfordert sind. Dieses Faktum wird durch die Aussage von L_A_15 und L_N_20 nochmals untermauert.

Überforderung teilweise auch schon, das sind Leute, die sagen, das ist nichts für mich (L_A_15: Z. 111 - 112).

Aber das ist schon was häufig eine hohe Belastung ist und auch dass sie es einfach nicht gewohnt sind, ja, den ganzen Tag zu arbeiten (L_N_20: Z. 52 - 54).

Die persönlichen Gründe, die zu einer Vertragslösung führen können, sind ebenfalls vielfältig, wie der Forschungsstand zeigt (Boockmann et al., 2014, S. 121; Öhme, 2002, S. 46; Piening et al., 2012, S. 49; Schöngen, 2003, S. 8). Zentrale persönliche Gründe sind demnach die Gesundheit und familiäre Veränderungen. Auch die befragten Lehrkräfte schätzen dies so ein. Dass Eltern die Auszubildenden zu einer bestimmten Ausbildung drängen, wird in der Literatur bisher nur selten aufgegriffen bzw. nur beiläufig erwähnt. In diesem Zusammenhang wird eher die fehlende Unterstützung der Eltern genannt (Boockmann et al., 2014, S. 121). In der vorliegenden Untersuchung stellt sich dies hingegen als ein zentrales Thema dar. Folglich wird dieses Phänomen bisher möglicherweise unterschätzt, dass dies ein relevanter Grund für vorzeitige Lösungen sein kann. Andere Untersuchungen bestätigen, dass das Risiko vorzeitiger Vertragslösungen höher ist, wenn die Ausbildung nicht dem Wunschberuf entspricht, und dieses Faktum ein erhöhtes Risiko zur Lösung eines Ausbildungsvertrags in sich birgt (Frey & Ertelt, 2013, S. 448; Schöngen, 2003, S. 10).

Die mangelnde Ausbildungsreife und fehlende Kompetenzen der Auszubildenden sind ebenfalls wichtige Themen in den geführten Interviews. Das spiegelt den Forschungsstand wider, denn in den Studien von Frey und Ertelt (2013, S. 447) und bei Stadler und Schmid (2006, S. 88) wird dies ebenfalls als bedeutend eingestuft. Ebenso wie bei Frey und Ertelt (2013, S. 447) berichten die Lehrkräfte in den Interviews, dass die Auszubildenden vielfach noch nicht reif genug für eine Ausbildung sind.

Manchmal ist es auch mangelnde Ausbildungsreife, dass sie noch zu jung sind (L_B_26: Z.30-31),

[...] vor allem auch das die benötigte Ausbildungsreife einfach noch nicht vorhanden ist (L_N_20: Z. 28-29).

Den Lehrkräften wird im Vertragslösungsgeschehen bisher eher eine Beratende Rolle zugesprochen (Deuer, 2001, S. 411 f.). In dieser Rolle sehen sich die befragten Lehrkräfte durchweg. Hierbei ist ihnen besonders wichtig, dass sie den Auszubildenden nicht dazu raten, die Ausbildung zu beenden, sondern versuchen ihnen Informationen zu vermitteln, die Konsequenzen vor Augen zu führen, gemeinsam nach Alternativen zu suchen oder sie diesbezüglich zu informieren. Wenn die Auszubildenden beispielsweise mit der Frage kommen, ob sie einen Aufhebungsvertrag unterschreiben sollen oder nicht, wird den Auszubildenden hiervon dann abgeraten, wenn sie noch über keine Alternative verfügen. Somit stehen die Lehrkräfte den Auszubildenden in Gesprächen unterstützend, helfend und beratend zur Seite. Vorzeitige Vertragslösungen stellen somit ein Handlungsfeld von Lehrkräften dar, für das sie über entsprechende Beratungskompetenzen verfügen müssen.

Die Zusammenarbeit und Kooperation werden in den Interviews ebenfalls als eine zentrale Rolle der Lehrkräfte deutlich. Die Lehrkräfte der verschiedenen Schulen kooperieren auf verschiedenste Weisen mit den Ausbildungsbetrieben. Dies erfolgt beispielsweise durch Ausbildersprechtage, die an den Schulen veranstaltet werden, in regelmäßigen Feedbackrunden mit Unternehmen und Schülern

zusammen oder in Beratungsgesprächen mit den Akteuren der Ausbildung. Besonders bei auftretenden Problemen, wie dem Risiko einer Vertragslösung, verstärkt sich die Kooperation seitens der Lehrkräfte zu den Unternehmen. Dies geschieht auch umgekehrt, wobei die Kooperationsbereitschaft von der jeweiligen Lehrkraft und dem jeweiligen Betrieb abhängt. Des Weiteren charakterisieren sich die Lehrkräfte auch als eine kooperative Instanz mit den Schülern, indem sie sich als eine Vertrauensperson anbieten. Dies geht ebenfalls mit der beratenden Rolle, in der sich die Lehrkräfte sehen, einher.

Die Kategorie der Handlungsempfehlungen und Präventionsmaßnahmen, welche die Lehrkräfte anmerken, werden in diesem Teil der Arbeit nicht weiter erwähnt. Hierauf wird in dem Kapitel Handlungsempfehlungen und Präventionsmaßnahmen (Kapitel 5.3) näher eingegangen.

Die Kammern werden in den Interviews immer wieder als eine Kontaktinstitution im Rahmen von Ausbildungsabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen genannt. Die Lehrkräfte äußern sich dahingehend, dass diese als Ansprechpartner im Sinne der Betriebe und Auszubildenden agieren. Jedoch stellt sich dies aus Sicht der Lehrkräfte als ein Konflikt dar, wenn es darum geht, die Interessen der Auszubildenden und gegenüber einem Betrieb zu vertreten.

[...] ja ich tu mich mit den Kammern schwer. Ich würde mir wünschen, dass da mehr passiert, wenn da was gemeldet wird. Aber man muss dann auch wieder die Kammern verstehen. Wer bezahlt die Kammern? Das sind die Betriebe mit ihren Gebühren. Ja dann sind sie natürlich auch in der

Zwickmühle. Aber manchmal wäre es doch schön, wenn man mal sagen würde, Mensch, ich glaube, ihr solltet erst mal aussetzen mit Ausbilden (L_B_26: Z. 243-265).

Den Konflikt der Kammern stellt L_B_26 gut dar, denn wie die Lehrkraft hier erwähnt, bekommen die Kammern ihre Gelder von den Betrieben, sodass sie diese nicht vergraulen wollen, weil ein Auszubildender sich beschwert. Hierdurch befinden sich die Kammern in einer schwierigen Position, denn sie sind zwischen den Auszubildenden und den Betrieben verortet.

5.3 Handlungsempfehlungen und Präventionsmaßnahmen (Bertke/Wilkens)

Bei der Auswertung der Interviews kristallisierte sich heraus, dass die Lehrkräfte die Handlungsempfehlungen und Präventionsmaßnahmen als sehr wichtig empfinden. In diesem Zusammenhang sind sie auf die ihnen bereits bekannten und bestehenden Maßnahmen eingegangen. So heben die Lehrkräfte Unterstützungsangebote durch Schulsozialarbeiter, Vertrauenslehrer, Beratungslehrer und Schulseelsorger in der Zusammenarbeit als wertvoll heraus. Demzufolge können die genannten Akteure zur Prävention von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen einen wertvollen Beitrag leisten, werden in der Forschung zu vorzeitigen Vertragslösungen bisher jedoch kaum berücksichtigt. Zudem stellen sie eine Möglichkeit dar, dass die Lehrkräfte entlastet werden. Die genannten Akteure sind speziell im Anwenden von Gesprächstechniken geschult und können vielfältige Möglichkeiten zum Umgang mit einem

Ausbildungsabbruch oder einer vorzeitigen Vertragslösung aufzeigen. Beispielhafte Präventionsmaßnahmen sind laut den Berufsschullehrkräften die Angebote für eine Nachhilfe oder andere Angebote für lernschwächere Auszubildende.

Die Betriebe werden von den Lehrkräften als entscheidend für die Prävention angesehen. Dabei spielt die Zusammenarbeit zwischen Lehrkraft und Ausbilder eine wesentliche Rolle, um die Anzeichen eines potenziellen Ausbildungsabbruches oder einer vorzeitigen Vertragslösung des Auszubildenden frühzeitig wahrzunehmen und diesem/ dieser dementsprechend entgegenzuwirken. Eine bessere Kommunikation zwischen den Berufsschulen und den Betrieben stellt sich als wichtig dar, vor allem dann, wenn beachtet wird, dass die betrieblichen Gründe eine hauptsächliche Ursache für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch bilden. Denn durch eine bessere Kommunikation und Zusammenarbeit dieser Akteure kann der Vertragslösungsquote ggf. entgegengewirkt werden. In diesem Zusammenhang werden vor allem Ausbildersprechtag oder Gesprächskreise mit allen Beteiligten der Ausbildung empfohlen, bei denen die Lehrkräfte, Auszubildenden und Ausbilder anwesend sind und über mögliche Verbesserungen oder Probleme sprechen können. Aus Sicht der Lehrkräfte sollten die Ausbildungsberatungen der Kammern häufiger in Anspruch genommen werden, vor allem in Bezug auf die Vermittlung bei Konfliktsituationen zwischen den Betrieben und Auszubildenden. Des Weiteren sollten die Betriebe versuchen ihre betriebliche Ausbildungsqualität zu verbessern, dies könnte z. B. durch eine Beratung bei der jeweiligen Kammer erfolgen.

Die befragten Lehrkräfte wünschen sich, dass die allgemeinbildenden Schulen bei der Berufsorientierung intensiver mit den berufsbildenden Schulen zusammenarbeiten sollten.

Die Prävention schließt auch das Erkennen von Risiken ein. Hier gilt auch die Empfehlung grundsätzlich regelmäßige Gespräche mit den Auszubildenden darüber zu führen, wie sie sich aktuell in der Ausbildung zurechtfinden. Zu den bisherigen Handlungsempfehlungen haben die Lehrkräfte auch die Kooperation zu der Agentur für Arbeit gezählt. Diese wird den Auszubildenden unter anderem bei finanziellen oder persönlichen Problemen vermittelt.

Eine pauschale Anwendung von Präventionsmaßnahmen ist aufgrund der unterschiedlichen individuellen Gründe nicht empfehlenswert, da je nach Beweggrund andere Maßnahmen zu ergreifen sind. Es können jedoch Maßnahmen ergriffen werden, um das Risiko einer Vertragslösung oder eines Ausbildungsabbruches grundsätzlich zu vermindern, die entweder vor Beginn der Berufsausbildung oder während dessen eingeleitet werden (Peyer, 2019, S. 137 ff.; Schuster, 2016, S. 75).

Im weiteren Verlauf werden weitere Präventionsmöglichkeiten präsentiert, die aus der Literatur stammen oder aus eigenen Überlegungen resultieren. Zunächst besteht eine Handlungsempfehlung darin, dass mit den angehenden Auszubildenden umfangreichere Berufsberatungen durchgeführt werden und diese mehrere Praktika durchlaufen sollten, um ihre Berufswahl zu stärken. An den allgemeinbildenden Schulen wäre es angebracht, wenn in diesem Zusammenhang die Entwicklung der sozialen Kompetenzen der

angehenden Auszubildenden mehr in den Vordergrund gerückt würde, da es in bisherigen Untersuchungen den Auszubildenden an sozialen Kompetenzen fehle. Des Weiteren sollte hier auch eine realistische Vorbereitung auf das Berufsleben erfolgen (Peyer, 2019, S. 137 ff.; Schuster, 2016, S. 86). Diese Vorbereitung auf das Berufsleben könnte beispielsweise im Rahmen freiwilliger Arbeitsgruppen an den allgemeinbildenden oder auch an den berufsbildenden Schulen stattfinden.

Die Betriebe, aber auch die Berufsschulen könnten für leistungsschwächere Auszubildende verbesserte Unterstützungsmöglichkeiten anbieten. Ebenso sollte die Konfliktfähigkeit der Auszubildenden gefördert werden (Peyer, 2019, S. 137 ff.; Schuster, 2016, S. 86 f.). Diese Förderung könnte beispielsweise in zusätzlichen Kursen erfolgen oder indirekt mit in die Unterrichte der Berufsschule einfließen. Die Lehrkräfte an den Berufsschulen könnten im Falle von Konflikten eine spezifische Beratung anbieten. Für die Beratung seitens der Berufsschullehrkräfte ist es unerlässlich, dass eine gewisse Vertrauensbasis zu den Auszubildenden besteht. Ein ausgeglichenes Nähe- und Distanz-Verhältnis führt unter anderem dazu, dass die Auszubildenden sich eher an die Lehrkräfte wenden und ihnen gegenüber öffnen, wenn Probleme auftreten (Frey, Ertelt, & Balzer, 2012, S. 23; Peyer, 2019, S. 138).

Falls einer vorzeitigen Vertragslösung oder einem Ausbildungsabbruch nicht entgegengewirkt werden kann, so sollte wenigstens versucht werden, vonseiten der verschiedenen Akteure in der beruflichen Bildung

Wiedereingliederungsmaßnahmen der Auszubildenden einzuleiten (Peyer, 2019, S. 137 f.; Schuster, 2016, S. 86 f.).

Die Berufsberatungen der Agentur für Arbeit spielen bei der Prävention von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen eine zentrale Rolle. Bei den Berufsberatungen sollte vor allem darauf geachtet werden, dass sie die Berufswahl, die Berufseinmündung, die Berufsausbildung an sich und den Übergang in das Erwerbsleben umfassen. Inhaltliche Themen sollten in diesem Fall Statuskriterien und Konfliktfelder in den Ausbildungen und die Wichtigkeit von Betriebspraktika sein (Ertelt, o. J., S. 5 ff.; Frey et al., 2012, S. 23; Grzanna, 2016, S. 32). Wenn die Auszubildenden sich in der Ausbildung befinden, dann sollte eine nachgehende Beratung in Form einer Ausbildungsberatung erfolgen. Hier könnten Auszubildende in Bezug auf finanzielle Hilfen beraten oder eine Schuldnerberatung empfohlen werden, und zwar vor allem dann, wenn die Auszubildenden nicht mehr im Elternhaus leben. Auf diese Weise kann dem Risiko finanzieller Probleme bei den Auszubildenden begegnet werden (Ertelt, o. J., S. 5 ff.; Frey et al., 2012, S. 23).

Aufgrund der in dieser Arbeit herausgestellten mangelnden betrieblichen Ausbildungsqualität ist es sinnvoll, dass Programme zur Förderung der Ausbildungsqualität entwickelt werden, wie beispielsweise Frey et al. (2012, S. 23 f.) sie vorschlagen. Demnach sollen Unternehmen, die Defizite in der Ausbildungsqualität aufweisen, unterstützt werden, beispielweise durch externe Ausbildungsmanagements, durch die sie bezüglich der Ausbildungsorganisation intensiv beraten werden. Bei den Präventionsmaßnahmen und Handlungsempfehlungen sollte zukünftig ein stärkeres

Augenmerk auf die betrieblichen Ausbildungssituationen und -bedingungen sowie auf die Beratung gerichtet werden. Dies wird vor allem durch die Ergebnisse dieser Forschung deutlich.

5.4 Reflexion des Forschungsprozesses (Bertke/Wilkens)

Die Studienqualität ist dann von entscheidender Bedeutung, wenn es um die Bewertung einer Studie geht. Die abschließende Qualitätsbeurteilung einer Studie mittels einer Kriterienliste verdeutlicht die Evidenzstärke (Latzka, 2009, S. 307). Aus diesem Grund werden im Folgenden eine Bewertung des Forschungsprozesses und dessen Reflexion vorgenommen. Die kriteriengeleitete Reflexion konzentriert sich in dieser Arbeit auf die Vorgehensweise bei dem Feldzugang, auf die Durchführung der Interviews, sowie auf die Wahl und Durchführung der Methode.

Das Evidenzniveau einer Querschnittstudie wird insgesamt als eher niedrig eingeschätzt. Dies liegt unter anderem in der zeitlichen Erhebung begründet, die nur zu einem Zeitpunkt durchgeführt und nicht durch eine zeitliche Abfolge miteinander in den Kontext gesetzt wird (ebd.). In dieser Forschung ist der von Latzka (2009, S. 307) kritisierte Zeitpunkt bei Querschnittstudien deshalb nicht relevant, da hier die Beweggründe von vorzeitigen Vertragslösungen oder Ausbildungsabbrüchen und die Rolle der Lehrkräfte vor diesem Hintergrund untersucht wurden. Die Antworten der Lehrkräfte werden nicht dadurch beeinflusst, wann sie befragt bzw. ob sie häufiger befragt werden. Da es sich nur befragt um eigenes Erleben handelt, ist die Frage, wie stark hier tatsächlich die zu erwartenden Verzerrungen sind. Viel

relevanter scheint hier der Fakt, dass die Lehrkräfte, durch ihren direkten und regelmäßigen Zugang zu den Auszubildenden, ihre Perspektive ohne retrospektive Verzerrung erfassen und wiedergeben können.

Im Folgenden werden die klassischen Gütekriterien dieser Untersuchung betrachtet. Die klassischen Gütekriterien der Validität, Reliabilität und Objektivität können nicht komplett auf die qualitative Forschung angewendet werden (Flick, 2014, S. 413; Kuckartz, 2018, S. 201), jedoch wird versucht, diese modifiziert darzustellen.

Das Gütekriterium Reliabilität, die Zuverlässigkeit, ist in dieser Arbeit unter anderem durch das Vorgehen bei den Transkriptionen gegeben. Die Interviewaufnahmen wurden nach demselben Schema von derselben Person transkribiert. Des Weiteren ist die Reliabilität durch das Vorgehen der Forscherinnen während der Analyse der Interviews gegeben. Sie sind im zweiten Materialdurchlauf, wie im Kapitel 4.4.1 beschrieben, getrennt voneinander vorgegangen und im Anschluss daran haben sie ihre Kategorien dahingehend verglichen, inwieweit sie miteinander übereinstimmen. Der dritte Materialdurchlauf erfolgte wieder gemeinsam, wodurch Kategorien oder Codierungen nochmals überarbeitet wurden. Durch dieses Vorgehen wird eine bestehende Intercodierreliabilität und eine erhöhte Objektivität der Ergebnisse dieser Forschungsarbeit gesichert (Mayring, 2015, S. 117, 123 f.).

Die Validität ist in der qualitativen Forschung deshalb nur begrenzt einschätzbar, da die Antworten in den Interviews subjektiv sind. Der für die Interviews verwendete Interviewleitfaden wurde anhand eines Pretests mit Familienmitgliedern der beiden Verfasserinnen überprüft. Primär

sollte herausgefunden werden, ob die Fragen verständlich sind und ob die Fragen ihren Sinn erfüllen, also ob der Fragebogen das erfragt, was er erfragen soll. Durch dieses Vorgehen bei dem Interviewleitfaden ist hier eine gewisse Validität gewährleistet. Die Validität wurde von den Autorinnen ergebnisorientiert und materialorientiert geprüft. Die Objektivität dieser Arbeit ist deshalb nur teilweise gegeben, da die Forscherinnen zu dem Thema im Rahmen eines Seminars eine Studie durchgeführt haben. Aufgrund der Ergebnisse der Studie hatten sie schon einige Vorannahmen und Erwartungen an die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit. Dadurch sind die Ergebnisse dieser Forschung gegebenenfalls nicht unabhängig von den Forscherinnen. Die Objektivität ist in Bezug auf das in der Reliabilität beschriebene Vorgehen während der Analyse der Interviews gegeben. Aufgrund der Tatsache, dass die beiden Forscherinnen zu fast denselben Ergebnissen während der Kodierung gelangt sind, ist die Objektivität der Daten festgestellt (Flick, 2014, S. 412 f.).

Nun werden weitere Kriterien von Steinke (2012, S. 323 ff.) herangezogen. Zunächst wird die intersubjektive Nachvollziehbarkeit dieser Forschungsarbeit fokussiert. Zu diesem Punkt gehört die Dokumentation des Forschungsprozesses, die in dieser Arbeit sehr ausführlich skizziert wird. Hierdurch wird für den Leser jeder Schritt im Forschungsprozess nachvollziehbar dargelegt. Dies macht es möglich, dass jeder Leser diese Arbeit nach eigenen Kriterien bewerten kann. Beispielsweise ist durch die Dokumentation der Transkriptionsregeln eine Transparenz für den Leser geschaffen, wie genau die Interviews verschriftlicht wurden (ebd., S.

324 f.; ebd., 1999, S. 252). Der zweite Punkt, der zur intersubjektiven Nachvollziehbarkeit gehört, ist die Interpretation in Gruppen. Dieses Kriterium ist in diesem Forschungsprozess nur teilweise gegeben. Es wird eine Interpretation durch mehrere Personen angestrebt, die nicht in die gleiche Untersuchung involviert sind. In dieser Arbeit wird zu zweit interpretiert, jedoch sind beide Forscherinnen in die Arbeit involviert, hierdurch ist dieses Kriterium nur mit Einschränkung erfüllt. Dies war aufgrund der Rahmenbedingungen zur Anfertigung dieser Masterarbeit nicht anders möglich. Eine besondere Stärke dieser Untersuchung ist unter diesem Gesichtspunkt das Codieren der Interviews, da dies zu zweit erfolgen konnte. Der dritte Punkt betrifft die Anwendung kodifizierter Verfahren, also systematischer Analysen. Dies ist in dieser Arbeit aufgrund der im Rahmen dieser Forschungsarbeit verwendeten qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring der Fall (Steinke, 2012, S. 326). Grundlegend passen die verwendeten Methoden in dieser Forschungsarbeit zueinander und eignen sich auch für die Inhaltsanalyse nach Mayring (Steinke, 2012, S. 326 ff.; Steinke, 1999, S. 253).

Das nächste Kriterium stellt die Indikation des Forschungsprozesses dar. Dabei wird reflektiert, ob die Fragestellung mit dem qualitativen Ansatz erfolgreich durchgeführt werden konnte. Bei der Forschungsfrage dieser Arbeit hätte auch quantitativ gearbeitet werden können. Dann wären allerdings die Aussagen der Lehrkräfte durch entsprechende Antwortmöglichkeiten vorgegeben gewesen. Durch das qualitative Vorgehen konnten auch Äußerungen der Lehrkräfte erfasst werden, die ihr persönliches Empfinden, bezogen auf das Thema, widerspiegeln. Die

Forschungsgrundlage gibt viel über die Akteure in der dualen Berufsausbildung preis, jedoch weniger aus der Perspektive der Lehrkräfte heraus. Die Forschungslage zur Perspektive der Lehrkräfte beruht auf quantitativen Studien, deshalb ist es besonders wichtig, die Lehrkräfte nach ihren subjektiven Ansichten zu befragen. Die Methodenwahl dieser Arbeit ist insofern deshalb angemessen. Des Weiteren sind Experteninterviews verwendet worden, da die Lehrkräfte selbst die Experten sind, wenn die Rolle oder die Perspektive der Lehrkräfte erforscht werden soll. Die Transkriptionsregeln sind, wie in Kapitel 4.3.1 beschrieben, im Rahmen einer einfachen Transkription erfolgt, weil in dieser Arbeit der Inhalt der Interviews zentral war. Aus dem Kapitel 4.2.2 ist die Beschreibung des Samplings zu entnehmen. Die Rekrutierung der Lehrkräfte ist als nicht ideal zu bezeichnen, weil nicht alle Lehrkräfte selbst gewählt werden konnten. Die Schulleitungen haben teilweise vorgegeben, welche Lehrkräfte befragt werden dürfen. Dadurch ist es zu einer gewissen Vielfalt von Lehrkräften mit verschiedenen beruflichen Fachrichtungen und Berufserfahrungen gekommen. Dies ist als ein Vorteil zu sehen, denn die Lehrkräfte der verschiedenen Fachrichtungen beschreiben übereinstimmende Gründe in ihren jeweiligen Ausbildungsberufen. Bei einer Rekrutierung des Samplings aus nur einem Fachbereich, hätten die Ergebnisse ggf. nicht so eine gute Forschungsgrundlage ergeben (Steinke, 2012, S. 326 ff.; Steinke, 1999, S. 253).

Das dritte Kriterium ist die empirische Verankerung bzw. dessen Prüfung. Bereits die Vorbereitung und Durchführung der Interviews erfolgte in Anlehnung an den Forschungsstand, wurde jedoch mit einem offenen Impuls

eröffnet, sodass die befragten Lehrkräfte die eigene Sichtweise zunächst frei entfalten konnten. Durch das Vorgehen während der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ist die empirische Verankerung gewährleistet. In dieser Arbeit wird unter anderem bei der ersten Bildung von Kategorien deduktiv vorgegangen, wodurch der Forschungsstand miteinbezogen wird. In einem weiteren Materialdurchlauf wurden auch induktiv Kategorien gebildet, sodass auch die Kategorien aus dem empirischen Material herausgebildet werden konnten, die bisher keine theoretische oder empirische Relevanz hatten. Auf diese Weise konnten in dieser Forschungsarbeit die Theorie und Empirie miteinander verbunden werden. Vor allem in Kapitel 5.2 werden die Ergebnisse aus den Interviews mit dem Forschungsstand verbunden (ebd., 2012, S. 328 f.; ebd., 1999, S. 253).

Die Limitation ist ein weiteres Kriterium für die Güte einer qualitativen Forschung. Die vorliegende Forschungsarbeit ist in den überwiegenden Teilen verallgemeinerbar. Wie vorstehend bereits beschrieben, können die Ergebnisse aufgrund der unterschiedlichen Fachrichtungen verallgemeinert werden (ebd., 2012, S. 328 f.).

Die Kohärenz ist im Forschungsprozess dieser Arbeit gegeben (ebd., 2012, S. 330), da die Arbeit vorhandene Widersprüche aus den Ergebnissen offenlegt oder bearbeitet.

Die Relevanz dieser Arbeit wird in Kapitel 1.1 konkretisiert. Hier wird auf die Notwendigkeit dieser Forschung eingegangen und diese wird begründet, wodurch auch dieses Kriterium erfüllt ist (ebd., S. 330; Freikamp, 2008, S. 227 f.).

Das letzte Kriterium stellt die reflektierte Subjektivität dar (Steinke, S. 330 f.). Zunächst könnte ggf. ein Nachteil für die Forschung sein, dass die beiden Autorinnen dieser Arbeit keine Ausbildung im dualen System absolviert haben, da beide eine Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege abgeschlossen haben. Gleichzeitig kann hieraus auch ein Vorteil resultieren. Denn so haben die Autorinnen einen Abstand zu dem Ausbildungssystem und somit einen neutraleren Blick auf dieses. Durch die Erstellung der Prä- und Postskripte bei den Interviews konnten die Interviewerinnen eine Eigenreflexion durchführen. Bei der Durchführung der Interviews war es positiv, dass die Interviewerinnen spontan auf die Situationen und Antworten der Lehrkräfte eingehen konnten, wodurch unnötige Doppelungen von Aussagen vermieden werden konnten. Die grundsätzliche Herangehensweise der Analyse der Interviews hätte von Anfang an induktiv sein können, da die Kategorien, die deduktiv gebildet wurden, direkt überarbeitet wurden. Grundsätzlich kann der Forschungsprozess als gut gelungen bewertet werden. Der von den beiden Autorinnen gesetzte zeitliche Rahmen wurde weitgehend eingehalten. Abweichend vom Plan waren lediglich bei der Durchführung der Interviews zeitliche Veränderungen zu verzeichnen. Dies lag daran, dass in dem Bearbeitungszeitraum dieser Arbeit die Schulferien lagen, die von den Verfasserinnen nicht mit eingeplant wurden. Dadurch sind einige Interviews abweichend vom Plan in einem anderen Zeitrahmen erfolgt. Die Interviews an sich verliefen unproblematisch, siehe Kapitel 4.2.4. Die Interviewleitfragen sind, im Nachhinein betrachtet, grundsätzlich in Ordnung gewesen. Es kann sein, dass durch die

Fragestellungen ggf. eine Eingrenzung der Antwortmöglichkeiten stattgefunden hat und sie zum Teil auch lenkend waren. Durch die jeweilige Ergänzung bei einigen Fragen, schulisch oder betrieblich, könnten die Ergebnisse, die herausgekommen sind, indirekt durch die Fragestellungen hervorgehoben worden sein. Eine weitere Grenze dieser Arbeit besteht darin, dass die Lehrkräfte in den Interviews Äußerungen dazu treffen, dass sie zu wenige Hintergrundinformationen über die Auszubildenden besitzen, wodurch sie hinsichtlich der Beweggründe nur einen begrenzten Einblick haben. Jedoch hat jede Lehrkraft trotz dieser Aussage Gründe angegeben, warum es zu vorzeitigen Vertragslösungen kommt.

Schlussfolgernd kann zu dieser Forschungsarbeit die Aussage getroffen werden, dass sie eine hohe Güte besitzt, da alle Kriterien auf diese Forschungsarbeit angewendet wurden (Steinke, 2012, S. 331).

5.5 Schlussbetrachtung (Bertke/Wilkens)

In Bezug auf die Forschungsfrage: Welche Ursachen werden für die vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche in der dualen Berufsausbildung aus der Perspektive der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen genannt, lassen sich anhand der Ergebnisse aus den Interviews folgende Thesen bilden:

These: Aus Sicht der Lehrkräfte gibt es keinen bestimmten Zeitpunkt für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche, wenn sie aber einen bestimmen müssten, dann beträfe dieser die Probezeit.

Wie in der Diskussion bereits festgehalten, widersprechen sich die Lehrkräfte in der Aussage hinsichtlich des

Zeitpunkts. Resümierend kann in diesem Zusammenhang konstatiert werden, dass während des gesamten Zeitverlaufs einer Ausbildung Vertragslösungen und Abbrüche erfolgen, dass jedoch eine Häufung in der Probezeit zu verzeichnen ist (vgl. Kapitel 2.2.2 und 5.2).

These: Die berufsschulischen Gründe spielen aus Sicht der Lehrkräfte eine unbedeutende Rolle bei vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen.

Die berufsschulischen Gründe werden in der Selbstreflexion der Lehrkräfte als unwichtig bezeichnet. Sie äußern aber Punkte, wie beispielsweise die Überforderung in der Schule. Bei der Überforderung ist als Erkenntnisgewinn die Sprachbarriere zu benennen, da diese oft mit einer Überforderung einhergeht. Die Sprachbarriere ist in den vorherigen Studien noch nicht systematisch betrachtet worden. Wenngleich Studien zur Ausbildung mit Migrationshintergrund solchen Problemzusammenhängen nachgehen. Sprachprobleme nehmen vor allem aktuell aus Sicht der befragten Lehrkräfte eine wichtige Position ein. Sie sind der Ansicht, dass durch die derzeit vergleichsweise hohe Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der dualen Ausbildung die Sprachausbildung ein wichtiger Ansatz zu Vermeidung der Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche wäre. Bei den berufsschulischen Gründen existiert ein Widerspruch. Aus Sicht der befragten Lehrkräfte ist ein mangelnder Theorie-Praxis-Transfer kein Grund für eine vorzeitige Vertragslösung, jedoch stufen Auszubildende in anderen Untersuchungen dies als einen zentralen Grund ein (Frey & Ertelt,

2013, S. 444 f.; Schöngen, 2003, S. 8; Kapitel 3.2.2 und 5.2).

These: Die betrieblichen Gründe der Auszubildenden sind bei einer Vertragslösung oder einem Ausbildungsabbruch als zentral anzusehen. Aus der Perspektive der Lehrkräfte spielt die Ausbildungsqualität eine besondere Rolle.

Die Lehrkräfte benennen die Ausbildungsqualität im Betrieb immer wieder als einen Lösungs- oder Abbruchgrund. Eine mangelnde Ausbildungsqualität bereitet dem Ausbildungssystem Probleme. Dadurch kann es zu einer negativen Beeinflussung des Lernerfolgs der Auszubildenden kommen (vgl. Kapitel 3.2.1 und 5.2).

These: Die auszubildendenbezogenen Gründe sind aus der Sicht der Lehrkräfte der zweithäufigste Grund für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch.

Dem Bereich der auszubildendenbezogenen Gründe wird seitens der Lehrkräfte nach den betrieblichen Gründen eine große Bedeutung zugesprochen. Die Lehrkräfte stufen die mangelnde Ausbildungsreife und fehlenden Kompetenzen der Auszubildenden als Beweggründe ein, dass diese ihre Ausbildung nicht zu Ende führen. In den Beschreibungen der Lehrkräfte werden unter anderem auch die schulische Vorbildung und die Pünktlichkeit als Bereiche geschildert, die zu einer vorzeitigen Vertragslösung oder einem Ausbildungsabbruch führen. Als wesentlich hat sich die Lenkung durch das Elternhaus herausgestellt. Demzufolge ist die Wahl des Ausbildungsberufs nicht immer die des Auszubildenden oder auch die fehlende Unterstützung ist eine Ursache für eine vorzeitige Lösung des Vertrags oder eines

Abbruches der Ausbildung. Auch familiäre Veränderungen haben einen Einfluss auf die Beendigung einer Ausbildung aus Sicht der Lehrkräfte (vgl. Kapitel 3.2.3, 3.1.4, 3.2.5 und 5.2).

These: Die Lehrkräfte fungieren für die Auszubildenden hauptsächlich als beratende Instanz.

Ihre eigene Rolle sehen Lehrkräfte vor allem in der Beratung, schränken deren Wirkungsmacht jedoch selbst ein. Die Lehrkräfte könnten ihre beratende Tätigkeit oft nur bedingt ausführen, da sie die Auszubildenden nicht immer gut genug kennen, um sie adäquat beraten zu können. Dennoch wird den Lehrkräften extern eine zentrale Rolle bei der Prävention von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen zugesprochen (vgl. Kapitel 2.1 und 5.2).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die betrieblichen Beweggründe als zentral von den Lehrkräften eingestuft werden, dicht gefolgt von den auszubildendenbezogenen Gründen. Die berufsschulischen Gründe hingegen platzieren die Lehrkräfte an letzter Stelle. Die eigene Rolle bewerten die Lehrkräfte als zentral bei der Beratung der Auszubildenden.

Durch diese Forschungsarbeit kann der Forschungsstand diesbezüglich bestätigt werden, dass die Beweggründe für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch multikausaler Natur sind. Entgegen der allgemeinen Darstellung (Uhly, 2015, S. 20) sehen Lehrkräfte nicht die Auszubildenden als zentrales Problem, sondern machen vor allem eine mangelnde Ausbildungsqualität für vorzeitige Vertragslösungen verantwortlich. Aber auch den

Jugendlichen schreiben sie eine gewisse Verantwortung zu. Immer wieder wird von den Lehrkräften betont, dass jeder Fall individuell zu betrachten sei. Einige Ergebnisse widersprechen dem Forschungsstand, andere wiederum werden in den Interviews bestätigt, wie der Diskussion (siehe Kapitel 5.2) zu entnehmen ist.

Wie Schuster (2016, S. 88) in ihrer Studie schon erwähnt hat, bedarf es gezielt eingesetzter Präventionsmaßnahmen, um die Vertragslösungsquote zu verringern.

Sowohl durch die Präventions- als auch die Wiedereingliederungsmaßnahmen könnte das bildungspolitische Problem der Lehrvertragsauflösung minimiert werden, um die Potentiale der dualen Berufsausbildung auch in Zeiten des demographischen Wandels und dem Trend zur akademischen Ausbildung weiterhin zu nutzen. (Schuster, 2016, S. 88)

Schuster betont mit dieser Aussage die Wichtigkeit von Präventionsmaßnahmen in Bezug auf die Vertragslösungen. Diese Aussage untermauern die Lehrkräfte durch ihre Präventionsmaßnahmen, die sie entweder an ihrer Berufsschule erleben und durchführen oder, die sie von sich aus vorschlagen.

Doch eine vorzeitige Vertragslösung oder ein Ausbildungsabbruch ist nicht immer negativ in Bezug auf die Auszubildenden zu bewerten, sondern dieser Vorgang kann auch als eine Chance begriffen werden. Jahn, Heisler und Diettrich (2016) geben an, dass bei den Auszubildenden durch die Lösung oder den Abbruch des Ausbildungsverhältnisses eine

positive Identitätsentwicklung erfolgen kann. Diese positive Entwicklung bezieht sich auf die Erfahrungen, die sich aus der Bewältigung der Krise oder des Bruches, den die Vertragslösung oder der Ausbildungsabbruch verursacht hat, ergeben. Die Bewältigung kann mit der Fähigkeit der biografischen Gestaltungskompetenz einhergehen, wodurch die Auszubildenden eine Kompetenz für ihre Identitätsentwicklung erhalten (Jahn et al., 2016, S. 4). Insofern ist eine vollständige Verhinderung von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen nicht erstrebenswert. Pädagogisch gesehen wäre eine Begleitung des Prozesses sinnvoll, um die positive Identitätsentwicklung zu unterstützen. Ausblick (Bertke/Wilkens)

Die Lehrkräfte stehen an den Berufsschulen vor zahlreichen Herausforderungen in Bezug auf die vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche. Sie nehmen eine zentrale Position bei solchen Fällen ein, da sie vor allem beratend tätig werden. Um einer möglichen Überforderung der Lehrkräfte bei vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen entgegenzuwirken, sollten sie in dem Umgang damit besser geschult werden. Auf dieser Grundlage sollten in Zukunft geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt werden, um Lehrkräfte für das Thema zu sensibilisieren. Außerdem sollten Instrumente entwickelt werden, mit deren Hilfe vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche frühzeitig erkannt werden. Darüber hinaus ist die Entwicklung von Fortbildungsmaßnahmen zur gezielten Beratung zum Thema Konfliktmanagement wichtig.

Hilfreich könnte auch die Erstellung eines Handlungsleitfadens sein, der Lehrkräfte Hilfestellungen gibt, wie sie in den verschiedenen Situationen agieren können, damit sie eine gewisse Sicherheit entwickeln können. Ein sicherer Umgang mit dem Thema ermöglicht auch ein frühzeitiges Erkennen der Absicht einer Vertragslösung oder eines Ausbildungsabbruches, wodurch dieser/diesem präventiv entgegengewirkt werden kann.

Aufgrund der Ergebnisse, dahingehend, dass die betriebliche Ausbildungsqualität sich nicht immer gut in den Betrieben darstellt, sollten vor allem Studien durchgeführt werden, die einen Zusammenhang von Ausbildungsqualität und Vertragslösungen weiter untersuchen. Des Weiteren ist in diesem Zusammenhang eine Entwicklung von Möglichkeiten, welche die Ausbildungsqualität verbessern, durchaus sinnvoll. So können vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche infolge schlechter betrieblicher Ausbildungsqualität verhindert werden.

Die in den Ergebnissen dargestellte Sprachbarriere, aus der eine Überforderung in der Schule resultiert und die letztlich in die Lösung des Ausbildungsverhältnisses mündet, bedarf tiefergehender Forschung. Die Entwicklung weiterführender Unterstützungsmaßnahmen für die betroffene Personengruppe ist deshalb sinnvoll, da die derzeit existenten Unterstützungsangebote offensichtlich nicht ausreichen.

In weitergehenden Studien könnten Präventionsansätze und -maßnahmen auf deren Wirksamkeit hin überprüft werden. Ansatzpunkte sind die Kooperation zwischen Berufsschulen und allgemeinbildenden Schulen, um Berufsorientierung zu verbessern und eine realistische Berufswahl zu

ermöglichen. Dadurch erhalten Auszubildende auch frühzeitig Transparenz über die Anforderungen der Arbeitswelt. In dem Zusammenhang könnten die Bedingungen der Ausbildung einen Unterrichtsgegenstand in den allgemeinbildenden Schulen darstellen. Dabei sollte näher in Betracht gezogen werden, inwieweit die Phase vor der Ausbildung eine Rolle dabei spielt, welche Berufsbilder die Jugendlichen besitzen. Empirische Forschung kann helfen, Beweggründe falscher Vorstellungen vom Beruf, oder Fehlinformationen über den Beruf zu betrachten und zu ergründen.

Wichtig ist, dass die Rolle der Lehrkräfte weiter in den Blick genommen wird, da ihnen eine zentrale Beratungsrolle im Lösungsgeschehen zugeschrieben wird. Dies gilt insbesondere bezogen auf die Möglichkeiten der Prävention von vorzeitigen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen.

6 Literaturverzeichnis

- Aeppli, J., Gasser, L., Gutzwiller, E., & Tettenborn, A. (2014). *Empirisches wissenschaftliches Arbeiten. Ein Studienbuch für die Bildungswissenschaften* (3. Auflage). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.
- Aeppli, J., Gasser, L., Gutzwiller, E., & Tettenborn, A. (2016). *Empirisches wissenschaftliches Arbeiten. Ein Studienbuch für die Bildungswissenschaften* (4. Auflage). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.
- Autorengruppe BWP Osnabrück (im Erscheinen). Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche im Kammerbezirk Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim. In: Frommberger, Dietmar (Hrsg.). Osnabrücker Schriftenreihe zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik, (3).
- Baron, S. C. (2007). *Das duale System der Berufsausbildung unter dem Einfluss der europäischen Berufsbildungspolitik. Entwicklungsprozesse und Herausforderungen*. Verfügbar unter https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00018575/Dissertation_Sonja_C_Baron_final.pdf [Stand: 05.11.2019]

- Beicht, U., Krewerth, A., Eberhard, V., & Granato, M. (2009). Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. *BIBB Report. Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung*, 3 (9), 1-16. Verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_09.pdf [Stand:03.11.2019]
- Berger, S., & Pilz, M. (2009). Benefits of VET. In Hippach-Schneider, U., Toth, B. (Hrsg.), *VET Research Report 2009. ReferNet-Research Report Deutschland. BIBB* (S. 6–49). Bonn. Verfügbar unter http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/bibb_cedefopResearchReport_de_2009.pdf [Stand:02.11.2019]
- Bergmann, D. (2016). Studien- und Ausbildungsabbrüche im Vergleich. *berufsbildung*, Jahrgang 70 (157), 22-24.
- Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931).
- Bohlinger, S. (2002). Ausbildungsabbruch: *Einblick in eine vermeintliche Randerscheinung des deutschen Bildungssystems*. Aachen: Shaker Verlag.
- Bohlinger, S. (2004). Der Zusammenhang von Benachteiligung, Vertragslösungen und Praktika. *bwp@* (6), 1-12. Verfügbar unter http://www.bwpat.de/ausgabe6/bohlinger_bwpat6.pdf [Stand: 04.11.2019]
- Boockmann, B., Dengler, C., Nielen, S., Seidel, K., & Verbeek, H. (2014). *Ursachen für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Baden-Württemberg*.

- Wissenschaftliche Studie finanziert vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg aus Mitteln der Zukunftsoffensive III der Baden-Württemberg Stiftung.* Verfügbar unter http://www.iaw.edu/tl_files/dokumente/iaw_policy_reports_nr_13.pdf [Stand: 04.11.2019]
- Borstel, S. v. (2013). *Jeder vierte Azubi schmeißt seine Lehre hin.* Verfügbar unter <https://www.welt.de/wirtschaft/article113121540/Jeder-vierte-Azubi-schmeisst-seine-Lehre-hin.html> [Stand: 10.12.2019]
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2018). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analyse zur Entwicklung der beruflichen Bildung.* Verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf [Stand: 28.10.2019]
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2019). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analyse zur Entwicklung der beruflichen Bildung.* Verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf [Stand: 28.10.2019]
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009a). *Ausbildungsabbrüche vermeiden - neue Ansätze und Lösungsstrategien* (Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung). Verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf [Stand: 07.11.2019]
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009b). *Auswirkungen von demographischen Entwicklungen auf die*

- berufliche Ausbildung.* Verfügbar unter https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/auswirkungen_demografische_entwicklung_berufliche_ausbildung.pdf [Stand: 10.12.2019]
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019). *Bundesbildungsbericht 2019.* Verfügbar unter https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf [Stand: 29.10.2019]
- Buslei, H., Haan, P., Kemptner, D., Weinhardt, F., & Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2018). *Arbeitskräfte und Arbeitsmarkt im demographischen Wandel. Expertise.* Verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_IFT_Arbeitskraefte_und_Arbeitsmarkt_im_demographischen_Wandel_2018.pdf [Stand: 10.12.2019]
- Büchter, K. (2018). *Berufsschulen in der dualen Ausbildung und regionalen Wirtschaft. Gleichberechtigte Partnerschaft durch Reformen?* Verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_059_2018.pdf#page18 [Stand: 10.12.2019]
- DESTATIS (Statistisches Bundesamt) (2018). *Wintersemester 2018/2019: So viel Studierende wie noch nie an deutschen Hochschulen eingeschrieben.* Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/11/PD18_460_213.html [Stand: 10.12.2019]
- DESTATIS (Statistisches Bundesamt) (2019). *Bevölkerung im Erwerbsalter sinkt bis 2035 voraussichtlich um 4 bis 6 Millionen.* Verfügbar unter

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/06/PD19_242_12411.html [Stand: 09.12.2019]

Deuer, E. (2001). Auf den Lehrer kommt es an. Ausbildungsabbrüche vermeidbar. *Wirtschaft und Erziehung*, 53 (12), 409-412.

Deuer, E. (2006). Themen-Es bleibt dabei: Berufsschullehrer sind für die Prävention von Ausbildungsabbrüchen von zentraler Bedeutung. *Wirtschaft und Erziehung*, 58 (12), 405-409.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2019). *Ausbildungsreport 2019. Ausbildung 4.0// digital. lernen. gemeinsam. entwickeln.* Verfügbar unter https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=2ahU-KEwiQk_blrOfmAhWPKVAKHaAEAlOQF-jABegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fjugend.dgb.de%2F%2B%2Bco%2B%2B14a03fc4-ae9a-11e8-abbf-525400d8729f%2FAusbildungsreport-2019.pdf&usg=AOvVaw3wEkVU10a8rLOZWU2iAMy2 [Stand: 09.12.2019]

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2017). *Exportschub trotz politischer Risiken. Ergebnisse der DIHK-Konjunkturumfrage bei den Industrie- und Handelskammern.* Verfügbar unter https://griechenland.ahk.de/fileadmin/AHK_Griechenland/Infotek/Sonstige/DIHK-Konjunkturumfrage_Jahresbeginn_2017_web.pdf [Stand: 10.12.2019]

- Diettrich, A. (2004). Ausbildungszufriedenheit von Auszubildenden im IT- Bereich – Ergebnisse einer Untersuchung in Thüringen. *Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik*, 19 (35), 49-65.
- Diettrich, A. (2016). Neue Jugend, neue Ausbildung: Ausbildungsqualität und Abbrüche aus der Perspektive von Jugendlichen und Jugendforschung. *berufsbildung*, Jahrgang 70 (157), 16-18.
- Dresing, T., & Pehl, T. (2015). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende*. Verfügbar unter <https://www.audiotranskription.de/Praxisbuch-Transkription.pdf> [Stand: 07.11.2019]
- Ebbinghaus, M. (2016). Qualität betrieblicher Berufsausbildung in Deutschland – Weiterentwicklung bisheriger Ansätze zur Modellbildung aus betrieblicher Perspektive. In Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (Hrsg.), *Berichte zur Beruflichen Bildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Ebbinghaus, M., & Krewerth, A. (2014). Ausbildungsqualität und Zufriedenheit – Analysen aus Sicht von Betrieben und Auszubildenden in Deutschland. In Fischer, M. (Hrsg.), *Qualität in der Berufsausbildung. Anspruch der Wirklichkeit*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Ernst, V. & Spevacek, G. (2012). *Verbleib von Auszubildenden nach vorzeitiger Vertragslösung. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2012*. Verfügbar unter

https://www.hannover.ihk.de/fileadmin/data/Dokumente/Themen/Aus-_und_Weiterbildung/Ausbildung/130306_Ver%C3%B6ffentlichung_Internet_.pdf
[Stand: 04.11.2019]

Ertelt, B.-J. (o.J.). *Prävention von Ausbildungsabbrüchen durch Berufsberatung*. Verfügbar unter <http://www.praelab-hdba.de/fileadmin/redaktion/Materialien/pyadb.pdf> [Stand: 16.12.2019]

Fedorets, A., & Spitz-Oener, A. (2011). Flexibilität und Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten mit dualer Berufsausbildung. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, 44 (1-2), 127-134.

Fehring, G., & Windelband, L. (2008). Qualität der betrieblichen Ausbildung – Herausforderungen, Defizite und Handlungsfelder. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik online*, Spezialausgabe 4, 1-16. Verfügbar unter http://www.bwpat.de/ht2008/ft03/fehring_windelband_ft03-ht2008_spezial4.pdf [Stand: 12.12.2019]

Flick, U. (2014). Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In Baur, N., & Blasius, J. (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 411-424). Wiesbaden: Springer VS.

Forschungsprojekt ProBE (o. J.). *Postskript zur Interviewerhebung im Rahmen des Forschungsprojekts ProBE*. Verfügbar unter <https://www.uni-due.de/~hd257ku/probe/media/interviews/PostSkript.pdf> [Stand: 22.10.2019]

Freikamp, U. (2008). Bewertungskriterien für eine qualitative und kritisch-emanzipatorische Sozialforschung. In

- Freikamp, U., Leanza, M., Mende, J., Müller, S., Ullrich, P., & Voß, H.-J. (Hrsg.), *Kritik mit Methode? Forschungsmethoden und Gesellschaftskritik* [Texte der Rosa Luxemburgstiftung] (Band 42, S. 215-232). Berlin: Karl Dietz Verlag.
- French, M. (2016). Professionalisierte betriebliche Ausbildung als Grundlage systemischer Ausbildungsqualität. Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen durch professionalisiertes Ausbildungspersonal. *berufsbildung*, Jahrgang 70 (157), 19-21.
- Frey, A., & Ertelt, B.-J. (2013). Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Ausbildung. In Frey, A., Lissmann, U., & Schwarz, B. (Hrsg.), *Handbuch Berufspädagogische Diagnostik* (S. 441-476). Weinheim: Beltz Verlag.
- Frey, A., Ertelt, B.-J., & Balzer, L. (2012). Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Grundbildung in Europa: Aktueller Stand und Perspektiven. In Baumeler, C., Ertelt, B.-J., & Frey, A. (Hrsg.), *Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung* (S. 11-60). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Frommberger, D. (2005). Der Betrieb als Lernort in der beruflichen Bildung – Kennzeichen und Analysen aus komparativer Perspektive. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online*, (9), 1-18. Verfügbar unter: https://www.bwpat.de/ausgabe9/frommberger_bwpat9.pdf [Stand:02.11.2019]

- Frommberger, D. (2013). *Qualität und Qualitätsentwicklung in der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Wichtige Positionen und Interessen sowie ausgesuchte Befunde der Berufsbildungsforschung*. Bottrop: G. I. B.
- Frommberger, D. (2017). Der Betrieb als Lernort in der beruflichen Bildung – internationale Entwicklungen im Vergleich. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, (32), 1-20. Verfügbar unter http://www.bwpat.de/ausgabe32/frommberger_bwpat32.pdf [Stand:02.11.2019].
- Gläser, J., & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. Wiesbaden: VS.
- Govet (2017). *Berufsbildungspersonal in Betrieb und Berufsschule. Das Herz der dualen Berufsausbildung*. Verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/govet_praesentation_berufsbildungspersonal.pdf [Stand: 07.11.2019]
- Greilinger, A. (2013). *Analyse der Ursachen und Entwicklungen von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksberufen*. Verfügbar unter https://lfi-muenchen.de/wp-content/uploads/2017/08/2013_gesamtes_Dokument_Analyse-von-Ausbildungsabbr%C3%BChen.pdf [Stand: 04.11.2019]
- Greilinger, A. (2019). *Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung. Erkenntnisse zu Berufs- und Betriebswechselln in- und außerhalb des Handwerks*.

Verfügbar unter https://lfi-muenchen.de/wp-content/uploads/2019/05/2019_LFI_bwl_Laufbahnanalysen.pdf
[Stand: 13.09.2019]

Grzanna, C. (2016). Berufsorientierung zur Vermeidung von Abbruchrisiken. *berufsbildung*, Jahrgang 70 (157), 32-34.

Handwerksordnung (HwO) vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074).

Harten, U. (2016). *Duale (betriebliche) Ausbildung in Niedersachsen und Bremen Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen*. Verfügbar unter https://www.econstor.eu/bitstream/10419/178048/1/regional_nsb_1602.pdf [Stand: 04.11.2019]

Heisler, D. (2016a). Qualität der Ausbildung und Professionalität des Ausbildungspersonals in der Berufsausbildung. Bedingungsfaktoren für Ausbildungsabbrüche aus der Sicht von Jugendlichen. *berufsbildung*, Jahrgang 70 (157), S. 13-15.

Heisler, D. (2016b). Stichwort: „Ausbildungsabbrüche“ vs. „vorzeitige Vertragslösungen“ oder „Vertragswechsel“. *berufsbildung*, Jahrgang 70 (157), 35.

Jahn, R. (2016). Vertragslösungen und Besetzungsschwierigkeiten. Reaktionen ostdeutscher Betriebe auf veränderte Marktbedingungen. *berufsbildung*, Jahrgang 70 (157), 9-12.

- Jahn, R., Heisler, D., & Diettrich, A. (2016). Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche – nur Probleme oder auch Chancen? *berufsbildung*, Jahrgang 70 (157), 2-5.
- Jenewein, K. (2016). Ausbildungsabbrüche und Ausbildungsqualität. *berufsbildung*, Jahrgang 70 (157), 1.
- Jungkunz, D. (1996). Zufriedenheit von Auszubildenden mit ihrer Berufsausbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 92 (4), 400–415.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.). (2018). *Bildung in Deutschland 2018 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. Verfügbar unter <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf> [Stand 07.11.2019]
- Krewerth, A., & Beicht, U. (2011). Qualität der Berufsausbildung in Deutschland: Ansprüche und Urteile von Auszubildenden. In Krekel, E., & Lex, T. (Hrsg.), *Neue Jugend, neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung* (S. 221–241). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. Verfügbar unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/6550> [Stand: 15.11.2019]
- Krewerth, A., Beicht, U., Eberhard, V., Granato, M., Ebbinghaus, M., & Flemming, S. (2010). *BIBB-Forschungsverbund zur Ausbildungsqualität in Deutschland*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter

- https://www.bibb.de/tools/data-pro/data/documents/pdf/eb_22202.pdf [Stand: 10.11.2019]
- Krewerth, A., Eberhard, V., & Gei, J. (2008). *Merkmale guter Ausbildungspraxis. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors*. Verfügbar unter <https://metadaten.bibb.de/download/671> [Stand: 13.11.2019]
- Kuckartz, U. (2010). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* (3., aktualisierte Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.
- Kultusministerkonferenz (2018). *Berufliche Ausbildung im Dualen System – ein international beachtetes Modell*. Verfügbar unter <https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/duale-berufsausbildung.html> [Stand: 07.11.2019]
- Kutscha, G. (2010). Berufsbildungssystem und Berufsbildungspolitik. In Nickolaus, R., Pätzold, G., Reinisch, H., & Tramm, T. (Hrsg.), *Handbuch der Berufs- und Wirtschaftspädagogik* (S. 311–323). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

- Lachmayr, N. (2017). Die Lehre aus Sicht der Lernenden: Lehrlinge als neue Anspruchsgruppe im Qualitätsdiskurs beruflicher Lernprozesse. In Schlögl, P., Stock, M., Moser, D., Schmid, K., & Grammlinger, F. (Hrsg.), *Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovationen, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand* (S. 241-252). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Landratsamt Regensburg (2018). *Sonderbericht. Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Berufsausbildung*. Verfügbar unter https://media.pt-dlr.de/transferinitiative/Regensburg_LK_Sonderbericht_vorzeitige_vertragsloesungen_berufsausbildung_2018.pdf [Stand: 29.10.2019]
- Lange, S. (2019). *Die Berufsausbildungseingangsphase. Anforderungen an Auszubildende und ihre Bewältigungsstrategien am Beispiel des Kfz-Mechatronikers*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Latza, U. (2009). Umgang mit Querschnittstudien in der Arbeitswelt. *Zentralblatt Arbeitsmedizin*, 10 (59), 306-310. Verfügbar unter https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-70-01-344-2_242.pdf [Stand: 10.11.2019]
- Liebig, S., Gebel, T., Grenzer, M., Kreusch, J., Schuster, H., Tschewinka, R., Watteler, O., & Witzel, A. (2014). *Datenschutzrechtliche Anforderungen bei der Generierung und Archivierung qualitativer Interviewdaten* [RatSWD Working Paper, Series 238], 1-24.

- Matthes, S., Ulrich, J. G., Flemming, S., Granath, R.-O., & Milde, B. (2019). *Deutlich mehr Ausbildungsplatzangebote, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit*. Verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_beitrag_naa309-2018.pdf [Stand: 09.12.2019]
- Martsch, M., & Thiele, P. (2017). Ausbildungszufriedenheit und Vertragsauflösungen als regionaler Spiegel betrieblicher Ausbildungsqualität. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, (32), 1-36. Verfügbar unter http://www.bwpat.de/ausgabe32/martsch_thiele_bwpat32.pdf [Stand:02.11.2019]
- Mayring, P. (2001). Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 2 (1), 1-12.
- Mayring, P. (2007). Designs in qualitativ orientierter Forschung. *Journal für Psychologie*, 15 (2), 1-10.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (11. aktualisierte und überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.
- Mierke, K., Förster, N., Stemme, S. (2015). Was wirklich zählt: Bedeutsamkeit der Aufgaben, Feedback durch die

- Vorgesetzten und kollegiales Teamklima als Determinanten der Ausbildungszufriedenheit im Gastgewerbe. *Wirtschaftspsychologie*, 2, 13-23.
- Mischler, T. (2014). Abbruch oder Neuorientierung? Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk. *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 43 (1), 44-48.
- Neuberger, O., & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem „Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)“*. Bern: Huber.
- Oehme, A. (2002). Ziellauf – Eine Initiative zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. In: Bohlinger, S., & Jenewein, K. (Hrsg.), *Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis* (Beiträge zu den 12. Hochschultagen Berufliche Bildung 2002 in Köln, S. 39-50). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Peyer, V. (2016). Ein Blick hinter die Kulissen der Lösungsquoten des Berufsbildungsberichtes. Die Datenerhebung zu vorzeitigen Vertragslösungen bei zuständigen Stellen. *berufsbildung*, Jahrgang 70 (157), 6-8.
- Peyer, V. (2019). Vorzeitige Vertragslösungen. Vorzeitige Vertragslösungen- Nur ein Betriebliches Problem? Die Rolle von Lehrkräften an beruflichen Schulen im Umgang mit vorzeitigen Vertragslösungen. *Bildung und Beruf*, (1), 133-140.

- Piening, D., Hauschildt, U., Heinemann, L., & Rauner, F. (2012). *Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen aus der Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig. Eine Studie im Auftrag der Landratsämter Nordsachsen und Leipzig sowie der Stadt Leipzig*. Verfügbar unter https://www.bildungsmarktsachsen.de/media/pdf/Abbrecherstudie_Nordsachsen_2012.pdf [Stand: 07:11:2019]
- Pfadenhauer, M. (2002). Auf gleicher Augenhöhe reden. Das Experteninterview – ein Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. In Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 113-130). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Quante-Brandt, E. (2005). Ausbildung gestalten - Ausbildungsabbrüche vermeiden - Sozialkompetenz entwickeln. In BIBB (Hrsg.), *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* (S. 36-39). Bonn. Verfügbar unter <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwj85mA6um-AhVL3QKHbjkDp4QFjABegQIBRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.bibb.de%2Fveroeffentlichungen%2Fde%2Fpublication%2Fdownload%2F1066&usg=AOvVaw1VE7EVagy4LuVHJhAs9DPl> [Stand: 10.11.2019]
- Quante-Brandt, E., & Grabow, T. (2008). Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen. Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess. BBIB, Bonn: W. Bertelsmann

- Verlag. Verfügbar unter
[https://www.bwpat.de/ht2008/ft11/quante-brandt_grabow_ft11-ht2008_spezial4 .pdf](https://www.bwpat.de/ht2008/ft11/quante-brandt_grabow_ft11-ht2008_spezial4.pdf) [28.11.2019]
- Quante-Brandt, E., Rosenberger, S., & Breden, M. (2006). *Ausbildungsrealität - Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf. Bremer Beiträge zur Praxisforschung der Akademie für Arbeit und Politik*. Verfügbar unter https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/zap/Bleib_dran/Dokumente/Veroeffentlichungen/Ausbildungsrealitaet_An-spruch_und_Wirklichkeit.pdf [Stand: 10.11.2019]
- Rädiker, S., & Kuckartz, U. (2019). *Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA. Text, Audio und Video*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Ramsenthaler, C. (2013). Was ist „Qualitative Inhaltsanalyse?“. In Schnell, M., Schulz, C., Kolbe, H., & Dunger, C. (Hrsg.), *Der Patient am Lebensende. Eine Qualitative Inhaltsanalyse* (S. 23-42). Wiesbaden: Springer VS.
- Rohrbach-Schmidt, D., & Uhly, A. (2015). Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67, 105-135.
- Rosenbohm, S. (2016). Mixed Methods Sampling: Die Verwendung von quantitativen Daten zur Fallauswahl am Beispiel einer qualitativen Organisationsstudie. In Liebig,

- S., Matiaske, W. (Hrsg.), *Methodische Probleme in der empirischen Organisationsforschung*. Wiesbaden (S. 267-284). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schanz, H. (2015). *Institutionen der Berufsbildung. Vielfalt in Gestaltungsformen und Entwicklung* (Band 2, 3., aktualisierte Auflage). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Schmid, E., & Stalder, B. E. (2007). *Lehrvertragsauflösung: direkter Wechsel und vorläufiger Ausstieg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Verfügbar unter http://www.unine.ch/files/live/sites/gpa/files/shared/documents/03%20pdf%20des%20articles%20collaborateurs/Stalder/SchmidStalder_2007_leva_wechsel_ausstieg.pdf [Stand: 04.11.2019]
- Schuster, M. (2016). Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen. In: Reuter, A., Hansjosten, H., & Gergen, T. (Hrsg.), *EIKV-Schriftreihe zum Wissens- und Wertemanagement*. Rameldange. Verfügbar unter <https://www.econs-tor.eu/bitstream/10419/142429/1/862161193.pdf> [Stand: 01.11.2019]
- Schöngen, K. (2003). Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch? Ergebnisse einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung. *ibv Publikationen*, 25, 5-19. Verfügbar unter http://doku.iab.de/ibv/2003/ibv2503_5.pdf [Stand: 01.11.2019]

- Stalder, B. E., & Schmid, E. (2006). *Lehrvertragsauflösung, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Bern. Verfügbar unter http://www.be.ch/portal/de/veroeffentlichungen/publikationen.ass-tref/dam/documents/ERZ/GS/de/BiEv/ERZ_2006_Lehrvertragsaufloesungen_ihre_Ursachen_und_Konsequenzen.pdf [Stand:01.11.2019]
- Stalder, B. E., & Schmid, E. (2016). *Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg - kein Widerspruch: Wege und Umwege zum Berufsabschluss*. Bern: Hep Verlag.
- Statistica (Statistisches Bundesamt) (2019). *Anzahl der Schulabsolventen/ -abgänger in Deutschland im Abgangsjahr 2018 nach Abschlussart*. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/235973/umfrage/schulabsolventen-abgaenger-in-deutschland-nach-abschlussart/> [Stand: 09.12.2019]
- Stamann, C., Janssen, M., & Schreier, M. (2016). Qualitative Inhaltsanalyse – Versuch einer Begriffsbestimmung und Systematisierung. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 17 (3), 1-13.
- Stein, P. (2014). Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In Baur, N., & Blasius, J. (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S.135-154). Wiesbaden: Springer VS.
- Steinke, I. (1999). *Kriterien qualitativer Forschung. Ansätze zur Bewertung qualitativ-empirischer Sozialforschung*. Weinheim: Juventa Verlag.

- Steinke, I. (2012). Gütekriterien qualitativer Forschung. In Flick, U., Kardorff, E. v., & Steinke, I. (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (9. Auflage, S. 319-331). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Tausendpfund, M. (2018). *Quantitative Methoden in der Politikwissenschaft. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Terwey, A. (2019). *Fachkräftemangel in 400 Berufen: Wie sich der Missstand in Deutschland beheben lässt*. Verfügbar unter https://www.focus.de/finanzen/news/arbeitsmarkt/informatik-altenpflege-oeffentliche-verwaltung-fachkraeftemangel-in-400-berufen-wie-sich-der-missstand-beheben-laesst_id_108699_88.html [Stand: 10.12.2019]
- Tettenborn, S. (2016). Auflösung von Ausbildungsverträgen. In Pahl, J.-P. (Hrsg.), *Lexikon Berufsbildung. Ein Nachschlagewerk für die nicht-akademischen und akademischen Bereiche* (3. Auflage, S. 65-67). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Uhly, A. (2015). Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage, und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufspolitik. In BBIB (Hrsg.), *Wissenschaftliche Diskussionspapiere*, (157). Verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wdp-157_barrierefrei.pdf [Stand: 28.10.2019]

- Ulrich, J. G., & Tuschke, H. (1995). Probleme während der Lehre. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 18 (3), 198-212.
- Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e.V. (2010). *Bildungsautonomie. Zwischen Regulierung und Eigenverantwortung. Jahresgutachten 2010*. Wiesbaden: VS.
- Wassermann, S. (2015). Expertendilemma. In Niederberger, M., & Wassermann, S. (Hrsg.), *Methoden der Experten- und Stakeholdereinbindung in der sozialwissenschaftlichen Forschung* (S.15-32). Wiesbaden. Springer Verlag.
- Westdeutscher Handwerkskammertag (2002). *Befragung von Abbrechern, Ausbildern und Berufskolleglehrern zum Thema Ausbildungsabbruch*. Bielefeld: TNS EMNID. Verfügbar unter https://www.whkt.de/index.php?eID=tx_securedownloads&u=0&g=0&t=1578227481&hash=418c3bc6ae7f601693eb2d5a76d03d7fb4e98b5c&file=/fileadmin/user_upload/hp_whkt/downloads/service/ziellauf_emnid-gesamt_download.pdf [Stand: 10.12.2019]
- Wirth, K. (2015). Anforderungen dualer Ausbildung an den Lernort Schule – Erfahrungen im Betrieb systematisch einbeziehen! *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 44 (1), 14-17.
- Witzel, A. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Wolf, H. (2016). *Exit statt Voice: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in der dualen Berufsausbildung*. Verfügbar unter <https://www.bildungsmarkt->

sachsen.de/media/pdf/Abbrecherstudie_Nordsachsen_2012.pdf [Stand: 07.11.2019]

7 Anhang

Induktiv angepasstes Kategoriensystem

Kategorie	Subkategorie (Rang 1)	Subkategorie (Rang 2)	Subkategorie (Rang 3)	Definition	Beispiel aus einem Interview	Kodier Regel
Zeitpunkte für vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche				Die Zeitpunkte, die die Lehrkräfte sehen, in denen die Auszubildenden		

				ihre Ausbildung abbrechen oder ihren Ausbildungsvertrag lösen		
	Probezeit			Vertragslösungen oder Ausbildungsabbrüche während der vertraglich festgelegten Probezeit.	„[...] innerhalb der ersten drei Monate, wo die Probezeit ist [...]“ (L_B_26)	Nennungen wie während der Probezeit usw.
	1. Ausbildungsjahr			Der Zeitraum des ersten Ausbildungsjahres.	„ja das passiert im ersten Ausbildungsjahr sehr viel“ (L_I_24)	Nennungen wie 1. Ausbildungsjahr

	2. Ausbildungsjahr/ Zwischenprüfung			Der Zeitraum des zweiten Ausbildungsjahres.	„[...] also 2. Ausbildungsjahr“ (L_N_20) „[...] wo die Gesellenprüfung Teil 1, was früher die Zwischenprüfung war [...]“ (A_F_25)	Nennungen wie z.B. 2. Ausbildungsjahr, 1,5 Ausbildungsjahr
	Kein bestimmter Zeitpunkt				„Das ist glaube ich immer unabhängig von irgendwelchen Zahlen und Zeiten“ (A_F_25)	Nennungen, wie keine oder unabhängig, spielt keine Rolle
Gründe für vorzeitige				Die Gründe von		

Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche				Auszubildenden für eine vorzeitige Vertragslösung oder einen Ausbildungsabbruch aus der Perspektive der Lehrkräfte		
	Berufsschulische Gründe			Gründe einer Vertragslösung oder eines Ausbildungsabbruchs im Kontext der berufsbildenden Schule		

		Theorie-Praxis Verhältnis		Die Vermittlung von theoretischen Inhalten in Verbindung zur praktischen Anwendung	„Da ist eine Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis“ (L_B_26)	Angaben, die das Verhältnis der Theorie und Praxis beschreiben. Nennungen wie schulisches Verständnis und die Kopplung von Theorie und Praxis
		Konflikte mit Lehrkräften oder Schülern		Gegenseitiges Anecken von Lehrern und Schülern oder Schülern und Schülern	„[...] das die Schüler sich untereinander nicht verstanden haben“ (L_P_15)	Angaben, die zwischenmenschliche Auseinandersetzungen zwischen den

						<p>Interakteuren umfassen.</p> <p>Nennungen wie Unwohl-fühlen in dem Klassenver-band, mit Schülern bzw. Lehrern nicht klar kommen</p>
		Leistungs-schwierigkei-ten		Umsetzungs-schwierigkei-ten von ver-schiedenen Unterrichtsinhalten. Proble-me den Lernan-forderungen	„[...] wenn ir-gendwie so ne Überforderung stattfindet [...]“ (L_I_24) „[...] ich bin schulisch überfordert, ich bin vor	<p>Aussagen die eine Überfor-derung umfas-sen und diese als Ursache se-hen.</p> <p>Nennungen wie</p>

				zu folgen und Leistungsschwierigkeiten mit den Unterrichtsinhalten	„allein sprachlich überfordert“ (A_H_24)	Überforderung, kommen nicht mit dem Lernstoff mit, schlechte Noten, in der Fachtheorie nicht mithalten können, sprachliche Probleme
		Noten nicht als Grund	Noten nicht als Grund	Schulnoten sind nicht als Grund für eine vorzeitige Vertragslösung oder Abbruch zu sehen	„Noten sehe ich nicht als Grund für den Abbruch“ (L_A_15)	Nennungen wie Noten gelten nicht als Grund, Zeugnisse sind gut, schlechte Noten scheinen nicht zu stören

		Schulische Gründe spielen keine Rolle		berufsschulbezogene Beweggründe sind nicht als Grund anzusehen	„Ich glaube, dass die Schule nicht der Grund ist, ganz, ganz selten [...]“ (L_B_26)	Aussagen, die die Schule nicht als einen Lösungsgrund sehen. Nennungen wie sehe ich nicht als Grund, selten ein Grund, Nebenrolle, kein Abbruch aufgrund der Schule, selten unzufrieden in der Schule
	Betriebliche Gründe			Gründe einer Vertragslösung oder	„Also für die meisten ist es wirklich,	Aussagen, die die Betriebe als einen

				eines Ausbildungsabbruchs im Kontext der Betriebe	glaube ich, der Betrieb die Hauptursache“ (A_G_09)	<p>Beweggrund für vorzeitige Vertragslösungen oder Ausbildungsabbrüche sehen.</p> <p>Nennungen wie zusätzliche Arbeitsstunden, nicht zufrieden mit dem Betrieb, hauptsächlich den Betrieb betreffend, nicht einhalten der Regeln</p>
--	--	--	--	---	--	--

		Überforderung im Betrieb		Die Auszubildenden kommen mit den Anforderungen im Betrieb nicht zu recht	„Dann natürlich auch noch, dass die Auszubildenden zu sehr gefordert werden. Natürlich auch dass es zu schwer für sie ist.“ (L_A_15)	Aussagen die sagen, dass die Auszubildenden in den Betrieben überfordert sind. Nennungen wie die Auszubildenden werden stark gefordert im Betrieb, Auszubildende sind stark belastet, schwere Arbeit, Überforderung im Betrieb
--	--	--------------------------	--	---	--	---

		Mangelnde Ausbildungsqualität		Die Qualität der Ausbildung entspricht nicht den Anforderungen an die jeweilige Ausbildung wie beispielsweise Rahmenlehrpläne	„Und das spielte wohl einen Grund, dass die Ausbildungsqualität nicht so war. Und der Ausbildungsablauf nicht so war [...]“ (A_F_25)	Aussagen, die unter die Kategorie „Mangelnden Ausbildungsqualität“ fallen, die eine mangelnde Ausbildung zur Folge haben, oder diese implizieren. Nennungen wie die Ausbildung ist nicht den eigentlichen Ausbildungsinhalten angemessen, zu
--	--	-------------------------------	--	---	--	---

						wenig Ausbilder, immer dieselben Aufgaben im Betrieb, keine Ausbilder vorhanden, mangelnde Ausbildung im Betrieb
		Arbeitsbedingungen				
			Ausbildungsfremde Tätigkeiten	Ausbildungstätigkeiten, die den Ausbildungsinhalten nicht entsprechen	„Betrieblich, dass sie z.B. im 3. Lehrjahr dann nur die niederen Tätigkeiten, wie fegen, aufräumen, Steine	Aussagen, die ausbildungsfremde Tätigkeiten oder die Ausnutzung der

					schleppen und so was machen dürfen“ (A_C_29)	Auszubildenden, beinhalten. Nennungen wie Nebentätigkeiten, ausbildungsfremde Tätigkeiten, Botengänge, Hilfsarbeiteraufgaben, Ausnutzung der Auszubildenden, billige Arbeitskraft
			Betriebsklima	Zwischenmenschliche Beziehungen und	„[...] eine betriebliche Stimmung mit dem	Aussagen, die sich auf die zwischenmenschlichen

				Unstimmigkeiten im Betrieb	unmittelbaren Mitarbeiter [...]“ (L_M_11)	Beziehungen in den Betrieben beziehen. Nennungen wie Unwohl-fühlen im Betrieb, Konflikte im Betrieb, Auseinander-setzungen mit dem Chef, Ausbilder usw., zwischen-menschliche Beziehungen im Betrieb, schlechte Behandlung im Betrieb, Stress
--	--	--	--	----------------------------	---	--

						am Arbeitsplatz, Mobbing
			Überstunden	Über die Wochenarbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit.	„[...] dass die Auszubildenden oft Überstunden machen müssen [...]“ (A_L_13)	Nennungen wie Überstunden, zu viel gearbeitet, Samstagsarbeit, länger arbeiten als geplant
		Motivationsgründe in Betrieben (nur bei Bertke)		Eine mangelnde Motivation bei der Arbeit im Betrieb.	„Man merkt dann, sie wollen das wohl, aber sie haben auf den Betrieb keinen Bock“ (L_A_15)	Aussagen, die die Motivation der Auszubildenden im Betrieb betreffen.
		Organisation im/vom Betrieb		Die Ausbildungsorganisation im Betrieb	„Samstagsarbeit, Bezahlung, Urlaubsgeld und	Aussagen, die die organisatorischen Rahmen in den

					ähnliches“ (L_A_15)	Betrieben umfassen. Nennungen wie rechtliche Rahmen, Zeit für das Berichtsheft, Arbeitszeiten, zu viele Auszubildenden eingestellt, Verstoß gegen die Arbeitszeitregelungen, Vorgehen bei Entlassungen, Urlaubsgeld, Bezahlung
--	--	--	--	--	------------------------	---

	Berufswahl- bezogene Gründe			Gründe einer Vertragslö- sung oder ei- nes Ausbil- dungsab- bruchs im Kontext der Berufswahl der Auszubil- denden		
		Falsche Vor- stellungen vom Beruf		Mangelnde Informatio- nen über den Beruf und nichtzutref- fende Vorstel- lungen davon	„Weil sie sozu- sagen andere Vorstellung hatten von dem Beruf und dann irgend- wann merken: ja das war es nicht“ (L_B_26)	Aussagen, die auf eine falsche Vorstellung von dem Beruf hindeuten oder unzureichende Informationen

						<p>über den Beruf.</p> <p>Nennungen wie der Beruf passt nicht, wenige Vorabinformationen, Vorstellung vs. Wirklichkeit, andere Vorstellungen vom Beruf, Berufsbildvorstellung, kein Spaß, unerfüllte Erwartungen vom Ausbildungsberuf</p>
--	--	--	--	--	--	---

		Nicht der Wunschberuf		Der Ausbildungsberuf ist nicht der Traumberuf der Auszubildenden	„Die letzten Jahre war es immer so, dass viele den Beruf erlernt haben, weil sie keine andere Ausbildungsstelle bekommen haben. Das heißt für die meisten, es ist nicht der Wunschberuf“ (A_G_09)	Aussagen, die ausschlaggebend dafür sind, dass der gewählte Beruf nicht der Wunschberuf war. Nennungen wie Identifikation mit dem Betrieb, Ausbildung war nicht das Ziel, Wunschberuf nicht erfüllt, Beruf ist nicht das Richtige
--	--	-----------------------	--	--	---	--

		Einkommenserwartung		Der Verdienst während und nach der Ausbildung entspricht nicht den Vorstellungen der Auszubildenden	„Das liegt, bei ihm ist es halt, der weiß, was er nach der Ausbildung verdienen würde, er ist ihm zu wenig, dazu hat er alleine keine Lust mehr“ (L_M_11)	Aussagen, die schlussfolgern lassen, dass die zukünftige Einkommenserwartung ursächlich ist. Nennungen wie schlechte Bezahlung, Ausbildungsvergütung gering, Verdienst nicht gut, Einstiegsgehälter
	Persönliche Gründe			Gründe einer Vertragslösung oder eines	„Es ist allerdings ab und zu auch mal ein Fall, wo ich	Nennungen wie persönliche/ private Probleme,

				Ausbildungsabbruchs im Kontext personenbezogener Beweggründe	sage mal, dass dann aus persönlichen Gründen der Schüler nicht weitergehen möchte.“ (A_D_22)	Stress zu Hause, Erreichen eines höheren Bildungsabschlusses, nicht Zutrauen der Ausbildung, personenbezogene Probleme
		Gesundheitliche Probleme		Gesundheitliche Beeinträchtigungen, um den Ausbildungsberuf auszuführen	„[...] dass die Ausbildung abgebrochen wurde aus gesundheitlichen Gründen. Ich weiß gar nicht genau die gesundheitlichen	Aussagen, die den Gesundheitszustand betreffen. Nennungen wie Schwangerschaft, gesundheitliche Probleme,

					Gründe, aber so nach einem Jahr und einigen Fehltagen [...] mit einem gelben Schein, [...] entschuldigt so zusagen, dass das denn abgebrochen wurde“ (L_I_24)	körperliche Belastung
		Familiäre Veränderung		Änderung der privaten Lebensumstände im Kontext von Familie	„[...] Krankheit dieser Mutter. Es sind ganz, ganz oft so	Aussagen, die das familiäre Umfeld und dortige

					persönliche Schicksale, die dahinterstecken“ (L_N_20)	Veränderungen betreffen. Nennungen wie Trennung der Eltern, erkranktes Familienmitglied, Konflikte in der Familie und Freunden, Umzug der Familie
		Bildungsniveau und Schichtzugehörigkeit		Die schulischen Bildungsvoraussetzungen und der soziale Status der	„[...] mit sozialschwächerem Hintergrund, sind öfter bei Abbrüchen ja	Nennungen wie soziales Umfeld, sozial schwächere Schüler, niedriges

				Auszubildenden	[...]“ (A_C_29)	Bildungsni- veau, Bildungs- chance, Schichten
		Elternhaus		Die Umge- bungsfaktoren bedingt durch das Eltern- haus oder Er- ziehungsbe- rechtigten	„[...] ich sag mal vom Papa dazu aufgefor- dert werden, ich bin Infor- matiker also wirst du Elektriker. Die Stelle ist für dich besorgt“ (L_A_15)	Nennungen wie Kontakt/ Unterstützung zum Eltern- haus, Eltern entscheiden über den Be- ruf, alleinerzie- hende Eltern- teile, Probleme im Elternhaus
	Mangelnde Ausbildungs- reife und Kompeten- zen			Die Voraus- setzungen des Entwick- lungsstandes und sozialen	„[...] die benö- tigte Ausbil- dungsreife ein- fach noch nicht	Aussagen, die beinhalten, dass die Auszu- bildenden nicht reif

				<p>Kompetenzen bezogen auf die Berufswelt sind noch nicht ausreichend ausgebildet</p>	<p>vorhanden ist“ (L_N_20)</p>	<p>genug für eine Ausbildung sind und es ihnen dafür an Kompetenzen fehlt.</p> <p>Nennungen wie mangelnde Ausbildungsreife, Ziellosigkeit, Ernsthaftigkeit, eingeschränktes Zukunftsdenken, fehlender Umgang mit Konflikten,</p>
--	--	--	--	---	--------------------------------	--

						Kommunikationsschwierigkeiten, mangelnde Leistungsbereitschaft
		Mangelnde schulische Vorbildung / Basiskenntnisse		Die zuvor erworbenen schulischen Qualifikationen reichen nicht für eine Ausbildung aus	„[...] weil die gar nicht so die Schulabschlüsse haben oder kommen ohne Schulabschluss“ (A_C_29)	Aussagen, die die schulische Vorbildung der Auszubildenden betreffen. Nennungen wie Schulabschluss, schlechte Schulbildung, nicht die Voraussetzungen für den Beruf

						mitbringen, Niveauschwierigkeiten
		Pünktlichkeit		Das Einhalten von zeitlichen Absprachen und Vorgaben seitens der Auszubildenden ist unzureichend	„Zu spät kommen morgens, passiert dann häufiger“ (L_I_25)	Nennungen wie nicht an Zeiten halten, zu spät kommen, Unpünktlichkeit
Rolle der Lehrkräfte bei einer vorzeitigen Vertragslösung und einem Ausbildungsabbruch				Funktion von Lehrkräften		

	Beratende Tätigkeit			Strukturierte und unverbindliche Kommunikation mit den Auszubildenden	„Ich sehe mich eher als beratendes Mitglied, ich möchte keinem Schüler sagen, er möchte abbrechen oder nicht abbrechen. [...]“ (L_A_15)	Aussagen der Lehrkräfte, die sie als eine beratende Instanz sehen. Nennungen wie Informationsgabe, Anleitung, unterstützend beratend, mögliche Alternativen aufzeigen, zuhören, Probleme anhören, Ansprechperson, Gesprächsangebote,
--	---------------------	--	--	---	---	---

						Rückmeldungen zu schulischen Leistungen, Kommunikation mit den Auszubildenden
	Zusammenarbeit und Kooperation			Interaktion und Kommunikation zwischen Schule und Betrieb	„[...] weil wir uns sehr stark mit den Betrieben austauschen, Ausbildersprechtag in dieser Richtung“ (L_A_15)	Aussagen bei denen es um die Kooperation zwischen Schule, Betrieb und Auszubildenden geht. Nennungen wie Kooperation, Vermittlung zu anderen

						Abteilungen, Ausbilder-sprechstage, enger Kontakt zu Ausbildungsbe-trieben und Gespräche mit diesen, Gesprä-che mit allen drei Betroffe-nen Akteuren
	Zu geringes Hinter-grundwissen über die Aus-zubildenden			Mangelnde Informatio-nen über die Schüler	„Ansonsten be-kommen wir vom Umfeld der Schüler re-lativ wenig mit“ (L_A_15)	Nennungen wie wir wissen nicht genü-gend über die Schüler, wenig Wissen über das Umfeld der Schüler,

						Schüler erzählen wenig, wenig Kontakt zu Eltern, Schüler suchen nicht das Gespräch, vermehrte organisatorische Aufgaben, keine Rückmeldungen
--	--	--	--	--	--	--

Handlungsempfehlungen/ Präventionsmaßnahmen				Vorschläge von Maßnahmen, um vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche entgegenzuwirken	„Beratungslehrer, die darauf geschult sind [...] und auch inhaltlich, die auch Ausbildungsabbruch verhindert und auch organisiert werden“ (A_F_25)	Aussagen, die Präventionsmaßnahmen oder Handlungsempfehlungen beinhalten. Nennungen wie Ausbildersprechtage, ausbildungsbegleitende Maßnahmen, Agentur für Arbeit, Nachhilfe, Kooperationspartner, soziale Unterstützung,
---	--	--	--	---	--	--

						Beratungslehrer, Berufsinformationstage, Schulsozialarbeiter, Seelsorger, Lernkonzepte
Kammern als Kontaktinstitution (nur bei Bertke)				Innungen als Kooperationspartner und Akteur in der Berufsausbildung	„Aber es passiert relativ wenig, dass die Kammer da mal, [...] man auch diesen Interessenkonflikt in Erwägung ziehen. [...]“ (L_B_26)	Aussagen, die über die Kammern/ Innungen getroffen werden. Nennungen wie Kammern, Ansprechpartner, Ausbildungsberater,

						Interessenskonflikte, Interessenvertretungen, betriebliche Kontrollen, Arbeitgebervertretung
--	--	--	--	--	--	--