

Dran bleiben ...

Sicherung des Ausbildungserfolgs durch ein integriertes Unterstützungsangebot in Bremen

► Der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse bewegt sich insbesondere im Handwerk weiterhin auf einem hohen Niveau. Gleichzeitig markieren demografischer Wandel, Fachkräftemangel sowie gewachsene und veränderte berufliche Anforderungen wichtige aktuelle und zukünftige Handlungs- und Konfliktfelder. Neben der hohen Anzahl von Ausbildungsabbrüchen sind stagnierende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und fehlende Ausbildungsreife der Jugendlichen wichtige Symptome, die auf die Notwendigkeit flankierender Maßnahmen im System der dualen Berufsausbildung verweisen. Im Beitrag werden das Unterstützungsangebot des Bremer Projekts „Ausbildung – Bleib dran“ für Ausbildungsbetriebe und Jugendliche sowie zentrale Ergebnisse einer empirischen Begleitstudie vorgestellt.

„Ausbildung – Bleib dran“: Ein Konzept zur Sicherung des Ausbildungserfolgs

Bereits in den 1990er Jahren wurde die hohe Anzahl von Ausbildungsabbrüchen – insbesondere im Handwerk – im Bundesland Bremen als ernsthaftes Problem erkannt. In der Akademie für Arbeit und Politik, einer Einrichtung der Universität Bremen, wurde die Thematik aufgegriffen, um Ursachen und Hintergründe zu erforschen sowie ein praxisnahes Präventions- und Interventionsangebot zu entwickeln (QUANTE-BRANDT/GRONWALD 1999), das in den Jahren 2001 bis 2008 in dem Projekt „Ausbildung – Bleib dran“ umgesetzt wurde.¹

Die Erkenntnisse aus der Ursachenforschung machen deutlich, dass Ausbildungsabbrüche sehr häufig das Resultat unbearbeiteter eskalierter Konflikte sind, die ihren Ursprung sowohl im betrieblichen und schulischen, aber auch im persönlichen Umfeld haben. Wesentliche Bestandteile des Ansatzes von „Ausbildung – Bleib dran“ sind daher das frühzeitige Erkennen und Bearbeiten dieser Problemlagen. Vor diesem Hintergrund wurde ein differenziertes Konzept mit Maßnahmen der Prävention und Intervention auf verschiedenen Ebenen etabliert, die sich auf Ausbildungsberufe konzentrieren, in denen der Anteil der Abbrecher/-innen besonders hoch ist. Das Unterstützungsangebot ist zudem in ein Netzwerk eingebunden, in dem alle Institutionen, die den Ausbildungsprozess umsetzen, beteiligt sind.² Insofern handelt es sich um ein integriertes Konzept, das die Nähe zu den Akteuren sicherstellt.

Unter Prävention lassen sich im Unterstützungskonzept unterschiedliche ergänzende Angebote subsumieren, die sich einerseits direkt an die Auszubildenden richten und andererseits Multiplikatoren wie Berufsschullehrer/-innen und Ausbilder/-innen erreichen. Zu den Maßnahmen, die primär für Auszubildende zugeschnitten sind, gehören



PETER MEHLIS

Dr., wiss. Mitarbeiter an der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen



EVA QUANTE-BRANDT

Prof. Dr., an der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

¹ Das Projekt wurde mit ESF-Mitteln finanziert und endete im August 2008. Im Sommer 2009 wird das Projekt neu starten.

² „Arbeitsausschuss Ausbildungsabbrecher/-innen“ (Bremen) und „Arbeitskreis zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen“ (Bremerhaven)

Start-up-Veranstaltungen in den Berufsschulen zum Ausbildungsbeginn und Unterrichtseinheiten zu den Themen „Konflikt und Konfliktbearbeitung“. Für Berufsschullehrer/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen wurden Fortbildungsveranstaltungen angeboten. Die Intention präventiver Maßnahmen besteht darin, die Akteure in der beruflichen Ausbildung für mögliche Konfliktfelder und den lösungsorientierten Umgang mit Konflikten zu sensibilisieren (QUANTE-BRANDT 2005).

Eng mit den präventiven Maßnahmen ist ein Beratungs- und Vermittlungsangebot verbunden, das auf unterschiedlichen Ebenen die Möglichkeit bietet, bei Konflikten frühzeitig zu intervenieren. Das Beratungsangebot steht prinzipiell allen Ratsuchenden offen und kann in den Sprechzeiten an den kooperierenden Schulen sowie durch freie Terminvergabe in Anspruch genommen werden.

Der Beratungs- und Vermittlungsansatz

Im Beratungsprozess sind die besonderen Bedingungen des Ausbildungsverhältnisses zu beachten. Durch die engen vertraglichen und oft auch persönlichen Beziehungen sind häufig alle an der Ausbildung beteiligten Akteure mittel- bzw. unmittelbar an Konflikten beteiligt bzw. von Konflikten betroffen, die sich aus individuellen und strukturellen Problemlagen ergeben. In der *Ausbildungskonfliktberatung* werden subjektive Wahrnehmungen und konkrete Ausbildungssituationen gemeinsam analysiert, um den Zusammenhang zwischen individuellen Problemlagen und strukturell bedingten Konflikten herzustellen. Der für eine Konfliktbearbeitung notwendige „Perspektivenwechsel“ ist für viele Auszubildende, aber auch Ausbilder/-innen, ohne Unterstützung von außen häufig nicht möglich.

Die Bearbeitung und Lösung von Konflikten erfordert idealerweise die Einbeziehung aller Beteiligten. Die *Vermittlung/Mediation*³ ist daher ein weiterer wesentlicher Bestandteil der Projektarbeit. Eine Vermittlung/Mediation lässt sich aus einem Beratungsprozess heraus initiieren, wenn die Konfliktparteien ihre Bereitschaft dazu signalisieren. Bei der Vermittlung in Ausbildungskonflikten ist es jedoch wichtig, die Hierarchie, die im Ausbildungsprozess eine wichtige Rolle spielt, zu berücksichtigen.

Das Beratungskonzept von „Ausbildung – Bleib dran“ orientiert sich am Ansatz der klientenzentrierten Beratung nach CARL R. ROGERS, bei der die Ratsuchenden im Mittelpunkt stehen. Es werden nicht Gefühle erklärt, Ratschläge erteilt, Bewertungen vorgenommen etc., sondern

³ *Mediation stellt den Gegenpol zur juristischen Bearbeitung eines Konfliktes dar. In einer Mediation lassen sich viele Konflikte klären, ohne dass die Konfliktparteien auf rechtlichen Positionen beharren müssen, weil die Interessen aller Beteiligten Berücksichtigung finden. Mediation in der Berufsausbildung soll zu einer nachhaltigen Verbesserung der Ausbildungssituation beitragen.*

das, was die Ratsuchenden einbringen, wird emphatisch und akzeptierend aufgenommen. „Wirksame Beratung besteht aus einer eindeutig strukturierten, gewährenden Beziehung, die es dem Klienten ermöglicht, zu einem Verständnis seiner selbst in einem Ausmaß zu gelangen, das ihn befähigt, aufgrund dieser Orientierung positive Schritte zu unternehmen“ (ROGERS 1983). Es gibt jedoch Situationen, in denen von der Vorgehensweise der nicht-direktiven Beratung von Rogers abgewichen wird. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses gefährdet ist und akuter Handlungsbedarf besteht. In diesen Fällen werden während der Beratung konkrete Möglichkeiten aufgezeigt, wie Veränderungen erreicht werden können. Die Entscheidung, wie mit den Ergebnissen der Beratung umzugehen ist, wird jedoch immer von den Ratsuchenden getroffen. Analog zum Beratungskonzept wird auch in der Vermittlung/Mediation diese Verfahrensweise gewählt. Insgesamt wird das Unterstützungsangebot durch die Grundsätze Vertraulichkeit, Allparteilichkeit, Freiwilligkeit und Eigenverantwortlichkeit geprägt.

Prävention stärkt Konfliktlösungsstrategien

Die Ergebnisse der Begleitstudie (vgl. Kasten) zeigen, dass der Schwerpunkt der präventiven Arbeit im Lernort Schule des dualen Ausbildungssystems lag. Hier sind Auszubildende besonders gut zu erreichen. Im Rahmen enger Kooperationen mit zehn Berufsschulen in Bremen und Bremerhaven wurden insgesamt ca. 12.200 Auszubildende in „Start-up-Veranstaltungen“ zum Ausbildungsbeginn und ca. 1.450 Auszubildende mittels Unterrichtseinheiten erreicht.

Die empirische Begleitstudie

Für die Begleitstudie wurden die Dokumentationen des Projektes „Ausbildung – Bleib dran“ aus den Jahren 2001 bis 2008 ausgewertet. Die systematisch erfassten Eckdaten aller durchgeführten Beratungsprozesse (N = 1.293) und eine repräsentative Stichprobe, die 323 Fallakten umfasste, bildeten die empirische Datenbasis. Die Studie wurde zum Jahresende 2008 abgeschlossen und in der Reihe „Bremer Beiträge zur Praxisforschung“ veröffentlicht (MAHLBERG-WILSON u. a. 2009).

Berufsbegleitende Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Berufsausbildungskonflikte und Berufsausbildungsabbrüche, Ursachen – Handlungsorientierungen – flankierende Unterstützungen“ haben die Bereitschaft der Lehrpersonals gefördert, sich mit Ausbildungskonflikten auseinanderzusetzen und Auszubildenden bei der Bewältigung ihrer Schwierigkeiten zu unterstützen. Während der Projektlaufzeit nahmen insgesamt 102 Lehrer/-innen an den Veranstaltungen teil, die von den Teilnehmenden als Unterstützung angenommen wurde und die Basis für eine vertiefte Kooperation bildete.

Die Wirkung der präventiven Maßnahmen am Lernort Schule wird insbesondere dann deutlich, wenn die Verknüpfung mit intervenierenden Maßnahmen hergestellt wird.

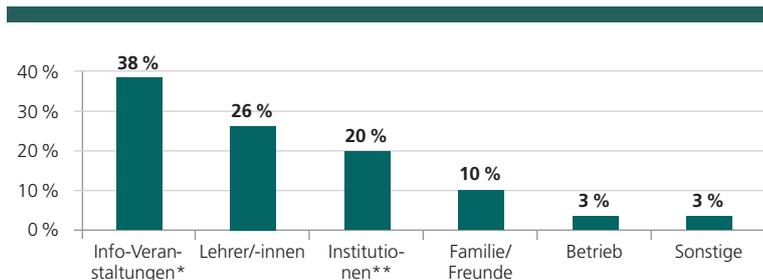
64 Prozent der Auszubildenden, die eine Beratung/Vermittlung in Anspruch nahmen, wurden im Kontext Schule auf das Unterstützungsangebot aufmerksam bzw. durch Lehrkräfte auf das Angebot hingewiesen. Kritisch ist anzumerken, dass die Umsetzung präventiver Maßnahmen in den beruflichen Schulen bislang stark personenabhängig und noch zu wenig strukturell verankert ist.

Die Praxis zeigt, dass in den Betrieben der Präventionsgedanke kaum berücksichtigt wird. Nur drei Prozent der Beratungs- und Vermittlungsprozesse wurden von Betrieben initiiert (vgl. Abb. 1). Statt frühzeitig externe Unterstützungsangebote zur Klärung von Konflikten zu nutzen, wurden von der betrieblichen Seite vorrangig arbeitsrechtliche Instrumente zur Lösung bevorzugt, was häufig zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses führte. Bei Betriebskontakten im Rahmen einer Beratung des Auszubildenden wurde sehr oft deutlich, dass die Kooperationsbereitschaft der betrieblichen Akteure durchaus vorhanden war und Lösungen in beiderseitigem Interesse gefunden werden konnten, wenn frühzeitig interveniert wurde. Zur Stärkung des Präventivgedankens wurde im Rahmen des Teils IV der Meisterkurse und der Kurse zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung ein Fortbildungsmodul entwickelt und angeboten. Dieses Fortbildungsmodul wurde während der Projektlaufzeit in insgesamt zwölf Meisterkursen durchgeführt. Die positiven Rückmeldungen verdeutlichen, dass hier ein geeignetes Mittel gefunden wurde, das die Bereitschaft der betrieblichen Ausbilder/-innen für die Konfliktprävention steigern kann.

Aktive Konfliktbearbeitung sichert den Ausbildungserfolg

Das Beratungsangebot wurde primär von Auszubildenden in Anspruch genommen. Eine intensive Beratung der betrieblichen Ausbilder/-innen und Berufsschullehrer/-innen erfolgte in der Regel erst im Verlauf eines Beratungs- und Vermittlungsprozesses, der von den Auszubildenden ausging. Insofern übernahmen die Auszubildenden Verantwortung für den Erhalt ihres Ausbildungsverhältnisses. Insgesamt wurden im Projektverlauf 1.293 Auszubildende beraten. Dabei zeigte sich, dass der Beratungsbedarf über ein einmaliges Gespräch hinausging. Der Anteil der Beratungen, die in Beratungsprozesse mündeten, war mit 82,7 Prozent auffällig hoch. Die geschlechtsspezifische Verteilung entspricht weitgehend dem Verhältnis von jungen Frauen und Männern in Ausbildung. Der Beratungsbedarf von Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist hingegen besonders umfassend. Ihr Anteil betrug 21,8 Prozent

Abbildung 1 Der Zugang zum Beratungs- und Vermittlungsangebot wurde vermittelt durch ...



(n = 323 Fälle)

* Veranstaltungen in den Berufsschulen, wie „Start-up-Veranstaltungen“, Unterrichtseinheiten etc.

** Unter Institutionen werden hier Handwerks-, Handels-, Anwalts- und Arbeitnehmerkammer sowie Agentur für Arbeit, ARGE, BAglS zusammengefasst.

und ist damit mehr als doppelt so groß wie der prozentuale Anteil an allen Auszubildenden im Land Bremen. Dieser Befund ist vor dem Hintergrund, dass die Zahl der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der dualen beruflichen Ausbildung deutlich gesteigert werden soll, von besonderer Bedeutung.

Deutlich über die Hälfte der Ratsuchenden lernt handwerkliche Berufe. Das Lernen im Arbeitsprozess in den überwiegend durch kleinbetriebliche Strukturen geprägten Handwerksbetrieben birgt besondere Konfliktpotenziale. Hier fehlt der „Schonraum Ausbildungswerkstatt“, und die Auszubildenden sind den realen Arbeitsanforderungen, Umgangsformen und ökonomischen Zwängen unmittelbar ausgesetzt. Die Ausbilder/-innen sind in der Regel zwar fachlich, aber selten pädagogisch systematisch auf den Umgang mit ihren Auszubildenden vorbereitet. Zudem eröffnet das Handwerk auch Jugendlichen mit weniger guten Schulabschlüssen Chancen für eine Berufsausbildung. Hier entstehen somit häufig Gemengelage, die in einem besonderen Maße der Unterstützung durch externe Beratung und Vermittlung bedürfen.

Etwa die Hälfte der Ratsuchenden befindet sich im ersten Ausbildungsjahr (vgl. Abb. 2). Dennoch darf das Beratungsangebot nicht auf die Eingewöhnungsphase in dem neuen Lebensabschnitt beschränkt bleiben. Denn sowohl im zweiten als auch im dritten Ausbildungsjahr wird Beratung nachgefragt. Selbst im vierten Ausbildungsjahr suchen Auszubildende noch die Beratungsstelle auf, weil ihre Ausbildung kurz vor der Abschlussprüfung gefährdet ist.

In der Beratungspraxis ist immer wieder deutlich geworden, dass die Probleme der Auszubildenden, die sie in die Beratung führten (z. B. Abmahnungen oder schlechte schulische Leistungen) oft nur die Spitze des Eisberges darstellten. Im

Abbildung 2 Verteilung der beratenen Auszubildenden nach Ausbildungsjahren

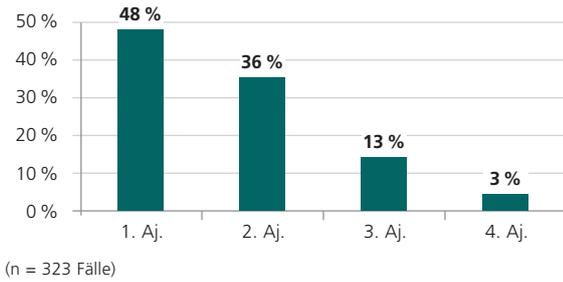
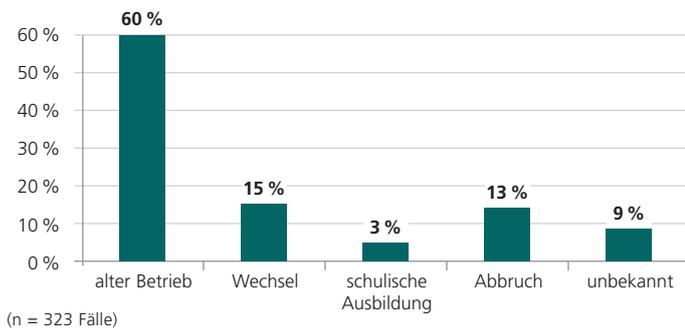


Tabelle 1 Konfliktindikatoren

| Im Betrieb | In der Schule | Persönliche Probleme |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Häufiges und/oder unentschuldigtes Fehlen • Ausbildungsmängel/fehlende Anleitung und Anerkennung • Unpünktlichkeit der Auszubildenden • Verspätete/ausbleibende Zahlungen der Ausbildungsvergütung • Fehlende Leistung/Motivation • Umgangston/Mobbing • Überforderung • Lage und Dauer der Arbeitszeiten • Insolvenz des Ausbildungsbetriebs | <ul style="list-style-type: none"> • Häufiges und/oder unentschuldigtes Fehlen • Unpünktlichkeit • Fehlende Motivation • Lerndefizite in der Grundbildung • Mobbing | <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitliche/psychische Probleme • Finanzielle Probleme • Fehlende Sozialkompetenzen • Beziehungsstress/schwierige Lebenssituation • Drogen/Alkohol |

Abbildung 3 Verbleib der Auszubildenden nach der Beratung/Vermittlung



Gespräch wird oft erkennbar, dass persönliche Problemlagen der Auszubildenden die Konflikte überlagern. Ebenso häufig haben Mängel in der betrieblichen Ausbildung, ein rüder Umgangston im Betrieb sowie fehlende Anerkennung durch die Ausbilder/-innen die Auszubildenden demotiviert und waren Anlass für ein Beratungsgespräch. Individuelle Problemlagen belasten dabei die Ausbildungssituation bezüglich der Leistungsbereitschaft/-fähigkeit und des Verhaltens der Auszubildenden ebenso wie Mängel in der Ausbildung oder problematische betriebliche und schulische Rahmenbedingungen (vgl. Tab. 1).

Bei arbeitsrechtlichen Fragen, Insolvenz des Ausbildungsbetriebs, Vermittlung von ausbildungsbegleitenden Hilfen und anderen Problemlagen, die eine Kompetenzüberschreitung von „Bleib dran“ bedeuten, werden die Ratsuchenden an andere Beratungsinstanzen vermittelt und begleitet. „Ausbildung – Bleib dran“, als unabhängige Beratungsinstanz vor Ort, war häufig der erste Beratungskontakt der Auszubildenden und konnte eine Lotsenrolle im Unterstützungssystem übernehmen.

Insgesamt 232 Beratungsprozesse mündeten im Projektzeitraum in einem Vermittlungsprozess zwischen Auszubildenden und Ausbilderinnen und Ausbildern eines Betriebs. In den Vermittlungsprozessen wurden insbesondere unterschiedliche Vorstellungen über die Durchführung der Ausbildung, Fehlverhalten, Umgangsformen, Leistungs- und Motivationsschwäche sowie der Stellenwert sozialer Kompetenzen thematisiert und differenzierte Lösungen schriftlich vereinbart.

Die Chancen, dass Beratung und Vermittlung erfolgreich verlaufen und zu einer für beide Seiten gelungenen Fortsetzung der Ausbildung führen, sind am größten, wenn der Prozess der Konfliktbearbeitung frühzeitig beginnt. Sind Konflikte bereits stark eskaliert und hat der Wunsch, das Ausbildungsverhältnis zu beenden, sich bereits stark verfestigt, ist die Bereitschaft zur Konfliktvermittlung oft nicht mehr vorhanden. Das Ziel von Beratung besteht dann in der Stärkung der Ausbildungsbemühungen und deren Fortsetzung in einem anderen Betrieb/Beruf oder auch einer schulischen Weiterbildung.

Insgesamt konnten 78 Prozent der gefährdeten Auszubildenden nach Abschluss des Beratungs-/Vermittlungsprozesses in ihren Bemühungen, eine Ausbildung zu absolvieren, erfolgreich unterstützt werden (vgl. Abb. 3).

Dass der Verbleib im alten Betrieb und die Fortsetzung der Ausbildung im gleichen Beruf für die Auszubildenden Priorität hatte, verweist darauf, dass sich die Auszubildenden zum Beratungszeitpunkt in einem hohen Maß mit ihrem Ausbildungsberuf identifizieren. Unzufriedenheit mit der Berufswahl war vor allem in der Probezeit als Abbruchgrund relevant.

Erfolgsfaktoren: Frühzeitige Intervention und differenzierte Maßnahmen

Die Erkenntnisse aus dem Projekt „Bleib dran“ machen deutlich, dass ein Konzept, das differenzierte Maßnahmen der Prävention und Intervention miteinander verknüpft, außerordentlich hilfreich bei der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen sowie für eine Verbesserung der Ausbildungssituation ist. Hervorzuheben ist, dass die Nähe zu den Akteuren und die enge Kooperation mit den Trägern der beruflichen Bildung Gelegenheiten der Prävention eröffnen, die eine frühzeitige Intervention bei Konflikten erleichtern.

Die Erfahrungen aus der Projektarbeit zeigen auch, dass eine stärkere systematische Einbindung der Prävention von und frühzeitigen Intervention bei Konflikten in die Strukturen des dualen Systems wünschenswert ist. Über die Entwicklung von Ausbildungspatenschaften können junge Erwachsene, die die allgemeinbildende Schule verlassen und ins Berufsbildungssystem einmünden, frühzeitig unterstützt werden, um ihre Ausbildungsfähigkeit zu stabilisieren. Für eine bessere inhaltliche und strukturelle Verankerung des Präventionsgedankens in den Berufsschulen bieten sich die im zunehmenden Maße genutzten Qualitätsmanagementmodelle, wie z. B. Q2E (Qualität durch Evaluation und Entwicklung), an. Im Rahmen eines Qualitätsmanagement lassen sich entsprechende Ziele definieren und deren Umsetzung operationalisieren, um sie mit einem entsprechenden Beratungs- und Vermittlungsangebot zu verknüpfen. Darüber hinaus muss die nachhaltige Bereitschaft der Betriebe, sich an konfliktvermittelnden bzw. -vorbeugenden Strategien zu beteiligen, gefördert werden. Fortbildungsmodule für Ausbilder/-innen und Meister/-innen im Rahmen ihrer Ausbildung haben sich in der bisherigen Arbeit als hilfreich erwiesen und müssen entsprechend forciert werden. Mit dem Neustart des Projekts im Sommer 2009 wird an diese Erfahrungen angeknüpft und eine stärkere systematische Einbindung des Unterstützungsangebotes in die Strukturen des dualen Systems umgesetzt. ■

Literatur

MAHLBERG-WILSON, E.; MEHLIS, P.; QUANTE-BRANDT, E.: *Dran bleiben ... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung*. Akademie für Arbeit und Politik, Bremen 2009. – URL: www.good-practice.de/dran_bleiben.pdf (Stand: 29. 5. 2009)

QUANTE-BRANDT, E.; GRONWALD, D.: *Ausbildungsabbrüche vermeiden durch betriebliche Konfliktvermittlung?* In: *berufsbildung* 53 (1999) 59, S. 36–38

QUANTE-BRANDT, E.: *Ausbildung gestalten – Ausbildungsabbrüche vermeiden – Sozialkompetenzen entwickeln*. In: *BWP* 34 (2005) 6, S. 36–39

ROGERS, C. R.: *Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie*. Reihe *Geist und Psyche*. Frankfurt 1983

Anzeige

Ausbildung

Azubis beurteilen subjektiv ihre Ausbildung

Aufgrund der hohen Zahl von Ausbildungsabbrüchen in den vergangenen Jahren und den daraus resultierenden Diskussionen zur Qualität, befasst sich diese Studie mit dem Zusammenhang zwischen den Ausbildungsverhältnissen und der Zufriedenheit der Betroffenen. Im Fokus steht hier das Handwerk.

Das Innovative an dieser Studie ist, dass die Qualität aus der subjektiven Perspektive der Auszubildenden untersucht wird und zudem um die Dimension der Zufriedenheit erweitert wird. Diese subjektive Sicht ist deshalb von Bedeutung, da es die Auszubildenden selbst sind, die die Entscheidung zum Abbruch vollziehen.



Eva Quandte-Brandt,
Theda Grabo

Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen

Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess

Berichte zur beruflichen Bildung

2009, 125 S.,

27,90 € (D)/46,70 Sfr

ISBN 978-3-7639-1122-6

Best.-Nr. 111-020

www.wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de

