



Viele Lehrvertragslösungen vermeidbar – Vernetzung der Projekte angestrebt

RUDOLF WERNER

► Am 5. Februar 2003 veranstaltete das BIBB einen ganztägigen Workshop über Vertragslösung und Abbruch der Ausbildung.

An dem Workshop nahmen 35 Expertinnen und Experten aus dem Kammerbereich, den Gewerkschaften, den Ministerien, der Bundesanstalt für Arbeit, dem Statistischen Bundesamt, den Hochschulen sowie die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BIBB teil. Anlass des Treffens waren die steigenden Zahlen der Vertragslösungen, was in Anbetracht der Ausbildungsstellenknappheit zunehmend Sorge bereitet, sowie methodisch-statistische Fragen, die die Berechnung der Quoten für den Berufsbildungsbericht betreffen.

In seiner Einführung betonte der stellv. Generalsekretär und Leiter des Forschungsbereichs des BIBB, Herr Brosi, die bildungspolitische Relevanz sowie die Notwendigkeit zur Verbesserung der statistischen Grundlagen. Bei 150.000 Vertragslösungen pro Jahr (23,7% der Neuabschlüsse) gehen viele Ausbildungsanstrengungen verloren, sowohl auf Seiten der Betriebe wie auch der Jugendlichen. Auch wenn eine bestimmte Anzahl von Vertragslösungen unvermeidbar ist, da z. B. eine Korrektur des Berufswunsches nie ganz ausgeschlossen werden sollte oder auch Betriebsfusionen und Konkurse vorkommen, bleibt doch eine große Zahl vermeidbarer Vertragslösungen übrig.

Im ersten Teil stellten Mitarbeiter des BIBB eine neue Berechnungsmethode für die Quoten der Vertragslösungen zur Diskussion.¹ Am bisherigen Verfahren des Berufsbildungsberichts ist zunehmend Kritik geäußert worden; jedoch

kommt auch das neue differenziertere Verfahren (Schichtenmodell) an den Einschränkungen der Datenlage nicht vorbei. Wie Modellsimulationen zeigen, ist das Verfahren jedoch gegenüber Schwankungen in der Verteilung der Neuabschlüsse relativ stabil. Erforderlich wäre eigentlich eine Individualstatistik, die jedoch nicht durchführbar ist. Einmütig wurde der Vorschlag befürwortet, bei Vertragsabschluss eine vorausgegangene betriebliche Ausbildung statistisch zu erfassen. Dann könnten Berufswechsler/-innen besser von Abbrechern/Abbrecherinnen unterschieden werden. Es könnten auch typische Wechslerströme ermittelt werden. Dieses Merkmal sollte in den Erhebungskatalog der Statistik, der im Berufsbildungsförderungsgesetz festgelegt ist, aufgenommen werden. Die Erfassung des Merkmals erfordert keinen großen Aufwand, würde aber einen erheblichen Informationsgewinn bedeuten.

Prof. Jenewein von der Universität Magdeburg wies auf die Vielschichtigkeit des Phänomens hin. Erforderlich ist eine klare begriffliche Abgrenzung zwischen Abbrechern und Wechslern auf der einen Seite und betriebsbedingten Vertragsauflösungen auf der anderen Seite. Oft liegt die Ursache auch in einer Änderung im rechtlichen Status des Betriebs (Fusion, Verlagerung, Insolvenz). Auch bildungspolitisch erfordern diese verschiedenen Ursachenfelder verschiedene Maßnahmen. Viele Wechsler sind durchaus leistungsstark, während für Abbrecher oft zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen erforderlich sind. Die terminologischen Unschärfen müssen bereinigt werden, auch im Hinblick auf zukünftige EU-Standards. Auch können dann besser Vergleiche mit anderen Bildungsbereichen (zum Beispiel Hochschulen) vorgenommen werden.

Anhand der empirischen Studie des Projektes „Ziellauf“ des Westdeutschen Handwerkskammertages stellte Herr Oehme wichtige Aspekte der Abbrecherproblematik dar. Viele kleinere Betriebe, bei denen ein Auszubildender den Vertrag löst, geben die Ausbildung ganz auf. Sie benötigen auch oft Hilfen bei der Einstellung von Auszubildenden. In der Studie wurden auch Ausbilder/-innen und Berufsschullehrer/-innen befragt, wodurch die unterschiedliche subjektive Wahrnehmung der Gründe für einen Abbruch deutlich wurde. Ausbilder und Ausbilderinnen betonen oft Fehlverhalten, Auszubildende dagegen ungünstige Betriebsbedingungen. Viele Abbrüche werden als vermeidbar eingeschätzt.

Herr Oehme wies darauf hin, dass die Quoten der Vertragslösungen, wie sie im Berufsbildungsbericht dargestellt werden, in der Öffentlichkeit oft verkürzt als Abbrecherquoten interpretiert werden, wodurch ein falsches Bild entsteht. In der Diskussion wurden entsprechende Veränderungen vorgeschlagen. Es sollen die Ergebnisse von empirischen Studien, die die Gründe für Abbruch und den weiteren Ausbildungsverlauf erfragt haben, in den Vordergrund gestellt werden. Die Quoten der amtlichen Statistik sollen dann unter dem Aspekt der Vertragslösung und des Wech-

sels dargestellt werden. Erhebungen über den Verbleib von „Vertragslösern“ sollten regelmäßig durchgeführt werden.

Weiter wurde eine BIBB-Studie von 2002 vorgestellt, in der junge Frauen und Männer, die einen Ausbildungsvertrag aufgelöst hatten, nach den Gründen gefragt wurden. Es haben 2.300 Jugendliche aus sechs Handwerkskammern und sieben Industrie- und Handelskammern Fragebögen eingesandt. Vertragslösungen kommen demnach vor allem in Klein- und Mittelbetrieben vor, wobei hier wiederum die Hauptschüler überwiegen. 12 % der Vertragslösungen waren durch Veränderungen im betrieblichen Status (Betriebsverlagerung, Konkurs u. a.) bedingt. Gering ist der Anteil derer, die zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn den Vertrag wieder lösen (4 %). Fast zwei Drittel der Befragten befanden sich nach der Vertragslösung weiter im Bildungssystem, davon die Hälfte wieder in einer betrieblichen Berufsausbildung, 17 % waren arbeitslos, und 11 % gingen einer ungelerten Erwerbstätigkeit nach. Dies bedeutet, dass auf mittlere Sicht etwa 28 % „echte“ Abbrecher waren. Dies stimmt mit den Ergebnissen der „Ziellauf“-Erhebung in NRW ungefähr überein. Umgerechnet auf die Zahl der Neuabschlüsse bedeutet dies, dass etwa 6 % der Ausbildungsanfänger die Ausbildung auf mittlere Sicht abbrechen. Auf längere Sicht wird auch von diesen der eine oder andere noch eine Ausbildung aufnehmen. Die Bedeutung des „Kontaktes“ mit dem Ausbildungssystem ist daher nicht zu unterschätzen.

„Ausbildung – bleib dran“ ist das Motto eines Projektes in Bremen, das bei Ausbildungskonflikten vermitteln will. Frau Dr. Quante-Brandt und Herr Schirmacher, Institut für Arbeit und Politik in Bremen, erläuterten die Grundzüge. Individuelle Beratung und Vermittlung bei Konflikten, Unterrichtsgespräche in der Berufsschule zu den Themen Kommunikation/Konfliktbearbeitung und Entwicklung von Curricula für die Lehrer/-innen-Fortbildung sind die wichtigsten Bausteine. Begleitet wird die Arbeit durch einen Arbeitsausschuss mit allen Beteiligten (Betriebe, Schulen, Behörden, Kammern Arbeitsamt u. a.). Die praktische Arbeit zeigt, dass Ausbildungsabbrüche häufig unreflektiert sind und durch Mediation vermieden werden können.

Herr Deuer, Fachhochschule der Bundesanstalt für Arbeit in Mannheim, berichtete über seine Untersuchung zu Früherkennung und Prävention von Abbrüchen, an Berufsschulen in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz. Mit Hilfe eines Modells, das die Berufswahl und die Ausbildungsbedingungen als Hauptkomponenten aufweist, lassen sich die Dimensionen der Abbruchneigung herausarbeiten.

Leistungsniveau, Identifikation mit dem Beruf und Einschätzung der betrieblichen Ausbildungssituation sind wichtige Frühindikatoren. Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen können anhand dieser Kriterien Abbruchneigungen besser erkennen und die Betroffenen rechtzeitig darauf ansprechen. Während der Ausbilder in der Wahrnehmung der Jugendlichen gerade dann an Bedeutung verliert, wenn verstärkt Probleme in der Ausbildung auftauchen, ist es in diesen Situationen zunehmend der Lehrer, an den sich die Jugendlichen wenden würden. Angebote von Institutionen wie Arbeitsämter und Kammern spielen bei der Prävention von Abbrüchen eine geringere Rolle. Dies gilt insbesondere für die Ausbildungsberatung der Kammern, welche den Auszubildenden nur zum Teil bekannt ist und deren Angebote auf Skepsis stoßen.

RESÜMEE DER DISKUSSIONEN DES WORKSHOPS:

- Vertragslösungen bedeuten erhebliche Kosten sowohl auf Seiten der Betriebe wie auch der Jugendlichen. Viele Ausbildungsressourcen gehen verloren, was insbesondere in Zeiten eines angespannten Ausbildungsstellenmarktes ins Gewicht fällt.
- Viele Vertragslösungen können durch Prävention und Intervention vermieden werden. Neben der individuellen Beratung im Krisenfall (personelle Prävention) sind Weiterbildung aller Beteiligten zu den Themen Kommunikation, Konfliktbearbeitung, Gesprächskultur u. a. (strukturelle Prävention) wichtige Ansätze. Letztlich ist die Qualität der Ausbildung ein entscheidender Faktor.
- Die Berufsorientierung muss auch praktische Elemente (Betriebsbesichtigungen, Schülerpraktika) enthalten, um ein realistisches Bild über den Beruf zu vermitteln. In bestimmten Umfang müssen den Jugendlichen aber auch Wechselmöglichkeiten zugestanden werden.
- Durch anonyme Beratungsmöglichkeiten (Hotlines, Internetsites, Chats) können unreflektierte Vertragslösungen z. T. vermieden werden. Oft wird Anonymität gewünscht, um sich in einer ersten Phase aussprechen zu können und um sich Informationen zu beschaffen.
- Die verschiedenen Projekte zur Vermeidung von Vertragslösungen, die es in vielen Ausbildungsbereichen/Regionen gibt, sollten sich vernetzen (z. B. durch ein Internetportal), um Erfahrungen auszutauschen und für Interessierte eine gemeinsame Adresse anzubieten.
- Die statistischen Grundlagen sollten durch Erhebung des Merkmals „vorausgegangene betriebliche Ausbildung“ verbessert werden. Dadurch können Abbrecher und Wechsler besser unterschieden werden. Im Berufsbildungsbericht soll eine differenzierte Methode zur Berechnung der Vertragslösungen angewandt werden (Schichtenmodell). Empirische Studien über Gründe für Vertragslösungen und Verbleib sollen regelmäßig durchgeführt werden und im Berufsbildungsbericht dargestellt werden, um verkürzte Darstellungen in der Öffentlichkeit (Vertragslösung = Abbruch) zu vermeiden. ■

* Vgl. dazu: Althoff, H.: *Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch – Berechnungen der Lösungsraten in der betrieblichen Berufsausbildung*. In: *BWP 31 (2002) 3*, S. 52–54

Vgl. Althoff, H.; Brosi, W.; Troltsch, K.; Ulrich, J. G.; Werner, R.: *Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Ausbildungsabbruch*. In: *Reihe Forschung Spezial*, Hrsg. BIBB, Bielefeld 2002