

# Lehrvertragsauflösungen aus der Sicht von Jugendlichen: Ergebnisse einer Deutschschweizer Studie

## Markus P. Neuenschwander

*Dr. phil. hist., Oberassistent am Institut für Pädagogik, Abteilung Pädagogische Psychologie der Universität Bern*

## Barbara E. Stalder

*lic. phil. hist., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Amt für Bildungsforschung der Erziehungsdirektion des Kantons Bern*

**Trotz der relativ hohen Anzahl vorzeitig aufgelöster Lehrverträge gab es bisher in der Schweiz kaum Untersuchungen über die Hintergründe und Ursachen von Lehrvertragsauflösungen und deren Folgen. Befragungen bei betroffenen Lehrlingen in drei Deutschschweizer Kantonen im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheit, des kantonalen Amtes für Berufsbildung des Kantons Zürich und des Amtes für Bildungsforschung des Kantons Bern sollten diese Informationslücken schließen. Die Ergebnisse lassen vermuten, daß die Quote der Lehrvertragsauflösung in Folge der Lehrstellenknappheit wieder ansteigt.**

Jedes fünfte Lehrverhältnis, das 1993 im Kanton Zürich abgeschlossen worden war, war drei Jahre später bereits wieder (vorzeitig) aufgelöst.<sup>1</sup> Im Kanton Bern wurde in dieser Zeitspanne jedes sechste Lehrverhältnis vorzeitig beendet. Gemäß den publizierten Angaben der Kantonalen Ämter für Berufsbildung ist davon auszugehen, daß sich die Situation in anderen Deutschschweizer Kantonen ähnlich verhält.<sup>2</sup>

Die Quote der Lehrvertragsauflösungen unterscheidet sich zwischen verschiedenen Berufsgruppen. Besonders gefährdet mit Auflösungsquoten von über 30 Prozent sind im Kanton Zürich die Berufsgruppen Malerei, Körperpflege und künstlerische Berufe (Grafiker/-innen, Dekorationsgestalter/-innen). 52 Prozent der Jugendlichen mit Wechsel lö-

sen ihren Lehrvertrag im ersten Lehrjahr auf (in Deutschland beträgt diese Quote rund 60 Prozent<sup>3</sup>). Frauen lösen ihren Lehrvertrag häufiger im ersten Lehrjahr auf, Männer lösen ihn vermehrt später auf. Diesen Trend bestätigten ALEX et al. auch für Deutschland.

Trotz der relativ hohen Auflösungsquoten wurde dem Thema „vorzeitige Lehrvertragsauflösung“ lange nur geringe Aufmerksamkeit geschenkt, und es wurde davon ausgegangen, daß die meisten der betroffenen Lehrlinge<sup>4</sup> ihre Ausbildung ohne große Schwierigkeiten in einem anderen Betrieb oder Beruf fortsetzten.

Seit Anfang der 90er Jahre hat sich die Lehrstellensituation in der Schweiz stark verändert. Der noch in den 80er Jahren herrschende Angebotsüberschuß an Ausbildungsplätzen hat sich in eine Lehrstellenknappheit gewandelt, und die Ausbildung von Jugendlichen scheint gefährdet. Schulabgängerinnen und Schulabgänger können nicht mehr davon ausgehen, eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf beginnen zu können. Vermehrt müssen sie weniger attraktive Lehrstellen annehmen oder auf schulische Zwischenlösungen zurückgreifen. Immer häufiger wird die Ausbildung an einer Maturitätsschule angestrebt. Die Maturitätsquote ist gesamtschweizerisch von zwölf Prozent im Jahr 1993 auf 18 Prozent im Jahr 1996 gestiegen.<sup>5</sup> Die Berufsbildung ist zwar immer noch die bedeutendste Ausbildungsform auf der Sekundarstufe II in der Schweiz (zwei Drittel aller 16jährigen beginnen eine Berufslehre), sie hat aber an Anziehungskraft eingebüßt. In der Politik

und in breiten Kreisen der Öffentlichkeit werden Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung gefordert.

In unserer Studie interessierten wir uns für den Berufsverlauf bei Lehrvertragsauflösungen. Wie verläuft kurz- und mittelfristig die berufliche Entwicklung von Jugendlichen nach einer Vertragslösung? Welches sind unmittelbare Gründe für Lehrvertragsauflösungen, und welche Rolle ist dabei der Berufs- und Lehrstellenwahl zuzuschreiben? Welche Beratungsinstitutionen und -personen werden bei Lehrvertragsauflösungen beigezogen?

## Methode

Grundlage der Untersuchung war eine postalische Befragung von Jugendlichen mit Lehrvertragsauflösung (im folgenden „Wechslerinnen und Wechsler“ genannt), deren Adressen uns von den Berufsbildungsämtern der Kantone Zürich, Bern und Solothurn zur Verfügung gestellt worden waren. In einem zweistufigen Verfahren wurden zunächst 4 963 Wechsler/-innen schriftlich zur Teilnahme an der Untersuchung eingeladen. Den 903 (18 Prozent) angefragten Jugendlichen, die sich dazu bereit erklärten, wurde danach der Fragebogen zugeschickt. Rund 80 Prozent dieser Jugendlichen schickten den Fragebogen schließlich ausgefüllt zurück. Die Befragung erfolgte anonym, und es wurde nicht gemahnt. Die insgesamt bescheidene Rücklaufquote läßt sich zum einen durch die schlechte Erreichbarkeit der Jugendlichen (veraltete Adressen), durch mangelnde Deutschkenntnisse (vor allem bei ausländischen Personen) oder einer gewissen Zurückhaltung im Umgang mit staatlichen Behörden erklären. Zum anderen kann vermutet werden, daß Lehrvertragsauflösung nach wie vor ein kritisches Ereignis sein könnte, das Schamgefühl weckt und tabuisiert wird, weil sie als persönliches Versagen interpretiert wird.

Als Kontrollgruppe befragten wir zusätzlich Jugendliche in Berufsschulen klassenweise („Jugendliche ohne Wechsel“; Rücklauf 100 Prozent). Beide Fragebogenuntersuchungen wurden im Herbst 1995 durchgeführt und umfaßten die Themen Berufswahl und Lehrvertragsauflösung, normabweichendes Verhalten von Jugendlichen (Jugenddevianz), Ressourcen, Freizeitaktivitäten und Familie. Insgesamt wurden 1 219 Fragebogen ausgewertet, 66 Prozent davon von Wechslerinnen und Wechslern. Das Alter der 562 weiblichen und 657 männlichen Jugendlichen variierte zwischen 16 und 22 Jahren. Zusätzlich zur Fragebogenuntersuchung wurden mit 35 Jugendlichen Tiefeninterviews durchgeführt. In einer weiteren Untersuchung im Kanton Zürich wurden 1 598 Jugendliche in Telefoninterviews zu den Umständen und Folgen ihrer Lehrvertragsauflösung befragt. In diesem Artikel sind die Ergebnisse aller Datenerhebungen verarbeitet.<sup>6</sup>

## Verbleib nach der Lehrvertragsauflösung

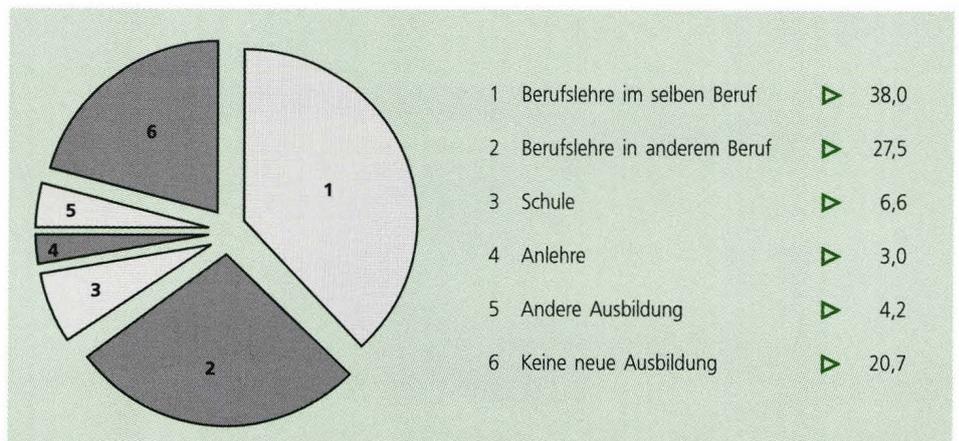
In den meisten Fällen bedeutet eine Lehrvertragsauflösung nicht den Ausstieg aus dem Bildungssystem, sondern einen befristeten Unterbruch der Ausbildung (Abb. 1). Knapp vier Fünftel der befragten Lehrlinge begannen nach der Vertragslösung eine neue Aus-

bildung. Insgesamt zwei Drittel der Jugendlichen mit einer Vertragsauflösung setzten die Ausbildung in einer Berufslehre fort, nur wenige in einer Anlehre und in einer Schule. Ein Fünftel der Jugendlichen begann in der Zeit zwischen der Vertragsauflösung und unserer Befragung (ein bis vier Jahre) keine neue Ausbildung. Nach ALEX et al. beginnen in Deutschland nach Vertragslösung 35 Prozent endgültig keine neue Berufslehre. Diese Gruppe muß besonders beachtet werden, da der fehlende Ausbildungsabschluß den beruflichen Ein- und Aufstieg erschwert und bei ihr das Risiko deutlich erhöht ist, arbeitslos zu werden. Für Deutschland ist gezeigt worden, daß mehr als die Hälfte der Jugendlichen nach einer Auflösung arbeitslos sind.

Von den Lehrlingen, die eine neue Lehre angefangen haben, setzten 58 Prozent ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb fort. 42 Prozent wechselten nicht nur den Betrieb, sondern auch den Beruf. Bei Jugendlichen, die ihre ursprüngliche Ausbildung in einem neuen Betrieb fortsetzten, ist der Unterbruch zwischen Vertragslösung und Beginn der neuen Ausbildung meist kürzer als bei Jugendlichen, die auch den Beruf wechselten.

Etwa 40 Prozent der Wechslerinnen und Wechsler sind nach der Lehrvertragsauflösung arbeitslos. Ein Fünftel der schriftlich

Abbildung 1: **Verbleib der Wechsler/-innen nach der Lehrvertragsauflösung** (N = 639; Angaben in Prozent)



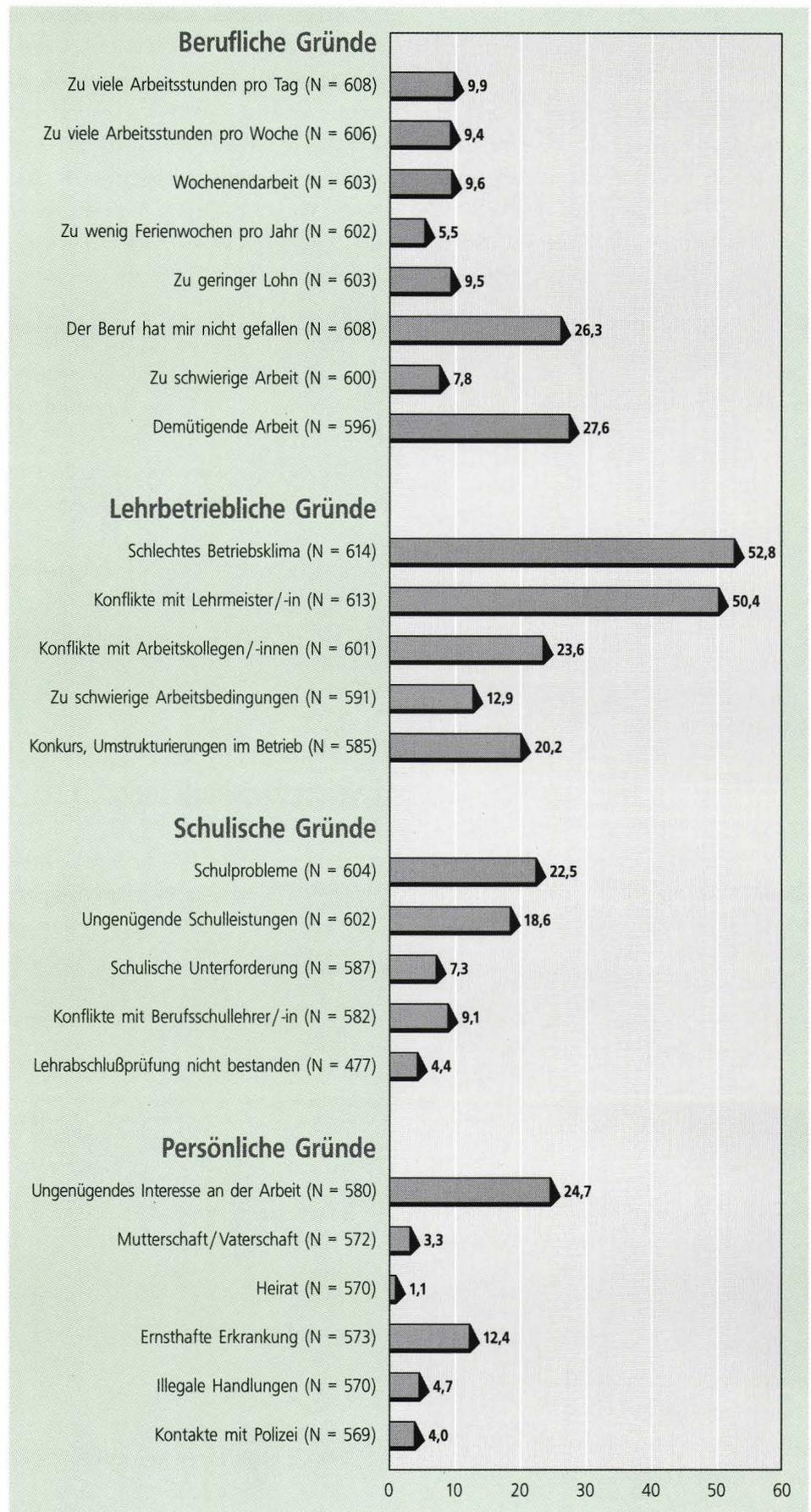
befragten Jugendlichen berichtete, nach der Lehrvertragsauflösung unangemeldet arbeitslos gewesen zu sein (durchschnittliche Dauer 3,6 Monate). Etwa zwölf Prozent waren arbeitslos und meldeten sich beim Arbeitslosenamt (durchschnittliche Dauer 4,9 Monate). Weitere fünf Prozent waren zuerst unangemeldet, später angemeldet arbeitslos. Tatsächlich traten gemäß unseren Telefoninterviews im Kanton Zürich nur 29 Prozent der Wechslerinnen und Wechsler ihre neue Ausbildung innert Monatsfrist nach der Lehrvertragsauflösung an. Die anderen überbrückten den Unterbruch meistens mit Hilfs- und Gelegenheitsarbeiten oder blieben zu Hause. Seltener wurden Kurse besucht, an staatlichen Arbeitslosenprojekten partizipiert, Reisen gemacht, oder die Jugendlichen waren wegen Krankheit oder Unfall in Pflege.

## Gründe für Lehrvertragsauflösungen

Welche Gründe führen zu einer Lehrvertragsauflösung? Davon ausgehend, daß eine Lehrvertragsauflösung mit einer mehr oder weniger komplexen Konstellation von Bedingungen erklärt werden muß, baten wir die Jugendlichen, von 26 vorgegebenen Gründen alle diejenigen anzukreuzen, die bei ihrer Vertragsauflösung wichtig waren.

Insgesamt dominierten aus der Sicht der Lehrlinge die betrieblichen Faktoren (Abb. 2). Wichtige Gründe für die Vertragslösung waren insbesondere ein schlechtes Betriebsklima (von 53 Prozent der Jugendlichen genannt), Konflikte und Mißverständnisse mit dem Lehrmeister oder der Lehrmeisterin (50 Prozent) oder Auseinandersetzungen mit Arbeitskolleginnen und -kollegen (24 Prozent). Berufliche Gründe wie die Ausführung demütigender Arbeiten (28 Prozent) oder persönliche Gründe wie zum Beispiel ein ungenügendes Interesse an der Arbeit (26 Prozent) oder schulische Probleme (23 Prozent) waren ebenfalls bedeutsam, wurden aber we-

Abbildung 2: **Wichtige Gründe für die Lehrvertragsauflösung** (Angaben in Prozent)



niger oft als wichtiger Grund genannt im Vergleich zu den betrieblichen Gründen insgesamt. Im Unterschied dazu berichten ALEX et al. über Deutschland, daß der Konkurs des Lehrbetriebs ein häufiger Auslöser für die Auflösung eines Ausbildungsvertrages war.

Die differenzierte Analyse der Gründe in der Schweiz zeigte, daß betriebliche Gründe insbesondere bei den Jugendlichen bedeutsam waren, die ihre Ausbildung später in einem anderen Beruf und/oder einem anderen Betrieb weiterführten. Bei Jugendlichen, die keine weitere Ausbildung begannen, dominierten eher die persönlichen Gründe.

## Berufs- und Lehrstellenwahl

Können Vertragsauflösungen schon im Vorfeld insbesondere durch den Prozeß der Berufs- und Lehrstellenwahl vorhergesagt werden? Aufgrund der vorliegenden Daten ist nur möglich, rückblickend zu erklären, inwiefern Jugendliche ihre Lehrvertragsauflösungen auf ihre Berufs- oder Lehrstellenwahl zurückführen. Wir gehen jedoch davon aus, daß auch eine retrospektive Analyse wichtige Aspekte in der Berufs- und Lehrstellenwahl deutlich macht.

Wir hatten vermutet, daß bereits in der Berufs- und Lehrstellenwahl Gründe für eine Lehrvertragsauflösung angelegt sein könnten. Wenn sich Jugendliche ungenügend mit den eigenen Fähigkeiten und Interessen, dem Anforderungsprofil von Berufen (Berufsbild) und dem Lehrstellenangebot auseinandersetzen, könnten in der Ausbildung unbefriedigende Situationen auftreten, die dann zu einer Lehrvertragsauflösung führen.

Bei der Berufswahl in der Schulzeit hat sich diese Annahme nicht bestätigen lassen. Der Einfluß verschiedener Berufswahlkriterien wurde von Jugendlichen mit Wechsel und Jugendlichen ohne Wechsel als etwa gleich wichtig beurteilt. Als besonders wichtig

schätzten die Jugendlichen Erkundigungen beim Lehrbetrieb und bei ihren nahen Bezugspersonen ein. Dazu gehören in erster Linie die Schnupperlehre (d. h. die Arbeit in einem Betrieb während etwa einer Woche, um den Betrieb kennenzulernen), gefolgt von Gesprächen mit den Eltern. Erst später folgten in der Wichtigkeitseinschätzung der Berufswahlunterricht in der Schule und der Besuch der Berufsberatung. Der Beeinflussung durch Vorbilder in Verwandtschaft oder Bekanntschaft oder durch Inserate der Betriebe wurde bei der Berufswahl nur wenig Gewicht beigemessen.

Ebenfalls nicht bestätigen ließ sich die Vermutung, daß Lehrvertragsauflösungen gehäuft auftreten, wenn Jugendliche nicht ihren ursprünglichen Berufswunsch (Traumberuf) realisieren können. Bei Wechsler/-innen und Jugendlichen ohne Wechsel waren es jeweils etwa die Hälfte der Jugendlichen, die eine Ausbildung im Wunschberuf angefangen hatten.<sup>7</sup>

Im Unterschied zur Berufswahl finden wir aber deutliche Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Wechsel in den Bewertungskriterien bei der Lehrstellenwahl (Tabelle). Am wichtigsten war für alle Ju-

gendlichen die Ausbildung in einem Betrieb mit guten Vorgesetzten. Ebenfalls allen wichtig war die Distanz zum Wohnort. Der Kontakt zu Personen, die im entsprechenden Betrieb arbeiteten, wurde von Jugendlichen ohne Wechsel etwas stärker gewichtet als von Wechslerinnen und Wechslern.

## Bei Vertragsauflösungen dominieren betriebliche Faktoren

Deutlich unterschiedlich wurden auch die Kriterien Krisensicherheit und Ansehen/Ruf des Lehrbetriebes gewichtet. Jugendliche ohne Wechsel ließen sich in ihrer Lehrstellenwahl stärker durch diese Aspekte beeinflussen als Jugendliche mit Wechsel. Die Annahme einer Lehrstelle, weil keine andere Wahl blieb, rangierte bei allen Jugendlichen an letzter Stelle. Für Wechslerinnen und Wechsler war dieser Aspekt jedoch bedeutend wichtiger als für Jugendliche ohne Wechsel. Jugendliche, die den Lehrbetrieb nicht selber wählen konnten, lösten in der Folge den Lehrvertrag eher auf als die anderen Jugendlichen.

Tabelle 1: Aspekte der Lehrstellenwahl bei Jugendlichen mit Lehrvertragsauflösung und Lehrlingen

Lehrstellenwahl	mit Wechsel	Lehrling ohne Wechsel	p
Gute Vorgesetzte	5.08	5.16	ns.
Kontakt zu Personen, die dort arbeiten	4.00	4.15	ns.
Distanz zu Wohnort	4.16	4.28	ns.
Arbeitszeiten	3.89	3.98	ns.
Krisensicherheit	3.87	4.32	***
Ansehen/Ruf der Firma	3.91	4.22	***
Keine andere Wahl	2.99	2.34	***

Darstellung der Mittelwerte (Varianzanalyse; \*: p < .05; \*\*: p < .01; \*\*\*: p < .001  
6: äußerst wichtig; 1: äußerst unwichtig)

## Beratung betroffener Lehrlinge

Welchen Einfluß haben Kantonale Berufsbildungsämter und Berufsberatungsstellen auf den Verbleib der Lehrlinge? Welche Konsequenzen lassen sich daraus für die Beratung von Lehrlingen ableiten?

Viele Jugendliche kontaktieren vor der Lehrvertragsauflösung Beratungsinstitutionen und benutzen das öffentliche Angebot. Knapp die Hälfte der Wechslerinnen und Wechsler hatte während der Lehre bzw. vorgängig zur Lehrvertragsauflösung Kontakt mit dem Kantonalen Berufsbildungsamt. Etwas mehr als die Hälfte der Wechslerinnen und Wechsler suchte eine Berufsberatungsstelle auf. Rückwirkend kann darauf geschlossen werden, daß sich diese erinnerten Kontakte mit Berufsberatung und Berufsbildungsamt positiv auf den Verbleib der Jugendlichen ausgewirkt haben. Überdurchschnittlich viele Jugendliche, die nach der Lehrvertragsauflösung eine neue Ausbildung angefangen hatten, gaben an, vor oder während der Lehre die Berufsberatung oder das Berufsbildungsamt kontaktiert zu haben. Offenbar wurden diese Jugendlichen dort bei der Suche nach einem neuen Lehrbetrieb oder einem neuen Lehrberuf erfolgreich unterstützt. Demgegenüber hatten Jugendliche, die ihre Ausbildung nicht fortsetzten, vorgängig zur Vertragslösung seltener Kontakt zum Berufsbildungsamt oder der Berufsberatung und konnten nicht von deren Unterstützungsangeboten profitieren.

Auch nach einer Lehrvertragsauflösung werden bestehende Beratungsangebote benutzt. Jugendliche, die innert sechs Monaten nach der Auflösung eine neue Ausbildung gefunden hatten, berichteten besonders oft, von ihren Berufsschullehrkräften, Eltern oder dem Amt für Berufsbildung unterstützt worden zu sein. Diese Jugendlichen verfügen offenbar über ein funktionstüchtiges Netzwerk in ih-

rem Umfeld, das sie nutzen konnten. Jugendliche mit einem längeren Unterbruch nach der Lehrvertragsauflösung oder ohne Fortsetzung einer Ausbildung berichteten hingegen häufiger von Besuchen bei der Berufsberatung oder dem sozialpsychiatrischen Dienst – sie bedurften professioneller Unterstützung – oder aber von Gesprächen mit Gleichaltrigen.

## Schlußfolgerungen

Die vorliegenden Resultate unterstreichen die Bedeutung der Lehrstellenwahl. Wichtig scheint, daß in der obligatorischen Schule nicht nur Fragen der Berufswahl diskutiert, sondern vermehrt auch Kriterien zur Wahl eines geeigneten Lehrbetriebs vermittelt werden. Der Anspruch, eine Lehrstelle aus verschiedenen Alternativen auszuwählen, gerät aber in Spannung mit der zunehmenden Lehrstellenknappheit, die die Wahlfreiheit der Jugendlichen einschränkt. Unsere Analysen legen nahe, daß die Quote der Lehrvertragsauflösungen bei Lehrstellenknappheit ansteigen wird, da Lehrverträge, die mangels Alternativen mit Lehrbetrieben abgeschlossen worden sind, für Auflösungen besonders gefährdet sind.

Allerdings ist die Schaffung neuer Lehrstellen dilemmabehaftet. Neue Lehrstellen sind zwar notwendig, doch dürfen die Anforderungen an neue und bestehende Lehrbetriebe nicht gesenkt werden, um Lehrvertragsauflösungen entgegenzuwirken. Es muß sichergestellt werden, daß Lehrbetriebe ihren Lehrlingen eine geeignete Unterstützung und Förderung zukommen lassen. Die Aufrechterhaltung einer hohen Ausbildungsqualität gelingt jedoch nur, wenn die Attraktivität der Berufsbildung für die Lehrbetriebe insgesamt erhöht wird und ein breites Unterstützungs- und Schulungsangebot für die Lehrlingsbetreuer/-innen zur Verfügung steht – eine komplexe und ambivalente Situation.

Aus der Sicht von betroffenen Lehrlingen nehmen Lehrlingsausbilder/-innen bei den Lehrvertragsauflösungen eine Schlüsselrolle ein. Bei der Lehrstellenwahl rangieren gute Vorgesetzte an höchster Stelle. Zugleich sind das Betriebsklima sowie Konflikte mit dem Lehrmeister oder der Lehrmeisterin die häufigsten wichtigen Auflösungsgründe.

## Attraktivität der Berufsbildung muß für Lehrbetriebe erhöht werden

Damit wird die zentrale Bedeutung der Lehrlingsausbilderinnen und -ausbilder für den Verbleib in einer Berufslehre bestätigt. Positiv zu vermerken ist, daß betriebliche Gründe in der Regel zu einem Betriebswechsel, nicht aber zur Aufgabe jeglicher Ausbildung führen.

Wie gezeigt werden konnte, sind Jugendliche fähig und gewillt, Probleme in der Lehrstellensituation zu erkennen und professionelle Hilfe aufzusuchen. Zusätzlich zur professionellen Hilfe von Berufsberatung und Berufsbildungsamt sollte die Unterstützung von Jugendlichen durch Gleichaltrige gefördert werden. Eine mögliche Maßnahme sehen wir in der Einrichtung eines Mediatorsystems: Jugendliche sollen darin ausgebildet werden, frühzeitig Schwierigkeiten und Krisensignale von Gleichaltrigen in der Berufslehre zu erkennen und die Funktion von „niederschweligen“ Berater/-innen zu übernehmen. Diese Ausbildung sollte während der obligatorischen Schulzeit einsetzen und während der Lehre weitergeführt werden. Zugleich sollten Lehrmeister und Berufsschullehrkräfte in geeigneten Kursen angeleitet werden, Jugendliche mit Schwierigkeiten während der Lehrzeit oder mit unklaren beruflichen Perspektiven so zu beraten, daß sie ihre Lehre beenden können. Unsere Daten legen jedoch nahe, daß ein Betriebs- oder Berufs-

wechsel in gewissen Fällen angebracht ist. Zerfallene Lehrverhältnisse sollten eher aufgelöst und in einem anderen Lehrbetrieb weitergeführt werden, als die Ausbildung um jeden Preis ohne Unterbruch zu Ende zu bringen. Wichtig ist, Jugendlichen verschiedene Wege offenzuhalten, um sie in der Erreichung eines Berufsabschlusses zu unterstützen.

## Anmerkungen:

<sup>1</sup> Neuenschwander, M. P.; Oegerli, T.: *Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich – Teil II. Forschungsbericht No. 15. Institut für Pädagogik, Abteilung Pädagogische Psychologie der Universität Bern 1997*

<sup>2</sup> Vgl. Süß, D.; Neuenschwander, M. P.; Dumont, J.: *Lehrabbruch, Gesundheitsprobleme und deviantes Verhalten im Jugendalter. Forschungsbericht No. 1996-4. Institut für Psychologie der Universität Bern 1996*

<sup>3</sup> Alex, L.; Menk, A.; Schiemann, M.: *Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. In: BWP 26 (1997) 4, S. 36–39*

<sup>4</sup> *Der Begriff „Lehrling“ wird in der Schweiz für männliche und weibliche Jugendliche und für alle Berufslehren verwendet.*

<sup>5</sup> Röthlisberger, P.; Borkowsky, A.; Bühlmann, J.; Jobin, C.; Ronez, S.; Tillmann, R.: *Jugendliche – Trendsetter oder Ausgeschlossene? Ein statistisches Porträt der Jugend in der Schweiz. Forschungsbereich No. 16, Kultur und Lebensbedingungen. Bundesamt für Statistik 1997*

<sup>6</sup> Vgl. Neuenschwander, M. P.; Dumont, J.: *Statistische Daten zu Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich. Forschungsbericht No. 1996-3. Institut für Psychologie der Universität Bern 1996*

Neuenschwander, M. P.: *Lehrvertragsauflösung und ihre Folgen. Panorama, 4/1997, S. 25–26*

<sup>7</sup> Vgl. Neuenschwander, M. P.; Stalder, B. E.; Süß, D.: *Berufswahl und Lehrvertragsauflösungen im Kanton Bern. Forschungsbericht No. 1996-2. Institut für Psychologie der Universität Bern und Amt für Bildungsforschung der Erziehungsdirektion Bern 1996*

Übertragbarkeit kaum untersuchte Erkenntnisse vor.

Es bot sich an, den **Neubau einer überbetrieblichen Bildungsstätte unter Berücksichtigung ökologischer Gesichtspunkte und deren entsprechende Ausstattung** zu planen und zu realisieren. Der Planungs- und Bauprozess sollte dokumentiert und die Planungshilfe auf der Basis dieser Dokumentation erstellt und veröffentlicht werden.

## Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Umweltschutz = Umweltbildung in ÜBS

Uta Funke

**ÜBS unterstützen insbesondere Klein- und Mittelbetriebe bei der Bewältigung ihrer Ausbildungsaufgaben, sind aber häufig auch Technologietransferzentren und nehmen im Rahmen ihres Weiterbildungsangebots Multiplikatorenfunktion wahr.**

Das Bundesinstitut ist sowohl für die Förderung von Bau- und Ausstattungsmaßnahmen und die laufenden Kosten der ÜBS als auch für die Planung und Weiterentwicklung dieser Bildungsstätten zuständig. Um den potentiellen Antragstellern eine Entscheidungshilfe bei der Planung ihrer ÜBS zu geben, werden vom BIBB Planungshilfen zu den unterschiedlichsten Aspekten herausgegeben. Eine **Planungshilfe zum Thema „Berücksichtigung ökologischer Aspekte beim Bau und der Ausstattung von ÜBS“** soll dazu beitragen, Überlegungen zum Umweltschutz stärker in Planung, Bau, Ausstattung und Betrieb von ÜBS einfließen zu lassen. Anders als bei den bisherigen Planungshilfen liegen jedoch nur punktuelle und auf

1. Es sollte eine ÜBS für die Stufenausbildung Bau unter Einbeziehung möglichst vieler Umweltschutzaspekte geplant werden. Bei der Auswahl mußte der Modellcharakter dieser ÜBS – die Übertragbarkeit auf „normale“ Bildungsstätten – berücksichtigt werden. Ziel sollte auch sein, daß von dieser ÜBS Impulse für die Berufspraxis in den Betrieben ausgehen und die Erkenntnisse und Erfahrungen in das Ausbildungsgeschehen, aber auch in das Weiterbildungsangebot der ÜBS umgesetzt werden.

2. Die ausgewählte ÜBS sollte so konzipiert werden, daß die Möglichkeit der **Nutzung des Baukörpers als Lehrkörper im ökologischen Sinne** für die Ausbildung möglich wird.

3. Es sollte der Versuch des Transfers der in Modellversuchen, hier insbesondere dem Modellversuch zum ökologischen Bauen, gewonnenen Erkenntnisse in die Praxis – in diesem Falle Neubau einer ÜBS – unternommen werden.

4. Die Ausbilder und damit die späteren Nutzer dieser „Umwelt-ÜBS“ sollten am Planungs- und Realisierungsprozeß beteiligt und hierfür auch qualifiziert werden.

5. Der Planungs-, Bau- und Einrichtungsprozeß sollte kontinuierlich begleitet und dokumentiert werden.

6. Eine weitere Zielsetzung war die Begleitung einer solchen ÜBS nach Inbetriebnahme (zumindest in den ersten drei Ausbildungsjahren) zum Zwecke einer Evaluation. Nur so läßt sich ermitteln, ob alle angestrebten Ergebnisse auch erreicht wurden.