

## AUS DER ARBEIT DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB

### Diskussion im Hauptausschuß des BIBB

#### Probleme des Ausbildungsabbruchs

Der Hauptausschuß hat in zwei Sitzungen (4/87 am 26.11.87 und 1/88 am 05.02.88) über die Probleme des Ausbildungsabbruchs diskutiert. Dabei ging es um eine Einschätzung der Abbruchursachen und um Wege zur Lösung des Problems, wie auch darum, offene Forschungsfragen zu identifizieren.

Im folgenden Beitrag werden die wesentlichen Diskussionsergebnisse wiedergegeben und der Versuch einer systematisierenden Aufbereitung der Diskussionsbeiträge unternommen.

#### Ursachen des Ausbildungsabbruchs

Die Ursachen des Ausbildungsabbruchs vermag die amtliche Statistik nicht freizulegen. Ihre Aussagen orientieren sich an den nach BBiG § 15 zulässigen Gründen für die Auflösung von Berufsausbildungsverhältnissen, die jedoch keine sachgerechten Hinweise auf die tatsächlichen Abbruchgründe geben können. Dies trifft insbesondere auf die Kategorie „im gegenseitigen Einvernehmen“ zu, die den größten Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen ausmacht und damit die Aussagefähigkeit der Statistik zusätzlich reduziert. Die amtliche Statistik vermag in erster Linie Hinweise auf die quantitativen Umriss des Problems zu geben, indem sie die jährliche Anzahl der Vertragslösungen sowie deren regionale und sektorale Unterschiede aufzeigt. Doch die Anzahl jährlicher Vertragslösungen gibt nicht unbedingt die Anzahl „echter“ Ausbildungsabbrüche wieder. Rückfragen bei Handwerkskammern haben z. B. ergeben, daß ein Drittel der Vertragslösungen im Handwerk auf die Betriebsaufgabe bzw. Umwandlung der Rechtsform des ausbildenden Betriebes zurückgeführt werden kann. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß die Anzahl der jährlichen Vertragslösungen auch die sogenannten „Berufswechsler“ enthält. Ihr Anteil wird von einschlägigen empirischen Untersuchungen mit etwa 50 Prozent, gemessen an allen Vertragslösungen, angegeben. Die Anzahl der „echten“ Ausbildungsabbrüche liegt demnach unter den in der amtlichen Statistik ausgewiesenen Vertragslösungen. Dies bestätigt auch ein Vergleich der jährlichen Anzahl der neu abgeschlossenen Lehrverträge mit der Zahl der Gesellenprüfungen in den Berufen mit einem statistisch ausgewiesenen höheren Anteil an Vertragslösungen, denn beide Datenreihen differieren nicht erheblich. Doch auch wenn die amtliche Statistik einen anderen Eindruck vermittelt, müssen die Probleme des Ausbildungsabbruchs ernstgenommen werden, denn die Folgen des Abbruchs für die betroffenen Jugendlichen sind zumeist gravierend:

Während Studien- und Gymnasialabbrechern andere Bildungswege offenstehen, bleibt diesen Jugendlichen aufgrund ihres Bildungsabschlusses kaum eine andere Wahl, als erneut eine Berufsausbildung im dualen System anzustreben; anderenfalls sind sie in stärkerem Maße einem hohen Arbeitsmarktrisiko ausgesetzt.

Die Gründe für die regionalen und sektoralen bzw. berufsspezifischen Unterschiede der Vertragslösungen werden durch die amtliche Statistik ebenfalls nicht aufgeklärt. Empirische Untersuchungen zu dieser Thematik liegen nicht vor. Erste Einschätzungen verweisen darauf, daß sich die regionalen Unterschiede mit den unterschiedlichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Strukturmerkmalen erklären lassen. So weist z. B. eine Untersuchung des IFO-Instituts nach, daß Vertragslösungen in Klein- und Mittelbetrieben häufiger sind als in Großbetrieben. Zur Aufklärung sektoraler und berufsspezifischer Unterschiede ist auch zu fragen, welcher Zusammenhang zwischen den Bil-

dungsvoraussetzungen der einmündenden Jugendlichen und der Anzahl der Vertragslösungen besteht. Darüber hinaus ist zu untersuchen, welche Rolle das Geschlecht der Auszubildenden für den Ausbildungsabbruch spielt.

Die menschliche Problematik des Ausbildungsabbruchs, d. h. die individuelle Betroffenheit des Jugendlichen sowie die Bedeutung des Abbruchs für seinen weiteren beruflichen Lebensweg, ist statistisch nicht abbildbar. Hier sind grundsätzliche Fragen der Zukunftssicherung und Verantwortung für die junge Generation im Hinblick auf ihre berufliche und gesellschaftliche Integration berührt. Der Jugendliche ist heute mit einer Fülle alternativer Lebensplanentwürfe konfrontiert, die nicht für alle gleichermaßen realisierbar sind; Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit sind die Folge.

Jugendliche sind nicht mehr unbedingt bereit, sich unwidersprochen an die gestellten Anforderungen allgemein und in der Berufsausbildung anzupassen; Konflikte beim Übergang vom Jugend- ins Erwachsenenalter sowie bei der Einmündung in die Berufsausbildung sind denkbar. Erschwerend kommt hinzu, daß die Familie zunehmend ihre Orientierungsfunktion zur Bewältigung dieser Situation verliert und viele Jugendliche die Übergangsprobleme in die Berufs- und Erwachsenenwelt weitgehend ohne Unterstützung bewältigen müssen.

Für die genannten Problemsituationen müssen die Jugendlichen unterschiedliche Konfliktlösungsstrategien entwickeln. Bei der Entwicklung von Maßnahmen in diesem Bereich sollte weniger eine verbesserte Anpassungsfähigkeit des Jugendlichen an die Realität angestrebt werden, sondern es muß vielmehr darüber nachgedacht werden, wie die Realität verbessert werden kann.

Beim Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung werden die Jugendlichen mit neuen und sehr verschiedenen Lernsituationen und -anforderungen im dualen System konfrontiert. Diese Umstellung bereitet oft Schwierigkeiten, insbesondere dann, wenn die Jugendlichen nur ungenügend über die an sie gestellten Berufsanforderungen informiert sind und ihnen deshalb häufig wichtige Voraussetzungen zur Umstellung auf die neue Lernsituation in der Berufsausbildung fehlen.

Ebenso wichtig für einen konfliktfreien Übergang in die Berufsausbildung ist die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Gelingt eine wunschgemäße Berufseinmündung, so erhöht sich die Ausbildungszufriedenheit des Jugendlichen. Konfliktpotenziale im Ausbildungsverlauf werden so abgebaut.

Gleichzeitig fördert ein qualitativ hochwertiges und quantitativ ausreichendes Bildungsangebot die Auswahlmöglichkeiten und damit potentiell die Flexibilität der Jugendlichen. Dies kann — insbesondere in Großstädten mit ausreichendem Bildungsangebot — die Neigung der Jugendlichen, eine Ausbildung abzubrechen, erhöhen, um eine als falsch empfundene Berufswahlentscheidung zu korrigieren und alternative Bildungsangebote wahrzunehmen.

Im Zusammenhang mit der Berufswahl hat die Berufsberatung eine wichtige Aufgabe. Sie hat u. a. die Funktion, dem Jugendlichen zu helfen, die Anforderungen einzelner Berufe in Beziehung zu den eigenen Fähigkeiten, Neigungen und körperlichen Voraussetzungen setzen zu können, um so eine „richtige“ Berufswahl zu treffen. Die wachsende Anzahl von Ausbildungsabbrüchen aufgrund allergischer Reaktionen bzw. anderer gesundheitlicher Gründe muß in diesem Zusammenhang genannt werden. Durch entsprechende Tests vor Aufnahme der Berufs-

ausbildung hätte hier ein Ausbildungsabbruch vermieden werden können.

Die genannten Probleme beim Übergang in die Berufsausbildung zeigen, wie sehr vorberufliche Prozesse unmittelbar in die Berufsausbildung hineinwirken und zu Konflikten in der Berufsausbildung führen können. Der Ausbilder, der mit den Ausgangsvoraussetzungen und Erwartungshaltungen der Jugendlichen konfrontiert ist, kann entscheidend helfen, die Übergangssituation zu erleichtern und einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf zu ermöglichen.

Über die Gründe des Ausbildungsabbruchs im Ausbildungsverlauf geben zahlreiche empirische Untersuchungen Auskunft (vgl.: BMBW; GRIEGER, D.; WEISS, R.; WIEMER, B.; HENSGE, K.). Eine Umfrage bei Industrie- und Handelskammern (N = 58), ergab, daß Auszubildende und Ausbildende unterschiedliche Abbruchbegründungen geben: Während Auszubildende in erster Linie betriebs-, berufsschul- und gesundheitsbedingte Gründe benennen, begründen Ausbildende Vertragslösungen in erster Linie mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten sowie mit der Betriebsaufgabe bzw. dem Verlust der Ausbildungseignung sowie Gründen, die in der Person des Auszubildenden liegen.

#### **Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und zur Wiedereingliederung nach erfolgtem Abbruch**

Welchen Beitrag können die Sozialpartner, Bund und Länder zur Lösung des Abbruch-Problems leisten? Es gilt zunächst jene Ansprechpartner zu identifizieren, die hier von Bedeutung sein könnten. Hinweise auf denkbare Maßnahmen lassen sich bereits aus den Abbruch-Ursachen ableiten. Hier sind zunächst alle vorberuflichen Instanzen angesprochen, die zu einem möglichst konfliktfreien Übergang in die Berufsausbildung beitragen und auf diesem Wege vorbeugend, d. h. abbruchverhindernd, tätig werden können.

Die allgemeinbildende Schule und die Berufsberatung sind hier zur Vorbereitung auf die Anforderungen in der Berufs- und Arbeitswelt von besonderer Bedeutung. Denkbar sind verstärkte Berufsinformationen in den allgemeinbildenden Schulen sowie die Durchführung von Betriebspraktika. Aufgabe der allgemeinbildenden Schule ist es in diesem Zusammenhang, mehr als bisher auf die Anforderungen in der Berufs- und Arbeitswelt vorzubereiten. Sie muß die wissensmäßigen Voraussetzungen dafür schaffen, daß der Jugendliche die in der Berufsausbildung geforderten theoretischen Anforderungen problemfrei bewältigen kann.

Die Berufsberatung könnte hierfür ihre Präsenz in den allgemeinbildenden Schulen weiter ausbauen und darüber hinaus eine noch intensivere Zusammenarbeit mit Ausbildungsberatern anstreben.

Da sich die Probleme beim Übergang in die Berufsausbildung sowie im Ausbildungsverlauf häufig nicht in beruflichen Fragen

allein erschöpfen, sollte der Beitrag von Institutionen geprüft werden, die eine jugendgemäße und ganzheitliche Beratung anbieten. Dies ist auch deshalb notwendig, weil die Familie in diesem Zusammenhang zunehmend ihre Orientierungsfunktion einbüßt, und viele Jugendliche hier keinen Ansprechpartner für die Lösung ihrer Konflikte finden. Es ist auch zu fragen, ob diese Beratungsangebote ausbildungsbegleitende Hilfen anbieten können, die den Jugendlichen bei der Bewältigung von Konflikten in der Berufsausbildung unterstützen. Der Ausbilder hat bei der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen eine besonders wichtige Funktion: Entscheidend ist, ob seine pädagogische Qualifizierung ausreicht, um den Anforderungen gerecht zu werden, Probleme rechtzeitig zu erkennen und Wege zu ihrer Lösung zu finden. Zur Konfliktlösung im betrieblichen Bereich könnte auch die Intensivierung des Kontaktes aller an der Ausbildung Beteiligten beitragen. Eine bessere Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieben wäre nicht nur wegen inhaltlicher und zeitlicher Abstimmungen, sondern auch deshalb wünschenswert, weil die Jugendlichen sich erfahrungsgemäß mit ihren Ausbildungsproblemen gerade auch an den Berufsschullehrer wenden.

Zu prüfen ist auch die Funktion der Ausbildungsberater und Schlichtungsausschüsse der Kammern bei der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Werden sie rechtzeitig eingeschaltet oder erst, wenn es zu spät ist? Wie kann gegebenenfalls ihr Beitrag zur Abbruch-Prophylaxe verbessert werden?

Ansprechpartner für Maßnahmen zur Wiedereingliederung der Jugendlichen nach erfolgtem Abbruch sind in erster Linie die Arbeitsverwaltungen, die eine sachkompetente Beratung anbieten und eine zügige Vermittlung in eine neue Berufsausbildung leisten können. Es sollte nachgefragt werden, welche Auffangmaßnahmen für eine zügige Wiedereingliederung sinnvoll sind und wie diese gestaltet werden müßten.

Bei allen Maßnahmen zur Lösung des Abbruch-Problems muß Klarheit darüber bestehen, wie die einzelnen Ansprechpartner für die Abbruch-Problematik sensibilisiert werden können, welche Funktion sie jeweils ausüben müßten und wie ein Zusammenwirken der einzelnen Stellen erreicht werden kann.

Insgesamt bleibt festzuhalten, daß sowohl die Ursachen des Ausbildungsabbruchs als auch Wege zur Lösung des Problems auf unterschiedlichen Ebenen zu suchen sind. Die Gründe des Ausbildungsabbruchs liegen zum einen im Bereich der Berufsausbildung – wobei vorberufliche Prozesse in die Ausbildung hineinwirken und Konflikte verursachen –, zum anderen liegen sie in der Person des Auszubildenden oder bei den Betrieben selbst. Entsprechend unterschiedlich sind die Institutionen bzw. Ansprechpartner, die zur Lösung des Problems beitragen können. Beispielsweise kann das Bundesinstitut seinen Beitrag zur Problemlösung durch Forschung und Entwicklung im Bereich der Berufsausbildung leisten.

*Berichterstatterin: Kathrin Hensge*



Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

**Ausbildungsmittel-Gesamtverzeichnis 1988**

Zu beziehen durch: Beuth Verlag GmbH · Abteilung Werbung  
Burggrafenstraße 6 · 1000 Berlin 30  
Telefon (030) 26 01 - 285

**Beuth**