

stellten die Mitglieder des Hauptausschusses übereinstimmend die besondere Bedeutung der Modellversuche für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung heraus. Sie stellten fest, daß größere Anstrengungen unternommen werden müßten, um die Erkenntnisse

aus Modellversuchen zu verbreiten und umzusetzen. Hauptausschuß und Generalsekretär dankten Herrn Pampus für seine 18jährige engagierte Mitarbeit.

Anlässlich dieser Sitzung des Hauptausschusses — der letzten regulä-

ren in der 2. Amtsperiode des Hauptausschusses nach BerBiFG — würdigten Hauptausschuß und Generalsekretär die Verdienste des aus Altersgründen ausscheidenden langjährigen Vorsitzenden (für die Beauftragten der Arbeitgeber) Albrecht Bendziula.

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zu Problemen des Ausbildungsabbruchs vom 12. Mai 1989

Seit 1985 brachen bei einem Gesamtbestand von rd. 1,8 Mio. Ausbildungsverträgen jährlich etwa 100 000 Jugendliche die Berufsausbildung vorzeitig ab. Seitdem steigt die Anzahl jährlicher Vertragslösungen weiter an. Ob sich diese Entwicklung mit der zunehmenden Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt fortsetzt, ist ungewiß. Aufgrund einschlägiger empirischer Untersuchungen kann davon ausgegangen werden, daß etwa die Hälfte aller Jugendlichen, die ihren Vertrag lösen, eine neue Ausbildung beginnt, während die andere Hälfte ohne weitere Ausbildung bleibt.

Die Größenordnung des Problems sowie seine Folgewirkungen signalisieren bildungspolitischen Handlungsbedarf, weil sich hier negative Konsequenzen für die betroffenen Jugendlichen, für die Betriebe und für die Volkswirtschaft ergeben:

- Aus der Sicht der Jugendlichen, weil der Abbruch selbst sowie seine Folgewirkungen häufig zu nachteiligen Veränderungen ihres beruflichen Lebensweges führen;
- aus betrieblicher Sicht wegen finanzieller Verluste durch Investitionen in nicht beendete Ausbildungen;
- aus volkswirtschaftlicher Sicht aufgrund der sozialen Kosten, die entstehen, weil die Personengruppe der Nichtqualifizierten größeren Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt ist und weil ein Großteil der infolge von Ausbil-

dungsabbrüchen freien Ausbildungsplätze kurzfristig nicht wiederbesetzt werden kann und somit dem Ausbildungsstellenmarkt nicht zur Verfügung steht.

Von welcher Seite das Problem auch betrachtet wird, die Verringerung von Ausbildungsabbrüchen und die Verbesserung der Möglichkeiten einer qualifizierten anschließenden Ausbildung in Fällen nicht vermeidbarer Abbrüche liegt im wirtschaftlichen und sozialen Interesse.

Gründe für den Abbruch einer Berufsausbildung

Ausbildungsabbrüche sind — rechtlich gesehen — Kündigungen des Ausbildungsvertrages, die nur aus vom Gesetzgeber zugelassenen Gründen erfolgen dürfen oder Lösungen in gegenseitigem Einvernehmen. Nach § 15 BBiG werden folgende Kündigungsgründe unterschieden:

- Kündigung während der Probezeit,
- Kündigung aus wichtigem Grund durch den Ausbildenden,
- Kündigung aus wichtigem Grund durch den Auszubildenden,
- Kündigung wegen Berufsaufgabe oder Berufswechsel durch den Auszubildenden.

In der Praxis erfolgen Vertragsauflösungen am häufigsten in gegenseitigem Einvernehmen.

Die rechtlichen Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung vermögen jedoch nicht die tatsächlichen Gründe für den Abbruch deutlich zu machen. Nur diese bieten eine hinreichend verlässliche Basis für Empfehlungen zur Entschärfung des Problems.

Da die amtliche Statistik sich ausschließlich auf die rechtlichen Vertragslösungsgründe bezieht, muß auf empirische Studien zurückgegriffen werden, um die tatsächlichen Gründe zu ermitteln.

Die vorliegenden empirischen Studien weichen hinsichtlich ihrer Zielsetzung, Datenbasis und Erhebungsformen voneinander ab, sie ermöglichen jedoch einen gewissen Überblick über Abbruchgründe: (Anmerkung: Die hier gewählte Reihenfolge bedeutet keine Rangfolge.)

1. Aus der Sicht der Auszubildenden:

- a) Abbruchgründe aus dem betrieblichen Bereich
 - Schwierigkeiten mit Ausbildern und Kollegen;
 - fachliche und pädagogische Mängel in der Ausbildung;
 - Beschäftigung mit ausbildungsfremden Tätigkeiten/Überschreitung der zulässigen Arbeitszeit (Ausbildungsbedingungen).
- b) Abbruchgründe aus dem schulischen Bereich
 - fachliche Überforderung;
 - nicht mehr aufholbare Wissenslücken.
- c) Abbruchgründe aus dem persönlichen Bereich
 - Ausbildungsberuf war nicht Wunschberuf;

AUS DEM HAUPTAUSSCHUSS

- andere Vorstellungen über die Ausbildungsinhalte;
- mangelnde Zukunftsperspektiven für die künftige Berufstätigkeit;
- Wohnortwechsel, Probleme im Elternhaus, eigene Familie;
- gesundheitliche Gründe;
- Aufnahme eines Studiums.

2. Aus der Sicht der Ausbildenden:

- mangelnde Leistungen der Auszubildenden einschließlich fehlender Motivation und/oder häufige Abwesenheit vom Betrieb und/oder von der Berufsschule;
- Verfehlungen des Auszubildenden;
- Betriebsaufgabe oder Wegfall der Ausbildungseignung.

Insgesamt gilt, daß der Ausbildungsbereich selten auf eine Abbruchursache allein zurückzuführen ist, vielmehr ist meist ein ganzes Bündel von Ursachen ausschlaggebend. Ausbildungsbrecher sind zudem nicht die Folge spontaner Entscheidungen, sondern Folge von länger andauernden und sich verschärfenden Schwierigkeiten in der Ausbildung.

Lösungsansätze/ Maßnahmenkatalog

Die vorliegenden Erkenntnisse über den Ausbildungsbereich liegen überwiegend im analytischen Bereich (d. h. bei der Anzahl der Vertragslösungen, der Gründe und der Folgen) und weniger im Bereich konkreter Lösungsansätze. Erfahrungen mit Maßnahmen zur Lösung des Problems liegen nicht vor. Deshalb kann zunächst nur eine Übersicht über zweckmäßige Maßnahmen gegeben werden:

1. Maßnahmen im Bereich allgemeinbildender Schulen:

- Verbesserung der Information über die Berufs- und Arbeitswelt,
- Betriebspрактиka für alle Schüler,

- verstärkte Einbeziehung von Fragen der Berufs- und Arbeitswelt in die Aus- und Fortbildung der Lehrer,
- umfassende Informationen für die Schulen von der Bundesanstalt für Arbeit und von der Wirtschaft.

2. Maßnahmen im Bereich der Berufsberatung:

- qualifizierte, gezielte und praxisnahe Informationen und Beratung bei der Berufswahl,
- frühzeitige und umfassende Klärung der Eignung, insbesondere auch in gesundheitlicher Hinsicht,
- jugendgerechte und aktuelle Informationen über Berufsaussichten und Weiterbildungsmöglichkeiten,
- verstärkte Zusammenarbeit der Berufsberater mit Ausbildungsbereitern und den Trägern der Jugend- und Sozialhilfe,
- schnelle und unbürokratische Beratung und Vermittlung der Ausbildungsbrecher.

3. Beitrag der Auszubildenden zur Vermeidung von Ausbildungsbrechen:

- frühzeitige Inanspruchnahme von Beratungsangeboten vor und während der Ausbildung (durch Berufsberater, Ausbildungsbereiter / Lehrlingswarste und Ausbilder),
- intensivere Nutzung der Probezeit zur Überprüfung der Eignung und Neigung.

4. Maßnahmen im Bereich der Ausbildungsbetriebe:

- verstärkte Berücksichtigung des Aspektes „Ausbildungsbereich“ in der Ausbildungsbereitung,
- Intensivierung der Gesprächsbereitschaft bei der Entstehung und Bewältigung von Konflikten, Übergangshilfen seitens des Ausbilders zu Beginn der Ausbildung für den Übergang von der Schule in den Beruf und zur Integration der Auszubildenden in den Ausbildungsbereich und Betriebsablauf,

- Steigerung der Ausbildungsmotivation durch den Einsatz moderner Lehr- und Lernmethoden,

- Steigerung der Ausbildungseffektivität durch weitere Verbesserung des betrieblichen Lernangebots sowie der personellen und sachlichen Rahmenbedingungen für die Durchführung der Berufsausbildung,

- verstärkte Nutzung ausbildungsbegleitender Hilfen für die Vermeidung von Ausbildungsbrechen bei lernschwachen und ausländischen Jugendlichen,

- rechtzeitiger Einsatz von Ausbildungsbereitern und Lehrlingswarsten (Informations- und Beratungsangebote für die Jugendlichen),

- zeitlich flexible Einstellung von Auszubildenden nach erfolgtem Ausbildungsbereich,
- Verbesserung der Abstimmung mit den Berufsschulen vor Ort.

5. Maßnahmen im Bereich der Berufsschulen:

- Intensivierung der Kontakte zwischen Berufsschullehrern, Ausbildern, Ausbildungsbereitern und Eltern,
- Verbesserung der Abstimmung mit den Ausbildungsbetrieben vor Ort,
- Stütz- und Fördermaßnahmen,
- Sicherung des Berufsschulbesuchs nach erfolgtem Ausbildungsbereich, insbesondere unverzügliche Aufnahme bei neuem Ausbildungsbereich.