

Bremer Beiträge zur Praxisforschung

Dran bleiben....

**Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung
und Vermittlung bei Konflikten in der dualen
Berufsausbildung.
Eine empirische Studie.**

Elisabeth Mahlberg-Wilson

Peter Mehlis

Eva Quante-Brandt

Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

Inhalt

1. Einleitung.....	2
2. Problemlagen und wichtige Rahmenbedingungen in der dualen Berufsausbildung.....	2
2.1. Ausbildungsabbrüche – Zahlen und Trends.....	2
2.2. Aktuelle Situation und Trends auf dem Ausbildungsmarkt.....	5
2.3. Zwischenfazit	11
3. ‚Ausbildung – Bleib dran‘: Ein Konzept zur Prävention von und Intervention bei drohenden Ausbildungsabbrüchen.....	12
4. Ergebnisse aus der Arbeit von ‚Ausbildung – Bleib dran‘	16
4.1. Präventive Arbeitsschwerpunkte.....	16
4.2. Intervention - Aktive Konfliktbearbeitung.....	23
4.3. Vernetzung der Akteure im berufsbildenden Prozess	35
5. Zusammenfassung und Ausblick.....	37
6. Literatur	39
7. Anhang.....	41

1. Einleitung

Mehr als die Hälfte der jungen Menschen eines Altersjahrgangs durchläuft eine duale Berufsausbildung. Diese Ausbildungsform ist damit – trotz abnehmender Tendenz – immer noch die mit Abstand bedeutendste in Deutschland (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008). Nicht allen jungen Menschen gelingt es hingegen, ihre Ausbildung (im ersten Versuch) erfolgreich zu beenden. Eine hohe Anzahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge ist für viele Ausbildungsberufe symptomatisch.

Gleichzeitig verändern sich die gesellschaftlichen und beruflichen Rahmenbedingungen für die duale Berufsausbildung zum Teil erheblich. Demografischer Wandel, Fachkräftemangel sowie gewachsene und veränderte berufliche Anforderungen in der modernen Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft markieren wichtige aktuelle und zukünftige Handlungs- und Konfliktfelder. Vor diesem Hintergrund kommt flankierenden Maßnahmen in der beruflichen Bildung weiterhin eine wichtige unterstützende Rolle zu, um diese aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu bewältigen.

Im Folgenden werden für die Zukunft wichtige Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung umrissen und mit Zahlen unterlegt. Ferner werden das Konzept des Bremer Projektes ‚Ausbildung – Bleib dran‘ zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen vorgestellt sowie die Ergebnisse von acht Jahren präventiver und intervenierender Arbeit ausgewertet, beschrieben und analysiert.

2. Problemlagen und wichtige Rahmenbedingungen in der dualen Berufsausbildung

2.1. Ausbildungsabbrüche – Zahlen und Trends

In der dualen Berufsausbildung werden weiterhin jedes Jahr zahlreiche Ausbildungsverhältnisse vorzeitig, also vor dem Abschluss der Ausbildung, gelöst. Statistisch erfasst wird dabei jeweils die Lösung des Ausbildungsvertrages. Nicht erfasst wird bisher, ob eine Ausbildung, ohne Unterbrechung oder auch zu einem späteren Zeit-

punkt, in einem anderen Betrieb, aber im gleichen Beruf fortgesetzt oder in einem anderen Beruf begonnen wird. Um einen genaueren Überblick über die Gruppe der TotalabbrecherInnen zu erhalten, müssten diese Daten differenziert erfasst werden¹. Da dies bislang nicht geschieht, sind über die Größenordnung dieser Gruppe keine zuverlässigen Daten verfügbar. Es liegen jedoch Hochrechnungen vor, in denen die Gruppe derjenigen, die nach einer abgebrochenen Ausbildung keinen Ausbildungsabschluss mehr erreichen, auf etwa 6,6 bis 10 Prozent geschätzt werden (Schöngen 2003:16).²

Nachdem es in den neunziger Jahren zu einem erheblichen Anstieg bei den Ausbildungsabbrüchen kam, lässt sich seit 2001 (Bremen) bzw. 2002 (bundesweit) ein Rückgang feststellen.

Tabelle 1: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge

Bundesrepublik Deutschland						
Ausbildungsbereich	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Industrie und Handel	70.014	71.039	63.628	60.171	59.450	62.530
Handwerk	64.058	59.272	50.622	48.161	43.081	41.986
freie Berufe/Sonstige	21.516	21.077	19.231	18.224	15.739	14.883
gesamt	155.588	151.388	133.481	126.556	118.270	119.399
diff.Lösungsquote	23,7%	24,1%	21,9%	21,0%	19,0%	19,8%
Land Bremen						
Ausbildungsbereich	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Industrie und Handel	715	716	633	488	614	630
Handwerk	764	617	566	527	484	411
freie Berufe/Sonstige	235	191	221	187	150	133
gesamt	1.714	1.524	1.420	1.202	1.248	1.174
diff.Lösungsquote	28,0%	25,9%	24,7%	20,7%	21,4%	19,6%

Quelle: Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe

¹ Von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ wird schon seit längerem gefordert, die so genannten WechslerInnen statistisch zu erfassen.

² Obwohl es in vielen Fällen dazu kommt, dass die Ausbildung nach einer Vertragslösung wieder aufgenommen oder neu begonnen wird, haben wir uns für die Verwendung des Begriffs Ausbildungsabbruch entschieden. Denn jede vorzeitige Vertragslösung ist zunächst ein Abbruch, der für die Betroffenen ein einschneidendes, häufig negativ assoziiertes Ereignis darstellt, das mit dem neutralen Begriff ‚vorzeitige Vertragslösung‘ nicht adäquat wiedergegeben werden kann.

Auffällig ist, dass dieser Rückgang in Bremen im Vergleich zum Bundesgebiet sehr viel deutlicher ausfällt. Wie in Tabelle 1 sichtbar, verringerte sich die Quote in Bremen um 8,4 Prozentpunkte (bundesweit um 3,9 Prozentpunkte) und liegt somit 2006 0,2 Prozentpunkte unterhalb der durchschnittlichen Quote im Bund. Besonders deutlich zeigt sich ein Rückgang der Abbrüche im Handwerk. Hier fiel die Lösungsquote von 47,2 Prozent im Jahr 2001 auf 30,1 Prozent im Jahr 2006.³

Eine differenzierte Betrachtung der Abbruchzahlen im Handwerk (Bremen) nach Geschlecht (Tabelle 2) macht deutlich, dass erheblich mehr männliche als weibliche Auszubildende die Ausbildung abbrechen. Eine Untersuchung zu den Gründen dieses unterschiedlichen Verhaltens liegt bisher nicht vor. Es wird vermutet, dass (junge) Frauen z.B. aufgrund häufig ausgeprägterer sozialer Kompetenzen eher in der Lage sind, Konflikte für sich selbst zufrieden stellend zu lösen. Eine weitere Erklärung wäre, dass sie eher bereit sind als (junge) Männer, auch in einem für sie nicht zufrieden stellenden Ausbildungsverhältnis zu bleiben, also Missstände eher aushalten.

Tabelle 2: Geschlechtsspezifische Anteile an den vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen im Handwerk

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge im Handwerk Bremen (Angaben in Prozent)						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
männlich	66,4	65,8	71,2	67,2	66,7	68,9
weiblich	33,6	34,2	28,8	32,8	33,3	31,1

Quelle: Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe

Aus der Tabelle 3 wird deutlich, dass die meisten Abbrüche während des ersten Ausbildungsjahres stattfinden. Die Zahlen im Handwerk in Bremen variieren hier von 41,6 bis 47,8 Prozent in den jeweiligen Jahren. Es fällt jedoch auf, dass insgesamt mehr als 50 Prozent aller Abbrüche im zweiten, dritten und vierten Ausbildungsjahr stattfinden. Diese Zahlen korrespondieren mit den Erfahrungen aus der Beratungsarbeit von ‚Bleib dran‘: Auch im zweiten und dritten Ausbildungsjahr wurde

³ Es lässt sich kein direkter Zusammenhang zwischen dem Rückgang der Abbruchquote und der Arbeit des Projektes ‚Ausbildung – Bleib dran‘, das im Jahr 2001 zunächst im Bereich der Berufe des Handwerks begann, nachweisen. Dennoch kann vermutet werden, dass das Angebot von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ neben anderen Angeboten und Maßnahmen zu einer Senkung beigetragen hat.

in erheblichem Maße Beratung nachgefragt (vgl. Kapitel 4.). Nach Untersuchungen des BIBB besteht zudem eine signifikant größere Gefahr für Jugendliche und junge Erwachsene, ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu bleiben, je später der Abbruch einer Ausbildung erfolgt (Beicht/Ulrich 2008).

Tabelle 3: Anteile der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge im Handwerk nach Ausbildungsjahren

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge im Handwerk Bremen (Angaben in Prozent)						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1.Ausbildungsjahr	47,8	43,3	43,1	41,6	45,2	44,5
2.Ausbildungsjahr	23,7	26,3	25,8	23,7	22,9	21,7
3.Ausbildungsjahr	27,4	28,8	26,9	25,6	24,8	26,0
4.Ausbildungsjahr	1,2	1,6	4,2	9,1	7,1	7,8
darunter in der Probezeit	22,1	20,7	24,2	32,3	30,2	35,8

Quelle: Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe

2.2. Aktuelle Situation und Trends auf dem Ausbildungsmarkt

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel

Bis in die Gegenwart wird ein unzureichendes Angebot an Ausbildungsplätzen beklagt und viele Jugendliche und junge Erwachsenen bleiben ohne Ausbildung. Dennoch wird für die Zukunft zunehmender Fachkräftemangel konstatiert. Das Verhältnis von Angebot an und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen scheint sich mit dem demografischen Wandel zu verändern.

Die Tabelle 4 zeigt, dass die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge relativ konstant ist (bundesweit im Zeitraum 2001 bis 2006 mit leicht sinkender und im Land Bremen mit leicht steigender Tendenz). Die Zahl der SchulabgängerInnen aus allgemeinbildenden Schulen wird sich im Verlauf des demografischen Wandels in den kommenden Jahren hingegen kontinuierlich verringern. Das Bundesinstitut für Berufsbildung prognostiziert im Zeitraum 2007 bis 2020 für die alten Bundesländer einen Rückgang der Anzahl junger Menschen, die die allgemeinbildenden Schulen verlassen, um insgesamt 17 Prozent von 758.600 im Jahr 2007 auf 632.500 im Jahr 2020 (Ulmer/Ulrich 2008: 17).

Tabelle 4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (bundesweit)						
Ausbildungsbereich	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Industrie und Handel	331.521	305.003	309.687	320.220	319.029	336.663
Handwerk	190.755	177.042	171.789	171.423	162.813	168.880
freie Berufe/Sonstige	87.300	86.037	83.017	81.291	77.219	76.038
gesamt	609.576	568.082	564.493	572.934	559.061	581.581
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge(Land Bremen)						
Ausbildungsbereich	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Industrie und Handel	3.387	3.195	3.252	3.587	3.581	3.790
Handwerk	1.354	1.328	1.248	1.281	1.148	1.207
freie Berufe/Sonstige	848	819	763	777	785	757
gesamt	5.589	5.342	5.263	5.645	5.514	5.754

Quelle: Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe

Werden nur solche SchulabgängerInnen berücksichtigt, die einen Schulabschluss erreichen, so stellt sich die Situation noch drastischer dar. Dieses Nachfragepotential⁴ nach Ausbildungsplätzen wird sich in den alten Bundesländern um voraussichtlich sogar 25 Prozent bis zum Jahr 2020 verringert haben. Parallel dazu wird sich die Zahl der so genannten AltbewerberInnen ebenfalls erheblich reduzieren, um insgesamt 41 Prozent für den genannten Zeitraum (ebenda S. 18 - 20). Auch wenn für das Land Bremen vergleichbare Zahlenprognosen nicht vorliegen, so kann doch davon ausgegangen werden, dass ähnliche Entwicklungen auch hier zu erwarten sind.

Die Folgen eines Fachkräftemangels werden von einer großen Zahl von Betrieben nicht als ernstzunehmendes Problem erkannt. Insbesondere Kleinbetriebe, zu denen auch viele Betriebe des Handwerks zählen, sehen im Unterschied zu Großbetrieben noch keinen akuten Handlungsbedarf (Ulmer/Ulrich 2008: 30). Statt einer langfristigen Strategie zur Deckung ihres zukünftigen Fachkräftebedarfs suchen diese Betriebe eher nach kurzfristigen Lösungsmöglichkeiten. Eine solche Herangehensweise jedoch wird den zu erwartenden Nachwuchsproblemen der Betriebe nicht gerecht. Vor diesem Hintergrund sind erhebliche Anstrengungen seitens der Politik und der Wirtschaft nötig, um Problembewusstsein zu fördern und nach geeigneten Wegen der Abhilfe zu suchen. Neben Maßnahmen, die das Bildungsniveau der Jugendlichen

⁴ Definitionen zu Zählgrößen der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen (ebenda S. 14).

anheben, die berufliche Orientierung und den Übergang von der Schule in den Beruf verbessern sollen um mehr Jugendliche (mit Migrationshintergrund) in Ausbildung zu bringen, halten Ulmer und Ulrich auch eine Senkung der Quote der Ausbildungsabbrüche bei denjenigen, die in Ausbildung gemündet sind, für unabdingbar (2008: 26).

Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund in Ausbildung

Mit dem drohenden Fachkräftemangel rückt zunehmend der relativ geringe Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund⁵ im dualen Ausbildungssystem in das öffentliche Bewusstsein. In einer gemeinsamen Erklärung forderten die Partner des Ausbildungspaktes mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration eine Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund (2006). In der gemeinsamen Erklärung wird festgestellt, dass in der Bundesrepublik die Ausbildungsquote der ausländischen Jugendlichen seit 1994 sinkt und 41 % der Altersgruppe der 25- bis unter 35-jährigen in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund keinen beruflichen Bildungsabschluss haben (Personen ohne Migrationshintergrund 15%). Die Betriebe „sollten bei der Ausbildung leistungsschwacher oder benachteiligter junger Migrantinnen und Migranten“, so die Verfasser der Erklärung, „verstärkt durch ausbildungsbegleitende Hilfen sowie durch sozialpädagogische Begleitung unterstützt werden“. Die flankierenden Maßnahmen würden dazu beitragen, „den überproportional hohen Ausbildungsabbrüchen bei Migrantenjugendlichen entgegenzuwirken“ (ebenda: 4). In Bremen betrug der Anteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund an allen abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2006 9,2%⁶. Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die in dem aktuellen Zeitraum die

⁵ Der vorliegende Aufsatz definiert den Migrationshintergrund in Anlehnung an den Mikrozensus. „Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen demnach alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Statistisches Bundesamt 2008: 6).

⁶ Da die amtliche Statistik bislang nur das Merkmal ‚Ausländer‘ erfasst, hat das Statistische Landesamt Bremen einen Migrationsmultiplikator entwickelt, der für die Altersgruppe der 18 – 30 Jährigen 1,99 beträgt. Mit dem Multiplikator sollen neben Ausländern auch Eingebürgerte und Aussiedler sowie deren Nachkommen als Menschen mit Migrationshintergrund definiert werden (Senatorin f. Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales 2008).

allgemeinbildenden Schulen verließen, lag hingegen bei etwa durchschnittlich 25 %⁷ (Statistisches Landesamt Bremen 2008; eigene Berechnungen).

Veränderungen des Qualifikationsbedarfs

Parallel zum demografischen Wandel ist eine rapide Veränderung der Arbeitsgesellschaft von einer Industrie- und Produktionsgesellschaft zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft zu beobachten, die sich nachhaltig auf die Arbeitswelt und somit auf die duale Berufsausbildung auswirkt.

Technologische Entwicklungen wie auch ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen haben dazu geführt, dass im Laufe der Jahre für zahlreiche Berufe neue Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenpläne erlassen wurden.⁸ Gleichzeitig wurden verschiedene neue Berufe eingeführt⁹. Hierbei lässt sich beobachten, dass einerseits qualitativ sehr anspruchsvolle Berufe entstanden und andererseits Tätigkeiten, die bisher von angelerntem Personal verrichtet wurden, inzwischen als Berufe definiert sind¹⁰, für deren Ausübung eine Ausbildung von zwei bzw. drei Jahren erforderlich ist. In zahlreichen Berufen ist das gleichzeitige Auftreten alter und neuer Arbeitsformen, das heißt einerseits eine Vereinfachung von Tätigkeiten (z.T. im Reparaturbereich) und andererseits eine Zunahme an Komplexität festzustellen.

Gemeinsam ist allen Ausbildungsberufen, dass die Qualifikationsanforderungen - wenn auch jeweils auf unterschiedlichem Niveau - erheblich zugenommen haben. Dies bedeutet für die Auszubildenden, dass sie sich komplexes theoretisches Wissen aneignen müssen. Auch in ihrer weiteren beruflichen Karriere wird ihnen die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen abverlangt, da ihr einmal erlerntes Wissen keineswegs für ihr gesamtes Arbeitsleben ausreichen wird und die fachlichen Kompetenzen kontinuierlich weiterentwickelt werden müssen.

⁷ 2005: 27%; 2007: 25%.

⁸ beispielhaft sei an dieser Stelle der frühere Beruf des Kfz- Mechanikers erwähnt, der aufgrund von Veränderungen inzwischen in den Beruf des Kfz Mechatronikers überführt wurde.

⁹ Gesetzlich geregelt wird die duale Berufsausbildung durch das in dieser Form weltweit einzigartige Berufsbildungsgesetz, das 1969 verabschiedet und im Jahr 2005 reformiert wurde. In diesem Gesetz sind die gegenwärtig 340 anerkannten Ausbildungsberufe geregelt.

¹⁰ z.B. der relativ neue Beruf des/der Automatenfachmann/Automatenfachfrau.

Die verschärfte ökonomische Situation erhöht für viele Unternehmen den Konkurrenzdruck und verlangt eine weitaus stärkere Ausrichtung auf die Nachfrage am Markt. Die Orientierung auf die Bedürfnisse der KundInnen nimmt einen immer größeren Stellenwert ein, weil nur so Marktanteile gehalten bzw. gesteigert werden können. Auch Auszubildende werden mit diesen Anforderungen konfrontiert. Von ihnen werden bereits zu Beginn der Ausbildung erhebliche Kompetenzen erwartet, wie Methodenkompetenz, Sachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz.

Mit den beruflichen Anforderungen steigen auch die Anforderungen an die Bewerberinnen um einen Ausbildungsplatz. Neben einem guten Bildungsabschluss sollen BewerberInnen auch über die notwendigen sozialen und personalen Kompetenzen verfügen. Finden die Betriebe keine geeigneten BewerberInnen, lassen sie Ausbildungsplätze eher unbesetzt. Jugendliche ohne Schulabschluss bzw. mit schlechten Abschlüssen haben somit kaum noch Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Dies könnte zu der paradoxen Situation führen, dass trotz Nachfrage nach Ausbildungsplätzen diese von den Betrieben zum Teil nicht besetzt werden und sich der Fachkräftemangel zusätzlich verschärft. Ulmer und Ulrich sprechen von einer quantitativen Verschärfung aufgrund der demografischen Entwicklung einerseits und einer qualitativen Verschärfung infolge des Wandels der Arbeitsgesellschaft (2008: 26).

Infolge gewachsener Anforderungen wird nicht nur Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit unzureichenden Voraussetzungen der Zugang zu Ausbildung erheblich erschwert. Auch denen, die zwar einen Ausbildungsplatz finden, aber die in sie gesetzten Erwartungen nicht erfüllen (können), wird ohne angemessene Unterstützung eine erfolgreiche Ausbildung häufig nicht gelingen.

„Ausbildungsreife“

Etwa zeitgleich mit dem Rückgang des Angebotes an Ausbildungsplätzen in den neunziger Jahren begann eine öffentlich geführte Diskussion über die (vermeintlich fehlende) Ausbildungsreife heutiger SchulabgängerInnen. Insbesondere von den VertreterInnen der Wirtschaft verstärkten sich die Klagen darüber, dass ein großer Teil der Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz nachfragten, nicht die notwendigen Voraussetzungen mitbrächten, um überhaupt eine Ausbildung erfolgreich zu bestehen. Gegenüber früheren Jahrgängen von Jugendlichen besäßen immer weniger

SchulabgängerInnen die Ausbildungsreife. In der Öffentlichkeit wurde dadurch der Eindruck vermittelt, dass es sich um ein neues, bisher nicht aufgetretenes Phänomen handele. Je nach Interessenlage wurden in den folgenden Jahren die LehrerInnen, das Bildungssystem, die Eltern und schließlich die Jugendlichen selbst verantwortlich gemacht. Josef Rützel verweist in diesem Zusammenhang auf die „sehr oft verkürzten und einseitig interessengeleiteten Positionen“ (Rützel 2002: 3).

Verena Eberhardt vom Bundesinstitut für Berufsbildung stellt fest, dass Klagen über die fehlenden bzw. mangelhaften Kenntnisse und Ausbildungsvoraussetzungen der Jugendlichen bereits in den sechziger Jahren geäußert wurden. So ließ der DIHK 1965 nach der Auswertung von Testergebnissen in der Presse verlauten: „Bei 20 Prozent der Lehrlinge war die Beherrschung der Rechtschreibung mangelhaft. Bei weiteren 17 Prozent konnte von einer Sicherheit in der Rechtschreibung nicht die Rede sein. Das Ergebnis im Rechnen ist noch ungünstiger. Bei 25 Prozent der Lehrlinge war die Leistung im Rechnen mangelhaft, bei weiteren 25 Prozent bestanden erhebliche Lücken“ (Eberhardt 2006: 50).

Die Feststellung einer fehlenden Ausbildungsreife ist also kein ganz neues Phänomen. Eine Übereinstimmung zur damaligen Situation findet sich auch im Fehlen einer einheitlichen (differenzierten) Definition von Ausbildungsreife. So stellt Eberhardt 2006 fest, dass eine Verständigung darüber, was Ausbildungsreife bedeute, bisher nicht gelang, da Forschungsergebnisse zu unterschiedlich seien (ebenda: 25).

Im Jahr 2008 schließlich verständigte sich der ‚Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs‘ auf eine allgemeine und eher formale Definition von Ausbildungsreife:

„Eine Person kann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dabei wird von den spezifischen Anforderungen einzelner Berufe abgesehen, die zur Beurteilung der Eignung für den jeweiligen Beruf herangezogen werden (Berufseignung). Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann“ (Bundesagentur für Arbeit 2008: 13).

Bemerkenswert an dieser Definition ist zum einen ihr allgemeiner Charakter. Es kann vermutet werden, dass hierdurch möglichen Versuchen der Wirtschaft, eigene spezifische Anforderungen zu verallgemeinern, vorgebeugt werden sollte. Daneben wird die Feststellung fehlender Ausbildungsreife nicht als statisch gesehen, sondern Möglichkeiten der Weiterentwicklung der Person werden ausdrücklich betont.

Insbesondere für Praktiker/innen stellt sich die Frage, welche konkreten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Tugenden Jugendliche grundsätzlich benötigen, um eine Ausbildung absolvieren zu können, wie auch immer diese dann konkret gestaltet ist. Nach einer Befragung des BIBB unter Experten und Expertinnen der beruflichen Bildung wurden von mehr als vier Fünftel der Befragten als Voraussetzungen für den Einstieg in eine Berufsausbildung folgende Merkmale genannt: Zuverlässigkeit, Lern- und Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Konzentrationsfähigkeit, Durchhaltevermögen, Beherrschung der Grundrechenarten, einfaches Kopfrechnen, Sorgfalt, Rücksichtnahme, Höflichkeit, Toleranz, die Fähigkeit zur Selbstkritik, Konfliktfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und schließlich die Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen. Die Beherrschung der deutschen Rechtschreibung nannten immerhin 56 % der befragten Experten als Voraussetzung für eine Ausbildung (Eberhard 2006: 138).

2.3. Zwischenfazit

Wenn auch eine festgestellte fehlende Ausbildungsreife nicht so neu ist, wie es zunächst klingt, markiert sie dennoch - ebenso wie die gewachsenen qualitativen Anforderungen in der beruflichen Bildung - erhebliches Konfliktpotential, durch das bereits der Zugang zu einer Ausbildung erheblich erschwert bzw. deren erfolgreicher Abschluss gefährdet wird. Mit abnehmender BewerberInnenzahl und zunehmendem Fachkräftebedarf steigen zwar auch für Jugendliche mit weniger guten Bildungsvoraussetzungen statistisch die Chancen auf einen Ausbildungsplatz, aber das Ziel, dass möglichst viele Jugendliche einen Ausbildungsplatz bekommen und ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, ist dadurch nicht zwangsläufig gewährleistet. Die unverändert zu hohe Anzahl an vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen manifestiert diesen Sachverhalt. Es wird deutlich, dass flankierende Maßnahmen, die den Akteuren bei der Bewältigung der zahlreichen Konfliktpotentiale in der beruflichen

Ausbildung Unterstützung bieten, nicht überflüssig werden, sondern dringender denn je sind. Flankierende Maßnahmen sind insbesondere für Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund nötig, um deren Integration in die duale Berufsausbildung deutlich zu verbessern.

Die Bundesregierung hat seit 2008 verschiedene Maßnahmen – zum Teil als Regelförderung - aufgelegt. Unterstützungsleistungen für Jugendliche, die eine Ausbildung begonnen haben, wirken dabei im Regelfall bis zu einem halben Jahr nach Beginn der Ausbildung, in Einzelfällen auch länger. Es stellt sich die Frage, ob eine zeitliche Beschränkung als Regelfall eines Unterstützungsangebotes für eine Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen ausreichend ist, da es nicht nur während des ersten Ausbildungsjahres zu Ausbildungsabbrüchen kommt. Die Zahlen aus Tabelle 3 zu Ausbildungsabbrüchen im Handwerk in Bremen nach Ausbildungsjahren belegen, dass zwar die meisten Abbrüche im ersten Ausbildungsjahr stattfinden, jedoch insgesamt mehr als die Hälfte aller Abbrüche in den Folgejahren geschieht, davon ca. ein Viertel im dritten Ausbildungsjahr und ein erheblicher Prozentsatz sogar im vierten Ausbildungsjahr.

3. ‚Ausbildung – Bleib dran‘: Ein Konzept zur Prävention von und Intervention bei drohenden Ausbildungsabbrüchen

In der Mitte den neunziger Jahren wurde die zunehmende Anzahl an 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 und ein praxisnahes Angebot der Prävention und Intervention zu entwickeln (vgl. Quante-Brandt/Gronwald 1999).

Für eine bessere Vernetzung aller an der Ausbildung direkt und indirekt Beteiligten wurde 1997 zunächst der ‚Arbeitsausschuss AusbildungsabbrecherInnen‘ gegründet, der seitdem bei regelmäßigen Arbeitstreffen Themen aufgreift und bearbeitet, die für die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und eine Verbesserung der Qualität der dualen Ausbildung relevant sind (Mahlberg-Wilson u. a. 2004). Sehr früh wurde deutlich, dass es einer professionellen und materiell ausreichend ausgestatteten

Stelle bedurfte, um eine nachhaltige Verbesserung der Situation zu bewirken. Im Jahr 1999 nahm das Projekt ‚Ausbildung – Bleib dran‘, zunächst mit einer über eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme finanzierten Stelle, die Arbeit auf.¹¹ Der Arbeitsauftrag des Projektes bestand darin, in Kooperationen mit Schulen, Betrieben, Kammern und Innungen ein Angebot zur Prävention von und zur Intervention bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung zu entwickeln und zu implementieren. Seit April 2001 konnte über eine Förderung durch den europäischen Sozialfonds und in enger Kooperation mit dem Bildungsressort der Arbeitsbereich des Projektes erweitert werden, so dass ein umfangreiches Angebot in Bremen und Bremerhaven möglich wurde.

Die ersten Erkenntnisse aus der Ursachenforschung machten deutlich, dass Ausbildungsabbrüche sehr häufig das Resultat unbearbeiteter eskalierter Konflikte sind, die ihren Ursprung sowohl in der betrieblichen und der schulischen als auch in der privaten Sphäre haben können. Nicht selten lassen sich multiple Problemlagen feststellen. Wesentliche Bestandteile des Konzeptes von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen sind daher das frühzeitige Erkennen und Bearbeiten dieser Problemlagen/Konflikte.

Vor diesem Hintergrund wurde ein differenziertes Konzept mit Maßnahmen der Prävention und Intervention auf verschiedenen Ebenen etabliert.

Wesentliche Bestandteile dieses Konzeptes sind

- Vermittlung (Mediation) bei akuten Ausbildungskonflikten,
- Information und Beratung aller beteiligten Personen – Auszubildende, AusbilderInnen, BerufsschullehrerInnen – an den Lernorten Schule und Betrieb zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen,
- Fortbildungen zum Themenfeld ‚Konflikte und Konfliktbearbeitung in der Ausbildung‘ für LehrerInnen und AusbilderInnen,
- Entwicklung und Durchführung von Unterrichtseinheiten zum Thema ‚Konflikte und Konfliktbearbeitung‘,

¹¹ Die Arbeit des Projektes ‚Ausbildung – Bleib dran‘ wird weiterhin fachlich durch den ‚Arbeitsausschuss AusbildungsbbrecherInnen‘ in Bremen und den im Jahr 2001 initiierten ‚Arbeitskreis zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen‘ in Bremerhaven begleitet und unterstützt.

- Intensivierung und Verbesserung der Lernortkooperation,
- Herausgabe von Materialien, Durchführung von Fachtagungen und Wissenstransfer.

Um eine wirkungsvolle Prävention und frühzeitige Intervention zu ermöglichen, wurde insbesondere die Kooperationen mit den Berufsschulen¹², Kammern und Innungen sukzessive ausgebaut, um die Nähe zu den Akteuren sicher zu stellen und ‚vor Ort‘ ansprechbar zu sein.

Nach einer Analyse der Verteilung der Häufigkeit vorzeitig gelöster Ausbildungsverhältnisse fand zunächst eine Konzentration auf solche Ausbildungsberufe im Handwerk statt, in denen der Anteil der AbbrecherInnen besonders hoch war. Seit 2004 wurde die Arbeit aufgrund der Nachfrage auf kaufmännische und freie Berufe ausgedehnt¹³. Das Angebot der Prävention und Intervention steht dabei grundsätzlich allen am Ausbildungsprozess Beteiligten offen.

Grundsätze der Beratung/Vermittlung

Im Konzept der Arbeit von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ ist die Beratung ein zentraler Bestandteil. ‚Ausbildung – Bleib dran‘ orientiert sich dabei am Ansatz der klientenzentrierten Beratung nach Carl R. Rogers, bei der die Ratsuchenden im Mittelpunkt stehen¹⁴. Es werden nicht Gefühle erklärt, Ratschläge erteilt, Bewertungen vorgenommen, etc., sondern das, was die Ratsuchenden einbringen, wird emphatisch und akzeptierend aufgenommen. „Wirksame Beratung besteht aus einer

¹² Zu den kooperierenden Schulen zählen: SZ Alwin-Lonke-Straße, SZ Am Rübekamp, Technisches Bildungszentrum Mitte, Wilhelm-Wagenfeld-Schule, SZ Vegesack, SZ Walle, Dependance Am Wandrahm, SZ Grenzstraße, SZ Bördestraße (Bremen), Gewerbliche Lehranstalten, Kaufmännische Lehranstalten (Bremerhaven).

¹³ Durch die Arbeit des Projektes werden folgende Berufsgruppen erreicht: Bautechnik, Holztechnik, Farbtechnik, Raumgestaltung, Verkehr- und Fahrzeugtechnik, Elektrotechnik, Metall- und Maschinentechnik, Versorgungstechnik, Fleischerei, Bäckerei, Hotel und Gastronomie, Körperpflege, Bekleidung, Orthopädienschuhtechnik.

¹⁴ Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass insbesondere die Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsberatung sich z. T. anderer Beratungskonzepte bedient. Dabei sind vor allem verhaltensorientierte bzw. behavioristisch orientierte Ansätze zu nennen. Eine klare und umfassende Definition der verhaltensorientierten Beratung ist wegen der Unterschiedlichkeit der verschiedenen Richtungen kaum möglich. Allen ist der große Stellenwert, der dem erzieherisch gestalteten Lernprozess beigemessen wird, sowie eine starke Konzentration auf die Gegenwart, während Einsichten in die Vergangenheit bewusst vernachlässigt werden, gemeinsam (Ertelt/ Schulz 1997: 83).

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 der ratsuchenden Person getroffen.

Gleichzeitig sind die besonderen Bedingungen des Ausbildungsverhältnisses im Beratungsprozess 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 soll der Zusammenhang zwischen den jeweils eigenen persönlichen Wahrnehmungen und Eindrücken und der jeweiligen konkreten Ausbildungssituation hergestellt werden. Dies ist notwendig, um den Kontext zwischen individuellen Problemlagen und strukturell bedingten Konflikten herzustellen¹⁵. 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 ist daher ein weiterer wesentlicher Bestandteil der Projektarbeit. Analog zur Beratungsarbeit wird auch in der Vermittlung/Mediation von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ nach dem klientenzentrierten Ansatz vorgegangen. 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 Bedürfnisse aller am Ausbildungsprozess Beteiligter Berücksichtigung finden. Es soll dadurch eine nachhaltige Verbesserung der Ausbildungssituation erreicht werden.

¹⁵ Anne Grotrian, Die Beratungsarbeit des Projektes ‚Ausbildung – Bleib dran‘, unveröffentlichtes Manuskript.

Während des Beratungsprozesses wird, je nach Problemkonstellation, den Rat-suchenden die Möglichkeit eines Vermittlungsgesprächs /einer Mediation aufgezeigt. In der Vermittlungs- und Mediationsarbeit orientiert sich ‚Ausbildung – Bleib dran‘ mit den Grundsätzen Vertraulichkeit, Allparteilichkeit, Freiwilligkeit und Eigenverantwortlichkeit im Mediationsprozess an den Standards des Bundesverbandes Mediation. Bei der Vermittlung in Ausbildungskonflikten ist es jedoch wichtig (anders als zum Beispiel in der Mediation von Paarkonflikten), die Hierarchie, die im Ausbildungsprozess eine wichtige Rolle spielt, zu berücksichtigen.

Das von ‚Ausbildung - Bleib dran‘ entwickelte Unterstützungsangebot zeichnet sich insgesamt durch die folgenden zentralen Merkmale aus:

- Die enge Kooperation mit den Akteuren ‚vor Ort‘.
- Die Neutralität bzw. Allparteilichkeit (gewährleistet durch die Anbindung an den Träger Universität/Akademie für Arbeit und Politik).
- Die stetige Weiterentwicklung der Qualität der Beratungs- und Vermittlungsarbeit im Prozess.

4. Ergebnisse aus der Arbeit von ‚Ausbildung – Bleib dran‘

Wie im Kapitel 3. schon beschrieben, sind Prävention und Intervention gleichermaßen Bestandteile der Arbeitsweise von ‚Ausbildung – Bleib dran‘. In der Praxis lassen sich die jeweiligen Arbeitsschwerpunkte oft nicht voneinander trennen, da präventive Arbeit auch intervenierende Anteile hat und umgekehrt. Um die unterschiedlichen Schwerpunkte der Arbeit besser beschreiben und ihre wechselseitige Bedeutung analysieren zu können, werden im folgenden die Bilanz, aber auch die Chancen und Grenzen präventiver und intervenierender Arbeit differenziert dargestellt.

4.1. Präventive Arbeitsschwerpunkte

Prävention hat in der Arbeit von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ einen zentralen Stellenwert. Unter präventiven Arbeitsschwerpunkten lassen sich dabei unterschiedliche

ergänzende Angebote subsumieren, die sich einerseits direkt an die Auszubildenden richteten und andererseits Multiplikatoren wie Berufsschullehrer/innen und Ausbilder/innen erreichten.

Zu den Maßnahmen, die sich direkt auf die Auszubildenden bezogen, gehören Informationsveranstaltungen – insbesondere die Start-up-Veranstaltungen zum Ausbildungsbeginn, Entwicklung und Durchführung von Unterrichtseinheiten für den Berufsschulunterricht zu den Themen 'Konflikt und Konfliktbearbeitung' sowie kontinuierliche Beratungsangebote vor Ort in den Berufsschulen.

Für die BerufsschullehrerInnen wurden berufsbegleitende Fortbildungen in Kooperation mit dem Landesinstitut für Schule und der Senatorin für Bildung und Wissenschaft durchgeführt. Betrieblichen AusbilderInnen wurden Fortbildungsmodule im Rahmen der Meisterkurse und der Kurse zur Vorbereitung auf die Ausbilder-eignungsprüfung angeboten.

Die Intention präventiver Maßnahmen bestand darin, die Akteure in der beruflichen Ausbildung für mögliche Konfliktfelder und den lösungsorientierten Umgang mit Konflikten zu sensibilisieren. Auszubildenden wie Ausbildenden sollten Wege einer konstruktiven Konfliktlösung aufgezeigt werden. Ferner sollten sie für die (möglichst frühzeitige) Inanspruchnahme von Beratungs- und Vermittlungsangeboten bei der Lösung von Konflikten motiviert werden, um eine Eskalation zu vermeiden bzw. eine frühzeitige Intervention zu ermöglichen.

Prävention am Lernort Schule

Der Schwerpunkt der präventiven Arbeit lag in den Jahren 2001 bis 2008 im Lernort Schule des dualen Ausbildungssystems. Hier sind Auszubildende besonders gut zu erreichen. Zudem waren das Engagement und die Bereitschaft der Lehrkräfte zur Kooperation mit ‚Ausbildung – Bleib dran‘ im Vergleich mit den betrieblichen AusbilderInnen, insbesondere in der Anfangsphase des Projektes, deutlich größer.

Im Rahmen enger Kooperationen mit zunächst sechs, ab 2004 zehn Berufsschulen¹⁶ wurden insgesamt ca. 12.200 Auszubildende¹⁷ in so genannten ‚Start-up-Veranstaltungen‘ zum Ausbildungsbeginn und ca. 1.450 Auszubildende mittels Unterrichtseinheiten erreicht. Zudem wurden an ausgewählten Berufsschulen Projektstage zum Umgang mit relevanten Konflikten und Problemlagen veranstaltet. In den durchgeführten ‚Start-up-Veranstaltungen‘ wurden die ersten Erfahrungen der Auszubildenden in ihrem neuen Lebensabschnitt, mögliche Konfliktfelder sowie ihr Verhalten in konflikthafter Situationen im Betrieb thematisiert und das Beratungs- und Vermittlungsangebot vorgestellt. Die in der Anfangsphase des Projektes entwickelte Unterrichtseinheit ‚Kommunikation und Konfliktbearbeitung‘ baute auf der Vorstellung des Beratungs- und Vermittlungsangebots in den Berufsschulklassen auf und stellt eine notwendige Ergänzung im Kontext des Erwerbs sozialer Kompetenzen der Auszubildenden dar. Sie ist handlungsorientiert aufgebaut und bietet den Auszubildenden Möglichkeiten u.a. in Rollenspielen Konfliktlösungsstrategien zu erlernen. Die Unterrichtseinheit ‚Kommunikation und Konfliktbearbeitung‘ wurde in den Jahren 2002 bis 2008 in insgesamt 73 Berufsschulklassen erfolgreich durchgeführt. Da im Rahmen des Projektes keine systematische Kompetenzfeststellung und -entwicklung durchgeführt werden konnte, lassen sich keine verlässlichen Rückschlüsse bezüglich einer Stärkung der Sozialkompetenz machen. Die Unterrichtseinheiten hatten vor allem exemplarischen Charakter und sollten den Lehrkräften als Unterstützung und Handreichung dienen. Eine systematische Einbettung der Thematik ‚Kommunikation und Konfliktbearbeitung‘ in das unterrichtliche Geschehen ist nur bedingt gelungen. Zwar war eine breite Zustimmung für diese Thematik festzustellen, aber die praktische Umsetzung war vom Engagement einzelner LehrerInnen sowie von den spezifischen beruflichen Erfordernissen¹⁸ abhängig.

Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte mit dem Titel „Berufsausbildungskonflikte und Berufsausbildungsabbrüche, Ursachen – Handlungsorientierungen – flankie-

¹⁶ Vom April 2001 bis April 2004 wurden mit sechs berufsbildenden Schulen in Bremen (5) und in Bremerhaven (1) enge Kooperationsbeziehungen aufgebaut. Von 2004 bis 2008 wurde die enge Kooperation auf insgesamt zehn berufsbildende Schulen in Bremen (8) und in Bremerhaven (2) ausgedehnt.

¹⁷ 7.900 Auszubildende wurden in Bremen und 4.300 in Bremerhaven erreicht (6.645 männlich, 5.355 weiblich).

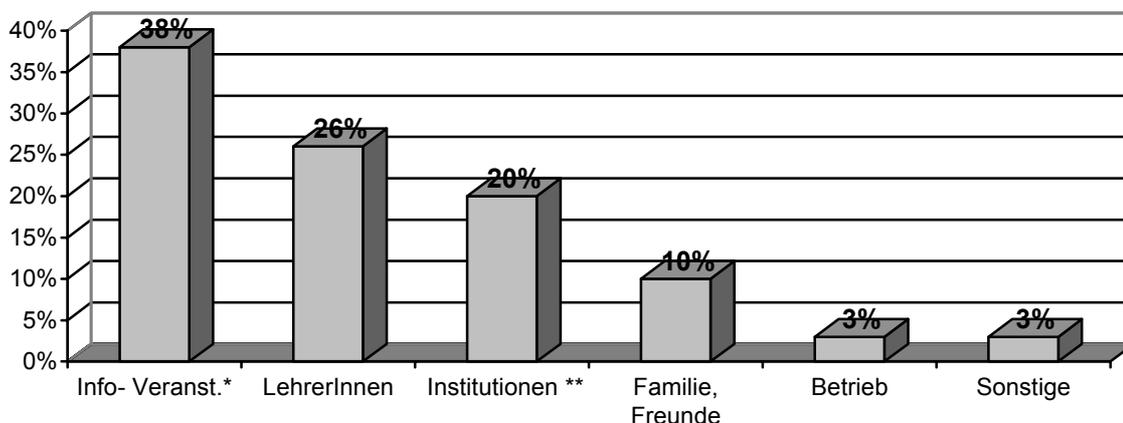
¹⁸ Wie sich z. B. im Lehrplan / Ausbildungsordnung des Friseurhandwerks widerspiegelt. Dort spielt Kommunikation eine zentrale Rolle.

rende Unterstützungen“ sollten die Bereitschaft der LehrerInnen fördern, sich mit Ausbildungskonflikten auseinanderzusetzen und Auszubildenden bei der Bewältigung ihrer Schwierigkeiten zu unterstützen. Die beteiligten Berufsschullehrer/innen sollten darüber hinaus an ihren Berufsschulen als MultiplikatorInnen wirken. Während der gesamten Projektlaufzeit nahmen insgesamt 102 LehrerInnen von kooperierenden Schulstandorten an den zentralen und dezentralen Fortbildungsveranstaltungen teil, die von den Teilnehmenden als eine wichtige Unterstützung angenommen wurde und die Basis für eine vertiefte Kooperation bildete.

„Zusammenfassend lässt sich sagen, dass mit der Anbindung an ‚Ausbildung - Bleib dran‘ durch Kontinuität und Informationsbeschaffung für an der Schule unterrichtende KollegInnen, die sich der Problematik von Ausbildungskonflikten und -abbrüchen annehmen, diese sehr unterstützt worden sind. Hilfreich war es, qualifizierte Ansprechpartner/innen außerhalb der Schule zu haben.“ (Schriftliche Bewertung einer Lehrerin, 2007)

Die Wirkung der präventiven Maßnahmen am Lernort Schule wird insbesondere dann deutlich, wenn die Verknüpfung mit intervenierenden Maßnahmen hergestellt wird (siehe Abb. 1).

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



* Veranstaltungen in den Berufsschulen, wie Start-up-Veranstaltungen, Unterrichtseinheiten, Kurzbesuche in den Klassen, Info-Material in den Schulen.

** Unter Institutionen werden hier Handwerkskammer, Handelskammer, Anwaltskammer, Arbeitnehmerkammer, Agentur f. Arbeit, ARGE, BAglS, zusammengefasst.

64 Prozent der Auszubildenden¹⁹, die eine Beratung/Vermittlung in Anspruch nahmen, wurden im Kontext Schule auf das Unterstützungsangebot aufmerksam bzw. durch Lehrkräfte auf das Angebot hingewiesen, wenn diese Ausbildungskonflikte wahrgenommen haben und sich die Möglichkeit eines Ausbildungsabbruchs abzeichnete.

Die präventiven Aktivitäten von „Ausbildung – Bleib dran‘ an den Berufsschulstandorten, insbesondere die Thematisierung von potentiellen Konflikten in der Ausbildung, der lösungsorientierte Umgang mit Konflikten sowie die umfassende Information über das Beratungs- und Vermittlungsangebot in den Klassen haben sich im Zusammenwirken mit der engen Kooperation mit LehrerInnen und der regelmäßigen Präsenz vor Ort als **die** Schlüssel für eine frühzeitige Intervention bei Problemen erwiesen. Es wird außerdem deutlich, dass die Nähe zu den Akteuren und der permanente Austausch vertrauensbildend sind und Wünschen der Auszubildenden entgegen kommen, AnsprechpartnerInnen zu haben, die leicht für sie zugänglich sind und sich vertraulich mit ihren Anliegen befassen.

Erst das frühzeitige Erkennen von Konflikten ermöglicht eine rechtzeitige Intervention und eröffnet somit größere Erfolgchancen bei der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Sind Konflikte bereits stark eskaliert, ist insbesondere die Bereitschaft der Betriebe zu einem Vermittlungsprozess erfahrungsgemäß geringer. ‚Ausbildung – Bleib dran‘ unterscheidet sich mit dem präventiven Arbeitsschwerpunkt deutlich von Unterstützungsangeboten im dualen System der Berufsbildung, die vor allem auf bereits eskalierte Konflikte und Problemlagen reagieren. Zudem erlauben andere Unterstützungsangebote, wie etwa das Ausbildungsmanagement nach § 241a SGB II, den Auszubildenden nur einen mittelbaren Zugang. Eine entsprechende Unterstützung wird erst auf Antrag des Betriebes gewährt. Davon abgesehen, dass der Weg über den Betrieb von Auszubildenden bei Ausbildungskonflikten kaum in Anspruch genommen wird, wenn der Betrieb Konfliktpartei ist, erfolgt eine Intervention häufig erst (zu) spät.

Kritisch ist anzumerken, dass die Umsetzung präventiver Maßnahmen bislang stark personenabhängig und noch zu wenig strukturell in den beruflichen Schulen verankert ist. Die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen ist in der Regel das erklärte

¹⁹ Zur Ermittlung wurde eine Stichprobe genommen. Dazu wurden 323 Fallakten ausgewertet (entspricht ca. 25 % aller Beratungsfälle)

Ziel der Akteure an den Schulen, Methoden der Prävention und frühzeitigen Intervention werden aber nicht gleichermaßen in allen relevanten Bereichen systematisch genutzt. Für eine bessere inhaltliche und strukturelle Verankerung des Präventionsgedankens bietet sich das in den letzten Jahren in den beruflichen Schulen implementierte Qualitätsmanagementmodell **Q**ualität durch **E**valuation und **E**ntwicklung (Q2E) an. Im Rahmen des Q2E lassen sich entsprechende Ziele definieren und deren Umsetzung operationalisieren, um sie mit dem Beratungs- und Vermittlungsangebot von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ zu verknüpfen.

Prävention am Lernort Betrieb

Gegenstand der präventiven Arbeit von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ in den ausbildenden Betrieben ist die Information, Beratung und Unterstützung im Umgang mit diversen betrieblichen Konfliktkonstellationen. Ziel ist auch hier das frühzeitige Erkennen sowie der lösungsorientierte Umgang mit Konflikten, um Ausbildungsabbrüche möglichst zu vermeiden. Zudem soll eine konstruktive Konfliktbearbeitung zu einer guten Ausbildungssituation/-atmosphäre beitragen und somit auch in einem schwierigen Umfeld die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gesichert werden.

In der Anfangsphase war bis auf einige Ausnahmen²⁰ das Verhältnis zwischen ‚Ausbildung – Bleib dran‘ und den Betrieben noch stark von Misstrauen geprägt. Das Beratungs- und Vermittlungsangebot wurde insbesondere dann als Einmischung in betriebliche Angelegenheiten empfunden, wenn es von den Auszubildenden genutzt wurde. Für einen verbesserten Zugang zu den Betrieben und deren deutlich gestiegene Akzeptanz war einerseits die Kooperation mit Kammern und Innungen maßgeblich. In diesem Rahmen wurden Betriebe über das Projekt informiert und für eine frühzeitige Einbindung von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ bei Konfliktfällen in der Berufsausbildung geworben. Als besonders nachhaltiger Ansatz waren in diesem Zusammenhang die Fortbildungsveranstaltungen für AusbilderInnen gedacht. Andererseits konnten Betriebskontakte, die sich aus Beratungsgesprächen mit Auszubildenden ergeben hatten und die teilweise in (erfolgreich verlaufenden)

²⁰ Insbesondere in der Bäcker- und Glaserinnung waren in der Anfangsphase des Projektes aufgrund hoher Abbruchzahlen das Problembewusstsein und die Kooperationsbereitschaft der Betriebe stärker ausgeprägt.

Vermittlungsprozessen mündeten, für eine breitere Kooperation fruchtbar gemacht werden.

Während der gesamten Projektlaufzeit wurden ca. 2.290 Betriebskontakte²¹ registriert. Die Intensität der Kontakte war jedoch sehr unterschiedlich und reichte von reinen Informationsveranstaltungen bis zu (zeitweise) intensiven Kooperationen. Insbesondere die persönlichen Kontakte, in denen konkrete Fragestellungen und Konflikte behandelt wurden und der Nutzen für den Betrieb erkennbar war, hatten fast immer eine sehr positive Resonanz.

Die Zahl der intensiven Betriebskontakte nahm im Verlauf des Projektes zu²². Die Beratungspraxis zeigt jedoch auch, dass der Präventionsgedanke in zahlreichen Betrieben zu wenig berücksichtigt wird. Zwar war die Bereitschaft zur Kooperation insbesondere in den letzten Jahren außerordentlich groß, aber die betrieblichen Akteure haben nur selten aus eigener Initiative das Unterstützungsangebot genutzt. Nur drei Prozent der Beratungs- und Vermittlungsprozesse wurden von Betrieben initiiert (siehe Abb. 1). Präventive Maßnahmen werden bestenfalls in den größeren Betrieben umgesetzt, also dort, wo eine größere Zahl von Auszubildenden lernt und AusbilderInnen für diese Aufgaben freigestellt sind. In den kleinbetrieblichen handwerklichen Strukturen wird Prävention eher (sehr) klein geschrieben. Statt frühzeitig externe Unterstützungsangebote zur Klärung von Konflikten zu nutzen werden von der betrieblichen Seite häufig arbeitsrechtliche Instrumente²³ zu deren Lösung bevorzugt. In der Beratungspraxis wurde oft die Erfahrung gemacht, dass Auszubildende mit mehreren Abmahnungen bzw. der Kündigung in der Tasche ‚Ausbildung – Bleib dran‘ aufsuchten. Dabei wurde leider häufig deutlich, dass eine Zuspitzung hätte vermieden werden können, wenn früher interveniert worden wäre.

Eine Erklärung für dieses Verhalten der AusbilderInnen in den Kleinbetrieben²⁴ lässt sich aus deren Überlastung ableiten. Vielfältige Aufgaben müssen in Personalunion bearbeitet werden. Die frühzeitige Bearbeitung von Konflikten wird mit zusätzlichem

²¹ Aufgrund der Zählweise sind Mehrfachkontakte (zu unterschiedlichen Zeiten und Anlässen) mitgezählt. Es handelt sich hierbei also nicht um 2.290 Betriebe.

²² Im Zeitraum von 2004 bis 2008 wurden 212 Ausbildungsbetrieben intensiv beraten.

²³ Abmahnungen und Kündigungen.

²⁴ In Kleinstbetrieben ist wiederum zu beobachten, dass eine enge persönliche Beziehung zwischen Auszubildenden und Ausbildenden eine frühzeitige Problembearbeitung befördert. (Quante-Brandt, E.; Grabow, T. 2008) Die frühzeitige Einbeziehung externer Unterstützungsangebote wird jedoch auch hier selten erwogen.

Aufwand verbunden. Dass die Unterstützung eine Entlastung bedeuten kann und eine erfolgreich verlaufende Ausbildung sich auch für den Betrieb rechnet, wird ausgeblendet. Eine weitere Erklärung bietet die begrenzte Qualifikation der AusbilderInnen. Diese sind zwar fachlich, aber nicht ausreichend pädagogisch auf den spezifischen Umgang mit Jugendlichen vorbereitet. Von 'Ausbildung - Bleib dran' wurden daher verschiedene Angebote zur Unterstützung und Förderung der sozialen Kompetenzen und der Konfliktlösungskompetenzen der betrieblichen Ausbilder/innen gemacht, u.a. um den Präventionsgedanken nachhaltig in der betrieblichen Ausbildung zu verankern.

Der erste Versuch einer Fortbildung für AusbilderInnen im Jahr 2001 musste allerdings wegen unregelmäßiger Teilnahme und hoher Fluktuation eingestellt werden. Der Ursache für diesen Verlauf konnte auf die schon beschriebene Überlastungssituation der AusbilderInnen zurückgeführt werden. Es wurde daraufhin im Rahmen des Teils IV der Meisterkurse und der Kurse zur Vorbereitung auf die Ausbilder-eignungsprüfung²⁵ ein Fortbildungsmodul entwickelt und angeboten. Das Modul beinhaltet 4 Unterrichtsstunden zu den Themenkomplexen: Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen, Reflektion der eigenen Ausbildungserfahrungen und Übungen zur Anleitung von Auszubildenden. Dieses Fortbildungsmodul wurde während der Projektlaufzeit in insgesamt zwölf Meisterkursen durchgeführt. Die rege Teilnahme und positive Rückmeldungen verdeutlichen, dass hier ein geeignetes Mittel gefunden wurde, die nachhaltige Bereitschaft der betrieblichen AusbilderInnen für die Konfliktprävention zu steigern.

4.2. Intervention - Aktive Konfliktbearbeitung

Die Beratung und Vermittlung durch ‚Ausbildung - Bleib dran‘ folgte der Intention, die strukturierte gemeinsame Suche nach Lösungen bei Ausbildungskonflikten zu fördern, zu unterstützen und über die Phase der aktuellen Konfliktklärung hinaus zu begleiten. Das Angebot sollte nicht nur punktuell wirksam sein, sondern allen Beteiligten eine längerfristige Verlässlichkeit bieten. Ausbildungsabbrüche sollten so abgewendet werden und dort, wo sich Vertragslösungen nicht vermeiden lassen, sollte die Aufarbeitung der Konflikte dazu beitragen, dass die Ausbildungsplätze in diesen

²⁵ Auch nach dem Aussetzen der AEVO seit August 2003 wurden Kurse zur Ausbildereignungsprüfung durchgeführt.

Betrieben erhalten bleiben und die Auszubildenden die Ausbildung nicht völlig aufgeben, sondern in einem anderen Betrieb fortsetzen. Zur Bewertung der praktischen Umsetzung stellen sich folgende Fragen:

- In welchem Umfang und von wem wurde das Beratungs- und Vermittlungsangebot in Anspruch genommen? Dabei sind die geschlechtsspezifische Verteilung, der Migrationshintergrund sowie das Ausbildungsjahr und das Alter der Auszubildenden zu berücksichtigen. Des Weiteren ist es sinnvoll, die Ratsuchenden den jeweiligen Berufsgruppen und Kammerbereichen zuzuordnen, um die wahrgenommenen Problembereiche zu markieren.
- Welche Konflikte und Problemkonstellationen waren der Anlass, die Beratungs-/Vermittlungsstelle aufzusuchen und wie konnten sie gelöst werden? In Zusammenhang mit dieser Frage werden die Intensität und der Ablauf der Beratung/Vermittlung, die Rolle der beteiligten Akteure sowie der weitere Verbleib der Auszubildenden thematisiert.
- Die Frage „Welche Rahmenbedingungen waren für eine erfolgreiche Beratung/Vermittlung besonders förderlich und welche Hemmnisse waren auszumachen?“ bildet den roten Faden in diesem Abschnitt.

Als empirische Basis werden die Eingaben in VERA – eine Datenbank, in der die Eckdaten der durchgeführten Beratungen/Vermittlungen für das ESF-Monitoring systematisch erfasst wurden – und eine Stichprobe, für die 323 Fallakten ausgewertet wurden, genutzt²⁶.

Umfang und Spezifizierung der beratenen Personen

Das Beratungsangebot konnte von allen Akteuren der beruflichen Bildung – Auszubildende, betriebliche AusbilderInnen und BerufsschulehrerInnen – genutzt werden. In der praktischen Arbeit fokussierte die Beratung vor allem auf die Auszubildenden, da primär sie das Angebot in Anspruch nahmen. Betriebliche AusbilderInnen haben den ersten Schritt gemacht (was eher selten vorkam), wenn aus ihrer Sicht ein Fehl-

²⁶ Da in der Datenbank nur wichtige Eckdaten erfasst wurden, war eine zusätzliche Auswertung der Fallakten notwendig. Aufgrund der umfangreichen Aktenlage wurde aus Zeitgründen eine Stichprobe genommen, die etwa 25 % aller Beratungsfälle umfasst (323) und damit groß genug ist, verallgemeinerbare Aussagen zu machen.

verhalten des Auszubildenden vorlag und sie eine Intervention durch ‚Bleib dran‘ wünschten, was durchaus auch auf die Fürsorgepflicht des Unternehmens zurückzuführen war. Eine intensive Beratung der betrieblichen AusbilderInnen erfolgte in der Regel erst im Verlauf eines Beratungs- und Vermittlungsprozesses, der den Auszubildenden einschloss. In der folgenden differenzierten Darstellung stehen daher die beratenen Auszubildenden im Vordergrund. Auch die Lehrkräfte an den Berufsschulen haben das Beratungsangebot selten genutzt, um sich in Konfliktsituationen, die sie direkt betrafen, beraten zu lassen. Sie haben primär bei Bedarf Auszubildende in Problemlagen auf das Angebot aufmerksam gemacht (vgl. S. 16f).

Die Tabelle 5 zeigt, dass die geschlechtsspezifische Verteilung der insgesamt 1.293 beratenen Auszubildenden weitgehend dem Verhältnis von jungen Frauen und Männern in Ausbildung entspricht. Der Anteil der beratenen Auszubildenden mit Migrationshintergrund im Sample liegt mit 21,8% hingegen deutlich über deren Anteil an allen Auszubildenden im Land Bremen, der im Jahr 2006 bei 9,2% lag²⁷. Es wird deutlich, dass der Beratungsbedarf von Auszubildenden mit Migrationshintergrund besonders groß ist. Diese Erkenntnis ist vor dem Hintergrund, dass die Zahl der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund in der dualen beruflichen Ausbildung deutlich gesteigert werden soll, um mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern, von besonderer Bedeutung.

²⁷ Eigene Berechnungen auf der Grundlage der Angaben des Statistischen Landesamt Bremen (Berufliche Bildung im Land Bremen 2006) und des in der „Studie zum Personenkreis mit Migrationshintergrund“ (im Auftrag der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales 2008 erstellt) ermittelten Migrationsmultiplikator.

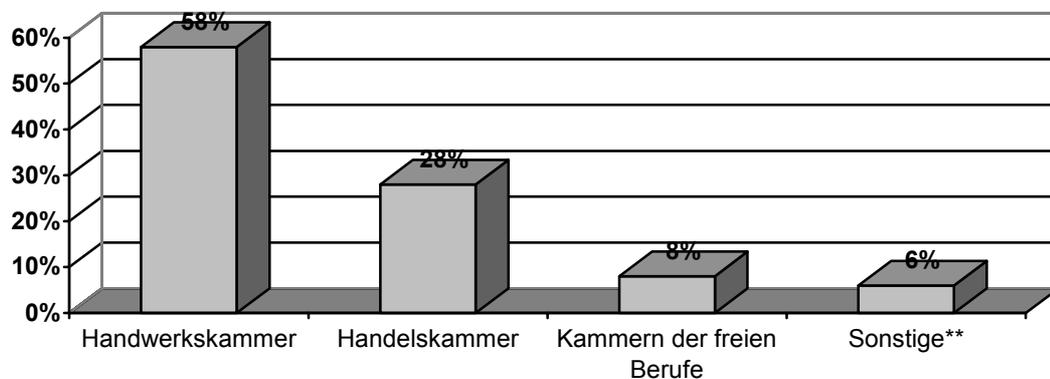
Tabelle 5: Beratung und Vermittlung bei Ausbildungskonflikten 2001 – 2008

	2001 ²⁸		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008 ²⁹		Gesamt	
		%		%		%		%		%		%		%		%		%
Beratungsfälle gesamt ³⁰	54	100	131	100	192	100	197	100	195	100	229	100	191	100	104	100	1293	100
Bremen	46	85,2	76	58,0	101	52,6	95	48,2	84	43,1	108	47,2	103	53,9	60	57,7	673	52,0
Bremerhaven	8	14,8	55	42,0	91	47,4	102	51,8	111	56,9	121	52,8	88	46,1	44	42,3	620	48,0
männlich	35	64,8	80	61,0	95	49,5	112	56,9	109	55,9	130	56,8	122	63,9	56	53,8	739	57,2
weiblich	19	35,2	51	39,0	97	50,5	85	43,1	86	44,1	99	43,2	69	36,1	48	46,2	554	42,8
Migrationshintergrund	12	22,2	21	16,1	37	19,3	42	21,3	38	19,5	54	23,6	50	26,2	28	26,9	282	21,8
Intensive Beratungsprozesse gesamt ³¹	45	83,3	100	76,3	152	79,2	155	78,7	162	83,1	207	90,4	169	88,5	79	76,0	1069	82,7
Bremen	42	77,7	71	54,2	77	40,1	78	39,6	68	34,9	90	39,3	91	47,6	40	38,5	557	43,1
Bremerhaven	3	5,6	29	22,1	75	39,1	77	39,1	94	48,2	117	51,1	78	40,8	39	37,5	512	39,6
Männlich	26	48,1	64	48,9	84	43,8	90	45,7	93	47,7	116	50,7	100	52,4	45	43,3	618	47,8
Weiblich	19	35,2	36	27,5	68	35,4	65	33,0	69	35,4	91	39,7	69	36,1	34	32,7	415	32,1
Migrationshintergrund	10	18,5	17	13,0	19	9,9	37	18,8	37	19,0	49	21,4	41	21,5	22	21,2	232	17,9
Beratungsprozesse die zu Vermittlungen zwischen Auszubildende und Betrieb führten	6	11,1	25	19,1	33	17,2	43	21,8	41	21,0	38	16,6	34	17,8	12	11,5	232	17,9
Bremen	4	7,4	14	10,7	21	10,9	20	10,2	19	9,7	16	7,0	12	6,3	7	6,7	113	8,7
Bremerhaven	2	3,7	11	8,4	12	6,3	23	11,7	22	11,3	22	9,6	22	11,5	5	4,8	119	9,2

²⁸ Ab April 2001²⁹ Bis August 2008³⁰ Als Beratungsfälle werden alle Gespräche mit Ratsuchenden gewertet, die mindestens 30 Min. Zeit beanspruchten. So genannte Kurzberatungen, also deutlich kürzere Einzelgespräche sind in der Aufstellung nicht enthalten. Die für die einzelnen Jahre aufgelisteten Beratungsfälle sind die Neuzugänge (Personen) in dem jeweiligen Jahr.³¹ Als intensive Beratungsprozesse werden alle Beratungsfälle eingestuft, in denen zwei und häufig mehr (durchschnittlich fünf bis sechs) Gespräche zur Klärung nötig waren.

Das Angebot stand prinzipiell allen Ratsuchenden offen. Durch die Ausrichtung des präventiven Arbeitsschwerpunktes auf bestimmte Berufsschulstandorte mit Ausbildungsberufen, die statistisch hohe Abbruchzahlen vorweisen, wurde jedoch das Feld vorstrukturiert. Ausbildungsberufe aus den Bereichen Bautechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung, Holztechnik, Körperpflege (Friseurhandwerk), Handel, Installationstechnik, Gastronomie, Nahrungsmittelgewerbe, Elektrotechnik sowie Verkehrs- und Fahrzeugtechnik dominieren im Sample³².

Abb. 2: Ausbildungsvertrag der Ratsuchenden ist eingetragen bei der/den.....*



* Stichprobe: Auswertung von 323 Fallakten

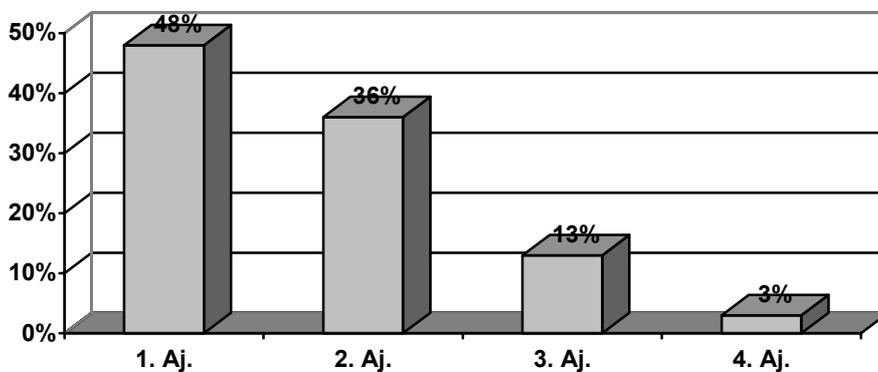
** Schulische Berufsausbildung, Pflegeberufe

Deutlich über die Hälfte der Ratsuchenden lernen handwerkliche Berufe. Das Lernen im Arbeitsprozess, der überwiegend durch kleinbetriebliche Strukturen geprägten Handwerksbetriebe, birgt besondere Konfliktpotentiale. Hier fehlt der ‚Schonraum Ausbildungswerkstatt‘ und die Auszubildenden sind den realen Arbeitsanforderungen, Umgangsformen und ökonomischen Zwängen unmittelbar ausgesetzt (Beistelllehre). Die AusbilderInnen in Kleinbetrieben sind in der Regel zwar fachlich, aber selten pädagogisch ausreichend auf den Umgang mit ihren Auszubildenden vorbereitet. Zudem eröffnet das Handwerk auch Jugendlichen mit weniger guten Schulabschlüssen und besonderem Betreuungsbedarf Chancen für eine berufliche Ausbildung. Hier entstehen somit häufig Gemengelagen, die in einem besonderen Maße der Unterstützung durch externe Beratung und Vermittlung bedürfen.

³² Aufgrund der vielfältigen Ausbildungsberufe wird auf eine detaillierte Auflistung verzichtet.

Etwa die Hälfte der Ratsuchenden befindet sich im ersten Ausbildungsjahr (siehe Abb. 3). 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 auf der Kippe steht. Die Anlässe für Beratungen variieren erheblich (vgl. S. 25f).

Abb. 3: Verteilung der beratenen Auszubildenden* nach Ausbildungsjahren



* Stichprobe: Auswertung von 323 Fallakten

Wird das Alter der Auszubildenden zum Beratungszeitpunkt berücksichtigt, ergibt sich folgende Verteilung: Nur 10 % waren zu diesem Zeitpunkt noch nicht volljährig, 61 % waren zwischen 18 und 21 Jahre und 29% waren älter als 21 Jahre.

Lässt man die Jahre 2001 und 2002, in denen sich das Unterstützungsangebot etablieren musste, unberücksichtigt, wurde das Beratungsangebot in den betreuten Bereichen jährlich von durchschnittlich 200 Auszubildenden in Anspruch genommen. Dabei waren die Standorte Bremen und Bremerhaven in etwa gleich vertreten. Der Anteil der Beratungen, die in Beratungsprozesse mündeten, war mit 82,7 % auffällig hoch (vgl. Tabelle 4). In 46 % der Beratungsfälle reichte ein zweites und drittes Ge-

spräch zur Klärung. Für 50% der Auszubildenden waren vier bis zehn, bei 4% sogar deutlich mehr als zehn Gesprächstermine notwendig³³.

Die Intensität der in Anspruch genommenen Beratung und Vermittlung verweist auf komplexe Konfliktsituationen und multiple Problemlagen, die im Folgenden differenziert dargestellt werden.

Problemkonstellationen und Konfliktlösung

Die Probleme und Konflikte, die Auszubildende in die Beratung führten und einen erfolgreichen Verlauf der Ausbildung gefährdeten, waren vielfältig. Die Ursachen lagen sowohl im betrieblichen und schulischen als auch im privaten Kontext. In der Beratungspraxis ist immer wieder deutlich geworden, dass die vordergründigen Probleme der Auszubildende oft nur die Spitze des Eisberges darstellten. Sehr häufig waren z.B. Abmahnungen oder schlechte schulische Leistungen der Auslöser für eine Beratung. Im Gespräch wurde dann nicht selten offensichtlich, dass private (psycho-soziale und soziale) Problemlagen der Auszubildenden die Konflikte überlagerten. Die Konfliktursachen allein auf die fehlende Ausbildungsreife der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zurückzuführen, wäre ein voreiliger Schluss. Ebenso häufig haben Mängel in der betrieblichen Ausbildung, ein rüder Umgangston im Betrieb sowie fehlende Anerkennung durch AusbilderInnen die Auszubildenden demotiviert und waren Anlass für ein Beratungsgespräch. Ein in der Beratungspraxis verbreitetes Konfliktmuster lässt sich als Gemengelage aus individuellen und strukturellen Problemen charakterisieren, die eng miteinander verknüpft sind. 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.

³³ In den Jahren 2001 bis 2008 wurden insgesamt 6.772 Einzelgespräche geführt. Das entspricht einem Durchschnitt von 5,2 Beratungsgesprächen pro Ratsuchenden/er

Häufig in den Gesprächen mit den Auszubildenden festgestellte Probleme, die als (multiple) Konfliktursachen diagnostiziert wurden, sind:

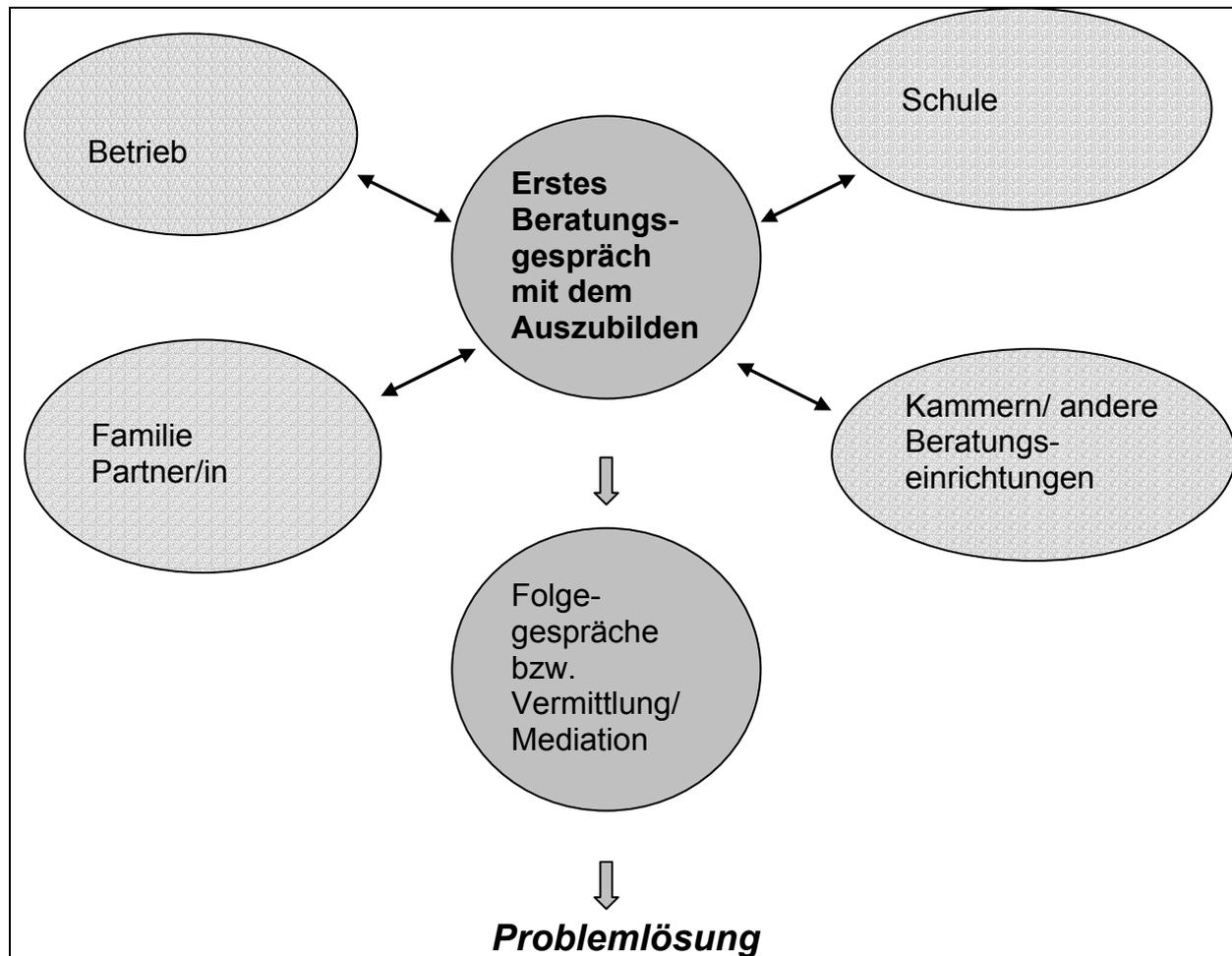
Tabelle.6: Häufig festgestellte Problemlagen

Betriebliche Probleme	Schulische Probleme	Private Probleme
<ul style="list-style-type: none"> • Häufiges und/oder unentschuldigtes Fehlen • Unpünktlichkeit • Fehlende Leistung/Motivation • Überforderung • Lage und Dauer der Arbeitszeiten • Verspätete/ausbleibende Zahlungen der Ausbildungsvergütung • Ausbildungsmängel/ fehlende Anleitung und Anerkennung • Umgangston / Mobbing • Insolvenz des Ausbildungsbetriebes 	<ul style="list-style-type: none"> • Häufiges und/oder unentschuldigtes Fehlen • Unpünktlichkeit • Fehlende Leistung/Motivation • Mobbing 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitliche/psychische Probleme • Finanzielle Probleme • Fehlende Sozialkompetenzen • Beziehungsstress/schwierige Lebenssituation • Drogen/ Alkohol

Die Beratungsgespräche mit den Auszubildenden beinhalteten zunächst die gemeinsame Ursachenforschung und die Lokalisierung der beteiligten Akteure, um eine Problemlösung einleiten zu können. Dabei wurde den Ratsuchenden Orientierung und Verhaltenssicherheit gegeben sowie die Situation aus neutraler Sicht reflektiert und ggf. auf Fehlverhalten aufmerksam gemacht. Neben einer neutralen Haltung war vor allem die Vertraulichkeit ein wichtiges Prinzip der Beratungsarbeit. Im Verlauf der Beratungen betonten viele Auszubildende, dass diese Prinzipien ihren Bedürfnissen nach einer vertraulichen Behandlung ihrer Probleme von einer unabhängigen Stelle sehr entgegenkamen. Diesen Maximen folgend wurden weitere Beratungsgespräche, die Einleitung einer Vermittlung/Mediation sowie die Einbeziehung Dritter nur mit dem Einverständnis des/der Auszubildenden durchgeführt.

Entsprechend der Problemlagen, der beteiligten Akteure und dem Einverständnis der Betroffenen verläuft ein idealtypischer Beratungs-/Vermittlungsprozess wie folgt:

Abb. 5: Schematische Darstellung eines Beratungs-/Vermittlungsprozesses



In den überwiegenden Fällen gelang es in den individuellen Beratungsgesprächen Lösungswege aufzuzeigen oder die Ratsuchenden an andere kompetente Beratungsinstanzen zu vermitteln bzw. entsprechende Kontakte herzustellen. Dies geschah insbesondere bei arbeitsrechtlichen Fragen, eklatanten Verstößen gegen gesetzliche Bestimmungen, der Insolvenz des Ausbildungsbetriebes sowie bei der Vermittlung von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH). Dabei wurde deutlich, dass Auszubildende trotz einer allgemeinen Information über diverse Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten zum Beginn ihrer Ausbildung die entsprechenden AnsprechpartnerInnen oft nicht kennen. In der subjektiven Wahrnehmung vieler

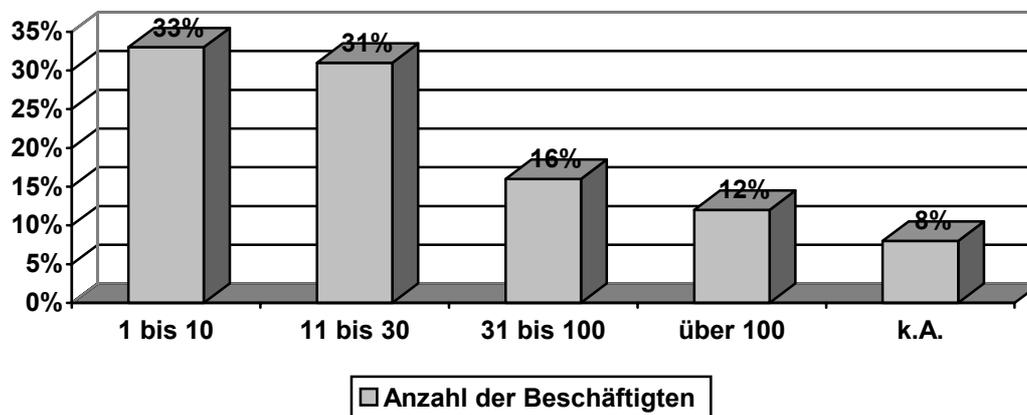
Auszubildenden erfüllen zudem insbesondere Kammern und Berufsberatung ihre Erwartung an einen vertraulichen und neutralen Umgang mit sensiblen Themen nicht ausreichend und sind daher trotz Zuständigkeit nicht immer ihre erste Anlaufstelle. ‚Ausbildung – Bleib dran‘, als unabhängige Beratungsinstitution vor Ort und nahe an den Betroffenen, war daher häufig der erste Beratungskontakt der Auszubildenden und konnte u. a. eine Lotsenrolle im Unterstützungssystem übernehmen. Nur in einigen wenigen Fällen wurde der Beratungsprozess aus nicht bekannten Gründen von den Auszubildenden abgebrochen.

Insgesamt 232 Beratungsprozesse mündeten im Zeitraum von 2001 bis 2008 in einem Vermittlungsprozess zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben. In den Vermittlungsprozessen wurden insbesondere unterschiedliche Vorstellungen der Auszubildenden und der Ausbildenden über die Durchführung der Ausbildung, Fehlverhalten, Umgangsformen, Leistungs- und Motivationsschwäche sowie der Stellenwert sozialer Kompetenzen thematisiert. Nicht immer war es möglich, einen Vermittlungsprozess zu initiieren, obwohl es sinnvoll gewesen wäre. Da das Angebot freiwillig war, haben insbesondere Auszubildende häufig auf diese Möglichkeit verzichtet, da sie persönliche Nachteile im Betrieb befürchteten, wenn sie externe BeraterInnen einbeziehen würden. Die betrieblichen AusbilderInnen haben sich hingegen bei Anfrage einem Vermittlungsprozess selten entzogen, versuchten aber häufig die Richtung stark zu beeinflussen.

Es zeigte sich, dass für ein Mediationsverfahren, das etwa gleich ‚starke‘ Konfliktparteien voraussetzt, die Bedingungen bei der Lösung von Ausbildungskonflikten nicht immer als ideal zu bezeichnen sind. Um das Machtgefälle zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden zumindest teilweise auszugleichen, war es häufig nötig, dass der/die Moderator/in die ‚schwächere‘ Partei (i. R. die Auszubildenden) im bzw. vor dem Vermittlungsgespräch stärkte, ohne dabei die inhaltlich neutrale Rolle aufzugeben. Dies konnte nicht allein durch entsprechende Gesprächsregeln erreicht werden, sondern verlangte vor allem eine entsprechende Vorbereitung der ‚schwächeren‘ Konfliktpartei auf das Vermittlungsgespräch. Die Vorbereitung erfolgte in den vorgeschalteten Beratungsgesprächen, in denen sich insbesondere die Auszubildenden Klarheit über ihre Situation verschaffen konnten, um sich im Vermittlungsgespräch entsprechend artikulieren zu können. Diese Vorgehensweise war nötig, damit insbesondere die Auszubildenden im

Vermittlungsgespräch reflektiert und besonnen mit den Themen umgehen konnten und somit Lösungen der Probleme erreicht werden konnten.

Abb. 6: In Beratung/Vermittlung einbezogene Betriebe nach Größe



Die Verteilung der Betriebe, die an einem intensiven Beratungs- und Vermittlungsprozess teilnahmen, entsprechend ihrer Größe, weist besonders viele Kleinst- und Kleinbetriebe bis zu 30 Beschäftigte (64%) aus. Dies wird als ein weiteres Indiz gewertet, dass insbesondere in den handwerklichen und/oder kleinbetrieblichen Strukturen der Bedarf für ein Beratungs- und Vermittlungsangebot bei Konflikten in der Ausbildung groß ist.

Verbleib der Auszubildenden nach der Beratung/Vermittlung

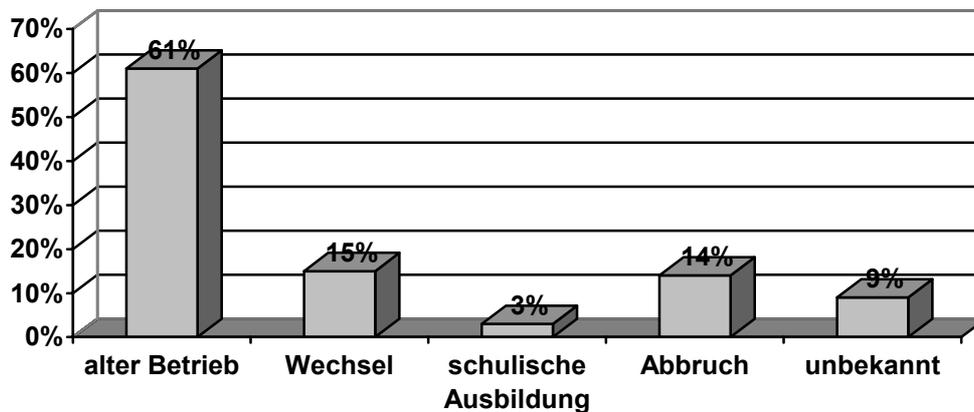
Nicht alle Auszubildenden, die eine Beratung in Anspruch nahmen, waren abbruchgefährdet. In den Gesprächen wurde aber deutlich, dass ein sehr großer Teil mit dem Gedanken spielte, weil sie mit ihrer Ausbildungssituation sehr unzufrieden waren bzw. gar eine vorzeitige Beendigung in ihrer Situation für unvermeidbar hielten. In nicht wenigen Fällen lag bereits die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb vor, weil AusbilderInnen krasses Fehlverhalten des Auszubildenden konstatiert hatten.

Die Chancen, dass Beratung und Vermittlung erfolgreich verliefen und zu einer für beide Seiten gelungenen Fortsetzung der Ausbildung führten, waren am größten, wenn der Prozess der Konfliktbearbeitung frühzeitig begann. Waren Konflikte bereits

stark eskaliert und hatte der Wunsch, das Ausbildungsverhältnis zu beenden, sich bereits stark verfestigt, war die Bereitschaft zur Konfliktvermittlung oft nicht mehr vorhanden. Das Ziel von Beratung bestand dann in der Stärkung der Ausbildungsbe-mühungen und der Fortsetzung in einem anderen Betrieb/Beruf oder auch einer schulischen Weiterbildung.

Auszubildende, die Abbruchabsichten erkennen lassen, aber aufgrund einer Bera-tung/Vermittlung in Ausbildung bleiben, tauchen in keiner offiziellen Statistik auf. Ins-besondere eine erfolgreiche Prävention zeichnet sich dadurch aus, dass ein (nega-tives) Ereignis **nicht** eintritt: also weder unmittelbar wahrgenommen noch direkt ge-messen werden kann. Angaben über den Verbleib von abbruchgefährdeten Auszu-bildenden in Ausbildung nach einer Beratung/Vermittlung sind daher ein wichtiger Anhaltspunkt für eine erfolgreiche Arbeit und ein schlüssiges Konzept.

Abb. 7: Verbleib der Auszubildenden nach der Beratung/Vermittlung



Laut Stichprobe haben 79 % der Auszubildenden nach Abschluss des Beratungs-Vermittlungsprozesses die/eine Ausbildung fortgesetzt. Davon haben 15 % ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb oder Beruf fortgesetzt bzw. haben in eine weiterführende schulische Ausbildung gewechselt (3%). 14% haben ihre Ausbildung - zunächst ohne weitere Perspektive - abgebrochen. Ob sie zu einem späteren Zeit-punkt wieder eine Ausbildung aufgenommen haben, ist nicht bekannt. Von 9% der Auszubildenden ist der Verbleib unbekannt, da der Beratungsprozess abgebrochen

wurde bzw. keine Rückmeldungen vorliegen (Umzug etc.). Insgesamt konnten also mehr als drei Viertel der (stark oder weniger stark) gefährdeten Jugendlichen und junge Erwachsene in ihren Bemühungen, eine Ausbildung zu absolvieren, erfolgreich unterstützt werden.

Der im Vergleich zum Bundesdurchschnitt deutlich stärkere Rückgang der Ausbildungsabbrüche im Bremer Handwerk ist ein weiteres Indiz für eine erfolgreiche Prävention und Intervention.

Ein weiterer Anhaltspunkt für eine Bewertung bietet die Befragung der Auszubildenden, die in den Jahren 2006 bis 2008 nach Abschluss des jeweiligen Beratungsprozesses durchgeführt wurde. Der kurze Fragebogen³⁴ mit drei Fragen wurde von ca. 50% der Befragten zurückgegeben. Die Auswertung brachte folgendes Ergebnis:

- Die Frage, „Hat die Beratung zur Sicherung Ihrer Ausbildung beigetragen? haben 73 % der Befragten mit ja bewertet (24 % nein, 3 % k. A.).
- Die Frage, „Hat Sie die Beratung dabei unterstützt, ihre Möglichkeiten und Fähigkeiten als Auszubildende zu verbessern?“ haben 85 % der Befragten mit ja zugestimmt (14 % nein, 1 % k. A.)
- Der Frage, „Hat Sie die Beratung bei der Neuaufnahme einer Ausbildung unterstützt?“ hat der überwiegende Teil – 70 % - der Befragten mit nein bewertet (13 % ja, 17 % k. A.).

Die von den Auszubildenden vorgenommenen Bewertungen verdeutlichen, dass die Wirksamkeit von ‚Ausbildung - Bleib dran‘ vor allem in den Feldern Sicherung der Ausbildung sowie Stabilisierung und Verbesserung der Ausbildungsbemühungen liegt. Die Neuaufnahme einer Ausbildung spielte im Sample hingegen eine untergeordnete Rolle.

4.3. Vernetzung der Akteure im berufsbildenden Prozess

„Ein Netzwerk hat Qualitäten, die den Beteiligten als Einzelne nicht zu Eigen sind. Diese entstehen durch das Zusammenwirken im Netzwerk. In einem

³⁴ Um Arbeitsergebnisse von Bremer Beratungsprojekten, die mit ESF-Mittel gefördert werden, besser evaluieren zu können, haben die zuständigen Stellen diesen Fragenbogen entwickelt.

Netzwerk können Aufgaben bewältigt werden, die von den Akteurinnen und Akteuren allein nicht zu lösen sind, “ und „Dort, wo komplexe, gesellschaftliche Problemlagen von den politischen Gestaltungssystemen gelöst werden müssen, ist Kooperation im Rahmen von Netzwerken unverzichtbar. (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2006: 17 – 18)

Bereits 1997 wurde an der Akademie für Arbeit und Politik der ‚Arbeitsausschuss AusbildungsabrecherInnen‘ für Bremen gegründet. In den regelmäßigen Arbeitstreffen³⁵ stand der fachliche Austausch zu den Ursachen und Hintergründen von Ausbildungsabbrüchen im Mittelpunkt. Es wurden Möglichkeiten der Prävention von und Intervention bei Konflikten diskutiert und sowohl aktuelle als auch langfristige Themen aus dem Bereich der dualen Berufsausbildung bearbeitet.

In Bremerhaven wurde im Jahr 2002 mit dem ‚Arbeitskreis zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen‘ das adäquate Pendant gegründet. Seine Zusammensetzung ist vergleichbar mit der des Arbeitsausschusses in Bremen. In diesem Netzwerk werden inhaltliche Themen zur Qualitätssteigerung der Ausbildung mit einem spezifischen Blickwinkel auf die Situation in Bremerhaven bearbeitet. (Im Anhang befindet sich eine Übersicht der in den beiden Netzwerken behandelten Themen)

In diesen Netzwerken, die bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt bestehen, waren unterschiedliche Experten/innen der beruflichen Bildung (aus ca. 30 Einrichtungen und Institutionen, wie Berufsschulen, Betriebe, Behörden, Agentur für Arbeit, BAGIS, Landesinstitut für Schule, Institutionen des Handwerks, Gewerkschaften, Universität, Weiterbildungsträger, Jugendhilfeeinrichtungen, u. a.) vertreten. Im Verteiler des Arbeitsausschusses befinden sich inzwischen über 110 Personen/Institutionen³⁶ aus unterschiedlichsten Bereichen der beruflichen Bildung. Da aus zeitlichen Gründen nicht allen Experten/innen eine aktive Teilnahme an den Sitzungen möglich war, wurden die im Ausschuss behandelten Themen protokolliert, um die Arbeitsergebnisse dem großen Kreis an Interessenten zugänglich zu machen.

Im Arbeitsausschuss wurden die Arbeitsvorhaben und -ergebnisse des Projektes regelmäßig vorgestellt, diskutiert sowie ggf. ergänzt. Die Transparenz der Projekt-

³⁵ Durchschnittlich sieben Termine im Jahr.

³⁶ Darunter auch verschiedene ExpertInnen aus dem Bundesgebiet

arbeit sowie die nötigen Innovationen wurden somit sichergestellt. Der Arbeitsausschuss nahm darüber hinaus eine vermittelnde Rolle zwischen den verschiedenen Institutionen, die mit der Durchführung der Berufsausbildung befasst sind, ein und leistete somit einen wichtigen Beitrag zur Lernortkooperation. Der Arbeitsausschuss bildete gewissermaßen das Rückgrat für die erfolgreiche Arbeit des Projektes, indem er zur räumlichen und inhaltlichen Erschließung des Tätigkeitsfeldes beigetragen hat. Gleichzeitig diente er als Forum zum Transfer fachlicher und wissenschaftlicher Erkenntnisse.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Der durchschnittliche Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse ist in den letzten Jahren zwar rückgängig, bewegt sich aber insbesondere im Handwerk weiterhin auf einem (zu) hohen Niveau. Mit dem Wandel der gesellschaftlichen und beruflichen Rahmenbedingungen in der dualen Berufsausbildung, wie die demografische Entwicklung, der drohende Fachkräftemangel sowie die gewachsenen und veränderten beruflichen Anforderungen, werden zudem weitere wichtige aktuelle und zukünftige Handlungs- und Konfliktfelder offensichtlich. Neben der hohen Anzahl von Ausbildungsabbrüchen sind nachlassende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und fehlende Ausbildungsreife der Jugendlichen wichtige Symptome, die auf die Notwendigkeit und Dringlichkeit flankierender Maßnahmen im System der dualen Berufsausbildung verweisen. Um die Chancen insbesondere benachteiligter Jugendlicher für eine berufliche Ausbildung im dualen System zu verbessern und den drohenden Fachkräftemangel abzuwenden, ist ein differenziertes Unterstützungsangebot für Ausbildungsbetriebe und Jugendliche/junge Erwachsene nötig.

Die Erkenntnisse aus der Arbeit von ‚Bleib dran‘ machen deutlich, dass ein Konzept, das differenzierte Maßnahmen der Prävention und Intervention miteinander verknüpft, außerordentlich hilfreich bei der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen sowie einer 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 befördern. Vor dem Hintergrund, dass Beratung und Vermittlung/Mediation

vor allem dann erfolgreich verlaufen und zu einer für beide Seiten gelungenen Fortsetzung der Ausbildung führen, wenn der Prozess der Konfliktvermittlung frühzeitig beginnt, ist das ein entscheidender Vorteil gegenüber Unterstützungsangeboten, die zentral bei ihren Institutionen/Trägern angesiedelt sind und erst im Rahmen eines formalen Beantragungsverfahrens aktiv werden (können).

Dabei ist das Beratungs- und Vermittlungskonzept von ‚Bleib dran‘ keinesfalls als Alternative zu den Regelangeboten gedacht. Vielmehr stellt es mit seiner flexiblen Arbeitsweise in Problembereichen ein ergänzendes Angebot dar, das Raum und Zeit bietet, auch komplexe multiple Problemlagen und Konflikte zu bearbeiten. Zudem fungieren die BeraterInnen für die Auszubildenden häufig als Lotsen im Unterstützungssystem und steigern somit die Effektivität der Regelangebote.

Der hohe Anteil an Ratsuchenden mit Migrationshintergrund spricht ebenfalls für diese Form des Unterstützungsangebotes. Vor dem Hintergrund, dass der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der dualen Berufsausbildung gesteigert werden soll, gewinnt diese Feststellung zusätzlich an Bedeutung. Aus der Praxiserfahrung lässt sich auch ableiten, dass ein Unterstützungsangebot nicht nur beim Übergang in die duale Berufsausbildung, sondern für die gesamte Ausbildungsdauer nötig ist, da jede/r zweite Ratsuchende und potentielle AbbrecherIn sich bereits im zweiten und dritten Ausbildungsjahr befindet.

Ein wichtiger, häufig unterschätzter Aspekt in der erfolgreichen Arbeit ist ein funktionsfähiges Netzwerk. Grundlage für eine erfolgreiche Prävention und Intervention bei Ausbildungskonflikten bildeten im Projekt ‚Ausbildung – Bleib dran‘ die beiden Netzwerke „Arbeitsausschuss AusbildungsabbrecherInnen“ (Bremen) und der „Arbeitskreis zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen“ (Bremerhaven). Auf diesen Arbeitsebenen wurden die räumlichen und inhaltlichen Tätigkeitsfelder erschlossen. Gleichzeitig dienten sie als Forum zum Transfer fachlicher und wissenschaftlicher Erkenntnisse.

Die zukünftigen Aufgaben, die sich aus der bisherigen Arbeit von ‚Bleib dran‘ ableiten lassen, liegen vor allem im Bereich der Nachhaltigkeit. Hier gilt es, zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen den Gedanken der Prävention und frühzeitigen Intervention stärker in die Strukturen des dualen Systems zu implementieren und insbesondere in den Berufsschulen als Qualitätsmerkmal, das systematisch angewendet

wird, zu verankern. Darüber hinaus muss die nachhaltige Bereitschaft der Betriebe, sich an konfliktvermittelnden bzw. –vorbeugenden Strategien zu beteiligen, gefördert werden. Fortbildungsmodule für AusbilderInnen und MeisterInnen im Rahmen ihrer Ausbildung haben sich in der bisherigen Arbeit als hilfreich erwiesen und müssen entsprechend forciert werden.

6. Literatur

Beicht, Ursula; Ulrich, Joachim-Gerd 2008: Welche Jugendlichen bleiben ohne Berufsausbildung? In BIBB Report Oktober 2008, <http://www.bibb.de/de/49930.htm#jump01>,

Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe 2009: Kurzmitteilung vom 5.01.2009. <http://www.arbeitnehmerkammer.de/sozialpolitik/>

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg) 2008: Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. Nürnberg

Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006: Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Netzwerkbildung. Bonn, Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008: Bildung in Deutschland 2008. S.100, Bielefeld

Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008: Berufsbildungsbericht 2008. Bonn/Berlin

Eberhard, Verena 2006: Das Konzept der Ausbildungsreife – ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. Bonn

Ertelt, B.-J.; Schulz, W. E. 1997: Beratung in Bildung und Beruf. Leonberg.

- Gemeinsame Erklärung der Partner des Ausbildungspaktes mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration zur Sitzung des Lenkungsausschusses am 16. Oktober 2006: Bildungs- und Ausbildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund verbessern.
- Mahlberg-Wilson, E.; Rokicka, E.; Quante-Brandt, E. 2004: Vernetzung der Akteure im berufsbildenden Prozess – „Arbeitsausschuss AusbildungsabbrecherInnen“. In: Berichte aus der Praxisforschung Heft Nr. 12/2004, Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen.
- Quante-Brandt, Eva; Gronwald, Detlef 1999: Ausbildungsabbrüche vermeiden durch betriebliche Konfliktvermittlung? In: berufsbildung Hrsg.: Kallmeyer`sche Verlagsbuchhandlung, S. 36-38, Velbert.
- Quante-Brandt, Eva; Grabow, Theda 2008: Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen. Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess. Bielefeld
- Rogers, C. R. 1983: Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie. Reihe Geist und Psyche. Frankfurt
- Rützel, J. 2002: Fit für Ausbildung und Beruf. In: berufsbildung. Heft 73/2002. S. 3-8.
- Ulmer, Philipp; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.) 2008: Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn,
- Schöngen, Klaus 2003: Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch? In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg) 2003: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Heft 25
- Statistisches Bundesamt 2008: Ergebnisse des Mikrozensus 2006. Wiesbaden
- Statistisches Landesamt Bremen 2008: Schulentlassene an allgemeinbildenden Schulen. www.statistik.bremen.de/
- Senatorin f. Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales 2008: Studie zum Personenkreis mit Migrationshintergrund. Bremen/ Hamburg

7. Anhang

Schwerpunktt Themen im „Arbeitsausschuss AusbildungsabbrecherInnen“ (Bremen)

1997

Erste Sitzung des Arbeitsausschusses:

- Analyse der Ursachen von Ausbildungsabbrüchen
- Beziehung Betrieb - Schule
- Fortbildungsangebote

1998

- Analyse der individuellen Situation Jugendlicher und daraus resultierende Gründe für Ausbildungsabbrüche
- Bestehende Beratungsangebote für Jugendliche
- Aufgabenstellung, Ansiedlung und Umsetzung der Clearingstelle
- Entwicklung der Grundzüge eines Beratungskonzeptes

1999

- Diskussion von Beratungsansätzen
- Zielsetzung gruppenspezifischer Fortbildungen
- Start der Arbeit der Clearingstelle
- Diskussion von Fallbeispielen
- Umsetzung der Vermittlungsarbeit

2000

- Stand der Beratungs- und Vermittlungsarbeit
- Konzept der Fortbildung f. BerufsschullehrerInnen

- Konzept der Fortbildung f. Lehrlingswarte/AusbilderInnen
- Vorbereitung einer Fachtagung
- Auswahlverfahren für BewerberInnen um Ausbildungsplätze
- Bedeutung der Probezeit

2001

- die Bedeutung der Probezeit in der dualen Ausbildung,
- Vorstellung des 1. Teils des Unterrichtsprogramms ‚Konflikt und Konfliktlösungsmöglichkeiten in der Ausbildung‘,
- Öffentlichkeitsarbeit des Projektes, Präsentation über Print- und digitale Medien,
- Vorstellung der 2. Teils der Unterrichtseinheit,
- die Bedeutung der Zwischenprüfung in der dualen Ausbildung,
- Abstimmung der Arbeitsplanung,
- Vorstellung der wissenschaftlichen Ergebnisse der Fragebogenerhebung I.

2002

- Diskussion der Unterrichtseinheit „Konflikt und Konfliktlösungsmöglichkeiten in der Ausbildung“,
- Vorstellung der wissenschaftlichen Ergebnisse der Fragebogenerhebung II,
- Empfehlungen für die Vorbereitung auf die Zwischenprüfung in der dualen Ausbildung,
- Stand der Arbeit des Projektes in Bremerhaven,
- Diskussion über Möglichkeiten einer Betriebsoffensive,
- Vorbereitung der Tagung am 05.11.2002.

2003

- Nachbereitung der Tagung am 5. November 2002, Reflektion des Vortrages von Dr. Bröker, Konkretisierung der Vorschläge und Möglichkeiten der konkreten Umsetzung,
- Drogenkonsum, Drogenmissbrauch bei Auszubildenden,
- Die Situation von MigrantInnen in der dualen Berufsausbildung,

- Vorstellung der aktuellen Beratungs- und Mediationsarbeit von ‚Bleib dran‘,
- Instrumente der Jugendhilfe - Unterstützungsmöglichkeiten für Jugendliche und junge Erwachsene,
- Diskussion eines Konzeptes für eine Fachtagung,
- Lese- und Rechtschreibschwäche/Legasthenie bei älteren Jugendlichen (2 Termine),
- Diskussion der Empfehlungen ‚Umgang mit Konflikten‘.

2004

- Jahresplanung 2004,
 - Vor- und Nachbereitung der Fachtagung am 18. Februar 2004,
 - Vorstellung und Diskussion unterschiedlicher Methoden der Datenerhebung zu Ausbildungsvertragslösungen.
-
- Vorstellung des Konzepts der Fortbildung für Berufsschullehrer/innen,
 - Diskussion der Fortbildung für Berufsschullehrer/innen,
 - Informeller Erfahrungsaustausch – Sommerfest,
 - Rechenschwäche bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen,
 - Aus der Vermittlungs- und Beratungsarbeit - Vorstellung von anonymisierten Fällen,
 - Auswirkungen von ‚Hartz IV‘ auf Jugendliche und junge Erwachsene,
 - Arbeitsplanung 2005.

2005

- Vorstellung der Methode Zukunftswerkstatt
- Umsetzung des Lernfeldkonzeptes in der dualen Berufsausbildung
- Vorstellung des Konzeptes ‚Regionale Berufsbildungszentren‘ (ReBiZ) am Beispiel des SZ Am Rübekamp
- Auswertung der Zukunftswerkstatt - Sommerfest
- Erfahrungen mit dem Aussetzen der AEVO
- Vorbereitung der Tagung ‚Ausbildung – Dran bleiben! Aber wie?‘
- Rückblick auf die Tagung, Arbeitsplanung 2006

2006

- Unterstützungsmöglichkeiten zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung, Veränderungen der Prüfungsordnungen
- ‚Hochschultage Berufliche Bildung‘ 2007 in Bremen, Ausbildung im Verbund,
- Finanzielle Situation von Auszubildenden – Möglichkeiten der Unterstützung
- Vorstellung des ‚Bleib dran‘-Teilprojektes ‚Übergangsmanagement‘
- Bedingungen für eine gelungene Lernortkooperation zwischen Betrieben und Berufsschule?
- Grundlagen interkultureller Kompetenz – Vorstellung einer Fortbildung des ‚Netzwerkes Interkulturelle Kompetenz und Berufliche Bildung‘
- Vorstellung des Projektes TEWIFO – Türkisch Europäisches Wirtschaftsforum Bremen-Nordwest.

2007

- Vorstellung des Projektes ‚Innovative Berufsbildung 2010‘ Dorothea Piening, Projektkoordinatorin beim ITB
- Junge Mütter beim Übergang Schule - Beruf und in der Ausbildung -Wie kann der Übergang in Ausbildung für diese Zielgruppe gestaltet werden? Welche Angebote gibt es? Welche Rahmenbedingungen sind während der Ausbildung notwendig, damit auch junge Frauen mit Kind(ern) ihre Ausbildung erfolgreich beenden können? Welche konkreten Beispiele gibt es?
- Vorstellung des Beratungsangebotes für junge Frauen und Mütter beim Träger ‚Frauen in Arbeit und Wirtschaft‘, Nicole Nienaaß , Berichte aus der aktuellen Arbeit von ‚Bleib dran‘ und gegenseitiger Austausch
- Sommerfest, Besuch von Mitarbeitern der BRAG
- EQJ – Wie gestaltet sich das EQJ, welche Erfahrungen gibt es bisher, welche Veränderungen sind in Aussicht?
- Die Umsetzung der Lernfeldkonzeption in den Ausbildungsberufen ‚Zahnmedizinische Fachangestellte/r‘ und Zahntechniker/in‘, Frau Erika Hötte, SZ Walle / Am Wandrahm

- Vorstellung des Projektes ‚Xenos – Leben und Arbeiten in Vielfalt‘ der Waller Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (WabeQ) Frau Susanne Masche, gegenseitiger Austausch, Verschiedenes

2008

- Möglichkeiten und Lücken im System der finanziellen Unterstützung für Auszubildende
- ExpertInnendiskussion zu Möglichkeiten und Bedarfe im Rahmen unterstützender Angebote für Auszubildende
- Aktuelle Entwicklungen im Bereich des Übergangmanagement; Vorstellung von Ergebnissen einer Untersuchung zur Qualität in der handwerklichen Ausbildung aus der Sicht von Auszubildenden
- Sommerfest des Arbeitsausschusses, Vorschläge für Thermen im 2.Halbjahr 2008.
- Perspektiven von Ausbildung ‚Bleib dran‘

Schwerpunktt Themen im “Arbeitskreis zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen“ (Bremerhaven)

2002/2003

- Vorstellung der Zwischenergebnisse der Längsschnittstudie zur Ausbildungssituation von Auszubildenden im Handwerk in Bremen (Stadt),
- Möglichkeiten der Einbindung des SEK I - Bereiches in das Netzwerk von ‘Ausbildung - Bleib dran‘,
- Tendenzen des Drogenkonsums von Auszubildenden
- Umgang mit Drogen konsumierenden Auszubildenden
- Entwicklung von Handlungsvorschlägen zum Umgang mit Konflikten in der Probezeit,
- Möglichkeiten der Einbindung ausbildender Betriebe in das Netzwerk von ‘Ausbildung - Bleib dran‘

2004

- Möglichkeiten der Suchtprävention bei Auszubildenden
- Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten für die Berufsschulen für den Umgang mit der Probezeit
- Strategien zur Schulvermeidung von Auszubildenden,
- Suchtprävention,
- Entwicklung von Konzepten zur Steigerung der Konfliktfähigkeit von AusbilderInnen,
- Aus der Vermittlungs- und Beratungsarbeit – Vorstellung von anonymisierten Fällen.

2005

- Jahresplanung 2005
- Betriebliche Suchtprävention – Bericht der AG Suchtprävention
- Vorstellung eines Handlungsleitfadens ‚Suchtprävention‘, Bericht über einen 3-tägigen Unterrichtsblock zum Thema Sozialkompetenzen in der BFS Bereich Nahrung

2006

- Aufbau, Strukturen und Inhalte des ‚Bleib dran‘ Teilprojektes Übergangsmangement/Übergangskoaching
- Aufbau der Kooperationsstrukturen für das Teilprojekt
- Erfahrungsbericht zum Berufswahlpass an der Gauss-Schule
- Ausbildungspatenschaften für Betriebe und Auszubildende/Konzeptabstimmung/Vertiefung der Kooperationsstrukturen insbesondere zu den Trägern der abH
- Nachhilfe(-möglichkeiten) für SchülerInnen der SEK I
- Erfahrungsberichts nach 3 Monaten ÜC/ÜM in Bremerhaven.

2007

- Austausch über die Wirkung des Übergangskoaching/Übergangsmangement

- Modifikation des Übergangskoaching/Übergangsmanagement / Anpassung an Bedarfe
- Austausch und Vorstellung neuer Mitarbeiter/innen
- Vernetzung der Angebote des Übergangskoaching und mit dem Netzwerk 'Bleib dran'

2008

- Personelle Veränderungen bei ‚Ausbildung – Bleib dran‘
- Vorstellung des Modells ‚Job-Paten‘, Frau Christiane Prasse, BfW
- Entwicklung einer AG innerhalb der ARGE Bremerhaven, Herr Oetting, ARGE Bremerhaven