

Beratung schützt vor Lehrabbruch



Nicht allen gefällt in der Lehre so gut wie diesen BMS-Absolventen im Labor; eine stattliche Zahl von Lehrlingen bricht die Berufsausbildung ab.

Letztes Jahr wurden im Kanton Zürich gut 7,5 Prozent aller Lehrverträge vorzeitig aufgelöst. Dieser Entscheid kann für Jugendliche eine Befreiung sein – oder ein Schritt Richtung Hilfsjob und Arbeitslosigkeit. Beratung und Unterstützung auf allen Stufen ist ein taugliches Mittel, um einen solchen Abstieg zu verhindern.

Text: **Andreas Minder** Foto: **Andreas Urscheler**

Lehrabbruch ist ein heikles Thema. Das gilt für die betroffenen Betriebe und Lehrlinge, es gilt aber auch für die Statistik. Schon die Definition des Begriffs ist schwierig. Wenn ein Jugendlicher seine Lehre schmeisst und nur noch jobbt oder stempelt, mag der Fall klar sein. Was aber, wenn jemand seine Lehre in einem anderen Betrieb fortsetzt. Ist das ein Abbruch? Und wenn es erst nach einem Jahr weitergeht? Was ist, wenn der angehende Polymechaniker in die Lehre zum Sanitärmoniteur wechselt? Zu den definitorischen Problemen kommen Datenlücken. Wenn jemand im Kanton Zürich abbricht, wird das registriert. Dass er mit

seiner Lehre im Kanton Aargau weitermacht, aber nicht.

Aus diesen Gründen vermeiden Bildungsstatistiker den Begriff Lehrabbruch und halten sich an die Lehrvertragsauflösungen. Dazu gibt es Zahlen. Letztes Jahr wurden im Kanton Zürich 2490 Lehrverträge aufgelöst. Gemessen an den rund 33 000 bestehenden Verträgen, sind das gut 7,5 Prozent. Ein relativ bescheidener Wert. Man muss bis 1998 zurückgehen, um eine tiefere Quote zu finden (7,1). Zwischendurch ist sie bis auf 9,7 Prozent gestiegen (2001). Gemäss Pius Bischofberger von der Bildungsstatistik des Kantons Zürich hängen die Schwankungen mit dem Lehrstellenmarkt zusammen. Stehen reichlich Stellen zur Auswahl, sinkt die Zahl der Auflösungen, weil die Jugendlichen bessere Chancen haben, den Wunschberuf zu ergreifen. Ist das Angebot hingegen klein, entscheidet man sich wohl oder übel für die zweite oder dritte Wahl und bricht dann auch häufiger ab. Diese These wird durch eine andere Tatsache bestätigt: «Je später ein Lehrvertrag abgeschlossen wird, desto höher die

Auflösungsquote», sagt Bischofberger. Die Jugendlichen beissen erst in letzter Minute in den sauren Apfel eines wenig geliebten Berufs. Die sauersten Äpfel sind gemäss Auflösungsquote jene in der Branche Körperpflege: Coiffeusen und Kosmetikerinnen haben im Schnitt der letzten Jahre eine Auflösungsquote von über 14 Prozent. Hoch ist die Quote auch in Gastgewerbe und Hauswirtschaft (13,8) und in den Verkaufsberufen (11,6). Am anderen Ende der Skala liegen die technischen Berufe wie Bauzeichner, Chemielaboranten und Haus-technikplaner mit einer Quote von 4,7 Prozent. Ebenfalls tief liegen die Büro- und die Gesundheitsberufe mit je rund 5,8 Prozent.

Auflösung wegen schlechter Leistung

Als allgemeine Regel gilt: Je höher die Anforderungen eines Berufs, desto niedriger die Auflösungsquote. Das lässt sich damit erklären, dass die anspruchsvollen auch die begehrten Berufe sind und dass die Lehrstellen von Jugendlichen mit guten schulischen und persönlichen Voraussetzungen besetzt werden. In den unbeliebten Betrieben mit den ungeliebten Lehrstellen landen jene, die schon in der Volksschule zu kämpfen hatten. Als Grund Nummer 1 für die Lehrvertragsauflösung werden denn auch schlechte Leistungen in der Berufsschule genannt. In diesem Punkt sind sich die Lernenden und die Ausbilder einig. Das besagt eine gross angelegte Studie, die im Kanton Bern durchgeführt wurde¹. Während die Ausbilder als zweitwichtigsten Grund schlechte Leistung im Betrieb nennen, sind für die Lernenden Konflikte mit dem Berufsbildner auf Rang 2. Als Drittes wird – wieder von beiden Seiten – das verlorene Interesse am Beruf genannt.

Letzteres zeigt, dass die Auflösung des Lehrvertrags nicht immer etwas Schlechtes ist. «Je nach Grund ist die Auflösung ein Problem, eine Befreiung oder eine sachlich notwendige Korrektur. Die Bewertung dürfte davon abhängen, was danach folgt», sagt Luzi Schucan vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich (MBA) dazu. Was folgt, weiss man allerdings im Kanton Zürich nicht genau. Verlässliche Daten fehlen. Die erwähnte Berner Studie hat aber auch zu dieser Frage Erhellendes zutage gefördert und Luzi Schucan ist der Meinung, dass die Resultate weitgehend auf den Kanton Zürich übertragbar sind. Es wurde festgestellt, dass 44 Prozent der Jugendlichen zur Zeit der Lehrvertragsauflösung bereits eine Anschlusslösung haben. Knapp die Hälfte davon (20 Prozent) setzen ihre Lehre in einem anderen Betrieb fort. 19 Prozent wechseln lediglich das Anforderungsniveau. Ein häufiger Fall ist etwa der Wechsel von der erweiterten kaufmännischen Grundbildung in die einfachere Basisbildung. Die meisten Auf- oder Absteiger bleiben im selben Lehrbetrieb. Lediglich 5 Prozent der Jugendlichen beginnen eine andere Berufsausbildung oder eine schulische Ausbildung.

Die Risikogruppe

Mehr Sorgen als diese «Umsteiger» bereiten die Jugendlichen, die nach dem Abbruch der Lehre noch nicht wissen, wie es weitergehen soll. «Sowohl aus systemischer als auch aus individueller Sicht gehören insbesondere Jugendliche ohne Anschlusslösung zur Risikogruppe der Jugendlichen mit Lehrvertragsauflösung», schreiben die Autorinnen der Berner Studie. Häufig haben die Betroffenen nicht zum ersten Mal Probleme mit dem Ausbildungssystem. Ein knappes Drittel von ihnen hat vor der Lehre bereits einmal eine Phase ohne Ausbildung erlebt oder schon einmal eine Ausbildung abgebrochen. Ebenfalls ein knappes Drittel hat die Lehre weder im Wunschberuf noch im Wunschbetrieb begonnen. Entsprechend unglücklich sind die jungen Leute mit der Ausbil-

dung. Und nicht nur das: Die Berner Forscherinnen stellten fest, dass sie auch sonst nicht auf der Sonnenseite stehen: Sie sind nicht zufrieden mit ihrem Leben, sie sind häufiger krank, verunfallen öfter, rauchen mehr und schlucken Schmerzmittel. Schaffen sie den Wiedereinstieg nicht, ist die Gefahr gross, dass sie arbeitslos werden oder unqualifizierte Arbeit verrichten.

Was tut der Kanton Zürich, damit das nicht passiert? «Wird ein Lehrvertrag aufgelöst, werden die Jugendlichen auf Beratungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht», sagt Luzi Schucan. Davon gibt es einige: So beraten und unterstützen die Berufsbildungscontroller (die früheren Berufsinspektoren) Jugendliche nach der Auflösung. In etwa der Hälfte der Fälle kommen die Controller zum Einsatz und leisten dabei über 4500 Beratungsstunden pro Jahr. Daneben bieten auch einzelne Berufsschulen, Berufs- und Laufbahnberatungsstellen, Jugendberatungsstellen und kirchliche und gewerkschaftliche Anlaufstellen Unterstützung. Solche Angebote bringen etwas. In der Berner Studie wurde beobachtet, dass Jugendliche, die von Berufsbildnern, Lehraufsicht oder Berufsschullehrern beraten werden, doppelt so grosse Wiedereinstiegchancen haben wie solche ohne Unterstützung.

Case Management

In Zürich gibt es Bestrebungen, das Auffangnetz noch dichter zu knüpfen. «Geplant ist, die Begleitung nach Lehrvertragsauflösung lückenlos zu machen», weist Luzi Schucan auf ein neues Projekt des MBA hin. Das heisst, es würde bei jeder Auflösung aktiv nachgefragt, ob Unterstützung nötig und möglich ist – aufseiten des Lehrlings und des Lehrbetriebs. Dieses Projekt steht im Zusammenhang mit der Einführung des sogenannten Case Management. Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) versteht darunter ein «strukturiertes Verfahren, um adäquate Massnahmen für Jugendliche sicherzustellen, deren Einstieg in die Berufswelt stark gefährdet ist». Der Bund unter-

stützt die Kantone beim Auf- oder Ausbau des Case Management finanziell, vorausgesetzt sie entwickeln ein Gesamtkonzept. In Zürich ist ein Rohkonzept skizziert. Ein zentrales Element ist, dass gehandelt wird, bevor etwas passiert. Gefährdete Jugendliche werden bereits in der Volksschule identifiziert. Ein Netzwerk von Fachpersonen unterstützt die Jugendlichen dann beim Auswählen, Finden und Vorbereiten einer Lehrstelle oder einer Übergangslösung und auch während der Ausbildungszeit. Das ist nicht völlig neu. Mit dem Case management werden die heutigen Bemühungen aber systematisiert und ausgebaut.

Etwas weniger weit geht die fachkundige individuelle Beratung (fiB) bei der zweijährigen Attestausbildung. Dafür ist sie bereits realisiert. Seit letztem Jahr erhalten alle, die eine Attestausbildung machen, eine Art individuelles Coaching.

In einem weiteren Projekt will das MBA zusammen mit den Berufsverbänden in einzelnen neuralgischen Berufen oder Berufsgruppen die Lage analysieren und Massnahmen definieren, mit welchen Lehrvertragsauflösungen vermieden werden können.

Fazit: Es wird einiges getan, um dem Problem Lehrabbruch zu begegnen. Weiteres ist in Planung, noch mehr wäre denkbar. Beschränkender Faktor ist das Geld: «In welchem Ausmass die individuelle Begleitung von Risikogruppen ausgebaut wird, hängt davon ab, was als machbar bewertet wird und wie neue Massnahmen finanziert werden können», so Luzi Schucan.

1 Barbara E. Stalder / Evi Schmid: Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion. Bern 2006.

Weitere Studie: Barbara E. Stalder / Evi Schmid: Lehrvertragsauflösung: direkter Wechsel und vorläufiger Ausstieg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion. Bern 2007.

Die beiden Publikationen und weitere Resultate auf www.erz.be.ch/