

# **„Konflikt als Chance“**

**Tagung im Landesinstitut für Schule**

am 5. November 2002

in Bremen

**Dokumentation von  
„Ausbildung - Bleib dran“**

Schutzgebühr: 4,-- Euro

Redaktion: 'Ausbildung - Bleib dran'  
Dr. Eva Quante-Brandt  
Manfred Breden  
Anne Grotrian  
Elisabeth Mahlberg- Wilson  
Arno Schirmacher

© 2003 Universität Bremen  
Akademie für Arbeit und Politik  
der Universität Bremen

Vertrieb: Akademie für Arbeit und Politik  
der Universität Bremen  
Parkallee 39  
28209 Bremen

Telefon: 0421/ 218-2903  
Fax: 0421/ 218-4415  
Email: [cvolkmer@aap.uni-bremen.de](mailto:cvolkmer@aap.uni-bremen.de)

Druck: Druckwerkstatt Schmidtstraße

ISBN 3 - 88722 - 562 - 7

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>Grußworte</b>	<b>7</b>
Peter Härtl	7
Rainer Schnaars	9
Prof. Dr. Thomas Leithäuser	11
Gisela Pettersson	13
<b>Vortrag Dr. Elmar Bröker</b>	<b>14</b>
Integration von Konfliktvermittlung in der Berufsausbildung	14
Zur Person des Referenten und seiner Verbindung zum Thema	14
Sozialkompetenzen - Kulturtechniken heute und morgen	15
"Fürhungsideal"	16
Spannungsfeld in der Ausbildungssituation	17
Konflikt	18
Konflikteskalationskonzept	19
Umgang mit Konflikten	20
Konfliktlösungsstrategien	21
Zusammenfassung	22
<b>'Ausbildung - Bleib dran' - Projekt und Forschungsskizze</b>	<b>23</b>
Das Angebot von 'Bleib dran' - Kurzbeschreibung	23
Praxisforschung in der dualen Berufsausbildung	23
<b>Längsschnittsstudie 'Ausbildungskonflikte und Ausbildungsverlauf in der dualen handwerklichen Ausbildung in Handwerk und Bauindustrie des Ausbildungsjahrgangs 2001'</b>	<b>26</b>
Ausgewählte Untersuchungsergebnisse der ersten Befragung der Auszubildenden aus 2001	27
Beteiligte Ausbildungsberufe	27
<b>Sozialstruktur des Samples</b>	<b>29</b>
Geschlecht	29
Migration	29
Schulabschlüsse	30
Alterstruktur	30

<b>Einmündung in die duale Ausbildung</b>	31
Wechselbereite und 'ZweiteinsteigerInnen'	31
Wunschberuf	31
Erstes Zwischenfazit	32
<b>Der Umgang der Auszubildenden mit Schwierigkeiten in Betrieb und Schule</b>	35
Verhalten bei Schwierigkeiten im Betrieb	35
Verhalten bei Schwierigkeiten in der Schule	36
<b>Gedanken an Ausbildungsabbruch</b>	37
Abbruchgedanken	37
Gründe für einen Ausbildungsabbruch	37
Zweites Zwischenfazit	38
<b>Individueller Umgang mit Unterstützungsangeboten</b>	41
Inanspruchnahme von Beratungsangeboten	41
Geschlechtsspezifische Unterschiede im Umgang mit Hilfsangeboten	41
Erwartungen an Beratungsangebote	43
Drittes Zwischenfazit	44
<b>Ausblick</b>	45
Ausbildungsabbruch oder vorzeitige Vertragslösung?	46
<b>Literaturverzeichnis</b>	47
<b>Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse der Gruppenarbeit</b>	48
<b>Vorschläge an die Träger der dualen Berufsausbildung zur Qualitätssteigerung der Ausbildung</b>	52
<b>TeilnehmerInnenliste</b>	53
<b>Projektstandorte und AnsprechpartnerInnen</b>	55

## Vorwort

Konflikte sind ein Bestandteil des menschlichen Zusammenlebens. Wo Menschen zusammenkommen - ob im Privatleben, im Beruf, in Schule und Ausbildung, in der Politik - entstehen auch konfliktvolle Situationen.

Das Projekt 'Ausbildung - Bleib dran' arbeitet seit fast zwei Jahren mit dem Ziel, die an der dualen Berufsausbildung Beteiligten durch unterschiedliche Maßnahmen für Konflikte in der Ausbildung zu sensibilisieren und gemeinsam Wege zur konstruktiven Konfliktbearbeitung zu entwickeln.

Wie aktuell das Thema Ausbildungsabbruch nach wie vor ist, wird aus den vorliegenden Daten deutlich. Im Jahr 2001 wurden insgesamt 1714 Ausbildungsverhältnisse im Land Bremen vorzeitig gelöst, darunter 764 im Handwerk. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat sich dagegen verringert und beträgt insgesamt noch 5589, davon 1354 im Handwerk.

Da die hohe Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse überwiegend aus einer fehlenden Verständigung über betriebliche Konfliktkonstellationen resultiert, ist es notwendig, Konfliktbearbeitung auch in den Betrieben stärker als dies bisher geschehen ist, in den Mittelpunkt zu rücken.

„Konflikt als Chance“ - mit diesem Titel der Tagung am 5. November 2002 sollte deutlich werden, dass Konflikte den Beteiligten auch Möglichkeiten bieten können: Möglichkeiten, das eigene Verhalten zu überdenken und zu ändern, Möglichkeiten, sich dem anderen wieder anzunähern. Durch eine aktive Konfliktbearbeitung bieten sich Chancen, eingefahrene, für eine Kommunikation hinderliche Strukturen im Betrieb, in der Schule und in anderen Institutionen aufzubrechen. Konflikte können einen Lernprozess befördern und zu einem Lernerfolg führen und stellen somit auch eine Chance dar.

Wie kann Konfliktvermittlung in die duale Berufsausbildung insbesondere auch im Handwerk integriert werden? Welche Veränderungen gerade auch bei denjenigen, die ausbilden, sind dafür notwendig? Welche Hindernisse müssen eventuell überwunden werden um die notwendigen sozialen Kompetenzen für einen konstruktiven Umgang mit Konflikten zu erlangen? Diese Fragestellungen wurden auf der Tagung in Vorträgen und Diskussionen behandelt und es wurden notwendige Voraussetzungen für eine Veränderung im Umgang mit Konflikten im Ausbildungsalltag herausgearbeitet. Die Beiträge wurden ergänzt durch die Darstellung erster Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung der Akademie für Arbeit und Politik, bei der Auszubildende im Hand-

werk zu ihrem Verhalten in der Ausbildung und ihren Einstellungen zur Ausbildung befragt wurden.

Wir bedanken uns bei dem Direktor des Landesinstituts für Schule, Dr. Fleischer-Bickmann, für die Möglichkeit, die Tagung in den Räumen des LIS durchzuführen und für die persönliche Begrüßung durch ihn. ‚Danke‘ auch an die VertreterInnen von Institutionen und Behörden, an den Referenten, die Moderatorin und nicht zuletzt die TeilnehmerInnen der Tagung für interessante und engagierte Beiträge. Wir hoffen, dass Sie Anregungen und vielleicht auch neue Einblicke von der Tagung mitnehmen konnten und würden uns freuen, wenn Sie diese auch für Ihre praktische Arbeit nutzen können.

In der Ihnen vorliegenden Tagungsdokumentation finden Sie einen Großteil der Beiträge in schriftlicher Form wieder. Die vielen interessanten Gespräche am Rande des offiziellen Tagungsgeschehens konnten wir in dieser Dokumentation leider nicht wiedergeben.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Das ‚Bleib dran‘ Team

# Grußworte

## Peter Härtl

Abteilungsleiter Senator für Arbeit, Frauen, Jugend, Gesundheit und Soziales  
Abteilung II Arbeit

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

ich freue mich, Sie heute hier in diesen Räumen zu dieser Fachtagung begrüßen zu dürfen. Das ist nicht eine hohle Phrase, wie man Sie in Grußworten doch häufig hört, sondern es hat einen ganz realen Hintergrund. Die Fragestellung, mit der sich dieses Projekt befasst aber auch mit der Sie sich heute auf dieser Fachtagung befassen wollen, reiht sich ein in einen größeren Problemzusammenhang, der uns in der Arbeitsverwaltung - für die ich hier spreche - seit langem Sorgen macht, für den wir Lösungen suchen: Das ist der Einstieg junger Menschen ins Erwerbsleben, möglichst in den ersten Arbeitsmarkt natürlich.

Ich glaube, es ist Ihnen allen bekannt, dass die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden in Bremen im letzten Jahr gestiegen ist. Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplätze ist leider rückläufig. Alle Anstrengungen, hier mehr zu tun, haben nicht den erhofften Erfolg gezeitigt. Das Ziel, jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können, wird nicht erreicht, auch wenn es statistisch gerade noch aufgehen mag. In der Wirklichkeit klafft dort eine Lücke. Das ist ein großes Problem, dem wir uns zu stellen versuchen mit Instrumenten, die wir zur Verfügung haben.

In diesem Jahr ist ein unerwartet hoher Anstieg von Jugendlichen, die eine Ausbildung absolviert haben und an der zweiten Schwelle scheitern, die keinen Einstieg ins Berufsleben finden, dazu gekommen. Eine Steigerung von nahezu 25 Prozent in dieser Gruppe ist ein alarmierendes Signal. Auch hier werden wir versuchen müssen, Instrumente zu finden, die verhindern, dass Jugendlichen, jungen Menschen der Einstieg in eine Erwerbstätigkeit verbaut wird. Hier sind natürlich alle Akteure am Arbeitsmarkt gefordert. Wir haben in Bremen ein Forum, in dem alle arbeitsmarktpolitischen Akteure vertreten sind und wo wir versuchen, solche Fragestellungen zu diskutieren, das 'Bündnis für Arbeit und Ausbildung'. Dort haben wir diese Themen aufgegriffen, aber Lösungen sind nicht so schnell bei der Hand, ich glaube, es wird ein 'Bohren dicker Bretter'. Im 'Bündnis für Arbeit und Ausbildung' haben wir auch die Frage der Ausbildungsabbrüche aufgegriffen. In der nächsten Woche wird sich das Projekt 'Ausbildung - Bleib dran' in einer der Arbeitsgruppen des Bündnisses präsentieren, weil allen Beteiligten klar ist, dass die Zahl von mehr als 1700 vorzeitig gelösten Ausbil-

dungsverhältnissen viel zu hoch ist und dass es auch wichtig ist, dieses Segment zu bearbeiten. Es geht nicht nur um die erste Schwelle und die zweite Schwelle, es geht auch um diese Zwischenphase, es geht um junge Menschen die in die Ausbildung gekommen sind und in den Betrieben Konflikte erleben und es geht um die Betriebe, die die Konflikte mit ihnen erleben. Beides führt zu dieser im Moment noch viel zu hohen Zahl von Ausbildungsabbrüchen. Das Projekt 'Ausbildung - Bleib dran', das wir mit öffentlichen Mitteln fördern, verfolgt einen Ansatz, der sehr unterstützenswert ist. Wir brauchen die Versuche, sowohl Instrumente im Interesse der Jugendlichen zu entwickeln - Herr Fleischer-Bickmann hat darauf hingewiesen, dass es um jeden einzelnen Jugendlichen geht - als auch den ausbildenden Betrieben und den Ausbildern Instrumente aufzuzeigen, Verfahren an die Hand zu geben und vielleicht Netzwerke zu schaffen, in denen sie in der Lage sind auf diese Konflikte einzugehen und sie möglichst produktiv zu bewältigen.

Das Thema der heutigen Tagung „Konflikt als Chance“ ist glaube ich der richtige Hinweis. Ich wünsche Ihnen für den heutigen Tag viele produktive Anregungen für dieses Projekt, für Ihre eigene Arbeit und bin ganz sicher, dass wir im Rahmen dieses Projektes noch viele Anregungen bekommen, die auch für die politische Umsetzung von Bedeutung sein werden.

Vielen Dank



## **Rainer Schnaars**

Vizepräsident der Handwerkskammer Bremen

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

in meiner Eigenschaft als Arbeitnehmersvertreter im Vorstand der Handwerkskammer Bremen möchte ich heute auch ein Grußwort an Sie richten.

Seit Beginn bin ich Mitglied im Arbeitskreis 'AusbildungsabbrecherInnen' und finde es wichtig, dass wir heute zu diesem wichtigen Thema 'Konflikt als Chance' zusammenkommen, zumal ich seit 1989 Altgeselle der Innung Sanitär Heizung Klima Bremen bin und seitdem immer wieder mit Konflikten in der Ausbildungssituation zu tun habe. Dabei ist es auffällig, dass ich überwiegend von Lehrlingen auf ihre Probleme angesprochen werde - bei den Betrieben scheint man diese nicht zu kennen oder nicht kennen zu wollen. Wenn ich angesprochen werde, versuche ich zunächst mit beiden Seiten (Betrieb und Lehrling) zu sprechen und den Konflikt aus der Welt zu schaffen.

Wenn mir dieses allein nicht gelingt, hole ich mir Hilfe bei den Mitarbeitern im Referat 'Berufsbildung der Handwerkskammer' (dort bei den Ausbildungsberatern Frau Schierenbeck und Herr Bröker). Die Ausbildungsberater der Handwerkskammer versuchen ebenfalls, die Konflikte zu schlichten. Sofern dieses nicht machbar ist, wird versucht, die Lehrlinge in andere Betriebe zu vermitteln. Leider haben aber auch die Ausbildungsberater nicht immer gleich eine passende Lehrstelle zur Hand. Die Ausbildungsberater und ich müssen immer wieder feststellen, dass es gleichermaßen Lehrlinge und Betriebe gibt, die eine Hemmung haben, die Handwerkskammer auf ihre Probleme anzusprechen. Bei den Lehrlingen ist dieses wohl oft so, weil sie glauben, die Handwerkskammer sei eine reine Arbeitgebervertretung.

Dieses stelle ich zwar immer wieder richtig und möchte es auch hier tun. Die Handwerkskammer ist die Vertretung der selbständigen Handwerker - die Ausbildungsberater haben ihren Job aber allparteilich zu verrichten, das heißt sie dürfen für niemanden Partei ergreifen und haben nur die gesetzliche Situation zu klären und zu versuchen, dass es mit der Ausbildung in dem Betrieb weitergeht.

Sollte dieses nicht möglich sein, werden sie, wie bereits gesagt, versuchen, die Lehrlinge in andere Betriebe zu vermitteln. In jedem Fall aber ist alles vertraulich, was ihnen mitgeteilt wird. Sollte sich ein Lehrling an die Ausbildungsberater wenden, kann er sicher sein, dass sein Chef erst davon erfährt, wenn er, der Lehrling vorab informiert ist. Die gleiche Vertraulichkeit wird auch jedem Handwerksbetrieb zugesichert. Dieses ist wichtig zu wissen, weil oftmals auch die Betriebe eine Hemmschwelle ha-

ben, die Ausbildungsberater der Handwerkskammer anzusprechen - manchmal aus Angst, das Ansehen ihres Betriebes könne leiden oder Kollegen können etwas erfahren.

Festzustellen ist - obwohl hierzu kein Grund besteht - manche Lehrlinge und Betriebe haben eine Hemmschwelle zum Ausbildungsberater der Handwerkskammer zu gehen und es ist darum sehr hilfreich und positiv, dass es als zweite Anlaufstelle das Projekt 'Bleib dran' gibt.

Erfreulicherweise gibt es dieses Projekt seit Anfang des Jahres auch in Bremerhaven, dort hat es sich auch sehr gut etabliert. Positiv dabei ist sicher, dass Mitarbeiter von 'Bleib dran' und die Ausbildungsberater gut zusammenarbeiten und die Ausbildungsberater ebenfalls Mitglieder des Arbeitskreises sind.

Im Interesse aller betroffenen Betriebe und Lehrlinge hoffe ich, dass dieses noch lange so bleibt und wünsche dem Projekt einen weiterhin positiven Erfolg, damit noch viele junge Leute Hilfestellung erfahren, wenn es erforderlich ist und zu einem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung kommen.

Dieses ist von gesellschaftlichem Interesse, hierauf möchte ich besonders hinweisen. Jeder Ausbildungsabbruch kostet viel Geld - viel schlimmer aber ist die Frustration bei den Jugendlichen und nicht zu vergessen auch bei den Ausbildern .

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

**Prof. Dr. Thomas Leithäuser**

Direktor der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, dass die Akademie für Arbeit und Politik im Landesinstitut für Schule zu einer Veranstaltung eingeladen hat, um sich mit den Gestaltungsmöglichkeiten der dualen Ausbildung, die zwischen den Institutionen Schule, Betrieb und Weiterbildung bestehen, zu beschäftigen.

Im Mittelpunkt dieser Tagung steht der Mensch mit seinen Grenzen und Möglichkeiten, konflikthaltige Situationen im Arbeitsleben aber auch im Alltag zu erkennen und konstruktiv zu bearbeiten. Dies ist ein Thema, das uns alle betrifft, denn jede und jeder wird seine persönlichen Grenzen in Konflikten schon selbst gespürt haben und hat sich vermutlich gewünscht, dass manches einen anderen Verlauf genommen hätte.

Das Projekt 'Bleib dran' der Akademie für Arbeit und Politik hat sich zum Ziel gesetzt konflikthaltig verlaufende Ausbildungsverhältnisse einerseits praktisch durch Mediationsangebote für die streitenden Partner der Ausbildung zu begleiten sowie durch die Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen, die Akteure im Feld zu qualifizieren und darüber hinaus einen kontinuierlichen Austausch zwischen den Beteiligten der beruflichen Bildungsprozesse fortzusetzen und zu fördern.

Andererseits wissen wir als universitäre Einrichtung, dass die Erwartungen an ein entsprechendes Projekt weitergehende sind, nämlich die Kristallisierung und Weiterentwicklung von erschlossenem Wissen sowie dessen Transfer.

Dieser Aufgabe stellt sich Akademie für Arbeit und Politik, indem sie die Verunsicherungen, die sich aufgrund des sozialen Wandels in den unterschiedlichen Bereichen und Orten wie in den Betrieben, den Schulen, den Interessenvertretungen entwickeln, thematisiert und nach geeigneten Möglichkeiten des Umgangs sucht. An dieser Stelle kommt das Konzept der Praxisforschung zum Tragen. Die selbstinitiierte und durchgeführte Praxis wird zugleich methodisch und wissenschaftlich untersucht.

Die Akademie führt deshalb eine Längsschnittuntersuchung zu Haltungen der Auszubildenden gegenüber Ausbildungskonflikten im Verlauf ihrer Ausbildung durch.

Stationen sind die Probezeit, die Zwischenprüfung und die Abschlussprüfung.

Parallel zu diesem quantitativen Verfahren werden problemzentrierte Interviews mit AusbildungsabbrecherInnen, mit Auszubildenden, die als Zweiteinsteiger bereits eine Ausbildung vorzeitig beendet haben, jetzt aber wieder in Ausbildung eingemündet sind und mit AusbilderInnen sowie LehrerInnen, zu den Motiven eine Ausbildung vorzeitig zu beenden, durchgeführt. Anhand dieser wissenschaftlichen Untersuchung unter Einbeziehung der praktischen Erfahrungen können praxisrelevante theoriegelei-

tete Erkenntnisse erarbeitet werden, die zu einer zielgerichteten Kompetenzerweiterung der PraktikerInnen einerseits führen kann und andererseits auch für die Weiterentwicklung curricularer Ansätze für die berufliche Bildung und Weiterbildung hilfreich sein können. Insofern können über diesen Weg von Praxisbearbeitung und Praxisforschung theoretische Konzeptionen für die Entwicklung von Lern- und Arbeitsprozessen erarbeitet werden, die den Menschen darin stärken, den gesellschaftlichen Wandel, der sich auch auf der Ebene der dualen Ausbildung zeigt, aktiv zu gestalten anstatt ihn nur zu erdulden.

Beides, die generierte Praxiserfahrung und die Exploration wissenschaftlicher Untersuchung wird den Akteuren im Feld zugänglich gemacht und so entwickelt sich ein systematisierter Austausch zwischen den Akteuren im Feld und der wissenschaftlichen Begleitung. Damit gewinnen beide Seiten: Die Praxis erhält systematisch und kontinuierlich die Chance der Reflexion ihres Agierens und die Wissenschaft forscht an praxisrelevanten Fragestellungen und verläuft sich nicht im Elfenbeinturm. Gerade dieser kontinuierliche Austausch und die damit verbundene und hergestellte Transparenz über den Stand der Forschungsarbeiten aber auch der generierten praktischen Erfahrungen sind ein Gütekriterium für Praxisforschung. Deshalb ist das Kommunizieren und Dokumentieren der Erfahrungen in der Forschung und der Praxis eine zentrale Aufgabe des Projektes 'Bleib dran'.

Wir hoffen, dass Ihre Erwartungen an einen Praxisforschungstag bezogen auf das Thema, die Referenten und den Verlauf der Tagung erfüllt werden. Ich wünsche Ihnen einen interessanten Verlauf der Tagung mit konstruktiven und ergebnisreichen Dialogen.

## **Gisela Pettersson**

Journalistin und Autorin, Hamburg

...ein kleiner Auszug aus der Anmoderation...

„Sie merken schon, meine sehr geehrten Damen und Herren, das wird keine Veranstaltung nach dem Motto „schön, dass wir mal drüber geredet haben“. Auf dieser Tagung soll verbindlich, konsequent und handlungsorientiert zusammengedacht werden was zusammengehört: Nämlich qualifizierte Ausbildung und innovatives Konfliktmanagement.

Die TeilnehmerInnenliste liest sich in diesem Zusammenhang wie das Who is Who eines Start-Up-Unternehmens zur Etablierung effizienter Kommunikationsstrukturen und funktionierender Synergien: Von Weiterbildungseinrichtungen über die Kammern bis zu außerbetrieblichen Institutionen, von betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern bis zu Lehrern und Lehrerinnen an Berufsschulen. Politische Akteure. Arbeitsverwaltung. Wissenschaft. Und, und, und.

Das Projekt 'Ausbildung - Bleib dran' agiert dabei als kluge Kupplerin mit strategischer Kompetenz, bewegt sich auf dem heißen Pflaster Ausbildungsabbruch sicher und mit eindeutiger Ambition: Nämlich Strukturen und Routinen zu entwickeln, damit Konfliktlösungen nicht aufhören, bevor sie überhaupt angefangen haben.

Ich bin Gisela Pettersson und möchte mit Ihnen zusammen heute einige wichtige Stationen hin zum Zielbahnhof „Konflikt als Chance“ anlaufen. Die einzelnen Stationen - das ist ein interessanter Mix aus anfassbaren Praxisbeispielen und kompetentem Sachverstand. Versammelt in den Referaten, Arbeitsgruppen, im Plenum ....'

# **Vortrag Dr. Elmar Bröker**

## **Integration von Konfliktvermittlung in der Berufsausbildung**

Zu diesem Thema referierte Dr. Elmar Bröker, Unternehmensberater der Hamburger Unternehmensberatung Bröker + Partner auf der Tagung.

### **Zur Person des Referenten und seiner Verbindung zum Thema**

Die Bröker + Partner Unternehmensberatung GmbH wurde 1988 gegründet mit dem Motto: „Erfolg ist menschlich“. Heute sind dort etwa 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Bereichen Wirtschaftswissenschaften, Sozial- und Kommunikationswissenschaften, Psychologie und Jura tätig. Die Schwerpunkte der Beratung liegen in der Organisation von Arbeitsprozessen, bei denen die ökonomischen Belange und Zwänge eines Unternehmens mit den Bedürfnissen seiner Mitarbeiter zu einer fruchtbaren Zusammenarbeit weiterentwickelt werden. Dazu werden zumeist in Großunternehmen die Arbeitsabläufe optimiert und die Führungsfähigkeit der Vorgesetzten weiter ausgebaut.

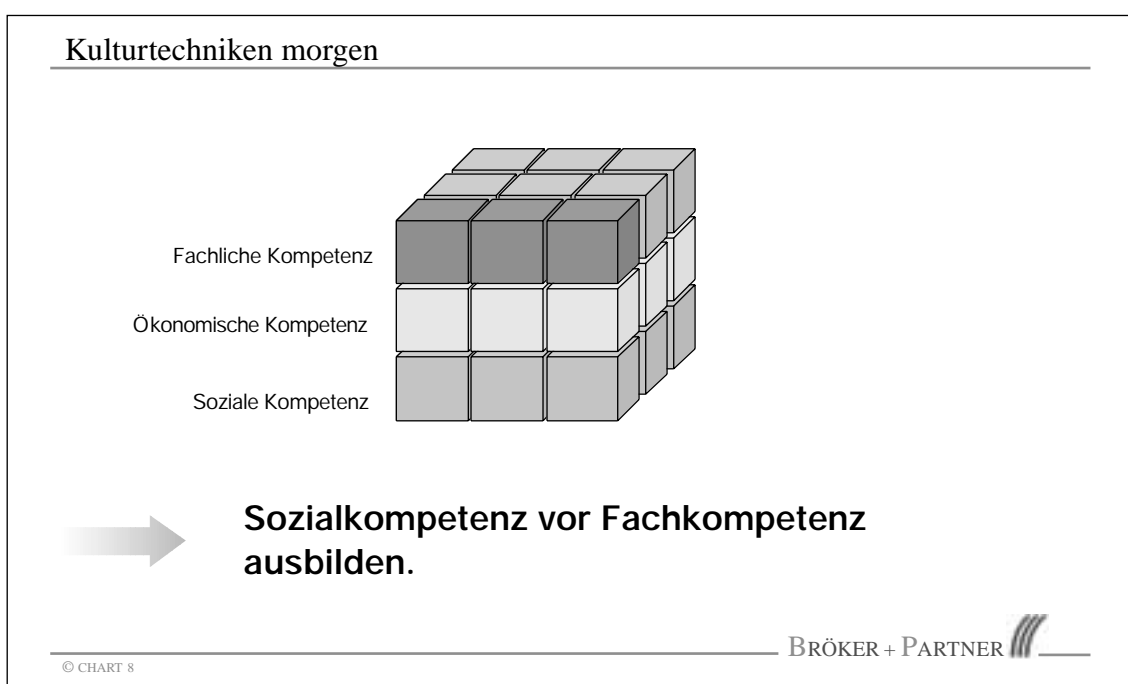
Vor der Gründung der Unternehmensberatung war Dr. Bröker in einer Tochtergesellschaft eines international tätigen Konzerns als Geschäftsführungsmitglied auch zuständig für das Personalwesen. Dabei gehörte die Ausbildertätigkeit auch zu seinem Aufgabengebiet. Im Rahmen der dazu erforderlichen Ausbildereignungsprüfung wurde ihm sehr deutlich, dass dort die Vermittlung von für die Ausbildertätigkeit wichtigen „Schlüsselkompetenzen“ wie etwa Gesprächsführung oder Konfliktlösung nicht behandelt wurden. Da diese Ausbildungsgänge sich bis heute kaum verändert haben, sieht Herr Dr. Bröker hier einen wichtigen Ansatzpunkt zur Verbesserung der Konfliktvermittlung in der Berufsausbildung.

## Sozialkompetenzen - Kulturtechniken heute und morgen

Die folgenden Schaubilder stellen eine Veränderung der Gewichtung in der Vermittlung der ausbildungsrelevanten Kompetenzen dar.



Die Vermittlung der sozialen und ökonomischen Kompetenz sollten in die Vermittlung der fachlichen Kompetenz integriert werden. Dieser angestrebte Prozess wird in dem zweiten Würfel durch eine geringfügige Reduzierung im Bereich der fachlichen Kompetenz, die Ressourcen für die Integration der Vermittlung von sozialer Kompetenz freigibt, dargestellt.



## Das "Führungsideal"

Einige Anforderungen an das Ideal einer Führungspersönlichkeit sind dieser Abbildung zu entnehmen

**Das Ideal**

---


Das Ideal

Die ideale Führungspersönlichkeit braucht: die Würde eines Erzbischofs, die Selbstlosigkeit eines Missionars, die Beharrlichkeit eines Steuerbeamten, die Erfahrung eines Wirtschaftsprüfers, die Arbeitskraft eines Kulis, den Takt eines Botschafters, die Genialität eines Nobelpreisträgers, den Optimismus eines Schiffbrüchigen, die Findigkeit eines Rechtsanwalts, die Gesundheit eines Olympiakämpfers, die Geduld eines Kindermädchens, das Lächeln eines Filmstars und das dicke Fell eines Nilpferdes.

Antwort aus der Politik: Wenn das so die Anforderungen sind, ist die Lage nicht einfach ... (Ingo Kleist)

Quelle: Schulz von Thun, F.: Miteinander reden. Kommunikationspsychologie für Führungskräfte. Hamburg, 2000. S. 13.

---

BRÖKER + PARTNER 

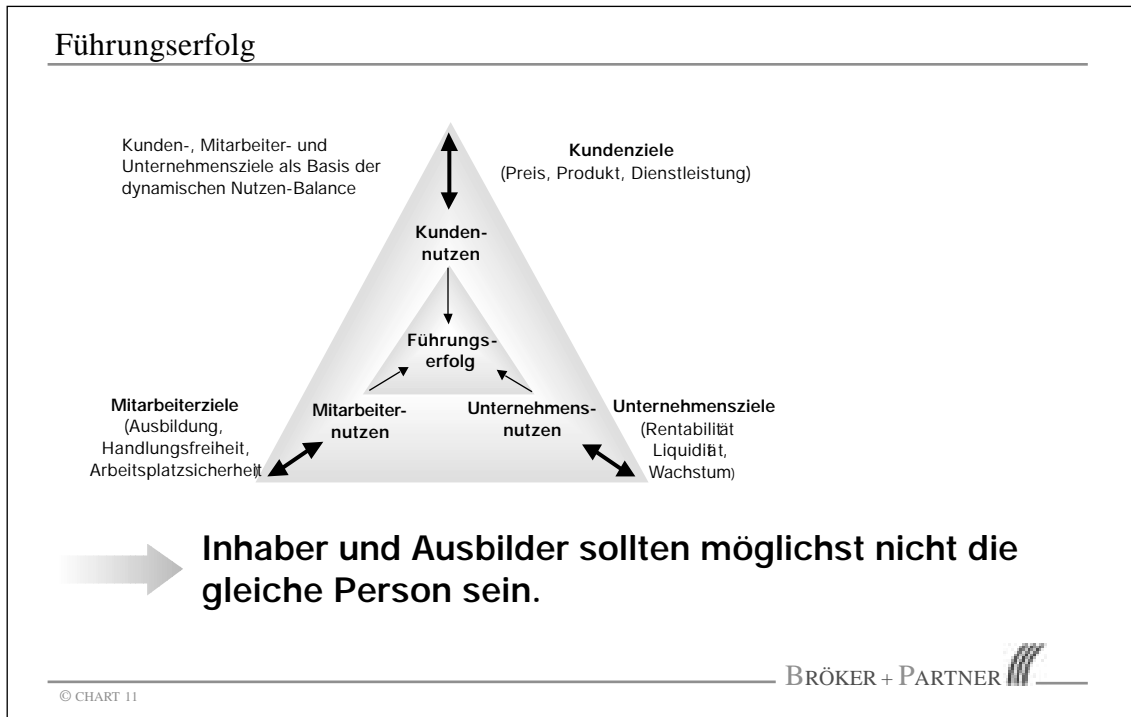
© CHART 9

Hier zeigt sich, dass an eine Führungskraft ein hohes Anforderungsprofil gestellt wird.



## Spannungsfeld in der Ausbildungssituation

Für die Form der Zusammenarbeit spielt der Rahmen, in dem sie stattfindet eine wichtige Rolle. Im Zusammenhang mit Ausbildungskonflikten stellt das Unternehmen mit seinen unternehmerischen Anforderungen und Zielen den Rahmen dar. Dies ist wie folgt im Bild zusammengefasst



Ein Unternehmer muss die drei dargestellten Zielsetzungen ausbalancieren, damit sie in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Dies ist eine Voraussetzung für einen gelungenen Arbeitsprozess. Eine Aufteilung der Aufgaben eines Inhabers und eines Ausbilders auf zwei Personen trägt erheblich zur Verwirklichung dieses Zieles bei.

Im Handwerk können strukturelle Trennungen zwischen Inhaber und Ausbilder nur selten realisiert werden. Ebenso spricht aber zum Teil auch die Tradition der Handwerksberufe und -arbeit gegen eine entsprechende Aufteilung. Insofern bedarf es einer Präzisierung in der Umsetzung der Forderung Inhaber und Ausbilder sollten möglichst nicht die gleiche Person sein für kleinere handwerkliche Betriebe. Wenn in Konfliktsituationen bezüglich der dargestellten Zielkonflikte Transparenz hergestellt wird, ist der erste Schritt zur Verständigung in dieser komplizierten Ausgangssituation geschaffen.

## Konflikt

Das Thema Konflikt hat eine so große Bedeutung, da die Fähigkeit, angemessen mit ihnen umzugehen zu wenig ausgebildet ist. Ein Konflikt ist vom Grund her erstmal keine Bedrohung. Konflikte führen, wenn sie gelöst werden, immer zum Lernprozess und zu einem Lernerfolg. So müssen Konflikte nicht nur negativ besetzen, sondern können als Chance wahrgenommen werden, Anforderungen zukünftig anders und vielleicht besser bewältigen zu können. Konflikte sind normal, hätten wir keine, würden wir uns nicht weiterentwickeln.

### Ursachen für Konflikte im Ausbildungsprozess

Konfliktursachen			
	Mangelnde Pflichterfüllung	Mangelndes Verhalten	Mangelnde Voraussetzungen
Auszubildende	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kommt zu spät</li> <li>- geht nicht zur Schule</li> <li>- nachlässiges Erscheinungsbild</li> <li>- etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Umgang mit Ängsten</b></li> <li>- <b>soziale Integration</b></li> <li>- <b>Leistungsbereitschaft</b></li> <li>- etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lese- und Schreibfähigkeit</li> <li>- Begabung</li> <li>- Alternativen</li> <li>- etc.</li> </ul>
Ausbildungsbetrieb / Ausbilder	<ul style="list-style-type: none"> <li>- unbezahlte Überstunden</li> <li>- verspätete Ausbildungsvergütung</li> <li>- Pausenregelung</li> <li>- etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Lernbereitschaft</b></li> <li>- <b>Führungsverhalten</b></li> <li>- <b>Wertschätzung</b></li> <li>- <b>Kompromissbereitschaft</b></li> <li>- etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigenkapital</li> <li>- Unternehmensstrukturen</li> <li>- Begabung</li> <li>- etc.</li> </ul>

**Der Ausbilder ist in der überlegenen Rolle – er muss der Konfliktlöser sein.**

BRÖKER + PARTNER

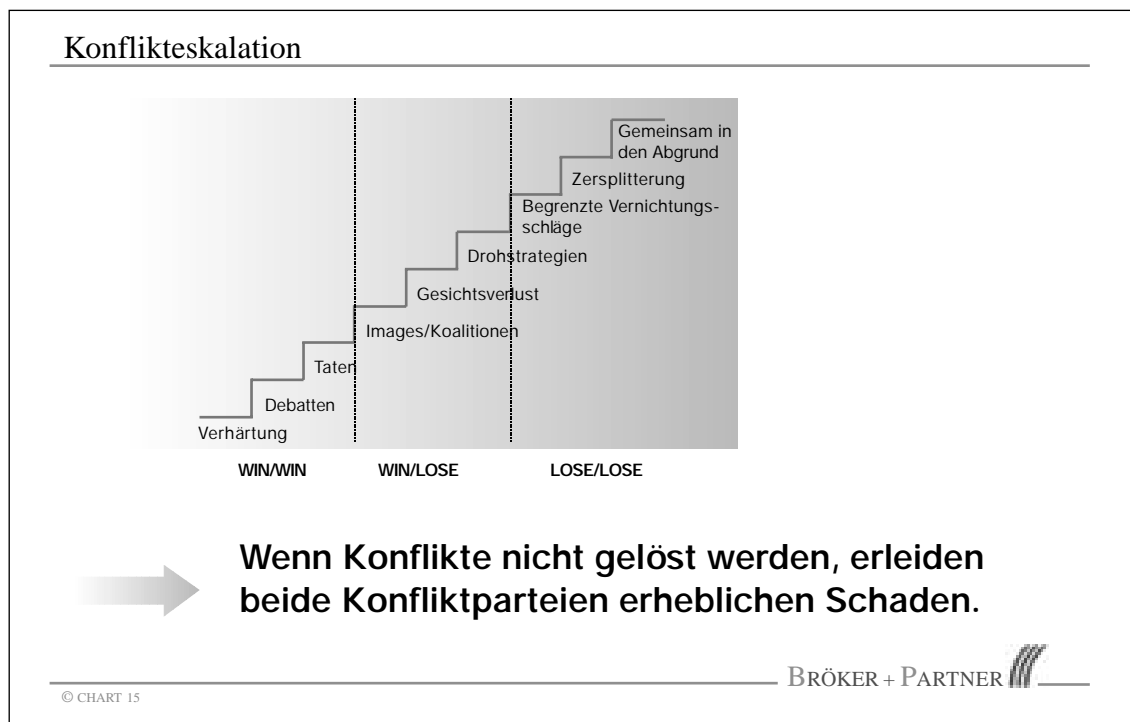
© CHART 4

Konflikte sind auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt. Einige Konfliktursachen sind hier beispielhaft unter den Kategorien Pflichterfüllung, Verhalten und Voraussetzungen genannt. Sie entstehen aufgrund von Unzulänglichkeit im Bereich der Pflichterfüllung, dem Unvermögen im Umgang mit Verhaltensweisen in der Interaktion und hinsichtlich der Anforderungen eines Arbeitsverhältnisses und fehlenden Voraussetzungen.

Obwohl beide Seiten ihren Teil zur Konfliktlösung beitragen müssen, befindet sich der Ausbilder auf Grund der hierarchischen Struktur in der überlegenden Rolle. Daher muss er der Initiator zur Konfliktlösung sein.

## Konflikteskalationskonzept

Konflikte, die nicht gelöst werden, führen meist zu einer Konflikteskalation. Das Konzept der Konflikteskalation basiert auf klassischen Abwehrstrategien. Mit Hilfe dieses Konzeptes ist es möglich, Konflikte rechtzeitig erkennen zu können.

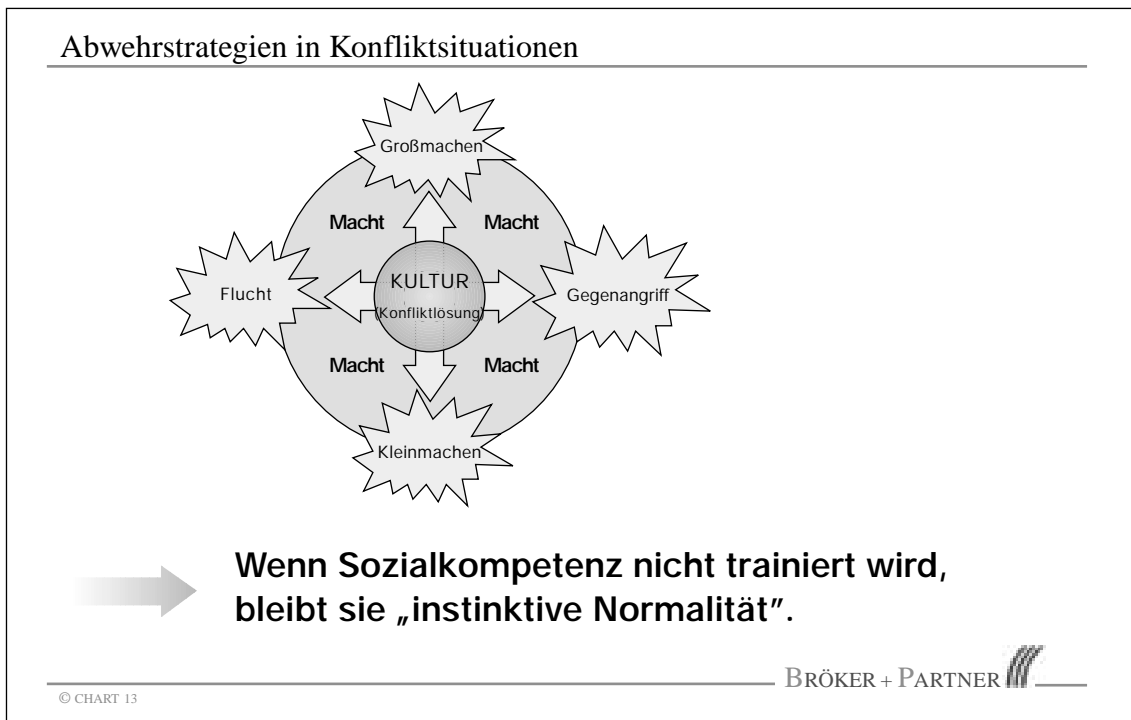


Es gibt drei unterschiedliche Absätze auf der Treppe der Eskalationen, die unterschiedliche Lösungen ermöglichen. Auf den ersten 3 Stufen ist noch eine WIN/WIN-Lösung möglich, während die nächsten drei Stufen zu einer WIN/LOSE Situation führen. Auf dem letzten Absatz gibt es eine LOSE/LOSE Konstellation.

## Umgang mit Konflikten

Diese Darstellung zeigt den Umgang mit Konflikten, wenn er automatisch und unreflektiert, also nicht auf Grundlage von sozialer Kompetenz stattfindet.

Hier sind einige unterschiedliche Reaktionsmuster auf Konflikte abgebildet, die auf dem Niveau des „instinktiven“ Handelns entstehen. Diese Reaktionsmuster treten immer da auf, wo die für eine konstruktive Konfliktlösung notwendigen Kompetenzen fehlen.



Erst wenn die Reflexionsfähigkeit und Sozialkompetenz soweit entwickelt ist, dass Reaktionen auf Konflikte nicht mehr „instinktiv“ ausbrechen, entsteht die Chance, Konflikte zu lösen. Diese Sozialkompetenzen stehen nicht angeboren zur Verfügung, sondern müssen erlernt werden.

## Konfliktlösungsstrategien


An der folgenden Abbildung kann man sehen, dass Konfliktlösung erlernbar ist. Dazu müssen sich die Konfliktpartner auf folgende Grundvoraussetzungen und Regeln einlassen.

### Konfliktlösungen nach Carl Rogers


**Ziel**

- Die Sache in Ordnung bringen wollen
- Die zwischenmenschlichen Beziehungen als Basis der Zusammen-arbeit akzeptieren, lassen, wie sie sind und einbringen wollen.

1.	"Ich-Botschaften" senden	Die wahren Konflikte ansprechen
2.	Aktives Zuhören:	Sicherstellen, dass ich richtig verstehe und verstanden werde
3.	Niederlagelose Regelung:	Von Anfang an
4.	Metakommunikation:	Über Konflikte reden



**Konfliktlösung ist von allen Beteiligten erlernbar.**

© CHART 17BRÖKER + PARTNER 

Die Konfliktpartner müssen ein Interesse daran haben, den Konflikt lösen zu wollen, und zwar auf der Grundlage der persönlichen Voraussetzungen der einzelnen Beteiligten. Während des Konfliktgespräches sollten nach Carl Rogers vier Regeln der Kommunikation beachtet werden.

Die Darstellung zeigt, dass es für den Umgang mit Konflikten und die Entwicklung von Konfliktlösungsstrategien Richtlinien gibt, an denen man sich orientieren kann und die jeder erlernen kann.

## Zusammenfassung

Zum Schluss noch einmal die Kernpunkte des Vortrages in einem prägnanten Überblick.

### Zusammenfassung

---

- ▶ Der Ausbilder ist in der überlegenen Rolle - er muss der Konfliktlöser sein
- ▶ Die Entwicklung der Sozialkompetenz hilft dem Ausbilder auch im Vertrieb und in der Kundenorientierung.
- ▶ Sozialkompetenz vor Fachkompetenz ausbilden.
- ▶ Inhaber und Ausbilder sollten möglichst nicht die gleiche Person sein.
- ▶ Wenn Sozialkompetenz nicht trainiert wird, bleibt sie „instinktive Normalität“.
- ▶ Wenn Konflikte nicht gelöst werden, erleiden beide Konfliktparteien erheblichen Schaden.
- ▶ Konfliktlösung ist von allen Beteiligten erlernbar.

# **‘Ausbildung - Bleib dran’ - Projekt und Forschungsskizze**

## **Das Angebot von ‘Bleib dran’ - Kurzbeschreibung**

‘Ausbildung - Bleib dran’ bietet in Bremen und Bremerhaven Mediation und Beratungsgespräche in Konfliktsituationen für alle an der dualen Berufsausbildung Beteiligten an. Um gut erreichbar zu sein, finden an beiden Standorten an einigen Berufsschulen regelmäßige Sprechzeiten für die SchülerInnen und LehrerInnen statt. An diesen Schulstandorten werden Unterrichtseinheiten zur Kommunikation und Konfliktbearbeitung durchgeführt. Für BerufsschullehrerInnen und AusbilderInnen bietet ‘Bleib dran’ regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen an. In beiden Städten finden regelmäßige Treffen von Arbeitskreisen statt, die einen Projektbeirat bilden. So wird die Arbeit des Projektes ‘Bleib dran’ kritisch begleitet und die Akteure in der Berufsausbildung stehen gleichzeitig in einem strukturierten Austausch miteinander. Zudem werden in den Arbeitskreisen Materialien z.B. Handlungsempfehlungen für die AusbilderInnen zur Verbesserung der betrieblichen Ausbildung entwickelt. Darüber hinaus wird themenzentriert an Problemen des Ausbildungsalltags z.B. Drogenmissbrauch, Schulvermeidung etc. gearbeitet, um Wege zum Umgang mit solchen Schwierigkeiten im Ausbildungsalltag zu entwickeln.

## **Praxisforschung in der dualen Berufsausbildung**

Beginnend mit den Arbeitstreffen des Arbeitskreises ‘AusbildungsabbrecherInnen’ fand im Jahr 1997 erstmalig ein strukturierter Austausch über das drängende Problem der Ausbildungsabbrüche im Handwerk mit den Akteuren der dualen Berufsausbildung statt. Initiiert durch die Akademie für Arbeit und Politik und das Institut Technik und Bildung der Universität Bremen, kamen VertreterInnen der Handwerkskammer, der Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde, verschiedener Berufsschulen, des psychologischen Dienstes des Arbeitsamtes Bremen, des schulpсихologischen Dienstes des Landes Bremen, LehrlingswartInnen verschiedener Innungen, VertreterInnen verschiedener Gewerkschaften und WissenschaftlerInnen der Universität Bremen zu einem regelmäßigen Austausch über die Abbruchproblematik zusammen. In diesem Arbeitskreis ist es gelungen, nahezu alle Akteure der dualen Berufsausbildung an einen ‘Tisch zu bringen’ und gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten der bestehenden Probleme zu suchen und dabei auf wechselseitige Schuldzuweisungen zu verzichten. Ausgehend von diesem Arbeitskreis wurde das Projekt ‘Ausbildung - Bleib dran’ initiiert, um sowohl präventiv als auch durch verschiedene Angebote zur akuten Konfliktklärung in der dualen Berufsausbildung einen Beitrag zur

Vermeidung von unreflektierten Ausbildungsabbrüchen zu leisten. Somit wurde 'Ausbildung - Bleib dran' aus einem Netzwerk zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen entwickelt.

Das Projekt 'Ausbildung - Bleib dran' ist auf der Schnittstelle zwischen Praxis und Forschung angesiedelt. Dies ist eine gute Voraussetzung um Praxisforschung betreiben zu können. Im Rahmen der von der Akademie für Arbeit und Politik betriebenen Praxisforschung werden die Bedingungen untersucht, unter denen Berufsausbildung heute stattfindet. Ziel ist, ein reflektiertes Verständnis des Arbeitsalltages gemeinsam mit den Akteuren zu gewinnen und damit die individuellen Erfahrungen als Teil des Erkenntnispotentials zu erschließen. Mit Hilfe der Praxisforschung wird kontinuierlich nach Lösungen gesucht, um die schulische und betriebliche Praxis für die veränderten Anforderungen des Ausbildungsalltages zu sensibilisieren, wobei es immer um die Erweiterung der Handlungskompetenz der Akteure geht. Im Rahmen der Praxisforschung ist ein wichtiger Bestandteil des Forschungsprozesses die Herstellung von Transparenz über den Forschungsgegenstand und den Forschungsverlauf. Ein wesentliches Merkmal dieses Forschungsansatzes sind die interdisziplinären Sichtweisen, mit denen die Praxis forschend erschlossen wird. Die Ergebnisse dieses Forschungsprozesses müssen immer wieder in das Feld kommuniziert werden.

'Ausbildung - Bleib dran' wendet qualitative und quantitative Methoden zur Erkenntnisgewinnung an. Qualitative Methoden der Erkenntnisgewinnung sind:

- problemzentrierte Interviews mit Auszubildenden,
- Experteninterviews mit AusbilderInnen, LehrerInnen und VertreterInnen der Kammern und Innungen,
- Gruppengespräche mit Auszubildenden,
- Reflexion und Auswertung der Beratungen und Mediation,
- Reflexion der Erfahrungen im Praxisfeld,
- Reflexion der Unterrichtseinheit im Rahmen der Schulbegleitforschung.

Als wesentliche quantitative Methode der Erkenntnisgewinnung wird eine Längsschnittsstudie durchgeführt:

- standardisierte Befragung der Auszubildenden des Jahrgangs 2001  
Erhebungszeitpunkte: Probezeit, Zwischenprüfung und Abschlussprüfung.

Die Kombination aus qualitativen und quantitativen Methoden dient dem Ziel einen Beitrag zur Qualitätssicherung in der dualen Berufsausbildung zu leisten. 'Ausbildung - Bleib dran' gewährleistet einen kontinuierlichen Austausch mit und zwischen den Akteuren im Feld. Erkenntnisse werden z.T. gemeinsam mit den Akteuren im Feld gewonnen, reflektiert und validiert. "Wissenschaftliches Wissen kann nicht als sol-



ches praktisch angewandt werden, sondern muss mit den Beständen des Alltags- und Berufswissens kompatibel gemacht werden" ( Lau, 1990,19). Deshalb werden die auf den wissenschaftlichen Erkenntnissen basierenden Handlungsempfehlungen und -vorschläge gemeinsam mit den Akteuren des Netzwerkes zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen reflektiert und entwickelt. Derzeit entwickeln und erproben WissenschaftlerInnen, die ProjektmitarbeiterInnen von 'Ausbildung - Bleib dran' gemeinsam mit den 'PraktikerInnen' der dualen Berufsausbildung Materialien, Fortbildungsangebote, Beratungs- und Mediationsangebote für die AusbilderInnen und Auszubildenden in den Betrieben, die ihnen eine Hilfe bei der Konfliktprävention und -intervention bieten und damit dazu beitragen sollen, Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Eingebunden in die Schulbegleitforschung des Landesinstituts für Schule wird derzeit von 'Ausbildung - Bleib dran' eine Unterrichtseinheit zum Thema 'Kommunikation und Konfliktbearbeitung' erprobt und evaluiert. Durch die Vielfältigkeit der praktizierten Untersuchungsdesigns und der Methoden der Reflektion und des Transfers der gewonnenen Erkenntnisse versucht 'Bleib dran' der Komplexität der Konflikte in der dualen Berufsausbildung gerecht zu werden.

Im folgenden werden die Zwischenergebnisse der von der Akademie für Arbeit und Politik durchgeführten Längsschnittstudie: 'Ausbildungskonflikte und Ausbildungsverlauf in der dualen handwerklichen Ausbildung in Handwerk und Bauindustrie des Ausbildungsjahrgangs 2001' in Bremen vorgestellt.

## Längsschnittstudie 'Ausbildungskonflikte und Ausbildungs-verlauf in der dualen handwerklichen Ausbildung in Handwerk und Bauindustrie des Ausbildungsjahrgangs 2001'

Die Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen befragt an fünf Berufsschulstandorten die Auszubildenden in handwerklichen Berufen im Handwerk und in der Bauindustrie. Die erste Befragung fand zu Beginn der Ausbildung während der Probezeit im Herbst 2001 statt. Nach der Zwischenprüfung folgt die nächste Befragung. Kurz vor Ende der Ausbildung werden die Auszubildenden noch einmal befragt. Die Fragebogenerhebung erfasst neben der Erhebung der Sozialdaten der Auszubildenden folgenden Themenkomplex:

- Gründe für die Berufswahl / Methoden der Berufswahl,
- allgemeine Angaben zur Ausbildungssituation (Arbeitszeit, Vergütung, Betriebsgröße etc.),
- Bedeutung der Probezeit (bzw. Zwischenprüfung und Abschlussprüfung) für die Auszubildenden,
- betriebliche Situation (Betriebsklima, Verhalten bei Konflikten im Betrieb),
- schulische Situation (Unterrichtsinhalte, Verhalten bei Konflikten),
- soziales Umfeld und persönliche Situation,
- Verhalten bei Konflikten.

Die erste Erhebung enthielt einen Komplex mit Fragen zur Bedeutung der Probezeit und zum Umgang damit. In der zweiten Erhebung werden entsprechende Fragen zur Zwischenprüfung und in der letzten Erhebung zur Abschlussprüfung gestellt.

Im Laufe der Untersuchung wurden insgesamt 693 Fragebögen verteilt, davon konnten 660 Fragebögen ausgewertet werden. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 95 %. Die Fragebögen wurden in den Berufsschulklassen an die Schüler und Schülerinnen verteilt und konnten dann direkt ausgefüllt werden. In diesem Untersuchungssample sind insgesamt 23 Ausbildungsberufe des Handwerks erfasst.

## Ausgewählte Untersuchungsergebnisse der ersten Befragung der Auszubildenden aus 2001

Im folgenden sind ausgewählte Untersuchungsergebnisse dargestellt. Neben den Sozialdaten (Ausbildungsberufe, Alter, Geschlecht, Schulabschlüsse, Nationalität / Herkunft), wurden die Fragen nach dem Verhältnis zum Ausbildungsberuf, dem Umgang mit Konflikten in Schule und Betrieb, den möglichen Gründen für einen Ausbildungsabbruch und der Inanspruchnahme von Beratungsangeboten ausgewertet. Die weiteren Themen, die in der Befragung mit erfasst wurden, werden zu einem späteren Zeitpunkt ausgewertet und veröffentlicht. Der Fokus dieser Präsentation ist das Konfliktverhalten der Auszubildenden.

### Beteiligte Ausbildungsberufe

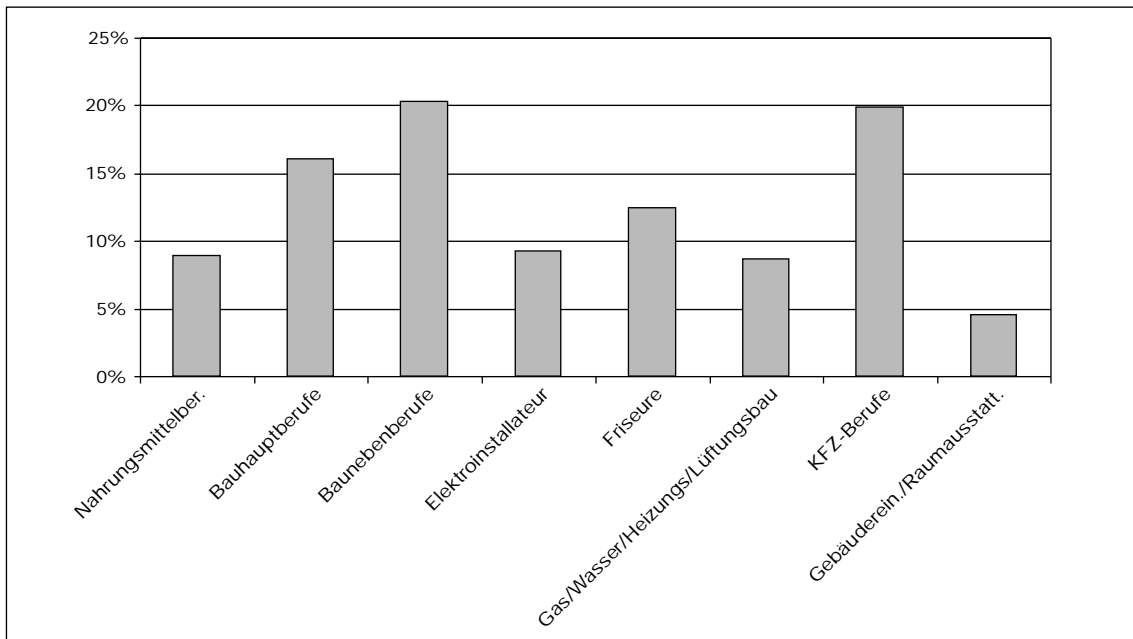
Die Ausbildungsberufe des Samples gehören zu den Bauhaupt- und -nebengewerben in Industrie und Handwerk, zum Nahrungsmittel-, Metall-, Holz-, Glas-, Körperpflege- und dem Reinigungsgewerbe.

Tabelle 1: Ausbildungsberufe des Samples

Ausbildungsberufe des Untersuchungssamples	
Bäcker/innen	Glaser/innen
Beton/Stahlbetonbauer/innen	Kfz-Elektriker/innen
Dachdecker/innen	Kfz-Mechaniker/ Zweiradmechaniker/innen Automobilbauer/innen
Elektroinstallateur/innen	Konditor/innen
Fachverkäufer/innen NMH (Backwaren)	Maler/innen/Lackierer/innen
Fachverkäufer/innen NMH (Fleisch)	Maurer/Hochbaufacharbeiter/innen
Fleischer/innen	Raumausstatter/innen
Fliesenleger/innen	Rohrleitungsbauer/innen
Friseure/innen	Straßenbauer/innen/Tiefbaufacharbeiter/innen
Gas/Wasser/Installateure/innen Heizungs-/Lüftungsbauer/innen	Tischler/innen/Holzmechaniker/innen
Gebäudereiniger/innen	Trockenbaumonteur/innen
	Zimmerer/innen

Die Verteilung stellt sich in diesem Sample folgendermaßen dar:

Grafik 1: Häufigkeit der Ausbildungsberufe

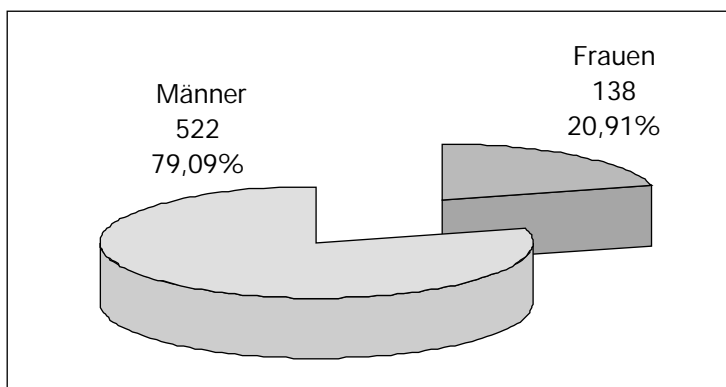


## Sozialstruktur des Samples

Die Sozialstruktur des Samples, unterschieden nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Schulabschluss und Alter, sieht wie folgt aus:

### Geschlecht

Graphik 2: Geschlecht

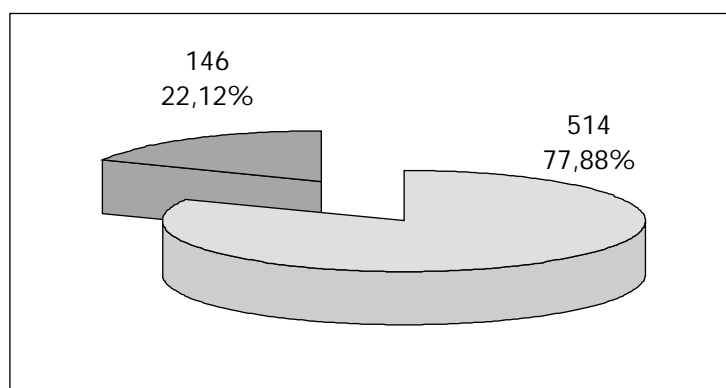


Der Anteil der Frauen beträgt in diesem Untersuchungssample knapp 21 %, die hauptsächlich in zwölf verschiedenen Berufen ausgebildet werden. Den größten Frauenanteil im Sample hat das Friseurhandwerk mit 78 Auszubildenden, gefolgt

von den Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelgewerbe mit 34 Auszubildenden, den Raumausstatterinnen mit 11 Auszubildenden und 9 Malerinnen und Lackiererinnen. Kaum vertreten sind Frauen in den 'typischen Männerberufen', lediglich 6 Frauen werden dort ausgebildet.

### Migration

Graphik 3: MigrantInnen in der dualen Berufsausbildung

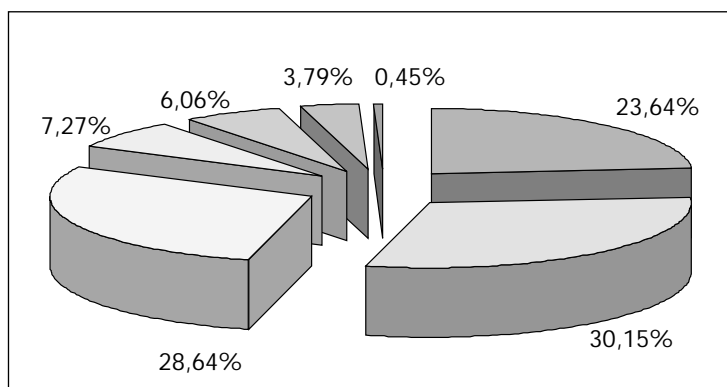


Der Anteil der MigrantInnen im Sample beträgt gut 22 %. Die Migranten werden in allen in der Befragung vorkommenden Berufen ausgebildet. In zehn Ausbildungsberufen werden Migrantinnen ausgebildet. Im Friseurhandwerk werden rund 51 %

aller Migrantinnen ausgebildet und gut 20% der Migrantinnen des Samples werden im Nahrungsmittelhandwerk ausgebildet.

## Schulabschlüsse

Graphik 4: Schulabschlüsse

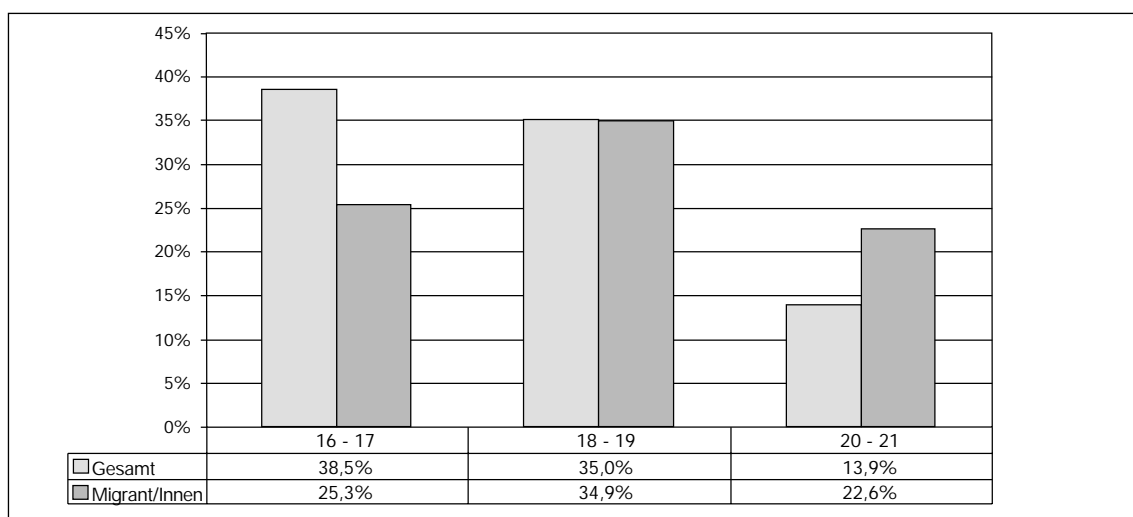


Über einen Schulabschluss verfügen gut 96% aller befragten Auszubildenden, ohne Schulabschluss sind - nach eigenen Angaben - lediglich knapp 4% der Auszubildenden. Den Schwerpunkt der Schulabschlüsse bilden der Hauptschulabschluss und der erweiterte Hauptschulabschluss mit gut 24% bzw. ca. 30%. Über einen Realschulabschluss verfügen knapp 30% der Auszubildenden. Einen erweiterten Realschulabschluss haben rund 7% der Auszubildenden. Unter den Auszubildenden befinden sich 6% AbiturientInnen und FachabiturientInnen. Zwischen den verschiedenen Auszubildenden ob Männer, Frauen oder MigrantInnen lassen sich keine wesentlichen Unterschiede in der Art der Schulabschlüsse im Vergleich zur Gesamtgruppe des Samples feststellen.

Über einen Schulabschluss verfügen gut 96% aller befragten Auszubildenden, ohne Schulabschluss sind - nach eigenen Angaben - lediglich knapp 4% der Auszubildenden. Den Schwerpunkt der Schulabschlüsse bilden der Hauptschulabschluss und der erweiterte Hauptschulabschluss mit gut 24% bzw. ca. 30%. Über einen Realschulabschluss verfügen knapp 30% der Auszubildenden. Einen erweiterten Realschulabschluss haben rund 7% der Auszubildenden. Unter den Auszubildenden befinden sich 6% AbiturientInnen und FachabiturientInnen. Zwischen den verschiedenen Auszubildenden ob Männer, Frauen oder MigrantInnen lassen sich keine wesentlichen Unterschiede in der Art der Schulabschlüsse im Vergleich zur Gesamtgruppe des Samples feststellen.

## Alterstruktur

Graphik 5: Alterstruktur zu Ausbildungsbeginn



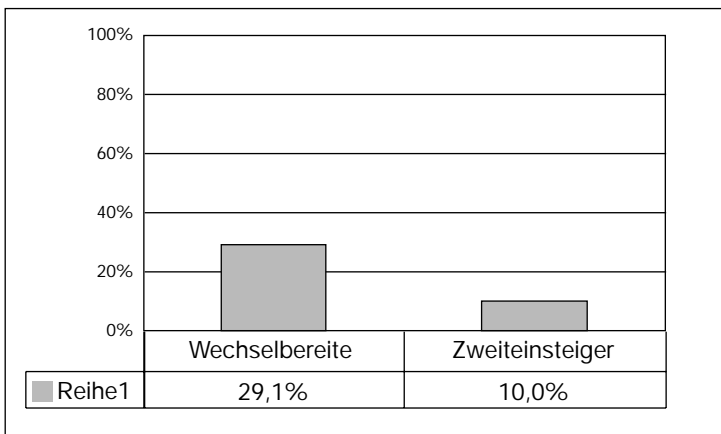
Das Durchschnittsalter der Auszubildenden beträgt zu Ausbildungsbeginn ca. 18,6 Jahre, wobei die Gruppe der 16-17jährigen Auszubildenden noch rund 39% aller Auszubildenden darstellt. Die MigrantInnen sind im Schnitt bei Ausbildungsbeginn 19,2 Jahre alt. Die Zweiteinsteiger - Auszubildende, die schon einmal einen Ausbildungsversuch gestartet, ihn dann aber abgebrochen haben - sind im Durchschnitt knapp 20 Jahre alt.

# Einmündung in die duale Ausbildung

Betrachtet man die Haltung und Einstellung der Auszubildenden gegenüber der begonnenen Ausbildung zeigt sich folgendes Bild.

## Wechselbereite und ZweiteinsteigerInnen

Graphik 6: Wechselbereite und ZweiteinsteigerInnen

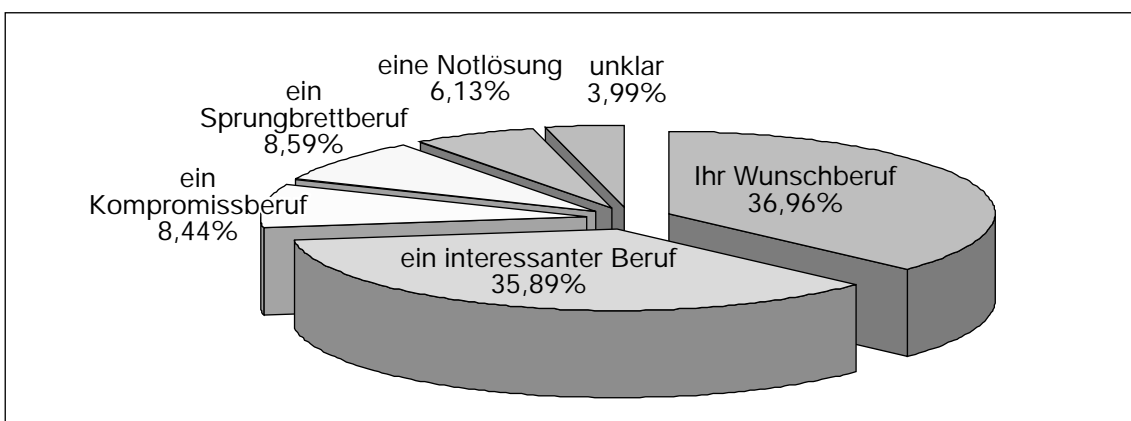


Die Auswertung zeigt, dass 10% der Befragten ZweiteinsteigerInnen sind, die vor dieser Ausbildung zumindest bereits einen Ausbildungsversuch unternommen haben. Rund 29% haben eine eher lockere Bindung an ihre Ausbildung: sie würden den Ausbildungsplatz wechseln,

wenn sich ihnen eine bessere Alternative bieten würde.

## Wunschberuf

Graphik 7: Wunschberuf



Rund 73% aller befragten Auszubildenden beziehen sich positiv auf ihren Ausbildungsberuf. Er ist entweder ihr Wunschberuf oder er wird zumindest als ein interessanter Beruf bezeichnet. Rund 6% der Auszubildenden geben an, dass der Beruf, den sie zur Zeit erlernen, für sie eine Notlösung darstellt. Für knapp 9% der Auszubildenden ist ihr Ausbildungsberuf ein 'Sprungbrettberuf', der sie zu einem anderen Beruf führen soll.

## Erstes Zwischenfazit

Die für die Studie ausgewählten Ausbildungsberufe weisen in den Statistiken der letzten Berufsbildungsberichte (Berufsbildungsberichte 1996-2002) überproportional hohe Raten an vorzeitigen Vertragslösungen aus. Ausbildungsabbrüche können sehr unterschiedliche Gründe haben, so können persönliche, schulische oder betriebliche Ursachen vorliegen. Ebenso kann eine verfehlte Berufswahl die Ursache für einen Ausbildungsabbruch sein.

Bei den Berufen des Untersuchungssamples handelt es sich um sogenannte typische 'Männer' und Frauenberufe', was durch die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der befragten Ausbildungsgruppen bestätigt wird. Lediglich 20% Frauen sind im Sample vertreten, hier dominiert das Friseurhandwerk gefolgt vom Nahrungsmittelhandwerk und den Raumausstatterinnen. Vereinzelt sind Frauen auch noch in anderen Handwerksberufen zu finden.

Eine Differenzierung nach Nationalität und Herkunft zeigt, dass in dieser Befragung 22% der Auszubildenden MigrantInnen sind. Dies ist ein hoher Anteil, wenn man bedenkt, wie niedrig die Beteiligung von MigrantInnen insgesamt an beruflicher Bildung ist (Berufsbildungsbericht 2002). Das Handwerk und die handwerkliche Ausbildung in der Bauindustrie stellen einen wichtigen Ausbildungsbereich für MigrantInnen dar. Insofern kommt dem Handwerk und der Bauindustrie eine hohe sozial- und bildungspolitische Bedeutung zu.

Eine Reihe der Ausbildungsberufe des Samples haben in den letzten Jahren durch vielfältige Neuordnungen der Ausbildungsrahmenpläne eine Erweiterung des Qualifikations- und Anforderungsprofils erhalten. Durch diese Veränderungen wurden die Anforderungen an die Auszubildenden und die Betriebe erhöht. Betrachtet man die Schulabschlüsse der hier befragten Jugendlichen, so ist auffällig, dass 96% über einen qualifizierten Schulabschluss verfügen und nur noch 4% ohne einen Schulabschluss in die handwerkliche Ausbildung eingemündet sind. Dies weist auf eine formale Höherqualifizierung der Auszubildenden in der handwerklichen Berufsausbildung hin, insbesondere wenn man berücksichtigt, wie viele Jugendliche über einen erweiterten Hauptschul- und einen Realschulabschluss (ca. 58%) verfügen sowie über Abschlüsse, die darüber liegen (11%). Jugendliche ohne Schulabschluss haben scheinbar auch in diesen Ausbildungsbereichen kaum noch Chancen, einen Platz zu finden und bleiben daher außerhalb bestehender dualer Ausbildungsgänge.

Rund 10% der Auszubildenden dieses Samples münden eher verunsichert in den Ausbildungsprozess ein, da sie schon eine Abbrucherfahrung hinter sich haben. Sie



halten jedoch an dem Ziel einen Ausbildungsabschluss zu erlangen, fest. Ausbildungsabbrüche werden häufig als ein persönliches Versagen verarbeitet, sie können aber auch als Befreiung aus einer sehr belastenden Situation erlebt werden. Ob es gelingt, den Abbruch konstruktiv zu bearbeiten, hängt einerseits von den subjektiven Ressourcen der Beteiligten und andererseits von den Gründen und Motiven, die zum Abbruch führten, ab.

Rund 30 % der Auszubildenden würden den Ausbildungsplatz wechseln, sofern sie sich eine Verbesserung ihrer Situation davon versprechen. Diese Zahl deutet auf eine Gruppe von Auszubildenden hin, die eher eine lockere Bindung zu ihrem Ausbildungsbetrieb hat und in einer kritischen Distanz zu der Ausbildung steht. Dies erfordert von den Schulen und den Betrieben, dass sie größere Bemühungen als bisher unternehmen müssen, um die Auszubildenden dauerhaft an den Beruf und die Betriebe zu binden.

Die hier befragten Jugendlichen bewerten ihre Ausbildungswahl überwiegend positiv. Dies zeigen die ersten Untersuchungsergebnisse, ca. 73% der Auszubildenden sprechen von ihrem gegenwärtigen Ausbildungsberuf als Wunschberuf oder zumindest einem interessanten Beruf - sie gehen mit einer positiven Einstellung auf ihre Ausbildung zu. Bei den in dieser Befragung ausgewählten Berufen kann nicht unbedingt davon ausgegangen werden, dass sie am Anfang zu der ersten Wahl der Jugendlichen gehörten. Vielfach spielen die eingeschränkten Alternativen, die die Jugendlichen zur Auswahl haben, letztlich eine zentrale Rolle bei der Berufswahl. Dass sie ihre Berufswahl anschließend positiv besetzen, kann mit den Befunden der Shell-Studie 2002 in Verbindung gebracht werden, die davon spricht, dass die Jugend von heute „keine Generation der unbekümmerten Optimisten“ ist und dass sie ihre „soziale Umwelt aufmerksam auf Chancen und Risiken (überprüfen), wobei sie Chancen ergreifen und Risiken minimieren wollen“ (Shell-Studie 2002,19). Insofern kann man davon ausgehen, dass sie zum Teil unter den restriktiven Bedingungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes den gefundenen Ausbildungsplatz für sich positiv deuten, weil sie darin Chancen für eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt sehen. Sie handeln mit einer „pragmatischen Haltung“ (Shell-Studie 2002, 19).

Vergleicht man die Schulabschlüsse zwischen den Geschlechtern und Nationalitäten, fällt auf, dass keine quantitativen Unterschiede zu erkennen sind. Interessant ist allerdings der Zusammenhang zwischen dem Alter und der Einmündung in den beruflichen Bildungsprozess. Männer und Frauen sind im Durchschnitt jeweils 18,6 Jahre alt, die MigrantInnen sind ca. 11/4 Jahre älter als die Gesamtgruppe. Dies zeigt, dass der Weg in die Berufsausbildung bei den MigrantInnen des Samples länger gedauert hat. Gründe könnten eine notwendige sprachliche Förderung oder der Besuch von berufsvorbereitenden Maßnahmen gewesen sein. Ebenso kann der spätere Zu-

gang aus dem Heimatland eine Verlängerung der Schulzeit nach sich gezogen haben. MigrantInnen verfügen in dieser Befragung über die gleichen Bildungsabschlüsse wie die Gesamtgruppe der Auszubildenden, sie sind aber cirka ein Jahr älter als deutsche Auszubildenden. Ebenso ist festzustellen, dass für MigrantInnen konzeptionelle Überlegungen für Veränderungen in den allgemeinbildenden Schulen entwickelt werden müssen, damit diese Gruppe in ihrer Altersstruktur künftig zu Ausbildungsbeginn der Gesamtgruppe der Auszubildenden eher entspricht.

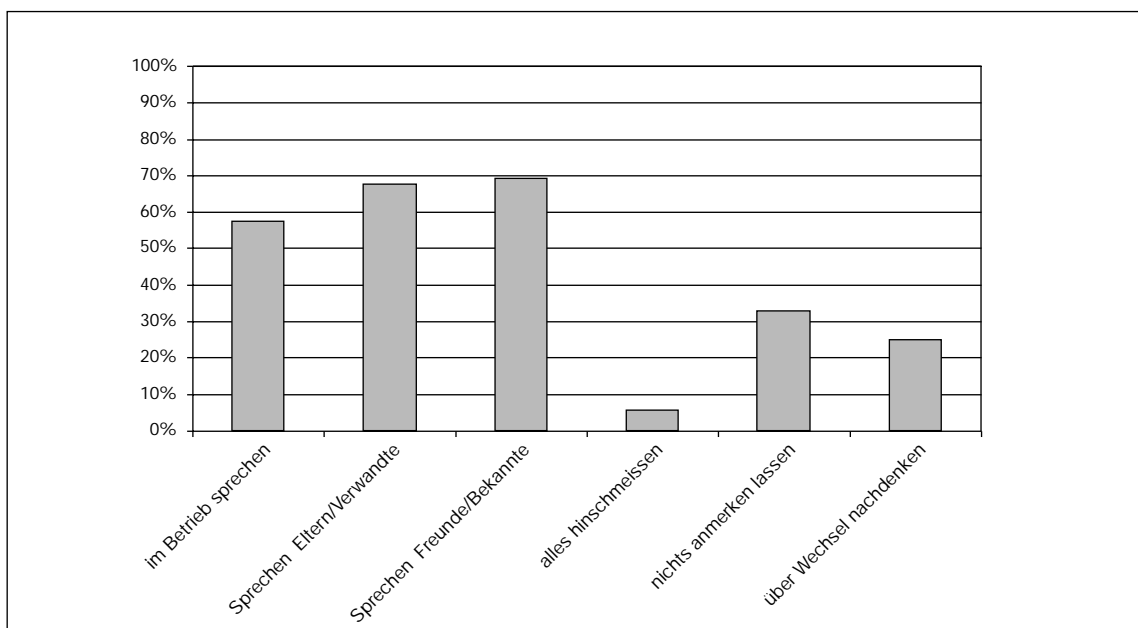
Die oben erwähnten ZweiteinsteigerInnen sind im Durchschnitt 1 1/2 Jahre älter als die ErsteinsteigerInnen, wenn sie in die Ausbildung einmünden. Auch diese Problematik verweist auf eine zentrale Schwierigkeit, die zwischen einem Ausbildungsabbruch und einer wiederholten Ausbildungseinmündung besteht. Die Auszubildenden werden in diesem Prozess zunehmend älter und damit verschieben sich häufig auch die persönlichen Perspektiven und Interessenlagen, womit wiederholte Ausbildungsversuche zusätzlich labilisiert werden können. Zugleich sinken ihre Chancen, aufgrund des fortschreitenden Alters, auf dem Ausbildungsmarkt.

# Der Umgang der Auszubildenden mit Schwierigkeiten in Betrieb und Schule

Folgende Angaben haben die Auszubildenden zum Umgang mit Konflikten in Schule und Betrieb gemacht:

## Verhalten bei Schwierigkeiten im Betrieb

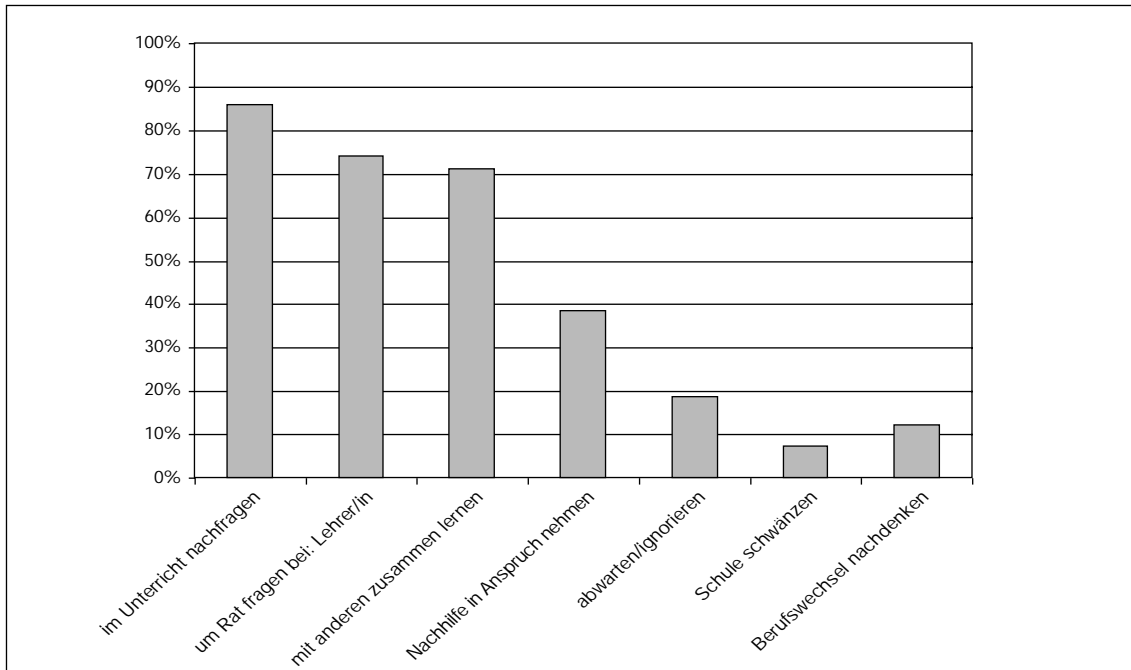
Graphik 8: Verhalten bei Schwierigkeiten im Betrieb



Rund 32% der Auszubildenden geben an, sich nichts anmerken lassen zu wollen, wenn es Schwierigkeiten / Probleme im Betrieb gibt. Knapp 25% der Auszubildenden würden über einen Betriebs- und oder Berufswechsel nachdenken. Gut 5% der Auszubildenden geben an, bei Schwierigkeiten im Betrieb 'alles hinschmeißen' zu wollen.

## Verhalten bei Schwierigkeiten in der Schule

Graphik 9: Verhalten bei Schwierigkeiten in der Schule



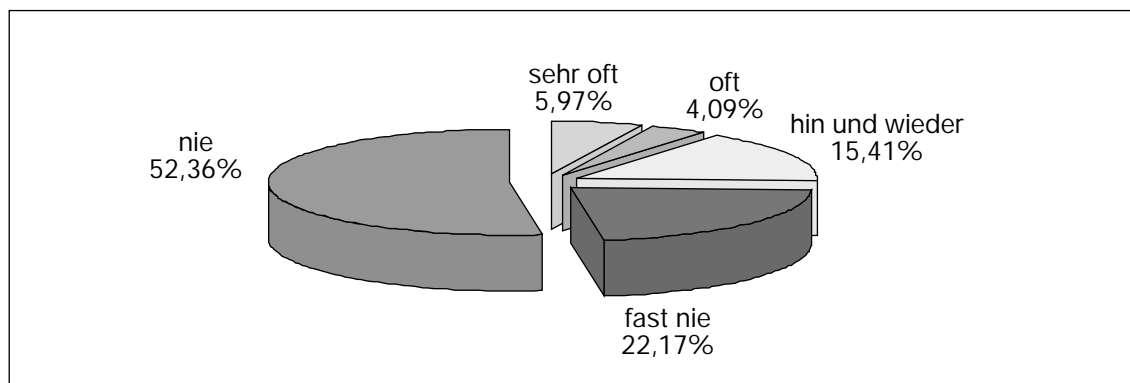
Der überwiegende Teil der Auszubildenden, fast 86%, würde im Unterricht nachfragen, wenn es Schwierigkeiten in der Schule gäbe. Die LehrerInnen würden 74% der Auszubildenden um Rat fragen. 71% der SchülerInnen würden mit anderen zusammen lernen, knapp 40% Nachhilfe in Anspruch nehmen, während 18% der Befragten eine abwartende Haltung einnehmen beziehungsweise die Schwierigkeiten ignorieren würden. Ein Berufswechsel aufgrund schulischer Schwierigkeiten käme für rund 12 % der Auszubildenden in Betracht. Die Schule schwänzen würden gut 7% der Auszubildenden, um damit den schulischen Schwierigkeiten aus dem Wege zu gehen.

## Gedanken an Ausbildungsabbruch

Fragt man die Auszubildenden ob und aus welchen Gründen Sie an einen Ausbildungsabbruch denken würden, erhält man folgendes Bild:

### Abbruchgedanken

Graphik 10: Abbruchgedanken



Auf die Frage, ob sie derzeit über einen Abbruch der Ausbildung nachdenken, antworten 6% der Auszubildenden mit 'sehr oft', 4% mit 'oft', 15 % der Auszubildenden geben 'hin und wieder' als Antwort an. Fasst man diese drei Antworten zusammen, ziehen rund 25% der Auszubildenden zumindest in Erwägung, ihre Ausbildung abbrechen. Gut 52% der Auszubildenden geben an, nie Abbruchgedanken zu haben. 'Fast nie' geben rund 22% der Auszubildenden an. Ein deutlicher Unterschied ist zwischen den verschiedenen Gruppen der Auszubildenden zu erkennen. Über 31% der MigrantInnen geben an, sich zumindest hin und wieder mit Abbruchgedanken zu beschäftigen. Bei den ZweiteinsteigerInnen sind es knapp 50% der Auszubildenden, die Abbruchgedanken haben.

### Gründe für einen Ausbildungsabbruch

Als häufigster Grund für einen Ausbildungsabbruch wird von den Auszubildenden 'der Beruf entspricht nicht Ihren Vorstellungen' mit gut 41% genannt, gefolgt von 'gesundheitlichen Problemen' mit rund 38%. 'Der Betrieb entspricht nicht Ihren Vorstellungen' und 'Sie haben Ärger im Ausbildungsbetrieb' wird jeweils mit rund 35% der Antworten als möglicher Grund, das Ausbildungsverhältnis vorzeitig zu lösen, angegeben.

## Zweites Zwischenfazit

Die Befragung macht deutlich, dass sich die Auszubildenden bei Schwierigkeiten in der Ausbildung, abhängig davon, ob sie in der Schule oder im Betrieb auftreten, unterschiedlich intensiv um eine Klärung vor Ort bemühen würden. Rund 85% würden in der Schule versuchen, die Probleme mit den LehrerInnen zu besprechen. Das deutet darauf hin, dass der überwiegende Teil der Auszubildenden davon ausgeht, einen Klärungsprozess in der Schule initiieren zu können. Sie zeigen damit, dass sie in der Schule eine aktive Strategie zur Problemlösung wählen würden.

Im Betrieb würden 57% der Auszubildenden das Gespräch suchen. Diese deutlich niedrigere Quote kann einerseits damit zusammenhängen, dass der Betrieb als soziales Umfeld noch nicht so vertraut ist wie die Schule. Andererseits kann dies auch ein Ausdruck der Annahme sein, dass betriebliche Schwierigkeiten nicht geklärt werden können. Diese Vermutung wird dadurch gestützt, dass 32% der Befragten angeben, sich nichts anmerken lassen zu wollen, wenn es zu Schwierigkeiten im Betrieb kommt. Die Ausbildungssituation basiert auf einer asymmetrischen Beziehungsstruktur, gleichzeitig gibt es einen gemeinsamen Arbeitsalltag zwischen Auszubildenden und den ausbildenden Personen. Probleme sind aufgrund dieser Struktur schwer anzusprechen. Diese Situation begünstigt das Phänomen des Verdrängens bzw. des Ignorierens von Schwierigkeiten wodurch Verhärtungen eines Konfliktes begünstigt werden können.

Bei Schwierigkeiten im Betrieb würden immerhin 25% über einen Ausbildungsplatzwechsel nachdenken, worin sich wieder eine 'lockere' Bindung an Beruf und Betrieb ausdrückt. Die Jugendlichen haben mit ihrem Antwortverhalten deutlich gemacht, dass das persönliche Umfeld für die Bearbeitung ihrer Probleme einen zentralen Stellenwert hat. Insbesondere bei Schwierigkeiten im Betrieb suchen sie überwiegend Unterstützung in ihrer Familie und im Freundeskreis. In den Antworten zum Umgang mit Schwierigkeiten kann man feststellen, dass die überwiegende Anzahl von Auszubildenden davon ausgeht, ihre Probleme lösen zu können.

Es existieren aber auch eine Reihe von Antworten, die auf eine passive Strategie im Umgang mit Schwierigkeiten hinweisen. Bezogen auf Schwierigkeiten in der Schule geben gut 8% an, sie würden die Schule schwänzen, gut 18% der Auszubildenden geben an, sie würden abwarten und die Schwierigkeiten ignorieren. Dieses Antwortverhalten zeigt, dass auch Auszubildende in der Befragung zu Wort gekommen sind, deren Strategie im Umgang mit Konflikten eher Flucht und Vermeidung ist. Deutlicher fallen solche Vermeidungsstrategien im Umgang mit betrieblichen Schwierigkeiten auf. Hier geben gut 32% der Auszubildenden an, sich nichts anmerken lassen zu wollen und rund 5% geben an, alles hinschmeißen zu wollen, wenn es zu Schwierig-

keiten im Betrieb kommt. Die subjektiven Ressourcen zur Bewältigung von Schwierigkeiten bzw. zur Gestaltung ihrer Ausbildungsbedingungen reichen für eine aktive Strategie nicht. Es liegt die Vermutung nahe, dass es sich um Jugendliche handelt, die auf Unterstützung angewiesen sind, da aufgrund fehlender persönlicher Ressourcen ihre individuelle Integrationsfähigkeit geschwächt ist. Jugendlichen, denen ein familiäres Unterstützungssystem fehlt, haben weniger Chancen Selbstvertrauen als eine zentrale persönliche Ressource entwickeln zu können. Sie sind darauf angewiesen, sich nachträglich Bewältigungsmöglichkeiten im Umgang mit Schwierigkeiten anzueignen. Die Shell-Studie (2002, 19) geht davon aus, dass die Erfahrungen, die Jugendliche in ihrer eigenen Erziehung gemacht haben - oder eben auch nicht gemacht haben - einen zentralen Einfluss auf ihre Persönlichkeitsentwicklung haben sowie für die Identitätsbildung und für die Nutzung subjektiver Chancen von Bedeutung sind.

Die Auswertung der Frage zu Abbruchgedanken der Jugendlichen hat gezeigt, dass in der Probezeit 25% der Auszubildenden über einen Abbruch nachdenken. Bei den MigrantInnen ist der Anteil mit 31% deutlich höher als bei der Gesamtgruppe. Am häufigsten denkt die Gruppe der ZweiteinsteigerInnen, ca. 50%, an einen Ausbildungsabbruch. Ausbildungsabbrüche gehören also für rund ein Viertel der befragten jungen Erwachsenen zur Strategie im Umgang mit Ausbildungskonflikten. Die Probleme, die mit diesem 'Lösungsweg' einher gehen, wurden bereits genannt. Der Gruppe der MigrantInnen muss bei einer weiteren Analyse besondere Berücksichtigung zukommen, weil sie seltener Ausbildung nachfragt (s.o.) und auch eher eine begonnene Ausbildung abbrechen würde.

Die Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung, die in dieser Untersuchung genannt wurden, lassen sich in fünf Gruppen zusammenfassen:

- falsche Berufswahl,
- gesundheitliche Probleme,
- private Probleme,
- fehlende Qualität der Ausbildung,
- Überforderungen in der Ausbildung.

Diese fünf Gründe lassen darauf schließen, dass die Berufswahl und die Einmündung in den Betrieb wesentlich zielgerichteter erfolgen müsste, als dies bisher geschieht. So könnten einige Ausbildungsabbrüche vermieden werden. Dies bedeutet aber auch, dass die Berufsorientierung und die Probezeit insgesamt stärker als Phase des gegenseitigen Kennenlernens verstanden werden sollte, in der Unstimmigkeiten sofort geklärt werden bzw. ein zügiger Wechsel des Ausbildungsplatzes ermöglicht werden sollte. Hierfür müsste ein Wechsel erleichtert werden.

Neben diesen ersten Ergebnissen hat die Untersuchung ein Problemfeld bestätigt, das in der dualen Ausbildung bereits bekannt ist. Jugendliche mit eingeschränkten Ressourcen haben es schwerer, sich im betrieblichen und schulischen Arbeitsalltag zu orientieren. Sie wählen häufig ihnen bekannte Muster zur „Problemlösung“, indem sie auf Vermeidung bzw. „Ausstieg“ aus dem Netz an Anforderungen setzen. Es zeigt sich, dass die soziale Differenzierung der Jugend nach wie vor gilt und man nicht von der Jugend als homogene Gruppe sprechen kann. Neben der Gruppe der pragmatischen Optimisten (s.o.) wächst auch eine erhebliche Zahl von Jugendlichen heran, die die Realität eher mit pessimistischen Einstellungen betrachtet.

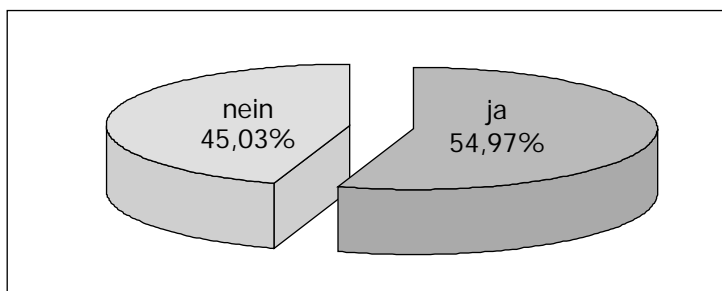
Wenn ca. 25% der befragten Auszubildenden zu der Gruppe der Jugendlichen zählen, die mit weniger subjektiven Ressourcen in die Ausbildung eingemündet sind und die die Tendenz zeigen, bei Schwierigkeiten zu ‘fliehen’, wird offensichtlich, wie wichtig eine systematische Bearbeitung von Konflikten in der dualen Ausbildung ist. Diese Auszubildenden müssen zum aktiven Handeln bei Schwierigkeiten im Betrieb und in der Schule befähigt werden. Besondere Bedeutung kommt dabei der Gruppe der MigrantInnen und ZweiteinsteigerInnen zu, die ausgeprägtere Abbruchneigungen gegenüber der Gesamtgruppe der Auszubildenden des Samples zeigen.



## Individueller Umgang mit Unterstützungsangeboten

Auf die Frage, ob die Auszubildenden Beratungsangebote in Anspruch nehmen würden und welche Erwartungen sie an solche haben, ergibt sich folgendes Antwortverhalten

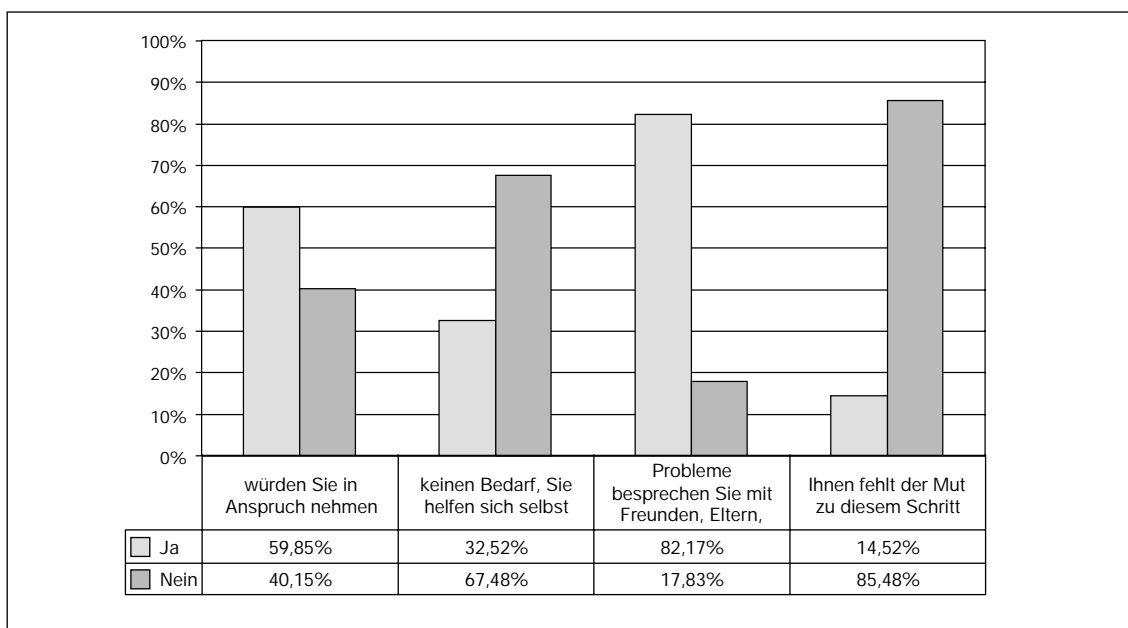
Graphik 11: Inanspruchnahme von Beratungsangeboten



Knapp 55% der Auszubildenden geben an, dass sie bei Problemen in der Berufsausbildung Beratungsangebote in Anspruch nehmen würden

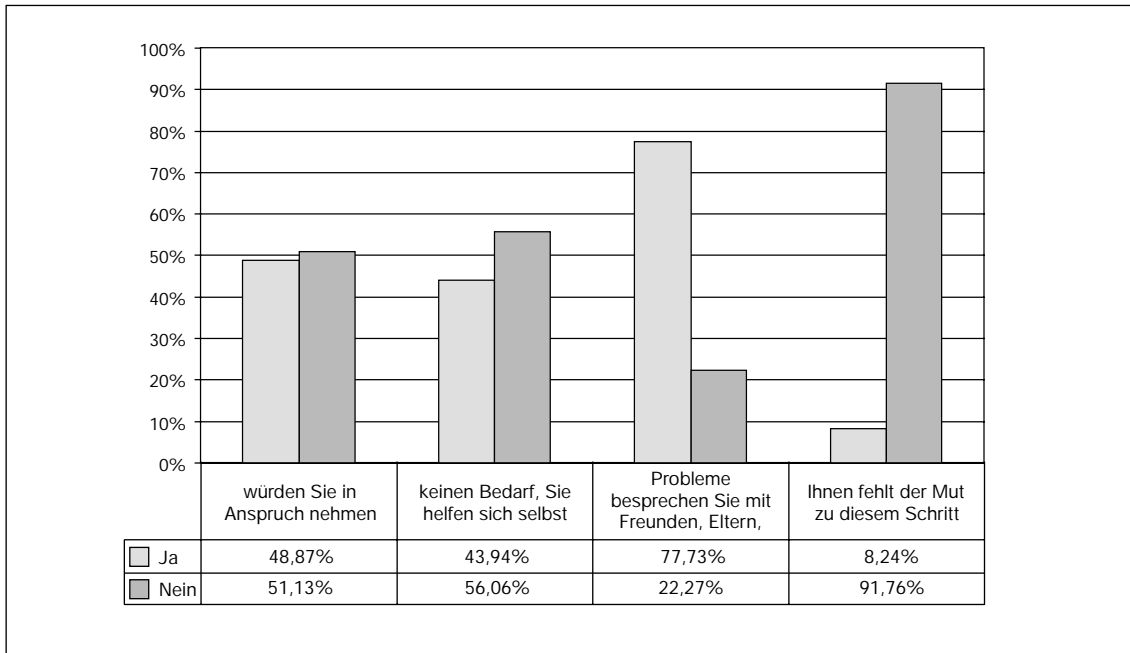
## Geschlechtsspezifische Unterschiede im Umgang mit Hilfsangeboten

Graphik 12: Beratung bei Konflikten - weibliche Auszubildende



Knapp 60% der weiblichen Auszubildenden würden bei Konflikten in der Ausbildung eine Beratungsstelle aufsuchen, um die Ausbildung fortsetzen zu können. Keinen Bedarf, Beratung in Anspruch zu nehmen, sehen 32,5% der Auszubildenden und keinen Mut zur Beratung zu gehen, geben 14,5% an. Wichtigste Bezugspersonen in schwierigen Phasen der Berufsausbildung sind Personen aus dem engeren sozialen Umfeld (Eltern, Bekannte, Freunde, Verwandte usw.).

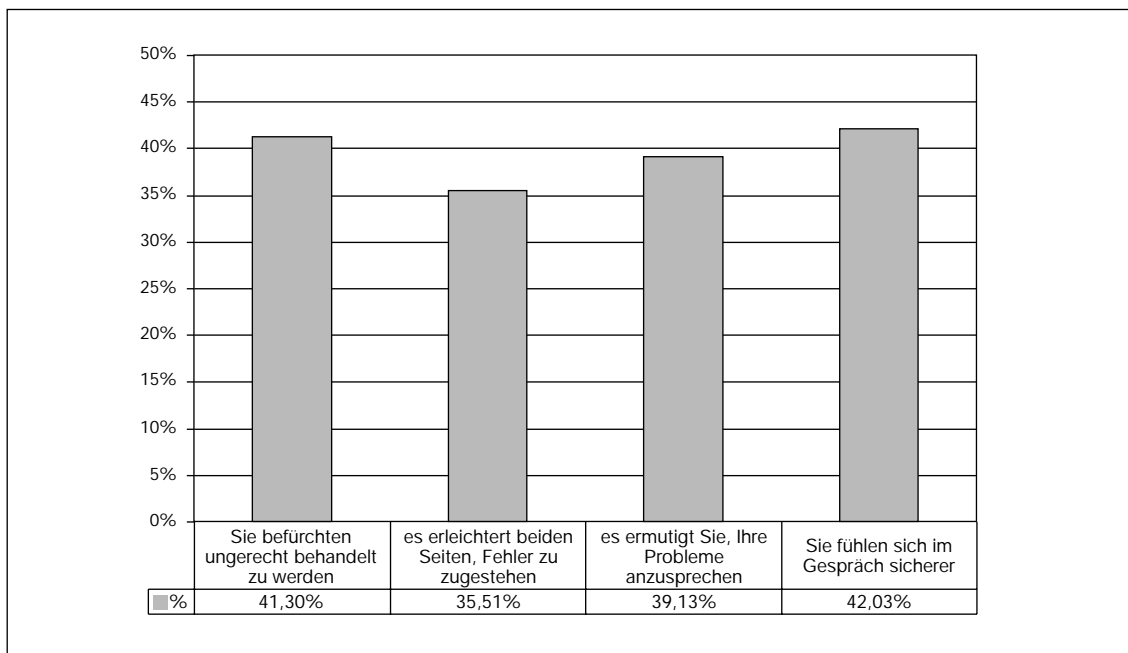
Graphik 13: Beratung bei Konflikten - männliche Auszubildende



Für Männer sind bei Ausbildungskonflikten ebenfalls Bezugspersonen aus dem nahen sozialen Umfeld die primären Ansprechpartner. Beratungsangebote würden knapp die Hälfte der Männer in Anspruch nehmen. 'Keinen Bedarf, Sie helfen sich selbst' gaben deutlich mehr Männer (ca. 44%) als Frauen (ca. 33%) an. Keinen Mut zur Beratung zu gehen bekundeten 7% der männlichen Auszubildenden gegenüber knapp 15% der weiblichen Auszubildenden.

## Erwartungen an Beratungsangebote

Graphik 14: Vorteile von Beratung



Die Frage nach den Vorteilen, die Beratung bieten kann, wurde von knapp 30% der Auszubildenden beantwortet. Dabei sind deutliche Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Auszubildenden erkennbar. Bei Gesprächen in Konfliktsituationen mit Hilfe einer Beratungsstelle sicherer zu sein, wird von rund 42% der befragten weiblichen Auszubildenden geäußert. Ohne eine Beratung befürchten ca. 41% ungerecht behandelt zu werden. 39% der Frauen, die die Frage beantwortet haben, geben an, dass es mit Hilfe der Beratung leichter fallen würde, Probleme anzusprechen. Gut 35% der Frauen geben an, dass es den Konfliktparteien mit Unterstützung durch Beratung leichter fallen würde gegenseitig Fehler zu zugestehen. Lediglich rund 30% der männlichen Auszubildenden, die diese Frage beantworteten, sehen einen der zuvor genannten Vorteile.

In ihrem Antwortverhalten weisen die Auszubildenden darauf hin, dass sie Vorteile in einem unterstützenden Klärungsprozess sehen. Daraus kann man schlussfolgern, dass sie an einer Klärung vorhandener Schwierigkeiten interessiert sind. Diese Chance sollte genutzt werden. Gelingt es, durch verständigungsorientierte Kommunikation Probleme und Konflikte zu klären, so können dadurch Ausbildungsabbrüche verhindert werden.

### Drittes Zwischenfazit

Befragt man die Jugendlichen bezüglich der Inanspruchnahme eines Beratungsangebotes zur Unterstützung bei Schwierigkeiten in der Ausbildung, zeigen immerhin 54% aller Befragten, dass sie auf externe Hilfe zugehen würden. Im Antwortverhalten besteht an dieser Stelle ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern. Denn nur knapp 50% der Männer aber knapp 60% der Frauen geben an, sie würden sich Hilfe von außen holen.

Keine Hilfsangebote in Anspruch nehmen zu wollen und sich lieber selbst zu helfen, geben 32% der Frauen und 44% der Männer an. Dies zeigt die Unsicherheit der Befragten im Umgang mit externen Beratungsangeboten. Vor dem Hintergrund, dass Sich-Hilfe-Holen häufig eher als persönliche Schwäche betrachtet wird, sind diese Befragungsergebnisse jedoch noch positiv zu bewerten. Verbindet man nun die Antworten zum prinzipiellen Interesse an Beratung und Mediation mit den Vorteilen, die die Auszubildenden in einer externen Unterstützung sehen, wird deutlich, dass sie sich durch Beratung ermutigt fühlen, Fehler und Probleme eher anzusprechen und zu klären. Dies gilt aus ihrer Sicht für beide Seiten. Die Auswertung der Befragung zeigt, dass Beratung und Mediation sowie der strukturierte und reflektierte Umgang mit Konflikten verstärkt in den Regelablauf der dualen Ausbildung einbezogen werden sollten, um die Konfliktfähigkeit zu steigern und um somit eine Festigung der Inanspruchnahme von Hilfsangeboten zu erzielen. Denn gerade das Antwortverhalten, man ‚helfe sich selber‘ weist auf einen ausgeprägten Individualismus hin, der gerade bei Jugendlichen zu unreflektierten Handlungskonsequenzen führen kann. Problemlösungen zu finden wird von den Auszubildenden häufig als eine Aufgabe interpretiert, die sie alleine zu lösen haben oder alleine lösen wollen, wozu ihnen aber streckenweise die individuellen Ressourcen fehlen. Konstruktive Klärungsprozesse zu initiieren, die die individuellen Grenzen berücksichtigen, ist eine wichtige Aufgabe für die Gestaltung von Bildungsprozessen. Dies kann einen Beitrag zur Erweiterung der sozialen Kompetenzen der Auszubildenden und aller in der dualen Berufsausbildung tätigen Personen leisten.

## Ausblick

Mit dieser ersten Teilauswertung der standardisierten Fragebogenerhebung konnten Erkenntnisse zur Sozialstruktur, zum Umgang der Auszubildenden mit Konflikten in Schule und Betrieb und zu ihrer Einstellung zu Beratung und Mediation gewonnen werden. Konfliktlösung im Sinne einer konstruktiven Klärung ist nach der Auswertung der Befragung für die Auszubildenden ein noch unsicheres Terrain, in dem sie sich nur wenig auskennen und damit über wenig Erfahrungen verfügen. Am ehesten ist ihnen die Schule als Ort der Konfliktaustragung vertraut, so dass die Stärkung der Konfliktlösungskompetenz auf Seiten der LehrerInnen von großer Bedeutung ist.

Mit der Fortsetzung der Befragung wird der Blick darauf gerichtet werden, ob mit der Dauer der Ausbildungszeit die Bindung an Beruf und Betrieb zunimmt und Abbruchgedanken abnehmen. Darüber hinaus werden die verschiedenen Etappen der Ausbildung wie die Zwischenprüfung und die Abschlussprüfung in ihren spezifischen Auswirkungen auf den Ausbildungsprozess untersucht werden.

Neben dieser standardisierten Methode werden qualitative Interviews Erkenntnisse darüber bringen, welche Motive und Ursachen bei Auszubildenden (männlich wie weiblich) sowie bei den MigrantInnen und den ZweiteinsteigerInnen zu einer ausgeprägten Abbruchneigung führen. Ebenso wird der Frage nachgegangen werden, wodurch die Distanz der Auszubildenden gegenüber stützenden Beratungs- und Mediationsangeboten verursacht wird. Im Zusammenhang mit der Auswertung der qualitativen Ergebnisse wird versucht, Muster für spezifische Formen von Abbruchverhalten zu beschreiben und daraus gezielte Präventionsstrategien zu entwickeln.

## **Ausbildungsabbruch oder vorzeitige Vertragslösung?**

Im Zusammenhang des Praxisforschungsvorhabens von 'Bleib dran' tritt immer das Problem auf, dass durch die Kammern nur die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge erfasst werden, aus denen dann die einzelnen Kammer-, Länder- und Bundesstatistiken erstellt werden. Nicht erfasst wird, ob nach einer vorzeitigen Vertragslösung die Ausbildung in einem anderen Betrieb oder in einem anderen Beruf fortgesetzt wird und ob der frei gewordenen Ausbildungsplatz wieder besetzt werden kann. Somit geben die Statistiken über die Anzahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge keine Auskunft darüber, um welchen Anteil an 'WechslerInnen' des Berufes oder des Betriebes es sich handelt und welche Folgen die vorzeitigen Lösungen auf die betriebliche Situation haben.

Bezogen auf das Arbeitsfeld von 'Bleib dran', in dem das Individuum im Zentrum der Arbeit steht, ist es sinnvoll, den Begriff des Ausbildungsabbruchs zu verwenden. Denn betrachtet man das Geschehen um eine vorzeitige Vertragslösung aus Sicht der Individuen, wird in der Regel etwas abgebrochen, sei es die Ausbildung in einem Betrieb oder sei es die Ausbildung in einem bestimmten Berufsfeld. Daher verwendet 'Bleib dran' den Begriff des Ausbildungsabbruchs, um die Perspektive der handelnden Personen in den Mittelpunkt der Betrachtung zu stellen. Die erwähnten Statistiken erfassen nämlich nur Fälle und nicht Personen.

Aus der individuellen Perspektive dieses Ausbildungsproblems wird deutlich, dass die Erfassung von Ausbildungswechselbemühungen bzw. von vollzogenen Ausbildungsplatzwechseln zwingend ist, um transparent zu machen, wie viele statistisch erfasste vorzeitige Vertragslösungen Ausbildungsplatzwechsel oder Berufswechsel sind. Bei einer entsprechenden Erfassung von 'WechslerInnen' würde die Statistik um einige vorzeitige Vertragslösungen bereinigt. Ebenso hätte diese Veränderung Auswirkungen auf die statistischen Erfassung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

## Literaturverzeichnis:

**Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen (Hrsg.) (2002):**  
Dokumentation der Auftaktveranstaltung von 'Ausbildung - Bleib dran' am 24. September in Bremerhaven.

**Althoff, Heinrich (2002):** Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch.  
In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3/2002.

**BMBF (Hrsg.) (1996 -2002):** Berufsbildungsberichte (jährlich) Bonn.

**Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe e.V.(BIAJ) (2002):**  
Ausbildungsverträge und vorzeitige Vertragsauflösungen im Bundesgebiet und im Lande Bremen. Berechnungen anhand statistischen Materials vom Statistischen Bundesamt und Statistischem Landesamt Bremen.

**Deutsche Shell (Hrsg.) (2002):** Shell Jugendstudie 2002. Frankfurt/Main.

**Gellhardt, Heidi; Kohlmeyer, Klaus; Theisen, Margareta (1995):**  
Anatomie des Ausbildungsabbruchs. Quantitative und qualitative Aspekte eines bildungspolitischen Problems, Berlin.

**Kannberg, Gregor (2002):** Zu viele brechen die Ausbildung ab, Handwerkermagazin 9/2002.

**Lau, Christoph (1990):** Sozialwissenschaft und Praxis. In: Sozialwissenschaftliche Literaturreisenschau, Heft 21, S.15-20.

**Statistisches Landesamt Bremen (2002):** Statistische Berichte. Berufliche Bildung im Lande Bremen 2001.

**Statistisches Landesamt Bremen (2002):** Statistische Berichte. Allgemeinbildende Schulen im Lande Bremen 2001.

**Westdeutscher Handwerkskammertag (2001):** Ziellauf - Ausbildungsabbruch - Ergebnisse einer repräsentativen EMNID- Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskolleglehrern im Handwerk, Düsseldorf.

# Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse der Gruppenarbeit

In vier Kleingruppen wurde über typische Konfliktkonstellationen in der dualen Berufsausbildung diskutiert. Die eigenen Erfahrungen und Konfliktkonstellationen wurden zum einen aus der Perspektive als Auszubildende und zum anderen aus der Perspektive als ausbildende Personen betrachtet. Anschließend wurden die Gruppenergebnisse im Plenum mit der Methode des Fish-Bowls zusammengetragen und Forderungen an die Institutionen zur Bearbeitung bestehender Konflikte entwickelt. Im folgenden sind die Mitschriften der Wandzeitungen der Kleingruppen zusammengefasst dargestellt. Anschließend sind die Forderungen an die Träger der dualen Berufsausbildung in einer Tabelle zusammengetragen.

## Arbeitsergebnisse der Kleingruppen

Eine Kleingruppe hat sich beispielhaft mit dem Phänomen der Unpünktlichkeit beschäftigt. Neben den Folgen der Unpünktlichkeit für den betriebliche bzw. schulischen Arbeitsablauf wurden die eigenen Erfahrungen mit Unpünktlichkeit von Auszubildenden und dem Umgang damit erörtert und gemeinsam reflektiert. Unter folgenden Leitfragen wurde in dieser Gruppe diskutiert.

- Was wird durch die Unpünktlichkeit 'ausgedrückt'?
- Was kann Unpünktlichkeit über die Beziehung zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildenden aussagen?
- Welche Möglichkeiten gibt es mit diesem Problem umzugehen?

Gemeinsam erfolgte ein Erfahrungsaustausch und es wurden Wege zu einem differenzierten Umgang mit dem Problem 'Unpünktlichkeit' entwickelt.

## Folgende Konflikte sind bezogen auf die eigenen Ausbildungserfahrungen in den Kleingruppen benannt worden:

Konflikte infolge der betrieblichen Strukturen

- Ausbildung ist ein harter Anpassungsprozess
- uneinsichtige Regeln
- hohes Maß an Fremdbestimmung - sehr viel weniger freie Zeit
- 'Lehrjahre sind keine Herrenjahre'
- Harte Sanktionen / Bestrafung für Fehler
- Angst vor dem Arbeitgeber
- Machtkampf



- mangelnde (unklare) Führungsstruktur
- fehlende positive Rückmeldung

Konflikte aufgrund des zu leistenden Arbeitsumfanges

- Überstunden
- Doppelbelastung, Ausbildung- Geldverdienen- Freizeitaktivitäten in den veränderten Alltag zu integrieren

Probleme mit den konkreten Arbeitsanforderungen

- häufige Durchführung ausbildungsfremder Arbeiten
- Überforderung/ Unterforderung
- Ausbildung erfolgt nicht nach Ausbildungsplan
- Ängste, etwas nicht zu verstehen
- mangelndes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten

Probleme mit dem Umgangsstil

- Kritik vor Kunden
- Konflikte wurden ignoriert: Betrieb/ Elternhaus

Persönliche Probleme

- existentielle Probleme (Wohnungsunterhalt)

Schulische Probleme

- inhaltliche Schwierigkeiten e in der Berufsschule
- Schulumüdigkeit

**Folgende positive Erfahrungen in der Rolle als Auszubildende sind in den Kleingruppen benannt worden**

Positive Erfahrungen mit den betrieblichen (hierarchischen) Strukturen

- familiäre Atmosphären in der Ausbildung

Positive Erfahrungen mit dem zu leistenden Arbeitsumfang

- nicht so hohe Arbeitsdichte
- betriebliche Hausaufgabenhilfe wurde gegeben

Positive Erfahrungen mit den konkreten Arbeitsanforderungen

- praktisches Arbeiten
- abwechslungsreiche Ausbildung
- wir durften 'überall dran'

- die Möglichkeit früh selbständig arbeiten zu dürfen
- sachlich hochwertige Ausbildung
- Zusammenarbeit mit anderen (autonome Arbeitsgruppen)
- Anerkennung durch Übertragung von Verantwortung (Zusatzaufgaben mit Zusatzvergütung)

Positive Erfahrungen mit dem Umgangsstil

- das Erfahren eigener Wertschätzung
- persönliche Ansprache/ Anerkennung
- erhaltene Anerkennung für geleistete Arbeit
- Probleme wurden besprochen

Positive schulische Erfahrungen

- Lernen in der Gruppe über längeren Zeitraum

Positive Folgen bezogen auf das Erlernen eines Berufes im allgemeinen

- Prestigegewinn durch Beruf/ Betrieb
- Beginn des neuen Lebensabschnitts 'Berufstätigkeit'

### **Derzeitige Konflikte in der Rolle als AusbilderIn oder LehrerIn**

In der unmittelbaren Arbeit mit den Auszubildenden:

- Ohnmachtsgefühle, Interventionen zeigen keine Wirkung
- unzureichende Pflichterfüllung (keine Chance, diese Einstellung zu einem 'besseren zu beeinflussen')
- Ausbildung wird zu einem fortwährenden Training von Sozialkompetenzen, da diese nicht ausreichend entwickelt sind
- mangelnde Motivation
- unrealistische Selbsteinschätzung
- Unterstützung von Konfliktgesprächen im Betrieb
- keine Bereitschaft notwendige Putzarbeiten zu übernehmen
- mangelnde Konfliktfähigkeit
- unangemessenes Verhalten: nicht respektvoll, zu laut, zu frech
- häufige Machtkämpfe (wer bleibt Sieger?)

Konflikte infolge der Struktur der dualen Ausbildung

- Rollenkonflikte
- mangelnde Vertragserfüllung: Betrieb/ Schule
- Betrieb sieht sich vor der Schule
- schlechte Absprache zwischen Theorie und Praxis

- Diskrepanz zwischen abstrakt- theoretischen Anforderungen und den realen Voraussetzungen

Folgen von Problemen, die im privaten Bereich der Auszubildenden liegen

- häusliche Probleme: Überforderung mit Haushaltsführung hat Einfluss auf den Betriebsalltag
- eigene Familiengründung (Kinder)
- Wertigkeit der Ausbildung

### **Gegenwärtige positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Auszubildenden in Betrieb und Schule**

Mit den Auszubildenden selbst

- Engagement der Auszubildenden
- Leistungsbereitschaft
- Spontaneität
- Kreativität
- Begeisterungsfähigkeit
- die Offenheit für Neues

In der Beziehung zu den Auszubildenden

- Akzeptanz bei den Auszubildenden
- Freude über entgegengebrachtes Vertrauen
- Freude über 'Durchhalten' trotz schwieriger Bedingungen
- Auseinandersetzen mit jüngerer Generation
- offene Kommunikation

Am Weitergeben / beim Vermitteln der Lehrinhalte

- Freude über Lernfortschritte
- das Gefühl, Einfluss zu haben
- der eigene Einfluss auf die Qualität der Ausbildung
- Freude an der Vermittlung von Fertigkeiten
- Wendung von 'negativen' Erfahrungen in 'positive' Erkenntnis

Aus der Diskussion der Gruppenarbeitsergebnisse im Plenum wurden folgende Forderungen an die Träger der dualen Berufsausbildung entwickelt.

## Vorschläge an die Träger der dualen Berufsausbildung zur Qualitätssteigerung der Ausbildung

Schule	Betriebe	Institutionen
1. Vermittlung sozialer Kompetenzen sollte mehr Raum bekommen	1. Erlernen von sozialer Kompetenz zu einem wesentlichen Ausbildungsziel erheben	1. Eignungsdiagnostik für Ausbildungsberufe / -betriebe entwickeln
2. Umgang mit Konflikten als Bestandteil des Unterrichtes verankern	2. Einstellungspolitik der Handwerksbetriebe überdenken und neue Modelle erarbeiten	2. Kommunikation zwischen Schule u. Betrieb fördern / enge Zusammenarbeit aller im dualen Ausbildungssystem ist enorm wichtig
3. Zeiträume für Beratungsgespräche zwischen LehrerInnen und Auszubildenden schaffen	3. Kontinuierliche Überprüfung des Ausbildungsziels: was sollen die Auszubildenden lernen und wie kann qualitativ gut ausgebildet werden?	3. Qualitätsstandards für die Ausbildung entwickeln, offensiv benennen und fördern
4. Vermittlung sozialer Kompetenzen sollte zum wesentlichen Aufgabenkatalog der Berufsschule gehören	4. Unterschiedliche Strukturen der Betriebe anerkennen / Grenzen und Möglichkeiten von Kleinbetrieben erkennen	4. Stärkere Unterstützung der Auszubildenden durch die Institutionen, um Ausbildungsabbrüche möglichst zu vermeiden
5. Unterstützung der Auszubildenden bei der inhaltlichen Umsetzung der Berufsausbildung	5. Identifikation mit dem Betrieb und dem Ausbildungsberuf fördern, um Image und eigenes Selbstbewußtsein zu steigern	5. Wege zur Konfliktbearbeitung und -lösung in die Fortbildung und Ausbildung der Ausbilder integrieren
6. Schule sollte stärker auf die Betriebe zu gehen, um Absprachen zu initiieren	6. Zeit und Raum für regelmäßige Besprechungen schaffen	6. Unterstützung der Auszubildenden bei der inhaltlichen Umsetzung der Berufsausbildung
	7. Auszubildende bei der inhaltlichen Umsetzung der Berufsausbildung aktiv unterstützen	7. Entwicklung von Konfliktbearbeitungs- und Konfliktlösungsmodellen für Betriebe
	8. Arbeitsorganisation so gestalten, dass Konflikte vermieden werden	

# TeilnehmerInnenliste

Name	Vorname	Institution, Träger, Einrichtung	Ort
Andresen	Andreas	EXAM	Hamburg
Biermann	Ilse	Sek II SZ Huchting	Bremen
Blum	Hans-Jörg	Berufsschule f. Metalltechnik	Bremen
Boyken	Sandra	Auszubildende, Fotografin	Bremen
Breden	Manfred	Ausbildung - Bleib dran	Bremen
Brinkmann	Ulla	Sek. II. SZ Walle	Bremen
Bröker	Elmar, Dr.	Unternehmensberatung Bröker und Partner	Hamburg
Bröker	Reinhard	Handwerkskammer Bremen	Bremen
Brumma	Winfried	SPD - MdBB	Bremen
Budig	Barbara	Handwerkskammer Bremen	Bremen
Busch	Maria	Sek.II, SZ Alwin-Lonke-Straße	Bremen
Derichs	Marion	BTZ Bremerhaven, K4	Bremerhaven
Dieminger	Ruth	Kolping-Bildungswerk GmbH	Aschaffenburg
Dumeniak	Eva	Kooperationsstelle Jugendarbeitslosigkeit Evangelische Kirche	Bremen
Ebner	Gabi	Zentrum für Schule u. Beruf	Bremen
Eilers	Lotte	JOBB Oldenburg	Oldenburg ( Holstein)
Engelhardt	Klaus	Handwerkskammer Dortmund	Dortmund
Fleischer-Bickmann	Wolff, Dr.	Landesinstitut für Schule	Bremen
Funk	Wolfgang	ABC Arbeiterbildungszentrum	Bremen
Gäckel-Pallentin	Karin	BTZ Bremerhaven	Bremerhaven
Gehmlich	Burkhardt	Gewerbliche Lehranstalten	Bremerhaven
Golke	Sybillie	Berufsfortbildungswerk	Hamburg
Grotrian	Anne	„Ausbildung Bleib dran“	Bremen
Günther	Henner	DGB Jugend, Bremen	Bremen
Haack-Wegner	Renate	Universität Bremen	Bremen
Härtl	Peter	Senator f. Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	Bremen
Hegeler	Peter	Senator f. Bildung und Wissenschaft	Bremen
Hibbeler	Marion	Schulzentrum Walle	Bremen
Hildebrandt	Aenne	Institut für Arbeit und Wirtschaft	Bremen
Hötte	Erika	Schulzentrum Walle	Bremen
Hübner	Angelika	Jugendamt Offenbach	Offenbach
Ibbken	Cornelia	Verband Garten- u. Landschaftsbau	Bremen
Itzel	Bianca	Auszubildende, Fotografin	Bremen
Kästingschäfer	Wolfgang	Stahlwerke Bremen GmbH	Bremen
Knüppel	Wilfried	Berufsbildungswerk	Bremen
Kremers	Karl-Heinz	Arbeitsamt Bremen	Bremen
Kropp	Fritz-Dieter	Glaser-Innung	Bremen
Leithäuser	Thomas, Prof. Dr.	Akademie für Arbeit und Politik	Bremen
Loos	Hermann	Freie evang. Bekenntnisschule Bremen	Bremen
Lucht	Thorsten	Sek. II, SZ Bördestr. - 602 -	Bremen
Maaser	Peter	Handwerkskammer Düsseldorf	Düsseldorf
Mahlberg-Wilson	Elisabeth	„Ausbildung - Bleib dran“	Bremen

Matthießen	Anita	Stadtverordnete SPD	Bremerhaven
Meier	Verena	Stahlwerke Bremen GmbH	Bremen
Meyer	Wolfgang	Freier Mitarbeiter	Bremen
Michelet	Dieter	Sen. f. Bildung und Wissenschaft	Bremen
Mirgel	Meike	Ran an die Zukunft (RAZ)	Bremen
Mollenhauer	Manfred	Allgemeine Berufsschule	Bremen
Müller	Käthe	Stadtverordnete SPD	Bremerhaven
Neubarth	Erika	Arbeitsamt Bremen	Bremen
Otto	Jutta	Sek. II, SZ Bördestraße	Bremen
Pettersson	Gisela	Freie Journalistin und Autorin, Hamburg	Hamburg
Plate	Joachim	Sek II, SZ am Rübekamp	Bremen
Plücker	Silvia	Privat	Bremen
Prager	Thomas	Sek. II, SZ Bördestraße	Bremen
Pregister	Sabine	Zentrum für Schule u. Beruf	Bremen
Prasse	Rosemarie	Berufsverband der Arzt-/Zahnarzt-u. Tierärzthelferinnen	Bremerhaven
Quante-Brandt	Eva, Dr.	Ausbildung Bleib dran	Bremen
Rauch	Regina	Sek II., SZ Alwin-Lonke-Straße	Bremen
Rentzel	Walter	Arbeit und Leben Bremerhaven	Bremerhaven
Rettke	Ursula	Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V.	Bremen
Rettkowski	Dietmar	Sek. II, SZ Alwin-Lonke-Straße	Bremen
Rokyka	Edyta	Studentin Uni Bremen	Bremen
Rosenberger	Andreas	Stahlwerke Bremen GmbH	Bremen
Schierenbeck	Gabriela	Handwerkskammer Bremen	Bremen
Schirmacher	Arno	„Ausbildung Bleib dran“	Bremen
Schmeldtenkopf	Klaus	Senator für Finanzen	Bremen
Schmidt	Hans-Hermann	Sek. II, SZ Bördestraße	Bremen
Schmidt	Wolfgang	Zentrum für Schule u. Beruf	Bremen
Schnaars	Rainer	Handwerkskammer Bremen	Bremen
Schreckenberger	Susanne	Ausbildungspool e.V.	Bremerhaven
Schröder	Georg	BBS II Delmenhorst	Delmenhorst
Schröder	Hans-Jürgen	Bäcker-Innung Bremen	Bremen
Schroer	Claus	Sen. f. Bildung und Wissenschaft	Bremen
Schwarz	Vera	Wirtschaft- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer	Bremen
Seidel	Marion	Senator für Finanzen	Bremen
Seiler	Agathe	Sen. f. Bildung und Wissenschaft	Bremen
Stenzel	Bernhard	Technisches Bildungszentrum Bremen-Mitte	Bremen
Timmermann	Uwe	Stahlwerke Bremen	Bremen
Voigt	Bernd Dr.	Bauindustrieverband Bremen- Nordniedersachsen	Bremen
Wedemeyer	Georg	Gewerbliche Lehranstalten	Bremerhaven
Wellhausen	Uwe	Technisches Bildungszentrum	Bremen
Witte	Johann	Sek. II, SZ Bördestraße	Bremen
Wolff	Helene	Berufsschule f. Gesundheitsberufe	Frankfurt/Main

## Projektstandorte und AnsprechpartnerInnen

### Bremen:

#### 'Ausbildung - Bleib dran'

Akademie für Arbeit und Politik

Parkallee 39

28209 Bremen

#### AnprechpartnerInnen:

Anne Grotrian

Tel: 0421/ 218 - 7797

Elisabeth Mahlberg-Wilson

Tel: 0421/ 218 - 9020

Dr. Eva Quante-Brandt

Tel: 0421/ 218 - 3359

Fax: 0421/ 218 - 441

Mail: [bleibdran@uni-bremen.de](mailto:bleibdran@uni-bremen.de)

#### Vor Ort in Bremen:

Technisches Bildungszentrum

dienstags 9 bis 13 Uhr

Raum E 4.1 / Projektraum

Wilhelm-Wagenfeld-Schule

im Schulzentrum Huchting

mittwochs 9 bis 13 Uhr

Schulzentrum Alwin-Lonke-Straße

donnerstags 9 bis 13 Uhr

Raum 1104

Schulzentrum Vegesack

mittwochs 9 bis 13 Uhr vierzehntägig

Sprechzeiten nach Absprache:

Schulzentrum Am Rübenkamp

### Bremerhaven

#### 'Ausbildung - Bleib dran'

Columbusstraße 2

27570 Bremerhaven

#### Ansprechpartner:

Arno Schirmacher

Tel: 0471/ 185 - 299

Fax: 0421/ 218 - 4415

#### Vor Ort in Bremerhaven:

Gewerbliche Lehranstalten Bremerhaven

Haus 2 Raum 2106

Montags 9 bis 12 Uhr

### Wissenschaftliche Begleitung

Manfred Breden

Tel: 0421/ 218 - 7797

