

Regierungsratsbeschluss

vom 18. August 2015

Nr. 2015/1261

KR.Nr. I 0078/2015 (DBK)

Interpellation Barbara Wyss Flück (Grüne, Solothurn): Auflösung von Lehrverhältnissen (23.06.2015)

Stellungnahme des Regierungsrates

1. Interpellationstext

Die Zahl der Lehrabbrüche stagniert bei insgesamt abnehmenden Lehrverhältnissen. Die Hintergründe sind vielfältig und es wird richtigerweise mit unterschiedlichen Massnahmen versucht, vorzeitige Auflösungen zu reduzieren.

Im Vergleich mit anderen Kantonen zeigt sich nun aber, dass die statistischen Daten nur bedingt vergleichbar sind. So wird bei uns aktuell zum Beispiel eine Vertragsänderung (Auf- oder Abstufung) als Lehrabbruch erfasst.

Weiter sind die Unterschiede in den verschiedenen Branchen signifikant. Negativbeispiele sind das Gastgewerbe mit 21.9% oder das Friseurgewerbe und die Schönheitspflege mit 17.2%.

Ich bitte den Regierungsrat in diesem Zusammenhang um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Welche Massnahmen werden generell getroffen um Lehrabbrüche möglichst zu verhindern?
2. Wie werden die sogenannten „Brückenangebote“ in der Statistik erfasst?
3. Wie werden Änderungskündigungen der Lehrverhältnisse z.B. EFZ (Eidgenössisches Fähigkeitsauszeugnis) – EBA (Eidgenössisches Berufsattest) erfasst und/oder wann werden sie als Lehrabbruch in die Statistik aufgenommen?
4. Wie detailliert werden die Gründe einer Vertragsauflösung erfasst? Schulische oder handwerkliche Leistungsprobleme, Konflikte Lehrbetrieb/Familie, gesundheitliche Probleme usw.
5. Wie wird statistisch die Langzeitentwicklung erhoben, z.B. wie lange nach einem Ausbildungsabbruch bleiben die Jugendlichen ohne Berufsabschluss?
6. Gibt es Bestrebungen, die Datenerfassung mit anderen Kantonen zu vereinheitlichen und wie soll dies erfolgen? Falls nicht, mit welcher Begründung?
7. Welche Rolle können Berufsfachschulen im Hinblick auf die Vermeidung von Abbrüchen übernehmen?
8. Branchen mit spezifischen Arbeits- und Lohnbedingungen wie lange oder unregelmässige Arbeitszeiten, tiefe Löhne usw. sind besonders von Lehrabbrüchen betroffen. Welche Gegenmassnahmen sind möglich?

2. Begründung (Vorstosstext)

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Zu den Fragen

3.1.1 Zu Frage 1:

Welche Massnahmen werden generell getroffen, um Lehrabbrüche möglichst zu verhindern?

Die Anzahl der Gründe, die zu Lehrvertragsauflösungen führen, ist vielfältig. Zwar geben sowohl Lernende als auch Betriebe die schlechte schulische Leistung als Hauptgrund für den Abbruch an. Meist führt aber eine Kombination mehrerer Gründe dazu, dass eine Lehre aufgegeben wird. Nebst familiären oder persönlichen Gründen erhöhen insbesondere die falsche Berufswahl sowie ungünstige Arbeits- und Ausbildungsbedingungen die Wahrscheinlichkeit einer Auflösung massgeblich.

Zwar hat sich die Gesamtzahl der Lehrvertragsauflösungen im Verhältnis zu allen abgeschlossenen Lehrverhältnissen im Jahre 2014 von 9.3% auf 9.4% etwas erhöht. Im Vergleich zu den umliegenden Kantonen BS (11.4%), BL (10.4%), AG (9.7%), BE (9%) und dem Schweizerischen Durchschnitt (9.7%) weist der Kanton Solothurn eine etwas tiefere Auflösungsrate auf. Unbestritten ist, dass mit dem aktuellen Überangebot an Lehrstellen die Lernenden auch schneller aufgeben, Stellen wechseln oder nach einer neuen Lösung suchen. Die Wahl des richtigen Berufes beziehungsweise des richtigen Lehrbetriebes hängt von vielen Einflussfaktoren ab. Oft kann die Auflösung eines Vertragsverhältnisses auch neue Chancen für beide Seiten eröffnen. Daher sind Vertragsauflösungen zwar grundsätzlich zu verhindern, stellen in gewissen Situationen jedoch eine Lösungsoption dar.

Eine präventive Massnahme bildet die intensive Auseinandersetzung mit der Berufswahl auf der Sekundarstufe I. Die entsprechenden Strukturen, Gefässe und Inhalte sind mit der Berufsorientierung und der engen Zusammenarbeit mit der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung geschaffen worden und erweisen sich als wirkungsvoll. Schüler und Schülerinnen sollen die Möglichkeit haben, die Vielfalt an Berufen erfassen zu können, um dann gezielt einzelne Berufe näher kennenzulernen. Deshalb unterstützt der Kanton verbundpartnerschaftliche Projekte, die eine realitätsnahe Auseinandersetzung mit den verschiedenen Berufen zum Ziel haben.

Der Erfolg eines Lehrverhältnisses ist letztlich nicht nur von der richtigen Berufswahl abhängig, sondern auch vom entsprechenden Lehrbetrieb. Betriebe mit einer guten Unternehmenskultur und mit einer sorgfältigen Selektion der Lernenden haben grundsätzlich weniger Probleme. Dabei nehmen die Berufsbildungsverantwortlichen sowohl bei der Auswahl als auch der Begleitung der Lernenden eine Schlüsselrolle ein. Die Ausbildung der Berufsbildner und Berufsbildnerinnen ist dabei zentral. Die Einhaltung der gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen durch die Vertragsparteien sowie eine verständnisvolle Begleitung der Lernenden durch die Berufsbildner und Berufsbildnerinnen bilden wesentliche Voraussetzungen für ein gutes Lehrverhältnis. Unsere Berufsbildnerkurse an den Erwachsenenbildungszentren Olten und Solothurn sind inhaltlich genau auf diese wichtigen Aspekte ausgerichtet.

Einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Auflösungen leistet die Lehraufsicht, indem sie frühzeitig beiden Vertragsparteien Unterstützung in schwierigen Situationen anbietet. Dabei arbeitet sie eng mit den Berufsfachschulen und dem Case Management Berufsbildung zusammen. Wenn die Lehraufsicht frühzeitig miteinbezogen wird, können mit geeigneten Interventionen Probleme entschärft werden.

Die Berufsinspektoren und Berufsinspektorinnen beraten die Vertragsparteien bei regelmässigen Betriebsbesuchen sowie Klasseninformationen für die neueintretenden Lernenden an den beiden Berufsbildungszentren. Ebenso führen sie systematische Standortbestimmungen in den Neulehrbetrieben am Ende des 1. Lehrjahres beim ersten Lernenden und in speziellen Situationen durch. Die Inhalte dieser Standortbestimmung richten sich nach der ‚QualiCarte‘ – dem offiziellen Instrument zur Beurteilung der Qualität in der betrieblichen Bildung. Die Lehrbetriebe werden gezielt für den Einsatz der vorgeschriebenen Bildungsunterlagen (Bildungsbericht, Lerndokumentation) sensibilisiert und erhalten Unterstützung zum Ausbildungsprozess. Zudem verfügt die Lehraufsicht Auflagen für Lehrbetriebe, die ihren Pflichten nicht nachkommen. Nicht zuletzt beaufsichtigt das Berufsinspektorat die Lehrbetriebe und interveniert, wenn Verfehlungen im Umgang mit Lernenden bekannt werden. Mögliche Massnahmen können Auflagen zur weiteren Ausbildung bis zum Entzug der Bildungsbewilligung sein.

3.1.2 Zu Frage 2:

Wie werden die sogenannten „Brückenangebote“ in der Statistik erfasst?

Vom Kanton finanzierte Brückenangebote wie das neugestaltete Berufsvorbereitungsjahr, der Startpunkt Wallierhof und das Integrationsjahr leisten mit ihrer gezielten Förderung einen wichtigen Beitrag zur Vorbereitung auf eine berufliche Grundbildung. Mit diesen praxisorientierten Zwischenlösungen an der Nahtstelle I, dem Übergang von der obligatorischen Schulpflicht in die Berufsbildung, werden wichtige Voraussetzungen für die zukünftige Berufsausbildung und den erfolgreichen Lehrabschluss geschaffen.

Die Lernenden-Statistik 2014 gibt Auskunft über einen Teil des Bildungsangebotes auf der Sekundarstufe II. Im Vordergrund stehen Informationen über die abgeschlossenen Lehrverhältnisse sowie Aussagen zu Lehrvertragsauflösungen und deren Gründen. Da die Brückenangebote keine berufliche Grundbildungen mit Lehrverträgen gemäss eidgenössischen Vorgaben sind, werden sie nicht in der Lernenden-Statistik, sondern von den zuständigen Institutionen oder beauftragten Trägerschaften geführt und rapportiert.

3.1.3 Zu Frage 3:

Wie werden Änderungskündigungen der Lehrverhältnisse z.B. EFZ (eidgenössisches Fähigkeitszeugnis) – EBA (Eidgenössisches Berufsattest) erfasst und/oder wann werden sie als Lehrabbruch in die Statistik aufgenommen?

Grundsätzlich hält sich der Kanton an die Vorgaben der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) – siehe Antwort zu Frage 4. Ein Wechsel von einer drei- oder vierjährigen Grundbildung in eine zweijährige Grundbildung wird in der Statistik als Vertragsauflösung geführt, weil die Ausbildung in diesem Fall auf einer anderen Bildungsverordnung basiert und damit das Ausbildungsziel und die Vertragsbedingungen neu festgelegt werden müssen. Weiter werden Vertragsänderungen wie Betriebsfusionen, Wechsel des Anforderungsprofils (z.B. E-Profil nach B-Profil) sowie Fachrichtungs- und Branchenwechsel auf gleichem Niveau nicht in die Auflösungsstatistik übernommen. Ganz allgemein muss festgehalten werden, dass es sich in den meisten Fällen nicht um einen Lehrabbruch, sondern um eine Vertragsauflösung handelt. Die betroffenen Lernenden führen in der Regel ihre Ausbildung unmittelbar in einem anderen Betrieb oder nach einer Neuorientierung in einem anderen Beruf fort.

3.1.4 Zu Frage 4:

Wie detailliert werden die Gründe einer Vertragsauflösung erfasst? Schulische oder handwerkliche Leistungsprobleme, Konflikte Lehrbetrieb/Familie, gesundheitliche Probleme usw.?

Grundsätzlich sind die Ursachen für eine Vertragsauflösung meistens vielfältig und können nicht eindeutig einem Grund zugeordnet werden. Die SBBK hat zur einheitlichen Erfassung eine Empfehlung zuhanden der Kantone erlassen. Folgende Auflösungsgründe werden unterschieden, wobei nur eine Ursachennennung möglich ist:

- Konflikt zwischen den Vertragsparteien
- Berufs- und Lehrstellenwahl
- Gesundheit
- Pflichtverletzung der lernenden Person
- Pflichtverletzung des Lehrbetriebes
- Leistungen
- Privates Umfeld
- Tod
- Wirtschaftliche und strukturelle Änderungen
- Technische Gründe

Gemäss Lernenden-Statistik 2014 sind im Kanton die Hauptgründe für die Lehrvertragsauflösungen in den drei- und vierjährigen Berufslehren ungenügende Leistungen, Konflikte zwischen den Vertragsparteien und falsche Berufswahl. Diese drei Auflösungsgründe deuten auf wichtige Punkte im Vorfeld der Berufs- und Lehrstellenwahl sowie im Ablauf des Selektionsprozesses hin. Andererseits spielen die Sozialkompetenz und Konfliktfähigkeit, kombiniert mit der Diskrepanz zwischen Erwartung und Erreichung von Leistungen und Zielsetzungen, eine wichtige Rolle.

Bei den zweijährigen Ausbildungen ist auffallend, dass der Auflösungsgrund „Pflichtverletzung der lernenden Person“ mit Abstand an erster Stelle liegt. Die Lehraufsicht beobachtet bei den Lernenden oft eine geringe Bereitschaft, Konflikte konstruktiv zu lösen, weil die Chance, in einen anderen Ausbildungsplatz zu wechseln, bei der aktuellen Lehrstellensituation sehr gross ist. Den Lernenden in den zweijährigen Grundbildungen fehlt oft auch die persönliche Reife, sich in der Erwachsenenwelt zurechtzufinden. Oft führt das Nichteinhalten von einfachsten Verhaltensregeln zu zahlreichen Problemen im Berufsalltag. Wie bei den EFZ-gehören bei den EBA-Berufen ungenügende Leistungen und falsche Berufswahl zu den drei wichtigsten Auflösungsgründen. In diesem Bereich arbeitet die Lehraufsicht auch sehr eng mit der Interessengemeinschaft (IG) 2-jährige Grundbildung, dem vom Kanton finanzierten Lehrstellenmarketing des Kantonal-Solothurnischen Gewerbeverbands sowie den Berufsbildungszentren zusammen.

3.1.5 Zu Frage 5:

Wie wird statistisch die Langzeitentwicklung erhoben, z.B. wie lange nach einem Ausbildungsabbruch bleiben die Jugendlichen ohne Berufsabschluss?

Die Langzeitbeobachtung von Lernenden mit einer Vertragsauflösung ist aufgrund eines eingeschränkten Datenaustausches zwischen den Kantonen sowie der verschiedenen Bildungspartner und unterstützenden Institutionen nur sehr beschränkt möglich. Eine aussagekräftige, statistische Langzeitentwicklung bedarf umfangreicher und aufwändiger Abklärungen und kann aus Ressourcengründen nicht weiterverfolgt werden. Die Lernenden-Statistik zeigt aber die kantonale Situation in Bezug auf das jeweilige Kalenderjahr. Erfahrungen und vorhandenes Datenmaterial zeigen, dass innerhalb eines Kalenderjahres knapp die Hälfte aller Lernenden wieder eine Anschlusslösung im Kanton Solothurn findet.

3.1.6 Zu Frage 6:

Gibt es Bestrebungen, die Datenerfassung mit anderen Kantonen zu vereinheitlichen und wie soll dies erfolgen? Falls nicht, mit welcher Begründung?

Es sind Bestrebungen im Gang, den gegenseitigen Datenaustausch unter den Berufsbildungsämtern zu vereinfachen. Da die Datenhoheit aber bei den Kantonen liegt, wird dieser Prozess noch Jahre dauern. Die in der Interessengemeinschaft Informatik im Berufsbildungswesen IGIB/GRIF zusammengeschlossenen 9 Kantone (AI, AR, GR, LU, SH, SO, SG, TG, ZH) und das Fürstentum Liechtenstein planen mit der Weiterentwicklung der gemeinsamen Fachapplikation „Kompass“ eine zentrale Datenplattform. Damit werden die technischen Grundvoraussetzungen gegeben sein, um mindestens teilweise die beruflichen Bildungswege über die Kantonsgrenzen hinweg verfolgen zu können.

3.1.7 Zu Frage 7:

Welche Rolle können Berufsfachschulen im Hinblick auf die Vermeidung von Abbrüchen übernehmen?

Die Anzahl der Gründe, die zu Abbrüchen führen, ist breit. Rolle und Ziel der Berufsfachschulen ist es, die Anzahl der Lehrabbrüche aufgrund ungenügender schulischer Leistungen klein zu halten. Dazu stehen den Lernenden Angebote von Stütz- und Förderkursen offen. Mit flächendeckenden Grundlagentests zu Beginn der beruflichen Grundbildung werden Lerndefizite oder Lernschwierigkeiten frühzeitig erkannt und mit geeigneten Massnahmen unterstützt. Ziel der Stütz- und Förderkurse ist es, die Schwierigkeiten und Belastungssituationen im Regelunterricht abzubauen, Lerndefizite zu vermindern, Selbstvertrauen und Selbstständigkeit zu stärken und damit die Chancen zu erhöhen, das Qualifikationsverfahren erfolgreich zu absolvieren. Der Besuch eines Stütz- und Förderkurses ist für die Lernenden unentgeltlich.

Gesetzlich geregelt ist die fachkundige individuelle Begleitung von Lernenden in der zweijährigen beruflichen Grundbildung, welche mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) abschliesst (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über die Berufsbildung (GBB) vom 03.09.2008; BGS 416.111). Die individuelle Begleitung (iB) richtet sich an Jugendliche, deren Lernerfolg durch Schwierigkeiten aus unterschiedlichsten Gründen beeinträchtigt ist. Die iB hat primär den Zweck, die Lernenden in der zweijährigen Grundbildung zu befähigen, die Ausbildungsanforderungen und das Qualifikationsverfahren erfolgreich zu meistern und den Anschluss an weiterführende Qualifikationen zu fördern. Die iB wird an den Berufsfachschulen angeboten und findet zusätzlich und ergänzend zum Unterricht statt.

3.1.8 Zu Frage 8:

Branchen mit spezifischen Arbeits- und Lohnbedingungen wie lange oder unregelmässige Arbeitszeiten, tiefe Löhne usw. sind besonders von Lehrabbrüchen betroffen. Welche Gegenmassnahmen sind möglich?

Die Arbeitsbedingungen können je nach Branche sehr unterschiedlich sein und hängen in erster Linie auch davon ab, welche Vereinbarungen die Sozialpartner untereinander abgeschlossen haben. Während zum Beispiel Lernende in industriellen Betrieben höchstens 45 Stunden in der Woche arbeiten dürfen, kann eine lernende Person in einem Gastronomieberuf bis 50 Stunden in der Woche beschäftigt werden. Zudem sind in vielen Berufen Arbeiten in der Nacht und an Sonntagen erlaubt, wenn es für die Ausbildung unerlässlich ist.

Daher ist es sehr wichtig, dass sich die Schüler und Schülerinnen im Berufswahlprozess intensiv mit den Arbeitsbedingungen am künftigen Ausbildungsplatz auseinandersetzen können. Dazu dient die Schnupperlehre leider nur bedingt, weil Arbeitseinsätze ausserhalb der ordentlichen Tagesarbeitszeit nicht möglich sind. Die Berufsinformationszentren oder Gespräche mit Branchenvertretungen können hier umfassende Informationen über die Arbeitsbedingungen zur Verfügung stellen. Branchen mit speziellen Arbeits- und Lohnbedingungen leiden häufig auch am Image. Hier sind in erster Linie die Branchen- und Berufsverbände gefordert, um attraktivere Rahmenbedingungen für angehende Nachwuchskräfte zu schaffen.

Die Lehraufsicht achtet auf die Einhaltung der gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen der Vertragsparteien. Eine zentrale Voraussetzung für ein erfolgreiches Lehrverhältnis bildet dabei die qualifizierte Begleitung der Lernenden durch Berufsbildnerinnen und Berufsbildner. Die Erwachsenenbildungszentren Olten und Solothurn stellen die entsprechenden Bildungsangebote für die Ausbildung der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bereit. Dazu gehört der obligatorische 40-Lektionen umfassende Berufsbildnerkurs sowie der 40 plus 60-Lernstunden und der 100-Lernstunden umfassende Diplomlehrgang. Ergänzende oder themenspezifische Weiterbildungen werden von den Branchen- und Berufsverbänden angeboten.

Nicht zuletzt beaufsichtigt das Berufsinspektorat die Lehrbetriebe und interveniert, wenn Verfehlungen im Umgang mit Lernenden bekannt werden. Mögliche Massnahmen können Auflagen zur weiteren Ausbildung bis zum Entzug der Bildungsbewilligung sein.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Departement für Bildung und Kultur (6) AN, VEL, DK, DT, FI, MK
 Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen (5) SR, ZIM, LB, RD, DS
 BBZ Olten, Georg Berger, Direktor, Aarauerstrasse 30, 4601 Olten
 BBZ Solothurn-Grenchen, Rolf Schütz, Direktor, Kreuzackerstrasse 10, 4501 Solothurn
 Parlamentsdienste
 Traktandenliste Kantonsrat