



Erfolgreich durch die Ausbildung

Ausbildungsabbrüche? – Nicht in meinem Betrieb!

Ausbildungsverhältnisse laufen nicht immer nach Plan. Doch gleich alles hinschmeißen? Aufgrund des **Fachkräftemangels**, der vor allem kleine und mittlere Betriebe des Handwerks belastet, wächst die Bedeutung bereits bestehender Ausbildungsverhältnisse für die **zukünftige Fachkräftesicherung** deutlich an. Deshalb: Geben Sie sich ‚einen Ruck‘ und versuchen Sie das Ruder nochmal herumzureißen. Damit Sie als Betriebsinhaber wissen, welche Umstände eventuell zu der Problemsituation mit Ihrem Azubi geführt haben und welche Reaktionsstrategien Sie einsetzen können, um das angespannte Ausbildungsverhältnis wieder zu beruhigen, dient Ihnen dieser Leitfaden als Hilfestellung.

Der Leitfaden soll Ihnen zunächst einen **Überblick** über die unterschiedlichen **Gründe von Ausbildungsabbrüchen** aus der Sicht von ehemaligen Auszubildenden verschaffen. Datenbasis hierfür ist eine vom Ludwig-Fröhler-Institut durchgeführte Studie, an der sich über 550 ehemalige Auszubildende im Handwerk beteiligt haben. Es werden Ihnen dabei **Frühindikatoren von Ausbildungsabbrüchen** vorgestellt, die Sie als „Warnsignale“ nicht übersehen sollten. Weiterhin wird darauf eingegangen, in welchem **Zeitraum** und in welcher Geschwindigkeit sich Ausbildungsabbrüche vollziehen. Im letzten Abschnitt werden Ihnen schließlich mögliche **Maßnahmen** zur Verhinderung von vorzeitigen Vertragslösungen vorgestellt.

Die Gliederung des Leitfadens erfolgt in folgenden Abschnitten:

1. **Warum ist das Thema der Ausbildungsabbrüche im Handwerk so brisant?**
2. **Welche Hauptgründe für Ausbildungsabbrüche gibt es aus der Sicht von ehemaligen Auszubildenden?**
3. **Gibt es Frühindikatoren für Ausbildungsabbrüche?**
4. **Von den ersten Anzeichen bis zur Kündigung – Wie schnell vollziehen sich Ausbildungsabbrüche?**
5. **Welche Gegenmaßnahmen können ergriffen werden?**
 - 5.1 **Maßnahmen vor Ausbildungsbeginn**
 - 5.2 **Maßnahmen während der Ausbildung**
 - 5.3 **Unterstützung durch Handwerkskammern und Innungen**

1. Warum ist das Thema der Ausbildungsabbrüche im Handwerk so brisant?

Die Investition in die Ausbildung von qualifizierten Nachwuchskräften ist eine Investition in die Zukunft des Handwerks und der einzelnen Betriebe. Durch vielschichtige Trends steht das Handwerk jedoch vor der Herausforderung, genau diese Zukunft sichern zu müssen. Es gibt einen hohen Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften, jedoch auch große Schwierigkeiten, diesen Bedarf zu decken. Dazu tragen vor allem drei **wichtige Entwicklungen** bei: Die abnehmende Anzahl von Schulabsolventen aufgrund von demografischen Entwicklungen, die hohe Anzahl an vorzeitigen Vertragslösungen während der Ausbildung und die grundsätzlich geringe Attraktivitätswirkung des Handwerks als Arbeitgeber unter Jugendlichen.

Rückläufige Zahl potenzieller Auszubildender

Durch den demografischen Wandel werden dem Ausbildungsmarkt in Zukunft immer **weniger Schulabgänger** als potenzielle Auszubildende zur Verfügung stehen. Besonders für Mittel- und Realschüler wird dabei ein starker Rückgang prognostiziert. Dies ist besonders kritisch, da diese Absolventen eine Hauptzielgruppe für die Ausbildung im Handwerk darstellen. Bereits jetzt spüren viele Betriebe die demografischen Veränderungen, da – stärker als in den vergangenen Jahren – freie Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können.

Hohe Anzahl an vorzeitigen Vertragslösungen

Eine weitere Herausforderung, die den Fachkräftemangel für das Handwerk verschärft, ist die überdurchschnittlich hohe Anzahl von vorzeitigen Vertragsauflösungen während der betrieblichen Erstausbildung. Im Jahr 2010 lag das Handwerk mit einer Lösungsquote von 28,6 Prozent über der bundesweiten Lösungsquote aller Wirtschaftsbereiche (23 Prozent).

Geringe Attraktivitätswirkung des Handwerks als Arbeitgeber

Ein weiterer Grund für die hohe Anzahl an offenen Ausbildungsstellen liegt nach einer vom Zentralverband des Deutschen Handwerks in Auftrag gegebenen Studie auch darin, dass das **soziale Ansehen** von Handwerksberufen bei Jugendlichen als **gering** eingestuft wird. Zudem kennen viele Schüler nur die gängigsten Ausbildungsberufe wie zum Beispiel Bäcker, Friseur oder



Schreiner. Dabei entgehen ihnen auch die **Entwicklungsmöglichkeiten**, die das Handwerk bietet, so dass sie das Handwerk im Vergleich zur Industrie oder dem Dienstleistungssektor als weniger attraktiv einschätzen.

Durch diese drei Entwicklungen steigt die **Bedeutung** der einmal für das Handwerk **gewonnenen Auszubildenden** und die Notwendigkeit, belastete Ausbildungsverhältnisse nicht einfach so aufzugeben, deutlich an. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, bei aufkommenden **Konflikten zeitnah** nach einer **adäquaten Lösung** zu suchen, auf die Qualität der Ausbildung zu achten und wenn möglich auf die **Bedürfnisse der Auszubildenden** einzugehen.

2. Welche Hauptgründe für Ausbildungsabbrüche gibt es aus der Sicht von ehemaligen Auszubildenden?

Bei bedrohten Ausbildungsverhältnissen stellt der erste Schritt in die richtige Richtung die Erkenntnis dar, welche Gründe zu den aktuellen Spannungen im Ausbildungsverhältnis geführt haben. Dabei sind drei Phasen wichtig:

1. Werden Sie sich darüber klar, bezüglich welcher Punkte Sie sich künftig eine Veränderung seitens Ihres Azubis wünschen.
2. Beenden Sie Ihre Überlegungen an dieser Stelle nicht, sondern arbeiten Sie weiter an einer Problemlösung und gehen Sie über zu Punkt 3.
3. Versuchen Sie auch herauszufinden, ob Ihr Azubi mit dem Ausbildungsverhältnis zufrieden ist und ob auch er Wünsche bezüglich einer künftigen Veränderung an Sie richten möchte.

Nachfolgend haben wir für Sie anhand einer empirischen Umfrage unter ehemaligen handwerklichen Auszubildenden die Hauptgründe zusammengestellt, die diese Jugendlichen zum Abbruch der Ausbildung bewegen haben. Durch diese Ausführungen möchten wir Sie unterstützen, bei Ihren Nachforschungen Punkte zu entdecken, die auch Ihren Azubi im aktuellen Ausbildungsverhältnis belasten könnten. Die Hauptgründe werden dabei in **fünf Kategorien** untergliedert: **betriebliche**, **vertragliche**, **schulische**, **persönliche** und **gesundheitliche** Gründe. Meist ist jedoch nicht ein einzelner Grund aus einer der fünf Kategorien für den Ausbildungsabbruch verantwortlich, sondern eine Kombination von mehreren Ursachen.

Betriebliche Gründe

Viele Jugendliche leiden während ihrer Ausbildung an **Konflikten mit Kollegen** oder dem **Vorgesetzten**. In einigen wenigen Fällen geht dies sogar so weit, dass die Auszubildenden von Mobbing am Arbeitsplatz sprechen. Damit in Zusammenhang steht sicherlich, dass die Jugendlichen sehr häufig ein schlechtes Betriebsklima als Grund für den Abbruch der Ausbildung angeben. Von einem Großteil der Jugendlichen wird dabei auch eine **fehlende Kommunikation** am Arbeitsplatz bemängelt. Gerade dadurch werden aber wiederum Missverständnisse begünstigt, bestehende Konflikte verschärft oder neue Konflikte geboren.

Neben Aspekten, die dem Bereich des Betriebsklimas zuzuordnen sind, lösen nicht weniger Jugendliche das Ausbildungsverhältnis aufgrund der **übertragenen Tätigkeiten** oder der **Umstände**, unter denen bestimmte Tätigkeiten zu verrichten waren. Bezüglich der übertragenen Tätigkeiten kritisierten die ehemaligen Auszubildenden, dass sie während ihrer Arbeitszeit überwiegend **ausbildungsfremde Tätigkeiten** und/oder **Routinetätigkeiten** erledigen mussten, sodass sie wenig Neues hinzulernen konnten. Darüber hinaus machte den Jugendlichen der oftmals hohe **Zeit- und Leistungsdruck** zu schaffen. Dies könnte viele Jugendliche überfordert haben – vor allem, da diese noch nicht gelernt haben dürften, adäquat mit Stress umzugehen.

Vertragliche Gründe

Wie bereits oben erwähnt, liegt einer der wichtigsten Gründe für die Vertragslösung aus Sicht der Jugendlichen in häufig zu



leistenden **ausbildungsfremden Tätigkeiten**. Die ehemaligen Auszubildenden führen zudem auch an, dass ihnen **fachliche Ausbildungsinhalte** im Betrieb **nicht ausreichend vermittelt wurden**. In diesen beiden Punkten spiegelt sich die Befürchtung der Jugendlichen wider, dadurch den Anforderungen des künftigen Arbeitsmarktes nicht genügen zu können und somit später schlechtere Chancen als andere ausgebildete Fachkräfte zu haben. Als Abbruchgründe werden darüber hinaus, wenn auch mit geringerer Häufigkeit, unbezahlte **Überstunden**, ungünstige **Arbeitszeiten** sowie **Pausen- und Urlaubsregelungen** und die Missachtung des **Jugendarbeitsschutzgesetzes** genannt.

Schulische Gründe

Während aus Sicht der Jugendlichen betriebliche und vertragliche Probleme sehr ernst genommen werden und Ausbildungsabbrüche auch letztlich häufig einleiten, werden Probleme aus der Rubrik der

schulischen Gründe nur selten als abbruchsrelevant eingestuft. In wenigen Fällen nennen die Jugendlichen ihre **schlechten Leistungen** oder **schulische Überforderung**

dafür (mit-) verantwortlich, dass sie die Ausbildung beendet haben. Dies könnte natürlich auch daran liegen, dass ein



Eingestehen derartiger Probleme auch ein Eingestehen des eigenen Scheiterns nach sich zieht, was vielen Jugendlichen sicherlich schwerfallen dürfte.

Persönliche Gründe

Auch persönliche Gründe aufseiten der Jugendlichen führen – wenn auch im Vergleich zu den anderen Rubriken seltener – zu Vertragslösungen. Dabei ist ein Grund darin zu sehen, dass es sich bei der ergriffenen Ausbildung schlichtweg **nicht** um den **Wunschberuf** des Jugendlichen handelte. Da die Jugendlichen die ergriffene Ausbildung somit häufig nur als Notlösung betrachten, wechseln sie nach Erhalt anderer Optionen. Weitere aber wiederum eher seltene Gründe für Vertragsauflösungen sind **falsche Berufsvorstellungen der Jugendlichen** und den damit verbundenen Arbeitstätigkeiten sowie die Unvereinbarkeit von privaten und beruflichen **Wertvorstellungen**.

Gesundheitliche Gründe

Die empirische Studie des Ludwig-Fröhler-Instituts ergab, dass nur in ca. einem Prozent aller Fälle gesundheitliche Gründe für einen Ausbildungsabbruch verantwortlich sind. Falls es in den wenigen Fällen doch dazu gekommen ist, waren durch die Arbeit **ausgelöste Erkrankungen** und **Allergien** dafür ausschlaggebend.

Auf einen Blick: Hauptgründe für Vertragsauflösungen

- belastendes Betriebsklima & fehlende Kommunikation im Betrieb
- den Azubi übertragene Tätigkeiten
- Umstände, unter denen Tätigkeiten ausgeführt werden müssen (z. B. Zeit- und Leistungsdruck)
- ergriffene Ausbildung entsprach nicht dem Wunschberuf des Jugendlichen

3. Gibt es Frühindikatoren für Ausbildungsabbrüche?

Diese Frage kann mit „Ja“ beantwortet werden. Die Untersuchungsergebnisse des Ludwig-Fröhler-Instituts konnten zeigen, dass viele Betriebe vor einem Ausbildungsabbruch ähnliche Anzeichen wahrnehmen. Da es wichtig ist, bei bedrohten Ausbildungsverhältnissen schnell eine Lösung zu finden, kommt den Frühindikatoren eine große Bedeutung zu. Denn durch die Kenntnis der Frühindikatoren verschaffen Sie sich und Ihrem Betrieb einen entscheidenden Zeitvorsprung.

Frühindikatoren für Ausbildungsabbrüche

- häufiges unentschuldigtes Fehlen
- Desinteresse und Lustlosigkeit
- häufige Krankmeldungen
- über einen längeren Zeitraum krankheitsbedingte Fehlzeiten
- unzureichende Leistungen in der Berufsschule
- wiederholte Unpünktlichkeit

Sollten Sie einen oder mehrere dieser Faktoren in Ihrem Ausbildungsverhältnis bereits mehrfach wahrgenommen haben, kann dies ein Zeichen dafür sein, dass etwas nicht in Ordnung ist. Vielleicht kennen Sie die Ursache bereits, vielleicht auch nicht. In beiden Fällen sollten Sie die **Situation** jedoch **ernst nehmen** und der Ursache auf den Grund gehen sowie möglichst **zeitnah** nach einer **Lösung suchen**.

4. Von den ersten Anzeichen bis zur Kündigung – Wie schnell vollziehen sich Ausbildungsabbrüche?



Viele Ausbildungsabbrüche vollziehen sich so **schnell**, dass den Betrieben **nicht genügend Zeit** bleibt, um angemessen **reagieren** zu können. Für

einige Ausbildungsverhältnisse bedeutet dies sogar, dass sie nur einen Monat kritisch bleiben, bevor der endgültige Entschluss gefasst wird, sie zu beenden.

„Bei ca. 50 Prozent aller Vertragslösungen vergehen nicht mehr als zwei Monate von den ersten Überlegungen bis hin zum endgültigen Abbruch.“

(Greilinger, 2013)

Diese Erkenntnis zeigt, wie wichtig es ist, offen für die Wahrnehmung der Frühindikatoren zu sein und mit entsprechenden Maßnahmen möglichst schnell auf diese zu reagieren.

Zeitpunkt des Abbruches

Nach allgemeiner Auffassung handelt es sich bei Ausbildungsabbrüchen um ein Phänomen der Probezeit. Dem ist jedoch nicht so. Die Umfrage des Ludwig-Fröhler-Instituts zeigt, dass zwar **ein Drittel** aller Ausbildungsabbrüche in die **Probezeit** entfallen, genau so viele aber noch **während des ersten und sogar noch während des zweiten Ausbildungsjahres** auftreten. Dies zeigt, dass sich Betriebe nach der Probezeit nicht in Sicherheit wiegen dürfen, da es mit gleicher Häufigkeit auch noch danach zu einer vorzeitigen Vertragslösung kommen kann. Besonders problematisch an späten Ausbildungsabbrüchen, z. B. im 2. Lehrjahr, ist, dass bereits viel in die fachliche wie persönliche Entwicklung des betroffenen Jugendlichen investiert wurde und der Abbruch genau dann stattfindet, wenn der Jugendliche durch produktive Tätigkeiten im Betrieb erstmals einen Teil dieser Investitionen wieder zurückerwirtschaften könnte. Grundsätzlich stellt sich aber bei allen drohenden Abbrüchen – egal in welchem Ausbildungsjahr – die Frage nach Möglichkeiten, diese zu verhindern. Darauf soll im folgenden Abschnitt eingegangen werden.

5. Welche Gegenmaßnahmen können ergriffen werden?

Die dringliche Frage, die sich nun stellt, ist jene nach den **Möglichkeiten**, drohenden **Ausbildungsabbrüchen entgegenzuwirken**. Durch die Geschwindigkeit, mit der sich Ausbildungsabbrüche vollziehen, zeigt sich die Notwendigkeit eines Maßnahmenrepertoires, das schnell und effektiv eingesetzt werden kann. Die Maßnahmen, die im Folgenden vorgestellt werden, lassen sich in zwei Kategorien unterteilen: Maßnahmen, die **präventiv** vor Ausbildungsbeginn notwendig erscheinen, um den Weg für ein erfolgreich verlaufendes Ausbildungsverhältnis zu ebnen und Maßnahmen, die von Betrieben **während der Ausbildung** ergriffen werden können, falls Konflikte entstehen.

5.1 Maßnahmen vor Ausbildungsbeginn

Grundsätzlich sollten Jugendliche im Rahmen der schulischen, familiären und persönlichen **Berufsvorbereitung** zu einer möglichst klaren und eindeutigen Entscheidung kommen, welchen Ausbildungsberuf sie sich wünschen. Findet dieser Berufsfindungsprozess nicht statt oder führt lediglich zu vagen Überzeugungen, so ist das Antreten einer Ausbildungsstelle bereits vorab risikobehaftet. Gleichmaßen sollten sich Betriebe, die einen Ausbildungsvertrag schließen, sicher sein, den Bewerber persönlich, aufgrund seiner Vorbildung und seines Auftretens für geeignet zu halten. Dieses beiderseitige Einvernehmen reduziert die Gefahr eines Ausbildungsabbruches, ist aber in der Praxis nicht immer selbstverständlich durch beide Parteien gegeben. Doch wie kann man dies erreichen?

Schüler sollten **möglichst früh** mit Unternehmen in **Kontakt** treten, Informationen zum **Ausbildungsberuf**, den **Arbeitstätigkeiten**, den **Anforderungen** und **Ausbildungsbetrieben** sammeln. Als einzelner Betrieb können auch Sie dazu beitragen, den Entscheidungsprozess der Schüler zu unterstützen. Eine der erfolgversprechendsten Maßnahmen in diesem Zusammenhang sind **Betriebspraktika**. Während dieser Zeit können die Jugendlichen sowohl den Ausbildungsberuf als auch den Ausbildungsbetrieb und mögliche Kollegen kennenlernen. Als Betrieb erhalten Sie dabei einen realistischen Eindruck, ob der Jugendliche in Ihr Unternehmen passt und Ihren Anforderungen gerecht werden könnte. Wichtig ist jedoch, dass das Praktikum nicht zu kurz ist, d.h. nach Möglichkeit mindestens zwei Wochen dauert, um dem Praktikanten auch die Möglichkeit zu geben, mit seinen Aufgaben zu wachsen und sich entwickeln zu können. Nur so erhalten Sie auch einen Eindruck von seiner Lernfähigkeit und -willigkeit.

Beispiel

Bevor ein Bewerber einen **Ausbildungsvertrag** angeboten bekommt, ist es für ihn **verpflichtend**, ein **zweiwöchiges Praktikum** in Ihrem Betrieb absolviert zu haben. In diesem Zeitraum sollte er Aufgaben aus dem späteren Arbeitsbereich unter Anleitung übertragen bekommen haben, wobei Sie z. B. beobachten können, welche Kompetenzen er dafür mitbringt.

Weiterhin helfen **Präsentationen** im Rahmen von schulischen **Informationsveranstaltungen** oder das Anbieten von **Betriebsbesichtigungen** in Kooperation mit Schulen, dass sich Jugendliche ein Bild über mögliche Ausbildungsberufe machen können. Ihnen als Betrieb nutzen diese Möglichkeiten auch, da Sie dadurch als Arbeitgeber bekannter und attraktiver

werden. Gleichzeitig entfalten diese Maßnahmen noch eine Wirkung bis in das Ausbildungsverhältnis hinein. Jugendliche, die aufgrund dieser Maßnahmen eine Ausbildungsstelle antreten, können im Vorfeld informiertere und abgeklärtere Entscheidungen treffen und brechen dadurch später seltener die Ausbildung ab. Wichtig bei diesen Maßnahmen ist jedoch, dass Sie das **Tätigkeitsbild** des Ausbildungsberufs möglichst **realistisch vermitteln** und keine überhöhten Erwartungen wecken, damit die Auszubildenden letztendlich nicht enttäuscht werden.

Von Vorteil ist es auch, die **Eltern** in die Bewerbungsphase mit **einzubeziehen**. So ist es durchaus denkbar, diese im Rahmen des Betriebspraktikums oder zum Vorstellungsgespräch einzuladen und kennenzulernen, um so auch ein umfassendes Bild über die familiären Verhältnisse des Jugendlichen zu gewinnen.

Auf einen Blick: Maßnahmen vor Ausbildungsbeginn

- verpflichtende Betriebspraktika
- Präsentation des Ausbildungsberufs/-betriebs im Rahmen schulischer Informationsveranstaltungen
- Betriebsbesichtigung in Kooperation mit Schulen
- Einbezug der Eltern in die Bewerbungsphase

5.2 Maßnahmen während der Ausbildung

Die Maßnahmen, die vor der Ausbildung ergriffen werden können, unterstützen zwar die Rekrutierung der „richtigen“ Auszubildenden, können aber nicht ausschließen, dass **während der Ausbildung** dennoch Konflikte entstehen. Sollte dies der Fall sein, gibt es auch hierfür verschiedene Maßnahmen, um bedrohte Ausbildungsverhältnisse zu retten. Diese können in vier Kategorien eingeteilt werden: **Gespräche**, **Nachhilfemaßnahmen**, **disziplinarische Maßnahmen** und **weitere Maßnahmen**.

Gespräche



Besonders wichtig ist es, bei entstehenden Konflikten das **Gespräch** zu suchen. Dabei sollten Sie nicht nur mit dem Auszubildenden über die Probleme sprechen, sondern auch

außenstehende Personen einbinden. Die Studie des Ludwig-Fröhler-Instituts zeigte, dass es besonders erfolgversprechend ist, die **Eltern** bzw. den **Partner** des Auszubildenden in die Lösungsfindung einzubeziehen. Aber auch die **Kollegen**, andere Auszubildende oder Gesellen müssen angehört und mit eingebunden werden. Sie alle können eine weitere Sichtweise des Konflikts in die Diskussion einbringen. Grundsätzlich muss dem Auszubildenden dabei das Gefühl vermittelt werden, dass seine Probleme und seine Sichtweise ernst genommen werden. Dies ist jedoch nicht immer einfach, besonders wenn sich Konflikte im Betrieb schon manifestiert haben. Für diesen Fall gibt es die Möglichkeit, außenstehende Personen, wie zum Beispiel **Berufsschullehrer**, **Berater der Arbeitsagentur** und vor allem **Ausbildungsberater der Handwerkskammer** einzubinden. Diese können als unparteiische Vermittler agieren und oft durch eine neutrale Sicht zur Lösung des Konfliktes beitragen.

Nachhilfemaßnahmen

Diese Maßnahmen können einerseits zur Reduzierung von **schulischen Defiziten**, zum Beispiel in Mathematik oder Deutsch, eingesetzt werden, andererseits aber auch konkret die Verbesserung von sozialen Kompetenzen bezwecken. So sind besonders Schulungen zum Thema **Konfliktbewältigung** hilfreich, um die hohe Vertragslösungsquote in der betrieblichen Erstausbildung zu senken. Hier lernen die Jugendlichen, Konflikte zu erkennen, zu benennen, ihre eigene Rolle wahrzunehmen und Strategien zur Konfliktbewältigung einzusetzen. Jedoch sollte nicht nur der Auszubildende dieses Angebot wahrnehmen, da oft mehrere Mitarbeiter im Betrieb von der Problemsituation betroffen sind. Auch die Ausbildung einzelner Mitarbeiter als Mediatoren kann sich als sinnvoll erweisen, da ausgebildete Streitschlichter das Arbeitsklima positiv und dauerhaft mitgestalten können. In einigen Fällen wären auch Schulungen der Betriebsinhaber mit dem Ziel, die eigenen Gesprächs- und Personalführungskompetenzen zu verbessern, hilfreich.

Beispiel

Am Anfang der Ausbildung bzw. der Arbeitstätigkeit im Betrieb wird jedem **neuen Mitarbeiter** ermöglicht, an einer **Schulung** zum Thema **Konfliktbewältigung** teilzunehmen. So lernt jeder Mitarbeiter Lösungsstrategien zur Bewältigung von Konflikten kennen und kann von Beginn an dazu beitragen, dass kritische Situationen möglichst schnell beigelegt werden oder gar nicht erst entstehen.

Disziplinarische Maßnahmen

Notwendig zur Konfliktbewältigung ist eine **offene Aussprache** mit dem betroffenen Jugendlichen.

Hierin können Differenzen adressiert und diskutiert werden, was als erster Schritt zur Problemlösung angesehen werden kann. Nichtsdestotrotz müssen dauerhaftes Fehlverhalten und Abweichungen von Vereinbarungen auch weitere Konsequenzen nach sich ziehen, z.B. durch **mündliche oder schriftliche Verwarnungen** oder einem **Nachholen von Fehlzeiten**. Diese Konsequenzen zeigen den Jugendlichen, dass ihr Verhalten nicht folgenlos bleibt. Im Nachhinein „*wünschen sich einige wenige Jugendliche auch eine strengere Hand*“ (Greilinger, 2013) zur Verhinderung des Ausbildungsabbruches, so die Untersuchung des Ludwig-Fröhler-Instituts. Dadurch würde es den Jugendlichen vielleicht einfacher fallen, sich diszipliniert zu verhalten.

Weitere Maßnahmen

Nach Ansicht der vom Ludwig-Fröhler-Institut befragten Azubis zählt zu den effektivsten Maßnahmen **Aufmerksamkeit und Verständnis** für die Jugendlichen und ihre Probleme. Zudem hätten sie sich auch insgesamt mehr **Anerkennung und Lob für die**



geleistete Arbeit gewünscht. Diese Art von Wertschätzung mag vielleicht selbstverständlich klingen, ist aber in den wenigsten Fällen gegeben bzw. wird als nicht ausreichend von den Auszubildenden wahrgenommen. Dabei steigern diese Maßnahmen nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit, sondern tragen zu einem besseren Betriebsklima bei und motivieren die Angestellten zu mehr Leistung.

Beispiel

Eine Möglichkeit, über die den Auszubildenden mehr **Aufmerksamkeit** geschenkt und **Anerkennung** ausgesprochen werden kann, bieten offizielle **Mitarbeitergespräche**, die in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden. Innerhalb dieser Gespräche können sowohl Ausbilder als auch Auszubildende über die vergangene Zeit reflektieren und ansprechen, welche positiven und weniger positiven Veränderungen sich in den Verlauf der Ausbildung ‚eingeschlichen‘ haben. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass den Jugendlichen Entwicklungspotenziale aufgezeigt werden.

Auch die **Verbesserung der Qualität der Ausbildung** stellt eine notwendige betriebliche Maßnahme dar, um die Auflösung von Ausbildungsverträgen zu verhindern. So gilt es stets zu überprüfen, ob die entsprechenden Inhalte, die in der Ausbildungsord-

nung vorgesehen sind, dem Auszubildenden im Betrieb vermittelt werden. Ebenso ist wichtig, dass die mit der Ausbildung betrauten Mitarbeiter entsprechende Kompetenzen und Fähigkeiten zur Wissensvermittlung aufweisen. Die Weiterbildung der Ausbilder sollte deshalb nicht vernachlässigt werden.

**Auf einen Blick:
Besonders wirksame Maßnahmen während der
Ausbildung**

- offene Aussprachen
- Einbeziehung verschiedener Personengruppen (z.B. Eltern, Partner oder Berater der Handwerkskammer)
- Schulungen zur Konfliktbewältigung
- Entgegenbringen von Aufmerksamkeit und Verständnis, sowie Anerkennung und Lob
- Verbesserung der Ausbildungsqualität

5.3 Unterstützung durch Handwerkskammern und Innungen

Da das Angebot der Handwerkskammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften vielen Betrieben unbekannt ist, möchten wir Sie an dieser Stelle noch einmal insbesondere darauf aufmerksam machen. Denn die Handwerkskammern und Innungen versorgen Sie als Ausbildungsbetrieb nicht nur mit **Informationen zu den verschiedenen Aspekten der Berufsausbildung**, sondern **stehen Ihnen auch bei Problemen und Konfliktsituationen zur Seite**. Innungen besitzen oftmals sogar Schlichtungsstellen für Lehrlingsstreitigkeiten. Ziehen Sie sich bei Problemen also nicht zurück, sondern sprechen Sie einfach den für Sie zuständigen Ausbildungsberater oder Lehrlingswart an. Aber nicht nur Sie als Betriebsbetriebe können sich mit Ihren Anliegen und Fragen an Ihre Handwerkskammer oder Innung wenden, sondern **auch Ihre Auszubildenden** finden dort Unterstützung bei Fragen rund um die Ausbildung.

Dieser Leitfaden kann Ihnen nur Hinweise und Anregungen hinsichtlich möglicher Lösungen und Hilfestellungen bei der Auseinandersetzung mit dem Thema Ausbildungsabbrüche geben. Er kann nicht im eigentlichen Sinne Wissen vermitteln und vor allem kein umfassendes Bild über die vielfältigen Möglichkeiten und Grenzen von Maßnahmen gegen Ausbildungsabbrüche geben. Auch kann der Einzelfall nicht allein anhand dieses Leitfadens ausreichend gewürdigt werden.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der männlichen und weiblichen Personenbezeichnung verzichtet. Die Verwendung der männlichen Form schließt die weibliche Form natürlich mit ein.

Dieser Leitfaden steht online zur Verfügung:

http://www.lfi-muenchen.de/lfi/moe/cms/main/ASSETS/bwl_pdfs/LFI_bwl_Leitfaden_Verhinderung_Ausbildungsabbruch.pdf

Autoren: Andrea Greilinger und Michaela Lobmayer

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Urheberrechtsangabe zu den verwendeten Bildern: © imageteam – Fotalia.com

2014

**Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften
Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (DHI)**

Gefördert durch:



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer