

## **Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben**

Im dualen Berufsbildungssystem werden jedes Jahr zahlreiche Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst. Mit einer im Vergleich überdurchschnittlich hohen Drop-Out-Quote ist das Handwerk allerdings besonders von Ausbildungsabbrüchen betroffen. In Anbetracht tendenziell rückläufiger Schulabsolventenzahlen und eines drohenden Fachkräftemangels stellt dies die Betriebe vor ein Spannungsfeld mit Handlungsbedarf.

Im Falle von Unstimmigkeiten oder eines sich ankündigenden Ausbildungsabbruchs haben Betriebe sowie Auszubildende die Möglichkeit, auf Unterstützungsleistungen von Handwerkskammern zurückzugreifen. Beispielsweise versuchen die sog. Ausbildungsberater intervenierend einzugreifen, um zwischen den Parteien zu schlichten und den Fortbestand des Ausbildungsverhältnisses zu sichern. In Zusammenhang mit diesem Betätigungsfeld entstehen für die Kammern allerdings auch zahlreiche Fragen, die diese Untersuchung zu klären versucht.

Da sich nur ein Teil der Betriebe bzw. der Auszubildenden bei einem zu befürchtenden Ausbildungsabbruch an die Handwerkskammer wendet, ist meist nur anhand von Einzelfällen bekannt, woran die Ausbildungsverhältnisse scheitern. Mit dieser empirischen Untersuchung soll deshalb anhand einer großen Stichprobe von betroffenen Betrieben und ehemaligen Auszubildenden überprüft werden, was in der Breite die Hauptgründe für die vorzeitigen Vertragslösungen sind. Weiterhin soll geklärt werden, ob und mit welcher Unterstützungsleistung es Handwerkskammern bestmöglich schaffen, gegen Ausbildungsabbrüche vorzugehen.

Zusammenfassend lässt sich in der Gegenüberstellung der Angaben der befragten Betriebe sowie der befragten Auszubildenden dieser Studie festhalten, dass sich sehr deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung zeigen, welche Faktoren zur Lösung des Ausbildungsverhältnisses geführt haben. Während die betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen eher Abbruchsursachen nennen, die die ehemaligen Auszubildenden „belasten“, sehen die Jugendlichen die Ursachen für den Abbruch eher in Missständen, die betrieblicherseits vorliegen.

Aus Sicht der Betriebe kam es wegen unzureichender betrieblicher sowie schulischer Leistungen, unentschuldigter Fehlzeiten, Unpünktlichkeit, fehlender Motivation, familiärer Probleme und falschen Berufsvorstellungen der Jugendlichen zum Ausbildungsabbruch.

Die Hauptursachen, die die ehemaligen Auszubildenden anführen, sind belastende Betriebsklimata (Konflikte mit Kollegen, nicht ausreichende Kommunikation, Mobbing) sowie übertragene Tätigkeiten und Umstände, unter denen diese Tätigkeiten erledigt werden sollen (vorwiegend Routinetätigkeiten, Zeit- und Leistungsdruck, häufig ausbildungsfremde Aufgaben, häufige und/oder unbezahlte Überstunden). Zudem kamen viele Abbrüche zustande, weil es sich bei der ergriffenen Ausbildung lediglich um die „Second-best“-Option der Jugendlichen handelte. Da die Jugendlichen keine Möglichkeiten hatten, den Wunschberuf zu ergreifen, wurde die jeweilige Ausbildung als Übergangslösung angetreten, bis sich weitere Chancen auftaten.

Im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Abwendung von vorzeitigen Vertragslösungen kann anhand der Studie abgeleitet werden, dass Betriebe sich bereits vor dem Ausbildungsbeginn eine Verbesserung der sozialen Kompetenzen der Jugendlichen und ihrer schulischen Vorkenntnisse wünschen. Zudem sehen sie die Jugendlichen in der Pflicht, sich im Vorfeld intensiver mit den Rahmenbedingungen sowie Anforderungen während einer Ausbildung auseinanderzusetzen und entsprechend zu klären, welchen Beruf sie für sich wollen. Dies kann ihrer Meinung nach am besten im Rahmen der schulischen Berufsorientierung und im Kontakt mit Ausbildungsbetrieben geschehen.

Im Gegensatz dazu sind die befragten Auszubildenden der Ansicht, dass mehr Informationen über den Ausbildungsbetrieb sowie die Anforderungen und Tätigkeiten im Ausbildungsberuf vor dem Ausbildungsbeginn hilfreich zur Vorbeugung von Ausbildungsabbrüchen sind. Aus diesem Ergebnis der Befragung kann abgeleitet werden, dass einerseits die Schulen und Eltern in der Pflicht sind, zukünftig ihrem Bildungs- bzw. Erziehungsauftrag besser nachzukommen, andererseits natürlich aber auch Ausbildungsbetriebe und Jugendliche selbst. Um sich gegenseitig kennenzulernen, sollte jedem Vertragsschluss daher mindestens ein Praktikum bzw. ein Probearbeiten vorausgehen.

Während der Ausbildung versuchen die meisten Ausbilder in erster Linie über klärende Gespräche mit allen am Ausbildungsprozess Beteiligten sowie den Eltern der betroffenen Jugendlichen in Kontakt zu treten. Dabei erteilen viele auch mündliche Abmahnungen oder bieten diverse Nachhilfemaßnahmen an. Außerdem versuchen sie, mehr Aufmerksamkeit und Verständnis für die Jugendlichen aufzubringen und dadurch die Problemsituation zu entschärfen. Wohingegen ihre eingesetzten Maßnahmen ihrer eigenen Meinung nach nicht in 100 Prozent der Fälle die erhoffte Wirkung zeigten und weshalb sie diese nicht immer in gleichem Maße als sinnvoll einstufen, sind dies genau die Maßnahmen, die sich die Jugendlichen noch deutlicher gewünscht hätten. Sie geben nämlich an, dass ihnen in ihren Fällen gerade mehr Aufmerksamkeit und Verständnis sowie Lob und Anerkennung wichtig gewesen wäre. Dabei prangern sie an, dass dies von den Betrieben zu wenig gezeigt wurde. Zudem wünschten sie sich damals eine Verbesserung der Ausbildungsqualität. Als sehr sinnvoll stufen sie offene Aussprachen und das Hinzuziehen der Eltern und des Partners sowie von Kollegen und Berufsschullehrern ein. Im Hinblick auf die Arbeit von Handwerkskammern zeigte sich in beiden Stichproben eine große Nachfrage: Obwohl lediglich 13 Prozent der befragten Azubis und acht Prozent der befragten Betriebe während der Konfliktsituation den Kontakt zu den Ausbildungsberatern suchten, hätten 35 bzw. 17 Prozent dies im Nachhinein für nützlich erachtet. Auch im Bereich des Anbietens von Schulungen zum Thema Konfliktbewältigung, der Weiterbildung von Ausbildern und im Bereich der Mediation besteht großes Potential für die Kammern, den Betrieben sowie Jugendlichen zu einer Verbesserung der Ausbildungssituation zu verhelfen.

Insgesamt wird aus den Ergebnissen auch deutlich, dass Ausbildungsabbrüche nur durch eine entsprechende Selbstreflexion und ein gegenseitiges aufeinander Zugehen verhindert werden können: Während sich Jugendliche häufig ihres eigenen Beitrages zur Entstehung der kritischen Situation nicht bewusst sind, müssten sie sich ihre eigenen Fehler eingestehen. Handwerksbetriebe sollten ihrerseits abwägen, inwiefern sie den Jugendlichen mehr Entgegenkommen zeigen können, ohne den Betriebsprozess und das Betriebsklima zu gefährden. Ferner müssen sie die Ausbildung von Jugendlichen verstärkt als zentrale Aufgabe verstehen, sodass die Jugendlichen nicht im Betriebsprozess, den Aufträgen und sonstigen Erfordernissen untergehen.

Die vollständige Publikation „Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben“ steht ab sofort unter [http://lfi-muenchen.de/lfi/moe/cms/main/ASSETS/bwl\\_pdfs/LFI\\_bwl\\_Ausbildungsabbruch.pdf](http://lfi-muenchen.de/lfi/moe/cms/main/ASSETS/bwl_pdfs/LFI_bwl_Ausbildungsabbruch.pdf) kostenfrei zum Download zur Verfügung.

Kontakt: Ludwig-Fröhler-Institut  
Andrea Greilinger  
Max-Joseph-Str. 4  
80333 München  
T: +49 (0)89 - 51 55 60 - 84  
F: +49 (0)89 - 51 55 60 - 77  
E-Mail: greilinger@lfi-muenchen.de