

Im Jahr 2015 wurde in Deutschland (und in unserer Region) fast jeder vierte Ausbildungsvertrag wieder gelöst – kein Wunder, dass das Thema Ausbildungsabbruch zunehmend Beachtung findet. Mit der vorliegenden Handreichung möchten wir unsere Ausbildungsbetriebe für die Ursachen von Ausbildungsabbrüchen sensibilisieren, auf rechtliche, unternehmerische und persönliche Folgen eines Ausbildungsabbruches eingehen und Lösungsansätze zur Vermeidung vorzeitiger Auflösungen aufzeigen.

Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

Eine Handreichung für
Ausbildungsbetriebe der
IHK Trier



Inhaltsverzeichnis

Ausbildungsabbrüche und Vertragslösungen - ein weitverbreitetes Problem	2
Gründe für Ausbildungsabbrüche	2
Wie kann ein Ausbildungsabbruch oder eine Vertragslösung vermieden werden?	4
Was tun, wenn sich ein Abbruch oder eine Vertragslösung nicht vermeiden lässt?	6
Mögliche Folgen eines Abbruches für Betriebe und Auszubildende	7
Wann kann ein Schlusstrich unter ein Ausbildungsverhältnis sinnvoll sein?	8
Hier finde ich Hilfe: Informationen, externe Unterstützungs- und Beratungsangebote	8

Industrie- und Handelskammer (IHK) Trier
Herzogenbuscher Straße 12
54292 Trier
Ansprechpartnerin: Alexandra Lossjew
Telefon: (06 51) 97 77-3 60
E-Mail: lossjew@trier.ihk.de
www.ihk-trier.de

Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen - Eine Handreichung für Ausbildungsbetriebe

▪ Ausbildungsabbrüche und Vertragslösungen – ein weitverbreitetes Problem

2015 wurde in Deutschland (und in unserer Region) fast jeder vierte Ausbildungsvertrag wieder gelöst – kein Wunder, dass das Thema zunehmend Beachtung findet und mittlerweile auch zahlreiche Hilfsangebote existieren.

Aber: Keinesfalls jede Vertragslösung führt zu einem endgültigen Ausbildungsabbruch, denn viele der jungen Menschen schließen neue Ausbildungsverträge im bisherigen oder einem anderen Beruf ab. Zwischen den Ausbildungsberufen gibt es große Unterschiede bei den Vertragslösungsquoten. Beispielsweise haben Verwaltungsfachangestellte mit 3,7 Prozent die niedrigste und Restaurantfachleute mit 51 Prozent die höchste Quote – wobei allerdings gerade im Gastronomiebereich eine hohe Bereitschaft zum Wechsel des Arbeitsplatzes besteht: Meist werden die Ausbildungen nach einer Vertragslösung nahtlos fortgesetzt.

Verschiedene Studien kommen zu dem Ergebnis, dass die Initiative zur Vertragslösung in der Hälfte der Fälle vom Betrieb ausgeht, bei 30 Prozent von den Azubis, und in 20 Prozent der Fälle trennen sich beide Parteien einvernehmlich.

▪ Welche Gründe gibt es für Vertragslösungen?

Die Gründe für Ausbildungsabbrüche sind vielfältig. Selten führt ein einziges Problem, sondern vielmehr ein Problemkomplex zur Aufgabe des Ausbildungsverhältnisses. Dabei gibt es typische Probleme, die branchenunabhängig auftreten und zwischen den Auszubildenden und ihren Ausbildern und Vorgesetzten zu Konflikten führen.

Auszubildende beklagen sich in Bezug auf ihren Ausbildungsbetrieb häufig über:

- ➔ Konflikte mit Vorgesetzten, Ausbildern oder anderen Auszubildenden,
- ➔ fachfremde Tätigkeiten,
- ➔ Unterforderung,
- ➔ Überforderung,
- ➔ Mängel in der Vermittlung von Kenntnissen,
- ➔ mangelnde pädagogische Qualifizierung der Ausbilder im Betrieb / fehlende Ausbildereignung,
- ➔ fehlende Ausbildungspläne,
- ➔ mangelhafte Vorbereitung auf Prüfungen,
- ➔ wenig Zeit für Ausbildung / für Anleitungen,
- ➔ wenig Zeit für Kommunikation,
- ➔ rüden Umgangston.

Auch sorgen rechtliche Fragestellungen regelmäßig für Zündstoff:

- Nichteinhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG),
- unbezahlte Überstunden,
- fehlende Zahlung der Vergütung,
- Verlängerung der Ausbildungszeit,
- Verkürzung der Ausbildungszeit,
- Ende der Probezeit,
- Verlängerung der Probezeit,
- Pausenregelung.

In der Berufsschule haben die Auszubildenden Probleme mit:

- Prüfungsangst,
- Lehrkräften (Konflikte),
- der Unterrichtsgestaltung der Lehrer,
- der Fachtheorie,
- Mobbing durch Klassenkameraden.

Betriebe hingegen sehen die Ursachen für Konflikte bei den Auszubildenden selbst; sie nennen:

- Fehlverhalten der Auszubildenden,
- mangelnde Motivation,
- allgemeines Desinteresse,
- Unpünktlichkeit,
- mangelnde Teamfähigkeit,
- fehlende Einordnung in betriebliche Hierarchie,
- schlechtes Sozialverhalten,
- ungenügende Primärtugenden (Hilfsbereitschaft, Respekt, Solidarität, Toleranz, Geduld etc.)
- Lernschwierigkeiten,
- Passivität / fehlende Leistungsbereitschaft des Auszubildenden,
- fehlende Ausbildungsfähigkeit / fehlender Ausbildungswille,
- persönliche Probleme des Auszubildenden (z. B. Alkohol, Drogen, Schulden, familiärer Hintergrund),
- Orientierungslosigkeit.



Charakteristisch ist, dass die Probleme eine jeweils unterschiedliche Gewichtung von den Auszubildenden und Betrieben erfahren. Beide Parteien nehmen in der Regel wechselseitig Schuldzuweisungen vor und erwarten jeweils von der anderen Seite den ersten Schritt zur Konfliktlösung.

- **Wie kann ich einen Ausbildungsabbruch oder eine Vertragslösung vermeiden?**

Mit dem Wissen um die Ursachen von Vertragslösungen, die schlimmstenfalls zu endgültigen Ausbildungsabbrüchen führen können, haben Sie die Chance, bewusst gegenzusteuern. Grundsätzlich lassen sich die Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und Vertragslösungen in die Bereiche „vor“ und „während der Ausbildung“ unterteilen.

	Einige Vorschläge zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen finden Sie hier – vielfältige weitere Hinweise können Sie beispielsweise dem Band 6 der Reihe „Berufsbildungsforschung“ des BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) unter www.bmbf.de/pub/Band_6_Berufsbildungsforschung.pdf entnehmen.
---	--

Vor der Ausbildung:

- ⇒ Nicht jeder Ihnen auf Anhieb sympathische Jugendliche ist auch tatsächlich für den Ausbildungsberuf geeignet, den Sie in Ihrem Unternehmen anbieten. Achten Sie in Ihrem Auswahlverfahren deshalb besonders genau darauf, dass Ihr Bewerber die notwendigen Voraussetzungen für den Ausbildungsberuf mitbringt.

Sie sind sich trotzdem nicht ganz sicher, ob Sie und Ihr möglicher Azubi auch wirklich glücklich miteinander werden? Dann versuchen Sie es doch zunächst mit einem Praktikum und/oder einer Einstiegsqualifizierung. So können sich beide Seiten unverbindlich näher kennenlernen und herausfinden, ob sie zueinander passen - bzw. ob der potenzielle Auszubildende neben der Eignung für die Ausbildung auch Freude an seinem künftigen Beruf mitbringt.

	Weitere Informationen zum Thema Einstiegsqualifizierung erhalten Sie bei: Thomas Mersch, Telefon: (06 51) 97 77-3 40, E-Mail: mersch@trier.ihk.de oder im Internet unter: http://www.ihk-trier.de/p/Einstiegsqualifizierung_EQ_mit_IHKZertifikat-2120.html .
---	---

- ⇒ Seien Sie ein attraktiver Ausbildungsbetrieb: Optimieren Sie Ihre Ausbildungsbedingungen im Betrieb, indem beispielsweise angemessene Ausbildungsvergütungen gezahlt werden und die Betreuung der Azubis während der Ausbildung sichergestellt ist.

	Mit dem IHK-Ausbildungscheck können Sie unter http://www.ausbildung-check-ihk.de/ prüfen, ob Sie ein attraktiver Ausbildungsbetrieb sind.
---	---

Während der Ausbildung:

- Mit Kenntnissen in Konfliktbewältigung und Krisenintervention können Sie bereits frühzeitig die Anzeichen von Konflikten im Betrieb erkennen und darauf angemessen reagieren.
- Häufig scheuen Azubis bei Problemen das direkte Gespräch mit ihrer Ausbilderin oder ihrem Ausbilder. Stellen Sie daher Ihren Auszubildenden von Anfang an persönliche Ansprechpartner zur Seite. Dies können Azubis höherer Ausbildungsjahre oder auch ehrenamtliche Ausbildungsbegleiter (siehe unten) sein, die während der Ausbildung direkte Unterstützung leisten können. So können Probleme schon zu einem frühen Zeitpunkt aufgefangen werden.
- Fördern Sie die sozialen Kompetenzen Ihrer Azubis, führen Sie regelmäßige Ausbildungs- und Lernzielvereinbarungsgespräche durch und greifen Sie bei Schwierigkeiten sofort helfend ein, beispielsweise durch Nachhilfeunterricht.
- Überlegen Sie sich bitte, ob es wirklich notwendig ist, sich von dem Auszubildenden zu trennen. Eventuell ist es möglich, dass Azubis im Unternehmen verbleiben, indem sie in einem anderen Ausbildungsberuf mit geringeren beziehungsweise den Neigungen eher entsprechenden Ausbildungsinhalten weiter ausgebildet werden.
- Durch spezielle persönliche Situationen können manche Azubis mit einer Vollzeitberufsausbildung überfordert sein: Denken Sie an junge Mütter, die wieder in die Ausbildung zurückkehren möchten, oder auch an Azubis, die ihre Angehörigen pflegen: Hier bietet sich häufig die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit an, bei der familiäre Verpflichtungen und Ausbildung miteinander verbunden werden können.
- Sofern vorhanden, sollte zur Unterstützung aller Beteiligten die Jugend- und Auszubildendenvertretung beziehungsweise der Betriebsrat mit in die Lösung von Problemen einbezogen werden.
- **Ganz wichtig:** Getreu dem Prinzip: „Nicht erst, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist“, sondern schon bei den ersten Anzeichen eines möglichen Ausbildungsabbruches ist es wichtig, die Ausbildungsberater der IHK zu kontaktieren. Diese haben häufiger mit solchen Fragen zu tun und können wertvolle Tipps geben, wie ein Abbruch doch noch vermieden werden kann.
- Nutzen Sie die Erfahrungen anderer: Unter dem Motto „**Abbruch vermeiden - Ausbildung begleiten**“ hat die IHK Trier einen Pool von ehrenamtlichen Ausbildungsbegleitern aufgebaut. Bei diesen Ausbildungsbegleitern handelt es sich um lebens-, berufs- und ausbildungserfahrene Menschen, die bereits aus

dem aktiven Arbeitsleben ausgeschieden sind, ihr Wissen und ihre Erfahrungen aber gerne Jugendlichen und deren Ausbildungsbetrieben zur Verfügung stellen. Spielen Jugendliche mit dem Gedanken, ihre Ausbildung abzubrechen, so versuchen die Ausbildungsbegleiter der IHK Trier auf ehrenamtlicher Basis, sie zu stützen und zu motivieren: Beispielsweise vertiefen sie den Berufsschulstoff mit ihnen, helfen bei der Prüfungsvorbereitung und fördern Sozialkompetenz und Lernmotivation.

Über die eigenen Ausbildungsbegleiter hinaus arbeitet die IHK Trier mit den Senior-Ausbildungsbegleitern der Initiative **VerA** zusammen. VerA steht für Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und ist ein bundesweites Projekt des Senior-Experten-Services (SES) Bonn und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

- ☞ Auch die Agentur für Arbeit kann Ihren Azubi beraten, ob die Ausbildung eventuell durch geeignete Unterstützungsmöglichkeiten fortgesetzt werden kann und welche Möglichkeiten offenstehen.
- **Was tun, wenn sich ein Abbruch oder eine Vertragslösung nicht vermeiden lässt?**

Azubis werden Mangelware – daher fällt es Auszubildenden mittlerweile etwas leichter, ihren Ausbildungsbetrieb zu wechseln. Wenn sich ein Abbruch oder eine Lösung des Vertrags nicht vermeiden lässt, sollten Sie nicht „die Flinte ins Korn werfen“ und keinesfalls die Konsequenz ziehen, nie wieder ausbilden zu wollen.

Bitte beachten Sie auch die rechtlichen Rahmenbedingungen eines Ausbildungsabbruches, damit keine Gefahr von Rechtsstreitigkeiten droht (vgl. §22 BBiG): Das Berufsbildungsgesetz sieht vor, dass ein Ausbildungsvertrag in der Probezeit vom Unternehmen wie Azubi jederzeit ohne Frist und ohne Angaben von Gründen gekündigt werden kann. Nach der Probezeit setzen Kündigungen laut BBiG einen wichtigen Grund voraus. Ein solcher wichtiger Grund liegt zum Beispiel vor, wenn der Betrieb seine Ausbildungspflichten vernachlässigt, wenn er gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) verstößt oder wenn die Ausbildung andere schwere Mängel aufweist (die Ausbildung fortzusetzen, muss für den Azubi unzumutbar sein). Auszubildende können mit einer Frist von vier Wochen kündigen, wenn sie einen anderen Ausbildungsberuf erlernen oder ihre Ausbildung aufgeben möchten. Darüber hinaus haben Unternehmen und Azubi die Möglichkeit, das Ausbildungsverhältnis in beiderseitigem Einverständnis mit einem sogenannten Aufhebungsvertrag aufzulösen.

In jedem Fall sollten Sie Ihren Azubi auf die rechtlichen Folgen eines Ausbildungsabbruches aufmerksam machen, der unter Umständen auch Diskussionen mit der Agentur für Arbeit hervorrufen kann. Fordern Sie Ihren Azubi bitte auch dazu auf, die Beratungsleistungen der Agentur für Arbeit in Anspruch zu nehmen.

Ist das Ausbildungsverhältnis beendet, so informieren Sie bitte die IHK darüber, damit das Ausbildungsverhältnis aus dem Ausbildungsverzeichnis gelöscht werden kann.

	Ihre Ansprechpartnerin bei der IHK Trier: Marion Fisch Telefon: (06 51) 97 77-3 10, E-Mail: marion.fisch@trier.ihk.de
---	--

▪ **Mögliche Folgen eines Abbruches für Betriebe und Auszubildende**

Mögliche Folgen können sich für beide Vertragsparteien ergeben. Diese lassen sich grob in rechtliche, allgemeine und persönliche Folgen unterteilen:

Rechtliche Folgen

Beachten Sie als Ausbildungsbetrieb bitte folgende Grundregeln bei einem Ausbildungsabbruch:

- Grundsätzlich sollte ein Ausbildungsabbruch im Vorfeld juristisch abgeklärt werden.
- Weisen Sie Ihren Azubi darauf hin, die Beratungsleistungen der Agentur für Arbeit in Anspruch zu nehmen.
- Falls ein Azubi, obwohl nicht gekündigt, nicht mehr im Betrieb erscheint, mahnen Sie einige Male an und sprechen dann eine Kündigung aus. Andernfalls läuft das Ausbildungsverhältnis für Sie mit unabsehbaren Folgen weiter.

Allgemeine Folgen

In der Regel bilden Sie aus, um mittel- bis langfristig über Fachkräfte zu verfügen. Hierfür investieren Sie im Verlaufe der Ausbildung erhebliche Ressourcen. Ein Abbruch sollte deshalb – wenn er unvermeidbar ist – so bald wie möglich im Ausbildungsverlauf geschehen.

Persönliche Folgen

Ein Ausbildungsabbruch ist sowohl für Ihren Azubi als auch für Sie als Ausbilder/-in zunächst fast immer eine menschliche Enttäuschung. Entscheiden sich Auszubildende, ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig - das heißt ohne Berufsabschluss - zu lösen, sind sie oftmals mit ihrer Ausbildungssituation unzufrieden und planen, die gleiche Berufsausbildung in einem anderen Ausbildungsbetrieb fortzusetzen. Manche hatten grundsätzlich andere Erwartungen an den Beruf und vollziehen den Abbruch, um sich beruflich neu zu orientieren. Vor diesem Hintergrund ist der Ausbildungsplatzwechsel in der Regel mit persönlichem Zeitverlust verbunden.

Darüber hinaus wird ein nicht unerheblicher Teil der Auszubildenden entweder arbeitslos oder ohne Berufsabschluss berufstätig. Treffen Jugendliche eine solche Entscheidung, haben sie nicht nur einen Bruch in ihrem Lebenslauf, sondern vor allem weitaus geringere Beschäftigungs- und Aufstiegschancen auf einem immer anspruchsvoller werdenden Arbeitsmarkt.

- **Wann kann ein Schlusstrich unter ein Ausbildungsverhältnis sinnvoll sein?**

Ein Ausbildungsverhältnis zu beenden, kann während der Probezeit sinnvoll sein, denn schließlich ist die Probezeit dazu da, dass sich beide Vertragsparteien einer gegenseitigen Prüfung unterziehen. Werden Ausbildungsverhältnisse bereits während der Probezeit beendet, können frühzeitig erkannte gesundheitliche Probleme oder auch die Erkenntnis, dass dies eben nicht die richtige Berufswahl war, die Ursache sein. Ein Schlusstrich kann in solchen Fällen durchaus sinnvoll sein, denn mit fortschreitender Ausbildungszeit werden solche Probleme nicht kleiner, sondern größer.

- **Hier finde ich Hilfe: Informationen, externe Unterstützungs- und Beratungsangebote**

Ausbildungsberater der IHK Trier

Normann Burg (06 51) 97 77-3 20

Zuständig für die Berufe: Bestattungsfachkraft, Fachkraft für Kurier, Express- und Postdienstleistungen, Fachangestellter für Markt- und Sozialforschung, Florist, Industriekaufmann, Kaufmann im Gesundheitswesen, Kaufmann für Tourismus und Freizeit, Kaufmann für Versicherungen und Finanzen, Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen, Kaufmann für audiovisuelle Medien, Kaufmann für Verkehrsservice, Kaufmann für Marketingkommunikation, Kaufmann für Dialogmarketing, Medienkaufmann, Personaldienstleistungskaufmann, Servicefachkraft für Dialogmarketing, Sportfachmann, Sport- und Fitnesskaufmann, Tourismuskauflmann, Veranstaltungskaufmann

Ausbildungsberufe des Hotel- und Gaststättenbereichs in den Kreisen Bernkastel-Wittlich, *Bitburg-Prüm, Daun und Gerolstein. *außer Altkreis Bitburg (BBS Gerolstein)

Außerhalb des Handels: Kaufmann für Büromanagement, Fachlagerist, Fachkraft für Lagerlogistik

Thomas Mersch (06 51) 97 77-3 40

Zuständig für die Berufe Ausbildungsberufe der Bereiche Metalltechnik, Elektrotechnik, Bau/Steine/Erden, Bekleidungsindustrie, Berufskraftfahrer, Brauer und Mälzer, Chemie/Physik, Druckindustrie, Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice,

Fachkraft für Abwassertechnik, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, Fachkraft für Wasserversorgungstechnik, Fachkraft für Schutz und Sicherheit, Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Maskenbildner, Fachkraft für Lebensmitteltechnik, Holzindustrie, IT-Berufe, keramische Industrie, Kunststofftechnik, Medienindustrie, Müller, Tankwart, Textiltechnik, Wein-technologie

Jürgen Thomas (06 51) 97 77-3 30

Zuständig für die Berufe Automobilkaufmann, Bankkaufmann, Buchhändler, Drogist, Gestalter für visuelles Marketing, Immobilienkaufmann, Kaufmann im Einzelhandel, Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Kosmetiker, Musikfachhändler, Servicefahrer, Verkäufer

Ausbildungsberufe des Hotel- und Gaststättenbereiches in der Stadt Trier und im Kreis Trier-Saarburg, *Bitburg-Prüm, *nur Altkreis Bitburg (BBS Trier)

Innerhalb des Handels: Kaufmann für Büromanagement, Fachlagerist, Fachkraft für Lagerlogistik

Alexandra Lossjew (06 51) 97 77-3 60

Projekt „Abbruch vermeiden - Ausbildung begleiten“, Initiative VeRa

Informationen zum Thema finden Sie auch unter:

- www.vera.ses-bonn.de, Projekt VeRa
- <https://www.qualiboxx.de/wws/dossier-ausbildungsabbrueche.php>, qualiboXX zum Thema Ausbildungsabbrüche des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB)
- www.ldbb.de kostenlose Literatur oder Fachinformationen zu Bildungsthemen in der Literaturdatenbank "Berufliche Bildung" des BiBB
- Agentur für Arbeit www.arbeitsagentur.de, Link Ausbildung/Ausbildungsabbruch