



Der Bedarf an Nachwuchs steigt – gleichzeitig haben die Ausbildungsabbrüche einen erneuten Rekordstand erreicht.



C_Production/stock.adobe.com

Abbrüche verhindern

Immer mehr Auszubildende brechen ihre Lehre ab. Das bedeutet für die Betriebe teils erhebliche Verluste. Doch für den Trend gibt es Gründe und damit Maßnahmen, die Ausbildungsbetriebe ergreifen können – sofern sie die Probleme frühzeitig erkennen.

Der Berufsbildungsbericht 2025 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) belegt, was viele Unternehmen schon gespürt haben: Die Ausbildungsabbrüche haben einen Rekordstand erreicht – drei von zehn Auszubildenden (29,7 Prozent) gaben in der repräsentativen Befragung an, ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig aufgelöst zu haben. Julian Uehlecke, Referent des Deutschen Gewerkschaftsbundes-Jugend, erläutert diesen Trend: „Es gibt viele Entwicklungen, die da am Ende mit hineinspielen. Während der Coronapandemie konnten keine Berufsausbildungsmessen und weniger Praktika stattfinden.“ Zudem sei in den letzten Jahren das Verhältnis von Angebot und Nachfrage etwas günstiger zugunsten der Auszubildenden geworden. „Das drückt auch auf Vertragslösungsquoten, weil Auszubildende nicht alles mit sich machen lassen müssen, sondern im Zweifel einen Betrieb finden, der bessere Bedingungen anbietet“, erklärt Uehlecke. Doch gerade in Zeiten des Nachwuchs- und Fachkräftemangels können es sich Unternehmen nicht leisten, Azubis zu verlieren.

Fokus Berufsorientierung

„Die Gründe für Ausbildungsabbrüche sind vielfältig. Oft starten sie schon, bevor die Ausbildung überhaupt begonnen wurde, weil vielfach die Berufsorientierung im Vorfeld nicht gut war“, führt Uehlecke weiter aus. Dem stimmt auch Anja Knoblich, Pressesprecherin der Bundesagentur für Arbeit, zu: „Man kann schon vor Start der Ausbildung viel tun, um einen Abbruch zu vermeiden: Beide Seiten sollten gut wissen, worauf sie sich einlassen.“ Oft starten junge Menschen etwas, das aus verschiedenen Gründen nicht zu ihnen passt – sei es die Tätigkeit oder der Umgang innerhalb des Betriebes. „Da hilft eine gute Berufsorientierung. Mit Praktika können die Azubis vorab den Alltag und handelnde Personen im Unternehmen kennenlernen – und auch Unternehmen haben damit eine bessere Chance, die Jugendlichen einschätzen zu können“, rät Knoblich. Und: „Es ist wie bei ganz vielen Themen im Leben: Kommunikation und Transparenz sind wichtig, damit beide Seiten voneinander wissen, was sie für Vorstellungen und Erwartungen haben. Sie müssen zusammenfinden – und zwar für eine längere Zeit.“



Einhalten der Arbeitszeiten

Zentral sind inzwischen aber auch die Bedingungen während der Ausbildung, führt Uehlecke weiter aus: „Was auf die Zufriedenheit junger Menschen drückt, sind beispielsweise viele Überstunden oder ausbildungsfremde Tätigkeiten.“ Laut Ausbildungsreport 2025 des Deutschen Gewerkschaftsbundes-Jugend, für den 9.090 Azubis befragt wurden, leisten noch immer 32,3 Prozent regelmäßig Überstunden: Es sei für die jungen Leute oft schwierig, sich dem zu widersetzen – besonders zu Beginn, aber auch zum Ende der Ausbildung, wenn die Übernahme unsicher ist. 7,5 Prozent der Befragten gaben an, keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden zu erhalten – obwohl dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Uehlecke appelliert daher an Unternehmen: „Sie sollten ihren Azubis möglichst wenig Überstunden zumuten, denn die sind in der Ausbildung nicht vorgesehen. Es gibt einen Ausbildungsrahmenplan, in dem steht, wieviel Zeit zum Erlernen der Inhalte gebraucht wird – dazu reicht meist die gewöhnliche Arbeitszeit.“

Klar Kommunizieren

Eine zusätzliche Frage sei, ob die Auszubildenden frühzeitig wissen, ob und unter welchen Bedingungen sie übernommen werden: „Es scheint, als würden die Arbeitgeber die Last der wirtschaftlichen Unsicherheit in diesen Zeiten auf den Schultern der Azubis abladen und sie besonders lange warten lassen, ob sie übernommen werden oder nicht. Da ist es sehr hilfreich, frühzeitig Klarheit zu schaffen“, findet der Referent. Die Gewerkschaftsjugend fordert eine unbefristete Übernahme aller Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung, da junge Menschen Planungssicherheit und klare Perspektiven brauchen.

Gute Betreuung

Als letzten Punkt nennt Uehlecke die Betreuung durch die Ausbilder und Ausbilderinnen: „Da sehen wir als DGB-Jugend vielfach, dass diese für viel zu viele Auszubildende gleichzeitig zuständig sind und ihnen die Zeit für den individuellen Ausbildungsprozess jedes Einzelnen fehlt. Ein gutes zwischenmenschliches Verhältnis zwischen Ausbildern und Auszubildenden minimiert das Risiko, dass Auszubildende ihren Ver-

trag vorzeitig lösen“, empfiehlt er. Auch Knoblich sagt: „Die Ausbilderinnen und Ausbilder sollten regelmäßig Rücksprachemöglichkeit geben. Das nicht aus den Augen zu verlieren, ist ganz wichtig.“ Um gegen Ausbildungsabbrüche vorzugehen, hilft laut Uehlecke: „Sprecht mit den Auszubildenden: Wo gibt es Probleme mit den Ausbildungsbedingungen? Wie lässt sich ein besseres Arbeitsklima schaffen?“

Das Paradox auf dem Arbeitsmarkt

Gleichzeitig herrscht auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein Paradox: Während die Arbeitgeber über Ausbildungsabbrüche und fehlende Bewerber klagen, finden junge Menschen keine Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Das liege daran, dass Arbeitgeber die Bewerber schnell als ungeeignet einstufen, erklärt Uehlecke: „In der jetzigen Situation, in der die Arbeitgeber laut von Fachkräftemangel sprechen, ist es der falsche Ansatz, eine Ausbildungsstelle unbesetzt zu lassen, nur weil die Betriebe die Hürden zu hoch hängen.“ Deshalb rät er: „Ausbildung ist immer eine Investition in die Zukunft, aber am Ende habe ich eine Fachkraft und wenn ich die Stelle unbesetzt lasse, habe ich am Ende keine Fachkraft.“

Obwohl die Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt um die Fachkräfte konkurrieren, stelle man zudem fest, dass Angebote der Agenturen für Arbeit, wie die assistierte Ausbildung, weniger genutzt werden. Diese zielen darauf ab, „die Kluft zwischen den Erfordernissen Ihres Betriebes und dem Potenzial Ihrer Auszubildenden zu überbrücken“. Und „gleichzeitig zeigt uns der Ausbildungsreport, dass von den Auszubildenden, die wir befragt haben, viele von anderen Betrieben abgelehnt wurden, bevor sie überhaupt ein reguläres Vorstellungsgespräch hatten.“ Das bedeutet, die jungen Leute geben ihre Bewerbung ab und „viel zu oft landet sie direkt im Papierkorb, weil behauptet wird, die Person ist nicht geeignet. Die jungen Menschen bekommen noch nicht einmal die Chance, sich persönlich zu beweisen“, kritisiert Uehlecke. Anbieten würde sich etwa eine Praktikum, damit die potenziellen Azubis in den Betrieb hineinschnuppern und sich beide Seiten gegenseitig abtasten können. „Wer diese Schritte nicht geht, wer den Aufwand scheut, der braucht sich am Ende nicht wundern, wenn der Fachkräftemangel vor der Tür steht“, schließt Uehlecke.

Deborah Baran

Anzeige



Mit mehr Tragfähigkeit
(E-Autos)

BÜTER

SCHERENHEBEBÜHNEN

Büter Hebetchnik GmbH
Emmener Straße 9 | D-49716 Meppen
Tel. 0 59 35 - 70 59-0
info@bueter.de

- Einfachscherenbühne
- Doppelscherenbühne
- Tandemscherenbühne
- Flachhubscherenhebebühne
- Bordkrane

www.bueter-hubtische.de