



Frühwarnsystem und Prävention von Ausbildungsabbrüchen

Nader Djafari, Dr. Sabine Beck (Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik)

Jeder, der selbst eine Ausbildung gemacht hat, weiß es: Die Lebensphase während einer Berufsausbildung ist eine komplizierte Zeit. Die Umstellung von den Gewohnheiten in der Schule auf das Arbeitsleben, die Adoleszenz mit allen Wirrungen und Irrungen, Ablösung vom Elternhaus, das andere Geschlecht. Es gibt viele neue Herausforderungen für einen Auszubildenden während der Lehrzeit. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass während einer Berufsausbildung manche kleinen und großen Krisen auftreten können. Die meisten Jugendlichen schaffen es, die auftretenden Schwierigkeiten selbst zu lösen, oder sich entsprechende Hilfen zu holen. Aber für eine ernst zu nehmenden Zahl von Auszubildenden können sich die Probleme und Spannungen so sehr aufschaukeln, dass sie die Ausbildung abbrechen oder vom Arbeitgeber gekündigt werden.

Die Hessische Landesregierung hat im Rahmen ihres Konzepts zur Fachkräftesicherung beschlossen, die Quote der Ausbildungsabbrecher zu reduzieren.¹ In diesem Zusammenhang ist das Programm QUABB entstanden, in dem in Hessen Auszubildende beraten und so unterstützt werden, dass sie ihre Ausbildung trotz der Schwierigkeiten nicht abbrechen, sondern erfolgreich abschließen.

Die Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter von QuABB haben von März 2009 bis zum Mai 2015 über 6400 Auszubildende beraten und unterstützt. Die Erfahrungen aus dieser Arbeit zeigen, dass ein Ausbildungsabbruch selten aus „heiterem Himmel“ stattfindet. Meistens bahnt sich die unheilvolle Entwicklung lange vorher an. Wenn die krisenhafte Entwicklung frühzeitig erkannt wird, besteht die Chance, mit weniger Aufwand die Schwierigkeiten abzuwenden.

Gibt es eine Faustformel zur Früherkennung? Ja! Auf die schwachen Signale achten und darauf eingehen!

Wenn die Probleme eskalieren, dann wird der

¹ <https://wirtschaft.hessen.de/wirtschaft/qualifizierung/fachkraeftesicherung>

„Gesamtkonzept Fachkräftesicherung Hessen“, Seite 12

Jugendliche die Ausbildung entweder selbst abbrechen, oder ihm wird wegen erheblichen Leistungsschwächen, Motivationsmangel oder wegen nicht akzeptablen Verhaltens gekündigt. Aber weit vorher ist einiges passiert. Ereignisse, die zum Teil unmerklich sichtbar waren, aber keine Beachtung fanden: Die schwachen Signale. Werden diese kleinen Ereignisse nicht registriert und bearbeitet, dann wachsen die Schwierigkeiten, es kommen Folgewirkungen hinzu. Und in einem späten Stadium kann sich der Auszubildende in einem verwirrenden Knäuel von Problemen verfangen haben.

Je früher diese Signale erkannt werden und je unmittelbarer und konsequenter auf die schwachen Signale reagiert und Gegenmaßnahmen einleitet werden, desto eher besteht die Chance, den Ausbildungsverlauf zu stabilisieren und die Ausbildung wieder in geordnete Bahnen zu bringen. Das QuABB-Team hat mit den Kooperationspartnerinnen und Partnern aus den Handwerkskammern, aus den Industrie- und Handelskammern und aus den Berufsschulen sowie aus vielen Betrieben die Themen „Früherkennung“, „schwache Signale“ u.a. diskutiert und eine Zusammenstellung von Arbeitshilfen im „Werkzeugkoffer Frühwarnsystem“ veröffentlicht.

Demnach sind folgende Signale und Zeichen zu beachten:

- Wenn plötzlich auffällige Verhaltensänderungen des Jugendlichen zu beobachten sind.
- Wenn es wiederholten Streit zwischen den Auszubildenden oder mit Vorgesetzten gibt.
- Wenn der oder die Auszubildende sich von den Kollegen und Kolleginnen abkapselt.
- Wenn das Kommunikationsverhalten sich merklich ändert oder wenig Kommunikationsbereitschaft besteht.
- Wenn Desinteresse an der Arbeitsaufgabe besteht und eine generelle Lustlosigkeit zu beobachten ist.
- Wenn geringe Frustrationstoleranz festzustellen ist.
- Wenn gravierende Veränderungen im sozialen Umfeld des Jugendlichen stattfinden, z.B. Veränderungen der Wohn-



situation, Krankheiten in der Familie, Stress mit der Freundin oder Freund etc.

Zu den messbaren Indikatoren gehören:

- Häufige Unpünktlichkeit in der Berufsschule oder im Betrieb.
- Unentschuldigtes Fehlen in der Berufsschule oder im Betrieb.
- Häufige Krankmeldungen. Häufige Müdigkeit.
- Schwache Leistungen in der Berufsschule. Fehlzeiten in der Berufsschule.
- Mangelnde Leistungen bei der praktischen Arbeit im Betrieb.

Nicht jedes dieser Ereignisse führt automatisch zu einer verschärften Krise. Trotzdem ist es empfehlenswert, auf die genannten Punkte zu achten und zu versuchen, das Problem hinter dem jeweiligen Erscheinungsbild zu verstehen. Dabei ist behutsames Vorgehen erforderlich. Oft wissen die Jugendlichen selbst nicht so genau, was los ist.

Prävention vor Krisenintervention

Früherkennung und zeitnahe Aktivitäten zur Lösung aufkeimender Probleme sind effizienter als abzuwarten und erst zu reagieren, wenn die Situation aussichtslos wird. Je mehr es gelingt, in den Prozessroutinen des Ausbildungsalltags die präventiven Vorgehensweisen regelmäßig anzuwenden und zu verankern, desto mehr wird man kräfteschonend Krisen in einer Ausbildung bewältigen können.

Von dieser Ausgangslage leiten sich zwei zentrale Annahmen ab, die der präventiven Arbeit im Programm QuABB zu Grunde liegen und die von der wissenschaftlichen Begleitung als die zwei ersten Elemente eines Frühwarnsystems benannt wurden:²

- Ein Ausbildungsabbruch bahnt sich lange vorher verdeckt an und ist kein plötzliches Ereignis.
- Ein Ausbildungsabbruch hat meist mehr als

eine Ursache. Gerade die Häufung von verschiedenen Problemlagen, Konflikten und Schwierigkeiten führt sehr oft zum Ausbildungsabbruch.

Um rechtzeitig beginnende Krisen wahrzunehmen und ihnen entgegenzuwirken, gilt es, zum einen die vorgelagerten „schwachen Signale“ eines Abbruchs aufzuspüren und zum anderen sich nach vielen Seiten umzuschauen, um alle Bereiche in den Blick zu nehmen. Gründe für Abbrüche finden sich gleichermaßen im persönlichen Umfeld der Auszubildenden wie im Betrieb und in der Berufsschule. Dabei spielt das schnelle Handeln eine entscheidende Rolle. Frey und Rodler sprechen von einer Zeitspanne von 6 Wochen bis 8 Monaten vom ersten Gedanken an Abbruch bis zum tatsächlichen Vollzug der Auflösung des Ausbildungsverhältnisses³, Greilinger von nicht mehr als 2 Monaten bei rund der Hälfte der Betroffenen.⁴

Sensibilisierung und Früherkennung

Zwei Ziele werden von den zwei Grundannahmen im Programm QuABB für die Prävention von Ausbildungsabbrüchen abgeleitet:

1. Das **Sensibilisieren möglichst vieler Akteure**, die am Ausbildungsprozess beteiligt sind, um schnell wahrnehmen und handeln zu können.
2. Die Ausrichtung auf ein breit aufgestelltes, **mehrdimensionales System der Früherkennung** mit vielen Elementen, um alle Ebenen und Bereiche in den Blick zu nehmen und Häufungen von Anzeichen zu erkennen.

Sensibilisierung der Beteiligten

Ziel der Sensibilisierung ist es, bei den Beteiligten ein Bewusstsein für das Thema Ausbildungsabbruch zu schaffen, so dass sie Anzeichen einer aufkommenden Krise erkennen und ernst nehmen. Diese Vorboten unterscheiden

³ Frey, Andreas/ Ertelt, Bernd-Joachim/ Balzer, Lars (2012): Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Grundbildung in Europa: Aktueller Stand und Perspektiven. In: Baumeler, Carmen/ Ertelt, Bernd-Joachim/ Freuy, Andreas: Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung, Landau: Empirische Pädagogik S.38

⁴ Greilinger, Andrea 2013, Ludwig-Fröhler-Institut, Forschungsinstitut im deutschen Handwerksinstitut, (HWK in Bayern, Betriebe und Azubis mit Abbrüchen). S. 78

² Werner, Bernd/ Kuse, Stefan/ Ramsauer, Kathrin (2014): Abschlussbericht Wissenschaftliche Begleitung des Modellprojektes Qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb (QuABB). Wiesbaden: HA Hessen Agentur, S. 79. (beröffentlicht im Internet: http://www.hessen-agentur.de/mm/mm001/865_QuABB_Abschluss_komplett.pdf, Abrufdatum 15.06.2015)

sich in der Art und Weise ihrer Wahrnehmbarkeit:

Es gibt messbare, objektive Indikatoren wie Schulnoten, Prüfungsergebnisse oder Fehlzeiten. Es gibt aber auch weiche, subjektiv erfassbare Indikatoren wie sinkende Frustrationstoleranz, steigende Streitlustigkeit oder Rückzug und Abkapselung.⁵

Wer sensibilisiert wen und wie?

Die Sensibilisierung der Akteure für das Thema und die benannten Indikatoren gehören zur zentralen Aufgabe der Prävention in einer Region. Dieser Prozess muss von Anfang an begleitet erfolgen. Es braucht Personen, die als Multiplikatoren für das Thema in ihren Institutionen und Arbeitsumfeld aktiv sind. Diese sind im QuABB-Programm die:

- zuständigen Ansprechpersonen an den Berufsschulen,
- zuständigen Ansprechpersonen bei den Kammern bzw. Innungen und die
- berufspädagogischen Beratungsfachkräfte der Ausbildungsbegleitung.

In der Umsetzung haben sich verschiedene Formen der Information und Kommunikation als wirkungsvoll erwiesen. Sie müssen stets an die regionalen Gegebenheiten angepasst werden.

An **Berufsschulen** sind Schulleitungen, Kollegien und die Schülerschaft der Teilzeitberufsschule zu sensibilisieren, beispielsweise durch Klassenbesuche, in Gesamt- u. Abteilungskonferenzen, durch Plakate im Schulgebäude und Klassenräumen, auf der Schulhomepage, in Einschulungsunterlagen oder bei Einführungsveranstaltungen zu

Anfang der Ausbildung und bei Tagen der offenen Tür. Gemeinsam mit der Ausbildungsberatung der zuständigen Kammern sind die Ausbildungsverantwortlichen in den **Betrieben** zu sensibilisieren, beispielsweise durch die Publikationsmedien der Kammer, bei Ausbilderkreisen und aktive Teilnahme an Veranstaltungen (Berufsbildungs-

⁵ 2009 erfolgte zu Anfang des QuABB-Projektes eine weitreichende Recherche zu Indikatoren, die in einem ersten Entwicklungsworkshop mit den Akteuren diskutiert wurden. Diese wurden 2014 mit den Indikatoren abgeglichen, die aus 5 Jahren Projektlaufzeit über die Beratungsfachkräfte beobachtet wurden. Vgl. die Arbeitshilfe „Checkliste Schwache Signale, die weiterführende Informationen auf der Projekthomepage (www.quabb.inbas.com) sowie Greilinger 2013, S. 50 u. 78 und Frey/Ertelt/Balzer (2012), S. 18

ausschüsse, Innungsversammlungen, Berufsbildungsmessen, Lehrlingswartetagen) sowie durch gesonderte Schulungen und Workshops für Ausbilderinnen und Ausbilder.⁶ Auszubildende und Eltern von Auszubildenden sind für die möglichen Herausforderung einer Ausbildung über die Teilnahme an Ausbildungsmessen, in der Berufsschule und an Elternsprechtagen in der Schule zu gewinnen.

Frühwarnsysteme

Das **Frühwarnsystem** besteht nicht nur aus dem Wahrnehmen und Bearbeiten von den „schwachen Signalen“. Hinzukommen müssen auch Instrumente, die messbare Indikatoren für Fehlentwicklungen liefern.

Die Anforderungen an ein System zur Früherkennung beanspruchen gleichzeitig Mehrdimensionalität, Sensibilität und reflektiertes Vorgehen. Zur Unterstützung der Früherkennung und schnellen Reaktion wurden im Programm QuABB Arbeitshilfen und Instrumente zusammengestellt und verbreitet, die das Erkennen von schwachen Signalen und messbaren Indikatoren ermöglichen und bearbeitbar machen. Die Anzeichen für einen möglichen Ausbildungsabbruch werden damit dokumentiert und kommunizierbar, Häufungen von Auffälligkeiten in verschiedenen Bereichen werden handhabbar und können zusammengeführt werden.

Frühwarnsysteme bestehen zu gleichen Anteilen aus einem einheitlichen System und beteiligten Personen, die es umsetzen. In jeder Region verabreden die zuständigen Ansprechpersonen für Abbruchprävention der beteiligten Institutionen und Einrichtungen, welche Elemente zur Früherkennung ausgewählt werden und stimmen das Vorgehen bei der Umsetzung ab. Dieses Verfahren begründet ein Frühwarnsystem.

Dieses System zur Früherkennung setzt auf der Grundlage verabredeter Indikatoren und Verfahren bestimmte Handlungsoptionen der beteiligten Akteure in Gang. Sie sind jedoch nicht statisch, sondern müssen regelmäßig überprüft, ausgewertet und gemeinsam weiterentwickelt werden. Die Ausgestaltung ist regionalspezifisch und vom Kooperationsnetz abhängig und dennoch gelten die Vereinbarungen Personen übergreifend für

⁶ Vgl. Handlungshilfen für Ausbildungspersonal: <http://quabb.inbas.com/publikationen/fuehren-und-motivieren-in-der-betrieblichen-ausbildung.html>

die jeweilige Institution und Einrichtung, sonst gefährdet das die Einheitlichkeit und somit die Wirksamkeit des Systems.⁷

John Hattie betont in seiner Metastudie zur Wirksamkeit von Bildungsprozessen die Bedeutung der Beziehung von Lehrenden und Lernenden⁸. Besonders bei auftretenden Krisen wird deutlich, wie belastbar ein Ausbildungsverhältnis ist; und somit grundlegend für das erfolgreiche Meistern von Hindernissen auf dem Weg hin zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Die beteiligten Akteure (insbesondere Lehrkräfte und Ausbildungsverantwortliche) sollten bei den Jugendlichen stets die jeweiligen individuellen Situationen berücksichtigen, wenn sie durch bestimmte Indikatoren auf Auszubildende aufmerksam geworden sind. Sonst kommt es zu Stigmatisierungen oder voreiligen Interpretationen.⁹ Dennoch ist frühes Erkennen und Reagieren erforderlich, damit eine Krise nicht bis zum Abbruch eskaliert. Daher ist die pädagogische Eingebundenheit eines jeden Instrumentes im Frühwarnsystem eine Voraussetzung für ein gelungenes System der Früherkennung. Diese Ambivalenz von Stringenz und Feingefühl ist auszuloten und dabei hilft die Reflexion im berufsübergreifenden fachlichen Austausch.

Ausrichtung auf ein mehrdimensionales System

Ebenso geht die Ausrichtung auf ein mehrdimensionales System zu Lasten der konsequenten Durchführbarkeit. Die Chancen rechtzeitig auf mögliche Negativentwicklungen aufmerksam zu werden, erhöhen sich, je mehr Elemente und Bereiche in die Ausgestaltung eines Frühwarnsystems einfließen. Aber die Durchführbarkeit muss den realistischen Bedingungen der Umsetzung angepasst sein.

⁷ Zum Beispiel ist ein Fehlzeitenmanagement an der Berufsschule nur dann erfolgreich, wenn alle Lehrkräfte, die in einer Klasse unterrichten, das gleiche Verfahren durchführen

⁸ Vgl. die Ergebnisse der Metastudie von John Hattie A.C. (2009): *Visible Learning. A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. London & New York: Routledge S. 280f sowie die Anlage des sqa zur Forschungsbilanz und Handlungsperspektiven (http://www.sqa.at/pluginfile.php/813/course/section/373/hattie_studie.pdf)

⁹ Vgl. hierzu auch den Hinweis zu „Fehlalarme[n]“ von Werner/ Kruse/ Ramsauer (2014), S.81.

Ertelt und Frey beschreiben die Prävention von Ausbildungsabbrüchen als eine umfassende Aufgabe, bei der Auszubildende [und weitere Akteure der Berufsbildung] ressourcenorientiert und ganzheitlich vorgehen müssen.¹⁰ Dies belegen ebenfalls die Erfahrungen der Beratungsprozesse im Programm QuABB mit bisher über 6400 Auszubildenden, die seit 2009 in Hessen begleitet wurden (Stichtag: 31.05.2015).

Gleichzeitig liegt das Problem einer erfolgreichen Prävention ursächlich in der Nachweisbarkeit ihrer Wirkung¹¹. Die Ursachen von erfolgreicher Abbruchprävention lassen sich rückblickend nicht eindeutig einer Intervention zuschreiben. Trotzdem ist klar, dass Krisen und Konflikte sich leichter bearbeiten lassen, wenn sie frühzeitig erkannt und angegangen werden. Es lässt sich rückblickend nicht nachweisen, ob ein Vertrag tatsächlich gelöst worden wäre. Messbar sind aber die positiven Verläufe von erfolgreich stabilisierten Ausbildungsverhältnissen.¹²

Prozessroutinen mit messbaren Indikatoren

Drei messbare Indikatoren wurden als Prozessroutinen im Programm QuABB erprobt: Fehlzeitenmanagement an Berufsschulen; Frühwarnsignal Zwischenprüfungsergebnis mit der Landesärztekammer Hessen; Diagnostest Abbruchrisiko an Berufsschulen der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.

Prozessroutinen setzen an messbaren Indikatoren an, um mögliche Auffälligkeiten systematisch und möglichst umfassend frühzeitig zu erkennen. Sie reflektieren bestimmte Handlungsabläufe bei den zentralen Institutionen der dualen Ausbildung (Berufsschule, Kammer), um an Frühwarnsignalen anzuknüpfen und bestimmte neue Handlungsabläufe in Gang zu setzen, die einen möglichen Ausbildungsabbruch verhindern helfen

¹⁰ Ertelt, Bernd Joachim/ Frey, Andreas (2012): Theorien der beruflichen Entwicklung und Beratung in ihrer Bedeutung für die Abbruchprävention. In: Baumeler/ Ertelt/ Frey (2012), S.216 sowie 217.

¹¹ So zitierte Deuer bei der Auftaktveranstaltung zu QuABB ganz plakativ Alan Guggenbühl: „Die Schwierigkeit bei der Prävention ist, dass sie keine Folgen hat“ Guggenbühl zit. n. Deuer 2009, veröffl. <http://www.quabb.inbas.com/veranstaltungen/kick-off-2009.html>

¹² Vgl. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung von Werner/ Kruse/ Ramsauer (2014).

können. Bei erfolgreicher, dauerhafter Durchführung dieser präventiven Prozessroutinen werden sie selbst zum Teil des Regelsystems der dualen Ausbildung und etablieren somit die Bemühungen um Abbruchprävention auf allgemeiner Ebene.

Besonders zu beachten ist die bereits betonte Voraussetzung der pädagogischen Eingebundenheit eines jeden Instruments. Gerade bei neu erprobten Prozessroutinen mit messbaren Indikatoren besteht die Gefahr zu vorschnellen Schlussfolgerungen. Eine erfasste Auffälligkeit gibt nach wie vor lediglich einen Hinweis auf eine zu prüfende Ursache für die Auffälligkeit, der Generalverdacht von Auszubildenden mit auffälligen Indikatoren ist unbedingt zu vermeiden.¹³

Zum Fehlzeitenmanagement an Berufsschulen

Im Jahr 2012 bis 2013 wurde die Machbarkeit eines elektronisch gestützten Fehlzeitenmanagements an Berufsschulen als Element eines Frühwarnsystems im Auftrag des Hessischen Wirtschaftsministeriums erprobt. Für das Schuljahr 2014/15 wird die Erprobung fortgesetzt. Im Rahmen dieser Studie setzen neun ausgewählte Pilotschulen in einzelnen Abteilungen und Bereichen ein Softwareprogramm ein, das Fehlzeiten der Teilzeitberufsschüler/innen erfasst und den verantwortungsvollen Umgang mit kritischen Fehlzeiten unterstützt. Das Verfahren basiert auf einem für alle Beteiligten verabredeten Vorgehen bei auffälligen Fehlzeiten in der Berufsschule. Handelt es sich um eine Ausbildungskrise wird QuABB als Unterstützungsangebot hinzugezogen, um die gefährdeten Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren.

Fehlzeiten (und Verspätungen) werden so als ein objektiv messbarer Indikator der Abwesenheit

genutzt, der häufig mit eskalierenden Krisen einhergeht. Ein schulintern abgestimmtes Vorgehen wird in ein elektronisch gestütztes Softwareprogramm in Form von "Workflows" umgesetzt, um die Einheitlichkeit beim Umgang und die bedarfsgerechte Übergabe an das Unterstützungssystem einer Berufsschule und die Ausbildungsbegleitung von QuABB zu befördern.

Ergebnisse der bisherigen Erprobung haben ge-

¹³ An dieser Stelle sei erneut auf Hattie verwiesen, der belegt hat, wie wichtig das Vertrauensverhältnis in der Lehr-Lern-Beziehung ist. Ein generelles Misstrauen würde diesem widersprechen; vgl. Hattie 2009, S.280f.

zeigt, dass schon die Einführung eines transparenten Fehlzeitenmanagements eine größere Verpflichtung bei Auszubildenden, Lehrkräften und Schulleitungen bewirkt. Die vertiefte Erprobung im Schuljahr 2014/15 soll die technischen Bedingungen optimieren und die Nutzbarkeit eines elektronisch gestützten Systems zum Umgang mit Fehlzeiten belegen. Der Ergebnisbericht erscheint im September 2015.

Zum Frühwarnsignal Zwischenprüfungsergebnis mit der Landesärztekammer

Seit 2012 werden in Kooperation mit der Landesärztekammer Hessens die Zwischenprüfungsergebnisse im Ausbildungsberuf der Medizinischen Fachangestellten als Frühwarnsignal für eine Prozessroutine genutzt. Liegt das Ergebnis der Zwischenprüfung einer/eines Auszubildenden unter 50 % des Gesamtergebnisses der Landesärztekammer Hessen, ist das ein Hinweis darauf, dass der Ausbildungserfolg in Frage steht. Der/die Vorsitzende der jeweils zuständigen Bezirksärztekammer schreibt die/den Auszubildenden an und verweist auf bestehende Hilfs- und Unterstützungsangebote (ausbildungsbegleitende Hilfen der Arbeitsagentur, Ausbildungsberatung der Kammer und Ausbildungsbegleitung durch QuABB). Die Entscheidung zur Inanspruchnahme liegt bei der/dem Betroffenen. Ein vergleichbares Schreiben erhalten zeitgleich die auszubildenden Ärzte und Ärztinnen. Die Informationen bieten gezielte regionale Kontaktinformationen.

Gleichzeitig erhält die Ausbildungsberatung der Kammer die Information über die betroffenen Ausbildungsverhältnisse und die Ausbildungsbegleitungen einen Hinweis über die betroffenen Berufsschulklassen. Sie können somit ihr Beratungsangebot gezielt in Erinnerung bringen.

Nach zwei und nochmals nach acht Monaten werden die betroffenen Ausbildungspraxen kontaktiert, um nach dem weiteren Verlauf der Ausbildung, dem aktuellen Stand und der Weiterentwicklung zu fragen. Dieses Vorgehen zeigte bisher eine deutlich positive Wirkung auf die Ausbildungsbetriebe, die sich mit der herausfordernden Situation nicht allein gelassen fühlten. Eine erste Auswertung des Erfolgs vom ersten Jahrgang zeigte, dass 40% QuABB oder abH genutzt haben und in der Folge 39% ihre Ausbildung 2014 erfolgreich abgeschlossen hatten.

Diagnostettest Abbruchrisiko an Berufsschulen der HdBA

2013 und 2014 wurde der Online-Test des EU-Projekts „Qualifizierung von Berufspersonal hinsichtlich der Identifikation und Beratung von Auszubildenden mit hohem Abbruchrisiko“ (PraelAB) der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit¹⁴ zur Erhebung von Abbruchgefährdungen der Schüler und Schülerinnen in einer QuABB-Region erprobt.

Dieses präventive Instrument fragt mittels eines internetgestützten Fragebogens die Auszubildenden nach ihren überfachlichen Kompetenzen (Sozial-, Personal- und Methodenkompetenzen) und bestimmt anhand von zwei Fragen die Tendenz zum Ausbildungsabbruch. Die Durchführung findet im Klassenverband im Computerraum am PC mit der Klassenlehrkraft und einer Beratungsfachkraft statt. Vorgesehen ist ein anschließendes Beratungsangebot für die Auszubildenden auf freiwilliger Basis, das bei Bedarf in eine langfristig stabilisierende Begleitung durch QuABB münden kann. Durchgeführt wurde der Test bisher im ersten Ausbildungsjahr im Anschluss an die Probezeit und Anfang des zweiten Ausbildungsjahres wiederholt.

Der Test erweist sich als guter Ansatzpunkt, mit den Auszubildenden über das Thema Ausbildungsabbruch und Schwierigkeiten in der Ausbildung ins Gespräch zu kommen. Er fördert die bewusste Wahrnehmung von aufkommenden Problemen und verweist auf die Möglichkeit von Beratung. Jugendliche mit Abbruchneigung werden identifiziert und können durch die Ausbildungsbegleitung angesprochen werden.

Ausblick und Prävention auf lange Sicht

Die Zusammenstellung der Arbeitshilfen im „Werkzeugkoffer“ bietet sowohl Handreichungen zur Information und Sensibilisierung als auch konkrete Instrumente, die anhand von Indikatoren die Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen ermöglichen. Der Koffer stellt umfassend Arbeitsmaterialien zur Verfügung, die die Multiplikatoren bedarfsgerecht und berufsbezogen in den Regionen einsetzen können. Hierzu bedarf es eines Abstimmungsverfahrens zwischen den zentralen Institutionen und Einrichtungen der dualen Ausbildung einer Region (Berufsschulen, Kammern), die sich zum Einsatz bestimmter Präventionsstrategien verab-

¹⁴ Vgl. <http://www.praelab-hdba.eu>

reden.

Mittelfristig besteht das Ziel der Prävention darin, nicht nur die zuständigen Ansprechpersonen der Kammern, Berufsschulen und Beratungsangebote zu sensibilisieren, sondern die zentralen Partner einer Ausbildung, nämlich Auszubildende und Ausbildungsverantwortliche in der eigenen Wahrnehmung von Konflikten und negativen Entwicklungen im Ausbildungsverlauf „fit“ zu machen und handlungsorientierte Hilfestellungen zur Selbsthilfe zu ermöglichen. Schon 2009, bei der Auftaktveranstaltung zu QuABB, hatte Deuer auf die exponierte Rolle der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder für die Prävention von Abbrüchen hingewiesen. Daher wurden in der anschließenden Modellphase des Projekts bis 2014 gezielte Trainings- und Schulungsmodulare für Ausbildungspersonal (aktives und angehendes Ausbildungspersonal) und für Auszubildende in verschiedenen Kontexten und Formaten erprobt¹⁵.

- Inhouse-Schulungen für Betriebe
- Workshops zu Konflikt- u. Krisenmanagement mit aktiven Ausbilderinnen und Ausbildern für Kammern und Innungen
- Module in den AdA-Lehrgängen der Handwerkskammer
- Training für angehende Lehrkräfte im Referendariat
- Kommunikations- u. Konflikttraining für Auszubildende

Abgeleitet aus den Erfahrungen der Beratungspraxis im Programm QuABB erstellten zwei Ausbildungsbegleiter mit Unterstützung der

IHK Darmstadt und HWK Frankfurt-Rhein-Main Handlungshilfen für Ausbildungspersonal in Betrieben¹⁶.

Langfristig erscheint die Wandlung hin zu einer zeitgemäßen, fachkräftesichernden Ausbildung durch ein neues Verständnis von Autorität auf der

¹⁵ Sie zielen auf die primäre Prävention, d.h. die Verbesserung der allgemeinen Bedingungen; vgl. Deuer, Ernst (2006b): Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im baden-württembergischen Einzelhandel. Mannheim: Univ. S.188 u. 190

¹⁶ Vgl. Arbeitshilfe für Ausbilder/innen sowie Graeve/Runkel 2015 (<http://quabb.inbas.com/publikationen/fuehren-und-motivieren-in-der-betrieblichen-ausbildung.html>)



Basis einer vertrauensvollen Ausbildungsbeziehung die beste Prävention von „echten“ Ausbildungsabbrüchen¹⁷ zu sein. Diese Form von Autorität zeichnet sich durch Kompetenz, Präsenz und Stärke aus und verfolgt das Ziel, Selbstlernprozesse bei Auszubildenden und Ausbildenden zu fördern.¹⁸

Ganz gleich wie ausgefeilt die langfristig angelegte Prävention von Ausbildungsabbrüchen in Zukunft ausgestaltet sein wird, Krisen in der Ausbildung, die zu Abbrüchen führen, wird sie nicht vollständig verhindern. Je besser aber die Verankerung von akut wirkenden Präventionsstrategien funktioniert, desto weniger Ausbildungsverhältnisse werden auf die intensive Krisenbegleitung von QuABB angewiesen sein. Die Ausbildungsbegleitung wirkt dann erfolgreicher, weil sie früher ansetzt und dadurch mehr Ausbildungsverhältnisse nachhaltig stabilisieren kann; immer mit dem Ziel vor Augen, jedem/jeder Auszubildenden einen erfolgreichen Abschluss und einen guten Start ins Berufsleben zu ermöglichen.

17 Gemeint sind Abbrecher, die ersatzlos aus der Qualifizierung aussteigen; vgl. Faßmann, Hendrik (1998): Abbrecherproblematik und Prävention von Abbrüchen, Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nr. 5/1998; S. 3.

18 Vgl. Clement, Ute (2012): Ehrbare Berufe für coole Jungs. Wie Ausbildung für schwache Jugendliche gelingen kann. Weinheim und Basel sowie die anwendungsbezogene Umsetzung im Werkzeugkoffer Betriebliche Ausbildung, das im Projekt VASO@KMU der VW Akademie in Kassel mit der Universität Kassel entwickelt wurde und über die Projekthomepage von QuABB abrufbar ist (www.quabb.inbas.com/publikationen/werkzeugkoffer-betriebe.html)