

Ausbildungsabbruch in der Hauswirtschaft: Handlungsfelder und Lösungsansätze

1 Einleitung

Begonnene Ausbildungen führen nicht immer bis zum erfolgreichen Abschluss. Nach der Probezeit können Auszubildende und Auszubildenden im Einvernehmen Verträge vorzeitig lösen, was zu einem Ende des Ausbildungsverhältnisses ohne Berufsabschluss führt. In der Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/-in werden im Vergleich zu anderen Berufen überdurchschnittlich viele Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Dies ist das Ergebnis des Datenreports zum Berufsbildungsbericht 2014 vom Bundesinstitut für Berufsbildung und wird auch in der neuen bundesweiten Studie „Hauswirtschaft als Spiegel gesellschaftlicher Herausforderungen“ thematisiert. In Baden-Württemberg liegt die Vertragslösungsquote (Anteil der gelösten Ausbildungsverträge zu den begonnenen Ausbildungsverträgen) 2012 in der Hauswirtschaft bei 25,6 %, während diese im landesweiten Durchschnitt für alle Berufe bei 21,6 % liegt.¹ Auch wenn die meisten Vertragslösungen in der Hauswirtschaft im ersten Ausbildungsjahr erfolgen, ist auffällig, dass die Lösungen vergleichsweise häufig zu einem späteren Zeitpunkt eintreten als in anderen Berufen. Ca. 20 % der Verträge wurden 2012 in der Hauswirtschaft bundesweit erst nach Beginn des 3. Ausbildungsjahres gelöst.²

Gründe für Vertragslösungen sind vielfältig und komplex. Nach Auskunft der Ausbildungsberaterinnen in Baden-Württemberg werden von den Auszubildenden häufig Gründe genannt, wie z. B. dass sie mit den Auszubildenden nicht zurechtkommen oder dass der Beruf doch keinen Spaß macht. Betriebe nennen dagegen überwiegend die mangelnde Motivation der Auszubildenden. Gegebenenfalls kann auch der gesellschaftliche Stellenwert der Hauswirtschaft insgesamt zum Abbruch der Ausbildung führen, etwa wenn Auszubildende merken, dass ihre Tätigkeit nicht ausreichend gewürdigt oder wenn in Institutionen oder Schulen abwertend über das Feld Hauswirtschaft geredet wird.

So vielfältig die Gründe für Vertragslösungen sind, sind auch die Wege, diese zu verhindern. Im Folgenden wird vom Unterausschuss „Ausbildungsabbruch“ des Berufsbildungsausschuss Hauswirtschaft Baden-Württemberg eine Zusammenstellung möglicher Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in der Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in Baden-Württemberg dargestellt. Diese wurde am 28. April 2016 vom Berufsbildungsausschuss genehmigt und zur weiteren Verbreitung empfohlen.

Ziel dieser Zusammenstellung ist es, verschiedene Handlungsfelder aus den unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten sowie Lösungsansätze und mögliche Beteiligte zu benennen. Dabei können die Lösungsvorschläge je nach Region und Situation vor Ort angepasst werden. In vielen Fällen werden die Handlungsmöglichkeiten bereits so durchgeführt.

Der Unterausschuss „Ausbildungsabbruch“ beschränkt sich in der folgenden Zusammenstellung auf den Beruf der Hauswirtschafterin / des Hauswirtschafters.

¹ Bundesinstitut für Berufsbildung (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analyse zur Entwicklung der beruflichen Bildung

² Wiener B., Hosamg C. (Hrsg.) (2014): Hauswirtschaft als Spiegel gesellschaftlicher Herausforderungen - Materialband

2 Handlungsfelder und Lösungsansätze

2.1 ...aus Sicht der Ausbildungsbetriebe

Handlungsfeld	Lösungsansatz	Mögliche Beteiligte					
		RP Tübingen	Ausbildungsberatung	Ausbildungsbetrieb	Ausbilder/-in	Auszubildende/r	Andere
Einsatz der Auszubildenden	Regelmäßige Überprüfung des Betrieblichen Ausbildungsplans und Vermeidung von ausbildungsfremden Tätigkeiten („billige Arbeitskräfte“).	X	X				
Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben (Arbeitszeit, Wochenend-einsatz, Jugendarbeitsschutz, ...)	Anlassbezogene Besuche der Ausbildungsberaterin im Betrieb und Beachtung von Rückmeldungen aus der Schule.	X	X				
Transparenz über den Ablauf der Ausbildung	Betrieblicher Ausbildungsplan den Auszubildenden aushändigen und mit den Auszubildenden regelmäßig besprechen.	X	X	X	X	X	
Einsatz von qualifiziertem Ausbildungspersonal	Angabe der/des verantwortlichen Ausbilderin/Ausbilders bei jedem Ausbildungsvertrag erforderlich. (Empfehlung vom BiBB Hauptausschuss ³ beachten)	X					
Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder	Mind. jährliche Treffen und Fortbildungsangebote für Ausbilderinnen und Ausbilder (ggf. verpflichtend). Ausbildungsberaterin vor Ort berät die Betriebe über Fortbildungsmöglichkeiten oder initiiert sie ggf. selbst. Den Ausbildungsbetrieben wird empfohlen, die Kosten dafür zu übernehmen.		X	X			
Einblick in die berufliche Realität	Vor Ausbildungsbeginn mehrtägiges Praktikum, Hospitation oder Schnupperpraktikum in den verschiedenen Bereichen anbieten. Dies soll der beruflichen Wirklichkeit entsprechen (z. B. auch an Wochenenden oder an Feiertagen).			X	X		

³ 1-2 Fachkräfte pro Auszubildende/r. Quelle: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA162.pdf>

Handlungsfeld	Lösungsansatz	Mögliche Beteiligte					
		RP Tübingen	Ausbildungsberatung	Ausbildungsbetrieb	Ausbilder/-in	Auszubildende/r	Andere
Einarbeitung der Auszubildenden	Standards für die Einarbeitung betriebsintern erstellen ggf. in Absprache mit Ausbildungsberaterin.			X			
Begleitung der Auszubildenden	Auszubildendengespräche führen, Zeit für Kommunikation und Ansprache einplanen.			X	X		
Berufliche Perspektiven, Übernahmeaussichten	Zukunftsaussichten für die Auszubildenden transparent machen. Klare Absprachen bereits bei Ausbildungsbeginn, was möglich ist und was nicht.			X			
Materielle Ausstattung im Ausbildungsbetrieb	Ausbildungsberaterin informieren und beraten, was nötig ist. Regelmäßige Überprüfung.	X					
Kultur der Wertschätzung	Fort- und Weiterbildung für Auszubildende und Verantwortliche der Betriebe.			X			Verbände
Freistellung des Ausbilders / der Ausbilderin für die Ausbildung	Prozentuale Freistellung des Auszubildenden für die Ausbildung analog der zeitlichen Angaben im betrieblichen Ausbildungsplan.			X			
Interprofessionelle Zusammenarbeit mit z. B. Pflege, Küche, Bäckerei oder Gärtnerei	Regelmäßiger Erfahrungsaustausch aller Beteiligten – Ziele und Vereinbarungen klar dokumentieren.				X		
Betriebsübergreifende Zusammenarbeit	Bildung einer Kooperationsbörse oder Austausch von Auszubildenden zwischen den Betrieben. Vernetzung der Betriebe ausbauen.	X	X				Verbände
Zusammenarbeit mit Maßnahmenträgern z. B. abH und AsA⁴	Gemeinsame Problemerkörterung.				X	X	Maßnahmenträger

⁴ abH = ausbildungsbegleitende Hilfen , AsA= assistierte Ausbildung, Finanzierung durch die Agentur für Arbeit

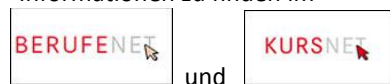
2.2 ...aus Sicht der Auszubildenden

Handlungsfeld	Lösungsansatz	Mögliche Beteiligte								
		RP Tübingen	Ausbildungsberatung	Ausbildungsbetrieb	Ausbilder/-in	Auszubildende/r	Berufsschule	Lehrkräfte	Agentur für Arbeit	Andere
Förderung des Erwerbs von Basiskompetenzen der Auszubildenden	Begleitung der Ausbildung durch AsA, VerA ⁵ oder abH ermöglichen.				X				X	Abgebende Schule
Umgang mit psychischer Überforderung in der Ausbildung	Hilfen ermöglichen z. B. abH oder AsA, Beratungslehrkräfte und Schulsozialarbeiter/innen an den Berufsschulen und/oder Beratungsfachkräfte der Berufsberatung in Anspruch nehmen.						X		X	
Umgang mit Konflikten im Betrieb	Unterstützung bei zwischenmenschlichen Problemen im Ausbildungsbetrieb, Information über Anlaufstellen, ggf. Patenschaften/ Sorgentelefon (VerA) ⁵ .	X	X	X				X		
Motivation der Auszubildenden	Aufgabenstellung verbessern, Wichtigkeit der einzelnen Auszubildenden herausstellen.			X	X	X				
Umgang mit persönlichen Veränderungen (z.B. Wegzug, Schwangerschaft,...)	Ausbildung am neuen Wohnort – evtl. auch später weiterführen und beenden, möglich wäre auch Weitervermittlung über Ausbildungsberaterin oder Agentur für Arbeit; Teilzeitausbildung.		X	X		X			X	
Auszubildende lernen während der Ausbildung neue Berufe kennen	Auszubildende für ein Praktikum im anderen Bereich freistellen, damit sie vor einem möglichen Wechsel informiert sind.				X					

⁵ VerA = Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen <http://vera.ses-bonn.de/>

Handlungsfeld	Lösungsansatz	Mögliche Beteiligte								
		RP Tübin- gen	Ausbil- dungs- beratung	Ausbil- dungs- betrieb	Ausbil- der/-in	Auszu- bilden- de/r	Berufs- schule	Lehr- kräfte	Agentur für Ar- beit	Andere
Umgang mit Über- oder Unterforderung	Auszubildende genau beobachten und angemessen einsetzen (ggf. abH beantragen).				X		X	X		
Vorstellungen von der beruflichen Realität	Kennenlertage, Praktikum vor Ausbildungsbeginn ermöglichen.								X	
Umgang mit Ausfall- oder Krankheitszeiten	Auszeiten überbrücken, Wiedereingliederung ermöglichen, ggf. Verlängerung der Ausbildungszeit beim Regierungspräsidium beantragen.	X		X						
Motivation für Berufsschule	Gespräch mit Klassen- und Fachlehrern suchen.		X	X		X		X		
Transparenz über Fort- und Weiterbildungsangebote	Aufklärung durch Ausbildungsberaterinnen und Lehrkräfte oder ggf. auch durch hauswirtschaftliche Betriebsleiter/innen selbst, die ihre Weiterbildung in der Berufsschule vorstellen. ⁶		X		X			X	X	
Unterstützung bei sonstigen Schwierigkeiten	Gespräche mit Vertrauenspersonen ermöglichen (Lehrkräfte, Ausbildungsberaterinnen oder neutrale Person), allgemeine Liste mit Ansprechpartnern zum Ausbildungsbeginn weitergeben.	X					X	X		
Entfernung von Schule zum Wohnort	Fahrtkostenzuschüsse beantragen. ⁷					X	X			

⁶ Informationen zu finden im



und

⁷ In Baden-Württemberg ist die Bezuschussung der Fahrtkosten per Satzung der Städte und Landkreise unterschiedlich geregelt. Entsprechende Formulare sind i. d. R. in den Sekretariaten der Berufsschulen erhältlich.

2.3 ...aus Sicht der Schulen bzw. Berufsschulen

Handlungsfeld	Lösungsansatz	Mögliche Beteiligte				
		Kultus- ministerium	Ausbil- dungs- betrieb	Schul- leitung	Lehrkräfte	Schulsozial- arbeit
Lernortkooperation zur besseren Verzahnung von Ausbildungsbetrieb und Berufsschule	Hospitationen der Lehrkräfte in Einrichtungen regelmäßig ermöglichen, Teilnahme an Berufsgruppenpflegschaftsabenden.		x	x	x	
Unterstützung der Auszubildenden bei Schwierigkeiten	Gespräche mit schulischen Vertrauenspersonen ermöglichen.			x	x	x
Förderung der Auszubildenden bei schlechten schulischen Leistungen	Regelmäßiger Kontakt zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb, im ersten Halbjahr eine erstmalige Beurteilung, ggf. abH.		x		x	
Entfernung von Schule zum Wohnort	Über Fahrtkostenzuschüsse informieren ⁸ , ggf. Blockunterricht mit auswärtiger Unterbringung prüfen.		x	x	x	
Verbesserung des Berufsschulunterrichts	Fachlichkeit und Unterrichtsdidaktik auf dem neusten Stand durch regelmäßige Fort- und Weiterbildung für Lehrkräfte.	x	x	x	x	

⁸ In Baden-Württemberg ist die Bezuschussung der Fahrtkosten per Satzung der Städte und Landkreise unterschiedlich geregelt. Entsprechende Formulare sind i. d. R. in den Sekretariaten der Berufsschulen erhältlich.

2.4 ...aus Sicht der beratenden Institutionen

Handlungsfeld	Lösungsansatz	Mögliche Beteiligte							
		RP Tübingen	Ausbildungsberatung	Ausbildungsbetrieb	Ausbilder/-in	Auszubildende/r	Berufsschule	Agentur für Arbeit	Andere
Information der Agentur für Arbeit über das Berufsbild	Berufskundliche Informationsveranstaltungen für Berufsberater/innen und Arbeitsvermittler/innen.	x					x	x	Verbände
Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen	Teilnahme und Durchführung von Infoveranstaltungen, Praktikumsmöglichkeiten in der Hauswirtschaft aufzeigen → KooBO ⁹		x				x	x	
Transparenz über Inhalte des Ausbildungsberufs erhöhen	Beispielsweise durch Präsenz der Hauswirtschaft auf Ausbildungsmessen. Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten aufzeigen.			x					Verbände
Werbung in Ausbildungsbetrieben	Bei internen Berufsinformationstagen mitmachen.			x	x	x			

Erstellt vom Unterausschuss „Ausbildungsabbruch“: Dr. Stefanie Auchter, Andrea Baisch-Herrmann, Annette Baur, Birte Reiser, Joachim Ruth, Ulrike Schelauske, Cornelia Schwab, Ursula Schukraft, Martina Schuth, Marita Weldle-Hornberger im Januar 2016

⁹ Kooperative Berufsorientierung: KooBO ermöglicht Schülerinnen und Schülern, Erfahrungen in verschiedenen beruflichen Zusammenhängen zu sammeln, um darüber nachdenken zu können, wohin der eigene Weg führt - www.km-bw.de/koobo,Lde/Startseite