



Landesausschuss für Berufsbildung Rheinland-Pfalz

## **Handlungsleitfaden (Arbeitsfassung vom 27.4.2015)**

### **Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen – Sicherung des Ausbildungserfolges (gemäß der Ziele 6 und 7 der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung)**

Der Landesausschuss für Berufsbildung hat sich zum Ziel gesetzt, auf eine Senkung der Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge (sogenannte Ausbildungsabbrüche) hinzuwirken. Dies liegt im Interesse aller Beteiligten und der Volkswirtschaft insgesamt. Auch wenn vorzeitige Vertragslösungen, vor allem zu einem frühen Zeitpunkt, häufig einer durchaus sinnvollen beruflichen Neuorientierung dienen können, sind verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, die Zahl solcher Abbrüche durch geeignete Maßnahmen und Initiativen zu reduzieren. Hierfür erscheinen insbesondere die folgenden Prophylaxe-Ebenen und Handlungsfelder relevant:

#### **1. Prophylaxe-Ebene: Vor der Ausbildung**

Zu dieser ersten Prophylaxe-Ebene gehört einerseits die Sicherung der Ausbildungsvoraussetzungen der Ausbildungsinteressierten für den jeweiligen Beruf sowie die Unterstützung der Jugendlichen und Erziehungsberechtigten bei der Wahl des geeigneten Ausbildungsberufes und -betriebes. Andererseits müssen sich auch die Betriebe im Vorfeld einer Ausbildung optimal auf diese verantwortungsvolle Aufgabe vorbereiten. Schon im Vorfeld einer Ausbildung sollten die Unternehmen in Form von Praktika eng mit den Schulen kooperieren und potenzielle Auszubildende kennenlernen.

##### **a. Handlungsfeld „Ausbildungsplanung“**

Aus betrieblicher Sicht beginnt die Abbruchvermeidung bei einer gezielten Nachwuchsgewinnung und einer zielgruppenadäquaten Vorbereitung und Planung der Ausbildung. Ausbildungsinvestitionen sind dann wirtschaftlich besonders sinnvoll, wenn die „richtigen“ Auszubildenden gewonnen, ihre Potenziale erkannt und dann auch entsprechend ihren individuellen Voraussetzungen optimal gefördert werden (z.B. auch durch ein Angebot von Teilzeitausbildung). Aufgrund der veränderten Ausbildungsmarktsituation empfiehlt es sich für Betriebe, ihr Produkt „Ausbildungsplatz“



systematisch zu entwickeln und zu vermarkten. Da, wo einzelne Ausbildungsinhalte nicht im Betrieb vermittelt werden können, sollten sich Betriebe zu Ausbildungsverbänden zusammenschließen und/oder gemeinsame Lehrwerkstätten einrichten, damit die Jugendlichen alle notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten und die jeweiligen berufsspezifischen Kompetenzen erwerben können. Zur Vermittlung der fachlichen Inhalte muss genügend Zeit zur Verfügung stehen. Die Ausbilderinnen und Ausbilder sollen sich im fachlichen, rechtlichen und pädagogischen Bereich kontinuierlich fortbilden. Dazu sollen flächendeckend Angebote unterbreitet werden. Es erscheint sinnvoll, dass die Fortbildungen für Ausbilderinnen und Ausbilder in enger Absprache mit dem dualen Partner erfolgen. Hierbei kann auf Angebote der berufsbildenden Schulen zurückgegriffen werden bzw. es können gemeinsame Fortbildungsformate entwickelt werden, deren Umsetzung noch ausgestaltet werden muss.

**Zuständig:** Betriebe (Innungen, Verbände, Kammern, BBS)

**b. Handlungsfeld „Schulisch-fachliche Voraussetzungen“**

Die Sicherstellung der schulisch-fachlichen Ausbildungsvoraussetzungen obliegt den allgemeinbildenden Schulen und ergänzend den Berufsschulen. Dies betrifft insbesondere die Sicherung der notwendigen Kernkompetenzen, die sich aus dem Fächern Mathematik und Deutsch ergeben. Die Förderung der Lernmotivation („Lernfähigkeit“ und „Lernbereitschaft“) und des Sozialverhaltens spielen zudem eine wichtige Rolle. Werden hier während der Ausbildung Entwicklungsbedarfe festgestellt, so sind alle an der Ausbildung Beteiligten (Auszubildende, Betriebe, Berufsschulen) gefordert, den Erwerb dieser Kompetenzen zu fördern. Dabei muss berücksichtigt werden, dass es sich um junge Menschen handelt, die sich in einem Entwicklungsprozess befinden.

**Zuständig:** Bildungsministerium, Schulen; Betriebe

**c. Handlungsfeld „Persönliche Voraussetzungen“**

Rechtzeitig vor einer Berufsausbildung sind die für den jeweiligen Beruf relevanten persönlichen Voraussetzungen zu klären. Dies können neben den individuellen Stärken auch z. B. gesundheitliche Einschränkungen bei bestimmten Berufen sein (Allergien im Friseur- oder Malerhandwerk etc.) oder anerkannte Lern- oder sonstige Behinderungen, die eine besondere Unterstützung in Betrieb und Berufsschule von Anfang an erfordern.

**Zuständig:** Arbeitsagentur, Betrieb, Berufsgenossenschaften



**d. Handlungsfeld „Berufsorientierung“ (siehe auch Ziel 1 der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz)**

Systematische Beratung und Unterstützung von Jugendlichen und Eltern bei der Berufsorientierung ist ein notwendiger Baustein für die Senkung der Ausbildungsabbrüche. Hierzu gehört insbesondere auch das Aufzeigen alternativer beruflicher und schulischer Wege und Perspektiven unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Neigungen. Leitlinie hierfür ist die rheinland-pfälzische Vereinbarung zur Berufswahlvorbereitung und Studienorientierung vom 06.10.2009, die fortgeschrieben wird und um weitere Elemente wie die konsequente Berufsorientierung gerade auch an Gymnasien sowie die Informationsweitergabe über die Möglichkeit, eine Hochschulzugangsberechtigung über eine Berufsausbildung (mit Berufserfahrung) zu erwerben, ergänzt werden sollte.

**Zuständig:** Schulen, Arbeitsagenturen, Kammern, Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerorganisationen

**e. Handlungsfeld „Übergangssystem“ (siehe auch Ziel 5 der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz)**

Es wird zu Recht kritisiert, dass sich zu viele Jugendliche in einem schlecht koordinierten „Übergangsbereich“ mit oft ineffizienten „Warteschleifen“ befinden und dort sogar oft mehrere Jahre verharren. Angesichts der geringen Einmündungsquoten in betriebliche Ausbildung sind diese Maßnahmen kritisch zu hinterfragen mit dem Ziel einer deutlichen Reduktion und schnelleren Vermittlung der Jugendlichen in geeignete Ausbildungsberufe und -betriebe. Hierfür ist ein ganzheitliches Konzept („Masterplan“) unter Einbeziehung aller relevanten Akteure dringend erforderlich, wie er grundsätzlich im Rahmen der *Landesstrategie zur Fachkräftesicherung* in Rheinland-Pfalz vereinbart wurde. Es sollen verstärkt duale Übergangmaßnahmen (in Betrieben und berufsbildenden Schulen) genutzt werden, um junge Menschen ohne Schulabschluss oder mit schlechten schulischen Leistungen in die Betriebe zu bringen und dort im Anschluss an die Integrationsphase eine gute Ausbildung zu ermöglichen. In einem sinnvoll organisierten Übergangssystem können dann auch Elemente der Übergangsphase auf die Berufsausbildung angerechnet werden.



**Zuständig:** Landesregierung (ressortübergreifend), Arbeitsagenturen, Wirtschaftsorganisationen, Gewerkschaften, Träger und Betreuungseinrichtungen

**f. Handlungsfeld „Ausbildungsvermittlung“**

Wichtigstes Ziel der Ausbildungsvermittlung ist die individuell möglichst passgenaue Einmündung in eine duale Ausbildung, die beste Voraussetzungen für einen erfolgreichen Abschluss mit nachhaltigen Beschäftigungs- und Aufstiegsperspektiven bietet. Ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen (auch an Teilzeitausbildung für junge Menschen, die aufgrund ihrer persönlichen Lebenslagen keine Ausbildung in Vollzeitform absolvieren können) und eine kompetente Beratung der Ausbildungsbetriebe sowie der Ausbildungsplatzbewerberinnen und Ausbildungsplatzbewerber und ggf. ihrer Eltern ist dazu notwendig. Dies schließt auch eine Beratung hinsichtlich erkennbarer Risiken und das Aufzeigen geeigneter Alternativen gerade für die Jugendlichen ein. Vor allem junge Menschen mit nicht optimalen Eingangsvoraussetzungen (z. B. mit Lernbehinderungen) bedürfen hier i. d. R. einer besonderen kompetenten Unterstützung bei der Suche nach einer für sie jeweils geeigneten Ausbildungsstelle. Dies kann – wenn im Einzelfall eine betriebliche Ausbildung nicht oder noch nicht in Frage kommt – bei Bedarf auch eine geeignete außerbetriebliche Einrichtung, z. B. ein Berufsbildungswerk, sein. Grundsätzlich muss aber eine betriebliche Ausbildung absoluten Vorrang haben. Auf eine rechtzeitige Inanspruchnahme der beraterischen und vermittlerischen Unterstützung durch die jungen Menschen und ihrer Eltern ist daher gemeinsam und abgestimmt von den Partnern hinzuwirken.

**Zuständig:** Arbeitsagenturen, Schulen, Kammern, sonstige fachkundige Stellen

**2. Prophylaxe-Ebene: Während der Ausbildung**

Auf dieser Ebene geht es um die konkrete Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Wichtigstes Ziel ist daher die Unterstützung der Auszubildenden und bei Bedarf auch der Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die Optimierung der Ausbildungsbedingungen im Hinblick auf den erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Dabei sind die Erfolgchancen umso größer, je früher Probleme unterschiedlichster Art erkannt und je konsequenter die Maßnahmen angegangen werden.



**a. Handlungsfeld „Probezeit“**

Die Probezeit sollte von beiden Seiten intensiv zur Überprüfung genutzt werden, ob der richtige Beruf gewählt wurde und Auszubildende und Ausbilderinnen und Ausbilder „zusammenpassen“. Sie eröffnet die Möglichkeit, bei Bedarf durch eine Veränderung von Rahmenbedingungen oder gezielte Fördermaßnahmen sehr frühzeitig die Weichen für die Sicherung des Ausbildungserfolges zu stellen. Um als echte Orientierung zu dienen, sollten gerade in größeren Betrieben innerhalb der Probezeit möglichst alle Bereiche des Berufsfeldes im Betrieb durchlaufen werden, damit die Jugendlichen sich ein repräsentatives Bild machen und entscheiden können, ob der Beruf und der Betrieb zu ihnen passen. Auch bei einer negativen Prognose kann eine rasche Trennung beiden Seiten den Weg zu einer beruflichen Neuorientierung bzw. Neubesetzung des Ausbildungsplatzes ebnen.

**Zuständig:** Betriebe, Auszubildende (Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater, Arbeitsagentur/Berufsberaterinnen und Berufsberater)

**b. Handlungsfeld „Früherkennung“**

Primär verantwortlich für die „Früherkennung“ von Problemen sind natürlich die betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder. Ihnen obliegt daher auch die Umsetzung geeigneter Verbesserungsmaßnahmen zur Sicherung eines erfolgreichen Ausbildungsverlaufes. Falls vorhanden sollten hier bedarfsgerecht auch Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter einbezogen werden. Darüber hinaus zeichnet sich die Gefährdung von Ausbildungsverhältnissen aber häufig schon recht früh auch in den Leistungen bzw. im Verhalten der Auszubildenden in der Berufsschule ab. Neben den betrieblichen Akteuren kommt damit auch den Berufsschullehrkräften eine besondere Verantwortung zu, zumal sie aufgrund ihrer neutralen Stellung tendenziell ein hohes Vertrauen bei den Auszubildenden genießen. Dies gilt gleichermaßen für die Schulsozialarbeiterinnen Schulsozialarbeiter, die bisher an den berufsbildenden Schulen vorrangig für die Berufsvorbereitungsjahre und die Berufsfachschulen eingesetzt werden, aber in der Regel nicht für die dualen Auszubildenden zuständig sind. Diese Chancen sollten daher systematisch für eine „Frühwarnung“ (z. B. an die Eltern, an die Ausbildungsberatung der Kammern, aber insbesondere auch den Ausbildungsbetrieb) genutzt werden. Gleiches gilt für die



überbetriebliche Ausbildung im Handwerk, in der fachliche Defizite oder Motivationsprobleme oft ebenfalls früh erkennbar sind. Erscheint der Ausbildungsabschluss gefährdet, ist insbesondere eine unmittelbare Einschaltung der Ausbildungsberater der Kammer geboten. Es gilt die vielfältigen Angebote wie z.B. VerA und Instrumente wie z.B. PraeLab koordiniert für die Auszubildenden nutzbar zu machen.

**Zuständig:** Betriebe, Berufsschullehrkräfte, Schulsozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, überbetriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder, Ausbildungsberaterinnen und Ausbilder; MBWWK, Arbeitsagentur, Jobcenter, Jugendhilfe, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Gewerkschaften

**c. Handlungsfeld „Prüfungsausschüsse“**

Spätestens bei den Zwischenprüfungen bzw. im Teil I der Abschlussprüfungen wird deutlich, bei welchen Ausbildungsverhältnissen der erfolgreiche Abschluss gefährdet ist. In gravierenden Fällen sind die Ausbildungsbetriebe oder auch die Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der Kammern unmittelbar anzusprechen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich in einzelnen Betrieben oder Branchen vergleichbare Problemfälle häufen. Darüber hinaus sind Prüfungsausschüsse am ehesten in der Lage, mögliche berufsspezifische Schwachstellen zu erkennen und z. B. gemeinsam mit den jeweiligen Fachorganisationen (Innungen, Verbände) geeignete Impulse zu geben. Auch die zuständigen Stellen sind hier gefordert, durch die Analyse von Prüfungsergebnissen systemische Handlungsbedarfe zu ermitteln.

**Zuständig:** Prüfungsausschüsse, Kammern (Innungen, Verbände, Berufsschulen)



**d. Handlungsfeld „Ausbildungsbegleitende Hilfen“**

Das von den Arbeitsagenturen geförderte Instrument der „ausbildungsbegleitenden Hilfen - abH“ hat sich bewährt, sollte auch aufgrund der gestiegenen Anforderungen an neue Ausbildungsberufe und orientiert am Bedarf der Auszubildenden optimiert werden. Hier erscheint eine Evaluation aus der Sicht der Auszubildenden, Betriebe und Berufsschulen und ggfs. eine Neuausrichtung der Angebote sinnvoll. Darüber hinaus sollten in diesem Bereich auch gemäß der *Allianz für Aus- und Weiterbildung vom 12.12.2014* neue Unterstützungsmodelle wie die assistierte Ausbildung erprobt werden.

**Zuständig:** Arbeitsagenturen (Betriebe, Berufsschulen, Prüfungsausschüsse, Kammern),  
Zuständig für assistierte Ausbildung: Arbeitsagenturen, MSAGD, MWKEL

**e. Handlungsfeld „Qualität der betrieblichen Ausbildung“ (siehe auch Ziel 2 der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz)**

Repräsentative Befragungen zeigen, dass häufig die betriebliche Qualität der Ausbildung für die Zufriedenheit und damit für das Vermeiden von Ausbildungsabbrüchen ausschlaggebend ist. Entscheidende Faktoren sind hier – neben der Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften, insbesondere im Bereich des Jugendarbeitsschutzes – eine gute Ausbildungsplanung, die Qualifikation der Ausbilderinnen und Ausbilder, klare Verantwortlichkeiten, eine gute Kommunikation und die kontinuierliche Kontrolle des Ausbildungsverlaufs. Bei Bedarf sollten die Betriebe auch möglichst frühzeitig interne und externe Unterstützung (Betriebsräte, Eltern, Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der Kammern, Ausbildungsbetreuung durch externe Träger usw.) in Anspruch nehmen.

**Zuständig:** Betriebe

**f. Handlungsfeld „Berufsschulunterricht“ (siehe auch Ziel 2 der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz)**

Die gestiegenen Anforderungen in den einzelnen Berufen sowie die sehr heterogenen (hinsichtlich ihrer Eingangsvoraussetzungen) Schülergruppen erfordern erhebliche Anstrengungen gerade seitens der Berufsschulen, insbesondere durch ein zielgruppengerechtes Angebot an individueller Förderung in den berufsbildenden Schulen. Die Berufsschulen sollten verstärkt individualisierte Angebote für besonders



leistungsschwache wie auch für besonders leistungsstarke Auszubildende entwickeln. Durch schulorganisatorische Maßnahmen können Lernprozesse flexibilisiert werden. Den Schulen sollten ausreichende personelle Ressourcen für die Differenzierung des Unterrichts durch eine verstärkte Lehrkräftezuweisung für die Berufsschule (Erhöhung des Zuteilungsfaktors) zur Verfügung stehen. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Sicherstellung eines adäquaten Unterrichts z. B. für lernbehinderte Jugendliche oder Jugendliche mit einem anderen spezifischen Förderbedarf. Eine inklusive Berufsbildung braucht geeignete Organisationsformen, die möglichst allen jungen Menschen entsprechend ihrer persönlichen Lernausgangslagen den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz im Hinblick auf das Erreichen des Ausbildungsziels ermöglicht. Ausbildungsabbruch droht aber nicht nur bei Überforderung, sondern auch bei Unterforderung leistungsstärkerer Auszubildender. Die Betriebe unterstützen in diesen Fällen durch Freistellung. Entsprechend der Empfehlungen der Expertengruppe für die Neustrukturierung der berufsbildenden Schulen sollten daher zusätzliche Lehrerstunden („14 für 12“) für einen differenzierten Unterricht (z.B. durch Lerngruppenteilung, Doppelbesetzung oder Zusatzangebote) bereitgestellt werden.

**Zuständig:** Bildungsministerium, Berufsschulen (Ausbildungsbetriebe, Innungen, Verbände)

#### **g. Handlungsfeld Unterstützung im Betrieb**

Wenngleich für den theoretischen Teil der Ausbildung primär die Berufsschule zuständig ist, trägt der Ausbildungsbetrieb auch eine Gesamtverantwortung für das Erreichen des Ausbildungsziels. Hier können innerbetriebliche Schulungs- und Unterstützungsangebote im theoretischen Bereich sinnvoll sein. Gerade bei kleineren, z. B. handwerklichen Betrieben empfehlen sich hier auch betriebsübergreifende Initiativen und Ausbildungsverbände z. B. über Innungen, Verbände, Kreishandwerkerschaften, Kammern.

**Zuständig:** Betriebe, Innungen, Verbände, Kammern

#### **h. Handlungsfeld „Konfliktmanagement“**

Häufigste Anlässe für vorzeitige Vertragslösungen sind Konflikte zwischen den Auszubildenden und den Ausbilderinnen und Ausbildern bzw. dem Ausbildungsbetrieb. Hilfreich sind daher regelmäßige Gespräche der Vertragspartner, gegebenenfalls unter



Einbeziehung der Eltern, der Betriebsräte oder der Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der Kammern. Ziel soll und muss des dabei sein, Ausbildungsprobleme möglichst frühzeitig zu erkennen und gemeinsam nachhaltige, einvernehmliche Lösungen zu finden. Die Kammern oder die Schlichtungsausschüsse werden leider aber vielfach erst eingeschaltet, wenn das Ausbildungsverhältnis nicht mehr zu retten ist. Die Praxis zeigt, dass eskalierende Konflikte oft eine lange Vorgeschichte haben und deshalb bei einer frühzeitigen Einschaltung der Ausbildungsberaterin / des Ausbildungsberaters, der Beauftragten / des Beauftragten für Bildung, der Berufsschullehrkräfte, der Berufsberatung der Arbeitsagenturen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. des Betriebs-/Personalrates durch entsprechende Vermittlung und Beratung vermieden werden können. Hier erscheint eine größere Transparenz über Vermittlungsangebote und -wege bei allen Beteiligten notwendig.

Gemäß der *Allianz für Aus- und Weiterbildung* vom 12.12.2014 sollen die Gewerkschaften zusammen mit der Wirtschaft ein Beschwerdemanagement für Auszubildende entwickeln und in ausgewählten Regionen erproben.

**Zuständig:** Ausbildungsbetriebe, Auszubildende, Kammern, Berufsschulen, Prüfungsausschüsse, Arbeitsagenturen, Betreuungseinrichtungen, Gewerkschaften

#### i. Handlungsfeld „Beratung und Qualitätskontrolle“

Bei einer früh- bzw. rechtzeitigen Erkennung der Gefährdung einer erfolgreichen Ausbildung können z. B. durch die Einschaltung der Ausbildungsberatung Sofortmaßnahmen eingeleitet und umgesetzt werden. Sinnvoll und notwendig erscheint jedoch, i. d. R. auch die weitere Betreuung durch Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater, Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter und entsprechende Einrichtungen zumindest anzubieten, um bei einem weiteren Bedarf schneller gegensteuern zu können. Bei erkennbaren systemischen Ursachen sind die Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der Kammern aufgefordert, Betriebe hinsichtlich der Möglichkeiten und Notwendigkeiten zu beraten, durch geeignete Maßnahmen die Voraussetzungen für eine möglichst gute, konfliktfreie, rechtskonforme und letztlich erfolgreiche Ausbildung zu schaffen. Bei offensichtlich branchentypischen Problemen sollten auch die Fachorganisationen (Innungen/Verbände) einbezogen werden.



**Zuständig:** Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater, Betriebe, Auszubildende, Innungen, Verbände

### 3. Prophylaxe-Ebene: Nach/ Während der Vertragslösung

Ist die Auflösung eines Ausbildungsverhältnisses nicht bzw. nicht mehr zu vermeiden, können bzw. sollten beide Seiten daraus nach Möglichkeit dennoch Konsequenzen für die Zukunft ziehen, ohne dass dabei die Klärung der „Schuldfrage“ bzw. der „Schuldanteile“ im Vordergrund stehen darf:

#### a. Handlungsfeld „Auszubildende“

Um eine vorzeitige Vertragslösung nicht zu einem „Abbruch nach unten“ (unqualifizierte Beschäftigung, Arbeitslosigkeit) werden zu lassen, sollten Auszubildende und ggf. deren Eltern prinzipiell Unterstützung bei einer beruflichen Neu- und ggfs. Umorientierung erhalten. Hierzu gehört die Suche nach einem alternativen Ausbildungsbetrieb oder einem anderen Ausbildungsberuf bzw. schulischen Angeboten. Es sollten allerdings unproduktive Warteschleifen vermieden werden. Die Neuorientierung schließt eine ehrliche Bestandsaufnahme der möglichen Ursachen – auch eigener Fehler – ein, um z. B. ein erneutes Scheitern eines Ausbildungsverhältnisses zu vermeiden.

**Zuständig:** Berufsberatung der Arbeitsagentur, Ausbildungsberatung

#### b. Handlungsfeld „Ausbildungsbetriebe“

Mindestens ebenso wichtig im Hinblick auf bestehende und künftige Ausbildungsverhältnisse ist die Aufarbeitung des gescheiterten Ausbildungsverhältnisses im Betrieb. Hierzu gehören die Anforderungen und Erwartungen an Bewerber, die Möglichkeiten der Nachwuchsgewinnung, aber auch die Überprüfung der eigenen Ausbildungsorganisation und der betriebsspezifischen Rahmenbedingungen. Obwohl die Förderung der Ausbildungsbereitschaft ein wichtiges Ziel ist, muss die Priorität bei guten Ausbildungsbedingungen liegen. Deshalb kann eine solche Überprüfung auch zum Ergebnis führen, dass auf die weitere Ausbildung von Jugendlichen besser verzichtet wird.

**Zuständig:** Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberatern der Kammern