

Ausbildungsabbruch: Wie Betriebe vorbeugen können

Jede dritte Ausbildung im Handwerk wird vorzeitig beendet. Ein Drittel davon in der Probezeit – teils vom Betrieb, teils vom Azubi aus. Für Firmeninhabende und ihre Teams ist das eine starke Belastung, denn der Ausfall muss aufgefangen werden. Für Azubis ist ein Abbruch häufig eine mentale Herausforderung. Welche Trennungsgründe es gibt und auf welche Anzeichen Betriebe achten sollten.

Trennungsgründe der Azubis und Unternehmen

Manchmal gibt es gesundheitliche Gründe: Beispielsweise, wenn ein junger Mensch während seiner Ausbildung feststellt, dass eine Allergie vorliegt, die das Arbeiten mit einem bestimmten Material nicht möglich macht, zum Beispiel Holzstaub. Auch persönliche Ursachen sowie falsche Vorstellungen vom Ausbildungsberuf spielen eine Rolle. Überforderung, sowohl durch körperliche Belastung als auch psychische Stressfaktoren, ist ein weiterer Trennungsgrund. Andererseits kann auch Unterforderung zu Langeweile und letztlich zum Ausbildungsabbruch führen. Unterstützung und Wertschätzung sind Azubis wichtig. Die Betreuung durch kompetente Auszubildende sowie Feedback und Wertschätzung ist hier oft der Schlüssel zum Erfolg. Auch die fachliche Qualität der Ausbildung ist entscheidend: Ein Drittel der Befragten hat keinen betrieblichen Ausbildungsplan, obwohl dieser gesetzlich vorgeschrieben ist. Unglücklich sind viele Azubis außerdem, wenn sie häufig zu ausbildungsfremden Tätigkeiten herangezogen werden.

Firmeninhabende nennen von ihrer Seite folgende Gründe für einen Ausbildungsabbruch:

Falsche Berufsvorstellungen und fehlende Motivation, unentschuldigte Fehlzeiten und Unpünktlichkeit, unzureichende Leistungen der Auszubildenden oder mangelnde soziale Kompetenzen und Konflikte am Arbeitsplatz.



Wie lässt sich ein Ausbildungsabbruch vermeiden? Ganz zentral sind

Praktika. Zum einen während der Schulzeit und gezielt vor Beginn der Ausbildung. Seitens der Unternehmen ist die Kooperation mit Schulen hilfreich. Sie können Ausbildungsberufe auf Informationsveranstaltungen vorstellen und Betriebsbesichtigungen sowie Praktika organisieren. Auch Schnuppertage wecken zusätzlich das Interesse der Jugendlichen. Entscheidend ist auch der Bewerbungsprozess. Hier sollten Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke, Belastbarkeit und Verantwortungsbewusstsein berücksichtigt werden. Weitere Tipps zum Thema: [ikk-classic.de/ausbildungsabbruch](https://www.ikk-classic.de/ausbildungsabbruch)

Tipp: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) unterstützt dabei, die Gesundheit, Zufriedenheit und Motivation der Belegschaft in den Blick zu nehmen. Ziel des BGM ist es, Belastungen zu reduzieren und persönliche Ressourcen zu fördern. Mittel- bis langfristig wird so die Bindung zum Unternehmen kontinuierlich gestärkt und die Arbeitsfähigkeit der Fachkräfte bleibt erhalten. Am BGM der IKK classic haben bundesweit bereits mehrere tausend Betriebe teilgenommen. Entdecken Sie viele Best Practice-Erfolgsgeschichten: [ikk-classic.de/bgm-best-practice](https://www.ikk-classic.de/bgm-best-practice)



Juni 2025



digi.tab

Herausgeber: Dachdecker-Verband Nordrhein, Graf-Recke-Str. 43, 40239 Düsseldorf
Tel.: 0211 – 91429-27, Fax.: 0211 – 69932688
Verantwortlich: Maximilian Schmitz
E-Mail : heck@ddv-nr.de

