

Akademie für Arbeit und Politik der
Universität Bremen
Am Barkhof, Parkallee 39
28209 Bremen

Projekt: ‘Ausbildung - Bleib dran’

Bremen:
Telefon: 0421 / 218 9020 und 218 7797
Telefax 0421 / 218 4415
E-Mail: bleibdran@uni-bremen.de

Bremerhaven:
Telefon: 0471 /185 299
E-Mail: bleibdran@uni-bremen.de

‘Ausbildung - Bleib dran’ wird gefördert durch:
Das Land Bremen vertreten durch
den Senator für Bildung und Wissenschaft,
den Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales,
den Europäischen Sozialfonds (ESF) und
das Arbeitsamt.

Herausgabe und Vertrieb:
‘Ausbildung - Bleib dran’
Akademie für Arbeit und Politik der
Universität Bremen
Am Barkhof, Parkallee 39
28209 Bremen

1. Vorwort	3
2. Empfehlungen zur Gestaltung des schulischen Betriebspraktikums	4
Vor Praktikumsbeginn	4
Während des Praktikums	5
Praktikumsende	5
3. Empfehlungen zur Gestaltung der Bewerbungsgespräche	7
Auswahlkriterien	7
Kriterien zur Auswahl schriftlicher Bewerbungen	7
Der Kenntnisstand der Bewerberinnen	8
Die körperliche Eignung der Bewerberinnen	8
Das Arbeitsverhalten der Bewerberinnen	8
Die Motivation der Bewerberinnen für die Berufs und Betriebswahl	9
Die handwerklichen Fähigkeiten / das handwerkliche Geschick	9
Resümee	9
4. Empfehlungen zur Gestaltung der Probezeit	10
Die Dauer der Probezeit	10
Die Chancen der Probezeit	10
Die Anforderungen an den Betrieb während der Probezeit	10
Die Anforderung an die Auszubildenden während der Probezeit	11
Kündigung in der Probezeit	12

1. Vorwort

„Ausbildung - Bleib dran“ hat auf der Grundlage der Erfahrungen aus der Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung und in Zusammenarbeit mit dem „Arbeitsausschuss AusbildungsabbrecherInnen“ die Ihnen vorliegenden Empfehlungen zur Gestaltung der dualen Berufsausbildung im Handwerk erarbeitet.

Ziel dieser Empfehlungen ist es, den Ausbilderinnen in Handwerksbetrieben einige Anregungen und Empfehlungen „an die Hand“ zu geben, die es ihnen erleichtern sollen, den Ausbildungsverlauf strukturiert zu gestalten, damit es für beide Seiten, den Betrieb und die Auszubildenden, zu einem zufriedenstellenden Ausbildungsverlauf kommt. Denn dieser stellt sich nicht von alleine ein, sondern bedarf der sorgsamsten Gestaltung durch alle an der Berufsausbildung beteiligten Personen und Institutionen.

Die Empfehlungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie fassen einige wichtige Aspekte für eine erfolgreiche und strukturierte Auswahl der künftigen Auszubildenden und deren erste Schritte in die Berufsausbildung zusammen.

Wir hoffen, Ihnen mit diesem Band einige interessante Anregungen für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf geben zu können.

In einem zweiten Band wird die Vorbereitung auf die Zwischen- und Abschlussprüfung behandelt und es werden Empfehlungen für eine konfliktvermeidende Ausbildungsdurchführung gegeben.

Für Rücksprache, Anregung und Kritik steht Ihnen das Team von „Ausbildung - Bleib dran“ gerne zur Verfügung.

Dr. Eva Quante Brandt
Manfred Breden
Anne Grotrian
Elisabeth Mahlberg Wilson
Arno Schirmacher

2. Empfehlungen zur Gestaltung des schulischen Betriebspraktikums

Die folgenden Empfehlungen geben den Betrieben zu der Gestaltung und praktischen Durchführung von schulischen Betriebspraktika einige Informationen und Hilfestellungen, die zu einem für alle Beteiligten erfolgreichen Verlauf des Praktikums beitragen sollen.

Das schulische Betriebspraktikum ist für die Schülerinnen der Sekundarstufe 1 ein wichtiges Element der Berufsorientierung. Es ermöglicht ihnen, Aspekte der Arbeitswelt praxisnah kennen zu lernen und einen Überblick über Berufsbilder, Arbeitsabläufe und Tätigkeiten zu erhalten. Die Schülerinnen können während des schulischen Betriebspraktikums ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten erkunden. Die dabei gesammelten Erfahrungen erleichtern es ihnen, Entscheidungen hinsichtlich der Berufswahl zu treffen oder bereits getroffene Entscheidungen zu prüfen.

Auch wenn das Betriebspraktikum nicht der direkten Anbahnung eines Ausbildungsverhältnisses dient erleichtert dieser erste Kontakt möglicherweise den späteren Abschluss eines Ausbildungsvertrages.

Vor Praktikumsbeginn

Die Betriebe, die eine Praktikumsstelle einrichten wollen, sollten den örtlichen Schulen der näheren Umgebung ihr Interesse signalisieren. Sie sollten den Zeitraum benennen, in dem die Durchführung eines Praktikums möglich und zu welcher Zeit die Durchführung eines Betriebspraktikums weniger sinnvoll oder gar unmöglich ist.

Außerdem sollten im Vorfeld des Praktikums folgende Strukturen geschaffen bzw. Fragen geklärt werden:

- welche Arbeiten die Praktikantinnen ausführen können,
- welche Arbeitsvorgänge sie nur beobachten können,
- an welchen Arbeitsabläufen sie mitarbeiten können,
- welche Produkte sie eigenständig herstellen bzw. bearbeiten können.

Für den gesamten Praktikumsverlauf sollte ein/e feste/r AnsprechpartnerIn, ein/e sogenannte/r ‚Patin‘ für die Praktikantinnen benannt werden.

Die ‚Patinnen‘ sollten:

- die Praktikantinnen von Beginn an bei der Arbeit begleiten,
- den Praktikantinnen bei Fragen und Problemen zur Verfügung stehen,
- den Praktikantinnen Hilfe bei der Bearbeitung von schulisch vorgegebenen Erkundungsaufgaben geben,
- die Praktikantinnen bei der Erstellung eines Praktikumsberichtes unterstützen.

Der Betrieb sollte einen Zeitplan über den Praktikumsverlauf erstellen und innerbetrieblich folgende Abstimmungen bzw. Vorkehrungen treffen:

- einzelne Arbeits und Betriebsbereiche, welche die Praktikantinnen kennenlernen sollen, zeitlich (z.B. in Wochenabschnitte) festlegen,

- die Mitarbeiterinnen der einzelnen Arbeitsbereiche über die möglichen Arbeitsabläufe und Tätigkeiten sowie über den zeitlichen Verlauf des Praktikums informieren,
- den Praktikantinnen ein eigenen Arbeitsplatz – sofern möglich Werkbankplatz oder eigenes Arbeitswerkzeug – zur Verfügung stellen.

Während des Praktikums

Am ersten Praktikumstag sollten die Praktikantinnen folgende Informationen erhalten:

- die Adresse und Telefonnummer des Betriebes oder der ‚PraktikumspatInnen‘, damit die Praktikantinnen sich bei Krankheit usw rechtzeitig im Betrieb abmelden können,
- eine Einführung in die Betriebsordnung und in die zu beachtenden Sicherheitsvorschriften,
- Hinweise auf die notwendige Arbeitskleidung,
- Bekanntgabe der Arbeits und Pausenzeiten (Für das Betriebspraktikum gilt die 5-Tage-Woche. Die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes),
- eine ausführliche Betriebserkundung macht sie mit dem Betrieb, den Räumlichkeiten und Abteilungen vertraut und gibt ihnen Orientierungshilfen in der noch fremden Umgebung.

Außerdem sollte der Praktikumsverlauf mit den Jugendlichen besprochen werden. Dies gibt den Jugendlichen noch einmal die Möglichkeit, sich auf das einzustellen, was sie erwartet. Sie können Wünsche hinsichtlich ihrer Vorstellung der Praktikumsgestaltung äußern, die der Betrieb eventuell noch bei der Planung des Praktikumverlaufs berücksichtigen kann.

Mehrmals in der Woche sollten die ‚PatInnen‘ mit den Praktikantinnen eine kurze ‚Praktikumsbesprechung‘ durchführen und Fragen klären. Die PraktikantInnen sollten im Verlauf des Praktikums Informationen über die Ausbildung in diesem Beruf erhalten. Dies gilt sowohl für die theoretischen als auch für die praktischen Anforderungen, welche die Berufsausbildung an sie stellt.

Praktikumsende

Zum Abschluss des Betriebspraktikums sollten die ‚PatInnen‘ und die PraktikantInnen ein Auswertungsgespräch führen. Folgende Informationen sollten dabei erfragt werden:

- wie hat ihnen das Praktikum gefallen,
- was fanden sie positiv und was weniger gut,
- haben sie einen Einblick in das Berufsfeld erhalten,
- was hätten sie noch gerne kennen gelernt,
- können sie sich zum jetzigen Zeitpunkt vorstellen, eine Ausbildung in diesem Berufsfeld zu beginnen.

Der Betrieb, bzw. der/die ‚Patin‘ sollte den Praktikantinnen eine Rückmeldung über ihr Ver-

halten, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse geben. So können die Praktikantinnen erfahren, ob ihr Verhalten den erwarteten Anforderungen der Arbeitswelt entspricht und ihre Fähigkeiten und Kenntnisse für die Erfordernisse dieser Berufsausbildung ausreichen.

Der ‚Pate‘ / die ‚Patin‘ kann den Praktikantinnen mitteilen:

- wo sie Stärken bzw. Schwächen aufzeigten,
- wie ihr Verhalten empfunden wurde,
- wie das handwerkliche Geschick der Praktikantinnen im Hinblick auf eine mögliche Berufsausbildung in dem Bereich eingeschätzt wird.

Solche Einschätzungen sollten immer bezogen auf konkrete Situationen und im Hinblick auf die in dem entsprechenden Berufsfeld zu leistende Arbeit erfolgen. Eine an konkreten Beispielen vorgetragene Kritik und eine Einschätzung durch den Betrieb kann für die Praktikantinnen eine Unterstützung bei der weiteren beruflichen Orientierung sein. Verallgemeinerungen sollten hier vermieden werden.

Die sich in einem solchen Auswertungsgespräch ergebenden Anregungen, gegebenenfalls Veränderungswünsche, aber auch die geäußerte Kritik können nach Beendigung des Praktikums auch an die Schule bzw. die betreuende Lehrkraft zurückgemeldet werden und im Betrieb oder in der Schule zur Veränderung der künftigen Praktikumsgestaltung führen.

3. Empfehlungen zur Gestaltung der Bewerbungsgespräche

Wenn Jugendliche aufgrund ihrer Bewerbung oder auf anderem Wege für den Betrieb als potentielle Auszubildende in die engere Wahl kommen, findet in der Regel ein Auswahl-, Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräch statt. Durch dieses Gespräch kann der Betrieb weitere Informationen über die Bewerberinnen erhalten, auf deren Grundlage die endgültige Auswahl erfolgen kann. Ebenso können die Bewerberinnen durch das Bewerbungsgespräch zusätzliche Informationen erhalten, die für ihn oder sie eine weitere Entscheidungshilfe für die Auswahl des Ausbildungsbetriebes und des Ausbildungsberufes darstellen können.

Um in dem Auswahlgespräch möglichst viele Informationen über die BewerberInnen zu erhalten und den Bewerberinnen wichtige Informationen über den Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb mitzuteilen, ist es sinnvoll dem Gespräch eine Struktur zu geben. Deshalb sollten zuvor Auswahlkriterien entwickelt werden, anhand derer das Gespräch strukturiert werden kann.

Auswahlkriterien

Der Entwicklung der Auswahlkriterien können beispielsweise folgende Überlegungen vorausgehen:

- Was hat dazu beigetragen, dass frühere Bewerberinnen ihre Ausbildung im Betrieb erfolgreich abschlossen haben,
- welche Qualifikationen und Eigenschaften haben diese Auszubildenden mitgebracht,
- welche betrieblichen Bedingungen waren für die Auszubildenden im Verlauf der Ausbildung förderlich,
- welche Gründe gab es für den Mißerfolg anderer Auszubildender im Betrieb,
- welche Schwierigkeiten hatten diese Auszubildenden,
- welche berufstypischen Bedingungen haben diesen Auszubildenden die Ausbildung erschwert?

Ausgehend von diesen Fragen können für die einzelnen Betriebe und Ausbildungsberufe spezielle Kriterien zur Auswahl der Auszubildenden entwickelt werden. Mittels dieser Kriterien kann dann das Bewerbungsgespräch strukturiert werden.

Daneben gibt es noch eine Reihe von Informationen, die die/der BewerberIn in der Regel schon mit der schriftlichen Bewerbung mitgeteilt hat und die eine Grundlage für die Einladung zum Vorstellungsgespräch bilden. Wenn sich aufgrund der Bewerbung Fragen an die/den BewerberIn ergeben, sollten diese im Bewerbungsgespräch geklärt werden.

Kriterien zur Auswahl schriftlicher Bewerbungen

- Sind die Unterlagen vollständig, fehlerfrei und ordentlich,
- wie fallen die letzten Schulzeugnisse aus (Noten in den für die Berufsausbildung)

- wichtigen Bereichen),
- welche Hobbys hat die/der BewerberIn,
- welche Begründung für die Berufsauswahl gibt die/der BewerberIn an?

Der Kenntnisstand der Bewerberinnen

Über den Kenntnisstand der Bewerberinnen liefert das Schulzeugnis wichtige Anhaltspunkte. Hat die/der BewerberIn in einigen für die Berufsausbildung wichtigen Bereichen schlechte Schulnoten, sollte in dem Bewerbungsgespräch nach den Ursachen dafür gefragt werden. Um einen Eindruck über die Leistungsfähigkeit und die Neigungen und Interessen der Bewerberinnen zu bekommen, können folgende Fragen helfen:

- Welches Unterrichtsfach wurde bevorzugt und warum,
- welche Schwierigkeiten gab es in der Schule,
- wie werden die eigenen schulischen Leistungen bewertet,
- was war das anspruchvollste Werkstück / Rezept, das im Werken, in der Handarbeit oder im Hauswirtschaftsunterricht oder gegebenenfalls im Betriebspraktikum erbracht wurde?

Die körperliche Eignung der Bewerberinnen

Neben der Vorlage einer Bescheinigung über eine ärztliche Untersuchung, die bei minderjährigen Bewerberinnen zum Abschluss des Ausbildungsvertrages nach dem Jugendschutzgesetz notwendig ist, sollte bereits im Bewerbungsgespräch über Fragen der körperlichen Eignung gesprochen werden. Der/die BewerberIn sollte über die berufsüblichen körperlichen Belastungen aufgeklärt werden und es sollte gefragt werden, wie die Bewerberinnen selbst ihre körperliche Eignung für den Ausbildungsberuf einschätzen. Folgende Fragen können dabei behilflich sein:

- sind die/der BewerberIn die berufstypischen körperlichen Belastungen bekannt und sieht sie/er darin ein Problem,
- ist der/die BewerberIn den berufsüblichen körperlichen Belastungen gewachsen,
- sind die Wirbelsäule, Arme und Beine voll funktionstüchtig,
- sind die Atemorgane gesund,
- ist der/die BewerberIn schwindelfrei (Bauberufe), und
- hat die BewerberIn Allergien (Staub, Lösungsmittel, Farbstoffe)?

Das Arbeitsverhalten der Bewerberinnen

Hier sollte geklärt werden, ob in diesem Berufsfeld eher Teamarbeit, selbständiges Arbeiten und/oder ein hohes Maß an Kreativität erforderlich ist. Es ist sinnvoll ein Gespräch über die von den Bewerberinnen selbst bevorzugten Arbeitsweisen zu führen. Dabei können beispielsweise folgende Fragen hilfreich sein:

- Wird das alleine Arbeiten oder das Zusammenarbeiten mit anderen bevorzugt,
- wurden schon Nebentätigkeiten ausgeübt? Wenn ja, was hat ihnen an der Arbeit gefallen und was nicht,
- war es vorwiegend Einzel oder Gruppenarbeit?

Eine weitere Möglichkeit, Aufschluss über das Arbeitsverhalten der Bewerberinnen zu erhalten, ist die sogenannte ‚Schnupperlehre‘. Hier arbeiten die BewerberInnen über einen kurzen Zeitraum im betrieblichen Arbeitsalltag mit. Sie bietet gleichzeitig den Bewerberinnen die Möglichkeit, das im Betrieb übliche und gewünschte Arbeitsverhalten kennen zu lernen.

Die Motivation der Bewerberinnen für die Berufs- und Betriebswahl

Die Motivation wird in eher von außen gesteuerter Motivation und in Motivation aufgrund eher innerer Beweggründe unterschieden. Liegt der Schwerpunkt auf der außen gesteuerten Motivation ist die Arbeitszeit, die Anzahl der Urlaubstage, das Ansehen des Berufes oder der Wunsch der Eltern und Erwartungen der Freunde ausschlaggebend für die Wahl des Ausbildungsberufes. Während bei der inneren Motivation das Interesse an dem Beruf selbst zentraler Grund für die Wahl ist. Hier muss der Betrieb entscheiden, welche Motivationslagen ihm wichtig ist. Durch folgende Fragen kann der Betrieb etwas über die Motivation der/des Bewerberin/s erfahren:

- Welche Kenntnis gibt es schon über den Beruf und den Betrieb,
- wurde bereits ein Praktikum in diesem Berufsfeld absolviert,
- wie ist der Berufswunsch entstanden?

Die handwerklichen Fähigkeiten / das handwerkliche Geschick

Die handwerkliche Geschicklichkeit, das räumlichen Vorstellungsvermögen und die Fähigkeit zur Formfassung können in kleinen Arbeitsproben geprüft werden.

Resümee

Auswahlgespräche sind keine Garantie dafür, die richtigen Auszubildenden zu finden, aber sie stellen eine Stütze dar. Je mehr Informationen der Betrieb in dem Bewerbungsgespräch erhält, desto verlässlicher wird die Entscheidung, die der Betrieb treffen wird. Je genauer in dem Betrieb klar ist, was von den Auszubildenden hinsichtlich ihrer Fähigkeiten und ihres Arbeitsverhaltens erwartet wird, desto genauere Kriterien können für die Auswahl der BewerberInnen entwickelt werden. So erhöht sich die Chance, bereits im Bewerbungsgespräch prüfen zu können, ob der oder die BewerberIn die Erwartungen und Anforderungen erfüllt oder in Zukunft erfüllen kann.

Ebenso gilt, je mehr die künftigen Auszubildenden über den künftigen Ausbildungsberuf und Betrieb wissen, desto genauer wissen sie, was sie erwartet und worauf sie sich einlassen. Wenn der Betrieb sich für eine/n Auszubildende/n entschieden hat, sollte die/der Auszubildende ein Merkblatt erhalten, auf dem die Anforderungen an sie/ihn während der Ausbildung aufgeführt sind.

4. Empfehlungen zur Gestaltung der Probezeit

Die Probezeit beginnt, wenn viele Entscheidungen bereits getroffen worden sind. Der Ausbildungsbetrieb hat sich für die/den Auszubildende/n und der/die Auszubildende hat sich für den Betrieb entschieden. In der Regel hat vor dem Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein Bewerbungsgespräch (siehe: Empfehlungen für Auswahlgespräche mit Ausbildungsbe- werberinnen) statt gefunden. Vielleicht hat der/die Auszubildende sogar einen Einstellungs- test beim zukünftigen Ausbildungsbetrieb absolviert. Möglicherweise haben sich Betrieb und Auszubildende/r bereits während eines Betriebspraktikums (siehe die vorangestellten Empfehlungen) kennen gelernt.

Die Dauer der Probezeit

- Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens drei Monate dau- ern (§ 13 BBiG).

Die Chancen der Probezeit

In der Probezeit kann die bereits getroffene Ausbildungsentscheidung im betriebli- chen Alltag geprüft werden. Dies ist eine Chance für den Betrieb als auch für die/den Auszubildende/n herauszufinden, ob sie miteinander auskommen. Die Auszubildenden kön- nen feststellen, ob der Beruf und der Betrieb tatsächlich ihren Vorstellungen und Fähigkei- ten entspricht Die Probezeit sollte weder eine ‚Schonzeit‘ noch eine ‚Selektionszeit‘ sein.

Kommt es zu einer Kündigung, sollte ein Auflösungsgespräch stattfinden, in dem die Grün- de für diese Entscheidung benannt und besprochen werden. Nur so haben beide Seiten die Möglichkeit, ihr Verhalten zu Überdenken und gegebenenfalls zu ändern.

Die Probezeit sollte keine dreimonatige Leistungskontrolle sein. Ob Auszubildende die notwendigen Fähigkeiten mitbringen, sollte Großteils im Auswahlgespräch oder im Vorfeld des Ausbildungsbeginns, beispielsweise über ein Praktikum oder kleinere Arbeitsproben, geklärt werden.

Die Anforderungen an den Betrieb während der Probezeit

Wichtig ist, dass den Auszubildenden in der Probezeit klar wird, was von ihnen erwartet, und was im Laufe der Ausbildung auf sie zukommen wird.

Das erfordert eine ausführliche Einführung in die betrieblichen Erfordernisse im Hinblick auf:

- Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit,
- den Umgang mit den Kunden,
- die Arbeitszeit, die zu erwartenden Überstunden,
- die Leistungsbereitschaft, die Eigeninitiative und das ‚Mitdenken‘,
- Form und Haltung bei der Arbeit.

Die Auszubildenden sollten klare Vorgaben für den Umgang mit formalen Regelungen erhalten bei:

- Krankheit,
- der Dokumentation der Arbeitszeit,
- der Urlaubsregelungen,
- dem Führen der Stundenzettel,
- dem Führen des Berichtsheftes.

Es sollte ein/e AnsprechpartnerIn für die Auszubildenden festgelegt werden, damit sie ihre Probleme und Fragen bezüglich des Ausbildungsverhältnisses besprechen können.

Regelmäßige Gespräche (einmal wöchentlich) sind sinnvoll, in denen Betrieb und Auszubildende sich hinsichtlich der Ausbildungssituation austauschen können. Dabei sollte den Auszubildenden eine Rückmeldung über ihre Arbeitsleistungen und ihr Verhalten unter folgenden Gesichtspunkten gegeben werden:

- Was macht sie/er gut,
- was macht sie/er weniger gut,
- wo und wie sollte er/sie sich verbessern.

Die Auszubildenden haben in diesen Gesprächen die Möglichkeit, Kritik, Wünsche und Fragen zu äußern. Unterstützt werden kann das durch folgende Fragen:

- Was gefällt ihnen,
- was gefällt ihnen nicht,
- womit haben sie Probleme,
- was ist ihnen unklar?

Treten Lernschwächen auf – oder sind diese aufgrund früherer schulischer Leistungen zu erwarten sollte rechtzeitig mit einer Förderung durch ‚ausbildungsbegleitende Hilfen‘ (abH) oder andere Maßnahmen begonnen werden.

Die Anforderung an die Auszubildenden während der Probezeit

Anhand der ersten Praxiserfahrungen können auch die Auszubildenden ihre Entscheidung prüfen hinsichtlich:

- der getroffenen Berufswahl,
- der Betriebswahl,
- ihrer eigenen motorischen und praktischen Fähigkeiten,
- ihrer gesundheitlichen Eignung für diesen Beruf.

Sie sollten aufgefordert werden, kein überangepasstes Verhalten zu zeigen, das sie auf Dauer nicht aufrecht erhalten können, um die Probezeit zu ‚überstehen‘, sondern aktiv:

- Probleme, Bedenken, unerfüllte Erwartungen etc. ansprechen,
- um Unterstützung bitten, wenn das Gefühl entsteht, eine Situation alleine nicht bewältigen zu können.

Kündigung in der Probezeit

Kommt es zu einer Entscheidung gegen die Fortführung der Ausbildung, sollte diese möglichst früh getroffen und nicht bis zum Ende der dreimonatigen Probezeit herausgezögert werden. Dies erhöht für beide Seiten die Chance, eine/n neue/n Auszubildenden beziehungsweise einen neuen Ausbildungsplatz zu finden.

Für die Auszubildenden ist eine frühzeitige Entscheidung auch für den weiteren Verlauf ihrer Ausbildung (z.B. den Prüfungsablauf) wichtig. Finden sie nach der Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses keinen Ausbildungsplatz in diesem Beruf und müssen sich daher für einen anderen Ausbildungsberuf entscheiden oder haben die Ausbildung beendet, da sie den Ausbildungsberuf wechseln wollen, muss die neue Ausbildung spätestens zwei Monate nach dem offiziellen Ausbildungsbeginn anfangen. Nur wenn sie in diesem Zeitraum ihre Ausbildung beginnen, können sie an den regulären Prüfungsterminen teilnehmen. Beginnt die neue Ausbildung später, finden die Prüfungen zu späteren Terminen statt. Das bedeutet, sie werden nicht in ihrem Klassenverband geprüft. So findet die Prüfungsvorbereitung für diese Auszubildenden nicht zu den Zeiten statt, zu denen alle anderen Auszubildenden vorbereitet bzw. geprüft werden. In der Regel müssen sie sich dann alleine auf die Prüfungen vorbereiten.

Die Auszubildenden erhalten bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz Unterstützung von den Lehrlingswartinnen der Innungen, den Ausbildungsberaterinnen der HWK, dem Arbeitsamt und von ‚Ausbildung - Bleib dran‘.

‚Bleib dran‘ unterstützt die Auszubildenden und die Betriebe zudem bei der Aufarbeitung von Konflikten im Betrieb oder in der Schule. In Zusammenarbeit mit allen an der Berufsausbildung beteiligten Institutionen vermittelt ‚Bleib dran‘ Hilfe bei Problemen in der Ausbildung, damit ein Ausbildungsabbruch – egal von welcher Seite ausgehend – vermieden werden kann.