DEUTSCHES HANDWERKSINSTITUT

Andrea Greilinger

Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung

Erkenntnisse zu Berufs- und Betriebswechseln in- und außerhalb des Handwerks

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Gefördert durch:

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

ISBN: 978-3-925397-79-0

2019

Ludwig-Fröhler-Institut
Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut

Andrea Greilinger

Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung

Erkenntnisse zu Berufs- und Betriebswechseln in- und außerhalb des Handwerks

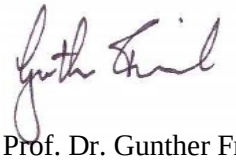
Vorwort

Fachkräfte finden und binden – das sind aktuell die herausragenden Themen für Handwerksbetriebe. Bei vollen Auftragsbüchern würden viele Betriebe gerne noch Mitarbeiter einstellen. Dies gelingt aber häufig nur nach immer länger werdenden Vakanzzeiten – ein Indiz für den Engpass von Fachkräften in bestimmten Berufen und Branchen des Handwerks. Mit der Ausbildung von Lehrlingen im eigenen Betrieb soll die Entwicklung zukünftiger Potentialträger gezielt gesteuert werden – vorausgesetzt die Ausbildung kann erfolgreich beendet und die Fachkraft an das Unternehmen gebunden werden.

Die Strategie der eigenen Ausbildung scheitert jedoch in zu vielen Fällen – dies zeigen die jährlich veröffentlichten Statistiken aus dem Berufsbildungsbericht. Im Handwerk kommt es bei rund einem Drittel der Ausbildungsverhältnisse zur vorzeitigen Lösung – initiiert durch den Betrieb, den Azubi oder in beiderseitigem Einvernehmen der Vertragsparteien. Die Gründe dafür sind vielfältig und durch verschiedene Studien weitestgehend erforscht. Welche Fragen jedoch häufig offen bleiben, sind jene zum Werdegang der Jugendlichen nach der erfolgten Lösung. Verbleiben sie im Handwerk und wechseln nur den Ausbildungsbetrieb, vielleicht in Kombination mit dem Beruf? Welche Wege schlagen ehemalige Azubis ein, die das Handwerk verlassen, und gibt es Möglichkeiten, sie für das Handwerk zurückzugewinnen? Diesen bedeutsamen Fragen geht die vorliegende empirische Arbeit nach und versucht, Institutionen des Handwerks wichtige Informationen für deren Arbeit rund um die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen an die Hand zu geben.

Als Projektpartner stand uns die Handwerkskammer der Pfalz zur Seite. Für Auswertungen zur Studie konnten wir auf anonymisierte Daten (Abschlüsse und Auflösungen von Ausbildungsverträgen im Zeitraum 2015 bis 2017) aus deren Lehrlingsrolle zugreifen. Zusätzlich wurden Jugendliche, die das Handwerk nach der Lösung verlassen haben, im Rahmen einer Fragebogenerhebung durch den Projektpartner angeschrieben, so dass weitere wertvolle Daten generiert und für Analysen verwendet werden konnten. In diesem Zusammenhang möchte ich den Initiatoren sowie fachlichen Begleitern des Projekts, Rita Petry (Geschäftsbereichsleiterin Berufsbildung), Frank Bixler sowie Maritta Mani sehr herzlich für die wertvolle Unterstützung und vertrauensvolle Zusammenarbeit danken.

München, im April 2019



Prof. Dr. Gunther Friedl

Leiter des Ludwig-Fröhler-Instituts

Inhaltsverzeichnis

Vorwort ..... **IV**
Inhaltsverzeichnis ..... **V**
Abbildungsverzeichnis ..... **VI**
Tabellenverzeichnis ..... **XI**
Anhangsverzeichnis ..... **XI**
Abkürzungsverzeichnis ..... **XI**
Management Summary **1**
1 Herausforderungen in der Ausbildung **5**
2 Theoretische Grundlagen der Untersuchung **7**
2.1 Duales Ausbildungssystem und Besonderheiten einer Ausbildung im Handwerk 7
2.2 Vorzeitige Vertragslösungen: Definition und Entwicklung 8
2.3 Bisheriger Forschungsstand und Untersuchungsfelder der vorliegenden Arbeit 10
3 Untersuchungsergebnisse zu im Handwerk verbliebenen Betriebs- und Berufs-wechslern **12**
3.1 Datenbasis und Datenaufbereitung 12
3.2 Stichprobe und Analyseebene 13
3.3 Merkmale der Auszubildenden 14
3.4 Merkmale der Ausbildungsbetriebe bzw. der Ausbildungssituation 22
3.5 Kurzzusammenfassung der zentralen bisherigen Erkenntnisse 32
3.6 Detailanalysen zum Lösungsgrund 33
3.7 Detailanalysen zur Facharbeiterquote 47
3.8 Detailanalysen zur Ausbildungsdauer 49
3.9 Detailanalysen zur Übergangszeit 61
3.10 Detailanalysen zum Lösungszeitpunkt (nach Lehrjahren) 67
3.11 Verlaufsanalysen zu den im Handwerk verbliebenen Jugendlichen 76
4 Untersuchungsergebnisse zu nicht im Handwerk verbliebenen Auszubildenden **83**
4.1 Forschungsdesign und Datenbasis 83
4.2 Merkmale der Auszubildenden 84
4.3 Merkmale der Ausbildungsbetriebe bzw. der Ausbildungssituation 88
4.4 Aktuelle Tätigkeit und Einstellung gegenüber dem Handwerk 93
4.5 Verknüpfte Analysen 96
5 Implikationen für die Handwerksorganisation **108**
Literaturverzeichnis **110**
Anhang **113**

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Forschungsansätze der Arbeit 6
Abbildung 2a: Geschlecht der im Handwerk verbliebenen Azubis 14
Abbildung 2b: Geschlecht der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 15
Abbildung 3a: Staatsangehörigkeit der im Handwerk verbliebenen Azubis 15
Abbildung 3b: Staatsangehörigkeit der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 16
Abbildung 4a: Schulabschlüsse der im Handwerk verbliebenen Azubis 16
Abbildung 4b: Schulabschlüsse der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 17
Abbildung 5a: Alter der im Handwerk verbliebenen Azubis 18
Abbildung 5b: Alter der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 18
Abbildung 6a: Ausbildungsgewerk der im Handwerk verbliebenen Azubis 19
Abbildung 6b: Ausbildungsgewerk der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 20
Abbildung 7a: Top-5 Lösungsberufe der im Handwerk verbliebenen Azubis 21
Abbildung 7b: Top-5 Lösungsberufe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 21
Abbildung 8a: Größe der Betriebe der im Handwerk verbliebenen Azubis 22
Abbildung 8b: Größe der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 23
Abbildung 9a: Facharbeiterquote der Betriebe der im Handwerk verbliebenen Azubis 24
Abbildung 9b: Facharbeiterquote der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 25
Abbildung 10a: Auszubildendenquote der Betriebe der im Handwerk verbliebenen Azubis 26
Abbildung 10b: Auszubildendenquote der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 27
Abbildung 11a: Ausbildungserfahrung der Betriebe der im Handwerk verbliebenen Azubis 28
Abbildung 11b: Ausbildungserfahrung der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 28
Abbildung 12a: Lösungsgründe der im Handwerk verbliebenen Azubis 29
Abbildung 12b: Lösungsgründe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 30
Abbildung 13a: Durchschnittliche Ausbildungsdauer der im Handwerk verbliebenen Azubis 31
Abbildung 13b: Durchschnittliche Ausbildungsdauer der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 31
Abbildung 14: Durchschnittliche Übergangszeit der im Handwerk verbliebenen Azubis 32
Abbildung 15a: Lösungsgrund des Berufs Friseur/in bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern 34
Abbildung 15b: Lösungsgrund des Berufs Kraftfahrzeugmechatroniker/in bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern 34
Abbildung 15c: Lösungsgrund des Berufs Anlagenmechaniker/in bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern 35
Abbildung 15d: Lösungsgrund des Berufs Kraftfahrzeugmechatroniker/in bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern 36
Abbildung 15e: Lösungsgrund des Berufs Maler/in bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern 36

Abbildung 15f: Lösungsgrund des Berufs Elektroniker/in bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern 37

Abbildung 15g: Lösungsgrund des Berufs Anlagenmechaniker/in bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 38

Abbildung 15h: Lösungsgrund des Berufs Friseur/in bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 38

Abbildung 15i: Lösungsgrund des Berufs Kraftfahrzeugmechatroniker/in bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 39

Abbildung 16a: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen weiblichen Betriebswechslern 39

Abbildung 16b: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen männlichen Betriebswechslern 40

Abbildung 16c: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen weiblichen Berufswechslern 40

Abbildung 16d: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen männlichen Berufswechslern 41

Abbildung 16e: Lösungsgrund bei den nicht im Handwerk verbliebenen weiblichen Azubis 41

Abbildung 16f: Lösungsgrund bei den nicht im Handwerk verbliebenen männlichen Azubis 42

Abbildung 17a: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern mit Hauptschulabschluss 42

Abbildung 17b: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern mit Realschulabschluss 43

Abbildung 17c: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern mit (Fach-)Hochschulreife 43

Abbildung 17d: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern mit Hauptschulabschluss 44

Abbildung 17e: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern mit Realschulabschluss 44

Abbildung 17f: Lösungsgrund bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis mit Hauptschulabschluss 45

Abbildung 17g: Lösungsgrund bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis mit Realschulabschluss 45

Abbildung 17h: Lösungsgrund bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis mit (Fach-)Hochschulreife 46

Abbildung 18a: Durchschnittliche Facharbeiterquote der Top-3-Lösungsberufe der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler 47

Abbildung 18b: Durchschnittliche Facharbeiterquote der Top-3-Lösungsberufe der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler 48

Abbildung 18c: Durchschnittliche Facharbeiterquote der Top-3-Lösungsberufe bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 48

Abbildung 19a: Durchschnittliche Ausbildungsdauer der Top-3-Lösungsberufe der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler 49

Abbildung 19b: Durchschnittliche Ausbildungsdauer der Top-3-Lösungsberufe der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler 50

Abbildung 19c: Durchschnittliche Ausbildungsdauer der Top-3-Lösungsberufe bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 50

Abbildung 20a: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Staatsangehörigkeit der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler 51

Abbildung 20b: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Staatsangehörigkeit der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler 52

Abbildung 20c: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Staatsangehörigkeit bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 52

Abbildung 21a: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Geschlecht der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler 53

Abbildung 21b: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Geschlecht der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler 53

Abbildung 21c: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Geschlecht bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 54

Abbildung 22a: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Gewerk der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler 55

Abbildung 22b: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Gewerk der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler 55

Abbildung 22c: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Gewerk bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 56

Abbildung 23a: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Betriebsgröße der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler 57

Abbildung 23b: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Betriebsgröße der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler 57

Abbildung 23c: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Betriebsgröße bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 58

Abbildung 24a: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Facharbeiterquote der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler 59

Abbildung 24b: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Facharbeiterquote der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler 59

Abbildung 24c: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Facharbeiterquote bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 60

Abbildung 25a: Durchschnittliche Übergangszeit der Top-3-Lösungsberufe der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler 61

Abbildung 25b: Durchschnittliche Übergangszeit der Top-3-Lösungsberufe der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler 62

Abbildung 26a: Durchschnittliche Übergangszeit und Staatsangehörigkeit der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler 63

Abbildung 26b: Durchschnittliche Übergangszeit und Staatsangehörigkeit der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler 63

Abbildung 27a: Durchschnittliche Übergangszeit und Geschlecht der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler 64

Abbildung 27b: Durchschnittliche Übergangszeit und Geschlecht der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler 64

Abbildung 28a: Durchschnittliche Übergangszeit und Schulabschluss der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler 65

Abbildung 28b: Durchschnittliche Übergangszeit und Schulabschluss der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler 65

Abbildung 29a: Durchschnittliche Übergangszeit und Gewerk der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler 66

Abbildung 29b: Durchschnittliche Übergangszeit und Gewerk der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler 67

Abbildung 30a: Lösungszeitpunkt der im Handwerk verbliebenen Azubis 68

Abbildung 30b: Lösungszeitpunkt der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 68

Abbildung 31a: Lösungszeitpunkt und Ausbildungsgewerk bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern 69

Abbildung 31b: Lösungszeitpunkt und Ausbildungsgewerk bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern 70

Abbildung 31c: Lösungszeitpunkt und Ausbildungsgewerk bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 71

Abbildung 32a: Lösungszeitpunkt und Betriebsgröße bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern 72

Abbildung 32b: Lösungszeitpunkt und Betriebsgröße bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern 73

Abbildung 32c: Lösungszeitpunkt und Betriebsgröße bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 73

Abbildung 33a: Lösungszeitpunkt und Facharbeiterquote bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern 74

Abbildung 33b: Lösungszeitpunkt und Facharbeiterquote bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern 75

Abbildung 33c: Lösungszeitpunkt und Facharbeiterquote bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 75

Abbildung 34: Vergleich der Ausbildungsgewerke bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern 77

Abbildung 35: Vergleich der Betriebsgrößen bei den im Handwerk verbliebenen Azubis 77

Abbildung 36: Vergleich der Betriebsgrößen und Geschlecht bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern 78

Abbildung 37: Vergleich der Betriebsgrößen und Alter bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern 79

Abbildung 38: Vergleich der Facharbeiterquoten bei den im Handwerk verbliebenen Azubis 80

Abbildung 39: Vergleich der Facharbeiterquoten und Geschlecht bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern 80

Abbildung 40: Vergleich der Facharbeiterquoten und Alter bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern 81
Abbildung 41: Geschlecht der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 84
Abbildung 42: Staatsangehörigkeit der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 84
Abbildung 43: Schulabschlüsse der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 85
Abbildung 44: Alter der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 85
Abbildung 45: Ausbildungsgewerk der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 86
Abbildung 46: Top-5-Lösungsberufe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 87
Abbildung 47: Größe der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 88
Abbildung 48: Facharbeiterquote der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 88
Abbildung 49: Auszubildendenquote der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 89
Abbildung 50: Ausbildungserfahrung der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 89
Abbildung 51: Berufsentscheidungsgründe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 90
Abbildung 52: Betriebsentscheidungsgründe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 91
Abbildung 53: Zeitspanne bis zur Lösung der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 92
Abbildung 54: Lösungsgründe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 92
Abbildung 55: Verhinderungsmöglichkeiten der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 93
Abbildung 56: Aktuelle Tätigkeit der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 94
Abbildung 57: Berufliche Zufriedenheit der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 94
Abbildung 58: Image des Handwerks bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 94
Abbildung 59: Geplante Rückkehr bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 95
Abbildung 60: Rückkehrbedingungen bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 95
Abbildung 61: Rückkehrzeitpunkt bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 96
Abbildung 62: Kritische Phase und Geschlecht bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 97
Abbildung 63: Kritische Phase und Schulabschluss bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 98
Abbildung 64: Kritische Phase und Alter bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 99
Abbildung 65: Aktuelle Tätigkeit und Geschlecht bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 100
Abbildung 66: Aktuelle Tätigkeit und Schulabschluss bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 101
Abbildung 67: Aktuelle Tätigkeit und Alter bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 102
Abbildung 68: Zufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit und Rückkehr ins Handwerk bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 103
Abbildung 69: Rückkehr ins Handwerk und Geschlecht bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 103
Abbildung 70: Rückkehr ins Handwerk und Schulabschluss bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 104

Abbildung 71: Rückkehr ins Handwerk und Alter bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 104

Abbildung 72: Rückkehr ins Handwerk und Berufsentscheidungsgründe bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 105

Abbildung 73: Bedingungen einer Rückkehr und Schulabschluss bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 106

Abbildung 74: Bedingungen einer Rückkehr und Alter bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis 107

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Untergliederung der Datenbasis 13

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Fragebogen zur Datenerhebung unter den Jugendlichen ohne Verbleib im Handwerk ... 113

Abkürzungsverzeichnis

BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

Management Summary

Die hohe Quote an Ausbildungsvertragslösungen im Handwerk ist gerade vor dem Hintergrund der akuten Fachkräfteproblematik ein brisantes Thema. Viele Studien beschäftigen sich daher mit der Erforschung von Gründen für vorzeitige Lösungen und Möglichkeiten, diese zu verhindern. Von Interesse sind aber nicht nur die Gründe, sondern auch die berufliche Entwicklung eines Jugendlichen nach dem Entschluss der Lösung. Nicht alle Jugendlichen sind für das Handwerk verloren. Viele ergreifen erneut die Möglichkeit einer Ausbildung im Handwerk unter Beibehaltung des Berufs in einem neuen Ausbildungsbetrieb (Betriebswechsler) bzw. mit einem neuen Beruf und Ausbildungsbetrieb (Berufswechsler). Die vorliegende Studie setzt genau hier an und beschäftigt sich damit, wie Betriebs- bzw. Berufswechsler charakterisiert werden können. Für Analysen zu im Handwerk verbliebenen Jugendlichen wurden die Daten der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer der Pfalz ausgewertet. Um auch Erkenntnisse über den Werdegang von Jugendlichen, die das Handwerk nach der Lösung verlassen, zu gewinnen, wurde zusätzlich eine Umfrage unter den ehemaligen Azubis aus dem Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer der Pfalz durchgeführt und ausgewertet.

Die Auswertung der Daten der Lehrlingsrolle zeigt exemplarisch für den Kammerbezirk der Handwerkskammer der Pfalz, dass Jugendliche ohne Schulabschluss bzw. mit dem Hauptschulabschluss die Gruppe der Berufswechsler anführen. Dieses Bild dreht sich um, je „höher“ der Schulabschluss wird: Realschüler bzw. Jugendliche mit (Fach-)Hochschulreife dominieren die Gruppe der Betriebswechsler. Weiterhin hat sich herausgestellt, dass Berufswechsler stärker in den jüngeren Altersklassen bis zu einem Alter von 20 Jahren vorzufinden sind, Betriebswechsler dagegen in den Altersklassen ab 21 Jahren. Die insgesamt häufigste Anzahl an vorzeitigen Vertragslösungen weist der Beruf Friseur/in auf. Davon zählen allerdings über 95 % zu den Betriebswechslern. Hinsichtlich der Größe der Ausbildungsbetriebe sind sehr kleine Betriebe mit weniger als 5 Mitarbeitern häufig von einer vorzeitigen Lösung betroffen. Auf diese Größenklasse entfallen zudem stärker Betriebswechsel. In Betriebsgrößenklassen von 20 und mehr Mitarbeitern findet sich hingegen ein häufigeres Auftreten von Berufswechselereignissen. Berufswechsler führen die Gruppe der Betriebe mit einer Facharbeiterquote bis zu 25 % an, Betriebswechsler treten häufiger in Betrieben mit Facharbeiterquoten ab 26 % auf. Die durchschnittliche Ausbildungsdauer bis zur vorzeitigen Lösung beläuft sich bei den im Handwerk verbliebenen Betriebs- bzw. Berufswechslern auf ca. 12 Monate.

Detailanalysen zum Lösungsgeschehnis bzw. -prozess legen offen, dass insbesondere in den Berufen des Elektronikers sowie Kraftfahrzeugmechatronikers häufiger Lösungen auf den Azubi selbst zurückzuführen sind, als das in anderen Berufen der Fall ist. Hinsichtlich des Geschlechts treten weibliche im Vergleich zu männlichen Betriebswechslern mit schnellen Lösungen noch innerhalb der Probezeit hervor. Zudem zeigt sich in der Gruppe der Jugendlichen, die das Handwerk nach der Lösung verlassen, dass weibliche Azubis die Ausbildung häufiger eigeninitiiert lösen, als ihre männlichen Kollegen. Innerhalb der Lösungsgeschehnisse präsentiert sich auch die Schulart als bedeutsames Merkmal der Jugendlichen: Berufswechsler mit dem schulischen Hintergrund der mittleren Reife zeigen häufiger eigeninitiierte sowie schnellere Lösungen noch während der Probezeit als Berufswechsler mit Hauptschulabschluss. Bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis kann ein ähnlicher Trend mit dem Schulabschluss in Verbindung gebracht werden: Auszubildende mit dem schulischen Hintergrund der (Fach-)Hochschulreife weisen im Vergleich zu Auszubildenden mit Haupt- bzw. Realschulabschluss eine erhöhte Tendenz zu Lösungen durch eigene Initiative auf.

Die Ausbildungsdauer bis zur Lösung ist bei Betriebs- und Berufswechslern unterschiedlich lang. Nach Ausbildungsberufen betrachtet, finden sich die kürzesten Ausbildungsdauern mit 9,9 Monaten bei Betriebswechseln im Friseur- und mit 7,4 Monaten bei Berufswechseln im Maler- und

Lackiererhandwerk wider. Wie bereits erwähnt, lösen weibliche Jugendliche häufiger noch in der Probezeit ihren Ausbildungsvertrag. Entsprechend weisen sie kürzere Ausbildungsdauern – um 2 bis 6 Monate – als ihre männlichen Kollegen auf. Bei den Betriebswechslern zeigt sich eine ansteigende durchschnittliche Ausbildungsdauer je größer der Betrieb ist, bei den Berufswechslern und Jugendlichen, die das Handwerk nach ihrer Lösung verlassen, jedoch der umgekehrte Zusammenhang.

Nicht nur die Ausbildungsdauer ist von Relevanz, auch die Übergangszeit der Betriebs- und Berufswechsler legt interessante Erkenntnisse offen. Während bei den weiblichen und männlichen Betriebswechslern mit durchschnittlich ca. 2 Monaten dieselben Tätigkeitsunterbrechungen bis zur nächsten Station vorliegen, spielt das Geschlecht bei den Überganszeiten der Berufswechsler eine Rolle: Weibliche Berufswechsler weisen mit 7,4 Monaten höhere durchschnittliche Übergangszeiten auf, als dies bei den männlichen Kollegen der Fall ist (6,1 Monate). Bei den Betriebswechslern stellen sich weiterhin der Schulabschluss sowie die Handwerkssparte als auffällige Variablen heraus. Je höher der Schulabschluss (Hauptschule: 2,2 Monate, (Fach-)Hochschulreife: 0,6 Monate), desto niedriger die „Wartezeit“ von Betriebswechslern zwischen zwei Stationen. Hinsichtlich der Übergangszeiten gehen Wechsler aus dem Gesundheitsgewerbe sowie dem Bauhauptgewerbe mit den niedrigsten „Lücken“ im Lebenslauf hervor.

Ein detaillierter Blick auf den Lösungszeitpunkt stellt vor allem die Anfangszeit der Ausbildung als Umsetzungszeitraum für eine Lösung dar. So erfolgen im Kammerbezirk der Handwerkskammer der Pfalz fast dreiviertel aller Berufswechsel und etwa die Hälfte der Betriebswechsel innerhalb des ersten Lehrjahres. Häufiger als bei den im Handwerk verbleibenden Jugendlichen lösen Jugendliche, die das Handwerk verlassen, ihren Ausbildungsvertrag im dritten bzw. über das dritte Lehrjahr hinaus. Im Gegensatz zu Berufswechslern, die keinen Zusammenhang zwischen dem Lösungszeitpunkt und der Betriebsgröße sowie zwischen dem Lösungszeitpunkt und der Facharbeiterquote vermuten lassen, zeigt sich bei den Betriebswechslern, dass mit ansteigender Betriebsgröße Lösungsentscheidungen tendenziell häufiger später getroffen werden. Betriebswechsler aus Unternehmen mit einer geringeren Facharbeiterquote lösen eher nach dem ersten Lehrjahr, ab einer Facharbeiterquote von über 25 % wächst die Relevanz des ersten Lehrjahres für die Lösungsentscheidung jedoch an.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden auch Analysen zum beruflichen Verlauf bzw. dem durch die Lösung angestoßenen Entwicklungsschritt der Betriebs- und Berufswechsler durchgeführt. Dafür wurden bestimmte Variablen aus der Lehrlingsrolle in einem vorher-nachher-Vergleich gegenübergestellt. Bei der Betriebsgröße des Ursprungs- sowie nachfolgenden Betriebs zeigte sich beispielsweise, dass Betriebs- sowie Berufswechsler am häufigsten in kleinere Betriebe übergehen. Je älter die Jugendlichen sind, desto seltener zeigt sich ein Wechsel in kleinere Betriebe, ein Wechsel unter Beibehaltung der Betriebsgröße wird hingegen häufiger. Betriebswechsler wechseln in der Mehrzahl der Fälle zu Betrieben mit einer höheren, Berufswechsler am häufigsten zu Betrieben mit einer niedrigeren Facharbeiterquote. Männliche Jugendliche orientieren sich nach der Lösung in stärkerem Maße zu Betrieben mit einer höheren Facharbeiterquote, als die weiblichen Kollegen dies tun.

Wie bereits erwähnt, ist es ebenfalls Ziel der Studie, die Laufbahn der Jugendlichen nachzuzeichnen, die das Handwerk nach der Lösung verlassen haben. Da zu dieser Frage aber keine Daten über die Lehrlingsrolle verfügbar waren, wurde eine schriftliche Befragung durchgeführt. Zunächst wurden die Jugendlichen darum gebeten, zu den Gründen ihrer damaligen Berufswahl Stellung zu nehmen. Insgesamt gaben fast 50 % der Befragten an, dass es sich um ihren Wunschberuf handelte und sie ihren Interessen gefolgt sind. 42 % haben zum ergriffenen Ausbildungsberuf im Vorfeld ein Praktikum absolviert und erhielten somit zumindest einen Ersteindruck vom Berufsfeld. Zur Frage, warum ein

bestimmter Ausbildungsbetrieb gewählt wurde, äußerte nur ein geringer Teil der Jugendlichen, dass sie die Lehre bei ihrem Wunschbetrieb antreten konnten - viele hingegen fanden keine Alternativen. Als die stärksten Motive zur Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb stellten sich das Absolvieren eines Praktikums sowie die Nähe des Betriebs zum Wohnsitz heraus.

Im Rahmen der Umfrage wurde auch geklärt, ob die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen verhindert werden kann und falls ja, wie schnell dabei vorgegangen werden muss. Hinsichtlich der Lösungsgeschwindigkeit ergaben Analysen, dass sich die Zeitspanne von den ersten Gedanken bzw. Gesprächen über eine mögliche Lösung bis hin zur tatsächlichen Umsetzung in 50 % der Fälle kürzer als drei Monate erstreckt. Aus Sicht der Jugendlichen scheiterten die Mehrheit der Ausbildungsverhältnisse aufgrund fehlender Ausbildungsqualität sowie Konflikten mit dem Chef bzw. den Kollegen. Insgesamt gaben auch viele an, dass der Beruf bzw. Betrieb nicht zu ihnen gepasst hat. Somit ist nicht verwunderlich, dass etwa die Hälfte der Befragen den Abbruch als nicht zu verhindern einstufte.

Zum Zeitpunkt der Befragung befand sich die Mehrheit der Jugendlichen, die das Handwerk nach der Lösung verlassen hat, erneut in einer Ausbildung. Dabei wechselten mehr Jugendliche den Ausbildungsberuf samt -betrieb, als nur den Ausbildungsbetrieb. Viele Jugendliche waren auch ohne berufliche Tätigkeit bzw. in einer Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit. Insgesamt gaben nur rund 13 % der Befragten an, (sehr) unzufrieden mit der aktuellen Berufssituation zu sein. Dennoch zeigt die Auswertung der Umfrage, dass sich ca. ein Drittel der Jugendlichen vorstellen kann, ins Handwerk zurückzukehren. Ein Viertel der Befragten gilt als unentschlossen - insbesondere bei diesen Jugendlichen könnten Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung seitens der Handwerksorganisation ansetzen und fruchten. Zu berücksichtigen sind allerdings die von den Jugendlichen geäußerten Bedingungen für eine Rückkehr: Vermittlung in passgenaue Betriebe mit gutem Betriebsklima zwischen dem Chef und den Kollegen sowie bessere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Bei der kombinierten Auswertung verschiedenster Daten der Fragebogenerhebung lag der Fokus der Analysen auf der eingeschlagenen Laufbahn der Jugendlichen nach der Vertragslösung, der Zufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit sowie den Möglichkeiten, diese Jugendlichen für eine Beschäftigung im Handwerk zurück zu gewinnen. Dieser Schwerpunkt wurde gewählt, da das Interesse der Handwerksorganisation an diesen Informationen aufgrund der Fachkräfte(rück)-gewinnung als hoch eingestuft wurde. Nach dem Geschlecht differenziert, findet sich die Mehrheit der männlichen Jugendlichen nach der Lösung in einem anderen Beruf wieder, viele sind allerdings auch arbeitssuchend oder in Ausbildung im selben Beruf. Bei den weiblichen Jugendlichen entfallen die häufigsten Angaben auf die Ausbildung im selben bzw. in einem neuen Ausbildungsberuf. Unter Einbezug des schulischen Hintergrundes treten Jugendliche mit (Fach-)Hochschulreife besonders häufig in Ausbildungen unter Beibehaltung des Berufs, als Facharbeiter oder mit dem Weg an die Hochschule hervor. Jugendliche ohne Schulabschluss finden sich auffällig oft in anderen Ausbildungsberufen, arbeitssuchend oder in Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Jugendliche mit dem Hauptschulabschluss sind mehrheitlich arbeitssuchend oder in Ausbildung in einem anderen Beruf.

Bei der Frage nach der Rückgewinnung lag die Vermutung nahe, dass vor allem mit der aktuellen Tätigkeit (sehr) unzufriedene Jugendliche für Alternativen offen sind. Diese Erkenntnis bestätigte sich: Innerhalb der Antwortalternativen „unzufrieden“ und „sehr unzufrieden“ zeigte sich die Mehrheit der Jugendlichen als rückkehrbereit ins Handwerk. Wird jedoch betrachtet, wie sich die Gruppe der rückkehrbereiten Jugendlichen insgesamt zusammen setzt, stammen diese sogar mehrheitlich aus aktuellen Tätigkeiten, in denen sie zufrieden oder sogar sehr zufrieden sind. Somit hat das Handwerk

also auch noch bei diesen Jugendlichen gute Chancen hinsichtlich der Fachkräftegewinnung. Weitere Analysen ließen erkennen, dass rückkehrbereite Jugendliche durch bestimmte Charakteristika beschrieben werden können. Zunächst sind sie stärker männlich dominiert und zeichnen sich durch einen Wunschberuf im Handwerk aus. Mit zunehmendem Schulabschluss (Hauptschul- / Realschulabschluss / (Fach-)Hochschulreife) sowie ansteigendem Alter nimmt die Bereitschaft einer Rückkehr ins Handwerk jedoch ab. Hinsichtlich der Bedingungen einer Rückkehr zeigte sich das Alter weiterhin als bedeutend: Mit fortschreitendem Alter steigt die Wichtigkeit guter Verdienstmöglichkeiten unter den Befragten an, während das Gewicht eines guten Arbeitsumfeldes sowie Betriebsklimas eher abnimmt.

1 Herausforderungen in der Ausbildung

Der Wirtschaftsbereich des Handwerks hat aufgrund der Zahl der Betriebe, seines Beschäftigungsanteils sowie der großen Ausbildungsleistung einen hohen volkswirtschaftlichen Stellenwert in Deutschland. Knapp eine Million Betriebe (28,8 % des Unternehmensbestands) beschäftigten im Jahr 2016 insgesamt 5,45 Millionen Menschen und erwirtschafteten einen Umsatz von rund 560 Milliarden Euro. Von 1,3 Millionen Ausbildungsplätzen deutschlandweit entfielen 27,4 % auf das Handwerk.[1] Der hohe Ausbildungs- im Vergleich zum Beschäftigungsanteil (12,5 %) hat dem Handwerk in der Vergangenheit den Ruf des „**Ausbilders der Nation**“ zuteilwerden lassen. Dies bedeutet jedoch gleichzeitig, dass das Handwerk im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen häufiger mit **Herausforderungen** innerhalb der Ausbildung junger Menschen konfrontiert ist. Die Betrachtung der beschriebenen Zahlen im Zeitverlauf zeigt zudem, dass der Ausbildungsanteil und der absolute Lehrlingsbestand des Handwerks nach einem Hoch Ende der 1990er Jahre zurückgegangen sind.[2]

Die Gründe für den Rückgang sind vielschichtig. Der **Strukturwandel** in den Wirtschaftssektoren hat zu einer Verschiebung der Ausbildung hin zu den Dienstleistungsberufen geführt. Die Globalisierung sowie der technologische Fortschritt trugen ebenfalls zum Rückgang bei und gehen insgesamt mit steigenden Anforderungen an interkulturelle sowie technische Kompetenzen der Mitarbeiter im Handwerk einher. So verursacht die **Globalisierung** einen steigenden Anspruch an das Leistungsvermögen der Azubis, insbesondere in der Verknüpfung von Fähigkeiten aus verschiedenen Disziplinen.[3] Prognosen zum **demografischen Wandel** in Deutschland lassen künftig eine weitere Schrumpfung des Lehrlingsbestandes vermuten: Die für die Berufsausbildung relevante Gruppe der 17 bis 25 Jahre alten Personen wird bis Ende des nächsten Jahrzehnts um 20 % abnehmen.[4] Gleichzeitig steigt der Anteil an Schulabsolventen, die nach höheren Schulabschlüssen streben und der Ausbildung ein Studium vorziehen – das Handwerk muss also weiterhin mit sinkenden Bewerberzahlen rechnen.[5]

Zusätzlich zu den beschriebenen Herausforderungen wird der rückläufige Lehrlingsbestand im Handwerk durch **vorzeitige Vertragslösungen von Ausbildungsverhältnissen** verschärft. Besonders kritisch ist, wenn der betroffene Jugendliche vollständig aus dem Handwerk ausscheidet und seine Lehre weder in einem anderen Handwerksbetrieb unter Beibehaltung des Berufs (**Betriebswechsler**) noch in einem anderen Handwerksbetrieb mit einem neuen Ausbildungsberuf (**Berufswechsler**) fortsetzt. Während viele Studien – auch mit direktem Handwerksbezug – zu Gründen von vorzeitigen Vertragslösungen existieren[6], ist noch wenig über die beruflichen Wege von jungen Menschen nach ihrer Vertragslösung bekannt. **Ziel der vorliegenden Untersuchung** ist es daher, genau dieses Forschungsfeld näher zu beleuchten. Dabei werden die Laufbahnen von **im Handwerk verbliebenen** Jugendlichen mit jenen Jugendlichen, die **aus dem Handwerk ausscheiden**, verglichen. Einen Überblick über die der Studie zugrunde gelegten Daten und analysierten Fragestellungen gibt die folgende Grafik.

[1] Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) (2016), S. 1.
[2] Vgl. ebd., S. 1.
[3] Vgl. ebd., S. 25.
[4] Vgl. ebd., S. 8.
[5] Vgl. Uhly (2004), S. 27.
[6] Vgl. u.a. Bohlinger (2002); Bohlinger (2003); Greilinger (2013); Mischler (2014); Uhly (2015); Wolf (2016).

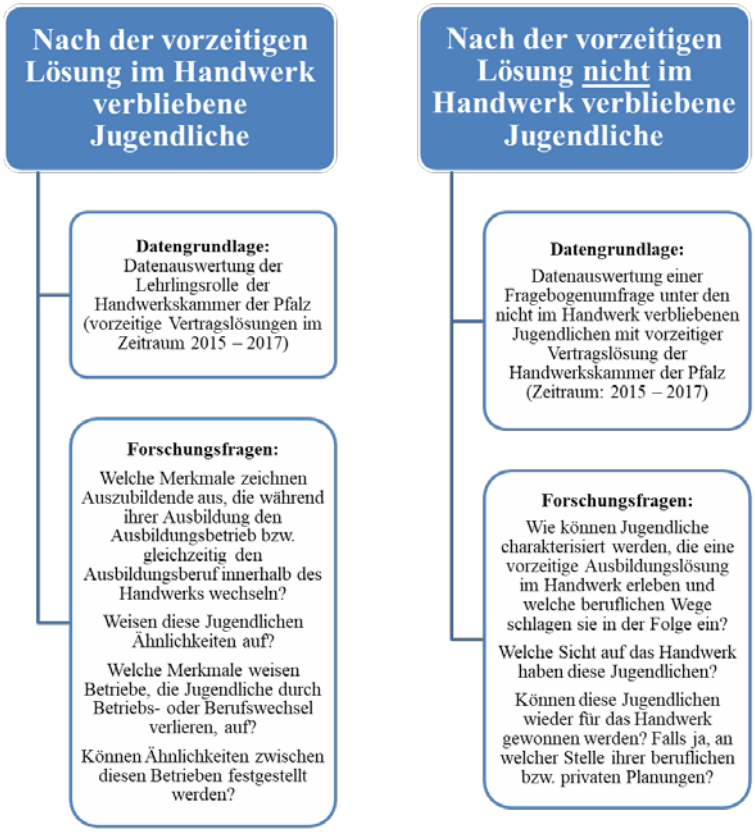


Abbildung 1: Forschungsansätze der Arbeit

Im **ersten Teil der Arbeit** werden empirische Analysen zu den im Handwerk verbliebenen Jugendlichen durchgeführt. Diese basieren auf prozessproduzierten Daten zu den im Bezirk der Handwerkskammer der Pfalz registrierten Ausbildungsverhältnisse (sog. „Lehrlingsrolle“) im Zeitraum 2015 bis 2017. Dabei kann unterschieden werden, ob Jugendliche erneut eine Ausbildung im Handwerk antreten (wiederholte Registrierung dieser Personen in der sog. „Lehrlingsrolle“ der Handwerkskammer der Pfalz), oder ob sie nach der Lösung nicht wieder im Handwerk auftauchen. Auf diese Differenzierung aufbauend erfolgt ein Vergleich der beiden Personengruppen. Eine detaillierte Beschreibung der Besonderheiten des Datensatzes der „Lehrlingsrolle“ erfolgt in Kapitel 3.1 sowie 3.2.

Im **zweiten Teil der Arbeit** (vgl. Abbildung 1) werden ebenfalls empirische Analysen durchgeführt. Allerdings beschränken sich diese lediglich auf die nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen. Diese wurden postalisch kontaktiert und gebeten, an einer Fragebogenumfrage (schriftlich oder online zur Auswahl) teilzunehmen. Da in der „Lehrlingsrolle“ bei aus dem Handwerk ausscheidenden Jugendlichen nicht hinterlegt ist, welche beruflichen Wege diese im Weiteren einschlagen, zielte der Fragebogen genau auf diesen Sachverhalt ab. Zudem erhebt er, welches Bild bei den Jugendlichen nach dem Scheitern der Ausbildung im Handwerk vorliegt und ob bzw. an welcher Stelle der zukünftigen beruflichen Planungen sie sich eine Rückkehr ins Handwerk vorstellen könnten. Eine detaillierte Beschreibung des Fragebogens erfolgt in Kapitel 4.1.

2 Theoretische Grundlagen der Untersuchung

Gegenstand der vorliegenden Arbeit ist das Forschungsfeld der vorzeitigen Vertragslösungen von Ausbildungsverhältnissen im Handwerk und der weiteren beruflichen Laufbahnen nach diesem Ereignis. Die duale Ausbildung in Deutschland unterscheidet sich hierbei von anderen Ausbildungsmodellen in Europa, weshalb zunächst ein kurzer Überblick über das „Duale System“ sowie auch die Besonderheiten einer Ausbildung in den überwiegend kleinen und mittleren Betrieben des Handwerks gegeben wird. Für das weitere Verständnis der Analysen dieser Arbeit ist es zudem wichtig, den Begriff der vorzeitigen Vertragslösung vom Begriff des Ausbildungsabbruchs abzugrenzen. Daran anschließend wird ein Überblick über die Entwicklung der Quote an Ausbildungsvertragslösungen und der damit verbundenen Kosten für Betriebe gegeben, bevor abschließend der Stand der bisherigen Arbeiten im Forschungsfeld erläutert wird.

2.1 Duales Ausbildungssystem und Besonderheiten einer Ausbildung im Handwerk

In den vergangenen Jahren entschieden sich deutschlandweit rund die Hälfte der Absolventen allgemeinbildender Schulen für den Antritt einer Ausbildung im Dualen System[7]. Wodurch zeichnet sich dieses Bildungssystem aus und wie grenzt es sich zu anderen Systemen ab?

Die duale Ausbildung ist ein Teil des **dreigliedrigen Berufsbildungssystems** in Deutschland. Hierbei werden die Auszubildenden nicht nur im Betrieb mittels berufspraktischer Unterweisung ausgebildet, sondern dazu begleitend auch mit fachtheoretischem Unterricht an der Berufsschule. Die zwei weiteren Sektoren umfassen das Schulberufssystem, in dem die Berufsausbildung ausschließlich durch Vollzeitunterricht an einer Berufsschule durchgeführt und von mehreren Praktika begleitet wird, sowie das berufliche Übergangssystem.[8]

Innerhalb der **dualen Ausbildung** gehen Betriebe und Auszubildende ein vertraglich geregeltes Ausbildungsverhältnis in einem Ausbildungsberuf ein. Hierbei stehen über 300 anerkannte Ausbildungsberufe zur Auswahl[9]. Die Bedeutung der Betriebe ist hervorzuheben: Sie organisieren die Ausbildung, tragen die betrieblichen Kosten dafür und vermitteln die in der Ausbildungsordnung vorgegebenen Ausbildungsinhalte[10]. Um ein vergleichbares Ausbildungsniveau über alle Bundesländer in Deutschland sicherzustellen, werden in einheitlichen Ausbildungsordnungen die Mindeststandards der betrieblichen Ausbildung festgelegt. Sie enthalten beispielsweise Dauer, Inhalt und Prüfungsanforderungen der Ausbildung.[11]

Die ausgeprägte berufliche Ausbildung in Deutschland begründet sich insbesondere durch die Rolle des Handwerks in der Vergangenheit: Beginnend bei den ersten Handwerksberufen im Altertum über die Bildung der Zünfte im Mittelalter nahm die Berufsbildung 1869 mit der Einführung der Berufsschulpflicht für Arbeiter unter 18 Jahren die erste duale Form an. 1897 wurde mit dem Handwerkerschutzgesetz die Grundlage für die Gründung der ersten Handwerkskammern geschaffen.[12]

[7] Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017), S. 9.
[8] Vgl. Krüger (2004), S. 145.
[9] Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2017), S. 77.
[10] Vgl. BMBF (2017), S. 9.
[11] Vgl. ebd., S. 14.
[12] Vgl. ebd., S. 45.

Bis heute weist das **Handwerk einige Besonderheiten** auf, auch im Vergleich zu anderen Ausbildungen im Dualen System. Mit einer durchschnittlichen Anzahl von neun Mitarbeitern ist die Ausbildung in Handwerksbetrieben zunächst durch die geringe Größe bestimmt[13]. Im Gegensatz zu industriellen Ausbildungen ist die Lehre im Handwerk personenabhängig, betriebsspezifisch, situativ und zufällig[14]. Zudem werden mehr ausbildungsfremde und Routinetätigkeiten geleistet, die im täglichen Betrieb anfallen, sowie praktische Ausbildungsinhalte verstärkt während der Arbeit vermittelt[15]. Die Auszubildenden werden von Anfang an als Arbeitskraft gebraucht. Nach Bühler-Niederberger und König (2006) führt die an der Mitarbeiterzahl gemessene, geringe Betriebsgröße auch zu einer Vermittlung handwerksspezifischer Handlungskompetenzen (z. B. Umgang mit Kunden und Lieferanten)[16].

2.2 Vorzeitige Vertragslösungen: Definition und Entwicklung

Die **Vertragslösungsquote** innerhalb der dualen Berufsausbildung wird jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) errechnet und veröffentlicht. Die Interpretation dieser Größe als reine Abbruchsquote ist jedoch nur eingeschränkt gültig, da sich hinter den erfassten Vertragslösungen **verschiedene Szenarien** verbergen können[17]. Für den weiteren Ausbildungsverlauf, wie er im Rahmen der vorliegenden Untersuchung thematisiert wird, wird die Relevanz der Unterscheidung deutlich: Etwa die Hälfte aller Auszubildenden in Deutschland beginnt nach der Vertragslösung erneut eine Ausbildung[18] und verbleibt damit innerhalb der dualen Berufsausbildung. Von einem Abbruch wäre nur dann die Rede, wenn der ehemalige Auszubildende nach einer vorzeitigen Vertragslösung nicht neuerlich ein Ausbildungsverhältnis im Dualen System antreten oder die Abschlussprüfung endgültig nicht bestehen / nicht antreten würde[19]. Somit sind die Vertragslösungen der Betriebs- und Berufswechsler, die im Handwerk verbleiben und im Rahmen des ersten Teils der vorliegenden Studie (vgl. Kapitel 3) analysiert werden, nicht unter dem Begriff des Ausbildungsabbruchs zu fassen. Der Definition von Uhly (2015) folgend verwendet diese Untersuchung allerdings die **Begriffe der vorzeitigen Vertragslösung sowie des Ausbildungsabbruchs synonym**, da sich der Einsatz der Begrifflichkeiten im Rahmen dieser Studie auf spezifische Ausbildungsverhältnisse bezieht, bei denen die Vertragslösung gleichzeitig auch den Abbruch des Vertragsverhältnisses zwischen Azubi und Betrieb (Ebene der Vertragsparteien) thematisiert[20].

Bei der letzten Erhebung der Vertragslösungsquote im Berichtsjahr 2016 wurden in Deutschland insgesamt 146.376 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst (Vertragslösungsquote: 25,8 %)[21]. Davon entfielen 33,9 % (52.293 Lösungen) auf den Zuständigkeitsbereich des Handwerks[22]. Die Entscheidung zur Lösung fällt hierbei insbesondere in den ersten 12 Monaten nach Vertragsbeginn:

[13] Vgl. Statistisches Bundesamt (2015), S. 1.
[14] Vgl. Greinert (1995), S. 57.
[15] Vgl. ebd., S. 57.
[16] Vgl. Bühler-Niederberger / König (2006), S. 13.
[17] Vgl. Uhly (2014), S. 4.
[18] Vgl. Schöngen (2003), S. 36.
[19] Vgl. Uhly (2015), S. 13.
[20] Vgl. ebd., S. 12.
[21] Vgl. BMBF (2018), S. 81.
[22] Vgl. BIBB (2018), S. 150, 155.

62,4 % der Vertragslösungen finden im ersten Lehrjahr statt[23]. Der Trend zur frühen Lösung nimmt seit dem Berichtsjahr 2005 weiter zu[24].

Eine Betrachtung der Vertragslösungsquote der Gesamtwirtschaft in der **historischen Entwicklung** zeigt, dass diese seit dem Berichtsjahr 1993 in einem Schwankungsbereich von 20 % bis 25 % liegt[25]. Somit befindet sie sich aktuell mit 25,8 % (2016) im oberen Bereich. Deutliche Schwankungen zeigen sich jedoch bei der Betrachtung der Lösungsquote über alle **Ausbildungsberufe** hinweg: Hierbei lagen die Ergebnisse im Berichtsjahr 2016 zwischen knapp 50,7 % (Fachkraft für Schutz und Sicherheit) und 4,1 % (Verwaltungsfachangestellte/-r)[26]. Auch die Werte der einzelnen **Bundesländer** unterscheiden sich: In Baden-Württemberg lösten 22,1 %, in Sachsen-Anhalt hingegen 34,4 % der Ausbildungsbeteiligten den Vertrag vorzeitig. In der Untersuchungsregion dieser Arbeit, Rheinland-Pfalz, lag die Vertragslösungsquote im Berichtsjahr 2016 bei 28,4 %[27].

Die **Folgen der Vertragslösung** können schwerwiegend sein. Laut den Ergebnissen der EMNID-Umfrage aus dem Jahr 2002 geben 22 % der Betriebe an, infolge der Geschehnisse den Ausbildungsplatz nicht mehr neu besetzten und ihre Ausbildungsaktivität einstellen zu wollen[28]. Dies deckt sich mit einer weiteren Untersuchung aus dem Jahr 2014, wonach seit 2009 die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe zurückgeht[29]. Seitens der Auszubildenden zeigen Erhebungen des BIBB, dass ca. 15 % (2012) der Auszubildenden das duale System ohne Berufsabschluss verlassen[30].

Weitere Folgen einer Vertragslösung können im möglicherweise entstehenden finanziellen Schaden für die Ausbildungsbetriebe liegen. Bei einer Erhebung durch das BIBB werden Betriebe zu ihren Kosten und dem resultierenden Nutzen der Ausbildung befragt. Die Differenz dieser beiden Werte, die sog. Nettokosten (Kosten > Nutzen) bzw. der sog. Nettoertrag (Kosten < Nutzen) geben einen Einblick in die Kosten- bzw. Ertragssituation. Im bundesweiten Durchschnitt betrugen die **Bruttokosten im Ausbildungsjahr** 2012/13 in Deutschland (ausbildungsbezogene Personalkosten, Anlage- und Sachkosten sowie sonstige Kosten) rund 18.000 Euro, die durch produktive Arbeit der Auszubildenden generierten **Bruttoerträge** rund 12.500 Euro. Somit ergaben sich **Nettokosten** von ca. 5.500 Euro **pro Azubi und Ausbildungsjahr**.[31] Speziell für das Handwerk liegen die Nettokosten bei 4.390 Euro und somit darunter[32]. Im Vergleich deutet dies auf einen produktiveren Einsatz der Azubis im täglichen Betriebsablauf im Handwerk hin. Werden die Nettokosten mit dem Zeitpunkt der Vertragslösung in Beziehung gebracht, ergeben sich die **Nettokosten der Ausbildung bis zur Vertragslösung**. Nach Berechnungen auf Basis einer Kosten-Nutzen-Erhebung durch das BIBB für das Jahr 2007 liegen diese bei 6.826 Euro[33]. Die Multiplikation dieser Kosten mit der durchschnittlichen Vertragslösungsquote eines Berufs ergibt den berufsspezifischen erwarteten Verlust durch eine mögliche Vertragslösung. Für den Handwerksberuf des Friseurs (49,8 % in 2016) ergeben sich somit erwartete Kosten in Höhe von 3.399 Euro, für den des Mechatronikers (8,8 % in 2016) 601 Euro.

[23] Vgl. BIBB (2018), S. 150.
[24] Vgl. Uhly (2015), S. 47.
[25] Vgl. BIBB (2018), S. 152.
[26] Vgl. ebd., S. 157.
[27] Vgl. ebd., S. 156.
[28] Vgl. EMNID (2002), S. 91.
[29] Vgl. Hucker (2014), S. 191.
[30] Vgl. Uhly (2015), S. 36.
[31] Vgl. Jansen et al. (2015), S. 2-3.
[32] Vgl. ebd., S. 5.
[33] Vgl. Wenzelmann / Lemmermann (2012), S. 1.

Ausbildungsbetriebe sind also im Durchschnitt dazu bereit, in die **Ausbildung zu investieren**. Der **Anreiz** besteht für sie darin, bei einer späteren Übernahme ins Angestelltenverhältnis Personalgewinnungskosten einzusparen sowie Lohnzahlungen unterhalb der Produktivität des Mitarbeiters durchzusetzen. Dies ist insbesondere dann möglich, wenn während der Ausbildung betriebsspezifisches, nicht transferierbares Humankapital aufgebaut wird oder der Auszubildende durch Informationsasymmetrien seinen Marktwert nicht kennt.[34] Weiterhin schaffen sich Betriebe dadurch eine höhere Unabhängigkeit vom zunehmend kompetitiven, externen Fachkräftemarkt und beugen Ausfallkosten aufgrund von fehlendem Personal vor[35]. Kommt es zur vorzeitigen Vertragslösung, haben Betriebe folglich nicht nur Nettokosten zu tragen, sondern müssen auch auf Einsparpotentiale bei einer Übernahme verzichten.

2.3 Bisheriger Forschungsstand und Untersuchungsfelder der vorliegenden Arbeit

Das Problemfeld der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen ist nicht neu. Bereits zu Beginn der 1980er Jahre wurden wissenschaftliche Untersuchungen zu Gründen für Vertragslösungen, zu Einflussfaktoren und zum weiteren Ausbildungsverlauf der Auszubildenden durchgeführt.[36] Dabei beherrschen überwiegend deskriptive Befunde die Literatur. Die jährliche Veröffentlichung der Berufsbildungsstatistik durch das BIBB gibt insbesondere Einblicke zum Zeitverlauf bestimmter Indikatoren.[37] Eine relevante Größe ist dabei die Analyse des **Zeitpunktes der Vertragslösung**. Nach Erhebungen von Stamm (2012) enden Vertragslösungen größtenteils nicht abrupt, sodass in dieser Zeitspanne Präventivmaßnahmen ergriffen werden können[38]. Die in Kapitel 2.2 dargestellten Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der Lösungen bereits im ersten Lehrjahr vollzogen wird (durchschnittlich nach zwölf Monaten[39]) und dieser Trend in den vergangenen Jahren zugenommen hat. Weitere Studien belegen, dass der Zeitpunkt abhängig vom Beruf variiert.[40] Der Zeitpunkt der Vertragslösung soll auch in der vorliegenden Arbeit überprüft und in Analysen mit verschiedenen betrieblichen Faktoren (z. B. Ausbildungserfahrung des Betriebs) kombiniert werden.

Der Zeitpunkt der Vertragslösung hat wiederum Einfluss auf den **Wiedereinstieg der Auszubildenden**: Studien zeigen, dass bei einer Lösung des Ausbildungsvertrags innerhalb des ersten Lehrjahres die Wiedereinstiegsquote in das Duale System deutlich höher ist, als bei einer Lösung im dritten Lehrjahr.[41] Diese Ergebnisse lassen vermuten, dass sich eine späte Vertragslösung nicht nur negativ auf den Wiedereinstiegserfolg, sondern auch auf die **Übergangszeit** der Auszubildenden zwischen zwei Stationen auswirkt. Zudem zeigen Auswertungen von Schöngen (2003), dass das Geschlecht und die Initiative zur Vertragslösung Auswirkungen auf die Übergangszeit haben: Hiernach fanden Frauen schneller einen neuen Ausbildungsplatz. Gleiches gilt, wenn die Vertragslösung vom Jugendlichen ausgeht[42]. Mittels der vorliegenden Daten im Rahmen dieser Studie soll die Übergangszeit ebenfalls in Kombination mit unterschiedlichen Personen- und Situationsmerkmalen analysiert werden.

[34] Vgl. Jansen et al. (2015), S. 2; Acemoglu / Pischke (1999), S. 7.
[35] Vgl. Jansen et al. (2015), S. 2; Pfeifer et al. (2009), S. 17.
[36] Vgl. Weiß (1982).
[37] Vgl. Kapitel 2.2.
[38] Vgl. Stamm (2012), S. 23.
[39] Vgl. Wenzelmann / Lemmermann (2012), S. 1.
[40] Vgl. ebd., S. 1.
[41] Vgl. Ernst / Spevacek (2012), S. 7; Schöngen (2003), S. 36.
[42] Vgl. Schöngen (2003), S. 36-37.

Vor dem Hintergrund der Differenzierung zwischen einer Vertragslösung und einem Ausbildungsabbruch (Verlassen des Dualen Systems) zeigt sich, dass in Deutschland rund die Hälfte der Jugendlichen nach der vorzeitigen Lösung erneut eine Berufsausbildung im Dualen System ergreift und somit zum Betriebs- oder Berufswechsler wird[43]. Wird der Anteil an Jugendlichen, die ihre Laufbahn an einer Berufs- oder Hochschule fortsetzen, in die Betrachtung einbezogen, verbleiben knapp zwei Drittel nach der vorzeitigen Lösung im Bildungssystem[44]. Befragungen der Auszubildenden im Dualen System der Schweiz weisen einen ähnlichen Trend auf: 70 % der vorzeitigen Vertragslösungen münden innerhalb von zwei Jahren erneut in eine (vollzeitschulische) Ausbildung im Bildungssystem[45].

Im Hinblick auf die im Dualen System verbleibenden Jugendlichen zeigt sich, dass 60 % der Auszubildenden ihren Beruf weiter ausüben und somit lediglich zum Betriebswechsler werden[46]. Aus diesem Grund soll im Rahmen der vorliegenden Studie analysiert werden, ob die im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler ihre Laufbahn eher in größeren Betrieben oder in Betrieben mit einem höheren Anteil an Fachkräften fortsetzen oder umgekehrt. Zudem sollen Einflüsse von beruflichen und persönlichen Merkmalen analysiert werden.

Trendanalysen sind auch vor dem Hintergrund der Ergebnisse sog. „Person-Organization-Fit-Untersuchungen“ von Interesse. Je stärker die Werte, Anforderungen und die Firmenkultur des Betriebs als passend zur eigenen Perons wahrgenommen werden, desto wahrscheinlicher entscheidet sich ein Jobsuchender für diesen Betrieb[47]. Analog soll im Rahmen der vorliegenden Arbeit geprüft werden, ob Auszubildende mit höherem Leistungsniveau (gemessen am Schulabschluss) einen Wechsel in Ausbildungsbetriebe mit einem höheren Anteil an Fachkräften (als Zeichen des besseren Fit) vollziehen.

Im Kontext vorzeitiger Vertragslösungen existiert eine Reihe von Erhebungen zur Ermittlung der dafür vorliegenden subjektiven Gründe. Studien mit Bezug zum Handwerk wurden beispielsweise von Greilinger (2013) durchgeführt und zeigen, dass aus Sicht der Betriebe die Ursachen in unzureichenden betrieblichen wie schulischen Leistungen, fehlender Motivation und hohen Fehlzeiten der Jugendlichen gesehen werden. Auszubildende hingegen geben ein schlechtes Betriebsklima, die Übertragung von Routineaufgaben und Aufgaben außerhalb des Ausbildungsbereichs sowie Kommunikationsprobleme als Gründe an.[48] Diese Erkenntnisse decken sich mit den Ergebnissen anderer Studien in- und außerhalb des Handwerks[49]. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden die subjektiven Gründe der Vertragslösung bei der Umfrage unter den Jugendlichen thematisiert, die das Handwerk nach der vorzeitigen Vertragslösung verlassen haben. Allerdings können sie für die im Handwerk verbliebenen Jugendlichen nicht näher analysiert werden, da sie im zugrundeliegenden Datensatz der „Lehrlingsrolle“ der Handwerkskammer der Pfalz nicht vorliegen.

[43] Vgl. Schöngen (2003), S. 36.
[44] Vgl. ebd., S. 26.
[45] Vgl. Schmid (2010), S. 158.
[46] Vgl. Uhly (2013), S. 5.
[47] Vgl. Cable / Judge (1996), S. 301-302.
[48] Vgl. Greilinger (2013), S. 78.
[49] Vgl. BMBF (2018), S. 82.

3 Untersuchungsergebnisse zu im Handwerk verbliebenen Betriebs- und Berufswechslern

3.1 Datenbasis und Datenaufbereitung

Wie bereits erwähnt, liegen diesem **ersten Teil der empirischen Auswertung** prozessproduzierte Daten zu den Ausbildungsverhältnissen der sog. **„Lehrlingsrolle" der Handwerkskammer der Pfalz** zugrunde. Sie umfassen zwei anonymisierte Microsoft Excel Datensätze. Der erste Datensatz listet alle Ausbildungsverhältnisse, die in den Jahren 2015 bis 2017 begonnen haben und zum Zeitpunkt der Datenaufbereitung noch als laufende Verträge im Verzeichnis geführt wurden („Eintragungsliste", 4.755 Personen). Der zweite Datensatz beinhaltet alle Ausbildungsverhältnisse, die im gleichen Zeitraum innerhalb des Verantwortungsbereichs der Handwerkskammer der Pfalz vorzeitig gelöst wurden („Löschungsliste", 3.293 Personen mit 3.613 Lösungsereignissen[50]). Wie die Diskrepanz zwischen der Anzahl der gelisteten Personen und der Lösungsereignisse zeigt, liegt im zweiten Datensatz der Fall vor, dass es im Zeitraum 2015 bis 2017 bei manchen Personen wiederholt zu Vertragslösungen innerhalb des Handwerks kam.

Innerhalb der gesamten Datenbasis (erster und zweiter Datensatz) können Auszubildende fünf verschiedene Laufbahnen einschlagen:

- Variante A - einmaliger Abbruch, bei folgender Station im Handwerk verblieben
- Variante B - mehrmaliger Abbruch, bei folgender Station im Handwerk verblieben
- Variante C - mehrmaliger Abbruch, bei folgender Station nicht im Handwerk verblieben
- Variante D - einmaliger Abbruch, bei folgender Station nicht im Handwerk verblieben
- Variante E - kein Abbruch, noch in Ausbildung (4.261 Personen[51])

Personen mit den Laufbahnvarianten A und B tauchen sowohl in der Eintragungs- als auch in der Löschungsliste auf, wobei sich im Abgleich der Listen lediglich die Berufs- bzw. Betriebsdaten der Personen unterscheiden. Werden beide Microsoft Excel Datensätze unter **Eliminierung der Duplikate in A und B auf Personenebene** zusammengeführt, ergibt sich eine **Datenbasis von 7.554 Individuen**.

Da im Rahmen dieser Arbeit die Laufbahn von Betriebs- und Berufswechslern sowie deren Betrieben analysiert wird, müssen die Auszubildenden mindestens zwei Stationen aufweisen, um einen Verlauf abbilden zu können. Dieses Kriterium erfüllen die Varianten A, B und C. Personen der Variante C haben bei ihren mehrmaligen Abbrüchen auch Stationen im Handwerk vorzuweisen, allerdings findet der letzte Wechsel aus dem Handwerk heraus statt, d.h. der Handwerkskammer der Pfalz fehlen zu diesen Personen Informationen zum weiteren beruflichen Verbleib. Personen der Variante D (2.568 Personen) haben nur eine Station im Handwerk durchlaufen, auch hier fehlt die Information zum weiteren beruflichen Verbleib. Deshalb werden die betroffenen Jugendlichen der Varianten C und D im Kontext des zweiten Teils dieser Studie (vgl. Kapitel 4) postalisch kontaktiert, um deren Laufbahn außerhalb des Handwerks mittels einer Fragebogenerhebung nachzeichnen zu können. Personen der Variante E (4.216 Personen) sind in der Eintragungsliste aufgeführt und haben bisher keinen Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst. Diese Personen stehen nicht im Fokus dieser Studie und werden

[50] Von den 3.613 Lösungsereignissen werden in Anlehnung an das Bundesinstitut für Berufsbildung (2017) jene Fälle abgezogen, die bereits vor Antritt des betroffenen Ausbildungsverhältnisses gelöst werden (Lösungsgrund: „Nichtantreten der Lehre").

[51] Die Differenz zwischen den Auszubildenden ohne Abbruch (4.261 Personen) und jenen in der „Eintragungsliste" (4.755 Personen) stellen die Jugendlichen dar, die nach einer stattgefundenen Vertragslösung erneut eine Ausbildung im Handwerk begonnen haben und daher in der Eintragungsliste aufgeführt sind.

deshalb nicht weiter für die Auswertungen berücksichtigt. Somit verbleibt eine **Datenbasis von 3.293 Individuen**, die sich über die Varianten A bis D verteilt.

Im Rahmen des ersten Teils der vorliegenden Arbeit sollen Analysen zu Jugendlichen, die nach ihrer Vertragslösung im Handwerk verblieben und Auswertungen zu Jugendlichen, die nach der Lösung aus dem Handwerk ausgeschieden sind, gegenüber gestellt werden. Dementsprechend ist bei der Datenaufbereitung zunächst das Ziel, entsprechende Vergleichsgruppen zu bilden. Hierbei muss folgendes beachtet werden: Es kann Personen geben, die durch einen **Mehrfachabbruch** sowohl der Laufbahnvariante B als auch C zuordenbar sind, weil sie **sowohl einen Wechsel innerhalb als auch außerhalb des Handwerks vollzogen haben**. Aus diesem Grund wurde für die Analysen festgelegt, diese Personen sowohl für die Auswertungen der Gruppe der im Handwerk verbliebenen als auch für die Berechnungen der Gruppe der aus dem Handwerk ausgeschiedenen Jugendlichen zu berücksichtigen. Des Weiteren kann es Personen geben, die in ihrer Laufbahn innerhalb des Handwerks sowohl einen Betriebswechsel (unter Beibehaltung des Berufs) als auch einen Berufswechsel (in Verbindung mit einem Betriebswechsel) aufweisen. Auch für diese Personen wurde festgelegt, sie sowohl der Gruppe der Betriebs- als auch der Berufswechsler zuzuordnen, da beide Optionen auf sie zutreffen. Unter Berücksichtigung der geschilderten vielfältigen Möglichkeiten, die einzelne Personen in ihrer Laufbahn aufweisen können, liegt **die für diese Studie zur Verfügung stehende Datenbasis letztlich bei 3.501 Personendatensätze (nicht Individuen)**.

3.2 Stichprobe und Analyseebene

Die nach der Datenaufbereitung vorliegenden 3.501 Personendatensätze teilen sich wie folgt in die Gruppe der im Handwerk verbliebenen (702 Personendatensätze, 20,1 %) sowie aus dem Handwerk ausgeschiedenen (2.799 Personendatensätze, 79,9 %) Jugendlichen auf (vgl. Tabelle 1):

<table>
<tr><th colspan="2">⇨ 3.501 Personendatensätze</th></tr>
<tr><td rowspan="2">702 Personendatensätze (20,1 %) mit Verbleib im Handwerk</td><td>528 Personen mit Betriebswechsel (75,2 %)
(600 Betriebswechselereignisse)</td></tr>
<tr><td>174 Personen mit Berufswechsel (24,8 %)
(190 Berufswechselereignisse)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2.799 Personendatensätze (79,9 %) ohne Verbleib im Handwerk</td><td>2.568 Personen mit einmaliger Lösung (91,7 %)</td></tr>
<tr><td>231 Personen mit mehrmaliger Lösung (8,3 %)</td></tr>
</table>

Tabelle 1: Untergliederung der Datenbasis

Die **702 Personendatensätze mit Verbleib im Handwerk** weisen insgesamt 790 Wechselereignisse auf. Die Diskrepanz zwischen der Anzahl an Personen und der Anzahl an Wechselereignissen liegt in der unterschiedlichen Betrachtungsweise, die diesen beiden Ebenen zugrunde liegt: Bei den 702 Personendatensätzen handelt es sich um Jugendliche, die – aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachwechseln – auf der Ebene der Wechselereignisse häufiger gezählt werden. Insgesamt können

die 702 Personendatensätze in 9 Dreifachwechsler, 71 Zweifachwechsler und 622 Einfachwechsler unterschieden werden.

Innerhalb der Vergleichsgruppe der im Handwerk verbliebenen Jugendlichen fanden bei 75,2 % der Personen lediglich Betriebswechsel (unter Beibehaltung des Berufs) und bei 24,8 % der Personen Berufswechsel in Verbindung mit einem Betriebswechsel statt. Innerhalb der Vergleichsgruppe der Personen ohne Verbleib im Handwerk weisen 91,7 % einen einmaligen Wechsel aus dem Handwerk auf. 8,3 % der Personen dieser Gruppe zählen zu den bereits erwähnten mehrmaligen Wechslern (mit Wechselereignissen innerhalb und außerhalb des Handwerks). Bei dieser **Vergleichsgruppe** erfolgt im Rahmen der vorliegenden Studie keine weitere Unterscheidung auf der Ebene der Wechselereignisse, da die Stationen der mehrmaligen Wechsler, welche sie vor Verlassen des Handwerks innerhalb des Handwerks zurückgelegt haben, bereits bei den Wechselereignissen der Personen mit Verbleib im Handwerk berücksichtigt sind.

Wie bereits erwähnt, gibt es innerhalb der Datenbasis der 3.501 Personendatensätze verschiedene Betrachtungsebenen – die **Personen- und die Wechselereignisebene**. Für die Analysen dieser Studie wurde auf beide Betrachtungsebenen zurückgegriffen, je nachdem, welche sich aufgrund der Fragestellung besser eignet. Die Personenebene wurde dann zugrunde gelegt, wenn es sich um deskriptive Auswertungen, wie beispielsweise das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit oder das Alter der Personen handelt. Sie steht also in engem Zusammenhang mit **Aussagen, die über die Individuen getroffen werden sollen**. Die Ereignisebene wurde beispielsweise bei deskriptiven Auswertungen über die Lösungsgründe oder Daten zu den Ausbildungsbetrieben verwendet. Hier stehen also nicht Personen im Vordergrund, sondern **Aussagen, die die Ausbildungssituation in den Betrieben bzw. Lösungsmerkmale einfangen sollen**. Dafür eignet sich die Ereignisebene besser, da sie einzelne Lösungssituationen wiederspiegelt.

3.3 Merkmale der Auszubildenden

Für die Darstellung der Charakteristika der Auszubildenden wird – wie bereits erläutert – auf die Personenebene zurückgegriffen. Somit stehen den Merkmalen von 702 im Handwerk verbliebenen Azubis jene der 2.799 Azubis gegenüber, die das Handwerk nach der Lösung verlassen haben.

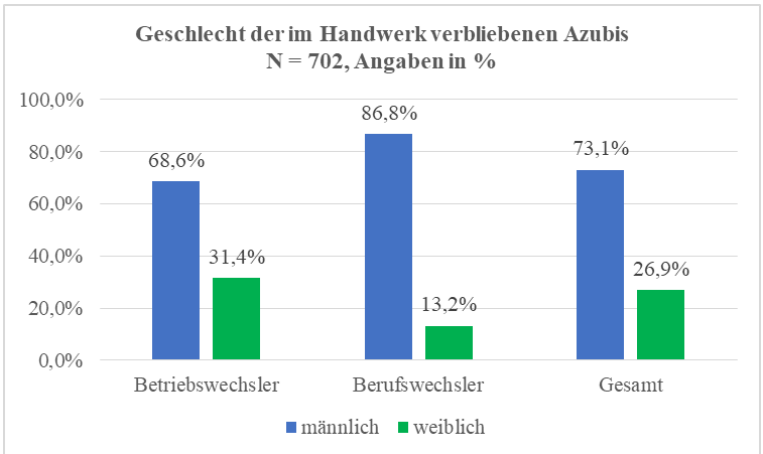


Abbildung 2a: Geschlecht der im Handwerk verbliebenen Azubis

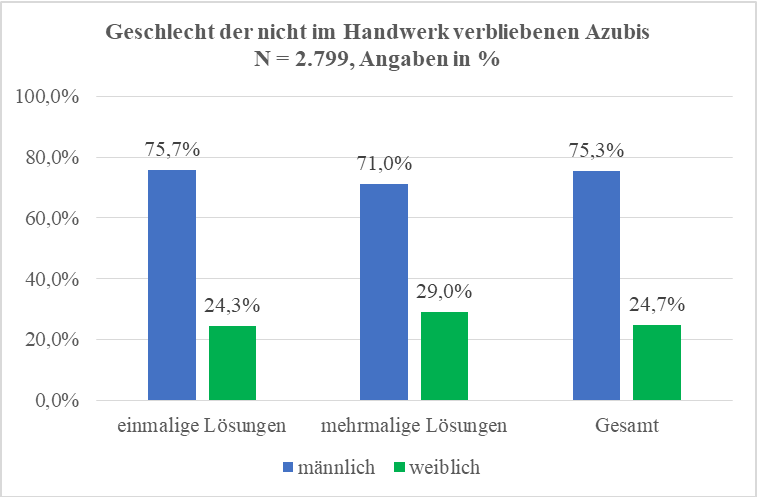


Abbildung 2b: Geschlecht der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Wie Abbildung 2a zeigt, sind fast dreiviertel aller Jugendlichen männlichen Geschlechts. Eine getrennte Betrachtung nach Betriebs- und Berufswechslern zeigt allerdings Unterschiede: Berufswechsler sind mit 86,8 % stärker männlich dominiert als Betriebswechsler (68,6 %). Von einer beruflichen Umorientierung bzw. anfangs „falschen“ Berufswahl sind demnach häufiger männliche Jugendliche betroffen. Mit dreiviertel aller Personen dominiert das männliche Geschlecht ebenfalls die Gruppe der Jugendlichen, die nach ihrer Lösung das Handwerk verlassen (vgl. Abbildung 2b). Leicht stärker als der Durchschnitt der weiblichen Jugendlichen (24,7 %), scheinen Frauen von mehrmaligen Lösungen betroffen zu sein.

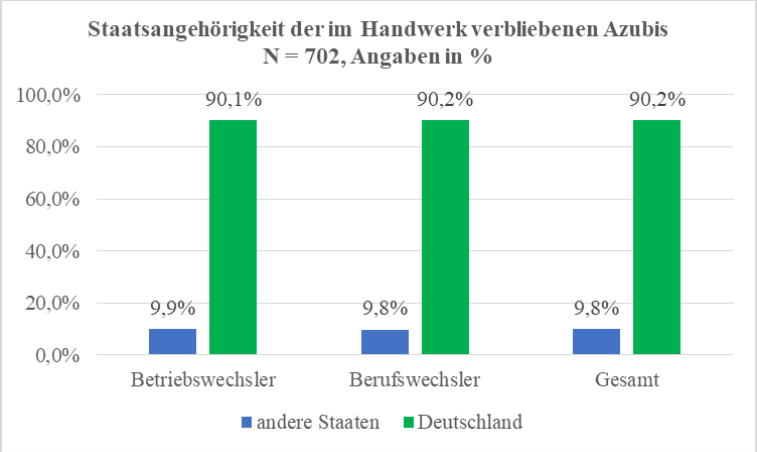


Abbildung 3a: Staatsangehörigkeit der im Handwerk verbliebenen Azubis

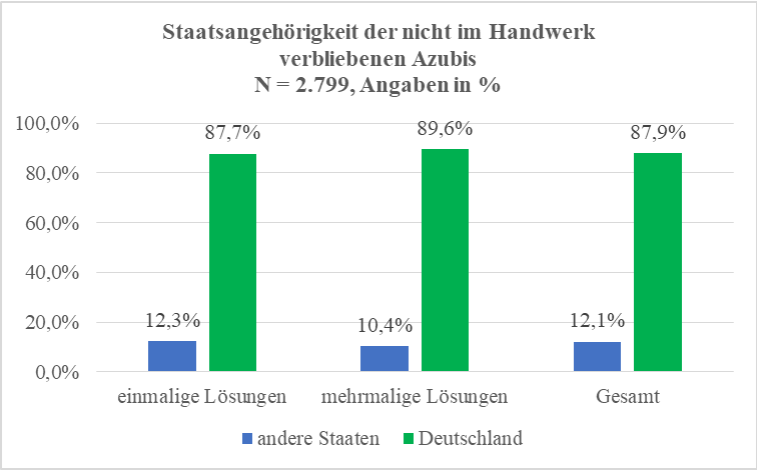


Abbildung 3b: Staatsangehörigkeit der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Insgesamt dominiert mit ca. 90 % die deutsche Staatsangehörigkeit unter den im Handwerk verbleibenden Vertragslösern (vgl. Abbildung 3a). Innerhalb der Gruppen der Betriebs- und Berufswechsler zeigen sich keine Unterschiede. Mit knapp 88 % ist die deutsche Staatsangehörigkeit wiederum am häufigsten unter den Jugendlichen vorzufinden, die das Handwerk nach dem Abbruch verlassen. Dabei fällt allerdings auf, dass jene Azubis, die im Handwerk eine „Laufbahn" der mehrmaligen Lösungen aufweisen und das Handwerk dann in ihrer letzten Station verlassen, leicht häufiger die deutsche Staatsangehörigkeit aufweisen (89,6 %), als dies im Durchschnitt der Fall ist.

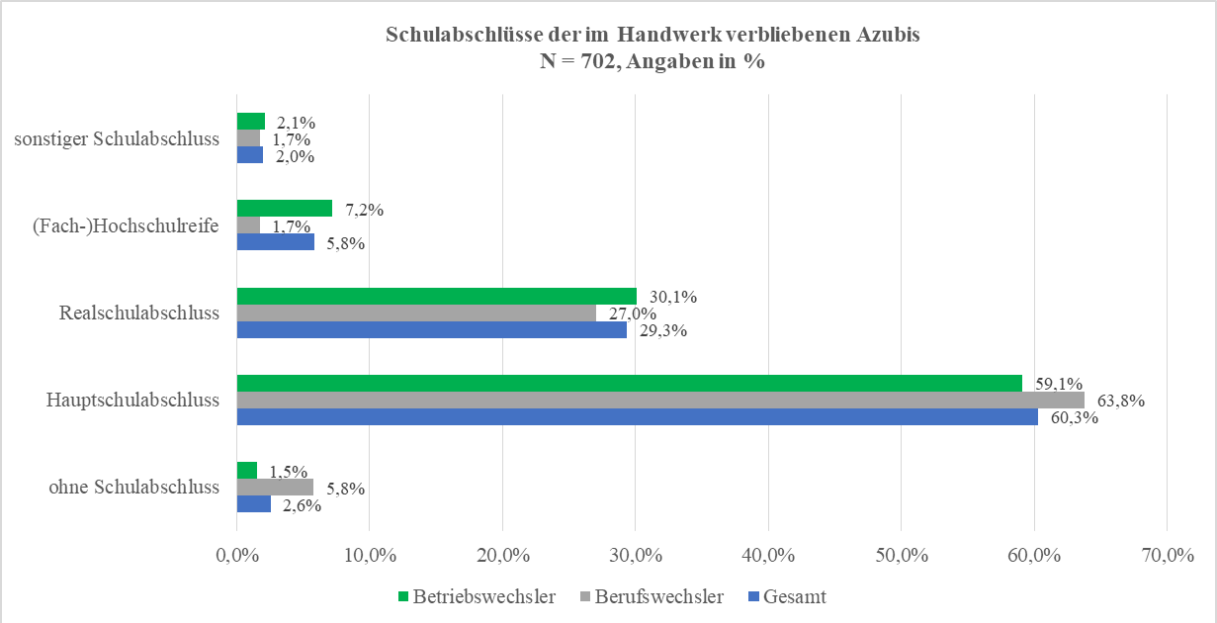


Abbildung 4a: Schulabschlüsse der im Handwerk verbliebenen Azubis

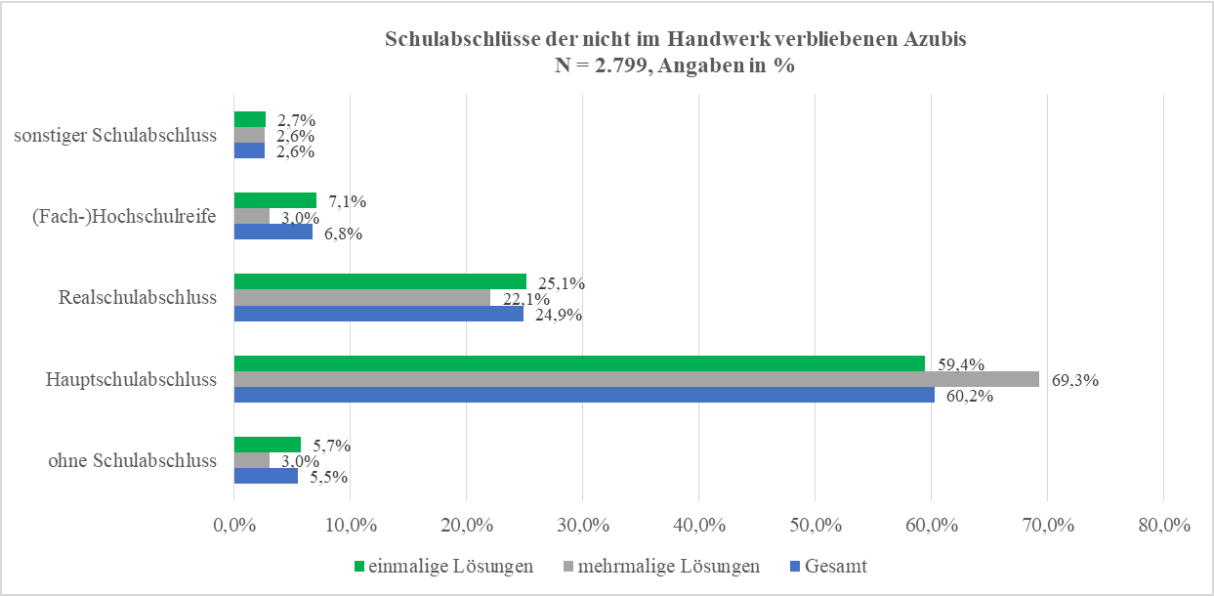


Abbildung 4b: Schulabschlüsse der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Im Datensatz der Handwerkskammer der Pfalz treten vorzeitige Vertragslösungen bei Jugendlichen, die nach ihrer Lösung im Handwerk verbleiben, mit 60,3 % bzw. 29,3 % am häufigsten bei Haupt- bzw. Realschülern auf. Jugendliche mit (Fach-)Hochschulreife sind insgesamt nur zu 5,8 % im Datensatz vorhanden. Jugendliche ohne Schulabschluss bzw. dem Hauptschulabschluss dominieren die Gruppe der Berufswechsler. Dieses Bild dreht sich um, je „höher“ der Schulabschluss wird: Realschüler bzw. Jugendliche mit (Fach-)Hochschulreife dominieren die Gruppe der Betriebswechsler (vgl. Abbildung 4a). In Abbildung 4b sind Jugendliche, die nach ihrer Lösung das Handwerk verlassen, mit Hauptschule (60,2 %) bzw. Realschule (24,9 %) ebenfalls am häufigsten vorzufinden. Das Phänomen der mehrmaligen Vertragslösungen tritt besonders häufig bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss auf (69.3 %). Auch hier gilt: Je „höher“ der Schulabschluss, desto häufiger zeigt sich das Phänomen der einmaligen Vertragslösungen.

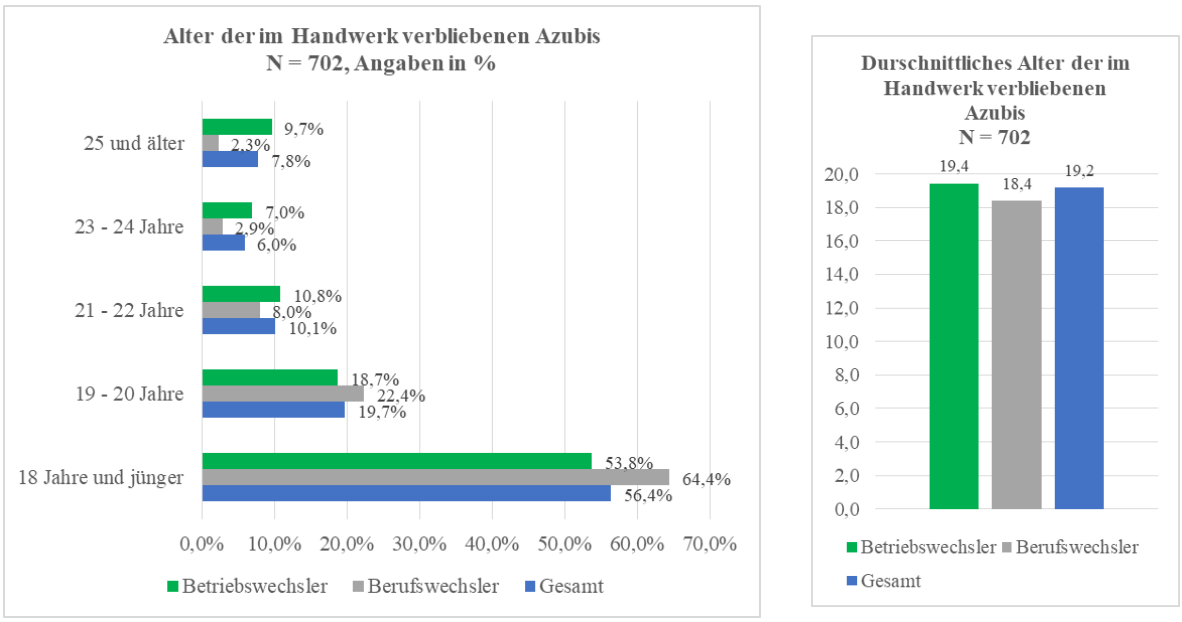


Abbildung 5a: Alter der im Handwerk verbliebenen Azubis

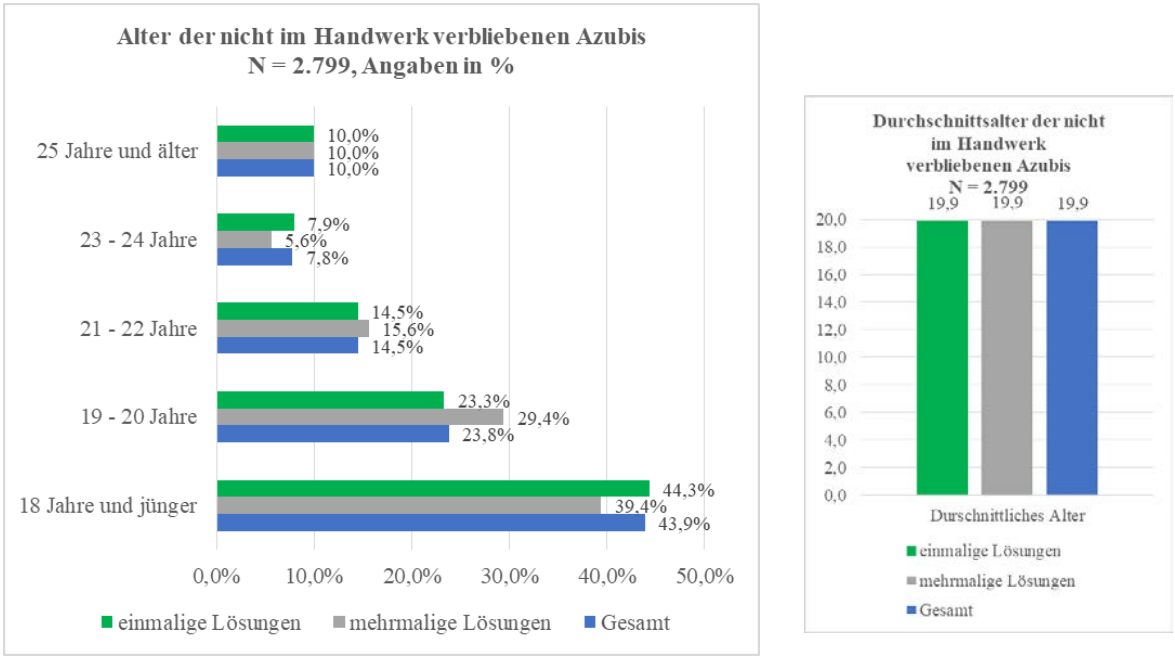


Abbildung 5b: Alter der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Wie Abbildung 5a zeigt, sind über 50 % der Jugendlichen bei Antritt ihrer Ausbildung 18 Jahre bzw. jünger, ca. 20 % sind zwischen 19 und 20 Jahren. Tendenziell kann beobachtet werden, dass die Berufswechsler prozentual stärker in den jüngeren Altersklassen bis zu einem Alter von 20 Jahren vertreten sind, die Betriebswechsler dagegen in den Altersklassen ab 21 Jahren. Bei der Berechnung des Durchschnittsalters der Vergleichsgruppen zeigt sich, dass die Berufswechsler mit 18,4 Jahren um 1 Jahr jünger als die Betriebswechsler (19,4 Jahre) sind. Bei den nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen (vgl. Abbildung 5b) kann festgestellt werden, dass die Kohorte der 18 Jahre oder jüngeren Azubis mit 43,9 % seltener vertreten ist als bei den Azubis, die nach ihrer Vertragslösung im

Handwerk verblieben sind. Die nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen sind mit durchschnittlich 19,9 Jahren auch leicht älter. Dem Umstand des Mehrfachabbruchs geschuldet, treten in den Altersgruppen der 19- bis 20-Jährigen bzw. der 21-bis 22-Jährigen die Jugendlichen mit mehrmaligen Lösungen überdurchschnittlich stark hervor.

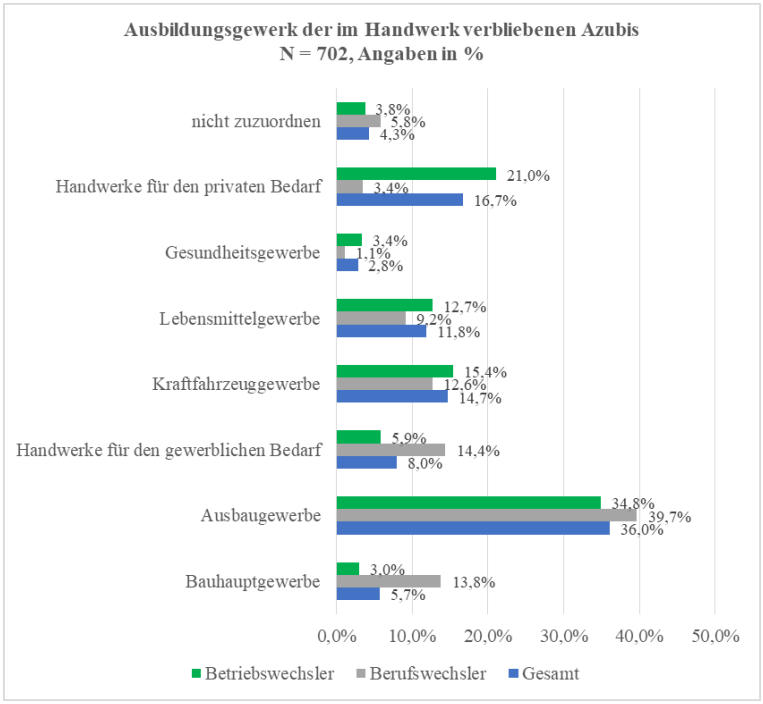


Abbildung 6a: Ausbildungsgewerk der im Handwerk verbliebenen Azubis

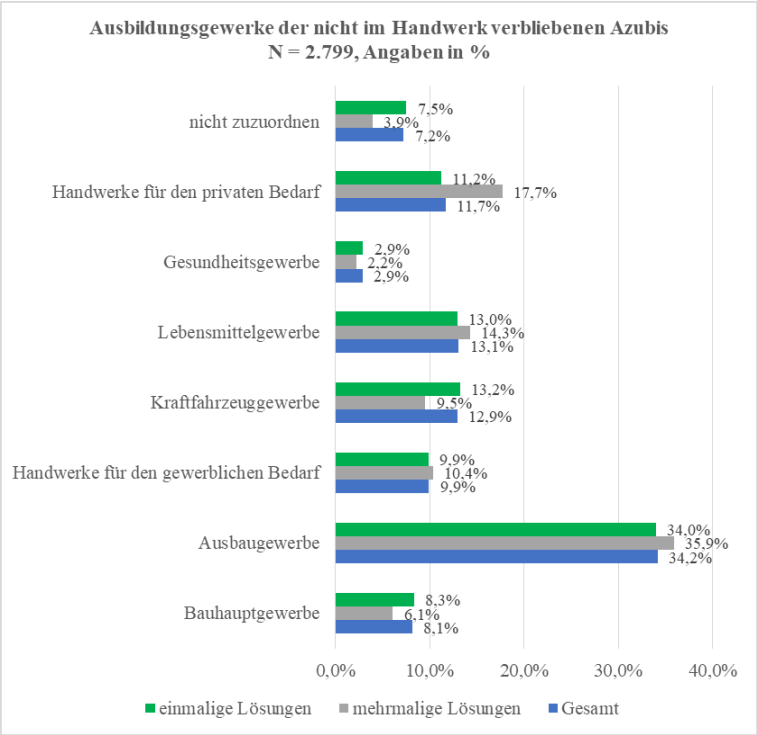


Abbildung 6b: Ausbildungsgewerk der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Hinsichtlich der im Handwerk nach dem Statistischen Bundesamt vorgenommenen Einteilung der Gewerbegruppen sind die Jugendlichen, die nach ihrer Vertragslösung im Handwerk verblieben sind (vgl. Abbildung 6a), mit 36,0 % mehrheitlich dem Ausbaugewerbe zuzuordnen, gefolgt von den Handwerken für den privaten Bedarf (16,7 %) und dem Kraftfahrzeuggewerbe (14,7 %). Im Vergleich der Berufs- und Betriebswechsler zeigt sich, dass sich dem Bauhauptgewerbe, dem Ausbaugewerbe sowie den Handwerken für den gewerblichen Bedarf überdurchschnittlich viele Berufswechsler zuordnen lassen, Betriebswechsler hingegen den Handwerken für den privaten Bedarf, dem Lebensmittel- sowie Kraftfahrzeuggewerbe. Im Vergleich zu den im Handwerk verbliebenen Jugendlichen weist Abbildung 6b weniger Azubis in den Handwerken des privaten Bedarfs (11,7 % zu 16,7 %) aus. Die Häufigkeitsverteilung der übrigen Gewerbegruppen ist sehr ähnlich zu jener der im Handwerk verbliebenen Jugendlichen. Die Handwerke des privaten Bedarfs weisen eine weitere Besonderheit auf: Sie haben überdurchschnittlich viele Jugendliche, die zu den sog. Mehrfachwechslern zählen. Das Kraftfahrzeuggewerbe hingegen ist leicht unterdurchschnittlich von dem Problem betroffen, dass sich Jugendliche Mehrfachwechsler in diese Gewerbegruppe begeben.

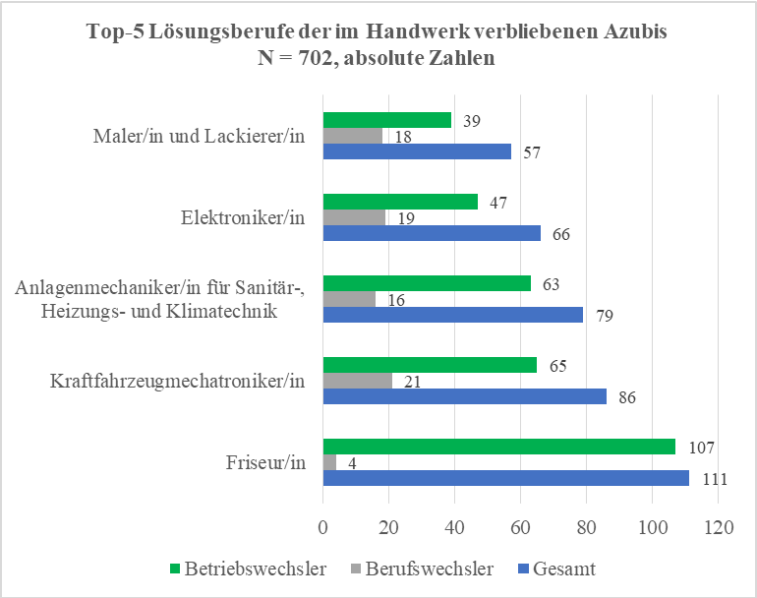


Abbildung 7a: Top-5 Lösungsberufe der im Handwerk verbliebenen Azubis

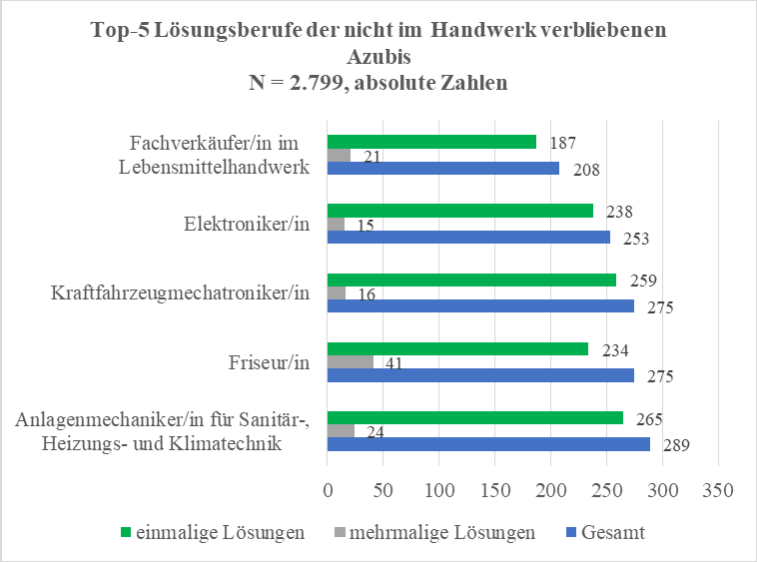


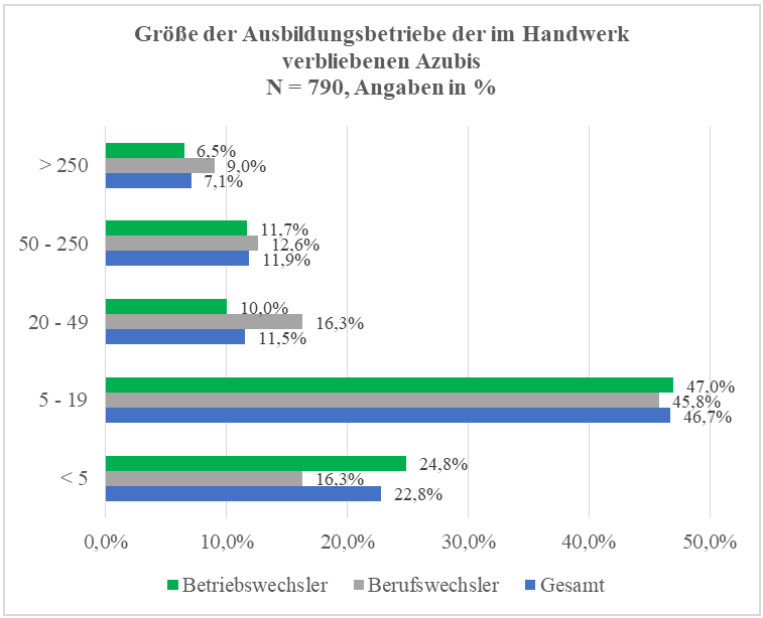
Abbildung 7b: Top-5 Lösungsberufe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Wie Abbildung 7a zeigt, weist der Beruf Friseur/in (111) die insgesamt häufigste Anzahl an vorzeitigen Vertragslösungen auf. Davon zählen allerdings 107 Fälle zu den Betriebswechslern. Dies lässt möglicherweise einerseits auf eine hohe Unzufriedenheit mit der Ausbildungsqualität (Argument der Jugendlichen) bzw. andererseits auf eine hohe Unzufriedenheit mit der Leistung der Jugendlichen (Argument der Ausbildungsbetriebe) in diesem Berufsfeld schließen. Insgesamt geht der Beruf Friseur/in im Falle einer vorzeitigen Lösung aber nur selten mit einem Berufswechsel einher. Da der Datensatz generell weniger Berufs- als Betriebswechsler aufweist, erscheinen die Verteilungen der Fallzahlen der restlichen Berufe ohne nennenswerte Unterschiede. Innerhalb der Gruppe der nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen (vgl. Abbildung 7b) tritt der Beruf des Anlagenmechanikers mit den meisten vorzeitigen Lösungen und einem anschließenden Verlassen des Handwerks hervor (289).

Fast genauso häufig (275) finden allerdings auch Abbrüche im Berufsfeld des Friseurs bzw. des Kraftfahrzeugmechatronikers statt. Der Beruf mit der höchsten Anzahl an Jugendlichen, die durch einen Mehrfachwechsel charakterisiert werden können, stellt der Friseur dar (41).

3.4 Merkmale der Ausbildungsbetriebe bzw. der Ausbildungssituation

Für das nachfolgende Kapitel sind die Ergebnisse auf der Ereignisebene dargestellt, da keine Charakterisierung von Personen im Fokus steht, sondern Ausbildungsgeschehnisse bzw. Lösungsereignisse in Betrieben.



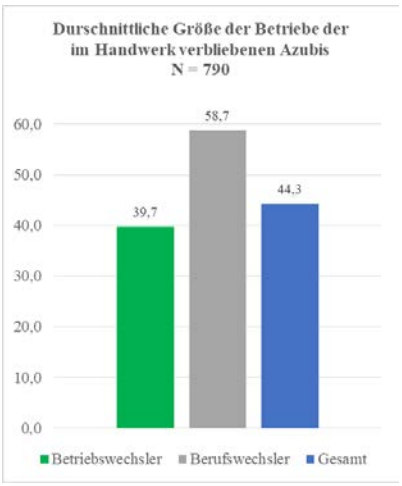
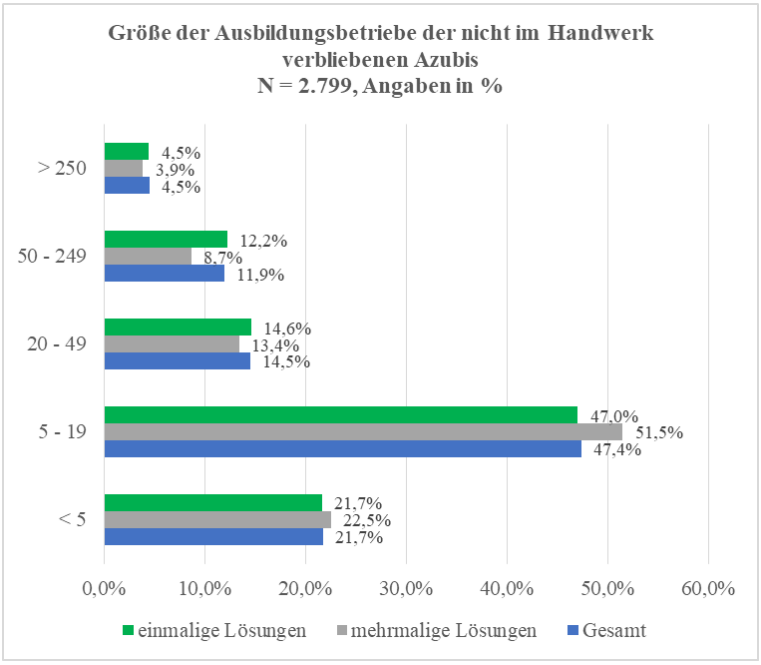


Abbildung 8a: Größe der Betriebe der im Handwerk verbliebenen Azubis



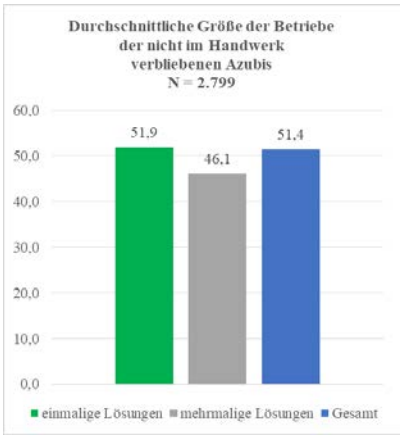
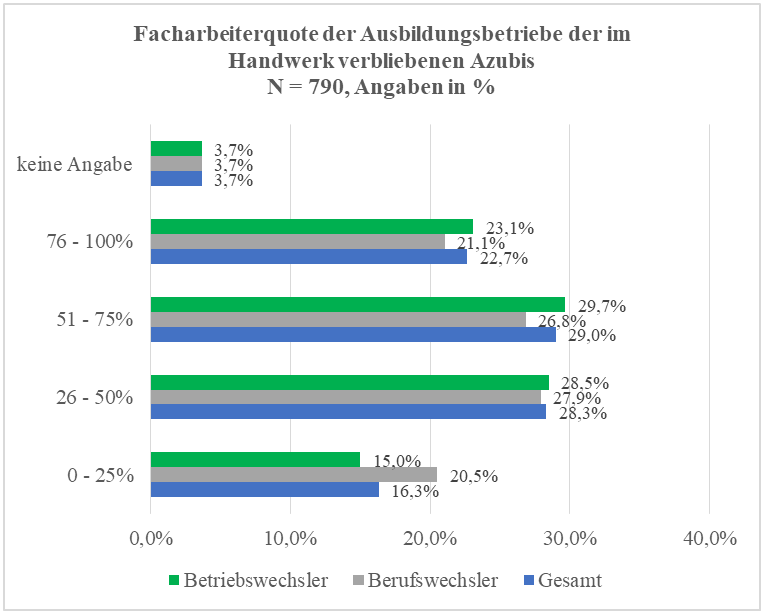


Abbildung 8b: Größe der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Mit 46,7 % weisen die meisten Betriebe, deren Azubis eine vorzeitige Vertragslösung mit einem Wechsel innerhalb des Handwerks vollzogen haben (vgl. Abbildung 8a), eine Betriebsgröße von 5 bis 19 Mitarbeitern auf. Insgesamt zeigt sich, dass auch sehr kleine Betriebe mit weniger als 5 Mitarbeitern häufig von einer vorzeitigen Lösung betroffen sind (22,8 %). Diese Größenklasse ist zudem seltener von stattfindenden Berufswechseln (16,3 %) und stärker von Betriebswechseln (24,8 %) betroffen. In Betriebsgrößenklassen von 20 und mehr Mitarbeitern findet sich hingegen ein häufigeres Auftreten von Berufswechselereignissen. Bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis (vgl. Abbildung 8b) sind die ebenfalls am häufigsten betroffenen Größenklassen jene mit weniger als 5 bzw. mit 5 bis 19 Mitarbeitern. Auch interessant ist, dass in diesen beiden Größenklassen mehrmalige Lösungen stärker hervortreten.



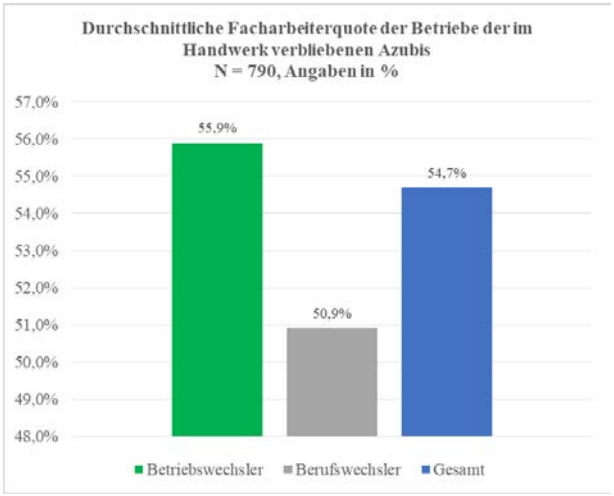
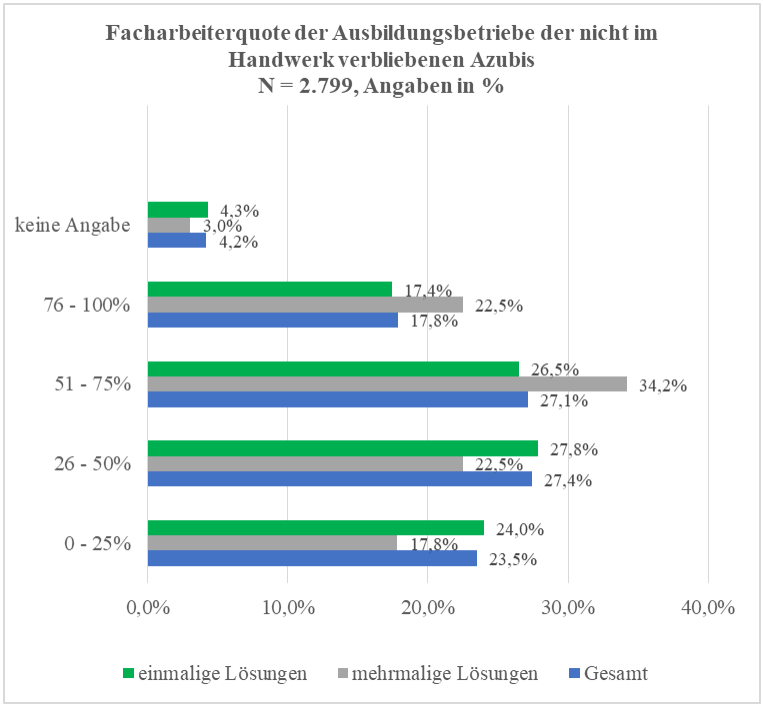


Abbildung 9a: Facharbeiterquote der Betriebe der im Handwerk verbliebenen Azubis



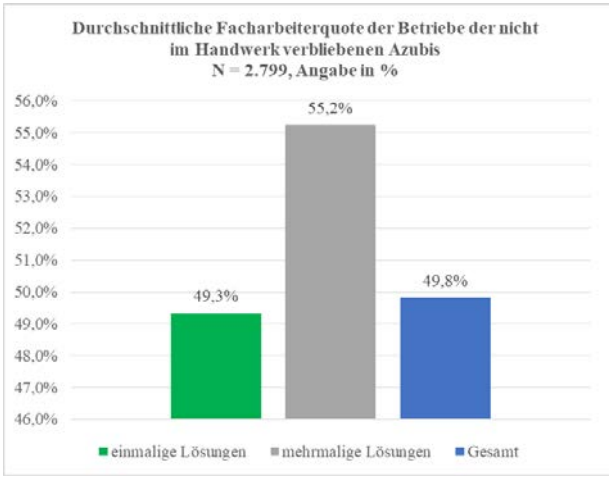
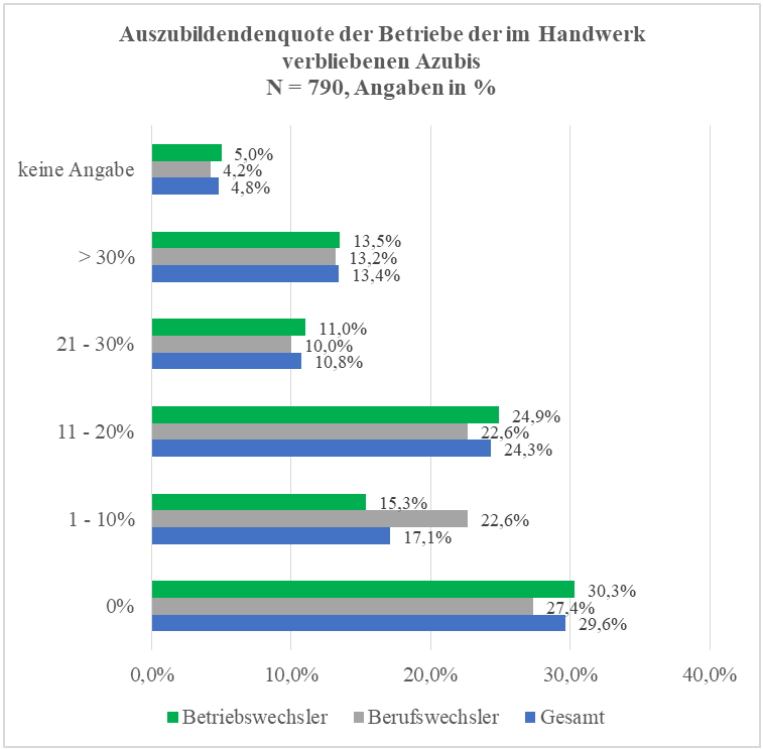


Abbildung 9b: Facharbeiterquote der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Im Datensatz der Handwerkskammer der Pfalz liegt auch die Information vor, wie viele Fachkräfte der Betrieb mit einem zum eingestellten Azubi identischen Ausbildungsberuf beschäftigt hat. Diese Information wird im Rahmen dieser Studie ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten des Betriebs (einschließlich Inhaber) gesetzt und für die weiteren Auswertungen als „Facharbeiterquote“ bezeichnet. Wie aus obiger Grafik (Abbildung 9a) ersichtlich, weisen über 50 % der Betriebe des Datensatzes Facharbeiterquoten von 51 % oder mehr auf. Die tatsächliche Facharbeiterquote der Betriebe liegt vermutlich höher, da sich der in dieser Studie verwendete Indikator lediglich auf die Facharbeiter bezieht, die im analogen Beruf zum Azubi ausgebildet sind. Mit 29,7 % sind die meisten Betriebswechsler in Betrieben mit einer Facharbeiterquote von 51 bis 75 % vorzufinden, Berufswechsler sind mit 28,5 % am häufigsten den Betrieben mit einer Facharbeiterquote von 26 bis 50 % zuzuordnen. Grundsätzlich lässt sich mittels Abbildung 9a zeigen, dass Betriebswechsler häufiger auf Betriebe mit Facharbeiterquoten ab 26 % entfallen, als dies im Durchschnitt der Fall ist, Berufswechsler hingegen die Gruppe der Betriebe mit einer Facharbeiterquote bis zu 25 %

dominieren. Dies spiegelt sich auch in der durchschnittlichen Facharbeiterquote wieder, die für die Berufswechsler um ca. 5 Prozentpunkte niedriger als für die Betriebswechsler liegt. Bei den nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen (vgl. Abbildung 9b) treten einmalige Lösungen mit 27,8 % am häufigsten in der Gruppe von Betrieben mit einer Facharbeiterquote von 26 bis 50 % auf, mehrmalige Lösungen hingegen in der Gruppe mit 51 bis 75 %. Während sich die einmaligen Lösungen hinsichtlich ihrer Auftretenshäufigkeit in allen Gruppen nahe am Durchschnitt bewegen, ist dies bei mehrmaligen Lösungen nicht der Fall: So zeigt sich, dass mehrmalige Lösungen ab einer Facharbeiterquote von 51 % im Vergleich zum Gesamtbild überdurchschnittlich oft auftreten. Diese Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass Mehrfachabbrüche auch nicht durch eine „bessere Konstitution“ der Ausbildungsbetriebe mit einer höheren Facharbeiterquote gestoppt werden können.



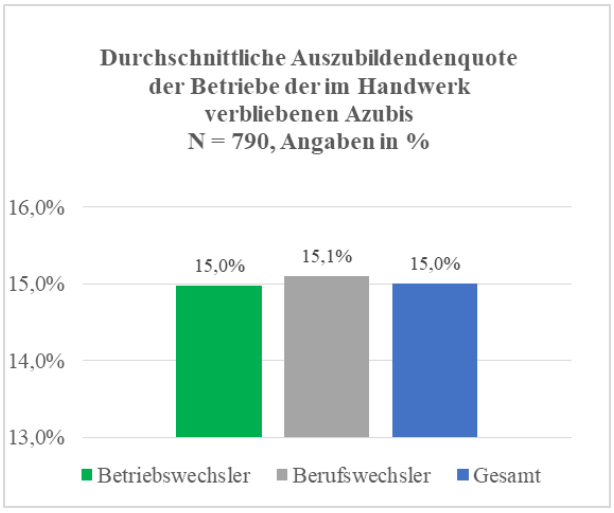
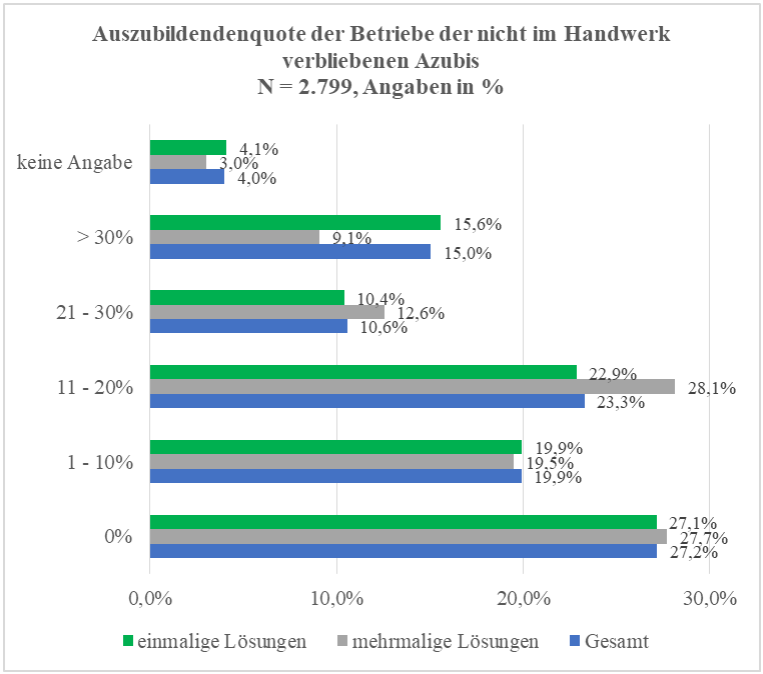


Abbildung 10a: Auszubildendenquote der Betriebe der im Handwerk verbliebenen Azubis



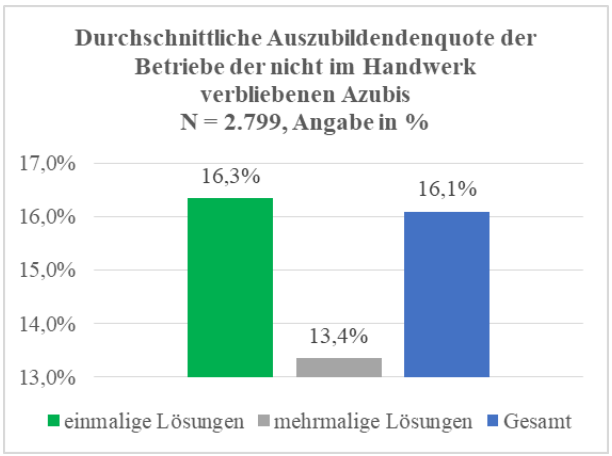


Abbildung 10b: Auszubildendenquote der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Der für diese Untersuchung zur Verfügung stehende Datensatz der Handwerkskammer der Pfalz erhebt auch eine Variable, die vor dem Vertragsabschluss mit dem Jugendlichen bereits bestehende Ausbildungsverhältnisse im selben Ausbildungsberuf misst. Diese Variable wird in der vorliegenden Studie erneut ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten des Betriebs (einschließlich Inhaber) gesetzt und als „Auszubildendenquote“ bezeichnet. Eine Auszubildendenquote von 0 % bedeutet, dass der Ausbildungsbetrieb zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses keine weiteren Azubis mit demselben Ausbildungsberuf beschäftigt. Dies trifft für fast 30 % aller im Datensatz vorhandenen Jugendlichen zu, die nach ihrer Lösung im Handwerk verbleiben. Gleichzeitig kann der Betrieb beispielsweise in der Vergangenheit bereits Jugendliche in diesem Beruf ausgebildet haben. Ob sich die Auszubildendenquote zum Zeitpunkt der Vertragslösung möglicherweise verändert hat, wird nicht weiter erfasst. Während sich die Betriebswechsler auch bei diesem Indikator nahe am Durchschnitt bewegen (vgl. Abbildung 10a), treten die Berufswechsler mit 22,6 % besonders in der Gruppe von Betrieben mit einer Auszubildendenquote von 1 bis 10 % hervor (Gesamt:17,1 %). Bei den nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen (vgl. Abbildung 10b) zeigt sich ebenfalls, dass insgesamt die Mehrheit der Lösungsfälle bei Jugendlichen, die aus dem Handwerk ausscheiden, in Betrieben

auftreten, die zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung keine weiteren Azubis im selben Ausbildungsberuf beschäftigen (27,2 %). Werden die vorherigen Auswertungen einbezogen, so können die mehrmaligen Lösungen, die sich aus dem Handwerk heraus bewegen, insofern charakterisiert werden, als dass sie überdurchschnittlich häufig in kleinen Betrieben mit hohen Facharbeiterquoten sowie hohen Auszubildendenquoten – also bzgl. des Tätigkeitsfelds vermutlich sehr spezifisch aufgestellten Betrieben – stattfinden.

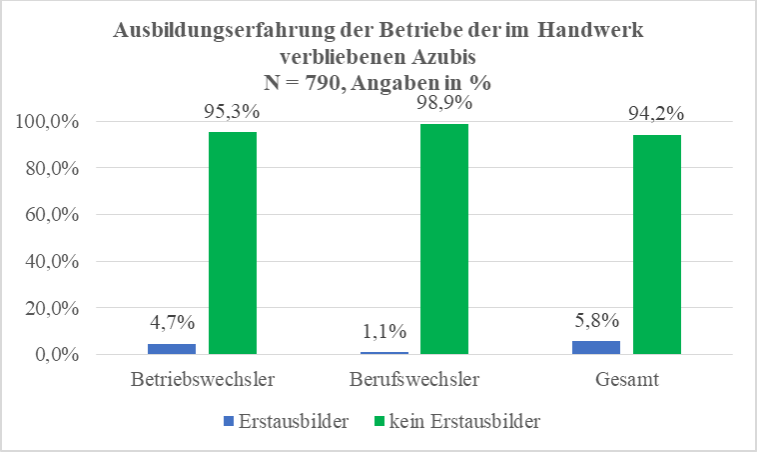


Abbildung 11a: Ausbildungserfahrung der Betriebe der im Handwerk verbliebenen Azubis

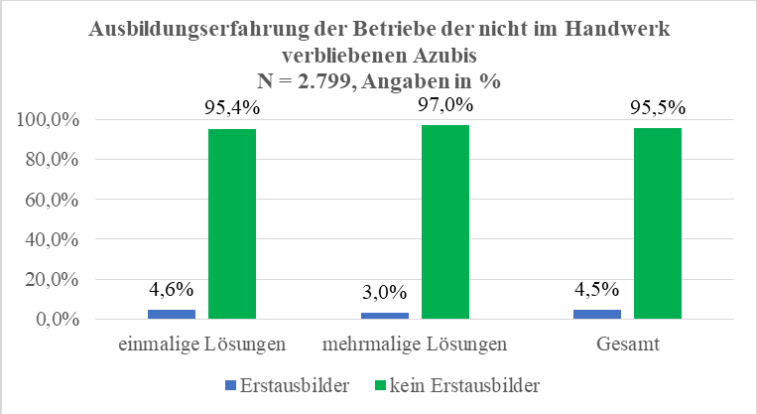


Abbildung 11b: Ausbildungserfahrung der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Insgesamt weisen alle Betriebe des Datensatzes mit vorzeitigen Lösungen eine hohe Quote an Ausbildungserfahrung auf. Lediglich 5,8 % der Betriebe zählen zu den sog. Erstausbildern hinsichtlich des Vertragsverhältnisses, das im Verlaufe der Ausbildung zur Lösung kommt (vgl. Abbildung 11a). Mit 95,5 % ist der Anteil der Betriebe, die bereits Ausbildungserfahrung aufweisen, auch in der Gruppe der aus dem Handwerk ausscheidenden Jugendlichen (vgl. Abbildung 11b) stark vorhanden. Leicht über dem Durchschnitt wurden sogar 97 % der Ausbildungsverhältnisse mit Mehrfachlösungen in Betrieben absolviert, die keine Erstausbilder waren.

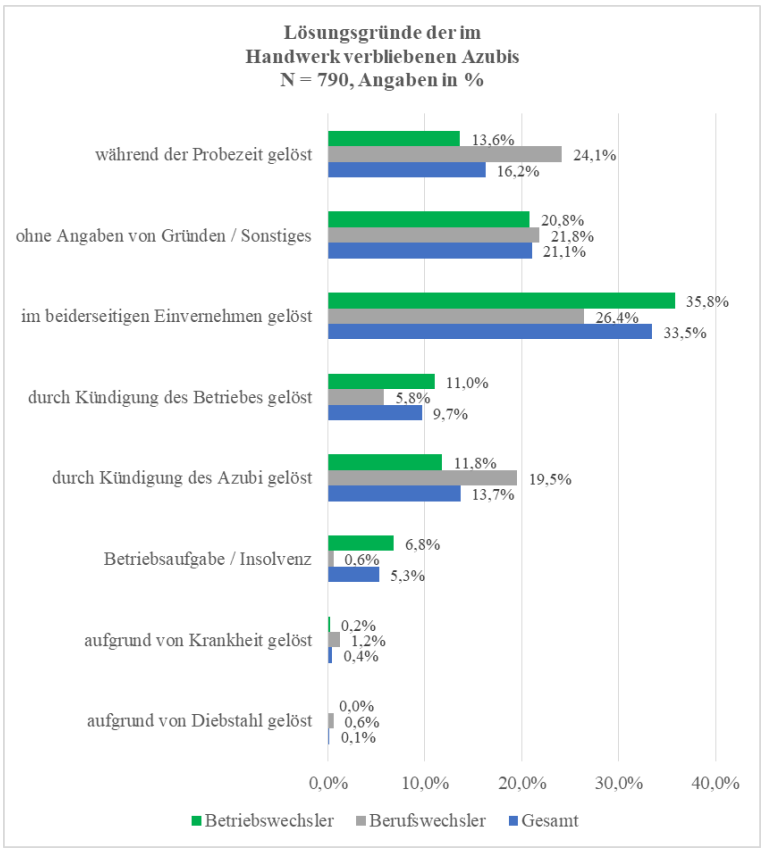


Abbildung 12a: Lösungsgründe der im Handwerk verbliebenen Azubis

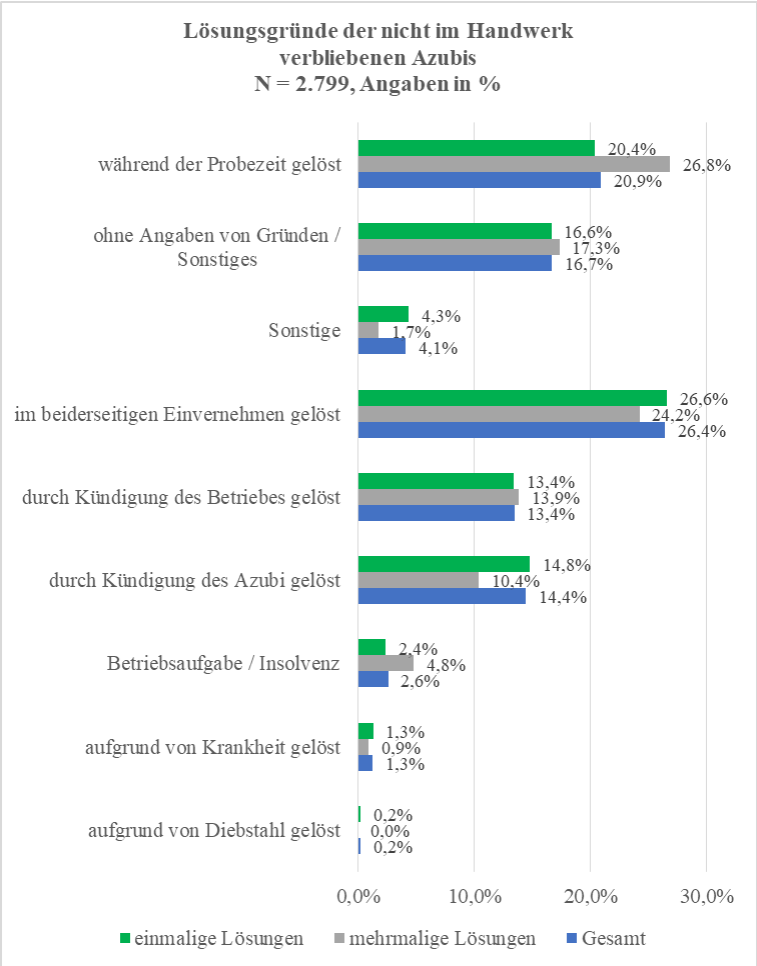


Abbildung 12b: Lösungsgründe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Hinsichtlich der Lösungsgründe stand den Betrieben eine Vielzahl von Antwortalternativen zur Verfügung, bei denen sie sich jeweils auf die zutreffendste Antwort festlegen mussten. Dadurch reduziert sich allerdings der Informationsgehalt, da es Lösungsfälle geben kann, bei denen beispielsweise der Lösungsgrund „während der Probezeit gelöst“ in Verbindung mit dem Lösungsgrund „in beiderseitigem Einvernehmen gelöst“ auftreten kann. Diese kombinierte Abgabe von Antworten war, wie bereits erwähnt, allerdings nicht möglich. Zudem muss festgestellt werden, dass die Lösungsgründe, so wie sie im Datensatz erfasst werden, nur sehr wenige tatsächliche Gründe einfangen. Vielmehr werden in dieser Rubrik Antwortalternativen abgefragt, die sich streng genommen auf den Lösungszeitpunkt und die Lösungspartei, von der die Lösungsinitiative ausging, und nicht auf den Lösungsgrund beziehen.

Die nach ihrem Abbruch im Handwerk verbliebenen Jugendlichen (vgl. Abbildung 12a) führen mit 33,5 % am häufigsten den Grund an, das Ausbildungsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen gelöst zu haben, bei 21,1 % der Jugendlichen ist in Bezug auf ihre vorzeitige Lösung kein Lösungsgrund angegeben. Die Lösungsgründe „aufgrund von Diebstahl gelöst“ bzw. „aufgrund von Krankheit gelöst“ spielen praktisch keine Rolle. Bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern zeigen sich zwei Besonderheiten: Im Vergleich gehen die auf Berufswechsel zurückzuführenden Lösungen überdurchschnittlich häufig von den Azubis selbst aus. Dies bedeutet, dass sie selbst erkennen, dass der Beruf nicht zu ihnen passt und dementsprechend auch eigenständig ihre Konsequenzen ziehen. Zudem werden diese Lösungen auch überdurchschnittlich häufig früh noch in

der Probezeit vollzogen (24,1 %). In Abbildung 12b stellen die häufigsten Lösungsgründe „in beiderseitigem Einvernehmen gelöst“ (26,4 %) sowie „während der Probezeit gelöst“ (20,9 %) dar. Die mehrmaligen Lösungen vollziehen sich bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis häufiger als im Durchschnitt bereits während der Probezeit (26,8 %).

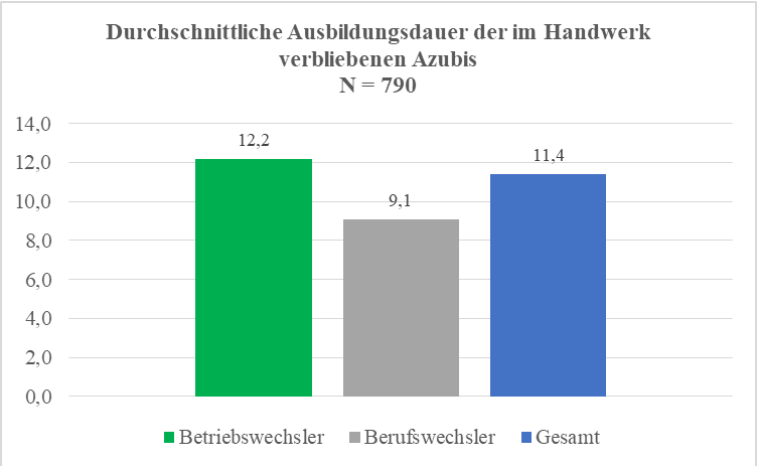


Abbildung 13a: Durchschnittliche Ausbildungsdauer der im Handwerk verbliebenen Azubis

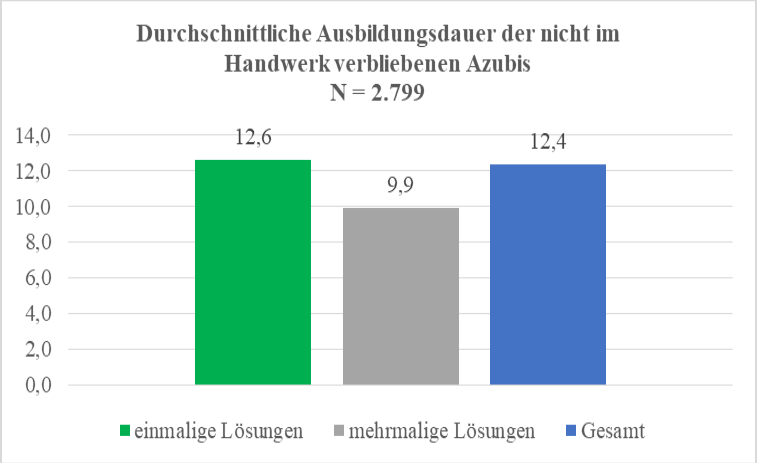


Abbildung 13b: Durchschnittliche Ausbildungsdauer der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Innerhalb der Gruppe von Jugendlichen, die dem Handwerk nach der Lösung treu geblieben ist (vgl. Abbildung 13a) dauert das Ausbildungsverhältnis bis zur Lösung 11,4 Monate an. Wie bereits aus der Analyse der Lösungsgründe geschlussfolgert, zeigt sich auch hier, dass die Gruppe der Berufswechsler kürzer in den Betrieben verbleibt (9,1 %). Somit lässt sich vermuten, dass die Entscheidung, einen Betriebswechsel vorzunehmen (Sicht der Jugendlichen) bzw. einen Azubi zu entlassen (Sicht der Ausbildungsbetriebe) schwerer fällt, wenn andere Gründe als ein unpassender Beruf vorliegen. Die durchschnittliche Ausbildungsdauer der nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen (vgl. Abbildung 13b) liegt mit 12,4 Monaten um einen Monat über der Verbleibedauer der innerhalb des Handwerks wechselnden Azubis. Auch hier zeigt sich das Charakteristikum, dass mehrmalige Löser

eine insgesamt kürzere Zeit bis zum Abbruch in den Betrieben aufweisen als Jugendliche, bei denen es einmalig zu einer Lösung kommt. Hierfür könnte eine Erklärung sein, dass mehrmalig wechselnde Jugendliche aufgrund ihrer vorhandenen Erfahrungen und Einblicke in Betriebe und/oder Berufe über die Zeitspanne hinweg zu schnelleren Entscheidungsprozessen in der Lage sind.

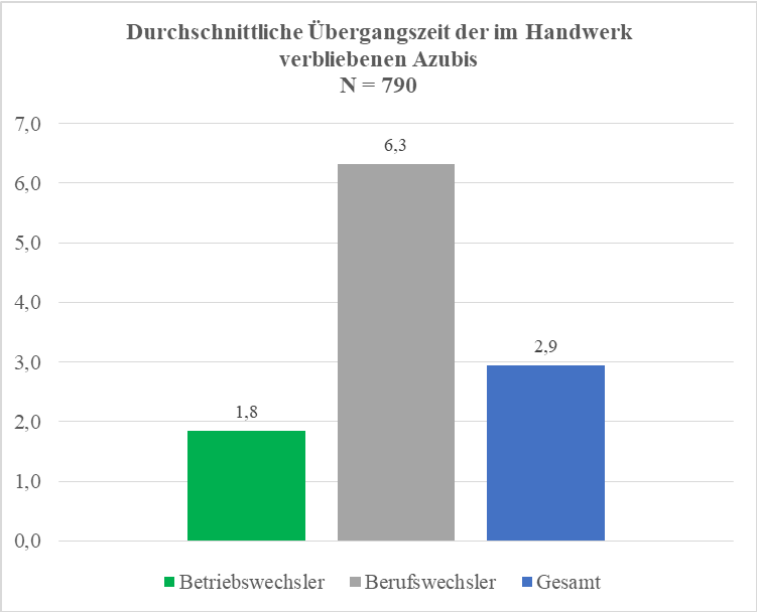


Abbildung 14: Durchschnittliche Übergangszeit der im Handwerk verbliebenen Azubis

Durchschnittlich dauert der Übergang bei den im Handwerk verbleibenden Jugendlichen ca. 3 Monate (vgl. Abbildung 14). Ein deutlicher Unterschied zeigt sich im Vergleich der Betriebs- und Berufswechsler: Während Betriebswechsel ihre Übergänge in unter 2 Monaten vollziehen, dauert der Neueinstieg für Berufswechsler 6,3 Monate. Bei den Berufswechslern kann die längere Zeitspanne allerdings auch durch die in diesen Fällen stattfindenden Wechsel der Berufsschulklasse (Einstieg in einen komplett neuen Beruf) induziert sein, die in vielen Fällen unterjährig aufgrund bereits verpassten Lernstoffs nicht immer reibungslos möglich sind.

Aufgrund fehlender Informationen zu weiteren Stationen der Jugendlichen, die nach ihrer gelösten Handwerksausbildung in Laufbahnen außerhalb des Handwerks münden, kann für diese Gruppe keine durchschnittliche Übergangszeit ähnlich zu Abbildung 14 analysiert werden.

3.5 Kurzzusammenfassung der zentralen bisherigen Erkenntnisse

Aufgrund der Vielzahl an Erkenntnissen, die aufgrund des Vergleichs von im Handwerk verbliebenen mit aus dem Handwerk ausgeschiedenen Jugendlichen sehr vielschichtig sind, sollen im Folgenden stichpunktartig die Hauptaussagen der Kapitel 3.3 sowie 3.4 für einen Kurzüberblick zusammengefasst werden:

- Im Datensatz sind männliche Jugendliche sehr stark vertreten. Allerdings sind Berufswechsler mit 86,8 % stärker männlich dominiert als Betriebswechsler (68,6 %)

- Jugendliche ohne Schulabschluss bzw. dem Hauptschulabschluss führen die Gruppe der Berufswechsler an. Dieses Bild dreht sich um, je „höher“ der Schulabschluss wird: Realschüler bzw. Jugendliche mit (Fach-)Hochschulreife dominieren die Gruppe der Betriebswechsler.
- Berufswechsler sind stärker in den jüngeren Altersklassen bis zu einem Alter von 20 Jahren vorzufinden, Betriebswechsler dagegen in den Altersklassen ab 21 Jahren.
- Die insgesamt häufigste Anzahl an vorzeitigen Vertragslösungen weist der Beruf Friseur/in auf. Davon zählen allerdings über 95 % zu den Betriebswechslern.
- Insgesamt sind sehr kleine Betriebe mit weniger als 5 Mitarbeitern häufig von einer vorzeitigen Lösung betroffen. Auf diese Größenklasse entfallen zudem stärker Betriebswechsel. In Betriebsgrößenklassen von 20 und mehr Mitarbeitern findet sich hingegen ein häufigeres Auftreten von Berufswechselereignissen.
- Berufswechsler führen die Gruppe der Betriebe mit einer Facharbeiterquote bis zu 25 % an, Betriebswechsler treten häufiger in Betrieben mit Facharbeiterquoten ab 26 % auf.
- Der Lösungsgrund „In beiderseitigem Einvernehmen gelöst“ ist sowohl in der Gruppe der im Handwerk verbliebenen als auch in der Gruppe der nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen der häufigste Lösungsgrund.
- Die durchschnittliche Ausbildungsdauer bis zur vorzeitigen Lösung beläuft sich sowohl in der Gruppe der im Handwerk verbliebenen als auch in der Gruppe der nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen auf ca. 12 Monate.

3.6 Detailanalysen zum Lösungsgrund

Im Folgenden werden verschiedene Charakteristika der ehemaligen Auszubildenden und deren Ausbildungsbetriebe in Verbindung mit dem für die Lösung des Vertragsverhältnisses verantwortlichen Grund gebracht. Dabei wird zunächst immer auf die im Handwerk verbliebenen und anschließend auf die Jugendlichen eingegangen, die das Handwerk nach ihrem Wechsel verlassen haben. Zudem erfolgt eine Darstellung der Ergebnisse auf Ereignisebene (vgl. Kapitel 3.2), da es sich um Analysen vor dem Hintergrund der Charakterisierung von Lösungssituationen und nicht vor dem von Personen handelt.

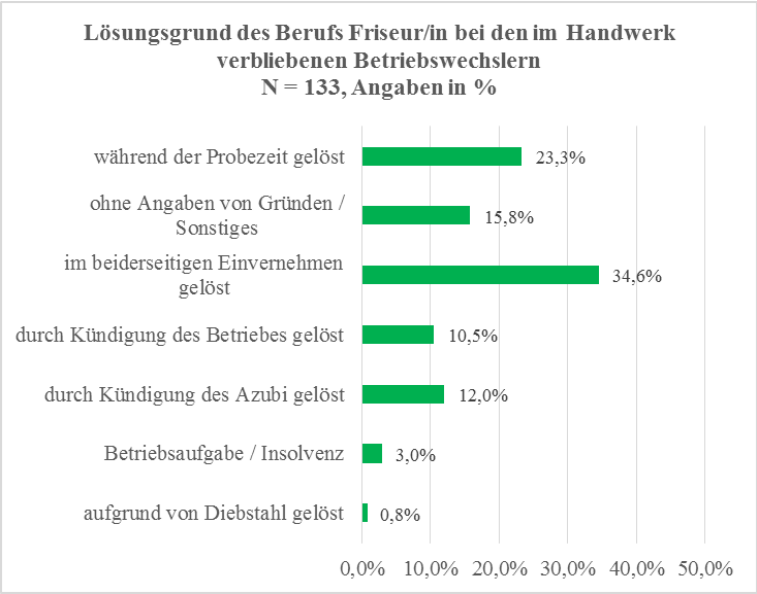


Abbildung 15a: Lösungsgrund des Berufs Friseur/in bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern

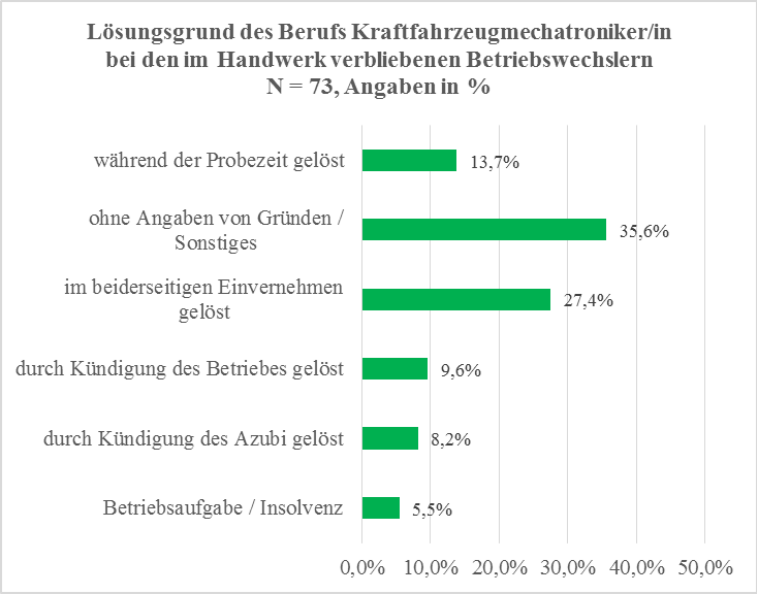


Abbildung 15b: Lösungsgrund des Berufs Kraftfahrzeugmechatroniker/in bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern

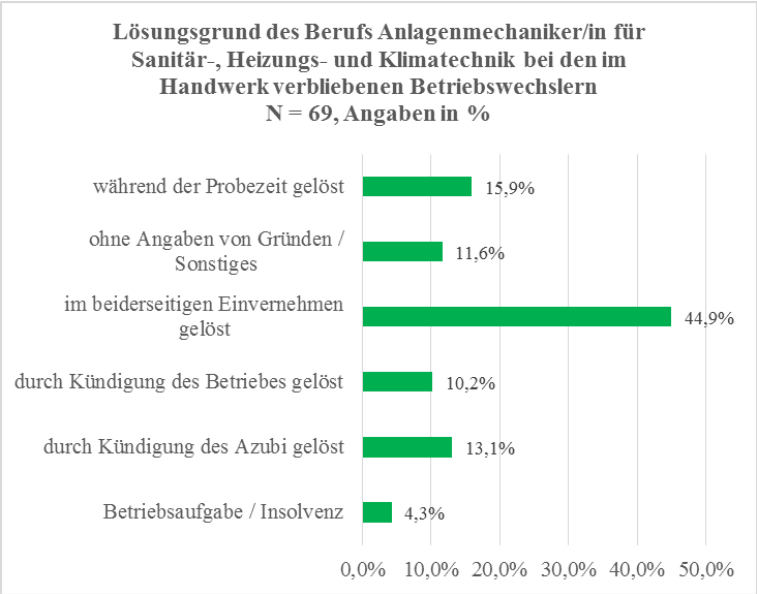


Abbildung 15c: Lösungsgrund des Berufs Anlagenmechaniker/in bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern

Wie bereits aufgezeigt, zählen die Berufe des Friseurs, des Kraftfahrzeugmechatronikers sowie des Analgenmechanikers für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik zu den häufigsten Berufen der Betriebswechsler (vgl. Abbildung 7a). Aus diesem Grund sollen diese Berufe hinsichtlich der im Datensatz vorhandenen Informationen zum Lösungsgrund bzw. der Lösungspartei und dem Lösungszeitpunkt näher betrachtet werden. Bei allen drei Berufen dominieren die Angaben (vgl. Abbildung 15a - 15c), dass die Ausbildungsverhältnisse in beiderseitigem Einvernehmen bzw. in der Probezeit oder ohne Angabe von Gründen gelöst wurden. Insgesamt können über die drei Berufe hinweg keine nennenswerten Unterschiede festgestellt werden.

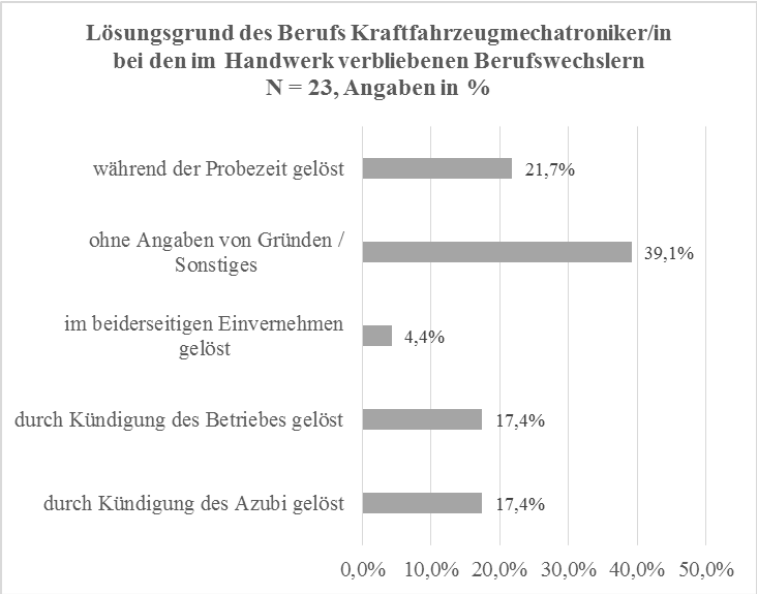


Abbildung 15d: Lösungsgrund des Berufs Kraftfahrzeugmechatroniker/in bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern

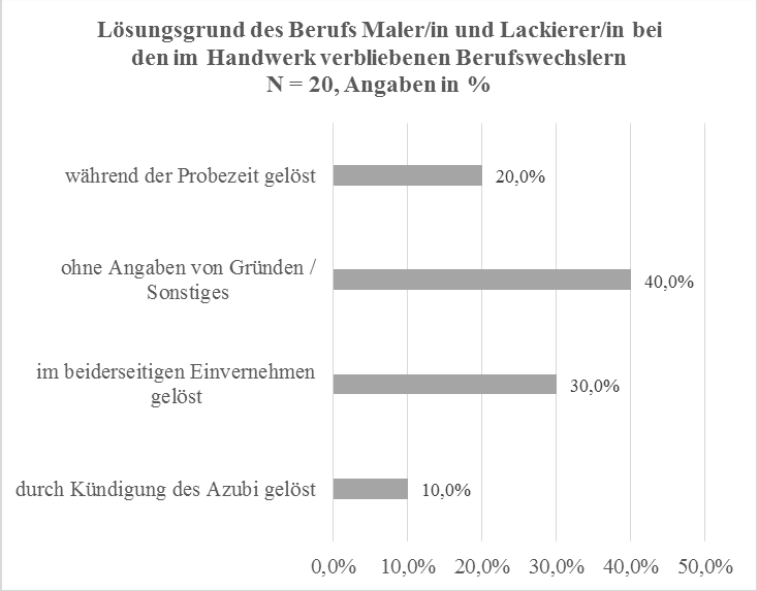


Abbildung 15e: Lösungsgrund des Berufs Maler/in bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern

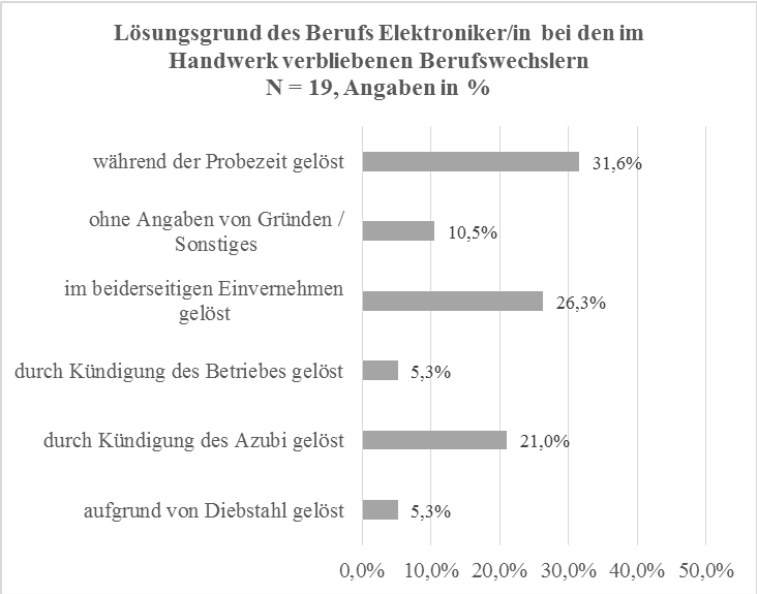


Abbildung 15f: Lösungsgrund des Berufs Elektroniker/in bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern

Zu den am stärksten durch Berufswechsel belasteten Berufen des Handwerks zählen der Beruf des Kraftfahrzeugmechatronikers, des Maler und Lackierers sowie des Elektronikers (vgl. Abbildung 7a). Die Gruppe der Berufswechsler stellt, verglichen mit den Betriebswechslern, die deutlich kleinere Kohorte innerhalb des Datensatzes dar. Dies führt dazu, dass Detailanalysen, wie in dem Fall der oben dargestellten Lösungsgründe einzelner Berufe, nur noch sehr geringe Fallzahlen (hier: N = 23, N = 20, N = 19) aufweisen. Dies schränkt die Aussagekraft dieser Analysen deutlich ein; nichts desto trotz sollen die Ergebnisse unter dieser Prämisse vorgestellt werden. Wie bereits bei den Betriebswechslern festgehalten, zählen auch hier (vgl. Abbildung 15d – 15f) die Informationen „während der Probezeit gelöst“ bzw. „in beiderseitigen Einvernehmen gelöst“ zu den am häufigsten gemachten Angaben. Ebenfalls häufig findet sich bei den Berufswechslern der Fall, dass keine Angaben hinsichtlich des Lösungsgrundes abgegeben wurden. Beim Beruf des Elektronikers (21,0 %) sowie des Kraftfahrzeugmechatronikers (17,4 %) tritt zudem häufiger als bei anderen Berufen der Betriebs- und Berufswechsler das Phänomen auf, dass die Lösung vonseiten des Azubis ausging.

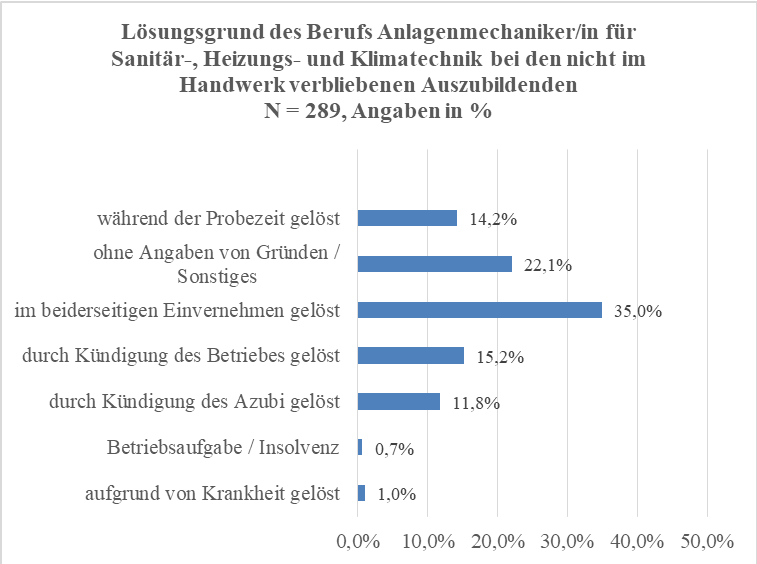


Abbildung 15g: Lösungsgrund des Berufs Anlagenmechaniker/in bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

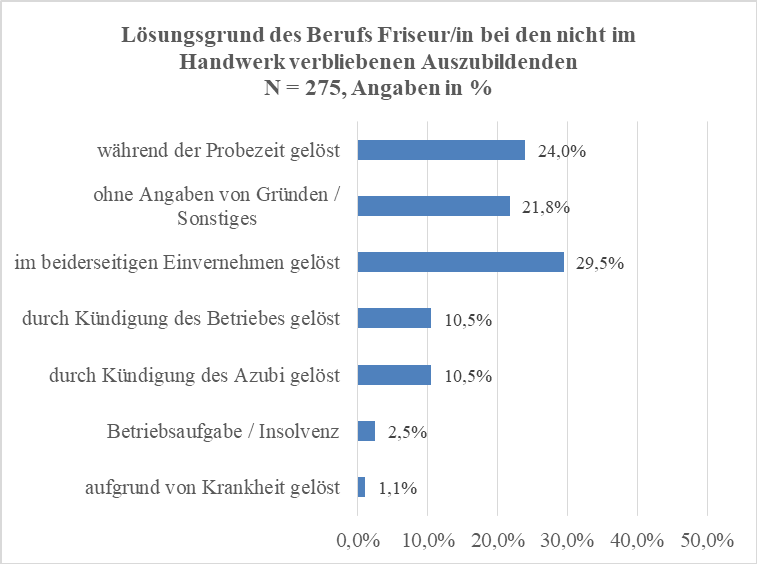


Abbildung 15h: Lösungsgrund des Berufs Friseur/in bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

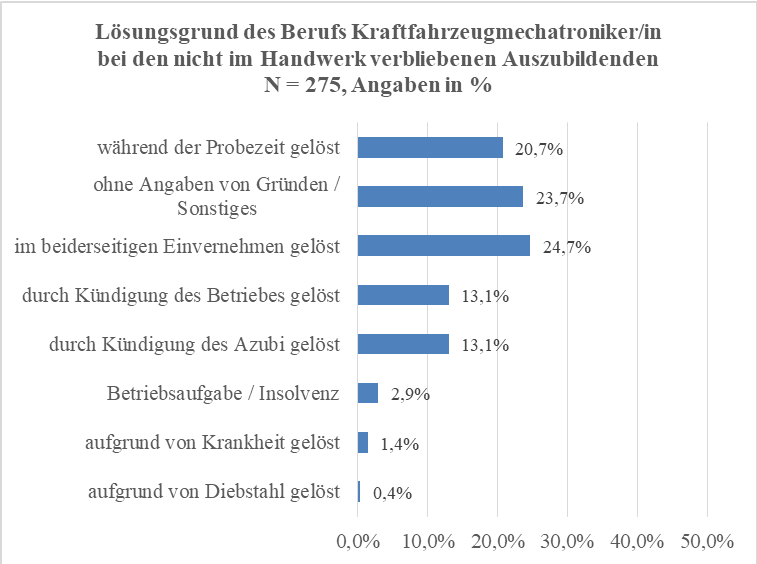


Abbildung 15i: Lösungsgrund des Berufs Kraftfahrzeugmechatroniker/in bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Aufgeschlüsselt nach den drei häufigsten Berufen (Anlagenmechaniker, Friseur, Kraftfahrzeugmechatroniker) können bei den Jugendlichen, die nach ihrer vorzeitigen Lösung das Handwerk verlassen, im Hinblick auf deren Abbruchgründe keine Unterschiede zu den im Handwerk verbliebenen Jugendlichen ausgemacht werden (vgl. Abbildung 15g - 15i).

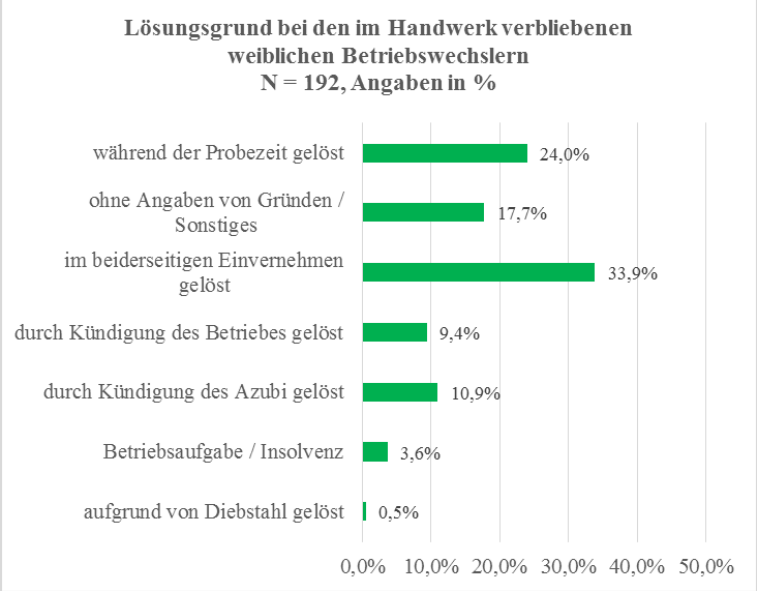


Abbildung 16a: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen weiblichen Betriebswechslern

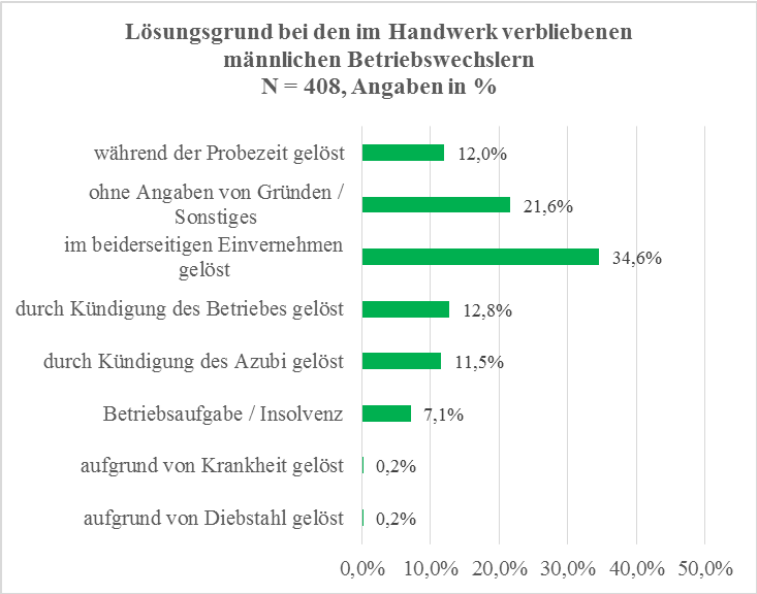


Abbildung 16b: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen männlichen Betriebswechslern

Interessant ist auch die Frage, ob das Geschlecht das Lösungsverhalten einer Ausbildung im Handwerk determiniert. Die Auswertungen (vgl. Abbildung 16a - 16b) zeigen, dass sich die Gruppen der weiblichen und männlichen Betriebswechsler nicht hinsichtlich deren Kooperationsbereitschaft unterscheiden: Beide Kohorten geben zu rund 35 % an, dass sie sich mit ihren damaligen Arbeitgebern in beiderseitigem Einvernehmen getrennt haben. Allerdings reagieren weibliche Azubis den Ergebnissen nach schneller, wenn es um das Lösungsverhalten geht. Während männliche Betriebswechsler zu 12 % angeben, dass das Ausbildungsverhältnis während der Probezeit zur Lösung kam, zeigt sich dies in der Gruppe der weiblichen Auszubildenden mit 24 %.

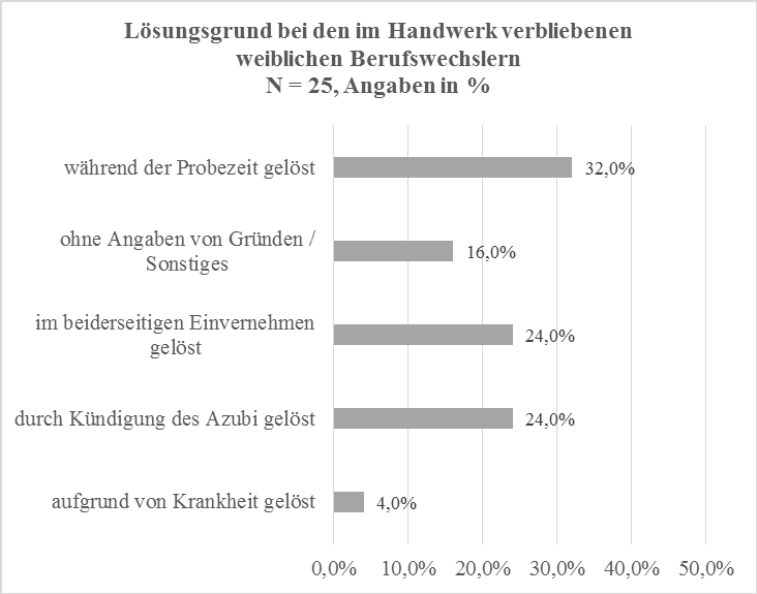


Abbildung 16c: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen weiblichen Berufswechslern

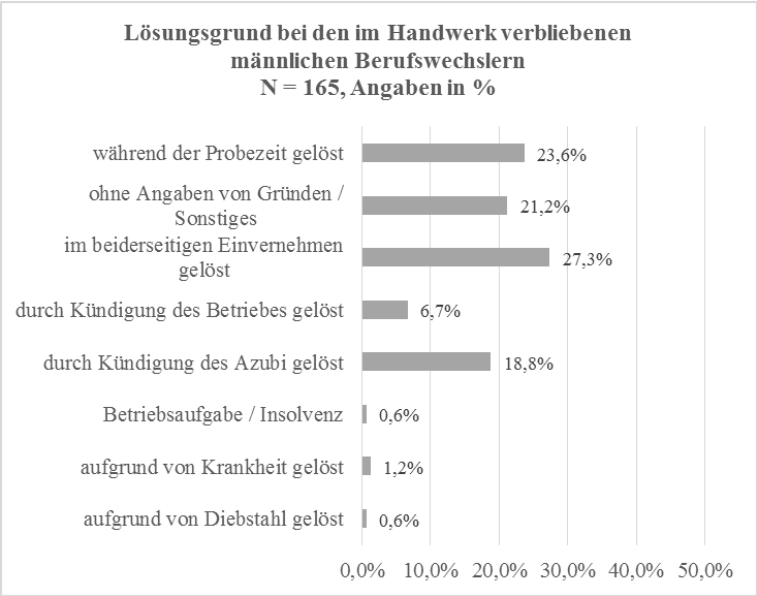


Abbildung 16d: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen männlichen Berufswechslern

Insgesamt muss auch bei den Berufswechslern (vgl. Abbildung 16c - 16d) darauf verwiesen werden, dass die Gruppe der weiblichen Jugendlichen lediglich 25 Ereignisse umfasst, weshalb die Aussagekraft dieser Analyse nur bedingt gegeben ist. Sowohl bei den männlichen, als auch bei den weiblichen Jugendlichen fällt allerdings auf, dass mit jeweils ca. 20 % der Nennungen vergleichsweise viele Angaben vorliegen, die die Lösungsinitiative dem Azubi zusprechen.

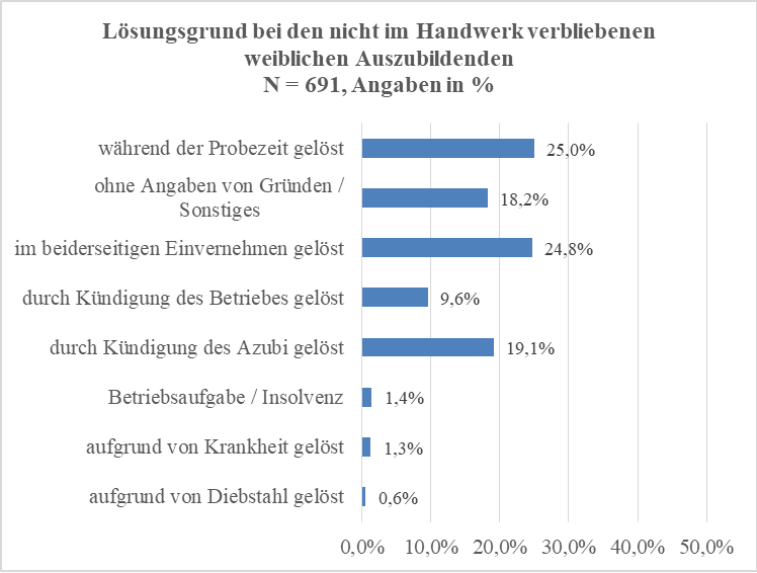


Abbildung 16e: Lösungsgrund bei den nicht im Handwerk verbliebenen weiblichen Azubis

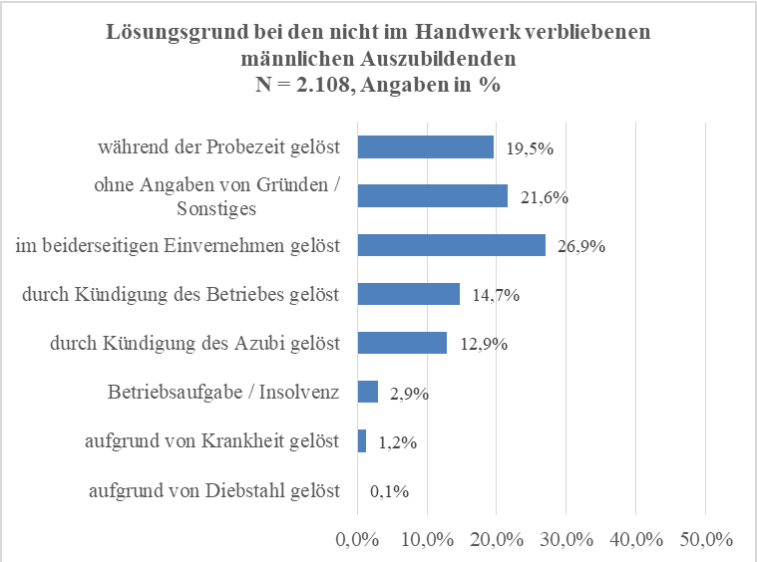


Abbildung 16f: Lösungsgrund bei den nicht im Handwerk verbliebenen männlichen Azubis

Bei der Kohorte der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis (vgl. Abbildung 16 e - 16f) zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Lösungsinitiative: Während bei den männlichen Jugendlichen lediglich 12,9 % die Ausbildung selbst lösen, sind dies auf Seiten der Frauen 19,1 %. Ansonsten treten bei beiden Geschlechtern häufig Lösungen während der Probezeit oder in beiderseitigem Einvernehmen auf.

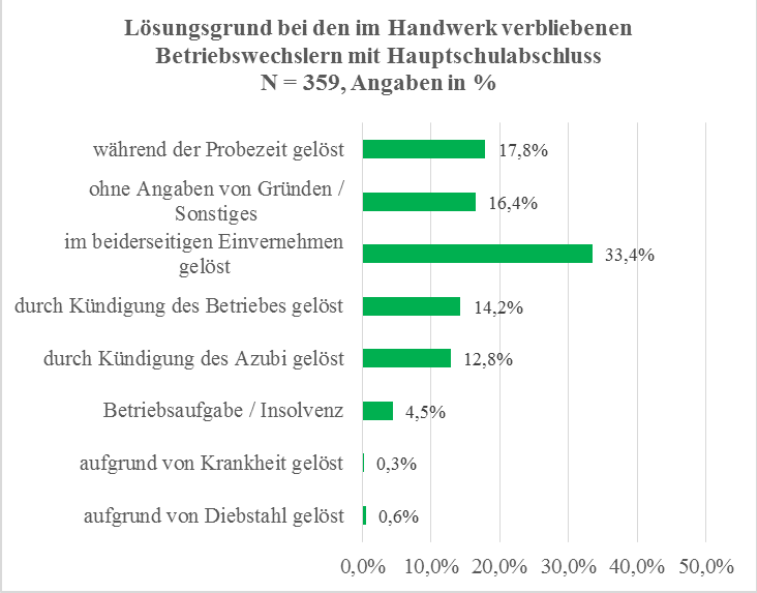


Abbildung 17a: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern mit Hauptschulabschluss

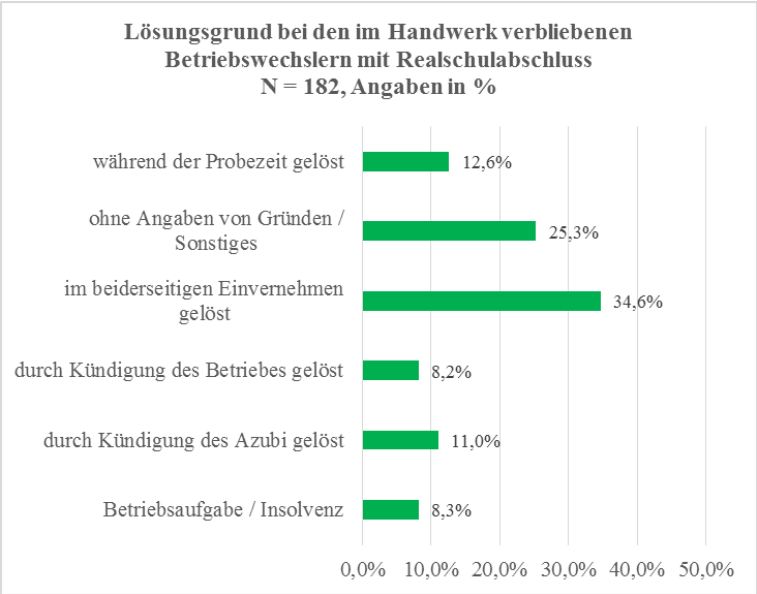


Abbildung 17b: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern mit Realschulabschluss

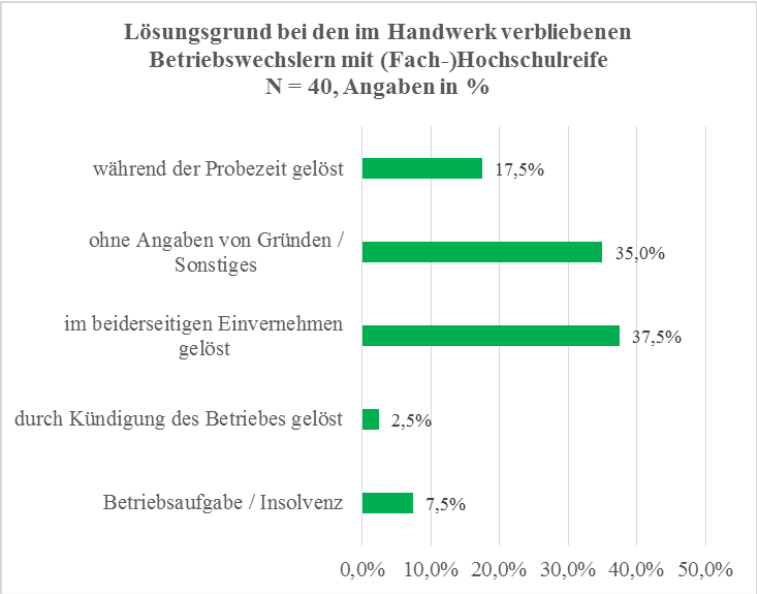


Abbildung 17c: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern mit (Fach-)Hochschulreife

Eine differenzierte Betrachtung der Lösungsgründe von Betriebswechslern nach deren schulischem Hintergrund zeigt (vgl. Abbildung 17a - 17c), dass unabhängig von der untersuchten Schulart wiederum am häufigsten die Gründe „während der Probezeit gelöst“, „in beiderseitigem Einvernehmen gelöst“ oder „ohne Angaben von Gründen“ vorliegen. Auch bei den anderen Antwortalternativen zeigen sich in der Gegenüberstellung keine nennenswerten Abweichungen.

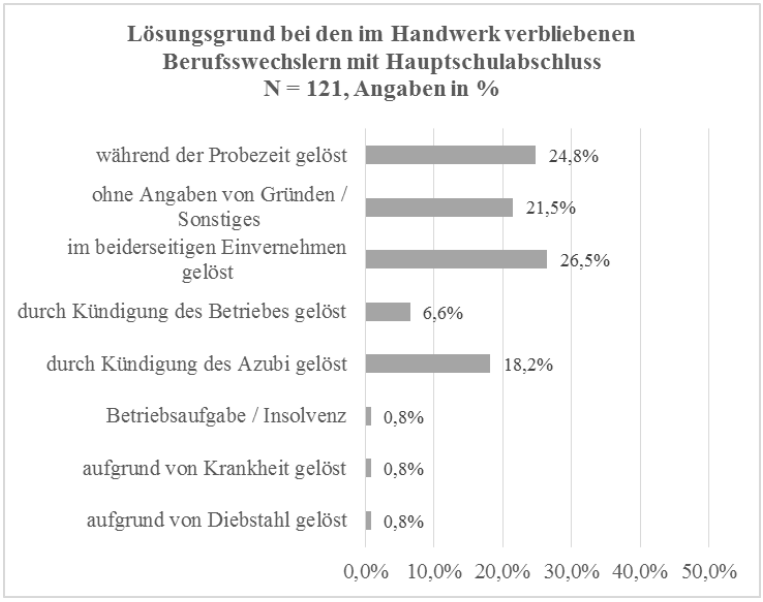


Abbildung 17d: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern mit Hauptschulabschluss

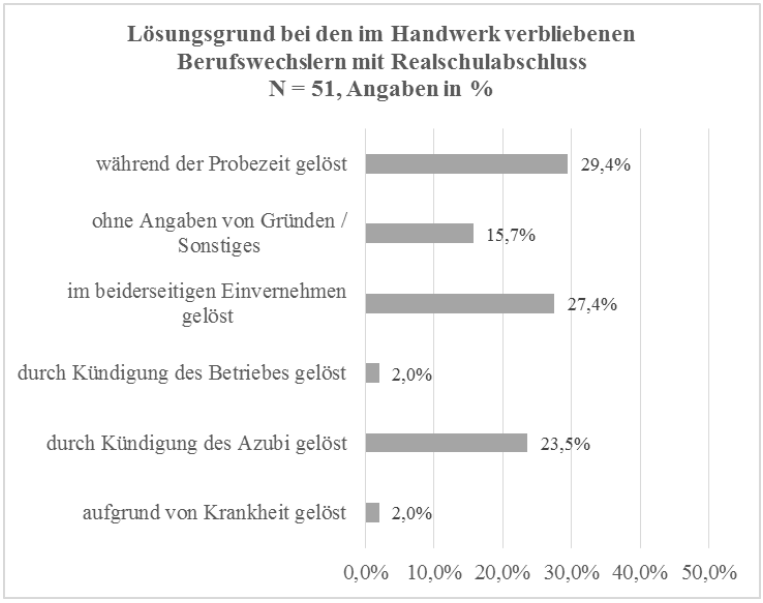


Abbildung 17e: Lösungsgrund bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern mit Realschulabschluss

Der Vergleich der Lösungsgründe zwischen Berufswechslern (vgl. Abbildung 17d - 17e) zeigt, dass Realschüler (23,5 %) stärker durch eigeninitiierte Lösungen hervortreten, als Jugendliche mit Hauptschulabschluss (18,2 %). Des Weiteren lösen Realschüler häufiger schnell, d.h. während der Probezeit, als dies die Vergleichsgruppe der Hauptschüler (24,8 %) tut. Auf eine Darstellung der Lösungsgründe zu den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern mit (Fach-)Hochschulreife muss verzichtet werden, da in dieser Gruppe nur noch vier Ereignisse für eine Auswertung zur Verfügung stehen und somit keine Aussagekraft der Ergebnisse mehr vorliegt.

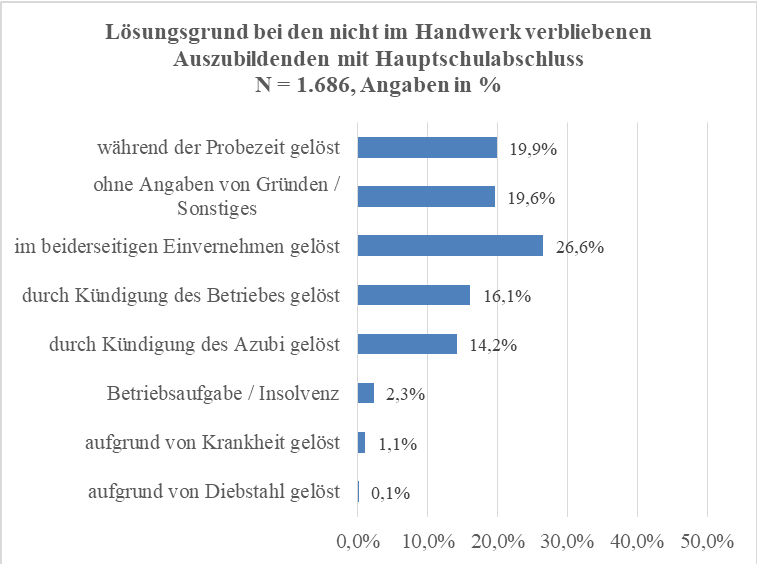


Abbildung 17f: Lösungsgrund bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis mit Hauptschulabschluss

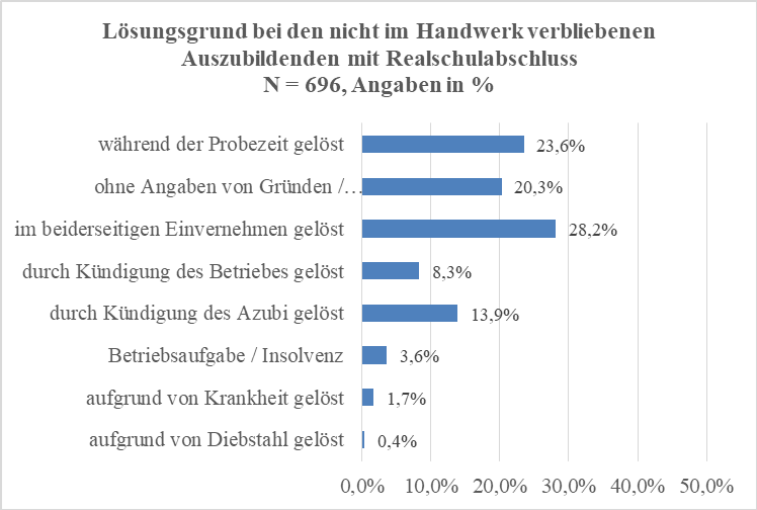


Abbildung 17g: Lösungsgrund bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis mit Realschulabschluss

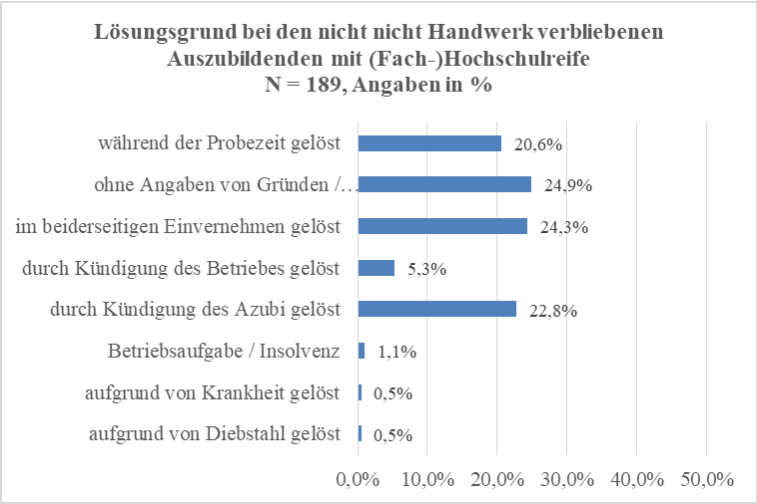


Abbildung 17h: Lösungsgrund bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis mit (Fach-)Hochschulreife

Im Vergleich zu den im Handwerk verbliebenen Jugendlichen zeigen sich in dieser Gruppe (vgl. Abbildung 17f - 17h) sich keine signifikanten Unterschiede. Allerdings kann für jene Auszubildende mit dem schulischen Hintergrund der (Fach-)Hochschulreife (22,8 %) eine deutlich erhöhte Tendenz festgestellt werden, dass die Lösung durch eigene Initiative vorgenommen wird, als dies bei Auszubildenden mit Haupt- (14,2 %) bzw. Realschulabschluss (13,9 %) der Fall ist.

Aufgrund der Vielzahl an Analysen innerhalb unterschiedlicher Vergleichsgruppen soll auch für dieses Kapitel eine kurze Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse erfolgen. Die Detailanalyse der Gründe der Vertragslösung für Betriebswechsler, Berufswechsler sowie Jugendliche, die das Handwerk verlassen haben, lässt auf folgende Erkenntnisse schließen:

- Junge Elektroniker bzw. Kraftfahrzeugmechatroniker lösen das Ausbildungsverhältnis mit Betriebs- oder Berufswechseln häufiger selbstinitiiert, als das bei anderen Berufen vorzufinden ist.
- Bei weiblichen Betriebswechslern kommt es häufiger zu schnellen Lösungen (24 %) noch während der Probezeit, als dies bei männlichen Betriebswechslern (12 %) der Fall ist.
- Weibliche und männliche Berufswechsler geben mit 20 % ähnlich häufig an, die Lösung auf eigenen Wunsch vorgenommen zu haben.
- Bei der Kohorte der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis zeigen sich deutliche Unterschiede mit Blick auf die Lösungsinitiative: Während bei den männlichen Jugendlichen lediglich 12,9 % die Ausbildung selbst lösen, sind dies auf Seiten der Frauen 19,1 %.
- Berufswechsler mit dem schulischen Hintergrund der mittleren Reife zeigen häufiger eigeninitiierte sowie schnellere Lösungen noch während der Probezeit als Berufswechsler mit Hauptschulabschluss.
- Bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis kann ein ähnlicher Trend mit dem Schulabschluss in Verbindung gebracht werden: Auszubildende mit dem schulischen Hintergrund der (Fach-)Hochschulreife (22,8 %) weisen im Vergleich zu Auszubildenden mit Haupt- (14,2 %) bzw. Realschulabschluss (13,9 %) eine erhöhte Tendenz zu Lösungen durch eigene Initiative auf.

3.7 Detailanalysen zur Facharbeiterquote

Im Weiteren soll ein Einblick in die kombinierte Analyse der Facharbeiterquote mit dem Beruf, in dem die Lösung stattfand, auf Ereignisebene gegeben werden. Dabei wird zunächst immer auf die im Handwerk verbliebenen und anschließend auf die Jugendlichen eingegangen, die das Handwerk nach ihrem Wechsel verlassen haben.

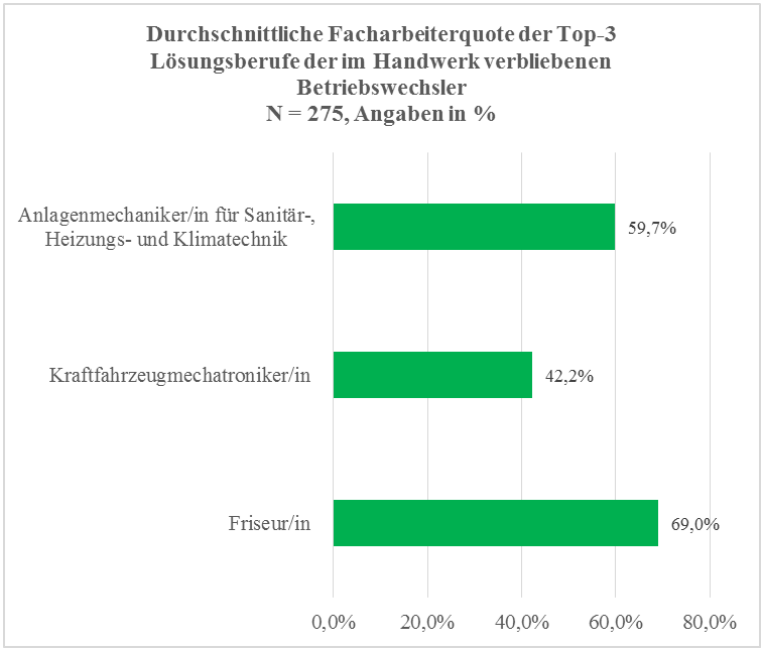


Abbildung 18a: Durchschnittliche Facharbeiterquote der Top-3-Lösungsberufe der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler

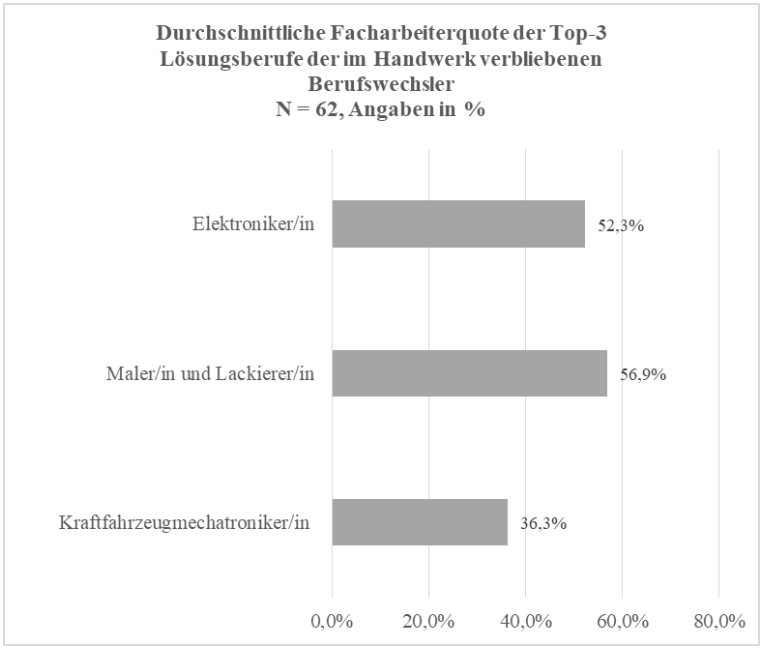


Abbildung 18b: Durchschnittliche Facharbeiterquote der Top-3-Lösungsberufe der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler

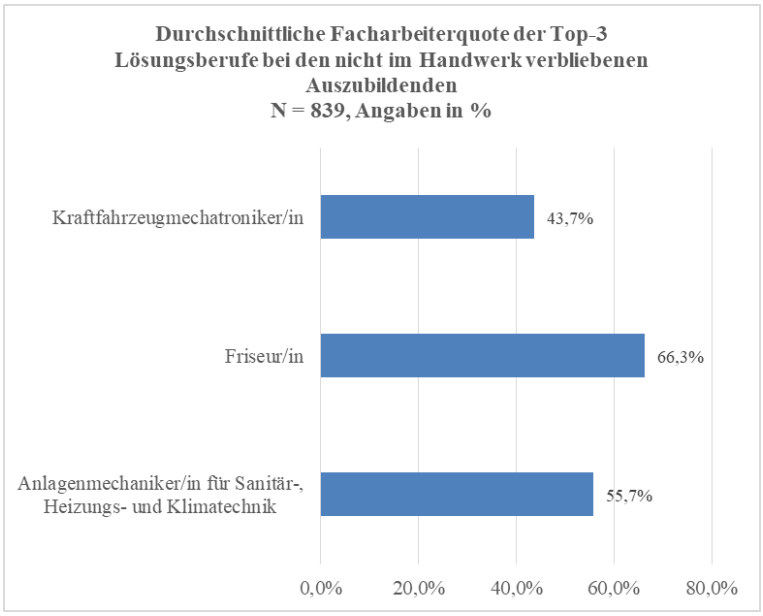


Abbildung 18c: Durchschnittliche Facharbeiterquote der Top-3-Lösungsberufe bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Wie bereits erläutert, umfasst die Facharbeiterquote lediglich den Anteil der Facharbeiter, die der Betrieb in Übereinstimmung mit dem Ausbildungsberuf des Jugendlichen beschäftigt hat. Insofern kann die tatsächliche Facharbeiterquote in den Betrieben des Datensatzes höher liegen, als in den Grafiken dargestellt. Insgesamt zeigt sich (vgl. Abbildung 18a - 18b), dass bei den Top-3-Lösungsberufen der Betriebs- und Berufswechsler jeweils Facharbeiterquoten zwischen 50 % und fast 70 % vorliegen. Lediglich die Ausbildungsverhältnisse des Kraftfahrzeugmechatronikers weisen

Facharbeiterquoten von nur ca. 40 % in den Betrieben aus. Diese Auffälligkeit könnte in Verbindung mit der Lösungspartei stehen: Im Beruf des Kraftfahrzeugmechatronikers, so haben vorherige Analysen gezeigt, geht die Initiative für die Vertragsauflösung häufiger als in den anderen Lösungsberufen vom Jugendlichen selbst aus. Auch in Abbildung 18c zeigt sich die bereits oben erläuterte Auffälligkeit bzgl. des Berufs „Kraftfahrzeugmechatroniker/in“, wobei sich bei den nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen keine erhöhte Lösungstendenz seitens der Jugendlichen gezeigt hat.

3.8 Detailanalysen zur Ausbildungsdauer

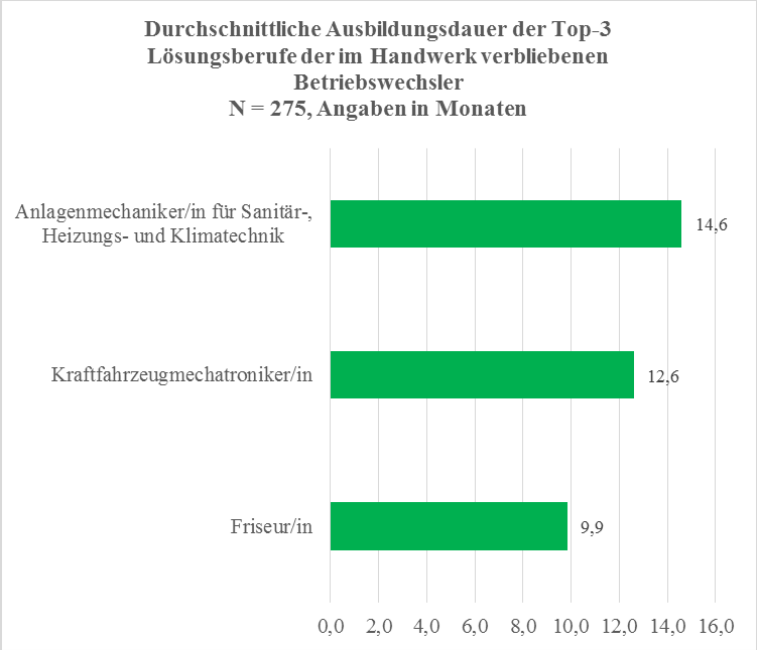


Abbildung 19a: Durchschnittliche Ausbildungsdauer der Top-3-Lösungsberufe der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler

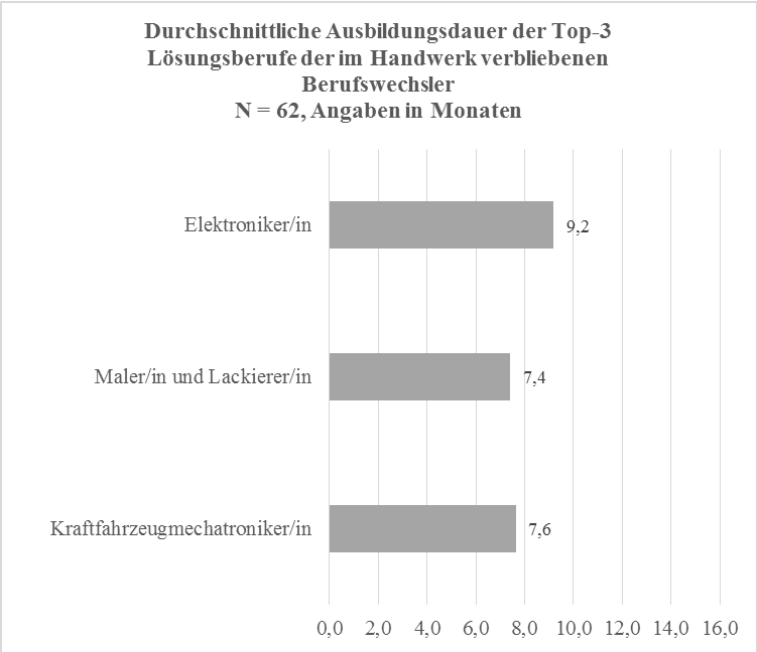


Abbildung 19b: Durchschnittliche Ausbildungsdauer der Top-3-Lösungsberufe der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler

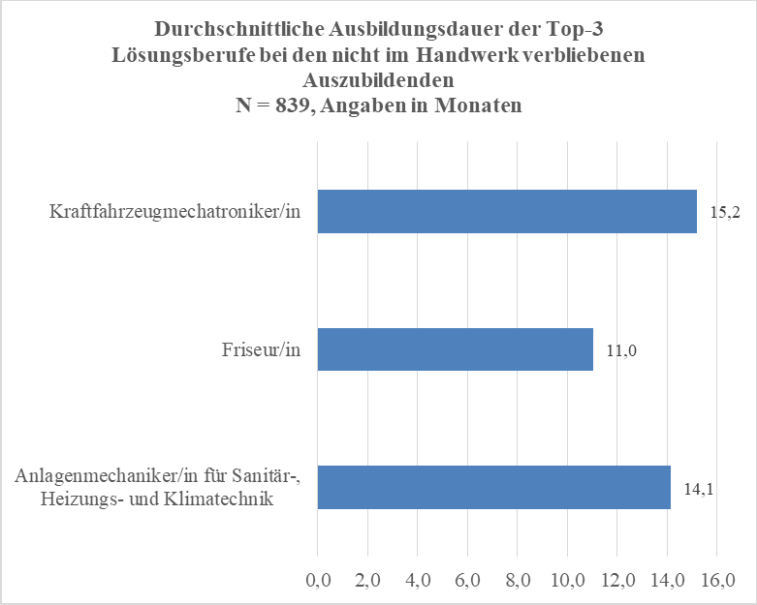


Abbildung 19c: Durchschnittliche Ausbildungsdauer der Top-3-Lösungsberufe bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Wie lange sind im Handwerk verbliebene Jugendliche in Ausbildung, bis es zur Lösung des Vertragsverhältnisses kommt? Diese Frage steht im Mittelpunkt der durchgeführten Analysen aus Abbildung 19a und 19b. Hier zeigt sich ein Unterschied zwischen den Betriebs- und Berufswechslern: Während Betriebswechsler Beschäftigungszeiten zwischen 10 und fast 15 Monaten aufweisen, stehen Berufswechsler mit 7 bis 9 Monaten den Betrieben lediglich deutlich kürzer zur Verfügung. Die schnellsten Betriebswechsel vollziehen sich im Friseur- (9,9), die schnellsten Berufswechsel im

Maler- und Lackiererhandwerk (7,4). Bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis (vgl. Abbildung 19c) zeigt sich unabhängig vom Lösungsberuf ein leicht längerer Beschäftigungszeitraum (11,0 bis 15,2 Monate), als bei den im Handwerk verbliebenen Jugendlichen. Es scheint, als würde eine Lösung in Verbindung mit einem Branchenwechsel den Lösungszeitpunkt nach hinten verschieben.

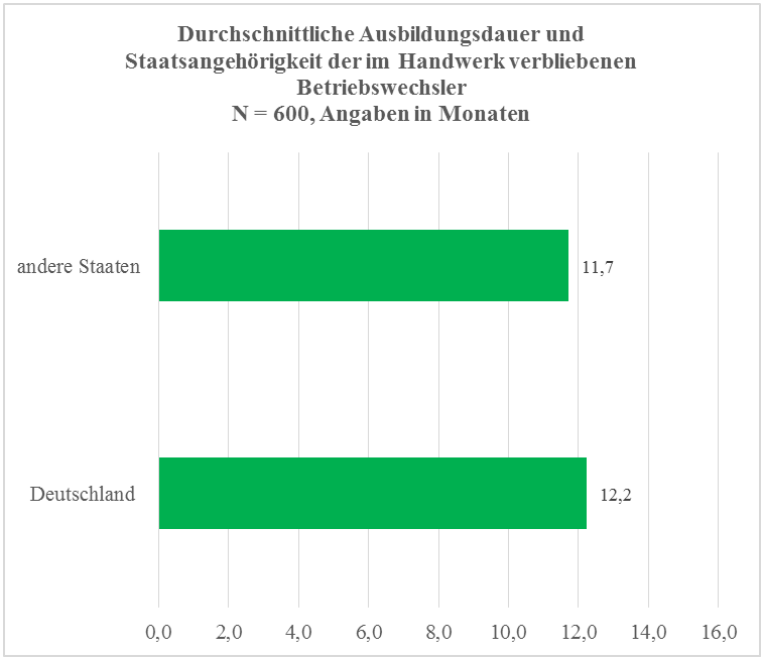


Abbildung 20a: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Staatsangehörigkeit der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler

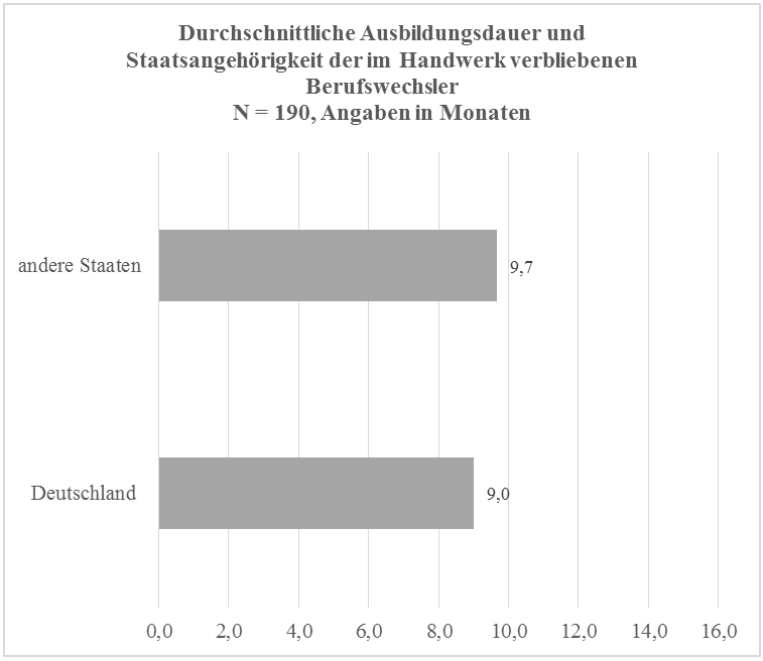


Abbildung 20b: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Staatsangehörigkeit der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler

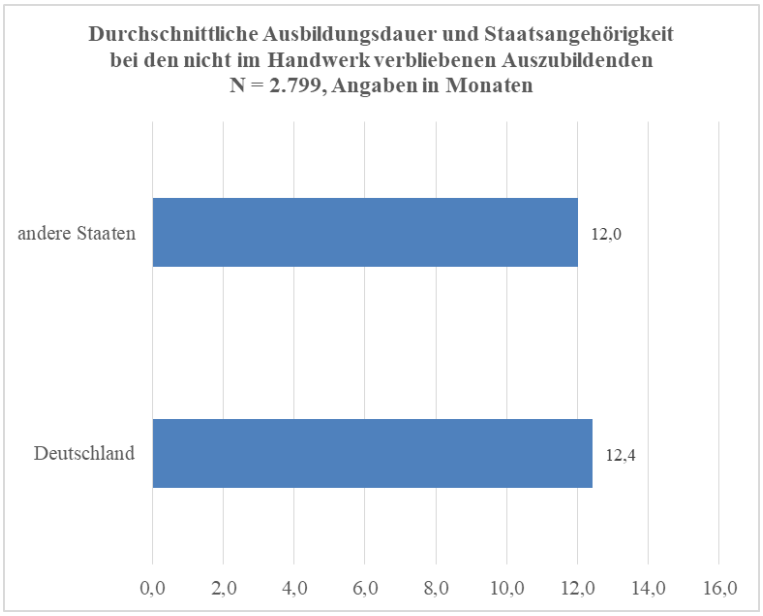


Abbildung 20c: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Staatsangehörigkeit bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Hinsichtlich der durchschnittlichen Ausbildungsdauer der Berufs- und Betriebswechsler (vgl. Abbildung 20a - 20 b) zeigen sich keine Unterschiede, ob es sich um eine Lösung eines Jugendlichen mit in- oder ausländischer Staatsangehörigkeit handelt. Diese liegt bei den Betriebswechslern bei ca. 12, bei den Berufswechslern bei ca. 9 Monaten. Auch Abbildung 20c mit den nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen präsentiert eine Ausbildungszeit bis zur Lösung von ca. 12 Monaten, unabhängig davon, ob es sich um einen deutschen oder ausländischen Jugendlichen handelt.

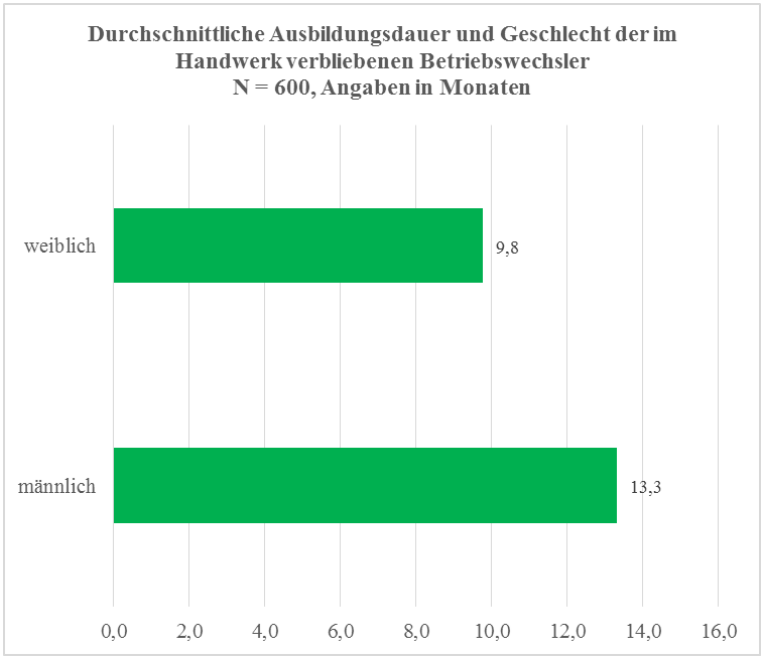


Abbildung 21a: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Geschlecht der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler

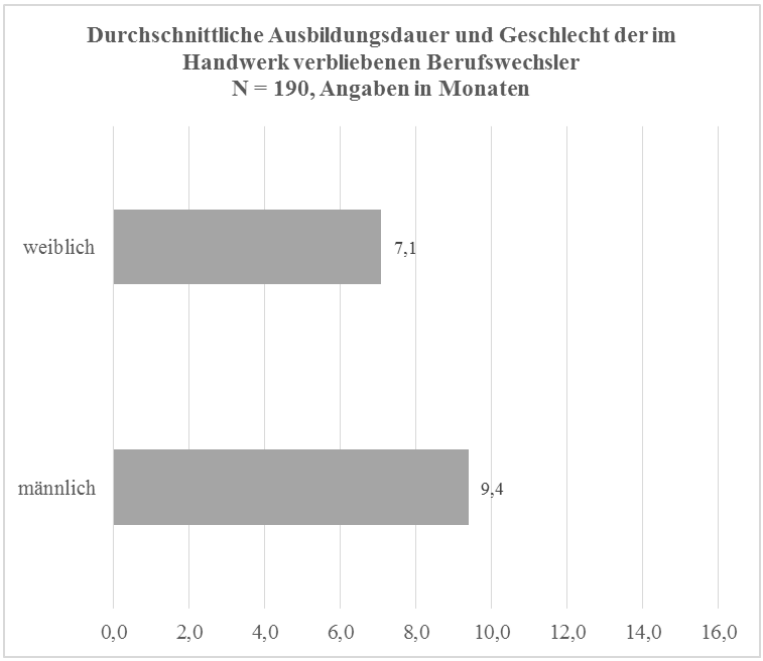


Abbildung 21b: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Geschlecht der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler

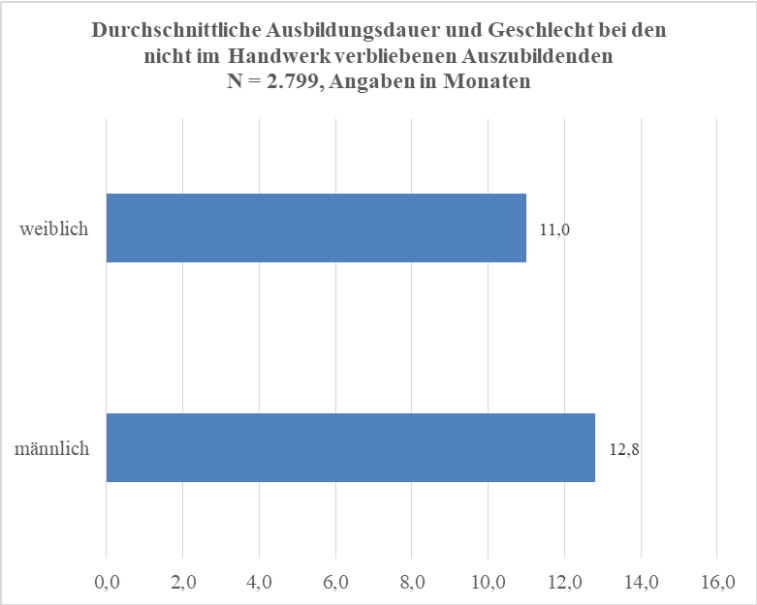


Abbildung 21c: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Geschlecht bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Betrachtet man die durchschnittliche Ausbildungsdauer separat für weibliche und männliche Jugendliche (vgl. Abbildung 21a - 21b), treten sowohl bei den Betriebs- als auch bei den Berufswechslern jeweils weibliche Jugendliche bzw. deren Ausbildungsbetriebe als entscheidungsfreudiger bzw. konsequenter hervor. Sie weisen mit 9,8 (weibliche Betriebswechsler) bzw. 7,1 (weibliche Berufswechsler) um ca. 2 bis 6 Monate kürzere Beschäftigungszeiten bis zur Lösung auf, als ihre männlichen Kollegen. Mit einem Abstand von 1,8 Monaten sind auch bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis (vgl. Abbildung 21c) die weiblichen Jugendlichen schneller in der Lösung und dem Wechsel, als männliche Jugendliche.

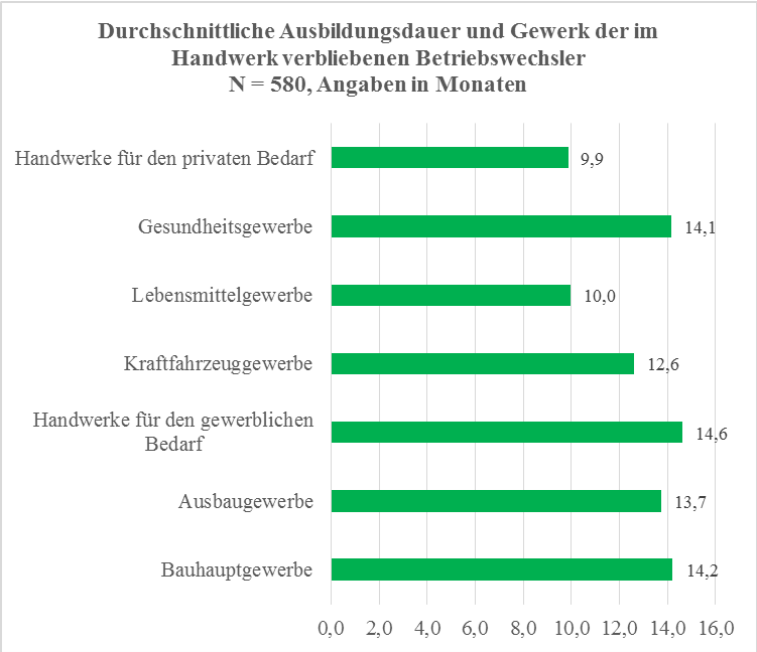


Abbildung 22a: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Gewerk der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler

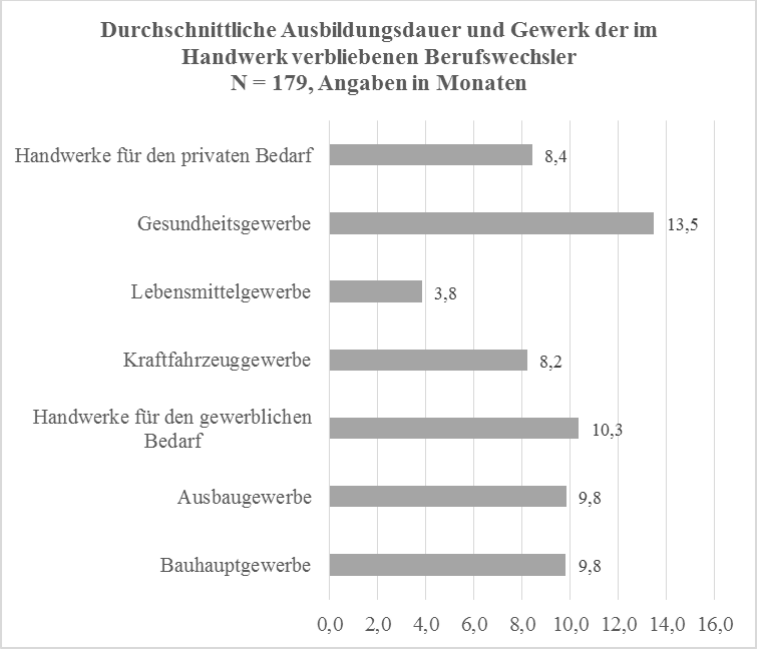


Abbildung 22b: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Gewerk der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler

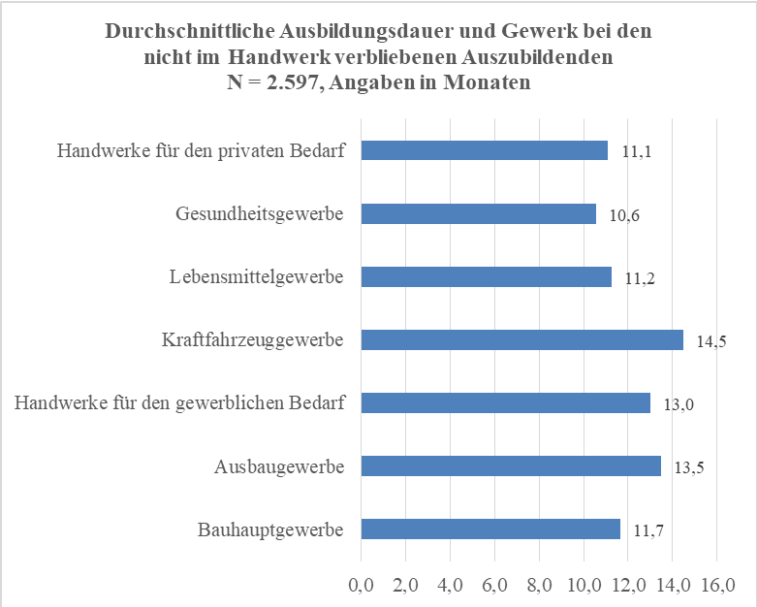


Abbildung 22c: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Gewerk bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Innerhalb der Betriebswechsler (vgl. Abbildung 22a) ergeben sich mit einer Spannweite von 9,9 (Handwerke für den privaten Bedarf) und 14,6 Monaten (Handwerke für den gewerblichen Bedarf) sehr heterogene durchschnittliche Ausbildungsdauern, wenn das Ausbildungsgewerk als Analysevariable einbezogen wird. Die durchschnittliche Ausbildungsdauer der Betriebswechsler von 12,2 Monaten unterschreitet neben den Handwerken für den privaten Bedarf auch das Lebensmittelgewerbe (10,0 Monate). Bei den Berufswechslern (vgl. Abbildung 22b) treten Lösungen in den Handwerken für den privaten Bedarf (8,4 Monate), dem Lebensmittelgewerbe (3,8 Monate) sowie dem Kraftfahrzeuggewerbe (8,2 Monate) bereits nach kürzeren Beschäftigungsdauern auf, als dies in dieser Kohorte im Durchschnitt der Fall ist (9,1 Monate). Ausgehend von der durchschnittlichen Ausbildungsdauer (12,4 Monate) der Jugendlichen, die das Handwerk nach der Lösung verlässt (vgl. Abbildung 22c), weisen die Handwerke für den privaten Bedarf sowie das Gesundheits- und Lebensmittelgewerbe schneller zur Lösung kommende Ausbildungsverhältnisse auf. Das Kraftfahrzeuggewerbe gehört mit 14,5 Monaten zu jenem Gewerk, in dem bis zur Lösung die längste Bindungszeit vorliegt.

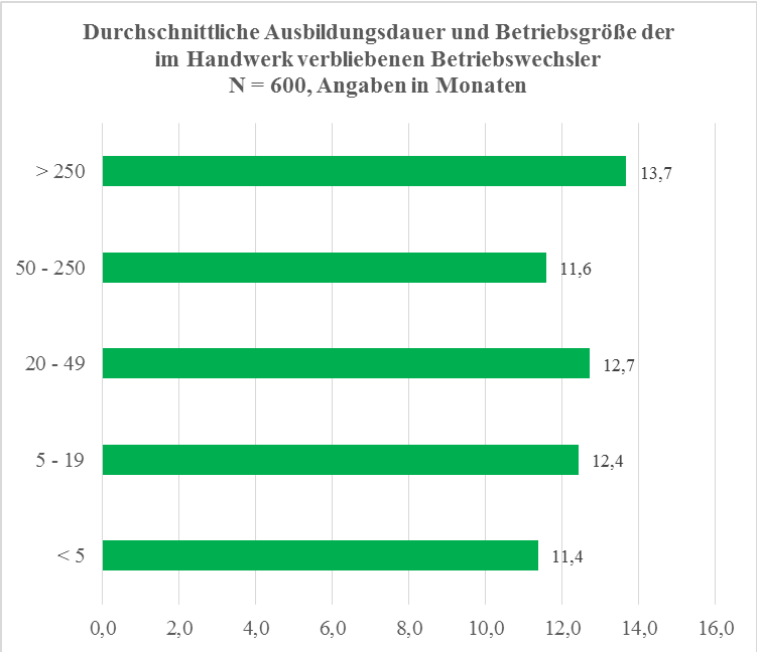


Abbildung 23a: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Betriebsgröße der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler

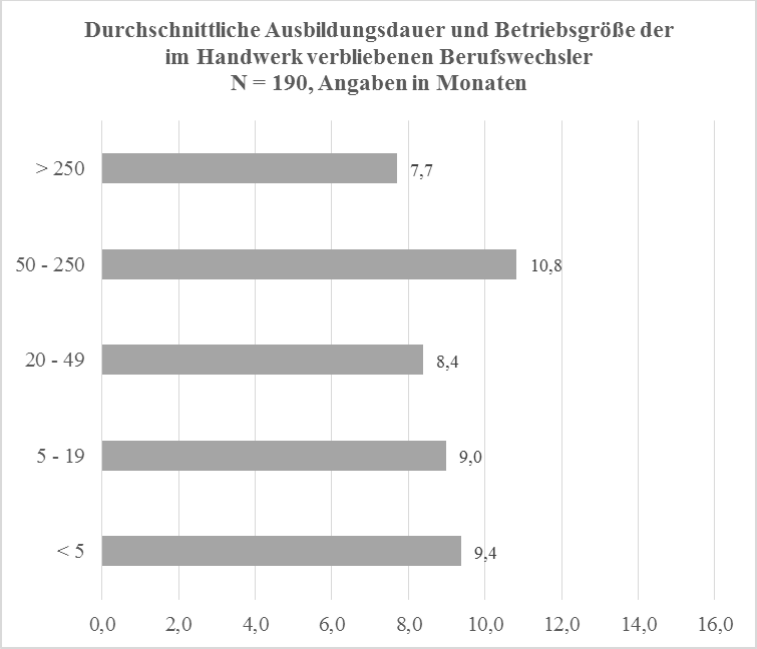


Abbildung 23b: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Betriebsgröße der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler

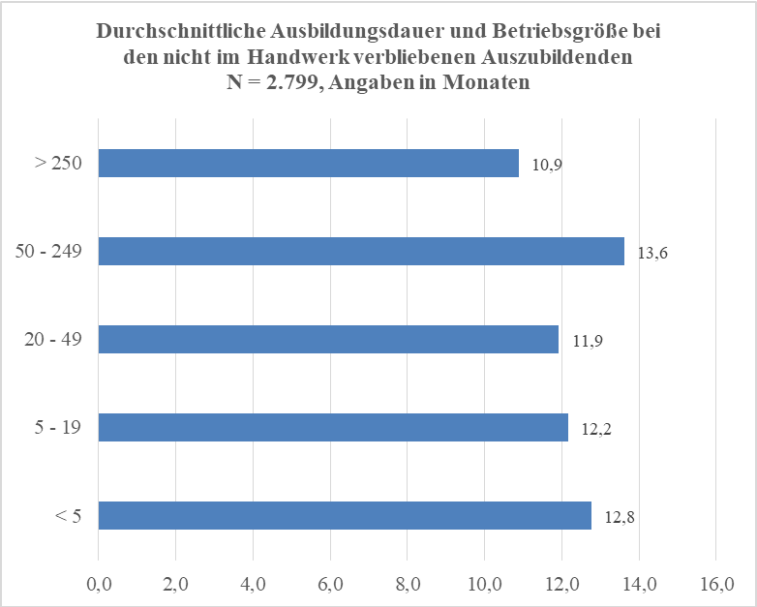


Abbildung 23c: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Betriebsgröße bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Weitere Analysen beschäftigen sich damit, inwiefern ein Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße, die die Ausbildungsbetriebe der Jugendlichen aufweisen, sowie der Ausbildungsdauer besteht. Bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern (vgl. Abbildung 23a) weisen Ausbildungsbetriebe mit weniger als 5 Mitarbeitern die geringste durchschnittliche Ausbildungsdauer von 11,4 Monaten auf. Je größer die Betriebe sind, desto höher ist die Bindungszeit bis zum Abbruch. Eine Ausnahme stellt die Größenklasse der Betriebe mit 50 bis 250 Mitarbeitern dar (11,6 Monate). Mit 13,7 Monaten weisen Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeitern die längste Bindungsdauer in der Kohorte der Betriebswechsler auf. Interessanterweise zeigt sich bei den Berufswechslern (vgl. Abbildung 23b) ein umgekehrtes Bild: Mit 7,7 Monaten die geringste Bindungsdauer weisen Ausbildungsbetriebe mit mehr als 250 Mitarbeitern auf, mit 9,4 Monaten die längste Bindungsdauer dann Betriebe der Größenklasse mit weniger als 5 Mitarbeitern. Einen Ausreißer stellt auch hier wieder die Gruppe der Betriebe mit 50 bis 250 Mitarbeitern dar. Insgesamt kann festgestellt werden, dass bei den Betriebswechslern eine ansteigende Unternehmensgröße einen eher prolongierenden Effekt auf die Ausbildungsdauer aufweist, während Berufswechsler eher länger durch kleinere Betriebe gehalten werden können. Wie Abbildung 23c darstellt, ist auch bei den Lösungsfällen mit einem anschließenden Wechsel außerhalb des Handwerks der Trend zu erkennen, dass kleinere Betriebe (durchschnittlich 12,8 Monate) Jugendliche um ca. 2 Monate länger halten können, als dies Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern (10,9 Monate) gelingt (bis auf die Ausnahme in der Gruppe der Betriebe von 50 bis 250 Mitarbeitern).

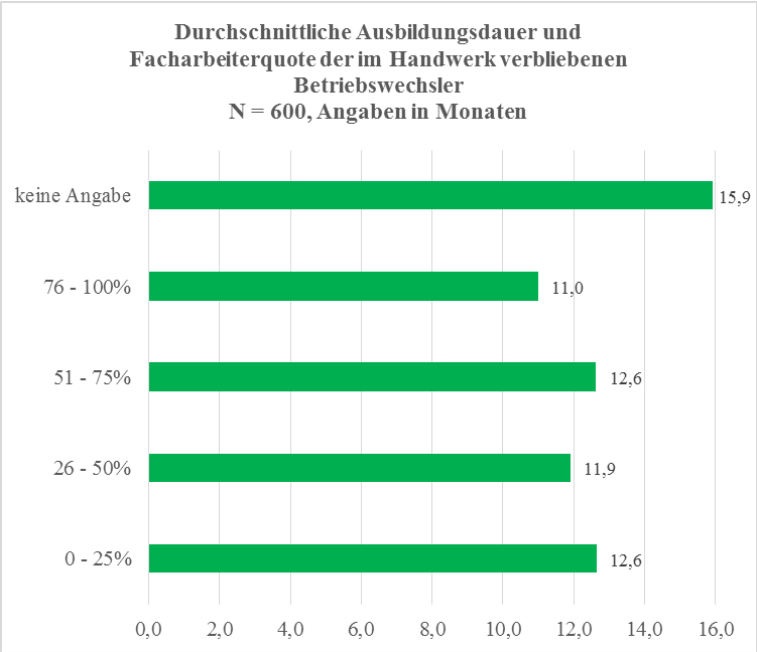


Abbildung 24a: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Facharbeiterquote der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler

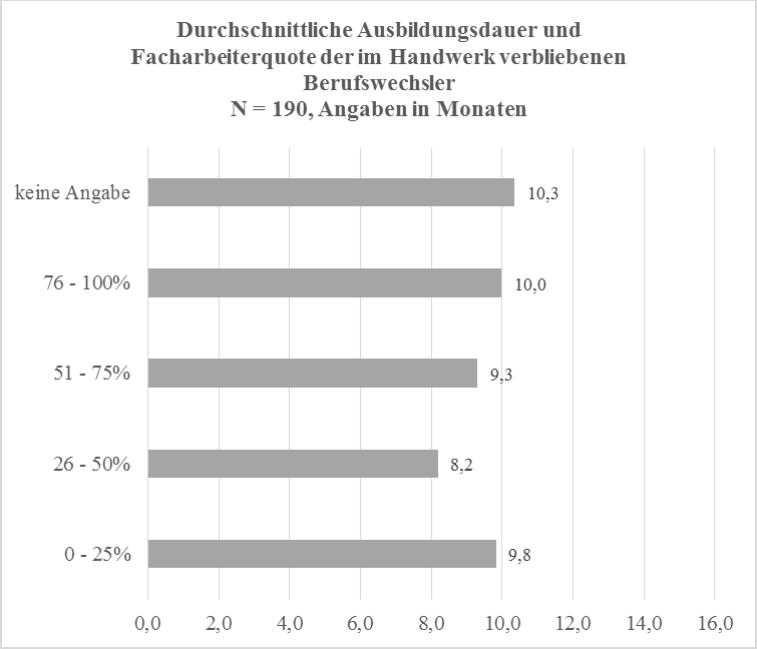


Abbildung 24b: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Facharbeiterquote der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler

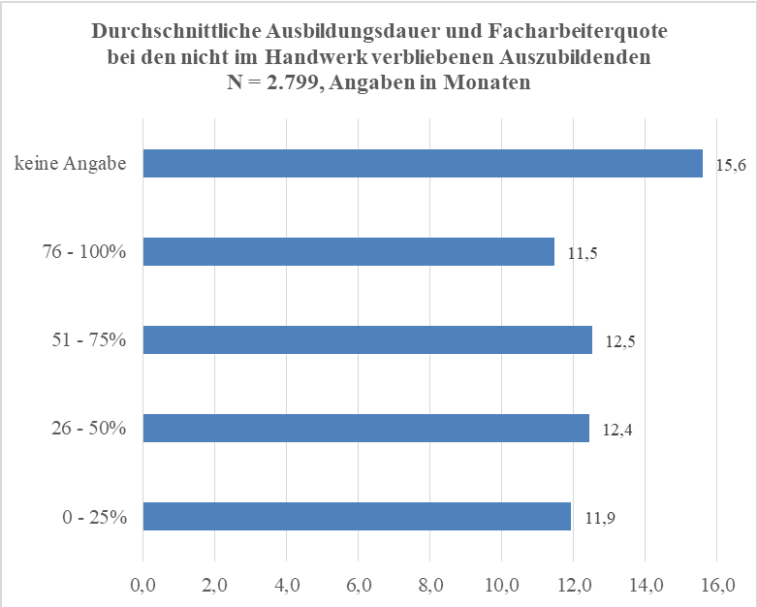


Abbildung 24c: Durchschnittliche Ausbildungsdauer und Facharbeiterquote bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Während sich bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern (vgl. Abbildung 24a) kein Zusammenhang zwischen der Facharbeiterquote der Ausbildungsbetriebe und der Bindungswirkung nachweisen lässt, präsentieren sich die Analysen zu den Berufswechslern (vgl. Abbildung 24b) mit einem leichten Trend für Betriebe mit einer Facharbeiterquote über 25 %: Je höher die Facharbeiterquote, desto länger die durchschnittliche Ausbildungsdauer. Insgesamt erreichen aber auch Betriebe mit einer geringen Facharbeiterquote bis 25 % mit 9,8 Monaten eine gute Bindungswirkung. Bei den nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen (vgl. Abbildung 24c) weisen Betriebe mit einer mittleren Facharbeiterquote von 26 bis 75 % die höchste durchschnittliche Ausbildungsdauer auf.

Eine Kurzübersicht der Erkenntnisse zur Ausbildungsdauer bis zur Vertragslösung (in Monaten) für Betriebswechsler, Berufswechsler sowie Jugendliche, die das Handwerk verlassen haben, gibt folgendes Bild:

- Betriebswechsler weisen Beschäftigungszeiten zwischen 10 und fast 15 Monaten auf, bei Berufswechslern endet das Vertragsverhältnis durchschnittlich nach 7 bis 9 Monaten.
- Die schnellsten Betriebswechsel vollziehen sich im Friseur- (9,9), die schnellsten Berufswechsel im Maler- und Lackiererhandwerk (7,4).
- Unabhängig vom Lösungsberuf zeigt sich bei den Jugendlichen, die das Handwerk verlassen haben, ein geringfügig längerer Beschäftigungszeitraum (11,0 bis 15,2 Monate) bis zur Lösung als bei den im Handwerk verbliebenen Jugendlichen.
- Bei weiblichen im Handwerk verbliebenen Jugendlichen ist die Zeitdauer des Bestehens des Ausbildungsvertrags zwischen 2 und 6 Monate kürzer, als bei ihren männlichen Kollegen. Bei den nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen sind ebenfalls die weiblichen im Vergleich zu den männlichen Azubis um 1,8 Monate kürzer im Handwerk beschäftigt, bis die Lösung eintritt.

- Die durchschnittliche Ausbildungsdauer der Betriebswechsler (12,2 Monate), analysiert nach Gewerk, ist sehr heterogen. Unter dem Durchschnitt liegende Ausbildungsdauern weisen die Handwerke für den privaten Bedarf sowie das Lebensmittelgewerbe auf.
- Die durchschnittliche Ausbildungsdauer der Berufswechsler (9,1 Monate), analysiert nach Gewerk, zeigt, dass die Handwerke für den privaten Bedarf, das Lebensmittelgewerbe sowie das Kraftfahrzeuggewerbe unter dem Durchschnitt liegende Ausbildungsdauern aufweisen.
- Die durchschnittliche Ausbildungsdauer der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis (12,4 Monate) wird von den Handwerken für den privaten Bedarf sowie dem Gesundheits- und Lebensmittelgewerbe unterschritten.
- Bei den Betriebswechslern zeigt sich eine ansteigende durchschnittliche Ausbildungsdauer je größer der Betrieb ist, bei den Berufswechslern und Jugendlichen, die das Handwerk nach ihrer Lösung verlassen, jedoch der umgekehrte Zusammenhang.

3.9 Detailanalysen zur Übergangszeit

Im Folgenden soll auch noch die Übergangszeit, die Jugendliche zwischen der Auflösung des einen und dem Neubeginn der nächsten Ausbildungsstation im Handwerk zu verbuchen hatten, näher betrachtet werden. Da für Jugendliche, die das Handwerk nach ihrem Wechsel verlassen, keine Informationen zur nächsten Station bzw. der Übergangszeit aus den Daten der sog. „Lehrlingsrolle“ der Handwerkskammer der Pfalz vorliegen, beschränken sich die weiteren Analysen ausschließlich auf die im Handwerk verbliebenen Azubis.

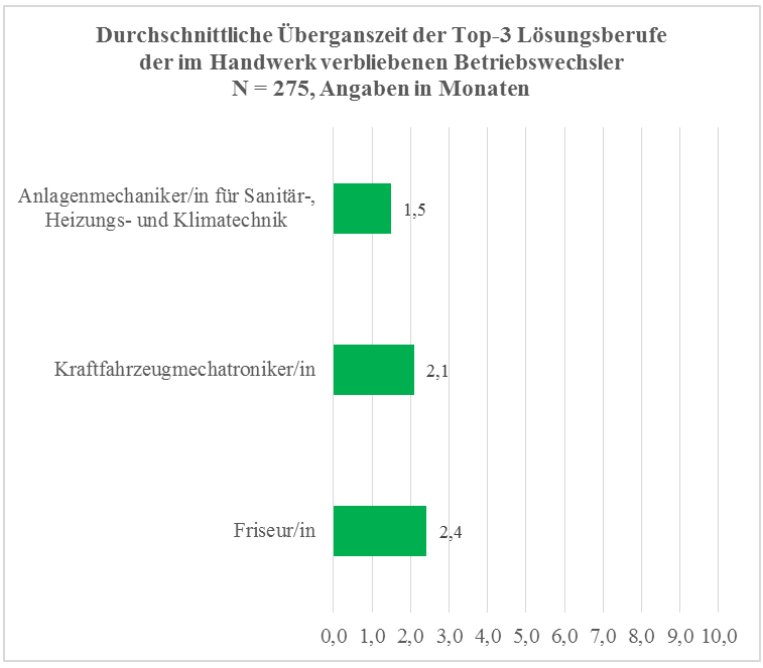


Abbildung 25a: Durchschnittliche Übergangszeit der Top-3-Lösungsberufe der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler

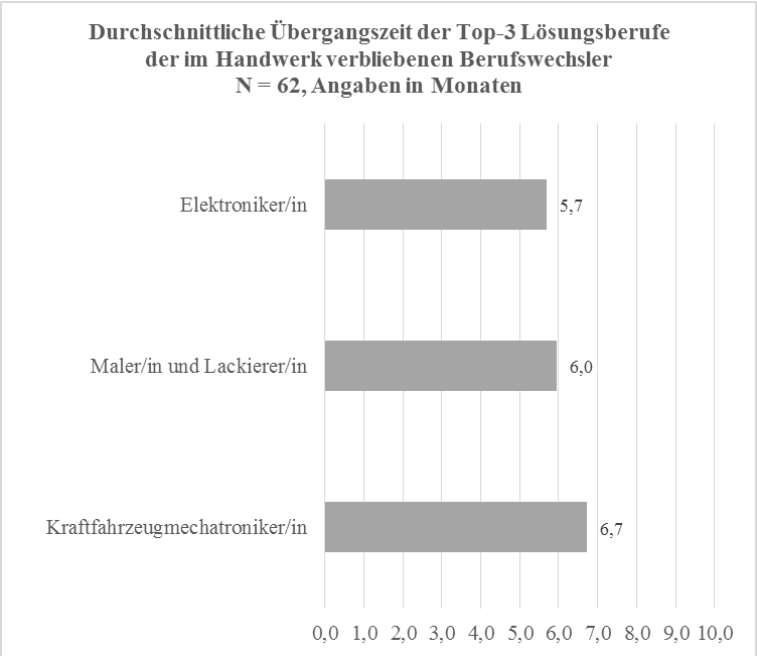


Abbildung 25b: Durchschnittliche Übergangszeit der Top-3-Lösungsberufe der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler

Wie bereits erläutert, haben Betriebswechsler insgesamt kürzere Übergangszeiten als Berufswechsler. Unterschieden in die Top-3 Lösungsberufe weist bei den Betriebswechslern (vgl. Abbildung 25a) der Friseur mit 2,4 die höchste, der Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik mit 1,5 Monaten die niedrigste Zeitspanne bis zur nächsten Station auf. Bei den Berufswechslern (vgl. Abbildung 25b) müssen Kraftfahrzeugmechatroniker im Schnitt fast 7 Monate warten, bis sie ihre neue Ausbildung starten können. Beim Elektroniker, der ebenfalls zu den Top-3 Lösungsberufen zählt, ist es mit 5,7 Monaten immer noch annähernd ein halbes Jahr.

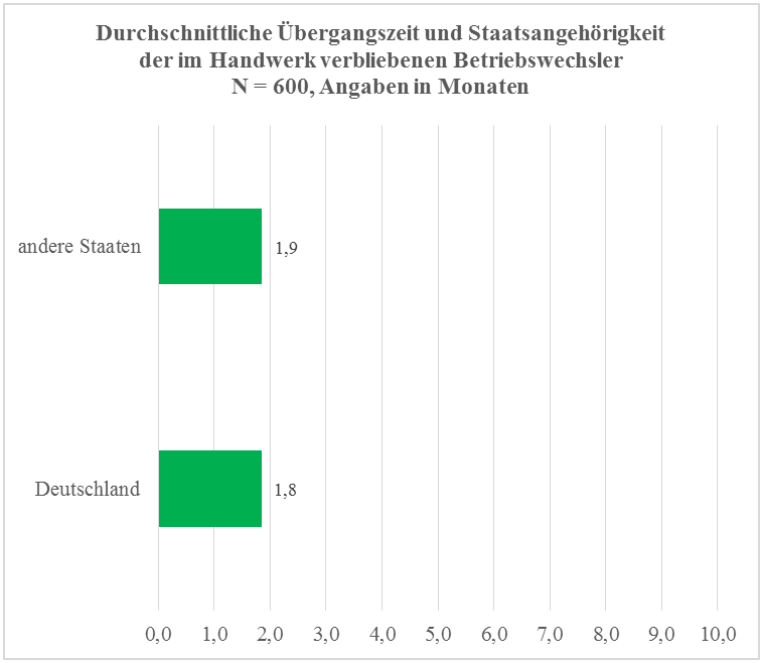


Abbildung 26a: Durchschnittliche Übergangszeit und Staatsangehörigkeit der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler

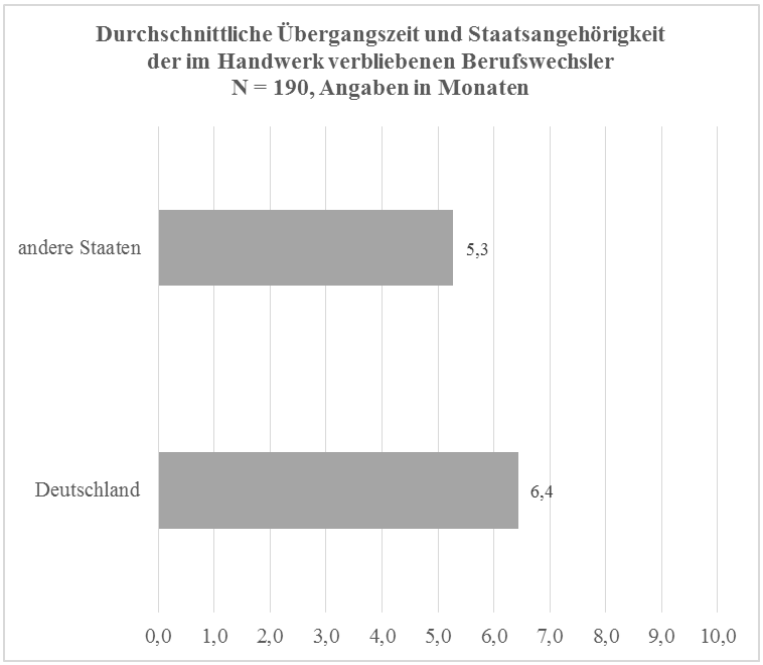


Abbildung 26b: Durchschnittliche Übergangszeit und Staatsangehörigkeit der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler

Bei den in- und ausländischen Betriebswechslern liegt kein Unterschied hinsichtlich deren durchschnittlichen Übergangszeiten vor (ca. 2 Monate). Die ausländischen Berufswechsler des Datensatzes haben mit 5,3 Monaten jedoch eine kürzere Übergangszeit, als ihre deutschen Kollegen (6,4 Monate).

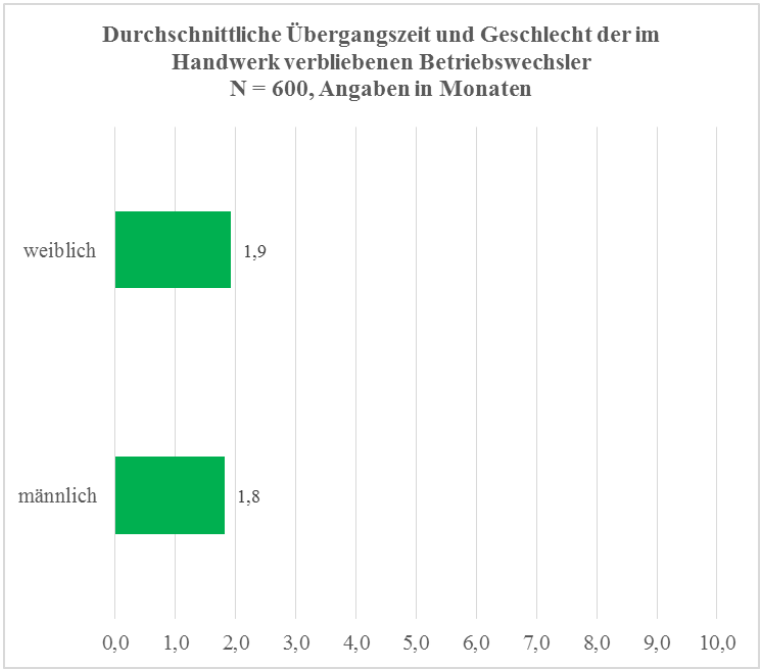


Abbildung 27a: Durchschnittliche Übergangszeit und Geschlecht der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler

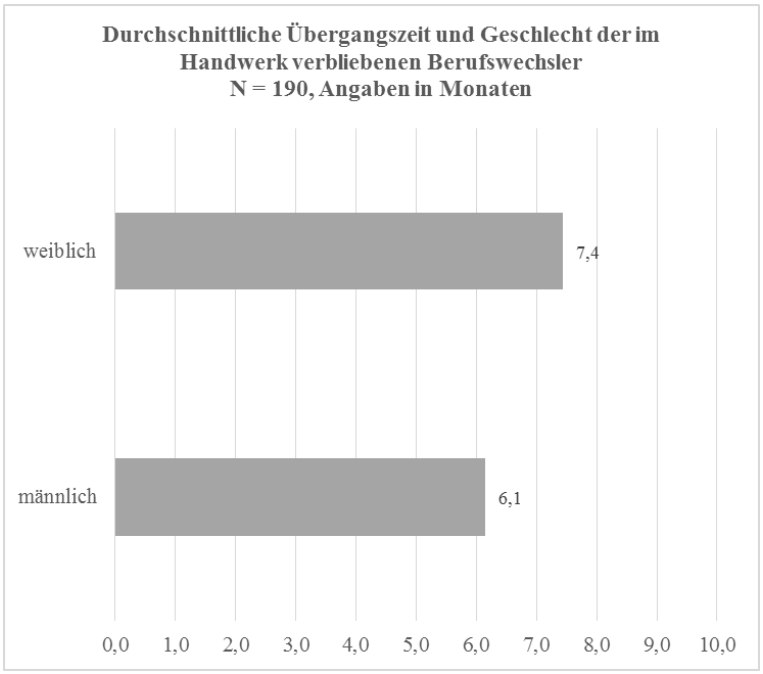


Abbildung 27b: Durchschnittliche Übergangszeit und Geschlecht der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler

Bei der Betrachtung der durchschnittlichen Übergangszeit nach Geschlecht (vgl. Abbildung 27a - 27b) liegen mit annähernd 2 Monaten dieselben Tätigkeitsunterbrechungen für weibliche und männliche Jugendliche vor. In der Kohorte der Berufswechsler weisen die weiblichen Jugendlichen mit 7,4

Monaten höhere durchschnittliche Übergangszeiten auf, als dies bei männlichen Azubis der Fall ist (6,1 Monate).

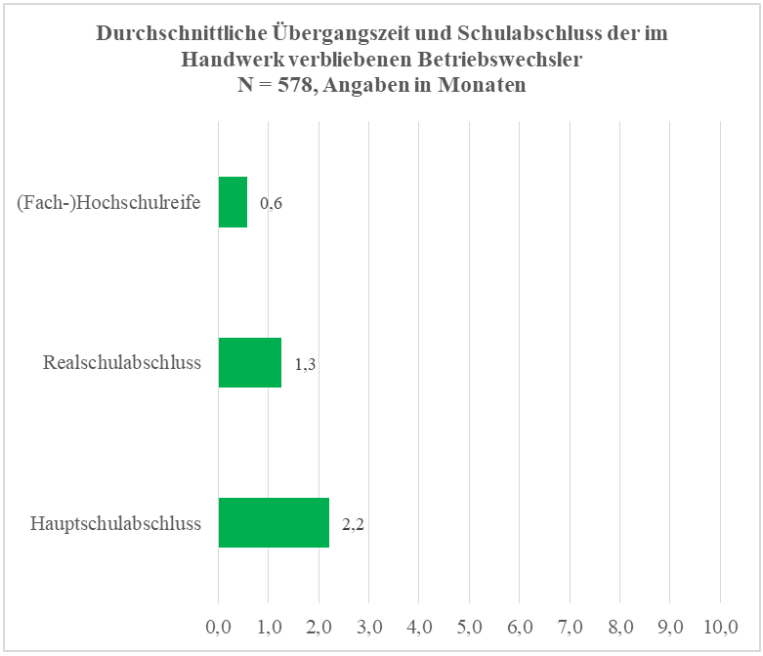


Abbildung 28a: Durchschnittliche Übergangszeit und Schulabschluss der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler

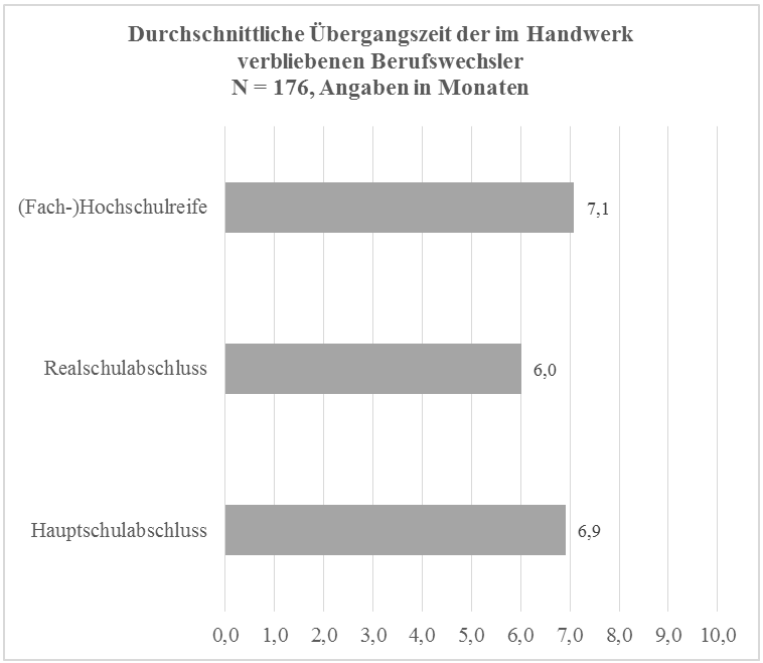


Abbildung 28b: Durchschnittliche Übergangszeit und Schulabschluss der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler

Die Analyse der Übergangszeiten (vgl. Abbildung 28a - 28b) der Betriebswechsler nach Schulabschlüssen legt einen Zusammenhang dieser Variablen nahe: Je höher der Schulabschluss (Hauptschule: 2,2 Monate, (Fach-)Hochschulreife: 0,6 Monate), desto niedriger die „Wartezeit“ zwischen zwei Stationen. Bei den Berufswechslern liegen die durchschnittlichen Übergangszeiten zwischen 6,0 (Realschule) und 7,1 Monaten ((Fach-)Hochschulreife), wobei sich hier kein entsprechender Verlauf aufzeigen lässt.

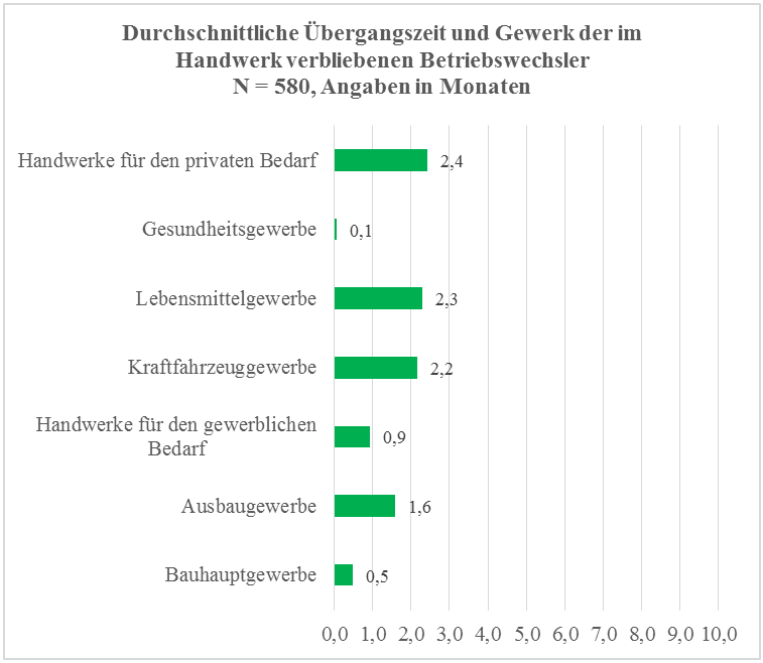


Abbildung 29a: Durchschnittliche Übergangszeit und Gewerk der im Handwerk verbliebenen Betriebswechsler

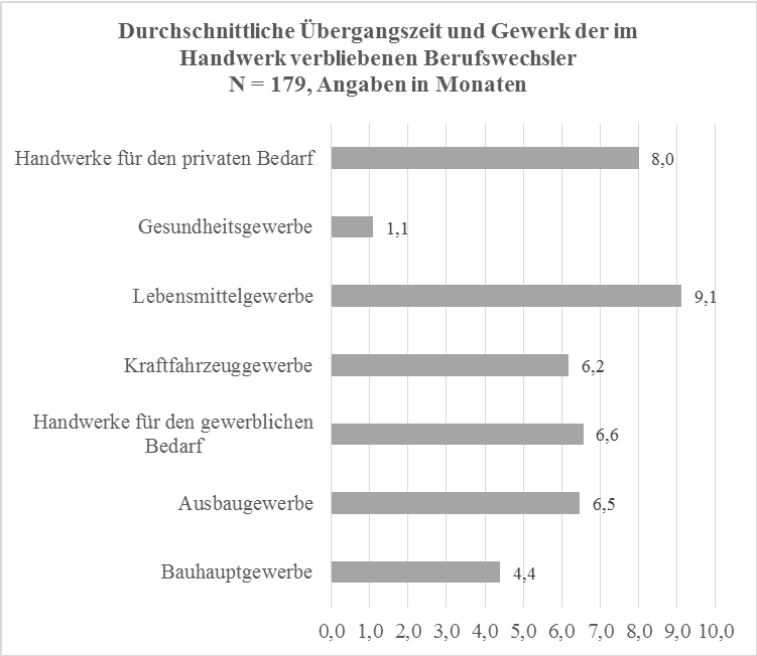


Abbildung 29b: Durchschnittliche Übergangszeit und Gewerk der im Handwerk verbliebenen Berufswechsler

Bei den Betriebswechslern (vgl. Abbildung 29a) liegen im Gesundheitsgewerbe (0,1 Monate) sowie im Bauhauptgewerbe (0,5 Monate) die niedrigsten Übergangszeiten vor. Bei den Berufswechslern (vgl. Abbildung 29b) weisen Jugendliche, die aus dem Gesundheitsgewerbe heraus ihren Beruf wechseln, mit 1,1 Monaten ebenfalls einen schnellen Übergang auf. Im Lebensmittelgewerbe sind Jugendliche mit 9,1 Monaten hingegen langwierigeren Wechseln ausgesetzt.

Die Detailanalyse der Übergangsdauer der Betriebs- und Berufswechsler (in Monaten) lässt auf folgende Erkenntnisse schließen:

- Bei der Betrachtung der durchschnittlichen Übergangszeit der Betriebswechsler nach Geschlecht liegen mit annähernd 2 Monaten dieselben Tätigkeitsunterbrechungen für weibliche und männliche Jugendliche vor.
- Weibliche Berufswechsler weisen mit 7,4 Monaten höhere durchschnittliche Übergangszeiten auf, als dies bei den männlichen Kollegen der Fall ist (6,1 Monate).
- Je höher der Schulabschluss (Hauptschule: 2,2 Monate, (Fach-)Hochschulreife: 0,6 Monate), desto niedriger die „Wartezeit“ von Betriebswechslern zwischen zwei Stationen.
- Die kürzesten Übergangszeiten weisen Betriebswechsler aus dem Gesundheitsgewerbe sowie dem Bauhauptgewerbe und Berufswechsler aus dem Gesundheitsgewerbe heraus auf.

3.10 Detailanalysen zum Lösungszeitpunkt (nach Lehrjahren)

Die folgenden Analysen betrachten die Ausbildungsphase, in der die vorzeitige Vertragslösung erfolgt. Dabei wird unterschieden, ob sie in das erste, zweite oder dritte Lehrjahr bzw. danach fällt.

Durch Zuspielung weiterer Informationen (z. B. Ausbildungsgewerk, Betriebsgröße) soll ermittelt werden, ob und welchen Einflüssen der Lösungszeitpunkt eines Ausbildungsverhältnisses unterliegt.

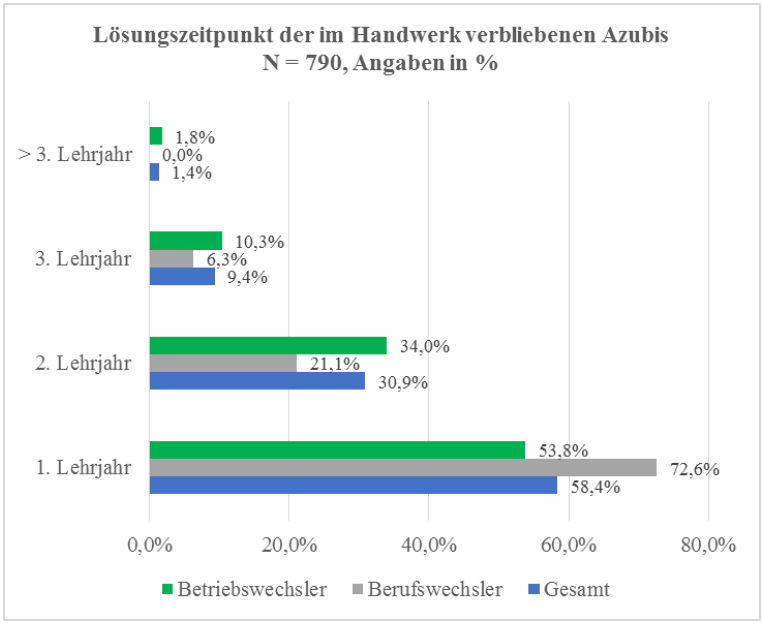


Abbildung 30a: Lösungszeitpunkt der im Handwerk verbliebenen Azubis

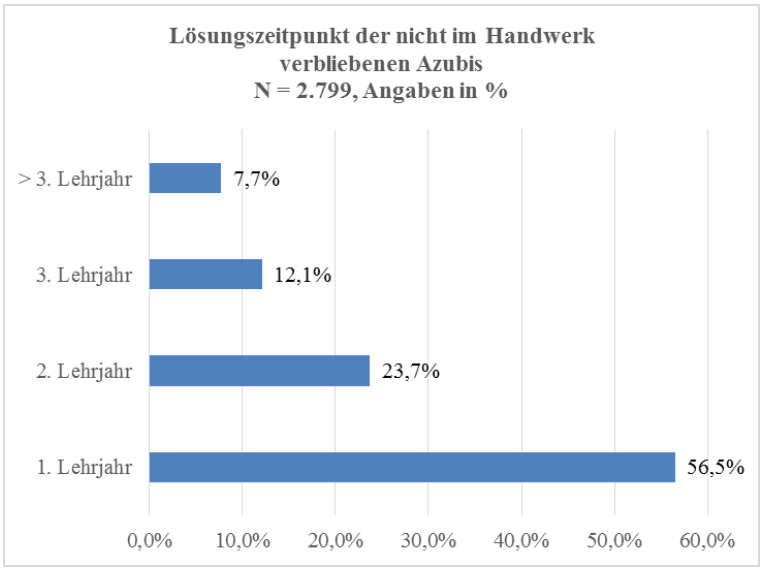


Abbildung 30b: Lösungszeitpunkt der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

In Übereinstimmung mit den bisherigen Erkenntnissen zur durchschnittlichen Ausbildungsdauer zeigen auch obige Auswertungen (vgl. Abbildung 30a), dass Berufswechsel überwiegend sehr schnell vollzogen werden: Fast dreiviertel aller Wechsel (72,6 %) erfolgen noch innerhalb des ersten Lehrjahres. Lediglich 20 % der Berufswechsler führen diesen Schritt erst im zweiten Lehrjahr durch. Bei den Betriebswechslern kann hingegen festgestellt werden, dass mehr als ein Drittel der

Jugendlichen die Entscheidung für einen neuen Ausbildungsbetrieb erst im zweiten Lehrjahr umsetzt. Die gemeinsame Betrachtung von Betriebs- und Berufswechslern zeigt eine durchschnittliche Lösungsquote von 58,4 % im ersten Lehrjahr. Diese Quote deckt sich mit den Analysen zu den Jugendlichen, die das Handwerk nach ihrer Lösung verlassen (vgl. Abbildung 30b): Hier kommt es bei einem Anteil von 56,5 % der Jugendlichen zu einer Lösung im ersten Lehrjahr. Im und nicht im Handwerk verbleibende Jugendliche unterscheiden sich jedoch hinsichtlich deren Anteil an späten Lösungen. So kann bei den Jugendlichen, die das Handwerk nach der Lösung verlassen, ein deutlich höherer Anteil an Lösungen im dritten (12,1 %) bzw. über das dritte Lehrjahr hinaus (7,7 %) festgestellt werden, als dies bei der Gesamtbetrachtung von Betriebs- und Berufswechslern der Fall ist.

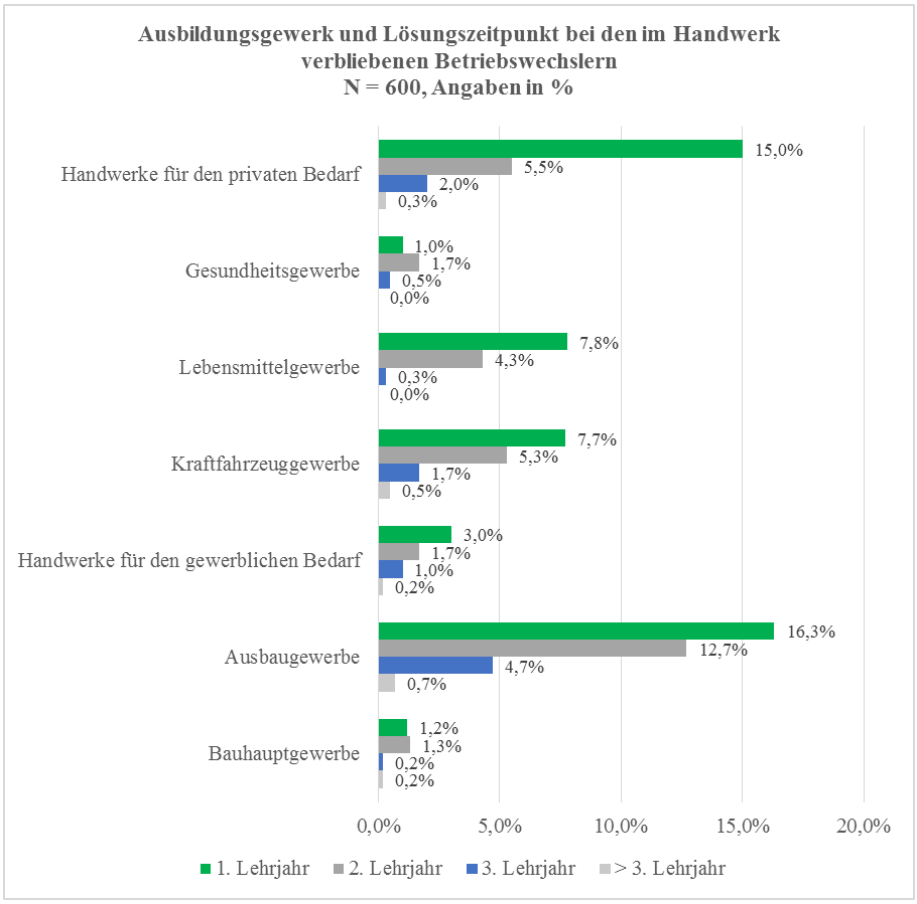


Abbildung 31a: Lösungszeitpunkt und Ausbildungsgewerk bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern

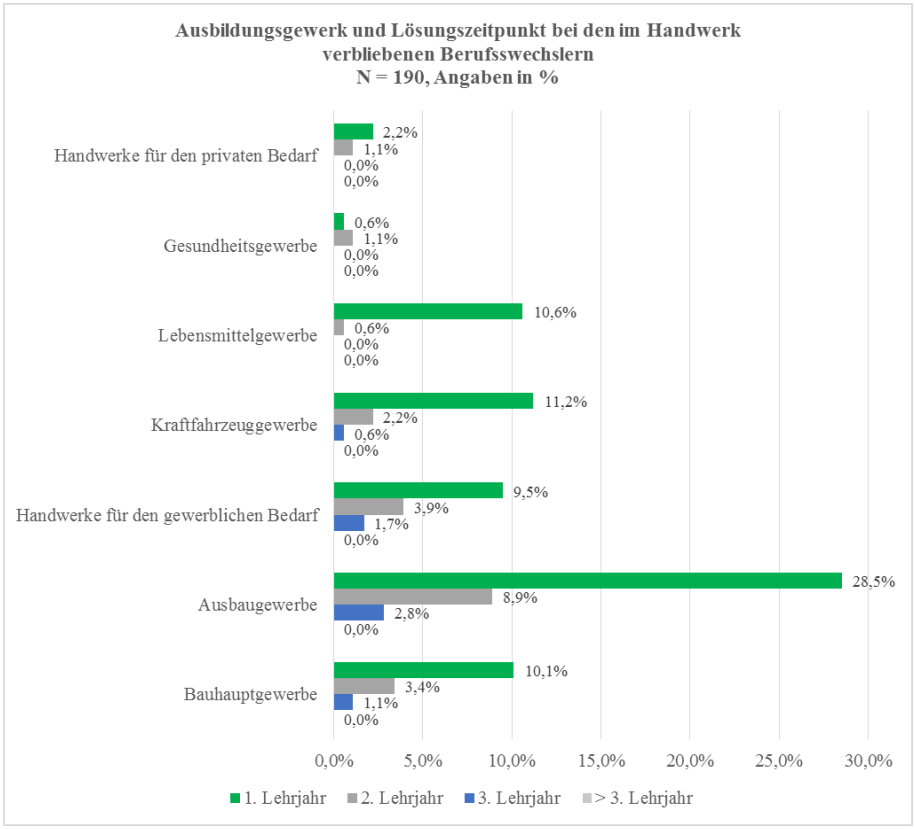


Abbildung 31b: Lösungszeitpunkt und Ausbildungsgewerk bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern

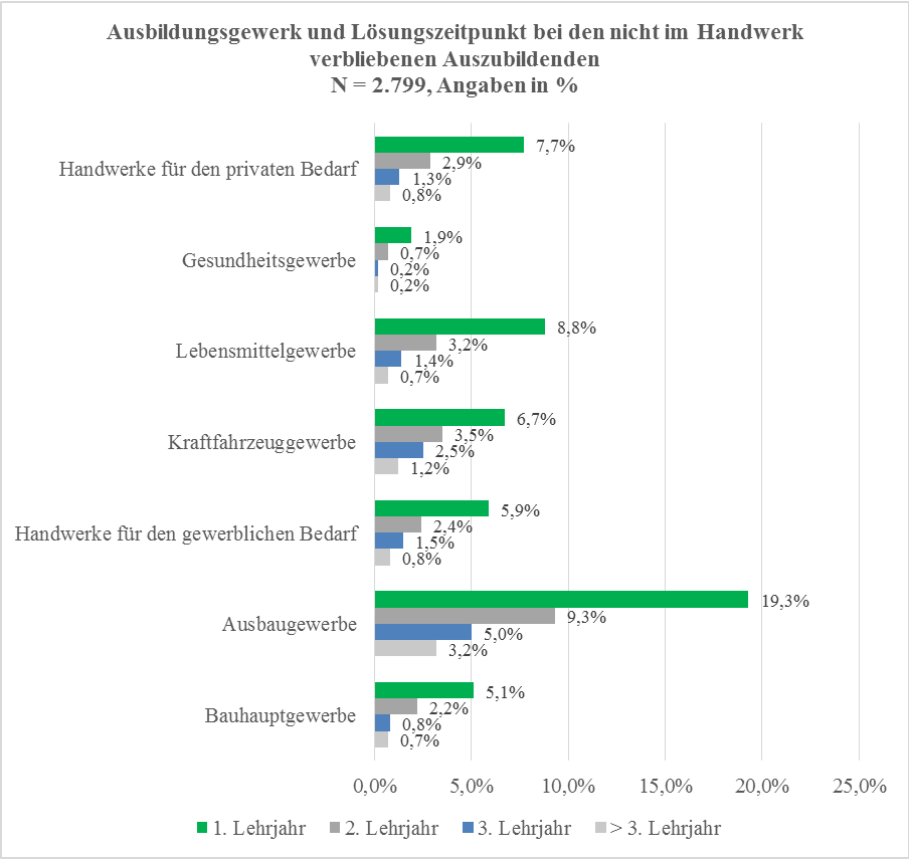


Abbildung 31c: Lösungszeitpunkt und Ausbildungsgewerk bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Die obigen beiden Grafiken (vgl. Abbildung 31a - 31b) geben einen Aufschluss darüber, wie viel Prozent aller stattgefundenen Lösungen von Betriebs- oder Berufswechslern, unterteilt nach Gewerken, sich in einem bestimmten Lehrjahr ereignet haben. Im Teildatensatz der Betriebswechsler sind 15 % der Lösungen den Handwerken des privaten Bedarfs im ersten Lehrjahr zuzuordnen, 16,3 % dem Ausbaugewerbe im ersten Lehrjahr. Für die Betriebswechsler zeigt sich insgesamt, dass für das Stattfinden einer Vertragslösung in überwiegendem Maße die ersten und zweiten Lehrjahre relevant sind. Im Teildatensatz der Berufswechsler sind 28,5 % der Lösungen dem Ausbaugewerbe im ersten Lehrjahr zuzuordnen, 11,2 % dem Kraftfahrzeuggewerbe im ersten Lehrjahr. Im Vergleich zu den Betriebswechslern zeigt sich, dass das erste Lehrjahr eine viel höhere Relevanz für das Abbruchsgeschehen hat und das zweite Lehrjahr insgesamt nur noch durch wenige Lösungsereignisse betroffen ist. Lediglich im Ausbaugewerbe finden mit 4,7 % (Betriebswechsler) bzw. 2,8 % (Berufswechsler) aller Lösungen auch noch viele Abbrüche im dritten Lehrjahr statt.

Um allerdings beantworten zu können, ob es Gewerke gibt, in denen Lösungen typischerweise eher früh bzw. eher spät stattfinden, müssen die Ausprägungen innerhalb der Gewerke verglichen werden. Bei den Betriebswechslern kann festgestellt werden, dass sich, verglichen mit den anderen Gewerken, bei den Handwerken für den privaten Bedarf ein deutlicher prozentualer Abfall in der Häufigkeit der Lösungen innerhalb des ersten (15,0 %) und zweiten (5,5 %) Lehrjahrs ergibt. Bei den Berufswechslern ist diese Situation im Lebensmittelgewerbe (erstes Lehrjahr: 10,6 %, zweites Lehrjahr: 0,6 %), im Kraftfahrzeuggewerbe (erstes Lehrjahr: 11,2 %, zweites Lehrjahr: 2,2 %) sowie im Ausbaugewerbe (erstes Lehrjahr: 28,5 %, zweites Lehrjahr: 8,9 %) vorzufinden. Somit liegt die

Vermutung nahe, dass diese Gewerke als „anfälliger“ für frühere Vertragslösungen identifiziert werden können.

Im Teildatensatz der Jugendlichen, die das Handwerk nach der Lösung verlassen haben (vgl. Abbildung 31c), sind 19,3 % der Lösungen dem Ausbaugewerbe im ersten Lehrjahr zuzuordnen, 8,8 % dem Lebensmittelgewerbe im ersten Lehrjahr. Im Vergleich zu den im Handwerk verbliebenen Jugendlichen zeigt sich, dass das erste Lehrjahr eine sehr hohe Relevanz für das Abbruchsgeschehen hat, das zweite Lehrjahr allerdings – ähnlich wie bei den Betriebswechslern – für einen Teil der das Handwerk verlassenden Jugendlichen auch noch für die Lösung genutzt wird. Der deutlichste Abfall der Häufigkeit der Lösungen nach Lehrjahren zeigt sich im Ausbaugewerbe (erstes Lehrjahr: 19,3 %, zweites Lehrjahr: 9,3 %) – ein Indiz dafür, dass der Umsetzung früher Abbrüche in diesem Gewerk eine große Bedeutung zukommt.

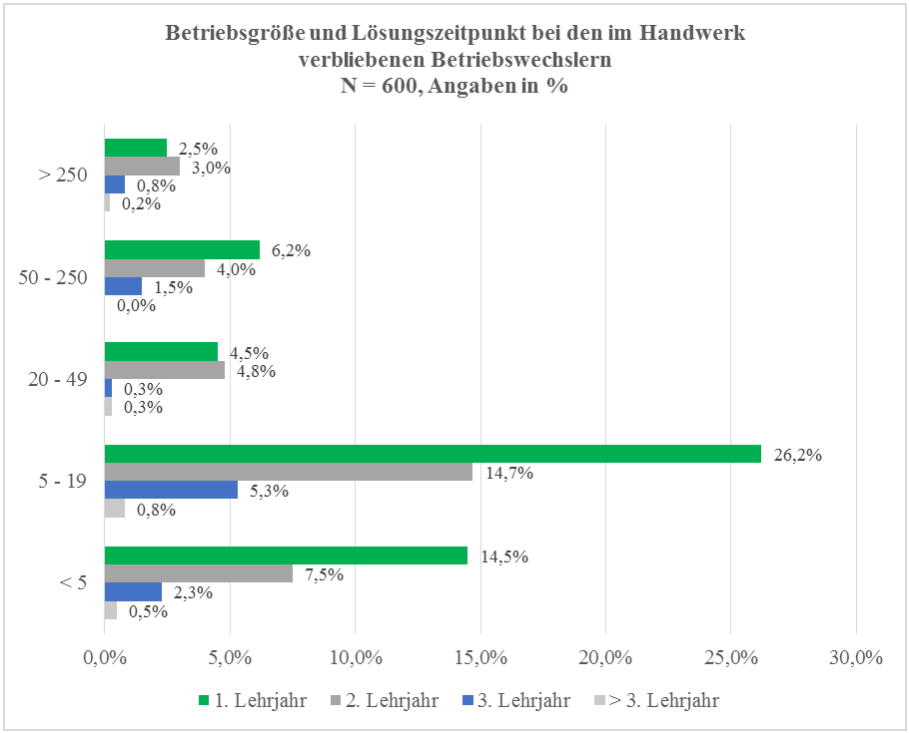


Abbildung 32a: Lösungszeitpunkt und Betriebsgröße bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern

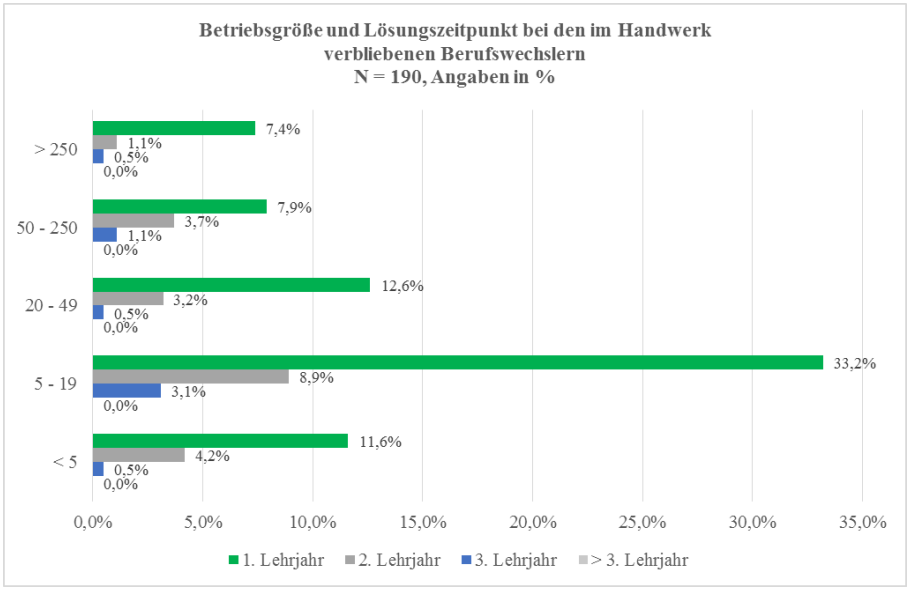


Abbildung 32b: Lösungszeitpunkt und Betriebsgröße bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern

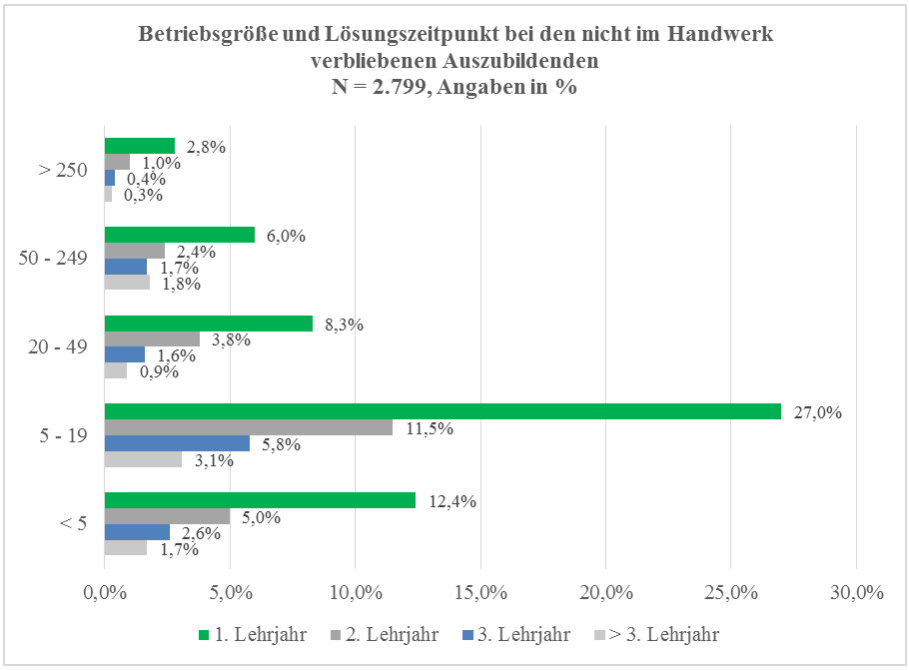


Abbildung 32c: Lösungszeitpunkt und Betriebsgröße bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Die Lösungen der Betriebswechsler (vgl. Abbildung 32a) finden im Datensatz mit 26,2 % (1. Lehrjahr) am häufigsten bei Betrieben mit einer Größe von 5 bis 19 Mitarbeitern statt, gefolgt von Betrieben mit weniger als 5 Mitarbeitern (14,5 %, 1. Lehrjahr). Interessanterweise zeigt sich, dass bei Betriebswechslern, die sich in größeren Betrieben mit 20 oder mehr Mitarbeitern befinden, die Häufigkeit des Eintretens von Lösungen im ersten bzw. zweiten Lehrjahr fast gleicht. Teilweise finden sogar leicht mehr Lösungen im zweiten als im ersten Lehrjahr statt. Bei Betriebswechslern kann daher davon ausgegangen werden, dass eine ansteigende Betriebsgröße mit einer stärkeren Bindungswirkung

einhergeht und insofern Lösungsentscheidungen tendenziell häufiger später getroffen werden. Bei Berufswechslern (vgl. Abbildung 32b) kann dieses Phänomen nicht gefunden werden. Es zeigt sich vielmehr, dass – unabhängig von der Betriebsgröße – ein deutlicher Abfall der Häufigkeiten von Lösungen im ersten bzw. zweiten Lehrjahr vorliegt. Im Teildatensatz der nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen (vgl. Abbildung 32c) zeigen sich keine Besonderheiten im Hinblick auf die Betriebsgröße und den Lösungszeitpunkt. Wie bei den Berufswechslern sind eine starke Nutzung des ersten Lehrjahres sowie eine verminderte Relevanz des zweiten Lehrjahrs im Hinblick auf die Lösung zu beobachten.

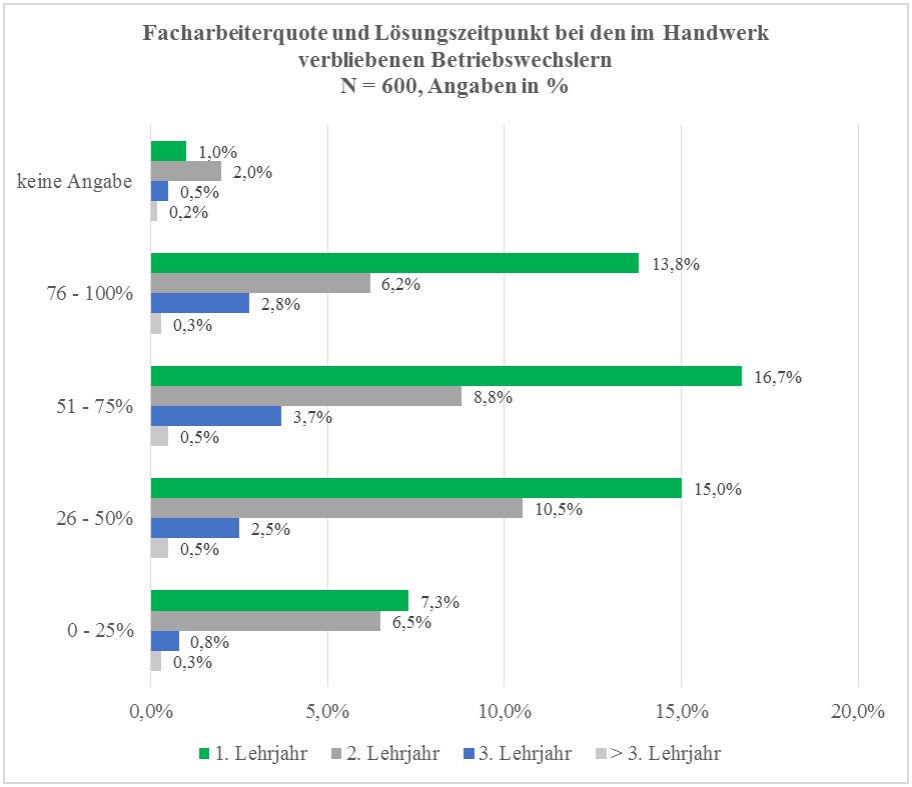


Abbildung 33a: Lösungszeitpunkt und Facharbeiterquote bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern

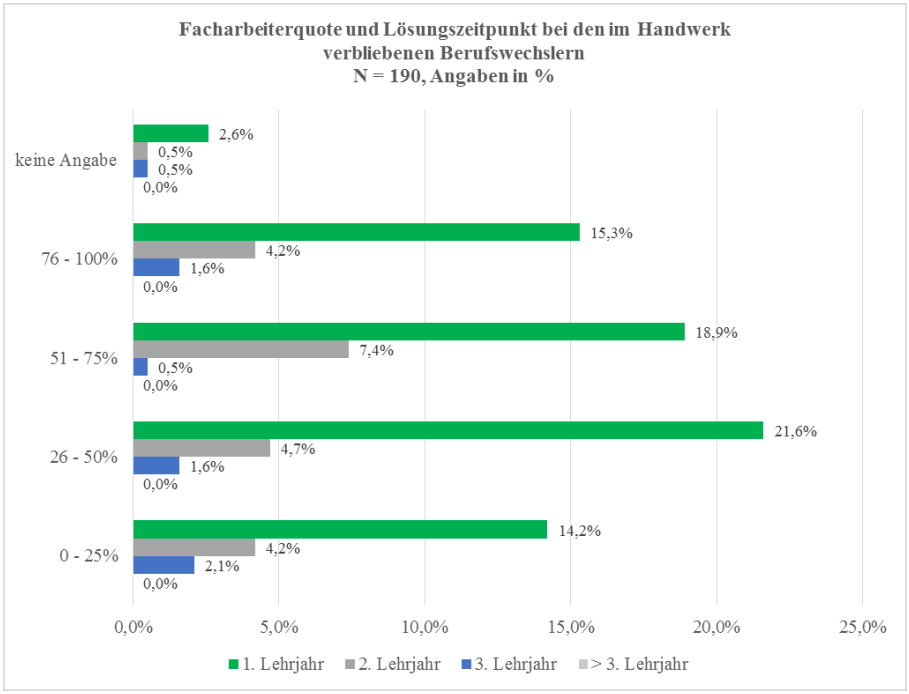


Abbildung 33b: Lösungszeitpunkt und Facharbeiterquote bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern

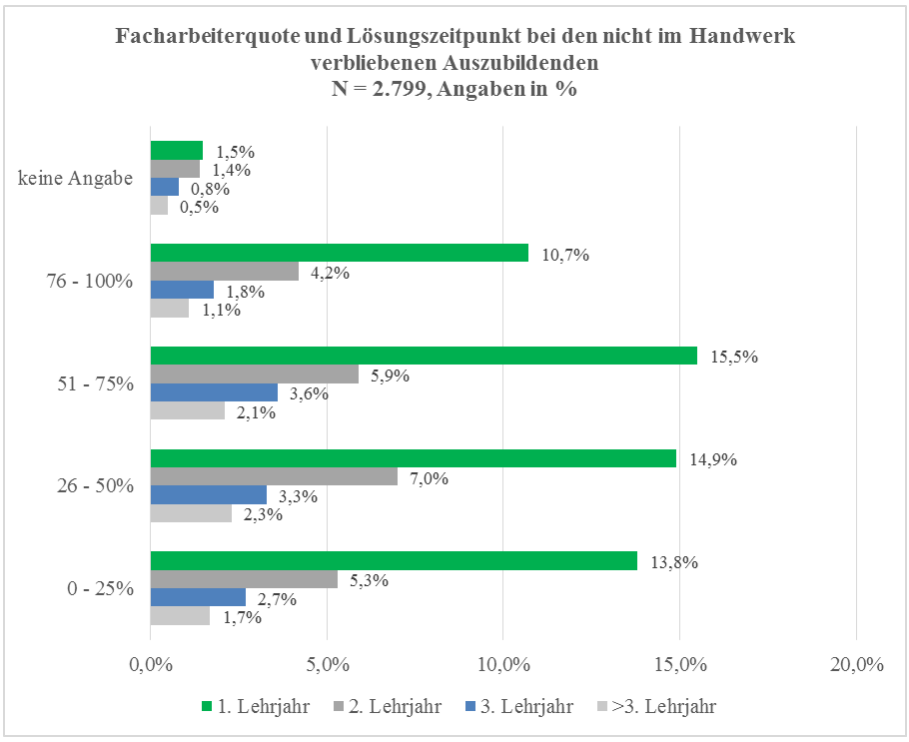


Abbildung 33c: Lösungszeitpunkt und Facharbeiterquote bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Die Lösungen der Betriebswechsler (vgl. Abbildung 33a) finden im Datensatz mit 16,7 % (1. Lehrjahr) am häufigsten bei Betrieben mit einer Facharbeiterquote von 51 bis 75 % statt, gefolgt von

Betrieben mit 26 bis 50 % Facharbeiterquote (15,0 %, 1. Lehrjahr). Bei Vertragslösungen mit Betriebswechslern in Betrieben mit einer Facharbeiterquote bis 25 % ist das erste bzw. zweite Lehrjahr gleichermaßen für das Lösungsgeschehen relevant. Insofern kann festgestellt werden, dass eine geringe Facharbeiterquote eher für ein Hinauszögern des Lösungszeitpunktes steht. Steigt die Facharbeiterquote jedoch über 25 % an, lässt sich bei den Betriebswechslern ein Abfall der Häufigkeiten feststellen: Die Lösungsentscheidung tritt verstärkt innerhalb des ersten Lehrjahres und mit deutlich reduzierter Relevanz im zweiten Lehrjahr auf. Bei den Berufswechslern (vgl. Abbildung 33b) scheint es keinen Zusammenhang zwischen der Facharbeiterquote eines Betriebes und dem Lösungszeitpunkt zu geben. Abbildung 33c zeigt keine Besonderheiten im Hinblick auf die Facharbeiterquote und den Lösungszeitpunkt. Wie bei den Berufswechslern sind eine starke Nutzung des ersten Lehrjahres sowie eine verminderte Relevanz des zweiten Lehrjahrs im Hinblick auf die Lösung zu beobachten.

In der Kurzzusammenfassung dieses Kapitels lassen sich folgende Erkenntnisse herausstellen:

- Fast dreiviertel aller Berufswechsel und etwa die Hälfte der Betriebswechsel erfolgt innerhalb des ersten Lehrjahres.
- Häufiger als bei den im Handwerk verbleibenden Jugendlichen lösen Jugendliche, die das Handwerk verlassen, ihren Ausbildungsvertrag im dritten bzw. über das dritte Lehrjahr hinaus.
- Betriebswechsel in den Handwerken für den privaten Bedarf sowie Berufswechsel aus dem Lebensmittelgewerbe, dem Kraftfahrzeuggewerbe sowie dem Ausbaugewerbe heraus sind stärker als andere Gewerbe durch frühe Lösungen noch im ersten Lehrjahr gekennzeichnet.
- Das Phänomen der frühen Abbrüche tritt bei Jugendlichen, die das Handwerk nach der Lösung verlassen, am deutlichsten im Ausbaugewerbe auf.
- Im Gegensatz zu Berufswechslern, die keinen Zusammenhang zwischen dem Lösungszeitpunkt und der Betriebsgröße vermuten lassen, zeigt sich bei den Betriebswechslern, dass mit ansteigender Betriebsgröße Lösungsentscheidungen tendenziell häufiger später getroffen werden.
- Im Gegensatz zu den Berufswechslern, die keinen Zusammenhang zwischen dem Lösungszeitpunkt und der Facharbeiterquote aufweisen, zeigt sich bei den Betriebswechslern, dass eine geringe Facharbeiterquote eher für ein Hinauszögern des Lösungszeitpunktes über das erste Lehrjahr hinaus steht. Steigt die Facharbeiterquote jedoch über 25 % an, nimmt die Relevanz des ersten Lehrjahres für die Lösungsentscheidung zu.

3.11 Verlaufsanalysen zu den im Handwerk verbliebenen Jugendlichen

Die nachfolgenden Analysen geben einen weiteren Einblick zu den Jugendlichen, die nach der vorzeitigen Vertragslösung im Handwerk verblieben sind (Betriebswechsler, Berufswechsler). Dabei wird ein vorher-nachher-Vergleich bzgl. verschiedenster Variablen des Datensatzes angestellt, um die berufliche Laufbahn dieser Jugendlichen nachzeichnen zu können. Für die Azubis, die das Handwerk nach der Lösung verlassen haben, liegen hierzu keine Informationen in der Lehrlingsrolle, die als Datenbasis herangezogen wurde, vor.

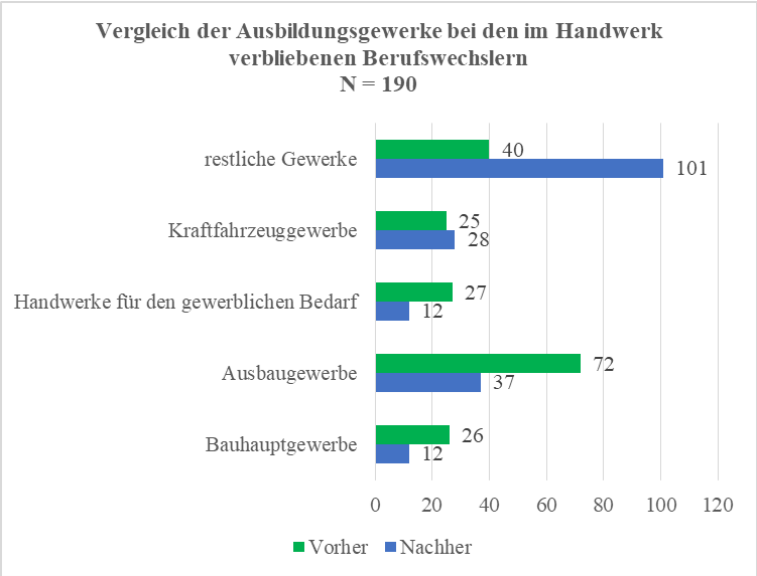


Abbildung 34: Vergleich der Ausbildungsgewerke bei den im Handwerk verbliebenen Berufswechslern

Abbildung 34[52] gibt das Gewerk wieder, in dem sich Berufswechsler vor und nach ihrer Ausbildungsvertragslösung befinden. Aus Gründen der vereinfachten Darstellung sind lediglich die Gewerke aufgezeigt, die viele Jugendliche aufweisen, Gewerke mit wenigen Bewegungen sind in eine Kategorie zusammengefasst. Das Ausbaugewerbe, die Handwerke für den gewerblichen Bedarf sowie das Bauhauptgewerbe stellen sich bei den vollzogenen Wechseln als Gewerke dar, die Jugendliche verlieren.

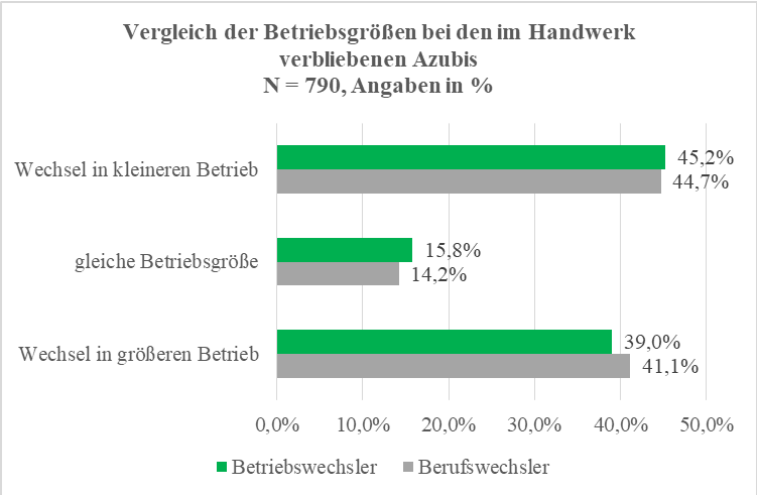


Abbildung 35: Vergleich der Betriebsgrößen bei den im Handwerk verbliebenen Azubis

[52] Diese Grafik kann nur für Berufswechsler erstellt werden, da Betriebswechsler nach der Lösung in ihrem Gewerk verbleiben.

Abbildung 35 gibt einen Einblick, ob sich die Betriebsgrößen der Jugendlichen vor und nach der Vertragslösung unterscheiden. Dabei kann ein Wechsel zu einem größeren bzw. kleineren Betrieb bzw. die Beibehaltung der Betriebsgröße stattfinden. Im Vergleich zu den vorherigen Ausbildungsbetrieben findet sowohl bei Betriebs- (45,2 %) als auch bei Berufswechslern (44,7 %) in überwiegendem Maße ein Wechsel zu kleineren Betrieben statt. Mit ca. jeweils 40 % vollziehen sich viele Lösungen aber auch mit einem Wechsel hin zu größeren Betrieben. Ca. jeweils 15 % der Jugendlichen unterschreiben neue Ausbildungsverträge in Betrieben, die sich im Vergleich zum Vorbetrieb nicht hinsichtlich der Größenklasse unterscheiden. Insgesamt zeigen Betriebs- und Berufswechsler ein sehr ähnliches Wechselverhalten in Bezug auf die Betriebsgröße.

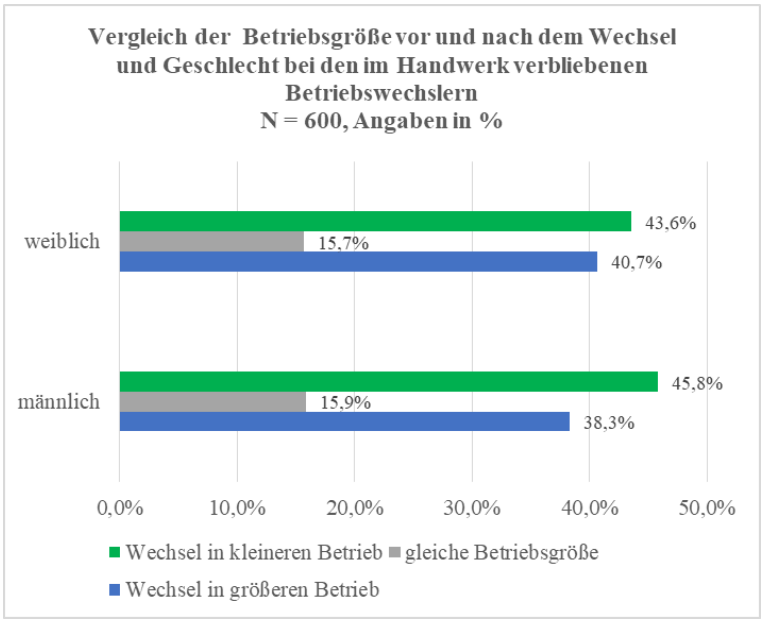


Abbildung 36: Vergleich der Betriebsgrößen und Geschlecht bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern

Bei der Frage (vgl. Abbildung 36), ob sich männliche und weibliche Betriebswechsler hinsichtlich deren Wechselentscheidung für dieselbe Betriebsgröße wie bisher bzw. für kleinere oder größere Betriebe entscheiden, lässt sich kein Unterschied erkennen. Vielmehr weisen beide Gruppen fast identische Häufigkeiten in der Entscheidung für kleinere (ca. 45 %), größere (ca. 40 %) und gleichbleibend große (ca. 15 %) Ausbildungsbetriebe auf. Da die Datenbasis zu wenige Fallzahlen aufweist, um auch für Berufswechsler aussagekräftige Analysen durchzuführen, fehlen entsprechende Erkenntnisse an dieser Stelle.

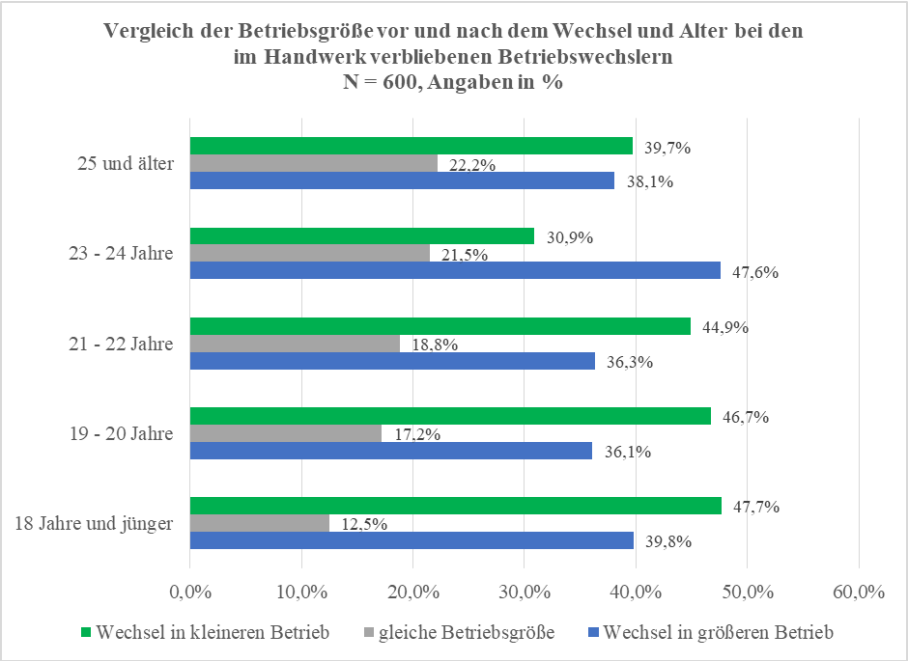


Abbildung 37: Vergleich der Betriebsgrößen und Alter bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern

Obige Abbildung 37 legt das Wechselverhalten der Betriebswechsler nach Alterskategorien (jede Alterskategorie entspricht 100 %, Eingruppierung mit dem Alter bei Ausbildungsbeginn) offen. Je älter die Jugendlichen sind, desto seltener zeigt sich ein Wechsel in kleinere Betriebe, ein Wechsel unter Beibehaltung der Betriebsgröße wird hingegen häufiger. Bei diesen beiden Wechselmöglichkeiten ist also ein Zusammenhang mit dem Alter der Jugendlichen vorzufinden, bei dem Wechsel in größere Betriebe hingegen nicht: Der Wechsel in einen größeren Ausbildungsbetrieb wird am häufigsten (47,6 %) von Jugendlichen zwischen 23 und 24 Jahren und von Jugendlichen mit 18 Jahren oder jünger (39,8 %) umgesetzt. Aufgrund der beschränkten Datenbasis können keine vergleichbaren Analysen für Berufswechsler aufgezeigt werden.

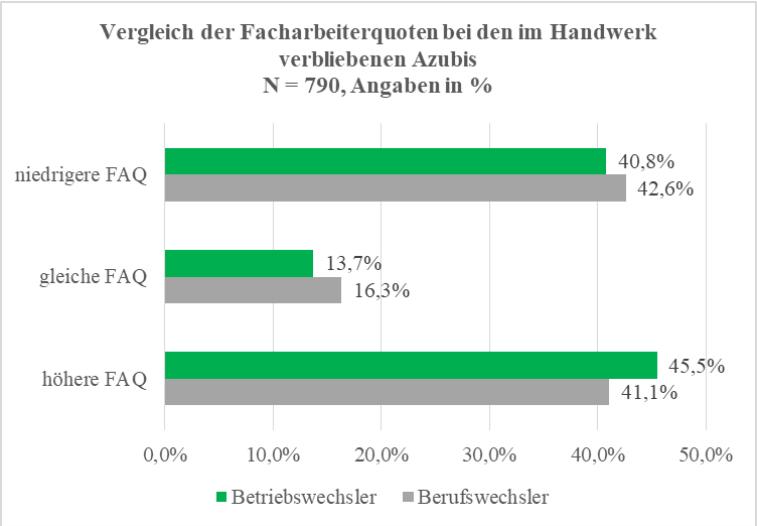


Abbildung 38: Vergleich der Facharbeiterquoten bei den im Handwerk verbliebenen Azubis

Abbildung 38 gibt einen Einblick, ob sich die Facharbeiterquoten der Jugendlichen vor und nach der Vertragslösung unterscheiden. Dabei kann ein Wechsel zu einem Betrieb mit größerer bzw. kleinerer Facharbeiterquote bzw. die Beibehaltung der Facharbeiterquote eintreten. Die Analysen zeigen, dass Betriebswechsler am häufigsten (45,5 %) zu Betrieben mit einer höheren Facharbeiterquote, Berufswechsler am häufigsten (42,6 %) zu Betrieben mit einer niedrigeren Facharbeiterquote wechseln.

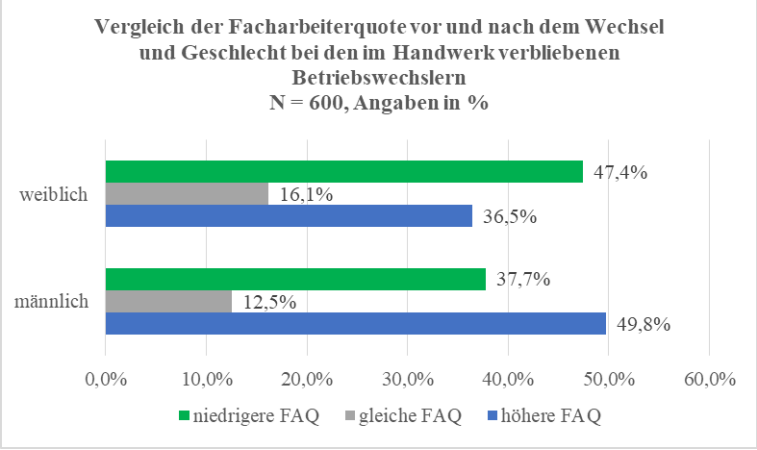


Abbildung 39: Vergleich der Facharbeiterquoten und Geschlecht bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern

Unter Fokussierung auf das Geschlecht der Betriebswechsler (vgl. Abbildung 39) und der Frage, ob sich männliche und weibliche Jugendliche hinsichtlich deren Wechselentscheidung für Betriebe mit derselben Facharbeiterquote wie bisher bzw. für Betriebe mit niedrigerer oder höherer Facharbeiterquote entscheiden, zeigt sich ein deutlicher Unterschied. Weibliche Jugendliche (47,4 %) orientieren sich nach der Lösung in stärkerem Maße zu Betrieben mit einer niedrigeren

Facharbeiterquote, als die männlichen Kollegen (37,7 %) dies tun. Bei den männlichen Azubis kann festgestellt werden, dass sich fast 50 % der Lösungen hin zu Betrieben mit einer höheren Facharbeiterquote bewegen.

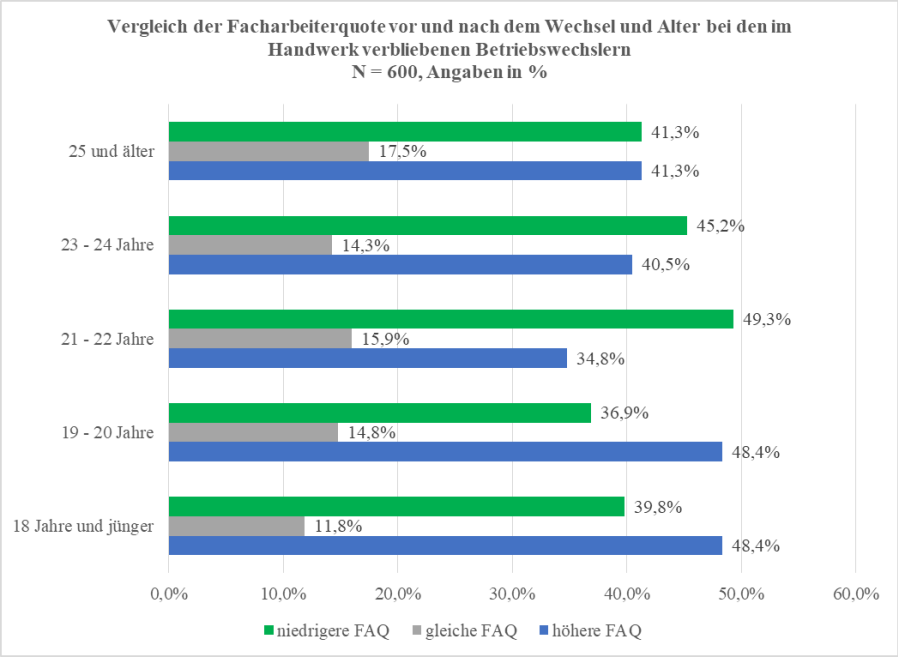


Abbildung 40: Vergleich der Facharbeiterquoten und Alter bei den im Handwerk verbliebenen Betriebswechslern

Obige Grafik (vgl. Abbildung 40) legt das Wechselverhalten der Betriebswechsler nach Alterskategorien (jede Alterskategorie entspricht 100 %, Eingruppierung mit dem Alter bei Ausbildungsbeginn) offen. Am häufigsten nehmen Betriebswechsler im Alter von 21 bis 22 Jahren einen Wechsel in Betriebe mit niedrigerer Facharbeiterquote vor (49,3 %). Jüngere Betriebswechsler bis 20 Jahre hingegen wechseln in überwiegendem Maße in Betriebe mit höherer Facharbeiterquote (48,4 %).

Auch für dieses Kapitel soll ein Kurzüberblick zu den wichtigsten Erkenntnissen gegeben werden:

- Sowohl bei Betriebs- als auch bei Berufswechslern findet am häufigsten (ca. 45 %) ein Wechsel in kleinere Betriebe statt.
- Je älter die Jugendlichen sind, desto seltener zeigt sich ein Wechsel in kleinere Betriebe, ein Wechsel unter Beibehaltung der Betriebsgröße wird hingegen häufiger.
- Weibliche und männliche Jugendliche unterscheiden sich nicht hinsichtlich ihres Wechselverhaltens in größere bzw. kleinere Betriebe.
- Betriebswechsler wechseln am häufigsten zu Betrieben mit einer höheren, Berufswechsler am häufigsten zu Betrieben mit einer niedrigeren Facharbeiterquote.
- Weibliche Jugendliche orientieren sich nach der Lösung in stärkerem Maße zu Betrieben mit einer niedrigeren Facharbeiterquote, als die männlichen Kollegen dies tun.

- Jüngere Betriebswechsler bis 20 Jahre wechseln in überwiegendem Maße in Betriebe mit höherer Facharbeiterquote.

4 Untersuchungsergebnisse zu nicht im Handwerk verbliebenen Auszubildenden

4.1 Forschungsdesign und Datenbasis

Aus den Daten der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer der Pfalz wurden **2.799 Jugendliche** extrahiert, die das Handwerk im Zeitraum von 2015 bis 2017 nach erfolgter Vertragslösung verlassen haben. An die jeweiligen Adressen dieser Jugendlichen wurden durch die Handwerkskammer am 18.07.2018 **postalisch** ein Anschreiben (Seite 1), **zweiseitiger Fragebogen** (Seiten 2-3) sowie datenschutzrechtliche Hinweise im Zusammenhang mit der Befragung samt der Bitte um Einwilligung zur Datenverarbeitung (Seite 4) versandt.

Der Fragebogen (siehe Anhang 1) hat das **Ziel** zu ermitteln, welche Beweggründe für das Ergreifen der Ausbildung und für die Wahl des Ausbildungsbetriebes ausschlaggebend waren und warum es zum Scheitern der aufgenommenen Ausbildung kam. Er geht weiterhin der Frage nach, welche aktuelle berufliche Tätigkeit durch die Jugendlichen ausgeübt wird, welches Image bei diesem Personenkreis vom Handwerk besteht und ob sich die Jugendlichen vorstellen könnten, erneut eine Beschäftigung im Handwerk aufzunehmen. Der Fragebogen enthält am Ende der zweiten Seite auch einen Hinweis, dass sich die Jugendlichen gerne an das Team der Berufsbildung der Handwerkskammer der Pfalz wenden können (Angabe einer E-Mail-Adresse sowie Telefonnummer), sollten sie für den Weg zurück ins Handwerk Unterstützung wünschen.

Die im Anschreiben der Befragung erbetene **Rücklauffrist** war auf den 10.08.2018 datiert. Letztlich gingen aber bis Ende August 2018 noch Rückläufer ein, die für die Auswertungen ebenfalls berücksichtigt wurden. Für die Jugendlichen wurden **zwei Wege** eingerichtet, mittels derer sie an der Umfrage teilnehmen konnten: (1) Durch postalische Rücksendung des ausgefüllten Fragebogens mittels beiliegendem Freikuvert oder (2) durch Online-Teilnahme (über das Smartphone konnte ein QR-Code gescannt werden, der zur Umfrage führte). Wie bereits erwähnt, lagen insgesamt 2.799 Adressen für die Versandaktion vor. Davon konnten **611 Briefe nicht zugestellt werden**, da die Jugendlichen nicht mehr unter der in der Lehrlingsrolle registrierten Anschrift wohnhaft waren. Somit konnten tatsächlich nur **2.188 Jugendliche als potentielle Teilnehmer erreicht** werden. Von diesen beteiligten sich insgesamt **203 Jugendliche (Rücklaufquote: 9,3 %)** an der Umfrage. Die Teilnahme über den Postweg wurde dabei von 186, die Teilnahme mittels der Online-Version von 17 Jugendlichen genutzt. Im nächsten Kapitel soll die Stichprobe der 203 Jugendlichen anhand deren Merkmale beschrieben werden.

4.2 Merkmale der Auszubildenden

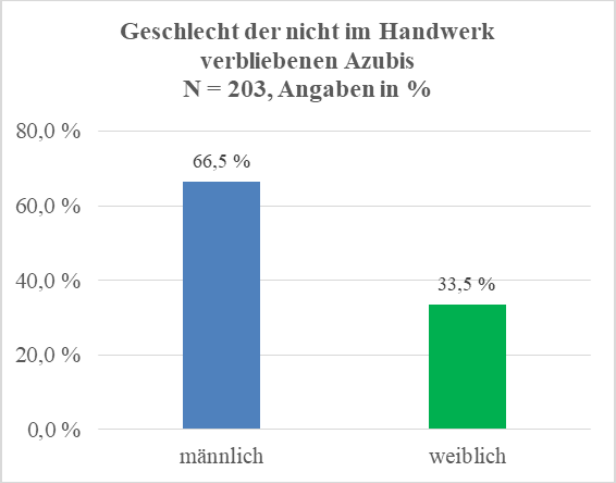


Abbildung 41: Geschlecht der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Wie in Abbildung 41 ersichtlich, sind 66,5 % der an der Befragung teilgenommenen Jugendlichen männlich, 33,5 % weiblich. Im Vergleich zu den Auswertungen aller aus dem Handwerk ausgeschiedenen Jugendlichen mittels der Lehrlingsrolle (N = 2.799, Abbildung 2b), bei der sich die Zusammensetzung männlicher (75,3 %) und weiblicher (24,7 %) Jugendlicher mit einem höheren Anteil männlicher Jugendlicher leicht abweichend darstellt, zeigten sich die weiblichen Jugendlichen im Rahmen dieser Umfrage als antwortfreudiger.

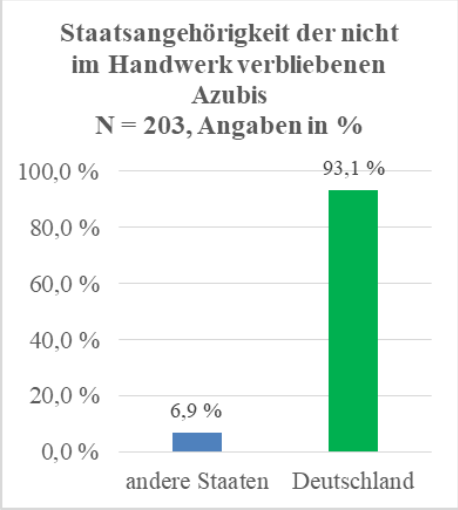


Abbildung 42: Staatsangehörigkeit der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Die Stichprobe ist hinsichtlich der Staatsangehörigkeit (vgl. Abbildung 42) mit einem hohen Anteil (93,1 %) an Jugendlichen mit deutschem Hintergrund zusammengesetzt, lediglich 6,9 % der Jugendlichen sind anderen Staaten zuzuordnen. Ein Vergleich mit den Daten der Lehrlingsrolle (N = 2.799, Abbildung 3b) zeigt, dass an der Umfrage weniger ausländische Azubis teilgenommen haben,

als es ihrem Anteil an der Grundgesamtheit (12,1 %) entspricht. Dabei kann allerdings nicht festgestellt werden, ob im Rahmen der Versandaktion der Fragebögen auch weniger ausländische als deutsche Jugendliche erreicht werden konnten.

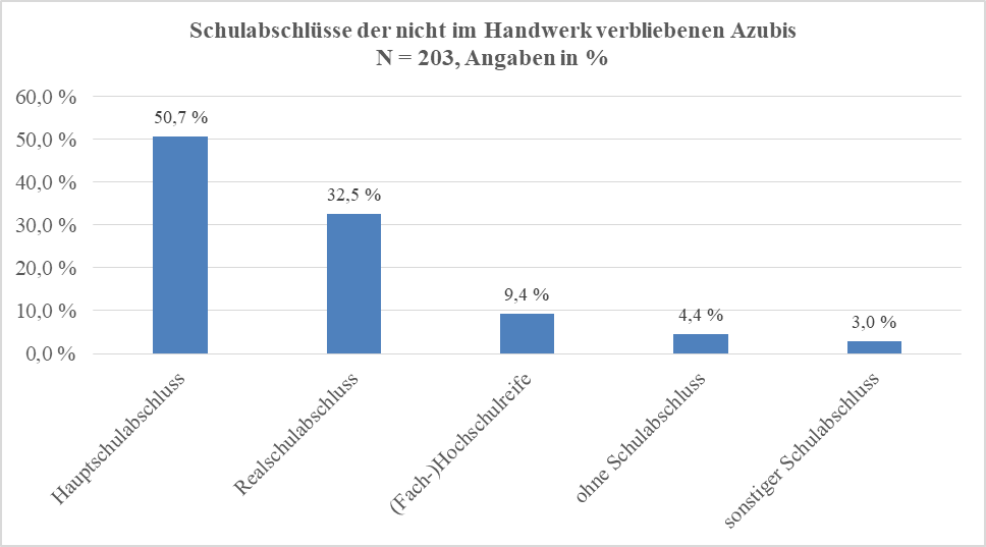


Abbildung 43: Schulabschlüsse der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Wie in Abbildung 43 ersichtlich, machen die größten Gruppen jene Jugendliche mit dem Hauptschul- (50,7 %) bzw. dem Realschulabschluss (32,5 %) aus. Insgesamt spiegelt die Verteilung aus der Abbildung auch sehr gut die generelle Streuung der Schulabschlüsse der Auszubildenden des Handwerks wieder. Im Vergleich zu den Daten der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer der Pfalz (Grundgesamtheit) (vgl. Abbildung 4b) haben jedoch bei der Umfrage mehr Jugendliche mit einem Realschulabschluss bzw. der (Fach-)Hochschulreife geantwortet.

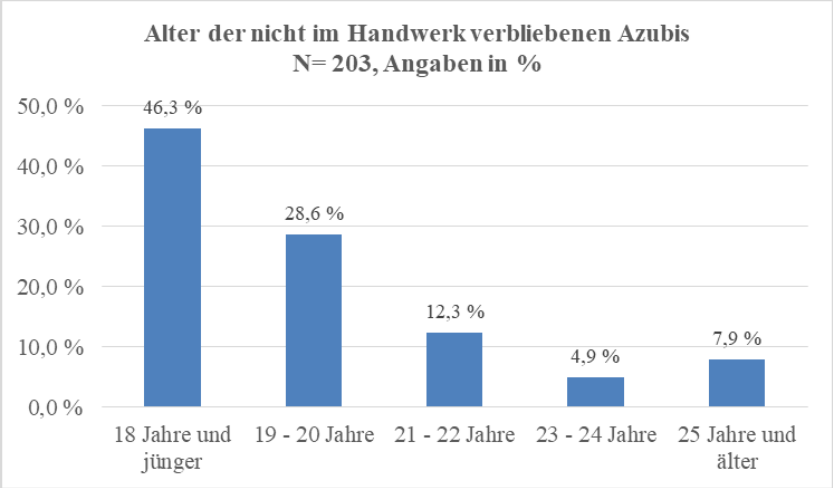


Abbildung 44: Alter der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Die Stichprobe der 203 Jugendlichen, die nach der vorzeitigen Vertragslösung aus dem Handwerk ausgeschieden sind, ist mit 75 % vor allem durch Jugendliche gekennzeichnet, die ein Alter bis zu 20 Jahren aufweisen (vgl. Abbildung 44). Dabei bezieht sich die Altersangabe wie bei den bisherigen Auswertungen in Kapitel 3 auf das Alter bei Antreten der Lehre. Lediglich ein Viertel aller Jugendlichen der Stichprobe war zum Antritt 21 Jahre oder älter.

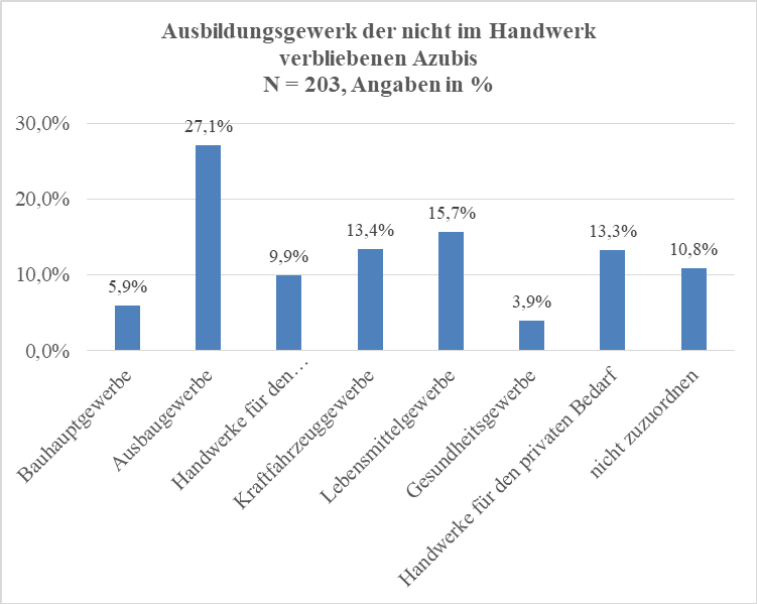


Abbildung 45: Ausbildungsgewerk der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

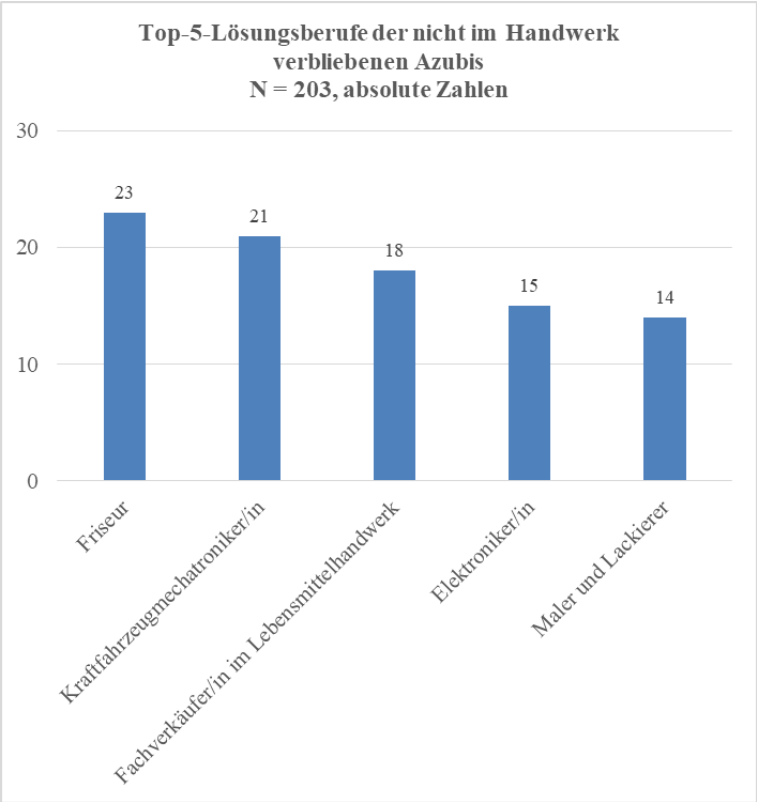


Abbildung 46: Top-5-Lösungsberufe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Wie in Abbildung 45 ersichtlich, setzt sich die Stichprobe zum größten Teil aus Jugendlichen zusammen, bei denen es im Ausbaugewerbe (27,1 %), Lebensmittelgewerbe (15,7 %) und Kraftfahrzeuggewerbe (13,4 %) zum Auflösen des Ausbildungsverhältnisses kam. Mit nur 3,9 % der Fälle ist das Gesundheitsgewerbe am seltensten vertreten. Eine Einzelbetrachtung nach Berufen (vgl. Abbildung 46) zeigt, dass der Beruf des Friseurs, des Kfz-Mechatronikers sowie des Fachverkäufers im Lebensmittelhandwerk zu den Top-3-Lösungsberufen des Samples zählt.

Neben Merkmalen, die die an der Umfrage teilgenommenen Jugendlichen beschreiben, können auch Charakteristika der zugehörigen Ausbildungsbetriebe ein besseres Bild zur Stichprobe vermitteln. Im Folgenden sollen deshalb die Firmen sowie die Ausbildungssituationen beschrieben werden.

4.3 Merkmale der Ausbildungsbetriebe bzw. der Ausbildungssituation

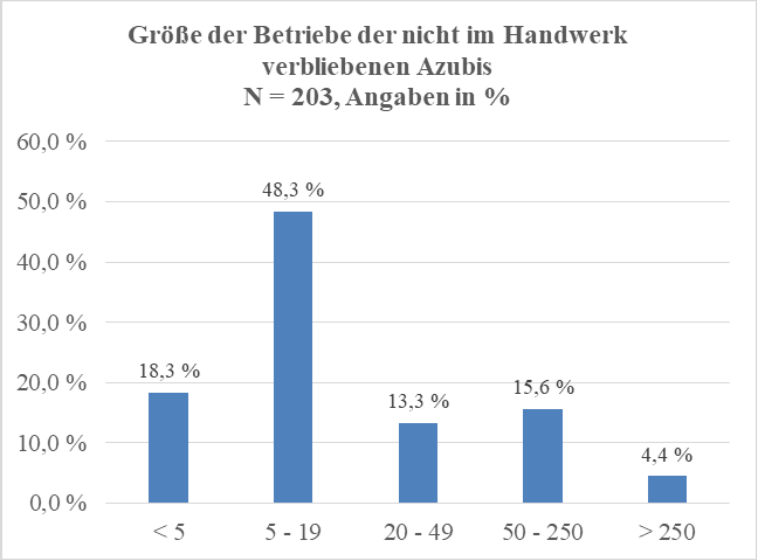


Abbildung 47: Größe der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Im Vergleich zur Grundgesamtheit der 2.799 Jugendlichen, die nach der Vertragslösung keine weitere Ausbildung im Handwerk aufgenommen haben (vgl. Abbildung 8b), ist die Gruppe der Umfrageteilnehmer (vgl. Abbildung 47) durch geringfügig größere Ausbildungsbetriebe charakterisiert. So liegt die durchschnittliche Betriebsgröße bei 58 Mitarbeitern, während sie in der Grundgesamtheit bei rund 52 Mitarbeitern festgemacht werden konnte. Nichts desto trotz sind auch ca. 65 % der Ausbildungsbetriebe der Jugendlichen der Umfrage den kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern zuzuordnen.

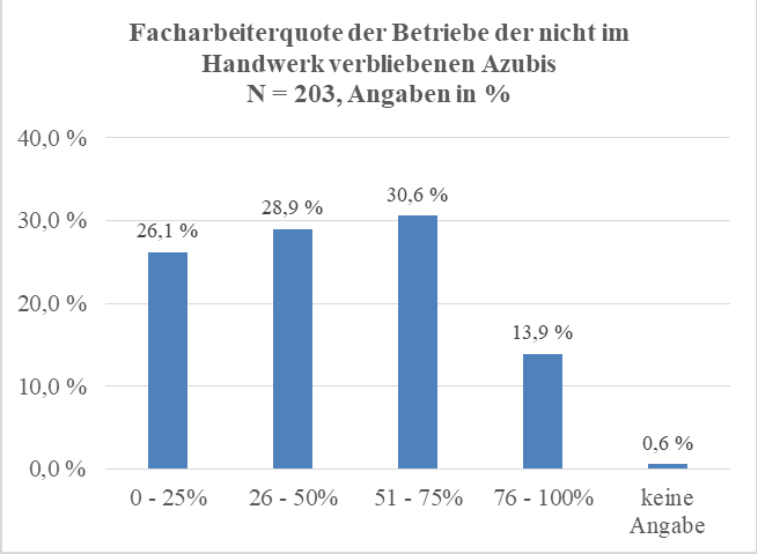


Abbildung 48: Facharbeiterquote der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

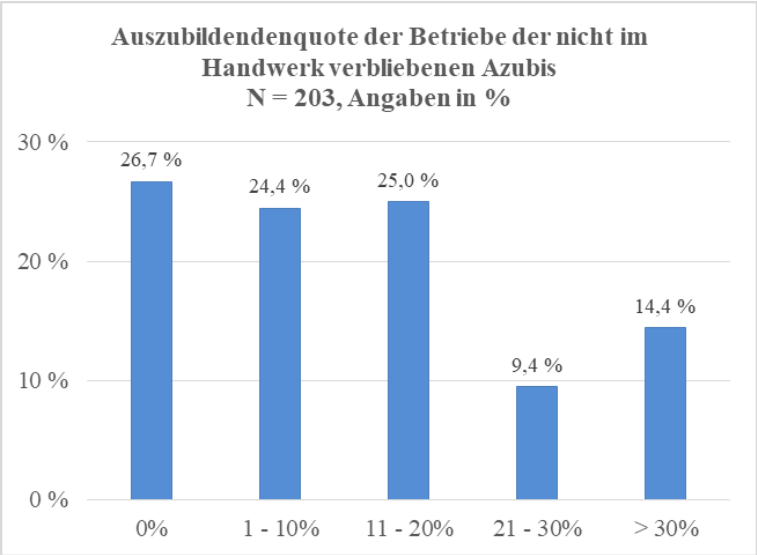


Abbildung 49: Auszubildendenquote der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Analog zu Kapitel 3 können den Betrieben der Umfrageteilnehmer sowohl eine Fach- als auch eine Auszubildendenquote zugeordnet werden. Zu beachten ist dabei, dass sich beide Kennzahlen auf die Facharbeiter bzw. die Auszubildenden beziehen, die denselben Beruf erlernt haben bzw. parallel erlernen, wie der Jugendliche der Umfrage. Zur Berechnung der Quoten werden diese absoluten Zahlen ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten des Betriebs (einschließlich Inhaber) gesetzt. Der Betrieb kann darüber hinaus noch weitere Fachkräfte oder Azubis in anderen Berufszweigen angestellt haben, die allerdings in dieser spezifisch in Verbindung mit dem verlorenen Azubi gebrachten Kennzahl nicht berücksichtigt werden. Wie Abbildung 48 zeigt, weist ca. die Hälfte der Betriebe eine Facharbeiterquote von über 50 % auf. Abbildung 49 verdeutlicht, dass lediglich ein Anteil von 26,7 % an Betrieben zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses keinen weiteren Azubi mit demselben Ausbildungsberuf beschäftigt hat. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass ca. dreiviertel aller Jugendlichen der Stichprobe in Ausbildungsverhältnissen beschäftigt waren, in denen sie einen Azubi-Kollegen im selben bzw. in fortgeschrittenen Ausbildungsverhältnissen besaßen.

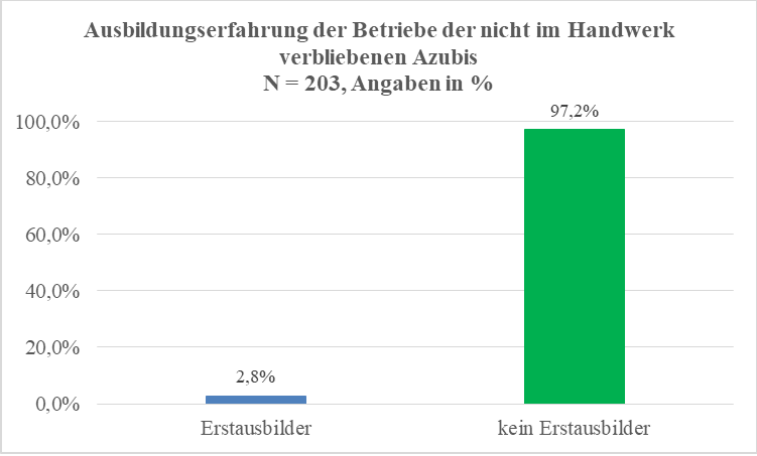


Abbildung 50: Ausbildungserfahrung der Betriebe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

In nur ca. 3 % der Fälle lag der Abbruch in einem Betrieb vor, der zum ersten Mal ausbildete (vgl. Abbildung 50). Die übrigen Lösungsereignisse können Betrieben mit zumindest einer gewissen Ausbildungserfahrung zugewiesen werden.

Kapitel 3 beschäftigte sich an dieser Stelle auch noch mit der durchschnittlichen Ausbildungsdauer sowie der durchschnittlichen Übergangszeit der Jugendlichen zur nächsten Ausbildungsstation. Letztere kann an dieser Stelle für die 203 Umfrageteilnehmer nicht angegeben werden, da es sich um aus dem Handwerk ausgeschiedene Jugendliche handelt und diese Kennzahl somit nicht durch den Vergleich aufeinanderfolgender Registrierungsdaten aus der „Lehrlingsrolle“ berechnet werden kann. Im Rahmen der Umfrage wurde die Übergangszeit nicht in den Fragenkatalog aufgenommen, da Bedenken hinsichtlich der Genauigkeit vorlagen, mit welcher die Jugendlichen diese Daten retrospektiv selbst fehlerfrei wiedergeben können. Die durchschnittliche Ausbildungsdauer lag im Sample der 203 Befragungsteilnehmer bei 11,2 Monaten.

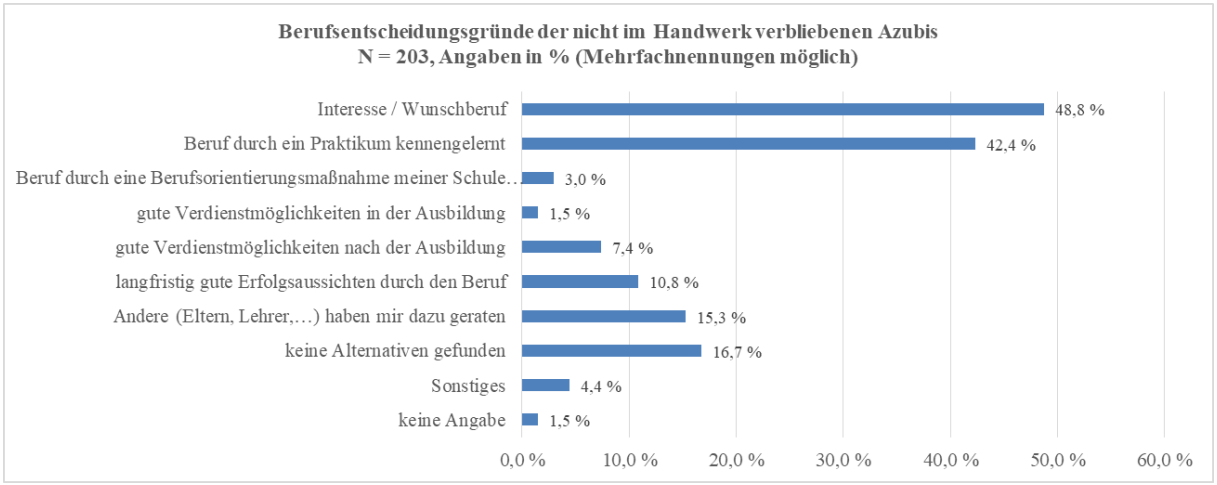


Abbildung 51: Berufsentscheidungsgründe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Im Rahmen der Umfrage wurden die Jugendlichen sehr ausführlich zu den Gründen befragt, die sie zum Ergreifen des Berufs bewogen haben. Dabei konnten sie so viele Antwortalternativen ankreuzen, wie in ihrem Falle zutreffend waren. Wie Abbildung 51 zeigt, gaben fast 50 % der Befragten an, dass es sich um ihren Wunschberuf handelte und sie ihren Interessen gefolgt sind. 42 % haben zum ergriffenen Ausbildungsberuf im Vorfeld ein Praktikum absolviert und erhielten somit zumindest einen Ersteindruck vom Berufsfeld. Die dritthäufigste Nennung mit 16,7 % betrifft aber auch Jugendliche, die alternativ keine für sich bessere Berufsmöglichkeit gefunden und die Berufswahl deshalb nur als „Notlösung“ getroffen haben.

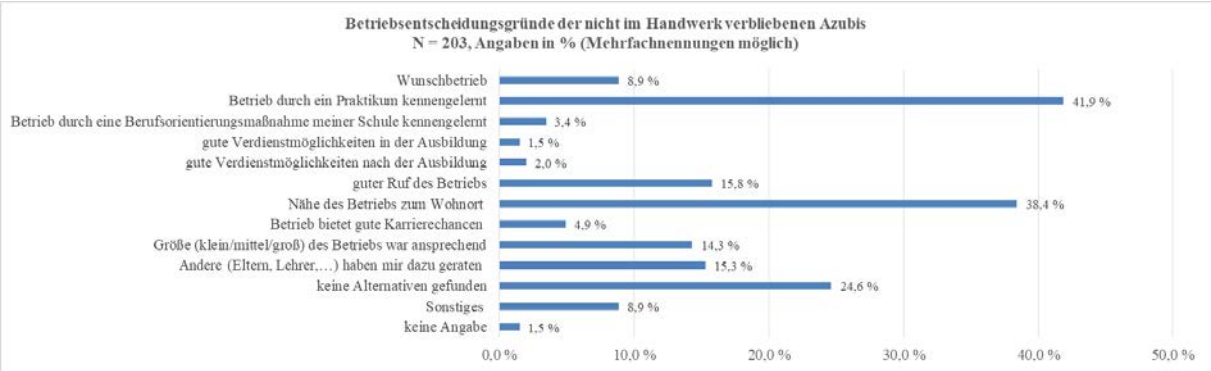


Abbildung 52: Betriebsentscheidungsgründe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Die Unterzeichnung eines Ausbildungsvertrages umfasst immer zwei Entscheidungskomponenten: Die Berufs- sowie die Arbeitgeberwahl. In Abgrenzung zu Abbildung 51, die die Motive der Berufswahl in den Fokus genommen hat, beschäftigt sich Abbildung 52 mit den Gründen der Betriebswahl. Lediglich ca. 9 % der Jugendlichen gibt an, dass es sich hinsichtlich des Ausbildungsbetriebs um den Wunschbetrieb gehandelt hat. Dazu muss allerdings angemerkt werden, dass diese Angabe auch retrospektiv verzerrt sein könnte. Da das Ausbildungsverhältnis, das im Rahmen der Umfrage bewertet wird, gescheitert ist, könnte die Angabe „Wunschbetrieb" aufgrund schlechter Erfahrungen getrübt worden sein. Fast 25 % der Befragten äußern zudem, hinsichtlich des Ausbildungsbetriebs keine Alternativen gefunden zu haben. Mit jeweils ca. 40 % der Nennungen sind die größten Entscheidungskategorien der Jugendlichen für die Unternehmenswahl die Tatsache, sich durch ein Praktikum einen positiven Eindruck vom Betrieb gemacht zu haben sowie die Nähe des Betriebs zum Wohnsitz. Die geringe Mobilität der Jugendlichen zum Zeitpunkt des Ergreifens einer Ausbildung und die damit verbundene starke Attraktivitätswirkung regionaler Arbeitgeber finden sich auch in den Ergebnissen anderer Studien wieder.[53] Dies gilt ebenso für die Erkenntnis, dass ein Praktikum zwar einen Haupttreiber für das Ergreifen einer Ausbildung darstellt[54], dennoch aber anscheinend über einen Ersteindruck zum Beruf sowie zum Arbeitgeber nicht weiter hinaus in die Tiefe geht. So ergeben sich trotz dessen Absolvierens im Verlaufe der Ausbildung ein- bzw. beiderseitig wesentliche Kritikpunkte, die ein Weiterbestehen der Ausbildung unmöglich machen.

[53] Vgl. z. B. Greilinger (2013).
[54] Vgl. z. B. Wolf (2012), S. 9.

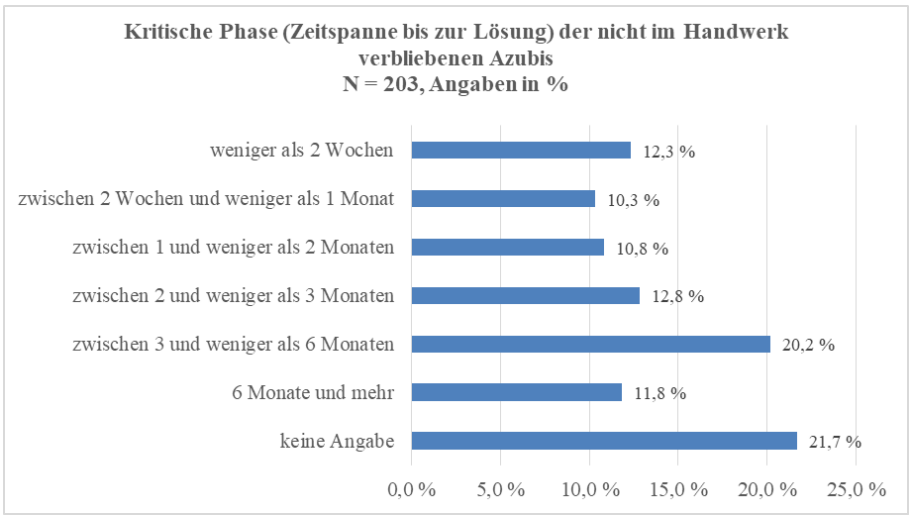


Abbildung 53: Zeitspanne bis zur Lösung der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Gerade für die Frage, ob bei einer entstandenen Konfliktsituation genügend Zeit zur Intervention verbleibt, sind Informationen zur Lösungsgeschwindigkeit des Ausbildungsverhältnisses von hoher Bedeutung. Die Analysen (vgl. Abbildung 53) der Umfrage zeigen, dass die Zeitspanne von den ersten Gedanken bzw. Gesprächen über eine mögliche Lösung bis hin zur tatsächlichen Umsetzung in 50 % der Fälle kürzer als drei Monate ist. Eine Hilfestellung, beispielsweise durch Kammern oder Verbände, muss demnach schnell erfolgen, um überhaupt eine Aussicht auf Erfolg zu haben. 12,3 % aller Umfrageteilnehmer geben an, dass die Lösung in weniger als 2 Wochen erfolgte. Diese Fälle müssen aufgrund ihrer sehr hohen Geschwindigkeit vermutlich als nicht zu verhindern eingestuft werden.

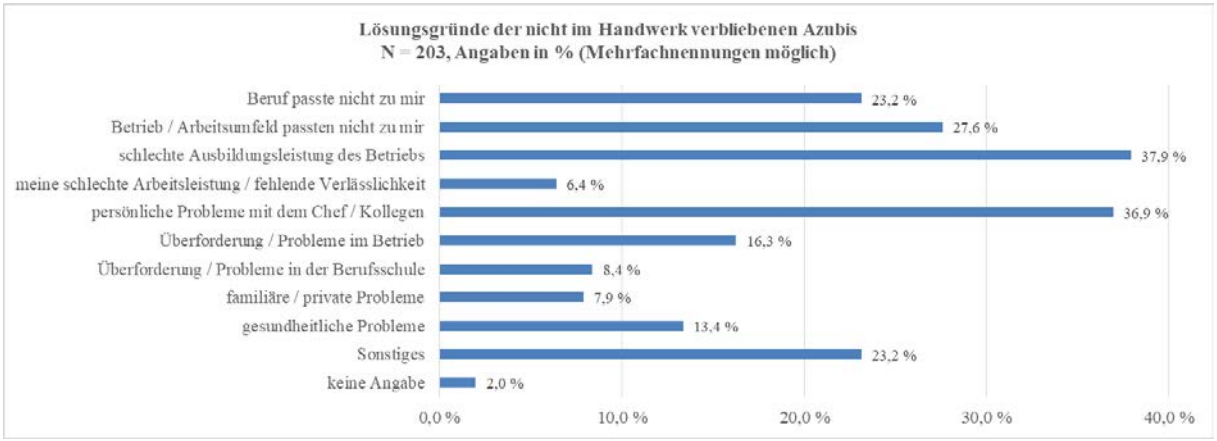


Abbildung 54: Lösungsgründe der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Ausführlicher als die Erhebung der Lösungsgründe in der Lehrlingsrolle konnte im Rahmen der Umfrage ermittelt werden, warum es aus Sicht der Jugendlichen zum Abbruch der Ausbildung kam. Abbildung 54 gibt wieder, dass ca. 38 % der Befragten mit der Qualität der Ausbildung in den Betrieben nicht zufrieden waren, weitere 37 % machen Konflikte mit dem Chef bzw. Kollegen als

mitverantwortlich für das Scheitern. Diese Hauptmotive decken sich mit älteren Studien aus dem Handwerkssektor.[55] Häufig werden von den Jugendlichen zudem genannt, dass entweder der Betrieb (27,6 %) oder der Beruf (23,2 %) nicht zu ihnen gepasst hat.

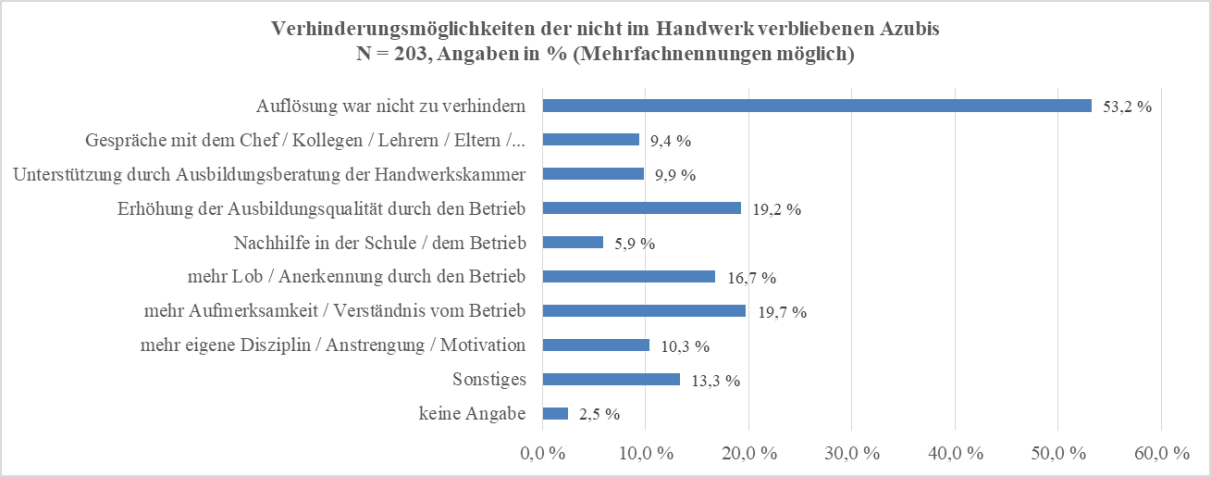


Abbildung 55: Verhinderungsmöglichkeiten der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Wäre der Ausbildungsabbruch zu verhindern gewesen und wenn ja, wie? Abbildung 55 gibt einen Einblick, welche Möglichkeiten sich die Jugendlichen in der damaligen Konfliktsituation gewünscht hätten. Zunächst geben aber 53,2 % der Befragten an, dass die Auflösung aus ihrer Sicht nicht abzuwenden gewesen wäre. Dies deckt sich mit der bereits vorgestellten Quote an Jugendlichen, zu denen laut Selbsteinschätzung der Beruf bzw. Betrieb nicht passte. Jeweils ca. ein Fünftel der Befragten äußert die Erhöhung der Ausbildungsqualität als unabdingbar für den Ausbildungserfolg oder hätte sich mehr Verständnis und Aufmerksamkeit seitens des Betriebes zur Verhinderung des Abbruchs gewünscht. 16,7 % mangelte es an Lob und Anerkennung – wiederum einem „soften“ Faktor. Die Ergebnisse aus Abbildung 55 dürfen allerdings lediglich als Ideen zur Verhinderung von vorzeitigen Vertragslösungen verstanden werden – abgeleitet aus den Wünschen betroffener Jugendlicher. Ob deren konkreter Einsatz in einer Konfliktsituation dann tatsächlich zum gewünschten Erfolg führen kann, muss durch weitere Studien überprüft werden.

4.4 Aktuelle Tätigkeit und Einstellung gegenüber dem Handwerk

Die vorliegende Studie beschäftigt sich insbesondere mit den Laufbahnen von Jugendlichen nach einer stattgefundenen Vertragslösung. Bei Azubis, die das Handwerk verlassen und somit nicht erneut in den administrativen Daten einer Handwerkskammer registriert werden (Lehrlingsrolle), fehlen Informationen zum weiteren beruflichen Verlauf. Mit der im Rahmen dieser Publikation durchgeführten Umfrage unter nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen kann anhand einer kleinen Stichprobe (N = 203) zumindest ein erster Einblick zur nachfolgenden Tätigkeit gewonnen werden.

[55] Vgl. z. B. Greilinger (2013).

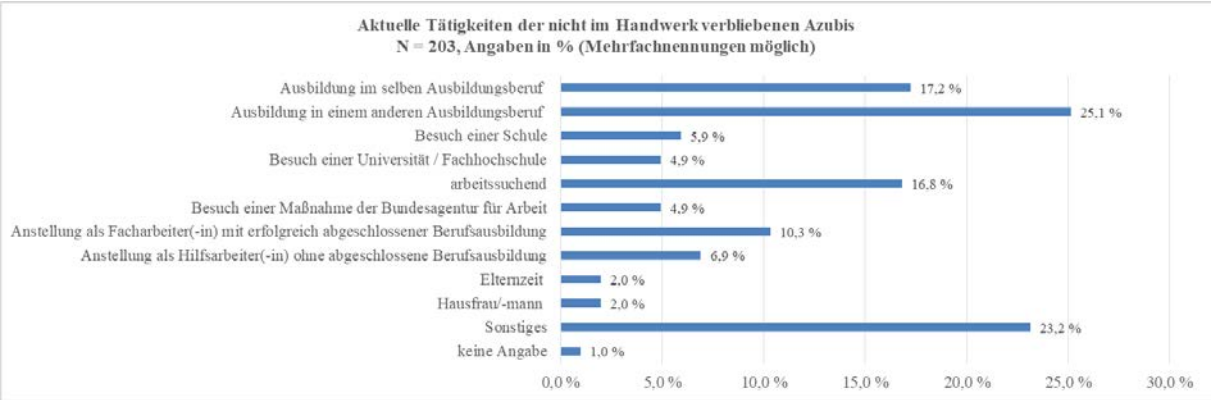


Abbildung 56: Aktuelle Tätigkeit der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Wie Abbildung 56 zeigt, sind 42,3 % der Jugendlichen nach ihrer Lösung in einer Ausbildung, entweder unter Beibehaltung (17,2 %) oder mit einem Wechsel des Ausbildungsberufs (25,1 %). Mit 16,8 % ist allerdings auch ein großer Teil der Jugendlichen zum Zeitpunkt der Umfrage ohne berufliche Tätigkeit bzw. befindet sich in einer Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit (4,9 %). Weitere 6,9 % sind lediglich als Hilfsarbeiter angestellt.

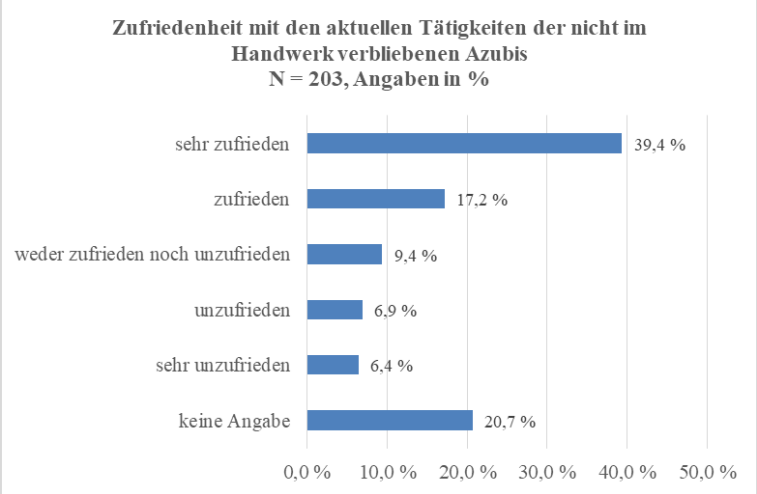


Abbildung 57: Berufliche Zufriedenheit der nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Bei der Frage, ob die Umfrageteilnehmer mit ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit zufrieden sind (vgl. Abbildung 57), äußert sich die Mehrheit sehr positiv: 39,4 % geben an, sehr zufrieden zu sein, 17,2 % werten ihre aktuelle Tätigkeit zumindest als zufriedenstellend. Lediglich ca. 13 % aller Befragten äußern sich als (sehr) unzufrieden mit der derzeitigen Berufssituation. Ein großer Anteil an Jugendlichen (20,7 %) enthält sich dieser Frage aber ganz und macht diesbezüglich keine Angabe.

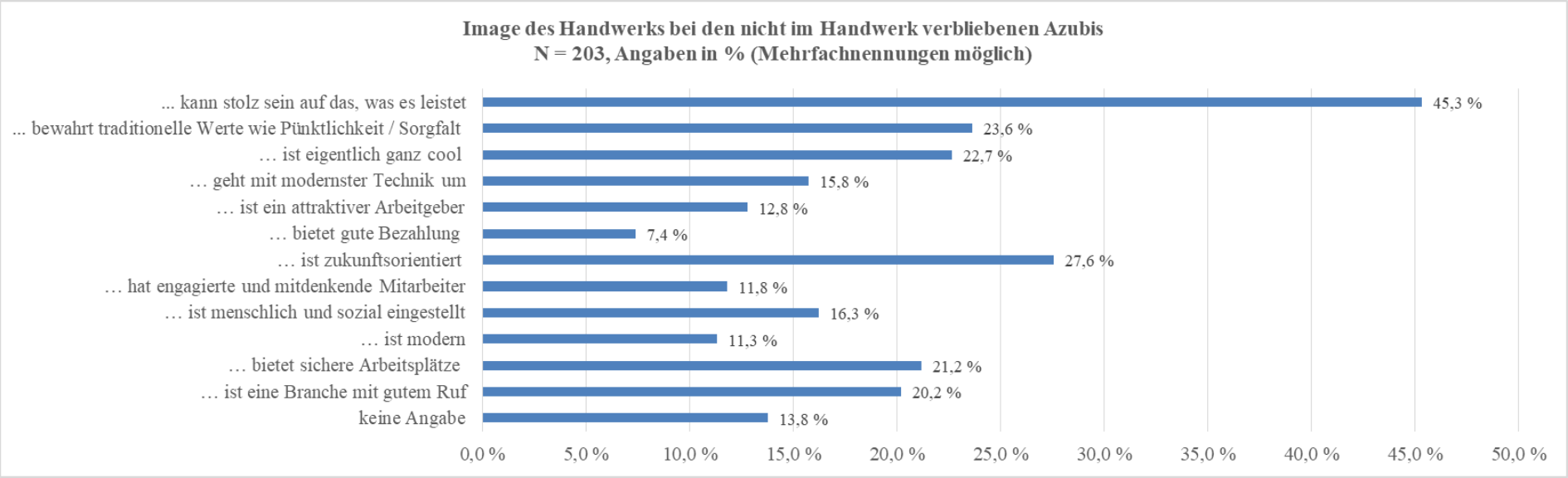


Abbildung 58: Image des Handwerks bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Interessant ist auch die Analyse, wie Jugendliche, die das Handwerk nach der vorzeitigen Vertragslösung verlassen haben, das Image bewerten. Bei der Festlegung der Antwortalternativen zu dieser Frage (vgl. Abbildung 58) erfolgte eine Orientierung an der Imagestudie des Handwerks. Ca. die Hälfte der Befragten stimmt der Aussage zu, dass das Handwerk stolz sein kann auf das, was es leistet, ca. ein Drittel der Jugendlichen empfindet das Handwerk als zukunftsorientiert. Lediglich sehr wenige Jugendliche sehen das Handwerk in den Bereichen Verdienstmöglichkeiten (7,4 %), Modernität (11,3 %) sowie Engagement der Mitarbeiter (11,8 %) positiv. Nur 12,8 % der ehemaligen Azubis bewerten das Handwerk nach den Geschehnissen weiterhin als attraktiven Arbeitgeber. Ein Vergleich obiger Analyseergebnisse mit den Umfrageergebnissen der Imagestudie des Handwerks unter repräsentativ ausgewählten Jugendlichen im Alter zwischen 14 und 24 Jahren zeigt, dass ein Scheitern der Ausbildung das Bild der Jugendlichen vom Handwerk sehr stark belastet. In der Imagestudie des Handwerks stimmen teilweise fast dreimal so viele der Befragten den Aussagen zu[56], als dies bei der vorliegenden Studie der Fall ist.

[56] Vgl. Forsa (2015).

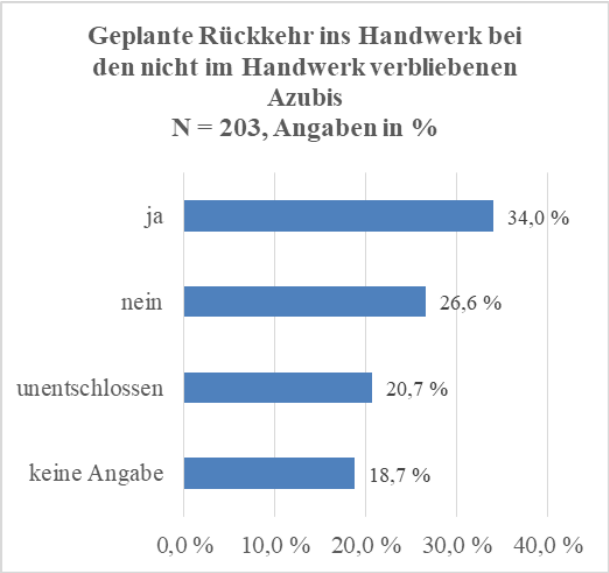


Abbildung 59: Geplante Rückkehr bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Institutionen, wie Handwerkskammern oder Verbände, haben ein großes Interesse daran, Betrieben bei der Fachkräftegewinnung zur Seite zu stehen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob Jugendliche, die das Handwerk nach einer vorzeitigen Vertragslösung im Rahmen der beruflichen Erstausbildung verlassen haben, auch zukünftig als verloren gelten, oder sich eine Rückkehr ins Handwerk vorstellen könnten. Die Auswertung der Umfrage zeigt (vgl. Abbildung 59), dass dies bei 34 % der Jugendlichen der Fall ist. 20,7 % der Befragten gelten als unentschlossen – insbesondere bei diesen Jugendlichen könnten Maßnahmen der angesprochenen Institutionen ansetzen und fruchten.

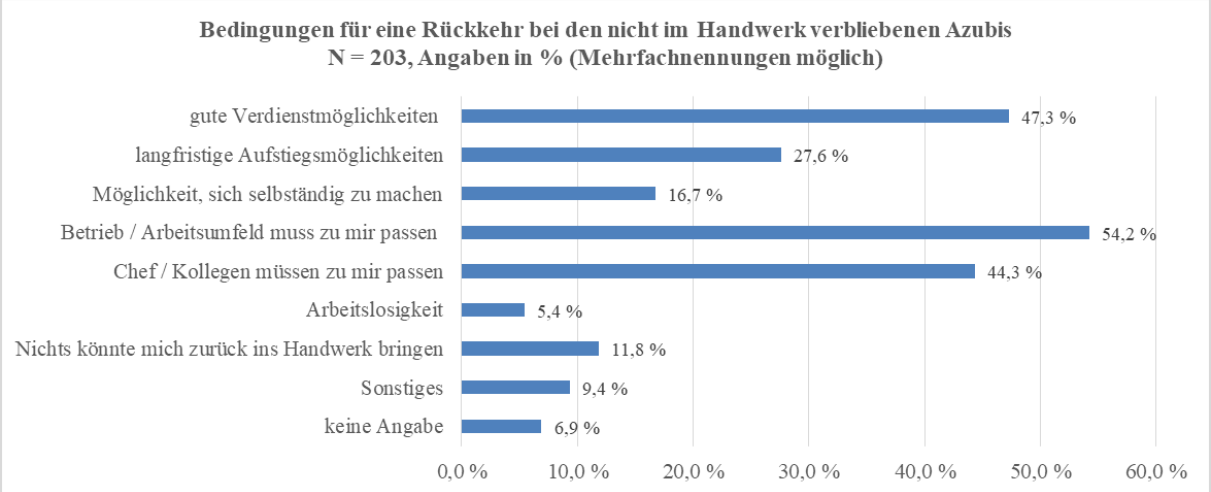


Abbildung 60: Rückkehrbedingungen bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

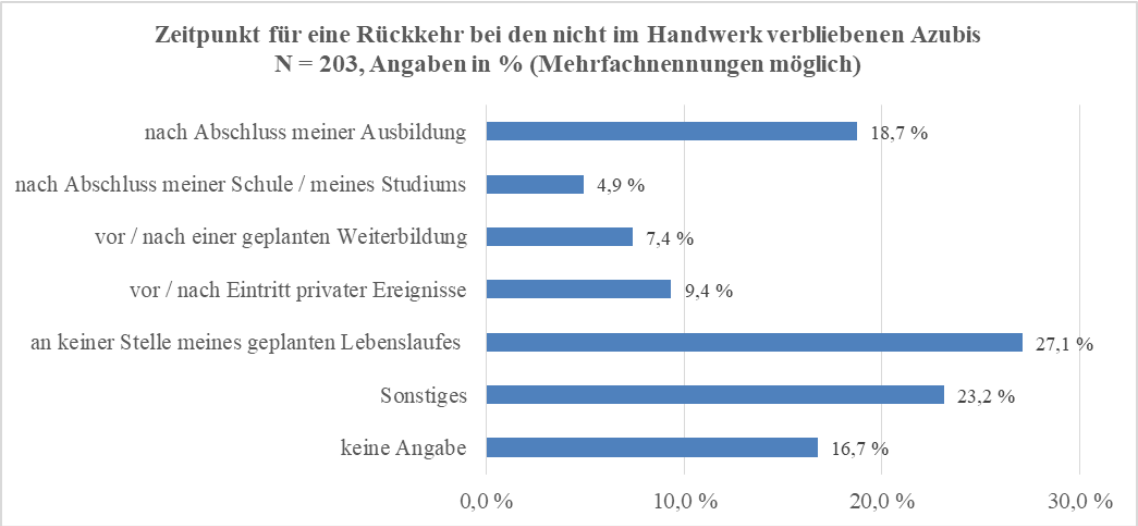


Abbildung 61: Rückkehrzeitpunkt bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Institutionen sowie Betriebe müssen für mögliche Aktionen oder Projekte wissen, welche Bedingungen für eine Rückkehr der Jugendlichen vorliegen müssen und zu welchem Zeitpunkt eine Rückkehr als geeignet empfunden werden würde. Abbildung 60 gibt einen Überblick, an welchen Stellschrauben aus Sicht der ehemaligen Azubis gedreht werden müsste, damit eine Rückkehr für sie in Betracht käme. Zunächst müsste eine passgenaue Vermittlung in die Betriebe stattfinden, so dass ein wahrgenommener „Fit“ mit dem Betrieb sowie dem Arbeitsumfeld vorliegt. Weiterhin müsste ein positives Miteinander in den Handwerksbetrieben herrschen – fast 45 % der Befragten wünschen sich ein gutes Verhältnis zum Chef sowie zu Kollegen. Darüber hinaus sollte es nach Einschätzung der Jugendlichen im Handwerk bessere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten geben. Hinsichtlich des Zeitpunkts der Rückkehr (vgl. Abbildung 61) scheint für viele Jugendliche direkt nach Abschluss der derzeitigen Ausbildung eine gute Möglichkeit.

4.5 Verknüpfte Analysen

Im folgenden Kapitel werden hinsichtlich der kombinierten Auswertung verschiedenster Daten der Fragebogenerhebung vor allem jene Aspekte beleuchtet, die Institutionen wie Handwerkskammern oder Verbänden Informationen liefern, wie sie zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen agieren können. Zudem liegt der Fokus der Analysen auf der eingeschlagenen Laufbahn der Jugendlichen nach der Vertragslösung, der Zufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit sowie den Möglichkeiten, diese Jugendlichen für eine Beschäftigung im Handwerk zurück zu gewinnen.

Zunächst stellt sich die Frage, wie schnell zur Verhinderung möglicher Vertragslösungen vorgegangen werden muss. Ist die Zeitspanne, in der Aktionen wirkungsvoll zum Einsatz kommen können, sehr kurz, müssen Institutionen ad hoc-Termine vorhalten, um in diesen Fällen rasch vorgehen zu können. Die Dauer der kritischen Phase, die von den ersten Überlegungen hinsichtlich einer vorzeitigen Lösung des Ausbildungsverhältnisses bis zur tatsächlichen Umsetzung dessen geht, kann von verschiedenen Merkmalen der Jugendlichen abhängen. So könnte das Geschlecht, der Schulabschluss oder das Alter der Jugendlichen ein Indikator für die schnellere bzw. langsamere Umsetzung einer Vertragslösung sein.

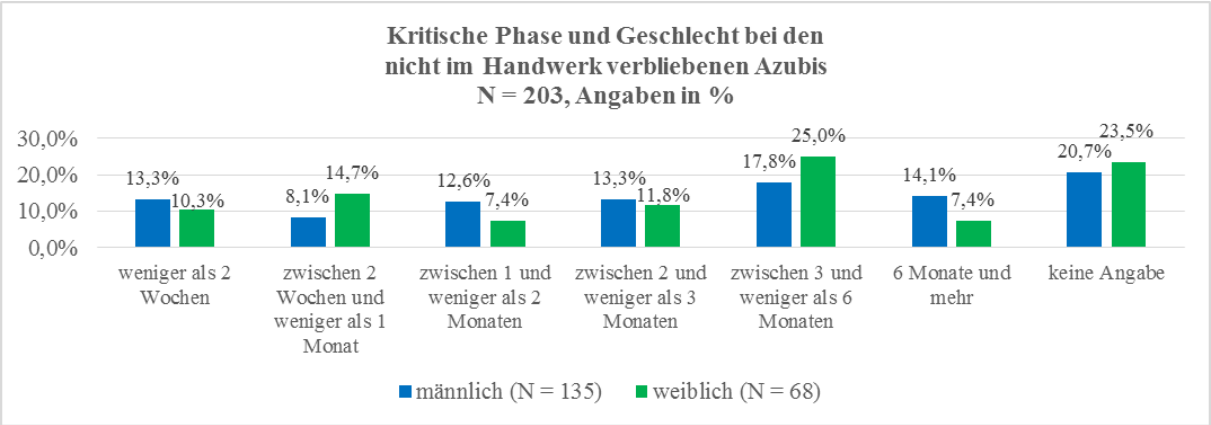


Abbildung 62: Kritische Phase und Geschlecht bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Wie Abbildung 62 zeigt, tendieren mit 25,0 % leicht mehr weibliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen (21,4 %) dazu, schnelle Lösungen in einem Zeitrahmen von unter einem Monat vorzunehmen. Auf den Zeitraum zwischen einem und weniger als 6 Monaten entfallen männliche und weibliche Jugendliche mit ca. 44 % ähnlich häufig. Somit gilt es, vor allem bei Problemen im Rahmen der beruflichen Erstausbildung, die mit weiblichen Jugendlichen auftreten, erstens, rasch vorzugehen und zweitens, Problemlösungen einzusetzen, die ihre Wirkung schnell entfalten.

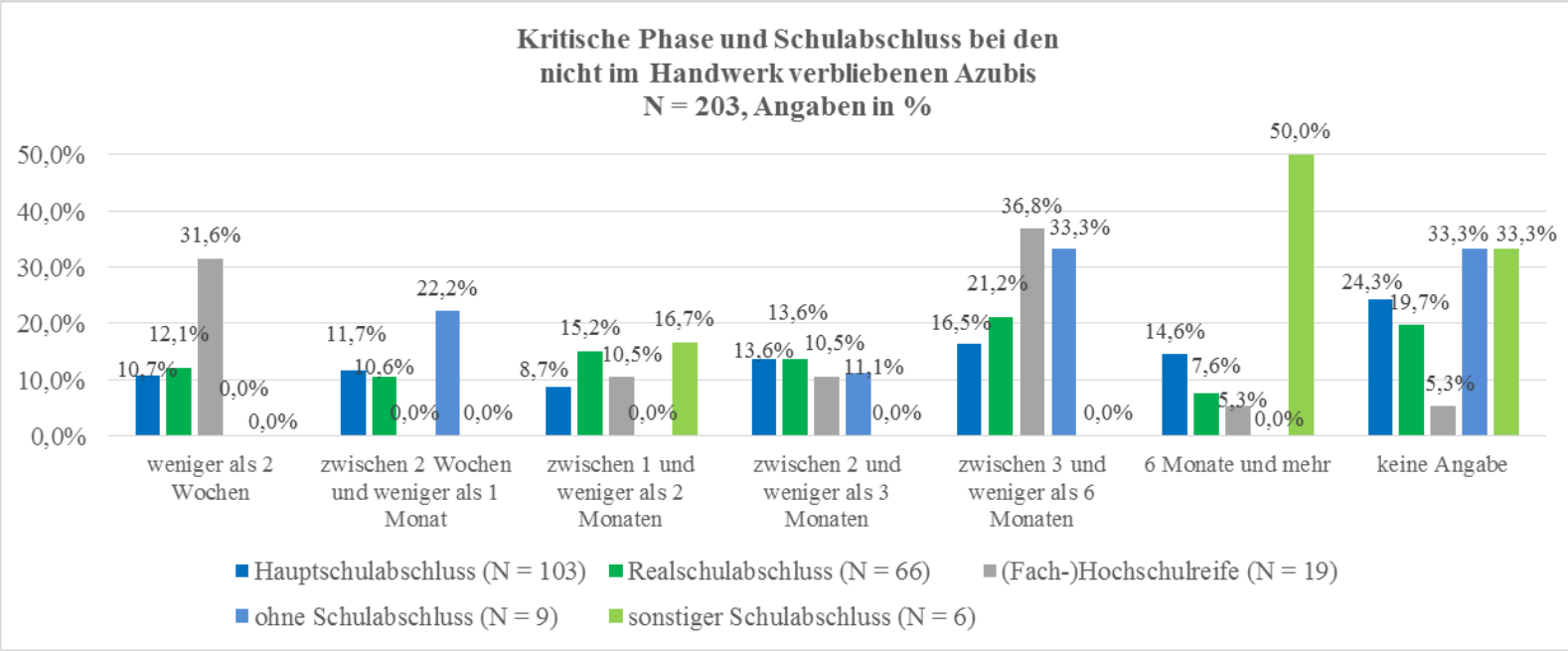


Abbildung 63: Kritische Phase und Schulabschluss bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Realschul- sind im Vergleich zu Hauptschulabsolventen häufiger in den Zeiträumen bis unter sechs Monaten vorzufinden, wenn es um die Lösungsgeschwindigkeit geht (vgl. Abbildung 63). Jugendliche mit (Fach-)Hochschulreife zeigen im Rahmen der Umfrage ein besonderes Lösungsverhalten: Ca. ein Drittel der Jugendlichen erlebt die Vertragslösung sehr schnell in weniger als zwei Wochen, ca. ein weiteres Drittel dagegen deutlich bedachter mit einer Umsetzungszeit zwischen drei und weniger als sechs Monaten. Aufgrund der geringen Teilnehmerzahl von nur 19 Jugendlichen mit (Fach-)Hochschulreife muss dieses Ergebnis allerdings im Rahmen weiterer Studien an einer größeren Stichprobe validiert werden.

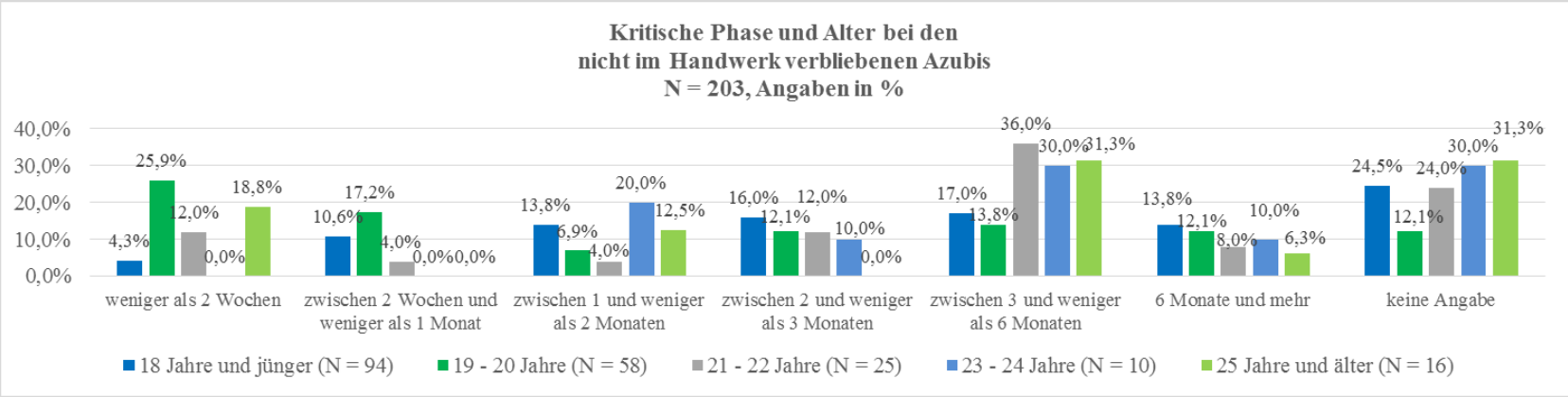


Abbildung 64: Kritische Phase und Alter bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Hinter Abbildung 64 verbirgt sich die Frage, ob es erkennbare Muster zwischen dem Alter der Jugendlichen und der Geschwindigkeit der erlebten Lösungsvorgänge gibt. Die Auswertung verdeutlicht, dass insbesondere Jugendliche im Alter zwischen 19 und 20 Jahren schnelle Lösungen in weniger als einem Monat erleben. Insofern wäre es für Institutionen ratsam, das Alter der betroffenen Azubis zu erheben, wenn sie Kenntnis von der Problemsituation erlangen, so dass die Maßnahmen an dieser kurzen Interventionsphase ausgerichtet werden können. Die in der Umfrage am häufigsten vertretene Gruppe an Jugendlichen (N = 94) ist 18 Jahre oder jünger. Obwohl viele von ihnen keine Angaben hinsichtlich der kritischen Phase machen, ist erkennbar, dass diese junge Gruppe mit ansteigender Lösungsgeschwindigkeit häufiger betroffen ist – d.h. lediglich 4,3 % von ihnen erlebt Lösungsvorgänge in weniger als zwei Wochen, 10,6 % in zwei Wochen bis unter einem Monat, 13,8 % zwischen einem und weniger als zwei Monaten usw.

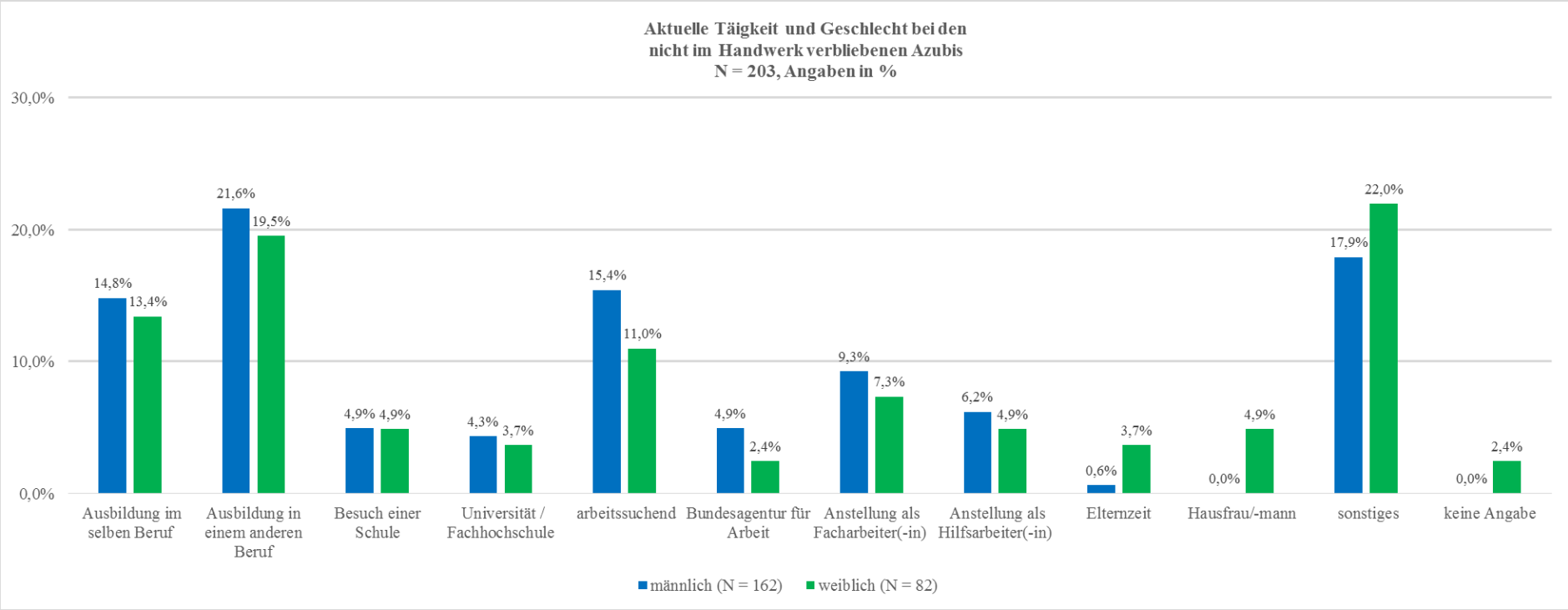


Abbildung 65: Aktuelle Tätigkeit und Geschlecht bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Bei den männlichen Jugendlichen findet sich die Mehrheit nach der Lösung in einem anderen Beruf wieder (21,6 %). Jeweils ca. 15 % der männlichen Befragten sind entweder arbeitssuchend oder in Ausbildung im selben Beruf. Bei den weiblichen Jugendlichen sind die beiden häufigsten Nennungen entweder die Ausbildung im selben oder in einem neuen Ausbildungsberuf (vgl. Abbildung 65).

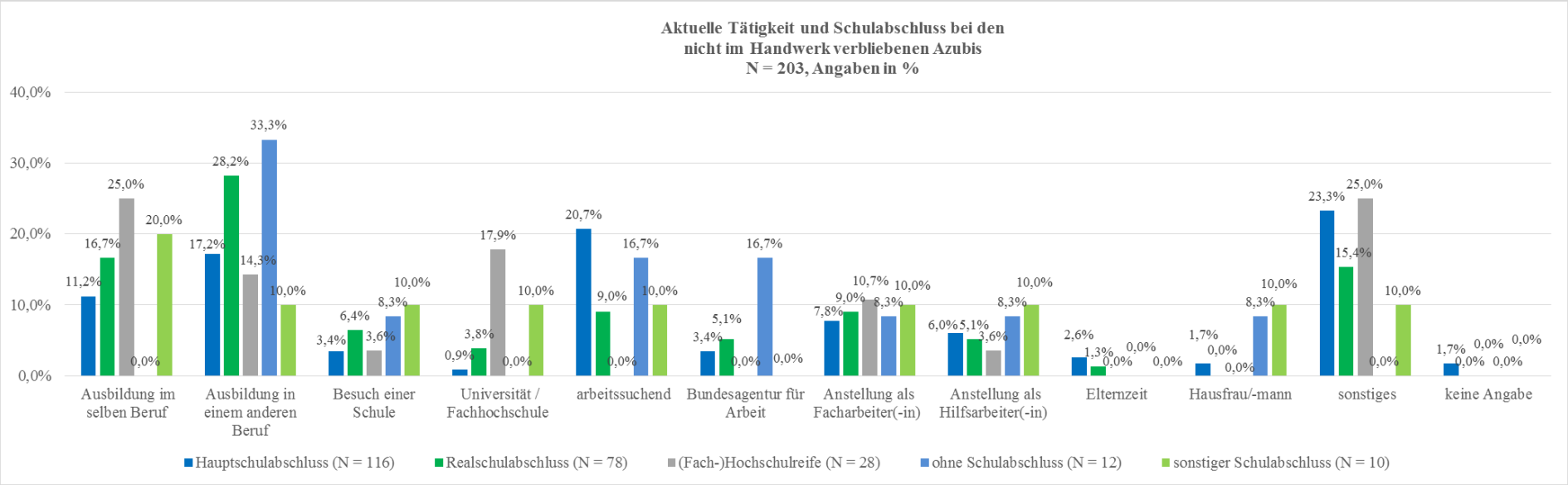


Abbildung 66: Aktuelle Tätigkeit und Schulabschluss bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Gibt es Tätigkeitsfelder, in die sich die Jugendlichen nach der vorzeitigen Vertragslösung entsprechend ihrer schulischen Vorbildung häufiger einordnen, als in andere? Diese Frage beantwortet Abbildung 66. Dabei treten Jugendliche mit (Fach-)Hochschulreife besonders häufig in Ausbildungen unter Beibehaltung des Berufs, als Facharbeiter oder mit dem Weg an die Hochschule hervor. Jugendliche ohne Schulabschluss finden sich auffällig oft in anderen Ausbildungsberufen, arbeitssuchend oder in Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Jugendliche mit dem Hauptschulabschluss – die größte Gruppe unter den Befragten, sind mehrheitlich arbeitssuchend oder in Ausbildung in einem anderen Beruf.

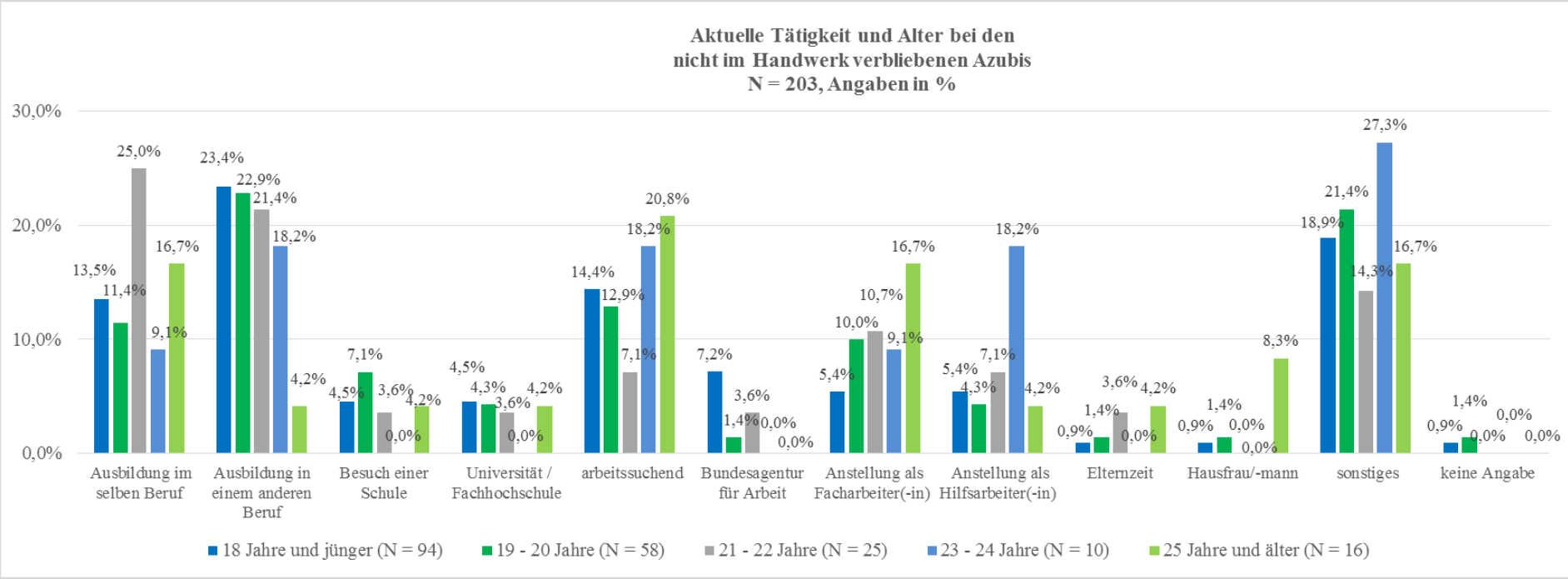


Abbildung 67: Aktuelle Tätigkeit und Alter bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Abbildung 67 zeigt, dass die Ausbildung in einem anderen Beruf als anschließende Tätigkeit dem Alter der Jugendlichen nach absteigend häufig ergriffen wird. Bei der Ausbildung im selben Beruf sind viele der Jugendlichen bereits älter (25,0 % der zwischen 21 und 22 Jahre sowie 16,7 % der 25 Jahre oder älteren sortieren sich in diese Folgetätigkeit ein).

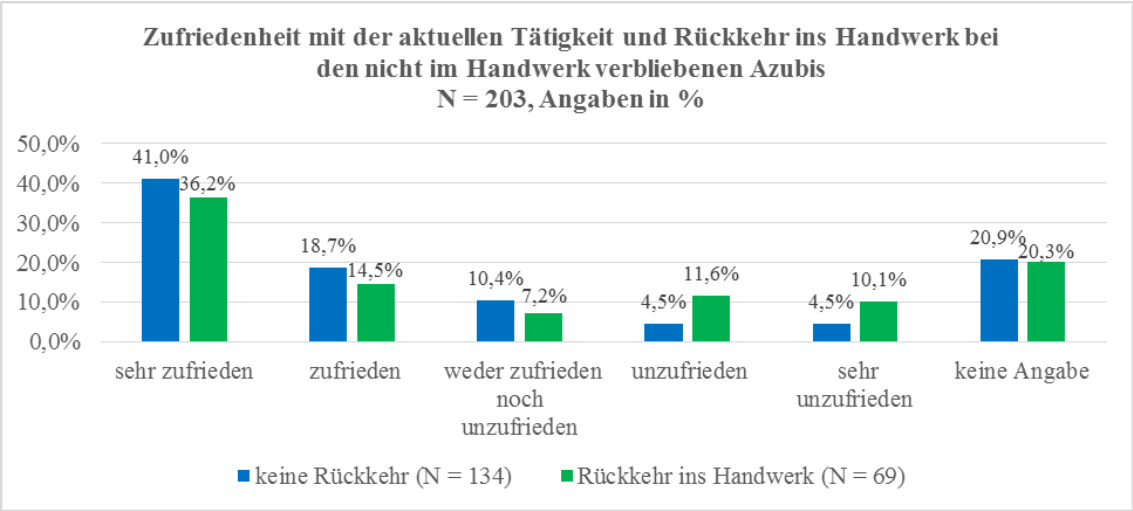


Abbildung 68: Zufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit und Rückkehr ins Handwerk bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Grundsätzlich liegt die Vermutung nahe, dass vor allem Jugendliche mit den Bewertungen „unzufrieden“ bzw. „sehr unzufrieden“ mit der aktuellen Tätigkeit gegenüber Alternativen offen sind und sich eine Rückkehr ins Handwerk vorstellen können. Die Auswertung aus Abbildung 68 zeigt allerdings, dass dies nicht pauschal angenommen werden kann. Innerhalb der Antwortalternativen „unzufrieden“ und „sehr unzufrieden“ dominieren zwar die rückkehrbereiten Jugendlichen. Jedoch stammen mehr als 50 % der Gruppe der rückkehrbereiten Jugendlichen aus aktuellen Tätigkeiten, in denen sie zufrieden oder sogar sehr zufrieden sind (vgl. Abbildung 68).

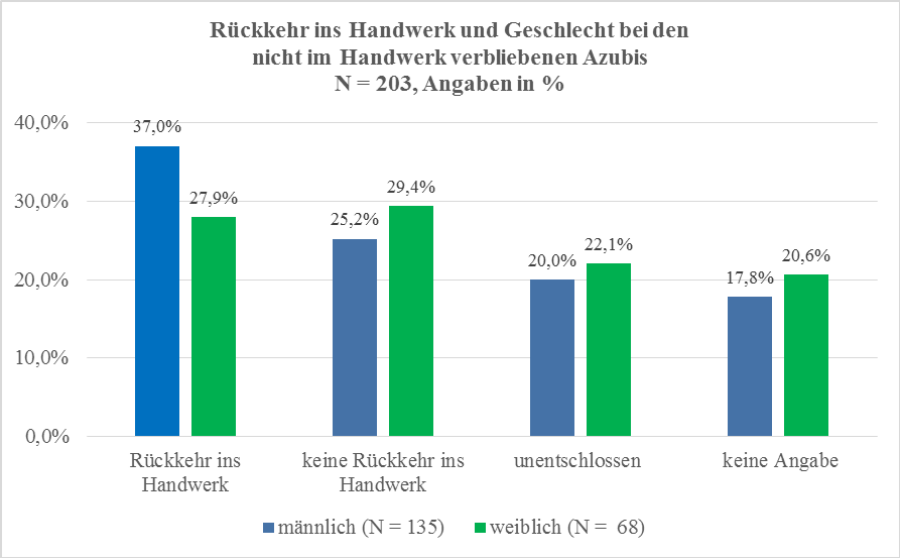


Abbildung 69: Rückkehr ins Handwerk und Geschlecht bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

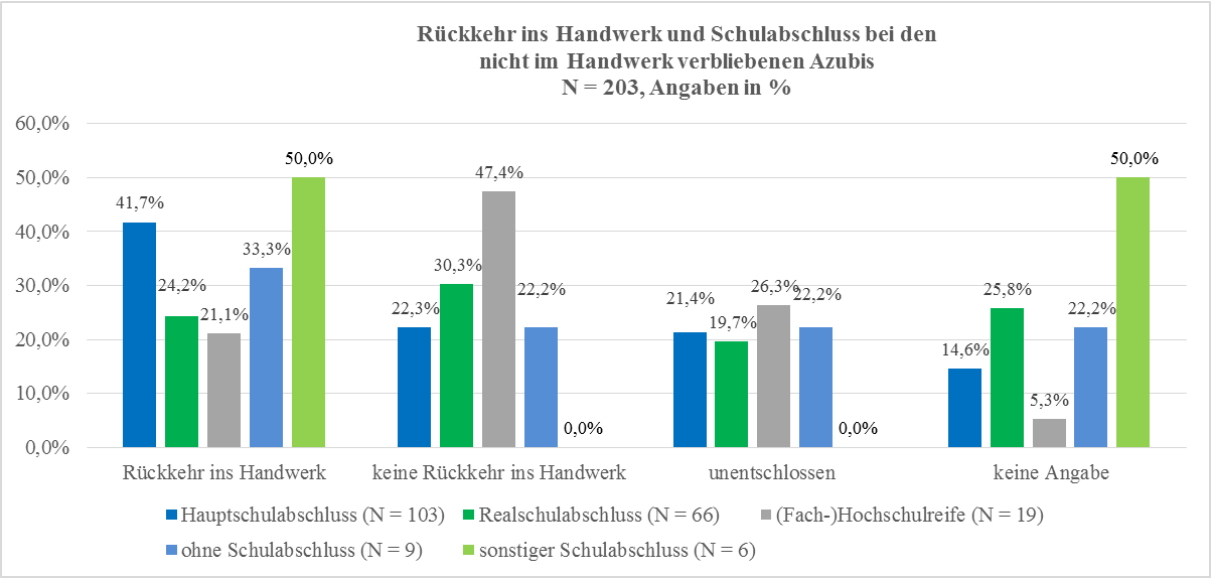


Abbildung 70: Rückkehr ins Handwerk und Schulabschluss bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

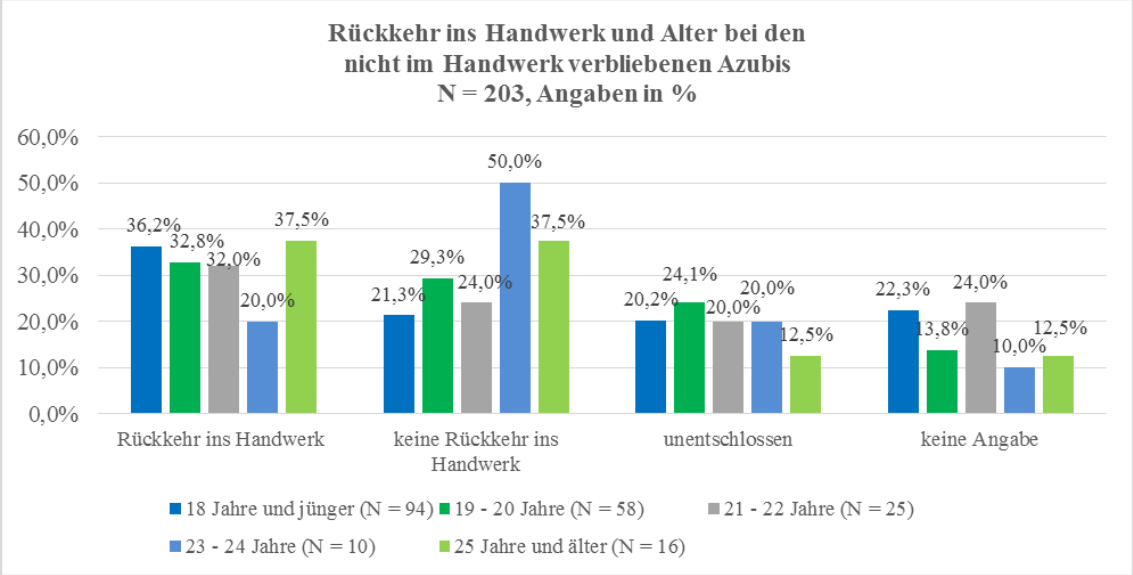


Abbildung 71: Rückkehr ins Handwerk und Alter bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

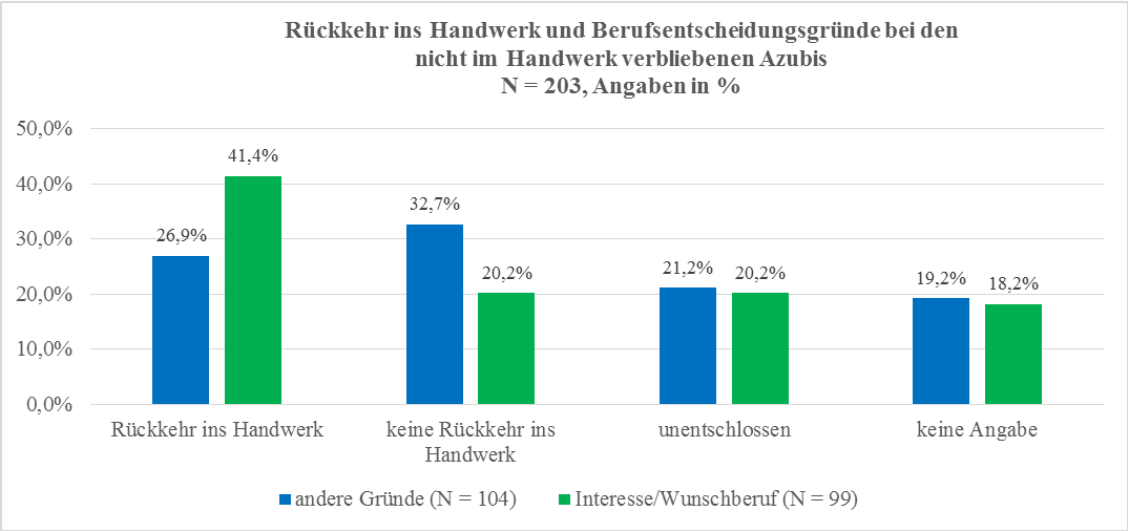


Abbildung 72: Rückkehr ins Handwerk und Berufsentscheidungsgründe bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Jugendliche, die sich eine Rückkehr ins Handwerk vorstellen können, sind durch bestimmte Charakteristika gekennzeichnet. Zunächst sind sie stärker männlich dominiert (vgl. Abbildung 69). Hinsichtlich ihres Schulabschlusses (vgl. Abbildung 70) entfallen 41,7 % der Hauptschüler auf die Gruppe der möglichen Rückkehrer. Ca. jeweils 20 % von ihnen kann sich eine Rückkehr nicht vorstellen bzw. ist unentschlossen. Wird die Einstellung zu einer Rückkehr seitens der Realschulabsolventen betrachtet, fällt auf, dass sich die Mehrheit (30,3 %) gegen eine Rückkehr ins Handwerk ausgesprochen hat. Bei den Jugendlichen mit (Fach-)Hochschulreife wird diese Haltung noch deutlicher: Hier treten 47,4% mit einer negativen Einstellung auf. Abbildung 71 zeigt, dass sich mit zunehmendem Alter prozentual weniger Jugendliche vorstellen können, ins Handwerk zurückzukehren. Weiterhin deutet sich das Interesse am Handwerk, das für die initiale Ergreifung des Berufs verantwortlich war, als manifeste Komponente an: 41,4 % der Jugendlichen, die das gelöste Ausbildungsverhältnis als ihren Wunschberuf bezeichneten, können sich vorstellen, ins Handwerk zurückzukehren (vgl. Abbildung 72).

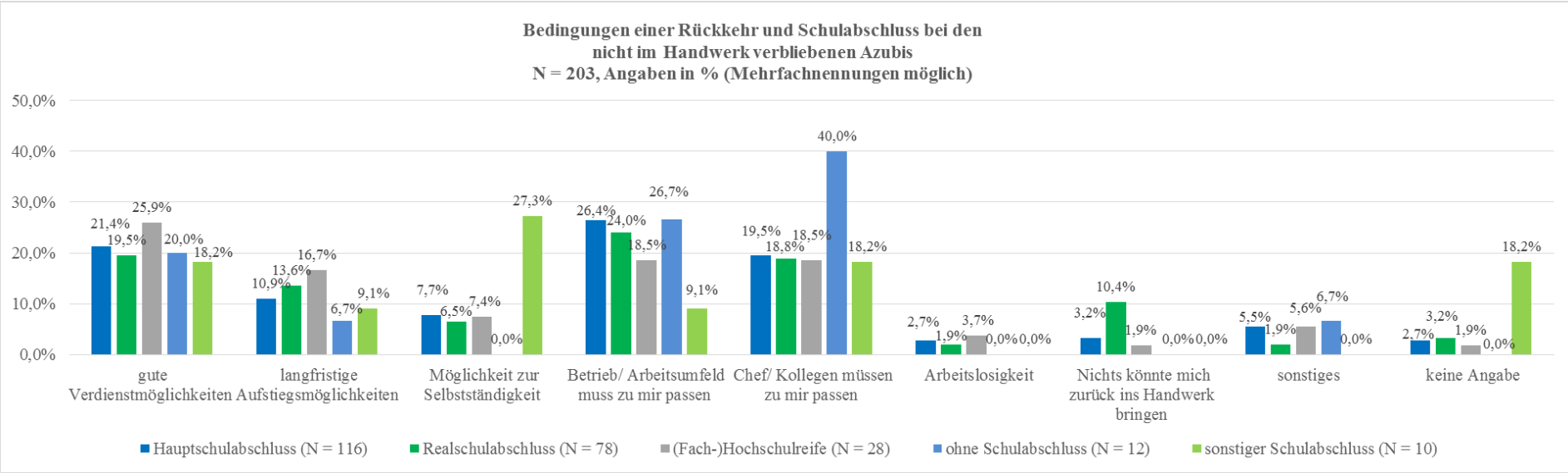


Abbildung 73: Bedingungen einer Rückkehr und Schulabschluss bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

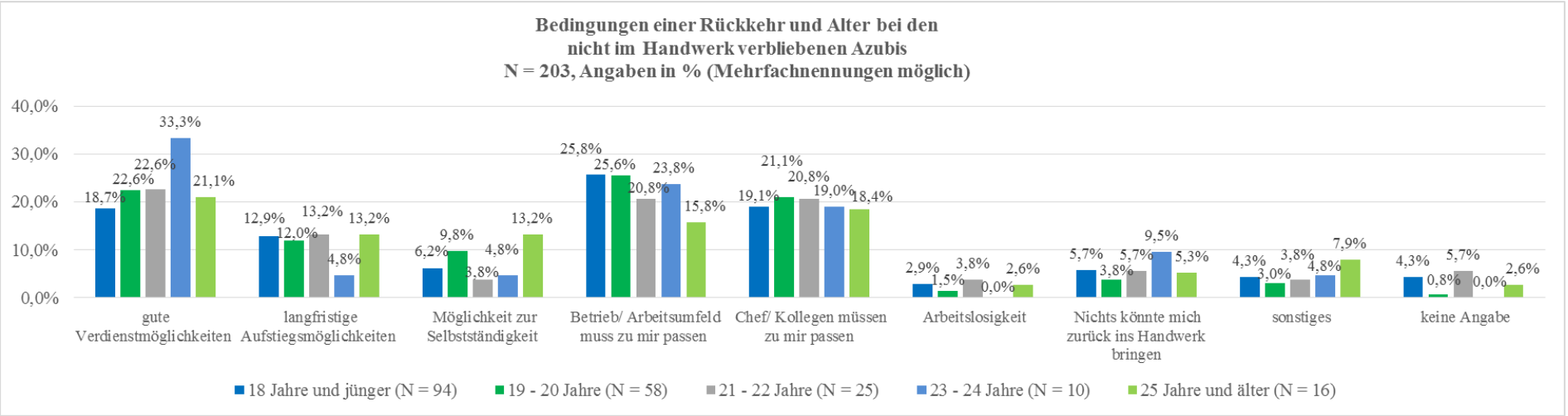


Abbildung 74: Bedingungen einer Rückkehr und Alter bei den nicht im Handwerk verbliebenen Azubis

Unter welchen Bedingungen können sich die Umfrageteilnehmer eine Rückkehr ins Handwerk vorstellen? 26,4 % der Hauptschulabsolventen legen Wert darauf, dass der Betrieb bzw. das Arbeitsumfeld zu ihnen passt, 19,5 % ist dies auch in Bezug auf den Chef bzw. die Kollegen wichtig. Durchweg von allen Befragten wurde die Bedeutsamkeit guter Verdienstmöglichkeiten unterstrichen (vgl. Abbildung 73). Aufgeschlüsselt nach dem Alter der Jugendlichen (vgl. Abbildung 74) steigt mit dessen Fortschreiten die Wichtigkeit guter Verdienstmöglichkeiten an, während das Gewicht eines guten Arbeitsumfeldes sowie Betriebsklimas eher abnimmt.

5 Implikationen für die Handwerksorganisation

Im Vergleich zur Mehrheit bisheriger Studien aus dem Bereich der vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk beschäftigt sich die vorliegende Arbeit mit der Frage, welche beruflichen Wege von den Jugendlichen nach dem Abbruch eingeschlagen werden und ob diese Jugendlichen aufgrund ihrer individuellen Erfahrungen als „verloren für das Handwerk“ gelten. Dabei separiert diese Arbeit nach im Handwerk verbleibenden Betriebs- oder Berufswechslern und aus dem Handwerk ausgeschiedenen Jugendlichen. Über letztere Gruppe liegen zwar deren Registrierungsdaten zum Lehrvertrag vor (administrative Daten aus der sog. Lehrlingsrolle wie z. B. Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit etc.), allerdings darüber hinaus keine Übergangsinformationen, wie sie bei den im Handwerk verbliebenen Jugendlichen über die erneute Registrierung mit dem nachfolgenden Ausbildungsverhältnis in der Lehrlingsrolle festgehalten werden. Für die verbliebenen Jugendlichen nutzt die vorliegende Untersuchung deshalb einerseits die administrativen Daten aus der Lehrlingsrolle, zur Verfügung gestellt durch die Handwerkskammer der Pfalz und somit für diesen Kammerbezirk ausgewertet. Andererseits wurden die nicht im Handwerk verbliebenen Jugendlichen aus dem Kammerbezirk der Handwerkskammer der Pfalz im Rahmen einer Umfrage angeschrieben, um auch deren beruflichen Verbleib nachzeichnen zu können.

Die erste zentrale Erkenntnis dieser Arbeit liegt in der Zusammensetzung von im Handwerk verbleibenden und aus dem Handwerk ausscheidenden Jugendlichen. Für den Kammerbezirk der Handwerkskammer der Pfalz ist diese Kombination mit einem Anteil von 20 % zu 80 % vorzufinden – d.h. die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen ist nach einer vorzeitigen Lösung nicht nur für den einzelnen Betrieb obsolet, sondern auch für das Gesamthandwerk zumindest für das Absolvieren einer Ausbildung unwiederbringlich. Die im Handwerk verbleibenden Jugendlichen teilen sich im Datensatz zu 75 % in Betriebswechsler (unter Beibehaltung des Ausbildungsberufs) und zu 25 % in Berufswechsler (mit gleichzeitigem Wechsel des Ausbildungsbetriebs) auf. Gründe für die Lösungen werden über die Lehrlingsrolle nur unzureichend erhoben, so dass darüber lediglich Vermutungen angestellt werden können. Die hohe Quote an Betriebswechslern legt aber nahe, dass die individuelle Ausbildungssituation, die sich aus den zusammenarbeitenden Personen, dem Arbeitsumfeld, den Arbeitsinhalten sowie der Ausbildungsqualität in den Betrieben zusammensetzt, von einem Großteil der Jugendlichen für nicht gut befunden wird und somit einen Wechsel des Ausbildungsbetriebs induziert. Grundsätzlich muss aber bereits an dieser Stelle angemerkt werden, dass die Erkenntnisse lediglich mit Daten der Handwerkskammer der Pfalz gewonnen wurden und somit für andere Kammerbezirke sowie das Gesamthandwerk validiert werden müssen. Zudem könnte die Handwerksorganisation eine verbesserte Datenbasis schaffen, wenn die Erhebung der Lösungsgründe über die Lehrlingsrolle differenzierter erfolgen würde.

Ist die Handwerksorganisation bei angespannten Ausbildungsverhältnissen mit dem Ziel der Verhinderung vorzeitiger Lösungen involviert, so sollte dem Geschlecht der betroffenen Auszubildenden besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden, da es das Lösungsverhalten determiniert. Analysen haben beispielsweise gezeigt, dass sich die Gruppen der weiblichen und männlichen Betriebswechsler nicht hinsichtlich deren Kooperationsbereitschaft unterscheiden: Beide Kohorten geben zu rund 35 % an, dass sie sich mit ihren damaligen Arbeitgebern in beiderseitigem Einvernehmen getrennt haben. Allerdings reagieren weibliche Azubis den Ergebnissen nach schneller, wenn es um die vorzeitige Lösung geht. Während männliche Betriebswechsler zu 12 % angeben, dass das Ausbildungsverhältnis während der Probezeit zur Lösung kam, zeigt sich dies in der Gruppe der weiblichen Auszubildenden mit 24 %. Weibliche Jugendliche, die das Handwerk nach der Lösung verlassen, zeichnen sich weiterhin durch eine schnelle Umsetzung ihrer Entscheidung aus: Bei vielen dauert der Zeitraum von den ersten Überlegungen bis zur Beendigung der Ausbildung weniger als

einen Monat. Somit gilt es, vor allem bei Problemen im Rahmen der beruflichen Erstausbildung, die mit weiblichen Jugendlichen auftreten, erstens, rasch vorzugehen und zweitens, Problemlösungen einzusetzen, die ihre Wirkung schnell entfalten.

Nicht nur das Geschlecht, auch die Schulbildung der Jugendlichen hat sich als ein prägendes Merkmal für das Lösungsverhalten herausgestellt. Bei den Berufswechslern zeigte sich z. B., dass Realschüler stärker durch eigeninitiierte Lösungen hervortreten, als Jugendliche mit Hauptschulabschluss. Des Weiteren lösen Realschüler häufiger schnell, d.h. noch während der Probezeit, als dies die Vergleichsgruppe der Hauptschüler tut. In der Gruppe der das Handwerk verlassenden Jugendlichen hat sich durch die Umfrage herausgestellt, dass der Schulabschluss mit der Rückkehrabsicht in Verbindung steht.

Über die Daten der Lehrlingsrolle hinaus konnten mittels der Umfrage gezielte Informationen über die Sicht der Jugendlichen auf das Handwerk und mögliche Rückkehrgedanken gewonnen werden. Analysen zeigten, dass 34 % der Befragten sich vorstellen können, trotz der stattgefundenen Lösung und dem Verlassen des Handwerks erneut eine Beschäftigung in diesem Wirtschaftszweig aufzunehmen. 20,7 % der Jugendlichen gelten als unentschlossen. Insbesondere bei diesen beiden Gruppen könnten Maßnahmen von Handwerkskammern oder Verbänden, die Betriebe bei der Fachkräftegewinnung unterstützen möchten, ansetzen und fruchten.

Auch das Alter spielt im Lösungsgeschehen der Jugendlichen, die das Handwerk verlassen, eine Rolle. Analysen verdeutlichten, dass insbesondere Jugendliche im Alter zwischen 19 und 20 Jahren schnelle Lösungen in weniger als einem Monat erleben. Insofern wäre es für Institutionen ratsam, das Alter der betroffenen Azubis zu erheben, wenn sie Kenntnis von der Problemsituation erlangen, so dass die Maßnahmen an dieser kurzen Interventionsphase ausgerichtet werden können. Die Gruppe der bis 18 Jahre alten Umfrageteilnehmer tritt beispielsweise eher mit längeren Umsetzungszeiträumen von Lösungen auf.

Bzgl. der Befragten lag die Vermutung nahe, dass vor allem Jugendliche mit den Bewertungen „unzufrieden“ bzw. „sehr unzufrieden“ mit der aktuellen Tätigkeit gegenüber Alternativen offen sind und sich eine Rückkehr ins Handwerk vorstellen können. Die Auswertung zeigte allerdings, dass dies nicht pauschal angenommen werden kann. Innerhalb der Antwortalternativen „unzufrieden“ und „sehr unzufrieden“ dominieren zwar die rückkehrbereiten Jugendlichen. Jedoch stammen mehr als 50 % der Gruppe der rückkehrbereiten Jugendlichen aus aktuellen Tätigkeiten, in denen sie zufrieden oder sogar sehr zufrieden sind. Für die Handwerksorganisation bedeutet dies: Rückgewinnungsmaßnahmen können auch bei Jugendlichen fruchten, die sich in ihrem aktuellen beruflichen Umfeld außerhalb des Handwerks wohl fühlen. Doch wie können Jugendliche charakterisiert werden, die sich eine Rückkehr ins Handwerk vorstellen können? Sie sind stärker männlich dominiert, weisen hinsichtlich des Schulabschlusses eher Haupt- bzw. Realschule auf und sind hinsichtlich ihres Alters als jung einzustufen. Voraussetzung für sie ist, dass der Betrieb bzw. das Arbeitsumfeld sowie der Chef und die Kollegen zu ihnen passen. Weiterhin sprechen sie sich mit zunehmendem Alter stark für gute Verdienstmöglichkeiten als Bedingung für ihre Rückkehr aus. Diese Informationen zu den gewünschten Arbeitgeber- und Jobcharakteristika sind nicht nur für die Handwerksorganisation relevant, sondern sollten jedem einzelnen Betrieb als Richtschnur dienen, wenn es um die Gewinnung und Bindung der Mitarbeiter geht.

Literaturverzeichnis

Acemoglu, Daron / Pischke, Jörn-Steffen (1999): Beyond Becker. Training in Imperfect Labour Markets, in: The Economic Journal, 109 (453), S. 112-142.

Bohlinger, Sandra (2002): Vorzeitige Vertragslösungen. Forschungsstand. Forschungsdefizite und neue Forschungsfelder, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 98 (3), S. 405-420.

Bohlinger, Sandra (2003): Ausbildungsabbruch im Handwerk. Strukturen vorzeitiger Vertragslösungen nach dem ersten Ausbildungsjahr. Bielefeld: Bertelsmann.

Bühler-Niederberger, Doris / König, Alexandra (2006): Geschlechtsspezifische Unterschiede des Konfliktverhaltens von Auszubildenden im Handwerk. Im Auftrag des Westdeutschen Handwerkskammertags, mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und des Landes NRW, Wuppertal 2006.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2017.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2018.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017): Duale Berufsausbildung sichtbar gemacht, URL: https://www.bmbf.de/pub/Duale_Berufsausbildung_sichtbar_gemacht_Broschuere.pdf 02.03.2019, 16:27 Uhr.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2018): Berufsbildungsbericht 2018, Bonn 2018.

Cable, Daniel / Judge, Timothy (1996): Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry, in: Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67 (3), S. 294-311.

EMNID (2001): Befragung von Abbrechern, Ausbildern und Berufskollegleh rern zum Thema Ausbildungsabbruch. Im Auftrag des Westdeutschen Handwerkskammertags, Bielefeld 2001.

Ernst, Viktoria / Spevacek, Gert (2012): Verbleib von Auszubildenden nach vorzeitiger Vertragslösung. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2012, Hannover 2012.

Forsa (2015): Das Bild des deutschen Handwerks bei Jugendlichen 2015. Erste Trendanalyse zur zweiten Kampagnenstaffel.

Greilinger, Andrea (2013): Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen im Handwerk, München: Ludwig-Fröhler-Institut.

Greinert, Wolf-Dietrich (1995): Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland: Struktur und Funktion, Stuttgart 1995.

Hucker, Tobias (2014): Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik zur Ausbildungsbeteiligung, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bielefeld 2014, S. 191-198.

Jansen, Anika / Pfeifer, Harald / Schönfeld, Gudrun / Wenzelmann, Felix (2015): Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert - Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/2013, in: BIBB-Report, 1 (2015), S. 1-15.

Krüger, Heinz-Hermann (2004): Zur Datenlage vollzeitschulischer Berufsausbildung, in: Baethge, M. u. a. (Hrsg.): Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen nationalen Bildungsbericht - Berufliche Bildung und Weiterbildung / Lebenslanges Lernen, Berlin, S. 141-164.

Mischler, Till (2014): Abbruch oder Neuorientierung? Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43 (1), S. 44-48.

Pfeifer, Harald / Dionisius, Regina / Schönfeld, Gudrun / Walden, Günter / Wenzelmann, Felix (2009): Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung, URL: https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_21203.pdf, 05.03.2019, 10:10 Uhr.

Schmid, Evi (2010): Kritisches Lebensereignis „Lehrvertragsauflösung“. Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher, Bern 2010.

Schöngen, Klaus (2003): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 5/2003, S. 35-39.

Stamm, Margrit (2012): Zur Rolle des Betriebs beim Ausbildungsabbruch, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 108 (1), S. 18-27.

Statistisches Bundesamt (2015): Handwerkszählung 2015. Handwerksunternehmen, tätige Personen und Umsatz nach Gewerbegruppen, URL: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UntenehmenHandwerk/Handwerk/Tabellen/HandwerksunternehmenlnsgesamtAlle.html, 05.03.2019, 11:07 Uhr.

Uhly, Alexandra (2004): Die Zukunftsfähigkeit technischer Berufe im dualen System. Empirische Analysen auf der Basis der Berufsbildungsstatistik. Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/sdi-05-05.pdf, 02.02.2019, 16:20 Uhr.

Uhly, Alexandra (2013): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen - einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion, URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bwp-2013-h6-04f.pdf, 02.03.2019, 09:11 Uhr.

Uhly, Alexandra (2014): Zu Problemen der Berechnung einer Abbruchquote für die duale Berufsausbildung. Alternative Kalkulationen auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Diskussionspapier des BIBB, Bonn 2014.

Uhly, Alexandra (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik, in: Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 157.

Weiß, Reinhold (1982): Ausbildungsabbruch im Handwerk. Ursachen und Einflussfaktoren bei der vorzeitigen Lösung von Berufsausbildungsverträgen, Reihe A, Berufsbildung im Handwerk, Köln 1982.

Wenzelmann, Felix / Lemmermann, Heike (2012): Betriebliche Kosten von Vertragslösungen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (5), S.4-5.

Wolf, Harald (2016): Exit statt Voice: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in der dualen Berufsausbildung, Göttingen 2016.

Wolf, Maximilian (2012): Mitarbeitergewinnung im Handwerk, München 2012.

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2016): Daten und Fakten zum Handwerk für das Jahr 2016 - Betriebszahlen - Berufliche Bildung - Beschäftigte und Umsatze, URL: https:/www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/wirtschaft/statistik/kennzahlen/Kennzahlen_2016/Flyer-2016-Tabelle-Veroeffentlichung.pdf, 01.03.2019, 20:10 Uhr.

Anhang

Anhang 1: Fragebogen zur Datenerhebung unter den Jugendlichen ohne Verbleib im Handwerk

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Handwerkskammer der Pfalz

Kaiserslautern, im Juli 2018

Befragung zur Auflösung Ihres Ausbildungsvertrags im Handwerk

Sehr geehrte(r) ehemalige(r) Auszubildende(r),

ein großes Anliegen der **Handwerkskammer der Pfalz** ist, die Ausbildungsqualität der Handwerksbetriebe zu überwachen und zu verbessern. Betriebe sowie Auszubildende sollen im Verlauf der Ausbildung optimal unterstützt werden – auch, falls Probleme auftreten.

Sie haben eine Ausbildung in einem Handwerksbetrieb begonnen, diese jedoch im Jahr 2015, 2016 bzw. 2017 nicht fortgeführt beziehungsweise fortführen können. Was waren die Gründe für die Auflösung Ihres Ausbildungsvertrages? Hätte die Handwerkskammer auch Sie in Ihrer damaligen Situation unterstützen können?

Die Handwerkskammer der Pfalz hat das **Ludwig-Fröhler-Institut** beauftragt, Sie anzuschreiben und genau zu diesem Thema zu befragen. Wir sind auf Ihre Mithilfe angewiesen! Denn durch Ihre Teilnahme an der Umfrage kann die **Ausbildungssituation im Handwerk analysiert** und stetig **verbessert** werden – ein wichtiger Schritt für nachfolgende Azubi-Generationen!

Nehmen Sie sich daher bitte ca. 10 Minuten Zeit, um den beiliegenden Fragebogen zu beantworten. Um ein möglichst gutes Bild von der Gesamtsituation zu bekommen, ist es wichtig, dass alle ehemaligen Auszubildenden antworten. Deshalb möchten wir Sie ausdrücklich bitten, den Fragebogen **spätestens bis zum 10.08.2018 auszufüllen** und im Rückkuvert an das Ludwig-Fröhler-Institut zurückzusenden. Alternativ können Sie die Umfrage auch bequem über Ihr Smartphone ausfüllen – dazu einfach den QR-Code scannen und dass Login-Passwort verwenden!

Die Nutzung Ihrer Daten aus dem Fragebogen erfolgt nur zum Zwecke dieser Umfrage und streng vertraulich. Die Ergebnisse der Umfrage werden ausschließlich anonym veröffentlicht, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Teilnehmer der Umfrage möglich sind.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit und beste Grüße

Rita Petry
Geschäftsbereichsleiterin Berufsbildung

Passwort: Lehrlingsnummer

Bankverbindung: Kreissparkasse Kaiserslautern, IBAN: DE30 5405 0220 0000 0666 13, BIC: MALADE51KLK

Anleitung zum Ausfüllen

1. **Sollte es bei Ihnen mehrfach zu einer Auflösung Ihres Ausbildungsvertrages gekommen sein, bitte beachten Sie: Der Fragebogen bezieht sich immer nur auf Ihre zuletzt erlebte Auflösung!**
2. Auch unvollständig ausgefüllte Fragebögen sind für unsere Arbeit von großer Bedeutung. Falls Sie die eine oder andere Frage nicht beantworten können, so überspringen Sie diese einfach.
3. Bitte füllen Sie die 2 Seiten des Fragebogens nacheinander von Seite 1 bis Seite 2 aus.
4. Bitte unterschreiben Sie auf der letzten Seite die Einwilligungserklärung zum Datenschutz und schicken diese zusammen mit dem Fragebogen an uns zurück. Die Teilnahme an der Umfrage ist nur in Verbindung mit Ihrer Einwilligung möglich.

1. Fragen zu Ihrem damaligen Ausbildungsberuf

1.1 Bitte nennen Sie den Beruf, bei dem es zur Auflösung Ihres Ausbildungsvertrags kam: _____

1.2 Warum haben Sie sich für den oben genannten Beruf entschieden? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Interesse / Wunschberuf
- ☐ Beruf durch ein Praktikum kennengelernt
- ☐ Beruf durch eine Berufsorientierungsmaßnahme meiner Schule kennengelernt
- ☐ gute Verdienstmöglichkeiten in der Ausbildung
- ☐ gute Verdienstmöglichkeiten nach der Ausbildung
- ☐ langfristig gute Erfolgsaussichten durch den Beruf
- ☐ Andere (Eltern, Lehrer,…) haben mir dazu geraten
- ☐ keine Alternativen gefunden
- ☐ Sonstiges (bitte angeben)_____

2. Fragen zu Ihrem damaligen Ausbildungsbetrieb, bei dem es zur Auflösung Ihres Ausbildungsvertrag kam

2.1 Warum haben Sie sich für Ihren damaligen Ausbildungsbetrieb entschieden? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Wunschbetrieb
- ☐ Betrieb durch ein Praktikum kennengelernt
- ☐ Betrieb durch eine Berufsorientierungsmaßnahme meiner Schule kennengelernt
- ☐ gute Verdienstmöglichkeiten in der Ausbildung
- ☐ gute Verdienstmöglichkeiten nach der Ausbildung
- ☐ guter Ruf des Betriebs
- ☐ Nähe des Betriebs zum Wohnort
- ☐ Betrieb bietet gute Karrierechancen
- ☐ Größe (klein/mittel/groß) des Betriebs war ansprechend
- ☐ Andere (Eltern, Lehrer,…) haben mir dazu geraten
- ☐ keine Alternativen gefunden
- ☐ Sonstiges (bitte angeben)_____

2.2 Wie lange dauerte die kritische Phase von den ersten Überlegungen bis zur Auflösung Ihres Ausbildungsvertrags?

- ☐ weniger als 2 Wochen
- ☐ zwischen 2 Wochen und weniger als 1 Monat
- ☐ zwischen 1 und weniger als 2 Monaten
- ☐ zwischen 2 und weniger als 3 Monaten
- ☐ zwischen 3 und weniger als 6 Monaten
- ☐ 6 Monate und mehr
- ☐ keine Angabe möglich

3. Fragen zu den Gründen für die Auflösung Ihres Ausbildungsvertrags und Möglichkeiten zur Verhinderung

3.1 Warum kam es zur Auflösung Ihres Ausbildungsvertrags? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Beruf passte nicht zu mir
- ☐ Betrieb / Arbeitsumfeld passten nicht zu mir
- ☐ schlechte Ausbildungsleistung des Betriebs
- ☐ meine schlechte Arbeitsleistung / fehlende Verlässlichkeit
- ☐ persönliche Probleme mit dem Chef / Kollegen
- ☐ Überforderung / Probleme im Betrieb
- ☐ Überforderung / Probleme in der Berufsschule
- ☐ familiäre / private Probleme
- ☐ gesundheitliche Probleme
- ☐ Sonstiges (bitte angeben)_____

3.2 Was hätte die Auflösung Ihres Ausbildungsvertrags verhindern können? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Auflösung war nicht zu verhindern
- ☐ Gespräche mit dem Chef / Kollegen / Lehrern / Eltern /...
- ☐ Unterstützung durch Ausbildungsberatung der Handwerkskammer
- ☐ Erhöhung der Ausbildungsqualität durch den Betrieb
- ☐ Nachhilfe in der Schule / dem Betrieb
- ☐ mehr Lob / Anerkennung durch den Betrieb
- ☐ mehr Aufmerksamkeit / Verständnis vom Betrieb
- ☐ mehr eigene Disziplin / Anstrengung / Motivation
- ☐ Sonstiges (bitte angeben)_____

4. Fragen zu Ihrer aktuellen beruflichen / schulischen Situation

4.1 Welcher Tätigkeit gehen Sie aktuell nach? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Ausbildung im selben Ausbildungsberuf wie unter 1.1 angegeben
- ☐ Ausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf wie unter 1.1 angegeben
- ☐ Besuch einer Schule
- ☐ Besuch einer Universität / Fachhochschule
- ☐ arbeitssuchend
- ☐ Besuch einer Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit
- ☐ Anstellung als Facharbeiter(-in) mit erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung
- ☐ Anstellung als Hilfsarbeiter(-in) ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- ☐ Elternzeit
- ☐ Hausfrau/-mann
- ☐ Sonstiges (bitte angeben)____________________

4.2 Wie zufrieden sind Sie mit der unter 4.1 genannten Tätigkeit?

- ☐ zehr zufrieden
- ☐ zufrieden
- ☐ weder zufrieden noch unzufrieden
- ☐ unzufrieden
- ☐ sehr unzufrieden
- ☐ keine Angabe möglich

5. Fragen zu Ihrer Haltung gegenüber dem Handwerk

5.1 Mit dem unter 1.1 genannten Ausbildungsberuf haben Sie einen Einblick in das Handwerk erhalten. Wie bewerten Sie das Image des Handwerks? (Mehrfachnennungen möglich)

Das Handwerk…

- ☐ … kann stolz sein auf das, was es leistet
- ☐ … bewahrt traditionelle Werte wie Pünktlichkeit / Sorgfalt
- ☐ … ist eigentlich ganz cool
- ☐ … geht mit modernster Technik um
- ☐ … ist ein attraktiver Arbeitgeber
- ☐ … bietet gute Bezahlung
- ☐ … ist zukunftsorientiert
- ☐ … hat engagierte und mitdenkende Mitarbeiter
- ☐ … ist menschlich und sozial eingestellt
- ☐ … ist modern
- ☐ … bietet sichere Arbeitsplätze
- ☐ … ist eine Branche mit gutem Ruf

5.2 Planen Sie für Ihren weiteren beruflichen Weg erneut eine Beschäftigung im Handwerk aufzunehmen?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ unentschlossen
- ☐ keine Angabe möglich

5.3 Was müsste erfüllt sein, damit Sie sich erneut für eine Beschäftigung im Handwerk entscheiden? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ gute Verdienstmöglichkeiten
- ☐ langfristige Aufstiegsmöglichkeiten
- ☐ Möglichkeit, sich selbständig zu machen
- ☐ Betrieb / Arbeitsumfeld muss zu mir passen
- ☐ Chef / Kollegen müssen zu mir passen
- ☐ Arbeitslosigkeit
- ☐ Nichts könnte mich zurück ins Handwerk bringen
- ☐ Sonstiges (bitte angeben)__________________

5.4 Wann könnten Sie sich erneut eine Beschäftigung im Handwerk vorstellen? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ nach Abschluss meiner Ausbildung
- ☐ nach Abschluss meiner Schule / meines Studiums
- ☐ vor / nach einer geplanten Weiterbildung (z.B. zum Techniker, Meister, etc.)
- ☐ vor / nach Eintritt privater Ereignisse (z.B. Familienplanung)
- ☐ an keiner Stelle meines geplanten Lebenslaufes
- ☐ Sonstiges (bitte angeben)__________________

VIELEN DANK FÜR DIE BEANTWORTUNG DER FRAGEN!

- -

Falls Sie Interesse haben:

Gere unterstützen wir Sie auf Ihrem Weg zurück ins Handwerk! Kommen Sie einfach per Mail an ausbildung@hwk-pfalz.de oder Tel.: 0631 3677139 auf uns zu.

Ihr Team Berufsbildung der Handwerkskammer der Pfalz

Einwilligungserklärung / Datenschutzrechtliche Hinweise

Befragung zur Auflösung Ihres Ausbildungsvertrags im Handwerk

Die mit dieser Befragung erhobenen personenbezogenen Daten werden zur Bearbeitung und Abwicklung einer statistischen Auswertung zur Auflösung der Ausbildungsverträge im Handwerk verarbeitet. Hierzu werden Ihre Angaben mit Daten verknüpft, die wir aufgrund gesetzlicher Vorschriften (§ 28 Abs. 1 i. V. der Anlage D Abschnitt III HwO) bereits im Rahmen Ihrer Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (Lehrlingsrolle) gespeichert haben. Die Verknüpfung und Auswertung erfolgt ausschließlich zum Zweck dieser Befragung und wird im Rahmen einer Auftragsdatenverarbeitung an das Ludwig-Fröhler-Institut, mit dem Ziel einer statistischen Aufbereitung und Auswertung der Ergebnisse, weitergeleitet. Eine Übermittlung an ein Drittland findet nicht statt und ist auch nicht geplant. Ihre personenbezogenen Daten werden sofort gelöscht, sobald sie für die Auswertung und anonymisierte Darstellung der Ergebnisse der Befragung nicht mehr erforderlich sind. Die Teilnahme und Angaben in der Befragung sind freiwillig.

Verantwortliche Stelle im Sinne der DSGVO ist die Handwerkskammer der Pfalz, Am Altenhof 15, 67655 Kaiserslautern; Telefon: 0631 3677-0; E-Mail: info@hwk-pfalz.de. Sie haben das Recht der Nutzung Ihrer Daten jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zu widersprechen. Der Widerruf ist zu richten an: Handwerkskammer der Pfalz, Am Altenhof 15, 67655 Kaiserslautern; Tel. 0631 3677-0. Zudem sind Sie berechtigt, Auskunft der bei uns über Sie gespeicherten Daten zu beantragen sowie bei Unrichtigkeit der Daten die Berichtigung, Einschränkung der Verarbeitung (Sperrung) oder bei unzulässiger Datenspeicherung die Löschung der Daten zu fordern. Sollten Sie Fragen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogener Daten haben, können Sie unseren Datenschutzbeauftragten kontaktieren. Datenschutzbeauftragter der Handwerkskammer der Pfalz, Am Altenhof 15, 67655 Kaiserslautern; datenschutz@hwk-pfalz.de. Ihnen steht des Weiteren ein Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde zu; Landesbeauftragter für Datenschutz und die Informationsfreiheit Rheinland-Pfalz.

Mit der Verarbeitung und Nutzung der in der Befragung erhobenen Daten durch die Handwerkskammer der Pfalz zum Zwecke einer Umfrage und statistischen Auswertung beim Ludwig-Fröhler-Institut erkläre ich mich hiermit einverstanden.

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift