

## **Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung – Erkenntnisse zu Berufs- und Betriebswechslern in- und außerhalb des Handwerks**

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 Kraftfahrzeugmechatikers 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 Betriebswechslern im Friseur- und mit 7,4 Monaten bei Berufswechslern 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 Übergangszeiten 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 drei Viertel 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 Befragten 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 zusammensetzt, 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.

Die vollständige Publikation „Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung – Erkenntnisse zu Berufs- und Betriebswechselln in- und außerhalb des Handwerks“ steht ab sofort unter <https://lfi-muenchen.de/wirtschaft/> kostenfrei zum Download zur Verfügung.

Kontakt: Ludwig-Fröhler-Institut  
Dr. Andrea Greilinger  
Max-Joseph-Str. 4  
80333 München  
T: +49 (0)89 - 51 55 60 - 84  
F: +49 (0)89 - 51 55 60 - 77  
E-Mail: greilinger@lfi-muenchen.de