



INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.
an der Universität Tübingen

**Bericht an das Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau
e.V. (AuGaLa)**

Lösungen von Ausbildungsverträgen im Garten- und Land- schaftsbau

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Tübingen

Tobias Brändle, Günther Klee, Tobias König, Martin Kroczek und Tobias Scheu

unter Mitarbeit von

Mona Frermann, Pascal Luitjens, Verena Lutz, Melanie Mahler, Miriam Morlock,
Cedric Mosters, Manuel Schick, Philipp Schirmer und Lisa Schmiedel

Tübingen, im Frühjahr 2018

Projektleitung und Ansprechpartner**Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.
an der Universität Tübingen (IAW)**

Dr. Tobias Brändle
Wissenschaftlicher Projektleiter
Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen
Telefon: 07071 9896-16
Telefax: 07071 9896-99
E-Mail: tobias.braendle@iaw.edu
Internet: www.iaw.edu

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	6
<i>Hintergrund und Ziel der Untersuchung</i>	6
<i>Stand der Forschung</i>	6
<i>Datenlage im Garten- und Landschaftsbau</i>	8
<i>Qualitative Erkenntnisse aus Fallstudien und Expertengesprächen</i>	8
<i>Quantitative Befragungen</i>	10
Betriebsbefragung	10
Online-Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern	11
<i>Handlungsempfehlungen</i>	13
Aufklärung und Unterstützung bei Schwierigkeiten während der Ausbildung	13
Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Betrieben fördern	13
In die Qualifikation der Auszubildenden investieren	14
Zusammenfassung.....	14
1 Einleitung	15
1.1 <i>Motivation</i>	15
1.2 <i>Ausmaß und Struktur der Vertragslösungen</i>	15
1.3 <i>Ursachenanalyse</i>	16
1.4 <i>Identifikation von Handlungsoptionen</i>	16
1.5 <i>Gliederung des Berichts</i>	17
2 Stand der Forschung	18
2.1 <i>Beschreibung des Datenstandes</i>	18
2.2 <i>Ausmaß der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverhältnissen</i>	19
2.3 <i>Verbleib nach dem Ausbildungsabbruch</i>	21
2.4 <i>Gründe für den Ausbildungsabbruch</i>	22
2.4.1 <i>Theoretische Überlegungen</i>	23
2.4.2 <i>Individuelle Gründe</i>	24
2.4.3 <i>Betriebliche und berufliche Gründe</i>	26
2.4.4 <i>Weitere Gründe: Schule und Region</i>	28
2.5 <i>Ergebnisse von Förderungen</i>	29
2.5.1 <i>Maßnahmen vor Ausbildungsbeginn</i>	29
2.5.2 <i>Maßnahmen während der Ausbildung</i>	29
3 Auflösung von Ausbildungsverhältnissen im Garten- und Landschaftsbau	31
3.1 <i>Entwicklung der Ausbildungszahlen und Betriebe</i>	31
3.1.1 <i>Entwicklung der Auszubildendenzahlen</i>	31
3.1.2 <i>Entwicklung der Betriebe und Anteil der auszubildenden Betriebe</i>	34
3.2 <i>Vorzeitige Vertragslösungen im Garten- und Landschaftsbau</i>	36
3.2.1 <i>Vertragslösungen im Garten- und Landschaftsbau</i>	36

3.2.2	Vertragslösungen in dem Ausbildungsberuf „Gärtner/-in“	38
3.2.3	Vertragslösungen im Vergleich zwischen Bundesländern	41
3.3	<i>Stichprobe der Ausbildungsabbrechenden und Betriebswechsler zur Befragung</i>	42
3.3.1	Alter bei Beginn und Ende der Ausbildung.....	43
3.3.2	Ausbildungsbeginn im Zeitverlauf und Geschlecht	44
3.3.3	Auswertung des Zeitpunktes des Ausbildungsabbruchs beziehungsweise Betriebswechsels	44
3.3.4	Weiteres Berufsleben der Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler.....	46
4	Fallstudien und Expertengespräche	47
4.1	<i>Methodik des qualitativen Forschungsteils</i>	47
4.1.1	Studiendesign, Durchführung und Methodik.....	47
4.1.2	Inhalte des Leitfadens	48
4.1.3	Auswertungsmethodik	50
4.1.4	Auswahl von Betriebsfallstudien und Durchführung	50
4.2	<i>Ergebnisse der Fallstudien und Expertengespräche</i>	51
4.2.1	Wirkungskette von Vertragsauflösungen im Garten- und Landschaftsbau	51
4.2.2	Individuelle Faktoren.....	52
4.2.3	Innerbetriebliche Ausbildungsorganisation	57
4.2.4	Verbesserungsvorschläge zur Vermeidung von Vertragsauflösungen.....	67
5	Quantitative Befragungen.....	79
5.1	<i>Schriftliche Befragung der Betriebe</i>	79
5.1.1	Struktur des Fragebogens	79
5.1.2	Pretest-Bericht und Durchführung der Befragung	81
5.1.3	Beschreibung der Betriebe.....	84
5.1.4	Mögliche Abbruchgründe.....	89
5.1.5	Zwischenfazit der Betriebsbefragung.....	105
5.2	<i>Online-Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern</i>	107
5.2.1	Struktur der Fragebögen	107
5.2.2	Durchführung der Befragung	109
5.2.3	Die Befragten	109
5.2.4	Beschreibung der Befragten.....	111
5.2.5	Mögliche Gründe für einen Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel.....	114
5.2.6	Multivariate Analysen	124
5.2.7	Zwischenfazit der Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern	130
6	Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen.....	133
6.1	<i>Zusammenfassung der Ergebnisse</i>	133
	Ergebnisse aus den Fallstudien	133
	Ergebnisse der Betriebsbefragung	135
	Ergebnisse der Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern	136
6.2	<i>Handlungsempfehlungen</i>	138
6.2.1	Aufklärung und Unterstützung bei Schwierigkeiten während der Ausbildung	138
6.2.2	Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Betrieben fördern	139
6.2.3	In die Qualifikation der Auszubildenden investieren.....	140
6.2.4	Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen.....	140

Literaturverzeichnis..... 142

A. Anhang 147

B. Anhang: Material 157

Das Wichtigste in Kürze

Hintergrund und Ziel der Untersuchung

Bedingt durch eine rückläufige Zahl an Schulabgängern, aber auch durch die erhöhte Studienneigung der jüngeren Jahrgänge entscheiden sich immer weniger junge Menschen für eine duale Berufsausbildung. Dies führt schon heute, ausgelöst durch die gute konjunkturelle Lage, mehr jedoch noch in Zukunft, zu einem Fachkräftemangel, also einem Unterangebot von Arbeitskräften mit beruflicher Qualifikation.

Vor diesem Hintergrund ist es sowohl für Betriebe als auch für die beteiligten Jugendlichen umso gravierender, wenn begonnene Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst werden. Umgangssprachlich wird dies als Ausbildungsabbruch bezeichnet. Hiervon ist der Garten- und Landschaftsbau mit einer Vertragslösungsquote von fast 30 % überdurchschnittlich stark betroffen. Ausbildungsabbrüche stellen nicht nur für die Betriebe eine große Herausforderung dar, sondern sie wirken sich auch für die betroffenen Jugendlichen negativ aus. Sie können deren Eintritt in das Erwerbsleben verzögern, Brüche in der Erwerbsbiographie erzeugen und zu Stigmatisierung als Ausbildungsabbrecher führen.

Das Ziel dieser Studie ist es, vertiefte Informationen über Ausbildungsabbrüche im Garten- und Landschaftsbau bereitzustellen, um Handlungsempfehlungen abzuleiten, die zur Erhöhung der Stabilität der Ausbildungsverhältnisse im Garten- und Landschaftsbau beitragen können. Hierzu gehört eine Ursachenanalyse, die die Ursachen von Vertragslösungen sowohl aus Sicht der Betriebe als auch der Auszubildenden erkundet. Abbruchgründe können sehr vielfältig sein und sind oft nur im Einzelfall zu erfassen. Neben persönlichen Kontexten spielen auch qualifikatorische Voraussetzungen, Charaktereigenschaften und Soft Skills sowie Schwierigkeiten bei der Berufswahl oder Konflikte im Betrieb oder in der Berufsschule eine Rolle. Die Studie verbindet, um diese Vielfältigkeit zu erforschen und nach Ursachen zu suchen, quantitative Analysen mit qualitativen Interviews mit dem Ziel, wirksame Gegenmaßnahmen zur Verhinderung von zukünftigen Ausbildungsabbrüchen zu identifizieren.

Stand der Forschung

Im engeren Sinne wird unter dem Abbruch einer Berufsausbildung der vorzeitige Übergang ohne Abschluss aus dem Zustand der beruflichen Ausbildung in andere Zustände (tatsächliche Ausbildungsabbrüche) verstanden. Wechseln Auszubildende hingegen nur den Beruf oder den Betrieb, so wird dies aus Sicht der Auszubildenden nicht als Ausbildungsabbruch verstanden. Für die betroffenen Betriebe ist diese Unterscheidung jedoch weniger relevant.

Aus den offiziellen Daten der Berufsbildungsstatistik geht hervor, dass die tatsächliche Abbruchquote aller Ausbildungsberufe im Jahr 2014 bei 16 % lag (Uhly, 2014b). Die Vertragslösungsquote unterscheidet sich jedoch stark zwischen Wirtschaftszweigen bzw. Berufen. Vertragslösungen können dabei vom Betrieb oder von den Auszubildenden ausgehen. Oftmals lässt sich aber nicht genau sagen, wer die Vertragslösung zu verantworten hat, beispielweise wenn Aufhebungsverträge abgeschlossen werden oder es zu Betriebsschließungen kommt.

Etwa 30 % aller Vertragslösungen finden noch im gleichen Jahr statt, in dem die Verträge abgeschlossen wurden. Frühere Ausbildungsabbrüche werden als unproblematischer angesehen, da den Auszubildenden weniger Zeit verloren geht und bei den Ausbildungsbetrieben weniger Kosten anfallen.

Ein Ausbildungsabbruch ist für die Jugendlichen oft nicht endgültig. Von allen Vertragslösungen sind nur etwa ein Viertel endgültige Abbrüche, knapp ein Fünftel durchläuft ein halbes Jahr nach Beendigung der ersten Ausbildung wieder eine „vollqualifizierende“ Ausbildung. Für die Betriebe stellt jedoch jede Vertragslösung einen Abbruch dar und in vielen Fällen kann die entstandene Lücke auch nicht wieder geschlossen werden. Piening et al. (2012) beobachten, dass etwa ein Drittel der Betriebe die Ausbildungsstelle nicht wieder neu besetzen kann.

Die Wirtschaftstheorie geht davon aus, dass Jugendliche bei ihrer Ausbildungsentscheidung das Verhältnis der Opportunitätskosten der Ausbildung sowie der sonstigen Kosten gegenüber den in der Zukunft erwarteten Ausbildungserträgen bewerten. Verschiebt sich dieses Verhältnis zu Ungunsten der Ausbildung, wird das Vertragsverhältnis gelöst. Natürlich sind Personen in der Realität eher selten reine Nutzenmaximierer. Bessey und Backes-Gellner (2008) stellen jedoch fest, dass das Verhältnis zwischen der Ausbildungsvergütung und den Löhnen für ungelernte Beschäftigte die Wahrscheinlichkeit negativ beeinflusst, in einer gegebenen Zeiteinheit das Ausbildungssystem zu verlassen. Rohrbach-Schmidt und Uhly (2015) zeigen darüber hinaus, dass eine günstige Ausbildungsmarktlage das Vertragslösungsrisiko eher erhöht.

Gründe für Ausbildungsabbrüche bzw. Vertragslösungen lassen sich prinzipiell in individuelle Gründe, betriebliche Gründe und sonstige Gründe unterteilen. Bei den individuellen Gründen spielt beispielsweise die Schulbildung eine große Rolle. Nach offiziellen Angaben beträgt die Lösungsquote bei Auszubildenden ohne Schulabschluss 37 %, bei denjenigen mit Hauptschulabschluss 32 %, bei Auszubildenden mit Studienberechtigung hingegen nur 13 % (Uhly, 2012). Einige Studien kommen auch zum Schluss, dass Frauen eine höhere Vertragslösungsquote verzeichnen (Beicht und Walden, 2013; Kropp et al., 2014), und dass Personen mit Migrationshintergrund oder jüngere Auszubildende ein höheres Vertragslösungsrisiko aufweisen (Rohrbach-Schmidt Uhly, 2015; Kropp et al., 2014; Mischler, 2014). Neben diesen sozio-demografischen Merkmalen sind es insbesondere subjektive Gründe, die eine Vertragslösung gut erklären können, beispielsweise falsche Berufsvorstellungen, potenzielle Verdienstmöglichkeiten, gesundheitliche oder psychische Probleme, oder finanzielle Schwierigkeiten. Viele Handwerksbetriebe sprechen dabei von einem Fehlverhalten der Jugendlichen und kritisieren eine „mangelnde Ausbildungsreife“ (Greilinger, 2013). Ob es allerdings zielführend ist, allein auf die Defizite bei den Jugendlichen zu verweisen, mag bezweifelt werden.

Zentral beim Thema vorzeitige Vertragslösung sind die Arbeitsbedingungen im Betrieb, die Ausbildungsqualität und die Kompetenzen der Ausbilder. Zusätzlich schaffen es daher gute Ausbildungsbetriebe verstärkt, gute Auszubildende anzuwerben, wodurch sich die Unterschiede zwischen den Betrieben noch vergrößern (Schöngen, 2003; Piening et al., 2012; Frey et al., 2012; Forsblom et al., 2014). Die Betriebsgröße wird dabei als statistisch leicht zu erfassendes Merkmal oft als wichtige Determinante der Abbruchquote gesehen, wobei die eigentlichen Erklärungsfaktoren oft tiefer liegen. Wolf (2016) nennt in diesem Zusammenhang Probleme mit kleinbetrieblichen „Patriarchaten“ und Chef-dominierten „kleinen Imperien“. Der schlechte Umgang mit betrieblichen Konflikten und organisatorischen Problemen wie ungünstigen Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen tun dann ihr Übriges (Schöngen, 2003). Immer häufiger spielen schulische Probleme eine Rolle. Überforderung in der Schule und Prüfungsangst scheinen insbesondere für später im Ausbildungsverlauf stattfindende Vertragslösungen relevant zu sein (Beicht und Walden, 2013).

Datenlage im Garten- und Landschaftsbau

Im Garten-, und Landschaftsbau gab es im Jahr 2015 je nach Quelle etwa 6.575 (AuGaLa) bis 8.835 (DAZUBI) Auszubildende. Insgesamt ist ein Rückgang der Auszubildendenzahlen zu verzeichnen, der im Gegensatz zu einem starken Zuwachs an Betrieben in den letzten Jahren steht. Die Zahl der Betriebe hat sich von 8.354 im Jahre 1994 auf 17.069 im Jahr 2016 erhöht, wobei davon im Jahr 1994 insgesamt 2.815 und im Jahr 2016 insgesamt 3.717 Mitgliedsbetriebe des GaLaBau-Verbands waren. Meistens handelt es sich bei den Betrieben um Kleinbetriebe mit maximal vier Mitarbeitern. Die Ausbildungsquote, also der Anteil der Betriebe, die mindestens einen Auszubildenden beschäftigten, liegt bei 29 %.

Jährlich brechen etwa 1.000 Auszubildende im Garten- und Landschaftsbau ihre Ausbildung ab. Dabei zeigt sich ein leichter Anstieg in den letzten Jahren. Offizielle Zahlen zu Vertragslösungen gibt es für den Ausbildungsberuf „Gärtner/-in“. Die Lösungsquote verzeichnet seit dem Jahr 2009 einen deutlichen Anstieg von etwa 22 % im Jahr 2009 auf fast 30 % in den Jahren 2013 bis 2015. Damit liegt dieser Beruf fünf Prozentpunkte über der durchschnittlichen Lösungsquote aller Ausbildungsberufe in Deutschland.

In einer eigenen Stichprobe der Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler, die Grundlage unserer Analysen ist, konnten Merkmale von Personen erhoben werden, die zwischen dem 1. Juli 2014 und dem 31. Oktober 2016 ihre erste Ausbildung im Garten-, und Landschaftsbau begonnen hatten und diese vorzeitig abbrachen oder den Ausbildungsbetrieb wechselten. Insgesamt 81 % beginnen die Ausbildung vor Vollendung des 24. Lebensjahres. Lediglich 13 % der Auszubildenden sind Frauen. Der Ausbildungsabbruch beziehungsweise der Wechsel des Ausbildungsbetriebes findet meist zu Beginn der Ausbildung und häufig zum Ende eines Kalenderjahres und vor allem zum Ende eines Ausbildungsjahres (um den Monat Juli) statt. Im Ausbildungsjahrgang 2014 beendeten 28 % aller Abbrecher ihre Ausbildung in der Probezeit und 59 % innerhalb des ersten Ausbildungsjahres. Von allen Ausbildungsabbrechern der Ausbildungsjahrgänge 2014 bis 2016 sind im April 2017 insgesamt 25 % wieder in einer Ausbildung, 26 % haben eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und 11 % sind geringfügig beschäftigt. Insgesamt 31 % sind weiterhin in Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus beschäftigt, weitere 21 % haben den Beruf Landschaftsgärtner.

Qualitative Erkenntnisse aus Fallstudien und Expertengesprächen

Neben quantitativen Befunden aus der wissenschaftlichen Literatur, Befragungen und Angaben aus offiziellen Statistiken sind auch Erkenntnisse aus dem direkten Kontakt mit betroffenen Jugendlichen und Betrieben sowie die Äußerungen von Experten in diesem komplexen Feld bedeutsam. Aus diesem Grund wurden zunächst Gespräche mit Expertinnen und Experten geführt, um das Themenfeld näher zu erkunden. In einem im zweiten Schritt wurden Fallstudien in fünf Betrieben anhand offener, leitfadengestützter Interviews durchgeführt. Die Fragen bezogen sich dabei zum einen auf die betriebliche Ebene, beispielsweise den Umgang mit dem Personal und die Kommunikation im Betrieb (Wolf, 2016). Zum anderen spielte die individuelle Ebene eine große Rolle, beispielsweise persönliche Merkmale der Auszubildenden, fehlende Artikulations- und Äußerungsmöglichkeiten während der Ausbildung oder Probleme in der Berufsschule. Hinzu kommen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die individuelle Lebenslage der Jugendlichen. Die aufgezeichneten Gespräche wurden transkribiert und aus dem Textmaterial wurden mittels induktiver Verfahren Kategorien gebildet. Die Fall-

studien wurden in fünf überwiegend großen Betrieben mit jeweils mehr als 50 Beschäftigten durchgeführt.

Die Auswertung der Interviews verdeutlicht, dass vorzeitige Vertragslösungen durch eine Vielzahl von Faktoren und wechselseitigen Beziehungen begünstigt werden. Bei den individuellen Faktoren spielen die persönlichen Hintergründe und das soziale Umfeld eine große Rolle. Die befragten Expertinnen und Experten nennen hier Fehlverhalten der Auszubildenden, aber auch fehlende Unterstützung durch das soziale Umfeld, insbesondere bei persönlichen Problemlagen (z. B. Drogen, Armut, Schicksalsschläge) als Abbruchgrund. Ausbilder sind hier in einer ungewöhnlichen Rolle gefordert:

*„[...] Ich hab[e] neulich mit einer Auszubildenden eine Wohnung gesucht, weil sie zuhause raus wollte. Also das hört ja nicht beim Baustellenalltag auf, es ist ja noch viel mehr“
(B3_Administration: 118 - 122).*

Falsche Vorstellungen und Erwartungen der Auszubildenden an das berufliche Spektrum spielen eine große Rolle. Besonders in großen Betrieben sind Aufträge unerwartet oft „echte“ Baustellen, und umfassen nicht nur Pflanzenpflege und Rasenmähen. Zudem drücken auch saisonal schwankende Arbeitszeiten und schlechtes Wetter häufig auf die Motivation. Die Betriebe wiederum beklagen die mangelhafte Einstellung der Auszubildenden, beispielsweise was die Pünktlichkeit angeht.

Schulische und formale Anforderungen der Ausbildung, beispielsweise das Führen des Ausbildungsheftes, wurden als zusätzliche Herausforderungen genannt. Eine Überforderung in Bezug auf den theoretischen Teil der Ausbildung (Pflanzennamen) sowie im Fach Mathematik ist insbesondere bei Hauptschulabsolventen feststellbar. Zusätzlich ist der Informationsaustausch zwischen Betrieb und Berufsschule oft so schlecht, dass man von den jeweiligen Problemen nichts mitbekommt.

Bei der innerbetrieblichen Ausbildungsorganisation, dem Betriebsklima und der „Rolle“ der Auszubildenden werden die Auszubildenden durch den großen Zeitdruck, der auf der Baustelle herrscht, schnell auf den „Boden der Tatsachen“ geholt. In den Arbeitskolonnen kommt den Vorarbeitern hierbei eine wichtige Rolle zu, da sie Ansprechpartner für die Auszubildenden sind. Problematisch wird es jedoch dann, wenn verschiedene Mentalitäten aufeinandertreffen und es zu keiner wertschätzenden Kommunikation mit den Auszubildenden kommt. Insbesondere wenn der Status der Auszubildenden im Arbeitsprozess nicht geklärt ist, kann es dazu führen, dass diese für manche Vorarbeitenden nur als „billige Hilfsarbeiter“ gelten, oder man könne auch an einen Vorarbeiter geraten, „der einen nur schaufeln lässt, halt Drecksarbeit machen lässt“. Positives Feedback auf der Baustelle und eine Wertschätzung der Auszubildenden kann nach Ansicht der Befragten das Betriebsklima hier nachhaltig verbessern. Zudem sollten Auszubildende auch einmal eigenverantwortlich an Projekten arbeiten können und ihnen sollte genügend Zeit zum Einüben der Tätigkeiten eingeräumt werden.

Bezüglich der Ausbildungsstrukturen unterscheiden sich große und kleine Betriebe voneinander. So findet in kleinen Betrieben eine intensivere Betreuung statt, da sich dort die Auszubildenden nicht „verstecken“ können. Andererseits werden Konflikte dort öfter nicht sachlich behandelt, sondern eher emotional. Auch würden Abhängigkeitsverhältnisse teils stärker betont.

Die untersuchten Betriebe hatten auch einige konkrete Verbesserungsvorschläge zur Vermeidung von Unzufriedenheit. Wichtig seien der direkte Kontakt und Gespräche mit Auszubildenden oder regelmäßige Gesprächsrunden mit dem Chef. Hierzu eignen sich auch die Nachbesprechung täglicher Arbeitsabläufe und Erfahrungen, um eine direkte Rückmeldung zu bekommen. Sinnvoll sei es auch, Leerzeiten wie etwa bei schlechtem Wetter für die Ausbildung zu nutzen. So hat ein Betrieb immer

etwas „an Material in petto“ (bspw. Pflanzenkunde, Führung des Berichthefts, ...). Alternativ eignen sich solche Phasen auch für Exkursionen.

Größtenteils einig waren sich die Betriebe auch darin, dass ein Praktikum als zwingende Voraussetzung für die Ausbildung gelten sollte. Zudem wird eine Einführungsphase befürwortet, die für einen Überblick über alle Tätigkeiten und zur Vermittlung grundlegender Werte genutzt werden kann, damit sich beide Seiten schnell darüber klarwerden, ob die Ausbildung weitergeführt werden soll. Für neue Auszubildende hat sich in einem Betrieb auch ein Mitarbeiterhandbuch zu Fragen der Organisation der Ausbildung und Struktur des Betriebs bewährt.

Etwas allgemeinere Verbesserungsvorschläge liegen in der Forderung nach einer besseren Verzahnung des theoretischen Unterrichts an der Berufsschule mit der Praxis der Arbeit im Betrieb, nach der Sensibilisierung der Ausbildungsbeteiligten für mögliche Probleme, nach der Stärkung des regelmäßigen Austausches zwischen Auszubildenden, Vorarbeitern und Ausbildern und nach einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten von Auszubildenden.

Quantitative Befragungen

Für eine systematische Aufarbeitung möglicher Abbruchgründe wurden zwei standardisierte Befragungen durchgeführt, zum einen eine schriftliche Befragung von Betrieben im Garten- und Landschaftsbau, die Auszubildende beschäftigen oder beschäftigt haben, zum anderen eine Online-Befragung aktueller Auszubildender, Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler. Der Fragenkatalog resultierte bei beiden Befragungen aus der wissenschaftlichen Literatur sowie aus berufsspezifischen Überlegungen, welche sich insbesondere auf die Expertengespräche und Fallstudien stützten. Beiden Befragungen gingen ein Pretest und davor umfangreiche Abstimmungen mit dem Auftraggeber und weiteren Experten voraus.

Betriebsbefragung

In der Betriebsbefragung wurden insgesamt 52 Fragen gestellt, zu allgemeinen Angaben zum Betrieb und zur Ausbildungssituation, zu Ausbildung und Ausbildungsabbruch und zu möglichen Gründen für vorzeitige Vertragslösungen, gegliedert nach persönlichen und schulischen Gründen, nach Konflikten im Betrieb und nach der Qualität und Gestaltung der Ausbildung. Der schriftliche Fragebogen wurde per Post versandt und ergab vom 8. bis 30. November 2017 einen Rücklauf von insgesamt 1.160 Betrieben. Die sehr hohe Rücklaufquote von 41 % ist nicht zuletzt der Tatsache zu verdanken, dass das Anschreiben und der Versand an die Betriebe durch das Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. (AuGaLa) erfolgte.

Die in der Umfrage erfassten Betriebe beschäftigen insgesamt fast 23.500 Personen, davon nahezu 3.300 Auszubildende. Geantwortet haben eher größere Betriebe mit durchschnittlich 14 Beschäftigten. Es gibt allerdings auch 280 Kleinbetriebe im Datensatz, sodass auch für diese Gruppe belastbare Aussagen getroffen werden können. In diesen Kleinbetrieben machen Auszubildende mit 46 % einen großen Anteil an den Beschäftigten aus. Fast alle Betriebe entlohnen ihre Auszubildende tariflich, 22 % sogar übertariflich.

Von den 1.160 befragten Betrieben waren 515 von einer oder mehreren vorzeitigen Vertragslösungen betroffen. Insgesamt gab es 754 Ausbildungsabbrüche. Unabhängig von der Betriebsgröße kam es in etwa 17 % der angefangenen Ausbildungen zu einer vorzeitigen Vertragslösung. Auflösungen

gehen hauptsächlich von den Auszubildenden aus (41 %), danach von den Betrieben selbst (33 %) oder einvernehmlich (24 %). Zu den meisten Vertragslösungen kommt es schon in der Probezeit (31 %), zu weiteren 32 % im ersten, aber immerhin zu fast 20 % noch im zweiten Ausbildungsjahr. Nur sehr wenige Auszubildende bestehen letztendlich ihre Abschlussprüfung nicht. Die Ausbildungsabbrüche führten in der Regel (zumindest vorübergehend) zu einem Fachkräftemangel: Nur jeder vierte Betrieb gab an, dass durch vorzeitige Vertragslösung vakant gewordene Stellen nachbesetzt werden konnten.

Es zeigt sich sowohl in der deskriptiven Analyse als auch in der multivariaten Regressionsanalyse, dass größere Betriebe öfters mindestens einen Ausbildungsabbruch aufweisen; es scheiden jedoch weniger häufig alle oder sehr viele Auszubildende dort vorzeitig aus. Besonders problematisch sind Ausbildungsabbrüche hingegen für kleine Betriebe, in denen ein oder zwei Ausbildungsabbrüche sowohl einen deutlichen Eingriff in die aktuelle Beschäftigtenstruktur bedeuten als auch für die nächsten Jahre akute Nachwuchssorgen auslösen. In der multivariaten Regressionsanalyse zeigt sich zudem, dass Ausbildungsabbrüche seltener oder weniger häufig werden, wenn der Anteil Auszubildender höher ist, es also mehr Auszubildende relativ zu den restlichen Beschäftigten gibt.

In den Betrieben mit (vielen) Ausbildungsabbrüchen werden die Auszubildenden oft schlechter eingeschätzt, was beispielsweise deren Erwartungen an den Beruf, deren Motivation oder ihre fachlichen Fähigkeiten angeht. Gesundheitliche Probleme spielen insgesamt eine auffallend große Rolle. Fast jeder dritte Betrieb gibt dies als mögliche Ursache für Ausbildungsabbrüche an. Für AuGaLa besonders interessant scheint zudem die Tatsache, dass in Betrieben mit Ausbildungsabbrüchen die Anforderungen der überbetrieblichen Ausbildung öfter als zu hoch angesehen werden. Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbildern oder anderen Mitarbeitern gibt es in den befragten Betrieben zwar häufig, sie scheinen jedoch per se kein Auslöser für Ausbildungsabbrüche zu sein.

Die Qualität der Ausbildung ist in allen befragten Betrieben hoch: So werden in allen Betrieben nur ganz selten ausbildungsfremde Tätigkeiten gefordert und fast alle Auszubildenden haben ein Praktikum vor der Ausbildung absolviert. Dies kann sowohl als gute als auch als schlechte Nachricht der Analyse aufgefasst werden: aus Sicht der Betriebe ist die Ausbildungsqualität keine treibende Ursache von Ausbildungsabbrüchen. Wo sich hingegen insbesondere in der multivariaten Regressionsanalyse einige Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Ausbildungsabbrüchen ergeben, ist die Gestaltung der Ausbildung, insbesondere in Bezug auf die Ausbilder. Dort wo die Last der Ausbildung auf mehrere Schultern verteilt wird und diese Schultern entsprechend geschult sind, gibt es weniger Ausbildungsabbrüche.

Online-Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern

Für die Personenbefragung wurden Auszubildende, Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler mit Ausbildungsbeginn in den Jahren 2014 bis 2016 kontaktiert. Die befragten Auszubildenden und ehemaligen Auszubildenden wurden gebeten, einen Online-Fragebogen auszufüllen, wobei die Auszubildenden über ihr Online-Berichtsheft kontaktiert wurden, die Betriebswechsler und Ausbildungsabbrecher dagegen postalisch mit Hilfe von Adressdaten der Bundesagentur für Arbeit. Die Fragebögen umfassen je nach Gruppe 92 beziehungsweise 94 Fragen. Die Schwerpunkte des Fragebogens liegen in der Erfassung der Merkmale der befragten Personen und ihres Ausbildungsbetriebes, aber vor allem in der Darstellung von Merkmalen der Ausbildungsqualität.

Die Feldphase des Fragebogens lief von Februar bis März 2018, angeschrieben wurden 4.631 Auszubildende im Online-Berichtszeitpunkt und 1.650 Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler. Insgesamt nahmen 365 Personen an der Online-Befragung vollständig teil. Davon waren zum Befragungszeitpunkt 256 Auszubildende, 65 Ausbildungsabbrecher und 44 Betriebswechsler. Der Ausbildungsabbruch beziehungsweise der Wechsel des Ausbildungsbetriebes fand bei den befragten Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern erwartungsgemäß frühzeitig statt, bei 67 % im ersten Ausbildungsjahr, bei 26 % noch während der Probezeit.

Die meisten der befragten Personen sind männlich (83 %), im Schnitt 22 Jahre alt, 92 % sind in Deutschland geboren und 62 % wohnen noch bei den Eltern. Die Analysen zeigen zunächst, dass sozio-demografische Merkmale den Abbruch einer Ausbildung oder den Wechsel eines Ausbildungsbetriebes schlecht erklären. Zwar scheinen männliche Befragte weniger häufig ihre Ausbildung abbrechen und den Betrieb zu wechseln als weibliche, jedoch haben zentrale Persönlichkeitsmerkmale (*Big Five*) oder Unternehmertum in der Familie keinen Einfluss auf die Ausbildungsabbruch- oder Betriebswechselneigung.

Die Ausbildungsbetriebe der befragten Personen sind eher kleinere Betriebe als diejenigen, die an der Betriebsbefragung teilgenommen haben, und stellen somit eine gute Ergänzung dar. Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler sind seltener in großen und sehr großen Betrieben zu finden. Personen in Arbeitsumgebungen, in denen es zu Arbeitsunfällen kommt, brechen ihre Ausbildung häufiger ab, beziehungsweise wechseln dort häufiger den Ausbildungsbetrieb. Die Auftragsituation der Betriebe kann Abbruch und Wechsel begünstigen, beispielsweise bei überwiegend privaten Auftraggebern oder in der Arbeit an Freizeitanlagen. Bei der Ausbildungsentscheidung weisen die deskriptiven Ergebnisse zunächst auf einen Einfluss eines Praktikums oder einer Aushilfstätigkeit vor Beginn der Ausbildung hin, dieser verliert seinen Erklärungswert jedoch größtenteils in der multivariaten Regressionsanalyse, wenn zudem berücksichtigt wird, ob Alternativen zur Berufswahl bekannt waren.

Die Qualität der Ausbildung konnte vor allem durch einen Index aus dem Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität (IBAQ, Velten und Schnitzler, 2012) gemessen werden. Der Index ist nicht nur statistisch hoch signifikant, sondern weist, abgesehen vom Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns, auch den numerisch größten Einfluss auf die Neigung auf, den Betrieb zu wechseln oder die Ausbildung abzubrechen. Andere Werte zur Messung der betrieblichen Ausbildungsqualität, insbesondere auch der Index der *12 Kriterien für gute Ausbildung* haben dagegen keinen relevanten Einfluss auf die Neigung zu Abbruch oder Wechsel, wenn der IBAQ-Index in das Schätzmodell einbezogen wird. Neben der Ausbildungsqualität spielen Konflikte im Betrieb und die Qualität der schulischen Ausbildung nur eine untergeordnete Rolle.

Handlungsempfehlungen

Aus den Erkenntnissen über die Ursachen von vorzeitigen Vertragslösungen im Garten- und Landschaftsbau können Handlungsempfehlungen an unterschiedliche Akteure (Betriebe, Kammern, Verbände sowie die Bildungs- und Wirtschaftspolitik) weitergeben werden. Hierzu wurden die Ergebnisse aller Untersuchungsmodule systematisch miteinander verknüpft.

Aufklärung und Unterstützung bei Schwierigkeiten während der Ausbildung

Viele Ausbildungsabbrüche ließen sich vermeiden, wenn die Auszubildenden keine falschen Vorstellungen und Erwartungen über den Beruf hätten. Deshalb sollte man im Vorfeld der Ausbildung besser über das Berufsbild aufklären. Ein häufiger Abbruchgrund scheint der Gesundheitszustand zu sein. Viele Auszubildende sind den körperlichen Anforderungen der Ausbildung nicht gewachsen. Es bedarf konkreter Maßnahmen, um physische und psychische Beschwerden der Auszubildenden anzugehen. Helfen können dabei Erfahrungs- und Probezeiträume, in denen Auszubildende die Möglichkeit erhalten, sich in aller Ruhe mit den Tätigkeiten des Landschaftsgärtners und den spezifischen Anforderungen der Tätigkeit auf Baustellen vertraut zu machen und diese einzuüben.

Besonders relevante Aspekte bei den individuellen Gründen für Ausbildungsabbrüche sind fehlende Soft-Skills (Pünktlichkeit, Motivation und Selbstantrieb). Diese Fähigkeiten werden anscheinend nicht genügend im Elternhaus vermittelt. Insbesondere bei Auszubildenden, die noch zuhause wohnen, wäre es möglich, dass Gespräche zwischen dem Betrieb und Eltern geführt werden, um zu erklären, welche Anforderungen der Betrieb an die Jugendlichen in diesem Bereich stellt. Außerhalb des Elternhauses ist es auch vermehrt die Aufgabe der Betriebe, ihre Auszubildenden bei persönlichen Problemen zu unterstützen. Dies kann durch professionelle Hilfe erfolgen, letztlich müssen aber auch die Ausbilder und Chefs bereit sein, sich für ihre Auszubildenden stärker einzusetzen.

Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Betrieben fördern

Sind Auszubildende mit der theoretischen Ausbildung überfordert, müssen die Betriebe diese Probleme erkennen und den Auszubildenden Unterstützung anbieten. In den Fallstudien werden hierzu einige Beispiele geschildert. In Betrieben, in denen bislang wenig Unterstützung geleistet wird, werden Probleme in vielen Fällen erst zu spät kommuniziert und es kann keine Lösung zur Vermeidung eines Abbruchs gefunden werden. Daher bedarf es sowohl einer Verbesserung der Abläufe und einer Stärkung der problembezogenen Kommunikationskompetenz zwischen Auszubildenden, Betrieben und Berufsschule als auch einer Verbesserung der wechselseitigen Kommunikation.

Wenn das Curriculum der Berufsschule nicht die Anforderungen jedes einzelnen Betriebs erfüllt, muss innerhalb der Betriebe eine stärkere theoretische Ausbildung der Auszubildenden stattfinden. Daher schlagen wir den Berufsschulen bzw. dem Verband die Erstellung gemeinsamer Lehrunterlagen für Ausbilder im Betrieb vor. Damit könnten notwendige theoretische Kenntnisse problembezogen von den Ausbildern unterrichtet werden.

In die Qualifikation der Auszubildenden investieren

Es kann sinnvoll sein, die Last der Ausbildung auf mehrere Schultern zu verteilen und insbesondere jüngere Mitarbeiter früh in die Ausbildung mit einzubinden und dafür zu schulen. Kleinere Betriebe sollten dabei unterstützt werden, die Zahl ihrer Ausbilder zu erhöhen.

Der Mangel an didaktischen und pädagogischen Qualifikationen der Ausbilder (und auch bei Vorarbeitenden) muss durch Weiterbildungsangebote abgebaut werden. Zur Verbesserung der Kommunikationsprozesse im Betrieb sollten Auszubildende feste betriebliche oder außerbetriebliche Ansprechpartner bei Problemen haben.

Zusammenfassung

Erfolgreich auszubilden ist heutzutage mit erheblich mehr Aufwand verbunden als früher, da sich nicht mehr die Betriebe ihre Auszubildenden aussuchen können, sondern dies inzwischen umgekehrt ist. Für die Sicherung der Fachkräftebasis im Garten- und Landschaftsbau ist aber dennoch Engagement auf beiden Seiten gefragt: sowohl bei den Ausbildungsbetrieben als auch bei den Auszubildenden. Voraussetzung dafür ist eine qualitativ hochwertige und motivierende Ausbildung in noch engerer Abstimmung mit den Berufsschulen, damit es den Betrieben gelingen kann, die Motivation, das fachliche Können und die Leistung der Auszubildenden zu fördern. Nur wenn die Betriebe die Ausbildung als integralen Bestandteil der Sicherung ihrer Zukunftsfähigkeit betrachten und diese engagiert angehen, können sie im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen und ihre personelle Basis auch künftig sichern. Dazu muss die Ausbildung zur „Chefsache“ werden, sowohl in Bezug auf die eingesetzten Ressourcen als auch auf das eingesetzte Personal.

1 Einleitung

1.1 Motivation

Das System der dualen beruflichen Ausbildung in Deutschland gilt angesichts der hierzulande vergleichsweise guten Arbeitsmarktentwicklung bei jungen Erwachsenen international als Erfolgsmodell. Immer wieder wird aber auch auf Probleme des deutschen Ausbildungssystems hingewiesen. Dazu gehört das Problem der Ausbildungsabbrüche. Bei einer vorzeitigen Beendigung der Ausbildung verlieren die Auszubildenden Zeit, da der Übergang in einen anderen Ausbildungsberuf oder in einen anderen Betrieb häufig nicht nahtlos möglich ist. Außerdem verschiebt sich der Eintritt in das Erwerbsleben nach hinten und es entstehen Brüche in der Erwerbsbiographie, die sich im weiteren Leben negativ auswirken können. Scheiden die Jugendlichen gänzlich aus dem Ausbildungssystem aus, so bleiben sie dauerhaft unzureichend qualifiziert und sind im weiteren Verlauf ihres Lebens stark von Arbeitslosigkeit bedroht. Den Betrieben entgehen bei einem Ausbildungsabbruch die Erträge ihrer Ausbildungsbemühungen und sie verlieren künftige Fachkräfte.

Zentrale Maße für die Bedeutung des Ausbildungsabbruchs sind die Vertragslösungsquote und die Abbruchquote. Eine Vertragslösung bedeutet nicht zwangsläufig den Abbruch der Ausbildung im Ausbildungsberuf, da darunter auch Betriebswechsel mit Fortführung des Ausbildungsganges fallen. Nach Ergebnissen von Boockmann et al. (2014) auf Basis der „Übergangsstudie 2011“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) enden 14,3 % aller Ausbildungen in Deutschland mit dem Wechsel des Ausbildungsberufs oder dem gänzlichen Ausscheiden aus der beruflichen Ausbildung. Im ersten Jahr werden 7,8 % der Ausbildungen auf diese Weise beendet. Weitere Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass sich zwei Jahre nach dem Abbruch der Ausbildung nur knapp die Hälfte der Abbrecher in einer neuen Berufsausbildung befindet. Nach den Daten der Berufsbildungsstatistik ist der Garten- und Landschaftsbau überdurchschnittlich stark von Vertragslösungen betroffen; im Jahr 2014 betrug die Vertragslösungsquote in der Definition des BIBB im Ausbildungsberuf Gärtner/in (alle Fachrichtungen) 28,3 %.

Die Ursachen des Ausbildungsabbruchs sind vielfältig. Unter den persönlichen Kontexten sind die qualifikatorischen Voraussetzungen zu nennen, aber auch Charaktereigenschaften und Soft Skills wie z.B. fehlendes Selbstvertrauen oder mangelnde Konfliktfähigkeit. Ebenso können Schwierigkeiten bei der Berufswahlentscheidung dazu führen, dass Ausbildungsberufe gewählt werden, die nicht den Wünschen und Fähigkeiten der Jugendlichen entsprechen. Dazu können Konflikte und fehlende Unterstützung im Ausbildungsbetrieb oder in der Berufsschule führen.

1.2 Ausmaß und Struktur der Vertragslösungen

Das erste Ziel der Studie ist es, umfassende Informationen über den Ausbildungsabbruch im Garten- und Landschaftsbau bereitzustellen, die als Grundlage für zielgerichtetes Handeln zur Erhöhung der Stabilität der Ausbildungsverhältnisse im Garten- und Landschaftsbau dienen sollen. Dazu werden zum einen differenzierte statistische Informationen geliefert. Erfasst werden soll nicht nur die Häufigkeit von Vertragslösungen in unterschiedlichen Bereichen und zu unterschiedlichen Zeitpunkten, sondern es geht auch um den individuellen und betrieblichen Kontext, in dem Ausbildungsabbrüche sich ereignen. Bei den individuellen Kontexten ist beispielsweise an die schulische Vorbildung der Auszubildenden oder die soziale Stellung des Elternhauses zu denken, im betrieblichen Kontext spie-

len Betriebsgröße und die Organisation der Ausbildung (wer ist Ausbilder, werden bestimmte Ausbildungsinhalte überbetrieblich z.B. von Bildungsträgern übernommen usw.) eine Rolle.

Ferner soll auch der Folgezustand nach dem Abbruch in den Blick genommen werden. Im Vordergrund steht dabei das Konzept der Vertragslösung, um Vergleichbarkeit mit der amtlichen Statistik sowie den Berechnungen des BIBB (beispielsweise Vertragslösungsquoten) zu gewährleisten. Durch die Erhebung des Folgezustands, also ob die betreffenden Personen beispielsweise in einen anderen Ausbildungsbetrieb gewechselt sind, können aber auch Aussagen zum (endgültigen) Abbruch der Ausbildung im Ausbildungsberuf getroffen werden.

Der betrachtete Ausbildungsberuf ist in der Regel Gärtner oder Gärtnerin in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau; falls bestimmte Angaben nur in anderer Gliederung bereitstehen, wird gegebenenfalls hiervon abgewichen.

1.3 Ursachenanalyse

Das zweite Ziel besteht darin, die Ursachen von Vertragslösungen zu erkunden. Dieser Gegenstand wird sowohl aus Sicht der Betriebe als auch aus Sicht der Auszubildenden analysiert, um die unterschiedlichen Wahrnehmungen einzubeziehen. Ferner sind Expertengespräche in Betrieben, mit Verbänden, Kammern, Ausbildungsberatern und anderen Akteuren hervorzuheben.

Als wichtige Ursachen des Ausbildungsabbruchs werden in der Literatur unter anderem falsche Berufswahlentscheidungen, Konflikte im Ausbildungsbetrieb und die Überforderung durch die Anforderungen des Arbeitsalltags bzw. mangelnde Ausbildungsreife identifiziert. Diese Problemlagen sind häufig komplex, sodass zur Ermittlung der Ursachen insbesondere qualitative Tiefeninterviews in Betracht kommen. Zugleich lassen sich aber anhand standardisierter Daten Zusammenhänge zwischen Risikofaktoren und dem Ausbildungsabbruch aufzeigen. Entscheidend ist die Verbindung qualitativer und quantitativer Evidenz: nicht-standardisierte Tiefeninterviews helfen bei der Interpretation statistischer Befunde, umgekehrt erlauben es die statistischen Auswertungen, qualitativ ermittelte Zusammenhänge zu verallgemeinern.

Ein weiterer wichtiger Gegenstand ist die Wirkung präventiver Instrumente zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen, beispielsweise eine bessere Berufsorientierung, vorbereitende Praktika, Elemente der assistierten Ausbildung, Konfliktmanagement oder gezielte Weiterbildung von Ausbildern. Auch die Organisation der Ausbildung (gibt es einen betrieblichen Ausbildungsplan, finden regelmäßige Ausbildungsgespräche statt usw.) spielt bei der Wirkung auf den Ausbildungsabbruch eine Rolle.

1.4 Identifikation von Handlungsoptionen

Im Anschluss an die Darstellung des Problemfelds und die Ursachenanalyse werden die erzielten Aussagen zu Handlungsempfehlungen verdichtet. Ziel ist es, wirksame Gegenmaßnahmen zur Verhinderung von zukünftigen Ausbildungsabbrüchen zu identifizieren und Vorschläge zur Umsetzung zu erarbeiten. Die Handlungsoptionen richten sich an unterschiedliche Akteure: an die Betriebe, an Kammern und Verbände sowie an die Bildungs- und Wirtschaftspolitik. Bei der Erarbeitung von Handlungsempfehlung war die Einbeziehung von Experten wichtig. Größter Wert wird auch auf die Anwendbarkeit im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus gelegt. Die primären Adressaten des Berichts sind das Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. (AuGaLa) sowie der Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (BGL).

1.5 Gliederung des Berichts

Der weitere Bericht gliedert sich wie folgt: In Kapitel 2 wird der Stand der Forschung dargestellt. Hierbei werden vor allem die Besonderheiten des Garten- und Landschaftsbaus berücksichtigt und zugleich die Übertragbarkeit der bisherigen Befunde zur vorzeitigen Vertragslösung geprüft werden. Kapitel 3 stellt die bisherige Situation im Garten- und Landschaftsbau bezüglich Ausbildungsintensität und vorzeitige Vertragslösungen dar. Neben quantitativen Beschreibungen aus Sekundärdaten wird auch eine Strukturanalyse von Ausbildungsabbrechenden und Betriebswechselnden auf Basis von BA-Daten durchgeführt. Das Vorgehen und die Ergebnisse der qualitativen Forschungselemente sind in Kapitel 4 dargestellt. In Kapitel 5 wird die Herangehensweise bei den quantitativen Befragungen aufgezeigt. Hierbei wird auf die Fragebogenentwicklung eingegangen, die erhobenen Datensätze beschrieben und eine Ursachenanalyse betrieben, welche Zusammenhänge zwischen möglichen Gründen und vorzeitigen Vertragslösungen bestehen. Im Anschluss werden in Kapitel 6 eine Zusammenfassung der Ergebnisse sowie Handlungsempfehlungen zur Reduzierung der vorzeitigen Vertragslösungsquote dargestellt.

2 Stand der Forschung

Zum Thema (Ausbildungs-)Vertragslösungen bzw. Ausbildungsabbrüche liegt mittlerweile eine Reihe von wissenschaftlichen Studien vor.¹ In einem vorbereitenden ersten Schritt wird eine Bestandsaufnahme dieser Literatur vorgenommen. Dies soll zum einen die Grundlage für die Erarbeitung der Befragungsinstrumente für die folgenden Projektschritte schaffen. Zum anderen hat dies zum Ziel, Aspekte zu identifizieren, die vor allem für Ausbildungsabbrüche speziell im Garten- und Landschaftsbau von Interesse sind.

Dieser Literaturüberblick beschränkt sich auf das Thema Abbrüche von beruflichen Ausbildungen. Abbrüche schulischer oder tertiärer Ausbildungen bzw. Studiengänge sind hierbei explizit nicht berücksichtigt. Mit Ausbildungsabbruch wird im breiten Sinne die Lösung von Ausbildungsverträgen verstanden. Dies schließt den Abbruch einer Berufsausbildung bei einem bestimmten Betrieb oder Bildungsträger, der anschließend in eine Ausbildung in einem anderen Beruf oder sogar die Fortsetzung der Ausbildung im gleichen Beruf bei einem anderen Betrieb oder Bildungsträger mit ein (sogenannte Berufs- oder Betriebswechsel). Im engeren Sinne ist der Abbruch einer Berufsausbildung verstanden, also der vorzeitige Übergang ohne Abschluss aus dem Zustand der beruflichen Ausbildung in andere Zustände (tatsächliche Ausbildungsabbrüche). Dies können zum Beispiel Arbeitslosigkeit, Erwerbstätigkeit, Fortsetzung der schulischen Ausbildung, eine Familienphase oder andere sein. Dabei spielt es zunächst keine Rolle, von welcher Partei der Ausbildungsabbruch ausgelöst wurde, sei es der ausbildende Betrieb oder der bzw. die Auszubildende. Eine ausführliche Darstellung zur Größen- und Begriffsabgrenzung findet sich in Uhly (2016: 12ff.).

2.1 Beschreibung des Datenstandes

Neben reinen statistischen Auswertungen, die einen Überblick über die Ausmaße von Ausbildungsabbrüchen, beispielsweise in verschiedenen Berufe geben, existiert eine Vielzahl von wissenschaftlichen Studien, die Daten zum Thema Ausbildungsabbrüche auswerten. Insbesondere stehen hier die Gründe für den Ausbildungsabbruch im Vordergrund. Die wichtigsten Ergebnisse dieser empirischen Studien werden im Folgenden zusammengefasst.

Wie in vielen Bereichen der empirischen Wirtschaftsforschung ist die Aussagekraft von wissenschaftlichen Studien durch die bearbeitete Datenbasis stark beeinflusst. Hierbei kann zwischen administrativen Daten und Befragungsdaten unterschieden werden. Administrative Daten enthalten meistens präzisere Informationen, große Fallzahlen und sind repräsentativ. Sie sind jedoch oft eingeschränkt in ihrer Aussage über spezifische Gründe von Ausbildungsabbrüchen oder die Anschlussperspektive der betroffenen jungen Erwachsenen. Die indikatorengestützte Berufsbildungsberichterstattung nutzt hauptsächlich die Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2012).² Die Daten enthalten unter anderem Angaben

1 Weitere Zusammenfassungen der Literatur finden sich in Boockmann et al. (2014), Rohrbach-Schmidt und Uhly (2015), Schuster (2016) sowie Uhly (2016).

2 Diese Totalerhebung im Bereich der dualen Berufsausbildung wird durch das Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) ausgewertet und teilweise für Nutzer zur Verfügung gestellt (Uhly, 2014a). Die Berufsbildungsstatistik ist jedoch nur eingeschränkt für Verlaufsanalysen nutzbar und kann Berufs- und Betriebswechsler nicht eindeutig identifizieren.

über die Lösung von Ausbildungsverträgen und bilden die Grundlage für eine Reihe von Studien (beispielsweise Dietrich und Fritsche, 2014; Huth, 2000; Uhly, 2012; Uhly et al., 2011; Rohrbach-Schmidt und Uhly, 2015). Die Erkenntnisse auf Grundlage der Berufsbildungsstatistik werden durch Studien ergänzt, die speziell für das Thema Ausbildungsabbruch erhoben wurden, beispielsweise die BIBB-Vertragslöserstudie von 2002.³ Darüber hinaus wurden auf regionaler Ebene eine Reihe weiterer spezifischer Erhebungen zum Thema Ausbildungsabbruch durchgeführt (beispielsweise Emnid, 2001 oder Piening et al., 2009). Nachteile dieser Studien sind der hohe Aufwand, weswegen sie nicht kontinuierlich erhoben werden, sowie Selektivität der Stichprobe und geringe Fallzahlen. Eine Ausnahme bildet die BIBB-Übergangsstudie, die 2006 und 2011 erhoben wurde. Die Studie enthält Verlaufsdaten von 5.333 Personen zwischen 18 und 24 Jahren (vgl. Beicht und Walden, 2013; Boockmann et al., 2014). Als Erhebung bei Betrieben steht das BIBB-Qualifizierungspanel zur Verfügung (vgl. Christ, 2013), die „BIBB-Erhebung über Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung“ (Wenzelmann und Lemmermann, 2012). Daneben lässt sich der Ausbildungsabbruch auch in Haushaltspanels wie dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP), administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit (SIAB) oder in bestimmten Wellen des IAB-Betriebspanels beobachten.

2.2 Ausmaß der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverhältnissen

Eine erste quantitative Einschätzung zum Ausmaß von Ausbildungsabbruch ermöglicht die Berechnung des Anteils gelöster Ausbildungsverträge an allen neuen Ausbildungsverträgen, die Vertragslösungsquote. Hierbei werden Berufs- und Betriebswechsel jedoch mitgezählt. Nach Berechnungen der Berufsbildungsstatistik liegt diese zwischen 20 % bis 25 % in den Jahren 1993 bis 2012 (BIBB, 2014: 167; Uhly, 2014b: 168).⁴ Im Jahr 2014 betrug die Vertragslösungsquote in der Definition des BIBB im Ausbildungsberuf Gärtner/in (alle Fachrichtungen) 28,3 %. Durch die unterschiedlichen Definitionen von Vertragslösung und Ausbildungsabbruch liegt die tatsächliche Abbruchquote niedriger. Vergleicht man die Größe der Erstabsolventenkohorte mit der Größe der korrespondierenden Anfängerkohorte,⁵ so resultiert eine Quote, die deutlich geringer ausfällt als die Lösungsquote, nämlich in der Höhe von 16 % (Uhly, 2014b).⁶

Die vorzeitige Lösung des Vertrags kann als Kündigung sowohl von dem oder der Auszubildenden als auch vom Ausbildungsbetrieb ausgehen; dabei ist zu berücksichtigen, dass die Möglichkeiten zur betriebsseitigen Kündigung nach der Probezeit gegenüber normalen Beschäftigungsverhältnissen stark beschränkt sind (siehe Infobox 1). Neben einer Kündigung kann die Vertragslösung auch durch einen Aufhebungsvertrag zustande kommen. Schließlich können auch Betriebsschließungen vorzeitige Vertragslösungen auslösen.

3 Sie stellt eine Befragung von 2.323 jungen Menschen dar, deren Ausbildungsvertrag im Ausbildungsjahr 2001/2002 gelöst wurde (vgl. Schöngen, 2003). Die Daten der Studie stehen auch für Sekundärnutzungen zur Verfügung (beispielsweise Bessey und Backes-Gellner, 2008).

4 Für die Schweiz kommen Stalder und Schmid (2012) trotz einiger institutioneller Unterschiede in der Berufsausbildung ebenfalls auf eine Quote von ca. 25 %.

5 Dies basiert auf einer ähnlichen Berechnungsweise, wie sie das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) für die Berechnung der Studienabbruchquote verwendet.

6 Für die Schweiz gelten ähnliche Quoten von ca. 25 % aufgelöster Ausbildungsverträge sowie ca. 10 % nicht bestandener Abschlussprüfungen (Negrini et al., 2015).

Infobox 1: Rechtliche Regelungen zur vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverhältnissen

Der Berufsausbildungsvertrag ist in § 10 Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt, in dem der Gesetzgeber die Mindestangaben vorschreibt.

§ 22 BBiG enthält die Bedingungen für eine Kündigung:

(1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,⁷

2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.

Die Probezeit dauert bis zu vier Monaten.

Die Möglichkeit eines Aufhebungsvertrags zwischen Auszubildendem und ausbildendem Betrieb besteht jederzeit.

Im Fall einer Insolvenz kann der Insolvenzverwalter gemäß § 113 der Insolvenzordnung (InsO) Auszubildende mit drei Monaten Frist kündigen, wenn der Betrieb gänzlich stillgelegt und die Geschäftstätigkeit vollständig eingestellt wird. Eine Insolvenz geht unter Umständen mit dem Verlust der Eignung des Betriebs als Ausbildungsstätte nach § 27 BBiG einher.

Neben der Art der Vertragslösung, ist also der Zeitpunkt entscheidend darüber, wie schwerwiegend ein Ausbildungsabbruch ist. In den Daten der Berufsbildungsstatistik lassen sich diese Formen der Vertragslösung allerdings nicht differenzieren. Laut Schöngen (2003) fanden im Ausbildungsjahr 2001 29 % der Vertragslösungen bereits in der Probezeit statt, weitere 32 % noch im ersten Ausbildungsjahr (im zweiten Ausbildungsjahr 26 %, danach noch 9 %). Entsprechende Ergebnisse finden sich bei Uhly (2012) auf Basis der Berufsbildungsstatistik 2010/2011 oder bei Piening et al. (2012).⁸ Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch im Garten- und Landschaftsbau. Im Jahr 2009 fanden 30 % aller Vertragslösungen in demselben Jahr statt, in dem die Verträge abgeschlossen wurden. Je früher der Ausbildungsabbruch stattfindet, desto unproblematischer sind die Konsequenzen. Auszubildende verbringen weniger Zeit in einem Berufsabschnitt, der für sie keine Qualifikation hervorbringt und können sich früher neuem zuwenden. Die Betriebe und Kammern haben weniger Aufwendungen in die Auszubildenden investiert. Eine Vertragslösung in der Probezeit ist von daher als eher unproblematisch zu sehen, da die Probezeit ja genau dafür da ist, unpassende Berufsverhältnisse unbürokratisch und kostenarm aufzulösen. Wydra-Somaggio (2017) finden, dass frühere Vertragslösungen, v.a. im ersten Lehrjahr, eher zu einem Berufs-/Betriebswechsel führen, als spätere Lösungen, die eher in einem Abbruch des dualen Bildungswegs enden. Sollte das Matching aus Betrieb und/oder Beruf und Auszubildendem nicht passen, empfiehlt es sich, dass der Vertrag früh im Ausbildungsverlauf gelöst wird.

⁷ Bei der Prüfung des wichtigen Grundes muss der besondere Charakter des Ausbildungsverhältnisses berücksichtigt werden. Insgesamt liegen damit die Hürden für eine Kündigung durch den Arbeitgeber deutlich höher als bei Beschäftigungsverhältnissen.

⁸ Eine ähnliche zeitliche Struktur von Ausbildungsabbrüchen findet sich auch in anderen europäischen Ländern, vgl. Frey et al. (2012).

Die Struktur von Ausbildungsabbrüchen ist sehr heterogen. Als wichtigstes Unterscheidungsmerkmal gilt der gewählte Beruf. Aus dem Berufsbildungsbericht 2012 (BIBB, 2012) geht hervor, dass insbesondere Gastronomieberufe, Gebäudereiniger und Berufe in der Lebensmittelbranche von Vertragslösungen betroffen sind.⁹ Am anderen Ende des Spektrums stehen Verwaltungsberufe oder qualifizierte Tätigkeiten in der Fertigung.¹⁰ Der Zeitpunkt des Ausbildungsabbruchs kann auch vom Ausbildungsberuf abhängig sein. Piening et al. (2012) finden, dass in Körperpflegeberufen (bei Friseurinnen und Frisuren) im dritten Ausbildungsjahr noch einmal viele Vertragslösungen stattfinden (30 %); das gleiche gilt für die Gastronomie (etwa 20 %). So gilt es insbesondere späte Vertragslösungen in Berufen mit ohnehin schon hohen Vertragslösungsquoten zu vermeiden. Bestimmte Ausbildungsberufe werden auch vermehrt außerbetrieblich ausgebildet. Hierbei ist das Vertragslösungsrisiko laut Beicht und Walden (2013) höher.¹¹

Neben dem Beruf, bzw. in Anlehnung an den Beruf, unterscheiden sich die Vertragslösungsquoten auch in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen und Regionen. Bezogen auf Ausbildungsbetriebe zeigt Christ (2013), dass Dienstleistungsbetriebe mit 17,35 % überdurchschnittlich und Ausbildungsbetriebe im öffentlichen Dienst mit 10,3 % unterdurchschnittlich betroffen sind. Im Verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil mit 11,9 % ebenso etwas niedriger als im Durchschnitt.¹² Betriebe in neuen Bundesländern sind etwas häufiger mit Vertragslösungen konfrontiert als in den alten Bundesländern (17,8 % gegenüber 14 %; BIBB, 2012).

Alle verfügbaren Studien zeigen, dass Ausbildungsverhältnisse in kleinen Betrieben häufiger gelöst werden als in Großbetrieben. Beispielsweise zeigen die Ergebnisse von Schöngen (2003), dass 73 % aller Vertragslösungen in kleinen Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten entstanden. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich in Piening et al. (2012). Im Garten- und Landschaftsbau scheint dies ein besonderes Problem darstellen, da 68 % der Betriebe in dieser Branche maximal 4 Mitarbeiter haben (IW Consult, 2012).

2.3 Verbleib nach dem Ausbildungsabbruch

Als Bewertungsmaßstab, wie problematisch eine Vertragslösung für alle Beteiligten, aber insbesondere für die Jugendlichen ist, gilt der Verbleib nach dem Ausbildungsabbruch. Etwas mehr als ein Viertel der in der BIBB-Übergangsstudie befragten Personen brechen ihre Ausbildung mit Aussicht auf tatsächliche oder mögliche Ausbildungsalternativen ab (Beicht und Walden, 2013). Knapp ein Fünftel der Personen, die eine Berufsausbildung ohne Abschluss beendet haben, durchläuft ein halbes Jahr nach Beendigung der ersten Ausbildung wieder eine „vollqualifizierenden“ Ausbildung. Zwei Jahre nach der Ausbildungsbeendigung sind fast die Hälfte der Jugendlichen wieder in einem Ausbil-

9 Nach der Berufsbildungsstatistik waren die fünf Berufe mit den höchsten Lösungsquoten im Jahr 2010 Restaurantfachmann/-fachfrau (47,6 %), Koch/Köchin (46,3 %), Servicekraft für Schutz und Sicherheit (45,9 %), Fachkraft im Gastgewerbe (42,1 %) und Gerüstbauer/-in (41,3 %).

10 Die Berufe mit den geringsten Lösungsquoten waren Verwaltungsfachangestellte (3,4 %), Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice (4,9 %), Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik (5,1 %), Fluggerätmechaniker/-in (5,4 %) und Forstwirt/-in (5,5 %).

¹¹ Ähnliche Ergebnisse verzeichnen Stalder und Schmid (2006) für die Schweiz.

¹² Auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels wird untersucht, wie häufig in einem Betrieb eine Vertragslösung stattfindet. Im Ausbildungsjahr 2010/2011 fand in 14,6 % der Betriebe mindestens eine Vertragslösung statt.

dungsgang (34 % duale Berufsausbildung, 10 % schulische Ausbildung oder Beamtenlaufbahn, 3 % Studium).

Dieses Verhältnis entspricht auch den Auswertungen in der Studie von Schöngen (2003). Demnach mündeten 50 % der jungen Erwachsenen die im Jahr 2001 von einer Vertragslösung betroffen waren, nach Ablauf von maximal einem Jahr, erneut in eine betriebliche Ausbildung. Weitere 14 % strebten zwar den Abschluss einer Ausbildung an, waren aber zum Befragungszeitpunkt noch ohne Ausbildungsvertrag (Berufswechler). Vergleichbare Zahlen sind in Ernst und Spevacek (2012) und Piening et al. (2012) zu finden. Von den Personen, die einen Wechsel in eine neue Ausbildung geschafft haben, blieben 59 % im gleichen Beruf (Betriebswechsler, vgl. Uhly, 2013). Obwohl die Berufsbildungsstatistik endgültige Abbrüche und Wechsel nicht eindeutig voneinander differenzieren kann, errechnet das BIBB (2012: 119), dass 6 % der begonnenen Ausbildungsverträge, die im Jahr 2010 geschlossen wurden, eine nicht erfolgreich absolvierte duale Berufsausbildung vorausging, sodass sie einen Vertragswechsel darstellten.

Der Anteil „echter Ausbildungsabbrüche“, also solcher, in denen die jungen Erwachsenen in Folge ihrer Vertragslösung keine weitere Berufsqualifizierung aufnehmen, ist also sehr viel geringer als die oben genannten 20-25 %.

Aus betrieblicher Sicht muss dies jedoch differenziert betrachtet werden. Für den Betrieb stellt jede Vertragslösung auch einen Abbruch dar, egal ob die Auszubildenden ihre Ausbildung im gleichen Beruf fortführen oder nicht. In vielen Fällen kann die Lücke im Betrieb nicht wieder geschlossen werden.¹³ Nur ein kleiner Teil der Betriebe kann durch Ausbildungsabbruch frei gewordene Stellen schnell wieder besetzen. Rohrbach-Schmidt und Uhly (2015) sprechen von 24 %.

2.4 Gründe für den Ausbildungsabbruch

Die Ursachenanalyse fokussiert einerseits auf Defizite der Bewerber, andererseits werden in der neueren Literatur auch Problemfelder in den Ausbildungsbetrieben angesprochen. In vielen Fällen darf der Initiator der vorzeitigen Vertragslösung nicht allein für diese verantwortlich gemacht werden; vielmehr müssen berufliche, betriebliche und persönliche Problematiken gemeinsam betrachtet werden.

Wenn man die Gründe für eine Vertragslösung untersuchen möchte, so ist an erster Stelle zu unterscheiden, von wem die Vertragslösung ausging. Nach den Ergebnissen von Schöngen (2003) hatten in 57 % der Fälle die Auszubildenden die Vertragslösung selbst initiiert. In 32 % der Fälle ging die Vertragslösung vom Betrieb, in 11 % der Fälle gleichermaßen von beiden Seiten aus. 2001 waren 12 % der Ausbildungslosungen betriebsbedingt, also begründet durch den Konkurs des Betriebs oder die Schließung, beziehungsweise die Verlagerung von Betriebsstätten (Schöngen, 2003).

Für die folgenden Befunde gilt es zu beachten, dass diese in der Regel Korrelationen anzeigen, aber nicht kausal interpretiert werden können. Dass sich Ausbildungsabbrüche in bestimmten Ausbildungsberufen häufen, kann zum einen mit den speziellen Anforderungen und Chancen in diesem Beruf zu tun haben. Es kann aber zum anderen auch dadurch bedingt sein, dass Jugendliche, die unklare Vorstellungen von ihrer beruflichen Tätigkeit haben, diese Ausbildungsberufe vermehrt wählen,

¹³ Piening et al. (2012) finden, dass ein Drittel der Betriebe die Ausbildungsstelle nicht wieder neu besetzen.

sodass die eigentliche Ursache des Ausbildungsabbruchs den Bedingungen während der Ausbildung vorgelagert ist.

Multivariate Verfahren, die möglichst auch unbeobachtete Unterschiede zwischen den Jugendlichen berücksichtigen können, sind erforderlich, um diese Wirkungskanäle empirisch zu trennen. Solche Methoden werden beispielsweise in Beicht und Walden (2013), Rohrbach-Schmidt und Uhly (2015) und Boockmann et al. (2014) verwendet. Selbst wenn kausale Zusammenhänge zwischen den genannten individuellen oder betrieblichen Voraussetzungen und dem Ausbildungsabbruch unterstellt werden können, bleibt der genaue Mechanismus ungeklärt bzw. es könnte alternative Hypothesen darüber geben, warum beispielsweise in kleineren Betrieben höhere Vertragslösungsquoten zu beobachten sind.

2.4.1 Theoretische Überlegungen

Die Gründe, die zu Vertragslösungen führen, können sehr vielschichtig sein und oft spielen mehrere Aspekte eine Rolle (vgl. Baumeler et al., 2012). Um dies zu verstehen, hilft das grundlegende ökonomische Modell des Bildungserwerbs von Becker (1962). Sein Ansatz besagt, dass Bildungsentscheidungen aus Kosten-Nutzen-Erwägungen resultieren. Es wird nur dann eine Ausbildung aufgenommen oder weitergeführt, wenn der hierbei erzielte Nutzen (netto inklusive aller aufzubringenden Kosten) höher ist als der Nutzen, der sich bei den Handlungsalternativen (ungelernte Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, ggf. weitere Qualifizierung in Richtung Studium) realisieren würde. Die gleichen Erwägungen werden von den Betrieben durchgeführt: was nutzen mir Auszubildende (günstige Arbeitskraft, Sicherung zukünftiger Fachkräfte, ...) im Vergleich zu den Kosten, die aufgewendet werden müssen (Arbeitslohn, Arbeitszeit für Anleitung, ggf. Fehler, ...). Für die Ausbildungsentscheidung ist also das Verhältnis der Opportunitätskosten der Ausbildung sowie der sonstigen Kosten gegenüber den in der Zukunft anfallenden erwarteten Ausbildungserträgen maßgeblich. Übersteigt der Gegenwartswert der Ausbildungserträge die Kosten, wird die berufliche Ausbildung gewählt. Bei der Kosten-Nutzen-Entscheidung spielen auf beiden Seiten der Gleichung verschiedene Faktoren eine Rolle, welche die Ausbildungsfortführungsentscheidung determiniert.

Änderungen in den relevanten Größen können zu einer Revision der Ausbildungsentscheidung führen. Die Evidenz von finanziellen Erwägungen wird durch Studien untermauert. Beispielsweise finden Bessey und Backes-Gellner (2008), dass das Verhältnis zwischen der Ausbildungsvergütung und den Löhnen für ungelernete Beschäftigte die Wahrscheinlichkeit negativ beeinflusst, in einer gegebenen Zeiteinheit das Ausbildungssystem ganz zu verlassen. Nach den Ergebnissen von Bilginsoy (2003) für die Bauindustrie in den USA verstärkt sich der Ausbildungsabbruch in Jahren mit günstiger wirtschaftlicher Entwicklung und geringer Arbeitslosigkeit, was durch die besseren Möglichkeiten für eine Erwerbstätigkeit erklärt werden kann (siehe auch Brunello, 2008).

Für die Fortführung der Ausbildungsentscheidung ist es entscheidend, dass das erworbene Humankapital teilweise für den jeweiligen Ausbildungsgang, -beruf oder -betrieb spezifisch ist. Dadurch sollte sich die Auflösung von Ausbildungsverträgen über die Zeit verringern, weil das bisher erworbene Wissen bei einem Wechsel verloren gehen würde.¹⁴ Eine Vertragslösung ist deshalb nicht unbedingt

¹⁴ Da die Ausbildungsinhalte durch die Kammern festgelegt sind, ist nicht davon auszugehen, dass die in einer Ausbildung erworbenen Kenntnisse eine starke betriebsspezifische Komponente haben. Der Betriebswech-

als Scheitern, sondern als Re-Evaluation der Bildungsentscheidung zu betrachten (vgl. auch Stadler und Schmid, 2012; Stamm, 2012; Uhly, 2016: 17f.)

2.4.2 Individuelle Gründe

Dem Stand der Literatur nach zu urteilen, fokussieren sich viele Studien über Vertragslösungen auf die Jugendlichen, also deren Gründe für einen Ausbildungsabbruch sowie deren Verbleib nach der Vertragslösung (Bohlinger, 2002; Stalder und Schmid, 2006; Lamamra und Masdonati, 2009; Schmid, 2010). Hierbei wird einerseits eine Reihe von individuellen Eigenschaften mit der Wahrscheinlichkeit von Vertragslösungen aufgeführt. Diese Analysen basieren dann hauptsächlich auf administrativen Daten. Ein aktuelles Beispiel ist hierbei Rohrbach-Schmidt und Uhly (2015). Andererseits wird in tiefergehenden Analysen direkt nach den Gründen gefragt, die beispielsweise in einer mangelhaften Ausbildungsqualität gesucht werden (vgl. Negrini et al., 2015).

Je höher qualifiziert durch den Schulabschluss, desto geringer die Wahrscheinlichkeit, dass der Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wird. So beträgt nach den Angaben aus der Berufsbildungsstatistik die Lösungsquote bei Auszubildenden ohne Schulabschluss 37,4 %, bei denjenigen mit Hauptschulabschluss immerhin noch 32,2 %, bei Auszubildenden mit Studienberechtigung hingegen nur 13,2 % (Uhly, 2012). Auch nach den Angaben aus der BIBB-Übergangsstudie 2011 ist die statistische Wahrscheinlichkeit des Ausbildungsabbruchs bei Absolventinnen und Absolventen von Hauptschulen doppelt so hoch wie bei Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss. Außerdem sind Personen mit schlechten Schulnoten und niedrigen Bildungsabschlüssen häufiger von Vertragslösungen betroffen (Beicht und Walden, 2013). Uhly (2016) schätzt, dass Auszubildende ohne Schulabschluss eine 13,6 Prozentpunkte höhere Vertragslösungsquote haben als Realschüler. Mit Hauptschulabschluss beträgt die gleiche Wahrscheinlichkeit 9,9 Prozentpunkte verglichen mit Realschülern. Studienberechtigte weisen ein um 7,8 Prozentpunkte geringeres Risiko auf. Ein schulisches Vorbereitungsjahr erhöht das Lösungsrisiko. Betriebliche Maßnahmen vor Ausbildungsbeginn wirken risikosenkend. „Dies bedeutet jedoch nicht, dass solche Maßnahmen Instabilitätsrisiken an sich senken, vielmehr verlagern sie diese zeitlich dem Ausbildungsverhältnis voraus (vgl. auch Rohrbach-Schmidt und Uhly, 2015)“.

Nach den Ergebnissen von Beicht und Walden (2013) ist die Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung ohne Abschluss zu beenden, bei Frauen um ca. 50 % höher als bei Männern. Kropp et al. (2014: 21) schätzen, dass kein Geschlechtereffekt vorhanden ist, sondern dass höhere Löhne der Männer die unterschiedlichen Lösungshäufigkeiten erklären. Daher liegt eher ein Einkommenseffekt als ein Geschlechtereffekt vor.¹⁵ Rohrbach-Schmidt und Uhly (2015) finden auch keinen Geschlechtereffekt. Beicht und Walden (2013) berichten ferner, dass die Lösungsquote bei Personen mit Migrationshintergrund höher ausfällt; dies trifft auch auf Personen zu, deren Eltern keinen Berufsabschluss haben oder de-

sel ohne einen Wechsel des Ausbildungsberufs sollte daher aufgrund der Humankapitaltheorie zu Beginn der Ausbildungszeit nicht wesentlich häufiger sein als zum Ende. Göggel und Zwick (2012) überprüfen diese Vermutungen, indem sie die Löhne von Betriebs- und Berufswechslerinnen und -wechslern kurz nach dem Abschluss der betrieblichen Ausbildung analysieren. Sie finden Lohnabschläge nach einem Berufs-, nicht aber nach einem Betriebswechsel, was die skizzierten Hypothesen der Humankapitaltheorie stützt.

¹⁵ Allerdings sind Einkommenseffekte und Berufseffekte schwer voneinander zu trennen, wenn beide Faktoren zusammen erklärt werden (Kropp et al. 2014: 22).

ren Vater eher eine niedrig qualifizierte Tätigkeit ausübt. Rohrbach-Schmidt und Uhly (2015) finden jedoch keinen Effekt der Staatsangehörigkeit auf das Vertragslösungsrisiko. Hierbei sind jedoch weitere Erklärungsfaktoren kontrolliert, beispielsweise die Teilnahme an einem Berufsvorbereitungsjahr, welche eine positive Korrelation sowohl mit dem Vertragslösungsrisiko als auch mit der Staatsangehörigkeit aufweist (vgl. ebd.:130). Jüngere Auszubildende haben ein höheres Vertragslösungsrisiko (Rohrbach-Schmidt Uhly, 2015: 124; Kropp et al., 2014: 28; Mischler, 2014: 47).

Neben diesen sozio-demografischen Merkmalen gibt auch sehr viele andere, schwieriger zu beobachtende individuelle Einflussfaktoren auf eine Vertragslösung. Bohlinger (2002) nennt hier fehlende, falsche oder missverständliche Informationen vor Beginn der Ausbildung (falsche Berufsvorstellungen, Verdienstmöglichkeiten, Ausbildungsdauer) sowie Gründe, die im privaten Umfeld des Auszubildenden ihren Ursprung haben (gesundheitliche Gründe, psychische Probleme, Drogenmissbrauch, finanzielle Schwierigkeiten, Schwierigkeiten mit der Familie).

Nach den Ergebnissen von Schöngen (2003) nannte ein Drittel der Befragten berufsbezogene Gründe, dies betraf vorwiegend Vertragslösungen in Großbetrieben und in Industrie und Handel. Die Hälfte dieser Gruppe gab an, dass die begonnene Ausbildung nicht dem Wunschberuf entsprach. Wesentlicher Einfluss auf die Kontinuität der Ausbildung hat, ob es sich um den Wunschberuf des Auszubildenden handelt. Demnach lösen Personen, deren Ausbildung explizit nicht dem Wunschberuf entsprach, dreimal häufiger ihre Ausbildungsverträge als andere (Beicht und Walden, 2013).

Auch erste Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie zeigen, dass 50 % der Auszubildenden angeben, die Ausbildung sei nicht das Richtige gewesen beziehungsweise hätte ihnen nicht zugesagt (Beicht und Walden, 2013). Vor allem Hauptschüler scheinen aus Mangel an Alternativen in diese Situation gekommen zu sein.¹⁶ Außerdem gaben über 42 % der Personen, die berufsbezogene Gründe nannten, an, dass die Arbeitsrealität nicht ihren Vorstellungen vom Beruf entsprach (Schöngen, 2003). Für fast die Hälfte der Befragten spielten persönliche Gründe, vor allem familiäre Veränderungen und gesundheitliche Gründe, eine Rolle bei der Vertragslösung. In der BIBB-Übergangsstudie wurden persönliche Gründe wesentlich häufiger von Frauen als von Männern genannt.

Die frühe Literatur zu Ausbildungsabbrüchen in den 1970er und 1980er Jahren analysiert genannte Problematiken vor allem aus einer defizitären Betrachtung der Jugendlichen heraus und sucht Erklärungen auf psychologischer beziehungsweise soziologischer Ebene (Bohlinger, 2002). Dabei spielen vor allem Schlagworte wie „mangelnde Ausbildungsreife“ eine wichtige Rolle. Auch eine aktuelle Befragung unter Handwerksbetrieben in Greilinger (2013) zeigt, dass viele Betriebe Fehlverhalten der Jugendlichen kritisieren. Obwohl mangelhafte Leistungen von einem Großteil (37 %) der Ausbilderinnen und Ausbilder aufgeführt werden, nennt immerhin ein Drittel der Befragten unentschuldigte Fehlzeiten und ein Viertel wiederholte Unpünktlichkeit als Mitauslöser für den Abbruch. Auch mangelhafte Teamfähigkeit und schlechte Umgangsformen werden von einem Fünftel der Befragten genannt. Die Ausbilder unterstellen ihren Auszubildenden zu 37 % fehlende Motivation in der Schule. Auch in einer Befragung des deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK, 2012) wird eine sinkende Ausbildungsreife und die mangelnde Orientierung vieler Bewerberinnen und Bewerber kritisiert.

¹⁶ Hier zeigt sich, dass der Ansatz von Becker (1962), wie die Entscheidung getroffen wird, häufig nichts mit Kosten-Nutzen-Erwägungen zu tun hat.

In der erziehungswissenschaftlichen und soziologischen Literatur hat sich der Fokus von der defizitären Sicht auf strukturelle Begründungen, wie zum Beispiel Probleme im Schulsystem und ökonomischen Faktoren verlagert (Besener, 2011). Dabei gilt „benachteiligten“ Jugendlichen eine besondere Aufmerksamkeit. Benachteiligungen können auf regionaler, bildungspolitischer oder individueller Ebene entstehen, zum Beispiel durch Unterschiede in regionalen Angeboten, Arbeitsmarktverhältnissen oder Schulsystemen, oder im Sinne von kognitiven Defiziten und Verhaltensproblemen. Die Untersuchungen beziehen sich entsprechend stärker auf die Betrachtung von Ursachen und Umständen der Vertragslösung aus Sicht der Auszubildenden und Ausbilder (Besener, 2011).

2.4.3 Betriebliche und berufliche Gründe

Eine große Rolle spielen dabei die Arbeitsbedingungen im Betrieb, die Ausbildungsqualität, die Kompetenzen der Ausbilder und nicht zuletzt die (Möglichkeit der) Selektion von (guten) Auszubildenden durch den Betrieb (vgl. Schöngen, 2003; Piening et al., 2012; Frey et al., 2012; Forsblom et al., 2014).

Alle diese Faktoren unterscheiden sich zunächst signifikant zwischen den Ausbildungsberufen, womit auch das Risiko zum Ausbildungsabbruch, selbst bei Kontrolle sonstiger Merkmale, zentral vom gewählten Ausbildungsberuf abhängt. Rohrbach-Schmidt und Uhly (2015) nennen dies ein System der beruflichen Segmentierung in der dualen Berufsausbildung (ebd.: 109). So unterscheiden sich Anforderungsniveau, Arbeitsbedingungen, Vergütung und Ausbildungsmarktlage deutlich zwischen den Berufen, was die Abwägungsentscheidungen zur Fortführung der beruflichen Ausbildung (vgl. Abschnitt 2.4.1) deutlich beeinflusst. In der Tat zeigen die Ergebnisse von Rohrbach-Schmidt und Uhly (2015) mit der Berufsbildungsstatistik deutliche Berufs-Effekte in der Erklärung der Wahrscheinlichkeit von Vertragslösungen.

Dennoch variieren auch innerhalb der Berufe die Vertragslösungsquoten deutlich zwischen den Betrieben. Hierbei wird oft die Betriebsgröße, als statistisch leicht zu erfassendes Merkmal, als wichtige Determinante zur Ausbildungsqualität und damit auch zur Abbruchsquote genannt (vgl. Rohrbach-Schmidt und Uhly, 2015).¹⁷ Daher stehen jedoch weitere, nicht so leicht zu erfassende betriebliche Merkmale, die laut Böhlinger (2002) vorzeitige Ausbildungsabbrüche beeinflussen. So spielt während der Ausbildung das Umfeld zwischen Auszubildenden und Betrieb oder Berufsschule eine große Rolle (Auseinandersetzungen mit Ausbildern und Vorgesetzten, schlechte Ausbildungsqualität, Lern- oder Leistungsschwierigkeiten, betriebswirtschaftliche Gründe wie Konkurs, Über- oder Unterforderung im Betrieb oder in der Berufsschule). Wolf (2016: 73f.) nennt in diesem Zusammenhang Probleme mit kleinbetrieblichen „Patriarchaten“ und Chef-dominierten „kleinen Imperien“. Ein hoher Anteil von Hauptschülern und große Unsicherheit bei der Berufswahl treffen hier auf defizitäre betriebliche Ausbildungsbedingungen. Dazu folgt die Ausbildung oft dem Produktions- statt dem Investitionsmodell. Den Auszubildenden gelingt es kaum, eigene Interessen zu vertreten, was mit mangelnder Kommunikationskultur einhergeht. Kommt es dann zu Konflikten im Betrieb, eskalieren diese schnell und führen zur Lösung des Ausbildungsvertrags.

¹⁷ In ihrer Analyse approximieren Rohrbach-Schmidt und Uhly (2015) betriebliche Ausbildungsstrategien („Produktions- und Investitionsmodell“), sogenannte „En-passant“-Ausbildungen sowie den Umgang mit Konflikten im Betrieb über die Betriebsgröße.

Deskriptive Ergebnisse weisen darauf hin, dass auch mangelhafte Ausbildungsprozesse in den Unternehmen zu einer vorzeitigen Vertragslösung beitragen. Von den befragten Auszubildenden aus der Studie von Schöngen (2003) gaben 70 % an, dass betriebliche Gründe eine Rolle spielten (Mehrfachnennungen waren zugelassen). Ein Großteil nannte Probleme mit Ausbilderinnen und Ausbildern oder Inhaberinnen und Inhabern als Gründe. Davon waren insbesondere Auszubildende in Kleinbetrieben betroffen. Die schlechte Qualität der Ausbildung, also die schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten, beziehungsweise die Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten, wurde von fast der Hälfte der Auszubildenden genannt und insbesondere von guten Schülern kritisiert. Weiterhin waren nicht zufriedenstellende Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen für circa ein Drittel der befragten Auszubildenden ein wesentlicher Grund für den Abbruch.

Hierbei ist jedoch zu beachten, dass der Forschungsstand zum Thema betriebliche Ausbildungsqualität schlecht ist (Ebbinghaus et al., 2011; Rausch, 2011). Aufgrund der Vielzahl an Berufen, jeder mit seinen eigenen Anforderungen und Eigenheiten sowie aufgrund der Besonderheiten eines jeden Betriebs ist es schwierig, allgemeingültige Qualitätsmaßstäbe zu definieren, nach denen sich jeder Betrieb richten kann.¹⁸ Hierbei ist außerdem zu beachten, dass gute Ausbildungsqualität sich je nach Perspektive der Auszubildenden oder des Betriebs unterscheiden kann. In dieser Forschungsrichtung setzt sich als Lösung dieser heterogenen Anforderungen das Prinzip durch, dass eine gute Ausbildung ihren „Zweck“ erfüllt, nämlich die Auszubildenden auszubilden, das heißt ihre fachlichen und persönlichen Fähigkeiten weiterzuentwickeln (Kreweth und Beicht, 2011).¹⁹ Hierbei kann sich betriebliche Ausbildungsqualität an den Leitlinien orientieren, die in der Bildungsforschung zum Thema Lernerfolg von Schülerinnen und Schülern aufgestellt wurden (vgl. Hattie, 2009), jedoch sind diese oft nur teilweise in den betrieblichen Alltag übertragbar (Frieling et al., 2006).

Ein direkter Zusammenhang zwischen der Ausbildungsqualität und dem Auftreten von Ausbildungsabbrüchen wurde bisher noch kaum untersucht. Eine Ausnahme bildet die Studie von Negrini et al. (2015). Grundlage der Untersuchung ist eine Stichprobe von 335 Betrieben aus der deutschsprachigen Schweiz, welche Köche und Maler ausbilden. Dabei weisen Betriebe, die Ausbildungsabbrüche verzeichnen keine signifikant niedrigere Ausbildungsqualität auf als Betriebe ohne Ausbildungsabbrüche. Anhand einer Clusteranalyse kann jedoch gezeigt werden, dass eine hohe Ausbildungsqualität als eine Art Schutzfaktor gegen Lehrvertragsauflösungen angesehen werden kann.

Abbrechende, die in Kleinstbetrieben (unter zehn Beschäftigten) ausgebildet wurden, nannten nach Schöngen (2003) betriebliche Konflikte und organisatorische Probleme wie ungünstige Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen besonders häufig. Höhere Quoten bei kleinen Betrieben lassen sich damit erklären, dass weniger ausgereifte Strukturen zur Konfliktlösung vorhanden sind und die Ausbilderinnen und Ausbilder weniger Erfahrung mit Jugendlichen und mit den Unterstützungsstrukturen im

¹⁸ Erste Versuche zu diesem Ansatz liefern Velten und Schnitzler (2012), indem sie eine Liste von insgesamt 39 Instrumenten in acht Dimensionen vorschlagen. In der Praxis sind ebenfalls verschiedene Listen anzutreffen, beispielsweise „Die 12 Kriterien für eine gute Ausbildung“ der Geschäftsführung Initiative für Ausbildung. Diese sind weniger umfassend und für verschiedene Berufe und durch viele Betriebe angepasst und interpretiert worden.

¹⁹ Am Ende dieses Prozesses steht der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung, sodass ein Ausbildungsabbruch auch als Teil der Ausbildungsqualität verstanden werden kann. Dies wird auch als output-bezogene Ausbildungsqualität verstanden (Ebbinghaus et al., 2011).

dualen Ausbildungswesen haben. Während Ausbilderinnen und Ausbilder in Großbetrieben häufiger die Gelegenheit haben, sich um die Auszubildenden zu kümmern und häufiger geschult werden, müssen Ausbilderinnen und Ausbilder in Kleinbetrieben neben ihrem Tagesgeschäft die Betreuung der Auszubildenden übernehmen. Zusätzlich können persönliche Konflikte aufgrund der geringen Betriebsgröße weniger gut gelöst werden. Des Weiteren könne eine höhere Attraktivität eines Großbetriebes zu mehr Motivation beim Auszubildenden führen.

Hinsichtlich der Mechanismen zur Konfliktlösung weisen Studien generell auf Verbesserungspotenzial hin. Während ein Großteil der Betriebe in den Umfragen aus Piening et al. (2012) angibt, dass die Vertragslösung unvermeidbar war und deshalb auch keine besonderen Maßnahmen zur Konfliktlösung initiiert wurden, sagt fast die Hälfte der Auszubildenden aus, dass der Abbruch durch derartige Maßnahmen (und mehr Toleranz der Ausbilderinnen und Ausbilder) hätte verhindert werden können.

2.4.4 Weitere Gründe: Schule und Region

Des Weiteren nannten 19 % der Befragten schulische Gründe für die Ausbildungslösung. Insbesondere Überforderung in der Schule und Prüfungsangst scheinen für zeitlich später stattfindende Vertragslösungen relevant. Schulische Probleme betrafen dabei häufiger Männer. Schulische Überforderung wurde bei Schöngen (2003) häufig in Verbindung mit schlechter Vermittlung der Inhalte genannt und kam häufiger bei Kleinbetrieben vor. Während junge Frauen häufiger als Grund für einen Ausbildungsabbruch angeben, dass ihre Ausbildung zu schwierig gewesen sei, begründen Männer ihre Vertragslösung häufiger mit nicht bestandenen Prüfungen (Beicht und Walden, 2013).

Entscheidend für die Fortführungsentscheidung von Auszubildenden sind auch die Alternativen zur Weiterführung der beruflichen Ausbildung. Daher spielen regionale Aspekte, wie die Zugangschancen zu Ausbildungsplätzen eine große Rolle. Diese hängen in starkem Maß vom Wettbewerb um sowie der Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen, also der Ausbildungsmarktlage ab. Bei für die Auszubildenden günstiger Arbeitsmarktlage finden diese auch wieder schneller einen neuen Ausbildungsplatz. Da sie allerdings auch schon relativ leicht ihren jetzigen Ausbildungsplatz finden konnten, sollte dieser daher ein besseres Match darstellen. Genau andersherum läuft jedoch die Argumentation aus Sicht der Betriebe: Je mehr potenzielle Auszubildende zur Verfügung stehen, desto eher wird (schlechten) Auszubildenden gekündigt, aber desto eher konnte man gute Auszubildende auswählen. Rohrbach-Schmidt und Uhly (2015) finden, dass eine günstige Ausbildungsmarktlage das Vertragslösungsrisiko eher erhöht.

2.5 Ergebnisse von Förderungen

Da es ein erklärtes Ziel der Politik ist, Ausbildungsabbrüche zu reduzieren, existiert eine Vielzahl von Förderungen und Maßnahmen in diesem Bereich. Diese setzen an zwei Punkten an (1) vor dem Ausbildungsbeginn oder (2) während der Ausbildung. Ein weiterer Schwerpunkt sind Maßnahmen im Übergangsbereich, also für Jugendliche, die (noch) keinen Ausbildungsplatz gefunden haben oder schon Ausbildungsabbrechende sind.²⁰ Eine etwas ältere Übersicht weiterer Maßnahmen findet sich in BMBF (2009).

2.5.1 Maßnahmen vor Ausbildungsbeginn

Maßnahmen während der allgemeinbildenden Schule setzen bei der Ausbildungsreife und der Berufsorientierung der Schüler in Abschlussklassen oder schon vorher an. Hinsichtlich des Ausbildungsabbruchs wirken sie präventiv, indem sie die Übereinstimmung zwischen den vorhandenen Fähigkeiten und Interessen und den Anforderungen im Ausbildungsberuf verbessern. Die Vielzahl dieser Maßnahmen ist zu umfassend, als dass sie hier näherungsweise dargestellt werden können. Das Projekt „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern“ in Niedersachsen nutzt erfolgreich Praxistage in Betrieben, um die Teilnehmenden in Ausbildung zu bringen und die Ausbildungsreife zu verbessern (Solga et al., 2010). Weitere Projekte, wie beispielsweise „Startklar! Mit Praxis fit für die Ausbildung“ in Nordrhein-Westfalen unterstützen Jugendliche durch eine Potenzialanalyse und eine praktische Erprobung in verschiedenen Berufsfeldern.

Maßnahmen im Übergang Schule-Ausbildung sind beispielsweise die „Berufseinstiegsbegleitung“, eine langfristig angelegte, individuelle Betreuung förderungsbedürftiger Schüler. Sie soll beim Erreichen eines Schulabschlusses unterstützen, den Eintritt in eine Berufsausbildung erleichtern und die Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses fördern. Die Evaluation findet keine signifikanten Wirkungseffekte (IAW et al., 2011; IAW et al., 2012). Vergleichbare Programme existieren mit „Berufstart Plus“ in Thüringen, für Jugendliche, die bis zum Ende ihrer Schulzeit noch keinen Ausbildungsplatz erhalten haben. Das ZEW (2012) konnte in seiner Evaluation des Projekts allerdings keine statistisch signifikanten Effekte des Projekts identifizieren.

2.5.2 Maßnahmen während der Ausbildung

Die Unterstützungsangebote während der Berufsausbildung basieren häufig auf einem Coaching-Prinzip. Beispielsweise werden beim Projekt VerA („Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung Jugendlicher in der Berufsausbildung durch SES-Ausbildungsbegleiter“, BIBB, 2013) individuelle Beratungsangebote für Auszubildende gemacht, die mit dem Gedanken spielen, ihre Lehre abzubrechen. Bei den Teilnehmenden zeigt sich eine Verbesserung der „persönlichen Faktoren“ (Motivation oder Sozialkompetenz) und eine häufige Fortsetzung beziehungsweise einer Optimierung der Ausbildungssituation (Borchers et al., 2013). Vergleichbare Projekte sind die „Ausbildungsbetreuung Schleswig-Holstein“ (Stahn und Eickel, 2013), „Ausbildung – Bleib dran“ in Bremen (Mahlberg-

20 Solche Förderungen existieren auf allen Ebenen: länderübergreifend, auf Bundes- und Landesebene ebenso wie in einzelnen Regionen oder Städten. Initiiert werden sie häufig von öffentlichen Stellen oder Kammern.

Wilson et al., 2009), „Abbruch vermeiden - Ausbildung begleiten“ und „Ausbildungsabbrüche vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern“ in Baden-Württemberg.

Daneben gibt es finanzielle Programme, wie beispielsweise den „Ausbildungsbonus“, der Ausbildungsplätze für junge Erwachsene, die seit mindestens einem Jahr einen Ausbildungsplatz suchen, mit 4.000 bis 6.000 Euro finanziert. Fries et al. (2013) finden jedoch keine Verbesserung der Ausbildungskontinuität durch die finanzielle Subventionierung.

Relativ neu und innovativ werden Kompetenzanalysetools, beispielsweise im PraeLab-Pilotprojekt der Bundesagentur für Arbeit, für die Analyse von Ausbildungsabbrüchen verwendet. Ziel ist eine Art Vorwarnsystem zu etablieren „zur Identifikation und Rückmeldung von überfachlichen Kompetenzen und Ausbildungsabbruchrisiken [...], welches die Teilnehmenden dazu befähigt, potenziell von einem Ausbildungsabbruch gefährdete Lernende in einer Klasse oder Gruppe zu identifizieren“ (Balzer und Grassi, 2014: 188). Das Instrument besteht im Wesentlichen aus einem von den Auszubildenden online auszufüllenden standardisierten Fragebogen zu persönlichen Einstellungen und zur Ausbildungszufriedenheit (vgl. Balzer und Grassi, 2014; Herhaus-Leitner, 2012). Noch sind keine Evaluationsergebnisse verfügbar.

3 Auflösung von Ausbildungsverhältnissen im Garten- und Landschaftsbau

Nach der Literaturanalyse werden in diesem Abschnitt statistische Daten zum Ausbildungsabbruch zusammengetragen und ausgewertet. Hierbei geht es beispielsweise um (öffentlich verfügbare) Daten der statistischen Ämter, insbesondere aus der Berufsbildungsstatistik, und um die Datenblätter des Datensystems Auszubildende (DAZUBI) des BIBB. Die Daten werden mit Hilfe bestehender Konzepte ausgewertet. So lässt sich beispielsweise die Vertragslösungsquote des BIBB nachbilden, wo sie nicht explizit ausgewiesen wird. Die Auswertung stellt eine weite Differenzierung im Rahmen der verfügbaren Daten dar.

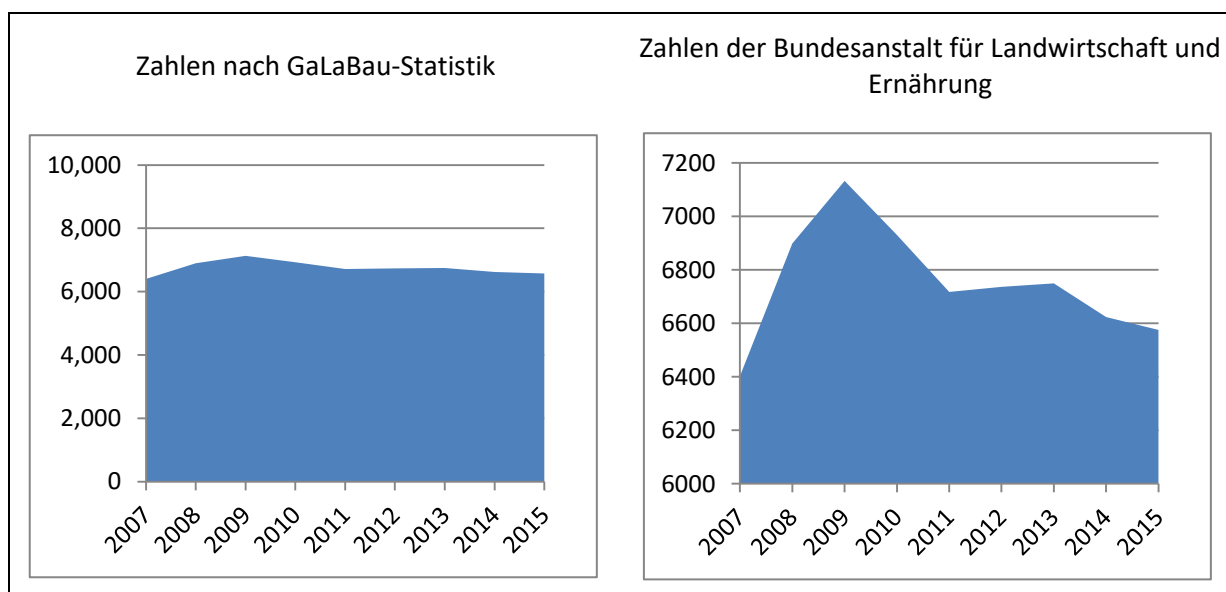
In Abschnitt 3.1 werden sowohl die Entwicklung der Auszubildendenzahlen und Betriebe im Garten- und Landschaftsbau als auch der Anteil der ausbildenden Betriebe kurz umrissen. Abschnitt 3.2 fokussiert sich dann auf die vorzeitigen Vertragslösungen.

3.1 Entwicklung der Ausbildungszahlen und Betriebe

3.1.1 Entwicklung der Auszubildendenzahlen

Abbildung 3.1 zeigt links die Entwicklung der Auszubildendenzahlen im Ausbildungsberuf-Schwerpunkt Garten- und Landschaftsbau in Deutschland seit 2007. Nach dem Anstieg der Auszubildendenzahlen bis 2009 ist ein Rückgang bis 2011 zu beobachten. Bis 2013 steigt diese Größe gering an, bevor sie wieder bis 2015 auf 6.575 Auszubildende sinkt. Seit 2007 ist die Anzahl der Auszubildenden insgesamt nur gering gestiegen. Im Jahr 2007 befanden sich 6.403 Personen in einer Ausbildung zum Ausbildungsberuf Garten- und Landschaftsbauer/-in und 2015 insgesamt 6.575 Personen.

Abbildung 3.1 Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden im Ausbildungs-Schwerpunkt Garten- und Landschaftsbau

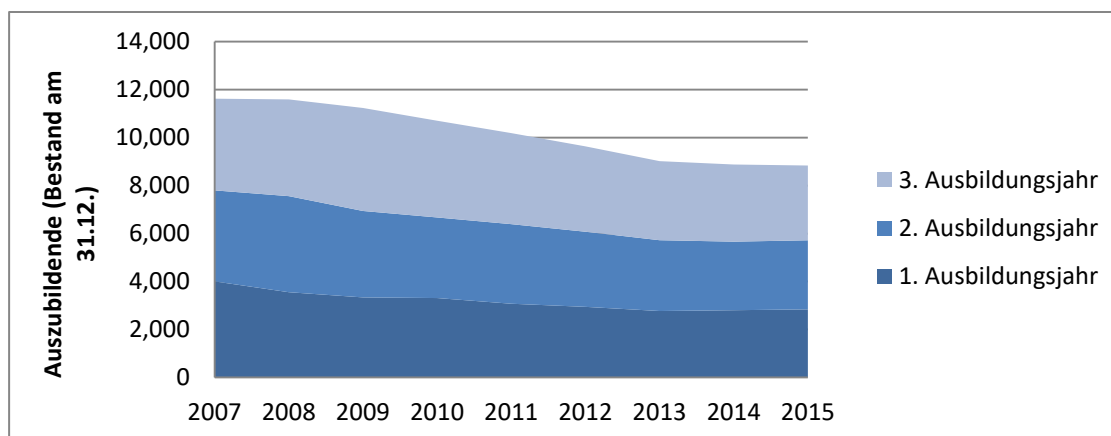


Quelle: Eigene Darstellung der Daten der GaLaBau Statistik 2016, <https://www.galabau.de/branchendaten.aspx> (links); <http://www.bmel-statistik.de/landwirtschaft/gartenbau/> (rechts).

Jedoch weichen die Auszubildendenzahlen von der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung und von DAZUBI von den Zahlen der GaLaBau-Statistik von 2016 ab. (DAZUBI und BMEL stimmen überein.) Wie **Abbildung 3.1** zeigt, befanden sich 2015 laut des Bundesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. 6.575 Personen in einer Ausbildung zum Garten- und Landschaftsgärtner. Nach Angaben der DAZUBI (**Abbildung 3.2**) gab es am 31.12.2015 8.835 Auszubildende im Garten- und Landschaftsbau. Zudem weichen die zeitlichen Verläufe der Daten der beiden unterschiedlichen Quellen voneinander ab.

Abbildung 3.2 stellt ebenso die Entwicklung der Auszubildendenzahlen im Ausbildungsberuf Gärtner/-in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau in Deutschland seit 2007 dar. Im Gegensatz zu den Daten von der GaLaBau Statistik (**Abbildung 3.1**) gehen die Auszubildendenzahlen in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau von der DAZUBI seit 2007 jedes Jahr zurück. Die Anzahl hat sich insgesamt von 2007 bis 2015 um 2.781 Auszubildende verringert. Im Jahr 2007 befanden sich 11.616 Personen in einer Ausbildung zum Ausbildungsberuf Garten- und Landschaftsbauer/-in und 2015 insgesamt 8.835 Personen. Des Weiteren ist ein vergleichbarer Verlauf mit der Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden im Beruf Gärtner/-in (**Abbildung 3.3**) festzustellen.

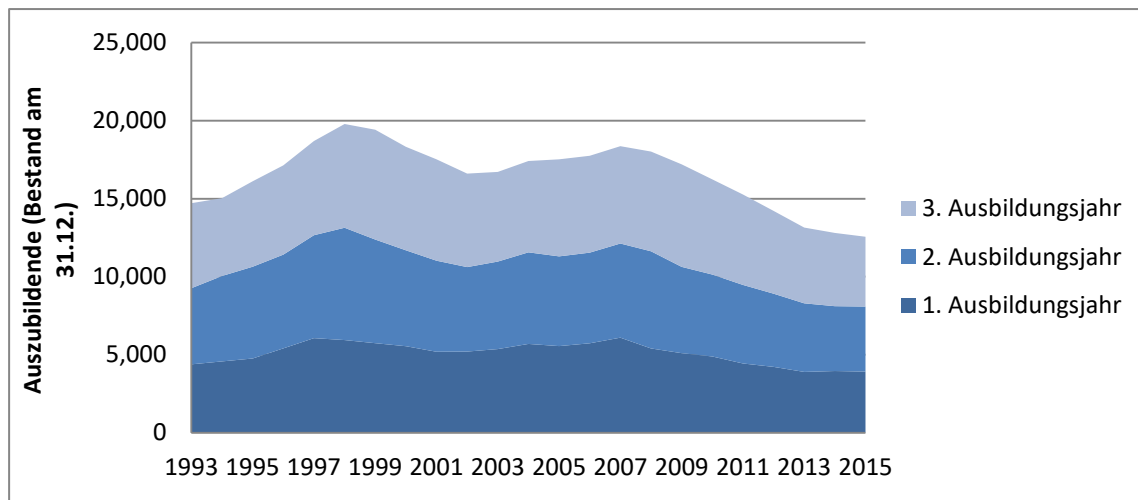
Abbildung 3.2 Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung der Daten der DAZUBI auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.).

Um einen Vergleich der Daten zu ermöglichen, wird im Folgenden auf die Auszubildendenzahlen im Beruf Gärtner/-in aller Fachrichtungen eingegangen. **Abbildung 3.3** zeigt die Entwicklung der Auszubildendenzahlen im Ausbildungsberuf Gärtner/-in in allen Fachrichtungen in Deutschland seit 1993. Dabei ist ein mit dem Konjunkturzyklus vergleichbarer Verlauf festzustellen. Nach dem Anstieg der gesamten Auszubildendenzahlen bis 1998 ist ein Rückgang bis 2002 zu beobachten. Bis 2008 steigt die Anzahl der Auszubildenden an, bevor sie seitdem wieder weiter absinkt. Die Entwicklung über den gesamten Zeitraum weist damit einen Rückgang von insgesamt 14.712 Auszubildenden im Ausbildungsberuf Gärtner/-in zum Stichtag am 31.12.1993 auf insgesamt 12.561 am 31.12.2015 auf.

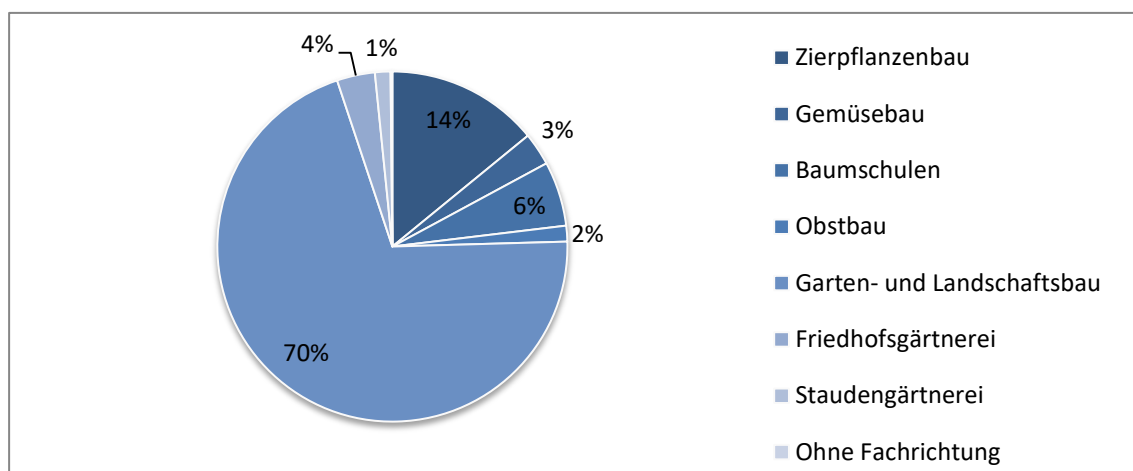
Abbildung 3.3 Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden im Beruf Gärtner/-in (alle Fachrichtungen) in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung der Daten der DAZUBI auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.).

Der Ausbildungsberuf Gärtner/-in gliedert sich in verschiedene Fachrichtungen beziehungsweise Ausbildungsberuf-Schwerpunkten. Vergleicht man die Auszubildendenzahlen am 31.12.2015 nach Ausbildungsberuf-Schwerpunkten (siehe **Abbildung 3.4**), so ist der Garten- und Landschaftsbau die zahlenmäßig stärkste Fachrichtung mit 8.835 Auszubildenden im Jahr 2015.

Abbildung 3.4 Aufgliederung der Anzahl der Auszubildenden im Beruf Gärtner/-in nach Ausbildungsberuf-Schwerpunkten

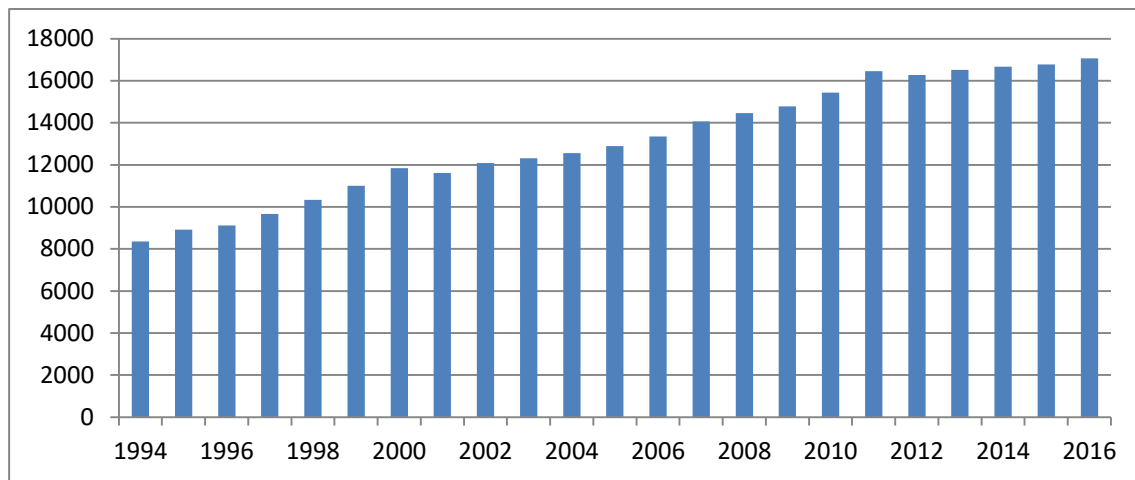


Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft der BRD, Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, Berichtszeit: 01.01.-31.12.2015 http://www.bmel-statistik.de/fileadmin/user_upload/monatsberichte/BIB-0102015-2015.pdf (November 2016).

3.1.2 Entwicklung der Betriebe und Anteil der ausbildenden Betriebe

Abbildung 3.5 stellt den zeitlichen Verlauf der Anzahl der Betriebe im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau von 1994 bis 2016 dar. Insgesamt ist seit 1994 ein Anstieg der Anzahl der Unternehmen erkennbar. Im Jahr 1994 gab es 8.354 und im Jahr 2016 17.069 Betriebe. Sogar die Wirtschafts- und Finanzkrise der Jahre 2008/09 und die dadurch nachfolgende Verunsicherung der Verbraucher sind im Hinblick auf die Unternehmensanzahl im Garten- und Landschaftsbau nicht zu beobachten.

Abbildung 3.5 Entwicklung der Anzahl der Betriebe im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

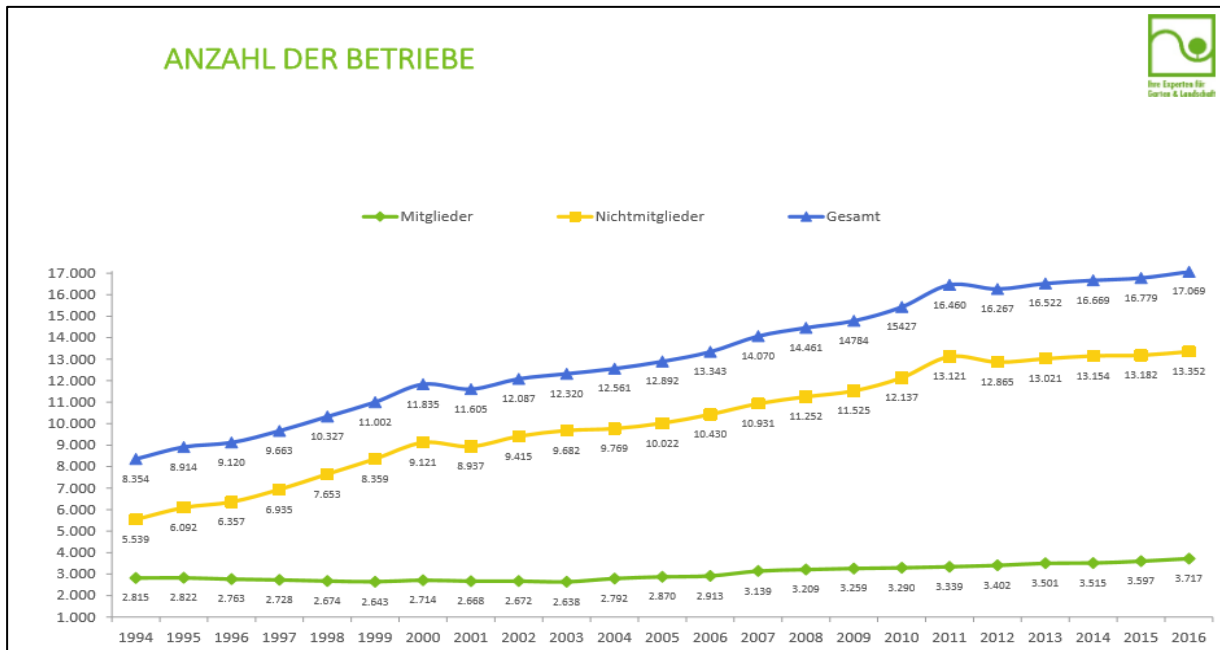


Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, <http://www.bmel-statistik.de/landwirtschaft/gartenbau/>.

Abbildung 3.6 zeigt die Entwicklung der Anzahl der Betriebe im Garten- und Landschaftsbau seit 1994 und die Aufgliederung der Betriebe in Mitglieder und Nichtmitglieder des Bundesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. Dabei lässt sich feststellen, dass nur ein geringer Anteil der Betriebe eine Mitgliedschaft im Verband hat. Im gesamten Zeitraum ist ein leichter Anstieg der Anzahl der Mitglieder zu beobachten. Im Jahr 1994 gab insgesamt 2.815 Mitgliedsbetriebe im Garten- und Landschaftsbau und im Jahr 2016 insgesamt 3.717.

Der Garten- und Landschaftsbau ist in hohem Maße durch kleine Betriebe mit einer Mitarbeiterzahl von maximal vier Mitarbeitern geprägt. Deren Anteil liegt bei insgesamt 68 %. Der Unterschied zu anderen Branchen, wie zum Beispiel der Industriebranche mit einem Anteil von 14 % (IW Consult, 2012), fällt sehr deutlich aus.

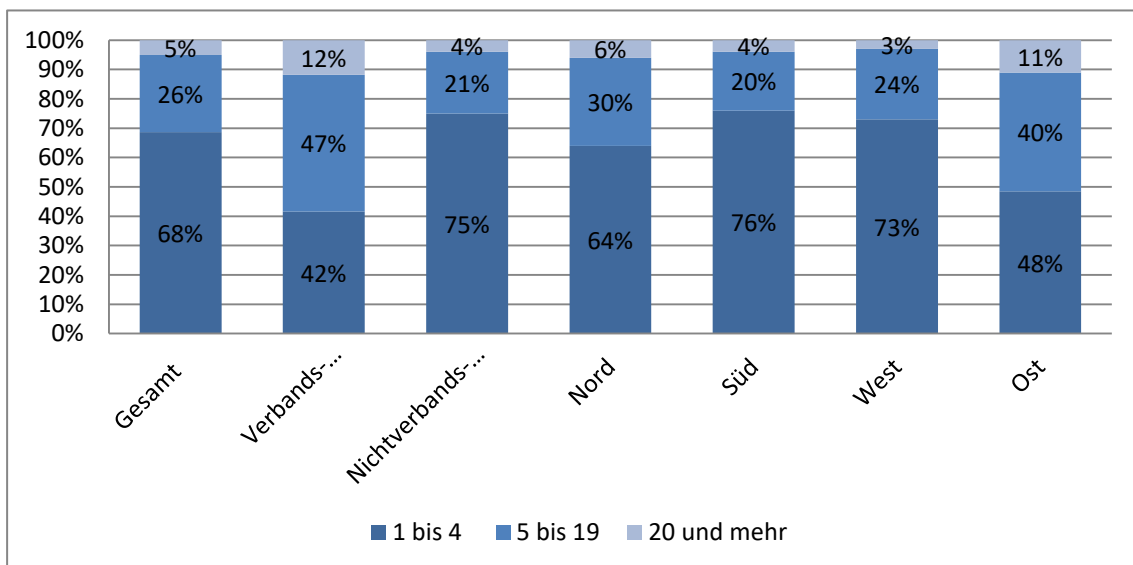
Abbildung 3.6 Entwicklung der Anzahl der Betriebe im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau



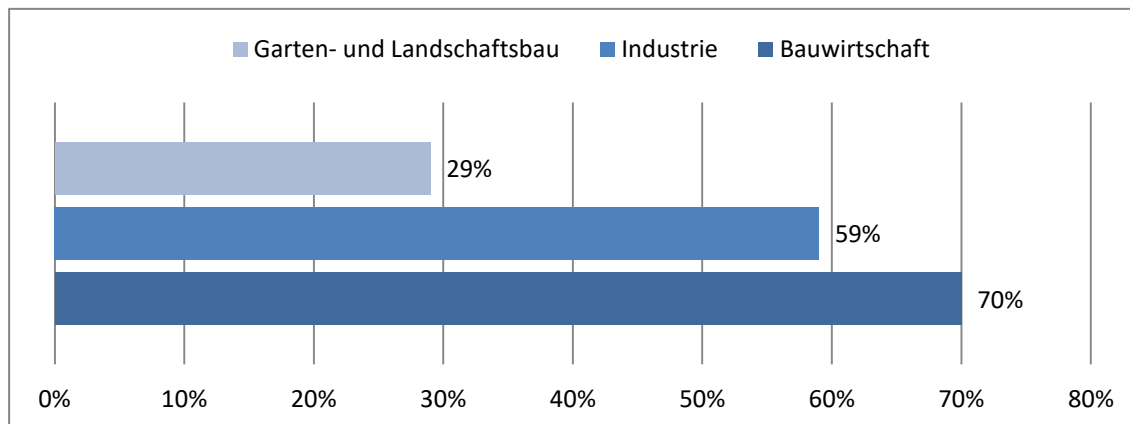
Quelle: GaLaBau Statistik 2016.

Abbildung 3.7 zeigt die Größenklassen der Betriebe im Garten- und Landschaftsbau im Jahr 2012. Aufgeteilt auf Verbandsmitglieder und Nichtverbandsmitglieder ist erkennbar, dass Verbandsmitglieder mehr Mitarbeiter beschäftigen als Betriebe, die keine Mitgliedschaft im Verband haben. Des Weiteren weisen sich auch Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Regionen auf. So lässt sich beobachten, dass in den östlichen Bundesländern der Anteil der Betriebe mit ein bis vier Mitarbeitern am geringsten und in Süddeutschland am höchsten ist.

Abbildung 3.7 Unternehmen im Garten- und Landschaftsbau nach Mitarbeiterzahl (GaLaBau-Differenzierung)



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von IW Consult (2012).

Abbildung 3.8 Anteil der ausbildenden Unternehmen an allen Unternehmen (Branchenvergleich)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von IW Consult (2012).

Wie **Abbildung 3.8** darstellt, sind rund 29 % aller Betriebe im Garten- und Landschaftsbau in der Ausbildung aktiv. Vergleicht man die ausbildenden Betriebe in unterschiedlichen Branchen, so lässt sich ein deutlicher Unterschied feststellen. So liegt der entsprechende Anteil in der Industrie bei 59 %. In der Bauwirtschaft liegt die Ausbilderquote sogar mit rund 70 % deutlich höher als im Garten- und Landschaftsbau.

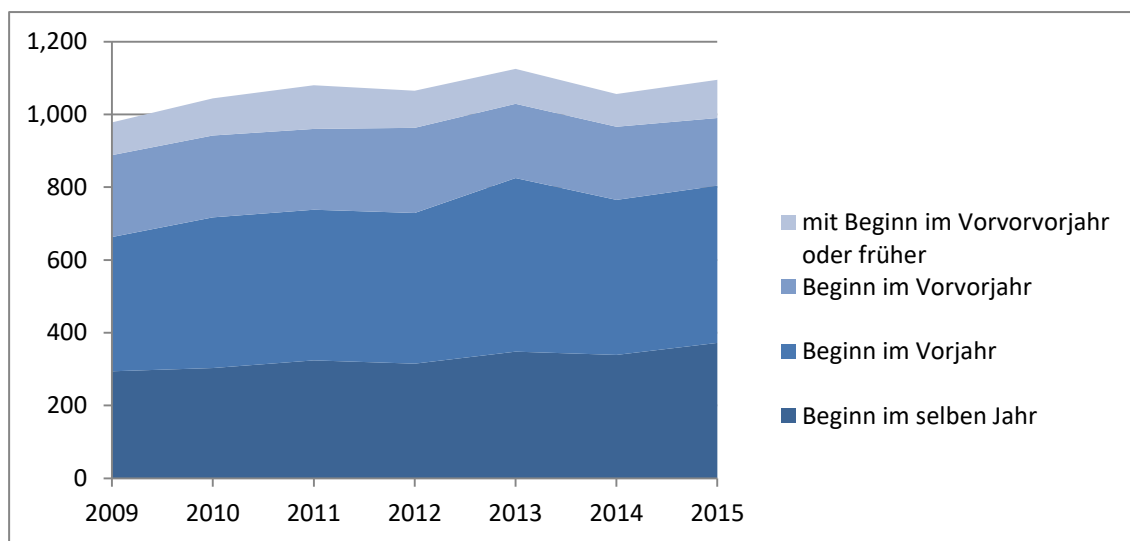
3.2 Vorzeitige Vertragslösungen im Garten- und Landschaftsbau

Für Informationen zu den vorzeitigen Vertragslösungen von Auszubildenden im Garten- und Landschaftsbau kann auf die Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zurückgegriffen werden. Es existieren dabei sowohl Daten zu den Vertragslösungen in der Ausbildung zum Gärtner bzw. zur Gärtnerin, als auch spezifische Daten für die Ausbildung als Gärtner/-in mit Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau. Die Datenlage ist dabei allerdings nicht optimal: Durch eine Umstellung der Datenerhebung fehlen die Daten zu den Vertragslösungen für das Jahr 2007 komplett; sie wurden nicht vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht. Ebenso haben sich die erfassten Variablen verändert: Für die Jahre 1993 bis 2008 existieren Daten zu dem Zeitpunkt der Ausbildung, das heißt ob der Vertrag in der Probezeit, im ersten, zweiten oder dritten Ausbildungsjahr aufgelöst wurde. Für alle Jahre ab 2009 hingegen sind Daten über das Kalenderjahr verfügbar, also ob der gelöste Vertrag noch im selben Jahr, im Vorjahr, Vorvorjahr usw. abgeschlossen wurde. Da diese Variablen grundsätzlich nicht deckungsgleich sind, ist damit ein Vergleich zwischen den Zeitperioden von 1993-2008 und 2009-2015 nur bedingt möglich.

3.2.1 Vertragslösungen im Garten- und Landschaftsbau

Abbildung 3.9 stellt den Verlauf der Vertragslösungen für Auszubildende in der Fachrichtung Landschafts- und Gartenbau dar. Im Jahr 2009 lag die Zahl der Lösungen bei knapp 980. In den Folgejahren stieg diese Zahl auf über 1000 Vertragslösungen, wobei im Jahr 2013 ein deutlicher Anstieg auf über 1100 Vertragslösungen festzustellen ist. Die Entwicklung über den gesamten Zeitraum der letzten sechs erhobenen Jahre zeichnet damit einen Anstieg von 978 vorzeitigen Lösungen auf 1095 und damit eine Zunahme von fast zwölf Prozent.

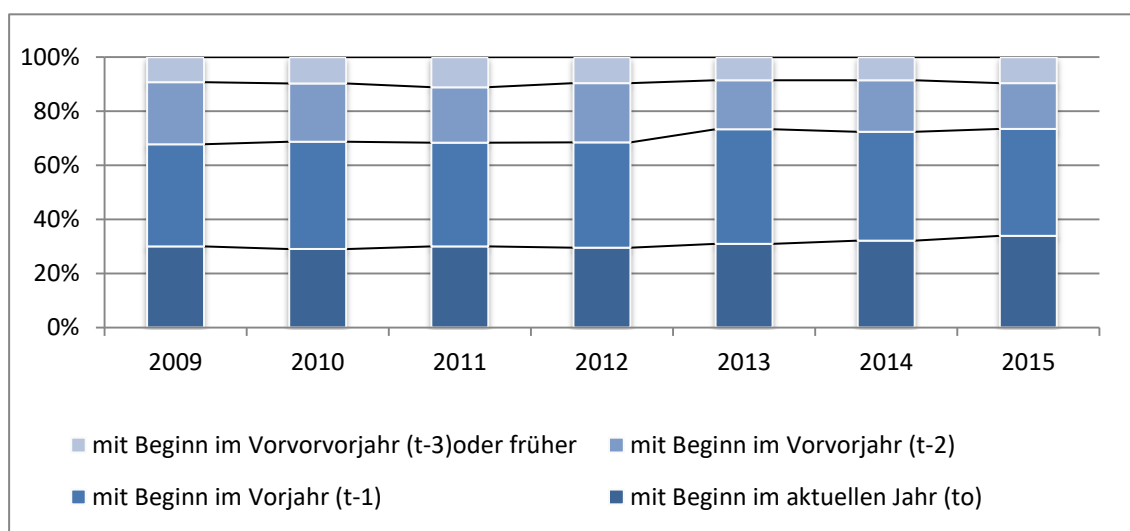
Abbildung 3.9 Entwicklung der vorzeitigen Vertragslösungen in der Ausbildung „Gärtner/-in“ in absoluten Zahlen



Quelle: eigene Darstellung. Daten vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Datensystem Auszubildende (DAZUBI), <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/2247.php>. Zuletzt aufgerufen am 09.08.2017.

Abbildung 3.10 stellt die Entwicklung des Zeitpunkts der Vertragslösungen prozentuell dar. Bei etwa 30 % aller Vertragslösungen handelt es sich dabei um Verträge, die noch in demselben Jahr gelöst werden, in dem sie auch geschlossen wurden. Da die allermeisten Ausbildungen im August oder September begonnen werden und die Probezeit mit maximal vier Monaten den Zeitraum bis zum Ende des Kalenderjahres abdeckt, kann man daraus schließen, dass ein knappes Drittel aller Vertragslösungen noch in der Probezeit stattfinden.

Abbildung 3.10 Entwicklung des Lösungszeitpunkts der Vertragslösungen in der Ausbildung Gärtner/-in



Quelle: eigene Darstellung. Daten vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Datensystem Auszubildende (DAZUBI), <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/2247.php>. Zuletzt aufgerufen am 09.08.2017.

Nimmt man zusätzlich noch Lösungen von Verträgen aus dem Vorjahr hinzu, so stellen diese einen Anteil von etwa zwei Drittel (2009) bis hin zu drei Vierteln im Jahr 2015 dar. Damit ist seit 2009 eine Entwicklung hin zu einem steigenden Anteil früherer Vertragslösungen festzustellen. Diese Entwicklung ist grundsätzlich positiv zu beurteilen, da ein frühzeitiger Lösungszeitpunkt sowohl für Auszubildende als auch ausbildende Betriebe geringere Kosten mit sich bringt.

Zusammenfassend steht einem eher negativ zu beurteilenden Anstieg der absoluten Zahl der Vertragslösungen eine positive Entwicklung hin zu frühzeitigeren Abbrüchen entgegen. Eine realistische Beurteilung der Entwicklung setzt allerdings voraus, dass die Entwicklung der Vertragslösungen mit der Entwicklung der Auszubildendenzahlen verglichen wird. Hierfür bietet sich die Berechnung einer sogenannten Lösungsquote an.

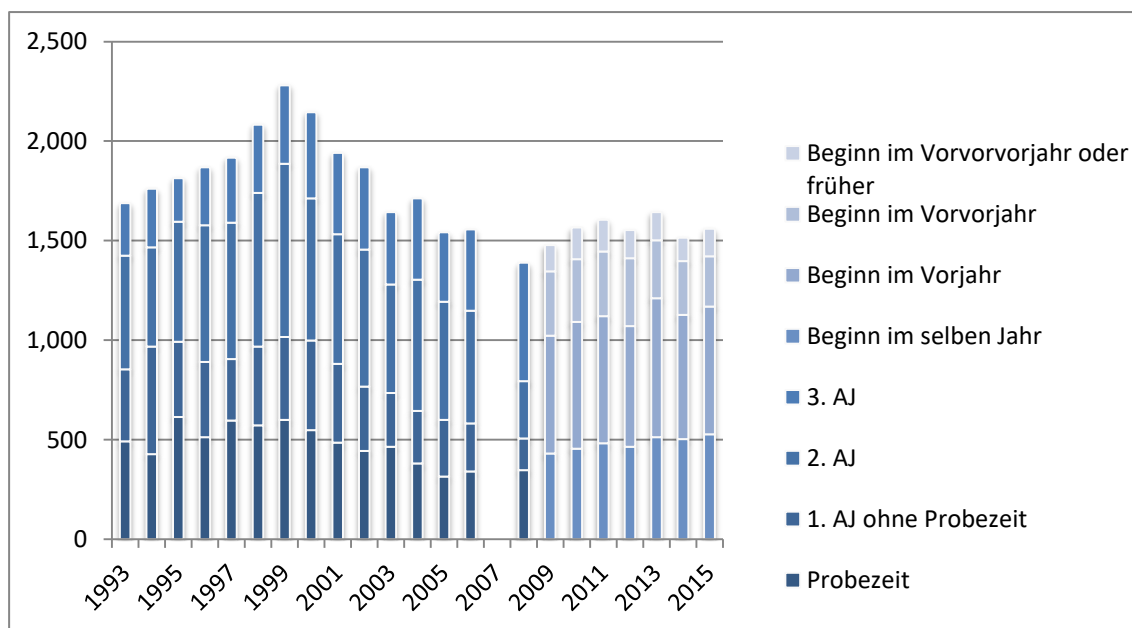
3.2.2 Vertragslösungen in dem Ausbildungsberuf „Gärtner/-in“

Das statistische Bundesamt weist die erläuterte Lösungsquote für die verschiedenen Ausbildungsberufe, nicht aber für die einzelnen Fachrichtungen innerhalb eines Berufs auf. Damit existieren die Lösungsquoten für den Ausbildungsberuf „Gärtner/-in“, nicht aber speziell für die Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau. Der Grund hierfür ist, dass zu Ausbildungsantritt noch nicht bei jedem Auszubildenden eine Fachrichtung angegeben wird, zum Zeitpunkt des Abschlusses oder einer vorzeitigen Vertragslösung hingegen häufiger. Dies verzerrt die Daten, weshalb auf die Berechnung einer nach Fachrichtungen aufgegliederten Lösungsquote verzichtet werden sollte. Stattdessen kann hier auf die Lösungsquote der Ausbildung „Gärtner/-in“ zurückgegriffen werden, die alle Fachrichtungen beinhaltet und damit dieses Problem vermeidet. Dies ist insofern unproblematisch, als der Garten- und Landschaftsbau die größte Fachrichtung im Ausbildungsberuf Gärtner/-in darstellt. Wie **Abbildung 3.4** dargestellt, waren im Jahr 2015 70 % aller Auszubildenden zum Gärtner bzw. zur Gärtnerin in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau.

Abbildung 3.11 stellt die Entwicklung der Vertragslösungen im Ausbildungsberuf „Gärtner/-in“ seit dem Jahr 1993 dar. Dabei sollte zwischen zwei Zeiträumen unterschieden werden: Für den Zeitraum 1993 bis 2008 liegen Daten zu dem Ausbildungsabschnitt zum Zeitpunkt der Vertragslösungen vor, also ob der oder die Auszubildende noch in der Probezeit, im ersten, zweiten oder dritten Ausbildungsjahr die Ausbildung vorzeitig beendet hat. Für das Jahr 2007 fehlen Daten zu den Vertragslösungen, da das statistische Bundesamt diese nicht veröffentlicht hat²¹. Mit der Umstellung der Datenerhebung stehen ab dem Jahr 2009 Informationen zur Verfügung, in welchem Kalenderjahr der Auszubildende die Ausbildung begonnen hat. Entsprechend wird dargestellt, ob es sich bei den Vertragslösungen um Verträge aus demselben Jahr, dem Vorjahr, Vorvorjahr oder weiter zurückliegenden Jahren handelt. Diese beiden zeitlichen Angaben sind nicht deckungsgleich zu den Ausbildungsjahren, sodass die Daten bis 2008 und ab 2009 in Hinblick auf den Zeitpunkt des Abbruchs nur unter Vorsicht verglichen werden sollten.

²¹ Vergleiche dazu Anmerkungen des BIBB zu den Berichtsjahren: https://www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/pdf/a21_dazubi_berichtsjahre.pdf, S.30f. Berichtsjahr 2007

Abbildung 3.11 Entwicklung der Vorzeitigen Vertragslösungen in der Ausbildung Gärtner/-in nach Lösungszeitpunkt

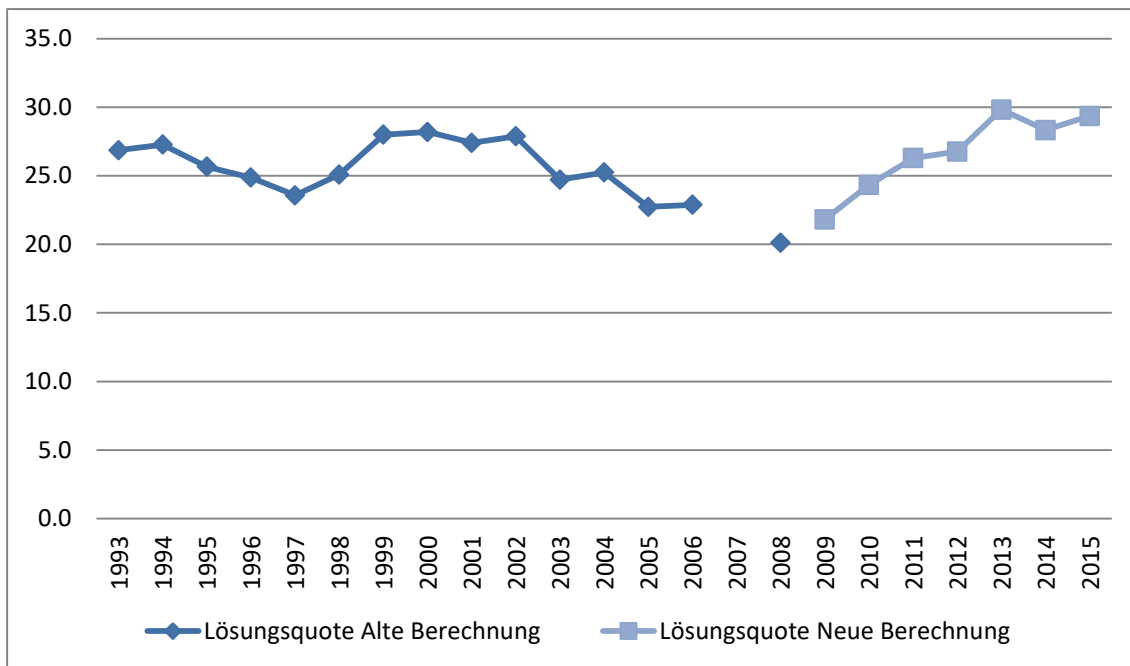


Quelle: eigene Darstellung basierend auf Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung, Datensystem Auszubildende (DAZU-BI), <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/2247.php>. Zuletzt aufgerufen am 09.08.2017. Anmerkungen: Im Jahr 2007 wurden vom Statistischen Bundesamt keine Daten zu den Vertragslösungen veröffentlicht, daher weisen die Daten des BIBB hier eine Lücke auf. Vergleiche dazu Anmerkungen des BIBB: https://www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/pdf/a21_dazubi_berichtsjahre.pdf, S.30f. Berichtsjahr 2007). Seit 2009 andere Datenerfassung, daher neue Variablen.

Die Anzahl der Vertragslösungen stieg im Zeitraum von 1993 bis 2000 von etwa 1700 Vertragslösungen auf etwa 2300 Vertragslösungen im Jahr 2000 stark an. In den Jahren von 2001 bis 2008 ist die Zahl der Vertragslösungen für die Ausbildung zum Gärtner bzw. zur Gärtnerin rückläufig. Im dritten Zeitraum seit dem Jahr 2010 schwankt die Zahl der Ausbildungsabbrüche um etwa 1500 Vertragslösungen pro Jahr. Mit über 1000 Vertragslösungen in den letzten Jahren machen Vertragslösungen in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau etwa zwei Drittel aller Vertragslösungen von Auszubildenden als Gärtner/-in aus.

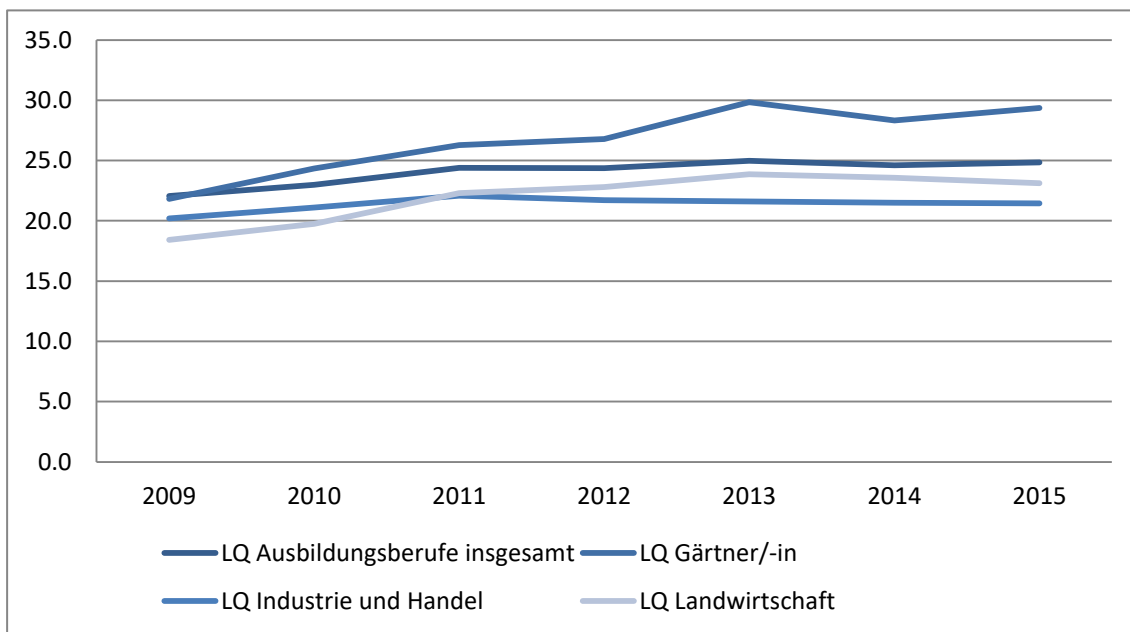
Abbildung 3.12 stellt die Entwicklung der Lösungsquoten für die Ausbildung als Gärtner/-in in Deutschland dar. Wie bei den Daten zum Zeitpunkt der Vertragslösung auch sollte zwischen den beiden Zeiträumen von 1993 bis 2008 und 2009 bis 2015 unterschieden werden. Es werden zwei verschiedene Lösungsquoten berechnet, weshalb die Werte nur bedingt miteinander verglichen werden können. Im Zeitraum von 1993 bis 1997 fällt die Lösungsquote zunächst von 27 % auf unter 25 %, steigt dann um die Jahrtausendwende wieder auf 27 % und fällt dann bis zum Jahr 2008 auf knapp 20 %. Die Lösungsquote unter der neuen Berechnungsmethode verzeichnet seit dem Jahr 2009 einen deutlichen Anstieg von etwa 22 % im Jahr 2009 auf fast 30 % in den Jahren 2013 bis 2015.

Abbildung 3.12 Entwicklung der Lösungsquoten in der Ausbildung „Gärtner/-in“, alte und neue Formel



Quelle: eigene Darstellung. Daten vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Datensystem Auszubildende (DAZUBI), <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/2247.php>. Zuletzt aufgerufen am 09.08.2017. Anmerkung: Daten für das Jahr 2007 nicht veröffentlicht. Lösungsquote seit 2009 unterliegt neuer Berechnung, daher nur bedingt mit alten Lösungsquoten bis 2008 vergleichbar.

Abbildung 3.13 Entwicklung der Lösungsquoten in verschiedenen Ausbildungsberufen im Vergleich



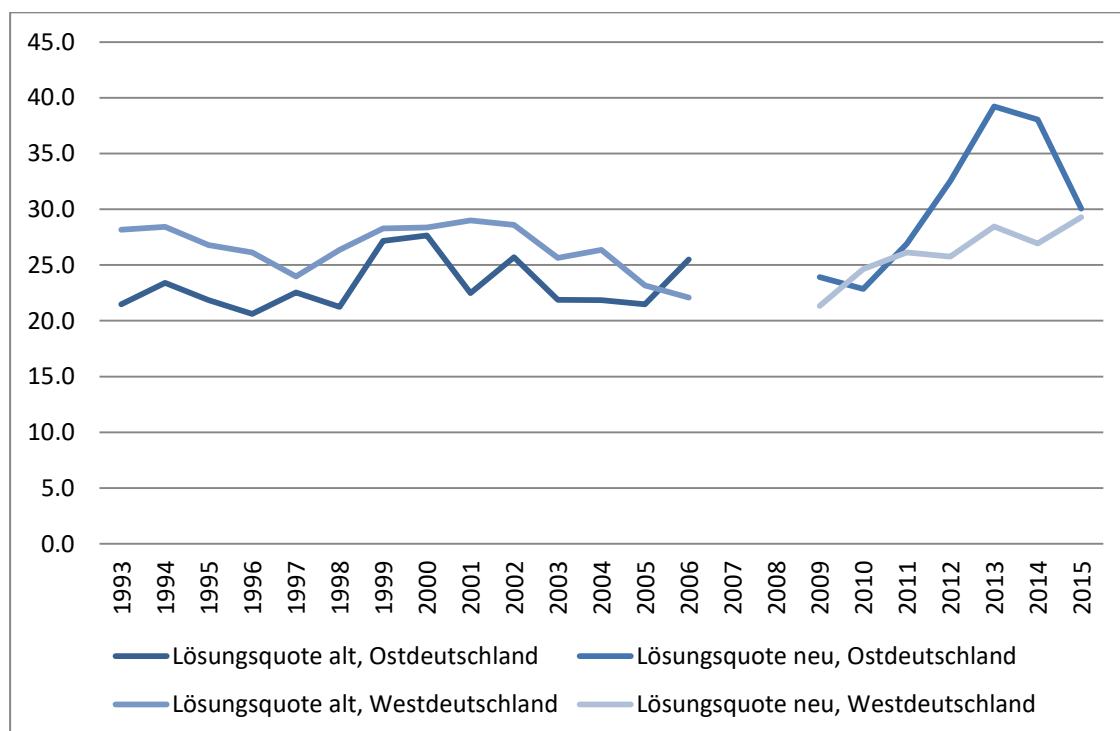
Quelle: eigene Darstellung. Daten vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Datensystem Auszubildende (DAZUBI), <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/2247.php>. Zuletzt aufgerufen am 09.08.2017.

Vergleicht man die Lösungsquoten zwischen verschiedenen Ausbildungsberufen, so wird deutlich, dass die Lösungsquoten von Gärtnerinnen und Gärtnern deutlich über dem Durchschnitt für alle Ausbildungsberufe liegen. Wie in **Abbildung 3.2** dargestellt lag die durchschnittliche Lösungsquote in den letzten Jahren recht konstant bei 25 %. Für Berufe in Industrie und Handel ist die Lösungsquote mit etwa 21 % deutlich unter dem Durchschnitt. Für Gärtner/-innen ist ein deutlicher Anstieg von 27 % im Jahr 2012 auf 30 % in den Jahren 2013 und 2015 festzustellen, womit die Lösungsquote in diesem Beruf mit etwa fünf Prozentpunkten erheblich über dem Durchschnitt liegt. Damit unterscheidet sich diese Berufsgruppe im Hinblick auf Ausbildungslösungen deutlich von Berufen in der Landwirtschaft allgemein, da diese ebenfalls im Vergleich zu allen Ausbildungsberufen unterdurchschnittliche Lösungsquoten aufweist.

3.2.3 Vertragslösungen im Vergleich zwischen Bundesländern

Regionale Unterschiede in den Lösungsquoten lassen sich zwischen Ost- und Westdeutschland feststellen. **Abbildung 3.14** stellt die Entwicklung der Lösungsquote im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland dar. In der Zeitperiode von 1993 bis 2008 lag die Lösungsquote in Westdeutschland etwa bei 25 %, besonders im Zeitraum von 1998 bis 2003 bei über 25 %. Im gleichen Zeitraum war die Lösungsquote in Ostdeutschland mit zwischen 20 und 25 % niedriger als im Westen, eine Ausnahme stellen hier die Jahre 1999 und 2000 dar, in denen die Lösungsquote mit über 27 % deutlich erhöht war.

Abbildung 3.14 Entwicklung der Lösungsquoten im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland



Quelle: eigene Darstellung. Daten vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Datensystem Auszubildende (DAZUBI), <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/2247.php>. Zuletzt aufgerufen am 09.08.2017.

Im zweiten Zeitraum seit der Umstellung der Berechnung im Jahr 2009 verzeichnen die Lösungsquoten in Ostdeutschland einen erheblichen Anstieg und sind in manchen Jahren erheblich höher als in Westdeutschland: Seit dem Jahr 2012 lag die Lösungsquote bei über 30 % in Ostdeutschland, mit der höchsten ermittelten Lösungsquote von 39,2 % im Jahr 2013. Im gleichen Zeitraum in Westdeutschland stieg die Lösungsquote von 21,3 % im Jahr 2009 auf über 25 % ab dem Jahr 2011, erreicht jedoch in keinem Jahr einen Wert von 30 %. Zuletzt im Jahr 2015 nähern sich die Lösungsquoten an, wobei die Lösungsquote in Ostdeutschland von 38 % auf etwa 30 % fällt, wohingegen die Lösungsquote in Westdeutschland von etwa 27 % im Jahr 2014 auf über 29 % im Jahr 2015 ansteigt.

Ein Vergleich auf Länderebene sollte nur vorsichtig gezogen werden, da die Datenlage in manchen Bundesländern für bestimmte Zeiträume unzureichend ist. So fehlen beispielsweise für den Stadtstaat Bremen im gesamten Zeitraum seit 2009 Angaben zur Lösungsquote, auch sind die Ausbildungszahlen insgesamt zu gering um verglichen zu werden. In Sachsen liegt die Vertragslösungsquote in den Jahren 2009 bis 2011 jeweils unter 5 %, in den Folgejahren hingegen bei realistischeren 33 bis 39 %. Für das Jahr 2015 wird eine auffällig niedrige Lösungsquote von 16,5 % angegeben, sodass hier auf eine Interpretation verzichtet werden sollte.

Unter den Bundesländern, in denen die Lösungsquoten keine unrealistischen Werte aufweisen²², verzeichnet der Freistaat Bayern für den Betrachtungszeitraum von 2009 bis 2015 die niedrigste durchschnittliche Lösungsquote von 21,3 %. Ebenfalls am unteren Ende angesiedelt sind die durchschnittlichen Lösungsquoten von Baden-Württemberg mit 24,9 % und Nordrhein-Westfalen mit 26,3 %. Am häufigsten sind die Vertragslösungen in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern mit durchschnittlichen Lösungsquoten von 38,9 %, Sachsen-Anhalt mit 35,7 % sowie Berlin mit 35,3 %. Diese Daten unterstützen damit die Beobachtung, dass die Lösungsquote in den vergangenen sechs Jahren im Osten deutlich erhöht war gegenüber dem Westen.

3.3 Stichprobe der Ausbildungsabbrechenden und Betriebswechsler zur Befragung

Zur Analyse der Gründe für Ausbildungsabbruch und Wechsel des Ausbildungsbetriebes sollen Personen, die zwischen dem 1. Juli 2014 und dem 31. Oktober 2016 ihre erste Ausbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau begannen und diese vorzeitig abbrechen oder den Ausbildungsbetrieb wechselten, zu ihrer Ausbildung befragt werden.

Im Wege eines Antrags nach §75 SGB X (Übermittlung von Sozialdaten für die Forschung und Planung) wurden Kontaktdaten von Personen dieser Gruppe vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bezogen. Dabei handelt es sich um Daten zu einer Stichprobe von 1.650 Personen aus einer Grundgesamtheit von 2.519 Personen.

Neben den Adressen der Personen beinhalten die Daten Angaben zu Beginn und Ende der ersten Ausbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, zum Verbleib der Personen zum Monat Ap-

²² Für den Vergleich wurden die Daten aus den Bundesländern Hamburg, Bremen und Sachsen ausgeschlossen, da diese in einzelnen oder mehreren Perioden unrealistische Lösungsquoten aufweisen (Hamburg: 2,2% im Jahr 2009, allgemein geringe Zahl Auszubildender. Bremen: 0,0% in allen Perioden, allgemein geringe Zahl Auszubildender. Sachsen: unter 5% Lösungsquote in den Jahren 2009 bis 2011, danach weit über 30 %).

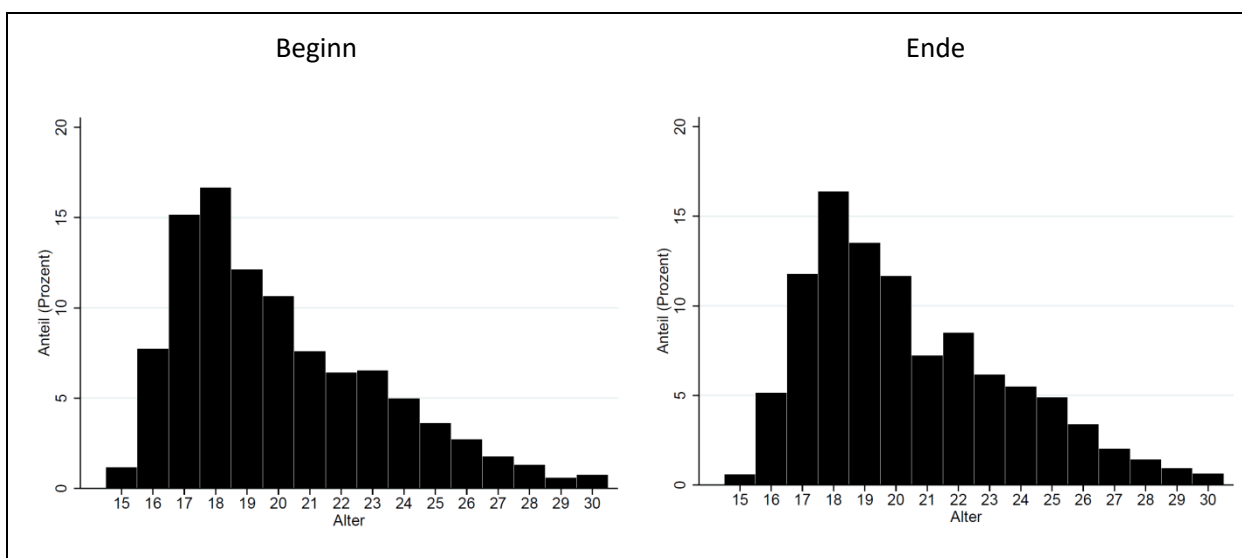
ril 2017 sowie einige persönliche Merkmale. Diese werden im Folgenden ausgewertet um Informationen zu den Eigenschaften der Personen in der Stichprobe sowie erste Erkenntnisse zum zeitlichen Verlauf von Ausbildungsbeginn und Ausbildungsabbruch beziehungsweise Ausbildungswechsel und dem Verbleib nach Ausbildungswechsel oder Ausbildungsabbruch zu erhalten.

3.3.1 Alter bei Beginn und Ende der Ausbildung

Ein hoher Anteil der Personen im Datensatz beginnt die erste Ausbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau im Alter zwischen 15 und 23 Jahren.²³ Fast 81 % der Personen in der Stichprobe beginnen die Ausbildung vor der Vollendung ihres 24. Lebensjahres. Zwar finden sich in den Daten vereinzelt auch Personen, die im Alter von 40 Jahren und älter noch eine Ausbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau beginnen, dabei handelt es sich aber um eine kleine Gruppe. Knapp 95 % der Personen in den Daten beginnen die Ausbildung vor ihrem 29. Geburtstag.

Der linke Teil von **Abbildung 3.15** zeigt den Anteil der Personen in den Daten, die eine Ausbildung beginnen, differenziert nach Lebensalter. Die Abbildung bezieht sich dabei nur auf Personen, die ihre Ausbildung vor Vollendung des 30. Lebensjahres beginnen, da die Fallzahlen für einen späteren Ausbildungsbeginn nicht belastbar sind.

Abbildung 3.15 Alter bei Beginn und Ende der Ausbildung



Quelle: Eigene Berechnungen des IAW auf Basis einer Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiografien.

Auch hinsichtlich des Alters der Personen im Datensatz, zu dem diese ihren Ausbildungsvertrag beenden, lässt sich eine Konzentration zu Beginn des Erwachsenenlebens feststellen. Insgesamt 77,5 % der Personen im Datensatz brechen ihre Ausbildung vor Vollendung des 24. Lebensjahres ab, beziehungsweise wechseln den Ausbildungsbetrieb vor ihrem 24. Geburtstag. Bis zum Alter von 31 Jahren haben etwas über 96 % der Personen in unserem Datensatz den Ausbildungsvertrag ohne Abschluss beendet.

²³ Die bereitgestellten Daten enthielten nur das Geburtsjahr der Personen im Datensatz, nicht jedoch den genauen Geburtstag. Das hier ausgewiesene Alter bei Beginn der Berufsausbildung stellt eine Näherung an das tatsächliche Alter bei Ausbildungsbeginn dar.

Der rechte Teil von **Abbildung 3.15** zeigt den Anteil der Personen in den Daten auf, die ihre Ausbildung im angegebenen Alter abbrechen, beziehungsweise den Ausbildungsbetrieb wechseln. Die Ausbildung bezieht sich dabei nur auf Personen, die zum Zeitpunkt des Endes des ersten Ausbildungsvertrages nicht älter als 30 Jahre waren, da die Fallzahlen für spätere Ausbildungsbeendigungen sehr gering sind.

3.3.2 Ausbildungsbeginn im Zeitverlauf und Geschlecht

Eine Analyse des Zeitpunktes des Ausbildungsbeginns im Jahresverlauf zeigt weiter eine Konzentration auf wenige Daten. So beginnen, bezogen auf alle Personen im Datensatz, etwa 18 % der später Abbrechenden und Wechselnden ihre Ausbildung am 1. August 2014, knapp unter 15 % am 1. September desselben Jahres. Etwa 13 respektive zehn Prozent beginnen ihre Ausbildung zum 1. August beziehungsweise September des Jahres 2015. Bezogen auf das Jahr 2016 sind es knapp unter acht und etwas über vier Prozent, die ihre Ausbildung zum 1. August und 1. September beginnen.

Die Unterschiede über die Jahre lassen sich zum Teil damit erklären, dass die Daten in Hinblick auf die neueren Jahrgänge rechtszensiert sind. Wir können nur diejenigen Personen als solche, die ihre Ausbildung abbrechen oder den Ausbildungsbetrieb wechseln, identifizieren, deren vorzeitiges Vertragsende bis zum April 2017 festzustellen ist. Bei Personen, die ihre Ausbildung früher beginnen, hatten wir dafür „mehr Zeit“.

Hinsichtlich der Zusammensetzung dem Geschlecht nach besteht eine klare Dominanz männlicher Personen im Datensatz. Der Frauenanteil beträgt lediglich rund 13 %.

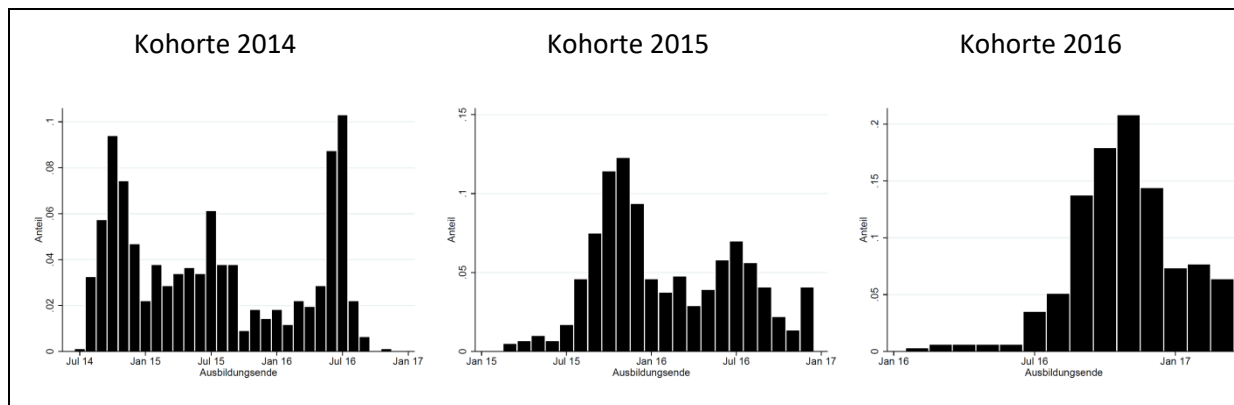
3.3.3 Auswertung des Zeitpunktes des Ausbildungsabbruchs beziehungsweise Betriebswechsels

Ausbildungsende im Zeitverlauf

Der Zeitpunkt von Ausbildungsabbruch beziehungsweise Betriebswechsel ist in den **Abbildung 3.16** jeweils für die Ausbildungsanfänger-Kohorten 2014, 2015 und 2016 dargestellt. Es wird deutlich, dass sich Ausbildungsabbrüche beziehungsweise Wechsel des Ausbildungsbetriebes zum Ende eines Kalenderjahres und vor allem zum Ende eines Ausbildungsjahres (um den Monat Juli) häufen.

Im ersten Ausbildungsjahr ist außerdem eine Häufung der Abbrüche und Wechsel im Herbst festzustellen. Da der erste Herbst nach Ausbildungsbeginn in der Regel in die ersten vier Monate der Ausbildungsverträge fällt, kann vermutet werden, dass der Grund für diese Häufung in einer Erhöhten Neigung zur Ausbildungsbeendigung und zum Betriebswechsel während der Probezeit zu suchen ist.

Abbildung 3.16 Ausbildungsende im Zeitverlauf



Quelle: Eigene Berechnungen des IAW auf Basis einer Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiografien.

Ausbildungsdauer nach Kohorten

Bezogen auf den Zeitverlauf der Ausbildung kommen Ausbildungsabbrüche und Betriebswechsel in den Daten vor allem zu Beginn der Ausbildung vor. Im weiteren Verlauf zeigen sich erhöhte Zahlen von Abbruch oder Betriebswechsel jeweils zum Ende eines vollen Ausbildungsjahres (bezogen auf die Zeit seit Ausbildungsbeginn).

Die vorliegenden Daten beinhalten Auszubildende aus verschiedenen Kohorten. Die Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Jahr 2014 begannen, können über einen längeren Zeitraum beobachtet werden, haben also „längere Zeit“ zu Betriebswechsel oder Ausbildungsabbruch, als diejenigen, die ihre Ausbildung in den Jahren 2015 oder 2016 begannen. Daher sollen diese Kohorten zur Darstellung der Verteilung des Ausbildungsabbruches oder des Betriebswechsels über die Zeit seit Ausbildungsbeginn jeweils einzeln betrachtet werden.

Kohorte 2014

Der Zeitpunkt des Ausbildungsabbruchs beziehungsweise Wechsels des Ausbildungsbetriebes der Personen, die ihre Ausbildung im Jahr 2014 begannen, stellt sich im Zeitverlauf folgendermaßen dar:

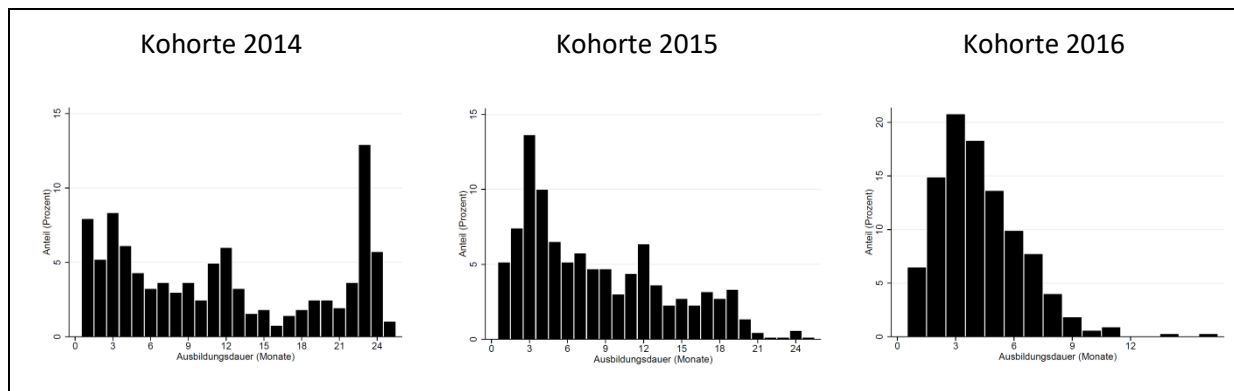
Probezeit

Fast 28 % der Kohorte brechen ihre Ausbildung innerhalb der ersten vier Monate ab beziehungsweise wechseln in dieser Zeit den Ausbildungsbetrieb.

Erstes Ausbildungsjahr

Bis zum Ende des ersten Ausbildungsjahres unternehmen diesen Schritt bereits 59 % der Personen in den Daten, die ihren Ausbildungsbetrieb wechseln oder die Ausbildung abbrechen.

Abbildung 3.17 Dauer bis Ausbildungsende, Kohorte 2014



Quelle: Eigene Berechnungen des IAW auf Basis einer Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiografien.

Abbildung 3.17 stellt die Häufigkeit des Abbruchs im Zeitverlauf graphisch dar. Für die Kohorten 2015 und 2016 ist eine rein numerische Auswertung nur insoweit sinnvoll, als diese einen Überblick über den Verlauf der Abbrüche und Wechsel zu Beginn der Ausbildung (erstes Jahr) gibt. Da die Zahlen mit denen der Kohorte 2014 aus oben genannten Gründen nicht vergleichbar sind, wird hier lediglich die grafische Darstellungsform gewählt.

3.3.4 Weiteres Berufsleben der Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler

Beruflicher Status (Ausbildung, Arbeitslosigkeit, etc.)

Wie es für Personen weitergeht, die ihren ersten Ausbildungsvertrag vorzeitig beenden, können wir mit den vorliegenden Daten zumindest zum Monat April 2017 feststellen. Von abbrechenden und wechselnden Personen, die ihre Ausbildung in den Jahren 2014 bis 2016 beginnen, entfällt der Großteil im April 2017 auf drei Personengruppen:

- Auszubildende: Etwa 25 % sind wieder in einer Ausbildung.
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte: Etwa 26 % gehen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach.
- Geringfügig entlohnte Beschäftigung: Fast 11 % gehen einer solchen Beschäftigung nach.

Berufsgruppe

Zum April 2017 sind 31 % der Personen, die ihre Ausbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau abbrechen oder den Betrieb wechseln, weiterhin im Bereich Gartenbau beschäftigt, davon 21 % allein im Garten- und Landschaftsbau.

Fast 15 % aller Betriebswechsler sowie Ausbildungsabbrecher im Datensatz sind im April 2017 wieder in einer Ausbildung im Bereich Gartenbau.

Bei der Darstellung des Verbleibes zum April 2017 ist allerdings anzumerken, dass zu 30 % der Personen im Datensatz zum Stand April 2017 überhaupt keine Informationen vorliegen. Dies kann daran liegen, dass diese (zunächst) komplett aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Möglich ist allerdings auch, dass diese eine Schule besuchen oder studieren.

4 Fallstudien und Expertengespräche

4.1 Methodik des qualitativen Forschungsteils

4.1.1 Studiendesign, Durchführung und Methodik

Ziel des qualitativen Teils dieser Studie ist es, die Ursachen, Kontexte und Wirkungsketten zu explorieren, die zu vorzeitigen Auflösungen von Ausbildungsverträgen im Garten- und Landschaftsbau führen können. Hierfür wurde ein zweistufiges Design entwickelt. In einem ersten Schritt wurden fünf Gespräche mit Expertinnen und Experten durchgeführt, um das Themenfeld zu erkunden und erste Eindrücke über die Gründe von Vertragsauflösungen zu erhalten.²⁴ Diese Ergebnisse haben auch dazu gedient, den Fragebogen für die quantitative Befragung mit zu entwickeln. In einem zweiten Schritt wurden Betriebsfallstudien in fünf Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus durchgeführt, um die im Rahmen der vorangegangenen Exploration behandelten Themen und Aspekte auf ihrer praktischen Wirkungsebene näher zu untersuchen und die Relevanzstrukturen für eine Vertragsauflösung im Garten- und Landschaftsbau aufzuzeigen.²⁵

Für die explorativen Interviews wurde anhand der Literatur zu Ausbildungsabbrüchen im Allgemeinen und im Garten- und Landschaftsbau im Besonderen ein Leitfaden entwickelt, der die dort genannten Gründe und Faktoren in Frageform aufgreift. Dabei wurden auch die im Angebot formulierten zentralen Leitfragen berücksichtigt:

- 1.) Was sind Ursachen von Vertragsauflösungen?
- 2.) Wie hoch sind das Ausmaß und die Struktur von Ausbildungsabbrüchen?
- 3.) Welche Handlungsempfehlungen können zur Verbesserung gemacht werden?

Sowohl die Exploration mit Expertinnen und Experten als auch die Betriebsfallstudien wurden mittels offener leitfadengestützter Interviews durchgeführt. In beiden Fällen wurde der gleiche Fragebogen verwendet, der jedoch in den Betriebsfallstudien situativ an die jeweiligen Gesprächspartner und deren Rolle angepasst wurde. Eine Übersicht über alle geführten Interviews findet sich in der **Tabelle 4.1** (Abschnitt 4.1.4).

Methodische Erläuterungen

Im Gegensatz zu standardisierten Befragungen haben Leitfäden in der qualitativen Forschung die Funktion, Impulse für das Gespräch zu geben. Das heißt, die Befragten (z. B. Ausbilder, Auszubildende) sollen dazu angeregt werden, frei und offen von ihren Erfahrungen zu erzählen und dadurch auch ihre Einschätzungen und Bewertungen darzulegen. Der Forscher lenkt das Gespräch durch die Leitfragen in jene Bereiche, über die er Informationen erhalten möchte. Dies bedeutet aber auch, dass er sich situativ am Gesprächspartner orientiert und ggf. vom Fragenkatalog abweicht, um sich stärker

²⁴ Die fünf Expertengespräche mit Akteuren aus einem überbetrieblichen Ausbildungszentrum, mit dem Geschäftsführer eines Betriebes, einem Vertreter eines Landesverbandes, einem Berufsschullehrer und einem Kammervertreter wurden im März und April 2017 teils telefonisch und teils face-to-face vor Ort durchgeführt. Die Gesprächsdauer betrug etwa eine Stunde.

²⁵ Die fünf Betriebsfallstudien wurden zwischen Mitte Juli und Ende August 2017 in der Regel vor Ort durchgeführt. Die durchschnittliche Dauer der Interviews betrug 45 bis 60 Minuten. Insgesamt wurden 16 Interviews mit 18 Personen durchgeführt.

an den Interessen des Gesprächspartners zu orientieren. Dieses Verfahren bietet gegenüber standardisierten Methoden den Vorteil, die Lebenswelt der befragten Akteure von „innen heraus“ beschreib- und verstehbar zu machen (Flick, 1996: 28ff.) und dadurch individuelle Motivationen, Verhaltensmuster und relevante Sinnstrukturen aufzudecken. Insbesondere werden durch die verschiedenen Sichtweisen auf den gleichen Forschungsgegenstand neue Aspekte entdeckt, die man möglicherweise vorab nicht berücksichtigt hat.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden in Anlehnung an Helfferich (2011: 181) die Leitfäden so gestaltet, dass sie „so offen und flexibel (...) wie möglich [und] so strukturiert wie aufgrund des Forschungsinteresses notwendig“ sind. In Hinblick auf die geltenden wissenschaftlichen Gütekriterien liegt der Vorteil qualitativer, offener Forschungsmethoden insbesondere darin, dass sich diese nahe am Forschungsgegenstand orientieren und ein Forschungsthema daher bezüglich seiner realen Auswirkungen und Erfahrungen erforscht werden kann (vgl. zur Methodik qualitativer Forschungsmethoden auch Flick, 2006). Im vorliegenden Fall bieten die qualitativen Methoden den Vorteil, dass sie Vertragsauflösungen aus mehreren Perspektiven zugleich erfassen und ergründen können. Bei der Gestaltung des Leitfadens wurden folgende Gesichtspunkte berücksichtigt: Er sollte keine abrupten thematischen Sprünge enthalten, ähnliche Themenbereiche sollten „nah beieinander“ liegen und Fragen, die eine lange Antwort erwarten lassen, überwiegend zu Beginn gestellt werden, damit in der Folge darauf vertieft eingegangen werden kann.

4.1.2 Inhalte des Leitfadens

Ausgehend von der einschlägigen Literatur zum Themenbereich Ausbildungsaufösungen und Ausbildungsabbrüche (Wolf, 2016) wurden spezifische Handlungsfelder und Elemente als ursächliche Faktoren für Ausbildungsabbrüche herangezogen. Dabei lassen sich grob betriebliche und individuelle Gründe für Vertragsauflösungen unterscheiden (Wolf, 2016: 55).

Auf **betrieblicher Ebene** sind dies beispielsweise der Umgang mit dem Personal, die Kommunikation im Betrieb, die betrieblichen Hierarchien oder auch die Rekrutierungsprozesse selbst (Wolf, 2016: 55). Auf der **individuellen Seite** sind es die persönlichen Merkmale der Auszubildenden. Diesen wird bisweilen eine „Verursacherrolle“ an den Vertragsauflösungen zugeschrieben, die durch betriebliche Faktoren und die individuellen Lebenslagen der Auszubildenden zusätzlich verstärkt werden (Wolf, 2016: 55). Hier können beispielsweise das innerbetriebliche Machtgefälle, fehlende Artikulations- und Äußerungsmöglichkeiten während der Ausbildung, Probleme in der Berufsschule oder in der praktischen Tätigkeit im Garten- und Landschaftsbau an sich oder auch ein reales Fehlverhalten der Jugendlichen (zum Beispiel Fehlzeiten) Gründe für Vertragsauflösungen oder Ausbildungsabbrüche sein. Hinzu kommen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die individuelle Lebenslage der Jugendlichen (Armut, psychische und physische Krankheiten, Belastungen im Familienalltag, etc.). All diese Faktoren gilt es bei der inhaltlichen Konzeption eines Leitfadens zu berücksichtigen.

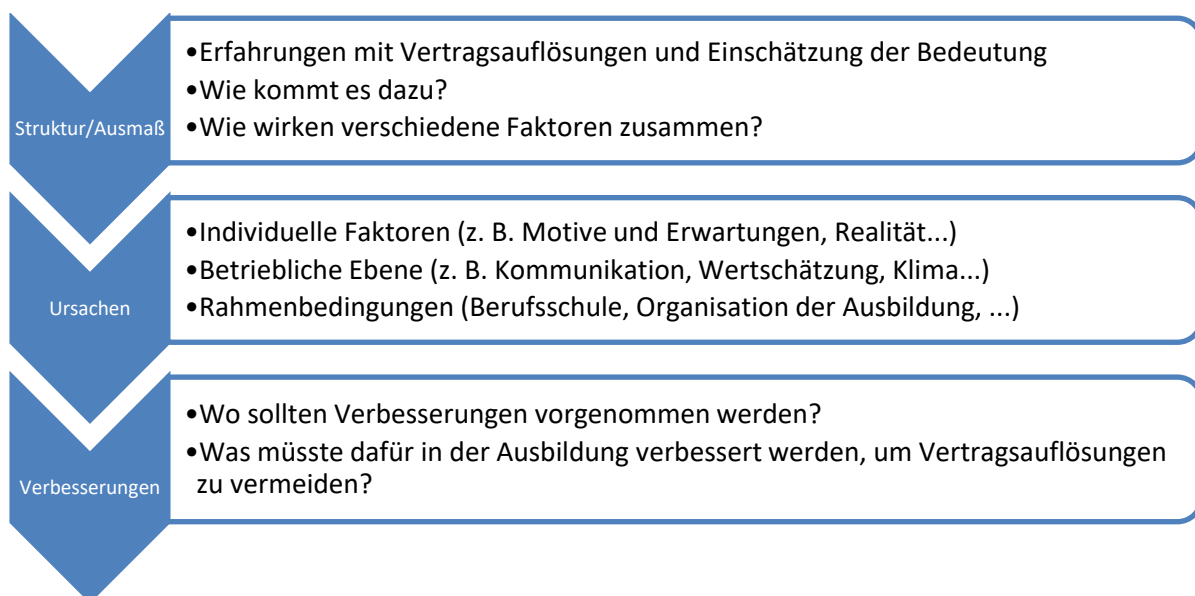
Faktoren, die eine Vertragsauflösung oder einen Ausbildungsabbruch begünstigen, wurden bereits in der Literatur zu Ausbildungsabbrüchen (Wolf, 2016) und in Studien zur Situation der Auszubildenden und zur Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau aus Sicht der Auszubildenden (Insa Consuleire, 2014) untersucht. Nach Wolf (2016: 12) sind neben den betrieblichen und persönlichen Merkmalen für das Risiko einer Vertragslösung oder eines Ausbildungsabbruches auch berufliche Eigenschaften sowie die Ausbildungsmarktlage relevant.

Handlungspotenziale sehen die Autoren dieser Studien a) in einer besseren Vorbereitung und Aufklärung der Jugendlichen über den praktischen Berufs- und Betriebsalltag (zum Beispiel durch Praktika); b) in einer stärkeren Unterstützung durch ausbildungsbezogene Dienstleistungen; c) in einer Verbesserung der schulischen Rahmen- (Verringerung von Unterrichtsausfall) und der betrieblichen Ausbildungsbedingungen, sowie d) in der Möglichkeit, auftretende Probleme während der Ausbildung angemessen zu artikulieren. Diese Vielfalt an möglichen Einflüssen und Faktoren gilt es durch die Verwendung eines qualitativen, offenen Forschungsdesigns und einer offenen Leitfadengestaltung adäquat zu berücksichtigen.

Aus **betrieblicher Perspektive** stehen Gründe wie die Leistungsfähigkeit der Auszubildenden, deren Motivation und Verhalten, eine mögliche „falsche“ Berufsorientierung oder auch institutionelle Rahmenbedingungen für Vertragsauflösungen im Raum (Uhly, 2016).

Betriebliche Faktoren von Vertragsauflösungen werden unter anderem im Betriebsklima, der „Chemie“ im Betrieb oder der betrieblichen Einbettung des Auszubildenden gesehen. Mit anderen Worten: Wie ist die Ausbildung im Betrieb organisiert und wie wird miteinander kommuniziert? Dies schließt Fragen nach der Arbeitsorganisation und nach der Wertschätzung und betrieblichen Stellung von Auszubildenden mit ein.

Abbildung 4.1: Darstellung der Leitfadententwicklung für die Experteninterviews



Quelle: eigene Darstellung.

Während diese Faktoren auf der betrieblichen Organisationsebene zu verorten sind, gibt es auf **individueller Ebene der Jugendlichen** ebenfalls Ursachen, die eine Vertragsauflösung wahrscheinlicher werden lassen. Dies betrifft einerseits deren Motivation und Beweggründe für eine Tätigkeit im Garten- und Landschaftsbau, als auch deren Rollendefinition und Beziehung zu anderen Personen im Betrieb, beispielsweise wie die Auszubildenden eingebunden sind und wie diese in ihrer Rolle als Auszubildende wahrgenommen werden. Auch die Gestaltung der Arbeitsbeziehung zwischen Auszubildenden, Vorgesetzten und der Geschäftsführung ist hier zu nennen.

In **Abbildung 4.1** ist die Systematik des entwickelten Leitfadens in groben Zügen dargestellt. Er beinhaltet die Themenbereiche „Struktur und Ausmaß von Vertragsauflösungen“, die „Ursachen“ auf den verschiedenen Ebenen sowie „Verbesserungsmöglichkeiten“.

4.1.3 Auswertungsmethodik

Die im Rahmen der Exploration und der Betriebsfallstudien aufgezeichneten Gespräche wurden im Anschluss verschriftlicht (transkribiert). Die Daten wurden anschließend nach dem Verfahren zur Analyse qualitativen Datenmaterials nach Mayring (2000) aufbereitet. Das heißt, das textliche Datenmaterial wurde miteinander verglichen und induktiv Kategorien gebildet.²⁶ Diesen Kategorien wurden Textstellen zugeordnet, woraus eine „Zusammenfassung des Textes, die den im Text enthaltenen Sinn in so genannte Kategorien darstellt, die ihrerseits in einem System organisiert sind“ (Ramsenthaler, 2013: 23) entsteht. Die so gewonnenen Kategorien wurden anschließend für die Interpretation des Textmaterials herangezogen und ausgewertet. In Bezug auf die transkribierten Interviews bedeutet dies, dass durch die Kategorien die Bewertung des Phänomens „Vertragsauflösungen“ und der damit zusammenhängenden Sinnstrukturen und Kontexte, beschreibbar und gliederbar gemacht wurde.

4.1.4 Auswahl von Betriebsfallstudien und Durchführung

Die methodische Wahl eines Fallstudiendesigns bietet die Möglichkeit, „komplexe, bisher wenig erforschte Phänomene in einem breiten Zugang und vor dem Hintergrund ihrer Kontextbezogenheit zu betrachten“ (Borchardt und Göthlich, 2009: 46), was es erlaubt, neues Wissen über einen Themenbereich zu erschließen und daraus Hypothesen abzuleiten (ebd.). Das Thema „Vertragsauflösungen“ kann durch Betriebsfallstudien daher unterschiedliche Sichtweisen auf den Gegenstand aufzeigen und zu neuen Erkenntnissen hierüber führen. So können beispielsweise Geschäftsführungen und Auszubildende andere Gründe für Vertragsauflösungen nennen, als es beispielsweise bei Auszubildenden selbst der Fall ist.

Von zwölf Betrieben, von denen uns Kontaktdaten durch den Auftraggeber zur Verfügung gestellt wurden, konnten sieben Betriebe aus vornehmlich terminlichen Gründen nicht teilnehmen, sodass die Fallstudien in fünf Betrieben durchgeführt wurden. Dies waren überwiegend Betriebe, die mit jeweils mehr als 50 Beschäftigten zu den Größeren in der Branche gehören. Zwar sind die befragten Betriebe hinsichtlich der Größenstruktur somit nicht typisch für den Garten- und Landschaftsbau. Dennoch bieten sie die Möglichkeit, Informationen über Gründe von Vertragsauflösungen von Auszubildenden als auch über spezifische betriebliche Reaktionen zu erhalten, welche sich auch in kleineren Betrieben in ähnlicher Weise zeigen dürften. Zugleich berichteten die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen teilweise auch von Erfahrungen und Einschätzungen aus anderen Unternehmen der Branche. Die Betriebsfallstudien bieten damit einen Zugang zum betrieblichen (Erfahrungswissen und zur betrieblichen Praxis im Umgang mit Vertragsauflösungen.

²⁶ Im Zuge dieses Verfahrens werden zunächst kleinschrittig Kategorien aus dem Material gewonnen und zugeordnet. Nachdem die ersten Kategorien entwickelt wurden, werden diese auf einen größeren Teil des Datenmaterials angewendet. Hierbei wird durch die Unterstützung eines zweiten Forschers ein gemeinsames Referenzsystem zur Bewertung und Interpretation des Materials entwickelt, welches dann schließlich auf das gesamte Material Anwendung findet. Die induktive Kategorienentwicklung erlaubt es zudem, dass sich neue Themenbereiche, die möglicherweise nicht in der Literatur auftauchen, auftun und analysiert werden können.

Tabelle 4.1 Übersicht über die Anzahl der geführten Interviews

Experteninterviews	Anzahl Interviews
Überbetriebliches Ausbildungszentrum	1
Kammer-/Verbandsvertreter	2
Geschäftsführung eines Betriebes	1
Berufsschullehrer	1
Summe	5
Geführte Interviews nach Funktionen in den Betriebsfallstudien	
Geschäftsführung / Administration	4
Ausbilder	5
Auszubildende	7
Summe	16

Quelle: eigene Darstellung.

In den Fallstudien wurden sowohl Vertreter der Geschäftsführungen bzw. Administration der Betriebe als auch Ausbilder oder Ausbilderinnen sowie Auszubildende befragt. **Tabelle 4.1** gibt eine Übersicht über die geführten Interviews nach betrieblicher Funktion. Da vereinzelt auch Gruppeninterviews stattgefunden haben, gibt die Tabelle nicht die Anzahl der tatsächlich interviewten Personen wieder. Eine ausführliche Tabelle findet sich im Anhang.

4.2 Ergebnisse der Fallstudien und Expertengespräche

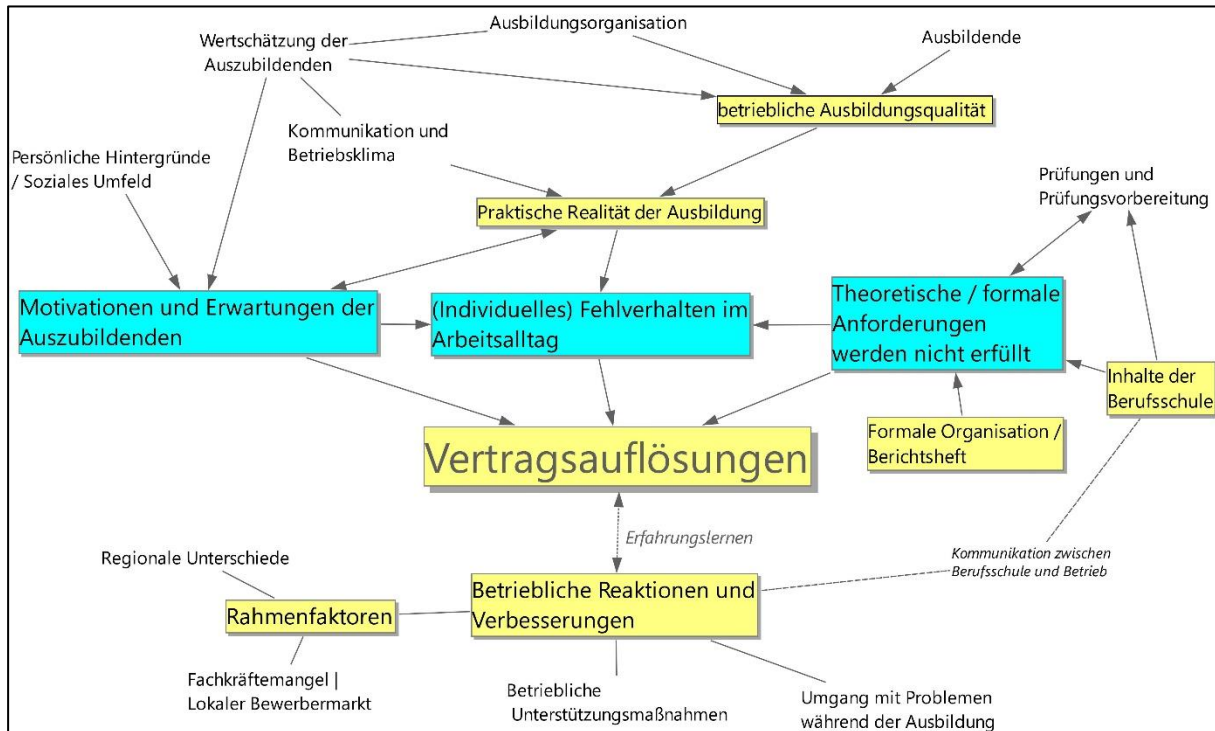
4.2.1 Wirkungskette von Vertragsauflösungen im Garten- und Landschaftsbau

Die Analyse der Betriebsfallstudien zeigt deutlich, dass Vertragsauflösungen im Garten- und Landschaftsbau nicht auf eine einzige Ursache zurückzuführen sind, sondern durch ein Bündel von Faktoren und deren wechselseitigen Beziehungen begünstigt werden. Es zeigt sich insbesondere, dass Vertragsauflösungen zum einen auf **individuelle Faktoren** bei Auszubildenden sowie auf die Kluft zwischen den **erwarteten** und **realen Tätigkeiten** in der Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau zurückzuführen sind; zum anderen spielen **betriebliche Gründe** wie z.B. die **Organisation und Qualität der Ausbildung** ebenfalls eine wichtige Rolle. Wie bereits aus der Literatur bekannt (vgl. Uhly, 2016; Wolf, 2016), sind die **innerbetriebliche Kommunikation** und das **Betriebsklima** wichtige Einflussfaktoren und können Vertragsauflösungen daher begünstigen. Ein weiterer wesentlicher Aspekt, der sich in den Fallstudien zeigt, sind **spezifische betriebliche Maßnahmen, die die Betriebe** ergriffen haben, um Vertragsauflösungen entgegen zu wirken und die Qualität der Ausbildung zu steigern (siehe Abschnitt 4.2.4).

Anhand der in **Abbildung 4.2** dargestellten Wirkungsketten, zeigt sich, wie das Zusammenwirken verschiedener Faktoren zu Vertragsauflösungen führen kann. Hier sind erstens **individuelle Faktoren** auf Seiten der Auszubildenden zu nennen, wie beispielsweise Schwierigkeiten im **persönlichen Umfeld** oder „**falsche**“ **Motive und Erwartungen**, mit denen die Auszubildenden in die Ausbildung einsteigen. Diese individuellen Einstellungen können dabei teilweise in Widerspruch zu den an die Auszubildenden gestellten **Anforderungen im Arbeitsalltag**, bzw. den realen Faktoren im alltäglichen Arbeitsablauf stehen. Die verschiedenen Faktoren wirken dahingehend zusammen, dass die Auszubildenden **die an sie gestellten Erwartungen nicht erfüllen oder ein betriebliches Fehlverhalten aufzeigen**. Daraus ergeben sich zugleich **Probleme im Arbeitsalltag bzw. Probleme bei der Arbeit auf den Baustellen**. Ein weiterer Faktor besteht darin, dass Auszubildende auch mit den **theoretischen Anforderungen** (z.B. Pflanzenkunde) **überfordert** sind und so neben Problemen im Arbeitsall-

tag auch Probleme in der Berufsschule bzw. mit den Lehrinhalten haben können. Auch wurde darauf hingewiesen, dass formale Anforderungen der Ausbildung, wie z.B. die Berichtsheftführung, für manche Auszubildende ein Problem sein könnte.

Abbildung 4.2: Wirkungsketten



Quelle: Eigene Darstellung des IAW auf Basis der Auswertungen der Betriebsfallstudien und Expertengespräche.

Ein weiteres Faktorenbündel, das Vertragsauflösungen begünstigt, besteht darin, dass die **Organisation der Ausbildung** innerhalb der Betriebe nicht optimal gestaltet ist. Hier sind insbesondere das **Betriebsklima**, die **Wertschätzung von und die Kommunikation mit Auszubildenden**, sowie **organisatorische Fragen der Ausbildungsumsetzung von Relevanz**. Diese Faktoren beeinflussen allesamt die **Ausbildungsqualität**, die zudem in hohem Maße von der Qualität der Ausbilder und der Ausbildungsberechtigten im Betrieb abhängig ist.

Darüber hinaus zeigt sich, dass in den Unternehmen **spezifische Reaktionen und Mechanismen** einsetzen, um Vertragsauflösungen zu vermeiden bzw. die Auszubildenden durch eigene Maßnahmen (weiter-) zu qualifizieren, um sie so stärker individuell zu unterstützen und zum erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung beizutragen. Diesbezüglich sind die Betriebe aufgrund lokaler Rahmenbedingungen jedoch teilweise eingeschränkt.

4.2.2 Individuelle Faktoren

Die Ursachen von Vertragsauflösungen im Garten- und Landschaftsbau können sehr unterschiedlich sein. In diesem Abschnitt werden die individuellen Faktoren näher betrachtet, die Auszubildende mitbringen und als subjektive Einflussfaktoren auf Vertragsauflösungen wirken.

Persönliche Hintergründe / Soziales Umfeld als Einflussfaktor

In den Fallstudien und Gesprächen mit Expertinnen und Experten wird überwiegend darauf hingewiesen, dass für Vertragsauflösungen persönliche und soziale Hintergründe zwar Einflussfaktoren seien, diese aber nur implizit wirken würden, indem sie die Auszubildenden dazu verleiten, ein spezifisches „Fehlverhalten“ an den Tag zu legen.

Gründe für diese Verhaltensweisen können in einer fehlenden Unterstützung der Ausbildung durch das Elternhaus oder durch den Freundeskreis liegen. Die Auszubildenden fühlen sich während der Ausbildung „allein“ gelassen, weil sie keine Unterstützung durch das soziale Umfeld erhalten. Darüber hinaus weisen die Expertinnen und Experten als auch die befragten Geschäftsführungen und Auszubildenden darauf hin, dass auch soziale Problemlagen (z. B. Drogen, Armut) oder eine fehlende Arbeitsmotivation indirekt dazu führen würden, dass Ausbildungen abgebrochen werden, da dadurch das Verhalten im Arbeitsalltag negativ beeinflusst werde. Überdies würden bei manchen Auszubildenden auch die finanzielle Lage (z. B. Überschuldung) oder etwaige andere familiäre Pflichten (z. B. Vater werden) die Ausbildung im negativen Sinne beeinflussen.

Beispiele aus der Praxis I: Einfluss persönlicher Hintergründe

„Schlechter, also die haben gut angefangen und je mehr diese, sage ich mal, am Anfang waren sie sehr begeistert und haben alles andere verdrängt, aber dieser Alltag und dieses Umfeld hat sie irgendwann so eingeholt, dass sie sich auf nichts mehr besinnen konnte. Krankheitstage haben sich gehäuft plötzlich. Ausreden waren da, wenn man sich mal nicht gemeldet hatte, dann, dann, verlor sich sogar der Arztbesuch in ein Einfach-Nicht-Melden. Und auf einmal war diese Sache einfach gelaufen. Das dümpelte über ein halbes Jahr so hin, mal wieder, bis es dann zum völligen Abbruch kam“ (B1_Ausbilder: 78 - 81)²⁷.

„[...] Diese Dinge mit seiner Überschuldung, das muss ja schon vorher gewesen sein, bevor er die Ausbildung begonnen hat. Nur wir bekommen das dann ja erst nach und nach mit. [...] Das funktionierte, bis der dann irgendwann anfing, ich glaube das waren seine privaten Probleme. Bei ihm kamen dann, der hatte sich irgendwann, kriegten wir eine Krankmeldung, und für eine Woche, und danach haben wir nichts mehr von ihm gehört. [...] Man mahnt ihn zwei Mal ab, weil er unentschuldigt einfach wegbleibt, und dann wird er gekündigt“ (B1_Administration: 74 - 75).

„Und wenn dann kein, kein Ausbilder und keiner von zu Hause dahintersteht, ist es so, dass die irgendwann, so die ersten drei, vier Monate machen sie gut mit, die Probezeit kriegen sie meistens gut rum [-] und dann ist es so, dass die dann durch den Freundeskreis dann doch wieder irgendwie wieder weg sind. Und wenn die dann keinen haben, an dem die sich festhalten können, dann ist es teilweise sehr, sehr schwierig“ (E1: 58 - 58)

Neben diesen Gründen weisen die befragten Vertreterinnen und Vertreter von Betrieben aber auch auf Gründe wie persönliche Schicksalsschläge oder einen Wohnortwechsel hin, die zu Vertragsauflösungen führen können.

Insofern diese sozialen Hintergründe und Problemlagen in den betrieblichen Alltag einfließen, wird die Aufgabe der Auszubildenden zunehmend wichtiger, da sie nun auch „soziale Aufgaben“ (außerhalb der fachlichen Anleitungen) zu leisten haben. Denn für den Betrieb sind sie „derjenige [diejenige], der [die] es richten muss“ (E1: 97-99, [eigene Ergänzungen]), meint ein befragter Experte. Die Doppelrolle, die den Auszubildenden dadurch zufalle, bestehe darin, den Auszubildenden fachliche Inhalte beizubringen, aber auch Unterstützungsleistungen durchzuführen, welche normalerweise durch das soziale Umfeld gewährleistet würden:

²⁷ Die Anmerkungen in Klammern sind ein Verweis auf eine Stelle in den geführten Interviews. Sie enthalten eine Kennzeichnung nach Interviewart (E: Experte oder Expertin, B: Betrieb) und verweisen auf die Nummer der Fallstudienbetriebe bzw. des geführten Interviews mit den Expertinnen und Experten. Ebenfalls angefügt sind die Funktionen bei den Betriebsfallstudien (Administration: Vertreter und Vertreterinnen der Geschäftsführung; Ausbilder: Ausbilder und Ausbilderinnen; Azubi: Auszubildende).

„[...] Ich hab[e] neulich mit einer Auszubildenden eine Wohnung gesucht, weil sie zuhause raus wollte. Also das hört ja nicht beim Baustellenalltag auf, es ist ja noch viel mehr“ (B3_Administration: 118 - 122).

Motivation und Erwartungen der Auszubildenden und reale Anforderungen

Eine Problematik, die im Zusammenhang mit Vertragsauflösungen im Garten- und Landschaftsbau sowohl von Expertinnen und Experten geäußert wird, als auch in den Fallstudien auftritt, liegt in den unterschiedlichen Vorstellungen und „falschen“ Erwartungen, die Auszubildende oftmals an eine Tätigkeit im Garten- und Landschaftsbau herantragen. Diese Motivationen und Erwartungen an die Tätigkeit können den realen Anforderungen einer Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau widersprechen.

So weisen die Befragten darauf hin, dass das Berufsbild Gärtnerin bzw. Gärtner häufig im Allgemeinen mit der Pflanzenpflege assoziiert werde, beispielsweise mit Heckenschneiden, Rasenmähen und ähnlichen Tätigkeiten. In der Realität nehme die Pflege von Privatgärten bei vielen Betrieben nur einen kleinen Teil des täglichen Arbeitsspektrums ein. Hingegen träfen die Auszubildenden auf vielfältige Aufgabenbereiche, die oftmals auch mit entsprechend hohen theoretischen Wissensanforderungen einhergehen. Insbesondere bei größeren Betrieben seien die meisten Aufträge „echte“ Baustellen, auf denen unter Einsatz moderner Technik und mit schweren Maschinen gearbeitet werde. Die Bedeutung von Technik für den Garten- und Landschaftsbau sowie die hohen körperlichen Anstrengungen würden daher von vielen Auszubildenden anfänglich unterschätzt. Ein befragter Ausbilder weist darauf hin, dass in der Gesellschaft, Institutionen oder Medien häufig ein „falsches Bild“ über den Beruf vermitteln:

„[...] Das einzige was ich eben weiß, ist oft, dass wenn das Arbeitsamt mit im Spiel ist, dass dort das als ein ganz lässiger Beruf abgetan wird. Gärtner kann ja jeder“ (B1_Ausbilder: 64 - 65).

Ein weiterer Aspekt, der häufig von den Auszubildenden anders erwartet wird, stellen die Arbeitszeiten dar. So berichteten Auszubildende, dass die Arbeit bereits sehr früh morgens beginne und daher insbesondere in den Sommermonaten die Arbeitstage sehr lang seien. Durch die Tätigkeit im Freien spiele das Wetter ebenfalls eine Rolle. Die Befragten weisen diesem jedoch einen unterschiedlichen Stellenwert zu. Manche Auszubildende würden diesen Aspekt unterschätzen und bei schlechtem Wetter oder Kälte die Arbeitsmotivation verlieren. Nach Einschätzung einer befragten Expertin finden besonders viele Abbrüche im ersten Lehrjahr nach einer Schlechtwetterphase statt. Auf der anderen Seite geben die meisten befragten Auszubildenden an, sich zu Ausbildungsbeginn der Bedeutung des Wetters durchaus bewusst gewesen zu sein. Insbesondere wurde der Beruf gerade deswegen gewählt, weil man im Freien sei. Der Faktor Wetter scheint damit vor allem für jene Auszubildenden ein Problem zu sein, bei denen die Motivation für den Beruf von Beginn an nicht besonders hoch war. Hier weisen die befragten Experten darauf hin, dass die Tätigkeit im Garten- und Landschaftsbau häufig dadurch zu Stande kam, dass man sich mit der Einstellung bewarb „Hauptsache irgendwo beworben“ oder sich vorab wenig mit dem Tätigkeitsspektrum auseinandersetze. Gerade wenn die Auszubildenden durch externe Institutionen (z. B. Arbeitsamt) oder die Familie in den Beruf „gedrängt“ wurden, würde das Wetter einen zusätzlicher Demotivator darstellen. Ein Resultat fehlender Motivation sei die Tatsache, dass diese Auszubildenden wenig Initiative zeigen würden, neue Tätigkeiten zu erlernen. Das führe wiederum dazu, dass Fortschritte ausbleiben und sie auf der Stelle treten, anstatt die vielfältigen Facetten des Berufs kennenzulernen, die für viele andere Auszubildende einen großen Vorzug der Tätigkeit darstellen.

Eine Ursache der mangelnden Eigeninitiative wird von manchen Experten und Expertinnen in einer fehlenden Ausbildungsreife gesehen, wohingegen andere befragte Betriebe und Experten und Expertinnen diese Einschätzung nicht generell teilen. Vielmehr hänge Eigeninitiative mit den unterschiedlichen Lebenserfahrungen der Auszubildenden und einem damit verbundenen unterschiedlichen Reifegrad zusammen:

„Sehr wenig Eigeninitiative, teilweise. Aber auch da Unterschiede. Bei jedem fünften, sag ich mal, im Schnitt, ist das, ist das dann wieder anders. Der ist dann interessiert, oder, und so weiter. Also man würde ja grundsätzlich daran verzweifeln, wenn es nicht diese berühmten Ausnahmen gäbe“ (B1_Administration: 100 - 103).

In diesem Zusammenhang weisen die befragten Betriebe beispielsweise darauf hin, dass viele der (jüngeren) Auszubildenden nicht auf den Ausbildungsalltag vorbereitet seien. Dies betreffe einerseits grundlegende Kenntnisse in Mathematik oder Deutsch, welche im Arbeitsalltag benötigt würden, aber auch spezifische Grundtugenden wie Pünktlichkeit, Verlässlichkeit oder „dass man sich krankmeldet, wenn man nicht kommen kann“ (B5_Administration: 199-203; B1_Administration: 91-93). Teilweise wird von den befragten Betrieben eingeschätzt, dass diese Tugenden insbesondere den Auszubildenden mit Migrationshintergrund fehlen. Die fehlenden Grundtugenden bei den Auszubildenden werden von allen befragten Betrieben und Experten thematisiert und als problematisch betrachtet. Insbesondere seien mangelnde Verlässlichkeit, mangelhafte Berichtsheftführung und/oder fehlende Eigeninitiative auf Seiten der Auszubildenden Faktoren, die Einfluss auf Vertragsauflösungen haben bzw. ein betriebliches Fehlverhalten beeinflussen:

„Deswegen haben wir jetzt auch gesagt, wir dürfen nicht anfangen, Gärtner auszubilden, sondern wir müssen ein Schritt zurück machen und auch ein bisschen Erziehungsarbeit leisten, weil wir da im Moment bei unserem ersten Lehrjahr wirklich vermehrt sehen, dass Grundwerte fehlen. Das heißt Identifikation mit eigener Arbeit, Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, das sind alles Sachen, die wirklich schleifen. Das spiegelt sich auf der Baustelle wieder“ (B3_Administration: 74 - 74).

Schulische und formale Anforderungen der Ausbildung

Neben der praktischen Ausbildung können auch schulische und formale Anforderungen Faktoren einer vorzeitigen Lösung des Ausbildungsvertrags sein. In den Fallstudien wurde als formale Herausforderung für die Auszubildenden vor allem das Führen des Ausbildungsnachweises (Berichtsheft) genannt. Dies bereite allgemein vielen Auszubildenden Probleme. So würde das Berichtsheft häufig nicht wie vorgesehen täglich ausgefüllt, sondern erst im Nachhinein, so dass noch kurz vor dem Abgabetermin Tätigkeiten „erfunden“ werden müssten. Auch würden die ausgeübten Tätigkeiten oft nur sehr oberflächlich beschrieben und nicht in den entsprechenden Einzelheiten dargestellt. Im Extremfall könne es sogar zu einer betrieblich veranlassten Vertragsauflösung kommen, wenn die vertraglichen Pflichten des Auszubildenden hinsichtlich dieser Berichtsheftführung nicht eingehalten werden, beispielsweise wenn das Heft überhaupt nicht oder in der Regel nur verspätet vorgelegt wird:

„Dass das dann natürlich Konsequenzen hatte, bis dazu, dass wir natürlich die Berichte von ihm [dem Auszubildenden] eingefordert haben. Und das war dann, das Ende vom Lied war dann, dass er dann zwangsweise die Ausbildung aufgeben musste, weil er nicht bereit war, sich hier im Betrieb, Besprechungsraum, den wir denen für die Zeit zur Verfügung gestellt hatten, drei Tage mit anderen hinzusetzen und seine Berichte nachzuschreiben“ (B1_Administration: 71).

Beispiele aus der Praxis II: Berichtsheftführung

„B: Die Berichtsheftführung [...] ist wie ein Klotz am Bein für die meisten. Das Berichtsheft, [...] es müsste den Auszubildenden viel mehr klargemacht werden, dass das Berichtsheft eigentlich ihre Bewerbungsmappe für alles ist, was danach kommt. Weil wenn sie ein gutes Berichtsheft haben, ist dieses das Einzige, was sie womöglich bei den neuen Betrieben mal irgendwann mitbringen können. [...] Aber ich finde, dass das Berichtsheft trotz allem der kleinste gemeinsame Nenner für alle ist, um halt sein Pflanzenwissen zu zeigen, seine Sachberichte zu schreiben, seine Tagesberichte zu schreiben. [...] Und dieses Berichtsheft ist ja auch etwas Regelmäßiges, das muss ja immer wieder geführt werden und das gelingt halt manchen auch sehr schlecht, weil manche sagen: ‚Ach das mach ich übernächste Woche‘. Dann haben sie es vergessen, was sie in der Woche gearbeitet haben. [...] Wir haben auch Leute hier, wie jetzt der junge Mann, der hat dann auch eine Woche Urlaub genehmigt gekriegt, obwohl das von der Arbeit nicht gepasst hätte.“

I: Damit er sein Berichtsheft [macht]?

B: Ja, aber er hat es trotzdem nicht gemacht [...]“ (B4_Administration: 262 - 277).

„[...] die sitzen vor dir und versprechen dir hoch und heilig ‚Morgen früh liegt es auf Ihrem Tisch‘. Sie kommen um 8 hier her, es ist nichts da. [...] Wo du so bewusst merkst, du wirst belogen und solche Leute, sag ich mal, die sind nicht alle so [...] aber es ist immer jemand dabei [...]. Ich lass die eine Vereinbarung zur Verpflichtung an dem wöchentlichen Unterricht teilzunehmen und Berichtsheft zu führen, unterschreiben. Das sagst du denen auch: ‚Du bist den Vertrag eingegangen‘. Dann sitzen sie hier, die versprechen ihnen hoch und heilig alles, das hält drei Wochen dann ist es wieder weg und das gab es früher nicht. Also solche Gespräche mit Geschäftsleitung und Abmahnungen schreiben, das hab[e] ich früher nicht machen müssen“ (B4_Administration: 201 - 203).

„B: Also meine Sache ist [das Berichtswesen] auf keinen Fall, sage ich Ihnen ganz ehrlich.“

I: Aber es ist halt Pflicht.

B: [...] es ist ja auch für uns eine Quittung, dass wir es geschafft haben, oder dass wir etwas zum Vorlegen haben. Das ist auch nicht mal schlecht.

I: Und kriegen Sie das einigermaßen regelmäßig hin, oder müssen Sie dann kurz vor knapp nachtragen?

B: Kurz vor knapp, das auf jeden Fall.

I: Aber jetzt im ersten Jahr hat es noch geklappt?

B: Ja, das hat noch geklappt, aber ist halt manchmal die Sache, dass wenn man von der Baustelle kommt, da ist man einfach nur platt und - ich bin halt so Einer, am Wochenende da denke ich nicht gern an die Arbeit, aber raff mich dann meistens auf und mach das halt, muss ja auch gemacht werden“ (B4_Azubi1: 133 - 140).

„B: Am Anfang hat es ein bisschen geschludert, weil man besonders am Anfang, wenn man in der Eingewöhnungsphase ist, morgens früh, abends spät, da hat man kein Bock sich auch am Wochenende hinzusetzen.“

I: Das ist eine Sache der Selbstdisziplin.

B: Aber mittlerweile läuft das tatsächlich sehr gut, würde ich sagen. Es gibt halt immer wieder ein paar Termine, wo das Berichtsheft überprüft wird und dazu sollte man dann auch fertig sein und im Endeffekt ist es halt einfacher wenn man sich am Wochenende hinsetzt, die Woche aufschreibt und dann nicht drei oder vier Monate nachtragen muss. Also mit der Weile kam das dann, dass ich das selber gemerkt habe, lieber schnell einmal eintragen, als lange warten“ (B3_Azubi: 66 - 70).

„Wenn man dann merkt, das kann man denen immer wieder vorkauen, da kommt allzu nicht viel dann (...), wird es dann echt kritisch. Vor allem wenn wir dann die Berichtshefte nicht bekommen trotz schriftlicher Vereinbarung zwischen uns und den Auszubildenden“ (B1_Administration: 33 - 33).

„Also am Anfang, da habe ich das noch gar nicht gemacht [mit dem Online-Berichtsheft], da gab es da wohl ein paar Probleme mit der Speicherung und sowas. Aber das haben die jetzt behoben und ich denke mal, dass das vielen Leuten hier einfacher fällt, weil man [sich] dann halt nicht [...] noch zuhause hinsetzen muss. Das ist ja immer ein bisschen eintönig, da sitzt man am Schreibtisch vor dem Ordner und schreiben ist ja nicht für jeden was“ (B2_Azubi1: 38).

Hinsichtlich der schulischen Anforderungen scheint vor allem eine Überforderung in Bezug auf den theoretischen Teil der Ausbildung eine Ursache für ein schlechtes Abschneiden der Auszubildenden oder für eine vorzeitige Vertragslösung zu sein. Besonders häufig zeigten sich Schwächen in Mathematik, oft bereits bei den Grundrechenarten, die beispielsweise für das Berechnen des benötigten Materialbedarfs essentiell sind. Weiter stellt auch die Aufgabe, sich die botanischen Namen der Pflanzen („Pflanzen lernen“) anzueignen, für viele Auszubildende eine große Herausforderung dar. Einige Auszubildende geben an, diese Art von Problemen häufiger bei Hauptschulabsolventen als bei Auszubildenden mit Realschulabschluss oder Abitur festzustellen. In wenigen Fällen berichten die Befragten von Prüfungsangst als einem zusätzlichen Problem, welche bei einigen Auszubildenden einem erfolgreichen Abschluss im Wege stehe.

Die befragten Experten und Expertinnen wiesen in diesem Kontext auch darauf hin, dass der Informationsaustausch zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule oftmals verbesserungswürdig sei. So würden Betriebe nur selten Rückmeldungen über die schulischen Leistungen ihrer Auszubildenden bekommen, bzw. oft erst dann, wenn es bereits Probleme gebe. Manche der Experten berichten davon, dass den Auszubildenden auch nur wenig Zeit für die Prüfungsvorbereitung eingeräumt würde, was sich bei den fünf befragten Betrieben allerdings nur in einem geringen Maße zeigt. Diesen ist das Problem jedoch bekannt und es werden spezifische Maßnahmen entwickelt, um diesem Umstand entgegen zu wirken (siehe Abschnitt 4.2.4).

Fazit

Vertragsauflösungen können durch die **persönlichen und sozialen Hintergründe** der Auszubildenden beeinflusst werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Auszubildenden nur auf **wenig Rückhalt** aus dem persönlichen Umfeld oder der Familie zurückgreifen können. Zugleich wirken sich **falsche Erwartungen und Vorstellungen über das Berufsfeld** dahingehend aus, dass die Motivation sinkt, wenn die Erwartungen nicht mit der Realität übereinstimmen. **Schulische oder formale Anforderungen**, die zur Ausbildung dazugehören, wirken als kontextueller Rahmen und überfordern manche der Auszubildenden. Dazu zählen insbesondere die Vielfalt der Tätigkeiten und die theoretischen Inhalte.

In der Summe können die Auszubildenden aufgrund dieser Einflussfaktoren ein betriebliches Fehlverhalten an den Tag legen, welches als implizite Folge der persönlichen Umstände gedeutet werden kann. Wenn dieses durch kontextuelle Herausforderungen im betrieblichen Alltag noch verstärkt wird, können diese Faktoren in eine Vertragslösung münden.

4.2.3 Innerbetriebliche Ausbildungsorganisation

Neben den praktischen und inhaltlichen Herausforderungen der Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau, die vor allem die Auszubildenden vor Herausforderungen stellen, sind die betriebliche Ausbildungsorganisation und die betrieblichen Kommunikationsstrukturen ebenfalls Faktoren, die Einfluss auf Vertragsauflösungen haben. Beide können sowohl stabilisierend für das Ausbildungsverhältnis sein als auch Vertragsauflösungen fördern.

Durch eine gute Kommunikationsstruktur, durch ein gutes Betriebsklima und durch eine hohe Wertschätzung der Auszubildenden, kann nicht nur die Motivation der Auszubildenden gefördert werden, sondern es können durch gute Organisation und regelmäßige Kommunikation der Beteiligten auch Probleme frühzeitig erkannt und eher gelöst werden. Obwohl die Betriebsfallstudien in größeren Betrieben mit stärkeren institutionalisierten Ausbildungsstrukturen durchgeführt wurden, die für kleinere Betriebe nicht typisch sind, können sie aber dennoch als Lehrbeispiel begriffen werden, wie Ausbildungen organisiert und strukturiert werden könnten.

Betriebsklima und „Rolle“ der Auszubildenden

Das Betriebsklima für die Auszubildenden hängt entscheidend vom Klima innerhalb ihrer Arbeitsgruppen (z. B. Arbeitskolonnen) und dem Umgang mit den anderen Mitarbeitern, Auszubildenden oder Ausbildungsberechtigten ab.²⁸ Auch wenn die auf der Baustelle oder im Arbeitsalltag verant-

²⁸ In kleineren Betrieben gilt diese Einschränkung nur insofern es dort auch mehrere Arbeitsgruppen gibt.

wortlichen Vorarbeitenden oder Ausbildungsberechtigten für die Auszubildenden eher selten zugleich die für sie zuständigen betrieblichen Ausbildungsleiter oder -verantwortlichen sind, haben sie dennoch wichtige Schlüsselpositionen in der Durchführung der praktischen Ausbildung und Anleitung der Auszubildenden inne.

Ein gutes Betriebsklima zwischen Auszubildenden und Vorarbeitenden sowie den anderen Arbeitnehmenden in der Kolonne führt dazu, dass diese eher gewillt sind, sich Zeit zu nehmen, um den Auszubildenden komplexere Tätigkeiten (ggf. auch mehrmals) zu erklären und sie anzuleiten. Umgekehrt kann ein schlechtes Verhältnis zwischen Vorarbeitenden und Auszubildenden dazu führen, dass diese eher Hilfstätigkeiten zugeteilt bekommen. Insbesondere wenn großer Zeitdruck auf der Baustelle herrscht, kann eine angespannte Stimmung das Klima verschlechtern und hierdurch die Ausbildungsqualität beeinträchtigen.

In den Fallstudien wurde darauf hingewiesen, dass ein großer Altersunterschied zwischen Auszubildenden und Auszubildenden das Klima verschlechtern kann, zumal wenn die älteren Kolleginnen und Kollegen unfreundlich sind oder unterschiedliche „Mentalitäten“ aufeinandertreffen. Eng mit dem Klima innerhalb einer Arbeitsgruppe und dem allgemeinen Betriebsklima seien daher Motivation und Ausbildungserfolg verbunden. Ein gutes Verhältnis zwischen Auszubildendem und Ausbildungsleitenden bzw. Ausbildungsberechtigten kann zusätzlich gewährleisten, dass Probleme frühzeitig erkannt, besprochen und gelöst werden, bevor sie den Ausbildungserfolg gefährden. In einigen der befragten Betriebe stehen die Ausbildungsleiter auch bei privaten Problemen den Auszubildenden zur Seite. Hierdurch erhalten Auszubildende während der Ausbildung nicht nur einen Ansprechpartner für private Probleme, sondern erfahren dadurch auch eine zusätzliche betriebliche Wertschätzung.

Ein gutes Betriebsklima sei insbesondere für die gemeinsame Zusammenarbeit wichtig, denn durch eine wertschätzende Kommunikation kann den Auszubildenden deren Bedeutung im Arbeitsprozess klargemacht und sie in ihrer Rolle als Auszubildende gestärkt werden. Diese Stärkung führt dazu, dass der Umgang mit Konflikten besser wird und Ausbildungen stabilisiert werden können. Solch eine Kommunikationskultur erlaube es, Probleme zu artikulieren, zu besprechen und dadurch stabilisierend möglichen Vertragsauflösungen entgegen zu wirken.

In einem befragten Betrieb werden beispielsweise Auszubildende bei guten schulischen Leistungen mit Post-Its auf den Berichtsheften gelobt. Andere loben die Auszubildenden beispielsweise für gute Lehrgangleistungen im Rahmen der betrieblichen Weihnachtsfeier oder überreichen Preise. In den Fallstudien zeigte sich, dass die Wertschätzung gegenüber den Auszubildenden von großer Bedeutung für deren Motivation und damit einen gelingenden Ausbildungserfolg ist. Die meisten befragten Betriebe schildern jedoch, dass positives Feedback auf der Baustelle häufig fehle. Ein negatives Klima bzw. eine geringe Wertschätzung gegenüber Auszubildenden zeige sich beispielsweise darin, dass diese nach kurzer Zeit einen „Stempel aufgedrückt“ bekommen, sofern etwas mal schlechter laufen würde und sich diese negative „Zuschreibung“ auch bei einem Wechsel der Arbeitsgruppe weitervererbe. Schließlich, so ein Geschäftsführer, „würden sich Vorarbeiter ja auch untereinander kennen“ (B1_Administration). Ein Auszubildender schildert ebenfalls diesen Eindruck, und betont zugleich, dass damit den entsprechenden Auszubildenden oft nichts mehr durch die Vorarbeiter zugetraut werde und diese dadurch auch keine Aufgaben bekommen würden, bei denen sie Fehler machen könnten (B1_Azubi: 69-70).

Ein gutes Betriebsklima und direkte Kommunikation bei Problemen bieten die Möglichkeit, Auszubildende in ihrer Rolle zu stärken, indem sie zulassen, sich bei Problemen oder Schwierigkeiten wäh-

rend der Ausbildung unmittelbar an die Verantwortlichen zu wenden und diese zeitnah zu lösen. Dadurch können bereits zu Beginn der Ausbildung Verhaltensweisen geändert werden, die mittelfristig möglicherweise zu einer Vertragsauflösung führen würden. In den befragten Betrieben gaben sowohl die Auszubildenden als auch die Auszubildenden an, bei Konflikten zunächst den direkten Kontakt zu suchen, anstatt sich an eine höhere Instanz wie den Ausbildungsleitern oder sogar den Geschäftsführern zu wenden. Hieraus folgt, dass insbesondere die direkt verantwortlichen Betreuer der Auszubildenden dafür geschult sein müssten und sich ihrer Rolle bewusst sein sollten, um diese angemessen auszufüllen. Insbesondere die wertschätzende Beziehung der an der Ausbildung beteiligten Akteure sei für die Qualität und den Erfolg der Ausbildung essentiell.

Die befragten Experten unterstreichen diese Einschätzung. So sei es für den Ausbildungserfolg notwendig, die Auszubildenden auf den Baustellen wertschätzend anzusprechen und diese nicht nur als „billige Hilfskräfte“ zu betrachten. Das heißt für die Experten und Expertinnen auch, dass die Auszubildenden eigene Verantwortungsbereiche bekommen sollten. Zugleich sollte die Kommunikation so gestaltet sein, dass sie den Auszubildenden helfe, „Durstrecken“ (E5: 140-143) während der Ausbildung zu überwinden und „Ermüdungserscheinungen“ zu verringern; es sollte also eine motivierende Ansprache der Auszubildenden stattfinden. Dies kann beispielsweise durch eigene Projekte für Auszubildende geschehen, da diese hier ihre „Selbstzweifel“ überwinden und ihre Fähigkeiten bestärken könnten.

Die betriebliche Ausbildungsqualität hängt damit in hohem Maße von der betrieblichen Fähigkeit ab, Probleme artikulieren und kommunizieren zu können. Hier weisen die befragten Experten kritisch darauf hin, dass die Auszubildenden auch selbst verantwortlich seien, Probleme oder Schwierigkeiten während der Ausbildung an die Verantwortlichen zu artikulieren.

Mit der Qualität der Ausbildung und den betrieblichen Organisationsstrukturen geht auch die Frage nach der Rolle und Bewertung der „Auszubildenden“ einher. Das heißt, auf welche Art und Weise werden diese durch die Mitarbeiter betrachtet und wie werden sie einbezogen. Eine befragte Expertin kritisierte beispielsweise, dass die Auszubildenden in den Betrieben unterschiedlich ausgestattet werden. Manche würden bei der Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsinhalten Werkzeugkasten, Material oder Arbeitskleidung gestellt bekommen, andere müssten wiederum ihr eigenes Werkzeug zu den jeweiligen Veranstaltungen mitbringen. In dieser Hinsicht zeigen sich Unterschiede in der „materiellen“ Wertschätzung der Azubis zwischen den Betrieben.

Die Anstrengungen, die von Betrieben unternommen werden, um den Auszubildenden Wertschätzung entgegenzubringen, mündeten auch dahin – so ein Ausbildungsleiter – die Auszubildenden dazu zu bringen, sich als ein Teil des Teams zu fühlen und nicht als jemand, der „hin und her geschubst [wird], weil jemand sagt, ich brauche hier einen billigen Karrenschieber“ (B2_Administration:130-131). Andere Betriebe berichteten davon, dass Auszubildende auch von Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten als „Leistungsträger“ wahrgenommen werden müssten und sie daher spezifische Belobigungen oder Belohnungen für gute Ausbildungsleistungen/Lehrgangleistungen erhalten müssten, sodass sie auch während der Ausbildung regelmäßig motiviert werden. Auch wird vereinzelt vorgeschlagen, dass man auch für Auszubildende Arbeitszeitkonten einführt, wie sie es für reguläre Mitarbeiter schon gebe und beide Gruppen dahingehend gleichbehandelt. Auch müssten die befragten Unternehmen die Bedeutung von Ausbildung als Investition anerkennen und diese auch umsetzen, meinen manche der befragten Experten. Die im Rahmen der Fallstudien befragten Betriebe sind sich dieser Notwendigkeit ebenfalls bewusst:

„Also wenn man dann wirklich nach 3 Jahren einen Landschaftsgärtner hat, der seine eigenen Baustellen leitet, oder einen sehr guten zweiten Mann in einer festen Kolonne, das zahlt sich dann wieder aus natürlich. Es ist ein Invest in den ersten 3 Jahren, vor allem in der ersten Zeit ist es sehr betreuungsintensiv und es ist auch kein Geheimnis, was ich da verrate, wir zahlen im Moment für die Ausbildung pro Jahr 360.000 €. Und das will auch gerechtfertigt sein, allein den anderen Kolonnen gegenüber und die merken das aber auch. Die Vorarbeiter freuen sich, wenn sie dann nach der Ausbildung einen ordentlichen zweiten Mann dort haben, der sie dann auch im Urlaub vertreten kann, der auch im Krankheitsfall die Baustelle weiterleiten kann“ (B3_Administration: 83 - 90)“.

Dieses Zitat eines Ausbildungsleiters muss aber insofern relativiert werden, dass größere Unternehmen im Garten- und Landschaftsbau häufig über mehr Ressourcen und Mittel verfügen als dies bei kleineren Unternehmen der Fall ist und daher auch die Investitionen in Ausbildung durch diese Rahmenbedingungen beeinflusst werden können.

Organisation der Ausbildung

Die betrieblichen Faktoren, welche die Vertragsauflösungen im Garten- und Landschaftsbau beeinflussen, sind damit zunächst in hohem Maße im „zwischenmenschlichen“ Bereich, d.h. der gegenseitigen Kommunikation und des Betriebsklimas zu verorten. Dies beantwortet zwar die Frage danach, wie Interaktionen und gegenseitige Kommunikation die Ausbildung beeinflussen, gibt aber keine Antwort darauf, wie die Ausbildungsorganisation als Einflussfaktor auf Vertragsauflösungen begriffen werden kann. Das heißt konkret, wie werden vorgeschriebene Ausbildungsinhalte vermittelt und welche organisationalen Einheiten sind hierfür verantwortlich. Die befragten Betriebe haben überwiegend fest verantwortliche Stellen für die Ausbildung geschaffen, die bei Konflikten oder Problemen zur Verfügung stehen. Jedoch handelt es sich bei den befragten Betrieben um Großbetriebe, sodass deren Organisationsformen sich nicht für die ganze Branche verallgemeinern lassen.

In den Betriebsfallstudien stellen sich zwei „Orte“ des Lernens als elementar für die Auszubildenden heraus. Dies sind einerseits die „Arbeitskolonnen“, in denen spezifische Lerninhalte vermittelt werden, als auch die konkreten Baustellen innerhalb dieser Kolonnen bei privaten oder öffentlichen Auftraggebern. Ein dritter „Ort“ in dem Wissen an die Auszubildenden vermittelt wird, ist der Betriebs- hof oder die betrieblichen Werkstätten bzw. die Berufsschule. Alle diese Orte bieten den Auszubildenden Möglichkeiten neues Wissen zu erwerben und die notwendigen beruflichen Kompetenzen des Berufsbildes zu erlernen. Die Organisation und Strukturierung dieser Ausbildungsorte ist damit elementar für die Vermeidung von Vertragsauflösungen.

Arbeitskolonnen

In allen Betriebsfallstudien ist die typische Organisationsform, in der die Lehrinhalte der Ausbildungsverordnung praktisch umgesetzt werden, die sogenannte Arbeitskolonne. Diese Kolonnen sind Organisationsformen der Betriebe um spezifische Aufgaben- und Handlungsfelder der Betriebe abzudecken und abzuarbeiten. Inwieweit diese Organisationsform auch auf kleinere Betriebe zutrifft, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Dies wird aber angenommen, da es in kleineren Betrieben zwar Arbeitsgruppen gibt, diese aber nicht ausschließlich für spezifische Geschäftsfelder zuständig sind. In der Folge können Äußerungen und Beschreibungen die für Kolonnen gelten, nicht allgemeingültig auf alle Betriebe der Branche übertragen werden.

Ein befragter Betrieb organisiert seine Handlungsfelder beispielsweise in den Kolonnen „Dachbegrünungen, Großbaustelle, Innenraumbegrünung, Privatgartenbau und Grünpflege“. Die Durchführung des Ausbildungsplanes wird in diesem Betrieb so geregelt, dass die Auszubildenden ungefähr ein halbes Jahr in jeder Kolonne mitarbeiten und durch den Wechsel der Kolonne unterschiedliche Aus-

bildungsinhalte erlernen. Zugleich wird ihnen die Möglichkeit geboten, dass sie innerhalb der Kolonnen nach ihren eigenen Interessen arbeiten und ihre eigenen Schwerpunkte setzen können. Hierdurch könne individuelles Wissen vertieft und spezifiziert werden. Ergänzend werden Elemente der überbetrieblichen Ausbildung in Anspruch genommen.

„Ja, also das ist halt, es kommt viel darauf an, wie sich ein Auszubildender auch selbst da einbringt. Und das sagen wir auch immer wieder den Auszubildenden, dass [sie] da auch solche Dinge einfordern können, bei den Vorarbeitern, und da Initiative auch zeigen können in eine gewisse Richtung. Aber in der Regel ist es so, dass der Bau, auf der Baustelle, das ist eigentlich jeden Tag vorgegeben, was zu tun ist an dem Tag“ (B5_Administration: 125-135).

Eigene Interessen oder Wünsche der Auszubildenden können während der Ausbildung jedoch nicht immer in den Kolonnen berücksichtigt werden. Dies stelle in manchen Fällen einen Grund für einen Betriebswechsel dar, wie es von einem befragten Auszubildenden über einen Kollegen berichtet wurde. Die Kolonnenorganisation kann damit den eigenen Interessen der Auszubildenden auch entgegenstehen. Manche Kolonnen, die einfach zu erlernende Tätigkeitsfelder bearbeiten (z. B. „Rasen mähen“), erhalten in einem befragten Betrieb beispielsweise keine „dauerhaften“ Auszubildenden, da diese Tätigkeiten schnell innerbetrieblich zu erlernen seien.

Hierbei kommt während der Ausbildung den Vorarbeitenden der Kolonnen eine sehr hohe Bedeutung zu. Sie sind Ansprechpartner für den Auszubildenden, führen diese in die Arbeiten auf der Baustelle ein und weisen Aufgaben zu, kontrolliert aber auch deren Durchführung. Die Kolonnenführer und Kolonnenführerinnen sind damit in praktischer Hinsicht die Auszubildenden auf der Baustelle (unabhängig davon, ob sie eine Ausbildungsberechtigung besitzen). Gerade in Hinblick auf die Einbindung und Unterweisung von Auszubildenden kann es hier zu einer Ungleichbehandlung der Auszubildenden durch die Vorarbeiter kommen. So können Auszubildende für manche Vorarbeitenden oft „billige Hilfsarbeiter“ (B3_Ausbilder: 41-48) sein oder man könne auch an einen Vorarbeiter geraten, „der einen nur schaufeln lässt, halt Drecksarbeit machen lässt“, meint ein anderer befragter Ausbilder. Dies betrachtet er aber zugleich selbstkritisch als verbesserungswürdig. Denn durch einen kontinuierlichen Einsatz in diesen Tätigkeiten würde nur die Unzufriedenheit der Auszubildenden steigen und die langfristige Zusammenarbeit erschwert.

In der Praxis bedeute dies, dass keine wertschätzende Kommunikation gegenüber Auszubildenden auf der Baustelle stattfindet und sich dadurch deren Demotivation steigere. Dies kann zu Unzufriedenheit und zu Vertragsauflösungen durch die Auszubildenden führen. Zusätzlich erschweren kontextuelle Faktoren die Arbeit auf den Baustellen:

„[...] wenn man zum Beispiel bei Wind und Wetter auf so einer Großbaustelle muss, [...] wenn dann unheimlicher Zeitdruck ist, [...] dann wird das ja auch von den Vorarbeitern widergespiegelt, da kriegt man den Druck dann auch schon so ein bisschen mit ab [...]“ (B2_Azubi2: 17 - 24).

Neben dem frühen Arbeitsbeginn, den langen Arbeitszeiten im Sommer und dem unter Umständen schlechten Wetter gibt es noch weitere Aspekte des Arbeitsalltags, die ein Problem darstellen können. Bereits mit dem frühen Arbeitsbeginn, oftmals zwischen 6 und 7 Uhr am Betriebshof, wird von den Auszubildenden vom ersten Tag ein hohes Maß an Pünktlichkeit erwartet. Sollte ein Auszubildender zu spät kommen, stellt dies ein erhebliches Problem dar, da die Kolonne entweder auf den Einzelnen warten muss oder schon zur Baustelle aufgebrochen ist.

Auch die Kolonnengröße kann zu Problemen auf der Baustelle führen. So wird oft in Kleingruppen oder sogar in Tandearbeit in einzelnen Bereichen der Baustelle gearbeitet. Durch den sehr engen Kontakt zu anderen Kolleginnen und Kollegen und insbesondere den Vorarbeitenden können sich

Konflikte schnell verschärfen. Auf der anderen Seite loben die befragten Auszubildenden auch den engen Kontakt und die Teamarbeit, da dies ein schnelles Lernen ermöglicht und die Arbeit bei einem guten Betriebsklima diesen viel Spaß mache.

Ein weiteres Problem stellt in einigen Betrieben der Kundenkontakt dar. Während viele der befragten Betriebe in erster Linie auf Großbaustellen für öffentliche oder gewerbliche Auftraggeber tätig sind, gibt es auch Aufträge bei privaten Auftraggebern, beispielsweise bei der Gartenpflege. Hier ist Höflichkeit und ein gewisser „Knigge“ im Umgang mit den Kunden notwendig, was manchen Auszubildenden schwer falle. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass das Problem in vielen der befragten Betriebe so nicht auftritt, da bei großen Baustellen in der Regel kein Kundenkontakt zwischen Auszubildenden und Auftraggebern stattfindet. Bei kleineren Ausbildungsbetrieben ist der Umgang mit Kunden bedeutsamer, da die Baustellen direkt beim Kunden liegen und Auszubildende daher auch zwangsläufig in Kontakt mit den Auftraggebern kommen.

Baustellen

Auszubildende nehmen die Baustelle als wichtigen Lern- und Erfahrungsort wahr. Hier erhalten Sie, im Gegensatz zur Berufsschule, vor allem praktische Erfahrung, die sie über die Arbeit erlernen. Überdies können sie dort teilweise auch eigenverantwortlich Projekte durchführen und dadurch ihr Selbstvertrauen, ihre Fähigkeiten und ihre Motivation zur erfolgreichen Beendigung der Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau stärken. Wenngleich die Umsetzung selbständiger, eigenverantwortlicher Projekte von den befragten Betrieben grundsätzlich für gut gehalten wird, scheitert deren Umsetzung teilweise an der Realität und den Abläufen der Baustelle. Einerseits berichteten die befragten Auszubildenden, dass sie eigenverantwortlich Tätigkeiten und kleinere Projekte auf den Baustellen durchführen dürfen und hierbei auch stetige Unterstützung erhalten. Andererseits berichteten die befragten Auszubildenden, geschäftsführenden oder personalverantwortlichen, dass es gerade der Stress und die fehlende Zeit seien, die einem eigenverantwortlichen Arbeiten der Auszubildenden auf der Baustelle entgegenstehen. Insofern wirken diese exogenen Faktoren einschränkend auf die Ausbildungsqualität auf der Baustelle und könnten so die Unzufriedenheit bei den Auszubildenden steigern. Diese Einschränkungen bedeuten zugleich, dass den Auszubildenden auf den Baustellen auch kaum zugestanden wird, Fehler zu machen bzw. durch Fehler in ihren eigenen Aufgabengebieten zu lernen, da dies „einfach nicht machbar ist“ (B5_Administration: 226-228). Die Vorarbeiter seien für Fehler auf der Baustelle haftbar, insofern würden diese auch unbedingt vermeiden wollen, Fehler erst entstehen zu lassen. Sofern es Zeitreserven gebe, würden aber durchaus Projekte bereitgestellt und die Auszubildenden durch die Vorarbeiter angeleitet, betonten manche der befragten Betriebe.

Ein Ausbilder wies in diesem Kontext auch darauf hin, dass eigenverantwortliche Projekte an die Auszubildenden vergeben werden, wenn diese entsprechenden Wünsche äußern würden und nach Einschätzung der Vorarbeiter auch in der Lage seien, diese Projekte zu bewältigen.

„Das ist richtig. Schwierig, ja. Aber sonst so, man sieht ja, nicht nach einer Woche, aber spätestens nach einem halben Jahr, drei, vier Monaten sieht man schon, ob einer das gerne macht, will, motiviert ist. Und dann lässt man den hier auf irgendwelche Kleinigkeiten los. Und je besser es wird, desto größer sind auch die kleinen Projekte, die in dem Projekt stattfinden [...]“ (B5_Ausbilder: 75 - 78).

In Hinblick auf die Anleitungen und Hilfestellungen auf der Baustelle, gibt es bei den Auszubildenden unterschiedliche Vorstellungen darüber, wie diese idealerweise aussehen sollten. Manche wiesen darauf hin, dass den Auszubildenden die Arbeiten (vor-)gezeigt werden, diese dann selbstständig

arbeiten und dann schließlich auf eventuelle Fehler hingewiesen werden sollten. Andere Auszubildende meinten, dass man die Auszubildenden ins „kalte Wasser“ springen lassen und nicht zu sehr an die Hand nehmen sollte. Hierfür sollten aber auch Zeitreserven vorhanden sein, weil die Arbeiten auch schiefgehen können. Selbstkritisch meint ein Geschäftsführer, dass die Variante „aus Fehlern lernen“ oft vernachlässigt werde und aufgrund des Zeitdrucks auf den Baustellen, „eben nicht vorkommt“. Aber hieran müsse gearbeitet werden, sodass die Auszubildenden auch „wirklich eine Gelegenheit kriegen zu üben, und die Übung, das Üben lassen, wird leider oft vernachlässigt“ (B1_Ausbilder: 125-131).

Ausbildungsqualität und Ausbildungsstrukturen

Die befragten Betriebe geben an aufgrund der steigenden Anzahl an Auszubildenden auch ihre Strukturen angepasst zu haben, um dadurch das Management und die Qualität der Ausbildung zu verbessern.

„Und dann haben wir irgendwann gesagt, wenn das um die 30 Auszubildenden sind, die wir immer haben, das ist ja ein Vollzeitjob“ (B2_Administration: 29 - 32).

Während die Institutionalisierung und Verbesserung der Ausbildungsbetreuung von den befragten Betrieben als notwendig erachtet wird, sind sich die befragten Expertinnen und Experten uneinig darüber, in welchen Betrieben und welchen Betriebsgrößen eine „bessere“ Ausbildungsqualität garantiert werden würde. Gerade in kleinen Betrieben fände eine intensivere Betreuung der Auszubildenden statt, da man sich in diesen als Auszubildende nicht verstecken könne (E5: 41), meinte ein Experte. Andererseits sei die enge Beziehung in kleineren Einzelfirmen auch problematisch, insbesondere dann, „wenn der Chef gleich der Ausbilder und gleich der Meister ist, also drei Leute in einer Person“ (E1: 160), meinte eine befragte Expertin; in dieser Konstellation könnten Konflikte nicht sachlich behandelt, sondern würden immer emotional und in Abhängigkeitsverhältnissen gelöst werden. Andererseits sieht diese Expertin zugleich das Problem, dass der oder die „Auszubildende als Einzelperson wahrscheinlich nicht mehr gesehen wird“ (E1: 160) und die individuellen und persönlichen Bedürfnisse nicht in der Ausbildung berücksichtigt werden, wenn die Ausbildung in großen, institutionalisierten Strukturen absolviert wird. Hier schlägt sie vor, dass feste Verantwortliche für die Auszubildenden benannt werden, die sich nur um eine bestimmte Anzahl von Auszubildenden kümmern. Insofern sei eine Trennung zwischen Geschäftsführung, Bauleitung und Ausbildungsleitung innerhalb der Betriebe für eine Qualitätssteigerung der Ausbildung notwendig. Insbesondere würden die Chefs in kleineren Betrieben alle Aufgaben auf einmal übernehmen. Andererseits böten gerade kleinere Betriebe auch intensivere Ausbildungsbegleitungen, da man sich besser kennen und unterstützen würde.

Neben diesem organisatorischen Aspekt, der einen Einfluss auf die Gestaltung der Ausbildung hat, wiesen die befragten Expertinnen und Experten darauf hin, dass der betriebliche Stellenwert der Ausbildung in sehr starkem Maße von den Geschäftsführern bzw. Betriebsinhabern sowie der Bedeutung abhängig sei, den diese der Ausbildung beimessen. Ein Geschäftsführer berichtet in diesem Kontext davon, dass der Stellenwert der Ausbildung häufig von der aktuellen betrieblichen Strategie abhängt. So nahm der Bereich Ausbildung während einer betrieblichen Wachstumsphase in seinem Betrieb einen geringeren Stellenwert ein, da es in diesem Zeitraum primär darum ging, Aufträge möglichst schnell abzuwickeln.

Manche Experten und Expertinnen konstatieren, dass in vielen Betrieben häufig ein Bewusstsein für den Aufwand und die Kosten einer Ausbildung fehlen würde. Diese könne nicht mehr nur „nebenher-

laufen“ oder gar „unter den Tisch“ fallen. Andere Expertenmeinungen und die Interviews mit Geschäftsführungen der Betriebe legten diesbezüglich nahe, dass auch die Erwartungen der Auszubildenden an die Betriebe höher geworden seien. Insgesamt sei damit auch die Ausbildung an sich intensiver und aufwändiger für die Betriebe geworden. Hier betonten die befragten Experten, sei bei vielen Betrieben auch ein Umdenken erforderlich, dass Ausbildung nicht mehr nur als Kostenfaktor gesehen werden darf, sondern vielmehr als betriebliche Investition in die Zukunft. Hierfür bedarf es künftig auch einer stärkeren Betonung der Bedeutung der Ausbildung.

Beispiele aus der Praxis III: Ausbildungsqualität und betriebliche Unterstützung

„Also ich habe schon teilweise Geschichten gehört, wo ich gedacht habe ‚Mensch, das kenne ich so nicht!‘, irgendwo führen alle die gleiche Arbeit aus, das wird schnell deutlich, machen alle das Gleiche, aber es wird schon unterschiedlich mit den Azubis gearbeitet. Also es gibt teilweise Firmen wo [...] von dem Unternehmen selbst viel für Auszubildende getan wird, also quasi nach der Arbeit noch, oder vor der Arbeit sogar noch Schulungen angeboten [werden] von der Firma selbst, wo ich doch deutlich gemerkt habe, dass das in B. nicht stattfindet. Oder auch die Berufsschule, dass die unterschiedlich ist, also dass in N. ganz anders unterrichtet wird als in B. Das, wenn man zum Lehrgang kommt, die auf einem ganz anderen Bildungsstand waren teilweise. Wo man sich dann doch schon wundert was es da für Unterschiede gibt. [...] Das waren schon relativ große Firmen. B.[hat] ja ungefähr 50 Mitarbeiter, die sind dann nochmal größer gewesen, und die haben dann noch ein paar mehr Auszubildende als wir gehabt. Und das waren dann drei bis vier Auszubildende wirklich pro Lehrjahr [...], die tatsächlich irgendwie mehr Schulung bekommen haben und dass das noch besser organisiert war. Und ich glaube das ist bei ganz großen Firmen, glaube ich, noch einfacher. Ich war jetzt bei einem Lehrgang, da war sogar eine Firma, [...] die haben alleine einen eingestellt, der sich nur um die Ausbildung kümmert. Das ist natürlich dann ein ganz anderes Arbeiten, wenn der wirklich nur dafür zuständig ist, sich um die Auszubildenden zu kümmern, dass die wirklich einen direkten Ansprechpartner haben. Das ist beispielsweise bei uns, da müssen die das nebenbei machen. Die haben alle noch andere Aufgaben [...] und dieser Spagat, glaube ich, ist teilweise wirklich schwer“ (B1_Azubi: 57 - 60).

Diese Aussage eines Auszubildenden zeigt, dass insbesondere diejenigen Betriebe, die über eine gute Ausbildungsstruktur und Ausbildungsorganisation verfügen, auch unter den Auszubildenden bekannt sind und damit indirekt Vergleiche zwischen den Unterschieden der Ausbildungsgestaltung gezogen werden. Hier kann vermutet werden, dass die Bekanntheit erfolgreicher oder guter Beispiele für die Ausbildungsorganisation großer Betriebe auch unter den Auszubildenden selbst relativ verbreitet ist.²⁹

Es muss berücksichtigt werden, dass diese Unterstützung nur geleistet werden kann, wenn die Betriebe entsprechende institutionalisierte Strukturen (z. B. hauptamtlich für die Ausbildung eingesetzte Personen) vorweisen. Inwieweit ähnliche Strukturen oder Organisationsformen in kleineren Betrieben vorhanden sind und dort die Ausbildungsqualität beeinflussen, kann im Rahmen der durchgeführten Betriebsfallstudien nicht beantwortet werden. Bei einem Betrieb, der eine hauptverantwortliche Person für die Ausbildung eingestellt hat, zeigen sich die Wirkungen dieser Investitionen darin, dass sich nach der Schaffung dieser Stelle die Abschlussnoten der Auszubildenden spürbar verbessert hätten. Insofern lässt sich für diesen Betrieb eine positive Wirkung der Ausbildungsqualität durch die Institutionalisierung der Ausbildungsstrukturen feststellen.

Die Einführung hauptberuflicher Ausbilder ist nach Meinung eines Experten erst ab einer gewissen Betriebsgröße sinnvoll und daher auch nicht zwingend für jeden Betrieb notwendig. Überall dort, wo die Einführung von „festen“ Betreuern nicht möglich ist, stellen die Experten aber fest, dass Aspekte wie rechtliche, formale Betreuungsansprüche (Betreuung durch Auszubildende auf der Baustelle) wä-

²⁹ Der vom Auszubildenden angesprochene Betrieb wurde im Rahmen unserer Fallstudien ebenfalls befragt.

rend der Ausbildung oftmals nicht im richtigen Maße gewährleistet werden können. Auch die befragten Betriebe und Auszubildenden sind sich dieses Umstandes selbstkritisch bewusst. Dabei wird aber auch deutlich, wie die Äußerungen im Fallbeispiel III nahelegen, dass viele der offiziellen Auszubildenden oftmals nicht direkt in die Arbeit auf den Baustellen eingebunden sind und daher eher aus der „Ferne“ die Auszubildenden unterstützen können. Die Hauptarbeit der Vermittlung der Ausbildungsinhalte geschieht aber praktisch durch die Vorarbeiter auf der Baustelle. Hier wird auch selbstkritisch gesehen, dass die Vorarbeiter eine bessere Ausbildung zur Betreuung von Auszubildenden benötigen.

Beispiele aus der Praxis IV: Ausbildungsqualität- und -betreuung

„Ja, es gelingt mir eher deshalb nicht, weil ich ja nicht ständig auf den Baustellen sein kann, und viel Bürotätigkeit [habe]. Obwohl ich Ausbilder bin und das unterstütze, bleibt es oft nur in der Theorie hängen. Also ich kann denen oft nur theoretisch unter die Arme greifen [...] Oder auf dem Betriebshof die Materialien durchgehen, die ich vorne schon aufgezählt habe, dass man das nochmal durchgeht was auf der Baustelle oft auch sträflich vernachlässigt wird dann leider“ (B1_Ausbilder: 125-131).

„Ja, ich habe halt diese ganzen Fähigkeiten, die in der Ausbildung vermittelt werden sollen, die werden ja größtenteils nicht, leider, nicht so vermittelt. Der Großteil, sag ich mal so, letztendlich bildet ja auch der Vorarbeiter viel praktisch aus, bei dem einen Vorarbeiter [...] darf der Auszubildende mal drei Meter setzen. Bei dem anderen Vorarbeiter macht er nur Spitze und Beton und so weiter und so weiter. Und deswegen, da müssen wir halt wirklich wesentlich besser ausbilden, damit wir hinterher auch dementsprechend Fachkräfte [haben], dass die das auch wirklich beherrschen, das dann auch können“ (B2_Administration: 49 - 53).

Rolle der Ausbilder und Vorarbeiter

Die vorangegangenen Abschnitte zeigen, dass die betriebliche Organisation der Ausbildung und die individuellen Faktoren, die Auszubildende zu Ausbildungsbeginn mitbringen, entscheidenden Einfluss auf die Beendigung der Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau haben. Sie zeigen zugleich, dass die Ausbildung in hohem Maße durch die Akteure auf der Baustelle, d. h. von den Vorarbeitern, geleistet wird. Diesen kommt neben den offiziell Ausbildungsberechtigten in den Betrieben damit auch eine hohe Bedeutung zu. Im Folgenden Abschnitt soll näher auf die Bedeutung der Auszubildenden und Vorarbeitenden im Garten- und Landschaftsbau eingegangen werden.

Die befragten Betriebe gaben in der Regel an, dass die eigentliche Ausbildungsarbeit auf den Baustellen zu großen Teilen durch die Vorarbeiter oder Kolonnenführer durchgeführt wird, sie aber auf diese Aufgabe nicht in Form spezifischer Seminare oder Schulungen vorbereitet werden und diese Tätigkeiten hauptsächlich auf der Grundlage von Erfahrungen vermitteln. Häufig sei es so, dass die Vorarbeiter auf der Baustelle zwar etwas zeigen und erklären würden, aber ein Vorarbeiter in der Regel nicht „pädagogisch geschult ist und manchmal gar nicht [weiß] ... wie das wirkt, wenn er was erklärt. Das ist ein ganz großes Problem“ (B2_Administration: 183 - 186), meint ein befragter Ausbildungsleiter. Ein anderer Betrieb setzt auch auf Vorarbeiter, teilt aber Auszubildende nur denjenigen Vorarbeitern zu, die mit Auszubildenden oder Praktikantinnen und Praktikanten umgehen können und entsprechende Erfahrungen hätten. In einem anderen Betrieb wird unterschieden zwischen selbst im Betrieb ausgebildeten Meistern, die die Betreuung von Auszubildenden schon einen „Tick besser [können]“ und den Vorarbeitern, bei denen die Betreuung von Auszubildenden „ein bisschen schwierig sei“ (B4_Administration: 251 - 162). Dabei würden insbesondere solche Vorarbeiter für die Auszubildenden herangezogen, „die sich bewährt haben“ (B4_Administration: 251 - 261).

Wenngleich größere Unternehmen entsprechende Ressourcen und Mittel haben, um betriebliche Weiterbildungen für Vorarbeiter durchzuführen oder auf selbst ausgebildete Meister oder Meiste-

rinnen zurückgreifen zu können, stellt sich die Frage, wie dies in kleineren Betrieben umgesetzt werden kann. Insbesondere steht der praktische Aspekt der fehlenden Schulung von Vorarbeitern in Widerspruch zur Organisation und zur Verantwortlichkeit der Ausbildung, die im Wesentlichen durch Meister oder Meisterinnen durchgeführt werden sollte.

„Ja, also hier, es gibt welche, oder anders herum gesagt: Es gibt natürlich genauso Vorarbeiter, die sehr intensiv sich darum kümmern und es gibt eben wieder, es gibt andere Beispiele, wo es eben nicht so ernst genommen wird. Daraus resultieren dann natürlich auch die Wechsel in andere Kolonnen. Es muss noch mehr Augenmerk daraufgelegt werden, dass vor Ort, ja, dass die Sensibilisierung für den Beruf noch größer wird. [...]“ (B1_Ausbilder: 142 - 145).

In den befragten Betrieben wird der Umgang der Vorarbeitenden mit den Auszubildenden unterschiedlich geschildert. Manche Vorarbeitende gehen intensiver auf die Auszubildenden ein und erklären Dinge häufiger, andere würden sich eher zurückhalten. Dieses kann nach Einschätzung der Expertinnen und Experten sowohl auf (Mentalitäts-)Unterschiede sowohl bei den Auszubildenden als auch bei den Vorarbeitern zurückzuführen sein.

Beispiele aus der Praxis V: Anleitungen von Auszubildenden auf Baustelle

„Ja, das ist sehr Kolonnenabhängig. Es kommt echt drauf an bei welchem Vorarbeiter man ist, meiner jetzt erwartet schon viele Sachen, also der redet nicht mehr viel, er sagt: ‚Wir machen das und das.‘ Da weiß ich dann schon genau Bescheid, wenn wir, ich sag jetzt mal, Kantensteine stellen, was für ein Werkzeug wir brauchen, was die ersten Schritte sind. Dann bring ich da alles hin oder fange schon mal an mit der Vorbereitung [...]“ (B4_Azubi1: 239 - 245).

„Ja, ich habe viel gefragt, weil mich das auch interessiert, weil, ohne Fragen lernt man ja auch fast nichts. Ich habe immer gefragt: ‚Warum muss ich das jetzt so machen? Wie muss ich jetzt so machen?‘ Dann hat er mir das erklärt und gezeigt und das war halt sehr gut.

I: Und wie hat er reagiert, wenn Sie es vielleicht beim ersten Mal noch nicht kapiert hatten? (lacht) Oder haben Sie es immer gleich beim ersten Mal gebracht?

B: Nein, dann habe ich halt gesagt: ‚Kannst du mir das bitte nochmal erklären, ich habe das nicht verstanden?‘ Er war immer nett höflich“ (B4_Azubi2: 29 - 34).

„[...] ist das Selbstbewusstsein ja auch so, wenn man wirklich eine Aufgabe kriegt und man soll die machen und nach dem dritten Mal hat man es immer noch nicht verstanden, weiß nicht, ob man dann immer noch zum Vorarbeiter hingehen will und nochmal fragen. [...] Sprich von der Zeit her. So und das ist halt immer wie die Vorarbeiter drauf eingehen“ (B2_Azubi2: 69 - 70).

„[...] Das ist da, jetzt bei meinem Vorarbeiter war es jetzt immer Privatgarten und wenn ich da so sehe, es gibt halt dann auch auf einer Großbaustelle [da] sind die Vorarbeiter anders drauf zum Beispiel. Ich glaub das kann man schlecht über einen Kamm scheren. Also wie gesagt, mein Vorarbeiter, der hat sich super drum gekümmert und der sagte dann auch mal: ‚Hier hast du zum Beispiel, weiß nicht, deine 10 Meter Rohre, ich habe dir das gezeigt, probiere das einfach mal, wenn du Fragen hast, komm‘. Und diese Zeit hat man, glaub ich, auf, wie gesagt, auf Großbaustellen hat man die nicht. Wenn dann wirklich der Termindruck überall da ist, ich glaube, dann wären so, das hat er auch mal angesprochen, halt wirklich so richtige Azubibaustellen, Übungsbaustellen wären da sinnvoll für“ (B2_Azubi2: 55 - 58).

Die Äußerungen der Auszubildenden im Fallbeispiel V zeigen deutlich, dass sie eine Anleitung durch die Vorarbeiter als wichtig erachten; sie weisen aber auch darauf hin, dass die Eigeninitiative, bei den Vorarbeitern nachzufragen, auch von ihnen selbst ausgehen sollte. Zugleich wird deutlich, dass die Qualität der Unterstützung und Anleitung auf der Baustelle abhängig ist vom Faktor Zeit und damit stark vom Zeitbudget der jeweiligen Kolonne. Die Problematik der fehlenden Zeit zur Betreuung auf der Baustelle während der praktischen Ausbildung wird auch von den befragten Expertinnen und Experten genannt und als kritisch betrachtet. Zugleich zeigen die Zitate die hohe Bedeutung der Vorarbeitenden als Anleiter und Vermittler auf der Baustelle. Wenn die Auszubildenden in ihrer Rolle als Auszubildende durch die Vorarbeiter nicht wertgeschätzt oder durch „falsche Anleitung“ auf der

Baustelle demotiviert werden, so steigt auch das Risiko von Unzufriedenheit und einer möglichen vorzeitigen Vertragslösung an.

Fazit:

Dieser Abschnitt hat gezeigt, dass Vertragsauflösungen stark mit der **innerbetrieblichen Ausbildungsorganisation** zusammenhängen, da diese den Rahmen für die Durchführung der Ausbildung bildet und die Auszubildenden einbindet. Insofern stellen **Betriebsklima und die Wertschätzung** der Auszubildenden wichtige Impulse für die Steigerung der Motivation und die Vermeidung von Vertragsauflösungen dar. Hierbei kommt auch der **Organisation der Ausbildung** und der **Vermittlung der Inhalte durch Vorarbeiter** oder weiteres Personal eine entscheidende Rolle zu, da diese die Ansprechpartner für die Auszubildenden in der Praxis sind. Kommt es hier zu Konflikten, so können diese meist nur durch einen Kolonnenwechsel gelöst werden. Problematisch ist die betriebliche Organisation der Ausbildung besonders dann, wenn Auszubildende keine Möglichkeit erhalten, sich **selbst in Tätigkeiten einzubringen** und dadurch zusätzliche Motivation zu gewinnen. Daher kann die Ausbildungsqualität durch die Einführung **institutionalisierten Strukturen** systematisiert und voran gebracht werden. Hierbei kommt sowohl den Ausbildern als auch den Vorarbeitern eine wichtige Rolle zu.

4.2.4 Verbesserungsvorschläge zur Vermeidung von Vertragsauflösungen

Bewertung und Einschätzung des Ausmaßes an Vertragsauflösungen

Befragt man die Betriebe nach ihren Erfahrungen mit Vertragsauflösungen von Auszubildenden, so stellt sich diese Problematik in Hinblick auf die Gesamtheit der Vertragsauflösungen für diese als weniger gravierend dar. Dies kann einerseits auf die Größe der Betriebe als auch auf die guten betrieblichen Organisationsstrukturen der Ausbildung zurückgeführt werden, sodass es in den Fallstudienbetrieben bis auf einen Betrieb nur relativ selten zu Vertragsauflösungen kam (vgl. **Tabelle 4.1**). Zudem weisen die befragten Betriebe darauf hin, dass die wenigen Auflösungen überwiegend nicht von ihnen ausgegangen seien. Überwiegend würde der Wunsch zur Vertragsauflösung von den Auszubildenden selbst kommen, die entweder unzufrieden mit der Qualität der Ausbildung seien oder sich selbst beruflich umorientieren wollen bzw. auch in einem anderen Betrieb ihre Ausbildung fortsetzen wollen.

Vertragsauflösungen finden nach Auffassung der befragten Betriebe und Expertinnen und Experten überwiegend während der Probezeit oder kurz nach deren Ende (nach etwa 4 Monaten) statt. Ein Teil der befragten Experten und Expertinnen und Betriebe wies darauf hin, dass sogar noch im Laufe des zweiten Lehrjahres vereinzelt Vertragsauflösungen erfolgen würden. Hinsichtlich des prozentualen Anteils der Vertragsauflösungen unterscheiden sich die Angaben der Experten relativ deutlich. So wird der Anteil von Vertragsauflösungen zwischen sechs und zwölf bis 15 Prozent eines Jahrgangs geschätzt. Dabei gilt es allerdings zu beachten, welche Datengrundlagen für die Berechnungen herangezogen werden und ob jede Vertragsauflösung zugleich als „Abbruch“ definiert wird, da es sich auch nur um einen Betriebswechsel innerhalb der Branche handeln könne. Vor diesem Hintergrund war ein Verbandsexperte der Ansicht, dass die Abbrecherzahlen überschätzt würden. Zugleich sei beobachtbar, dass sich die absolute Anzahl der Auszubildenden nicht im gleichen Maße reduziere, wie die Zahl der „Abbrecher“ zunehme. Überdies sei zu berücksichtigen, dass knapp 50 Prozent der Auszubildenden das Ausbildungsziel, d. h. das Bestehen der Prüfung, nicht im ersten Anlauf schaffen, sondern ein bis zwei Wiederholungen benötigen würden. Insofern habe er festgestellt, dass im

Jahr 2016 bis zu 28 Prozent der begonnenen Ausbildungsverhältnisse ohne einen Prüfungsabschluss beendet, d. h. aufgelöst wurden. Dieser Personenanteil hätte damit zugleich auch die Branche gewechselt. Insgesamt seien diesbezügliche Schätzungen subjektiv, und geben keinen objektiven Eindruck über die tatsächliche Zahl der Vertragsauflösungen.

Eine Vertragsauflösung stellt nach Einschätzung der Experten und Expertinnen für die Auszubildenden in der Regel kein Problem dar, da sie schnell in anderen Betrieben unterkommen würden und dort ihre Ausbildung weiterführen würden. Dies sei angesichts des herrschenden Fachkräftemangels in der Branche (s. Exkurs „Personalrekrutierung“) problemlos möglich. Zugleich bedeutet eine Vertragslösung auch nicht automatisch das Ende einer Beschäftigung im gleichen Betrieb. So wurde berichtet, dass beispielsweise ein Auszubildender die Abschlussprüfung nicht bestanden habe und folglich der Ausbildungsvertrag ohne Prüfungsabschluss aufgelöst wurde. Er sei aber aufgrund seiner Fähigkeiten weiterhin als angelernte Arbeitskraft im Betrieb tätig.

Gründe für Vertragsauflösungen

Obwohl das Maß an Vertragsauflösungen von den Betrieben unterschiedlich interpretiert und bewertet wird, werden damit noch keine Aussagen über die Hintergründe der Vertragsauflösungen getätigt. Da wir im Rahmen der Fallstudien nur mit aktuell Beschäftigten gesprochen haben, können die Gründe dafür nur über deren Erzählungen und ggf. ihre eigenen Betriebswechsel beleuchtet werden.

Für einen befragten Verbandsexperten ist die Beobachtung, dass auch im dritten Lehrjahr Ausbildungen aufgelöst werden, erstaunlich, da die Entscheidung, ob eine Tätigkeit im Garten- und Landschaftsbau für einen Auszubildenden geeignet ist oder nicht, eigentlich schon früher getroffen werden müsste. Er führt diese Fälle daher weniger auf ein mangelndes Interesse der Auszubildenden am Beruf zurück, sondern vielmehr darauf, dass diese Ausbildungen aufgrund formaler Probleme aufgelöst werden mussten. Dies kann beispielsweise bedeuten, dass die Auszubildenden nicht zur Prüfung zugelassen wurden, weil sie den Ausbildungsnachweis (das Berichtsheft, siehe Abschnitt 4.3.2) nicht korrekt geführt haben oder sehr hohe Fehlzeiten aufwiesen (E4: 31 - 41).

Weitere Gründe für Vertragsauflösungen sehen die Experten beispielsweise auch darin, dass „die Chemie im Betrieb vielleicht nicht passt“ oder „dass manche in den Beruf reinstarten und spätestens am dritten Tag feststellen, dass das doch irgendwie von deren Idealbild [...] abweicht“ (E4: 31-41). Damit sind auch für die befragten Experten und Expertinnen das „Betriebsklima“ und „falsche“ Vorstellungen vom Beruf wichtige Faktoren bzw. Gründe, die eine Vertragsauflösung von Seiten der Auszubildenden wahrscheinlicher werden lassen.

Die betriebliche Seite steht auch vor der Schwierigkeit, die Hintergründe von Vertragsauflösungen von Seiten der Auszubildenden zu verstehen. Das nachfolgende Fallbeispiel verdeutlicht, wie die verschiedenen betrieblichen Faktoren (Kommunikation, Betriebsklima, Persönlichkeit des Auszubildenden, Bedeutung des Vorarbeiters) zusammenwirken und dahingehend die Qualität der Ausbildung beeinflussen. Es zeigt zugleich, dass Auszubildende gerade zu Beginn der Ausbildung „teilweise sehr empfindlich“ (E1: 134) seien und sich an die Arbeitsbedingungen erst noch gewöhnen müssten.

Beispiele aus der Praxis VI: Gründe für Vertragsauflösungen durch den Auszubildenden

„B: Ja, also das wirklich wir uns von einem Auszubildenden trennen, das ist wirklich minimal.

I: Und bei den anderen, warum da die anderen wirklich aufgehört haben, das wissen Sie eigentlich nicht so genau?

B: Nein, also ich denke mal so, was sicherlich ein großer Punkt ist, meine Vermutung, es ist ja so, also ich glaube nicht daran, dass jemand nach zwei Jahren sagt: ‚Das ist nichts für mich dieser grüne Beruf.‘ Das kann ich nicht verstehen.

I: Dass er so spät darauf kommt?

B: Ja, also das finde ich immer phänomenal. Ich denke, manchmal ist es sicherlich auch so, gut manchmal ändern sich Lebensumstände oder andere Dinge. Aber ich glaube, ein großer Faktor ist natürlich sicherlich auch, dass [...], ich will jetzt nicht sagen, na doch Richtung Mobbing, wenn man sowas wie es die Vorarbeiter, wenn da jetzt einer nicht mit [...] zurechtkommt [...]

B: Ja deswegen, also Mobbing ist vielleicht der falsche Begriff. Es ist so, dass, ein[en] Fall hatten wir und der war wirklich, für den war das eigentlich hier, sag ich mal, Feuer und Flamme, und der war gut, der hatte dann relativ abrupt gekündigt, vorzeitig aufgelöst. Mit dem habe ich dann nochmal gesprochen, wo dann hinterher raus gekommen ist, dass er auf das Auto gegangen ist, wir haben ja so Werkzeugkisten auf den Fahrzeugen, dann wollte er Werkzeug herausholen und da ist ihm die Klappe auf den Kopf gefallen und saß er da auf dem Auto und hatte Schmerzen.

B: Und dann kommt der Vorarbeiter um die Ecke und sagt: ‚Mensch was ist denn? Sitz hier nicht so rum, heule nicht wegen der Klappe, stell dich nicht so an. ‘[...].

I: Der war dann so sensibel, der hätte eine andere Ansprache gebraucht?

B: Ja, aber ich meine, ja, er war ziemlich schnell früh ein bisschen labil und von jedem kam dann noch so ein Brocken und dann, das war dann, der konnte nicht mehr [...].

I: Und wenn dann so zwei aufeinander prallen kann es dazu führen, dass der eine sagt: ‚Nein Schluss aus, ich gebe auf. ‘

B: Von den Abbrüchen her ist ja, sag ich mal, wenn ich nicht meinen Wohnort verändere, wenn ich nicht aus gesundheitlichen Gründen in der Lage bin, den vielleicht nicht auszuüben.

I: Unfallverletzung oder sowas?

B: Genau, dann sag ich mal, wenn man eine gute Atmosphäre bietet da mal von Betriebsklima über auch alles was dazu gehört, warum sollten die uns verlassen. Oder? Also?

I: Könnte es letztendlich nur daran liegen, also entweder stimmt es mit der Chemie nicht oder es ist irgendetwas, oder es sind diese, die sehr lange brauchen um festzustellen, dass dieser Beruf nichts für sie ist?

B: Ja.

I: Und ansonsten sind es dann persönliche Schicksalsschläge oder Veränderungen oder sowas?

B: Aber ich sag mal, wenn man jetzt wirklich, wenn ich sag mal, wenn man übertrieben ein Paradies hat, dann will man das ja nicht verlassen [...]“ (B2_Administration: 133 - 157).

Wenngleich die persönlichen Gründe der Auszubildenden und das Betriebsklima zu den Hauptfaktoren gehören, die Vertragsauflösungen beeinflussen, so können noch andere Gründe angeführt werden, die aus Sicht von Auszubildenden dazu führen.

Dies kann beispielsweise in einer steigenden Demotivation gleich zu Beginn der Ausbildung liegen. In dieser Phase müssen die Arbeitsbedingungen (noch) erkundet werden und die Auszubildenden müssen sich an den Arbeitsalltag gewöhnen und den Umgang mit Schwierigkeiten erlernen, insofern haben diese Faktoren zu diesem Zeitpunkt einen stärkeren Einfluss auf die Motivation der Auszubildenden. Andererseits kann auch die Monotonie spezifischer Tätigkeiten im Garten- und Landschaftsbau während der Ausbildung dazu führen, dass es zu Demotivation oder Langeweile kommt. Dies könne insbesondere bei öffentlichen Betrieben der Fall sein. Ferner kommt es dann zu Auflösungen, so zeigen es die Gespräche mit den Betrieben und Experten, wenn die Auszubildenden zu wenig ihren eigenen Interessen in spezifischen Arbeitsbereichen nachgehen könnten.

Ein weiterer Faktor für Vertragsauflösungen, der aber nicht zwangsläufig kausal zu interpretieren ist, besteht darin, dass ein Teil der Auszubildenden nicht in der Lage gewesen sei, die Abläufe und Prozesse der täglichen Arbeit angemessen zu erfassen und es durch den Betrieb deutlich mehr an Unterstützung benötigt hätte, meinte ein befragter Betriebsvertreter. Dies hänge auch damit zusammen, so ein anderer Befragter, dass es „die Auszubildenden nicht mehr gewohnt [seien], [...] sich mit ir-

gendwas intensiv zu beschäftigen“ (B2_Administration: 225-230). Auch diesbezüglich würde es an Engagement und Eigeninitiative der Auszubildenden fehlen.

Ein weiterer Grund der von Seiten der Auszubildenden zu einer Vertragsauflösung führen kann, besteht nach Einschätzung eines Experten unter anderem darin, dass der Beginn einer Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau vor allem genutzt werde, um die Zeit bis zum Start eines Studiums zu überbrücken und einen ersten Einblick in das Berufsfeld zu erhalten (E5: 96 - 96). Diese Einschätzung zeigt sich aber nicht bei den befragten Betrieben. Diese berichten zwar auch davon, dass Auszubildende teilweise höhere Abschlüsse oder ein Studium anstreben, dies aber in der Regel erst nach Abschluss der Ausbildung tun. Zugleich bestünde teilweise gerade bei Abiturienten die Nachfrage nach beruflichen Weiterentwicklungsoptionen und diese würden auch zielgerichteter an den Abschluss der Ausbildung herangehen.

Die Gründe, die aus betrieblicher Sicht zu einer Vertragsauflösung führen, stellen für die befragten Betriebe eher Ausnahmen bzw. die letzten Möglichkeiten dar, um Schwierigkeiten mit Auszubildenden zu bewältigen. Angesichts herrschenden Fachkräftemangels sei es für Betriebe ein großer organisatorischer Aufwand geeignetes Personal zu finden oder dieses „neu“ einzuarbeiten.

Beispiele aus der Praxis VII: Gründe für betriebliche Vertragsauflösungen

„[...] Der hat dann irgendwann, gibt der junge Mann, da war das gar nicht mit diesen Abmahnungen [...] das funktionierte, bis der dann irgendwann anfing, ich glaube das waren seine privaten Probleme. [...] Irgendwann, kriegten wir eine Krankmeldung, und für eine Woche, und danach haben wir nichts mehr von ihm gehört. Dann hatte meine Mitarbeiterin gebeten, ihn doch anzurufen, dass wir doch dringend mit ihm reden wollen. Da war er nicht erreichbar. Dann sein Ausbilder nochmal. Ich sagte: ‚Ich bin es auch leid, den Leuten jetzt eine Abmahnung, noch eine Abmahnung. ‘ Ja, ich weiß ja, was da am Ende steht. Am Ende steht die fristlose Kündigung. [...] Ich weiß das. Das mache ich schon lange genug. Wenn ich damit einmal anfangen, dann bin ich auch konsequent, dann ziehe ich das auch durch. Das habe ich zu dem Ausbilder gesagt. Wenn ich das erstmal habe, ist der in vier Wochen nicht mehr hier. Er möchte sich doch bitte darum kümmern. Das hat er auch versucht. Da hat er einmal mit ihm geredet, [...], ja, er meldet sich wieder. Und da kam nichts mehr. Ja, was ist? Man mahnt ihn zwei Mal ab, weil er unentschuldig einfach wegbleibt, und dann wird er gekündigt [...].

Das klingt dann immer so hart, fristlose Kündigung. Das ist aber dann [...]. Im Grunde Probezeit, das ist richtig. In den vier Monaten Probezeit sollte es sich möglichst entscheiden. Klappt manchmal auch, manche schaffen es auch, sich die vier Monate einigermaßen zusammenzureißen, und danach wird es dann schlechter. Mich hat das in den letzten Jahren so schockiert, dass sie da nicht mal mehr in der Lage sind diese Verpflichtungen zu erfüllen und denken, sie kommen da weiter so durch. [...] Das ist ja auch aufwendig Abmahnungen zu schreiben und dann irgendwann die fristlose Kündigung. Und es macht auch keinen Spaß [...], aber ich mache es dann. Weil ich das [dann] für nötig halte“ (B1_Administration: 72-79).

„Ja, also, dass wirklich wir uns von einem Auszubildenden trennen, das ist wirklich minimal“ (B2_Administration: 127 - 138).

„Ja, es lag vor allem am Verhalten einfach. Gegenüber Mitarbeitern, Vorgesetzten und Kunden. [...] Das war nicht hinnehmbar. Einfach, er hat Kollegen nicht respektiert, herabschätzend behandelt und auch nach mehrmaligen Gesprächen es nicht abgestellt und dann war für uns irgendwo klar, dafür ist auch irgendwo die Probezeit da, wenn es charakterlich nicht passt“ (B5_Administration: 29 - 32).

„Auf der anderen Seite gab es auch Abbrüche unsererseits, wenn halt beispielsweise in der Probezeit die Leistung nicht erbracht wurde, also sprich, Berichtsheftführung oder selbstständiges Abmelden im Krankheitsfall“ (B3_Administration: 26 - 26).

„Zum Beispiel, hier ist es uns aufgefallen bei innerbetrieblichen Schulungen, wo wir vier Auszubildende oder fünf Auszubildende zusammengezogen hatten und die Zeit genutzt werden sollte um fehlende Berichtshefte nachzuschreiben [...]. Dass die Zeit einfach nicht richtig genutzt wurde. Dass dem Einen, das nach einem Tag zu bunt war und der sagte: ‚Mach ich nicht, muss ich gar nicht machen. ‘ Hat sich dann bei seinem Ausbilder quasi abgemeldet und ist am nächsten Tag dann nicht wieder erschienen. Das hat dann natürlich Konsequenzen [...], dass wir natürlich die Berichte von ihm eingefordert haben. [...] [D]as Ende vom Lied war dann, dass er dann zwangsweise die Ausbildung aufgeben musste, weil er nicht bereit war, sich

hier im Betrieb, Besprechungsraum, den wir denen für die Zeit zur Verfügung gestellt hatten, drei Tage mit anderen hinzusetzen und seine Berichte nachzuschreiben“ (B1_Administration: 70 - 71).

„B: Ich habe jetzt einen Fall eines Auszubildenden, der im letzten Jahr die Probezeit nicht überstanden hat. Das hat seinen Grund. Wenn einer zwar einigermaßen mitarbeitet, aber dann dreimal einen Tag einfach nicht kommt, das ist in der Probezeit ein absolutes K.O.-Kriterium.

I: Vor allem, hat er eine Begründung gehabt?

B: Es gab nicht mal eine Begründung. So: „Ja, weiß ich auch nicht mehr“ oder „Fühlte mich nicht so gut“ oder wie auch immer und sich nicht mal abmeldet, sich nicht einmal richtig abmeldet, sondern hinterher wiederauftaucht und so tut als ob. Das kann er in der Schule machen, da kommt er vielleicht noch damit durch. Aber das funktioniert in der Ausbildung nicht mehr. Der dann, nicht, da waren noch ein, zwei andere Sachen. Die wundern sich dann seltsamerweise auch nicht, dass sie am Ende der Probezeit, dass ihnen dann gesagt wird: „Das geht so nicht“. Weil dann noch, hinzu kamen noch die regulären Krankschreibungen. Normalerweise ist das schon nach meinen Regeln ein K.O.-Kriterium, wenn, bei einmal krank, auch in der Probezeit, sagt keiner was. Beim zweiten Mal guckt man schon genau hin. Und beim dritten Mal krank in der Probezeit, das ist ein absolutes K.O.-Kriterium. Denn das ist kein Zufall, wenn einer in vier Monaten dreimal krankgeschrieben ist, das sind keine Zufälle. Und selbst wenn er gesundheitlich so anfällig ist, dann ist er für den Beruf nicht geeignet. [...] Wir haben Abbrecher, die erst nach einem Dreivierteljahr merken, dass irgendwelche Gründe, gesundheitliche Gründe dafürsprechen, dass sie den Beruf nicht weiter ausüben. Das hatten wir auch schon. Das ist ihnen vorher nicht aufgefallen, in der Probezeit nicht aufgefallen, und plötzlich dann kommt das, dass sie also, schweres Heben, und dieses und jenes, also gar nicht für sie auf Dauer in Frage kommt (B1_Administration: 94 - 97).

Die geschilderten Fallbeispiele zeigen, dass die Motive von für Vertragsauflösungen seitens der Auszubildenden den Betrieben teilweise verborgen bleiben. Zugleich zeigen die Beispiele, dass Vertragsauflösungen von den Betrieben häufig als (letzte) Konsequenz eines betrieblichen Fehlverhaltens gesehen werden. Die befragten Betriebe bemühen sich meist schon im Vorfeld verschiedene Maßnahmen zu ergreifen, um einer Auflösung entgegen zu wirken, etwa indem sie das Gespräch mit den Auszubildenden suchen. Nachdem die Auszubildenden auf diese Gesprächsangebote und die im Ausbildungsvertrag vereinbarten Regularien nicht reagieren, bleibe den Betrieben nichts Anderes übrig als abzumahnern und in der Konsequenz den Ausbildungsvertrag aufzulösen. Dieses Muster zeigt sich auch bei anderen befragten Betrieben und wird auch von den befragten Experten bestätigt. So seien vor allem Unzuverlässigkeit, Zu-Spät-Kommen oder unentschuldigtes Fehlen als Probleme bekannt. Überdies würden auch Lernschwierigkeiten, mangelnde Einsatzbereitschaft der Auszubildenden oder hohe Fehlzeiten wichtige Faktoren auf betrieblicher Seite sein, die eine Vertragsauflösung beeinflussen (E4: 18 - 19).

Von den befragten Experten und Expertinnen wird zugleich betont, dass insbesondere das zweite Lehrjahr bzw. die Zeit nach der Zwischenprüfung kritisch sei, da hier schnell die Motivation sinke oder sich – nach den Ergebnissen der Zwischenprüfung – auch bei den Auszubildenden Selbstzweifel über die Eignung für den Beruf einschleichen könnten.

Es zeigt sich, dass die Ursachen für Vertragsauflösungen zumindest aus Sicht der befragten Betriebe vornehmlich bei den Auszubildenden zu suchen sind. Die Fallbeispiele zeigen jedoch auch, dass durchaus auch betriebliche Gründe die individuellen Entscheidungen beeinflussen können, entweder weil Auszubildende in ihrer Rolle als Auszubildende nicht ernst genommen, oder es gerade im praktischen Alltag, d. h. auf Baustelle zu Schwierigkeiten kommt. Insofern kann geschlussfolgert werden, dass Gründe für Vertragsauflösungen hauptsächlich bei den Auszubildenden und in deren Verhalten zu suchen sind. Da im Rahmen der (qualitativen) Studie nur aktuell Beschäftigte befragt wurden, kann diese Schlussfolgerung nicht pauschal auf alle Auszubildenden übertragen werden.

Vor diesem Hintergrund kann man auch die Frage stellen, auf welche Art und Weise die Auszubildenden durch die Unternehmen ausgewählt werden und welche Strategien, Kontexte und Mechanismen hierbei eine Rolle spielen. Diese kontextuellen Rahmenbedingungen, die ein impliziter Wirkungsfaktor für Vertragsauflösungen im Garten- und Landschaftsbau darstellen, werden im folgenden Abschnitt näher erläutert.

Exkurs: Personalrekrutierung und Vertragsauflösungen

Eine Vertragsauflösung stellt die Betriebe jedoch auch vor Herausforderungen, da mit einer Auflösung auch zugleich weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Dies stellt die Betriebe vor das Problem, neues Personal zu finden bzw. Personal anzuwerben.

Hinsichtlich der Auswahl von potenziellen Bewerbern zeigte sich, dass die Betriebe den schulischen Noten oder Zeugnissen keinen sehr hohen Stellenwert zumessen, sondern dass vor allem die Persönlichkeit der Bewerber zählt. Insofern wird die Branche von einem Experten als Chance für diejenigen Bewerber betrachtet, „die vielleicht nicht alles Einsen und Zweien haben, ganz im Gegenteil“ (E3: 63). Es sei für die Betriebe wichtiger, dass es „menschlich passe“ (B2_Administration: 132-134) und die praktischen, handwerklichen Fähigkeiten für den Abschluss der Ausbildung bei den Bewerbern vorhanden seien (B4_Administration: 183-187).

Um diese Fähigkeiten zu überprüfen wird in allen befragten Betrieben ein Praktikum mit der Mindestdauer von einer Woche, überwiegend aber zwei Wochen, der betrieblichen Ausbildung vorgeschaltet. Dadurch sollen einerseits die potenziellen Auszubildenden einen Einblick in die Tätigkeitsfelder und die Anforderungen der Ausbildung erhalten. Andererseits dient es zur Überprüfung der Motivation, der Eigenschaften der Bewerber und deren Passung für die Tätigkeit. Auch wird damit die Zielsetzung verbunden, den Bewerbern zu zeigen, worauf sie sich einlassen (B5_Ausbilder: 7-10) und ihnen aufzuzeigen, wie „das Ganze hinter den Kulissen, wie es wirklich ist“ (B2_Azubi1 107-111). Dies könne den medial vermittelten Vorstellungen über den Beruf widersprechen und stellt daher eine sinnvolle und auch notwendige Möglichkeit für die Bewerber dar, das Berufsfeld mit ihren eigenen Vorstellungen und Interessen abzugleichen. Ein befragter Betrieb bot früher auch Bewerbern ohne vorheriges Praktikum (B3) eine Ausbildung an, stellte aber fest, dass diese Praxis nicht zielführend für den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung gewesen sei.

Angesichts des aktuellen Fachkräftemangels übernehmen die meisten der befragten Betriebe den Großteil der Praktikanten in eine Ausbildung. In Einzelfällen berichteten die Betriebe davon, dass viele Praktikanten teilweise als Hilfsarbeiter bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres beschäftigt werden oder auch an Partnerbetriebe, die ebenfalls Unterstützung suchen, vermittelt würden. Auch werde die Mehrheit der Auszubildenden nach Ende ihrer Ausbildung vom Betrieb übernommen.

Die Gruppe der Bewerber und Bewerberinnen, die den befragten Betrieben im Garten- und Landschaftsbau zur Verfügung stehen, bilden eine sehr heterogene Gruppe. Dies betrifft sowohl unterschiedliche soziale Hintergründe, unterschiedliche Bildungsabschlüsse als auch unterschiedliche Altersklassen und berufliche Vorerfahrungen. Ein befragter Betrieb wies darauf hin, dass es schwierig sei, Bewerber zu finden, die hinreichend motiviert wären.

In Hinblick auf das Alter sind die befragten Betriebe geteilter Meinung. So seien Auszubildende die direkt nach der Schule mit 16 oder 17 Jahren in den Betrieb kommen, die „angenehmeren“, da man diese noch formen kann und diese den klassischen Weg der Ausbildung gehen möchten. Ältere Auszubildende (19, 20, 21 Jahre), die schon andere Dinge ausprobiert haben (z. B. schulische „aufbewah-

rende“ Maßnahmen), sind nach der Erfahrung eines Betriebs später eher größere „Problemfälle“ (B1_Administration: 117). Ein anderer Betrieb hat hingegen mit einem 23-jährigen Auszubildenden sehr positive Erfahrungen gemacht, teilt aber die Einschätzung, dass ältere Auszubildende eher schwieriger seien, weil sie unter „Zugzwang geraten, irgendetwas machen zu müssen“ (B5_Ausbilder: 39 - 44; 51 – 52) und daher mit einer anderen Motivation in die Ausbildung gingen.

Die Fallstudien zeigen, dass angesichts des Fachkräftemangels viele der befragten Betriebe keinen großen Spielraum bei der Auswahl ihres künftigen Personals haben. Daher würden die Betriebe nach Ansicht der befragten Experten zunächst mehr Auszubildende einstellen als nötig, und dann im Verlaufe der Ausbildung „aussieben“, sodass ein Teil der Vertragsauflösungen auch hierdurch erklärt werden kann (E1: 73-75). Zugleich zwingt der (über-)regionale Fachkräftemangel die befragten Betriebe auch Maßnahmen zu ergreifen, um das vorhandene Personal zu behalten anstatt neues Personal zu rekrutieren. In diesem Kontext betont eine befragte Expertin, dass die Betriebe „sehr an ihren Azubis festhalten [und] es immer noch mal versuchen“ (E1: 134), weil die Suche nach Ersatz einen erheblichen Aufwand bedeuten würde. Da es zudem sehr schwierig sei, entsprechenden Ersatz zu finden, biete der Garten- und Landschaftsbau vielen Auszubildenden auch zweite Chancen, damit sie nicht gleich aufgeben. Diese Haltung wurde auch in den Fallstudien deutlich und zeigt sich in den vorangegangenen Fallbeschreibungen bezüglich der Bemühungen der Betriebe Vertragsauflösungen zu vermeiden.

Häufig würden solche Betriebe dann auch hohe Vertragsauflösungsquoten haben. Ein Betrieb hat zur Fachkräftegewinnung auf externe Ressourcen zurückgegriffen und den Versuch unternommen über die Bundesagentur für Arbeit, Zeitungsannoncen oder Zeitarbeitsfirmen entsprechende Fachkräfte zu gewinnen. Dies hat aber nicht zum gewünschten Erfolg geführt, da stattdessen eher „Hilfskräftenangebote“ an das Unternehmen herangetragen wurden. Dies sieht der Ausbilder des Betriebs vor allem darin begründet, dass die Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau nicht mehr nachgefragt werden würde, da von angehenden Bewerbern und Bewerberinnen vor allem solche Berufe gewählt werden würden, „wo man nebenher noch eine Mark machen kann. Das kann man als Gärtner nicht mehr“ (B1_Ausbilder: 160-169).

Insbesondere würden die angehenden Auszubildenden sich bei solchen Betrieben bewerben, die bekannt dafür wären, dass die „vernünftige Maschinen haben [...], die haben Lust zu baggern, mit Radladern zu fahren und große Dinge zu machen“ (B4_Administration 100-104). Daher wären auch solche Betriebe bei Bewerbern beliebt, die auf sozialen Plattformen oder im Internet entsprechend präsent seien.

Neben diesen Faktoren, die die Betriebe bei der Auswahl und Beschäftigung von Auszubildenden beeinflussen, weisen die befragten Experten auch auf regionale kontextuelle Unterschiede hin, die sowohl Bewerbermarkt als auch Unternehmensstrategien beeinflussen. Hierbei betonen die Experten und Expertinnen die Unterschiede bezüglich der Rekrutierungsstrategien und des Angebots zwischen Stadt und Land, da sowohl die Betriebe unterschiedlich als auch die Anzahl des zur Verfügung stehenden Personals unterschiedlich sei. Insbesondere im ländlichen Raum sei es schwieriger die entsprechenden Auszubildenden zu finden, da hier auch viele kleine Betriebe miteinander um die Auszubildenden konkurrieren würden.

Umgang mit Ausbildungsproblemen und betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung der Auszubildenden

Im Rahmen der Fallstudien wurden die befragten Betriebe auch darum gebeten, ihre Erfahrungen im Umgang mit Problemen oder Schwierigkeiten während der Ausbildung zu schildern. Hierauf gibt es unterschiedliche Reaktionen. So findet bei Schwierigkeiten in den Fallstudienbetrieben, d. h. „ein Lehrling, Praktikant [kommt] mit irgendeinem Vorarbeiter oder mit den Leuten nicht zurecht“ (B5_Ausbilder: 18-22), ein Kolonnenwechsel in eine andere Arbeitsgruppe statt. Dieses Verfahren wird von allen befragten Betrieben, da sie ähnliche Organisationsstrukturen haben, angewandt. Andere Möglichkeiten auf Probleme während der Ausbildung zu reagieren, bestehen darin, die Auszubildenden zu ermahnen oder den direkten Kontakt und das Gespräch mit den Auszubildenden zu suchen. Häufig wird die direkte Ansprache und Kommunikation als erste Möglichkeit gesehen, auf Probleme zu reagieren und Lösungen zu finden. Manche der befragten Betriebe haben beispielsweise hierfür auch „Whats-App-Gruppen“ eingerichtet oder es finden regelmäßige Gesprächsrunden im Betrieb statt, um diese Probleme im Gespräch zu klären.

Beispiele aus der Praxis VIII: Umgang mit Konflikten

*„Bei Konflikten versuchen [wir] erst einmal, die Konflikte treten ja am ehesten auf in der Ebene bei der täglichen Arbeit, bei der Ausbildung, Arbeit auf der Baustelle. Wenn dann, ich kenne auch die Mentalität im Groben der Vorarbeiter [...], da weiß ich auch, dass der eine nicht ganz einfach ist. [...] Gut, der einfachste Weg ist da, sagen wir ein langjähriger, altgedienter und guter Vorarbeiter ist, den wird man natürlich nicht brüskieren, [...] **dann wird in der Regel der Auszubildende relativ schnell umgesetzt.** Wir versuchen natürlich erstmal den Konflikt, [...] **dass sie den Konflikt besprechen und beheben.** Aber dann ist der nächste Schritt, ist den dann einfach umzusetzen, dem aus dem Wege zu gehen, weil wir sagen: ‚Da passt es persönlich einfach nicht.‘ Wir haben allerdings ein anderes Problem [...] Unsere Vorarbeiter - in der Regel - verstehen sich untereinander, sind zwar irgendwie auch wieder Konkurrenten, weil jeder seine eigene Baustelle machen muss, und so weiter, aber sie verstehen sich auch verhältnismäßig gut. Wir haben ein großes Problem. Die reden natürlich miteinander. Wenn, obwohl die sich auch einschätzen können. Aber ich weiß ganz genau, wenn die bei einem Vorarbeiter schon nicht, schon relativ schlecht angesehen sind, dann kriegen sie beim Zweiten noch **eine** [betont] Chance, aber der guckt schon ein bisschen genauer zu. Aber ich weiß genau was passiert: Wenn die beim Zweiten auch durch sind, dann brauchen die, krass gesagt, beim Dritten schon gar nicht mehr, dann haben die, dann werden die, das versuche ich so ein bisschen aufzufangen. Das kann man aber nur begrenzt auffangen, weil, Sie wissen was ich meine“ (B1_Administration: 104 - 105).*

„B: Ja, jetzt [in der zweiten Kolonne], ich kriege alles direkt erklärt. Auch selbst ich - ich arbeite auch sehr viel selbstständig mittlerweile, weil er mir das halt zutraut und weil er mich ab und zu testen will. [...].“

I: Und war das ein Punkt, der in der ersten Kolonne nicht gepasst hat?

B: Nein, das war der Punkt und das hat mich dann auch sehr aufgeregt, weil ich halt Sachen das erste Mal machen sollte und grundsätzlich alleine, also einfach ‚Mach mal‘. Wenn ich das dann falsch gemacht habe, weil ich mir dann manchmal einen Ruck gegeben habe und überlegt habe und gesagt habe ‚Komm ich probiere es halt mal‘, oder wenn es zu lang gedauert hat, hat er mich jedes Mal angemeckert. Und da bin //“

I: Also vorher praktisch nicht erklärt, wie man es richtig macht und dann hinterher, wenn es nicht geklappt hat, gemeckert?

B: Ja, und dann meistens selber nicht mal erklärt, wie es richtig gemacht wird“ (B4_Azubi1: 97 - 109).

Die Form der direkten Aussprache kann dazu führen, dass Ursachen von Unzufriedenheit in der Ausbildung schneller erkannt und gemeinsame Lösungen rascher gefunden werden; dadurch steigen wiederum die Chancen eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses. Insbesondere für kleinere Betriebe, die in diesen Fallstudien nicht betrachtet werden konnten, scheint dies die einzig gangbare Alternative zu sein, mit Konflikten umzugehen. Denn aufgrund der kleineren betrieblichen Strukturen, stehen keine „Mittlerinstanzen“, wie Ausbildungsleiter oder ähnliches zur Verfügung. In diesem Kontext weisen die Experteninnen und Experten darauf hin, dass sofern keine internen Lösungen gefunden werden würde, auch externe Instanzen, z.B. das Regierungspräsidium eingeschaltet werden könnten, um gemeinsame Lösungen für die betroffenen Akteurinnen und Akteure zu finden.

Um Ausbildungsprobleme zu vermeiden, sind manche der befragten Betriebe auch dazu übergegangen die Anforderungen, d.h. die Erwartungen und Ansprüche an die Auszubildenden zu erhöhen und haben überdies spezifische „betriebliche“ Maßnahmen eingeführt, um die Ausbildungsqualität zu sichern und zu steigern. Insbesondere werden diese Maßnahmen dann eingesetzt, wenn „Leerzeiten“ in der Ausbildung, wie etwa bei schlechtem Wetter oder in der Winterzeit, entstehen. Diese werden dann mit Inhalten der Ausbildung ausgefüllt. So hätten die Ausbilder der befragten Betriebe für diese Zeiträume immer etwas „an Material in petto“ (B5_Administration: 58-63) und würde diese Zeiten nutzen, um die Auszubildenden beispielsweise mit Pflanzenkunde, Material oder Maschinen(reparatur) (B5_Ausbilder: 79-80) vertraut zu machen. Ein anderer Betrieb nutzt diese Zeit zur Vorbereitung von Inhalten des nächsten Lehrjahres, indem den Auszubildenden Übungsflächen bereitgestellt werden (B3_Azubi: 19-26). Andere Betriebe gehen in den Wintermonaten beispielsweise Themen wie „Führung eines Betriebs, [...] eines Berichtshefts [oder der] Erstellung von Leistungsverzeichnisse von Baustellen“ (B1_Ausbilder: 125-131) mit den Auszubildenden durch. Auch wird diese Zeit genutzt, um die vermittelten Inhalte mit Landesrahmenplänen der Ausbildung abzugleichen und so Themen aufzuzeigen, die noch „nachgelernt“ werden müssen. Die spezifischen Maßnahmen der Betriebe werden im folgenden Abschnitt dargestellt.

Beschreibung der befragten Betriebe

Die fünf befragten Betriebe sind in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Hessen, Niedersachsen, Bremen und Rheinland-Pfalz angesiedelt. Der kleinste befragte Betrieb hat 50 Mitarbeiter und der größte 300 Mitarbeiter. Während bei den großen Betrieben derzeit bis zu 31 Auszubildende tätig sind, gibt es in den anderen Betrieben zwischen vier und sechzehn Auszubildende. Die befragten Betriebe ergreifen folglich auch unterschiedliche Maßnahmen, um der jeweiligen Anzahl an Auszubildenden gerecht zu werden. Die Zahl der in den letzten Jahren aufgelösten Ausbildungsverträge variiert in den einzelnen Betrieben zwischen zwei und fünf und der Anteil der Vertragslösungen in Bezug auf die aktuelle Anzahl an Auszubildenden liegt zwischen 6 % und 29 %. Die nachfolgende **Tabelle 4.2** gibt einen Überblick über die einzelnen Betriebe und deren Merkmale.

Tabelle 4.2 Übersicht über die befragten Betriebe: Anzahl Auszubildende und Mitarbeiter

Betrieb	Anzahl Mitarbeiter	Anzahl Auszubildende	Anzahl Vertragslösungen seit 2015	Anteil Auszubildende	Anteil Vertragslösungen*
Betrieb 3	150	31	2	21 %	6 %
Betrieb 4	120	16	2	13 %	11 %
Betrieb 2	300	31	4	10 %	11 %
Betrieb 1	50	4	4	8 %	50 %
Betrieb 5	200	12	5	6%	29 %

*Quelle: Eigene Erhebung. *Anzahl Vertragslösungen / (Anzahl Vertragslösungen + Anzahl Auszubildende).*

Die Tabelle zeigt, dass beim Vergleich der Anzahl der Auszubildenden und der Anzahl der Vertragsauflösungen seit 2015 bei den meisten der befragten Betrieben nur ein geringer Teil der Ausbildungen aufgelöst wurde. Dies deutet darauf, dass die befragten Betriebe spezifische Strukturen und Elemente in die Ausbildung integriert haben, die die Gefahr einer Vertragsauflösung verringern. Es zeigt sich auch, dass der Anteil von Auszubildenden an allen Mitarbeitern über die Betriebe unterschiedlich groß ist.

Spezifische Maßnahmen der befragten Betriebe zur Ausbildungsverbesserung und Verbesserungsvorschläge

In den Fallstudien wurden den befragten Akteuren innerhalb der Betriebe auch die Gelegenheit gegeben ihre eigenen betrieblichen Reaktionen und Maßnahmen zur Verhinderung von Vertragsauflösungen im Garten- und Landschaftsbau darzulegen und Verbesserungswünsche zu artikulieren. In den folgenden „Steckbriefen“ werden die einzelnen ergriffenen Maßnahmen der verschiedenen Betriebe dargestellt. Hier zeigt sich einerseits, dass es spezifische Maßnahmen gibt die von mehreren Betrieben (Steckbrief 1) ergriffen werden und es spezifische Maßnahmen einzelner Betriebe (Steckbrief 2) gibt. Diese hängen zugleich mit den betrieblichen Ausbildungsstrukturen zusammen und können daher in dieser Form zusammen und können daher nicht auf alle Betriebe übertragen werden. Der Steckbrief 3 gibt einen Überblick über die Verbesserungsvorschläge und fasst diese thematisch zusammen.

Steckbrief 1: Spezifische Maßnahmen, die von (mehreren) Betrieben ergriffen werden

Maßnahmen mehrerer Betriebe

- **A:** Zusätzliche **Nachbesprechungen täglicher Arbeitsabläufe und Erfahrungen** während der Ausbildung durch Ausbildungsverantwortliche werden in unterschiedliche Regelmäßigkeit (teilweise nach Feierabend, teilweise 2-3 Mal im Monat) von allen Betrieben angeboten. Auch werden theoretische Inhalte (z. B. „Pflanzennamen“, Abläufe auf der Baustelle) der Ausbildung besprochen und nachbereitet.
- **B: Exkursionen** werden für die Auszubildenden angeboten (Betrieb 3, Betrieb 2 und Betrieb 5).
- **C:** Es findet **zusätzlicher Unterricht** durch die Betriebe statt. Hierfür haben manche Betriebe (Betrieb 3, Betrieb 2) extra Samstage in den Ausbildungsverträgen vereinbart. Inhalte diese Tage sind vor allem Aspekte der Prüfungsvorbereitung (z. B. Bautechnik).
- **D:** Der **zusätzliche Unterricht** findet in anderen Betrieben (Betrieb 1, Betrieb 5) **insbesondere in den Wintermonaten** statt, um in den „Ausfallszeiten“ theoretische Inhalte der Ausbildung zu besprechen und zusätzlich zu vermitteln. Dieser zusätzliche Unterricht kann auch ad-hoc (Betrieb 4) erfolgen.
- **E:** Für die praktische Prüfungsvorbereitung werden **Übungsflächen** bereitgestellt (Betrieb 5, Betrieb 2; z. B. durch die Bereitstellung von Übungsbaustellen oder beschilderte Pflanzen im Betriebshof)

Die in Steckbrief 1 dargestellten Maßnahmen zeigen deutlich, dass alle Betriebe zusätzliche Maßnahmen ergriffen haben, um ihre Auszubildenden auf theoretischer Ebene zu unterstützen und mit diesen sowohl theoretische Inhalte als auch praktische Arbeitsläufe (teilweise täglich) besprechen und in Hinblick auf die Ausbildungsinhalte reflektieren. Manche der befragten Betriebe haben hierfür spezifische (Arbeits-)Zeiten vertraglich festgelegt. Andere Betriebe nutzen hierfür vor allem die Wintermonate oder führen diese ad-hoc durch.

Steckbrief 2: Spezifische Maßnahmen, die von einzelnen Betrieben ergriffen werden

Spezifische Maßnahmen einzelner Betriebe

- Auszubildende werden teilweise **vor Ausbildungsbeginn beschäftigt** z. B. als Bauhelfer. Ein Praktikum ist zugleich zwingende Voraussetzung für eine Ausbildung (Betrieb 3).
- Betrieb 3 hat in Form eines **Pilotprojektes einen Einführungszeitraum** definiert, der zugleich ein Teil der Ausbildungszeit (Probezeit) ist. In diesem Einführungszeitraum werden grundlegende Werte (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Verhaltensweisen im Arbeitsalltag) vermittelt. Je nach Reife bzw. Eignung erhalten die Auszubildenden nach und nach spezifische Aufgaben und werden auf die Arbeit auf den Baustellen mitgenommen. Dieser Betrieb garantiert zugleich, dass die Auszubildenden bei einem erfolgreichen Abschluss übernommen werden.
- Betrieb 2 hat in Hinblick auf die Auszubildenden vornehmlich **organisatorische Veränderungen** durchgeführt. So wurde ein eigenes Arbeitszeitkonto für Auszubildende eingeführt und zugleich ein eigener Kriterienkatalog zur Durchführung einer erfolgreichen Ausbildung entwickelt. Überdies erhalten die Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung ein Mitarbeiterhandbuch, in dem Fragen zur Organisation der Ausbildung und Struktur des Betriebs für die Auszubildenden erklärt werden. Zum direkten Kontakt und dem Austausch der Auszubildenden mit den Auszubildenden werden in jedem Lehrjahr spezifische WhatsApp-Gruppen eingerichtet.
- Betrieb 5 hat als **zusätzliche Maßnahmen in den Ausbildungsverträgen** vereinbart, dass das Berichtsheft wöchentlich vorgelegt werden muss und zusätzlich monatliche Erfahrungsberichte von den Auszubildenden verfasst und vorgelegt werden.

Steckbrief 2 zeigt an, dass in Abhängigkeit der betrieblichen Organisation zusätzliche Maßnahmen ergreifen. Während der im Vergleich kleine Betrieb 1 nur Maßnahmen ergreifen kann, die keine großen organisatorischen Änderungen notwendig machen, sind es vor allem die größeren Betriebe der befragten Betriebe die organisatorischen Veränderungen durchgeführt haben. So haben die Betriebe 2 und 5 neben den allgemeinen Maßnahmen in Steckbrief 1, insbesondere organisatorische Veränderungen durchgeführt. Etwas durch die Einführung von Arbeitszeitkonten für Auszubildende oder ein Qualitätsmanagement indem ein Kriterienkatalog für die Ausbildung definiert oder ein Handbuch für die Durchführung der Ausbildung entwickelt wurde. Ein ähnliches Vorgehen hinsichtlich einer Qualitätsverbesserung der Ausbildung hat Betrieb 3 eingeführt. Dieser hat einen Einführungszeitraum für die Auszubildenden geschaffen und bietet so den Auszubildenden die Möglichkeit Tätigkeitsfelder und Arbeitsabläufe nach und nach kennen zu lernen. Dadurch bleibt die Motivation bei Auszubildenden erhalten und die Qualität der Ausbildung wird durch diesen spezifischen Verfahrensablauf gesichert. Auch angesichts der im Vergleich niedrigen Vertragsauflösungen (siehe **Tabelle 4.2**) scheint diese wirksam zu sein.

Wenngleich die von den Betrieben ergriffenen Maßnahmen für die Betriebe erfolgreiche Effekte haben, äußern diese jedoch auch Verbesserungsvorschläge zur Qualitätssicherung der Ausbildung. Diese sind zusammenfassend in Steckbrief 3 dargestellt.

Steckbrief 3: Verbesserungsvorschläge zur Qualitätssicherung der Ausbildung in den einzelnen Betrieben

Verbesserungsvorschläge

- A: **Stärkung des zusätzlichen Unterrichts von betrieblicher Seite** (Betrieb 3, Betrieb 4, Betrieb 1).
- B: In praktische Hinsicht gilt es eine **stärkere Verzahnung von theoretischem Unterricht an Berufsschule und der Alltagspraxis** herzustellen (Betrieb 2, Betrieb 5). Dies kann dadurch erfolgen, dass Auszubildende beispielsweise auf für die Ausbildung relevante Baustellen geschickt werden, um theoretisches Wissen praktisch anzuwenden (Betrieb 4). Hier sollten die Auszubildenden auch die Möglichkeiten erhalten komplexere und anspruchsvollere Tätigkeiten durchzuführen und zu erproben, die außerhalb von Hilfstätigkeiten möglich sind (Betrieb 3). Überdies gilt es auch die **Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule**, als auch mögliche Verantwortlichkeiten (z. B. bei Lehrgängen) zu klären und die Kommunikation zu stärken (Betrieb 1).
- C: **Ausbildungsbeteiligte** (d. h. Ausbildungsverantwortliche, Vorarbeitende, ...) **stärker für Belange der Ausbildung sensibilisieren und diese darauf vorbereiten**. Insbesondere gilt es die Vorarbeitenden zu schulen (Betrieb 4, Betrieb 1, Betrieb 2).
- D: **Stärkung des regelmäßigen Austausches** zwischen Auszubildenden, Vorarbeitenden und Ausbildungsverantwortlichen (Betrieb 3).
- E: Sofern es betrieblich möglich ist, sollten **Auszubildende fernab des Tagesgeschäftes Freiräume erhalten**, um die Ausbildungsinhalte zu erlernen und zu erproben (beispielsweise auf betrieblichen Übungsbaustellen) und so nach und nach in den Arbeitsalltag eingeführt werden (Betrieb 2, Betrieb 3, Betrieb 5).
- F: Die **Arbeitszeiten von Auszubildenden sollten flexibler gestaltbar sein**, z. B. durch die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos, um auch in Wintermonaten Überstunden abzubauen (Betrieb 2, Betrieb 4)

Die Betriebe weisen auf unterschiedliche Aspekte hin. Einerseits heben diese hervor, dass den Betrieben eine stärkere Rolle in Hinblick auf theoretischen Unterricht und die Schulung der Auszubildenden zukommen sollte. Dies bedeutet die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule besser zu verzahnen und dadurch den betrieblichen Alltag der Auszubildenden näher mit den Inhalten der Berufsschule zu synchronisieren. Die Betriebe erachten es überdies für notwendig, Veränderungen am Ablauf der Ausbildung vorzunehmen. So müssen Freiräume für die Auszubildenden ermöglicht werden, in denen dieses, abseits vom Tagesgeschäft, die Möglichkeit erhalten würden, Tätigkeiten zu erproben und Abläufe zu erlernen. Dadurch wären diese für Abläufe im konkreten Baustellenalltag bereits vorbereitet und mit Abläufen vertraut. Dadurch könne Motivation und auch Ausbildungsqualität gesteigert werden. Ein weiterer Aspekt betrifft die Beziehungsebene. Hier sehen die befragten Betriebe insbesondere Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Schulung und stärkeren Sensibilisierung von den an der Durchführung der Ausbildung beteiligten Akteuren und Akteurinnen in den Betrieben. Ferner sollte es soweit möglich für die Auszubildenden auch möglich werden ihre Arbeitszeiten flexibler zu gestalten und so beispielsweise in den Wintermonaten ihre Überstunden abzubauen. Vielfach würden diese dadurch auch „formal“ mit regulären Mitarbeitenden gleichgestellt, indem diese die gleichen Möglichkeiten bei der Arbeitszeitgestaltung erhalten.

5 Quantitative Befragungen

Die bereits vorgestellten Informationen aus statistischen Quellen (Kapitel 3) bieten nur zu einem Teil Antworten auf die formulierten Leitfragen nach den Ursachen und dem Ausmaß von Vertragslösungen im Garten- und Landschaftsbau. Aus diesem Grund sind eigene Befragungen im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus unerlässlich. Hierbei werden sowohl die Betriebe als auch die Auszubildenden befragt, um beide Seiten zu beleuchten. Außerdem befragen wir zusätzlich zu aktuellen Auszubildenden auch Personen, die eine Ausbildung abgebrochen haben. Im Folgenden werden jeweils Aufbau und Durchführung der Befragung sowie Ergebnisse der Befragung von Betrieben (Abschnitt 5.1) und Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern geschildert (Abschnitt 5.2).

5.1 Schriftliche Befragung der Betriebe

Um den betrieblichen Kontext einer vorzeitigen Vertragslösung (Betriebsgröße, Ausbildungssituation, Geschäftsfelder, Qualität der Ausbildung und Ausbilder, etc.) zu erfassen, werden Betriebe im Garten- und Landschaftsbau befragt. Die Befragung richtet sich an alle Betriebe, die Auszubildende beschäftigen oder beschäftigt haben. Es ist wichtig, nicht nur Betriebe mit, sondern auch solche ohne Ausbildungsabbrüchen zu befragen. So können einerseits betriebliche Merkmale und Strategien erfasst werden, die einen Ausbildungsabbruch wahrscheinlich machen, andererseits aber auch diejenigen erfasst werden, die einen Ausbildungsabbruch weniger wahrscheinlich machen. Wenn Betriebe also Auszubildende beschäftigen und diese zufrieden sind, sind diese Betriebe für die Analyse genauso wichtig, wie solche, bei denen Auszubildende nicht zufrieden sind. Dies ermöglicht die Untersuchung von betrieblichen Strategien und Merkmalen, die mit einer geringen Abbruchquote und einer erfolgreichen Ausbildungsstrategie in Verbindung stehen.

5.1.1 Struktur des Fragebogens

Mit einer schriftlichen Befragung der Betriebe werden die betrieblichen Kontexte der Ausbildung ermittelt. Neben der Erfassung der Betroffenheit durch Ausbildungsabbrüche geht es um die Organisation der Ausbildung im Betrieb, um die Inanspruchnahme von Maßnahmen, die Vertragslösungen verhindern können sowie um allgemeine betriebliche Merkmale (Größe, Tätigkeitsfeld, regionales Umfeld, usw.), die ebenfalls Ausgangsbedingungen für den Ausbildungsabbruch sein können.

Die einzelnen Fragen wurden dabei auf drei unterschiedlichen Zugangswegen gewonnen. Zunächst wurden auf Basis der bestehenden wissenschaftlichen Literatur (Abschnitt 2) Fragen aus bisherigen (Betriebs-)Befragungen entnommen. Dabei handelt es sich beispielsweise bei den allgemeinen Angaben zum Betrieb um das IAB-Betriebspanel, bei Fragen zur Ausbildung um das BiBB-Qualifizierungspanel sowie um eigens konzipierte Befragungsideen (Boockmann et al., 2014) und bei Fragen speziell zum Garten- und Landschaftsbau um schon bestehende Branchenbefragungen, beispielsweise von IW Consult (2012).

Mögliche allgemeingültige Bestimmungsfaktoren von Ausbildungsabbrüchen bzw. Vertragslösungen spielen dabei ebenso eine Rolle wie speziell für den Garten- und Landschaftsbau relevante Gründe. Diese sind größtenteils im Anschluss an die explorativen Fallstudien (vgl. Abschnitt 4) aus den qualitativen Ergebnissen zusammengetragen worden. Zur Situation der Ausbildungsqualität im Betrieb wurden einzelne Befragungsinstrumente aus dem Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität (IBAQ)

(Velten und Schnitzler, 2012) verwendet. Da es sich jedoch beim IBAQ um einen nicht berufsspezifischen Fragenkatalog aus Sicht der Auszubildenden handelt, wurden GaLaBau-spezifische und perspektivenspezifische Umformulierungen vorgenommen und eine Auswahl getroffen. Hierbei wurden die Aussagen der Interviewpartner aus den qualitativen Fallstudien (vgl. Abschnitt 4.2) direkt ausgewertet und die von ihnen genannten indirekten Quellen einbezogen, beispielsweise die *12 Kriterien für gute Ausbildung*.³⁰ In Abstimmung mit dem Projektteam und dem Auftraggeber wurden nach mehreren Runden insgesamt 52 Fragen identifiziert, welche zusammen die Betriebsbefragung bilden. Diese gliedert sich in drei Fragenblöcke, wobei der letzte der ausführlichste ist und sich in fünf Untergruppen teilt:

1. Allgemeine Angaben zum Betrieb und zur Ausbildungssituation: Neben der Größe des Betriebs (Anzahl der Mitarbeitenden) spielen hierbei auch die Region, das Gründungsjahr sowie die Auftragslage und Tätigkeitsfelder der Betriebe eine Rolle. Insgesamt sechs Fragen bieten einen guten Überblick darüber, mit welcher Art von Betrieb wir es zu tun haben.
2. Fragen zu Ausbildung und Ausbildungsabbruch: Neben der rein quantitativen Erfassung der Auszubildenden und Vertragslösungen wird hier zusätzlich die Struktur der Vertragslösung (Zeitpunkt, Nachbesetzung) abgefragt. Dies liefert ein detailliertes Bild, wie schwerwiegend das Problem in jedem Betrieb ist. Insgesamt sind hier acht Items verwendet worden, die insbesondere quantitative Messungen vornehmen.
3. Mögliche Gründe für vorzeitige Vertragslösungen: Den Großteil der Befragung bilden mögliche Gründe für Ausbildungsabbrüche bzw. vorzeitige Vertragslösungen. Hierbei soll auf die unterschiedlichen Aspekte eingegangen werden, die dabei eine Rolle spielen können.
 - 3.1 Persönliche Gründe: Hier werden den Betrieben insgesamt acht hauptsächlich qualitative Fragen vorgelegt, mit denen sie Ausbildungseignung und -neigung einschätzen können.
 - 3.2 Schulische Gründe: Schulische Gründe spielen potenziell eine große Rolle, können jedoch von den Betrieben nicht immer korrekt eingeschätzt werden. Daher wird hier auf die vier wichtigsten Gründe abgezielt, welche auch als Einschätzungsfragen konzipiert sind.
 - 3.3 Konflikte im Betrieb: Die Existenz von sowie der Umgang mit Konflikten im Betrieb werden in insgesamt vier Fragen abgefragt. Hierbei ist zu beachten, dass es sich um sensible Items handelt, welche von den Betrieben ausgeprägte Ehrlichkeit erfordern.
 - 3.4 Qualität der Ausbildung: Der insgesamt größte Block mit 16 Erhebungsinstrumenten fragt die Qualität im Ausbildungsbetrieb ab. Hierbei wird die Existenz von bestimmten Ausbildungseigenschaften abgefragt, beispielsweise die betriebliche Unterstützung bei Pflanzentests.
 - 3.5 Gestaltung der Ausbildung und Qualität der Ausbilder: Abschließend dienen sieben Fragen dazu, die Qualität der Ausbilder abzufragen. Hierbei kommt deren persönlicher Eignung, insbesondere im fachlichen Bereich, ein großer Stellenwert zu.

³⁰ Diese stellen eine praxisbezogene und verkürzte Anwendung des IBAQ dar, siehe <https://www.initiative-fuer-ausbildung.de/idee/die-12-kriterien.html>.

Insgesamt erlaubt die Betriebsbefragung ein sehr detailliertes Bild der Bestimmungsfaktoren des Verbleibs in Ausbildung bzw. des Ausbildungsabbruchs. Im Vergleich zu bestehenden Befragungen wurde sehr viel detaillierter und in die Tiefe gefragt, was insbesondere durch eine Verzahnung quantitativer und qualitativer Methoden in einem integrierten Forschungsdesign möglich ist.

5.1.2 Pretest-Bericht und Durchführung der Befragung

Pretest-Bericht

Für den Betriebsfragebogen wurde ein Pretest durchgeführt. Im Wesentlichen verfolgte der Pretest das Ziel, die Fragen sowohl bezüglich unklarer Formulierungen, Verständnisprobleme und inhaltlicher Gesamtkonzeption zu überprüfen, als auch die durchschnittlich benötigte Zeitdauer zu ermitteln.

Insgesamt wurden zehn Betriebe eingeladen, daran mitzuwirken. Diese Betriebe wurden von AuGaLa ausgewählt. Es handelt sich hierbei um die schon für die Fallstudien vorgeschlagenen Betriebe. Nachdem die zehn ausgewählten Betriebe per E-Mail eingeladen wurden, am Pretest mitzuwirken, wurde am 25. August 2017 die Pretest-Version an die Unternehmen per E-Mail versendet. Dabei wurden sie gebeten, den Testfragebogen vollständig zu beantworten und zusätzlich diesen auch mit Anmerkungen oder Verbesserungsvorschlägen zu kommentieren. Forschungsassistenten am IAW kontaktierten die Betriebe telefonisch, um die Rückmeldungen entgegenzunehmen und um diese ggf. bei der Beantwortung zu unterstützen. Alternativ konnten die Befragten auch den Fragebogen selbständig ausfüllen und bis einschließlich des 4. September 2017 schriftlich per Mail wieder zurückschicken.

Zwei der zehn angeschriebenen Unternehmen versandten den ausgefüllten Fragebogen mit Feedback direkt per E-Mail zurück. Nach einem Anruf antworteten zwei weitere Unternehmen per E-Mail, wobei ein Betrieb den Fragebogen nur ausgefüllt und nicht kommentiert hatte. Zudem wurden bei einem Unternehmen die Anmerkungen telefonisch entgegengenommen und die Antworten des Fragebogens per E-Mail zurückgesendet. Bei den anderen fünf Betrieben gab es keine Rückmeldung, da sich unter anderem die zuständige Person im Unternehmen gerade in diesem Zeitraum im Urlaub befand. Insgesamt ergeben sich daraus vier Rückmeldungen, die für die Auswertung verwendet werden konnten.

Grundsätzlich wurden alle Fragen von den Betrieben beantwortet. Insgesamt gaben zwei Unternehmen an, dass die Fragen schlüssig seien und sie bei der Beantwortung der Fragen keinerlei Schwierigkeiten gehabt hätten. Von einem Unternehmen kam die Rückmeldung, dass der Ansatz gut sei und einige Fragestellungen angepasst und überarbeitet werden sollten, da einige verwendete Begriffe Spielräume zur Falschinterpretation ließen.

Auffällig war, dass mehrmals Probleme auftraten bei dem Ausdruck „branchenübliches Niveau“ und bei der Frage, ob die Qualität der Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau insgesamt verbessert werden müsste. Bei diesen beiden Punkten wurde dreimal angemerkt, dass die Betriebe nicht einschätzen könnten, was das branchenübliche Niveau sei, beziehungsweise dass sie die Qualität der Ausbildung in anderen Unternehmen nicht beurteilen könnten.³¹ Daraufhin wurden diese Fragen aus

³¹ Diese Einschätzung deckt sich auch mit Ergebnissen aus populären Befragungen, wie beispielsweise dem IAB-Betriebspanel. So kann ein Großteil der Betriebe dort zwar Angaben zur eigenen Ausstattung machen,

dem Fragebogen entfernt. Bei weiteren Frageformulierungen, in denen einzelne Betriebe Unklarheiten hatten, wurden Formulierungen geändert beziehungsweise angepasst.

Des Weiteren war es ein Ziel des Pretests, die benötigte Zeitdauer des Fragebogens zu ermitteln. Im Vorfeld wurde eine Beantwortungsdauer von circa 20 Minuten festgelegt. Dazu äußerten sich nur zwei Betriebe. Ein Unternehmen gab an, 10 Minuten zur Beantwortung der Fragen gebraucht zu haben. Jedoch teilte ein anderer Betrieb mit, dass der Fragebogen recht umfangreich erscheine und zu lang sei.

Zusammenfassend zeigte der Pretest, dass es insgesamt keine großen Probleme bei der Beantwortung der Fragen gab, jedoch an einigen Stellen Verbesserungsbedarf bestand, um Verständnisproblemen vorzubeugen.

Durchführung der Befragung

Die Befragung fand mit Hilfe eines schriftlichen Fragebogens statt, der den Betrieben mit Rückantwort per Post zugesandt wurde. Die Erfahrungen des IAW mit Betriebsbefragungen haben gezeigt, dass insbesondere kleinere Betriebe durch schriftliche Fragebögen besser zu erreichen sind als durch andere Befragungsarten (Online oder Telefon). Besonders hilfreich für die Erreichung eines hohen Rücklaufs war aller Vermutung nach das Anschreiben durch den Branchenverband AuGaLa mit der Bitte um Teilnahme an einer Befragung sowie mit der Zusicherung von Anonymität.³² Rückmeldungen konnten schriftlich (postalisch per frankiertem Rückantwortbrief oder per Fax) oder eingescannt per E-Mail gegeben werden. Durch die multiplen Rücklaufmöglichkeiten war die Hemmschwelle gering, was auch zum höheren Rücklauf geführt haben könnte. Die Befragung startete am 08. November 2017. Für die Beantwortung des Fragebogens wurden den Betrieben drei Wochen Frist bis zum 30. November 2017 gesetzt. Ein Erinnerungsschreiben ging zum 17. November 2017 an alle Betriebe mit der nochmaligen Bitte um Teilnahme.³³ Die Feldphase wurde offiziell am 15.01.2018 geschlossen.

Nach den Angaben des Statistischen Bundesamts existieren bundesweit ca. 6.000 Gartenbaubetriebe. Laut Angaben von AuGaLa gibt es insgesamt ca. 16.800 privatwirtschaftliche Betriebe im Garten- und Landschaftsbau. Angeschrieben wurden 2.857 Betriebe, die laut Datenbank von AuGaLa aktive Ausbildungsbetriebe sind. Diese 2.857 Betriebe bilden damit die Grundgesamtheit der Befragung.³⁴ Insgesamt beteiligten sich hiervon 1.160 Betriebe an der Befragung, sodass ein Rücklauf von 40,6 % realisiert werden konnte.³⁵ Dieser Wert ist als sehr hoch einzuschätzen, was die Aktualität und Wich-

aber nur knapp über die Hälfte kann etwas zu den Betrieben der Branche sagen (Brändle und Morlock, 2017: 10f.)

³² Bezüglich der schriftlichen Befragung der Betriebe haben datenschutzrechtliche Bedenken der Übermittlung der Adressdaten dazu geführt, dass es sinnvoller und vor allem einfacher ist, wenn AuGaLa die Betriebe anschreibt. Hier könnte auch aufgrund der hohen Bekanntheit des Ausbildungsförderwerks eine höhere Rücklaufquote erreicht werden. Einige Betriebe gaben in persönlichen Rückmeldungen an, dass sie die Befragung als „Pflichtbefragung“ wahrgenommen und entsprechend ernsthaft geantwortet hätten.

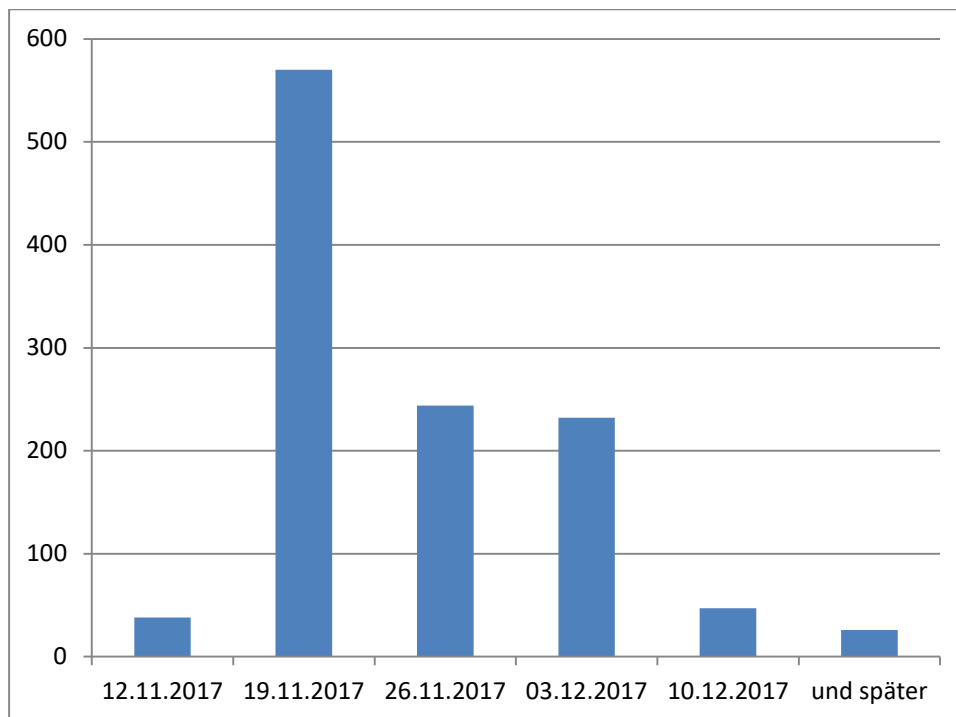
³³ Aufgrund der Zusicherung der Anonymität war es nicht möglich herauszufinden, welcher Betrieb schon geantwortet hat und welcher nicht. Daher wurde das Erinnerungsschreiben nochmals an alle Betriebe verschickt (mit dem Hinweis, dass die Bitte sich erledigt, sollte der Fragebogen schon ausgefüllt worden sein).

³⁴ Angeschrieben wurden alle Betriebe, für welche Adressdaten (möglichst mit Ansprechpartnern) beim Auftraggeber verfügbar waren.

³⁵ Es entfielen 39 Fragebögen auf E-Mail, 40 auf Fax und die allermeisten auf eine postalische Rückantwort.

tigkeit des Themas für die Betriebe im Garten- und Landschaftsbau widerspiegelt. Einen Überblick über die Zahl der Rückläufe nach Kalenderwoche liefert **Abbildung 5.1**.

Abbildung 5.1 Rücklauf der Fragebögen



Quelle: Eigene Darstellung des IAW. Dargestellt ist jeweils die Anzahl der Fragebögen in der Woche nach dem jeweiligen Sonntag.

Die Erfassung der Fragebögen erfolgte ab dem 10. November 2017 als direkte Texteingabe in die Statistik-Software STATA. Alle Eingaben wurden mittels Dofiles dokumentiert und im weiteren Verlauf überprüft. Bei der Eingabe wurden unklare Antworten oder zusätzliche Anmerkungen der Betriebe dokumentiert und systematisch ausgewertet.

Die Betriebe hatten insgesamt kaum Probleme, den Fragebogen auszufüllen. Einzelne Fragen waren schwerer verständlich, beispielsweise Frage 13 nach der Anzahl oder dem Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen innerhalb der Betriebe. Auf die Frage, ob alle bestanden haben, wurde oft nur „ja“ angekreuzt, aber keine genaue Anzahl. Teilweise wurde „ja“ angekreuzt, obwohl zuvor Abbrecher im Betrieb angegeben worden waren. Hierbei bezogen die Betriebe die Fragen wahrscheinlich auf einen anderen Zeitraum. Die Fragen zehn, elf und 13 haben einen spezifischen Zeitbezug, hierbei wurde teilweise ein Kommentar gegeben wie „Angaben beziehen sich auf Jahre zuvor“. Wenn Betriebe keine Abbrecher hatten, wurden manchmal die Fragen 15 bis 16 übersprungen, obwohl diese hätten beantwortet werden können. Gelegentlich wurde der Fragenbogen auch erst bei Frage 31 fortgesetzt, was bedeutet, dass die Betriebe keine Rückmeldung zu den persönlichen oder schulischen Gründen geben konnten oder wollten.

Insgesamt wurde der Fragebogen fast immer korrekt und vollständig ausgefüllt. Fehlende Werte (Missings) gibt es in der Regel nur bei Fragen, die auch nicht alle Betriebe betreffen, oder bei welchen eine Filterführung explizit oder implizit gegeben ist. Beispielsweise geben viele Betriebe, die ihre Auszubildenden übertariflich bezahlen, keine Antwort auf die Frage, ob sie ihre Auszubildenden tariflich bezahlen. Dies ist jedoch schon in der übertariflichen Bezahlung impliziert. Alle Variablen

wurden einer Konsistenzprüfung unterzogen und entsprechend der aktuellen statistischen Standards aufbereitet. Einen Überblick über alle Variablen und ihre wichtigsten statistischen Ausprägungen findet sich in **Tabelle A.2** im Anhang.

5.1.3 Beschreibung der Betriebe

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der Befragung deskriptiv beschrieben. Zum einen dient dies dazu, einen Überblick über die teilnehmenden Betriebe und ihre Auszubildenden zu erhalten, zum anderen wird der Frage nachgegangen, ob die Ergebnisse der Befragung repräsentativ sind. Anschließend werden Ausbildungsabbrüche in den befragten Betrieben genauer untersucht: Wie viele sind es, was ist die Ursache und wann erfolgen Vertragsauflösungen bzw. Ausbildungsabbrüche?

Betriebe, Beschäftigte und Auszubildende

Der Rücklauf der Befragung ist mit insgesamt 1.160 Betrieben sehr hoch. In diesen Betrieben sind laut eigenen Angaben insgesamt 23.486 Beschäftigte tätig. Davon sind 19.591 sozialversicherungspflichtig (inklusive Auszubildende) sowie 2.139 geringfügig Beschäftigte; der Rest sind tätige Inhaber. Die Befragung deckt also einen bedeutenden Teil der Branche des Garten- und Landschaftsbaus ab. Im Durchschnitt weisen Betriebe in der Befragung etwa 14 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auf (Median: neun Beschäftigte), Inhaber und Auszubildende nicht mit eingerechnet.³⁶ In der Befragung sind damit nur wenige Kleinbetriebe mit bis zu 4 Angestellten enthalten, nämlich 280 an der Zahl. Dies entspricht etwa 24,1 % der befragten Betriebe. Die Mehrzahl der befragten Betriebe sind mittelgroße Betriebe mit 5 bis 19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die mit 615 etwa 53,0 % aller Betriebe ausmachen. Große Betriebe mit 20 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind mit 266 Betrieben bzw. 22,9 % ebenfalls stark vertreten.³⁷

Die Strukturmerkmale aus der Betriebsbefragung können mit den Daten aus dem dritten Kapitel verglichen werden. Basierend auf Zahlen der IW Consult (2012) sind im Garten- und Landschaftsbau über zwei Drittel der Betriebe Kleinbetriebe mit ein bis vier Mitarbeitern, ein gutes Viertel kleine Betriebe mit fünf bis 19 Mitarbeitern und gerade einmal 5 % mittelgroße und große Betriebe mit 20 und mehr Mitarbeitern.³⁸ Bei Verbandsmitgliedern ist dabei allerdings eine deutliche Verschiebung weg von kleinen Unternehmen hin zu mittelgroßen bzw. großen Unternehmen zu verzeichnen: Nur 42 % sind kleine Betriebe, 47 % mittelgroße und 12 % große Betriebe. Die Daten unserer Stichprobe sind hierbei noch stärker verschoben hin zu mittelgroßen und großen Unternehmen. Mit 24,1 % (Um-

³⁶ Mit Auszubildenden sind es 17 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Durchschnitt (Median elf). Rechnet man noch geringfügig Beschäftigte und Saisonarbeitende hinzu sind es im Schnitt 20 Mitarbeitende (Median 14).

³⁷ Betrachtet man die Beschäftigten insgesamt, das heißt sowohl geringfügige als auch sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Inhaber, so sind kleine Betriebe in der Minderheit: Gerade einmal 62 bzw. 5,3 % aller Betriebe haben maximal vier Beschäftigte. Mittelgroße Betriebe mit fünf bis 19 Beschäftigten machen mit 708 Betrieben bzw. 61,0 % den größten Anteil der befragten Unternehmen aus. 390 bzw. 33,6 % Betriebe zählen mit 20 und mehr Beschäftigten zu den großen Betrieben.

³⁸ Die Standard-Betriebsgrößenklassen sprechen von Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten, kleinen und mittleren Betrieben mit zehn bis 49 bzw. 50-499 Beschäftigten und großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Diese Klassifizierung ergibt für den Garten- und Landschaftsbau keinen Sinn, da dann quasi alle Betriebe kleine oder Kleinbetriebe wären.

frage) gegenüber 42 % (Verbandsunternehmen) sind kleine Betriebe deutlich unterrepräsentiert, wohingegen mittelgroße Betriebe mit 53 % gegenüber 47 % ebenso überrepräsentiert sind wie große Betriebe mit 23 % in der Befragung gegenüber 12 % an der Anzahl der Verbandsunternehmen.

Damit ist die Betriebsstruktur in der Befragung in Bezug auf die Betriebsgröße verschoben. Wir beobachten vermehrt mittelgroße und größere Betriebe und nur vereinzelt Kleinstbetriebe. Dies liegt zum Teil schon daran, dass die Bruttostichprobe der Befragung aus Betrieben in der AuGaLa-Datenbank besteht. Diese sind als Ausbildungsbetriebe schon im Schnitt größer als die nicht ausbildenden Betriebe der Branche. Für die Analyse der Befragungsergebnisse stehen jedoch genügend kleine Betriebe zur Verfügung, um über diese Gruppe belastbare Aussagen treffen zu können. Um mögliche Auswirkungen dieser geänderten Betriebsgrößenstruktur zu analysieren, werden in Robustheitsanalysen statistische Gewichtungsfaktoren benutzt. Somit können wir auf die repräsentative Größenstruktur der Branche bzw. des Verbands hochrechnen.³⁹

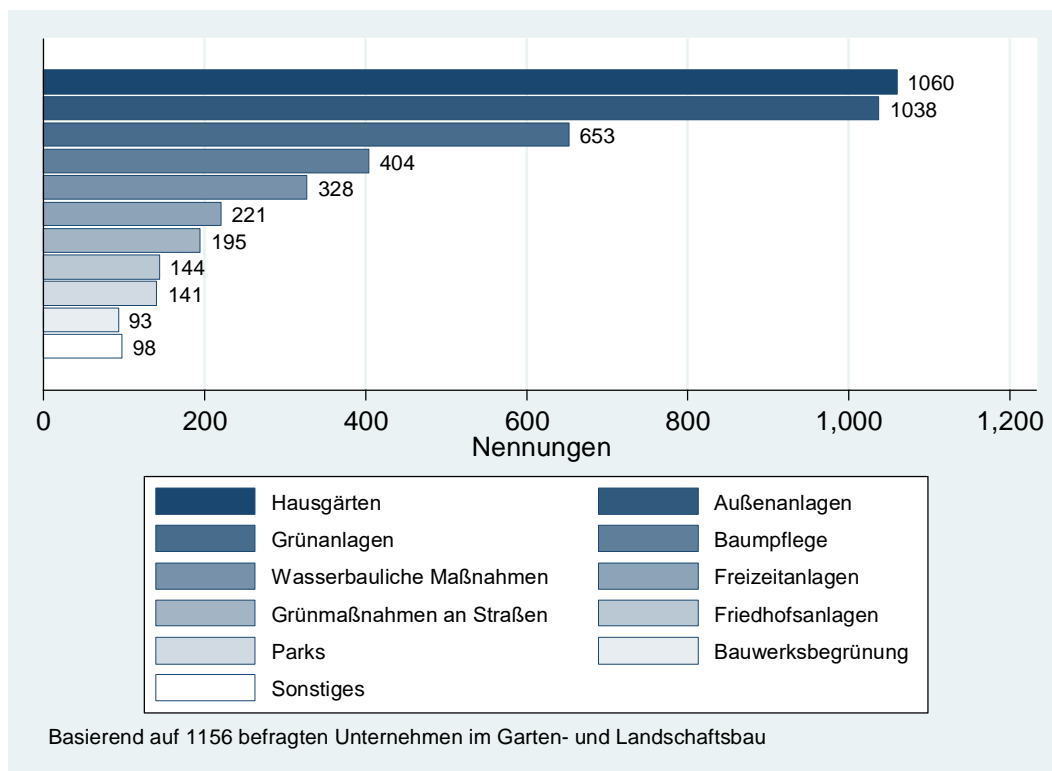
Betriebe, die an der Befragung teilgenommen haben, existieren bereits über zwei Jahrzehnte. Das durchschnittliche Alter eines Betriebes beträgt 28,4 Jahre und in der Stichprobe finden sich nur 61 Unternehmen (5,4 %), die innerhalb der letzten fünf Jahre (also nach 2011) gegründet wurden. Auf der anderen Seite wurden 15,9 % der Betriebe vor mehr als 50 Jahren gegründet.

Von den im Datensatz enthaltenen Betrieben haben 1.123 Betriebe im betrachteten Zeitraum mindestens einen oder mehrere Auszubildende(n) beschäftigt. Lediglich 37 der befragten Betriebe bilden momentan nicht aus. Diese hohe Quote ausbildender Betriebe ist darauf zurückzuführen, dass es sich bei den befragten Betrieben um AuGaLa-Mitglieder handelt. Es handelt sich also um Betriebe, die grundsätzlich auch ausbilden und gegenwärtig keine Auszubildenden beschäftigen. Vom Inhalt der Befragung ausgehend ist es wahrscheinlich, dass vor allem jene Betriebe teilgenommen haben, die aktuell ausbilden.

Betrachtet man die Verteilung der Auftraggeber im Garten- und Landschaftsbau, zeigt sich, dass für die befragten Betriebe professionelle Auftraggeber in der Regel keine große Rolle spielen. Knapp 60 % der befragten Betriebe erwirtschaften ihr Geschäftsvolumen größtenteils auf dem Privatkundenmarkt, während bei 18,8 % die professionellen Auftraggeber ausschlaggebend sind. Eine ausgewogene Verteilung der Auftraggeber geben 22,2 % der Betriebe an. Bestätigt wird dieses Bild bei den Nennungen zu den hauptsächlichen Tätigkeitsfeldern, dargestellt in **Abbildung 5.2**. Jeweils über 1.000 der befragten Betriebe geben hier „Hausgärten“ und „Außenanlagen“ an. „Grünanlagen“ und „Baumpflege“ gehören ebenso zu den häufigeren Tätigkeiten und wurden von 56,3 % bzw. 34,8 % der Betriebe angegeben. Bei der Einschätzung zur künftigen Fachkräftesituation sind die allermeisten Betriebe pessimistisch. Mit 80,3 % erwartet die überwiegende Mehrheit der Betriebe in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten, die benötigten Fachkräfte zu bekommen.

³⁹ Hierbei wurden die Anzahlen der befragten Betriebe in den drei Betriebsgrößenklassen ins Verhältnis zu den theoretisch in der Branche bzw. im Verband vorhandenen Betrieben gesetzt. Einer der 280 kleinen Betrieben mit bis zu vier sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steht dabei für 41,5 (11.607/280) Betriebe in der Branche bzw. für 5,6 (1561/280) Betriebe im Verband. Bei den 615 mittelgroßen Betrieben mit 4-19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegen diese Werte bei 7,1 (4438/615) für die Branche und bei 2,8 (1747/615) für den Verband. Große Betriebe sind stärker repräsentiert. Einer der 266 Betriebe mit mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steht für jeweils 3,2 (854/266) Betriebe der Branche und für 1,7 (446/266) Betriebe im Verband.

Abbildung 5.2: Tätigkeitsfelder der befragten Betriebe



Quelle: Berechnungen des IAW auf Basis einer Betriebsbefragung von AuGaLa-Betrieben.

Insgesamt haben die befragten Betriebe 3.269 Auszubildende im Betrachtungszeitraum beschäftigt, davon sind 353 weiblich und 168 haben einen Migrationshintergrund. Damit kommen auf einen Ausbildungsbetrieb im Durchschnitt 2,8 Auszubildende, der Anteil der weiblichen Auszubildenden im Datensatz beträgt 10,8 %, der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund beträgt 5,1 %. Beide Anteile sind im Vergleich zu allen Ausbildungsberufen in Deutschland verhältnismäßig niedrig und deuten auf eine Besonderheit dieses Handwerksberufs hin. Geht man genauer auf diese Merkmale ein, so zeigt sich, dass es generell nur wenige Frauen gibt, die in einer Ausbildung zur Garten- und Landschaftsgärtnerin tätig sind, unabhängig von der Firmengröße.⁴⁰ Auch Auszubildende mit Migrationshintergrund sind nur wenig vertreten, was insbesondere in Kleinbetrieben der Fall ist.⁴¹

Interessanterweise stellen Auszubildende in Kleinbetrieben einen sehr großen Beschäftigtenanteil. Im Schnitt ist fast jeder Zweite (46 % aller Gesamtbeschäftigten) eine oder ein Auszubildende(r). Damit stellen sie einen gewichtigen Anteil der Arbeitskräfte in diesen Betrieben dar. In mittleren Betrieben sind hingegen nur 18 % und bei Großbetrieben mit gerade einmal 13 % vergleichsweise wenige

⁴⁰ In kleinen und mittleren Betrieben sind nur etwa 9 % Auszubildende beschäftigt. In Großbetrieben liegt der Frauenanteil bei Auszubildenden bei knapp 12 %.

⁴¹ Während der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in mittelgroßen und großen Betrieben 4 % bzw. 6 % ausmachen, beläuft sich deren Anteil in Kleinbetrieben auf gerade mal 1 %.

Auszubildende in den Betrieben beschäftigt. Damit zeigt sich deutlich, dass der Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten mit der Betriebsgröße stark rückläufig ist.⁴²

Entgegen dem allgemeinen Trend scheint es im Garten- und Landschaftsbau keinen Rückgang in der Tarifbindung zu geben. Fast alle Betriebe geben an, ihre Auszubildenden nach Tarif oder sogar übertariflich zu bezahlen. Insgesamt 886 von 1.135 Betrieben (78 %) bezahlen ihre Auszubildenden nach Tarif und 247 Betriebe (22 %) zahlen übertarifliche Löhne.

Mit Hinblick auf die übertarifliche Bezahlung kann untersucht werden, ob große Betriebe ihre Auszubildenden tendenziell besser bezahlen. Aus den Daten geht hervor, dass mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe zunimmt, die übertariflich zahlen. So sind es bei den Kleinbetrieben 15 %, bei den mittelgroßen Betrieben etwas mehr als 20 % und bei den großen Betrieben mit 20 oder mehr Beschäftigten sogar 26 %, die angeben, ein übertarifliches Entgelt an ihre Auszubildenden zu zahlen. Damit könnte die tarifliche bzw. übertarifliche Bezahlung ein potenzieller Grund für einen Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Ausbildungsabbrüchen sein.

Ausbildungsabbrüche bzw. Vertragslösungen

Von den 1.160 befragten Betrieben hatten 515 eine oder mehrere vorzeitige Auflösung(en) von Ausbildungsverträgen innerhalb der letzten beiden Ausbildungsjahre (seit 2015/16) zu vermerken. Dies entspricht einem Anteil von 44,6 % an allen befragten Betrieben. Insgesamt sind es 754 Ausbildungsabbrüche. Im Mittel haben im betrachteten Zeitraum in jedem Betrieb mit vorzeitigen Ausbildungsabbrüchen etwa 1,46 solcher Vertragslösungen stattgefunden. Die höchste Zahl waren dabei sieben Vertragslösungen in einem Betrieb. Über zwei Drittel der Betriebe mit Vertragslösungen haben im betrachteten Zeitraum nur eine vorzeitige Vertragslösung aufzuweisen, ein knappes Viertel der Betriebe zwei oder mehr Vertragslösungen. In weniger als zehn Prozent aller Betriebe kam es zu drei oder mehr vorzeitigen Vertragslösungen. Damit scheinen Ausbildungsabbrüche für fast die Hälfte der befragten Betriebe kein „übliches“ Phänomen darzustellen. Unter den allermeisten Betrieben mit Ausbildungsabbrüchen stellen solche mit sehr vielen Abbrüchen lediglich Einzelfälle dar. Viele und häufige Ausbildungsabbrüche konzentrieren sich auf einen kleinen Teil der befragten Betriebe.

Nach Angaben der Betriebe gehen die Vertragslösungen mehrheitlich von den Auszubildenden aus. Wenn von Seiten der Auszubildenden die Ausbildung vorzeitig beendet wird, kann dies darauf hindeuten, dass der Ausbildungsberuf zum Garten- und Landschaftsgärtner nicht mit deren Erwartungen übereinstimmt oder auch, dass die Anforderungen an die Auszubildenden hoch sind. Geht die Vertragslösung vom Betrieb aus, können die Auszubildenden dagegen eher die Erwartungen der Betriebe nicht erfüllen. So geben die befragten Betriebe an, dass dies in 41 % aller Abbrüche der Fall sei. Dagegen gingen nur 33 % der Vertragsauflösungen von den Betrieben aus. Insgesamt 23,6 % der Abbrüche seien einvernehmlich gewesen und 2,1 % entfielen auf sonstige Gründe. Was der genaue Auslöser für den Ausbildungsgrund ist, kann jedoch durch eine standardisierte Befragung letztendlich nicht geklärt werden. Hierzu sind die spezifischen Gründe zu vielfältig und häufig existieren auch

⁴² In absoluten Werten ausgedrückt sind Großbetriebe jedoch deutlich stärker in der Ausbildung tätig. So entfallen auf die befragten Großbetriebe im Schnitt mehr als 4,6 Auszubildende pro Betrieb, bei mittleren Betrieben sind durchschnittlich fast zwei Auszubildende angestellt, bei Kleinbetrieben sind es lediglich 1,5 Auszubildende pro Betrieb.

mehrere Gründe, die sich dann gegenseitig aufsummieren. Die Sicht der Betriebe deutet lediglich daraufhin, dass sie selbst nur bei jedem dritten Ausbildungsabbruch „schuld“ an der Sache seien.

In Großbetrieben kommt es absolut gesehen öfter und zu mehr Ausbildungsabbrüchen. Dies liegt jedoch auch daran, dass sie quantitativ stärker in Ausbildung involviert sind: Bei zehn Auszubildenden im Betrieb liegt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Auszubildender vorzeitig geht (oder gehen muss) einfach höher und der Betrieb gilt dann als „Abbrecherbetrieb“. Dagegen scheint es in den vorliegenden Daten keinen systematischen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Abbruchquote zu geben. Im Durchschnitt geben die befragten Betriebe an, dass es in etwa 17 % der angefangenen Ausbildungen zu einer vorzeitigen Vertragslösung kommt, wobei es zunächst keinen direkten Zusammenhang zwischen Abbruchquote und der Betriebsgröße zu geben scheint.⁴³

Die Folgen von vorzeitigen Vertragslösungen sind für die Betriebe folgenreicher, je später der Ausbildungsabbruch erfolgt. Der Zeitpunkt des Ausbildungsabbruches liegt in den meisten Fällen noch innerhalb des ersten Jahres: In 31 % der Fälle kam es schon in der Probezeit zum Abbruch und bei 31,8 % der Fälle dann im ersten Ausbildungsjahr. Des Weiteren brachen im zweiten Ausbildungsjahr 19,7 %, nach der Zwischenprüfung 4,2 % und im dritten Jahr 9,7 % aller Ausbildungsabbrecher ab. Nur bei 3,4 % der vorzeitigen Vertragslösungen kam es nach Angaben der Betriebe bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung zum Abbruch. Dieser Befunde decken sich mit denen der wissenschaftlichen Literatur für andere Ausbildungsberufe: die Vertragslösung geschieht in der Regel rechtzeitig nach Ausbildungsbeginn. Je später ein Ausbildungsabbruch, desto gravierender können die Nachteile für beide Seiten sein.

Besonders problematisch können Vertragslösungen auch für Betriebe sein, wenn es nicht möglich ist, dadurch entstehende offene Stellen nachzubesetzen. Nur jeder vierte Betrieb gibt an, dass eine durch eine Vertragslösung freigesetzte Stelle neu besetzt werden konnte. Von 516 Betrieben, in denen es zu vorzeitigen Vertragslösungen kam, konnten nur 135 Betriebe, und damit 26,2 %, den Ausbildungsplatz neu besetzen.⁴⁴

Neben den Vertragslösungen wurden die Betriebe auch über erfolgreich abgeschlossene Ausbildungen befragt. Von den 960 Betrieben, die diese Fragen beantworteten, gaben 752 (78,3 %) an, dass alle Auszubildenden in den letzten drei Jahren ihre Ausbildung erfolgreich beendet hätten. In den Betrieben, wo dies nicht der Fall war, brechen im Durchschnitt 37,6 % aller Auszubildenden ihre Ausbildung ab. Diese Angaben stehen im Widerspruch zu der Tatsache, dass es in vielen Betrieben zu Ausbildungsabbrüchen kam. In der Tat geben 304 Betriebe gleichzeitig an, dass es zu Ausbildungsabbrüchen in den letzten Jahren gekommen sei, sowie dass alle Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich beendet hätten. Wir gehen daher davon aus, dass diese Frage durch einen etwas anderen Zeithorizont falsch verstanden wurde oder dass die Betriebe insbesondere ihre frühzeitigen Abbrecher aus der Quote schon herausgerechnet haben und verfolgen sie nicht weiter.

⁴³ Berechnet wird die Abbruchquote als Anzahl der Abbrecher der letzten drei Jahre/Anzahl der aktuellen Auszubildenden + Anzahl der Abbrecher der letzten drei Jahre. Damit bildet diese Variable den Durchschnitt der letzten drei Jahre ab.

⁴⁴ Insgesamt beantworteten 563 Betriebe diese Frage. Dies liegt wohl daran, dass bei dieser Frage kein genauer Zeithorizont gesetzt wurde und daher auch Betriebe diese Frage beantwortet haben, die früher schon Ausbildungsabbrüche hatten. Von diesen Betrieben konnten nur 155 (27,5 %) die Stellen neu besetzen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Betriebsbefragung ein gutes Bild der Branche widerspiegelt und die Erkenntnisse über Ausbildungsabbrüche, die wir aus der wissenschaftlichen Literatur kennen, einerseits repliziert, andererseits jedoch sinnvoll ergänzt.

5.1.4 Mögliche Abbruchgründe

Im Anschluss an die Beschreibung der Betriebe und der Situation bei Ausbildungen und Vertragslösungen im vorangegangenen Abschnitt sollen nun mögliche Abbruchgründe betrachtet werden. Dies erfolgt zunächst deskriptiv. Abschnitt 5.2.5 untersucht mithilfe von multivariaten Auswertungen Variablen und Zusammenhänge von Abbrüchen.

Deskriptive Ergebnisse

Für die deskriptiven Auswertungen werden die Betriebe zunächst in drei Gruppen aufgeteilt: Solche ohne Abbrüche, solche mit wenigen Abbrüchen und solche mit vielen Abbrüchen. Für diese drei Gruppen werden dann mögliche Abbruchgründe verglichen.

Tabelle 5.1 stellt die Mittelwerte für die im Fragebogen erfassten Variablen dar, die mögliche Abbruchgründe sein können. Die größte Gruppe enthält Betriebe ohne Ausbildungsabbrüche in den letzten Jahren. Eine zweite Gruppe umfasst Betriebe mit niedrigen Abbruchquoten. Sie beinhaltet Betriebe mit einer Abbruchquote von bis zu einem Drittel aller Auszubildenden. Zuletzt fasst eine dritte Gruppe Betriebe mit einer hohen Abbruchquote zusammen. Sie beinhaltet Betriebe, in denen mehr als jeder Dritte Auszubildende in den letzten Jahren die Ausbildung abgebrochen hat.

Neben den Mittelwerten der einzelnen Gruppen zeigt die Spalte *Insgesamt* den Mittelwert über alle Betriebe sowie das Signifikanzniveau eines statistischen Tests, ob sich die Mittelwerte der drei Gruppen unterscheiden.⁴⁵ Von Variablen, die einen Einfluss auf die Abbruchquote in Betrieben haben, würden wir einerseits signifikante Unterschiede in den einzelnen Betriebsgruppen erwarten. Andererseits sollte sich zeigen, dass die Mittelwerte der möglichen Gründe mit der Abbruchquote steigen oder fallen. Anzumerken ist, dass der Vergleich von Mittelwerten allein lediglich eine deskriptive Statistik darstellt, anhand derer man erste Indizien dafür erhalten kann, welche Variablen möglicherweise einen Einfluss auf Abbrüche haben können. Aussagen über kausale Zusammenhänge, bzw. über Zusammenhänge, bei denen eine mögliche Korrelation mit dritten Variablen kontrolliert ist, kann man erst mit Hilfe multivariater Analyseverfahren treffen.

⁴⁵ Der Test überprüft die Nullhypothese, dass alle drei Mittelwerte gleich groß sind. Das Signifikanzniveau gibt dabei ab, mit welcher Wahrscheinlichkeit dieser Unterschied zufällig hätte entstehen können. Je kleiner das empirische Signifikanzniveau, desto stärker die Indizien, dass es wirklich einen Unterschied zwischen den drei Gruppen gibt.

Tabelle 5.1 Mögliche Abbruchgründe nach Abbruchquote in den Betrieben

	Abbruchquote			Insgesamt ^a (n=1146)
	Keine (n=636)	Niedrig (n=314)	Hoch (n=196)	
Betrieb und Azubis				
Betriebsalter	26,98	32,60	27,17	28,56***
Betriebsgröße:				
0-7 Beschäftigte	0,24	0,10	0,25	0,20***
8-12 Beschäftigte	0,29	0,14	0,27	0,24***
13-17 Beschäftigte	0,19	0,12	0,16	0,16**
18-29 Beschäftigte	0,17	0,28	0,17	0,20***
30-250 Beschäftigte	0,12	0,37	0,15	0,19***
Anzahl Auszubildende	2,43	4,49	1,60	2,84***
Anteil Auszubildende an allen Beschäftigten	0,19	0,20	0,11	0,17***
Anteil Auszubildende mit Migrationshintergrund	0,04	0,05	0,04	0,04
Anteil weibliche Auszubildende	0,09	0,11	0,06	0,09**
Tarifliche Entlohnung (Anteil)	1,00	1,00	1,00	1,00
Übertarifliche Entlohnung (Anteil)	0,21	0,23	0,25	0,22
Persönliche Gründe Skala: 1 (große Probleme) – 4 (keine Probleme)				
Unrealistische Erwartungen	2,62	2,45	2,30	2,50***
Motivation/Eigeninitiative	2,37	1,98	1,94	2,15***
Soft Skills	2,60	2,19	2,02	2,34***
Praktische Anforderungen	2,65	2,62	2,38	2,58***
Theoret. Anforderungen	2,65	2,56	2,46	2,58**
Familiäre Gründe	2,93	2,83	2,75	2,86*
Gesundheitl. Probleme (ja/nein)	0,18	0,20	0,29	0,21**
Umentsch. Beruf/ Stud. (ja/nein)	0,27	0,25	0,24	0,26
Schulische Gründe Skala: 1 (große Probleme) – 4 (keine Probleme)				
Theoret. Anforderungen	2,88	2,76	2,77	2,82
Führung Berichtshefte	2,38	2,42	2,30	2,38
Abstimmung Inhalte	3,00	3,14	3,15	3,08***
Anforderungen überbetr. Ausbild.	0,09	0,14	0,17	0,12**
Konflikte im Betrieb Skala: 0 (Nein) – 1 (Ja)				
Häufige Konflikte (Skala 1-4)	3,23	3,17	3,10	3,19*
Wechsel Ausbildungsbeauftragter	0,56	0,71	0,56	0,61***
Gespräche über Konflikte	0,63	0,65	0,68	0,64
Streitschlichtung/Mediation	0,29	0,33	0,40	0,32**
Qualität der Ausbildung Skala: 0 (Nein) – 1 (Ja)				
Ausbildungsqual. wichtig (Skala 1-4)	1,34	1,30	1,29	1,32
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	0,11	0,07	0,08	0,10*
Eigene Verantwortungsbereiche	0,48	0,53	0,51	0,50
Regelmäßiger Kundenkontakt	0,89	0,83	0,86	0,87**
Betriebliches Stundenkonto	0,97	0,98	0,97	0,97

	Abbruchquote			Insgesamt ^a (n=1146)
	Keine (n=636)	Niedrig (n=314)	Hoch (n=196)	
Schriftliches Feedback	0,01	0,03	0,02	0,02
Mündliches Feedback	0,01	0,02	0,01	0,01
Schriftl. & mündl. Feedback	0,86	0,77	0,78	0,82***
Kein Feedback	0,12	0,18	0,20	0,15***
Betriebspraktikum	0,94	0,97	0,92	0,94**
Einführungszeitraum	0,40	0,41	0,43	0,41
Betrieb übernimmt Kosten für:				
Wetterfeste Kleidung	0,91	0,95	0,92	0,92*
Schutzausrüstung	0,95	0,93	0,94	0,94
Bücher, Übungsmaterialien	0,67	0,67	0,74	0,68
Werkzeugkiste	0,45	0,45	0,42	0,45
sonstige Ausbildungskosten	0,14	0,19	0,15	0,16
Gemeinsame Aktivitäten	0,37	0,46	0,40	0,40**
Betriebsaustausch	0,15	0,16	0,11	0,15
Zusätzliche Lernangebote	0,70	0,78	0,71	0,73**
Regelmäßige Pflanzentests	0,64	0,69	0,69	0,66
Prüfungsbezug	0,78	0,79	0,80	0,79
Ausbildungsplan	0,83	0,84	0,87	0,84
Gestaltung der Ausbildung				
Anzahl Pers. mit Ausbildungsber.	2,12	3,39	2,14	2,47***
Anzahl Pers. in Ausb. eingebunden	3,96	5,97	3,97	4,51***
Alter Ausbilder (in Jahren)	38,79	38,57	39,86	38,92
Anteil gelernte Ausbilder (Anteile)				
Alle	0,01	0,00	0,00	0,00
Die meisten	0,66	0,62	0,66	0,64
Eher weniger	0,28	0,35	0,28	0,30
Keine	0,06	0,04	0,06	0,05
Regelmäßige Gespräche (ja=1/nein=0)	0,95	0,94	0,96	0,95
Qualifikation Ausbilder (ja=1/nein=0)	0,63	0,67	0,62	0,64
Didaktische Schulung (ja=1/nein=0)	0,31	0,40	0,34	0,34**
Schulung Sozialkomp. (ja=1/nein=0)	0,29	0,35	0,29	0,31

Quelle: Berechnungen des IAW auf Basis einer Betriebsbefragung von AuGaLa-Betrieben. a: Test, dass Mittelwerte identisch sind. Sterne stehen für Signifikanzniveau: * für 10%, ** für 5%, *** für 1%. Skala 1-4: „trifft genau zu“ = 1 bis und „trifft gar nicht zu“ = 4.

Zunächst geht es um Fragen zum Betrieb selbst und seinen Auszubildenden. Die Tabelle zeigt, dass die Gruppe mit wenigen Abbrechern ein höheres Betriebsalter aufweist. Es gibt jedoch keine eindeutige Tendenz, dass Betriebe mit mehr Abbrechern älter sind. Wenn wir den Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Abbruchquote betrachten, stellen wir interessanterweise keinen linearen Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Abbruchquote fest. So steigt zwar mit der Betriebsgröße der Anteil der Betriebe mit niedriger Abbruchquote, gleichzeitig sinkt aber der Anteil der Betriebe sowohl ohne Abbruch als auch mit hohen Abbruchquoten. Dies lässt sich dadurch erklären, dass jüngere, aber insbesondere kleinere Betriebe tendenziell weniger Auszubildende beschäftigen und daher

entweder in die Gruppe ohne Abbruch fallen oder, wenn einer der wenigen Auszubildenden abbricht, in die Gruppe mit hoher Abbruchquote. Größere Betriebe, die auch tendenziell älter sind, stellen hingegen mehr Auszubildende ein und dementsprechend sinkt die Wahrscheinlichkeit für diese Betriebe, dass kein einziger Auszubildender abbricht oder dass alle Auszubildenden zusammen abbrechen. Dementsprechend beinhaltet die Gruppe der Betriebe mit niedriger Abbruchquote größere, ältere Betriebe mit mehr Auszubildenden. Bei den folgenden Auswertungen ist dieser Umstand zu beachten.⁴⁶ Bei den Variablen zu Aufträgen und Tätigkeitsfeldern existieren einige Unterschiede, die sich jedoch auf die Betriebsgröße zurückführen lassen und daher nicht näher thematisiert werden.⁴⁷ Entsprechende Größenunterschiede finden sich dann auch bei der Anzahl der Auszubildenden: Betriebe mit niedriger Abbruchquote haben im Durchschnitt mehr Auszubildende als Betriebe mit hoher Abbruchquote und insbesondere als Betriebe ohne Abbrecher.

Relativ zur Beschäftigtenzahl finden sich bei Betrieben mit Abbrechern etwa doppelt so viele Auszubildende (ca. 20 %) als bei Betrieben ohne Abbrecher (ca. 10 %). Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund unterscheidet sich nicht signifikant zwischen den drei Gruppen, während der Anteil von weiblichen Auszubildenden in der Gruppe mit vielen Ausbildungsabbrüchen etwas geringer ist. Einen systematischen Zusammenhang zwischen diesen Variablen und der Abbruchquote scheint es demnach nicht zu geben. Des Weiteren entlohnen nahezu alle Betriebe ihre Auszubildenden nach Tarif, weshalb dies kein Grund für erhöhte (oder verringerte) Ausbildungsabbruchwahrscheinlichkeiten zu sein scheint. Bei der übertariflichen Entlohnung kann man einen Zusammenhang mit der Abbruchquote erwarten. Eine bessere Bezahlung könnte die Abbruchquote verringern. Es zeigt sich jedoch kein signifikanter Unterschied zwischen den drei Gruppen von Betrieben. Betriebe mit weniger Abbrüchen entlohnen nicht häufiger (oder weniger häufig) übertariflich.

Die Kategorie der persönlichen Gründe beinhaltet Angaben zu möglichen persönlichen Problemen, die nach Einschätzung der Betriebe für einen Ausbildungsabbruch verantwortlich gewesen sein könnten bzw. potenziell zu einem Abbruch führen könnten. Betrachtet man die Betriebe insgesamt, so scheint das Ausmaß der persönlichen Probleme bei den einzelnen Indikatoren sehr vergleichbar zu sein, einzig die Motivation der Auszubildenden wird im Vergleich als eher gering eingestuft und familiäre Gründe werden weniger oft als problematisch eingestuft. Bei fast allen Indikatoren gibt es signifikante Unterschiede in den Mittelwerten der Betriebe mit unterschiedlicher Abbruchquote und wie erwartet berichten Betriebe mit höheren Abbruchquoten tendenziell von größeren persönlichen Problemen ihrer Auszubildenden. Die Unterschiede zwischen Betrieben mit verschiedenen Abbruchquoten sind besonders groß bei der Einschätzung in Bezug auf unrealistische Erwartungen, ungenügende Motivation, notwendige Soft Skills und gesundheitliche Probleme.

⁴⁶ Dies stellt gleichzeitig den Charme der deskriptiven Gruppenanalyse und die Limitationen dar. Wir können einerseits sinnvoll zu interpretierende Gruppen bilden, andererseits müssen alle weiteren Aussagen vor dem Hintergrund getroffen werden, dass größere Betriebe in der mittleren Gruppe besonders stark vertreten sind.

⁴⁷ Betriebe mit niedriger Abbruchquote (große Betriebe) haben eher professionelle Auftraggeber, Betriebe ohne Abbrüche (kleine Betriebe) haben eher private Auftraggeber. Betriebe ohne Abbrüche haben auch weniger häufig Fachkräftemangel. Betriebe mit niedriger Abbruchquote sind eher bei der Bauwerksbegründung und bei Freizeitanlagen tätig; Betriebe ohne Abbrecher eher in Hausgärten und weniger häufig im Wasserbau.

In der Kategorie der schulischen Abbruchgründe scheint es bei Betrachtung der deskriptiven Statistik weniger Variablen zu geben, die einen Einfluss auf die Abbruchquote haben können. Statistisch signifikante Unterschiede gibt es lediglich bei der Abstimmung der Ausbildungsinhalte und bei den Anforderungen der überbetrieblichen Ausbildung. Insgesamt sehen Betriebe eher weniger Probleme in der Abstimmung der Ausbildungsinhalte. Dabei geben Betriebe ohne Abbrüche tendenziell größere Probleme an, wobei die Unterschiede zwischen den Gruppen nicht sehr groß sind und es keine eindeutige Tendenz gibt, dass Betriebe mit höherer Abbruchquote auch geringere Probleme haben. Eine solche Tendenz gibt es hingegen bei den Anforderungen in der überbetrieblichen Ausbildung, bei der Betriebe mit höheren Abbruchquoten eher angeben, dass Auszubildende dabei Probleme hätten. Insgesamt zeigt sich, dass die Betriebe hier eher geringere Probleme sehen, wobei hier nicht näher erläutert ist, ob dies sich auf die Integration von Inhalten oder auf die allgemeine Nutzung der überbetrieblichen Ausbildung bezieht. Es zeigt sich aber auch, dass einige Betriebe über persönliche und schulische Gründe keine Aussagen machen wollten oder konnten (siehe Anzahl der Beobachtungen in **Tabelle A.2**).

Konflikte im Betrieb sind eine weitere mögliche Ursache, die zu Ausbildungsabbrüchen führen kann. Insgesamt deuten die Befragungsergebnisse darauf hin, dass Konflikte in den befragten Unternehmen nicht auf der Tagesordnung stehen. Jedoch scheint es einen Zusammenhang zwischen Konflikten und Ausbildungsabbrüchen zu geben, da Betriebe mit geringerer Abbruchquote seltener von häufigen Konflikten zwischen Ausbildern und Auszubildenden berichten. Die Möglichkeit, bei Konflikten den Ausbildungsbeauftragten zu wechseln, wird vor allem in der Gruppe der Betriebe mit niedriger Abbruchquote angeboten, was damit zusammenhängen könnte, dass diese Gruppe von Betrieben größer ist und es für diese Betriebe daher eher möglich ist, dies anzubieten. Außerdem gibt es vor allem in Betrieben mit höheren Abbruchquoten geregelte Streitschlichtungsverfahren, was nahelegt, dass Betriebe damit womöglich auf hohe Abbruchquoten reagieren. Hier einen kausalen Zusammenhang zu ergründen, stellt eine Herausforderung dar, da es denkbar ist, dass das Angebot von Streitschlichtungsverfahren und hohe Abbruchquoten einander bedingen.

Die überwiegende Mehrheit der Betriebe gibt an, dass ihnen die Qualität der Ausbildung sehr wichtig sei, unabhängig von der jeweiligen Abbruchquote. Insgesamt übertragen wenige Betriebe ihren Auszubildenden ausbildungsfremde Tätigkeiten, wobei tendenziell Betriebe ohne Abbrüche eher solche Aufgaben übertragen. Eine mögliche Erklärung ist, dass solche ausbildungsfremden Aktivitäten attraktiv für Auszubildende sind, die Unterschiede zwischen den Betriebsgruppen sind allerdings auch nicht sehr groß. In fast allen Betrieben haben Auszubildende regelmäßigen Kundenkontakt, wobei dies seltener in Betrieben mit niedriger Abbruchquote der Fall ist. Da diese Betriebe größer sind, könnte das daran liegen, dass Auszubildende in großen Betrieben tendenziell spezialisierten Tätigkeiten ohne Kundenkontakt nachgehen. Allerdings gibt es hier keine Tendenz eines Zusammenhangs zwischen Abbruchquote und Kundenkontakt. Einen möglichen systematischen Zusammenhang gibt es zwischen Ausbildungsabbrüchen und der Frage, ob Auszubildende Feedback von ihren Betrieben, d.h. dort für sie verantwortlichen Personen (z. B. aus der Ebene der Geschäftsführung) erhalten. Während es unter den Betrieben weit verbreitet ist, Feedback zu geben, kommt es eher in Betrieben mit Abbrüchen vor, dass Auszubildende kein Feedback erhalten, was allgemein den Stellenwert einer guten Betreuung während der Ausbildung als Ursachenfaktor für Vertragsauflösungen verstärkt.

Bei fast allen Betrieben ist es üblich, dass Auszubildende vor Beginn ihrer Ausbildung ein Praktikum im Betrieb absolvieren. In den verschiedenen Gruppen gibt es signifikante Unterschiede dergestalt, dass dies in Betrieben mit niedriger Abbruchquote besonders ausgeprägt ist. Dies legt die Vermutung

nahe, dass vor allem große Betriebe ihren Auszubildenden diese Möglichkeit bieten. Vernachlässigbare Unterschiede zwischen Betrieben mit verschiedenen Abbruchquoten gibt es hinsichtlich der betrieblichen Übernahme von Ausbildungskosten. Nahezu alle Betriebe übernehmen einen Grundbestand wie Kleidung und Schutzausrüstung, während Bücher und Werkzeugkisten insgesamt von weniger Betrieben übernommen werden. Beim Angebot gemeinsamer Aktivitäten für Auszubildende gibt es signifikante Unterschiede, da Betriebe mit niedriger Abbruchquote eher solche Aktivitäten anbieten. Einen Betriebsaustausch bieten sehr wenige Betriebe an, wobei es in den Gruppen mit verschiedenen Abbruchquoten in dieser Hinsicht keine signifikanten Unterschiede gibt. Anders ist dies bezüglich zusätzlicher Lernangebote: Diese werden tendenziell eher von Betrieben mit niedriger Abbruchquote angeboten, was vermutlich mit der höheren Betriebsgröße in dieser Gruppe zusammenhängt.

Was die Rahmenbedingungen der Ausbildung angeht, können wir festhalten, dass es signifikante Unterschiede in Bezug auf die Anzahl der in die Ausbildung einbezogenen Personen gibt, sowohl für Personen mit als auch ohne Ausbildungsberechtigung. Dabei ist die Anzahl von Personen mit Ausbildungsberechtigung in der Gruppe der Betriebe mit niedriger Abbruchquote höher. Ebenfalls höher in dieser Gruppe ist die Zahl der Betriebe, die ihre Ausbilder didaktisch schulen. Allerdings scheint es bei diesen Variablen keinen Einfluss auf die Abbruchquoten zu geben. Keine Unterschiede zwischen den Betriebsgruppen gibt es beim Anteil der gelernten Ausbilder, wo die Mehrheit der Betriebe angibt, dass die meisten Ausbilder gelernte Garten- und Landschaftsbauer sind und bei der Frage, ob Betriebe mit ihren Auszubildenden regelmäßige Gespräche führen, was nahezu alle Betriebe bejahen.

Multivariate Ergebnisse

Aufgrund eines vermuteten Zusammenhangs (Korrelation) von verschiedenen Betriebsmerkmalen und möglichen Abbruchgründen sowie von möglichen Abbruchgründen untereinander ist es durch bivariate deskriptive Auswertungen nicht möglich zu zeigen, welche Merkmale ursächlich mit vorzeitiger Vertragslösung verbunden sind. So steigt rein deskriptiv, wie oben beschrieben, die Wahrscheinlichkeit, mindestens eine Vertragslösung zu haben, mit der Betriebsgröße. Gleichzeitig variiert zum Beispiel die Anzahl der in der Ausbildung tätigen Personen auch mit der Betriebsgröße. Damit könnte sich der Einfluss der Anzahl der in der Ausbildung tätigen Personen auf die Vertragslösungsquote oder -wahrscheinlichkeit in den deskriptiven Analysen durch Unterschiede in der Betriebsgröße erklären lassen: größere Betriebe haben eben auch mehr Ausbilder. Eine Analyse der vielfältigen Einflussfaktoren und deren gegenseitiger Zusammenhang (multivariate Regressionsanalyse) erlaubt vor diesem Hintergrund die Betrachtung einzelner Korrelationen und unter bestimmten Annahmen die Berechnung von kausalen oder zumindest partiellen Effekten (siehe Erklärung der methodischen Hintergründe).

Im Folgenden werden daher die Ergebnisse multivariater Regressionen dargestellt. In den Regressionsanalysen werden die grundlegenden Beziehungen zwischen den betrieblichen Merkmalen und möglichen Abbruchgründen (unabhängige oder erklärende Variable) und den Ergebnisvariablen (abhängige oder zu erklärende Variable) geprüft. Hierbei werden folgende vier Ergebnisvariablen definiert. Einerseits werden Betriebe, welche Ausbildungsabbrüche zu verzeichnen hatten, von Betrieben unterschieden, die keine Ausbildungsabbrüche aufweisen. Andererseits wird die Vertragslösungsquote verwendet (Anteil der Ausbildungsabbrecher an allen Auszubildenden). Hierbei werden noch zwei Stichproben unterschieden: einmal werden alle Betriebe verwendet (unkonditionales Modell), einmal nur Betriebe mit mindestens einer Vertragslösung (konditionales Modell). Zuletzt wird als ab-

hängige Variable untersucht, ob Betriebe angeben, ihre Ausbildungsstellen nach einer Vertragslösung wieder besetzen zu können oder nicht.

Methodische Hintergründe

Die Ergebnisvariablen werden durch betriebliche Merkmale und mögliche Abbruchgründe erklärt. Um den Vertragsabbruch im statistischen Sinn, nicht als reale Ursache, zu erklären, werden lineare Wahrscheinlichkeitsmodelle mit Hilfe des Kleinste-Quadrate-Schätzverfahrens (*ordinary least squares, OLS*) geschätzt.⁴⁸ Als Robustheitsanalysen wurden nicht-lineare und konditionale Berechnungen durchgeführt, sie werden jedoch hier im Bericht nicht ausgewiesen. Es zeigt sich, wie häufiger in angewandten ökonomischen Studien, dass sich die Ergebnisse kaum unterscheiden.

In Regressionsmodellen wird überprüft, ob der Effekt eines Faktors, wie beispielsweise die Betriebsgröße oder die Zahl der Ausbilder, auf eine Ergebnisvariable, wie beispielsweise die Abbruchhäufigkeit, *statistisch bedeutsam* bleibt, das heißt statistisch signifikant unterschiedlich von einem Null-Effekt. Das Signifikanzniveau gibt dabei an, wie (un)wahrscheinlich es ist, dass ein solch starker Einfluss beobachtet werden könnte, obwohl tatsächlich kein Unterschied besteht. Das Ergebnis wäre in diesem Fall *zufällig*, also ohne eine zugrundeliegende Regelmäßigkeit zustande gekommen. Nach einer verbreiteten Konvention spricht man bei Wahrscheinlichkeiten von unter 5 % von einem signifikanten Effekt.

Die Nutzung sog. Kontrollvariablen erlaubt es dabei, konzeptionelle Vergleichsgruppen zu erzeugen, also Betriebe, die in den gemessenen Dimensionen (wie beispielsweise Betriebsgröße, Region, Tätigkeitsfelder) vergleichbar sind. Die Koeffizienten der einzelnen Variablen sind dann als partielle Effekte auf die Abbruchwahrscheinlichkeit bzw. -quote zu interpretieren, das heißt als Effekte der einzelnen Merkmale unter Konstanthaltung der Einflüsse der jeweils übrigen Variablen, da deren partieller Einfluss statistisch *kontrolliert* wird. Dies führt zu einer *ceteris-paribus*-Betrachtung, also unter Konstanthaltung anderer (beobachtbarer) betrieblicher Eigenschaften in der Hoffnung, dass sich die Vergleichsgruppen dann auch hinsichtlich unbeobachtbarer Merkmale nicht unterscheiden, die einen Einfluss auf die Ergebnisvariable haben, beispielsweise der Persönlichkeit des Chefs.

Bei kategorialen Variablen gibt es entweder eine Referenzkategorie, zu der die jeweils anderen Kategorien ins Verhältnis gesetzt werden (bei dichotomen Variablen ist null, also das Nichtvorhandensein eines Merkmals, die Referenzkategorie) oder sie werden numerisch-ordinal interpretiert: das heißt auf der vierstufigen Likert-Skala erhöht eine Antwort *trifft voll zu* den Mittelwert um Eins gegenüber einer Antwort *trifft eher zu*.⁴⁹

⁴⁸ Zur Analyse dieser Variablen müssten eigentlich nicht-lineare Schätzmodelle verwendet werden, beispielsweise probit- oder logit-Modelle zur Schätzung der Abbruchwahrscheinlichkeit oder ein fractional logit Modell für die Vertragslösungsquote. Auf die Darstellung der eigentlich bei dichotomen oder zensierten abhängigen Variablen notwendigen nicht-linearen Schätzmodelle wird aufgrund der leichteren Interpretierbarkeit der OLS-Modelle verzichtet.

Zusätzlich wäre zu prüfen, ob für die Vertragslösungsquote ein zweistufiges Modell, beispielsweise tobit, verwendet werden sollte. Nachteile dieser Methoden sind kritischere Verteilungsannahmen sowie eine andere, weniger intuitive Interpretation der Koeffizienten. Aufgrund einer einfacheren Darstellung und Interpretation werden im Folgenden die Ergebnisse eines linearen Wahrscheinlichkeitsmodells präsentiert.

⁴⁹ Die Einschätzungen der Befragten liegen jeweils als kategoriale Variable vor, z.B. in Form einer vier-Punkte-Skala. Das heißt, dass diese Variablen nicht-stetig und eigentlich nicht in ihrer relativen Größe zueinander

Zunächst fließen betriebliche Merkmale sowie regionale Faktoren in die Schätzmodelle ein. Die Relevanz der erklärenden Variablen wird ausgiebig getestet. Einige mögliche erklärende Variable haben daher im endgültigen Schätzmodell keine Verwendung gefunden, beispielsweise da diese statistisch oder auch ökonomisch nicht signifikant sind. Die möglichen erklärenden Variablen sind zunächst die Betriebsgröße, gemessen durch die Beschäftigtenzahl (inklusive Auszubildenden, tätigen Inhabern und geringfügig Beschäftigten und Saisonarbeiter), das Betriebsalter sowie Angaben zur Beschäftigtenstruktur: der Anteil der Saisonarbeitskräfte, ob Inhaber im Betrieb tätig sind, der Anteil der Auszubildenden sowie innerhalb der Auszubildenden der Anteil der Frauen und der Personen mit Migrationshintergrund. Hierbei zeigen sich fast alle Variablen als für die Regression wichtig, außer eventuell die Strukturen innerhalb der Auszubildenden. Als nächstes werden regionale Erklärungsfaktoren überprüft. Hierbei zeigt sich, dass die Strukturmerkmale der Landkreise der Betriebe, genauer Arbeitsmarkt- und Ausbildungsmarkttypen laut BA-Klassifikation,⁵⁰ keine relevanten Erklärungsfaktoren bilden. Letztlich wird nur die Bevölkerungsdichte (Personen je km²) als erklärende regionale Variable verwendet. Weitere verwendete betriebliche Merkmale sind die überwiegende Auftragsart (privat, öffentlich, gemischt), die Anzahl der Tätigkeitsfelder⁵¹ sowie die übertarifliche Bezahlung.⁵² Die Frage, ob der Betrieb stark vom Fachkräftemangel betroffen ist, ist zwar hoch signifikant, weitere Tests zeigen aber, dass diese Variable endogen ist, also beispielsweise Betriebe mit höheren Abbruchquoten *dadurch* eher Fachkräftemangel anzeigen.

Bei den möglichen Abbruchgründen ist zu berücksichtigen, dass die Verwendung der ganzen Fülle an erklärenden Variablen die Effizienz der Schätzmodelle reduzieren und durch die systematische Korrelation der erklärenden Variablen untereinander die tatsächlichen Kausalbeziehungen verhüllen würde. Zudem ist das Problem, dass nicht alle Betriebe zu allen Variablen Angaben gegeben haben. Wenn aber alle möglichen Abbruchgründe im Modell verwendet werden sollen, können nur Betriebe mit vollständigen Angaben berücksichtigt werden.⁵³ Daher werden in diesem Abschnitt auch dimensionsreduzierende Verfahren der multivariaten Analyse verwendet (Bildung von Indizes sowie ggf. Hauptkomponentenanalysen), um Informationen zu bündeln.

interpretierbar. Das heißt ein „trifft voll zu“ als Einschätzung ist nicht doppelt so gut wie ein „trifft etwas zu“ etc.

⁵⁰ Dies betrifft die Typisierung regionaler Ausbildungsmärkte nach Kleinert und Kruppe (2012) bzw. Heineck et al. (2011) sowie die Typisierung der Agenturbezirke nach Hirschenauer (2013).

⁵¹ Statt Indikator-Variablen für jedes Tätigkeitsfeld wurde hier die Summe der Tätigkeitsfelder gebildet; anschließend wurden die Betriebe in fünf gleich große Kategorien aufgeteilt.

⁵² Fast alle Betriebe zahlen ihre Auszubildenden nach Tarif, daher kann diese Variable nicht sinnvoll verwendet werden.

⁵³ Dies reduziert die verwendbaren Fälle um ca. 35 %.

Cronbach's Alpha und Hauptkomponenten bzw. Faktorenanalyse

Wann immer bestimmte theoretische Faktoren, wie beispielsweise Kenntnisse über die möglichen Gründe von Ausbildungsabbrüchen, mit Hilfe einer größeren Anzahl empirischer Items (Erhebungsinstrumente in einem Fragebogen) gemessen werden, ergibt sich das Problem, dass diese Items wechselseitig zusammenhängen (inhärente Korrelation). Diese ist theoretisch begründet und empirisch gewünscht. Jedoch führt dies dazu, dass es in einer Regressionsanalyse nicht sinnvoll ist, alle Items als erklärende Variable zu verwenden, da diese sonst multikollinear sind und die Schätzergebnisse verzerrt und unpräzise werden.

Zunächst wird für eine Reihe von Items, welche ein gemeinsames theoretisch fundiertes Konzept messen sollen (Skala), die interne Konsistenz ermittelt. Hierzu wird *Cronbachs Alpha* berechnet (auch tau-äquivalente Reliabilität genannt). Es bezeichnet das Ausmaß, in dem die einzelnen Items einer Skala miteinander in Beziehung stehen, definiert als die durchschnittliche Korrelation zwischen den Items einer Skala (und korrigiert um die Anzahl der Items durch die *Spearman-Brown-Formel*). *Cronbach's Alpha* kann Werte zwischen minus unendlich und eins annehmen (obwohl nur positive Werte sinnvoll interpretierbar sind). Als Faustregel sollte ein beliebiges psychometrisches Instrument nur verwendet werden, wenn ein Wert von 0,65 oder mehr erreicht wird. Als kritisch wird allerdings auch ein zu hoher Wert (zum Beispiel 0,95) eingeschätzt, da dies darauf hindeutet, dass mehrere Items redundant sind. Bei kleineren Werten kann mittels einer Faktorenanalyse (siehe unten) geprüft werden, ob sich die Items auf mehrere Faktoren verteilen.

Wenn Cronbach's Alpha ausreichend groß ist, wird anschließend in der multivariaten Analyse die Skala der Items, als einfache Summe der einzelnen Itemwerte, verwendet.⁵⁴ Hierbei kann auch noch eine Standardisierung vorgenommen werden.

Die Hauptkomponentenanalyse (englisch *Principal Component Analysis, PCA*) ist ein Verfahren der multivariaten Statistik, welches erlaubt, umfangreiche Itembatterien zu strukturieren, zu vereinfachen und zu veranschaulichen, indem eine Vielzahl an Items durch eine geringere Zahl möglichst aussagekräftiger Linearkombinationen (die *Hauptkomponenten* oder *Faktoren*) ersetzt wird. Ziel der Hauptkomponentenanalyse ist es, die Datenpunkte so zu transformieren, dass dabei möglichst wenig Information verloren geht und vorliegende Redundanz in Form von Korrelation in den Datenpunkten zusammengefasst wird. Anschließend können die Hauptkomponenten beispielsweise in einer multivariaten Analyse anstelle der Itembatterien verwendet werden.

Die inhaltliche Interpretation erfolgt meist aus einer Betrachtung der Korrelationen der einzelnen Variablen mit den verwendeten Hauptkomponenten.

Die möglichen Abbruchgründe werden entsprechend der Gliederung im Fragebogen in theoriegeleitete Gruppen eingeteilt. Anschließend wird geprüft, ob entweder direkt die einzelnen Befragungsinstrumente oder Indizes dieser Gruppen in der Regressionsanalyse verwendet werden, sofern diese sich gemeinsam interpretieren lassen. Für die theoretisch korrelierten Items wird zunächst der Interkorrelationskoeffizient berechnet. Wenn dieser ausreichend hoch ist (*Cronbach's Alpha* >0,7), wird aus diesen Items direkt eine Skala gebildet. Ist die interne Kohärenz der Items nicht hoch genug, wird

⁵⁴ Negativ formulierte Items werden dabei im Vorzeichen umgekehrt.

zunächst versucht, einzelne wenig korrelierte Items zu entfernen.⁵⁵ Sollte sich keine einfache Skala bilden lassen, wird als nächstes eine Faktorenanalyse durchgeführt. Diese ermöglicht es eine kleine Anzahl von Faktoren zu generieren, welche jeweils Gruppen von Items in der multivariaten Analyse ersetzen können, um so das Problem der Multikollinearität zu umgehen.

Zunächst werden persönliche und schulische Gründe betrachtet. Hierbei zeigt sich, dass persönliche und schulische Gründe getrennt werden sollten. Zudem werden die Fragen nach gesundheitlichen Problemen und der Entscheidung nach einem anderen Beruf einzeln betrachtet: sie sind mit den restlichen Items der Skala nur wenig korreliert. Für die persönlichen Gründe werden anschließend in einer Faktorenanalyse zwei Faktoren identifiziert: ein Faktor enthält die Items *nicht genügend Motivation* und *zu wenig Soft-Skills*, ein anderer Faktor die Überforderung mit den Anforderungen. Die restlichen Items zu persönlichen Gründen werden separat in die multivariate Analyse aufgenommen. Bei den schulischen Gründen werden alle Items in eine Skala aufgenommen.⁵⁶ Bei den persönlichen und schulischen Gründen zeigt sich jedoch, dass eine Reihe von Betrieben überhaupt keine Angaben macht (die Anzahl der Beobachtungen liegen ca. 300 unter denen der anderen Abbruchgründe). Die Wahrscheinlichkeit hierbei keine Angaben zu machen ist möglicherweise mit Ausbildungsabbrüchen korreliert. Daher werden diese Variablen nicht immer verwendet (siehe unten).

Die vier Items zu Konflikten im Betrieb weisen eine niedrige inhärente Konsistenz auf (*Cronbach's Alpha* 0,32). Insbesondere gilt dies für das Item zur Häufigkeit von Konflikten im Betrieb. Dies bedeutet, dass die Items unterschiedliche Dimensionen des Themas Konflikte im Betrieb messen oder sogar andere dahinterliegende Faktoren. Das Item zur Häufigkeit wird daher separat aufgenommen, die anderen drei werden in einer Faktorenanalyse noch verdichtet.

Items nach der Ausbildungsqualität im Betrieb insgesamt nehmen mit elf Items einen großen Teil im Fragebogen ein. Diese haben mit einem *Cronbach's Alpha* von 0,58 eine ausreichende inhärente Konsistenz. Werden einige gering korrelierte Variablen extra betrachtet, erhöht sich diese nochmal auf einen Wert von *Cronbach's Alpha* von 0,64.⁵⁷ Eine weitere Faktorenanalyse wurde getestet, zeigte aber in den multivariaten Analysen keine besseren Ergebnisse wie die Verwendung der Skala über alle Items.

Zuletzt geht es um die Qualität der Ausbilder. Hierbei kann ebenfalls ein Index gebildet werden, in dem alle Items außer dreien enthalten sind. Dieser weist eine inhärente Konsistenz in Höhe von *Cronbach's Alpha* = 0,64 auf.⁵⁸ Alternativ wurde eine Faktorenanalyse mit den verbleibenden Items durchgeführt und es zeigt sich, dass sich zwei Faktoren unterscheiden lassen: einerseits die Anzahl der Ausbilder und weisungsbefugten Personen, andererseits die Investitionen und Schulungen für die Ausbilder.

⁵⁵ Diese separierten Items werden anschließend ggf. einzeln in die multivariaten Analysen eingefügt. Wenn sie nicht signifikant sind, würde man sie eigentlich nicht verwenden.

⁵⁶ *Cronbach's Alpha* ist hier nur 0,56. Es lassen sich jedoch keine weiteren Faktoren finden und die Korrelation mit den Items zu persönlichen Gründen ist auch eher gering.

⁵⁷ Getrennt betrachtet werden die Fragen nach ausbildungsfremden Inhalten, regelmäßigem Kundenkontakt einem Stundenkonto sowie Praktika vor der Ausbildung.

⁵⁸ Nicht im Index enthalten sind das Alter der Ausbilder, ob Ausbilder gelernte Galabauer sind sowie regelmäßige Gespräche.

Tabelle 5.3 beinhaltet die Ergebnisse zunächst ohne persönliche und schulische Gründe, da diese ja wie bereits gesagt die Anzahl der beobachtbaren Betriebe stark reduzieren. In der ersten Ergebnisspalte ist der Effekt auf die Abbruchwahrscheinlichkeit dargestellt. In der zweiten Ergebnisspalte ist der Effekt auf die Abbruchquote für alle Betriebe dargestellt. In der dritten Ergebnisspalte ist ebenfalls die Abbruchquote die abhängige Variable, jedoch nur für Betriebe mit mindestens einer Vertragslösung. In der vierten Ergebnisspalte wird untersucht, welche Einflussfaktoren die Wiederbesetzung einer durch Vertragsauflösung frei gewordenen Stelle erklären.

Die Koeffizienten sind wie folgt zu interpretieren: Betriebe mit 8-12 Beschäftigten haben eine um 2 Prozentpunkte höhere Abbruchwahrscheinlichkeit im Vergleich zu Betrieben mit 0-7 Beschäftigten, jedoch ist diese nicht von Null signifikant verschieden, sodass von keinem Effekt gesprochen werden kann (Spalte 2). Dagegen weisen diese Betriebe eine um 4,8 Prozentpunkte niedrigere Abbruchquote auf (Spalte 3). Diese erhöht sich auf knapp 14 Prozentpunkte, wenn man nur Betriebe mit mindestens einem Ausbildungsabbruch betrachtet (Spalte 4). Auf die Wiederbesetzungswahrscheinlichkeit hat die Betriebsgröße dagegen wiederum keinen signifikanten Einfluss (Spalte 5). Das Betriebsalter in Jahren hat dagegen keinen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, Häufigkeit oder Konsequenz von Ausbildungsabbrüchen, da der Koeffizient immer sehr klein ist und gleichzeitig mit einem großen Standardfehler geschätzt wurde.

Tabelle 5.3: Multivariate Ergebnisse: betriebliche Einflussfaktoren des Ausbildungsabbruchs

Variable	Abbruch (ja/nein)	Abbruch- quote (alle)	Abbruch- quote (kond.)	Wieder- besetzung (ja/nein)
Betriebsgröße: 0-7 Beschäftigte (Referenz)				
Betriebsgröße: 8-12 Beschäftigte	0,0206 (0,0537)	-0,0484* (0,0249)	-0,1396*** (0,0226)	0,0780 (0,0746)
Betriebsgröße: 13-17 Beschäftigte	-0,0082 (0,0605)	-0,1010*** (0,0279)	-0,2463*** (0,0247)	0,0846 (0,0820)
Betriebsgröße: 18-29 Beschäftigte	0,1556** (0,0612)	-0,0958*** (0,0283)	-0,3353*** (0,0232)	0,0154 (0,0784)
Betriebsgröße: 30-250 Beschäftigte	0,1715** (0,0737)	-0,1529*** (0,0340)	-0,4389*** (0,0262)	0,0857 (0,0892)
Betriebsalter	0,0001 (0,0009)	-0,0001 (0,0004)	-0,0005 (0,0003)	0,0019 (0,0012)
Anteil geringfügig und Saisonkräfte	-0,3124* (0,1622)	-0,1730** (0,0751)	-0,0564 (0,0698)	0,3929 (0,2390)
Tätige Inhaber	0,0740 (0,0599)	0,0102 (0,0277)	-0,0369 (0,0229)	0,0892 (0,0803)
Anteil Auszubildende	-0,4232** (0,1807)	-0,8972*** (0,0842)	-1,3180*** (0,0636)	0,9131*** (0,2134)
Bevölkerungsdichte	0,0337* (0,0181)	0,0131 (0,0083)	-0,0014 (0,0065)	0,0406* (0,0226)
Auftraggeber: ausgeglichen (Referenz)				
Auftraggeber: eher professionell	-0,0264 (0,0569)	0,0129 (0,0261)	0,0410** (0,0190)	-0,0609 (0,0679)
Auftraggeber: eher privat	-0,0803* (0,0453)	-0,0298 (0,0208)	-0,0128 (0,0163)	0,0174 (0,0563)
Tätigkeitsfelder: 1-2 (Referenz)				
Tätigkeitsfelder: 3	-0,0373 (0,0491)	-0,0197 (0,0226)	-0,0177 (0,0181)	-0,0005 (0,0630)
Tätigkeitsfelder: 4	-0,0549 (0,0491)	-0,0150 (0,0226)	0,0194 (0,0181)	0,0394 (0,0636)

Variable	Abbruch (ja/nein)	Abbruch- quote (alle)	Abbruch- quote (kond.)	Wieder- besetzung (ja/nein)
Tätigkeitsfelder: 5	-0,0903 (0,0592)	-0,0384 (0,0272)	-0,0260 (0,0223)	0,0734 (0,0790)
Tätigkeitsfelder: 6-11	-0,0994 (0,0624)	-0,0237 (0,0286)	0,0051 (0,0225)	0,0929 (0,0765)
Übertarifliche Bezahlung	-0,0111 (0,0412)	0,0160 (0,0189)	0,0413*** (0,0150)	-0,0558 (0,0525)
Faktor: Konfliktlösungen im Betrieb	0,0236 (0,0333)	0,0184 (0,0153)	0,0102 (0,0121)	0,0899** (0,0419)
Häufige Konflikte	-0,0576** (0,0260)	-0,0277** (0,0120)	-0,0101 (0,0091)	-0,0182 (0,0314)
Index: Qualität der Ausbildung	0,0563 (0,0447)	0,0285 (0,0205)	0,0126 (0,0168)	0,0669 (0,0586)
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	-0,0932* (0,0566)	-0,0427 (0,0261)	0,0159 (0,0239)	-0,0831 (0,0818)
Regelmäßiger Kundenkontakt	-0,0738 (0,0560)	-0,0254 (0,0256)	0,0111 (0,0187)	0,0399 (0,0671)
Gute Arbeitszeitregelungen	-0,0584 (0,1040)	0,0000 (0,0476)	0,0031 (0,0367)	-0,0314 (0,1239)
Praktikum vor der Ausbildung	0,0833 (0,0750)	0,0167 (0,0346)	-0,0232 (0,0305)	-0,0359 (0,1058)
Faktor: Anzahl der Ausbilder	-0,0165 (0,0232)	-0,0132 (0,0107)	-0,0089 (0,0088)	-0,0744** (0,0304)
Faktor: Weiterbildung der Ausbilder	0,0341 (0,0232)	-0,0056 (0,0106)	-0,0159** (0,0066)	0,0006 (0,0239)
Alter der Ausbilder	0,0003 (0,0023)	0,0009 (0,0011)	0,0017* (0,0009)	-0,0037 (0,0031)
Ausbilder sind gelernte Gärtner	-0,0110 (0,0360)	0,0119 (0,0166)	0,0122 (0,0132)	-0,0141 (0,0462)
Ausbilder nehmen sich Zeit	0,0296 (0,0815)	0,0172 (0,0379)	-0,1005*** (0,0338)	0,1364 (0,1095)
Konstante	0,5537** (0,2430)	0,4175*** (0,1120)	0,9650*** (0,0942)	-0,2340 (0,3219)
Anzahl der Beobachtungen	834	828	395	432
F-Statistik	3,19	5,08	28,47	1,72
R ² -Gütemaß	0,10	0,15	0,69	0,11

Quelle: Berechnungen des IAW auf Basis einer Betriebsbefragung von AuGaLa-Betrieben. Standardfehler in Klammern. Sterne stehen für Signifikanzniveau: * für 10%, ** für 5%, *** für 1%.

Die Tabelle zeigt, dass insbesondere die Betriebsgröße den stärksten Einflussfaktor auf einen Ausbildungsabbruch darstellt: insbesondere größere Betriebe haben zwar häufiger mindestens einen, aber relativ weniger Ausbildungsabbrüche zu verzeichnen. Einen ebenso starken Einfluss hat der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten. Je mehr Auszubildende, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Abbruch vorliegt und auch desto geringer die Abbruchquote.⁵⁹ Gleichzeitig können Betriebe mit hohem Auszubildendenanteil die frei gewordenen Stellen auch leichter wieder besetzen.

⁵⁹ Dieser Effekt ist nicht durch die Anzahl der Abbrecher getrieben: diese sind in der Berechnung mit einbezogen. Es geht hier nicht um die aktuelle Anzahl der Auszubildenden (welche sich durch viele Abbrecher reduzieren würde).

Aus den Ergebnissen in **Tabelle 5.3** ist zunächst festzuhalten, dass der Erklärungsgehalt des statistischen Modells durch den Einschluss der betrieblichen Merkmale merklich steigt. Gemessen am R^2 , also dem erklärten Teil der Varianz des Modells, steigt diese jeweils um ca. 20 % im Vergleich zu Modellen, in denen nur die betrieblichen Merkmale enthalten sind.

Bei den möglichen Abbruchgründen spielen Konflikte im Betrieb ebenfalls eine Rolle. Häufige Konflikte führen prozentual gesehen zu höheren Ausbildungsabbrüchen. Dagegen können Konfliktlösungsstrategien die Wahrscheinlichkeit der Neubesetzung einer Stelle erhöhen.

Die Items und Skalen zur Qualität der Ausbildung sind statistisch nicht signifikant mit den Ergebnisvariablen korreliert. Einzig wenn Betriebe angeben, dass ihre Auszubildenden weniger häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen, scheint sich die Abbruchwahrscheinlichkeit zu reduzieren. Dieser Effekt ist jedoch nur auf dem 10 %-Niveau statistisch signifikant.

Bei der Qualität der Ausbilder ist festzuhalten, dass bei vielen Ausbildern die Wahrscheinlichkeit der Stellenneubesetzung sinken kann, dass jedoch Investitionen in die Weiterbildung die Abbruchquote bei den Betrieben mit Abbrechern reduzieren kann. Genauso wichtig kann es sein, dass sich die Ausbilder Zeit nehmen. Betriebe mit Ausbildungsabbrüchen, welche dies angeben, haben eine um 10 Prozentpunkte geringere Abbruchquote. Das Alter der Ausbilder scheint einen statistisch schwach positiven Effekt auf die Abbruchquote zu haben.

Tabelle 5.4 stellt die multivariaten Ergebnisse analog der vorigen Tabelle dar, nun auch mit den persönlichen und schulischen Abbruchgründen. Hierdurch reduzieren sich die Fallzahlen wie oben beschrieben um 30 %. Dennoch zeigt sich, dass diese Gründe sehr bedeutsam sind für die Erklärung von Ausbildungsabbrüchen. Der Erklärungsgehalt der Modelle erhöht sich, gemessen am R^2 , also des Anteils der erklärten Varianz an der totalen Varianz teilweise um den Faktor 2, im Vergleich zu einem Modell, in dem nur betriebliche Merkmale enthalten sind. Dies gilt insbesondere für die Abbruchwahrscheinlichkeit, die Abbruchquote für alle Betriebe und die Wiederbesetzungswahrscheinlichkeit. Die Abbruchquote für Betriebe mit mindestens einem Abbruch ist schon sehr gut durch betriebliche Merkmale erklärt, hierbei ist eine deutliche Steigerung sowieso nur schwer möglich.

Auch im Modell mit persönlichen und schulischen Abbruchgründen bleiben zudem die Effekte der betrieblichen Merkmale, auch in der kleineren Stichprobe, erhalten: Betriebsgröße und Auszubildenden-Anteil haben den größten (positiven) Einfluss. Bei den betrieblichen Abbruchgründen wirken sich Konfliktlösungsstrategien positiv und ausbildungsfremde Tätigkeiten negativ auf die Wiederbesetzungswahrscheinlichkeit von Stellen aus. Die Anzahl der Ausbilder ist nun relativ stark negativ mit der Wahrscheinlichkeit und der Häufigkeit von Ausbildungsabbrüchen korreliert. Dagegen ist das Alter der Ausbilder in den Betrieben mit Abbrüchen positiv mit der Abbruchquote verbunden. Nehmen sich die Ausbilder dort jedoch Zeit, reduziert das wiederum die Quote. Die betrieblichen Abbruchgründe haben weiterhin einen signifikanten Anteil am Erklärungsgehalt des Modells insgesamt.

Tabelle 5.4: Multivariate Ergebnisse: Betriebliche Einflussfaktoren des Ausbildungsabbruchs

Variable	Abbruch (ja/nein)	Abbruch- quote (alle)	Abbruch- quote (kond.)	Wieder- besetzung
Betriebsgröße: 0-7 Beschäftigte (Referenz)				
Betriebsgröße: 8-12 Beschäftigte	-0,0283 (0,0643)	-0,0539* (0,0296)	-0,1072*** (0,0263)	0,0421 (0,0896)
Betriebsgröße: 13-17 Beschäftigte	-0,0014 (0,0687)	-0,0988*** (0,0315)	-0,2282*** (0,0270)	0,0996 (0,0937)
Betriebsgröße: 18-29 Beschäftigte	0,1435** (0,0712)	-0,1101*** (0,0326)	-0,3135*** (0,0266)	-0,0064 (0,0937)
Betriebsgröße: 30-250 Beschäftigte	0,1788** (0,0824)	-0,1741*** (0,0377)	-0,4147*** (0,0292)	0,0576 (0,1032)
Anteil geringfügig und Saisonkräfte	-0,4792** (0,1903)	-0,1961** (0,0873)	-0,0377 (0,0779)	0,5569** (0,2771)
Betriebsalter	-0,0013 (0,0010)	-0,0007 (0,0004)	-0,0005 (0,0004)	0,0020 (0,0013)
Tätige Inhaber	0,0932 (0,0674)	0,0171 (0,0310)	-0,0325 (0,0266)	0,0440 (0,0969)
Anteil Auszubildende	-0,4850** (0,2050)	-0,9704*** (0,0944)	-1,2698*** (0,0736)	0,7364*** (0,2494)
Bevölkerungsdichte	0,0073 (0,0206)	0,0035 (0,0094)	-0,0024 (0,0075)	0,0569** (0,0265)
Auftraggeber: ausgeglichen (Referenz)				
Auftraggeber: eher professionell	-0,0547 (0,0634)	-0,0076 (0,0289)	0,0323 (0,0213)	-0,0397 (0,0766)
Auftraggeber: eher privat	-0,0527 (0,0525)	-0,0345 (0,0240)	-0,0197 (0,0185)	0,0276 (0,0648)
Tätigkeitsfelder: 1-2 (Referenz)				
Tätigkeitsfelder: 3	-0,1001* (0,0562)	-0,0467* (0,0257)	-0,0150 (0,0205)	0,0019 (0,0716)
Tätigkeitsfelder: 4	-0,0695 (0,0574)	-0,0024 (0,0262)	0,0345* (0,0205)	0,0390 (0,0731)
Tätigkeitsfelder: 5	-0,0908 (0,0680)	-0,0413 (0,0312)	-0,0068 (0,0246)	0,0828 (0,0885)
Tätigkeitsfelder: 6-11	-0,1496** (0,0702)	-0,0455 (0,0321)	0,0061 (0,0253)	0,1133 (0,0865)
Übertarifliche Bezahlung	-0,0356 (0,0476)	0,0025 (0,0217)	0,0315* (0,0170)	-0,0395 (0,0599)
Faktor Azubis: Wenig Motivation, Soft-Skills	-0,2503*** (0,0513)	-0,1043*** (0,0235)	-0,0047 (0,0174)	0,0498 (0,0618)
Faktor Azubis: Anforderungen zu hoch	0,0728 (0,0599)	0,0265 (0,0274)	-0,0066 (0,0208)	-0,0568 (0,0740)
Auszubildende mit falschen Vorstellungen	-0,0029 (0,0283)	-0,0110 (0,0130)	-0,0210** (0,0100)	0,0397 (0,0358)
Auszubildende mit familiären Problemen	0,0190 (0,0222)	0,0145 (0,0102)	0,0118 (0,0074)	-0,0211 (0,0255)
Auszubildende mit gesundheitlichen Problemen	0,1855*** (0,0495)	0,0954*** (0,0226)	0,0258 (0,0171)	-0,0921 (0,0600)
Auszubildende mit anderen Berufen	-0,0444 (0,0485)	-0,0331 (0,0223)	-0,0155 (0,0182)	-0,0351 (0,0627)
Faktor: Schulische Probleme	0,0635* (0,0328)	0,0211 (0,0150)	0,0097 (0,0113)	0,0508 (0,0395)
Faktor: Konfliktlösungen im Betrieb	0,0068 (0,0382)	0,0102 (0,0175)	0,0046 (0,0136)	0,1090** (0,0482)

Variable	Abbruch (ja/nein)	Abbruch- quote (alle)	Abbruch- quote (kond.)	Wieder- besetzung
Häufige Konflikte	-0,0285 (0,0305)	-0,0170 (0,0140)	-0,0109 (0,0105)	0,0013 (0,0365)
Index: Qualität der Ausbildung	0,0757 (0,0515)	0,0426* (0,0235)	0,0068 (0,0190)	0,0714 (0,0674)
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	-0,0662 (0,0645)	-0,0321 (0,0297)	0,0306 (0,0263)	-0,1629* (0,0911)
Regelmäßiger Kundenkontakt	-0,0601 (0,0616)	-0,0138 (0,0281)	0,0203 (0,0208)	0,0064 (0,0749)
Gute Arbeitszeitregelungen	-0,1045 (0,1230)	-0,0423 (0,0561)	-0,0125 (0,0430)	-0,1255 (0,1434)
Praktikum vor der Ausbildung	0,0139 (0,0865)	0,0008 (0,0395)	-0,0045 (0,0334)	0,0432 (0,1180)
Faktor: Anzahl der Ausbilder	-0,0539** (0,0265)	-0,0349*** (0,0121)	-0,0120 (0,0100)	-0,0562 (0,0346)
Faktor: Weiterbildung der Ausbilder	0,0342 (0,0238)	-0,0027 (0,0108)	-0,0098 (0,0071)	-0,0085 (0,0255)
Alter der Ausbilder	0,0017 (0,0027)	0,0021 (0,0013)	0,0026** (0,0011)	-0,0046 (0,0038)
Ausbilder sind gelernte Gärtner	0,0169 (0,0422)	0,0269 (0,0193)	0,0328** (0,0155)	-0,0611 (0,0547)
Ausbilder nehmen sich Zeit	0,0971 (0,0893)	0,0498 (0,0408)	-0,0700* (0,0375)	0,0813 (0,1253)
Konstante	0,6467** (0,2995)	0,4483*** (0,1371)	0,8616*** (0,1169)	-0,1692 (0,4044)
Anzahl der Beobachtungen	576	573	317	344
F-Statistik	4,12	6,56	18,96	1,43
R ² -Gütemaß	0,21	0,30	0,70	0,14

Quelle: Berechnungen des IAW auf Basis einer Betriebsbefragung von AuGaLa-Betrieben. Standardfehler in Klammern. Sterne stehen für Signifikanzniveau: * für 10%, ** für 5%, *** für 1%.

Von den persönlichen Merkmalen zeigt sich ganz deutlich, dass Motivation und Soft-Skills sowie der gesundheitliche Zustand der Auszubildenden die wichtigsten Determinanten sind. Sowohl die Wahrscheinlichkeit überhaupt Ausbildungsabbrüche im Betrieb zu haben als auch die Abbruchquote steigen stark an, wenn die Betriebe entweder angeben, dass ihre Auszubildenden gesundheitliche Probleme haben, oder wenn sie ihnen konstatieren, dass Motivation und Soft-Skills fehlen. Falsche Vorstellungen bei den Auszubildenden erhöhen die Abbruchquote zudem in Betrieben mit mindestens einem Ausbildungsabbruch. Dagegen hat der Index zu schulischen Problemen kaum Auswirkungen auf Ausbildungsabbrüche.

Insgesamt zeigt sich in allen Regressionsmodellen, dass treibende Effekte bezüglich des Ausbildungsabbruchs oft nur auf einzelne Items oder Faktoren zurückzuführen sind. In bivariaten Analysen haben sich dagegen verschiedenste Variable mit signifikanten Unterschieden präsentiert. Diese Effekte sind aber durch Korrelationen der persönlichen, schulischen und betrieblichen Abbruchgründe untereinander verstärkt. Daher ist es wichtig, multivariate Analysen durchzuführen um die wirklich einflussreichen Faktoren zu identifizieren und Politikempfehlungen auf einer evidenzbasierten empirischen Analyse aufzubauen.

Robustheitsanalysen

Um die in den multivariaten Analysen enthaltenen Annahmen zu testen, wurden Robustheitsanalysen durchgeführt. Diese beinhalten zum einen Regressionen mit repräsentativen Betriebsgewichten (zu deren Berechnung siehe Abschnitt 5.1.3). Hierbei wurden die Standard-Regressionen nicht ungewichtet, sondern mit repräsentativen Betriebsgewichten durchgeführt. Diese sind einerseits Gewichte um auf die Branchenstruktur hochrechnen zu können und andererseits Gewichte um auf die Verbandsstruktur hochrechnen zu können. Anschließend wurden die Regressionsergebnisse verglichen. Hierbei zeigten sich keine systematischen Abweichungen. Manchmal waren einzelne Variablen in den gewichteten Regressionen signifikant, die in den ungewichteten Regressionen nicht signifikant waren, oder umgekehrt. Eine systematische Abhängigkeit unserer Ergebnisse von der nicht repräsentativen Branchenstruktur in der Befragung gegenüber der Branche oder den Verbandsmitgliedern lässt sich jedoch nicht ermitteln.

Zum zweiten wurden Regressionen ohne Indizes, Skalen und Faktoren durchgeführt um die Relevanz einzelner Items zu möglichen Abbruchgründen zu testen. Dabei wurden insgesamt vier Sets an Regressionen durchgeführt:

1. Bivariate Regressionen mit jeweils nur einem Abbruchgrund auf alle vier Ergebnisvariablen.
2. Multivariate Regressionen mit jeweils nur einem Abbruchgrund und dem Standard-Set an betrieblichen Merkmalen auf alle vier Ergebnisvariablen.
3. Multivariate Regressionen mit allen Abbruchgründen außer den persönlichen und schulischen Gründen auf alle vier Ergebnisvariablen.
4. Multivariate Regressionen mit allen Abbruchgründen auf alle vier Ergebnisvariablen.

Anschließend wurde für jeden Abbruchgrund untersucht, ob und wie häufig dieser einen signifikanten Einfluss auf die abhängigen Variablen hatte. **Tabelle A.3** im Anhang zeigt hierzu die Ergebnisse. Die Tabelle liest sich wie folgt: Von den möglichen Abbruchgründen in der Gruppe *Konflikte im Betrieb* ist meist nur die Häufigkeit der Konflikte zwischen Ausbildern und Auszubildenden mit dem Ausbildungsabbruch korreliert. Je eher die Betriebe angeben, dass es nicht häufig zu Konflikten kommt, desto eher gibt es keine, oder weniger Ausbildungsabbrüche. Ähnliches findet sich für die Gruppe *Qualität der Ausbildung*, wenn die Auszubildenden keine ausbildungsfremden Tätigkeiten ausführen. Wenn die Auszubildenden eigene Verantwortungsbereiche haben und wenn es schriftliches Feedback gibt, ist dies jedoch eher mit Ausbildungsabbruch verbunden. Bei der *Gestaltung der Ausbildung* sinkt die Abbruchwahrscheinlichkeit und -intensität, je mehr Personen in der Ausbildung beteiligt sind und je mehr in die Ausbilder investiert wird, steigt jedoch mit dem Alter der Ausbilder.

Wie bei den multivariaten Analysen im vorherigen Abschnitt haben die persönlichen und auch die schulischen Gründe einen großen Einfluss. Wenn die Auszubildenden keine unrealistischen Erwartungen haben, Motivation zeigen, Soft-Skills mitbringen und den Anforderungen gewachsen sind, haben die Betriebe weniger Probleme mit Ausbildungsabbruch. Wenn die Auszubildenden gesundheitliche Probleme haben oder die Anforderungen der überbetrieblichen Ausbildung zu hoch eingeschätzt werden, ist dies mit mehr Ausbildungsabbrüchen verbunden. Es zeigt sich auch, dass Betriebe, die angeben, dass die Ausbildungsinhalte schlecht zwischen Berufsschule und betrieblichem Alltag abgestimmt sind, eher weniger mit Abbrüchen zu kämpfen haben. Bei dieser Frage wird neben der reinen Bewertung auch das Wissen um die Lehrinhalte abgefragt. Besser informierte Betriebe schneiden hierbei besser ab.

Insgesamt zeigen sich also ähnliche Ergebnisse wie in der multivariaten Analyse mit Indizes und Skalen: es sind jeweils nur einige Items signifikant, insbesondere in den Modellen, in denen für andere erklärende Variable kontrolliert wird. Gleichwohl sind die in diesen Robustheitsanalysen dargestellten Ergebnisse nur einschränkend zu interpretieren, da sie aufgrund der Vielzahl an möglichen Einflussfaktoren entweder nur ein unvollständiges Bild geben (wenn nur ein Item betrachtet wird), oder möglicherweise von Multikollinearität betroffen sind (wenn alle Items verwendet werden). Generell zeigt sich jedoch, dass die Ergebnisvariablen Ausbildungsabbruch (ja/nein) sowie die Abbruchquote inklusive Betrieben ohne Abbrüche stärker mit den Abbruchgründen korreliert sind, als die anderen beiden Ergebnisvariablen.

5.1.5 Zwischenfazit der Betriebsbefragung

Die Betriebsbefragung hat zum Ziel, betriebliche Merkmale und mögliche Gründe, die Ausbildungsabbrüche verursachen oder zumindest mit ihnen zusammenhängen, auf Seiten der Betriebe zu erfassen und zu analysieren. Neben Betrieben mit Ausbildungsabbrüchen werden auch solche befragt, die keine Ausbildungsabbrüche aufweisen um auch Merkmale und Gründe zu identifizieren, die erfolgreiche Betriebe charakterisieren. Die Befragung erfolgte schriftlich auf Basis einer Bruttostichprobe von AuGaLa-Mitgliedsbetrieben. Der Fragebogen beinhaltet 52 Fragen und basiert auf dem Stand der wissenschaftlichen Forschung im Bereich der Ausbildungsabbrüche, ist angepasst auf spezifische Fragestellungen für den Garten- und Landschaftsbau und nimmt die Erkenntnisse der explorativen Fallstudien auf. Insbesondere Merkmale der betrieblichen Ausbildungsqualität haben einen großen Fokus innerhalb der Befragung eingenommen. Nach der Finalisierung des Fragebogens im Sommer 2017 und einem Pre-Test lief die Feldphase im November und bis in den Dezember 2017. Von knapp 3.000 angeschriebenen Betrieben antworteten über 1.100, was eine sehr gute Datenbasis für die weiteren Analysen bietet.

Die befragten Betriebe bilden mit insgesamt 20.000 Beschäftigten einen großen Teil des Garten- und Landschaftsbaus ab. Wie in nicht-geschichteten Befragungen üblich, antworteten eher die größeren Betriebe der Branche, so dass für repräsentative Auswertungen Gewichtungsfaktoren verwendet werden können. Die Befragung richtete sich jedoch von Beginn an nur an Ausbildungsbetriebe, die tendenziell größer sind als nicht ausbildende Betriebe. Die befragten Betriebe beschäftigten im Durchschnitt knapp drei meist männliche und deutsche Auszubildende. Die insgesamt 3.000 Auszubildenden machen insbesondere in kleineren Betrieben einen großen Teil der Beschäftigten aus. Etwa die Hälfte der Betriebe hat in den letzten Ausbildungsjahren Vertragslösungen zu verzeichnen, welche am häufigsten von den Auszubildenden selbst ausgingen. Von allen begonnenen Ausbildungen wurden zum Befragungszeitpunkt 17 % aufgelöst, meistens innerhalb der Probezeit oder zumindest im ersten Ausbildungsjahr. Etwa jeder Vierte Betrieb konnte den Ausbildungsplatz nicht neu besetzen. Fast alle Betriebe in der Befragung leiden unter Fachkräftemangel. Die Situation der Betriebe ist daher als ernst einzuschätzen.

Es zeigt sich sowohl in der deskriptiven als auch in der multivariaten Analyse, dass größere Betriebe öfters mindestens einen Ausbildungsabbruch aufweisen, jedoch weniger häufig alle oder sehr viele Auszubildende dort vorzeitig ausscheiden. Besonders problematisch sind daher kleine Betriebe, wo ein oder zwei Ausbildungsabbrüche sowohl einen deutlichen Eingriff in die aktuelle Beschäftigtenstruktur bedeuten als auch für die nächsten Jahre akute Nachwuchssorgen auslösen. In der multiva-

riaten Analyse zeigt sich zudem, dass Ausbildungsabbrüche seltener oder weniger häufig werden, wenn es mehr Auszubildende relativ zu den restlichen Beschäftigten gibt.

In den Betrieben mit (vielen) Ausbildungsabbrüchen werden die Auszubildenden oft schlechter eingeschätzt, was beispielsweise deren Erwartungen an den Beruf, deren Motivation oder ihre fachlichen Fähigkeiten angeht. Leider lässt sich allein mit der Betriebsbefragung nicht beantworten, ob die Auszubildenden in diesen Betrieben tatsächlich schlechter abschneiden, oder ob diese Betriebe höhere Erwartungen an die (oder eine schlechtere Meinung von den) Auszubildenden haben. Gesundheitliche Probleme spielen insgesamt eine auffallend große Rolle. Fast jeder dritte Betrieb gibt dies als mögliche Ursache für Ausbildungsabbrüche an. Hier scheint ein Ansatzpunkt zu stecken, wie man deutliche Ergebnisse erzielen könnte. Für AuGaLa besonders interessant scheint zudem die Tatsache, dass in Betrieben mit Ausbildungsabbrüchen die Anforderungen der überbetrieblichen Ausbildung öfter als zu hoch angesehen werden. Hier gäbe es die Möglichkeit, diese insbesondere in Kooperation mit betroffenen Betrieben neue abzustimmen.

Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbildern oder anderen Mitarbeitern sind in den befragten Betrieben häufig, scheinen jedoch per se kein Auslöser für Ausbildungsabbrüche zu sein. Das Konfliktmanagement ist in Betrieben mit Ausbildungsabbrüchen sogar in der Regel besser aufgestellt, als in anderen Betrieben. Hier wird höchstwahrscheinlich nach Bedarf gesteuert. Ein Eingriff des Branchenverbands scheint daher nur in Ausnahmefällen notwendig zu sein.

Die Qualität der Ausbildung ist in allen befragten Betrieben hoch: beispielsweise werden in allen Betrieben nur ganz selten ausbildungsfremde Tätigkeiten gefordert und fast alle Auszubildenden haben ein Praktikum vor der Ausbildung absolviert. Dies ist gleichzeitig die gute und die schlechte Nachricht der Analyse: einerseits ist aus Sicht der Betriebe die Ausbildungsqualität keine treibende Ursache von Ausbildungsabbrüchen. Aus der Sicht der Autoren und der Auftraggeber fehlen damit jedoch mögliche Ansatzpunkte um die Vertragslösungsquote effektiv reduzieren zu können: beispielsweise bieten sowohl Betriebe mit als auch ohne Ausbildungsabbrüche zu jeweils 80 % regelmäßige Pflanzentests an. Eine Unterstützung der Betriebe, um diese Quote zu erhöhen, hätte aus unserer Sicht keinen Einfluss auf die Abbruchhäufigkeit von Auszubildenden. Uneinheitliche Aussagen gibt es auch in Bezug auf die Übertragung von Verantwortung, Kundenkontakt und die Feedback-Kultur in den Betrieben.

Wo sich hingegen insbesondere in der multivariaten Analyse einige Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Ausbildungsabbrüche ergeben, ist die Gestaltung der Ausbildung, insbesondere in Bezug auf die Ausbilder. Dort, wo die Last der Ausbildung auf mehreren Schultern verteilt wird und diese Personen entsprechend geschult sind, gibt es weniger Ausbildungsabbrüche. Eine Investition in Ausbildung ist also auch als Investition in die Ausbilder zu betrachten. Es kann sich daher lohnen, den Kreis der Ausbilder möglichst weit zu halten bzw. zu erweitern und insbesondere auch junge Mitarbeitende einzubinden und auf entsprechende Fortbildungen zu schicken. Diese könnten verstärkt von AuGaLa angeboten oder gefördert werden.

Insgesamt zeigt die Betriebsbefragung ein gemischtes Bild. Einerseits schätzen Betriebe mit Ausbildungsabbrüchen ihre Auszubildenden deutlich schlechter ein als Betriebe ohne Ausbildungsabbrüche dies tun. Auf der anderen Seite ist die Selbsteinschätzung, insbesondere in Bezug auf die Ausbildungsqualität in etwa gleich. Ob sich diese Sicht auch in der Befragung der Auszubildenden, Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler widerspiegelt, zeigt der nächste Abschnitt.

5.2 Online-Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern

Um individuelle Kontexte des Ausbildungsabbruchs (vorherige Berufsorientierung, Wunschberuf, schulischer Hintergrund, Situation im Elternhaus, berufliche Pläne, usw.) zu erfassen, ist eine Befragung von Auszubildenden und Ausbildungsabbrechern erforderlich. Davon ausgehend ermöglicht die Befragung von Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern als auch von Personen, die in Ausbildung bei ihrem ersten Ausbildungsbetrieb verbleiben, die Untersuchung von (ursächlichen) Faktoren, die mit einem Verbleib in Ausbildung in Verbindung stehen.

5.2.1 Struktur der Fragebögen

Im Rahmen der Erstellung des Fragebogens spielt die präzise Auswahl der Items, die von besonderem Interesse im Garten- und Landschaftsbau sind, eine große Rolle. Hierfür wurde zum einen existierende Literatur zum Thema Ausbildung und Ausbildungsabbrüche genutzt, zum anderen sind spezifische Fragen aus Eigenüberlegungen sowie den Experteninterviews eingeflossen. Dies erlaubt die besonderen Charakteristika des betrachteten Berufsfeldes einzubeziehen. Aus der Literatur sind beispielsweise Fragestellungen aus dem IBAQ (Velten und Schnitzler, 2012) eingeflossen. Hiermit kann die Wahrnehmung der Auszubildenden bezüglich der Ausbildungsqualität gemessen werden. Aus der BIBB-Übergangsstudie sind Fragen etwa zu den Zukunftsperspektiven der Auszubildenden eingeflossen. Aus dem IAB-Betriebspanel und dem AuGaLa Management Report (Insa Consulere, 2014) wurden verschiedene betriebliche Merkmale zur Überprüfung entnommen. Des Weiteren liegen der Auswahl der Fragen empirische Befunde aus Wolf (2016) oder Boockmann et al. (2014) zu Grunde. Auch Fragestellungen basierend auf dem EU Projekt Praelab, das sich mit der Prävention von Lehrabbrüchen beschäftigt (Balzer et al., 2012), oder den *12 Kriterien der Initiative für gute Ausbildung*⁶⁰ finden Berücksichtigung in der Befragung. So kann ein breites Themenspektrum von persönlichen Eigenschaften der Auszubildenden, spezifischen Betriebsmerkmalen, der betrieblichen und schulischen Ausbildungsqualität bis zu den möglichen Gründen eines vorzeitigen Ausbildungsabbruchs oder eines Betriebswechsels elaboriert werden.

Die Befragung ist im Online-Modus durch das IAW unter Nutzung des Portals *limesurvey.org* durchgeführt worden. Die Online-Befragung enthält sowohl spezifische Fragen für Auszubildende als auch für Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler. Um die Befragung der drei Personengruppen innerhalb derselben Umfrageumgebung durchführen zu können, sind diese drei Gruppen zunächst wie folgt identifiziert worden.

1. Statusfeststellung: Zu diesem Zweck geht dem Fragebogen eine Filterführung voraus. Die Befragten sollen Angaben zu ihrem Ausbildungsstatus machen, was eine Zuordnung in die Kategorien Auszubildende, Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler ermöglicht. Exemplarisch wird danach gefragt, ob man sich noch in der Ausbildung befindet, diese beendet oder abgebrochen hat oder ob es zu einem Wechsel des Ausbildungsbetriebes gekommen ist. Darüber hinaus wird der Zustand nach einer etwaigen vorzeitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- nisses erfragt. Bei Personen, die ihren Ausbildungsbetrieb gewechselt oder die Ausbildung abgebrochen haben, soll ferner in Erfahrung gebracht werden, von welcher Seite die Vertragslösung ausging, sowie was ganz allgemein in der Ausbildung hätte besser laufen können.
2. Angaben zur Person: Im zweiten Block wird nach sozioökonomischen Standardmerkmalen wie Alter, Familienstand und Bildungsabschluss gefragt. Des Weiteren werden die für die spätere Einordnung der Befragungsergebnisse relevanten Faktoren Wohnort und unternehmerische Tätigkeit von Familienangehörigen abgefragt.
 3. Persönliche Eigenschaften: In diesem Block werden Persönlichkeitsmerkmale abgefragt, die in den Interviews mit Ausbildungsbetrieben als besonders relevant für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf identifiziert werden konnten, etwa Pünktlichkeit und Konfliktfähigkeit. Dies wird mit Hilfe der *Big Five-Dimensionen* unter Verwendung der Itemliste nach Rammstedt und John (2007) abgebildet.
 4. Ausbildungswerdegang: Ein weiterer Fragenblock soll den Ausbildungswerdegang, das Entscheidungsverhalten der Befragten in Bezug auf ihren Ausbildungsberuf und mögliche zukünftige Aus- und Weiterbildungswünsche erfassen. In Bezug auf die Entscheidungsfindung der Auszubildenden wie auch der Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler soll auch erfasst werden, wie die Befragten vom Ausbildungsberuf erfahren haben und ob diese vor Ausbildungsbeginn schon Erfahrungen im Bereich Garten- und Landschaftsbau sammeln konnten.
 5. Merkmale der Ausbildungsbetriebe: Im folgenden Fragenblock werden Merkmale der Ausbildungsbetriebe abgefragt. Diese beziehen sich für die Auszubildenden auf ihren gegenwärtigen Ausbildungsbetrieb, für die Betriebswechsler auf ihren ersten Ausbildungsbetrieb und für die Ausbildungsabbrecher auf den Betrieb, in dem diese ihre abgebrochene Berufsausbildung begonnen haben. Hier sollen zunächst rein betriebliche Merkmale abgefragt werden, wie zum Beispiel die Größe des Betriebes. Daneben sollen aber auch Hinweise auf den Umgang des Betriebes mit den Angestellten und mit den Ausbildungsaufgaben erfasst werden. Dazu wird auch abgefragt, inwieweit die Betriebe die Kriterien für gute Ausbildung aus der Liste der Initiative Ausbildung erfüllen. Hierbei ist insbesondere darauf zu achten, dass vergleichbare Fragestellungen und Frage-Items wie in der Betriebsbefragung (Abschnitt 5.2) genutzt werden, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten.
 6. Verbleibsfaktoren: Im letzten Block der Befragung werden die Auszubildenden im Hinblick auf Faktoren befragt, die ihren Verbleib in der Ausbildung begünstigen können oder auch in Zukunft noch zu einem vorzeitigen Abbruch der Ausbildung beziehungsweise einem Betriebswechsel führen könnten. Für die Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler sollen dagegen Gründe für den Abbruch der Ausbildung beziehungsweise den Wechsel des Betriebs identifiziert werden. Der letzte Fragenblock ist in drei Teilblöcke unterteilt:

Ein erster Unterblock erfasst die persönliche Zufriedenheit mit der Ausbildung im Allgemeinen. Sind oder waren die Befragten motiviert, ihre Ausbildung abzuschließen? Haben oder hatten

⁶⁰ Wie in der Beschreibung der Befragung der Betriebe erwähnt, stellen diese eine praxisbezogene und verkürzte Anwendung des IBAQ dar, siehe <https://www.initiative-fuer-ausbildung.de/idee/die-12-kriterien.html>.

sie Spaß an der Ausbildung? Sehen oder sahen sie sich auch nach der Ausbildung in diesem Ausbildungsberuf oder dieser Branche?

Der zweite Unterblock befasst sich mit Fragen der betrieblichen Ausbildungsqualität. Neben Fragen der Entlohnung und der Urlaubsorganisation werden hier vor allem die konkreten Aufgaben und Belastungen im Betrieb sowie das Arbeitsklima und die Arbeit der Ausbilder behandelt.

Der dritte Unterblock behandelt die Qualität der schulischen Berufsausbildung. Hier wird unter anderem nach einer Einschätzung der Relevanz des Unterrichtsstoffs und dem Verhältnis der Befragten zu den Lehrkräften aber auch nach der Abstimmung zwischen Betrieb, Schule und überbetrieblicher Ausbildung gefragt.

Die Fragebögen sind für die Auszubildenden sowie die Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler grundsätzlich gleich aufgebaut. Um eine möglichst große Vergleichbarkeit der Antworten zu gewährleisten und damit eine vergleichende Analyse der Antworten zwischen den Gruppen zu ermöglichen, werden möglichst ähnliche und, wo möglich, gleiche Formulierungen für die Befragung der drei Gruppen gewählt. Nichts desto trotz sind die Fragebögen, wo nötig, in Formulierung und Inhalt an die jeweilige Befragungsgruppe angepasst. Eine gedruckte Version des Fragebogens ist im Anhang B zu finden.

5.2.2 Durchführung der Befragung

Pretest-Bericht

Um den Fragebogen zu testen, wurde ein Pretest mit fünf Personen durchgeführt. Ziel der Pretests war es, die Fragen sowohl bezüglich unklarer Formulierungen, Verständnisprobleme und inhaltlicher Gesamtkonzeption zu überprüfen als auch die durchschnittlich benötigte Zeitdauer zu ermitteln. Dazu wurden einerseits die Betriebe der Fallstudien aufgefordert, ihre Auszubildenden für den Pretest zu gewinnen, andererseits wurden dem IAW bekannte Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler direkt angesprochen und um eine Teilnahme gebeten. Die Rückmeldung erfolgte sowohl schriftlich per E-Mail als auch telefonisch in direkten Interviews. Die Anmerkungen wurden in Kommentaren im Fragebogen vermerkt und in der finalen Version umgesetzt. Zusammenfassend wurde der Pretest positiv evaluiert und der Fragebogen wurde als allgemein verständlich eingestuft.

5.2.3 Die Befragten

Kontaktiert wurden Auszubildende, Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler mit Ausbildungsbeginn in den Jahren 2014 bis 2016. Der Feldzugang erfolgte über zwei Wege: Die aktuellen Auszubildenden wurden durch ein Online-Plug-In innerhalb ihres digitalen Berichtshefts auf die Befragung aufmerksam gemacht (siehe Anhang B). Die Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler wurden mit einem Anschreiben postalisch kontaktiert (siehe Anhang B).

Kontaktiert wurden Personen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung noch in der Ausbildung befanden, sowie Personen, die eine Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau in den Jahren 2014 bis 2016 begonnen und bis April 2017 die Ausbildung abgebrochen oder den Ausbildungsbetrieb gewechselt hatten. Die Zeit des Ausbildungsbeginnes für die befragten Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler wurde auf die Jahre 2014 bis 2016 beschränkt, da sich im Ausbildungsjahrgang 2017

vermutlich bis zum April 2017 erst relativ wenige Abbrüche ereignet hätten, die anderen Jahrgänge sind zeitlich zu weit von der kritischen ersten Phase in der Ausbildung entfernt.

Der Online-Fragebogen erlaubt eine für die Befragten angenehme Form der Filterführung. So konnten die Befragungsteilnehmer zu Beginn der Befragung den Gruppen Auszubildende, Betriebswechsler und Ausbildungsabbrecher zugeordnet und ihnen ihrem Status entsprechend spezifische Frageformulierungen gestellt werden. Darüber hinaus sehen die entsprechenden Gruppen von vornherein nur die für sie relevanten Fragen. Der Zugang zur Online-Befragung erfolgte durch das Aufrufen der Befragungs-Website.

Auszubildende

Wie in Abschnitt 3.1.1 dargestellt befanden sich im Jahr 2015 nach Daten des Bundesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau insgesamt 6.575 Personen in einer Ausbildung zum Garten- und Landschaftsbauer. Geht man davon aus, dass sich diese Zahl bis zum Jahr 2018 nicht grundlegend verändert hat, ist in der Gruppe der Auszubildenden von einer Grundgesamtheit von ca. 6.600 Personen auszugehen. Die Auszubildenden wurden über ihr Online-Berichtsheft zur Teilnahme an der Befragung aufgefordert. Die Nutzerzahlen des Online-Berichtsheftes stellen daher die Grundgesamtheit der potenziell befragten Auszubildenden dar. Stand Dezember 2017 nutzten 4.631 Personen das Online-Berichtsheft. Von diesen waren 478 weiblich und 4079 männlichen Geschlechts.

Den Auszubildenden wurde der Link über Ihr Online-Berichtsheft zugänglich gemacht. Im Online-Berichtsheft tauchte dazu ein Pop-Up-Fenster auf, welches Informationen zur Umfrage und den Link zur Umfrage-Website enthielt.⁶¹ Für die Beantwortung des Online-Fragebogens hatten die Auszubildenden bis zum 05. März 2018 Zeit.

Um die Teilnehmerzahl zu erhöhen, wurden unter den teilnehmenden Auszubildenden folgende Produkte verlost: 10 Chill-out-Bags im Wert von je rund 25 Euro, 20 Taschenmesser im Wert von je rund 14 Euro, 30 Mini-Taschenlampen im Wert von je rund 13 Euro und 40 Fußbälle im Wert von je rund 12 Euro.

Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler

Personen, die ihren Ausbildungsbetrieb gewechselt oder die Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau abgebrochen haben, wurde der Link postalisch zugesandt. Zu diesem Zweck konnten mit Hilfe eines Antrags nach §75 SGB X Kontaktdaten von Personen dieser Gruppe aus den Sozialversicherungsmeldungen der Betriebe bezogen werden, die beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für Forschungszwecke zur Verfügung stehen. Es handelt sich um Daten zu einer Stichprobe von 1.650 Personen aus einer Grundgesamtheit von 2.519 Personen, die in den Jahren 2014-2016 eine Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau begonnen haben, jedoch innerhalb der darauffolgenden drei Jahre die Betriebsnummer oder den Erwerbszustand gewechselt haben. Auf diese Weise konnten Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler näherungsweise ermittelt werden.⁶² Die Per-

⁶¹ Ein Entwurf des Pop-Up-Fensters ist in Anhang B enthalten.

⁶² Aus persönlichen Rückmeldungen zeigte sich, dass dadurch teilweise auch Personen angeschrieben wurden, die ihre Ausbildung nicht abgebrochen oder den Betrieb gewechselt haben. Dies kann beispielsweise durch Fehler in der Übermittlung der Sozialversicherungsmeldungen oder durch Umstrukturierungen bei den Be-

sonen erhielten ein Schreiben mit der Bitte um Teilnahme an der Umfrage. Um die Teilnahmequote zu erhöhen, wurden den kontaktierten Personen mehrere Möglichkeiten eröffnet, an der Befragung teilzunehmen. Zum einen enthielt das Anschreiben den Link zur Befragung in Textform und in Form eines QR-Codes. Zum anderen war der Link zur Befragungsseite des IAW angegeben, die einen zur Befragung führte.⁶³ Auf die Einforderung einer Einverständniserklärung von nicht volljährigen Befragungsteilnehmern wurde verzichtet, da davon auszugehen war, dass die Stichprobe kaum minderjährige Personen enthält. Darüber hinaus hat sich bei vergleichbaren Befragungen gezeigt, dass das zusätzliche Einholen der Erklärung den Rücklauf negativ beeinflusst. Den postalisch angeschriebenen Personen wurde für die Beantwortung des Online-Fragebogens eine Frist bis zum 12. März 2018 gesetzt. Danach wurde der Zugang zum Online-Fragebogen geschlossen.

Zusätzliche Anreize zur Teilnahme an der Befragung sollten bei den Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern durch die Verlosung von Gutscheinen weit verbreiteter Filialisten oder großer Onlinehändler geschaffen werden. Zur Auswahl standen Gutscheine von Amazon, Intersport, GameStop, Media Markt und Saturn. Unter den Befragten wurden dabei zehn Gutscheine im Wert von 50 Euro, 15 Gutscheine im Wert von 25 Euro und 20 Gutscheine im Wert von 15 Euro verlost.

Plausibilitätsprüfung

Der Datensatz wurde vor Beginn der eigentlichen Analysen einer eingehenden Plausibilitätsprüfung unterzogen. Hierbei wurden einige eindeutig unplausible Antworten identifiziert und bereinigt (zum Beispiel vierstellige Mitarbeiterzahlen im Ausbildungsbetrieb). Außerdem wurden die Angaben von Befragungspersonen gelöscht, die für die Analyse aufgrund zu vieler fehlender Werte nicht genutzt werden können (keine Information zur Einordnung in eine der Gruppen oder gar keine Information zu den Ergebnisvariablen). Zuletzt wurden punktuell weitergehende Analysen zur Plausibilität der Antwortmuster durchgeführt (beispielsweise immer „trifft zu“ angekreuzt).

5.2.4 Beschreibung der Befragten

Insgesamt nahmen 365 Personen an der Online-Befragung teil. Davon hatten zum Befragungszeitpunkt 256 Personen weder ihren Ausbildungsbetrieb gewechselt, noch ihre Ausbildung vorzeitig abgebrochen und gelten daher als Auszubildende (einige davon haben ihre Ausbildung auch schon abgeschlossen). Insgesamt 65 Teilnehmende haben ihre Ausbildung abgebrochen, 44 haben während der Ausbildung den Ausbildungsbetrieb gewechselt.

Von den befragten Personen sind 83 % männlich. Das Durchschnittsalter der befragten Personen liegt bei 22 Jahren, wobei die jüngste befragte Person ein Alter von 15 Jahren angab, die älteste ein Alter von 48 Jahren. Insgesamt 96 % der befragten Personen geben an, in Deutschland geboren zu sein und 62 % leben nach eigener Aussage noch bei ihren Eltern.

Am häufigsten sind Personen mit einem mittleren Schulabschluss wie dem Realschulabschluss oder einem Hauptschulabschluss, mit einem Anteil von jeweils 37 % beziehungsweise 28 %. Personen mit

trieben entstehen. In jedem Fall wurden diese Personen im Online-Fragebogen dann mit Hilfe der Filterführung korrekt als Auszubildende zugewiesen.

⁶³ Ein Entwurf des Anschreibens findet sich im Anhang B.

Abitur reihen sich mit 23 % an dritter Stelle ein. Andere Bildungsabschlüsse waren nur geringfügig vertreten.

Die größte Teilgruppe der Befragungsteilnehmenden hat ihre Ausbildung im Jahr 2016 aufgenommen (31 %). Insgesamt 26 % beziehungsweise 24 % der befragten Personen begannen ihre Ausbildung in den Jahren 2015 beziehungsweise 2017 und 15 % im Jahr 2014. Einige wenige befragte Personen (3 %) gaben an, ihre Ausbildung vor 2014 begonnen zu haben.

Immerhin 80 % der Befragten geben an, vor Beginn der Ausbildung ein Praktikum oder eine Hilfstätigkeit in ihrem späteren Ausbildungsbetrieb absolviert zu haben, wobei die meisten von ihnen (60 %) mit bis zu zwei Wochen eher kurzzeitig in ihrem späteren Betrieb beziehungsweise Beruf beschäftigt waren.

Hinsichtlich der Größe des Ausbildungsbetriebs gaben die befragten Personen eine durchschnittliche Anzahl von rund 24 Angestellten im Betrieb an, der Median liegt bei 11 Angestellten. Damit liegt die durchschnittliche Zahl aller im Betrieb Angestellten über den durchschnittlich 20 Mitarbeitern, die in der Betriebsbefragung erhoben wurde. Der Median dagegen liegt unter den 14 Angestellten im Betrieb aus der Betriebsbefragung. Die Größe der Betriebe, in denen die befragten Ausbildungsabbrecher, Betriebswechsler und Auszubildenden angestellt waren, war also in der Masse eher geringer als die Größe der befragten Betriebe. Die befragten Personen, die in großen Betrieben beschäftigt waren, gaben dafür allerdings sehr große Anzahlen an Angestellten an.

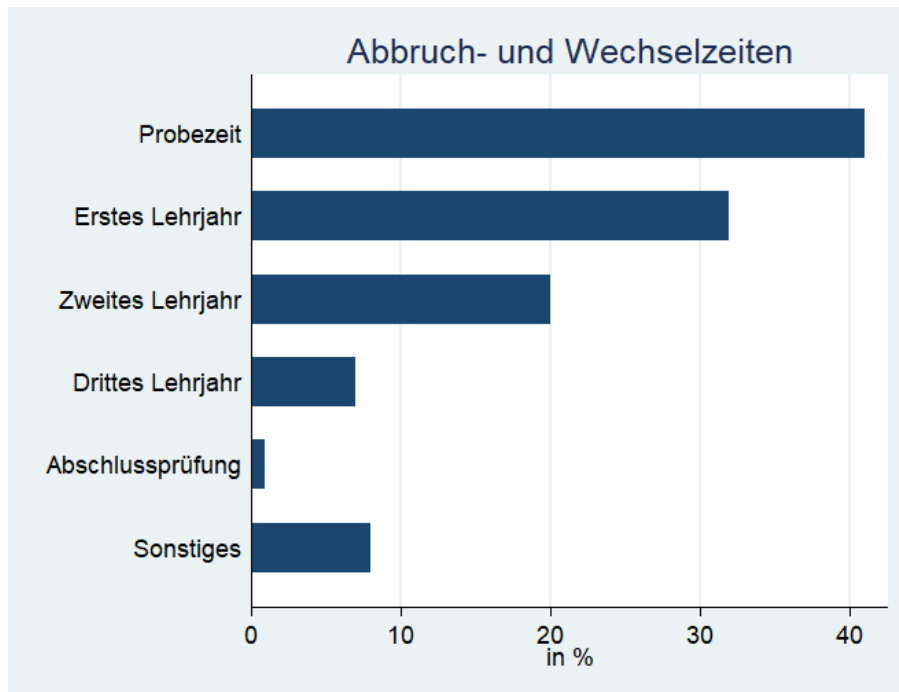
Wie auch in der Betriebsbefragung, sind unter den Betrieben der befragten Auszubildenden sowie der Personen, die den Betrieb gewechselt oder die Ausbildung abgebrochen haben, mit einem Anteil von 23,7 % nur relativ wenige Kleinbetriebe mit bis zu 4 Angestellten vertreten. Betriebe mittlerer Größe wurden dagegen weniger häufig als Arbeitgeber angegeben, als diese in der Betriebsbefragung vertreten waren. Insgesamt 51,1 % der befragten Personen geben an, in einem Betrieb mit 5 bis 19 Angestellten zu arbeiten bzw. gearbeitet zu haben. Mit 30,8 % sind große bis sehr große Betriebe mit 20 und mehr Angestellten unter den Befragten der drei Gruppen ähnlich stark vertreten wie in der Betriebsbefragung, wenn alle Angestellten Berücksichtigung finden.

Weiter gaben die Befragten im Durchschnitt an, dass in ihren Ausbildungsbetrieben 4,4 Auszubildende und 2,8 Meister arbeiteten. Hinsichtlich der Verteilung der Auftraggeber zeigt sich, wie in der Betriebsbefragung eine, wenn auch schwächere, Dominanz privater Auftraggeber. Insgesamt 48 % der befragten Personen geben an, überwiegend für private Bauträger tätig zu sein, wohingegen nur 24 % angeben, vor allem für gewerbliche Kunden tätig gewesen zu sein. Im Rahmen der Betriebsbefragung war mit einem Verhältnis von 60 % zu 18,8 % deutlich häufiger angegeben worden, dass die Bauherren vor allem private Auftraggeber waren. Etwa 28 % geben ein ausgewogenes Verhältnis zwischen privaten und professionellen bzw. gewerblichen Auftraggebern an. Hier ist der Unterschied zur Gruppe der befragten Betriebe weniger deutlich, aber dennoch erkennbar. Ein ausgewogenes Verhältnis gaben dort lediglich 22,2 % an.

Betrachtet man die Tätigkeitsfelder, in denen die Ausbildungsbetriebe der Auszubildenden und ehemaligen Auszubildenden arbeiten, werden Außenanlagen (79 %) und Hausgärten (75 %) besonders häufig genannt. Dies sind auch die Bereiche, in denen die meisten der befragten Betriebe hauptsächlich tätig waren. Als weitere häufig genannte Tätigkeitsfelder folgen Baumpflege (57 %) und Grünanlagen (56 %). Diese rangieren im Rahmen der Betriebsbefragung auf Rang vier und drei der am häufigsten genannten Felder. Von immerhin vereinzelt Arbeitsunfällen im Jahr vor der Befragung

berichten 74 % der befragten Personen. Fast alle (92 %) geben jedoch an, dass im Falle von Arbeitsunfällen die entsprechenden Bestimmungen eingehalten wurden.

Abbildung 5.3: Zeitpunkte von Ausbildungsabbruch und Betriebswechsel



Quelle: Berechnungen des IAW auf Basis einer Befragung von Auszubildenden sowie Personen, die ihre Ausbildung abgebrochen oder den Ausbildungsbetrieb gewechselt haben.

Ein Vorteil der direkten Befragung der Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler ist es, dass diese genaue Angaben zum konkreten Zeitpunkt des Abbruchs beziehungsweise zur der Zeit danach machen können (vgl. **Abbildung 5.3**). Die befragten Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler geben häufig an, ihre Ausbildung recht frühzeitig nach Beginn der Ausbildung abgebrochen beziehungsweise den Betrieb gewechselt zu haben. So sind diesen Schritt 67 % bereits im ersten Ausbildungsjahr gegangen, rund 38 % bereits in der Probezeit. Etwa 26 % der Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler verlassen die Ausbildung beziehungsweise ihren ersten Ausbildungsbetrieb nach dem ersten Lehrjahr. Die verbleibenden 9 % geben sonstige Abbruch- und Wechselzeitpunkte an, die sich den genannten Kategorien nicht genau zuordnen lassen.

Die befragten Personen werden auch gefragt, inwieweit sie einschätzen können, ob ihre Betriebe unter anderem relevante Dimensionen der *12 Kriterien der Initiative für Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau* einhalten. Diese stellt eine Selbstverpflichtung für Betriebe dar, auf gute Ausbildungsqualität zu achten. Dazu gibt beispielsweise ein Großteil (83 %) der befragten Personen an, dass es eine feste Ansprechperson für Auszubildenden in ihrem Ausbildungsbetrieb oder ihrem ehemaligen Ausbildungsbetrieb gibt bzw. gab. Bei insgesamt 86 % der befragten Personen wurde Arbeitskleidung und Schutzausrüstung gestellt, eine Auszubildenden-Werkzeugkiste erhielten allerdings nur rund die Hälfte (46 %) der Teilnehmenden. Zwei Drittel (64 %) der befragten Personen berichten von zusätzlichen Lehrangeboten und Übungen für Auszubildende, allerdings nur 42 % von regelmäßigen Pflanzentests. Etwa die Hälfte der befragten Personen (54 %) geben an, dass ihr Betrieb gemeinsamen Aktivitäten für die Auszubildenden durchführt. Etwa genauso viele (49 %) haben im Betrieb eigene Verantwortungsbereiche übertragen bekommen.

Eine wichtige Dimension der *12 Kriterien* stellt die tarifgerechte Bezahlung dar. Hier geben immerhin vier von fünf (83 %) der befragten Personen an, nach Tarif bezahlt zu werden bzw. worden zu sein. Nur wenige (9 %) geben an, dass die Bezahlung über Tarif liegt bzw. lag. In ebenfalls sehr wenigen Fällen (8 %) berichten die befragten Personen von einer Bezahlung unterhalb des Tariflohns. Hinsichtlich geleisteter Überstunden gibt immerhin ein Fünftel (19 %) der befragten Personen an, dass Überstunden geleistet, diese aber nicht bezahlt werden bzw. wurden.

5.2.5 Mögliche Gründe für einen Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel

Im Folgenden wird zunächst deskriptiv untersucht, welche Merkmale der befragten Personen, ihrer Ausbildungsbetriebe sowie generell ihrer Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau mit einem Abbruch der Ausbildung oder einem Wechsel des Ausbildungsbetriebes in Zusammenhang stehen. Hierbei wird ein einfacher Vergleich der Mittelwerte der drei Gruppen (Auszubildende, Ausbildungsabbrecher, Betriebswechsler) durchgeführt. Ob diese Unterschiede ursächlich sind oder aufgrund von anderen Strukturmerkmalen ausgelöst werden, kann durch die rein deskriptive Analyse nicht geklärt werden. Auch hier ist anzumerken, dass der Vergleich von Mittelwerten keine Aussagen über kausale Zusammenhänge zulässt. Hierzu folgen in Abschnitt 5.2.6 multivariate Untersuchungen. Diese lassen Aussagen zu Zusammenhängen zwischen unterschiedlichen Variablen zu und ermöglichen dadurch Rückschlüsse auf Faktoren, die Ausbildungsabbrüche und Betriebswechsel bedingen.

Tabelle 5.5 stellt die Mittelwerte für die im Fragebogen erfassten Variablen dar, die möglicherweise in Zusammenhang mit Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel stehen könnten. Wir unterscheiden die Ausprägungen der möglichen Abbruchgründe nach dem Status der Befragten: Auszubildende, Betriebswechsler und Ausbildungsabbrecher.

Wie bei der Auswertung der Betriebsbefragung zeigt die Spalte „Insgesamt“ hinter dem Mittelwert über alle Betriebe auch das Signifikanzniveau eines statistischen Tests an, ob sich die Mittelwerte der drei Gruppen unterscheiden. Von Variablen, die mit der Neigung den Ausbildungsbetrieb zu wechseln oder die Ausbildung abbrechen in Zusammenhang stehen, erwarten wir signifikante Unterschiede zwischen den Angaben der Auszubildenden, der Betriebswechsler und der Ausbildungsabbrecher. Zum anderen würden wir bei Faktoren, die einen Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel aus theoretischen Überlegungen heraus begünstigen (reduzieren), eine stärkere (schwächere) Ausprägung und damit einen höheren (niedrigeren) Mittelwert für die Angaben der Ausbildungsabbrecher oder der Betriebswechsler erwarten.

Tabelle 5.5 Mittelwertvergleich möglicher Abbruchgründe zwischen Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern

Variable	Auszubildende	Betriebswechsler	Ausbildungsabbrecher	Insgesamt
Persönliche Merkmale				
Männlich ^A	0,86	0,77	0,75	0,83
Alter	22,09	23,05	22,77	22,33
Bist du in Deutschland geboren? ^A	0,95	0,95	0,98	0,96
Lebst du mit einem festen Partner zusammen? ^A	0,23	0,33	0,26	0,25
Hast du Kinder ^A	0,06	0,05	0,09	0,07
Wie viele Kinder hast du?	1,44	1,50	1,17	1,38
Lebst du noch bei deinen Eltern? ^A	0,66	0,55	0,54	0,62
Gibt es Pflegebedürftige in deinem Haushalt? ^A	0,04	0,05	0,00	0,03 ^a
Wie viele Pflegebedürftige sind dies?	1,00	1,00		1,00 ^a
Mit welchem Abschluss hast du die Schule verlassen?	2,42	2,16	2,32	2,37
Hauptschulabschluss (1)	0,26	0,32	0,31	0,28
Mittlerer Schulabschluss (2)	0,36	0,41	0,38	0,37
Fachhochschulreife (3)	0,10	0,07	0,08	0,09
Abitur (4)	0,25	0,21	0,17	0,23
Sonstiges (5)	0,03	0	0,03	0,02 ^a
Kein Abschluss (6)	0	0	0,03	0,01 ^a
Zuvor Ausbildung/Studium begonnen ^A	0,24	0,26	0,24	0,24
Hast du Ausbildung / das Studium abgeschlossen ^A	0,43	0,82	0,6	0,51**
Unternehmer in der Familie ^A	0,20	0,18	0,12	0,18
Ausbildungsbeginn	2016	2015	2015	2016***
Ausbildungswahl und Ausbildungsentscheidung				
Teilnahme an berufsvorbereitender Maßnahme ^A	0,17	0,21	0,27	0,19
Zuvor konkrete Vorstellung vom Ausbildungsberuf ^B	1,68	1,79	1,77	1,71
Zuvor Praktikum oder Aushilfe im Ausbildungsbetrieb ^E	0,85	0,81	0,61	0,80***
Wie lange dauerte das Praktikum?	1,95	1,89	1,52	1,87*
Bis 2 Wochen	0,58	0,54	0,71	0,60
Bis 4 Wochen	0,11	0,23	0,16	0,13
Bis 2 Monate	0,09	0,03	0,03	0,07
Mehr als 2 Monate	0,22	0,20	0,11	0,21
Andere Vorstellungen vom Ausbildungsberuf gehabt ^B	3,32	3,02	2,60	3,16***
Ich hatte Schwierigkeiten bei der Berufswahl ^B	2,72	2,98	2,72	2,75
Alternativen bei Berufswahl ausreichend bekannt? ^A	0,84	0,69	0,71	0,80**
Persönlichkeit der Befragten				
Ich kenne meine Stärker und Schwächen ^B	1,67	1,48	1,63	1,64
Ich kann Konflikte mit anderen gut bewältigen ^B	1,78	1,75	2,00	1,82*
Ich übernehme bei der Arbeit gerne Verantwortung ^B	1,80	1,70	1,92	1,81
Ich bin zuverlässig und pünktlich ^B	1,30	1,26	1,28	1,29
Ich bin eher zurückhaltend, reserviert ^B	2,40	2,52	2,42	2,42
Ich vertraue leicht, glaube an das Gute im Menschen ^B	2,01	2,19	2,08	2,04

Variable	Auszubildende	Betriebswechsler	Ausbildungsabbrecher	Insgesamt
Ich bin bequem, neige zur Faulheit ^B	2,98	3,05	3,05	3,00
Stress bringt mich nicht aus der Ruhe ^B	2,17	2,07	2,48	2,21***
Ich habe nur wenig künstlerisches Interesse ^B	2,76	2,93	2,81	2,79
Ich gehe aus mir heraus, bin gesellig ^B	2,06	1,95	2,28	2,08*
Ich neige dazu, andere zu kritisieren ^B	2,81	2,91	2,83	2,83
Ich erledige Aufgaben gründlich ^B	1,52	1,39	1,56	1,51
Ich werde leicht nervös und unsicher ^B	2,60	2,75	2,44	2,59
Ich habe eine aktive Vorstellungskraft, bin phantasievoll ^B	1,87	1,70	1,88	1,85
Ausbildungsbetrieb				
Wie viele Auszubildende sind/waren im Betrieb	4,62	3,52	3,91	4,36
Wie viele Angestellte sind/waren im Betrieb (max. 500)	26,04	15,40	24,19	24,19**
Wie viele Meister sind/waren im Betrieb	2,91	1,95	2,65	2,75***
Wie viele Ausbildungsberechtigte sind/waren im Betrieb	3,19	2,47	2,88	4,32
Welche Tätigkeitsfelder kommen/kamen in der täglichen Arbeit vor? (oft=0, selten=1)				
Außenanlagen	0,80	0,84	0,71	0,79
Hausgärten	0,77	0,77	0,69	0,75
Grünanlagen	0,58	0,44	0,54	0,56
Parks	0,21	0,21	0,24	0,21
Friedhofsanlagen	0,09	0,16	0,22	0,12**
Grünmaßnahmen an Straßen etc.	0,23	0,26	0,32	0,25
Freizeitanlagen (z.B. Spielplätze)	0,25	0,19	0,17	0,23
Bauwerksbegrünung	0,23	0,12	0,27	0,22*
Baumpflege	0,61	0,47	0,47	0,57*
Wasserbauliche Maßnahmen	0,23	0,19	0,17	0,21
Größtenteils professionelle Auftraggeber (1)	0,22	0,33	0,29	0,24
Größtenteils Privatkunden (2)	0,51	0,40	0,43	0,48
Ausgewogene Verteilung (3)	0,27	0,28	0,28	0,28
Kam es häufiger zu Arbeitsunfällen?	0,38	0,56	0,86	0,49***
Nur vereinzelt im letzten Jahr (0)	0,79	0,70	0,54	0,74***
Ja, mehrmals im letzten Jahr (1)	0,03	0,05	0,05	0,04
Mir sind keine Unfälle bekannt (2)	0,18	0,26	0,41	0,23***
Einhaltung der Bestimmungen in Krankheitsfällen ^A	0,96	0,84	0,81	0,92***
Gemeinsame Aktivitäten, z.B. Weihnachtsfeier ^A	0,96	0,93	0,77	0,93***
Chef ist als Ausbilder tätig ^A	0,48	0,31	0,36	0,44**
Unterstützung für Prüfungen durch Betrieb ^B	2,68	2,95	3,10	2,79***
Qualität der Ausbildung im Betrieb				
Feste Ansprechperson im Betrieb ^A	0,90	0,64	0,69	0,83***
Der Betrieb stellt folgende Ausstattung, bzw. erstattet die Kosten für:				
Arbeitskleidung	0,88	0,79	0,80	0,86
Schutzausrüstung	0,90	0,74	0,82	0,86*
Auszubildenden-Werkzeugkiste	0,49	0,44	0,33	0,46
Nichts	0,04	0,09	0,17	0,07**
Betrieb bietet gemeinsame Aktivitäten, z.B. Ausflug ^A	0,61	0,38	0,36	0,54***

Variable	Auszubildende	Betriebswechsler	Ausbildungsabbrecher	Insgesamt
Betrieb bietet zusätzliche Lehrangebote, Übungen ^A	0,73	0,36	0,46	0,64***
Betrieb fördert durch Regelmäßige Pflanzentests ^A	0,43	0,33	0,47	0,42
Betrieb fördert Weiterbildungsmaßnahmen ^A	0,89			0,89 ^a
Eigene Verantwortungsbereiche für Auszubildende ^A	0,55	0,40	0,32	0,49***
Zufriedenheit mit der Ausbildung ^C	1,76	2,50	2,74	2,02***
Interesse / Motivation, Ausbildung abzuschließen ^B	1,28	1,48	2,14	1,46***
Mein Ausbildungsberuf entspricht Wunschberuf ^B	1,66	1,71	2,26	1,77***
Wirst du nach Tarif, unter Tarif oder übertariflich bezahlt?	1,22	1,41	1,26	1,25
Nach Tarif (1)	0,84	0,77	0,85	0,83
Übertariflich (2)	0,11	0,05	0,04	0,09
Unter Tarif (3)	0,06	0,18	0,11	0,08
Ausgleich für geleistete Überstunden	1,58	1,50	1,34	1,53
- Kein Ausgleich	0,16	0,24	0,32	0,19**
- Entlohnung	0,18	0,71	0,15	0,16*
- Zeitausgleich	0,59	0,64	0,40	0,56**
- Keine Überstunden	0,07	0,05	0,13	0,08
Einführungszeitraum zu Beginn der Ausbildung ^A	0,45	0,21	0,37	0,40***
Ich bin mit meinem monatlichen Gehalt zufrieden ^B	2,13	2,69	2,42	2,25***
Einschätzung der körperliche Belastung ^D	1,72	1,62	1,48	1,66**
Ausreichend Kundenkontakt ^B	1,76	1,93	2,11	1,84***
Ich werde als Auszubildender wahrgenommen ^B	2,10	2,55	2,76	2,27***
Aufgaben, die ich bearbeite, sind für den Betrieb wichtig ^B	1,68	1,95	2,11	1,79***
Anwendung vieler verschiedener Fähigkeiten in Ausb. ^B	1,66	2,19	2,56	1,88***
Aufgaben passen zu meinen Fähigkeiten ^B	1,79	2,36	2,62	2,01***
Ich kann meine Arbeit selbstständig planen / einteilen ^B	2,59	2,90	3,48	2,78***
Genügend Zeit für Bearbeitung meiner Aufgaben ^B	2,03	2,60	2,87	2,24***
Meine Kollegen sind interessiert, dass es mir gut geht ^B	1,73	2,33	2,51	1,94***
Kollegen erklären mir, wenn sie ein Problem bearbeiten ^B	1,89	2,62	2,70	2,13***
Mein Ausbilder gestaltet seine Anleitung anschaulich ^B	2,07	2,51	2,81	2,25***
Ich mit Ausbilder bereden, wenn mir etwas nicht gefällt ^B	1,74	2,39	2,85	2,01***
Die Ausbildung folgt einem strukturierten Plan ^A	0,52	0,29	0,31	0,46***
Ausbilder informiert sachlich über Lernfortschritt ^B	2,32	2,67	2,75	2,44***
Betriebsklima				
Das Betriebsklima ist gut ^B	1,67	2,17	2,63	1,90***
Ich hatte schon Konflikte mit Ausbildern / Vorgesetzten ^B	3,04	2,31	2,50	2,86***
Ich habe häufig Konflikte mit Mitarbeitern im Betrieb ^B	3,57	3,12	2,96	3,41***
Aufstiegchancen				
Einschätzung der Aufstiegchancen im Betrieb ^B	2,02	2,33	2,79	2,19***
Aufstiegchancen im Betrieb sind mir wichtig ^B	1,96	2,67	2,77	2,19***
Wertvorstellungen				
Ausbilder sind die gleichen Werte wichtig wie mir ^B	1,59	2,10	2,33	1,78***

Variable	Auszubildende	Betriebswechsler	Ausbildungsabbrecher	Insgesamt
Berufsschule				
Gutes Verhältnis zu Lehrkräften an Berufsschule ^B	1,65	1,45	1,83	1,66***
Ich erachte Inhalte der Berufsschule als relevant ^B	2,01	1,83	2,11	2,01
Gute Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule ^B	2,52	2,52	2,87	2,58**
Gute Abstimmung zwischen betr. und überbetr. Ausb. ^B	2,06	2,14	2,48	2,14***
Ich habe genug Vorbereitungszeit für Prüfungen ^B	2,03	1,95	2,25	2,05

Quelle: Berechnungen des IAW auf Basis einer Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern im Garten- und Landschaftsbau. Anmerkungen: Antwortmöglichkeiten: A: Ja = 1, Nein = 0; B: Trifft genau zu = 1, trifft zu = 2, trifft eher nicht zu; C: Sehr zufrieden = 1, zufrieden = 2, unzufrieden = 3, sehr unzufrieden = 4; D: Hoch = 1, eher hoch = 2, eher gering = 3, eher gering = 4; E: nein = 0, Praktikum = 1, Aushilfe = 2; a = kein Test möglich.

Lebenssituation und persönliche Eigenschaften

Als erstes werden Dimensionen der Lebenssituation sowie sozio-demografische Merkmale der Befragten untersucht. Hinsichtlich der meisten in diesen Bereichen gestellten Fragen zeigen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten zwischen Ausbildungsabbrechern, Betriebswechslern und Auszubildenden. Jedoch ist festzustellen, dass der Frauenanteil unter den Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern etwas höher ist als unter den Auszubildenden. Aufgrund des generell geringen Frauenanteils unter den Auszubildenden lässt dies jedoch noch keinen Schluss darauf zu, ob männliche oder weibliche Befragte häufiger eine Ausbildung abbrechen oder den Betrieb wechseln. Darüber hinaus leben Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler weniger häufig noch bei ihren Eltern, als dies bei den Auszubildenden der Fall ist und dagegen häufiger mit einem festen Partner zusammen. Dies kann jedoch in der Tatsache begründet sein, dass Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler im Mittel ein höheres Alter zum Befragungszeitpunkt aufweisen. Zudem sinkt der Anteil an Personen, die noch im elterlichen Haushalt leben, mit steigendem Alter grundsätzlich, wohingegen der Anteil derer, die mit einem festen Partner zusammenleben, mit dem Alter steigen wird.

Auch in Bezug auf die Frage, nach Unternehmertum in der eigenen Familie der befragten Personen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den befragten Gruppen. Allerdings gibt ein etwas geringerer Teil von Ausbildungsabbrechern oder Betriebswechslern an, dass eine Person in ihrer Familie ein Unternehmen leitete, als dies in der Gruppe der Auszubildenden der Fall ist. Die Hypothese, dass Personen, in deren familiären Umfeld ein Unternehmen geführt wird, aufgrund der Option im Zweifel dort zu arbeiten eher zu einem Abbruch der Ausbildung neigen könnten, bestätigt sich damit nicht.

Schulbildung

Im Grad der Schulbildung zeigen sich Unterschiede zwischen den befragten Personen der verschiedenen Gruppen, die jedoch nicht statistisch signifikant sind. Auffällig ist, dass der Anteil an Personen, die einen vergleichsweise niedrigen Schulabschluss, also einen Hauptschulabschluss oder einen mittleren Schulabschluss, vorweisen, bei den befragten Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern höher ist als in der Gruppe der Auszubildenden. Die Auszubildenden weisen dagegen häufiger einen vergleichsweise hohen Schulabschluss, also einen Fachhochschulabschluss oder ein Abitur auf, als die Vertreter der anderen beiden Gruppen. Man hätte vermuten können, dass der Unterschied größer

gewesen wäre, weil sich beispielsweise Hauptschüler in der Berufsschule schwerer tun könnten als Abiturienten.

Die Betriebswechsler oder Ausbildungsabbrecher haben nicht signifikant häufiger oder seltener schon ein Studium vor Beginn der Ausbildung begonnen. Auffällig ist jedoch, dass Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler signifikant häufiger ein abgeschlossenes Studium vorweisen können als die Auszubildenden. Für die ersteren beiden dürfte die Ausbildung als Ergänzung oder Überbrückungsmaßnahme eine andere Rolle spielen als für die Auszubildenden. Auch wird der Ausbildungsabbruch oder der Wechsel des Ausbildungsbetriebes für Personen mit einem Hochschulabschluss weniger problematisch sein als für geringqualifizierte Personen, also solche welche im Vorfeld noch keinen berufsqualifizierenden Abschluss erworben haben. Die Hochschulabsolventen, die die Ausbildung abbrechen, haben, aufgrund ihrer höheren Qualifikation, potenziell bessere Möglichkeiten eine andere Anstellung zu finden. Eine gute Arbeitsmarktlage für Akademiker könnte auf der einen Seite den Wunsch sogar erst befördern, die Ausbildung abzubrechen. Auf der anderen Seite könnte es den höher qualifizierten Personen, die mit der Ausbildung in ihrem Betrieb unzufrieden sind, leichter fallen einen anderen Ausbildungsbetrieb zu finden.

Persönlichkeitsmerkmale

Den befragten Personen wurden auch Fragen zur Einschätzung ihrer Persönlichkeitsmerkmale gestellt. Ein in der Literatur weit verbreitetes Konzept zur Messung von Persönlichkeitsmerkmalen sind die *Big Five*. Diese wurden hier mit einem *10-Item Set* nach Rammstedt und John (2007) abgebildet. Aus den Expertengesprächen ergaben sich Hinweise darauf, dass ein Gefühl für die eigenen Stärken und Schwächen, die Fähigkeit, mit Konflikten umzugehen, die Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen sowie eine Orientierung an den *Sekundärtugenden* Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit in Zusammenhang mit dem Verbleib oder dem Verlassen von Ausbildung oder Betrieb stehen. Diese Eigenschaften wurden daher in weiteren Fragen zur Persönlichkeit erfasst.

Hinsichtlich der genannten Eigenkonstruktionen zeigen sich ambivalente Unterschiede zwischen den Teilgruppen der befragten Personen. Die Ausbildungsabbrecher sehen sich im Durchschnitt weniger in der Lage, die eigenen Stärken und Schwächen einzuschätzen oder Konflikte mit anderen gut zu bewältigen und übernehmen weniger gerne Verantwortung bei der Arbeit als dies Auszubildende tun. Die Betriebswechsler sehen sich zu all dem dagegen eher in der Lage als die Auszubildenden. Bezüglich Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit bewerten sich dagegen sowohl Ausbildungsabbrecher als auch Betriebswechsler als vorbildlicher als dies die Auszubildenden tun. Statistisch signifikant ist der Unterschied hinsichtlich der Frage, wie gut eine Person annimmt, Konflikte bewältigen zu können.

Bezüglich der *Big Five* können nur hinsichtlich zweier Statements statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen festgestellt werden. So schätzten sich die Betriebswechsler eher als stressresistent ein als dies die anderen beiden Gruppen taten. Die Ausbildungsabbrecher hingegen hielten sich für am wenigsten stressresistent. Dieser Befund scheint schlüssig. Dem Wechsel des Ausbildungsbetriebes werden regelmäßig Unannehmlichkeiten und Stress vorausgehen, die die Betriebswechsler hinter sich bringen und ihre Ausbildung fortsetzen. Dies gelingt den Ausbildungsabbrechern nicht. Statistisch signifikant unterschiedliche Einschätzungen liegen auch hinsichtlich der eigenen Geselligkeit vor. Auch hier schätzen sich Betriebswechsler am ehesten gesellig ein, gefolgt von den Auszubildenden. Am wenigsten gesellig sehen sich die Ausbildungsabbrecher. Es ist vorstellbar, dass mangelnde Geselligkeit die Arbeit in einem Betrieb, in einem Team, erschwert und daher

Abbrüche begünstigt. Für die Eingliederung in ein neues Team noch während der Ausbildung, wie sie die Betriebswechsler bewältigen müssen, könnte Geselligkeit hilfreich sein.

Im Rahmen der deskriptiven Analyse können keine weiteren konsistenten Zusammenhänge zwischen den Persönlichkeitsfaktoren und der Neigung zum Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel festgestellt werden.

Ausbildungsentscheidung

Um festzustellen, ob sich die Auszubildenden reflektiert und informiert für eine Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau und für ihren Ausbildungsbetrieb entschieden haben, wird unter anderem gefragt, ob sie vor Beginn der Ausbildung als Praktikant oder Aushilfe in ihrem späteren Ausbildungsbetrieb gearbeitet haben. Hier zeigen sich signifikante Unterschiede vor allem zwischen der Gruppe der Auszubildenden und der der Ausbildungsabbrecher. Zwar haben fast alle Auszubildenden (85 %) und Betriebswechsler (81 %) den Beruf und ihren späteren Ausbildungsbetrieb auf diese Weise kennen gelernt. Von den Ausbildungsabbrechern waren dies allerdings nur drei von fünf (60 %). Weit weniger Ausbildungsabbrecher als Betriebswechsler oder Auszubildende kannten Beruf und Betrieb also aus eigener Erfahrung. Ein Umstand, der zu einer Ausbildungsentscheidung aufgrund falscher Informationen und damit später zum Abbruch der Ausbildung führen könnte. Auffällig ist in diesem Zusammenhang auch, dass Praktika und Aushilfstätigkeiten bei späteren Ausbildungsabbrechern durchschnittlich kürzer dauerten als bei Auszubildenden und Betriebswechslern, wenn die Unterschiede hier auch nicht statistisch signifikant sind. Mit der Hypothese eines schlechteren Ausbildungsverlaufes aufgrund fehlender Informationen sind auch die signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Frage vereinbar, ob man sich etwas Anderes unter dem Beruf vorgestellt habe. Bei Betriebswechslern und vor allem bei Ausbildungsabbrechern ist dies signifikant häufiger der Fall als bei Auszubildenden. Signifikante Unterschiede ergaben sich auch hinsichtlich der Frage, ob Alternativen zur eingeschlagenen Ausbildung hinreichend bekannt waren. Auch hier verneinten Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler häufiger als Auszubildende, was wiederum auf die Problematik fehlender Informationen hinweist.

Unabhängig von der Information, die den Befragten zum Zeitpunkt ihrer Ausbildungsentscheidung zur Verfügung steht, weisen die Ergebnisse auf das Problem hin, dass gerade für die späteren Ausbildungsabbrecher die Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau häufig nicht den Wunschberuf darstellt. So gab es signifikante Unterschiede bei den Antworten auf die Frage, ob der Ausbildungsberuf dem Wunschberuf entsprach. Liegt die Zustimmung zu dieser Aussage bei den Wechslern noch sehr nahe bei dem Wert der Auszubildenden, so ergibt sich für die Ausbildungsabbrecher ein deutlich negativerer Wert. Die Ausbildungsabbrecher waren also vor Beginn ihrer Ausbildung nicht nur weniger gut informiert als die Auszubildenden und späteren Betriebswechsler, auf Basis der ihnen zur Verfügung stehenden Informationen hätten sie auch gerne einen anderen Beruf ergriffen. Dass die Betriebswechsler, die zu einem höheren Anteil angaben, im Garten- und Landschaftsbau die Ausbildung in ihrem Wunschberuf zu verfolgen, diesem Beruf auch treu blieben, als sie ihren ersten Ausbildungsbetrieb verließen, scheint vor diesem Hintergrund logisch.

Eigenschaften des Ausbildungsbetriebs

Allgemeine Eigenschaften des Ausbildungsbetriebs umfassen Größe, ausgeübte Tätigkeiten und den Umgang mit Arbeitsunfällen. Statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen zeigen sich hier zum einen im Hinblick auf die Anzahl von Mitarbeitern und Meistern im Betrieb. Deutlich treten hier Unterschiede zwischen der Gruppe der Auszubildenden und der Gruppe der Betriebswechsler

hervor. Die Betriebe der Wechselnden weisen nicht nur eine deutlich geringere Anzahl an Angestellten insgesamt auf als die der Auszubildenden. Erstere gaben auch an, dass in ihren Ausbildungsbetrieben erheblich weniger Meister arbeiteten als in letzterer Gruppe. Auffällig ist darüber hinaus, dass die Angaben der Ausbildungsabbrecher deutlich näher an denen der Auszubildenden lagen. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass die Personen, die den Betrieb wechseln, tatsächlich sehr viel stärker mit den Eigenschaften des konkreten Betriebes unzufrieden waren, als mit dem Berufsbild als Ganzem. Es ist plausibel, dass eine systematische Verbindung zwischen weiteren, eventuell negativ wahrgenommenen, Merkmalen des Betriebs und der Betriebsgröße besteht.

Teilweise zeigen sich auch signifikante Unterschiede bei den Tätigkeitsfeldern. Baumpflege scheint weniger in den Betrieben von Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern eine Rolle zu spielen. Tätigkeiten auf Friedhofsanlagen dagegen stärker. Die Bauwerksbegrünung kommt in den Betrieben der Betriebswechsler signifikant häufiger vor als in den anderen Betrieben. Warum unterschiedliche Tätigkeitsfelder bei Auszubildenden beliebter oder weniger beliebt sind, kann hier jedoch leider nicht untersucht werden. Klar scheint aber, dass es Tätigkeitsfelder gibt, die eher mit einem Betriebswechsel oder Ausbildungsabbruch assoziiert werden können. Allen voran die Arbeit an Friedhofsanlagen.

Wenig aufschlussreich sind die Antworten der Befragten auf die Frage nach Arbeitsunfällen im letzten Jahr in ihrem Betrieb. Die Antworten scheinen darauf hinzuweisen, dass eine höhere Anzahl an Arbeitsunfällen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit assoziiert ist, die Ausbildung oder den Betrieb zu verlassen. Dieses Ergebnis könnte dadurch zustande kommen, dass Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler in Gänze eine kürzere Zeit in dem Betrieb verbracht haben, auf welchen sich die Frage bezieht (jedenfalls keine volle Ausbildungszeit, häufig sogar weniger als die Probezeit, vgl. Abschnitt 5.2.4). Wenig überraschend ist dagegen, dass die Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler signifikant seltener angeben, dass die Bestimmungen in Krankheitsfällen in ihren Betrieben eingehalten wurden. Ein betriebliches Umfeld, in dem die Gesundheit der Mitarbeiter nicht ausreichend berücksichtigt wird, kann demnach Auszubildende abschrecken.

Ein überraschend großer Unterschied zeigt sich mit Blick auf gemeinsame Aktivitäten des Betriebes, wie etwa Weihnachtsfeiern. Die Ausbildungsabbrecher berichten deutlich seltener, dass solche Aktivitäten stattfanden, als dies die anderen beiden Gruppen der befragten Personen tun. Ein Betriebsklima, in dem gemeinsame Aktivitäten stattfinden, scheint also mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit des Ausbildungsabbruches assoziiert zu sein.

Ein Hinweis auf den Stellenwert der Ausbildung im Betrieb könnte sein, ob der Chef selbst an der Ausbildung beteiligt ist. Signifikant mehr Auszubildende als Ausbildungsabbrecher oder Betriebswechsler berichten davon, dass dies in ihren Ausbildungsbetrieben der Fall gewesen ist. Dieser Faktor könnte jedoch auch mit der Betriebsgröße korrelieren, sodass man hier vorsichtig in der Interpretation sein muss.

Wie in der Betriebsbefragung wurden auch in der Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern Teile des Kataloges der *12 Kriterien für gute Ausbildung abgefragt*. Hierdurch erhält man Hinweise auf die Qualität der Ausbildung in den Betrieben. Hinsichtlich einiger Dimensionen zeigten sich hier auffällige, statistisch signifikante Unterschiede. So gab ein deutlich geringerer Anteil von Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern an, dass im Betrieb eine feste Ansprechperson für die Auszubildenden etabliert war. Auch bekamen die späteren Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler weniger häufig Schutzausrüstung von ihrem Ausbildungsbetrieb gestellt. Gemeinsame Aktivitäten der Auszubildenden, organisiert durch den Betrieb, und zusätzliche

Lehrangebote für die Auszubildenden waren in den Betrieben der Wechsler und Abbrecher ebenso seltener. Auch berichteten die späteren Betriebswechsler und Ausbildungsabbrecher seltener von der Übertragung eigener Verantwortungsbereiche auf die Auszubildenden oder einem Einführungszeitraum zu Beginn der Ausbildung. Sowohl, dass die Unterschiede zwischen der Gruppe der Auszubildenden auf der einen und der Gruppe der Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler auf der anderen Seite hinsichtlich der genannten Dimensionen der *12 Kriterien* statistisch signifikant, und teils hochsignifikant, sind, als auch die Richtung der Unterschiede weisen darauf hin, dass sich der Einsatz des Betriebes um seine Auszubildenden lohnen kann. Personen, die in Ausbildung verbleiben, berichten häufiger, dass zumindest Teile dieser Kriterien guter Ausbildung eingehalten wurden.

Ob die Befragten nach Tarif, über- oder untertariflich bezahlt werden, steht dagegen nicht in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Frage nach Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel. Anders ist dies bei der Frage nach der Zufriedenheit mit der Bezahlung. Die Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler waren weniger zufrieden mit ihrer Entlohnung als die Auszubildenden dies sind. Dieser Widerspruch zwischen objektiver Bezahlung und subjektivem Empfinden kann allerdings auch in einer unterschiedlichen Bewertung im Nachhinein liegen oder daran, dass Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler nun (ggf. als angelernte Beschäftigte) mehr verdienen.

Bezüglich signifikanter Unterschiede in der Wahrnehmung von Arbeitsabläufen zeigt sich ein erwartetes Bild. Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler empfanden die körperliche Belastung als höher, waren weniger zufrieden mit dem Kundenkontakt bei ihrer Arbeit und fühlten sich häufiger nicht als Auszubildende, sondern als billige Arbeitskraft behandelt. Inadäquater und nicht zufrieden stellender Einsatz von Auszubildenden ist also mit Betriebswechsel und Ausbildungsabbruch assoziiert.

Weniger zufrieden als die Auszubildenden sind die Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler auch mit der Unterstützung durch den Betrieb bei Prüfungen gewesen. Hinsichtlich dieser Frage zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den befragten Gruppen.

IBAQ und weitere Dimensionen

Zur weiteren Erfassung der Ausbildungsqualität im Betrieb wurden unter anderem einzelne Befragungsinstrumente aus dem Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität (IBAQ, Velten und Schnitzler, 2012) verwendet. Darüber hinaus fanden Fragen Anwendung, die sich aus dem AuGaLa Management Report (Insa Consulere, 2014) ergaben, sowie Fragen, die auf eigenen Auswertungen der Experteninterviews fußen.

Bei den weiteren Dimensionen der Ausbildungsqualität zeigen sich fast durchgehend statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen. Wo diese festgestellt werden, weisen diese Unterschiede außerdem darauf hin, dass eine bessere Einschätzung der entsprechenden Facette von Ausbildungsqualität, also eine höhere Qualität der Ausbildung, mit dem Verbleib in Ausbildung assoziiert werden kann. Diese Facetten der Ausbildungsqualität werden von Auszubildenden besser bewertet als von Ausbildungsabbrechern oder Betriebswechslern. So bewerten Erstere ihre Ausbildung hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit, den ihnen übertragenen Arbeitsaufgaben, ihrem Handlungsspielraum, der Fürsorglichkeit und Fachkompetenz des Ausbilders, der Feedbackkultur, der zeitlichen Anforderung beziehungsweise des Arbeitsdrucks und hinsichtlich des Kollegenkreises positiver als dies Betriebswechsler und Ausbildungsabbrecher tun.

Betriebsklima

Zusätzlich zu den aus der Literatur bekannten Dimensionen der Ausbildungsqualität ergaben sich aus den Experteninterviews und Fallstudien weitere Fragen, insbesondere zum Betriebsklima. Hier fragen wir zum einen ganz direkt nach dem Betriebsklima, zum anderen nach Konflikten mit Vorgesetzten und sonstigen Mitarbeitern. Für alle drei Fragen ergeben sich statistisch signifikante Unterschiede zwischen den untersuchten Gruppen. Das Betriebsklima empfanden Betriebswechsler durchschnittlich als schlechter, Ausbildungsabbrecher als deutlich schlechter als die Auszubildenden. Von Konflikten mit Vorgesetzten, Ausbildern und anderen Mitarbeitern berichten ebenso die Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler häufiger als die Auszubildenden dies tun. Ein schlechtes Betriebsklima kann Betriebswechsel und Ausbildungsabbruch also begünstigen.

Werte

Ein Punkt, der von den Gesprächspartnern in Expertengesprächen häufig beklagt wurde, war das Fehlen grundlegender Arbeitswerte bei den Auszubildenden. Daher erfragen wir auch, inwieweit sich die befragten Personen mit den für die Ausbilder wichtigen Werten identifizieren konnten. Auch hier zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen. Diese deuten darauf hin, dass sich Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler weniger mit den Werten ihrer früheren Ausbilder identifizierten als dies bei den Auszubildenden der Fall ist. Dies ist ein Befund, der der Einschätzung aus den Experteninterviews entspricht, dass auch unterschiedliche (oder fehlende) Grundwerte wie Selbstständigkeit oder Verantwortungsbewusstsein die Ausbildung erschweren.

Aufstiegschancen

Aus dem AuGaLa Management Report (Insa Consulere, 2014) folgt, dass die Möglichkeit eines beruflichen Aufstieges für die Auszubildenden im Garten und Landschaftsbau eine wichtige Größe ist. Tatsächlich legen statistisch signifikante Unterschiede in der Bewertung der Aufstiegschancen zwischen den Gruppen schlechtere Aufstiegschancen in den Ausbildungsbetrieben der Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler nahe. Überraschend ist vor diesem Hintergrund jedoch, dass Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler auf der anderen Seite Aufstiegschancen im Betrieb als weniger wichtig für sich einordnen als die befragten Auszubildenden. Möglich wäre allerdings, dass sich unter den Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern ein höherer Anteil an Menschen mit geringeren Karriereambitionen befindet, die schon bei der Wahl ihrer Ausbildungsbetriebe keinen besonderen Wert darauf gelegt haben, dass diese gute Karriereperspektiven bieten. In diesem Fall wäre die geringere Einschätzung der Karriereperspektiven bei Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern ein Ausdruck unterschiedlicher Präferenzen und weniger ein Hinweis auf einen möglichen Grund für Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel.

Berufsschule und überbetriebliche Ausbildung

Ein differenziertes Bild zeigt sich hinsichtlich der Fragen zur überbetrieblichen und schulischen Ausbildung. So weist die Bewertung des Verhältnisses zu den Lehrkräften an der Berufsschule und der Abstimmung zwischen Berufsschule und betrieblicher Ausbildung aber auch zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen auf. Die Ausbildungsabbrecher bewerten das Verhältnis zu den Lehrkräften an der Berufsschule schlechter als die Auszubildenden, die Betriebswechsler dagegen stufen das Verhältnis als besser ein als dies die Auszubildenden dies tun. Ein Grund für die unterschiedlichen Einschätzungen könnte sein, dass gute Lehrkräfte, die zwar zu einer spezifischen Ausbildung lehren, aber überbetrieblich, Auszubildende in

der Ausbildung halten können, auch wenn diese mit ihrem Ausbildungsbetrieb unzufrieden sind. Auch sind es teilweise gerade diejenigen Lehrkräfte der Berufsschule, die beim Wechsel des Ausbildungsbetriebes behilflich sind. Die Abstimmung zwischen Berufsschule beziehungsweise überbetrieblicher Ausbildung und betrieblicher Ausbildung empfanden die Betriebswechsler ebenfalls weniger negativ als die Ausbildungsabbrecher, wenn auch nicht positiver als die Auszubildenden dies empfinden. Man kann allgemein feststellen, dass der überbetriebliche und schulische Ausbildungsteil von Ausbildungsabbrechern negativer bewertet wurde als von Betriebswechslern.

5.2.6 Multivariate Analysen

Nach der Beschreibung der Unterschiede von Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern werden im Folgenden die Ergebnisse multivariater Analysen vorgestellt. **Tabelle 5.6** stellt die multivariaten Ergebnisse vor. Erklärt wird hierbei zunächst die Zugehörigkeit zur Gruppe der Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler im Vergleich zur Gruppe der Auszubildenden. Die abhängige Variable misst damit implizit, ob eine Person in Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb verbleibt oder ob sie die Ausbildung abbricht, beziehungsweise den Ausbildungsbetrieb wechselt (Spalte 2). Anschließend werden Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler separat den Auszubildenden gegenübergestellt (Spalte 3 und 4). Zuletzt werden innerhalb der Auszubildenden diejenigen unterschieden, die angeben, eher weniger Motivation zu haben, ihre Ausbildung abzuschließen. Diese Variable ist als vorlaufender Indikator für einen Ausbildungsabbruch zu interpretieren.⁶⁴

Im Rahmen des Schätzmodells werden zunächst persönliche Merkmale in die Untersuchung einbezogen. Dabei wird in einem ersten Schritt getestet, inwieweit die einzelnen Merkmale im Schätzmodell einen Erklärungswert haben. Hierbei sind sowohl statistische als auch ökonomische Relevanz entscheiden. Statistisch signifikant ist eine Variable dann, wenn ihr Einfluss auf den Wert der abhängigen Variable nicht oder nur sehr unwahrscheinlich zufällig sein kann. Ökonomisch signifikant ist eine Variable, wenn der geschätzte Einfluss der Variable auf das Ausbildungsabbruch- oder Betriebswechselverhalten nicht nur marginal, sondern bedeutsam ist.

Das Set der möglichen erklärenden Variablen umfasst dabei das Geschlecht der befragten Person, ihr Alter, ob sie in Deutschland geboren ist, ob sie in Ost- oder Westdeutschland wohnt, wann sie ihre Ausbildung begonnen hat, ob sie noch bei den Eltern wohnt, welchen Schulabschluss eine Person aufweist, ob sich in der Familie der Person Unternehmer finden und ob die Person selbst Kinder hat. Da fast alle Befragten Personen in Deutschland geboren sind, liefert uns diese Variable keinen signifikanten Erklärungswert und wird im weiteren Verlauf nicht mehr im Modell berücksichtigt. Statistisch insignifikant zeigen sich auch die Fragen nach Unternehmertum in der Familie und nach der Wohnung bei den Eltern. Auch die Existenz von Kindern scheint keinen relevanten Einfluss darauf zu ha-

⁶⁴ Alternativ wurde nach den Gedanken über einen Ausbildungsabbruch gefragt. Nur 3 von 231 Auszubildenden denken aktuell über einen Ausbildungsabbruch nach. Damit eignet sich diese Variable nicht für eine separate Regression. Ein Einschluss dieser Personen als Ausbildungsabbrecher hat keine Änderung der Ergebnisse zur Folge.

ben, ob die befragten Personen in ihrem Ausbildungsbetrieb und ihrer Ausbildung verbleiben.⁶⁵ Ob eine Person in Ost- oder Westdeutschland lebt, hat in unserem Modell ebenfalls keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Neigung zu Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel. Alle diese Variablen werden daher im Weiteren nicht in die Schätzmodelle mit einbezogen. Einen signifikanten Zusammenhang sehen wir dagegen in einigen Spezifikationen beim Alter, zumindest für die Altersklasse zwischen 20 und 22 Jahren. Betrachten wir nur die persönlichen Merkmale, scheinen Menschen in dieser Altersklasse eher eine Ausbildung abzubrechen oder den Ausbildungsbetrieb zu wechseln. Als weitere relevante persönliche Merkmale verbleiben im Modell zudem das Geschlecht, der Schulabschluss und der Ausbildungsbeginn. Männliche Befragte scheinen eine geringere Ausbildungsabbruch- oder Betriebswechselwahrscheinlichkeit zu haben. Ebenso gilt für Personen mit Fachhochschulreife, Abitur und teilweise auch Mittlerer Reife (im Vergleich zu Personen mit maximal einem Hauptschulabschluss), dass sie eher über einen Ausbildungsabbruch nachdenken. Als sehr wichtige Determinante mit in das Schätzmodell einbezogen wird der Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns. Im Vergleich zum Basisjahr 2014 haben spätere Ausbildungsjahrgänge eine geringere Ausbildungsabbruch- oder Betriebswechselwahrscheinlichkeit. Dies liegt natürlich daran, dass die Abbruchhäufigkeit über die Dauer der Ausbildung zunimmt.

Als nächstes werden Variablen zur Berufswahl und Ausbildungsentscheidung überprüft. Wie im Rahmen der deskriptiven Auswertung festgestellt, zeigt sich, dass sowohl die Ausübung eines Praktikums beziehungsweise einer Aushilfstätigkeit als auch die Kenntnis eventueller beruflicher Alternativen einen signifikanten negativen Einfluss auf die Neigung zu Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel haben kann. Diese Variablen werden daher in den weiteren Modellen berücksichtigt.

Zur Erfassung der Persönlichkeitsmerkmale wurde eine Itembatterie zur Messung der *Big Five* abgefragt. Darüber hinaus enthält der Fragebogen Eigenkonstruktionen, die Persönlichkeitsmerkmale abfragen sollen, die sich in den vorhergehenden qualitativen Analysen als relevant gezeigt haben: das Kennen von Stärken und Schwächen, das Bewältigen von Konflikten, die Übernahme von Verantwortung sowie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit. Hinsichtlich der *Big Five* wurde aus den Antworten zunächst ein Index in Form einer Linearkombination generiert und in die Regression aufgenommen. Der Index liefert in unserem Modell keinen Erklärungswert. Da die *Big Five* allerdings fünf Facetten der Persönlichkeit erfassen, wurden diese in einer Faktorenanalyse identifiziert, die jeweils die zwei zur Messung eines Persönlichkeitsmerkmals konzipierten Fragen enthalten. Auch die gebildeten Faktoren haben allerdings keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Neigung zum Ausbildungsabbruch, weder einzeln noch als Gruppe. Auch die mit Eigenkonstruktionen abgefragten Persönlichkeitsmerkmale haben keinen Einfluss auf die Neigung zu Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel. Die abgefragten Persönlichkeitsmerkmale werden daher in den weiteren Modellen nicht berücksichtigt.

Die Auszubildenden, Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler machen auch einige Angaben zu den Betriebsmerkmalen ihrer (ehemaligen) Ausbildungsberufe. Diese sind weitestgehend deckungsgleich mit der Betriebsbefragung abgefragt worden. Als in der Literatur, aber auch in der Betriebsbefragung sehr wichtige Variable wird zunächst die Betriebsgröße getestet. Es zeigt sich jedoch, dass

⁶⁵ Eine hohe Korrelation der Variablen „Wohnen bei den Eltern“ und „eigene Kinder“ mit dem Alter kann mit ein Grund dafür sein, dass letztere beiden Variablen keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Neigung zu Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel haben.

der Einfluss nur sehr selten statistisch oder ökonomisch relevant ist: lediglich die größte Betriebsgrößenklasse mit über 40 Beschäftigten zeigt teilweise negative Effekte auf Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel. Trotzdem wird diese Variable verwendet, da ihre Kontrolle Standard in der wissenschaftlichen Literatur ist. Bei den Tätigkeitsbereichen der Betriebe wurden grundsätzlich alle getestet, insbesondere jene, bei denen in der deskriptiven Analyse signifikante Unterschiede gemessen wurden. Letztlich bleiben hier Friedhofsanlagen als eher positiver Einflussfaktor und Baumpflege und Freizeitanlagen als eher negative Einflussfaktoren in der Regressionsanalyse erhalten. Weitere relevante Einflussfaktoren sind die Auftraggeberstruktur, Arbeitsunfälle und der Umgang mit Krankheitstagen. In Betrieben mit größtenteils Privatkunden, ohne Arbeitsunfälle und in denen die Bestimmungen zu Krankheitsfällen eingehalten werden, liegt das Ausbildungsabbruch- oder Betriebswechselrisiko niedriger.

Tabelle 5.6 Multivariate Ergebnisse: individuelle Einflussfaktoren des Ausbildungsabbruchs Betriebswechsels

Variable	Ausbildungs- abbruch oder Betriebs- wechsel	Ausbildungs- abbruch	Betriebs- wechsel	Wenig Motivation abzuschließen
Männlich	-0,1152* (0,0626)	-0,1028* (0,0601)	-0,0620 (0,0631)	0,0145 (0,0737)
Alter: 15-18 Jahre (Referenz)				
Alter: 19-20 Jahre	-0,0030 (0,0740)	-0,0239 (0,0696)	-0,0074 (0,0681)	-0,1131 (0,0866)
Alter: 20-21 Jahre	0,0724+ (0,0754)	0,0908+ (0,0721)	0,0394 (0,0717)	0,1122 (0,0882)
Alter: 21-24 Jahre	0,0138 (0,0831)	0,0724+ (0,0795)	-0,0517 (0,0823)	0,0594 (0,0974)
Alter: über 25 Jahre	0,0154 (0,0743)	0,0034 (0,0711)	-0,0201 (0,0696)	0,0179 (0,0869)
Schulabschluss: maximal Hauptschule (Referenz)				
Schulabschluss: Mittlere Reife	-0,0344 (0,0571)	0,0074 (0,0547)	-0,0156 (0,0542)	-0,1224* (0,0668)
Schulabschluss: mindestens Fachhochschulreife	-0,0780+ (0,0692)	-0,0239+ (0,0641)	-0,0906+ (0,0679)	-0,2172*** (0,0812)
Ausbildungsbeginn: 2014 oder früher				
Ausbildungsbeginn: 2015	-0,2579*** (0,0695)	-0,1298* (0,0716)	-0,3235*** (0,0703)	-0,0325 (0,0815)
Ausbildungsbeginn: 2016	-0,3018*** (0,0662)	-0,1585** (0,0691)	-0,3542*** (0,0659)	-0,0625 (0,0779)
Ausbildungsbeginn: 2017	-0,4186*** (0,0737)	-0,2246*** (0,0751)	-0,4084*** (0,0698)	-0,0711 (0,0867)
Vor der Ausbildung ein Praktikum gemacht	-0,0330+ (0,0568)	-0,1051* (0,0534)	0,0494 (0,0573)	-0,0314 (0,0665)
Berufswahl-Alternativen gehabt: nein (Referenz)				
Berufswahl-Alternativen gehabt: ja	-0,0933* (0,0562)	-0,1011* (0,0551)	-0,0613+ (0,0550)	-0,0224 (0,0657)
Berufswahl-Alternativen gehabt: keine Angabe	0,3552 (0,3903)	0,5148 (0,3415)		-0,6537 (0,4565)
Betriebsgröße: bis zu 9 Mitarbeiter (Referenz)				
Betriebsgröße: 10 bis 12 Mitarbeiter	-0,0975 (0,0812)	-0,0791 (0,0789)	-0,0599 (0,0769)	0,0485 (0,0951)
Betriebsgröße: 13 bis 20 Mitarbeiter	0,0050 (0,0685)	0,0415 (0,0652)	-0,0279 (0,0658)	0,0021 (0,0802)

Variable	Ausbildungs- abbruch oder Betriebs- wechsel	Ausbildungs- abbruch	Betriebs- wechsel	Wenig Motivation abzuschließen
Betriebsgröße: 21 bis 39 Mitarbeiter	-0,1261* (0,0711)	-0,1112 (0,0684)	-0,0771 (0,0687)	0,0407 (0,0832)
Betriebsgröße: über 40 Mitarbeiter	-0,1708** (0,0747)	-0,1055 (0,0721)	-0,1606** (0,0697)	0,0405 (0,0873)
Tätigkeit in Friedhofsanlagen	0,0867+ (0,0687)	0,0573+ (0,0677)	0,0866+ (0,0703)	0,0370 (0,0804)
Tätigkeit in der Baumpflege	-0,0301 (0,0463)	0,0084 (0,0434)	-0,0619 (0,0437)	-0,0792+ (0,0543)
Tätigkeit in Freizeitanlagen	-0,0946* (0,0558)	-0,0881* (0,0517)	-0,0635+ (0,0525)	0,0019 (0,0655)
Gibt/Gab es Arbeitsunfälle: nein (Referenz)				
Gibt/Gab es Arbeitsunfälle: ja	-0,2633** (0,1227)	-0,1078 (0,1137)	-0,2250* (0,1142)	-0,1319 (0,1435)
Gibt/Gab es Arbeitsunfälle: nicht bekannt	0,0932* (0,0561)	0,0968* (0,0529)	0,0643 (0,0557)	0,0406+ (0,0660)
Krankheitsbestimmungen werden eingehalten	-0,0187+ (0,0925)	-0,0769+ (0,0916)	-0,0327 (0,0944)	0,2472** (0,1083)
Auftraggeber größtenteils gewerblich (Referenz)				
Auftraggeber größtenteils Privatkunden	-0,1178* (0,0609)	-0,0851 (0,0579)	-0,1112* (0,0588)	0,0035 (0,0716)
Auftraggeber ausgeglichen	-0,0821 (0,0629)	-0,0696 (0,0595)	-0,0675 (0,0608)	0,1203 (0,0739)
Index: 12 Kriterien für gute Ausbildung	0,0180 (0,0556)	0,0846 (0,0533)	-0,0288 (0,0530)	-0,1604** (0,0651)
Bezahlung nach Tarif (Referenz)				
Bezahlung übertariflich	-0,1146 (0,0858)	-0,1156 (0,0788)	-0,0744 (0,0776)	0,0284 (0,1004)
Bezahlung unter Tarif	0,0916 (0,0932)	0,0158 (0,0952)	0,1067 (0,0869)	-0,0493 (0,1089)
Nicht bekannt wie gezahlt wird	0,0431 (0,0782)	0,0753 (0,0718)	-0,0681 (0,0789)	0,0143 (0,0914)
Index: IBAQ	0,1396*** (0,0454)	0,1698*** (0,0432)	0,0455 (0,0477)	0,1854*** (0,0532)
Eher keine Konflikte mit Mitarbeitern	-0,0656** (0,0328)	-0,0734** (0,0324)	-0,0558 (0,0344)	-0,0285 (0,0383)
Aufstieg eher unwichtig	0,0831*** (0,0278)	0,0650** (0,0260)	0,0750*** (0,0266)	0,0174 (0,0325)
Eher ein schlechtes Verhältnis zu Lehrkräften	-0,0151 (0,0338)	0,0243 (0,0313)	-0,0637** (0,0321)	0,0903** (0,0399)
Konstante	1,0301*** (0,2207)	0,8175*** (0,2137)	0,9378*** (0,2211)	0,1928 (0,2583)
Anzahl der Beobachtungen	305	263	254	304
F-Statistik	6,21	5,32	3,92	3,18
R ² -Gütemaß	0,43	0,43	0,36	0,28

Quelle: Berechnungen des IAW auf Basis einer Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechsellern im Garten- und Landschaftsbau. Standardfehler in Klammern. Sterne stehen für Signifikanzniveau: * für 10%, ** für 5%, *** für 1%, + steht für einen signifikanten Einfluss in Spezifikationen ohne betriebliche Abbruchgründe.

Die Frage danach, ob jemand vor der Ausbildung ein Praktikum oder eine Aushilfstätigkeit in dem späteren Beruf oder Ausbildungsbetrieb aufgenommen hat, zeigt keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zu Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel mehr, wenn wir für diese Betriebsmerkmale kontrollieren. Dies könnte bedeuten, dass ein Praktikum oder eine Aushilfstätigkeit vor

allem dann vor einer vermeintlich falschen Ausbildungsentscheidung schützen kann, wenn im späteren Ausbildungsbetrieb entsprechend negative Eigenschaften rechtzeitig, also vor der Ausbildungsentscheidung, erkannt werden können. Sind die Zustände im späteren Ausbildungsbetrieb dagegen gut, so können auch durch Praktika und Aushilfstätigkeiten vor Ausbildungsbeginn keine Gründe erkannt werden, sich für eine andere Ausbildung oder für einen anderen Betrieb zu entscheiden.

Ähnlich wie in der Analyse der Betriebsbefragung greifen wir auch in der Analyse der möglichen Gründe für Ausbildungsabbruch und Betriebswechsel in der Personenbefragung auf dimensionsreduzierende Verfahren zurück. Hierdurch werden weitgehend deckungsgleiche Informationen gebündelt und so möglichst effiziente Schätzmodelle genutzt. Zudem hat dies den Vorteil, die Angaben einer möglichst großen Anzahl von Befragten verwenden zu können.⁶⁶

Die möglichen Abbruchgründe folgen teils einer thematischen Gruppierung, teils bilden sie Fragegruppen aus der Literatur ab. Für die Gruppen wird geprüft, ob die Teilfragen je einzeln abgefragt, oder ob diese auf Indizes verdichtet werden sollen. Wie in der Analyse der Ergebnisse der Betriebsbefragung wird dazu zunächst der Interkorrelationskoeffizient geprüft und bei ausreichendem Ausmaß direkt ein Index gebildet. Sollte sich auch nach dem entfernen einzelner Items aus der Gruppe keine einfache Skala bilden lassen, weil die Korrelation zwischen den Items nicht groß genug ist, wird auf das Verfahren der Faktorenanalyse zurückgegriffen.⁶⁷

Zuerst werden mögliche Gründe für Ausbildungsabbruch und Betriebswechsel untersucht, die in der Qualität der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb der Befragten Personen begründet sind. Eine logische Gruppe bilden hier zum einen die *12 Kriterien für gute Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau*. Betriebe verpflichten sich teils selbst zur Einhaltung dieser Kriterien, wenn sie als attraktiver Ausbildungsbetrieb wahrgenommen werden wollen. Aus dem Teil der *12 Kriterien*, der im Fragebogen abgefragt wurde (der Teil, den die Befragten einschätzen können), wird für alle Items mit Ausnahme der Frage nach der tariflichen Bezahlung ein Index gebildet. Ob eine Person tariflich entlohnt wird, ist separat in das Analysemodell mit aufgenommen. Es zeigt sich jedoch, dass die Frage nach der tariflichen Bezahlung keinen signifikanten Erklärungswert liefert, insbesondere, wenn zusätzlich der Index aus den anderen Fragen zu den *12 Kriterien* in die Regression mit einbezogen wird. Dieser Index dagegen zeigt einen signifikanten Erklärungswert und dies auch in der Richtung, in der wir es erwarten würden. Eine stärkere Orientierung des Ausbildungsbetriebs an den *12 Kriterien* ist zunächst mit einer geringeren Neigung zum Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel verbunden.

Darüber hinaus untersuchen wir, ob einzelne Kriterien, die inhaltlich nicht zu den *12 Kriterien* gehören, einen signifikanten Einfluss auf die Neigung zu Verbleib in Betrieb und Ausbildung haben. Ob der Betrieb gemeinsame Aktivitäten im Betrieb anbietet (etwa Weihnachtsfeiern), ob der Chef selbst an der Ausbildung beteiligt war und ob der Ausbildungsbetrieb die Auszubildenden bei der Vorbereitung auf Prüfungen unterstützt, hat jeweils jedoch keinen weiteren signifikanten Einfluss auf die Neigung, die Ausbildung zu beenden oder den Betrieb zu wechseln. Daher werden diese Items auch nicht im endgültigen Schätzmodell (vgl. **Tabelle 5.6**) verwendet.

⁶⁶ Für eine Darstellung der verwendeten Methoden wird auf Abschnitt 5.1.4 verwiesen.

⁶⁷ Vergleiche Abschnitt 5.1.4.

Zur weiteren Erfassung der Ausbildungsqualität im Betrieb werden zusätzlich einzelne Befragungsinstrumente aus dem Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität (IBAQ, Velten und Schnitzler, 2012) verwendet sowie Fragen, die sich aus dem AuGaLa Management Report (Insa Consulere, 2014) ergeben haben oder die aus Erkenntnissen der Fallstudien und der Experteninterviews fußen. Aus dem Set an Fragen aus dem IBAQ wird ebenfalls ein Index gebildet. Der Index ist hoch signifikant und positiv: Bewerten die Auszubildenden die Ausbildungsqualität schlechter, steigt das Risiko die Ausbildung abzubrechen und anzugeben, dass man wenig Motivation hat, die Ausbildung abzuschließen.⁶⁸ Wenn der IBAQ-Index im Modell ist, hat der Index der *12 Kriterien* dagegen keinen statistisch signifikanten Einfluss mehr (außer auf die Motivation die Ausbildung abzuschließen, siehe **Tabelle 5.6**).⁶⁹

Die weiteren Fragen, die sich aus dem AuGaLa Management Report (Insa Consulere, 2014) und den Experteninterviews ergeben: Zufriedenheit mit Gehalt, Kundenkontakt sowie Wahrnehmung als Auszubildender und nicht als billige Arbeitskraft, aber auch das Vorhandensein eines festen Ausbildungsplanes, sind im Modell einzeln getestet worden. Sie haben jedoch bei gleichzeitiger Verwendung des IBAQ-Index keinen signifikanten Einfluss auf die Neigung zum Abbruch der Ausbildung oder zum Wechsel des Ausbildungsbetriebs. Der IBAQ-Index deckt auch weitere Gründe für den Ausbildungsabbruch effizient ab, dass auch weitere Merkmale unseres Modells den Signifikanztest nicht mehr bestehen. Besonders interessant ist jedoch der schon erwähnte Zusammenhang zu den *12 Kriterien* sowie den weiteren Fragen nach Ausbildungsqualität.

Neben der Ausbildungsqualität hat auch das Betriebsklima einen wichtigen Einfluss auf Ausbildungsabbruch und Betriebswechsel. Operationalisiert wird dies sowohl über die direkte Abfrage des Betriebsklimas, also die Zustimmung zu der Aussage, das Betriebsklima sei gut gewesen, als auch die Frage nach Konflikten mit Kollegen und Vorgesetzten. Es zeigt sich, dass die lediglich Frage, ob es häufig Konflikte mit andern Mitarbeitern im Betrieb gibt, einen signifikanten Einfluss auf die Neigung zu Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel hat und daher im Modell verbleibt. Der geschätzte Einfluss deutet auch in die korrekte Richtung. Je höher die Zustimmung zur Aussage, dass es häufig Konflikte gab, desto höher die Neigung zu Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel.

⁶⁸ Die einzelnen Fragen nach Kriterien der Ausbildungsqualität wurden auf einer Skala von 1 für *volle Zustimmung* bis 4 für *gar keine Zustimmung* zur Abfrage der Einhaltung des entsprechenden Qualitätskriteriums kodiert. Je besser die Ausbildungsqualität und damit je kleiner der Index, desto geringer die Neigung zu Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel.

⁶⁹ Die Fragen, die in den IBAQ-Index eingehen, spiegeln unterschiedliche Dimensionen der Ausbildungsqualität wieder: Bedeutsamkeit, Vielfalt und Anforderungsanpassung der Arbeitsaufgaben, Handlungsspielraum, Fürsorglichkeit des Ausbilders, Fachkompetenz des Ausbilders Feedback, zeitliche Überforderung, Kollegen und Enkulturation.

Als Alternative zu einem einzelnen Index haben wir im Rahmen einer Faktorenanalyse einzelne Faktoren identifiziert, die die jeweils mehrere dieser einzelnen Qualitätskriterien abbilden. Die Faktoren, auf die die Qualitätskriterien der Ausbildung verdichtet werden können spiegeln vier Dimensionen der Ausbildungsqualität wider, Aufgaben der Auszubildenden, Zufriedenheit mit den Kollegen, Zeitdruck und Erklärungen bei der Ausbildung und Plan und Sachlichkeit in der Ausbildung.

Werden diese Faktoren in das Schätzmodell mit einbezogen, ist der Index der *12 Kriterien* weiterhin statistisch insignifikant. Auf der anderen Seite weisen aber auch die einzelnen Faktoren der betrieblichen Ausbildungsqualität kaum signifikante Einflüsse auf. Daher verwenden im endgültigen Schätzmodell lediglich einen Index.

In Anlehnung an Ergebnisse aus dem AuGaLa Management Report (Insa Consulere, 2014) scheint es für die Auszubildenden wichtig zu sein, Aufstiegschancen im Betrieb zu sehen. Hierzu nutzen wir zwei Fragen: nach den erwarteten Aufstiegschancen und danach, wie wichtig diese für die Befragten sind. Es zeigt sich, dass die Aufstiegschancen, die die Befragten bei ihrem gegenwärtigen beziehungsweise ehemaligen Ausbildungsbetrieb haben beziehungsweise hatten, in unserem Modell keinen signifikanten Einfluss auf die Neigung zum Verbleib im Betrieb oder in Ausbildung haben. Wie wichtig den Befragten Aufstiegschancen sind, hat dagegen eine signifikante Bedeutung. Je weniger wichtig den befragten Personen Chancen des Aufstieges im Betrieb sind, desto höher ist die Neigung die Ausbildung vorzeitig zu beenden oder den Ausbildungsbetrieb zu wechseln.

Von den Variablen, die die Qualität der schulischen Ausbildung oder der überbetrieblichen Ausbildung messen, zeigt sich das Verhältnis zu den Lehrkräften als statistisch signifikant für den Betriebswechsel und die Motivation die Ausbildung abzuschließen. Ein schlechtes Verhältnis reduziert die Wahrscheinlichkeit zum Betriebswechsel und senkt die Motivation, die Ausbildung abzuschließen. Dies erschließt sich daraus, dass Auszubildende bei einem Betriebswechsel ja trotzdem in der gleichen Berufsschule und damit bei den gleichen Lehrkräften verbleiben, mit denen sie ein schlechtes Verhältnis haben. Daher wäre es vielleicht angeraten, dass prinzipiell in so einer Situation auch ein Berufsschulwechsel möglich sein sollte. Die weiteren Items zu schulischer Ausbildung und überbetrieblicher Ausbildung (Relevanz der Berufsschule, Abstimmung zwischen Betrieb, Schule und überbetrieblicher Ausbildung) haben keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Neigung zu Ausbildungsabbruch oder Betriebswechsel.

Bewertet man die Schätzmodelle an sich, so zeigt sich, dass der Erklärungsgehalt der Modelle doch sehr gut ist. Zwischen 28 % und 43 % der Varianz werden erklärt, was bei einer Stichprobe mit 250 bis 300 Beobachtungen schon sehr gut ist. So gut wie alle schon in der Literatur verwendeten Variablen zeigen das erwartete Vorzeichen, so dass die Stichprobe plausible Ergebnisse auch für die in dieser Studie zusätzlich in die Regression aufgenommenen erklärenden Variable zu erzeugen scheint. Zudem sind einige der Ergebnisse der Betriebsbefragung hier wieder zu finden, während einige unklare Implikationen der Betriebsbefragung hier deutlicher zu interpretieren sind.

5.2.7 Zwischenfazit der Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern

Die Befragung der Auszubildenden, Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler zielte darauf ab, individuelle Kontexte des Ausbildungsabbruchs zu erfassen und kausale Zusammenhänge zwischen Faktoren, die mit dem Wechsel des Ausbildungsbetriebs oder dem Ausbildungsabbruch in Verbindung stehen könnten, zu identifizieren. Die Befragten Auszubildenden und ehemaligen Auszubildenden wurden gebeten, einen Online-Fragebogen auszufüllen, wobei die Auszubildenden über ihr Online-Berichtsheft kontaktiert wurden, die Betriebswechsler und Ausbildungsabbrecher dagegen postalisch mit Hilfe von Adressdaten der Bundesagentur für Arbeit. Die Fragebögen für die Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler beziehungsweise für die Auszubildenden umfassen 92 beziehungsweise 94 Fragen. Bei deren Erstellung bildete der aktuelle Stand der Forschung zu Ausbildungsabbrüchen die Basis. Die Fragen wurden jedoch teils an den spezifischen Kontext der Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau angepasst. Darüber hinaus hielten Fragen Einzug, die auf den Ergebnissen der Fallstudien beruhen. Die Schwerpunkte des Fragebogens liegen in der Erfassung der Merkmale der Befragten Personen und ihres Ausbildungsbetriebes, aber vor allem in der Darstellung von

Merkmale der Ausbildungsqualität. Nach dem Pretest des Fragebogens lief die Feldphase von Februar bis März 2018. Von 4.631 Personen, die theoretisch über ihr Online-Berichtsheft zu erreichen gewesen wären, beteiligten sich 256 an der Befragung. Von 1.650 angeschriebenen Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern beteiligten sich insgesamt 109 Personen (davon 65 Ausbildungsabbrecher und 44 Betriebswechsler).

Die befragten Personen haben ihre Ausbildung zum größten Teil in den Jahren 2015 bis 2017 aufgenommen. Die Ausbildungsbetriebe der befragten Personen sind eher kleinere Betriebe, als diejenigen, die an der Betriebsbefragung teilgenommen haben. Ein großer Teil ist überwiegend für private Auftraggeber tätig. Die Haupttätigkeitsfelder liegen in den Bereichen Außenanlagen, Hausgärten, Baumpflege und Grünanlagen. Der Ausbildungsabbruch beziehungsweise der Wechsel des Ausbildungsbetriebes fand bei den befragten Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern erwartungsgemäß frühzeitig statt, bei 67 % im ersten Ausbildungsjahr, bei 26 % noch während der Probezeit.

Die Analysen zeigen zunächst, dass sich keine Gründe finden lassen, die in der Person oder in der Persönlichkeit der Befragten liegen und die den Abbruch einer Ausbildung oder den Wechsel eines Ausbildungsbetriebes besonders begünstigen würden. Zwar scheinen männliche Befragte weniger häufig ihre Ausbildung abzubrechen und den Betrieb zu wechseln als weibliche, der geringe Frauenanteil in den Berufen könnte dieses Ergebnis allerdings beeinflussen. Auch Unternehmertum in der Familie und die gemessenen Persönlichkeitsmerkmale (*Big Five*) haben keinen Einfluss auf die Ausbildungsabbruch- oder Betriebswechselneigung. Determinanten des Ausbildungsabbruchs und des Betriebswechsels sind also eher in der Ausbildungsentscheidung, betrieblichen Merkmalen und der Qualität der Ausbildung zu suchen.

Bezüglich ersterem zeigt sich ein differenziertes Bild. Die deskriptiven Ergebnisse weisen zwar auf einen Einfluss eines Praktikums oder einer Aushilfstätigkeit vor Beginn der Ausbildung hin, dieser verliert seinen Erklärungswert jedoch größtenteils in der multivariaten Analyse, wenn kontrolliert wird, ob Alternativen zur Berufswahl ausreichend bekannt waren. Dies ist nicht unbedingt überraschend, beides scheint eine informierte Ausbildungsentscheidung zu messen. Hier könnte eine bessere Information über mögliche Ausbildungswege helfen.

Hinsichtlich der Betriebsmerkmale weisen sowohl deskriptive als auch multivariate Ergebnisse vor allem auf drei Mechanismen hin. Zum ersten sind Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler seltener in großen und sehr großen Betrieben zu finden. Zum zweiten brechen Personen in Arbeitsumgebungen, in denen es zu Arbeitsunfällen kommt, ihre Ausbildung häufiger ab, beziehungsweise wechseln dort häufiger den Ausbildungsbetrieb. Zum dritten gibt es Gründe in der Auftragsituation der Betriebe, die Abbruch und Wechsel begünstigen. Diese sind zum einen überwiegend private Auftraggeber, zum anderen Tätigkeiten in der Arbeit an Freizeitanlagen. Die Auftragslage und die Betriebsgröße sind Faktoren, die ein Betrieb kaum beeinflussen kann. Die Schaffung eines sicheren Arbeitsumfeldes für die Angestellten kann nach unseren Auswertungen allerdings einen positiven Einfluss auf den Verbleib der Auszubildenden haben und liegt im Einflussbereich der Betriebe. Durch entsprechende Schulungen kann auch der Verband hier zur Sicherheit der Angestellten und damit zum Verbleib der Auszubildenden beitragen.

Die Qualität der Ausbildung konnte vor allem durch einen Index aus dem Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität (IBAQ, Velten und Schnitzler, 2012) gemessen werden. In diesem werden mehrere Items kombiniert, die sich schon in der Betriebsbefragung als hoch relevant gezeigt haben. Der Index ist nicht nur hoch statistisch signifikant, sondern weist, abgesehen vom Zeitpunkt des Ausbil-

dungsbeginns, auch den numerisch größten Einfluss auf die Neigung auf, den Betrieb zu wechseln oder die Ausbildung abzubrechen. Interessant ist auch, dass alle weiteren Werte zur Messung der betrieblichen Ausbildungsqualität, insbesondere auch der Index der *12 Kriterien für gute Ausbildung* keinen relevanten Einfluss mehr auf die Neigung zu Abbruch oder Wechsel haben, wenn der IBAQ-Index in das Schätzmodell einbezogen wird. Dies bedeutet zum einen, dass der IBAQ-Index die Ausbildungsqualität effektiv misst. Zum anderen bedeutet dies aber auch, dass die Schwerpunkte, die in den *12 Kriterien* gelegt werden, um gute Ausbildung zu gewährleisten, falsch gewählt worden sein könnten. Hier könnten eine Re-Evaluation der Kriterien anhand des IBAQ-Inventars und eine Durchsetzung entsprechender Qualitätsstandards der Ausbildung merklichen Einfluss auf die Neigung zu Ausbildungsabbruch und Betriebswechsel haben.

Bezüglich des Betriebsklimas zeigt sich, wie wichtig der angenehme persönliche Umgang für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung ist. So können Konflikte mit Mitarbeitern die Abbruch- und Wechselneigung befördern. Dies ist ein Punkt an, dem Betriebe intervenieren können, damit nicht Auszubildende und Betriebe die Kosten solcher Konflikte tragen müssen.

Überraschend sind die Befunde zur schulischen Ausbildung. Zwar weist die deskriptive Analyse noch auf einen Zusammenhang zwischen verschiedenen Facetten der schulischen Ausbildung und Betriebswechsel beziehungsweise Ausbildungsabbruch hin, in der multivariaten Analyse zeigt sich jedoch kein eindeutiger Einfluss der schulischen Ausbildung auf Neigung zu Betriebswechsel oder Ausbildungsabbruch mehr.

Damit weisen die Ergebnisse der Befragung darauf hin, dass die effizientesten Gestaltungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Betriebswechsel und Ausbildungsabbruch in einer Verbesserung der Ausbildungsqualität, ausgerichtet an den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen (IBAQ) zu suchen sind. Daneben liegen Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeitssicherheit und dem Umgang mit Konflikten im Betrieb.

6 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

6.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Ergebnisse aus den Fallstudien

Vertragsauflösungen entstehen aus der Wechselwirkung verschiedener Faktoren.

Die Gespräche zeigen deutlich, dass sich vorzeitige Vertragsauflösungen aus einem Zusammenspiel verschiedener Faktoren ergeben. So sind auf Seiten der Auszubildenden sowohl deren Erwartungen und Motivation an die Ausbildung als auch deren Verhalten im betrieblichen Alltag zu nennen. Ferner können auch schulische Faktoren (z.B. schlechte Noten in der Berufsschule) dazu beitragen, dass ein Ausbildungsverhältnis aufgelöst wird. Auf betrieblicher Seite zeigt sich, dass Ausbildungsstrukturen und ausbildende Personen entscheidenden Einfluss auf die Qualität der Ausbildung und damit auch auf die Verhinderung von Vertragsauflösungen haben. Die Fallstudien zeigen zugleich, dass hierbei nicht nur den formal verantwortlichen Auszubildenden eine hohe Bedeutung zukommt, sondern dass auch die Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter auf den Baustellen eine elementare Rolle im Hinblick auf den Ausbildungserfolg spielen. Sofern es in den Betrieben bereits zu Vertragsauflösungen gekommen ist, wurden diese Erfahrungen genutzt, um die betrieblichen Ausbildungsstrukturen zu verbessern und dadurch einem Anstieg von Vertragsauflösungen entgegen zu wirken.

Vertragsauflösungen entstehen aufgrund persönlicher Hintergründe, falscher Motivationen und Erwartungen an das Berufsbild.

Eine Vertragsauflösung von Seiten der Auszubildenden wird durch deren persönlichen oder sozialen Hintergrund zusätzlich beeinflusst. Die Wahrscheinlichkeit einer Vertragsauflösung steigt, wenn Auszubildende innerhalb ihres sozialen oder persönlichen Umfeldes nur wenig Rückhalt für das Absolvieren der Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau erhalten. Hierdurch kann es häufig zu Demotivation und Frustration kommen. Zugleich kann dieser Effekt auch dadurch verstärkt werden, dass Auszubildende mit falschen Erwartungen und Vorstellungen an das Berufsfeld in die Ausbildung starten und dann enttäuscht sind, weil ihre Erwartungen nicht erfüllt werden.

Im Verlauf der Ausbildung können auch schulische oder formale Anforderungen als kontextueller Rahmen eine Vertragsauflösung bewirken. Hierzu gehören die Anforderungen durch die thematische Vielfalt und theoretische Komplexität des Berufsbilds einerseits, sowie die Pflicht zur Führung und zeitnahen Aktualisierung des Berichtsheftes andererseits.

Vertragsauflösungen hängen mit der innerbetrieblichen Ausbildungsorganisation zusammen. Insbesondere ausbildende Vorarbeiter benötigen mehr soziale und pädagogische Kompetenzen.

Die Fallstudien zeigen, dass Vertragsauflösungen stark mit der innerbetrieblichen Ausbildungsorganisation zusammenhängen. Diese stellt den wesentlichen Rahmen für die Durchführung der Ausbildung dar und soll eine qualitativ hochwertige Ausbildung sichern. Das bedeutet zum einen, dass das Betriebsklima eine wesentliche Rolle spielt und Auszubildende durch die Geschäftsführung und die Belegschaft wertgeschätzt und respektiert werden sollen. Zum anderen sind auch die organisatorischen Abläufe der Ausbildung ein wichtiger Einflussfaktor. Erfolgt die Ausbildung nach einem gut strukturierten Plan und können von Seiten des Betriebs auch alle ausbildungsrelevanten Inhalte vermittelt werden, so ergeben sich daraus positive Effekte. Insbesondere sollte es nach Einschätzung der Betriebe Auszubildenden ermöglicht werden, kleinere Projekte auch in Eigenverantwortung zu realisie-

ren oder das erlernte Wissen im Rahmen von Übungsbaustellen umzusetzen und zu trainieren. Dies seien wichtige Elemente, um ihre Motivation zu stärken, welche aber nicht von allen Betrieben in der Praxis umgesetzt werden können.

Auch die Qualität des Ausbildungspersonals ist von großer Bedeutung, insofern es die zentralen Ansprechpartner für die Auszubildenden im Betriebsalltag darstellt und ihnen das notwendige Fachwissen in unterschiedlichem Maße und in unterschiedlicher Qualität vermittelt. Diesbezüglich zeigen die Fallstudien, dass insbesondere Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter häufig nicht über hinreichende soziale Kompetenzen und pädagogische Kenntnisse verfügen, um das notwendige fachliche Wissen adäquat zu vermitteln.

Vertragsauflösungen können auf individuellen Gründen der Auszubildenden oder auf einem konkreten, betrieblichen Fehlverhalten basieren.

In den Fallstudieninterviews wurden diverse konkrete Ursachen für Vertragsauflösungen genannt. Auf Seiten der Auszubildenden ist dies beispielsweise der Fall, wenn die Kommunikation zwischen Auszubildenden und Ausbildern im Betrieb nicht funktioniert, die Auszubildenden auf ein schlechtes Betriebsklima stoßen oder feststellen, dass die Ausbildung von ihren subjektiven Vorstellungen und Erwartungen erheblich abweicht. Auch Mobbing kann in manchen Fällen zu einer Vertragsauflösung führen. Manchmal können auch individuelle Gründe (z.B. Krankheit oder Schulden) eine Vertragsauflösung nach sich ziehen. Häufig sind die individuellen Ursachen von Vertragsauflösungen auf Seiten der Auszubildenden den Betrieben nicht bekannt, sondern werden erst danach artikuliert.

Aus betrieblicher Sicht sind diese individuellen Faktoren nur dann für eine Vertragsauflösung relevant, wenn sie zu einem Fehlverhalten im Betrieb führen. Hierzu gehören beispielsweise ausbleibende oder stark verzögerte Rückmeldungen bei Krankheit, unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz oder ein wiederholt „schlechtes“ Benehmen gegenüber Kolleginnen und Kollegen.

Um Vertragsauflösungen zu vermeiden, ergreifen manche Betriebe eigene Maßnahmen zur Unterstützung der Auszubildenden.

Als Reaktion auf vorangegangene Vertragsauflösungen wurden in den befragten Betrieben verschiedene Maßnahmen ergriffen, um künftig Vertragsauflösungen möglichst zu vermeiden. Hierzu zählen beispielsweise zusätzliche betrieblichen Schulungen, zusätzliche Gespräche mit Auszubildenden oder auch organisatorische Veränderungen in der Ausbildung (etwa die Einführung eines Eingewöhnungszeitraums). Manche der Betriebe beschäftigen die Bewerberinnen und Bewerber bereits vor Beginn der Ausbildung als Bauhelfer und geben ihnen dadurch die Möglichkeit, einen realistischen Einblick in den Betriebsalltag zu gewinnen.

Verbesserungspotenzial wird in einer Intensivierung der Kommunikation zwischen Auszubildenden und Betrieb gesehen.

Verbesserungsmöglichkeiten sehen die befragten Betriebe vor allem in einer verstärkten Kommunikation zwischen Ausbildungsbetrieb, Auszubildenden und der Berufsschule. Hierdurch könnten sich anbahnende Probleme früher erkannt und bearbeitet werden, Lösungen ließen sich rascher finden. Ein weiterer Verbesserungsvorschlag besteht darin, die Ausbildungsqualität auf den Baustellen zu stärken, indem Auszubildende die Möglichkeit erhalten, eigene Projekte umzusetzen und durchzuführen. Die im Rahmen der Fallstudien befragten Auszubildenden wünschen sich vor allem mehr Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung durch die Betriebe.

Ergebnisse der Betriebsbefragung

Ausbildungsabbrüche wirken sich insbesondere in kleinen Betrieben aus

Die insgesamt 3.000 Auszubildenden machen insbesondere in kleineren Betrieben einen großen Teil der Beschäftigten aus. Etwa die Hälfte der Betriebe hatte in den letzten Ausbildungsjahren Vertragslösungen zu verzeichnen, die am häufigsten von den Auszubildenden ausgingen. Von allen begonnenen Ausbildungen wurden zum Befragungszeitpunkt 17 % aufgelöst, meistens innerhalb der Probezeit oder zumindest im ersten Ausbildungsjahr. Etwa jeder vierte Betrieb konnte den Ausbildungsplatz nicht neu besetzen. Fast alle Betriebe in der Befragung leiden unter Fachkräftemangel. Die Situation der Betriebe ist daher als ernst einzuschätzen.

Es zeigt sich sowohl in der deskriptiven als auch in der multivariaten Analyse, dass größere Betriebe häufiger mindestens einen Ausbildungsabbruch aufweisen, jedoch weniger häufig alle oder sehr viele Auszubildende dort vorzeitig ausscheiden. Besonders problematisch ist ein Ausbildungsabbruch daher für kleine Betriebe, in denen ein oder zwei Ausbildungsabbrüche nicht nur einen deutlichen Eingriff in die aktuelle Beschäftigtenstruktur bedeutet, sondern auch für die nächsten Jahre akute Nachwuchssorgen auslösen können. In der multivariaten Analyse zeigt sich zudem, dass Ausbildungsabbrüche seltener oder weniger häufig werden, wenn es mehr Auszubildende relativ zu den restlichen Beschäftigten gibt.

Betriebe sehen insbesondere persönliche Gründe bei den Auszubildenden

In den Betrieben mit (vielen) Ausbildungsabbrüchen werden die Auszubildenden oft schlechter eingeschätzt, was beispielsweise deren Erwartungen an den Beruf, deren Motivation oder ihre fachlichen Fähigkeiten angeht. Allerdings lässt sich mit der Betriebsbefragung allein nicht beantworten, ob die Auszubildenden in diesen Betrieben tatsächlich schlechter abschneiden, oder ob diese Betriebe höhere Erwartungen an die (oder eine schlechtere Meinung von den) Auszubildenden haben. Gesundheitliche Probleme spielen insgesamt eine auffallend große Rolle. Fast jeder dritte Betrieb gibt dies als mögliche Ursache für Ausbildungsabbrüche an. In Betrieben mit Ausbildungsabbrüchen werden die Anforderungen der überbetrieblichen Ausbildung öfter als zu hoch angesehen, sodass Auszubildende daran scheitern. Hier gäbe es die Möglichkeit, diese insbesondere in Kooperation mit betroffenen Betrieben neu abzustimmen.

Konflikte scheinen gut geregelt zu werden

Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbildern oder anderen Mitarbeitern sind in den befragten Betrieben häufig, scheinen jedoch per se kein Auslöser für Ausbildungsabbrüche zu sein. Das Konfliktmanagement ist in Betrieben mit Ausbildungsabbrüchen sogar in der Regel besser als in anderen Betrieben. Hier wird höchstwahrscheinlich nach Bedarf gesteuert. Ein Eingriff des Branchenverbands scheint daher nur in Ausnahmefällen notwendig zu sein.

Betriebe schätzen Ausbildungsqualität als hoch ein

Die Qualität der Ausbildung ist in allen befragten Betrieben hoch. So werden beispielsweise in allen Betrieben nur ganz selten ausbildungsfremde Tätigkeiten gefordert und fast alle Auszubildenden haben ein Praktikum vor der Ausbildung absolviert. Dies ist gleichzeitig die gute und die schlechte Nachricht der Analyse, denn aus Sicht der Betriebe ist die Ausbildungsqualität keine treibende Ursache von Ausbildungsabbrüchen zu sein, aus der Sicht der Autoren und der Auftraggeber fehlen damit jedoch mögliche Ansatzpunkte, um die Vertragslösungsquote effektiv reduzieren zu können. Beispiel:

Sowohl Betriebe mit als auch ohne Ausbildungsabbrüchen bieten zu jeweils 80 % regelmäßige Pflanzentests an. Eine Unterstützung der Betriebe, um diese Quote zu erhöhen, hätte aus unserer Sicht keinen Einfluss auf die Abbruchhäufigkeit von Auszubildenden.

Uneinheitliche Aussagen gibt es in Bezug auf die Übertragung von Verantwortung, Kundenkontakt und die Feedback-Kultur in den Betrieben.

Qualität der Ausbilder als möglicher Ansatzpunkt

Wo sich hingegen insbesondere in der multivariaten Analyse einige Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Ausbildungsabbrüchen ergeben, ist die Gestaltung der Ausbildung, insbesondere in Bezug auf die Ausbilder. Dort, wo die Last der Ausbildung auf mehrere Personen verteilt wird und diese entsprechend geschult sind, gibt es weniger Ausbildungsabbrüche. Eine Investition in Ausbildung ist also auch als Investition in die Ausbilder zu betrachten. Es kann sich daher lohnen, den Kreis der Ausbilder möglichst groß zu halten bzw. zu erweitern und insbesondere auch junge Mitarbeitende einzubinden und auf entsprechende Fortbildungen zu schicken. Diese könnten verstärkt von Au-GaLa angeboten oder gefördert werden.

Ergebnisse der Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern

Personenbefragung ergänzt die Betriebsbefragung gut

Die befragten Personen haben ihre Ausbildung zum größten Teil in den Jahren 2015 bis 2017 aufgenommen. Die Ausbildungsbetriebe der befragten Personen sind eher kleinere Betriebe als diejenigen, die an der Betriebsbefragung teilgenommen haben. Ein großer Teil war überwiegend für private Auftraggeber tätig. Die Haupttätigkeitsfelder liegen in den Bereichen Außenanlagen, Hausgärten, Baumpflege und Grünanlagen. Der Ausbildungsabbruch beziehungsweise der Wechsel des Ausbildungsbetriebes fand bei den befragten Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern erwartungsgemäß frühzeitig statt, bei 67 % im ersten Ausbildungsjahr, bei 26 % noch während der Probezeit.

Persönliche Merkmale ohne Erklärungsgehalt

Die Analysen zeigen zunächst, dass sich keine Gründe finden lassen, die in der Person oder in der Persönlichkeit der Befragten liegen und die den Abbruch einer Ausbildung oder den Wechsel eines Ausbildungsbetriebes besonders begünstigen würden. Zwar scheinen männliche Befragte weniger häufig ihre Ausbildung abzubrechen und den Betrieb zu wechseln als weibliche, der geringe Frauenanteil in den Berufen könnte dieses Ergebnis allerdings beeinflussen. Auch Unternehmertum in der Familie und die gemessenen Persönlichkeitsmerkmale (*Big Five*) haben keinen Einfluss auf die Ausbildungsabbruch- oder Betriebswechselneigung.

Informierte Ausbildungsentscheidung schützt vor Abbruch

Bezüglich der Ausbildungsentscheidung zeigt sich ein differenziertes Bild. Die deskriptiven Ergebnisse weisen zwar auf einen Einfluss eines Praktikums oder einer Aushilfstätigkeit vor Beginn der Ausbildung hin, diese verlieren ihren Erklärungswert jedoch größtenteils in der multivariaten Analyse, wenn kontrolliert wird, ob Alternativen zur Berufswahl ausreichend bekannt waren. Dies ist nicht unbedingt überraschend, beides scheint eine informierte Ausbildungsentscheidung zu messen. Hier könnte eine bessere Information über mögliche Ausbildungswege helfen.

Betriebe können gutes Umfeld schaffen

Hinsichtlich der Betriebsmerkmale weisen sowohl die deskriptiven als auch multivariaten Ergebnisse vor allem auf drei Mechanismen hin. Zum ersten sind Ausbildungsabbrecher und Betriebswechsler seltener in großen und sehr großen Betrieben zu finden. Zum zweiten brechen Personen in Arbeitsumgebungen, in denen es zu Arbeitsunfällen kommt, ihre Ausbildung häufiger ab, beziehungsweise wechseln dort häufiger den Ausbildungsbetrieb. Zum dritten gibt es Gründe in der Auftragsituation der Betriebe, die Abbruch und Wechsel begünstigen. Dies sind zum einen überwiegend private Auftraggeber, zum anderen Tätigkeiten in der Arbeit an Freizeitanlagen. Die Auftragslage und die Betriebsgröße sind Faktoren, die ein Betrieb kaum beeinflussen kann. Die Schaffung eines sicheren Arbeitsumfeldes für die Angestellten kann nach unseren Auswertungen allerdings einen positiven Einfluss auf den Verbleib der Auszubildenden haben und liegt im Einflussbereich der Betriebe. Durch entsprechende Schulungen kann der Verband auch hier zur Sicherheit der Angestellten und damit zum Verbleib der Auszubildenden beitragen.

Ausbildungsqualität aus Sicht der Auszubildenden entscheidend

Die Qualität der Ausbildung konnte vor allem durch einen Index aus dem Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität (IBAQ, Velten und Schnitzler, 2012) gemessen werden. In diesem werden mehrere Items kombiniert, die sich schon in der Betriebsbefragung als hoch relevant gezeigt haben. Der Index ist nicht nur statistisch hoch signifikant, sondern weist, abgesehen vom Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns, auch den numerisch größten Einfluss auf die Neigung auf, den Betrieb zu wechseln oder die Ausbildung abzubrechen. Interessant ist auch, dass alle weiteren Werte zur Messung der betrieblichen Ausbildungsqualität, insbesondere auch der Index der *12 Kriterien für gute Ausbildung* keinen relevanten Einfluss mehr auf die Neigung zu Abbruch oder Wechsel haben, wenn der IBAQ-Index in das Schätzmodell einbezogen wird. Dies bedeutet zum einen, dass der IBAQ-Index die Ausbildungsqualität effektiv misst. Zum anderen bedeutet dies aber auch, dass die Schwerpunkte, die in den *12 Kriterien* gelegt werden, um eine gute Ausbildung zu gewährleisten, falsch gewählt worden sein könnten. Hier könnten eine Re-Evaluation der Kriterien anhand des IBAQ-Inventars und eine Durchsetzung entsprechender Qualitätsstandards der Ausbildung merklichen Einfluss auf die Neigung zu Ausbildungsabbruch und Betriebswechsel haben.

Verbesserung des Betriebsklimas und der schulischen Ausbildung als flankierende Maßnahmen

Bezüglich des Betriebsklimas zeigt sich, wie wichtig respektvoller persönlicher Umgang für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung ist. So können Konflikte mit Mitarbeitern die Abbruch- und Wechselneigung fördern. Dies ist ein Punkt, an dem Betriebe intervenieren können, damit nicht Auszubildende und Betriebe die Kosten solcher Konflikte tragen müssen. Überraschend sind die Befunde zur schulischen Ausbildung. Zwar weist die deskriptive Analyse noch auf einen Zusammenhang zwischen verschiedenen Facetten der schulischen Ausbildung und Betriebswechsel beziehungsweise Ausbildungsabbruch hin, in der multivariaten Analyse zeigt sich jedoch kein eindeutiger Einfluss der schulischen Ausbildung auf die Neigung zu Betriebswechsel oder Ausbildungsabbruch mehr.

6.2 Handlungsempfehlungen

Das Hauptziel des Projekts ist es, aus den Erkenntnissen über die Ursachen von vorzeitigen Vertragslösungen im Garten- und Landschaftsbau Handlungsempfehlungen an unterschiedliche Akteure (Betriebe, Kammern, Verbände sowie die Bildungs- und Wirtschaftspolitik) weiterzugeben. Die Ergebnisse aller Untersuchungsmodule sind hierzu systematisch miteinander verknüpft worden, um ein Höchstmaß an inhaltlicher Dichte zu erreichen. Ein zentrales Element der Analyse des sozialpolitischen Handlungsbedarfs ist es zunächst, bereits bestehende Maßnahmen und Programme zur Vermeidung vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverträgen zu bewerten. Dabei kann festgestellt werden, in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht. Bei der Erarbeitung der Handlungsempfehlungen sind die Ergebnisse der Expertengespräche, der Fallstudien sowie der beiden Befragungen eingeflossen. Neben spezifischen Verbesserungswünschen und spezifischen betrieblichen Maßnahmen wurden in den Fallstudien auch allgemeine Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildungsqualität genannt, die allesamt einer Reduktion von Vertragslösungen dienen. Diese lassen sich mehreren Themenkomplexen zuordnen.

6.2.1 Aufklärung und Unterstützung bei Schwierigkeiten während der Ausbildung

Vorstellungen und Erwartungen an den Beruf aufklären, Gesundheit erhalten

Viele Ausbildungsabbrüche ließen sich vermeiden, wenn die Auszubildenden sich keine falschen Vorstellungen von dem Ausbildungsberuf machten und entsprechend falsche Erwartungen an den Beruf knüpfen. Deshalb sollte man im Vorfeld der Ausbildung besser über das Berufsbild aufklären. Zwar haben fast alle Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung ein Praktikum gemacht, anscheinend sind viele dennoch mit dem Ausbildungsalltag überfordert. Insbesondere der hohe Anteil an Ausbildungsabbrüchen aus gesundheitlichen Gründen fällt ins Auge. Hier scheint es ein wirkliches Problem zu sein, dass immer mehr Auszubildende den körperlichen Anforderungen der Ausbildung nicht gewachsen sind. Mit Schnupperkursen und Informationsmaterial ist es daher nicht getan, sondern es bedarf konkreter Maßnahmen, um mögliche physische und psychische Beschwerden der Auszubildenden zu vermeiden.

Im Hinblick auf die konkrete Organisation der Tätigkeiten auf Baustellen wird darauf hingewiesen, dass die Auszubildenden auch nach Beginn der Ausbildung Erfahrungszeiträume und Probezeiträume erhalten sollten, in denen sie die Möglichkeit erhalten, sich in aller Ruhe mit den Tätigkeiten auf der Baustelle auseinanderzusetzen, diese einzuüben und Erfahrungen zu sammeln. Diese Zeitfenster gilt es zu schaffen und dadurch den Auszubildenden einen allmählichen Übergang in den Berufsalltag zu ermöglichen.

Hilfe bei Defiziten in der Erziehung

Ein großes Thema bei den individuellen Gründen für Ausbildungsabbrüche sind fehlende Soft-Skills und mangelnde Primärtugenden wie Pünktlichkeit, Motivation und Selbstantrieb. Diese Fähigkeiten können nicht im Betrieb und nicht in der Berufsschule unterrichtet werden, sondern hier wäre eigentlich das Elternhaus gefragt. Insbesondere bei noch minderjährigen Auszubildenden und solchen, die noch zuhause wohnen, könnten die Betriebe über die Eltern Einfluss auf die Befähigung der Jugendlichen nehmen. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung sollten daher Gespräche mit den Eltern darüber führen, welche Anforderungen der Betrieb an die Jugendlichen in diesem Bereich stellt und wie sie als Eltern dabei helfen können, diese zu erfüllen.

Bei Jugendlichen, die nicht mehr unter Einfluss des Elternhauses stehen, steht vor allem das Ziel im Vordergrund, die Auszubildenden während der Ausbildung besser zu begleiten und bei eventuell auftretenden Schwierigkeiten zu unterstützen. Hier wird beispielsweise gefordert, Auszubildende im Bedarfsfall durch zusätzliche Sozialarbeiter zu unterstützen und dadurch die Ausbildung auch für diese besser zu gestalten. Dies beinhaltet zugleich die Notwendigkeit, sowohl die Ausbilder und Ausbildungsberechtigten als auch die Vorarbeiter, intensiver mit Blick auf die heutige Generation von Auszubildenden zu schulen und vorzubereiten, sodass diese auf die Problemlagen der Jugendlichen adäquater reagieren können. Dies bedeutet aber auch Mitarbeiterführungs Kompetenzen bei Vorarbeitern zu stärken und dadurch die Ausbildungsqualität insgesamt zu verbessern.

Letztlich müssen daher auch die Ausbilder und Chefs bereit sein, sich zu bewegen. Die Ausbildungsorganisation wird aus Sicht der befragten Auszubildenden auch dadurch verbessert, dass sie wie Angestellte behandelt werden, das heißt, dass sie auch die gleichen Rechte wie die Mitarbeiter haben (zum Beispiel bei schlechtem Wetter nach Hause gehen usw.).

6.2.2 Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Betrieben fördern

Individuelle Lösungen für Auszubildende und Betriebe

Die Berufsschule stellt an die Auszubildenden hohe Anforderungen, insbesondere im Bereich der theoretischen Ausbildung. Damit sind einige Auszubildende überfordert, oft auch solche, die in den praktischen Teilen der Ausbildung gut abschneiden. Hier ist es erforderlich, dass die Betriebe diese Probleme erkennen und den Auszubildenden Unterstützung anbieten. Obwohl viele Betriebe sogenannte Pflanzentests durchführen, scheint dies das Problem nicht „bei der Wurzel“ zu packen. Gute Beispiele aus den Fallstudien könnten hier „Lernsamstage“ darstellen, bei denen die Ausbilder zusammen mit den Auszubildenden die in der Berufsschule theoretisch vermittelten Inhalte praktisch aufarbeiten. Diese zusätzliche Belastung fordert natürlich Auszubildende wie Ausbilder gleichermaßen.

Das Curriculum der Berufsschule ist einheitlich und trifft nicht die Anforderungen jedes einzelnen Betriebs. Theoretische Ausbildungsinhalte, die erst im zweiten Lehrjahr behandelt werden, können je nach Betrieb schon ab dem ersten Tag der Ausbildung in der praktischen Arbeit eine Rolle spielen. Dass nicht für jeden Betrieb ein eigenes Curriculum geschrieben werden kann, ist unbestritten. Das Curriculum der Berufsschule sollte jedoch in Zusammenarbeit mit den lokalen Ausbildungsbetrieben auf Schwachstellen untersucht und entsprechend bedarfsorientiert angepasst werden.

Hilfe für die schweren Fälle

Einige Betriebe haben trotz zahlreicher Verbesserungen in den letzten Jahren immer noch den Eindruck, dass die überbetriebliche Ausbildung teilweise zu hohe Anforderungen an die Auszubildenden stellt. Hier könnte es sinnvoll sein, diese zu entzerren oder zunächst mit den betroffenen Betrieben gemeinsam ausloten, wo die konkreten Probleme liegen.

Ferner wird gefordert, die Kommunikation zwischen Berufsschule und Betrieben zu stärken. Oftmals findet eine problembezogene Kommunikation erst dann statt, wenn es bereits zu spät ist. Auch würden Informationen häufig mit Verzögerung von der Berufsschule an die Betriebe weitergeleitet, sodass dort nicht zeitnah reagiert werden kann. Zugleich muss auch im Hinblick auf die Aufteilung von

Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten (z. B. bei Kursen) zwischen den Institutionen ein stärkerer Austausch stattfinden.

6.2.3 In die Qualifikation der Ausbildenden investieren

Verteilung auf mehrere und jüngere Schultern

Ausbildung ist für den Betrieb als Ganzes eine große Herausforderung, insbesondere jedoch für die beteiligten Ausbilder. Es kann daher sinnvoll sein, die Last der Ausbildung auf mehrere Schultern zu verteilen und insbesondere jüngere Mitarbeiter früh in die Ausbildung mit einzubinden. Neben den Ausbildungsberechtigten sollten auch Vorarbeiter besser für Ausbildungsaufgaben geschult und vorbereitet werden. Hierzu sind von den Betrieben entsprechende Weiterbildungen zu finanzieren, auch wenn sie teilweise einen erheblichen Aufwand darstellen. Daher kann es sinnvoll sein, insbesondere kleinere Betriebe dabei zu unterstützen, die Zahl ihrer Ausbilder zu erhöhen. Neben einer Entlastung für die Ausbilder selbst kann dies auch auf der zwischenmenschlichen Ebene für Entspannung sorgen, wenn die Auszubildenden mehrere mögliche Ausbilder zur Verfügung haben.

Ganzheitliche Ausbildung: Theorie und Didaktik

Ausbilder haben in der Regel eine hohe fachliche Qualifikation. Oft ist es jedoch der Mangel an didaktischen und pädagogischen Qualifikationen, der zu Konflikten in der Ausbildung führt. Hierzu sollte ein Weiterbildungsangebot eingerichtet werden. Eine weitere Möglichkeit, eine stärkere und bessere Unterstützung für Auszubildende zu schaffen, wird auch darin gesehen, dass die Kommunikationskompetenz bei den Betrieben gesteigert wird, indem für die Auszubildenden feste betriebliche oder außerbetriebliche Ansprechpartner zur Besprechung von Problemen eingerichtet werden. Insbesondere bedeutet dies, dass die Ausbildenden mehr kommunizieren und aktiver das Feedback der Auszubildenden einholen sollten. Zudem sollten Ausbildende stärker für die Belange von Auszubildenden sensibilisiert werden.

Einige Auszubildende wünschen sich, dass innerhalb der Betriebe eine intensivere theoretische Ausbildung der Auszubildenden stattfinden sollte. Daher schlagen wir dem Verband oder den Berufsschulen die Erstellung von Lehrunterlagen für Ausbilder im Betrieb vor. Damit könnten notwendige theoretische Kenntnisse problembezogen von den Ausbildern unterrichtet werden. Die Auszubildenden äußerten darüber hinaus den Wunsch nach einer besseren Prüfungsvorbereitung durch die Betriebe. Dies bedeutet entsprechende Zeitfenster zu schaffen, aber auch Unterstützung durch den Betrieb zu erhalten.

6.2.4 Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen

Erfolgreich auszubilden bedeutet, ist heutzutage mit mehr Aufwand als früher verbunden. Bricht ein Auszubildender seine Ausbildung in diesen Zeiten ab oder wechselt den Ausbildungsbetrieb, so stehen nicht mehr zehn andere Schlange wie in früheren Jahrzehnten. Die Auszubildenden sind sich dessen bewusst und haben höhere Ansprüche an die Ausbildung und den Betrieb entwickelt. Zugleich haben sich ihre Voraussetzungen geändert: frühere allgemein verbreitete und für die Ausbildung wichtige alte Tugenden, wie Pünktlichkeit, sind gegenwärtig weniger stark ausgeprägt. Dieses Dilemma lässt sich nur dadurch lösen, dass sich beide Seiten bewegen. Den Auszubildenden müssen klare Regeln aufgezeigt werden. Auf der anderen Seite können sich Ausbilder auch nicht auf ihre Position zurückziehen: Das Angebot an Auszubildenden wird sich nicht nach den Wünschen der Aus-

bilder ändern. Ausbilder müssen sich auf die veränderten Verhältnisse und Ansprüche der Auszubildenden einstellen – andere wird es nicht geben.

Letztendlich müssen sich die Betriebe noch stärker vergegenwärtigen, dass Ausbildung „Chefsache“ sein muss, also höchste Priorität genießen sollte. Dies gilt sowohl in Bezug auf die eingesetzten Ressourcen als auch auf das eingesetzte Personal. In Zeiten, in denen 80 % der befragten Betriebe angeben, unter Fachkräftemangel zu leiden, ist es schwer verständlich, dass Auszubildende abbrechen, weil der Betrieb sie bei der Prüfungsvorbereitung unzureichend unterstützt hat oder weil sie sich als „Mitarbeiter zweiter Klasse“ fühlen. Innerhalb der Branche werden sich diejenigen Betriebe durchsetzen, die es schaffen, ihre Zukunft mit gut ausgebildetem Personal zu sichern. Hierfür müssen sie sich auf die veränderte Arbeitsmarktlage einstellen, in der die (potenziellen) Auszubildenden die an sie gestellten Anforderungen und Wünsche nicht immer oder nicht in gewohntem Umfang erfüllen. Daher ist es die Aufgabe der Betriebe und Verbände, auch aus diesen Jugendlichen gut ausgebildete Landschaftsgärtner zu formen, die später zur tragenden Person des Betriebes werden können und ihren Beruf als attraktiv empfinden.

Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorgestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld 2012.
- Balzer, Lars; Ertelt, Bernd-Joachim; Frey, Andreas (2012): Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen - die praktische Umsetzung im EU-Projekt „Praelab“, in: Carmen Baumeler, Bernd-Joachim Ertelt und Andreas Frey (Hrsg.): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung, S. 139-161, Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Balzer, Lars; Grassi, Andreas (2014): Praxisbeitrag: Prävention von Lehrabbrüchen – das Projekt Praelab. In: Neuenschwander, M. P. (Hrsg.): Selektion in Schule und Arbeitsmarkt (pp. 187–201). Zürich/Chur: Rüegger.
- Baumeler, Carmen; Ertelt, Bernd-Joachim; Frey, Andreas (Hrsg.). (2012): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung, Verlag Empirische Pädagogik: Landau.
- Becker, Gary. (1962): Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70 (5), S. 9-49.
- Beicht, Ursula; Walden, Günther (2013): Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf. Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011. BIBB-Report 21/13.
- Besener, Andreas (2011): Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – Eine empirisch-qualitative Analyse. Dissertation, Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Bildungswissenschaften.
- Bessey, Donata; Backes-Gellner, Uschi (2008): Dropping Out and Revising Educational Decisions: Evidence from Vocational Education. Universität Zürich, ISU – Institut für Strategie und Unternehmensökonomik, Leading House Working Paper Nr. 40.
- Bilginsoy, Cihan (2003): The Hazards of Training: Attrition and Retention in Construction Industry Apprenticeship Programs. *Industrial and Labor Relations Review*, 57 (1), S. 54-67.
- Bohlinger, Sandra (2002): Null Bock auf Ausbildung? Anmerkungen zur Untersuchung vorzeitiger Ausbildungsvertragslösungen. *bwp@*, 6, S. 49–50.
- Boockmann, Bernhard; Dengler, Carina; Nielen, Sebastian; Seidel, Katja; Verbeek, Hans (2014): Ursachen für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Baden-Württemberg. Wissenschaftliche Studie finanziert vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg. Tübingen.
- Borchardt, Andreas; Göthlich, Stephan (2009): Erkenntnisgewinn durch Fallstudien, in: Albers, S. et al.: *Methodik der empirischen Forschung*, Wiesbaden: Springer, S. 33-48.
- Borchers, Andreas; Seusing, Beate; Behrendsdorf, Bernd; Leykumet, Bekje (2013): Evaluation der Initiative VerA des Senior Experten Service. Projektbericht, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforshung GmbH an der Universität Hannover.
- Brändle, Tobias; Morlock, Miriam (2017): Digitalisierung in Baden-Württemberg: Stand der Digitalisierung in den Betrieben und potenzielle Implikationen. Ein Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels 2016. IAW-Kurzbericht 1/2017.
- Brunello, Giorgio (2008): The Effect of Economic Downturns on Apprenticeships and Initial Workplace Training: A Review of the Evidence. IZA Diskussionspapier Nr. 4326.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Bonn.

- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, vorläufige Fassung, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden - neue Ansätze und Lösungsstrategien. Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn.
- Christ, Alexander (2013): Betriebliche Determinanten vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 3, S.4-5.
- Cronbach, Lee J. (1951): Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests, *Psychometrika* 16, S. 297-334.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2012): Ausbildung 2012. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin.
- Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2014): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Sachsen-Anhalt im Jahr 2012. IAB Regional 1/2014.
- Ebbinghaus, M.; Tschöpfe, T.; Velten, S. (2011): Qualität betrieblicher Ausbildung - Forschungsstand und Perspektiven. Eine Zwischenbilanz, *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 25, S. 199-210.
- Emnid (2001): Befragung von Abbrechern, Ausbildern und Berufskolleglehrer zum Thema Ausbildungsabbruch. Studie im Auftrag des Westdeutschen Handelskammertages, Bielefeld.
- Ernst, Viktoria; Spevacek, Gert (2012): Verbleib von Auszubildenden nach vorzeitiger Vertragslösung. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2012. Hannover.
- Flick, Uwe (1996): *Psychologie des technisierten Alltags - Soziale Konstruktion und Repräsentation technischen Wandels in verschiedenen kulturellen Kontexten*, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Flick, Uwe (2006): *Qualitative Sozialforschung - Eine Einführung*: 4. Auflage, Reinbek: Rowohlt.
- Frieling, Ekkehart; Bernard, Heike; Bigalk, Debora (2006): *Lernen durch Arbeit: Entwicklung eines Verfahrens zur Bestimmung der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz*, Waxmann: Münster.
- Fries, Jan; Göbel, Christian; Maier, Michael F. (2013): Do Employment Subsidies Reduce Early Apprenticeship Dropout? ZEW Diskussionspapier Nr. 13-053.
- Frey, A.; Ertelt, B.-J.; Balzer, L. (2012): Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Grundbildung in Europa: Aktueller Stand und Perspektiven, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt & A. Frey (Hrsg.): *Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung*, Verlag Empirische Pädagogik: Landau, S. 11-60.
- Forsblom, Lara; Negrini, Lucio; Gurtner, Jean-Luc; Schumann, Stephan (2014): Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Auswahl von Auszubildenden, in: Seifried, J., Fasshauer, U. & Seeber, S. (Hrsg.): *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung*, Barbara Budrich: Opladen, S. 187-199.
- Göggel, Kathrin; Zwick, Thomas (2012): Heterogeneous Wage Effects of Apprenticeship Training. *Scandinavian Journal of Economics*, 114 (3), S. 756-779.
- Greilinger, Andrea (2013): *Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben*. Ludwig-Fröhler-Institut, Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut, München.
- Hartung, Joachim; Elpelt, Bärbel (1999): *Multivariate Statistik*. München/Wien.
- Hattie, John A. C. (2009): *Visible learning: A Synthesis of over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*, Routledge: London u.a.

- Heineck, Guido; Kleinert, Corinna; Vosseler, Alexander (2011): Regionale Typisierung: Was Ausbildungsmärkte vergleichbar macht, IAB-Kurzbericht Nr. 13/2011, Nürnberg.
- Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews: 3. Überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS-Verlag.
- Herhaus-Leitner, Manuela (2012): Breche ich meine Ausbildung ab? - EU-Projekt „Praelab“ will Hilfen vor dem Ausbildungsabbruch ermöglichen, Dialog 1/2012: S. 10-11.
- Hirschenauer, Franziska (2013): Neue Typisierung der Agenturbezirke: Integrationserfolge hängen von regionalen Gegebenheiten ab, IAB-Kurzbericht Nr. 05/2013, Nürnberg.
- Huth, Sandra (2000): Ausbildungsabbruch in Rheinland-Pfalz - eine handlungsorientierte Studie. Institut für Sozialpädagogische Forschung, Mainz.
- Insa Consulere (2014): Die Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau aus Sicht der Auszubildenden. Befragung zur Berufswahl und zum Ausbildungsalltag der Auszubildenden im Bereich Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, Management-Report. [Nicht veröffentlicht].
- Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Institut SÖSTRA, SOKO-Institut, Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Tübingen, Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung, Goethe-Universität Frankfurt/Main (2011): Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III – Zwischenbericht 2011, Tübingen.
- Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Institut SÖSTRA, SOKO-Institut, Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Tübingen, Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung, Goethe-Universität Frankfurt/Main (2012): Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III – Zwischenbericht 2012, Tübingen.
- IW Consult (2012): Branchenportrait Garten- und Landschaftsbau 2012. Bestandsaufnahme und Trends, Bericht des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH: Köln.
- Krewerth, Andreas; Beicht, Ursula (2011): Qualität der Berufsausbildung in Deutschland: Ansprüche und Urteile von Auszubildenden, in: E. M. Krekel und T. Lex (Hrsg.): Neue Jugend, neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung, Bertelsmann: Bielefeld, S. 221-241.
- Kleinert, Corinna; Kruppe, Thomas (2012): Neue Typisierung: Regionale Ausbildungsmärkte verändern sich, IAB-Kurzbericht Nr. 17/2012, Nürnberg.
- Kropp, Per; Danek, Simone; Purz, Sylvia; Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2014): Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen: Eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau, IAB-Forschungsbericht, Nr. 13/2014: Nürnberg.
- Lamamra, Nadia; Masdonati, Jonas (2009): Arrêter une Formation Professionnelle: Mots et Maux D'Apprenti-e-s. Lausanne: Ed. Antipodes.
- Mahlberg-Wilson, Elisabeth; Mehlis, Peter; Quante-Brandt, Eva (2009): Dran bleiben.... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung, Eine empirische Studie. Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen.
- Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. in: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum Qualitative Social Research, 1 (2), Art. 20.
- Mischler, Till (2014): Abbruch oder Neuorientierung? Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (1).
- Negrini, Lucio; Forsblom, Lara; Schumann, Stephan; Gurtner, Jean-Luc (2015): Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Ausbildungsqualität, in: Berufliche Passagen im Lebenslauf, Springer Fachmedien: Wiesbaden, S. 77-99.

- Piening, Dorothea; Hauschildt, Ursel; Rauner, Felix (2009): Lösung von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben. Universität Bremen im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland, Bremen.
- Piening, Dorothea; Hauschildt, Ursel; Rauner, Felix (2012): Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen aus der Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig. Eine Studie im Auftrag der Landratsämter Nordsachsen und Leipzig sowie der Stadt Leipzig, Leipzig.
- Rammstedt, Beatrice; John, Oliver P. (2007): Measuring Personality in one Minute or less: A 10-Item Short Version of the Big Five Inventory in English and German, *Journal of Research in Personality* 41 (2007), S. 203-212.
- Ramsenthaler, Christina (2013): Was ist „Qualitative Inhaltsanalyse“, in: Schnell, M. et al.: *Der Patient am Lebensende, Palliative Care und Forschung*. Wiesbaden: Springer. S. 23-42.
- Rausch, Andreas (2011): *Erleben und Lernen am Arbeitsplatz in der betrieblichen Ausbildung*, VS-Verlag: Wiesbaden.
- Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra (2015): Determinanten vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 1/67, S. 105-135.
- Schmid, Evi (2010): *Kritisches Lebensereignis „Lehrvertragsauflösung“: Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher*. Bern: hep.
- Schöngen, Klaus (2003): Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch?, *ibv-Publikationen*, Nr. 25 vom 10. Dezember 2003.
- Schuster, Meika (2016): Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen, *EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement*, Nr. 11.
- Solga, Heike; Kohlrausch, Bettina; Kretschmann, Claudia; Fromm, Sabine (2010): Evaluation des Projekts "Abschlussquote erhöhen - Berufsfähigkeit steigern". *IAB-Forschungsbericht*, 05/2010, Nürnberg.
- Stalder, Barbara E.; Schmid, Evi (2006): *Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen: Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Bern: Erziehungsdirektion des Kantons Bern.
- Stalder, Barbara E.; Schmid, Evi (2012): Zurück zum Start? Berufswahlprozesse und Ausbildungserfolg nach Lehrvertragsauflösungen, in: Bergmann, Manfred M.; Hupka-Brunner, Sandra; Meyer, Thomas; Samuel, Robin (Hrsg.): *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden: ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter* Wiesbaden, S. 265-285.
- Stahn, Andreas; Eickel, Kristin (2013): *Evaluierung der Umsetzung des Zukunftsprogramms Arbeit in den Jahren 2007 - 2012*, Endbericht. Hamburg.
- Stamm, Margrit (2012): Zur Rolle des Betriebs beim Ausbildungsabbruch, *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 108 (1), S. 18–27.
- Uhly, Alexandra (2012): Weiterhin hohe Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* 2/2012, S. 4-5.
- Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan; Krekel, Elisabeth M. (2011): *Strukturen und Entwicklungen der zweijährigen Ausbildungsberufe des dualen Systems. Ergebnisse aus der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) sowie der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09*. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 128. Bonn.

- Uhly, Alexandra (2013): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion, *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 42 (6), S. 4f.
- Uhly, Alexandra (2014a): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Kapitel A4.7. Bielefeld.
- Uhly, Alexandra (2014b): 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.
- Uhly, Alexandra (2016): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik, BIBB Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Nr. 157.
- Velten, Stefanie; Schnitzler, Annalisa (2012): Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität (IBAQ), *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 108 (4), S. 511-527.
- Wenzelmann, Felix; Lemmermann, Heike (2012): Betriebliche Kosten von Vertragslösungen, *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 41 (5), S. 4-5.
- Wolf, Harald (2016): Exit statt Voice: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in der dualen Berufsausbildung. Eine Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen, gefördert von der Vodafone Stiftung Deutschland.
- Wydra-Somaggio, Gabriele (2017): Early Termination of Vocational Training: Dropout or Stopout, IAB Diskussionspapier Nr. 3/2017: Nürnberg.
- Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) (2012): Forschungsprojekt BERUFSTART plus, Abschlussbericht. Mannheim.

A. Anhang

Tabelle A.1 Anzahl der geführten Interviews in der Explorationsphase und den Betriebsfallstudien

Anzahl der geführten Interviews mit Experten und Expertinnen (Exploration)	Anzahl Interviews
Leitung eines überbetrieblichen Ausbildungszentrums (Baden-Württemberg)	1
Vertreter/in der Landwirtschaftskammer (Nordrhein-Westfalen)	1
Vertreter/in des Verbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (Sachsen)	1
Geschäftsführung eines Betriebs (Wuppertal)	1
Berufsschullehrer/in (Berlin)	1
Summe	5
Anzahl der geführten Interviews je Betriebsfallstudie	
Betrieb 1	
Geschäftsführung	1
Ausbildender	1
Auszubildender	1
Betrieb 2	
Geschäftsführung	1
Ausbildender	1
Auszubildender	1
Auszubildender	1
Betrieb 3	
Geschäftsführung	1
Ausbildender	1
Auszubildender	1
Betrieb 4	
Geschäftsführung	2
Auszubildender	1
Auszubildender	1
Betrieb 5	
Geschäftsführung	1
Ausbildender	1
Auszubildender	1
Summe	17

Quelle: Eigene Darstellung des IAW.

Tabelle A.2 Überblick über alle Variablen der Betriebsbefragung

Variable	Beobachtungen	Mittelwert	Standard-Abw.	Minimum	Maximum
Geringf. Beschäftigte & Saisonarbeitskräfte	1.114	1,92	3,49	0	47
Tätige Inhaber/ Familienangehörige	1.137	1,54	0,92	0	7
SVP-Beschäftigte, inkl. Auszubildende	1.146	17,1	19,63	1	235
Betriebsalter	1.138	28,45	21,06	0	177
Auftraggeber	1.151	2,03	0,64	1	3
Größtenteils professionelle Auftraggeber	1.151	0,19	0,39	0	1
Größtenteils Privatkundenmarkt	1.151	0,59	0,49	0	1
Ausgewogene Verteilung	1.151	0,22	0,42	0	1
Außenanlagen	1.158	0,9	0,3	0	1
Baumpflege	1.158	0,35	0,48	0	1
Bauwerksbegrünung	1.158	0,08	0,27	0	1
Freizeitanlagen	1.158	0,19	0,39	0	1
Friedhofsanlagen	1.158	0,12	0,33	0	1
Grünanlagen	1.158	0,56	0,5	0	1
Hausgärten	1.158	0,92	0,28	0	1
Parks	1.158	0,12	0,33	0	1
Grünmaßnahmen an Straßen etc.	1.158	0,17	0,37	0	1
Wasserbauliche Maßnahmen (z.B. Teichbau)	1.158	0,28	0,45	0	1
Fachkräftemangel	1.140	0,8	0,4	0	1
Ausbildungsverträge in 2016/2017 (1=Ja)	1.155	0,81	0,39	0	1
Anzahl Ausbildungsverträge in 2016/2017	1.137	1,45	1,37	0	20
Auszubildende	1.153	2,84	2,48	0	38
davon mit Migrationshintergrund	1.127	0,15	0,46	0	5
davon weiblich	1.130	0,31	0,66	0	9
Vorzeitige Auflösung (1=Ja)	1.156	0,45	0,5	0	1
Anzahl vorzeitiger Auflösungen	1.155	0,65	0,93	0	7
Auf Veranlassung des Auszubildenden (1=Ja)	544	0,53	0,5	0	1
Anzahl auf Veranlassung des Auszubildenden	270	1,24	0,61	1	4
Auf Veranlassung des Betriebs (1=Ja)	546	0,4	0,49	0	1
Anzahl auf Veranlassung des Betriebes	209	1,29	0,59	1	5
Einvernehmliche Trennung (1=ja)	544	0,32	0,47	0	1
Anzahl einvernehmliche Trennung	162	1,19	0,48	1	3
Sonstige (1=ja)	541	0,03	0,17	0	1
Abbruch im dritten Lehrjahr	415	0,17	0,38	0	1
Anzahl Abbrüche im dritten Lehrjahr	69	1,12	0,44	1	4
Abbruch im ersten Lehrjahr	460	0,48	0,5	0	1
Anzahl Abbrüche im ersten Lehrjahr	205	1,22	0,57	1	4
Nichtbestehen der Abschlussprüfung	397	0,08	0,27	0	1
Anzahl Nichtbestehen der Abschlussprüfung	26	1,08	0,27	1	2
Abbruch in Probezeit	455	0,47	0,5	0	1
Anzahl Abbrüche in Probezeit	192	1,27	0,56	1	4
Abbruch nach der Zwischenprüfung	400	0,08	0,27	0	1
Anzahl Abbrüche nach der Zwischenprüfung	27	1,22	0,42	1	2

Variable	Beobachtungen	Mittelwert	Standard-Abw.	Minimum	Maximum
Abbruch im zweiten Lehrjahr	431	0,34	0,48	0	1
Anzahl Abbrüche im zweiten Lehrjahr	134	1,16	0,4	1	3
Neubesetzen der Stellen bei Ausbildungsabbruch	562	0,27	0,45	0	1
Erfolgreiche Beendigung	959	0,78	0,41	0	1
genauer Anteil bestanden	917	93,09	17,45	0	100
genauer Anteil nicht bestanden	917	6,8	17,17	0	100
Tarifliche Entlohnung	1.138	1	0,04	0	1
Übertarifliche Entlohnung	1.138	0,22	0,41	0	1
Unrealistische Vorstellungen/Erwartungen der Auszubildende	860	2,5	0,91	1	4
Fehlende Motivation/Eigeninteresse	879	2,14	0,91	1	4
Fehlende Soft Skills	890	2,33	1	1	4
Praktische Anforderungen	880	2,58	0,88	1	4
Theoretische Anforderungen	873	2,58	0,86	1	4
Familiäre Gründe	852	2,86	0,96	1	4
Gesundheitliche Probleme	865	0,21	0,41	0	1
Entscheid für anderer Beruf oder Studium	836	0,26	0,44	0	1
Theoretische Anforderungen	875	2,81	0,84	1	4
Führung der Berichtshefte	877	2,38	0,91	1	4
Abstimmung Inhalte Berufsschule und Betrieb	858	3,08	0,67	1	4
Anforderungen der überbetr. Ausbildung	857	0,12	0,33	0	1
Häufige Konflikte	1.081	3,19	0,66	1	4
Wechsel Ausbildungsbeauftragter	1.047	0,6	0,49	0	1
Gespräche über Konflikte	1.055	0,65	0,48	0	1
Streitschlichtung/Mediation	1.049	0,32	0,47	0	1
Ausbildungsqualität ist dem Betrieb wichtig	1.130	1,32	0,48	1	3
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	1.122	0,1	0,29	0	1
Eigene Verantwortungsbereiche	1.111	0,5	0,5	0	1
Regelmäßiger Kundenkontakt	1.132	0,87	0,34	0	1
Betriebliches Stundenkonto	1.129	0,97	0,16	0	1
Schriftliches oder mündliches Feedback	1.120	2,1	0,48	0	3
Nein	1.120	0,02	0,14	0	1
Ja, schriftlich	1.120	0,01	0,11	0	1
Ja, mündlich	1.120	0,82	0,38	0	1
Ja, beides	1.120	0,15	0,35	0	1
Betriebspraktikum vor Ausbildung	1.119	0,94	0,23	0	1
Einführungszeitraum	1.092	0,41	0,49	0	1
Betrieb übernimmt Kosten für:					
Bücher, Übungsmaterialien	1.131	0,68	0,47	0	1
Wetterfeste Kleidung	1.131	0,92	0,27	0	1
Persönliche Schutzausrüstung	1.130	0,94	0,24	0	1
Werkzeugkiste	1.131	0,45	0,5	0	1
Gemeinsame Aktivitäten	1.105	0,4	0,49	0	1
Betriebsaustausch der Auszubildenden	1.110	0,15	0,35	0	1

Variable	Beobach- tungen	Mittel- wert	Standard- Abw.	Mini- mum	Maxi- mum
Betrieb fördert aktiv die fachliche Entwicklung	1.105	0,72	0,45	0	1
Regelmäßige Pflanzentests	1.102	0,67	0,47	0	1
Prüfungsbezug	1.093	0,79	0,41	0	1
Ausbildungsplan	1.097	0,84	0,37	0	1
Personen mit Ausbildungsberechtigung	1.138	2,45	2,25	1	40
Personen in Ausbildung eingebunden	1.133	4,5	4,03	0	70
Alter Ausbilder	1.133	38,94	7,64	0	60
Wie viele Ausbilder sind gelernte Gärtner	1.127	1,4	0,6	0	3
Keine	1.127	0,01	0,07	0	0
Alle	1.127	0,64	0,48	0	1
Die meisten/viele	1.127	0,30	0,46	0	1
Eher wenige/einige	1.127	0,05	0,22	0	1
Regelmäßige Gespräche	1.132	0,95	0,22	0	1
Investitionen in Qualifikation der Ausbilder	1.116	0,64	0,48	0	1
Didaktische Schulung	1.146	0,34	0,47	0	1
Sozialkompetenz Schulung	1.147	0,3	0,46	0	1

Quelle: Berechnungen des IAW auf Basis einer Betriebsbefragung von AuGaLa-Betrieben. Skala 1-4: „trifft genau zu“ = 1 bis und „trifft gar nicht zu“ = 4.

Tabelle A.3: Signifikanz einzelner möglicher Abbruchgründe in der Betriebsbefragung

Möglicher Abbruchgrund	Signifikant Anteil	Vorzeichen in der Regel
Konflikte im Betrieb Skala: 0 (Nein) – 1 (Ja)		
Häufige Konflikte (Skala 1-4)	38 %	Negativ
Wechsel Ausbildungsbeauftragter	13 %	
Gespräche über Konflikte	13 %	
Streitschlichtung/Mediation	19 %	
Qualität der Ausbildung Skala: 0 (Nein) – 1 (Ja)		
Ausbildungsqual. wichtig (Skala 1-4)	13 %	
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	38 %	Negativ
Eigene Verantwortungsbereiche	38 %	Positiv
Regelmäßiger Kundenkontakt	19 %	
Betriebliches Stundenkonto	6 %	
Schriftliches Feedback	25 %	Positiv
Betriebspraktikum	0 %	
Einführungszeitraum	13 %	
Betrieb übernimmt Kosten	0 %	
Gemeinsame Aktivitäten	13 %	
Betriebsaustausch	0 %	
Zusätzliche Lernangebote	6 %	
Regelmäßige Pflanzentests	19 %	
Prüfungsbezug	25 %	
Ausbildungsplan	0 %	
Gestaltung der Ausbildung		
Anzahl Pers. mit Ausbildungsberechtigung	31 %	
Anzahl Pers. in Ausbildung eingebunden	38 %	Negativ
Alter Ausbilder (in Jahren)	38 %	Positiv
Alle Ausbilder sind gelernte Gärtner	0 %	
Regelmäßige Gespräche (ja=1/nein=0)	13 %	
Qualifikation Ausbilder (ja=1/nein=0)	38 %	Negativ
Didaktische Schulung (ja=1/nein=0)	19 %	
Schulung Sozialkompetenz (ja=1/nein=0)	13 %	
Persönliche Gründe Skala: 1 (große Probleme) – 4 (keine Probleme)		
Unrealistische Erwartungen	67 %	Negativ
Motivation/Eigeninitiative	50 %	Negativ
Soft Skills	50 %	Negativ
Praktische Anforderungen	42 %	Negativ
Theoretische Anforderungen	25 %	Negativ
Familiäre Gründe	17 %	
Gesundheitliche Probleme (ja/nein)	67 %	Positiv
Umentschieden für anderen Beruf/ Stud. (ja/nein)	8 %	
Schulische Gründe Skala: 1 (große Probleme) – 4 (keine Probleme)		
Theoretische Anforderungen	17 %	
Führung Berichtshefte	0 %	
Abstimmung Inhalte	50 %	Positiv
Anforderungen überbetriebliche Ausbildung	50 %	Positiv

Quelle: Berechnungen des IAW auf Basis einer Betriebsbefragung von AuGaLa-Betrieben. Skala 1-4: „trifft genau“ = 1 bis und „trifft gar nicht zu“ = 4.

Tabelle A.4 Teilnehmer der Onlinebefragung nach Status

Status	Anzahl
Auszubildende	256
Betriebswechsler	44
Ausbildungsabbrecher	65
Gesamt	365

Quelle: IAW.

Tabelle A.5 Überblick über alle Variablen der Auszubildendenbefragung

Variable	Beobachtungen	Mittelwert	Standardabw.	Minimum	Maximum
Persönliche Merkmale					
Männlich ^A	365	0,83	0,38	0	1
Alter	365	22,33	5,22	15,08	48,08
Bist du in Deutschland geboren? ^A	365	0,96	0,21	0	1
Lebst du mit einem festen Partner zusammen? ^A	358	0,25	0,43	0	1
Hast du Kinder ^A	365	0,07	0,25	0	1
Wie viele Kinder hast du?	24	1,38	0,58	1	3
Lebst du noch bei deinen Eltern? ^A	365	0,62	0,49	0	1
Gibt es Pflegebedürftige in deinem Haushalt? ^A	365	0,03	0,17	0	1
Wie viele Pflegebedürftige sind dies?	11	1,00	0,00	1	1
Mit welchem Abschluss hast du die Schule verlassen?	365	2,37	1,21	1	6
Hauptschulabschluss (1)	365	0,28	0,45	0	1
Mittlerer Schulabschluss (2)	365	0,37	0,48	0	1
Fachhochschulreife (3)	365	0,09	0,29	0	1
Abitur (4)	365	0,23	0,42	0	1
Sonstiges (5)	365	0,02	0,16	0	1
Kein Abschluss (6)	365	0,01	0,07	0	1
Zuvor Ausbildung/Studium begonnen ^A	353	0,24	0,43	0	1
Hast du Ausbildung / das Studium abgeschlossen ^A	84	0,51	0,50	0	1
Unternehmer in der Familie ^A	365	0,18	0,39	0	1
Ausbildungsbeginn	354	2016	1,15	2012	2017
Ausbildungswahl und Ausbildungsentscheidung					
Teilnahme an berufsvorbereitender Maßnahme ^A	353	0,19	0,39	0	1
Zuvor konkrete Vorstellung vom Ausbildungsberuf ^B	353	1,71	0,74	1	4
Zuvor Praktikum oder Aushilfe im Ausbildungsbetrieb ^E	352	0,80	0,40	0	1
Wie lange dauerte das Praktikum?	282	1,87	1,22	1	4
Bis 2 Wochen	282	0,60	0,49	0	1
Bis 4 Wochen	282	0,13	0,33	0	1
Bis 2 Monate	282	0,07	0,26	0	1
Mehr als 2 Monate	282	0,21	0,40	0	1
Andere Vorstellungen vom Ausbildungsberuf gehabt ^B	330	3,16	0,86	1	4
Ich hatte Schwierigkeiten bei der Berufswahl ^B	329	2,75	0,98	1	4
Alternativen bei Berufswahl ausreichend bekannt? ^A	328	0,80	0,40	0	1
Persönlichkeit der Befragten					
Ich kenne meine Stärker und Schwächen ^B	362	1,64	0,57	1	4
Ich kann Konflikte mit anderen gut bewältigen ^B	362	1,82	0,62	1	4
Ich übernehme bei der Arbeit gerne Verantwortung ^B	361	1,81	0,73	1	4
Ich bin zuverlässig und pünktlich ^B	362	1,29	0,49	1	3(4)*
Ich bin eher zurückhaltend, reserviert ^B	362	2,42	0,89	1	4
Ich vertraue leicht, glaube an das Gute im Menschen ^B	361	2,04	0,78	1	4
Ich bin bequem, neige zur Faulheit ^B	362	3,00	0,85	1	4

Variable	Beobachtungen	Mittelwert	Standardabw.	Minimum	Maximum
Stress bringt mich nicht aus der Ruhe ^B	362	2,21	0,74	1	4
Ich habe nur wenig künstlerisches Interesse ^B	361	2,79	0,90	1	4
Ich gehe aus mir heraus, bin gesellig ^B	362	2,08	0,75	1	4
Ich neige dazu, andere zu kritisieren ^B	360	2,83	0,75	1	4
Ich erledige Aufgaben gründlich ^B	360	1,51	0,55	1	3(4)*
Ich werde leicht nervös und unsicher ^B	361	2,59	0,80	1	4
Ich habe eine aktive Vorstellungskraft, bin phantasievoll ^B	361	1,85	0,70	1	4
Ausbildungsbetrieb					
Wie viele Auszubildende sind/waren im Betrieb	339	4,36	5,39	0	70
Wie viele Angestellte sind/waren im Betrieb (max. 500)	338	24,38	43,94	0	500
Wie viele Meister sind/waren im Betrieb	339	2,75	2,73	0	22
Wie viele Ausbildungsberechtigte sind/waren im Betrieb	336	3,04	3,14	1	30
Welche Tätigkeitsfelder kommen/kamen in der täglichen Arbeit vor? (oft=0, selten=1)					
Außenanlagen	342	0,79	0,41	0	1
Hausgärten	342	0,75	0,43	0	1
Grünanlagen	342	0,56	0,50	0	1
Parks	342	0,21	0,41	0	1
Friedhofsanlagen	342	0,12	0,33	0	1
Grünmaßnahmen an Straßen etc.	342	0,25	0,43	0	1
Freizeitanlagen (z.B. Spielplätze)	342	0,23	0,42	0	1
Bauwerksbegrünung	342	0,22	0,42	0	1
Baumpflege	342	0,57	0,50	0	1
Wasserbauliche Maßnahmen	342	0,21	0,41	0	1
Größtenteils professionelle Auftraggeber, Privatkunden oder ausgewogene Verteilung					
Größtenteils professionelle Auftraggeber (1)	338	0,24	0,43	0	1
Größtenteils Privatkunden (2)	338	0,48	0,50	0	1
Ausgewogene Verteilung (3)	338	0,28	0,45	0	1
Kam es häufiger zu Arbeitsunfällen?					
Nur vereinzelt im letzten Jahr (0)	341	0,74	0,44	0	1
Ja, mehrmals im letzten Jahr (1)	341	0,04	0,19	0	1
Mir sind keine Unfälle bekannt (2)	341	0,23	0,42	0	1
Einhaltung der Bestimmungen in Krankheitsfällen ^A					
Gemeinsame Aktivitäten, z.B. Weihnachtsfeier ^A	337	0,93	0,26	0	1
Chef ist als Ausbilder tätig ^A	320	0,44	0,50	0	1
Unterstützung für Prüfungen durch Betrieb ^B	310	2,79	1,01	1	4
Qualität der Ausbildung im Betrieb					
Feste Ansprechperson im Betrieb ^A	338	0,83	0,37	0	1
Der Betrieb stellt folgende Ausstattung, bzw. erstattet die Kosten für:					
Arbeitskleidung	318	0,86	0,35	0	1
Schutzausrüstung	318	0,86	0,34	0	1
Auszubildenden-Werkzeugkiste	318	0,46	0,50	0	1

Variable	Beobachtungen	Mittelwert	Standardabw.	Minimum	Maximum
Nichts	342	0,07	0,26	0	1
Betrieb bietet gemeinsame Aktivitäten, z.B. Ausflug ^A	335	0,54	0,50	0	1
Betrieb bietet zusätzliche Lehrrangebote, Übungen ^A	337	0,64	0,48	0	1
Betrieb fördert durch Regelmäßige Pflanzentests ^A	336	0,42	0,49	0	1
Betrieb fördert Weiterbildungsmaßnahmen ^A	236	0,89	0,31	0	1
Eigene Verantwortungsbereiche für Auszubildende ^A	339	0,49	0,50	0	1
Zufriedenheit mit der Ausbildung ^C	331	2,02	0,86	1	4
Interesse / Motivation, Ausbildung abzuschließen ^B	328	1,46	0,71	1	4
Mein Ausbildungsberuf entspricht Wunschberuf ^B	328	1,77	0,75	1	4
Wirst du nach Tarif, unter Tarif oder übertariflich bezahlt?	284	1,25	0,59	1	3
Nach Tarif (1)	284	0,83	0,38	0	1
Übertariflich (2)	284	0,09	0,28	0	1
Unter Tarif (3)	284	0,08	0,27	0	1
Ausgleich für geleistete Überstunden (Zeit oder Entlohnung)	319	1,53	0,89	0	3
- Kein Ausgleich	319	0,19	0,40	0	1
- Entlohnung	319	0,16	0,40	0	1
- Zeitausgleich	319	0,56	0,50	0	1
- Keine Überstunden	319	0,08	0,27	0	1
Einführungszeitraum zu Beginn der Ausbildung ^A	319	0,40	0,49	0	1
Ich bin mit meinem monatlichen Gehalt zufrieden ^B	318	2,25	0,91	1	4
Einschätzung der körperliche Belastung ^D	321	1,66	0,61	1	3
Ausreichend Kundenkontakt ^B	320	1,84	0,70	1	4
Ich werde als Auszubildender wahrgenommen ^B	319	2,27	0,92	1	4
Aufgaben, die ich bearbeite, sind für den Betrieb wichtig ^B	321	1,79	0,69	1	4
Anwendung vieler verschiedener Fähigkeiten in Ausbildung ^B	321	1,88	0,85	1	4
Aufgaben passen zu meinen Fähigkeiten ^B	319	2,01	0,81	1	4
Ich kann meine Arbeit selbstständig planen / einteilen ^B	320	2,78	0,92	1	4
Genügend Zeit für Bearbeitung meiner Aufgaben ^B	319	2,24	0,84	1	4
Meine Kollegen sind interessiert, dass es mir gut geht ^B	319	1,94	0,84	1	4
Kollegen erklären mir, wenn sie ein Problem bearbeiten ^B	320	2,13	0,89	1	4
Mein Ausbilder gestaltet seine Anleitung anschaulich ^B	316	2,25	0,89	1	4
Ich mit Ausbilder bereden, wenn mir etwas nicht gefällt ^B	319	2,01	0,96	1	4
Die Ausbildung folgt einem strukturierten Plan ^A	317	0,46	0,50	0	1
Ausbilder informiert sachlich über Lernfortschritt ^B	315	2,44	0,94	1	4
Betriebsklima					
Das Betriebsklima ist gut ^B	320	1,90	0,84	1	4
Ich hatte schon Konflikte mit Ausbildern / Vorgesetzten ^B	319	2,86	1,07	1	4
Ich habe häufig Konflikte mit Mitarbeitern im Betrieb ^B	319	3,41	0,78	1	4
Aufstiegschancen					
Einschätzung der Aufstiegschancen im Betrieb ^B	316	2,19	0,94	1	4
Aufstiegschancen im Betrieb sind mir wichtig ^B	317	2,19	0,94	1	4
Wertvorstellungen					
Ausbilder sind die gleichen Werte wichtig wie mir ^B	317	1,78	0,84	1	4

Variable	Beobachtungen	Mittelwert	Standardabw.	Minimum	Maximum
Berufsschule					
Gutes Verhältnis zu Lehrkräften an Berufsschule ^B	311	1,66	0,67	1	4
Ich erachte Inhalte der Berufsschule als relevant ^B	313	2,01	0,75	1	4
Gute Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule ^B	313	2,58	0,82	1	4
Gute Abstimmung zwischen betr. und überbetr. Ausbildung ^B	309	2,14	0,84	1	4
Ich habe genug Vorbereitungszeit für Prüfungen ^B	311	2,05	0,85	1	4

Quelle: Berechnungen des IAW auf Basis einer Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern im Garten- und Landschaftsbau. Antwortmöglichkeiten: A: Ja = 1, Nein = 0; B: Trifft genau zu = 1, trifft zu = 2, trifft eher nicht zu; C: Sehr zufrieden = 1, zufrieden = 2, unzufrieden = 3, sehr unzufrieden = 4; D: Hoch = 1, eher hoch = 2, eher gering = 3, eher gering = 4; E: nein = 0, Praktikum = 1, Aushilfe = 2.

B. Anhang: Material

Fragebögen

Anschreiben

Popup-Fenster