



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 - Kurzfassung

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

1	Hintergrund und Ziel der Untersuchung	4
2	Stand der Forschung	4
3	Datenlage im Garten- und Landschaftsbau	6
4	Qualitative Erkenntnisse aus Fallstudien und Expertengesprächen	7
5	Quantitative Befragungen	9
5.1	<i>Betriebsbefragung</i>	9
5.2	<i>Online-Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsabbrechern und Betriebswechslern</i>	10
6	Handlungsempfehlungen	11
6.1	<i>Aufklärung und Unterstützung bei Schwierigkeiten während der Ausbildung</i>	11
6.2	<i>Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Betrieben fördern</i>	12
6.3	<i>In die Qualifikation der Auszubildenden investieren</i>	12
6.4	<i>Zusammenfassung</i>	12
	Literaturverzeichnis	13

1 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.

2 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, 2014). 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 Beendi-

gung 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 und 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).

3 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 beschäftigen, 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.

4 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 Fallstudien 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.

5 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.

5.1 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.

5.2 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-Berichtsheft 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 abzubrechen 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.

6 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.

6.1 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.

6.2 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.

6.3 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.

6.4 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.

Literaturverzeichnis

- 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.
- 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.
- Greilinger, Andrea (2013): Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben. Ludwig-Fröhler-Institut, Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut, München.
- 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.
- 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.
- Mischler, Till (2014): Abbruch oder Neuorientierung? Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (1).
- 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.
- 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.
- Schöngen, Klaus (2003): Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch?, ibv-Publikationen, Nr. 25 vom 10. Dezember 2003.
- Uhly, Alexandra (2012): Weiterhin hohe Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 2/2012, S. 4-5.
- Uhly, Alexandra (2014): Zu Problemen der Berechnung einer Abbruchquote für die duale Berufsausbildung. Alternative Kalkulationen auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Diskussionspapier.
- 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.