

**Analyse der Ursachen für die Ausbildungsvertragslösungen
im Beruf der/des Rechtsanwaltsangestellten. Qualitative
Befragung der Auszubildenden.**

**Analysis of the causes for the early termination of training contracts in the
profession of paralegals. A qualitative survey of trainees.**

Vorgelegt von Olga Kerenceva

Matrikel-Nr.: 3512582

23.05.2022

zur Erlangung des akademischen Grades eines Bachelor of Arts

der Universität Stuttgart

Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Lehrstuhl für Berufspädagogik

Betreuender Prüfer: Herr Priv. Doz. Dr. rer. pol., AOR M. Kenner

Abteilung Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik

Institut für Erziehungswissenschaft

Universität Stuttgart

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei denjenigen bedanken, die mich während der Anfertigung dieser Bachelorarbeit unterstützt haben. Zuerst möchte ich mich bei Herrn Dr. Martin Kenner bedanken, der meine Abschlussarbeit betreut hat. Ich bedanke mich bei meiner Kollegin Frau Annette Urban-Stoklossa für viele Diskussionen und Anregungen aus dem Berufsalltag, die im Rahmen dieses Themas wichtig waren. Ein besonderer Dank für die Interviews gilt allen Teilnehmer/-innen, vielen Dank für die Antworten auf meine Fragen.

Abstrakt

Die Vertragslösungen in der Ausbildung zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten stellen nach wie vor eine Herausforderung dar. Vorzeitige Beendigung der Ausbildung hat in den meisten Fällen Nachteile für die Kanzlei und für die Auszubildenden. Die Auswirkungen des Fachkräftemangels sind spürbar, die Kanzleien haben Schwierigkeiten, offene Stellen nachzubesetzen. Auch deshalb spielt die Reduktion der Vertragslösungsquote und die Vorbeugung vermeidbarer Ausbildungsabbrüche eine wichtige Rolle. Jede Vertragslösung ist individuell und spiegelt das Zusammenwirken diverser Einflüsse und Faktoren, die dazu führen, wider. Der Forschungsstand speziell für den Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten ist gering, in den vorhergehenden Untersuchungen wurden lokale Umfragen zu der Ausbildungsqualität durchgeführt. Diese qualitative Befragung der Auszubildenden ergänzt aktuelle Analysen. Das Ziel der vorliegenden Bachelorarbeit ist es, die Prozesse im Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten transparent zu machen sowie die Ursachen zu erforschen, die zu einer vorzeitigen Vertragslösung führen können. Auf dieser Basis werden konkrete Handlungsempfehlungen für die Ausbildungsbeteiligten ausgesprochen.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Danksagung.....	2
Abstrakt.....	3
Inhaltsverzeichnis.....	4
Tabellenverzeichnis.....	6
Abbildungsverzeichnis.....	7
Abkürzungsverzeichnis.....	8
1. Problemstellung.....	9
2. Ausbildung zur/zum ReFa: Entwicklungsgeschichte und Gegenwart.....	11
3. Forschungsstand.....	14
3.1 Problematik der Ausbildungsabbrüche.....	14
3.2 Ursachen der Vertragslösungen.....	17
3.3 Forschungsstand zum Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten.....	20
4. Qualitative Untersuchung	
4.1 Forschungsfrage.....	24
4.2 Methodische Vorgehensweise.....	24
4.3 Qualitative Interviews.....	25
4.3.1 Theoretische Grundlage.....	25
4.3.2 Interviewleitfaden.....	26
4.3.3 Datenerhebung.....	30

4.3.4 Qualitative Analyse nach Mayring.....	30
4.3.5 Auswertung und Interpretation der Ergebnisse I.....	32
4.3.5.1 Interview 1, Frau D.....	32
4.3.5.2 Interview 2, Frau C.....	33
4.3.5.3 Interview 3, Herr M.....	34
4.3.5.4 Interview 4, Frau A.....	35
4.3.5.5 Interview 5, Frau R.....	36
4.3.5.6 Gemeinsamkeiten und Unterschiede.....	37
4.3.6 Auswertung und Interpretation der Ergebnisse II.....	38
5. Diskussion.....	47
6. Ableitung der Handlungsempfehlungen.....	51
7. Fazit.....	53
Anlagen.....	55
Literaturverzeichnis.....	78
Selbständigkeitserklärung.....	83

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1:</i> Interviewleitfaden.....	29
<i>Tabelle 2:</i> Haupt- und Unterkategorien.....	32
<i>Tabelle 3:</i> Fragenkatalog.....	53

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1:</i> Theoretische Modellierung und Analyse ausgewählter Befragungsinstrumente....	26
<i>Abbildung 2:</i> In der Ausbildung.....	40
<i>Abbildung 3:</i> Entscheidungsphase.....	46

Abkürzungsverzeichnis

BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für berufliche Bildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BRAK	Bundesrechtsanwaltskammer
bzw.	beziehungsweise
ca. (lat.)	circa
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
ebd. (lat.)	eben Dargestellter
et al. (lat.)	und andere
etc. (lat.)	et cetera / und die übrigen Dinge
IAB	Institut für Arbeitsmarkts- und Berufsforschung
lt.	laut
RAK	Rechtsanwaltskammer
ReFa	der/die Rechtsanwaltsfachangestellte/r
ReNoPat-Ausbildungsverordnung	Verordnung über die Berufsausbildungen zum/zur Rechtsanwaltsfachangestellten, zum/zur Notarfachangestellten, zum/zur Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten sowie zum/zur Patentanwaltsfachange- stellten
vgl.	verglichen
z. B.	zum Beispiel

1. Problemstellung

Die Schrumpfung des Ausbildungsmarktes ist nicht nur eine Folge der Corona-Pandemie. Eine Verschiebung hin zu vollzeitschulischen Berufsausbildungen, der demografische Wandel, konjunkturelle Unsicherheiten und strukturelle Veränderungen spielen hier ebenfalls eine wichtige Rolle (vgl. BMBF 2021, S. 3). Nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder wurden im Jahr 2019 bundesweit 154.149 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Die Vertragslösungsquote in der dualen Berufsausbildung betrug somit 26,9 %. Analysen des BIBB zeigen einen Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Vertragslösungsquote und der Ausbildungsmarktlage. Eine Ursache hierfür könnte darin bestehen, dass junge Menschen bei einem größeren Angebot an Ausbildungsstellen eher den Ausbildungsvertrag lösen und in ein anderes Ausbildungsverhältnis wechseln (vgl. BMBF 2021, S. 78).

Die Berufsbildungsstatistik liefert nur die Daten zum Ausmaß der Vertragslösungen, sie erhebt jedoch weder die Gründe noch den Verbleib der jungen Menschen. Verschiedene Studien, die Auszubildende und Ausbildungsbetriebe nach den Ursachen von vorzeitigen Vertragslösungen befragten, nennen folgende Gründe: Konflikte mit Ausbilder/-innen und Vorgesetzten, mangelnde Ausbildungsqualität, ungünstige Arbeitsbedingungen, persönliche und gesundheitliche Probleme, falsche Berufsvorstellungen. Betriebe führen überwiegend mangelnde Ausbildungsleistungen der Auszubildenden wie auch deren mangelnde Motivation oder Integration in das Betriebsgeschehen sowie falsche Berufsvorstellungen als Gründe an. Ebenso kann die Vertragslösung durch Berufswechsel der Auszubildenden, Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung oder auch Insolvenz und Schließung des Betriebs begründet sein (vgl. BMBF 2021, S. 78f).

Die Vertragslösungsquoten variierten nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik im Jahr 2019 deutlich zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. Betrachtet man die 20 Berufe mit den jeweils höchsten und niedrigsten Lösungsquoten, schwankten die Vertragslösungsquoten zwischen 4,0% und 52,1/% (vgl. BMBF 2021, S. 79). Der Anteil vorzeitig gelöster Verträge fällt in Kleinstbetrieben am höchsten aus und nimmt mit zunehmender Betriebsgröße ab. Zu diesem Ergebnis kommt eine Analyse des IAB anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2019 (vgl. BMBF 2021, S. 80).

Auch in Baden-Württemberg werden jährlich mehr als 20 Prozent der Ausbildungsverhältnisse vorzeitig aufgelöst. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen sind vorzeitige Vertragslösungen eine große Belastung. Der Fachkräftebedarf in der Wirtschaft wird in den kommenden Jahren weiter steigen, die Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind weniger gefragt (vgl. www.erfolgreich-ausgebildet.de/). Deswegen hat das vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg geförderte Programm „Erfolgreich ausgebildet – Ausbildungsqualität sichern“ zum Ziel, Auszubildende in gefährdeten Ausbildungsverhältnissen zu unterstützen und die Ausbildungsqualität in den Betrieben zu sichern. Um den Fortgang der Ausbildung zu sichern, unterstützen mehrere Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter in ganz Baden-Württemberg Auszubildende sowie ausbildende Betriebe bei der Problemlösung bis hin zum erfolgreichen Berufsabschluss (vgl. ebd.). Die Ausbildungsbegleitung für den Beruf der Rechtsanwaltsangestellten am Fortbildungsinstitut der Rechtsanwaltskammer Stuttgart betreut seit 2018 die Auszubildenden und die Kanzleien an den Standorten Stuttgart, Heilbronn, Ulm und Ellwangen. Ziel der Betreuung ist u. a. die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen, welche sowohl für Ausbilder wie auch für Auszubildende erhebliche Nachteile bringen (vgl. www.rak-stuttgart.de/).

Die sinkende Anzahl der Ausbildungsverträge an fast allen Standorten der Rechtsanwaltskammer Stuttgart stellt eine Herausforderung dar. Die Gesamtanzahl der Ausbildungsverträge im Schuljahr 2018/19 lag noch bei 641, im Jahr 2020/21 bei 387. Auch aus diesem Grund spielt die Reduktion der Vertragslösequote eine wichtige Rolle. Reine Abbruchquote ist seit der Implementierung der Ausbildungsbegleitung bei der RAK Stuttgart von 12,63 % im Schuljahr 2018/19 auf 5,43 % im Schuljahr 2020/21 gesunken (vgl. Anlage 1). Diese Entwicklung spricht für den Erfolg der Maßnahme, zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Quote nur die Auszubildenden, die nach der vorzeitigen Vertragslösung keinen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, der bei der RAK Stuttgart registriert wurde, erfasst. Wo diese Auszubildenden nach der Vertragslösung verblieben sind, ist nicht bekannt. Theoretisch ist es möglich, dass Auszubildende sich für eine andere Ausbildung entschieden haben oder einen neuen Ausbildungsvertrag im gleichen Beruf aber in einem anderen Bezirk abgeschlossen haben, es ist jedoch nicht feststellbar. Eine deutlich höhere Anzahl der Auszubildenden im Bezirk der RAK Stuttgart bleibt im Beruf der Rechtsanwaltsangestellten, wechselt jedoch im Verlauf der Ausbildung den Arbeitgeber. Die Ausbildung wird in diesem Fall zwar nicht komplett abgebrochen, aber der Ausbildungsvertrag wird gelöst und der Betrieb gewechselt. Die Vertragslösequote bei den Auszubildenden mit dem Arbeitgeberwechsel im Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten lag im Bezirk der RAK Stuttgart im Schuljahr 2018/19 bei 18,25 %, was im Vergleich zu der Quote reiner Ausbildungsabbrüche deutlich

höher ist. Die Quote der Vertragslösungen konnte nicht gesenkt werden, sie lag im Jahr 2022/21 bei 17,57 % (ebd.). Somit ist die Entwicklung zwar insgesamt als positiv zu bewerten, weil mehr Auszubildende die Ausbildung in dem ursprünglichen Beruf fortsetzen und nicht komplett abbrechen, die Problematik der Vertragslösungen bleibt jedoch bestehen.

Beide Arten von Vertragslösungen können sich negativ auf die Abläufe in der Kanzlei und auf die Lebensläufe der Jugendlichen auswirken. Für die Kanzleien entstehen Kosten aufgrund notwendiger Änderungen in der Personalplanung, der Suche und Auswahl neuer Bewerberinnen oder Bewerber und verlorener Ausbildungsleistungen. Die Jugendlichen verlieren bei einer Beendigung ihrer gewählten Ausbildung 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 Erwerbsbiografie, die sich im weiteren Leben negativ auswirken können (vgl. Boockmann 2014, S. 1).

Mit dem Ziel der Qualitätsverbesserung der betrieblichen Ausbildung im Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten wurden im Jahr 2021 zwei wissenschaftliche Untersuchungen durchgeführt, die sich mit den Kriterien der Ausbildungsqualität aus der Sicht der Ausbilder und aus der Sicht der Auszubildenden befassen haben. Auf dieser Basis wurden die ersten lokalen Daten gewonnen und Ansätze entwickelt, die in der Praxis eine Anwendung finden sollen. Die Auszubildenden wurden mit Hilfe eines quantitativen Fragebogens befragt, mit den Ausbildern wurden qualitative Interviews geführt.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, eine qualitative Interviewbefragung durchzuführen, diesmal mit den Auszubildenden, damit die Ursachen der Vertragslösungen besser erforscht und beleuchtet werden können. Qualitative Interviews erlauben detailliertere Einblicke in die Problematik, auf dieser Basis können Empfehlungen ausgesprochen werden, wie die Vertragslösungen verhindert werden können und wie ihnen vorgebeugt werden kann.

2. Ausbildung zur/zum ReFa: Entwicklungsgeschichte und Gegenwart

Rechtsanwaltsfachangestellte finden Beschäftigung in erster Linie in Rechtsanwaltskanzleien. Für die Ausbildung ist keine bestimmte Schulbildung vorgeschrieben, in der Praxis stellen die Kanzleien jedoch überwiegend Auszubildende mit mittlerem Bildungsabschluss ein, in den letzten Jahren werden Abiturient/-innen bevorzugt (vgl. www.arbeitsagentur.de).

Rechtsanwaltsfachangestellte vereinbaren und notieren Besprechungstermine und bereiten diese vor. Dabei sind sie eine kompetente Unterstützung des Rechtsanwalts/der Rechtsanwältin. Sie beherrschen den Umgang mit den praxisüblichen behördlichen und zivilprozessualen Fristen und Terminen. Die selbstständige, sorgfältige und zuverlässige Führung der Handakte ist ein wichtiger Teil der täglichen Arbeit. Ausgebildete Rechtsanwaltsfachangestellte fertigen selbstständig oder nach Diktat Schreiben und Schriftsätze an, tägliche Kommunikation mit Behörden und Gerichten mit Hilfe moderner Informations- und Kommunikationstechniken gehört zum Alltag. Als ausgebildete Fachkräfte ermitteln Rechtsanwaltsfachangestellte Streitwerte und Gegenstandswerte, sie berechnen die Gebühren und Kosten und beherrschen die Aktenbuchhaltung. Für einfach gelagerte Sachverhalte entwerfen sie selbstständig Klageschriften und erkennen die jeweiligen Gerichtsbarkeiten, um bei den sachlich und örtlich zuständigen Gerichten Klagen oder Rechtsmittel einzureichen. Die selbstständige Antragstellung im Mahnverfahren gehört ebenfalls mit zu den Aufgaben in einer Kanzlei (vgl. BIBB 2015, S. 11).

Der Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten ist ein anerkannter Ausbildungsberuf in dualer Berufsausbildung, geregelt nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die Ausbildungsdauer beträgt 3 Jahre, bei besonders guten Leistungen kann die Ausbildungszeit um ein halbes Jahr verkürzt werden. Jeder Rechtsanwalt und jede Rechtsanwältin erwerben mit der Zulassung zur Rechtsanwaltschaft die Berechtigung zur Ausbildung in diesem Beruf. In der Regel besteht während der Ausbildung Berufsschulpflicht, die durch die Länder geregelt ist (vgl. BIBB 2015, S. 10).

Rechtsanwaltsfachangestellte sind somit qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Ihre Aufgaben erfordern die Eigenverantwortlichkeit, dieses Verantwortungsbewusstsein ist ebenso Grundlage für das berufliche Handeln wie die Sorgfalt, mit der es ausgeübt wird. Wichtig ist eine schnelle und gute Auffassungsgabe sowie die Fähigkeit, komplexe rechtliche Zusammenhänge zu erkennen. Daraus werden gezielt Schlüsse gezogen, welche Arbeiten zu erledigen und welche Maßnahmen einzuleiten sind (vgl. BIBB 2015, S. 11).

Auszubildende, die in einer Kanzlei arbeiten, deren Anwaltschaft sich auf Tätigkeitsschwerpunkte oder in Form von Fachanwaltschaften auf ein bestimmtes rechtliches Fachgebiet spezialisiert hat, erhalten neben den grundlegenden Fachkenntnissen entsprechend der Ausbildungsordnung auch den Einblick in die jeweiligen Fachgebiete der Kanzlei, sie werden hierin speziell ausgebildet und gefördert. Da Rechtsanwaltsfachangestellte mit der qualifizierten Ausbildung eine hohe Fachkompetenz erwerben, haben sie sehr gute Aufstiegschancen und können unter anderem auch auf-

grund ihrer eventuellen Spezialisierungen nicht nur in Anwaltskanzleien arbeiten. Vielfach werben Gerichte, Banken, Hausverwaltungen, Versicherungen u. a. Unternehmen sehr gern diese Fachkräfte ab, da sie um ihre Qualifikation wissen (vgl. BIBB 2015, S. 12).

Die Geschichte der Kanzleimitarbeiter ist eng mit der Geschichte der Anwaltschaft verbunden. Dazu findet man in der Literatur jedoch wenig. Es ist davon auszugehen, dass die Rechtsanwaltsordnung von 1879 auch die „Wiege“ der Kanzleimitarbeiter war. Von 1879 bis 1900 erhöhte sich die Zahl der Rechtsanwälte in Deutschland von 4.091 auf 6.814 um 60 %, damit einher ging auch ein verstärkter Bedarf an Kanzleimitarbeitern. Die Bezeichnung „Rechtsanwaltsgehilfe“ ist seitdem üblich geworden (vgl. RAK München 2012a, S. 12f). Die wirtschaftliche Lage der Anwaltschaft verschlechterte sich in der Zeit des Nationalsozialismus und des Zweiten Weltkrieges, viele Kanzleien wurden geschlossen. Erst in der Zeit ab 1945 wurde die Rechtspflege wieder aufgebaut. Die Erste Richtlinie von 1947 legte dem Anwalt als Arbeitgeber die Verpflichtung auf, namentlich auch für die Weiterbildung der jüngeren Arbeitnehmer/-innen zu leistungsfähigen Mitarbeiter/-innen Sorge zu tragen. Er war insbesondere verpflichtet, die von der Rechtsanwaltskammer aufgestellten Anweisungen und Richtlinien über den Abschluss von Lehrverträgen und die Ausbildung des Lehrlings zu beachten. Er war dafür verantwortlich, dass der Lehrling in seiner Ausbildungszeit zum vollwertigen Gehilfen erzogen wird und bei beendeter Lehrzeit die Gehilfenprüfung ablegt. Ab 1951 gab es die ersten Empfehlungen für die Ausbildungsvergütung (vgl. RAK München 2012b, S. 6).

Es bedurfte mehrjähriger Verhandlungen der Berufsorganisationen der Rechtsanwälte und Notare mit den Bundesministerien der Justiz und für Arbeit und Sozialordnung, bis die Bundesregierung das Berufsbild der Rechtsanwalts- und Notargehilfen anerkannte. Diese reguläre Anerkennung des Berufsbildes erfolgte im Jahr 1961. Das Arbeitsgebiet umfasste die Erledigung aller in der Kanzlei des Rechtsanwalts oder des Notars anfallenden Büroarbeiten, die Ausbildungszeit betrug einheitlich drei Jahre. In Ausführung des Gesetzesauftrages des Bundes hat die 11. Hauptversammlung der Bundesrechtsanwaltskammer im Jahr 1963 „Richtlinien für die Lehrlingsausbildung in Anwaltskanzleien“ aufgestellt. Die Richtlinien sollten die Grundsätze für die Ausbildung der Lehrlinge in Anwaltskanzleien feststellen. Am 1. September 1969 trat das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in Kraft, die Richtlinienkompetenz der BRAK ist damit gegenstandslos geworden. Gemäß § 87 BBiG (Fassung 1969) wurde die jeweilige Rechtsanwaltskammer zuständige Stelle für die Berufsbildung der Rechtsanwaltsgehilfen (vgl. RAK München 2012b, S. 7).

Das Berufsbild von 1961 und die vorerwähnten Richtlinien für die Ausbildung zum Anwaltsgehilfen waren die Grundlage für die „Verordnung über die Ausbildung zum Rechtsanwaltsgehilfen, Notargehilfen und zum Patentanwaltsgehilfen“ vom 1971. Die Verordnung gewährte eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung sowie eine Anpassung an die technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfordernisse und deren Entwicklung. Die Neuregelung verkürzte die Ausbildungszeit von drei auf zweieinhalb Jahre, häufte aber eine große Fülle von Lernstoff an. Die Ausbilder waren zur Aufstellung eines individuellen Ausbildungsplans verpflichtet und die Lehrlinge zur Führung eines Berichtshefts (vgl. ebd.).

Die aktuelle Fassung der ReNoPat-Ausbildungsverordnung mit dem Ausbildungsrahmenplan trat zum 01.08.2015 in Kraft. In der neuen Verordnung wurde mehr Wert auf die Mandantenbetreuung gelegt sowie auf die Vermittlung der Grundzüge des Wirtschafts- und Europarechts. Fachbezogene Kenntnisse der englischen Sprache wurden ebenfalls aufgenommen. Neben den Neuerungen ist der Block „Anwaltsvergütung und Kosten“ ein zentraler Bestandteil der Ausbildung geblieben, damit Anwälte bestmöglich von ihren Fachangestellten bei der Gebührenabrechnung unterstützt werden können. In den Berufsschulen werden seit dem 01.08.2015 nicht mehr wie gewohnt „Fächer“ unterrichtet, eine gesamte Handlung soll den Auszubildenden im Rahmen von Lernfeldern vermittelt werden (vgl. www.rvg-news.de).

3. Forschungsstand

3.1 Problematik der Vertragslösungen

Unter einer vorzeitigen Vertragslösung wird die „Auflösung eines dualen Ausbildungsvertrags vor Ablauf der vertraglich festgelegten Ausbildungsdauer und damit vor dem Abschluss der Ausbildung“ (Schmid 2010, zitiert nach Schuster 2016, S. 4) verstanden. Diese Auflösung erfolgt in der Regel durch einen Aufhebungsvertrag oder eine Kündigung gemäß § 22 BBiG. Während der Probezeit, die maximal vier Monate dauern kann (vgl. § 20 BBiG), kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit und ohne Einhalten einer Kündigungsfrist von beiden Parteien gekündigt werden. Nach der Probezeit kann der Betrieb gemäß Absatz 2 das Ausbildungsverhältnis nur aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beenden. Auszubildende können unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist dann kündigen, wenn sie ihre Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen möchten. Die Kündigung muss in beiden Fällen schriftlich erfolgen (vgl. BBiG vom 23. März 2005, zitiert nach Schuster 2016, S. 4).

Der Begriff „Ausbildungsabbruch“ wird in der Berufsbildungsforschung mit der vorzeitigen Lösung des Ausbildungsvertrags gleichgesetzt. In diesem Sinne sind „Ausbildungsabbrecher“ Jugendliche oder junge Erwachsene, die vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit aus ihrem Ausbildungsverhältnis ausgeschieden sind, ohne den angestrebten Abschluss erreicht zu haben (vgl. Weiß 1982a, S. 7). Begrifflich wird jedoch zwischen „vorzeitiger Vertragslösung“ und „Ausbildungsabbruch“ unterschieden. Die Begriffe bezeichnen zwei unterschiedliche Sachverhalte. Eine vorzeitige Vertragslösung kann einen Ausbildungsabbruch nach sich ziehen, muss es aber nicht. Die Fortsetzung in einem anderen Beruf oder Betrieb oder die Aufnahme eines Bildungsganges außerhalb des dualen Systems ist anders zu bewerten als die komplette Einstellung aller Bildungsanstrengungen (vgl. Thoma / Wedel 2016, S. 9).

Die Untersuchungsschwerpunkte im Rahmen der so genannten „Abbruchforschung“, die sich mit Ausbildungsabbrüchen bzw. vorzeitigen Ausbildungsvertragslösungen und deren Ursachen und Gründen befasst, haben sich im Laufe der Zeit weiterentwickelt. In den 1970er und 1980er Jahren wurde das soziale Umfeld sowie psychologische Einflussfaktoren der Jugendlichen thematisiert, ökonomische Einflüsse sowie die schulische Vorbildung der Jugendlichen sind erst seit den 1990er Jahren vorrangige Untersuchungsschwerpunkte der Abbruchforschung (vgl. Bohlinger 2002, S. 405-410). In seiner Bestandsaufnahme zum Stand der Abbruchforschung bis Anfang der 1980er Jahre resümiert Weiß: „Die bisherigen Untersuchungen stimmen darin überein, dass der Abbruch der Berufsausbildung vielfach den vorläufigen Abschluss eines länger andauernden Prozesses darstellt und deshalb nicht losgelöst von der Vorgeschichte gesehen werden kann. Meist ist also nicht ein Grund allein sondern ein ganzes Bündel unterschiedlicher Faktoren für die Vertragslösung verantwortlich. Dementsprechend komplex muss das methodische Vorgehen bei der Analyse der Lösungsgründe sein.“ (Weiß 1982b, S. 564). Dieser Sichtweise entspricht auch die neuere Abbruchforschung (vgl. Bohlinger 2002, S. 405).

Die durchgeführten Untersuchungen beziehen sich in erster Linie auf die Ursachen, die Folgen und den Zeitpunkt der Vertragslösung aus Sicht der beteiligten Personengruppen. So werden in neueren Untersuchungen zunehmend auch andere an der Vertragslösung beteiligte Personengruppen (z. B. Ausbilder/-innen, Berufsschullehrer/-innen) einbezogen (vgl. Richter 2000, zitiert nach Schöngen 2003, S. 36). Der Ausbildungsabbruch wird nicht zwangsläufig als Scheitern interpretiert (Hecker 2000/Huth 2000 zitiert nach Schöngen 2003, S. 36). In der vom BIBB für das Ausbildungsjahr 2001/02 durchgeführten Untersuchung „Gründe für den Ausbildungsabbruch“ lag der Anteil derer, die sich nach der Vertragslösung weiter im Bildungssystem befanden, bei 62 % der Befragten (vgl. Schöngen 2003, S. 36).

Nicht jede Vertragslösung ist also mit einem Scheitern in der beruflichen Bildung gleichzusetzen. Untersuchungen zeigen, dass die Mehrzahl der sogenannten „Abbrecher“ nach relativ kurzer Zeit eine neue Ausbildung aufnimmt. In der Literatur gibt es Hinweise, dass eine vorzeitige Vertragslösung – in bestimmten Fällen – sogar positive Wirkungen entfalten kann, längerfristig etwa dann, wenn dadurch ein Wechsel in den Wunschberuf erreicht wird (vgl. Thoma / Wedel 2016, S. 33). Praktiker und Experten schätzen, dass sechs bis zehn Prozent der vorzeitigen Vertragslösungen zu „echten“ Abbrüchen werden, wenn die Abbrecher auch auf lange Sicht keinen Berufsabschluss erwerben (vgl. ebd.).

Aber nicht nur mit Blick auf das Individuum, sondern auch auf betrieblicher Seite zeigen sich die Probleme, die mit vorzeitigen Vertragslösungen verbunden sein können. Legt man die vom BiBB durchschnittlich ermittelten 1.219 EUR Kosten je vorzeitiger Vertragslösung zu Grunde, wird deutlich, dass das Phänomen erhebliche betriebliche Verluste verursachen kann, von weiteren negativen nichtmonetären Effekten wie etwa Zeitverlust, Imageeinbußen, etc. ganz abgesehen. In dieser Betrachtung unterstreichen beide Seiten, das Ausbildungsplatzangebot und die Ausbildungsplatznachfrage, eindringlich die Notwendigkeit, die Zahl der Vertragslösungen weiter zu reduzieren (vgl. ebd.).

Alle verfügbaren Studien zeigen, dass Ausbildungsverhältnisse in kleinen Betrieben häufiger gelöst werden als in Großbetrieben (vgl. Boockmann 2014, S. 5). Beispielsweise zeigen die Ergebnisse von Schöngen (2003), dass 73 % der Abbrecher/-innen Auszubildende kleiner Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten waren. Auch nach den Ergebnissen von Piening et al. (2012) ist die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung in Klein- und Kleinstbetrieben wesentlich höher als in Großbetrieben (vgl. ebd.). Die Ausbildung zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten findet überwiegend in den Kanzleien statt, die zu den kleineren Betrieben zählen. Im Jahr 2018 gab es in knapp einem Drittel der Rechtsanwaltskanzleien nur den Inhaber und neben diesem keine weiteren Mitarbeiter. Die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter in Rechtsanwaltskanzleien ohne Inhaber bzw. Partner betrug in Deutschland im Jahr 2018 11,4. Den größten Anteil stellen dabei Volljuristen mit durchschnittlich 4,8 Mitarbeitern, gefolgt von Fachkräften mit 2,6 Mitarbeitern und sonstigen Büro- und Schreibkräften mit 1,7 Mitarbeitern. In Einzelkanzleien waren im Schnitt 1,6 Mitarbeiter beschäftigt, in Sozietäten dagegen 26,5 Mitarbeiter (vgl. Eggert / Genzheim 2021, S. 41).

3.2 Gründe für die vorzeitigen Vertragslösungen

Die Gründe für die vorzeitigen Vertragslösungen werden kontrovers diskutiert. Eine Argumentationslinie stellt den Auszubildenden in den Mittelpunkt und nennt unklare berufliche Vorstellungen junger Schulabgänger/-innen als Ursache. Andere Untersuchungen kritisieren hingegen die betriebliche Ausbildungssituation, wobei die fachliche Qualität der Ausbildung bemängelt wird, z. B. die Einhaltung des Ausbildungsplans, ausbildungsfremde Tätigkeiten sowie die Arbeitszeiten und die Vergütung (vgl. Gröpler 2012 / Haggenmiller 2015, zitiert nach Thoma / Wedel 2016, S. 29).

Nach den Ergebnissen von Schöngen nannte ein Drittel der Befragten für die Vertragslösungen berufsbezogene Gründe, dies betraf vorwiegend Vertragslösungen in Großbetrieben und in Industrie und Handel (vgl. Schöngen 2003, zitiert nach Boockmann 2014, S. 8). Auch die Ergebnisse einer BIBB-Übergangsstudie zeigen, dass 50 % der Auszubildenden angeben, die Ausbildung sei nicht das Richtige gewesen beziehungsweise hätte ihnen nicht zugesagt (vgl. Beicht/Walden 2013, zitiert nach Boockmann 2014, S. 8). Außerdem gaben über 42 % der Personen, die berufsbezogene Gründe nannten, an, dass die Arbeitsrealität nicht ihren Vorstellungen vom Beruf entsprach (vgl. Schöngen 2003, zitiert nach Boockmann 2014, S. 8).

Von den befragten Auszubildenden aus der BIBB-Übergangsstudie gaben 70 % an, dass betriebliche Gründe eine Rolle spielten. Ein Großteil nannte Probleme mit Ausbilder/-innen oder Inhaber/-innen als Gründe. Davon waren insbesondere Auszubildende in Kleinbetrieben betroffen. Schlechte Qualität der Ausbildung, 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 ca. ein Drittel der befragten Auszubildenden ein wesentlicher Grund für den Abbruch (vgl. ebd.).

Bohlinger fasst die Grundproblematiken für vorzeitige Ausbildungsabbrüche wie folgt zusammen:

- Gründe, die auf fehlende, falsche oder missverstandene Informationen vor Beginn der Ausbildung zurückzuführen sind:
 - falsche Berufsvorstellungen
 - Verdienstmöglichkeiten
 - Ausbildungsdauer

- Gründe, die während der Ausbildung im Umfeld zwischen dem Auszubildenden und dem Betrieb oder der Berufsschule entstehen:
 - Auseinandersetzungen mit Ausbildern und Vorgesetzten
 - schlechte Ausbildungsqualität
 - Lern- oder Leistungsschwierigkeiten
 - betriebswirtschaftliche Gründe (z. B. Konkurs)
 - Über- oder Unterforderung im Betrieb oder in der Berufsschule

- Gründe, die im privaten Umfeld des Auszubildenden ihren Ursprung finden:
 - gesundheitliche Gründe
 - psychische Probleme
 - Drogenabusus
 - finanzielle Schwierigkeiten
 - Schwierigkeiten mit der Familie

(vgl. Bohlinger 2002, zitiert nach Boockmann 2014, S. 8).

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 (vgl. Schöngen 2003, zitiert nach Boockmann 2014, S. 8). In vielen Fällen dürfte der Initiator der vorzeitigen Vertragslösung nicht allein für diese verantwortlich sein, vielmehr müssen berufliche, betriebliche und persönliche Problematiken gemeinsam betrachtet werden (vgl. Schöngen 2003, zitiert nach Boockmann 2014, S. 9).

Abbrecher/-innen, 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 Ausbilder/-innen weniger Erfahrung mit Jugendlichen und mit den Unterstützungsstrukturen im dualen Ausbildungswesen haben. Während Ausbilder/-innen in Großbetrieben häufiger die Gelegenheit haben, sich um die Auszubildenden zu kümmern und häufiger geschult werden, müssen Ausbilder/-innen in Kleinbetrieben neben ihrem Tagesgeschäft die Betreuung der Aus-

zubildenden übernehmen. Zusätzlich können persönliche Konflikte aufgrund der geringen Betriebsgröße weniger gut gelöst werden. Hinsichtlich der Mechanismen zur Konfliktlösung weisen Studien generell auf Verbesserungspotenzial hin (vgl. Boockmann 2014, S. 9).

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 Überforderung wurde bei Schöngen häufig in Verbindung mit schlechter Vermittlung der Inhalte genannt und kam häufiger bei Kleinbetrieben vor (vgl. Schöngen 2003, zitiert nach Boockmann 2013, S. 9). Für fast die Hälfte der Befragten spielten jedoch persönliche Gründe, vor allem familiäre Veränderungen und gesundheitliche Gründe, eine Rolle bei der Vertragslösung (vgl. Boockmann 2014, S. 9).

Die Frage, wie sich vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden erklären lassen, gab den Anstoß zu einer großangelegten schriftlichen Befragung durch das IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen. Im Juni 2012 wurden Berufsschüler am Ende des ersten Ausbildungsjahres in den Regionen Halle (Saale) und Südthüringen nach den Gründen für eine vorzeitige Vertragslösung schriftlich befragt, in der Folgezeit auch Jugendliche, die bei Arbeitsagenturen Rat einholten (vgl. Kropp et al. 2016, zitiert nach Thoma / Wedel 2016, S. 29). An der Befragung beteiligten sich rund 1.300 Auszubildende, darunter knapp ein Drittel mit Lösungserfahrung. Die Befragung zielte darauf ab, herauszufinden, welche Gründe in der Vergangenheit zu einer Vertragslösung führten, und was die Jugendlichen in der aktuellen Ausbildung zu einer Vertragslösung veranlassen könnte. Die mit Abstand am häufigsten genannten Gründe waren – sowohl in der abgebrochenen als auch in der aktuellen Lehre – ein schlechtes Betriebsklima und Konflikte zwischen Ausbildern und Auszubildenden. Von Bedeutung waren auch Qualitätsmängel in der Ausbildung, gesundheitliche Gründe, Kosten der Ausbildung und falsche Vorstellungen vom Beruf. Diese Befragungsergebnisse stimmen im Wesentlichen mit den Ergebnissen der bisherigen Forschung überein, zum Beispiel mit den Grundaussagen der letzten deutschlandweit repräsentativen Befragung im Jahr 2002 (vgl. Schöngen 2003, zitiert nach Thoma / Wedel 2016, S. 29).

Im Mittelpunkt stehen also drei zentrale Gründe, die immer wieder als ausschlaggebend für eine vorzeitige Vertragslösung aus Sicht der Jugendlichen genannt werden:

- Kommunikationsprobleme und Betriebsklima
- ausbildungsfremde Beschäftigung statt Ausbildung und
- Ausbildungsqualität, die die Auszubildenden eher unterfordert (vgl. Piening et al. 2012, zitiert nach Thoma / Wedel 2016, S. 29).

Bereits in der frühen Literatur zu Ausbildungsabbrüchen wurde häufig „mangelnde Ausbildungsreife“ der Jugendlichen thematisiert. Insbesondere in den 70er und 80er Jahren wurden oben genannte Problematiken vor allem aus einer defizitären Betrachtung der Jugendlichen heraus thematisiert. Die Erklärungen dafür wurden auf psychologischer beziehungsweise soziologischer Ebene gesucht (vgl. Bohlinger 2002, zitiert nach Boockmann 2014, S. 9).

Eine aktuelle Befragung unter Handwerksbetrieben in Greilinger aus dem Jahr 2013 zeigt, dass viele Betriebe Fehlverhalten der Jugendlichen kritisieren. Mangelhafte Leistungen wurden von einem großen Teil der Ausbilder/-innen aufgeführt (37%), ein Drittel der Befragten nennt unentschuldigte Fehlzeiten und ein Viertel wiederholte Unpünktlichkeit als Mitauslöser für den Abbruch. Mangelhafte Teamfähigkeit und schlechte Umgangsformen werden von einem Fünftel der Befragten genannt. 37% der Ausbilder unterstellen ihren Auszubildenden fehlende Motivation in der Schule. Auch in einer aktuelleren Befragung des deutschen Industrie- und Handelskammertags DIHK 2012 wird eine sinkende Ausbildungsreife und die mangelnde Orientierung vieler Bewerber kritisiert (vgl. Boockmann 2014, S. 9f).

In den berufsübergreifenden Studien gibt ein Großteil der Betriebe in den Umfragen an, dass die Vertragslösung unvermeidbar war und deshalb auch keine besonderen Maßnahmen zur Konfliktlösung initiiert wurden. Ungefähr die Hälfte der Auszubildenden sagt jedoch aus, dass der Abbruch durch Maßnahmen und mehr Toleranz der Ausbilder/-innen hätte verhindert werden können (vgl. Piening et al. 2012, zitiert nach Boockmann 2014, S. 9).

3.3. Forschungsstand zum Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten

Speziell zu den Vertragslösungen und/oder Ausbildungsabbrüchen in der Ausbildung zum/zur Rechtsanwaltsfachangestellten gibt es keine Untersuchungen oder Studien. In der Zusammenarbeit mit dem Fortbildungsinstitut der Rechtsanwaltskammer Stuttgart wurden jedoch im Jahr 2021 zwei lokale Untersuchungen durchgeführt, die sich mit der Ausbildungsqualität in den Kanzleien beschäftigen haben.

Eine quantitative Untersuchung von Frau Matea Lukenda hatte das Ziel, die Kriterien für eine qualitativ gute und hochwertige Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden zum/zur Rechtsanwaltsfachangestellten in Baden-Württemberg zu erarbeiten. In einer Online-Befragung haben die

Auszubildenden ihre Meinungen zur Ausbildung geäußert (vgl. Lukenda, 2021, S. II). Die Stichprobe umfasste insgesamt 165 Auszubildende zum/zur Rechtsanwaltsfachangestellten aus drei Ausbildungsbezirken: Stuttgart, Ulm und Heilbronn (vgl. Lukenda, 2021, S. 26f). Befragt wurde, ob die Auszubildenden über eine vorzeitige Vertragsbeendigung nachdenken und, falls schon, aus welchen Gründen (betrieblichen, beruflichen, berufsschulischen oder persönlichen), und ob sie bereits über eine andere Berufsausbildung, einen anderen Ausbildungsbetrieb bzw. eine andere Kanzlei nachdenken. Die Hypothesen wurden aufgestellt wegen der Vermutung, dass in diesem Fall das Alter und Ausbildungsjahr Faktoren sein könnten, die die Denk- und Entscheidungsweise beeinflussen (vgl. Lukenda 2021, S. 70).

Die Ergebnisse zeigten, dass es keinen bedeutsamen Zusammenhang zwischen den beruflichen Zukunftsplänen nach dem Ausbildungsabschluss in verschiedenen Ausbildungsjahren und Ausbildungsbezirken gibt. Der Altersunterschied jedoch erwies sich als bedeutsamer Faktor bei der Planung, ob die Auszubildenden nach ihrem Abschluss in demselben Beruf bzw. derselben Ausbildungskanzlei bleiben möchten. Die Untersuchung ergab in Bezug auf die Anzahl der vorzeitigen Vertragsbeendigungen, dass es in den verschiedenen Altersgruppen, Ausbildungsbezirken und Ausbildungsjahren keine Unterschiede gab (vgl. Lukenda 2021, S. 73).

In einem Zusammenhang mit den beruflichen Zukunftsplänen der Auszubildenden stehen lt. Untersuchung von Frau Matea Lukenda folgende Faktoren: **Überlastung der Lernenden mit Arbeitsaufgaben**, **Vielfalt der Aufgaben im Beruf**, die den Auszubildenden einen beruflichen und persönlichen Mehrwert bringen und **das Ausbildungspersonal**, welches fachlich kompetent sein sollte (vgl. ebd.).

Mit der vorzeitigen Vertragsbeendigung hängt die **Arbeitsaufgabenüberlastung** zusammen, sowie die **Vielfalt der Aufgaben**. Dazu kommen **die Anforderungen an die Auszubildenden**, die ihren Kompetenzen angepasst sein sollten und **das Arbeitsklima in der Kanzlei** (vgl. ebd.).

Diese Ergebnisse stimmten überwiegend mit den überregionalen und berufsübergreifenden Untersuchungen, die bereits im Kapitel 3.2 vorgestellt wurden, überein.

Frau Lukenda hat anhand der Ergebnisse folgende Kriterien für eine hochwertige Ausbildungsqualität zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten aus Sicht der Auszubildenden herausgearbeitet:

- (1) Die Auszubildenden sollten nicht mit Arbeitsaufgaben überlastet werden. Den Lernenden sollte genügend Zeit für die Erledigung der Aufgaben zur Verfügung stehen. Konflikte innerhalb der Kanzlei sollten vermieden werden. Den Auszubildenden sollte eine gute Work-Life-Balance ermöglicht werden.
- (2) Die Auszubildenden sollten abwechslungsreiche Aufgaben erhalten, damit sie motiviert bleiben. Einseitige und fachferne Aufgaben haben eine demotivierende Wirkung.
- (3) Die Aufgaben sollten an die Kompetenzen und Fähigkeiten der Auszubildenden angepasst werden. Die Lernenden sollten nicht unter- und überfordert werden. Die Aufgaben sollten herausfordernd sein, die Lernenden dürfen jedoch mit den Aufgaben nicht allein gelassen werden.
- (4) Das Ausbildungspersonal sollte fachlich kompetent, ein Vorbild sein und den Lerninhalt gut erklären können. Den Auszubildenden sollte mindestens eine Person als Ansprechpartner zur Verfügung gestellt werden.
- (5) Es sollte ein lernförderndes, positives Arbeitsklima in der Ausbildungskanzlei herrschen. In der Kanzlei sollten sich die Mitarbeiter/-innen gegenseitig unterstützen. Die Auszubildenden sollten genügend Freiraum zum selbstständigen Arbeiten bekommen (vgl. Lukenda 2021, S. 73-74).

Auch die Sicht der Ausbilder ist im Zusammenhang mit der Ausbildungsqualität und somit auch im Zusammenhang mit den Vertragslösungen wichtig. In der Zusammenarbeit mit dem Fortbildungsinstitut der Rechtsanwaltskammer hat Frau Flavia Massimo eine qualitative Studie mit dreizehn Ausbildungsverantwortlichen in Baden-Württemberg durchgeführt. Mithilfe von qualitativen Interviews wurden die Ausbildungsverantwortlichen zu ihrem Qualitätsverständnis, zu den Gelingensbedingungen von Ausbildung, zum Ausbildungsprozess sowie zu den Herausforderungen und möglichen Verbesserungsvorschlägen in der Ausbildung von Rechtsanwaltsfachangestellten befragt. Die qualitative Studie von Frau Flavia Massimo zeigte, dass insbesondere folgende Faktoren die Ausbildungsqualität beeinflussen können:

- Qualifizierung der Ausbilder/-innen
- Zusammenarbeit mit der Berufsschule
- Einhaltung der Mindeststandards

- Umgang mit den Auszubildenden
- Zurverfügungstellung gelernter ReFa's bzw. fester Ansprechpersonen

Auf dieser Grundlage hat Frau Massimo empfohlen, diese Faktoren zu analysieren, damit die betriebliche Ausbildungsqualität sichergestellt und verbessert werden kann (vgl. Massimo 2021, S. I). Die Ergebnisse der Untersuchung dienen als erste Ansatzpunkte zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Ausbildung von Rechtsanwaltsfachangestellten, weitere Forschungsarbeit ist empfehlenswert (vgl. Massimo 2021, S. 66).

Auf der Basis der Untersuchungsergebnisse stellt sich die Frage, wie der Konflikt zwischen den idealen Ausbildungsbedingungen im Beruf der/des Rechtsanwaltsfachangestellten und den realen Rahmenbedingungen angegangen und gelöst werden kann. In der im Kapitel 3.2 vorgestellten Untersuchung von Schöngen (2003) berichteten die Auszubildenden, die in Kleinstbetrieben ausgebildet wurden, ebenfalls über die Konflikte und organisatorischen Probleme. Diese Probleme können einen Einfluss auf die Work-Life-Balance haben und eine Überlastung verursachen. Wie in vielen kleineren Betrieben müssen Ausbilderinnen und Ausbilder in den Kanzleien neben dem Tagesgeschäft die Betreuung der Auszubildenden übernehmen. Auch die Lösung persönlicher Konflikte kann aufgrund der geringen Betriebsgröße häufig erschwert sein (vgl. Boockmann 2014, S. 9).

In der Untersuchung von Frau Massimo wird von den Ausbildern **die Prozessqualität** als Kriterium für eine qualitativ hochwertige Ausbildung genannt (vgl. Massimo 2021, S. 54). Durch verschiedene Faktoren, die im Ausbildungsprozess eine negative Auswirkung auf die Qualität haben, entstehen regelmäßig kritische Situationen, die entweder zufriedenstellend gelöst werden oder im schlimmsten Fall zu einem Ausbildungsabbruch führen können.

Es muss also eine Brücke geschlagen werden von den aufgestellten Kriterien, die in einem Kleinbetrieb nicht immer oder nicht permanent eingehalten werden können, zu der Umsetzung der Ausbildung in der Situation, die sich im Verlauf der Ausbildung permanent verändert. Dafür muss der gesamte Prozess von der Entscheidung für den Beruf der/des Rechtsanwaltsfachangestellten bis zur Beendigung der Ausbildung reflektiert werden, und zwar nicht nur auf der fachlichen Ebene, sondern auch auf der organisatorischen und kommunikativen Ebene. Wie kommt es zu der Entscheidung einen Ausbildungsvertrag zu lösen? Welche Faktoren spielen mit welcher Priorität mit? Welche Phasen im Ausbildungsverlauf sind dafür besonders anfällig?

4. Qualitative Untersuchung

4.1 Forschungsfrage

Die Forschungsfrage lautet: „Welche Rahmenbedingungen begünstigen die Vertragslösungsquote im Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten / des Rechtsanwaltsfachangestellten?“⁶. Das Ziel dieser Arbeit ist die Entwicklung geeigneter Maßnahmen und Handlungsempfehlungen, die den Vertragslösungen in den Kanzleien effektiv vorbeugen können. Dafür ist ein tieferer Einblick in die typischen Situationen in einer Ausbildungskanzlei und in die Wahrnehmung der Auszubildenden notwendig. Für die Beantwortung der Frage wurden qualitative Interviews mit den Personen geführt, die sich in der Ausbildung zur/zum Rechtsanwaltsangestellten befinden bzw. befanden. Überwiegend wurden Personen befragt, die bereits eine Erfahrung mit der Vertragslösung hatten. Die Auswertung der Interviews erfolgte mit der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring.

4.2 Methodische Vorgehensweise

Qualitativ orientierte Evaluationsforschung stellt einen Bereich neuerer Forschungsansätze dar. Die Evaluationsforschung will Praxisveränderungen auf ihre Effizienz hin überprüfen und wissenschaftlich begleiten. Die Wirkungen werden eingeschätzt, indem die ablaufenden Prozesse offen, einzelfallintensiv und subjektorientiert beschrieben werden (vgl. Mayring 2005, S. 62f). Die Anwendungsgebiete qualitativer Evaluationsforschung sind sehr weit. Überall, wo Evaluation bzw. wissenschaftliche Praxisbegleitung abläuft, sind qualitative Ansätze sinnvoll einsetzbar. Sie sind besonders dann wichtig, wenn keine klaren Effizienzkriterien aufzustellen sind und wenn die Veränderungen in einem komplexen, sich verändernden Praxisfeld stattfinden (vgl. Mayring 2005, S. 63).

In der qualitativen Forschung spielt der verbale Zugang, das Gespräch, eine besondere Rolle (vgl. Langer 1985, zitiert nach Mayring 2005, S. 66). Als Form der Befragung wurde das halbstrukturierte problemzentrierte Interview gewählt. Das problemzentrierte Interview wählt den sprachlichen Zugang, um seine Fragestellung auf dem Hintergrund subjektiver Bedeutungen, vom Subjekt selbst formuliert, zu eruieren. Die Forschung setzt hier an konkreten Problemen an, deren objektive Seite vorher analysiert wird. Die Interviewten werden zwar auf bestimmte Fragenstellungen hingelenkt, sollen aber offen, ohne Antwortvorgaben, darauf reagieren. Dazu soll eine Vertrauenssituation zwischen Interviewer und Interviewten entstehen (vgl. Mayring 2005, S. 69). Das halbstrukturierte Interview ist zwischen dem standardisierten und dem nichtstandardisierten

Interview als eine halboffene Interviewform positioniert, die Fragen sind teils offen, teils geschlossen formuliert. Charakteristisch für diese Befragungsform ist ein Interview-Leitfaden, der dem Interviewer mehr oder weniger verbindlich die Art und die Inhalte des Gesprächs vorschreibt (vgl. Bortz / Döring 2006, S. 239). Der entwickelte Leitfaden für das Interview wird in dem nachfolgenden Kapitel vorgestellt. Durch den Leitfaden und die darin angesprochenen Themen erhält man ein Gerüst für Datenerhebung und Datenanalyse, dabei bleibt genügend Spielraum vorhanden, spontan aus der Interviewsituation heraus neue Fragen und Themen miteinzubeziehen (vgl. Bortz / Döring 2006, S. 314).

In Abhängigkeit vom Autoritätsanspruch des Interviewers unterscheidet man weiche, neutrale und harte Interviews (vgl. Bortz / Döring 2006, S. 239). Das weiche Interview basiert auf den Prinzipien der Gesprächspsychotherapie und betont einfühlsame, entgegenkommende und emotional beteiligte Gesprächsführung. Man hofft, dem Befragten auf diese Art seine Hemmungen zu nehmen und ihn zu reichhaltigeren und aufrichtigeren Antworten anzuregen (vgl. ebd.). Somit ist bei der Gestaltung des Interviewleitfadens für die vorliegende Untersuchung die Wahl auf das weiche Interview gefallen.

4.3 Qualitative Interviews

4.3.1 Theoretische Grundlage

Rahmenmodell dualer Ausbildungsqualität, basierend auf dem 3-P Modell von Biggs 1996 sowie auf den Adaptierungen von Tynjälä 2013, diene als theoretische Grundlage für die Entwicklung des Interviewleitfadens (s. Abbildung 1).

Im Bereich der Berufsbildung lassen sich grundsätzlich zwei Modellierungsansätze zur Bestimmung der Ausbildungsqualität unterscheiden, nämlich zum einen dynamische Ansätze der Prozessmodellierung und zum anderen Strukturmodellierungen (vgl. Ebbinghaus/Tschöpe/Velten 2011, zitiert nach Klotz 2017, S. 3). Dieses Modell vereint beide Ansätze, die Aspekte der Prozess- und Strukturmodellierung wurden integriert mit dem Ziel die Einflussfaktoren auf die Ausbildungsqualität zu systematisieren. Der Begriff der beruflichen Ausbildungsqualität beschreibt in diesem Modell die subjektiv wahrgenommene Beschaffenheit und Ausprägung schulischer und betrieblicher Ausbildungssituationen und -prozesse, die sich bezogen auf zu definierende Zielvariablen auswirken können, z. B. auf die berufliche Kompetenz oder auf die berufliche Identität (vgl. ebd.).

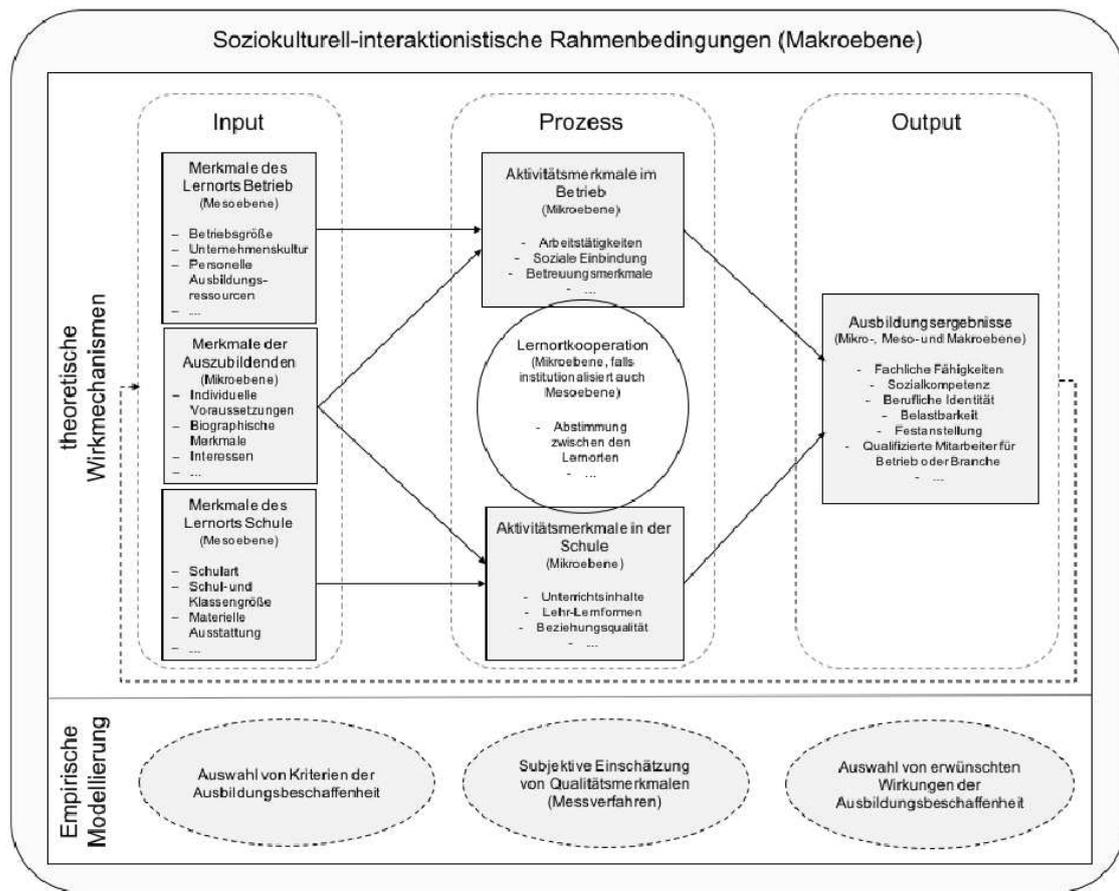


Abbildung 1

Ausbildungsqualität – Theoretische Modellierung und Analyse ausgewählter Befragungsinstrumente. Quelle: Klotz, V. K./Rausch, A./Geigle, S./Seifried, J. (2017)

4.3.2 Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden beinhaltet die Einleitung und die Fragen, die situationsabhängig und flexibel in die Befragung eingebunden wurden. Die Fragen sind verschiedenen Bereichen zugeordnet, innerhalb der Bereiche sind die Fragen aufeinander aufgebaut. Sie wurden überwiegend offen formuliert und decken in der Übereinstimmung mit dem vorgestellten Modell die Bereiche Input, Output und Prozess ab. Diese Bereiche wurden aus dem vorgestellten Modell abgeleitet. Alle Fragen haben einen eindeutigen Bezug entweder zu den Merkmalen des Lernorts Betrieb / Lernorts Schule / Auszubildenden, zu den Aktivitätsmerkmalen im Ausbildungsprozess oder zu den Ausbildungsergebnissen. Ergänzend wurden die Fragen gezielt zum Thema „Vertragslösung / Wechsel“ ausformuliert. Der Bereich „Perspektive“ wurde zusätzlich mit aufgenommen, dies ist im Kontext der getroffenen Entscheidung (für den Wechsel / gegen den Wechsel) relevant. Im

Anschluss wurden die Befragten aufgefordert, zusätzliche Angaben oder Anmerkungen zu tätigen, die durch die Interviewfragen nicht abgedeckt wurden, im Kontext jedoch für die Befragten wichtig wären.

Die Einleitung besteht aus dem Begrüßungstext und aus der Aufklärung über den Verlauf des Interviews: „Liebe/-r Frau... / Herr...X, ich beschäftige mich mit dem Verlauf der Ausbildung zum Beruf der/des Rechtsanwaltsfachangestellten, speziell mit der Ausbildung in der Kanzlei. Dabei steht das Thema Ausbildungsabbruch besonders im Fokus. Das Ziel meiner Arbeit ist das Herausarbeiten von Handlungsempfehlungen für die Ausbilder und für alle Ausbildungsbeteiligten, damit die Zahl der Vertragslösungen reduziert werden kann.“

Die Interviewfragen sind in der Tabelle 1 zusammengefasst:

<p>Merkmale der Auszubildenden</p> <p>Alter</p> <p>Geschlecht</p> <p>Ausbildungsjahr</p> <p>Schullaufbahn</p> <p>Ausbildungsberuf</p>	<p>Erzählen Sie etwas über sich selbst! In welcher Situation sind Sie im Moment?</p> <p>Im Vorfeld abgefragte Daten:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ausbildungsjahr -Schullaufbahn -vorherige Ausbildungsabbrüche -vorherige Ausbildungen -Alter -Geschlecht
<p>Merkmale der Auszubildenden</p> <p>Aspirationen</p> <p>Berufserwartungen</p> <p>Berufswahlprozess</p>	<p>Wie kam es dazu, dass Sie sich für die Ausbildung zur Rechtsanwaltsangestellten / zum Rechtsanwaltsangestellten entschieden haben?</p> <p>Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Entscheidung?</p> <p>Welche Vorstellung hatten Sie vor der Ausbildung von dem Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten?</p> <p>Wie hat die Realität in der Ausbildung zu dem, was Sie sich vorgestellt haben, gepasst?</p> <p>Was ging Ihnen durch den Kopf im Verlauf der Ausbildung?</p>

Aktivitäten im Betrieb	<p>Wie kommen Sie mit der Ausbildung in der Kanzlei voran?</p> <p>Wie fühlen Sie sich in Ihrer Rolle?</p> <p>Ergänzend: Was klappt besonders gut? Was funktioniert weniger gut?</p>
Merkmale des Lernorts Betrieb Arbeitsklima Kompetenz, Engagement und Fairness der Ausbildungspersonen, Zusammenarbeit	<p>Wie würden Sie Ihre Umgebung in der Kanzlei beschreiben?</p> <p>Wenn Probleme in der Ausbildung erwähnt werden: Was ist konkret vorgefallen?</p> <p>Wie haben Sie versucht die Situation zu lösen?</p> <p>Was haben Sie unternommen?</p> <p>Wie haben Sie reagiert?</p>
Merkmale des Lernorts Schule	<p>Wie kommen Sie in der Berufsschule zurecht?</p> <p>Wie passt für Sie die Ausbildung in der Kanzlei zu den Inhalten, die Sie in der Schule lernen?</p>
Wechsel	<p>Haben Sie bereits Ihren Arbeitgeber gewechselt?</p> <p>Wenn ja: Wie ist es dazu gekommen? Wer hat den Wechsel initiiert? Wie hat sich der Wechsel angefühlt?</p> <p>Wie glücklich sind Sie mit Ihrer Entscheidung?</p> <p>Was war im Endeffekt ausschlaggebend, dass Sie gesagt haben: „Ich muss wechseln“? Bei einem konkreten Vorfall: bitte beschreiben Sie die Situation.</p> <p>Wenn nein: Haben Sie je darüber nachgedacht Ihre Kanzlei zu wechseln? Aus welchem Grund? Was war ausschlaggebend, dass Sie doch geblieben sind? Wie glücklich sind Sie mit dieser Entscheidung?</p> <p>Wie sehen Sie die Situation aus dem heutigen Blickwinkel?</p> <p>Was würden Sie anders machen?</p> <p>Wie haben Sie das Erlebte für sich selbst eingeordnet und verarbeitet?</p>

	<p>Was ist nach dem Wechsel für Sie jetzt anders? Was ist gleich?</p> <p>Rückblickend, was hätte sein sollen / passieren sollen, damit Sie sagen: OK, ich bleibe doch und mache hier weiter?</p>
Perspektive	<p>Damit Ihre Ausbildung erfolgreich beendet wird – was muss vorhanden sein und was darf auf gar keinen Fall passieren?</p> <p>Was möchten Sie vermeiden?</p> <p>Was würden Sie sich wünschen?</p> <p>Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft vor? Welche Pläne haben Sie?</p> <p>Was würden Sie den Ausbildungsanfängern raten, die evtl. in der ähnlichen Situation waren / sind wie Sie selbst?</p> <p>Welche Ergänzungen haben Sie zu den Themen, die wir im Interview aufgegriffen haben, was evtl. nicht angesprochen wurden, aber für Sie an dieser Stelle wichtig wäre?</p>

Tabelle 1: Interviewleitfaden (eigene Darstellung)

4.3.3 Datenerhebung

Für die Untersuchung wurden insgesamt fünf Personen ausgewählt und befragt. Die Voraussetzung für die Stichprobenauswahl war der Bezug zum Beruf der/des Rechtsanwaltsfachangestellten. Die Befragten befinden bzw. befanden sich also in der Ausbildung zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten. Die Interviewpartner/-innen mit den Vertragslösungserfahrungen wurden bevorzugt ausgewählt, dabei hatte eine Person keine konkrete Vertragslösungserfahrung, sondern nur die Überlegungen zur Vertragslösung. Bei der Teilnehmerakquise wurde darauf geachtet, dass eine heterogene Gruppe der Befragten gebildet wird, die unterschiedliche Ausbildungsorte repräsentieren, sowie möglichst unterschiedliche berufliche und private Hintergründe haben (z. B.

Größe der Kanzlei, Arbeitsort, Ausbildungsjahr, Wohnort, Anzahl der Arbeitgeber in der Vergangenheit, Schulabschluss). Das Ziel war, nach Möglichkeit unterschiedliche Situationen zu reflektieren, die zu einer Vertragslösung geführt haben oder führen könnten.

Die Interviews fanden teilweise virtuell per Videokonferenz über Webex und teilweise persönlich statt. Die befragten Personen wurden über die Datenschutzbestimmungen aufgeklärt, sie haben sich bereit erklärt, im Rahmen des genannten Forschungsprojekts an dem Interview teilzunehmen. Die Befragten wurden über das Ziel und über den Verlauf der Interviews informiert und auch darüber, dass sie die Einwilligung in eine Aufzeichnung und Niederschrift zurückziehen können. Alle Befragten waren damit einverstanden, dass das Interview mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und anschließend in Schriftform gebracht wird. Alle Angaben zu den Personen und den Orten wurden aus dem Text entfernt oder anonymisiert. Somit können keine Rückschlüsse auf die Personen oder auf die Kanzleien gezogen werden, in denen die Befragten arbeiten oder gearbeitet haben.

Die Interviews dauerten zwischen 25 und 35 Minuten und wurden mithilfe eines digitalen Aufnahme Geräts aufgenommen und anschließend transkribiert. Die transkribierten Interviews befinden sich im Anhang. Die Auswertung der Daten erfolgte manuell.

4.3.4 Qualitative Analyse nach Mayring

Die Auswertung erfolgte mit der qualitativen Analyse der Inhalte nach Mayring. Bei der qualitativen Analyse wird das Material, das aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt, analysiert. Der Gegenstand der Analyse ist die fixierte Kommunikation (vgl. Mayring 2010, S. 11f). Bei der Inhaltsanalyse soll systematisch, regel- und theoriegeleitet vorgegangen werden, dabei werden die Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation gezogen (vgl. Mayring 2010, S. 13). Die Stärke der Inhaltsanalyse ist, dass sie streng methodisch kontrolliert das Material schrittweise analysiert. Das Material wird in die Einheiten zerlegt, die Einheiten werden nacheinander bearbeitet (vgl. Mayring 2002, S. 114). Im Zentrum der Analyse steht ein theoriegeleitetes, am Material entwickeltes Kategoriensystem. Durch dieses System werden die Aspekte festgelegt, die aus dem Material herausgefiltert werden sollen (vgl. ebd.).

Bei der Interpretation wird zwischen drei Grundformen unterschieden: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung. Bei der **Zusammenfassung** wird das erhobene Material reduziert,

die wesentlichen Inhalte bleiben jedoch erhalten. Das Ziel ist das Material übersichtlicher zu machen. Bei der **Explication** werden nicht verständliche Textstellen mit zusätzlichem Material erklärt, mit dem Ziel das Verständnis zu erweitern. Bei der **Strukturierung** werden bestimmte Aspekte aus dem Material herausgefiltert. Nach festgelegten Ordnungskriterien wird ein Querschnitt durch das Material gelegt, danach erfolgt die Einschätzung (vgl. Mayring 2002, S. 115). Bei diesen Grundformen handelt es sich um drei voneinander unabhängige Analysetechniken, die nicht als nacheinander zu durchlaufende Schritte verstanden werden. Je nach Forschungsfrage und Material wird entschieden, welche Technik geeignet ist (vgl. ebd.). In der vorliegenden Untersuchung wurde überwiegend auf die die Technik der Strukturierung und teilweise auf die Technik der Zusammenfassung zurückgegriffen, dabei stand inhaltliche und typisierende Strukturierung im Vordergrund. Die Kategorien wurden induktiv auf der Grundlage von Rahmenmodellen dualer Ausbildungsqualität gebildet, das im Kapitel 4.3.1 vorgestellt wurde. Die Bedingung für die Bildung einer Kategorie ist, dass die Aussagen einen Bezug zu den Hauptbereichen des Modells haben (Input, Prozess, Output) oder die Unterbereiche betreffen: Merkmale des Lernorts Betrieb, Merkmale der Auszubildenden, Merkmale des Lernorts Schule, Aktivitätsmerkmale beider Lernorte und Ausbildungsergebnisse. Mit dieser Vorgehensweise soll sichergestellt werden, dass nur relevante Kategorien gebildet werden. Die im Prozess der Strukturierungen gebildeten Haupt- und Unterkategorien sind in der Tabelle 2 zusammengefasst:

Code	Definition
S1	Start in die Ausbildung
S1.1	<u>Berufsfindung</u> . Entscheidung für die Ausbildung in einer Kanzlei, Zusage, Vertragsabschluss
S1.2	<u>Vorstellung</u> . Eigene Vorstellung von dem Beruf vor der Ausbildung
H2	In der Ausbildung
H2.1	<u>Ausbilder/-in</u> : Ausbilder/-in als Faktor in der Ausbildung
H2.2	<u>Konflikte</u> : Teambezogene Konflikte und Herausforderungen
H2.3	<u>Arbeitsbelastung</u> : Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitsbelastung
H2.4	<u>Arbeitsaufgaben</u> : Probleme mit der Aufgabenstellung in der Kanzlei
H2.5	<u>Fluktuation</u> : Auswirkungen der Fluktuation in der Kanzlei auf die Ausbildung
H2.6	<u>Schule</u> : Probleme und Erlebnisse in der Schule
H2.7	<u>Arbeitsumgebung</u> : Wahrnehmung der Kanzlei als Arbeitsumgebung auf die Ausbildung
H2.8	<u>Alter</u> : Altersdurchschnitt in der Kanzlei als Faktor

E1	Wahrnehmung Azubi
E1.1	<u>Empfinden</u> : Empfinden der Situationen von dem / der Auszubildenden
E1.2	<u>Bedürfnisse</u> : Äußerung der Bedürfnisse und Wünsche seitens der / den Auszubildenden
L4	Lösungsfindung
L4.1	<u>Kommunikation</u> : Gespräche mit den beteiligten und betroffenen Personen: Ausbilder/-in, Arbeitgeber/-in, Kolleg/-innen, Vertrauenspersonen im Prozess der Lösungssuche
L4.2	<u>Entscheidung</u> : Schritte im Entscheidungsprozess bei der Beendigung des Ausbildungsvertrages
L4.3	<u>Vertragslösung</u> : Vertragslösung als Ergebnis, Folgen und weitere Schritte
P1	Perspektiven
P1.1	<u>Wechsel</u> : Bewertung der Vertragslösung im Nachgang
P1.2	<u>Zukunft</u> : Pläne und Perspektiven für die Zukunft
P1.3	<u>Reflektion</u> : Reflektion des Geschehens in der Kanzlei im Rückblick, Reflektion aus Sicht des/der Auszubildenden

Tabelle 2: Haupt- und Unterkategorien (Eigene Darstellung)

Der vollständige Kodierleitfaden befindet sich im Anhang. Wie methodisch vorgesehen, wurde im Kodierleitfaden die Definition der Kategorien angegeben sowie die Ankerbeispiele, die als Beispiele für die einzelnen Kategorien dienen.

4.3.5 Auswertung und Interpretation der Ergebnisse I

In diesem Artikel werden individuelle Ergebnisse der Interviews unabhängig von den Kategorien vorgestellt, dabei werden die Gemeinsamkeiten und die Unterschiede reflektiert.

4.3.5.1 Interview 1, Frau D.

Frau D. hat nach einem Jahr ihre Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten abgebrochen und befindet sich seit kurzem in der Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement. Sie hat ihre erste Ausbildungsstelle durch ein Schulpraktikum gefunden, die Zusage hat sie sehr schnell bekommen. Über die Zusage hat sie sich gefreut und war „*sofort dabei*“ (Anhang, Interview 1, 1:03). Frau D. war zuerst mit ihrer Wahl und mit den Aufgaben sehr zufrieden, später hat es jedoch „*vom Menschlichen her nicht mehr gepasst*“ (Anhang, Interview 1, 1:25). Zentraler Punkt war die Beziehung zu der Ausbilderin, die sich nach der Probezeit immer weiter verschlechtert hat. Fr. D. hat

versucht das Gespräch zu suchen, zuerst mit der Ausbilderin selbst, was aus zeitlichen Gründen schwer war, dann mit den Verantwortlichen in der Ausbildungskanzlei. Die Versuche sind ergebnislos geblieben, es hieß Fr. D. *„soll sich nicht so anstellen“* (Anhang, Interview 1, 2:42). Die Situation hat zu der Frustration geführt: *„ab dem Moment, wo man nicht gerne zur Arbeit geht und vorher auch Bauchschmerzen hat und traurig ist, dass man dahingehen muss, quasi, sollte man es lieber lassen“* (Anhang, Interview 1, 3:41). Rückblickend sagt Fr. D., dass sie *„früher mit Anderen das Gespräch suchen sollen“* (Anhang, Interview 1, 5:20). Die Erinnerungen an die Ausbildungszeit in der Kanzlei belasten Fr. D. bis heute, sie berichtet über *„beleidigende Sachen“*, die die Ausbilderin zu ihr gesagt hat und darüber, dass mit ihr teilweise gar nicht geredet wurde: *„nur noch einfach Post-It's hingeklebt wurden, was zu erledigen ist, und es mir nicht mehr selbst gesagt hat“* (Anhang, Interview 1, 6:16). Außerdem hat die Ausbilderin *„auf den Kleinigkeiten herumgeritten“*, wie z. B. *„Tackernadeln waren nicht im Winkel, wie sie den haben wollte“* (Anhang, Interview 1, 13:20). Frau D. dachte schon sie wäre *„zu blöd für den Beruf“* (Anhang, Interview 1, 14:22). Bei einem anderen Referat, in dem Fr. D. kurz mitarbeiten durfte, hatte Fr. D. jedoch ihre Erfolgserlebnisse gehabt und mehr Aufgaben übernehmen dürfen: *„Da war keine Aufgaben, die ich nicht mitmachen dürfte, auch ganz alleine, und sie war immer so: ach ja, das kannst du schon“* (Anhang, Interview 1, 19:29). Da es keine Möglichkeit für Fr. D. gab intern zu wechseln, hat sie sich entschieden die Ausbildung zu wechseln. Dies fand Fr. D. am Anfang *„sehr schade (...), das war eigentlich genau das was ich super fand“* (Anhang, Interview 1, 20:05). Jetzt ist sie jedoch über den Wechsel sehr froh, obwohl sie *„viel Zeit gebraucht hat“*, bis es ihr klar wurde, *„dass es hier wirklich anders ist“* (Anhang, Interview 1, 26:04). Frau D. berichtet, dass sie bis heute *„immer ein komisches Gefühl“* hat, wenn sie an der alten Kanzlei vorbeiläuft. Und dass es sie *„schon irgendwie mitgenommen hat“* (Anhang, Interview 1, 26:04). Aus der Situation hat Fr. D. für sich mitgenommen, dass man sollte *„lernen nein zu sagen“* und *„wenn man nicht fair behandelt wird, das auch ansprechen“* (Anhang, Interview 1, 33:24). Frau D. möchte später selbst die Verantwortung für die Auszubildenden übernehmen und *„was bewirken möchte und zeigen, dass es halt auch wirklich anders geht“* (Anhang, Interview 1, 33:24). Zusammenfassend kann man sagen, dass die Ausbildung an sich Fr. D. gut gefallen hat, schlechte Behandlung seitens Ausbilderin jedoch dazu geführt hat, dass es zu der Vertragslösung kam.

4.3.5.2 Interview 2, Frau C.

Frau C. hat bereits zweimal die Kanzlei gewechselt. Sie ist im 3. Ausbildungsjahr und hat demnächst ihre Prüfung. Fr. C. sagt, dass sie in ihrer Ausbildung festgestellt hat, dass sie *„nicht mit den Anwälten arbeiten will“*, auch möchte sie selbst nicht *„so jemand sein“* (Anhang, Interview 2, 0:26). Dabei betont Fr. C. mehrfach im Laufe des Interviews, dass *„von den Tätigkeiten war es schon so, wie ich es mir vorgestellt habe“* und dass es ihr *„Mega Spaß macht“* was sie tut (Anhang, Interview 2, 0:45). Das

Problem ist, dass man „herablassend behandelt wird“ und „wenn du kein Jura studiert hat, dann bist du nichts wert“ (Anhang, Interview 2, 2:03). Die Gründe beider Vertragslösungen waren unterschiedlich. Fr. C. berichtet, dass sie in ihrer ersten Kanzlei überwiegend geputzt hat, konnte jedoch bei dem Ausbilder dieses Thema nicht sofort ansprechen: „ich konnte einfach nicht, ich konnte nicht hingeben und sagen: so, jetzt! Wieso lerne ich nicht jetzt meinen Ausbildungsrahmenplan, sondern putze“ (Anhang, Interview 2, 2:45). In dieser Kanzlei wurde Fr. C. gekündigt, als sie sich „geweigert hat zu putzen“ (Anhang, Interview 2, 12:50). Gegen die Kündigung hat sie „geklagt und auch gewonnen“, aber sie „hatte dann einen neuen Platz“ (Anhang, Interview 2, 5:14). In der zweiten Kanzlei hat sich Fr. C. besser gefühlt: „die jetzt haben mich besser behandelt als die davor“, sie hat auch von Anfang an versucht die Probleme direkt anzusprechen, jedoch wurde ihr „verständlich gemacht, dass ich nicht diskutieren soll, sondern einfach machen soll. Ich bin nicht dafür da um zu diskutieren“ (Anhang, Interview 2, 4:00-4:56). In der zweiten Kanzlei wurde Frau C. zwar betriebsbedingt gekündigt, jedoch hat sie auch selbst festgestellt und kommuniziert, dass sie „keine Zukunft darin sieht“ (Anhang, Interview 2, 6:23). In dieser Kanzlei kam es im Verlauf der Ausbildung zu den Konflikten im Team und dann „war es klar, dass es so nicht mehr weiter geht“ (Anhang, Interview 2, 6:37). Für Ihre Tätigkeit in der dritten Kanzlei hat Fr. C. „die Befürchtung, dass es sich nicht wirklich ändert“ (Anhang, Interview 2, 6:59), hofft jedoch, dass sie besser zurechtkommt, weil die Kanzlei größer ist, somit kommt sie „nicht so häufig in direkten Kontakt mit den Chefs“ (Anhang, Interview 2, 9:19). Fr. C. äußert im Interview ganz deutlich ihr Bedürfnis: „Ich würde gerne respektiert werden“ (Anhang, Interview 2, 08:30). Sie sagt, dass das Problem nicht die Ausbildung selbst ist, sondern die Behandlung: „ich finde, so behandelt man keine Menschen“. Von den Tätigkeiten her konnte Frau C. in der zweiten Kanzlei schon sehr viel mehr machen dürfen: „sie haben mich voll eingesetzt, als ob ich eine Vollzeitkraft wäre, obwohl ich nur die Azubi war...manchmal war es schon zu viel“, dabei war sie enttäuscht, dass „die Chefin so nur auf die Kolleginnen gebaut hat, die dann wichtiger fand, ich war nur die Azubi und nicht wichtig“ (Anhang, Interview 2, 25:47). Perspektivisch möchte Fr. C. nicht mehr in einer Kanzlei arbeiten, weil sie denkt: „ich glaube ich bin dafür nicht gemacht“ (Anhang, Interview 2, 18:51). Zu der Ausbildung an sich sagt Fr. C., dass es wichtig ist, „überhaupt einen Ausbilder zu haben“ und dass sie „in beiden Kanzleien keinen richtigen Ausbilder hatte“ und „niemand, wer mir die Sachen beigebracht hat, wer für mich da wäre“. Sie hat sich „die Sachen selbst angeeignet“. „Aber es hat mir niemand gezeigt“ (Anhang, Interview 2, 26:39).

4.3.5.3 Interview 3, Herr M.

Herr M. hat kurz vor seiner Abschlussprüfung die Kanzlei gewechselt. Zu der Ausbildung kam er durch Zufall, davor wusste er „gar nicht, dass der Beruf überhaupt existiert“ (Anhang, Interview 3, 24:06).

Herr M. erzählt, dass die Fluktuation in der ersten Kanzlei sehr hoch war, mehrere Fachkräfte haben die Kanzlei verlassen, einige Quereinsteiger wurden eingestellt. Dadurch haben die „*Ansprechpartner gefehlt, für die Auszubildenden und für die andren Leute auch*“ (Anhang, Interview 3, 07:34). Bereits zu diesem Zeitpunkt dachte Herr M., dass „*so sollte es eigentlich nicht laufen*“ (ebd.). Der ausschlaggebende Punkt für die Entscheidung zu wechseln war für Herr M. jedoch die Situation, die nach der Zwischenprüfung entstanden ist sowie die Diskussionen in diesem Zusammenhang. Herr M. berichtet über die Auseinandersetzungen, die nicht resultativ gelöst werden konnten. Die Stimmung in der Kanzlei wurde zunehmend schlechter, auch „*der Konkurrenzkampf zwischen den Anwälten*“ war schwierig, über „*das Anschwärzen*“ und „*in die Pfanne bauen*“ im Team (Anhang, Interview 3, 11:07). Die Kombination aus dem „*unpassenden Ton*“ in der Kanzlei und „*Leerlauf, wo man nicht wirklich was zu tun hatte. Und wo die Zeit nicht vergeht*“ hat dazu geführt, dass Herr M. so kurz vor der Prüfung den Wechsel gewagt hat (Anhang, Interview 3, 13:13). Diese Entscheidung bereut Herr M. nicht, er sagt sogar, dass er „*es schon viel früher hätte machen sollen, diesen Wechsel*“ und dass er „*vielleicht schon Einiges verpasst hat (...) was ich hätte eigentlich können oder lernen sollen*“ (Anhang, Interview 3, 14:11). In der neuen Kanzlei ist „*die Arbeitsweise komplett anders (...) eigentlich machen wir alles komplett selbst, alles Außergerichtliche*“ (Anhang, Interview 3, 17:56). Generell meint Herr M., dass der Rechtsanwaltsangestelltenberuf an sich „*schon kein schlechter Job*“ ist, aber er selbst hat „*noch keinen konkreten Plan*“ für die Zukunft (Anhang, Interview 3, 16:01). In der neuen Kanzlei fühlt sich Herr M. besser, weil „*die Stimmung viel positiver ist*“ und entspannter: „*Ich will nicht jeden Tag denken, hoffentlich habe ich keine kleinen Fehler gemacht oder sonst was*“ (Anhang, Interview 3, 17:56). Herr M. vergleicht beide Ausbildungsorte und sagt, dass in der alten Kanzlei „*wusste man nicht wirklich, was kommt auf einen zu, wenn man jetzt morgens rein kommt*“. Auch in der neuen Kanzlei würde er nicht bleiben, wenn „*sich alle hintenrum anstacheln und in den Rücken fallen*“ (Anhang, Interview 3, 19:17-21:01).

4.3.5.4 Interview 4, Frau A.

Frau A. hat in der Vergangenheit mit einer Ausbildung zur Kauffrau für Groß- und Außenhandel angefangen, dann aus diversen Gründen (z. B. Arbeitszeiten) in eine Kanzlei gewechselt, weil es „*das Einzige war, was schnell ging*“ (Anhang, Interview 4, 5:50). Die Ausbildungskanzlei hat Fr. A. im Verlauf der Ausbildung zur Rechtsanwaltsangestellten einmal gewechselt. Die Ausbildung zur ReFa war kein Traumberuf von Frau A., sondern mehr „*die Notlösung*“, sie „*wollte es nicht werden*“ (Anhang, Interview 4, 08:02). Fr. M. wollte „*etwas in der großen Firma machen*“ (ebd.). In der ersten Kanzlei lief es nach der schnellen Zusage zuerst gut, Frau M. schätzte geregelte Arbeitszeiten und die Aufgaben (Anhang, Interview 4, 6:51, 11:51). Später kam es zu Konflikten im Team: „*Eine andere Auszubildende im dritten Lehrjahr, das war die Hölle für mich*“ (Anhang, Interview 4, 5:50) und mit dem

Vorgesetzten. „*Er hat angefangen privat zu fragen, ob ich schwanger bin oder so (...) so direkte Fragen, wo ich mir dachte – das kannst doch nicht fragen (...), der ist einfach komisch geworden (...), er hat meinen Platz durchwühlt*“ (Anhang, Interview 4, 09:35-11:51). Auch wollte der Chef nicht, dass „*zwei Kolleginnen sich treffen und kurz miteinander sprechen (...), er wollte jeden Kontakt vermeiden*“ (Anhang, Interview 4, 11:51). Fr. A. hat sich zunehmend unwohl gefühlt, spontan hat sie eine Bewerbung in eine andere Kanzlei abgeschickt und nach einem Probetag wieder sehr schnell eine Zusage erhalten (Anhang, Interview 4, 17:44). In der zweiten Kanzlei gab es zuerst ebenfalls Probleme im Team, insbesondere mit der Aufgabenverteilung: „*Die hatten ihre festen Sachen (...), keine wollte mir ein bisschen was zeigen*“. Diese Situation wurde dann gelöst: „*mein Chef hat die eine gezwungen, sie soll mir die Unfälle zeigen*“ (ebd.). Inzwischen hat Fr. A. den Bereich komplett übernommen und arbeitet eigenverantwortlich und selbstständig. Die Belastung ist jedoch groß, es ist für Frau A. sehr stressig, eine Kollegin ist nicht mehr da. Fr. A. muss „*alles alleine machen*“ und hat „*keine Zeit für die Schule*“ (Anhang, Interview 4, 0:50). Den Wechsel hat Fr. A. nachträglich etwas bereut, die Arbeitszeiten sind ungünstig, das „*geht halt in die Gesundheit und in das private Leben*“ (Anhang, Interview 4, 20:08). Sie würde sich rückblickend nicht mehr so schnell für einen Ausbildungsplatz entscheiden und „*das verfolgen, was ich wirklich wollen würde*“ (Anhang, Interview 4, 21:05). Fr. A. findet nicht in Ordnung, dass „*man eine Azubi mit einer normalen Fachkraft vergleicht oder dass sie halt billige Kraft ist*“, sie sagt „*es ist sehr stressig, man muss mit dem Stress klar kommen, den Stress darf man nicht nach Hause nehmen, einfach auf der Arbeit lassen, das muss man lernen*“ (Anhang, Interview 4, 24:23).

4.3.5.5. Interview 5, Frau R.

Frau R. hatte nach dem Schulabschluss „*kein Plan*“, sie hat sich für „*unfassbar vieles beworben*“. Die Entscheidung für den Ausbildungsplatz ist gefallen, weil die Ausbildungskanzlei in einer großen Stadt ihren Sitz hatte. Fr. R. war es wichtig „*in einer Großstadt zu leben*“ (Anhang, Interview 5, 02:42), sie hatte jedoch „*nicht so viel Vorstellung von dem Beruf*“. Fr. R. hat zwar erwartet, dass in der Kanzlei „*Hierarchien stark ausgeprägt*“ sind, dabei ist es „*noch krasser*“ ausgefallen (Anhang, Interview 5, 04:12). Fr. R. wollte ihre Ausbildung nach einem Monat abbrechen, hat es jedoch „*durchgezogen, weil ich halt nicht wollte, dass es dann im Lebenslauf blöd aussieht*“ (Anhang, Interview 5, 06:24). Insgesamt hatte sie „*das Gefühl, dass ich in den ersten drei Monaten alles gelernt hatte, was ich in der gesamten Ausbildung dann nur ein bisschen vertieft habe*“ und dass „*ich verschwende mein Potenzial*“ (ebd.). Frau R. hat berichtet, dass sie in der Schule viel lernen musste, das Gelernte konnte sie jedoch in der Kanzlei kaum oder gar nicht anwenden. Da ihr niemand in der Kanzlei aus Zeitgründen bei den schulischen Problemen helfen konnte, hat Fr. A. die Kurse bei der RAK besucht. Nachhinein ist sie „*sehr dankbar dafür*“,

dass sie „zwei Jahre durchgezogen“ hat (Anhang, Interview 5, 13:23). Fr. R. sagt jedoch, dass sie rückblickend ihre Berufswahl komplett überdenken würde. Sie ist aber „stärker aus der Sache herausgekommen“, weil „die Anwälte sind manchmal schon sehr speziell“ und „damit muss man erstmal klar kommen, mit so einem Ton“ (ebd.). Fr. R. berichtet über die „Wettbewerbsmentalität“ in der Kanzlei, und dass die Sekretärinnen sich „in wirklich stressigen Momenten untereinander so zerfleischt haben“. Es war schwer, weil Fr. R. „niemanden hatte, der mit mir die Ausbildung gemacht hatte“, sie „hatte das Gefühl im Stich gelassen zu werden“ (Anhang, Interview 5, 16:45). Es gab in der Kanzlei „keine Kommunikation (...) zwischen den Partnern und Sekretärinnen. Man hat ja aneinander vorbeigeredet“. Der Chef hat zwar versucht die Unterstützung für Fr. R. zu organisieren, damit sie abwechselnd von verschiedenen Abteilungen betreut wird, dies hat jedoch aus zeitlichen und strukturellen Gründen nicht funktioniert: „es gibt viel zu viel Arbeit und viel zu wenig Fachkräfte“ (Anhang, Interview 5, 18:25). Frau A. würde jedem raten „von Anfang an das Gespräch zu suchen“, sie „hat sich am Anfang auch nicht getraut“ und deshalb „wochenlang stand ich am Kopierer, was ja nicht Sinn der Ausbildung ist“ (Anhang, Interview 5, 22:10). Sie sagt, „dass ich auf dem Boden kriechend irgendwelche Aktien suchen muss, es ist nicht Sinn und Zweck der Ausbildung“ (Anhang, Interview 5, 25:19). Fr. R. kann sich im Moment nicht vorstellen, zurück in die Kanzlei zu gehen, aber sie kann sich vorstellen, in der Rechtsabteilung einer Firma zu arbeiten. Nachhinein ist sie „unfassbar froh darüber... dass ich es gemacht habe“, weil „ich werde zu 1000 % einen Job kriegen“ und „grundsätzlich verdient man da ja nicht schlecht“ (Anhang, Interview 5, 26:29).

4.3.5.6 Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Insgesamt wussten alle Befragten zu schätzen, dass sie die Ausbildung nicht komplett abgebrochen haben sondern fortgesetzt haben. Eine abgeschlossene Ausbildung wird von allen Befragten als wertvoll angesehen, die Ausbildung abzubrechen sehen alle Befragten als keine gute Lösung an. Die Vertragslösung bei Problemen und der Ausbildungsstellenwechsel werden von fast allen Befragten rückblickend als unkritisch oder sogar als gewinnbringend gesehen: Wenn es nicht funktioniert, sollte man an einer Lösung arbeiten. Auffällig ist, dass die Befragten schnell und unkompliziert an die Ausbildungsstellen gekommen sind, auch im Wechselprozess war es nicht schwer, eine alternative Ausbildungsmöglichkeit zu bekommen. Die beschriebenen Situationen in den Kanzleien unterscheiden sich voneinander, die Rahmenbedingungen sind unterschiedlich, die Probleme haben individuelle Ausprägungen. Auch als Auslöser für Beendigung der Ausbildung in einer bestimmten Kanzlei dienen unterschiedliche Faktoren: Probleme mit dem Ausbilder/Ausbilderin, schlechte Behandlung, schlechtes Betriebsklima, ausbildungsfremde Tätigkeiten, andauernde Konflikte, eintönige Aufgaben und/oder das Gefühl nichts lernen zu können. Die Ge-

meinsamkeit der Fälle besteht darin, dass die Kommunikation in der Kanzleiumgebung als erschwert beschrieben wird. Die Befragten berichten über starre Hierarchien und über die Spezifik der internen Kommunikation. Es ist also nicht einfach, vorhandene Probleme rechtzeitig anzusprechen oder überhaupt in irgendeiner Form aufzugreifen. Noch schwieriger ist es eine passende, gemeinsame Lösung für die Probleme zu finden.

Die Mehrheit der Befragten berichtet, dass niemand sich für die Ausbildung in der Kanzlei zuständig fühlt, die Ausbilder/-innen und Kolleg/-innen haben meistens keine Zeit und sind mit den eigenen Aufgaben überlastet. Mehr als die Hälfte der Befragten thematisiert respektlose Behandlung, ungefähr die Hälfte der Befragten berichtet, dass die Überlastung mit den Arbeitsaufgaben groß ist.

Die Befragten schätzen die Erfahrungen, die sie im Vertragslösungsprozess gemacht haben. Zwar brachte der Wechsel nicht immer eine optimale Lösung, als Erfahrungswert wird der Wechsel jedoch als eindeutig vorteilhaft beschrieben. Das Geschehen konnte reflektiert und rückblickend neu bewertet werden. Einig sind sich die Befragten darin, dass die Probleme früher angesprochen werden sollen, es ist wichtig das Gespräch zu suchen und rechtzeitig zu versuchen, an der unbefriedigenden Situation etwas zu verändern. Außerdem äußert sich die Mehrheit der Befragten positiv über den Beruf der/den Rechtsanwaltsangestellten.

4.3.6 Auswertung und Interpretation der Ergebnisse II

In diesem Unterkapitel werden die Ergebnisse nach Kategorien strukturiert vorgestellt. Die **Hauptkategorie S1 „Start in der Ausbildung“** kann auf der Basis der Befragung in zwei Unterkategorien unterteilt werden. Die erste Kategorie „Berufsfindung“ erfasst die Aussagen zu den Wegen, die in die Ausbildung zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten geführt haben. Einige Befragten hatten vor dem Ausbildungsstart entweder gar keine Vorstellung von dem Beruf oder eine realitätsferne Vorstellung (vgl. Anhang, Interview 3,5). Teilweise stimmte die Vorstellung von den Tätigkeiten mit den tatsächlichen Aufgaben überein (vgl. Anhang, Interview 1, 2). Ein Teil der Befragten hat den Beruf als eine Alternative zum Wunschberuf gewählt:

„ich hatte ehrlich gesagt keinen Plan, was ich machen möchte. Ich habe mich auf unfassbar vieles beworben (...), viele Absagen bekommen oder teilweise gar keine Rückmeldungen“ (Anhang, Interview 5, 2:42)

„ich wollte was in der großen Firma machen (...). Rechtsanwaltsangestellte war einfach um nicht das Jahr zu verlieren, einfach nur die Notlösung, ich wollte es nicht werden“ (Anhang, Interview 4, 8:02)

Bei der Entscheidung spielten externe Impulse eine Rolle:

„meine Mutter hat gemeint, ich soll mich doch darauf bewerben, weil sie die Anzeige gesehen hat.“ (Anhang, Interview 3, 1:45)

„meine Mutter hat mir die Anzeige damals weitergeleitet und meinte ich soll mal da reinschauen.“ (Anhang, Interview 5, 2:42)

„ich habe nach freien Stellen gesucht (...) einfach in großen Städten. Das war für mich wichtig in einer Großstadt zu leben.“ (Anhang, Interview 5, 2:42)

Auffällig sind die Aussagen dazu, wie schnell es zu einem Vertragsabschluss kam. In der Regel erfolgte die Zusage sehr schnell (vgl. Anhang, Interview 2,3,4,5):

„Wir haben den Vertrag dann sehr schnell unterschrieben gehabt.“ (Anhang, Interview 1, 1:03)

„Ich (...) wurde eingeladen und hab dann eigentlich direkt die Zusage bekommen und alles.“ (Anhang, Interview 3, 1:45)

„Das Gespräch ging 10 Minuten und dann hatte ich direkt die Zusage. Sie waren so begeistert.“ (Anhang, Interview 4, 10:49)

Viel mehr Gewicht für das Thema Vertragslösungen im Verlauf der Ausbildung hat die **Hauptkategorie H2 „In der Ausbildung“**. Diese Kategorie hat acht Unterkategorien (s. Kapitel 4.3.4), die umfassende empirische Daten für die Untersuchung liefern. Die Ergebnisse der qualitativen Befragung der Auszubildenden bestätigen die Aussagen aus der Forschung zu den Qualitätskriterien in der Ausbildung zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten und zeigen eine Vielfalt an Faktoren, die den Verlauf der Ausbildung beeinflussen können. Insbesondere die Rolle des Ausbilders ist unbestritten. Aber auch die Arbeitsbelastung, teambezogene Konflikte, Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Arbeitsumgebung kamen in den Interviews abwechselnd zur Sprache. Zusätzlich wurde in den Befragungen das Thema Fluktuation proaktiv von den Be-

fragten aufgegriffen sowie die Kanzlei als Arbeitsort generell. Die Kanzlei wird als eine spezifische Arbeitsumgebung in den Interviews beschrieben, die viele Eigenarten hat. Auffällig ist ein vergleichsweise hoher Altersdurchschnitt der Beschäftigten in den Kanzleien (s. Anhang, Anlage 2 Kodierleitfaden, Ankerbeispiele H2.1-H2.8).

Nach dem Ausbildungsstart wirken viele neuen Eindrücke auf die Auszubildenden ein, die für Verunsicherung sorgen und einen Zweifel an der Richtigkeit der Berufsentscheidung auslösen können. In Abbildung 2 sind die Einflussfaktoren im Verlauf der Ausbildung visuell dargestellt.

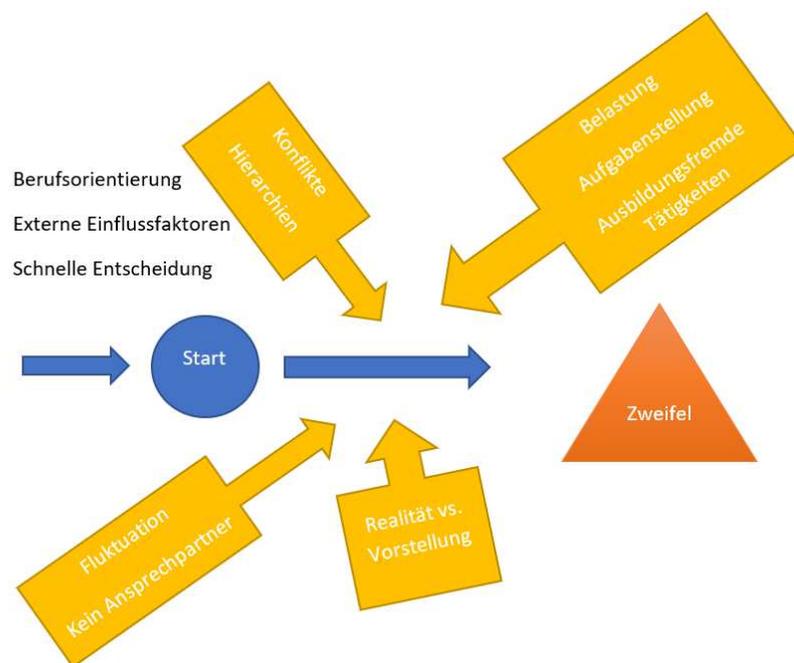


Abbildung 2: In der Ausbildung (eigene Darstellung) Kategorien H2

In der Kategorie H2.1 „Ausbilder“ haben sich im Lauf der Befragung zwei Themen herauskristallisiert: fehlende Ansprechpartner in der Ausbildung und persönliche Konflikte oder auch Schwierigkeiten mit der ausbildenden Person (vgl. Anhang, Interviews 1,2,3,4,5). Zwei ausgewählte Ankerbeispiele:

„Da saßen wir da eben, zwei Azubis, erstmals da, ohne irgendjemanden, wer uns anleitet, richtig (...) alleine (...) weil wir niemanden hatten.“ (Anhang, Interview 3, 07:34)

„Man hat ja vom Menschlichen gemerkt, dass sie überhaupt keinen Draht zu mir finden und nicht mit mir zusammen arbeiten will.“ (Anhang, Interview 1, 13:20)

Die Kategorien H.2.2 „Konflikte“, H2.5 „Fluktuation“ und H2.7 „Arbeitsumgebung“ zeigen thematische Überschneidungen. Die Ankerbeispiele erlauben einen Einblick in die konkreten Alltagssituationen der Befragten (s. Anhang, Anlage 2 Kodierleitfaden, Ankerbeispiele H2.2-H2.7). Die Befragten beschreiben gehäuft interpersonelle Konflikte im Team (vgl. Anhang, Interview 2,3,4,5) und eigene Wahrnehmung starker Hierarchien am Ausbildungsort Kanzlei (vgl. Anhang, Interview 1,2,4,5). Ausgewählte Ankerbeispiele:

„Wir waren einmal auf dem Kanzleiausflug (...) die Anwälte waren so unter sich, und die Sekretärinnen waren so unter sich, und wir Azubis, wir haben so mit niemand geredet (...) und keiner hat mit uns geredet, und wenn wir was gesagt haben, wurden wir auch komisch angeguckt (...) wir durften zwar nebenher mitlaufen, aber wir (...) waren ausgeschlossen.“ (Anhang, Interview 1, 33:24)

„Weil die Hierarchien ja einfach so da waren, gab es keine direkte Kommunikation eigentlich zwischen den Partnern und Sekretärinnen. Man hat ja aneinander vorbeigeredet.“ (Anhang, Interview 5, 18:25)

Die Konflikte und Unstimmigkeiten im Team wurden von Befragten im Gespräch reflektiert und als Bestandteil der Umgebung akzeptiert:

„Man versteht sich nie mit allen. Egal wo man ist, man wird sich nie mit allen Menschen verstehen.“ (Anhang, Interview 2, 09:19)

„Es war schon OK von der Arbeit her, aber die zwei haben mich genervt, aber darüber kommt man ja hinweg und irgendwie muss man ja zusammen arbeiten.“ (Anhang, Interview 3, 5:50)

Mangelnde oder misslungene Kommunikation wird in allen Interviews in verschiedensten Zusammenhängen thematisiert und taucht mehrfach in den Unterkategorien begleitend auf. In Kombination mit dem Fehlen der Ansprechpartner in der Ausbildung und wechselnden Bezugspersonen am Arbeits- und Lernort (Fluktuation) kann sich die Gesamtsituation insgesamt belastend auswirken (s. Anhang, Anlage 2 Kodierleitfaden, Ankerbeispiele H2.2, H2.5, H2.7).

Die Befragten haben in den Interviews versucht das Geschehen für sich zu reflektieren. Durch das proaktive Aufgreifen seitens der Befragten entstand im Verlauf der Interviews eine zusätzliche Kategorie H2.8 „Alter. Altersdurchschnitt in der Kanzlei als Faktor“. Auch in der vorhergehenden Forschung wurden Generationskonflikte bereits als Thema mitaufgegriffen (vgl. Massimo

2021, S. 49). In den Interviews äußern sich die Befragten nicht kritisch, sondern liefern die Altersunterschiede als Erklärung für die Kommunikationsprobleme (vgl. Anhang, Interview 2,3,4,5). Ausgewählte Ankerbeispiele:

„Viel liegt auch an Älteren... ich glaub, dass jüngere Anwälte ein bisschen anders sind. Ich war immer bei den Älteren, sie sind schon so versteinert in ihren Meinungen.“ (Anhang, Interview 2, 30:00)

„was aber, glaube ich, schon mit dem Alter zusammenhängt (...); mein Chef in L. war schon... der könnte schon in die Rente gehen. Und der Chef in der neuen Kanzlei ist Anfang 40, es ist schon anders, worüber man so reden kann mit den Anwälten oder worüber man auch lachen kann, komplett ein anderes Klima.“ (Anhang, Interview 3, 21:1)

Die Kategorien H2.3 „Arbeitsbelastung. Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitsbelastung“ und H2.4 „Arbeitsaufgaben. Probleme mit der Aufgabenstellung in der Kanzlei“ sind fokussiert auf drei Themen: Überlastung mit Aufgaben, inhaltliche Unterforderung und ausbildungsfremde Tätigkeiten (vgl. Anhang Interview 1,2,3,4,5). Die Ergebnisse bestätigen die Ergebnisse der vorangegangenen Forschung (vgl. Lukenda 2021, S. 73) im vollen Umfang und liefern zusätzlich detailliertere Einblicke in den Alltag der Auszubildenden (s. Anhang, Anlage 2 Kodierleitfaden, Ankerbeispiele H2.3-H2.4).

Schulische Ausbildung wurde in den Interviews ebenfalls thematisiert, wobei der Schwerpunkt primär auf der Ausbildung am Ausbildungsort Kanzlei lag. Die Befragten haben überdurchschnittlich häufig angegeben, dass schulische Inhalte entweder nicht im Kanzleialltag anwendbar sind oder nicht mit den Aufgaben in der Kanzlei zusammenpassen (s. Anhang, Anlage 2 Kodierleitfaden, Ankerbeispiele H2.6).

Weitere Kategorien wurden im Analyseprozess gebildet, nämlich die Kategorien E1.1 „Empfinden“ und E1.2 „Bedürfnisse“, die in der **Hauptkategorie E1 „Wahrnehmung Azubi“** zusammengefasst sind. Die Hauptkategorie E1 fasst emotionale Zustände und Wahrnehmungen der Befragten zusammen, die in den Interviews kommuniziert wurden, sowie Wünsche und Bedürfnisse. Die Kategorie E1.1 „Empfinden“ beinhaltet die Aussagen der Befragten zu den eigenen Wahrnehmungen und Empfindungen, die im Zusammenhang mit den beschriebenen Ereignissen, die in der Hauptkategorie H1 „In der Ausbildung“ zusammengefasst sind, entstanden sind. Die Kategorie E1.2 fasst die Aussagen zusammen, in denen die Befragten konkrete Bedürfnisse geäußert haben. Es ist möglich, dass negative Emotionen und nicht erfüllte Bedürfnisse einen Einfluss auf den erfolgreichen Ausbildungsverlauf haben können.

Die Auswertung der Daten hat ergeben, dass die Befragten häufig negative Gefühle und Emotionen in diversen Situationen am betrieblichen Lernort empfinden:

„Wenn man ständig hört, dass man irgendwie selber das Problem ist (...) da denkt man wirklich, dass man blöd ist und nichts hinbekommt.“ (Anhang, Interview 1, 3:41)

„Das hat sich bei mir angesammelt und ich dachte, vielleicht bin ich wirklich zu blöd für den Beruf.“ (Anhang, Interview 1, 14:22)

„Vielleicht bin ich der Mensch, der nicht so ein dickes Fell hat (...), aber ich komme nicht damit klar, wie man behandelt wird.“ (Anhang, Interview 2, 0:53)

„Und ich hatte das Gefühl im Stich gelassen zu werden von der Kanzlei.“ (Anhang, Interview 5, 16:45)

Insbesondere Grenzüberschreitungen nehmen die Auszubildenden emotional mit, in seltensten Fällen waren die Befragten aufgrund der untergeordneten Rolle und persönlichen Reife in der Lage, situationsbezogen zu reagieren und die Situation richtig einzuordnen. Ausgewählte Ankerbeispiele für die grenzüberschreitende Situationen:

„Dieses Anschreien und die Aufgaben so extrem schlecht reden und beleidigen, das finde ich sind so Sachen, die nicht auf den Arbeitsplatz gehören.“ (Anhang, Interview 1, 6:57)

„dass man sich oft in vielen Situationen nicht wohl fühlt, und sich nicht traut irgendwie was zu sagen“ (Anhang, Interview 1, (33:24)

„Dass er meinen Platz durchwühlt hat, was ich da habe, was ich da nicht habe, finde ich nicht ok.“ (Anhang, Interview 4, 11:51)

„Wenn du kein Jura studiert hast, dann bist du nichts wert. So wirst du halt behandelt.“ (Anhang, Interview 2, 02:11)

In den Interviews äußerten die Befragten eigene Bedürfnisse, die im Zusammenhang mit den erlebten Situationen und empfundenen Emotionen standen:

„Als Azubi ist man ja trotzdem der Unterste quasi in der Rangliste, dass man sich dann nicht traut hinzustellen und sagen, das gefällt mir aber so nicht oder die Aufgabe möchte ich nicht machen (...) wie zum Beispiel das Klopapier wechselt mit dem Zettel bloß, ohne dass man einen anspricht.“ (Anhang, Interview 1, 08:15)

„Ich würde gerne respektiert werden.“ (Anhang, Interview 2, 08.30)

„Man kann ja im normalen Ton mit mir reden. Und... es war nicht angebracht, wie es angesprochen wurde.“ (Anhang, Interview 3, 11:07)

„Ich will nicht jeden Tag denken, hoffentlich habe ich keinen kleinen Fehler gemacht oder sonst was.“ (Anhang, Interview 3, 17:56)

„Wenn wir miteinander sprechen, dann haben wir besseres Arbeitsklima, als wenn wir nur 8 Stunden durcharbeiten.“ (Anhang, Interview 4, 11:51)

„Dass man das wirklich einfordert, zum Beispiel eine Stunde in der Woche einfach Zeit zu haben, mit der Ausbilderin oder mit der Ansprechperson... vor allem am Anfang.“ (Anhang, Interview 5, 22:10)

Dabei fällt auf, dass das Thema Kommunikation und respektvolle Ansprache stark im Vordergrund stehen. Die Befragten vermissten den Dialog und eine unterstützende Kommunikation. Die **Hauptkategorie L4 „Lösungsfindung“** beinhaltet die Ankerbeispiele für die Versuche der Befragten, unbefriedigende Situationen in der Kanzlei anzusprechen. Diese Versuche scheiterten manchmal aus Zeitgründen:

„Ich habe natürlich das Gespräch gesucht (...). ich wollte halt mit ihr sprechen und dafür hat sie logischerweise nie Zeit.“ (Anhang, Interview 1, 2:42)

Oder die Kommunikation fand erst gar nicht statt, weil die Befragten sich nicht getraut haben etwas anzusprechen:

„Ich habe nicht wirklich mit ihm darüber gesprochen (...) ich konnte einfach nicht, ich konnte nicht hingehen und sagen: so, jetzt! Wieso lerne ich nicht jetzt meinen Ausbildungsrahmenplan, sondern putze, ich konnte es irgendwie nicht ansprechen.“ (Anhang, Interview 2, 02:45)

Oder die Versuche wurden abgeblockt:

„Aber dann würd mir auch verständlich gemacht, dass ich nicht diskutieren soll, sondern einfach machen soll. Ich bin nicht dafür da um zu diskutieren“ (Anhang, Interview 3, 4:00).

Die Unterkategorie L4.2 „Entscheidung“ fasst die Aussagen zusammen, die mit der Entscheidung, den Ausbildungsvertrag zu beenden (seitens Azubi oder seitens Kanzlei) und den Arbeitgeber zu wechseln, zusammenhängen. Die Entscheidung gegen die Fortsetzung war nicht selten entweder an ein bestimmtes Ereignis gebunden oder an einen anhaltenden Zustand:

„Und dann dachte ich, das kann irgendwie nicht sein (...), bevor ich mich kaputt mache, suche ich mir doch mal Hilfe und wechsle die Kanzlei.“ (Anhang, Interview 1, 3:41)

„ich habe mich irgendwann mal geweigert weiterhin zu putzen. Ich habe mit Freunden geredet und mit meinen Eltern, sie haben gesagt – Ausbildung, Lehrjahre sind keine Herrenjahre, ich soll mich nicht so anstellen. Aber meine Freunde haben andere Ausbildungen gemacht (...) aber sie haben gesagt, dass sie es voll komisch finden, es ist doch keine Ausbildung.“ (Anhang, Interview 2, 12:50)

Der Entscheidungsprozess war bei den Befragten unterschiedlich lang, die Auslöser individuell, die Vertragslösung hat aus der Summe diverser Vorfälle, nicht gelöster Konflikte und individueller Einschätzungen und Prognosen resultiert (s. Anhang, Anlage 2 Kodierleitfaden, Ankerbeispiele L4.2). Zusammenfassend kann man sagen, dass die Auszubildenden ab einem bestimmten Punkt keine Perspektive und keinen anderen Ausweg mehr für sich selbst gesehen haben als den Wechsel, so kam es auf unterschiedlichsten Wegen zu der Vertragslösung. Ankerbeispiel zu der Kategorie L4.2:

„Wir hatten eine große Diskussion (...), dann war es mir klar, dass es so nicht mehr weiter geht, dann haben wir geredet und haben uns darauf geeinigt.“ (Anhang, Interview 2, 6:37).

Im Nachgang sehen die Befragten den Wechsel aus mehreren Blickwinkeln. Die Vertragslösung wird nicht zwingend negativ gesehen, teilweise wurde sie im Nachgang bedauert, teilweise jedoch als „richtig“ beurteilt, dabei wurde betont, dass es sogar besser gewesen wäre den Wechsel früher zu vollziehen und nicht so lange zu warten (vgl. Anhang, Anlage 2 Kodierleitfaden, Ankerbeispiele P1.1). In den Interviews ist erkennbar, dass die Reflektion des Geschehens intensiv ist:

„bei uns gibt es ein Sprichwort – man weiß, was man verlässt aber man weiß nicht, was man findet. Und es kann sein, ich verlasse die Kanzlei, die eigentlich top ist im Allgemeinen, nicht von der Arbeit her und ich gehe in die Firma, wo vielleicht katastrophal ist“ (Anhang, Interview 4, 22:23).

Der durchlebte Prozess und die Situationen, die im Verlauf der Ausbildung gelöst oder nicht zufriedenstellend gelöst wurden, werden von den Befragten als richtungsweisend für die Zukunft beurteilt. Die überwiegende Mehrheit der Befragten sagt, dass sie nicht mehr in einer Kanzlei arbeiten möchten, jedoch die Tätigkeit an sich generell „viele Möglichkeiten“ bietet (vgl. Anhang, Anlage 2 Kodierleitfaden, Ankerbeispiele P1.2).

In der Kategorie P1.3 „Reflektion“ sind die Aussagen zusammengefasst, die sich mit Learnings der Befragten beschäftigen. Die Befragten betonen, dass es besser ist „früher das Gespräch zu suchen“ und generell „nicht ewig zu warten“ (vgl. Anhang, Anlage 2 Kodierleitfaden, Ankerbeispiele P1.3). Auch der frühere Wechsel kommt erneut zur Sprache:

„Eigentlich hätte ich da schon Bewertungen schreiben sollen, damit ich da rauskomme (...), vielleicht habe ich schon einiges verpasst so. Was ich hätte eigentlich können oder lernen sollen.“ (Anhang, Interview 3, 14:11).

Das Thema Berufswahl und zu schnelle Entscheidung für einen bestimmten Ausbildungsplatz wird erneut reflektiert:

„ich würde nicht irgendwelche Ausbildung aussuchen oder wo freie Stelle ist (...) auch wenn ich länger warten müsste (...) in allen Firmen bewerben, alle Gespräche durchmachen, bis jeder antwortet, und mich dann erst entscheiden, und nicht bei dem ersten, der ja sagt, machen“ (Anhang, Interview 4, 21:05).

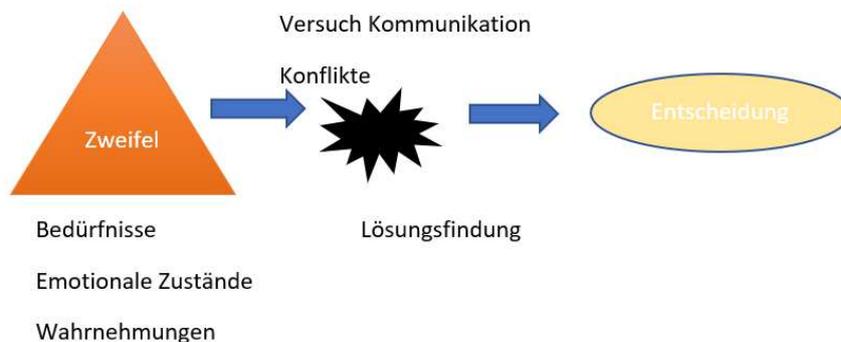


Abbildung 3: Entscheidungsphase (eigene Darstellung)

Die Abbildung 3 zeigt den Weg von dem Punkt, an dem die Befragten an der Entscheidung, die Ausbildung in einer Kanzlei zu machen, gezweifelt haben und diverse Situationen für sich selbst „sortiert“ haben, bis zu der Entscheidung den Arbeitgeber zu wechseln und den Vertrag zu lösen. Manchmal wurde die Entscheidung revidiert, manchmal haben die Konflikte so stark an Gewicht gewonnen, dass die Zusammenarbeit von beiden Seiten nicht mehr möglich war. Die Hauptkategorien E1 und L1 beinhalten Empfindungen und Bedürfnisse der Befragten in der kritischen Phase sowie die Elemente im Prozess der Lösungsfindung. Dazu gehören nicht nur Kommunikationsversuche im Ausbildungsbetrieb, sondern auch Gespräche mit den Bezugspersonen in der unmittelbaren Umgebung (Kolleg/-innen, Freunde, Eltern). In dieser Phase ist es noch möglich die Situation zu optimieren und für beide Seiten eine zufriedenstellende Lösung zu finden. Vielleicht wäre es besser, präventiv in der Phase „Zweifel“ (s. Abbildung 3) zu intervenieren und das Gespräch mit dem Auszubildenden zu suchen.

5. Diskussion

Die Forschungsfrage hat sich mit den Rahmenbedingungen am Ausbildungsort Kanzlei beschäftigt. Die Frage; „Welche Rahmenbedingungen begünstigen die Vertragslösungsquote im Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten / des Rechtsanwaltsangestellten?“ wird auf der Basis der gewonnenen Daten in diesem Abschnitt beantwortet.

Vor dem Ausbildungsstart hatten die Befragten meistens keine oder eine sehr verschwommene Vorstellung davon, wie die Ausbildung in einer Kanzlei abläuft. Es ist jedoch nicht außergewöhnlich, dass die Jugendlichen verzerrte Vorstellungen vom Beruf haben. In den berufsübergreifenden Untersuchungen wurden falsche Vorstellungen vom Beruf häufig als Abbruchursache genannt, dies wurde überdurchschnittlich häufig von Jugendlichen aus Kleinbetrieben geäußert. Vielen Jugendlichen fällt es generell schwer, den passenden Beruf für sich zu finden. Oft entscheiden sie sich einseitig, weil sie nur wenige Berufe kennen (vgl. Deuer 2015, S. 104f). Zu bedenken ist, wie sinnvoll es ist, die Entscheidung für eine bestimmte Ausbildungsstelle so schnell treffen zu müssen. Auffällig sind die Aussagen der Befragten dazu, wie schnell es zu einem Vertragsabschluss kam. In der Regel erfolgte die Zusage entweder sofort oder innerhalb weniger Tage. Nachträglich haben die Befragten teilweise bereut, dass sie sich nicht mehr Zeit für die Entscheidung genommen haben.

Auch den Ausbildungsstart beschreiben die Befragten in der Regel als etwas holprig. Gerade zu Beginn des Erwerbslebens sind die Jugendlichen über viele entscheidungsrelevante Gegebenheiten verunsichert. Erst im Verlauf der Ausbildung klärt es sich, ob der oder die Auszubildende und der Ausbildungsberuf bzw. die Ausbildungsstelle gut zusammenpassen (vgl. Boockmann 2014, S. 14). Deshalb ist im Verlauf der Probezeit mit einer gewissen Abbruchquote aus berufsbezogenen Gründen zu rechnen.

Die Befragten äußerten sich zu verschiedenen Gegebenheiten im Verlauf der Ausbildung und empfanden folgende Umstände als belastend oder herausfordernd: spezifisches Betriebsklima, Konflikte mit dem Ausbilder / mit der Ausbilderin, respektlose Behandlung, fehlende oder schlecht erreichbare Ansprechpartner in der Ausbildung, Überlastung und Stress, ausbildungsfremde Tätigkeiten sowie die Fluktuation in der Ausbildungskanzlei. Diese Ergebnisse decken sich mit den Ergebnissen der vorhergehenden Forschung (vgl. Lukenda 2021).

Die Ausbildungsbedingungen sind mit Sicherheit nicht ideal jedoch mit den Problemen in anderen Kleinbetrieben vergleichbar, die Rahmenbedingungen sind somit nicht zwingend branchenspezifisch. Die Betreuung der Auszubildenden in vielen Kleinbetrieben wird häufig neben dem Tagesgeschäft erledigt, auch Konflikte im Team können in einem kleineren Betrieb schwieriger gelöst werden (vgl. Boockmann 2014, S. 9).

Die Befragten gaben an, dass sie in der Anfangsphase das Gespräch mit den Ausbildungsbeteiligten in der Kanzlei gesucht haben, sie haben nicht sofort die Vertragslösung als Ausweg für die entstandene Situation gesehen. Erst nach der misslungenen Kommunikation und/oder mit der Verschlechterung der allgemeinen Situation kam es zu der Vertragslösung. Auch in den vorhergehenden Studien zeigt sich die Bereitschaft der Auszubildenden die Ausbildung trotz nicht idealer Rahmenbedingungen fortzusetzen. Die Auszubildenden in den berufsübergreifenden Untersuchungen gaben an, dass der Ausbildungsabbruch durch Maßnahmen und mehr Toleranz der Ausbilder/-innen verhindert werden könnte (vgl. Piening et al. 2012, zitiert nach Boockmann 2014, S. 9). Es ist denkbar, dass nicht nur die Rahmenbedingungen zu den vorzeitigen Vertragslösungen führen, sondern ein gescheitertes Konfliktmanagement. Die Analyse zeigt, dass eine rechtzeitige Aufarbeitung der Problemsituationen durchaus eine Lösung für die Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sein kann. Die Befragten berichteten, dass sie jetzt rückblickend deutlich früher ins Gespräch gehen würden und eine Reaktion auf die unbefriedigenden Situationen zeigen würden. Die Fähigkeit, Probleme offen und direkt anzusprechen zu können und mit den schwierigen Situationen konstruktiv umgehen zu können, kann jedoch von den Auszubildenden im 1.

Ausbildungsjahr, die die ersten Schritte in der Berufswelt machen und noch keine Berufserfahrungen sammeln konnten, nicht erwartet werden. Einem psychisch stabilen Menschen gelingt es zwar in der Regel, unterschiedliche Erfahrungen selbstschützend und produktiv zu verarbeiten, seinen Selbstwert zu schützen und seine Handlungsfähigkeit zu erhalten (vgl. Fend 1990, S. 37), für die Jugendlichen in der Ausbildung, die direkt von der Schule kommen, ist es jedoch nicht so einfach. Der Übergang von einem Sozialisationskontext in einen anderen ist für die Jugendlichen mit zahlreichen Herausforderungen verbunden. Da sie sich zeitgleich mit zahlreichen Entwicklungsaufgaben beschäftigen müssen, sind sie mehrfach gefordert (vgl. Flammer & Alsaker 2002, zitiert nach Neuenschwandern S. 23). Junge Menschen experimentieren mit Rollen und Meinungen, suchen ihre eigene Identität und ihren Status in der Gesellschaft. Sie versuchen, die Unabhängigkeit zu erhalten, um ihre Individualität zu entwickeln und sich von den Erwachsenen abzugrenzen (vgl. Neuenschwandern 2021, S. 23).

Somit muss hier der Ausbilder / die Ausbilderin eine proaktive, führende Rolle übernehmen. Starke Hierarchien in den Kanzleien der Befragten haben es schwierig gemacht, kritische Themen richtig zu positionieren und zu kommunizieren. Teilweise haben die Befragten einfach nur gewartet und gehofft, dass die Situation von alleine besser wird. Teilweise trauten sie sich nicht schwierige Themen anzusprechen, teilweise stand gar kein Ansprechpartner zur Verfügung oder die verantwortlichen Personen waren nur schwer zugänglich. Eine strukturierte und eindeutige Kommunikation ist somit für die Vorbeugung der Vertragslösungen extrem wichtig. Die Generationenkonflikte dürfen im Prozess der Ausbildung ebenfalls nicht unterschätzt werden. Die Befragten haben sich zu dem Altersdurchschnitt in den Ausbildungskanzleien geäußert, und dabei festgestellt, dass ein großer Altersunterschied zwischen den Ausbildern und den Auszubildenden sowie zwischen den Kolleg/-innen in der Kanzlei und den Auszubildenden eine Herausforderung sein kann. Auch in der vorhergehenden Forschung im Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten wurden Generationskonflikte bereits als Thema mit aufgegriffen und benannt (vgl. Massimo 2021, S. 49).

Die oben genannten Rahmenbedingungen, die nicht optimal sind und somit einen negativen Einfluss auf den Ausbildungsverlauf haben können, kombiniert mit den eingeschränkten Möglichkeiten, die Situation seitens des Auszubildenden zu beeinflussen oder eigene Gedanken und Bedürfnisse mit den Ausbildungsverantwortlichen zu teilen, können negative Emotionen auslösen. Aus lerntheoretischer Sicht hemmen negative Emotionen, wie z. B. Angst- oder Stresserleben, die Lernprozesse. Sie begrenzen das Lernen auf Lernprozesse mit einem sehr einfachen Niveau, können sich lernfeindlich auswirken und komplexe Lernprozesse verhindern. Häufig werden negative

Emotionen verursacht durch das Erleben, dass die Lernsituation von den Lernenden nicht angemessen gestaltet oder kontrolliert werden kann (vgl. Bülow-Schramm/Merkt/Rebenstorf 2011, S. 174). Aus diesem Grund ist die emotionale Verfassung der Auszubildenden wichtig, und zwar nicht nur am Lernort Schule, sondern auch am Lernort Betrieb. Schließlich findet die duale Ausbildung an zwei Lernorten statt.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Kombination diverser Faktoren und Rahmenbedingungen zu Beginn und im Verlauf der Ausbildung früher oder später zu einer kritischen Auseinandersetzung mit dem Arbeitsort Kanzlei und mit dem Tätigkeitsprofil der Rechtsanwaltsfachangestellten führt, insbesondere in der Rolle als Azubi in einer stark hierarchischen Struktur. Wenn mehrere Faktoren zusammentreffen, erhöht sich der Druck und das Missemfinden, was die Auszubildenden an der Richtigkeit der Entscheidung zweifeln lässt. Die Kombination aus den ausbildungsfernen Aufgaben, unbefriedigenden zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz und Überlastung ist kritisch, weil der/die Auszubildende evtl. für sich selbst in dieser Situation keine Perspektive mehr sieht und keine Ansprechpartner hat, an die er/sie sich wenden kann. Aus diesem Grund ist es wichtig mit dem Auszubildenden ständig im Gespräch zu bleiben, eine vorbeugende Kommunikation im Ausbildungsprozess, die von dem Ausbildungsverantwortlichen gesteuert wird, ist von entscheidender Bedeutung. Die kritischen Themen müssen regulär in die Kommunikation mitaufgenommen werden, die Ausbildungsgespräche müssen von dem Ausbilder initiiert werden, regelmäßig stattfinden und das Ziel haben, die Auszubildenden in der neuen Rolle zu stabilisieren und zu unterstützen.

Als eine Limitation dieser Untersuchung kann die ausgewählte qualitative Methodik der problemzentrierten Interviews angesehen werden. Ausgewählte Einzelfälle wurden im gegebenen Kontext intensiv betrachtet. Diese Vorgehensweise ist jedoch sehr sinnvoll, weil sie eine Ergänzung zu den aktuellen Forschungsergebnissen im Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten liefert, die Untersuchungen auf diesem Gebiet sind noch sehr neu und überschaubar. Die Erkenntnisse der vorhergehenden Untersuchungen konnten jedoch bestätigt und präzisiert werden. Eine weitere Limitation betrifft die Fokussierung auf die Ursachen der Vertragslösungen. Diese Arbeit konzentriert sich nur darauf und versucht nicht, die Ausbildungsdurchführung in einer Kanzlei allgemein zu untersuchen. Es ist nicht das Ziel, die Ansatzpunkte für die Neuordnung der Ausbildung in der Kanzlei zu finden oder die Ausbildungsqualität in den Kanzleien zu bewerten und/oder in Frage zu stellen.

Für die zukünftige Forschung wäre es sinnvoll zu untersuchen, welche Auswirkung verpflichtende Ausbildungsgespräche auf die Zufriedenheit beider Parteien (Ausbildende und Auszubildende) haben können, wenn sie systematisch und zielgerichtet geführt werden und inwiefern die Implementierung der Entwicklungsgespräche die Vertragslösungsquote beeinflusst. Dafür wäre eine Dokumentation, evtl. durch die zuständige Stelle, sinnvoll.

6. Ableitung der Handlungsempfehlungen

Das Ziel dieser Arbeit ist die Entwicklung geeigneter Maßnahmen und Handlungsempfehlungen, die den Vertragslösungen in den Kanzleien effektiv vorbeugen können. Wie in der Diskussion bereits ausgeführt, ist es sinnvoll, regelmäßige Entwicklungsgespräche mit den Auszubildenden in den Ausbildungsalltag zu implementieren und diese zielgerichtet zu führen. Dabei sollte der Ausbilder proaktiv auf die kritischen Themen eingehen und zusammen mit dem Auszubildenden die gegenseitigen Erwartungen, das Rollenverständnis auf beiden Seiten, die Aufgabenstellung und aktuelle Herausforderungen, die nicht nur fachlich sein können, sondern auch organisatorisch oder teambezogen, diskutieren. Insbesondere in den kritischen Phasen der Ausbildung können diese Gespräche eine vorbeugende Wirkung haben und für die Entschärfung potenzieller Konflikte sorgen.

Es ist üblich, dass der Verlauf der Ausbildung in einem Berichtsheft/in einem Ausbildungsnachweis dokumentiert wird. Nach den Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB von 2020 hat das Berichtsheft das Ziel, dass Auszubildende und Ausbildungende über die Inhalte und den Verlauf der Ausbildung reflektieren. Außerdem soll er den Beteiligten der Berufsausbildung ermöglichen, den zeitlichen und sachlichen Ablauf der Ausbildung in einfacher Form nachvollziehen zu können (vgl. BIBB 2020, zitiert nach Massimo 2021, S. 20). Auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse wird empfohlen, die Ausbildungsnachweisführung mit den verpflichtenden Ausbildungsgesprächen zu verbinden, die in regelmäßigen Abständen stattfinden sollen. Insbesondere im 1. Ausbildungsjahr sollten mehrere Entwicklungsgespräche zwischen der/dem Ausbildungenden und der/dem Auszubildenden geführt werden, die schriftlich festgehalten werden und die Ausbildungsfortschritte sowie die Wahrnehmung der Ausbildung auf beiden Seiten beinhalten sollen. Diese Gespräche sollen u.a. eine präventive Maßnahme darstellen und der Zuspitzung der Konflikte vorbeugen. In einem Entwicklungsgespräch sollen kritische Themen aufgegriffen werden, die als Kategorien im Rahmen der Interviews abgeleitet wurden. Außerdem ist es empfehlenswert durch geeignete Teambuildingmaßnahmen dafür zu sorgen, dass die Zusammenarbeit am Lernort Kanzlei insgesamt besser wird.

Als Hilfestellung für die Ausbilder und für die Ausbildungsverantwortlichen wurde auf der Basis der Analyse und auf der Grundlage der erstellten Kategorien ein Fragenkatalog entwickelt. Die Fragen aus dem Fragenkatalog können flexibel und nach Bedarf in einem Entwicklungsgespräch eingesetzt werden, damit das Abdecken kritischer Themen sichergestellt werden kann und rechtzeitig eine Gegenmaßnahme für die Vorbeugung der Konflikte ergriffen werden. Die Fragen sind in der Tabelle 3 zusammengefasst:

S1.1	Wie zufrieden sind Sie mit dem Verlauf der Ausbildung insgesamt?
S1.2	Wie fühlen Sie sich im Vergleich zu Ihren ersten Wochen / Monaten in der Kanzlei? Welche Entwicklung können Sie bei sich selbst beobachten? Was ist jetzt anders als am Anfang? Für die Ausbildungsstarter im 1. Ausbildungsjahr: Wie ist Ihre Vorstellung von der Arbeit in einer Kanzlei im Vergleich zu der Zeit vor der Ausbildung? Was war für Sie komplett neu? Was haben Sie überhaupt nicht erwartet?
H2.1	Wie sind die vergangenen Wochen für Sie verlaufen?
H2.4	Wie kommen Sie mit Ihren Aufgaben zurecht?
E1.2	Worauf sind Sie besonders stolz, was lief besonders gut? Was hat nicht so gut funktioniert? Über welche Fehler ärgern Sie sich? Was werden Sie jetzt anders / besser machen? Wie schätzen Sie unsere Zusammenarbeit ein? Was brauchen Sie, damit Sie besser lernen und arbeiten können? Was machen Sie besonders gerne / nicht so gerne? Bei Ablehnung / Unzufriedenheit mit der Aufgabenstellung: gemeinsam reflektieren, eine Lösung finden. Auch langweilige Aufgaben müssen erledigt werden, langfristig motivierende, interessante Aufgaben einplanen.
H2.2	Wie kommen Sie zur Zeit mit den anfallenden Arbeiten und mit dem Arbeitspensum
H2.3	zurecht?
H2.7	Was hat Sie in den letzten Wochen evtl. verunsichert und negativ belastet?
H2.8	Über welche Situationen würden Sie evtl. sprechen wollen?
E1.1	Wo besteht evtl. Klärungsbedarf? Bei kommunizierten Problemen: gemeinsame Reflektion und Lösungsfindung. Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit den Kolleg/-innen?

	An wen wenden Sie sich besonders häufig, wenn Sie Fragen haben oder Unterstützung brauchen?
H2.5	Bei aktuellen Kündigungen oder Neueinstellungen in der Kanzlei das Thema proaktiv ansprechen. Was hat sich für Sie verändert im Zusammenhang mit ... ? Bei Beunruhigung / Verunsicherung: zuhören, Verständnis zeigen, motivieren.
H2.6	Wie kommen Sie in der Schule zurecht? Welche Unterstützung benötigen Sie? Gibt es etwas, was Sie besprechen möchten? Was fällt Ihnen besonders schwer? Was macht besonders Spaß?

Tabelle 3 Fragenkatalog

7. Fazit

Diese qualitative Untersuchung hatte das Ziel, die Rahmenbedingungen, die vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen begünstigen können, am betrieblichen Lernort im Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten zu erforschen. Dafür wurden mit fünf Personen, die sich in der Ausbildung zur / zum Rechtsanwaltsfachangestellten befinden bzw. befanden, halbstrukturierte problemzentrierte Interviews geführt.

Die Ergebnisse dieser Befragung bestätigen die Ergebnisse aus der vorhergehenden berufsbezogenen und berufsübergreifenden Forschung. Die Ursachen für die Vertragslösungen sind komplex und sind auf der individuellen Ebene zu betrachten. Dafür war die qualitative Form der Untersuchung sehr gut geeignet. Zusammenfassend kann man sagen, dass die Entscheidung, den Vertrag zu lösen und/oder eine neue/andere Ausbildungsstelle im gleichen oder in einem anderen Beruf zu suchen, grundsätzlich ein individueller Prozess ist. Angefangen von den Dissonanzen zwischen der Vorstellung von der Tätigkeit in einer Kanzlei mit der dazugehörigen Umgebung und der Realität bis zu den Versuchen eigene Bedürfnisse als Lernende/-r im Ausbildungsprozess zu artikulieren, werden im Prozess der Entscheidungsfindung für oder gegen den Ausbildungsort zahlreiche Faktoren relevant. Besonders belastend sind teambezogene Konflikte, die nicht gelöst werden, Konflikte und Auseinandersetzungen mit dem Ausbilder sowie angespanntes Betriebsklima insgesamt. Starke Hierarchien, die von allen Befragten wahrgenommen wurden, erschweren die Kommunikation innerhalb der Kanzleistruktur, was sich ungünstig auswirken kann. Der Ausbilder / die Ausbilderin oder auch die Person, die mit der Ausbildung beauftragt wurde, spielen im Prozess der Entscheidung eine große Rolle. Wenn keine Ansprechpartner/-

innen zur Verfügung stehen, können die Bedenken oder Zweifel nicht rechtzeitig geäußert und geklärt werden. Ausbildungsfremde Tätigkeiten, respektlose Behandlung und das Gefühl, nichts Neues lernen zu können, beschleunigen die Entscheidung, die Ausbildungsstelle wechseln zu wollen. Dies kann auch mehrfach geschehen und ist auch in einem späteren Stadium der Ausbildung möglich, nicht nur im 1. Ausbildungsjahr. Die Gefahr, keine neue Stelle zu finden, ist nach den Ergebnissen dieser Befragung sehr gering, auch der Wechsel an sich wird nicht negativ gesehen.

Aus diesen Gründen ist es empfehlenswert, die Ausbildung so zu gestalten, dass die Auszubildenden durch die Ausbildungszeit permanent begleitet werden und nicht allein gelassen werden. Die Kommunikation darf nicht unterbrochen werden. Insbesondere in den kritischen Phasen begleitet von viel Stress im Zusammenhang mit Überlastung, Veränderungen in der Kanzlei (Fluktuation, wechselnde Bezugspersonen) müssen die Ausbilder/-innen eng mit dem Auszubildenden in Kontakt bleiben und über das Geschehen sprechen. Die Befragung hat ergeben, dass erst nachdem die Versuche über die Probleme im Zusammenhang mit der Ausbildung zu sprechen gescheitert sind, die Vertragslösung in Frage kam. Die Impulse kamen in der Regel zu einem späteren Zeitpunkt entweder von der/dem Auszubildenden selbst oder auch von beiden Seiten.

Aus diesem Grund ist es empfehlenswert, regelmäßige Mitarbeitergespräche in den Kanzlei Alltag zu integrieren, die auf die Auszubildenden zugeschnitten sind und das Ziel haben, die Ausbildung zu strukturieren und das Geschehen am Ausbildungsort zu reflektieren. Vorzeitigen Vertragslösungen kann dadurch effektiv vorgebeugt werden.

Anlage 1: Veranstaltung Runder Tisch Ausbildung 24.01.2022. RAK Stuttgart.....	55
Anlage 2: Kodierleitfaden.....	56

Anlage 1

Veranstaltung Runder Tisch Ausbildung 24.01.2022. RAK Stuttgart Übersicht der Auszubildenden vom Schuljahr 2018/2019 bis 2021/2022.

Bezug immer auf das jeweilige Schuljahr (01.09.-31.08.)

Schuljahr	Anzahl aller Verträge (alle drei Schuljahre zusammen)	Prozentualer Unterschied zum Vorschuljahr
2018/2019	641 Beendet: 81	
Ellwangen	46	
Davon gewechselt	4	
Davon beendet	3	
Heilbronn	99	
Davon gewechselt	14	
Davon beendet	18	
Stuttgart	415	
Davon gewechselt	88	
Davon beendet	53	
Ulm	81	
Davon gewechselt	11	
Davon beendet	7	

2019/2020	617 Beendet: 56	-3,74 % Beendet: +0,18 %
Ellwangen	45	
Davon gewechselt	2	
Davon beendet	4	
Heilbronn	94	
Davon gewechselt	16	
Davon beendet	9	
Stuttgart	400	
Davon gewechselt	76	
Davon beendet	38	
Ulm	78	
Davon gewechselt	12	
Davon beendet	5	

2021/2022	491	+26,85 %
	Beendet:	Beendet: +26,78 %
Ellwangen	33	
Davon gewechselt	-	
Davon beendet	3	
Heilbronn	58	
Davon gewechselt	4	
Davon beendet	6	
Stuttgart	340	
Davon gewechselt	38	
Davon beendet	16	
Ulm	60	
Davon gewechselt	7	
Davon beendet	2	

2020/2021	387	-37,28 %
	Beendet: 21	Beendet: -34,76 %
Ellwangen	28	
Davon gewechselt	-	
Davon beendet	2	
Heilbronn	58	
Davon gewechselt	10	
Davon beendet	2	
Stuttgart	249	
Davon gewechselt	49	
Davon beendet	16	
Ulm	52	
Davon gewechselt	9	
Davon beendet	1	

Anlage 2

Kodierleitfaden

Code	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregel Begründung
S1 Start in die Ausbildung			
S1.1 Berufsfin- dung	Entscheidung für die Ausbildung in einer Kanzlei	<p>„in der neunten Klasse mussten wir von der Schule aus ein Praktikum machen (...) nach meinem Praktikum haben sie mich dann gefragt (...) sofort gesagt, ja klar“</p> <p>„meine Mutter hat gemeint ich soll mich doch darauf bewerben, weil sie die Anzeige gesehen hat“</p>	Input: Voraussetzungen Azubi, Merkmale des Lernorts Betrieb

	Zusage, Vertragsabschluss	<p>„dann war ich in der Berufsberatung bei uns in K., bei der Bundesagentur für Arbeit und das mit der Rechtsanwaltsfachangestellten war das Einzige was schnell ging und fast sofort eine Zusage“</p> <p>„ich hatte ehrlich gesagt kein Plan, was ich machen möchte. Ich habe mich auf unfassbar vieles beworben (...) viele Absagen bekommen oder teilweise gar keine Rückmeldungen“</p> <p>„meine Mutter hat mir die Anzeige damals weitergeleitet und meinte ich soll mal da reinschauen“</p> <p>„ich habe nach freien Stellen gesucht (...) einfach in großen Städten. Das war für mich wichtig in einer Großstadt zu leben“</p> <p>„wir haben den Vertrag dann sehr schnell unterschrieben gehabt“</p> <p>„ich (...) wurde eingeladen und dann eigentlich direkt die Zusage bekommen und alles“</p> <p>„Bewerbungsgespräch, dann gleich Zusage oder am selben Tag, weiß nicht mehr. Und ich habe nach einer Woche dort angefangen“</p> <p>„das Gespräch ging 10 Minuten und dann hatte ich direkt die Zusage. Sie waren so begeistert“</p>	
S 1.2 Vorstellung	Eigene Vorstellung von dem Beruf vor der Ausbildung	<p>„das war bis zu Probezeit eigentlich genau das was ich mir vorgestellt habe, von den Aufgaben her die ganze Zeit über“</p> <p>„von den Tätigkeiten war es schon so wie es mir vorgestellt habe, und damit habe ich auch kein Problem, also es macht mir mega Spaß was ich tue“</p> <p>„ich wusste gar nicht, dass der Beruf überhaupt existiert“</p> <p>„ich wollte was in der großen Firma machen (...) Rechtsanwaltsangestellte war einfach um nicht das Jahr zu verlieren, einfach nur die Notlösung, ich wollte es nicht werden“</p>	Input: Voraussetzungen Azubi

		<p>„ich hatte ehrlich gesagt nicht so viel Vorstellung von dem Beruf“</p> <p>„(...) wie in der Anwaltsserie, aus den USA (...) cool, da trägt man Bleistiftrock und arbeitet im fünfundachtzigsten Stock“</p> <p>„ich hätte gedacht, dass ich bisschen mehr gefördert bin in dem Beruf und nicht einfach gefühlt nur die Akten sortiere“</p>	
H2 In der Ausbildung			
H2.1 Ausbilder/-in	Ausbilder/-in als Faktor in der Ausbildung	<p>„meine Ausbilderin war auf einmal (...) nicht mehr so nett wie davor (...) sie hat angefangen schlechte Wörter über mich zu sagen (...) mich quasi bei allem was ich gemacht habe zehnmal kontrolliert“</p> <p>„sie mich dann halt angeschrien hat, statt einfach zu sagen (...) haben Sie das nicht gesehen?“</p> <p>„man hat ja vom Menschlichen gemerkt, dass sie überhaupt keinen Draht zu mir finden und nicht mit mir zusammen arbeiten will“</p> <p>„ich finde für diesen Beruf ist wichtig, dass man überhaupt einen Ausbilder hat. Ich hatte in beiden Kanzleien keinen richtigen Ausbilder und niemanden, wer mir die Sachen beigebracht hat, wer für mich da wäre. Ich habe mir die Sachen selbst angeeignet, das von der Schule, und die Sachen mir selbst beigebracht, aber es hat mir niemand gezeigt“</p> <p>„da saßen wir da eben, zwei Azubis erstmal da, ohne irgendjemanden, wer uns anleitet richtig (...) alleine (...) weil wir niemanden hatten“</p> <p>„dieser Ansprechpartner hat gefehlt, für die Auszubildenden und für die anderen Leute auch, weil sie waren auch alle komplett neu in der Kanzlei“</p> <p>„aber war der Chef komisch, weil er angefangen hat privat zu fragen, ob ich schwanger bin oder so (...) so direkte Fragen wo</p>	<p>Input: Merkmale des Lernorts Betrieb. Personelle Ausbildungsressourcen</p> <p>Prozess: Betreuungsmerkmale</p>

		<p>ich mir dachte, das kannst du doch nicht fragen“</p> <p>„er hat irgendwelche Filme im Kopf geschoben, dass ich mich woanders beworben habe (...) er hat meinen Platz durchwühlt“</p> <p>„meine Ausbilderin hat am Anfang sich noch sehr viel Mühe gegeben, aber dann hat sie sich sehr zurückgezogen (...) und die, die mich mitausgebildet hat, die war in Teilzeit da, sie hatte wirklich Zeit für mich, aber sie ist dann schwanger geworden (..) und sie war zu meiner Abschlussprüfung gar nicht mehr da“</p> <p>„ich habe meine Ausbilderin gefragt (...) ich habe Hilfe gebraucht (...) ob sie mir da helfen könnte, ich hatte Schwierigkeiten in der Schule, und sie sagte, sie hat einfach keine Zeit dafür, sie schwimmt in Arbeit“</p> <p>„an wen kann ich mich wenden? Ich hing einfach in den Seilen einfach“</p>	
H2.2 Konflikte	Teambezogene Konflikte und Herausforderungen	<p>„meine Kolleginnen (...) sie haben alles stehen lassen. Also egal ob ich da bin oder nicht, sie haben selbst nichts gemacht, so, nach dem Motto, der Azubi kommt ja“</p> <p>„man versteht sich nie mit allen. Egal wo man ist, man wird sich nie mit allen Menschen verstehen“</p> <p>„sie hat mich schon immer ein bisschen runter gemacht (...) die Sprüche kamen dann regelmäßig“</p> <p>„in meiner zweiten Kanzlei hat meine Kollegin absichtlich Fehler gemacht, zum Beispiel hat sie Schreiben gefertigt in meinem Namen und dann der Chefin gegeben“</p> <p>„es war immer so wenn ich von der Schule wieder kam, hieß es (...) du hast da und da und da Fehler gemacht. Dann habe ich immer gesagt – zeigt es mir doch bitte, wo, und jedes Mal wurde es mir nicht gezeigt“</p>	<p>Prozess: soziale Einbindung, Aktivitäten Betrieb</p> <p>Output: soz. Kompetenz, Belastbarkeit</p>

		<p>„und da meinte alle, da hat sich die Stimmung sehr verbessert, in dieser Zwischenzeit, wo die Kollegin, die dann quasi den Stress bisschen reinbringt nicht da war“</p> <p>„dieses Anschwärzen (...) weil ich mir dann denke: man arbeitet ja alle zusammen, für die Kanzlei, es ist ja nicht so, dass irgendjemand irgendwie was extra bekommt wenn er (...) andere Leute in die Pfann haut“</p> <p>„Es war immer so ein Konkurrenzkampf zwischen den Anwälten“</p> <p>„ich habe keine Lust, dass sich alle hinterrum anstacheln und in den Rücken fallen und sonst was“</p> <p>„man wusste wirklich nicht, was kommt auf einen zu wenn man jetzt morgens rein kommt“</p> <p>„Ich hatte da eine Auszubildende im dritten Lehrjahr, das war die Hölle für mich“</p> <p>„es war schon OK von der Arbeit her, aber die zwei haben mich genervt, aber darüber kommt man ja hinweg und irgendwie muss man ja zusammenarbeiten“</p> <p>„ich komme nicht wegen der anderen Auszubildenden. Sie haben jetzt zwei Arbeitskräfte wegen ihr verloren (...) weil sie hat echt alle rausgeekelt (...)“</p> <p>„eine Kollegin (...) sie ist zickig, hat Stimmungsschwankungen, die man nicht verstehen muss“</p> <p>„an sich Arbeit hat gepasst, die Arbeitszeiten haben gepasst, ich habe Urlaub bekommen wann ich wollte, es hat auch gepasst, nur dieses Einmischen war nicht gut (...) in Firmen (...) kommt es vor, dass zwei Kolleginnen sich treffen und kurz miteinander sprechen, er wollte das nicht, er wollte jeden Kontakt vermeiden“</p> <p>„die Sekretärinnen sich in wirklich stressigen Momenten auch untereinander so zerfleischt haben... das war so eine Wettbewerbsmentalität“</p>	
--	--	---	--

		<p>„ich bin dann zu dem jeweiligen Zimmer, wenn ich Fragen hatte, und da hieß es – wir haben keine Zeit, es tut mir leid“</p>	
<p>H2.3 Arbeitsbelastung</p>	<p>Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitsbelastung</p>	<p>„lernen nein zu sagen, wenn man zehn Aufgaben bekommen hat und man weiß, OK, man schafft keine elfte und man kriegt doch eine elfte, dann sagt man – es ist zu viele Aufgaben (...) wenn man zu viele Aufgaben hat, dann passieren viele Fehler, die man vermeiden kann“</p> <p>„ich durfte von den Tätigkeiten schon alles machen. Aber es war mir manchmal zu viel. sie haben mich voll eingesetzt, als ob ich eine Vollzeitkraft wäre, obwohl ich nur die Azubi war. Also manchmal war es schon zu viel (...) ich habe eine Akte bearbeitet, dann kamen zehn andere, ständig kam jemand dazwischen, kannst du dies machen oder das, ich hatte nie Zeit eine Akte normal in Ruhe zu bearbeiten“</p> <p>„uns wurde auch Zeit gegeben dann auch zu lernen, wenn wir beide zusammen in der Kanzlei sind (...) was natürlich sehr nett war, das muss man sagen“</p> <p>„nach Diktat schreiben wo dann halt wirklich viel Leerlauf ist. Wenn man einen schreibt, dann sitzt man rum und wartet, bis der Anwalt das korrigiert hat, dann sitzt man weiter und korrigiert man dann selbst, die Fehler verbessert, sitzt viel rum und während der Anwalt diktiert sitzt man viel rum und wartet“</p> <p>„Es war viel Leerlauf, wo man nicht wirklich was zu tun hatte. Und wo man die Zeit nicht vergeht“</p> <p>„es ist halt stressig (...) das geht halt schon in die Gesundheit und in das private Leben. Meine Woche besteht nur aus Arbeiten. Und dann habe ich Stress, weil ich will ja meinen Freund sehen und meine Eltern (...) am Abend bleibt mir nicht viel Zeit“</p>	<p>Input: Merkmale des Lernorts Betrieb</p> <p>Prozess: Aktivitätsmerkmale im Betrieb</p>

		<p>„ich war in unterschiedlichen Kursen abends, eben nach meinem normalen Arbeitstag, da bin ich nochmal hin für 2-3 Stunden“</p> <p>„es gibt halt viel zu viel Arbeit und zu wenig Fachkräfte“</p>	
H2.4 Arbeitsauf- gaben	Probleme mit der Aufgabensstellung in der Kanzlei	<p>„weil es eben keine anderen Azubi für sie gab, und für ihre, ja, Kleinigkeiten, einscannen, kopieren, Zimmer putzen, Klopapier aufhängen, Post raussuchen (...) dafür hat sie eine Depp gebraucht“</p> <p>„Azubi macht die blöden Aufgaben, und nichts anderes“</p> <p>„wir haben uns (...) in Kleinigkeiten reumgewaltzt und konnten somit nichts Neues lernen“</p> <p>„bei dem ersten Anwalt war ich dem seine Putzkraft (...) ich habe hauptsächlich Inventuren gemacht, geputzt, das waren die Hauptaufgaben“</p> <p>„ist schon klar, wenn man Ausbildung hat, muss man halt die Aufgaben machen, die einem nicht so gefallen, es ist mir schon auch bewusst (...) spülen oder so nicht unbedingt meine Aufgaben sind, vor allem wenn ich nicht mal da bin“</p> <p>„Bei mir in der Kanzlei war es schon so, dass wir alle Rechtsgebiete hatten, aber du machst ja in deinem Alltag, man geht morgens zu Arbeit, man hat die Routine, zuerst macht man die Post, dann kümmert man sich um die Fristen, aber es nicht so, dass man jeden Tag Zwangsvollstreckung macht oder die Mahnbescheide Die Mahnbescheide habe ich schon öfters gemacht, aber die Zwangsvollstreckung nur einmal in drei Jahren“</p> <p>„planlos waren die einfach, und... wir sollen das machen und dies machen, wo eigentlich nichts mit der Arbeit zu tun hatte, putzen, einkaufen für private Sachen und alles“</p> <p>„ich hatte nie Arbeit, weil (...) die hatten ihre festen Sachen (...) und keine wollte mir</p>	<p>Prozess: Arbeitstätigkeiten</p> <p>Output: fachliche Fähigkeiten</p>

		<p>ein bisschen was zeigen. Das hat mir dann der Chef erklärt, weil man ja ersetzbar ist, und das wollten die nicht. Dann hat mein Chef die eine gezwungen sie soll mir die Unfälle zeigen (...) und dann lief alles gut, es hat mir gefallen“</p> <p>„nur HiWi -Arbeiten gemacht, unendlich viel kopiert, Akten angelegt, Schriftsätze transkribiert“</p> <p>„ich hatte schon das Gefühl, dass ich in ersten Monaten alles gelernt hatte, was ich in der gesamten Ausbildung dann nur ein bisschen vertieft habe oder so“</p> <p>„inhaltlich im Beruf (...) es war nicht wirklich anspruchsvoll was man machen musste“</p> <p>„ich habe mich am Anfang auch nicht getraut, und wochenlang stand ich am Kopierer, was ja nicht Sinn der Ausbildung ist, mit der Begründung, dass wir zu wenig Leute haben, und jemand muss ja kopieren“</p> <p>„unfassbar viele Rechnungen geschrieben (...) aber man kann mir als Azubi nicht nur die Rechnungen geben, ich muss ja auch was dazu lernen“</p>	
H2.5 Fluktuation	Auswirkungen der Fluktuation in der Kanzlei auf die Ausbildung	<p>„weil der Azubi, der nach mir angefangen hat, der ist dann vor mir die Ausbildung abgebrochen (...) „</p> <p>„die Teilzeitkraft meinte sie kommt gar nicht mehr, und einen Monat später nachdem wir angefangen haben (...) sind die Vollzeitkräfte auch gegangen“</p> <p>„(...) dass immer wieder neue Leute eingestellt wurden, nicht Rechtsanwaltsfachangestellten, Quereinsteiger, die dann immer wieder nach ein paar Tagen oder nach ein paar Wochen oder einem Monat gekündigt wurden“</p> <p>„im Moment es ist sehr stressig, da ich habe eine Abteilung übernommen, eine Abteilung übernehmen musste. Da eine gekündigt ist“</p> <p>„an sich hat es mir schon dort gefallen, aber dann hat die Vollzeitkraft gekündigt, und</p>	<p>Prozess: Aktivitätenmerkmale im Betrieb, Betreuung, soziale Einbindung</p> <p>Input: Merkmale Betrieb</p>

		dann wäre ich alleine gewesen mit drei Anwälten und mit zwei, die ich gar nicht mochte“	
H2.6 Schule	Probleme und Erlebnisse in der Schule	<p>„Bei den Rechtsanwaltsfachangestellten, da lief die Schule bei mir leichter“</p> <p>„die Schule war super, die Noten haben gestimmt, ich hatte eine tolle Klasse, die Lehrer waren super freundlich“</p> <p>„ich habe eigentlich seit Anfang an online Unterricht gehabt“</p> <p>„es sind keine richtigen Lehrer, sondern wir haben teilweise Anwälte als Lehrer, die es nicht so gut beibringen können, sie verweisen auf Paragraphen“</p> <p>„wir bekommen eine Lernsituation, wir bearbeiten sie, aber danach wird sie nicht besprochen, und danach wird sie auch nicht besprochen, im Nachhinein. Ich kam damit nicht so gut klar, auch noch im Online-Unterricht. Und ich konnte mit der Lernsituation nichts anfangen.“</p> <p>„Kanzleialltag ist nicht so, wie es in der Schule gelernt wird“</p> <p>„es ist sehr stressig, ich muss alles alleine machen, ich habe keine Zeit für die Schule“</p> <p>„ich habe eigentlich nicht so viel Zeit zum Lernen“</p> <p>„Schule ist anstrengend, weil wie hier viel mit den Gesetzen machen, die wir klar, in der Kanzlei nicht brauchen“</p> <p>„man braucht die Zeit zu Hause zum Lernen, und das verstehen die Anwälte nicht“</p> <p>„wenn man 100% im Unterricht aufpasst, schafft es man auch ohne zu lernen, na gut, nicht mit eins“</p> <p>„viele ist in der Schule anders als bei der Arbeit“</p> <p>„Kostenrecht, was schon auch nochmal anspruchsvoller ist, aber das war bei uns in der Kanzlei nicht so gefragt, deshalb war es</p>	<p>Prozess: Unterrichtsinhalte</p> <p>Input: Merkmale des Lernorts Schule</p>

		<p>mehr oder weniger unnötig, dass ich das in der Schule hatte“</p> <p>„Rechnungswesen (...) ich hatte das einfach in der Berufsschule, aber ich konnte es nicht anwenden“</p> <p>„wir haben unfassbar viel in der Schule was wir einfach nicht bei uns in der Kanzlei wirklich anwenden konnten“</p> <p>„ich dachte am Anfang Ausbildung – total leicht, aber ist nicht so. Kompliziert eigentlich, rien zu kommen in dieses Denken, dass man von Anfang Hilfe benötigt“</p>	
H2.7 Arbeitsumgebung	Wahrnehmung der Kanzlei als Arbeitsumgebung auf die Ausbildung	<p>„er hat einen nicht begrüßt, nicht guten Morgen gesagt, immer die Türe zu, mit dem durfte man nicht sprechen (...) jeder hat Angst vor dem, man wollte nie rein ins Zimmer, er hat nie gelacht, das als Personalchef ist es nicht so super“</p> <p>„wir waren einmal auf dem Kanzleiausflug (...) die Anwälte waren so unter sich, und die Sekretärinnen waren so unter sich, und wir Azubis, wir haben so mit niemand geredet (..) und keiner hat mit uns geredet, und wenn wir was gesagt haben, wurden wir auch komisch angeguckt (...) wir durften zwar nebenher mitlaufen, aber wir (...) waren ausgeschlossen“</p> <p>„das Gute ist ja, dass es dort ein größerer Betrieb ist, ansonsten war ich immer bei kleineren Betrieben, und jetzt habe ich nach größeren Betrieben geschaut (...) weil so habe ich die Hoffnung, nicht so häufig in direkten Kontakt mit den Chefs zu kommen“</p> <p>„meine Chefin hat am Anfang immer gesagt, dass es eine der härtesten Berufe ist, weil die Anwälte so sind wie sie sind. Sie kennt das Problem, sie weiß dass sie selbst so ist (...) aber damit muss man klar kommen oder sich was anderes suchen“</p> <p>„und allgemein an sich, ist schon kein schlechter Job“</p> <p>„dass ich dann wirklich für einen sehr großen Teil vom restlichen Leben dann jeden Tag im Büro sitze, morgens bis abends, 8 -</p>	Input: Merkmale Lernort Betrieb

		<p>8,5 Stunden. Dann ist es schon anstrengend.“</p> <p>„an sich es ist relativ interessant, die ganzen Gebiete, die es da gibt. Man kann ja überall dort lernen, von allen irgendwas“</p> <p>„wir hatten keine ergonomischen Arbeitsplätze (...) nach einer Weile merkt man, dass der Nacken weh tut oder Rücken weh tut“</p> <p>„die Anwälte hauen dumme Sprüche raus, das machen alle Anwälte, einfach darein- daraus, fertig. Einfach die Arbeit machen, Fragen stellen und am Ende nach Hause gehen und Privatleben fängt an“</p> <p>„Die Hierarchien waren auf jeden Fall stark ausgeprägt, wo wie ich es schon erwartet habe, aber noch krasser“</p> <p>„Sie haben ewig studiert, wissen was sie können und es gibt ganz oft Anwälte, die das auch einem zeigen, und wenn man frisch 18 ist, Küken, in die Kanzlei kommt, da muss man auch erstmal klar kommen, mit so einem Ton“</p> <p>„weil die Hierarchien ja einfach so da waren, gab es keine direkte Kommunikation eigentlich zwischen den Partner und Sekretärinnen. Man hat ja aneinander vorbeigeredet.“</p>	
<p>H2.8 Alter</p>	<p>Altersdurchschnitt in der Kanzlei als Faktor</p>	<p>„viel liegt auch an Älteren... ich glaub, dass jüngere Anwälte ein bisschen anders sind. Ich war immer bei den Älteren, sie sind schon so versteinert in ihren Meinungen“</p> <p>„was aber glaube ich schon mit dem Alter zusammen hängt (...) mein Chef in L. war schon... der könnte schon in die Rente gehen. Und der Chef in der neuen Kanzlei ist Anfang 40, es ist schon anders, worüber man so reden kann mit den Anwälten oder worüber auch man lachen kann, komplett ein anderes Klima“</p> <p>„Vielleicht lag es an dem Altersdurchschnitt in der Kanzlei weil es immer weniger Nachwuchs gibt“</p>	<p>Input: Merkmale Lernort Betrieb</p>

		<p>„weil der Altersdurchschnitt enorm hoch ist (...) in der Berufsschule mitbekommen, dass da wirklich der Durchschnitt im Sekretariat irgendwo vermutlich bei 40 Jahren oder so lag“</p> <p>„der Altersdurchschnitt war sehr heftig, weil ich halt mit 18 nicht wirklich so einen Draht dann hatte, die jüngste nach mir war glaub ich 30“</p>	
E1 Wahrnehmung Azubi			
E1.1 Empfinden	Empfinden der Situationen von dem / der Auszubildenden	<p>„wenn man ständig hört, dass man irgendwie selber das Problem ist (...) da denkt man wirklich, dass man blöd ist und nichts hinbekommt“</p> <p>„das hat sich bei mir angesammelt und ich dachte, vielleicht bin ich wirklich zu blöd für den Beruf“</p> <p>„das fand ich halt immer blöd, weil ich immer geglaubt hätte, dass sie das immer absichtlich macht, dass sie mir immer rein-druckt, dass ich dafür zu blöd bin“</p> <p>„dieses Anschreien und die Aufgaben so extrem schlecht reden und beleidigen, das finde ich sind so Sachen, die nicht auf den Arbeitsplatz gehören“</p> <p>„wenn man sowas als Azubi sagt, dann fühlt man sich so, als ob man frech wäre, obwohl man eigentlich nur eigenen Standpunkt äußert“</p> <p>„dass man sich oft in vielen Situationen nicht wohl fühlt, und sich nicht traut irgendwie was zu sagen“</p> <p>„als Azubi ist man ja trotzdem der Unterster quasi in der Rangliste, dass man sich dann nicht traut hinzustellen und sagen, das gefällt mir aber so nicht oder die Aufgabe möchte ich nicht machen (...) wie zum Beispiel das Klopapier wechselt mit dem Zettel bloß, ohne dass man einen anspricht“</p>	<p>Prozess: Aktivitätsmerkmale im Betrieb / in der Schule</p> <p>Input: Merkmale der Auszubildenden</p> <p>Output: Ausbildungsergebnisse</p>

		<p>„vielleicht bin ich der Mensch, der nicht so ein dickes Fell hat (...), aber ich komme nicht damit klar, wie man behandelt wird“</p> <p>„wenn du kein Jura studiert hast, dann bist du nichts Wert. So wirst du halt behandelt“</p> <p>„ich kann mich nicht abgrenzen und sagen, er redet halt.. ich finde, so behandelt man keine Menschen. Und... auch nicht wenn man Jura studiert hat. Für mich ist es so – niemand ist für mich etwas Besseres, wenn er einen anderen Abschluss hat oder so“</p> <p>„ich habe zwar nicht so viele Ausbildungen gemacht, aber ich stelle mir nicht so vor, dass es so laufen sollte“</p> <p>„an sich.. habe ich mich schon gefragt... wofür mache ich das eigentlich hier?“</p> <p>„dass er meinen Platz durchwühlt hat, was ich da habe, was ich da nicht habe, finde ich nicht ok“</p> <p>„dass man eine Azubi mit einer normalen Fachkraft vergleicht oder das halt billige Fachkraft ist, das finde ich nicht in Ordnung“</p> <p>„es ist sehr stressig, man muss mit dem Stress klar kommen, den Stress darf man nicht nach Hause mitnehmen, einfach auf der Arbeit lassen, das muss man lernen“</p> <p>„dass ich das Gefühl hatte, ich verschwende so mein Potential“</p> <p>„aber ich hatte das Gefühl ins Kalte Wasser geworfen zu werden“</p> <p>„ich dachte mir auch es ist vielleicht normal, dass man sich nicht wohl fühlt, wenn man direkt von der Schule kommt und anfängt zu arbeiten, ich habe mich dann nicht so damit auseinandergesetzt“</p> <p>„weil ich einfach niemanden hatte, der mit mir die Ausbildung gemacht hatte (...) ich war alleine. Und dich hatte einfach niemanden in der Kanzlei, der mit mir durch dieselbe Sache durchgeht“</p>	
--	--	---	--

		<p>„und ich hatte das Gefühl im Stich gelassen zu werden von der Kanzlei“</p> <p>„ich hatte das Gefühl, dass sie mich unterstützt haben, wenn es um irgendetwas ging wovon die Kanzlei direkt profitiert hat, aber sobald es um mich ging... mich als Azubi ging.. dann war es nicht so wichtig, dann konnte man es ja outsourcen irgendwie“</p>	
E1.2 Bedürfnisse	Äußerung der Bedürfnisse und Wünsche seitens der / den Auszubildenden	<p>„als Azubi ist man ja trotzdem der Unterster quasi in der Rangliste, dass man sich dann nicht traut hinzustellen und sagen, das gefällt mir aber so nicht oder die Aufgabe möchte ich nicht machen (...) wie zum Beispiel das Klopapier wechselt mit dem Zettel bloß, ohne dass man einen anspricht“</p> <p>„in einem anderen Referat (...) durfte ich alles machen, da war keine Aufgaben, die ich nicht mitmachen durfte, auch ganz alleine, und sie war immer so: ach ja, das kannst du schon“</p> <p>„ich würde gerne respektiert werden“</p> <p>„Ich habe eigentlich alles gemacht, so gut wir es geht (...) Deshalb habe ich nicht verstanden, warum meine Chefin so nur auf meine Kolleginnen gebaut hat, die dann wichtiger fand, ich war nur die Azubi und nicht wichtig.“</p> <p>„während der Ausbildung habe ich einfach gemerkt, dass ich nicht mit den Anwälten zusammenarbeiten will“</p> <p>„man kann ja im normalen Ton mit mir reden. Und... es war nicht angebracht, wie es angesprochen wurde“</p> <p>„ich will nicht jeden Tag denken, hoffentlich habe ich keinen kleinen Fehler gemacht oder sonst was“</p> <p>„wenn ich merke, dass das mit dem Stress, also, was unter den Kollegen herrscht (...) es ist genau so schlimm wie der ersten Kanzlei, oder noch schlimmer, dann habe ich keine Lust zu bleiben“</p>	Prozess: Aktivitätsmerkmale im Betrieb / in der Schule Input: Merkmale der Auszubildenden Output: Ausbildungsergebnisse

		<p>„wenn wir miteinander sprechen, dann haben wir besseres Arbeitsklima, als wenn wir nur 8 Stunden durcharbeiten“</p> <p>„die hatten auch keine Zeit mir zu helfen“</p> <p>„es ist doch ihre Aufgabe, es ist die Aufgabe der Kanzlei mich zu unterstützen, ich bin schon so ambitioniert, ich besuche die Kurse in der Kammer, es muss doch auch was von denen kommen“</p> <p>„Dass man das wirklich einfordert, zum Beispiel eine Stunde in der Woche einfach Zeit zu haben, mit der Ausbilderin oder mit der Ansprechperson... vor allem am Anfang“</p>	
L4 Lösungsfindung			
L4.1 Kommunikation	<p>Gespräche mit den beteiligten und betroffenen Personen: Ausbilder, Arbeitgeber, Kolleg/-innen, Vertrauenspersonen im Prozess der Lösungssuche</p>	<p>„ich habe natürlich das Gespräch gesucht (...) ich wollte halt mit ihr sprechen und dafür hat sie logischerweise nie Zeit“</p> <p>„dann hat die Bürovorsteherden und mit den Ausbilderinnen ein Gespräch, beim dem es auch nur geheißen hat: (...) dann ist es einfach so, das müssen wir so machen, ich soll mich nicht so anstellen (...) dass man mich nur noch mehr beobachtet“</p> <p>„ich war bei den Bürovorstehenden und bei den anderen Anwälten, die dann auch gesagt hätten, in deren Referat hätte ich kommen können (...) aber das hat nichts geändert (...) es hieß von ihr (...) entweder bleibe ich bei ihr oder ich muss halt komplett weg“</p> <p>„ich habe nicht wirklich mit ihm darüber gesprochen (...) ich konnte einfach nicht, ich konnte nicht hingehen und sagen: so, jetzt! Wieso lerne ich nicht jetzt meinen Ausbildungsrahmenplan, sondern putze, ich konnte es irgendwie nicht ansprechen“</p> <p>„das habe ich dann auch schon mal angesprochen. Ob das nicht gehen würde, wenn ich nicht da bin, dass eine von meinen Kolleginnen spült. Aber dann würd mir auch verständlich gemacht, dass ich nicht diskutieren soll, sondern einfach machen soll. Ich bin nicht dafür da um zu diskutieren“</p>	<p>Prozess: Aktivitätsmerkmale im Betrieb</p> <p>Input: Merkmale Betrieb / Auszubildende</p>

		<p>„da hatte ich mir eigentlich schon früh gedacht: hm...so sollte es eigentlich nicht laufen. Aber habe nichts gemacht irgendwie“</p>	
<p>L4.2 Entscheidung</p>	<p>Schritte im Entscheidungsprozess bei der Beendigung des Ausbildungsvertrages</p>	<p>„und dann dachte ich das kann irgendwie nicht sein (...) bevor ich mich kaputt mache, suche ich mir doch mal Hilfe und wechsele die Kanzlei“</p> <p>„aber wenn ich das Referat wechseln könnte, intern wechseln dürfen (...) dann hätte ich bestimmt weiter gemacht, weil mir die Kanzlei an sich gut gefallen hat“</p> <p>„ich habe gesagt, dass ich keine Zukunft darin sehen. Und dann meinten sie halt, dass es halt schwer wird“</p> <p>„ich habe mich irgendwann man geweigert weiterhin zu putzen. Ich habe mit Freunden geredet und mit meinen Eltern, sie haben gesagt – Ausbildung, Lehrjahre sind keine Herrenjahre, ich soll mich nicht so anstellen. Aber meine Freunde haben andere Ausbildungen gemacht (...) aber sie haben gesagt, dass sie es voll komisch finden, es ist doch keine Ausbildung“</p> <p>„warum ich mich jetzt entschieden hatte zu wechseln (...) wir haben im Oktober die Zwischenprüfung geschrieben, die war nicht super ausgefallen (...) als die Ergebnisse kamen, hat es niemand interessiert (...) und dann kamen wir (...) zurück ins Büro, und da hieß es direkt: OK, Besprechung. Wie kann es sein, dass es so schlecht ausgefallen ist? Uns wurde verkauft, dass die bisherigen Auszubildenden immer 1er und 2er Schnitte hatten, was nicht der Fall ist“</p> <p>„dass der Chef vor hat meinen Lernplan zu benoten, und das auch in das Zwischenzeugnis einfließen lassen, wo ich dann dachte, ne, muss jetzt nicht sein. Das ist jetzt wirklich Ende hier“</p> <p>„ich dachte ob ich jetzt hier die drei Monate noch mache, die Ausbildung zu Ende, wo mir sowieso nichts beigebracht wird, wo ich sowieso nur rumsitze und mich langweile, und auch noch die schlechte Laune von allen abbekomme, dann such ich mir doch</p>	<p>Input: Merkmale der Auszubildenden / Merkmale Betrieb</p>

		<p>jetzt lieber gleich was anderes und probiere es doch aus“</p> <p>„ich habe mir überlegt, soll ich jetzt abbrechen? (...) ich habe mir dann gedacht, ich gehen dann normal arbeiten (...) Dann haben meine Eltern gesagt, macht das bitte nicht (...) mach deine Ausbildung, dann hast du was in der Hand“</p> <p>„und da habe ich mich bei uns in K. umgeschaut was es halt gibt (...) ich hatte gleich ein Bewerbungsgespräch, es lief gut (...) Probearbeiten (...) und ich hatte an meinem zweiten Probetag eine Zusage“</p> <p>„ich dachte so ja ok, ich mache nur ein Bewerbungsgespräch, und dann gucken wir weiter (...) und mir haben die Anwälte gefallen (...) sie haben gelacht, Witze gemacht (...) und allgemein war es da drin familiär (...) dann dachte ich so ok – warum nicht? Und dann habe ich mich entschieden, dass ich dort anfangen“</p> <p>„ich muss ehrlich sagen, dass ich nach einem Monat eigentlich schon abrechnen wollten, so war der Plan. Ich habe nur durchgezogen, weil ich halt nicht wollte, dsas es dann im Lebenslauf blöd aussieht“</p> <p>„ich hatte schnell ein Wohnung gefunden, und stand auf den eigenen Beinen, und ich habe gesagt – nee, ich möchte nicht dass es im Lebenslauf so blöd aussieht, wenn ich abbreche“</p>	
<p>L4.3 Vertragslösung</p>	<p>Vertragslösung als Ergebnis, Folgen und weitere Schritte</p>	<p>„ich fand es am Anfang sehr schade, weil ich mir gedacht habe, das war eigentlich genau das was ich super fand. Dann habe ich die Aufgaben hier gesehen und gemerkt, dass ich viel selbständiger arbeiten kann, es wird nicht alles zehn Millionenmal kontrolliert und auf die Goldwaage gelegt, und geschaut, wie genau man was gemacht hat“</p> <p>„Ich wäre vom zweiten Lehrjahr ins dritte gekommen, aber jetzt bin ich wieder im ersten.. und neue Schule (..) aber jetzt nachhinein denke ich schon, dass es das Richtige war“</p>	<p>Input: Merkmale der Auszubildenen Input: Merkmale des Lernorts Betrieb</p>

		<p>„wenn ich an meinem alten Ausbildungsbetrieb, an der alten Kanzlei vorbei laufe, dann habe ich immer komisches Gefühl irgendwie und hoffe immer, dass ich die Leute nicht sehe“</p> <p>„wir hatten eine große Diskussion (...) dann war es mir klar, dass es so nicht mehr weiter geht, dann haben wir geredet und haben uns darauf geeinigt“</p> <p>„es war ja eher so, dass ich gekündigt wurde. Ich bin ja nicht selber gegangen, ich wurde gekündigt. Ich habe dann geklagt und auch gewonnen (...) ich hätte wieder hingehen können, weil ich ja gewonnen habe, aber ich hatte dann einen neuen Platz“</p> <p>„ich habe gesagt, dass ich jetzt meine ausbildungsrelevante Aufgaben machen will, und daraufhin kam dann so aus dem nichts (...) ich habe geredet (...) ob ich zu einem Gerichtstermin mit darf (...) und zehn Minuten später rufen sie mich zum Gespräch und geben mir die Kündigung“</p> <p>„bei der neuen Kanzlei gefällt es mir schon eigentlich. Jetzt bin ich mal gespannt, wie es dort ist, wenn es mal zum Stress kommt“</p>	
P1			
Perspektiven			
P1.1			
Wechsel	Bewertung der Vertragslösung im Nachgang	<p>„für meine Ausbilderin hätte ich nichts mehr machen wollen. Keine Aufgaben mehr erledigen“</p> <p>„auf jeden Fall die Zeit genießen und das Beste daraus machen, und wenn es einem nicht gut geht, es ist nicht schlimm, Ausbildung wechseln ist kein Verbrechen, es tut niemand weh (...) es ist was ganz natürliches und normales“</p> <p>„ich finde bevor man so aufhört, sollte man lieber doch zu so einem normalen Punkt sagen – ok, man geht zwar schon im schlechten auseinander, aber halt nicht in so schlechten“</p> <p>„ich würde niemanden raten, die Ausbildung komplett abzubrechen. In den anderen Beruf wechseln – ja, aber ganz abbrechen, würde ich niemanden empfehlen“</p>	<p>Input: Merkmale der Auszubildenden</p> <p>Input: Merkmale des Lernorts Betrieb</p>

		<p>„aber wenn es im Ausbildungsbetrieb nicht funktioniert, dann so früh wie möglich (...) nach was anderem zu schauen“</p> <p>„ich weiß aber nicht, ob jetzt da wirklich besser oder anders wird. Das kann man nie so genau sagen. Aber ich habe die Befürchtung, dass es sich nicht wirklich ändert“</p> <p>„ich bin sehr froh, dass ich das jetzt weg bin und dass ich es durchgezogen habe“</p> <p>„ich weiß auf jeden Fall, dass es auf den Fall die richtige Entscheidung war, zu wechseln“</p> <p>„mein Plan war ja eigentlich von der Kanzlei in L. zu wechseln, damit ich nicht den Stress habe (...) und ich wollte nicht von einem Schlechten in das nächste Schlechte“</p> <p>„ich würde alles so machen, was ich gemacht habe. Ich habe nichts falsch gemacht“</p> <p>„bei uns gibt es ein Sprichwort – man weiß was man verlässt aber man weiß nicht was man findet. Und es kann sein, ich verlasse die Kanzlei, die eigentlich top ist im Allgemeinen, nicht von der Arbeit her und ich gehe in die Firma, wo vielleicht katastrophal ist“</p>	
P1.2 Zukunft	Pläne und Perspektiven für die Zukunft	<p>„ich habe mir auf jeden Fall vorgenommen (...), dass ich irgendwann dann an der Position stehen möchte, wo ich auch einen Azubi (...) unter mir habe, aber das aber auf gar keinen Fall so machen möchte wie da drüben“</p> <p>„ich will auch da was bewirken und zeigen, dass es halt auch wirklich anders geht“</p> <p>„ich werde auf jeden Fall nicht bei dem Anwalt bleiben“</p> <p>„wenn man jetzt von meinem Jahrgang ausgeht, gibt es in meine Klasse niemand, der nach der Ausbildung zum Anwalt geht, es ist Krass“</p> <p>„wenn ich mich entscheiden muss ob ich dort bleiben will oder nicht, dann würde ich halt schon wissen, nicht dass ich schon in</p>	<p>Output: Ausbildungsergebnisse, Qualifikation, Fähigkeiten</p> <p>Input: Merkmale der Auszubildenden</p>

		<p>dem Vertrag drin bin und nach kürzester Zeit merke was hier abgeht gefällt mir auch nicht wirklich“</p> <p>„mit der Ausbildung kann man dann überall, in jedem Büro arbeiten“,</p> <p>„Man muss nicht in der Kanzlei arbeiten, man kann beim Gericht arbeiten, man kann in der Firma in der Rechtsabteilung arbeiten, man hat viele Möglichkeiten“</p> <p>„meistens hört man ja, dass der Verdienst nicht wirklich das was man gerne hätte für so viel Arbeit was man hat. Aber ich glaube es kommt auf den Arbeitgeber darauf an (...) Wenn man da jemand hat, wer gewillt ist für gute Arbeit guten Lohn zu zahlen, dann hat man schon guten Job“</p> <p>„ich würde nicht gerne bei einem Anwalt bleiben, mein Ziel wäre schon eine Firma, eine große Firma, oder halt Gericht“</p> <p>„ich brauche erstmal meine Berufserfahrung, danach kann ich mich halt weiter bewerben“</p> <p>„Es hat Vor- und Nachteile. Beim Anwalt habe ich gleich nach der Ausbildung meinen Festvertrag und in der Firma erstmal einen Jahresvertrag“</p> <p>„ich bin im Nachhinein sehr dankbar dafür, dass ich zwei Jahre durchgezogen habe, ich habe jetzt eine Ausbildung, in der man nicht schlecht verdient, und wo die Leute wirklich gesucht werden, weil es jetzt noch kaum noch Personen gibt, die sagen – ich will Rechtsanwaltsfachangestellte/r werden“</p> <p>„ich kann mir vorstellen in der Rechtsabteilung in einer Firma zu arbeiten, es ist ein bisschen anderes Gefühl als in der Kanzlei“</p> <p>„ich kann mir im Moment nicht vorstellen, zurück in die Kanzlei zu gehen“</p> <p>„ich werde zu 1000% einen Job kriegen, und zwar überall, auf dem Land, hier in der Stadt, ich werde im Durchschnitt gut verdienen“</p>	
--	--	--	--

<p>P1.3 Reflektion</p>	<p>Reflektion des Geschehens in der Kanzlei im Rückblick, Reflektion aus Sicht des/der Auszubildenden</p>	<p>„ich würde auch bevor das dann es so rauszögert, mittlerweile wahrscheinlich schon dann früher das Gespräch suchen“</p> <p>„ich hätte früher sagen müssen, nee, so geht es nicht. Und auch früher mit Anderen das Gespräch suchen sollen“</p> <p>„früher ansprechen. Ab dem Moment, wo es schon so eine Kleinigkeit vorfällt, die einem nicht ganz passt, sollte es man ansprechen. Man kann es ja freundlich ansprechen (...)“</p> <p>„zu viel mit mir haben machen lassen“</p> <p>„und wenn man nicht fair behandelt wird, das auch ansprechen. Wenn es da nichts bringt, dann (...) zu einer höherstehenden Person gehen und das sagen, und wenn sie nichts tut, dann wechseln oder neuen Beruf. Aber nicht ganz abbrechen.“</p> <p>„ich glaube ich bin dafür nicht gemacht. Es gibt bestimmte Menschen, die damit klar kommen, die denken, ja, er redet jetzt, da rein, da raus, aber für mich ist es nicht so“</p> <p>„wäre ich jetzt im 1. Lehrjahr – ich hätte die Ausbildung abbrechen sollen, denke ich nachhinein. Jetzt bin ich schon im 3. Jahr, jetzt macht es keinen Sinn mehr“</p> <p>„ich hätte einfach es schon viel früher machen sollen, diesen Wechsel“</p> <p>„irgendwie wenn ich an die Arbeit denke, ist es schon so, dann habe ich im Kopf drin ein wenig, dass ich irgendwie keine Lust darauf habe (...) ich denke es wäre dann schon anders gewesen, hätte ich direkt gewechselt“</p> <p>„eigentlich hätte ich da schon Bewertungen schreiben sollen, damit ich da rauskomme (...) vielleicht habe ich schon einiges verpasst so. Was ich hätte eigentlich können oder lernen sollen.“</p> <p>„wenn es einem nicht gefällt oder wenn man direkt merkt, irgendetwas läuft hier falsch, zum Beispiel keine Ansprechpartner für die Ausbildung. Oder wenn man merkt, man kann mit dem Chef oder Anwälten gar nicht</p>	<p>Output: Ausbildungsergebnisse</p> <p>Input: Merkmale der Auszubildenden</p>
-----------------------------------	---	---	--

		<p>umgehen oder sonst was, dann direkt sich woanders bewerben und nicht ewig warten“</p> <p>„ich würde nicht irgendeine Ausbildung aussuchen oder wo freie Stelle ist (...) auch wenn ich länger warten müsste (...) in allen Firmen bewerben, alle Gespräche durchmachen, bis jeder antwortet, und mich dann erst entscheiden, und nicht bei dem ersten, der ja sagt, machen“</p> <p>„ich würde das verfolgen, was ich wirklich wollen würde“</p> <p>„man kann sich überlegen den Betrieb zu wechseln, das hat ich ja gemacht, Ausbildung wechseln, das auch, dann muss man im kaufmännischen Bereich bleiben, aber nicht abbrechen“</p> <p>„wenn dann – würde ich direkt an der Berufswahl ansetzen“</p> <p>„in der Ausbildung, ich habe mir selbst nichts vorzuwerfen. Ich habe ganz viel mitgenommen auch, ich bin glaube wirklich stärker aus der Sache rausgekommen, weil die Anwälte sind manchmal schon sehr speziell auch“</p> <p>„von Anfang an das Gespräch zu suchen, nicht erst zu warten, bis die Noten miserabel werden, sondern direkt sobald man merkt, oh da habe ich Probleme, anknüpfen und fragen, und das wirklich einfordern“</p> <p>„Es ist keine Schande abzubrechen, wenn man merkt.. oder einfach die Kanzlei zu wechseln. Wenn man merkt, dass es nicht das womit man glücklich ist“</p> <p>„Es macht keinen Sinn sich durch eine Sache durchzuquälen (...) und sich trauen und dann auch zu sagen, nee, der Beruf ist nicht für mich“</p>	
--	--	--	--

Literaturverzeichnis

Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931)

Besener, A. (2011): Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel: eine empirisch-qualitative Analyse. Wachtendonk, Universität Duisburg-Essen, Fakultät der Bildungswissenschaften, Diss. Online verfügbar unter: https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00026047. (zuletzt geprüft am 27.02.2022)

BMBF (2021): Berufsbildungsbericht 2021. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bohlinger, S. (2002): Vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen: Forschungsstand, Forschungsdefizite und neue Forschungsfelder. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 98/3, S. 405-420.

Boockmann, Prof. Dr. B. et al. (2014): Wissenschaftliche Studie zu den Ursachen für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Baden-Württemberg. Tübingen: Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW).

Bortz, J. / Döring, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. (5. überarbeitete Aufl.). Heidelberg: Springer Medizin Verlag

Bülow-Schramm, M. / Merkt, M. / Rebenstorf, H. (2011): Studienerfolg aus Studierendensicht. Ergebnisse der ersten Erhebungswelle des Projekts USuS. In: Sigrun Nickel (Hrsg.): Der Bologna-Prozess aus Sicht der Hochschulforschung. Analysen und Impulse für die Praxis. 1. Aufl. Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung GmbH, S. 167–177.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2021): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Bonn: BIBB

Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Rechtsanwaltsfachangestell-ter/Rechtsanwaltsfachangestellte, Notarfachangestellter/Notarfachangestellte, Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte, Patentanwaltsfachangestell-ter/Patentanwaltsfachangestellte. Praxishilfen zur Ausbildungsordnung von 2015 .Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Bunk, G. P./Schelten, A. (1980): Ausbildungsverzicht, Ausbildungsabbruch, Ausbildungsversagen. Jugendliche Problemgruppen unter empirischem Aspekt. Frankfurt a. M., Bern, Cirencester.

Deuer, E. (2015). Ausbildungsabbrüche - Ursachen, Folgen und Handlungsfelder. In T. Brüggemann, & E. Deuer (Hrsg.), Berufsorientierung aus Unternehmenssicht: Fachkräfterekrutierung am Übergang Schule - Beruf (S. 103-113). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.3278/6004458w103> (zuletzt geprüft am 22.04.2022)

Eggert, K. / Genithem, N. (2021): STAR 2020. Statistisches Berichtssystem für Rechtsanwälte. Nürnberg: Institut für Freie Berufe (IFB) an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Online verfügbar unter: https://www.brak.de/fileadmin/04_fuer_journalisten/star2020/star2020_ergebnisbericht_02-2021.pdf (zuletzt geprüft am 03.04.2022)

Fend, H. (1990): Vom Kind zum Jugendlichen. Der Übergang und seine Risiken. Bern: Huber Verlag

Grieger, D. (1981): Wer bricht ab? Berufsbildungsabbrecher im Vergleich mit Jungarbeitern und Auszubildenden. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 38, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin.

Hecker, U. (2000): Ausbildungsabbruch als Problemlösung? Überlegungen zu vorzeitigem Ausstieg aus der Ausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Jugendliche in Ausbildung und Beruf. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bonn, S. 55-65.

Kenner, M.: Einführung in die Statistik (Studienskript)

Klotz, V. K./Rausch, A./Geigle, S./Seifried, J. (2017): Ausbildungsqualität – Theoretische Modellierung und Analyse ausgewählter Befragungsinstrumente. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Profil 5: Entwicklung, Evaluation und Qualitätsmanagement von beruflichem Lehren und Lernen. Digitale Festschrift für HERMANN G. EBNER, hrsg. v. Matthäus, S./ Aprea, C./Ifenthaler, D./Seifried, J., 1-16. Online verfügbar unter: http://www.bwpat.de/profil5/klotz_etal_profil5.pdf (zuletzt geprüft am 29.03.2022)

König, E. / Zedler, P. (1998): Theorien der Erziehungswissenschaft. Einführung in Grundlagen, Methoden und praktische Konsequenzen. Weinheim: Beltz

- Kromrey, H. (2004): Empirische Sozialforschung. (9. Aufl). Opladen: Leske + Budrich
- Lamneck, S. (1995): Qualitative Sozialforschung. Band 1+2. Psychologie Verlag
- Lukenda, M. (2021): Kriterien für eine hochwertige Ausbildungsqualität zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten - eine quantitative Befragung der Auszubildenden. Universität Stuttgart. Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Lehrstuhl für Berufspädagogik. Unveröffentlichte Masterarbeit.
- Massimo, F. (2021): Betriebliche Ausbildungsqualität in der Ausbildung von Rechtsanwaltsfachangestellten – Empirische Analyse und Ableitung von Handlungsempfehlungen. Universität Stuttgart. Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Lehrstuhl für Berufspädagogik. Unveröffentlichte Masterarbeit.
- Mayring, Ph. (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. 5. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, Ph. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11., aktual. und überarb. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Neuenschwander M. / Gerber M. / Frank N. / Rottermann B. (2012): Schule und Beruf. Wege in die Erwerbstätigkeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien
- Richter, J. F. (2000): Das Ausbildungsverhalten von Betrieben: Eine Analyse der Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Westdeutschland. Berlin.
- Schöngen, K. (2003): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. In: Berufsbildung in Wirtschaft und Praxis 5, S. 35-39.
- Schmiel, H./ Sommer, K-H. (1992): Lehrbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 2. Auflage, München
- Schnell, Rainer / Hill, Paul B. / Esser, Elke (1999): Methoden der empirischen Sozialforschung. 6. Aufl. München: Oldenburg Verlag

Schuster, M. (2016): Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen, In: EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement, No. 11. Rameldange: European Institute for Knowledge & Value Management (EIKV). Online verfügbar unter: <http://hdl.handle.net/10419/142429> (zuletzt geprüft am 25.02.2022)

Schwärzer, E. (2012a): Eine kleine Geschichte der Rechtsanwaltsgehilfen in Deutschland. In: Mitteilungen der Rechtsanwaltskammer für den Oberlandesgerichtsbezirk München. Nr. 03/2012. München: Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG

Schwärzer, E. (2012b): Eine kleine Geschichte der Rechtsanwaltsgehilfen in Deutschland. In: Mitteilungen der Rechtsanwaltskammer für den Oberlandesgerichtsbezirk München. Nr. 04/2012. München: Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG

Schwärzer, E. (2012c): Eine kleine Geschichte der Rechtsanwaltsgehilfen in Deutschland. In: Mitteilungen der Rechtsanwaltskammer für den Oberlandesgerichtsbezirk München. Nr. 05/2012. München: Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG

Thoma, O. / Wedel, K. (2016): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Baden-Württemberg im Jahr 2014. In: IAB-Regional. IAB Baden-Württemberg, Nr. 1/2016. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Online verfügbar unter: https://doku.iab.de/regional/BW/2016/regional_bw_0116.pdf (zuletzt geprüft am 25.02.2022)

Weiß, R. (1982a): Abbruch der Berufsausbildung. Daten, Motive, Lösungsmöglichkeiten. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft, Heft 84. Köln.

Weiß, R. (1982b): Gründe für den Abbruch der Berufsausbildung. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung vorzeitig gelöster Berufsausbildungsverhältnisse. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 78/8, S. 564-577.

https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_101833.php (zuletzt geprüft am 29.03.2022)

<https://www.alles-fuer-renos.de/zukunfts-fest-wie-kanzleien-aktiver-gegen-ausbildungsabbrueche-vorgehen/> (zuletzt geprüft am 29.03.2022)

<https://docplayer.org/133774875-Ein-leitfaden-fuer-die-praxis-ausbildungsabbrueche-die-verbundpartner-gefoerdert-durch.html> (zuletzt geprüft am 29.03.2022)

<https://www.erfolgreich-ausgebildet.de/?msclkid=2e115c2fb36a11ec959afacf20c38de9> (zuletzt geprüft am 03.04.2022)

<https://rak-stuttgart.de> (zuletzt geprüft am 03.04.2022)

<https://rak-stuttgart.de/rechtsanwaelte-und-kanzleien/ausbildung/aktuelles-rechtsanwaltsfachangestellter/> (zuletzt geprüft am 24.09.2021)

<https://www.rak-fortbildungsinstitut.de/> (zuletzt geprüft am 13.11.2021)

<https://www.rechtsanwalt-fortbildung.net/veranstalter/fortbildungsinstitut-der-rechtsanwaltskammer-stuttgart-1004> (zuletzt geprüft am 13.11.2021)

https://www.rak-fortbildungsinstitut.de/wp-content/uploads/2021/07/2021_Kalender_komplett.pdf (zuletzt geprüft am 13.11.2021)

<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/7958.pdf> (zuletzt geprüft am 13.11.2021)

<https://www.erfolgreich-ausgebildet.de/ueber-das-projekt/> (zuletzt geprüft am 13.11.2021)

<https://www.erfolgreich-ausgebildet.de/wp-content/uploads/2020/10/QualitaetsstandardsEA.pdf> (zuletzt geprüft am 13.11.2021)

<https://www.rak-fortbildungsinstitut.de/unser-netzwerk/> (zuletzt geprüft am 13.11.2021)

<https://www.rvg-news.de/kanzleitipp-gebuehren-und-honorare/aenderungen-ausbildung-rechtsanwaltsfachangestellte/> (zuletzt geprüft am 03.04.2022)

Selbständigkeitserklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und dabei keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Sämtliche Stellen der Arbeit, die im Wortlaut oder dem Sinn nach Publikationen oder Vorträgen anderer Autoren entnommen sind, habe ich als solche gekennzeichnet. Die Arbeit wurde bisher keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht. Ich versichere auch, dass die von mir eingereichte schriftliche Version mit der digitalen Version übereinstimmt.

Weinstadt, den 23.05.2022