

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1/2016

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Bayern im Jahr 2014

Stefan Böhme
Anja Rossen
Doris Baumann

ISSN 1861-4752

IAB Bayern
in der Regionaldirektion

Bayern

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Bayern im Jahr 2014

Stefan Böhme (IAB Bayern)
Anja Rossen (IAB Bayern)
Doris Baumann (IAB Bayern)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	7
1 Einleitung	8
2 Ausbildungsmarkt in Bayern	9
2.1 Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge	9
2.2 Ausbildungsbereiche	10
2.3 Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel war der am häufigsten gewählte Ausbildungsberuf	11
2.4 Schulische Vorbildung der Auszubildenden	12
2.5 Gemeldete Bewerber und Ausbildungsstellen	13
3 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge	14
3.1 Begrifflichkeiten und Datengrundlage	14
3.2 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge	15
3.3 Lösungsquote nach verschiedenen Merkmalen	17
3.3.1 Entwicklung über die Zeit und regionaler Vergleich	18
3.3.2 Alter und Schulbildung	22
3.3.3 Ausbildungsbereiche	24
3.3.4 Berufsbereiche	25
4 Gründe für vorzeitige Vertragslösungen	27
5 Fazit	32
Literatur	34

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Auszubildende und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen in Bayern 1995 bis 2014	9
Abbildung 2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Bayern im Jahr 2014	12
Abbildung 3:	Vorzeitige Lösungen in Deutschland, dem alten Bundesgebiet und Bayern 2003 bis 2014	16
Abbildung 4:	Vorzeitige Lösungen nach Ausbildungsjahr in Bayern 2004 bis 2014	17
Abbildung 5:	Lösungsquote in Deutschland, dem alten Bundesgebiet und Bayern 2004 bis 2014	19
Abbildung 6:	Lösungsquote im Bundesländervergleich 2014	20
Abbildung 7:	Lösungsquote nach Altersgruppen in Bayern 2014	23
Abbildung 8:	Lösungsquote nach Schulabschluss in Bayern 2014	24
Abbildung 9:	Lösungsquote nach Ausbildungsbereich in Bayern 2014	25
Abbildung 10:	Lösungsquote nach Berufsbereichen in Bayern 2014	26
Abbildung 11:	Anzahl von vorzeitigen Vertragslösungen von Frauen und Männern nach Berufsbereichen in Bayern 2014	27
Abbildung 12:	Gründe für (befürchtete) vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden (%)	29

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Bayern im Jahr 2014 nach Ausbildungsbereichen	11
Tabelle 2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Bayern im Jahr 2014 nach schulischer Vorbildung, Geschlecht und Nationalität	13
Tabelle 3:	Gemeldete Bewerber und Berufsausbildungsstellen in Bayern September 2014	14

Kartenverzeichnis

Karte 1:	Lösungsquote nach Landkreisen in Bayern 2014	21
----------	--	----

Zusammenfassung

Mehr als jeder fünfte Ausbildungsvertrag in Bayern wird vor Ablauf der regulären Ausbildungszeit beendet. Gleichwohl bedeutet nicht jede vorzeitige Vertragslösung einen Abbruch der beruflichen Bildungsanstrengungen. Bei genauer Betrachtung fällt auf, dass die Betroffenheit und die Folgen von Vertragslösungen im hohen Maße ungleich verteilt sind. Angesichts der demografischen Veränderungen und dem daraus resultierenden Bedarf an Fachkräften einerseits, sowie den Schwierigkeiten junger Menschen beim Berufseinstieg und den nicht unerheblichen betrieblichen Kosten vorzeitig beendeter Ausbildungsverhältnisse andererseits, gilt es, die Anzahl vorzeitiger Vertragslösungen weiter zu senken.

Keywords:

Bayern, Lösungsquote, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen

Wir bedanken uns bei Oliver Ludewig, Stefan Theuer und Annette Röhrig für Kommentare und Mithilfe bei der Abfassung des Manuskripts. Besonders danken möchten wir unseren Kolleginnen Ingrid Dietrich und Birgit Fritzsche, die grundlegende Vorarbeiten zu diesem Thema geleistet haben. Der Text hat inhaltliche Elemente der Autorinnen übernommen.

1 Einleitung

In Bayern wurden 2014 weniger neue Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Vorjahr. Quantitativ geht die Bedeutung des dualen Systems, gemessen an der Zahl Auszubildender, seit Jahren zurück. Dem steht ein (prozentual) schwächerer Rückgang beim Phänomen der vorzeitigen Vertragslösungen gegenüber. Die Frage der vorzeitigen Vertragslösungen ist seit den 1980er Jahren ein wichtiges bildungspolitisches Thema (Uhly 2015: 6; Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015: 106; Boockmann u. a. 2014). Mit Blick auf die Betriebe wird in diesem Zusammenhang der zukünftige Fachkräftebedarf, mit Blick auf die nachwachsende Generation die Existenzsicherung und gesellschaftliche Teilhabe diskutiert.

Aus Vertragslösungen können sich sowohl Konsequenzen für die Jugendlichen als auch für die Betriebe ergeben: Einerseits sind sie oftmals mit Einschnitten in die berufliche Entwicklung der Jugendlichen verbunden, andererseits können sie die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen beeinflussen (Rückzug von Betrieben aus der Ausbildung und damit Reduzierung der Ausbildungsangebote). Nicht zuletzt entstehen ausbildenden Betrieben dadurch Kosten. Die Reduzierung der Vertragslösungen kann vor dem Hintergrund des demografischen Wandels der Sicherung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft dienen.

Die begriffliche Unterscheidung zwischen „vorzeitiger Vertragslösung“ und „Ausbildungsabbruch“ ist wichtig. Beide Begriffe werden häufig synonym und deckungsgleich verwendet, obwohl sie unterschiedliche Sachverhalte bezeichnen. Eine vorzeitige Vertragslösung kann einen Ausbildungsabbruch nach sich ziehen, muss es aber nicht. Die Wiederaufnahme einer Ausbildung in einem anderen Beruf oder Betrieb, oder die Aufnahme eines Bildungsganges außerhalb des dualen Systems, ist anders zu bewerten, als die komplette Einstellung aller (formalen) Bildungsanstrengungen.

Empirische Studien zeigen, dass etwa die Hälfte der Auszubildenden bereits kurz nach einer vorzeitigen Vertragslösung eine neue Berufsausbildung beginnt. Nur ein geringer Anteil zieht sich komplett zurück und bleibt langfristig ohne Berufsausbildung oder Studium (Uhly 2015: 16–17; Boockmann u. a. 2014: 19 ff.), Schätzungen beziffern diese Gruppe auf eine Spanne von sechs bis zehn Prozent. Folgeprobleme einer vorzeitigen Vertragslösung zeigen sich aber nicht nur auf Seiten der Auszubildenden, auch viele Betriebe haben Schwierigkeiten die frei werdenden Ausbildungsstellen neu zu besetzen (Uhly 2015: 17).

In dieser Untersuchung stehen die vorzeitigen Vertragslösungen in Bayern im Mittelpunkt. Die Auswertungen basieren, soweit nicht anders genannt, auf Daten der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamts (Erhebung zum 31.12., Statistisches Bundesamt 2015) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (Datensystem Auszubildende DAZUBI, Bundesinstitut für Berufsbildung 2015). Nach einer Darstellung der Situation am bayerischen Ausbildungsmarkt (Kapitel 2) werden in Kapitel 3 die vorzeitigen Vertragslösungen in Bayern nach verschiedenen Merkmalen (Geschlecht, schulische Vorbildung, Alter, Ausbildungsbereich, Ausbildungsberuf, Ausbildungsjahr, Regionen etc.) erläutert sowie die Begrifflichkeiten definiert. In Kapitel 4 werden Gründe für vorzeitige Vertragslösungen betrachtet. Im Fazit in Kapitel 5 wird auch auf mögliche Maßnahmen zur Reduzierung der Zahl der vorzeitigen Lösungen eingegangen.

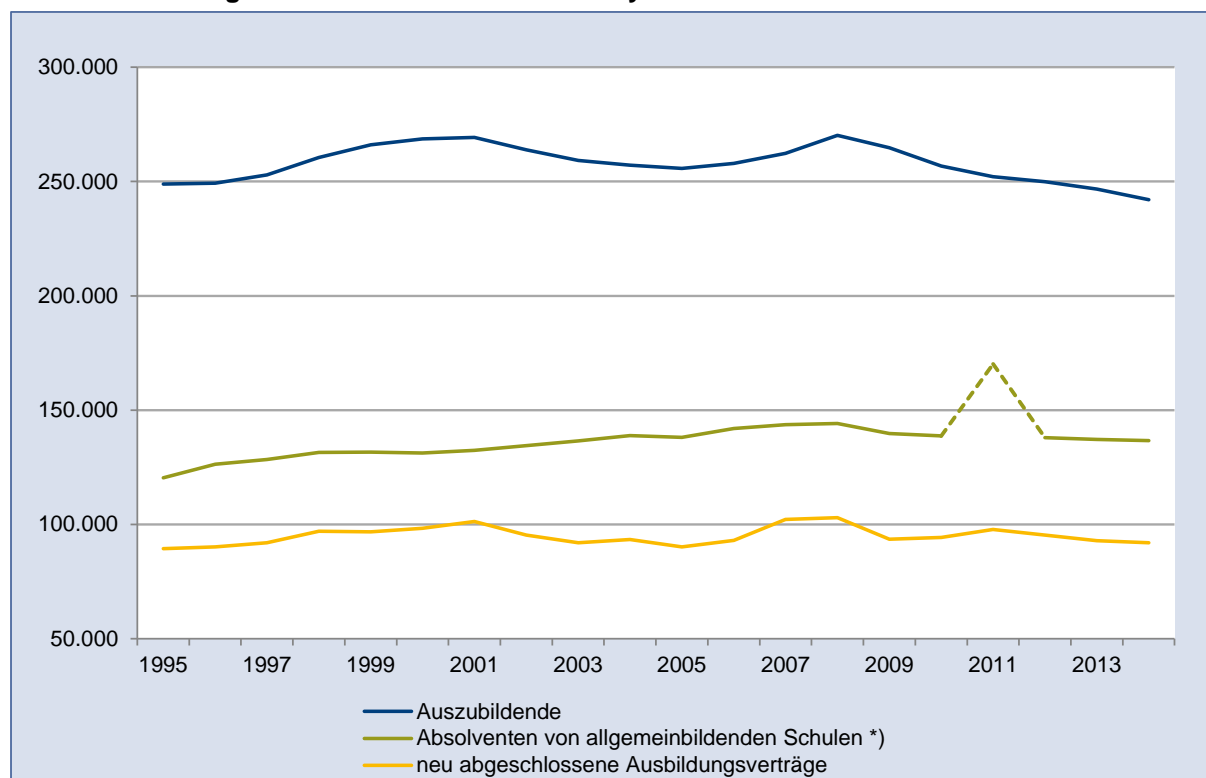
Noch ein aktueller Hinweis: In den letzten Monaten ist eine große Zahl junger Flüchtlinge nach Deutschland gekommen. In der Öffentlichkeit wird eine breite Diskussion über Chancen und Herausforderungen dieses Ereignisses geführt. Sicherlich wird die Zuwanderung Auswirkungen auf das duale System der beruflichen Bildung und damit wohl auch auf das Phänomen vorzeitiger Vertragslösungen entfalten. Art und Umfang dieses Einflusses können aber aktuell nicht eingeschätzt werden.¹

2 Ausbildungsmarkt in Bayern

2.1 Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge

Seit dem Jahr 2012 ging die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Bayern zurück (vgl. Abbildung 1). 2014 wurden mit 92.000² neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 0,9 Prozent weniger als im Vorjahr und 5,9 Prozent weniger als im Jahr 2011 gezählt.

Abbildung 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Auszubildende und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen in Bayern 1995 bis 2014



*) Doppelter Abiturientenjahrgang im Jahr 2011.

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik, Statistisches Bundesamt (2015), Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst; eigene Darstellung.

¹ Im Text wird auch bei nicht geschlechtsneutralen Bezeichnungen (aus Vereinfachungsgründen) überwiegend die männliche Sprachform verwendet. Die weibliche Form ist dabei mit eingeschlossen.

² Zahlen im Text wurden auf Hundert auf- bzw. abgerundet. Siehe Info-Box auf Seite 11 für eine genaue Definition von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

Die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt wird durch den demografischen Wandel und dem sich veränderten Bildungsverhalten der Jugendlichen beeinflusst. In Bayern verringerte sich die Gesamtzahl der Absolventen allgemeinbildender Schulen seit 2009 (mit Ausnahme des Jahres 2011 mit doppeltem Abiturientenjahrgang) geringfügig (siehe Abbildung 1). Die Zahl der nichtstudienberechtigten Absolventen – die Hauptklientel der dualen Berufsausbildung – ist jedoch stark rückläufig. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen. Das heißt aus geburtenschwächeren Jahrgängen werden weniger Jugendliche die allgemeinbildenden Schulen verlassen und anteilig mehr Jugendliche werden die allgemeine Hochschulreife erreichen und möglicherweise ein Studium aufnehmen. Somit dürfte in den kommenden Jahren ein weiterer Rückgang der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wahrscheinlich sein.

Auf Seiten der Betriebe ist zu beobachten, dass ein Rückgang der Zahl der Neuverträge auch auf verstärkte Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden und eine hohe Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge zurückgeführt werden kann. Laut IAB-Betriebspanel 2015 für Bayern bildeten 29 Prozent aller Betriebe aus. Im Jahr 2010 beteiligten sich noch 33 Prozent aller Betriebe an der Ausbildung, im Jahr 2002 waren es noch 35 Prozent. Im Jahr 2015 lag diese Ausbildungsbetriebsquote zum dritten Mal in Folge unter 30 Prozent, der langfristige Rückgang zeigt sich insbesondere bei den Kleinstbetrieben.

Definition: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Zu den Neuabschlüssen zählen alle Berufsausbildungsverträge, die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung eingetragen sind und im Erfassungszeitraum (= Kalenderjahr) begonnen und bis zum 31.12. nicht gelöst werden. Demnach werden Fälle und nicht Personen gezählt. Neuabschlüsse sind nicht mit Ausbildungsanfängern gleichzusetzen, da Ausbildungsverträge auch dann als Neuabschlüsse zählen, wenn entweder sogenannte Anschlussverträge vorliegen oder eine Zweitausbildung begonnen wird oder nach vorzeitiger Lösung eines Ausbildungsvertrages erneut ein Ausbildungsvertrag (Berufs- und/oder Betriebswechsel) abgeschlossen wird. Als Anschlussverträge werden solche Neuabschlüsse bezeichnet, bei denen Auszubildende bereits eine zweijährige Berufsausbildung erfolgreich absolviert haben, die in einem (drei- oder vierjährigen) Ausbildungsberuf angerechnet wird (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013a: 11 ff.).

2.2 Ausbildungsbereiche

Die Ausbildung im dualen System ist in verschiedene Ausbildungsbereiche unterteilt. Im größten Ausbildungsbereich Industrie und Handel (einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe) wurden im Jahr 2014 in Bayern 53.900 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, es folgte das Handwerk mit 26.100 Neuabschlüssen. Zusammengefasst machten beide Bereiche 81,7 Prozent der Neuabschlüsse aus (siehe Tabelle 1). Die anderen Neuabschlüsse verteilten sich wie folgt: Freie Berufe 7.900, Landwirtschaft 2.100, Öffentlicher Dienst 1.600 und Hauswirtschaft knapp 300.

In den beiden größten Ausbildungsbereichen war im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der Neuabschlüsse leicht rückläufig, im Bereich der Hauswirtschaft stark rückläufig. Dagegen

wurden im Öffentlichen Dienst deutlich mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen. Leichte Zuwächse gab es in der Landwirtschaft und bei den Freien Berufen.

Die Wahl des Ausbildungsbereichs wird maßgeblich vom Geschlecht beeinflusst. Im Handwerk und in der Landwirtschaft wurden mehr als drei Viertel der Verträge mit männlichen Auszubildenden abgeschlossen. Auch im Bereich Industrie und Handel hatten mit 58,6 Prozent die Männer die Mehrheit, während im Öffentlichen Dienst zwei Drittel der neuen Auszubildenden weiblich war. Freie Berufe und die Hauswirtschaft blieben mit mehr als 90 Prozent Anteil weiter eine Frauendomäne.

Tabelle 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Bayern im Jahr 2014 nach Ausbildungsbereichen

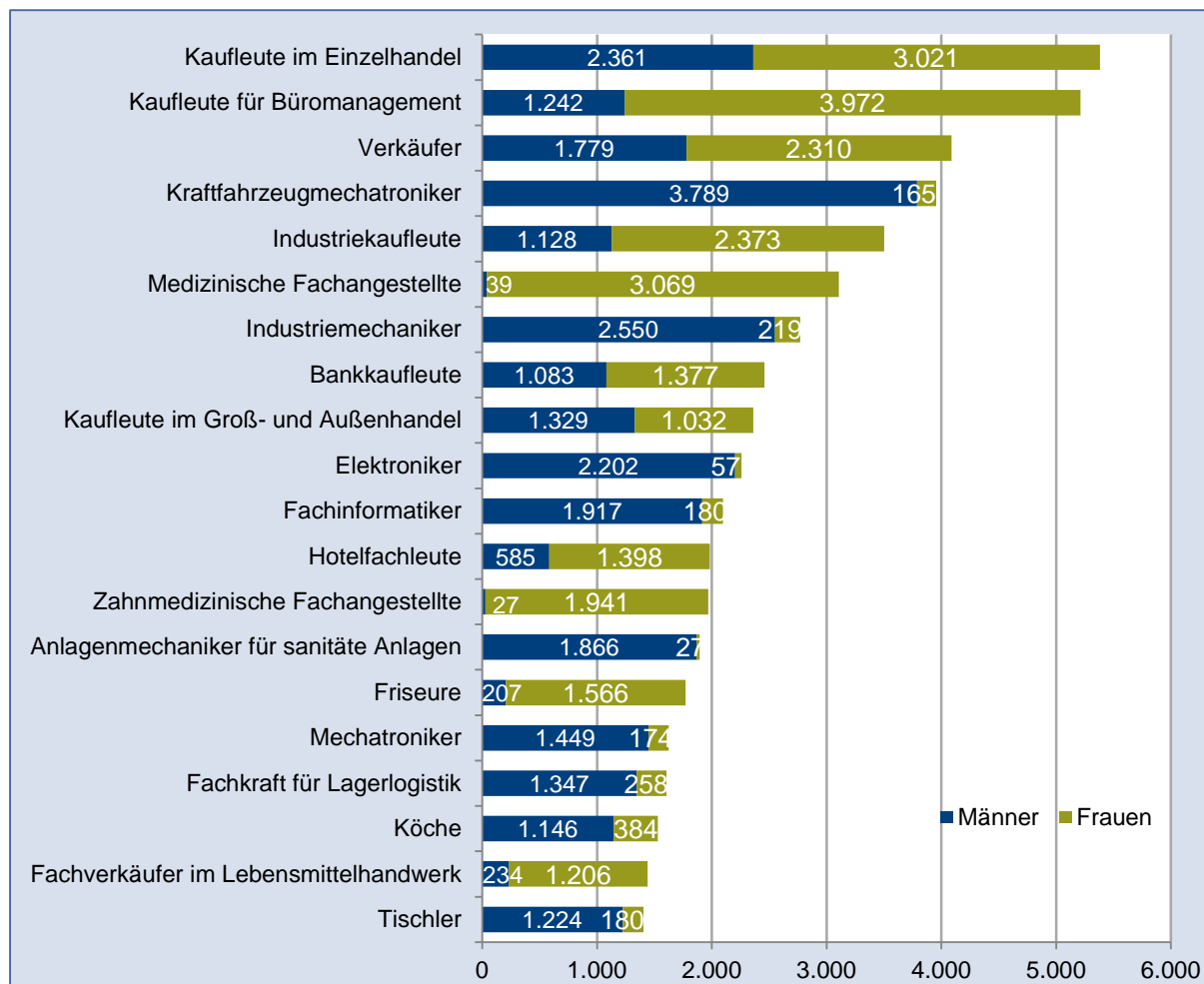
Ausbildungsbereich	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2014			Anteil in %		Veränderung zum Vorjahr in %		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Industrie und Handel	53.916	31.590	22.326	58,6	41,4	-1,7	-0,8	-3,0
Handwerk	26.145	19.926	6.216	76,2	23,8	-1,4	-0,9	-2,7
Landwirtschaft	2.094	1.620	471	77,4	22,5	1,2	1,7	-1,3
Öffentlicher Dienst	1.626	579	1.047	35,6	64,4	12,4	9,0	14,4
Freie Berufe	7.926	456	7.473	5,8	94,3	3,8	22,6	2,9
Hauswirtschaft	270	18	252	6,7	93,3	-17,4	-25,0	-16,8
Insgesamt	91.977	54.189	37.788	58,9	41,1	-0,9	-0,5	-1,5

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Berechnungen. Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel war der am häufigsten gewählte Ausbildungsberuf.

Knapp 5.400 Ausbildungsanfänger in Bayern im Jahr 2014 begannen eine Ausbildung als Kaufleute im Einzelhandel. Damit war dies der am häufigsten gewählte Ausbildungsberuf. Auch auf den Plätzen zwei und drei der beliebtesten Ausbildungsberufe folgten Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich. Erst an vierter Stelle rangierte mit knapp 4.000 Ausbildungsanfängern ein gewerblicher Beruf (Kraftfahrzeugmechatroniker). Aus Abbildung 2 sind die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe ersichtlich.

Deutliche berufsfachliche Unterschiede sind nach wie vor bei Frauen und Männern zu erkennen. Während bei den Frauen die Schwerpunkte im den Dienstleistungsberufen lagen, waren Männer vorrangig im gewerblichen Bereich tätig. Dabei war die Konzentration bei Männern auf einzelne Berufe nicht so stark ausgeprägt wie bei Frauen. 73,8 Prozent der Frauen mündeten in einen Ausbildungsberuf der Top 20 ein. Dagegen waren dies bei den Männern lediglich 58,1 Prozent. Außerdem waren Männer auch stark in Dienstleistungsberufen vertreten. Umgekehrt fanden nur wenige Frauen den Weg in gewerbliche Berufe. Ein anteilig eher ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern war bei Bankkaufleuten und Groß- und Außenhandelskaufleuten zu beobachten.

Abbildung 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Bayern im Jahr 2014



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2015); eigene Darstellung.

2.3 Schulische Vorbildung der Auszubildenden

Mit 45,4 Prozent hatten fast die Hälfte der Auszubildenden in Bayern, die 2014 ihren Ausbildungsvertrag abschlossen, einen Realschul- oder vergleichbaren Abschluss (vgl. Tabelle 2). Die zweitgrößte Gruppe stellten die Jugendlichen mit Hauptschulabschluss dar (37,0 Prozent), während Jugendliche ohne Schulabschluss mit einem Anteil von 2,3 Prozent nur selten unter den Ausbildungsanfängern zu finden waren. 14,6 Prozent der Ausbildungsanfänger konnten eine Studienberechtigung vorweisen, dies war der niedrigste Anteilswert für diese Schulabschlussart aller Bundesländer. Der Bundesdurchschnitt lag bei 23,0 Prozent. Dies zeigt die hohe Bedeutung der Haupt-(bzw. Mittel-) und Realschulen für das duale System in Bayern. Wie in Kapitel 2.1 dargestellt, sind zukünftig genau hier die stärksten Rückgänge bei den Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen zu erwarten, was zu Bewerberengpässen am Ausbildungsmarkt führen dürfte.

Tabelle 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Bayern im Jahr 2014 nach schulischer Vorbildung, Geschlecht und Nationalität

	Insgesamt		davon mit höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss				
			ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschul- oder vergleichbarer Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Im Ausland erworbener Abschluss
	absolut	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Insgesamt	91.977	100,0	2,3	37,0	45,4	14,6	0,6
Männer	54.189	100,0	2,7	41,6	42,6	12,4	0,7
Frauen	37.788	100,0	1,8	30,5	49,5	17,6	0,6
Ausländer	7.776	100,0	4,5	53,3	27,0	10,1	5,1

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Berechnungen.

Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass bei jungen Frauen das Niveau der schulischen Vorbildung höher ist als bei jungen Männern. So hatten 17,6 Prozent der Ausbildungsanfängerinnen Hochschul- oder Fachhochschulreife und 49,5 Prozent einen realschul- oder vergleichbaren Abschluss. Die Vergleichswerte für ihre männlichen Kollegen betragen 12,4 bzw. 42,6 Prozent. Frauen sind in der dualen Berufsausbildung zwar unterdurchschnittlich vertreten, aber im Hinblick auf die schulische Vorbildung gegenüber den Männern klar im Vorteil. Hinter dem qualifikatorischen „Vorsprung“ der jungen Frauen verbirgt sich einerseits der größere schulische Erfolg junger Frauen, andererseits sind viele Berufe, die traditionelle Domänen für Haupt- und Realschüler bilden, typische Männerberufe, etwa im Handwerk oder produktionsorientierten Berufen. In vielen anderen Bildungswegen außerhalb des dualen Systems, z. B. unter Studienanfängern, stellen Frauen die Mehrzahl.

Das schulische Bildungsniveau bei Ausländern ist hingegen schwächer. Lediglich 10,1 Prozent der ausländischen Ausbildungsanfänger in Bayern hatten eine Studienberechtigung. Den größten Anteil bei dieser Personengruppe hatten mit 53,3 Prozent die Hauptschulabsolventen.

2.4 Gemeldete Bewerber und Ausbildungsstellen

Im Berufsberatungsjahr 2013/2014 von Oktober 2013 bis September 2014 haben sich bei den Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen in Bayern 80.900 Bewerber für Berufsausbildungsstellen gemeldet (vgl. Tabelle 3). Ein Jahr vorher lag diese Zahl 0,3 Prozent niedriger. Diesen Bewerbern standen im gleichen Zeitraum 96.200 gemeldete Berufsausbildungsstellen gegenüber, 0,1 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Rein rechnerisch kamen somit 1,19 Ausbildungsstellen auf einen Bewerber. Trotzdem blieben Ende September 2014 mehr als 1.100 junge Menschen ohne Lehrvertrag, d. h. sie zählten als unversorgte Bewerber. Demgegenüber blieben 10.100 der gemeldeten Lehrstellen unbesetzt. Der Zuwachs dieser Zahl gegenüber dem Vorjahr von 9,4 Prozent zeigt, dass die angebotenen Lehrstellen und die damit verbundenen Anforderungen der Unternehmen anscheinend weniger mit den Wünschen und persönlichen Voraussetzungen der Bewerber übereingestimmt

haben. Im Jahr 2015 hat sich die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen noch einmal auf 10.700 erhöht. Dies zeigt, dass sich der Ausbildungsmarkt im letzten Jahrzehnt zu einem Bewerberangebots-Markt gedreht hat, auf dem die Jugendlichen grundsätzlich eine größere Auswahl haben (mit regionalen Unterschieden). Insbesondere in ländlichen Regionen und gewerblichen Berufen fällt es den Unternehmen zunehmend schwerer geeignete Bewerber in ausreichender Zahl zu finden.

Tabelle 3: Gemeldete Bewerber und Berufsausbildungsstellen in Bayern September 2014

	2013/2014	Veränderungen gegenüber dem Vorjahr	
		absolut	in %
Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen Seit Beginn des Berichtsjahres (1. Okt. bis 30. Sept.)	80.866	-209	-0,3
versorgte Bewerber	79.739	-291	-0,4
einmündete Bewerber	48.784	-1.367	-2,7
andere ehemalige Bewerber	24.360	1.178	5,1
Bewerber mit Alternative zum 30.09.	6.595	-102	-1,5
unversorgte Bewerber (am 30.09.)	1.127	82	7,8
Gemeldete Berufsausbildungsstellen (seit Beginn des Berichtsjahres (1. Okt. bis 30. Sept.))	96.244	113	0,1
Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen (am 30.09.)	10.130	871	9,4
Berufsausbildungsstellen je 100 Bewerber	1,19		

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014); eigene Berechnungen

3 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge

3.1 Begrifflichkeiten und Datengrundlage

Zu den vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen zählen die vor Ablauf der im Berufsbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelösten Ausbildungsverträge. Verträge, die bereits vor Ausbildungsbeginn gelöst würden, werden nicht mitgezählt. Eine vorzeitige Vertragslösung kann einen endgültigen Ausbildungsabbruch nach sich ziehen, muss es aber nicht. Oftmals geht eine vorzeitige Lösung mit einem Berufs- und/oder Betriebswechsel einher (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013b: 22). Die Mehrheit der Auszubildenden mit gelöstem Ausbildungsvertrag setzt die duale Ausbildung fort oder entschließt sich für einen anderen Bildungsweg (Schöngen 2003:12; Piening u. a. 2012: 51). Nur bei einer Minderheit der Betroffenen kann von einem endgültigen Ausbildungsabbruch gesprochen werden mit der Konsequenz, dass diese Jugendlichen langfristig ohne Ausbildung oder beruflichen Abschluss verbleiben (Uhly 2015: 16 und 2013: 5). Somit fällt die Abbruchquote in der Regel geringer als die Vertragslösungsquote aus.

Die Analyse der vorzeitigen Lösungen in Bayern basiert auf Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und des Landes. Diese wird seit 1977 erhoben und enthält unter anderem die Erhebung der Auszubildenden. Sie liefert Informationen über die Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge. Zudem ist es möglich die Auszubildenden sowohl nach verschiedenen Merkmalen wie Ge-

schlecht, Alter oder Ausbildungsbereich als auch auf regionaler Ebene zu differenzieren. Bis zum Jahr 2006 war die Ausbildungsstatistik eine Aggregatdatenerfassung, erst seit 2007 erfolgt die Erhebung als vertragsbezogene Einzeldatenerfassung. Aufgrund von Meldeproblemen in den ersten Jahren nach der Umstellung sind Daten für 2007 nicht verfügbar.

Um das Risiko vorzeitiger Vertragslösungen abbilden zu können, berechnet das Bundesinstitut für Berufsbildung auf Basis eines Schichtenmodells die sogenannte Lösungsquote (LQ). Diese setzt die vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge (VGA_t) zu einem bestimmten Zeitpunkt t in Relation zu allen begonnenen Ausbildungsverhältnissen (BAV_t) zum gleichen Zeitpunkt t und wird folgendermaßen berechnet:

$$LQ = \frac{VGA_t}{BAV_t} + \frac{VGA_{t-1}}{BAV_{t-1}} + \frac{VGA_{t-2}}{BAV_{t-2}} + \frac{VGA_{t-3}}{BAV_{t-3}} \cdot 100$$

Zu den begonnenen Ausbildungsverhältnissen zählen alle Verträge, die mit dem jeweiligen Berichtsjahr als Vertragsbeginn gemeldet werden. Somit umfasst diese Variable nicht nur Neuabschlüsse, sondern auch jene im Kalenderjahr begonnenen Ausbildungsverträge, die zum 31. Dezember des betreffenden Jahres wieder gelöst wurden. Die Individualdaten der Berufsbildungsstatistik ermöglichen es, die Lösungen nach dem jeweiligen Jahr des Beginns des gelösten Ausbildungsvertrags (t , $t-1$, $t-2$, $t-3$) zu differenzieren, so dass für einzelne Beginnjahre Teilquoten berechnet werden können. Aufsummiert ergeben diese Teilquoten die Lösungsquote, die als Risiko von Vertragslösungen interpretiert werden können (Bundesinstitut für Berufsbildung 2011: 181 ff.; Uhly 2015: 32).

3.2 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge

2014 wurden in Bayern 22.734 Ausbildungsverträge³ vorzeitig gelöst, 13.068 Verträge von Männern und 9.666 von Frauen. Somit lag die Zahl vorzeitiger Lösungen ähnlich hoch wie in den Vorjahren (2012: 22.653; 2013: 22.581). Mehr als die Hälfte der Ausbildungsverträge (12.798) wurde im ersten Ausbildungsjahr gelöst; auf das zweite bzw. dritte Ausbildungsjahr entfielen 22 bzw. 10 Prozent der vorzeitigen Lösungen. Im Bundesländervergleich wies Bayern 2014 eine vergleichsweise hohe Anzahl an vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen im ersten Ausbildungsjahr auf. So wurde 2014 rund jeder siebte neu geschlossene Ausbildungsvertrag im ersten Ausbildungsjahr wieder gelöst. In Deutschland insgesamt war es im ersten Ausbildungsjahr rund jeder sechste Vertrag. Die meisten Verträge wurden in Berlin (jeder vierte Vertrag) und die wenigsten in Baden-Württemberg (jeder achte Vertrag) gelöst. In Bayern war es jeder siebte.

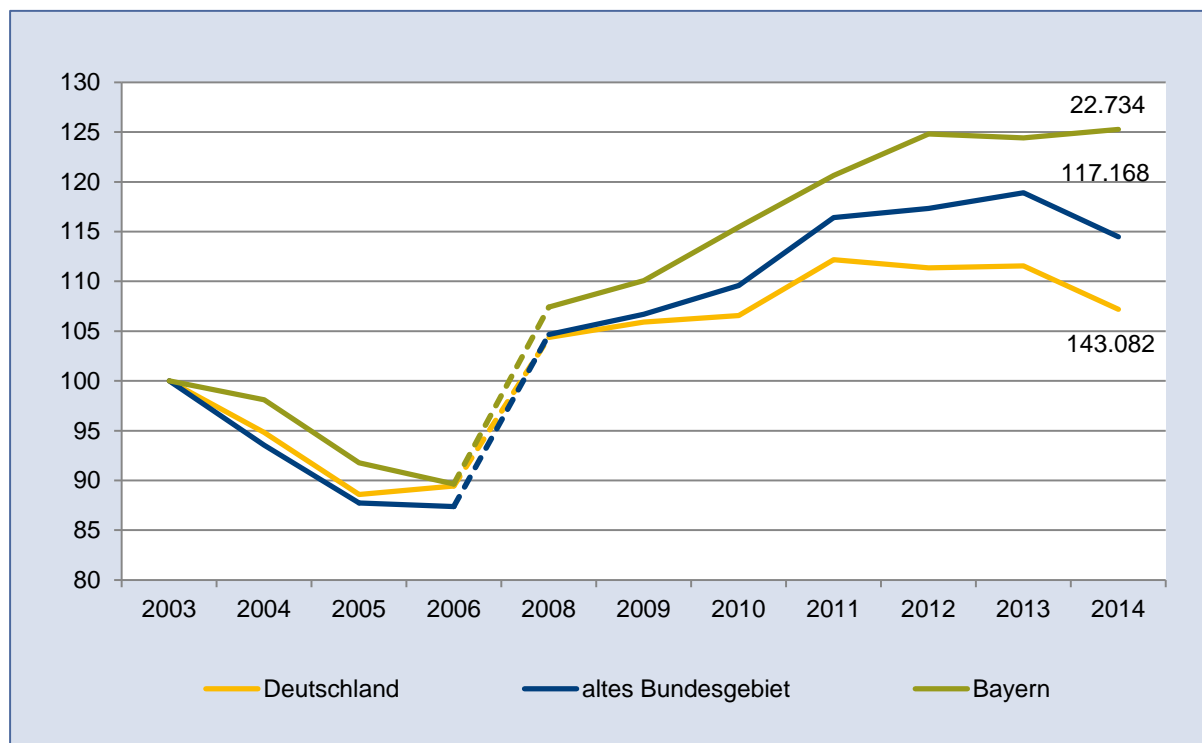
Abbildung 3 bildet die Entwicklung vorzeitiger Lösungen im Zeitraum von 2003 bis 2014 sowohl in Bayern als auch in Deutschland insgesamt und den alten Bundesländern ab. Es zeigt sich, dass die vorzeitigen Vertragslösungen zwischen 2006 und 2012 deutlich gestiegen sind; in Bayern kräftiger (25,3 Prozent) als in Deutschland insgesamt (7,2 Prozent) und dem alten Bundesgebiet (14,5 Prozent).⁴ Zuvor waren sie in Bayern zwischen 2003 und 2006 um

³ Ohne Probezeit.

⁴ Aufgrund der Umstellung von Aggregatdatenerhebung auf Einzeldatenerhebung im Jahr 2007 sind Daten für 2007 nicht verfügbar bzw. können nach 2007 verzerrt sein. Bei der Interpretation der zeitlichen Entwicklung

-10,3 Prozent gesunken. Am aktuellen Rand scheint sich die Entwicklung abzuflachen. Während sich in Bayern seit 2012 kaum eine Veränderung zeigt (0,4 Prozent), sind die vorzeitigen Lösungen in Deutschland insgesamt und dem früherem Bundesgebiet gesunken (-3,7 bzw. -2.4 Prozent).

Abbildung 3: Vorzeitige Lösungen in Deutschland, dem alten Bundesgebiet und Bayern 2003 bis 2014



* Zahlen für 2007 sind aufgrund der Umstellung auf Einzeldatenerhebung nicht verfügbar; ohne Probezeit.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Darstellung.

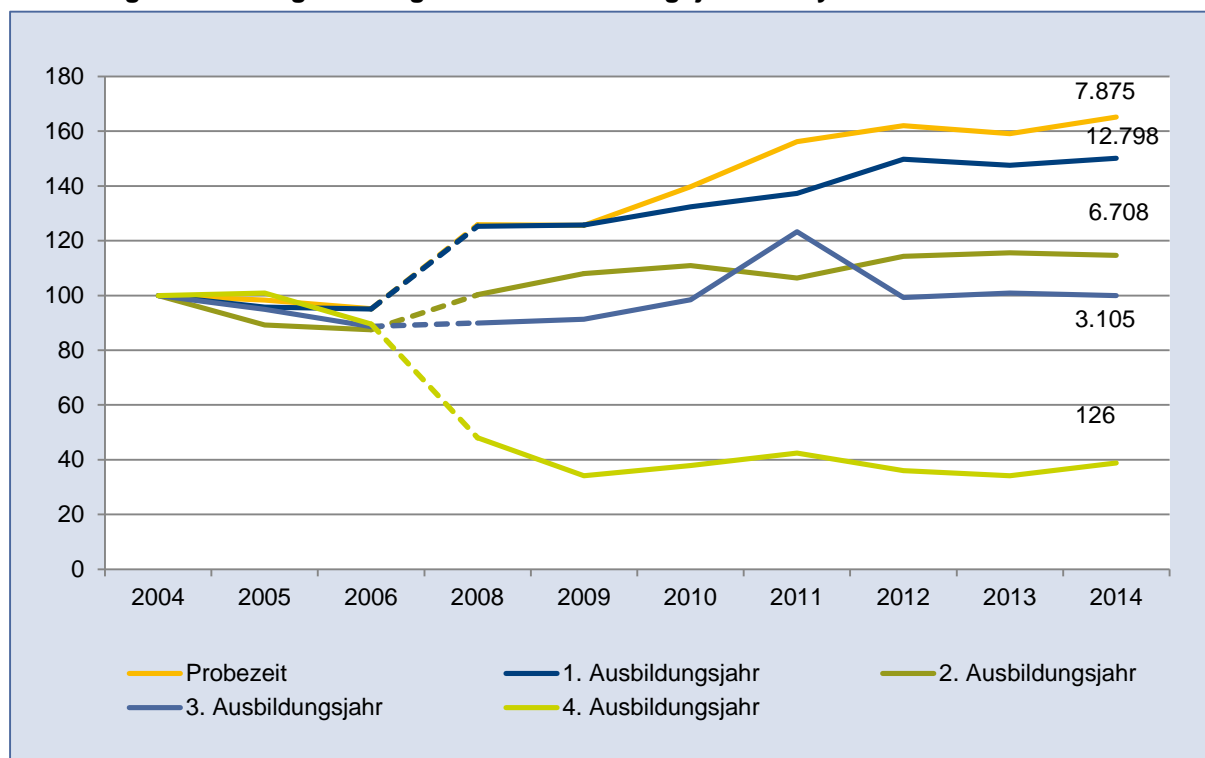
Betrachtet man die Entwicklung der Zahl vorzeitiger Lösungen nach verschiedenen Ausbildungsjahren, zeigt sich, dass im gesamten Zeitraum Ausbildungsverträge häufiger während der Probezeit bzw. dem ersten Ausbildungsjahr gelöst wurden (vgl. Abbildung 4).⁵ Während sich die vorzeitigen Lösungen in der Probezeit und dem ersten Ausbildungsjahr zwischen 2004 und 2008 ähnlich entwickelten, haben seit 2009 vor allem die vorzeitigen Lösungen während der Probezeit an Bedeutung gewonnen. Dem hingegen haben vorzeitige Lösungen während des dritten und vierten Ausbildungsjahr im selben Zeitraum an Bedeutung verloren. Dies gilt insbesondere für das vierte Ausbildungsjahr, für das die Lösungen zwischen 2004 und 2009 deutlich gesunken sind (-65,8 Prozent) und seitdem auf ähnlich niedrigem Niveau liegen. 2014 wurden in Bayern 126 Ausbildungsverträge im vierten Ausbildungsjahr vorzeitig gelöst. Ein Grund hierfür mag sein, dass zweijährige Ausbildungsberufe (z. B. Verkäufer) existieren, die zu diesem Zeitpunkt (außer bei Wiederholungsprüfungen) nicht mehr beendet

ist dies zu berücksichtigen. Betrachtet man den Zeitraum 2008–2012, ist die Zahl der vorzeitigen Lösungen in Bayern lediglich um 16,2 Prozent gestiegen.

⁵ Die Schere zwischen vorzeitigen Lösungen im ersten Ausbildungsjahr und vorzeitigen Lösungen im 4. Ausbildungsjahr ist aufgrund des Datenbruchs im Jahr 2007 erneut mit Vorsicht zu interpretieren.

werden können. Zudem besteht für leistungsstarke Auszubildende die Möglichkeit, die Ausbildungszeit zu verkürzen, etwa aufgrund der schulischen Vorbildung oder im Zusammenhang mit guten Leistungen in der Zwischenprüfung. Aber auch verhaltensbedingt ist anzunehmen, dass mit fortschreitender Ausbildungsdauer die Bereitschaft zur Vertragslösung sowohl bei den Auszubildenden als auch bei Ausbildern abnimmt.

Abbildung 4: Vorzeitige Lösungen nach Ausbildungsjahr in Bayern 2004 bis 2014



* Zahlen für 2007 sind aufgrund der Umstellung auf Einzeldatenerhebung nicht verfügbar.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Darstellung.

Je später ein Ausbildungsvertrag gelöst wird, desto größer fällt auch der Verlust der bis dahin erfolgten Investitionen in die Ausbildung bzw. das Ausbildungsverhältnis aus (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010: 29). Gleichzeitig spielt bei vorzeitigen Lösungen auch die Situation auf dem Ausbildungsmarkt eine Rolle. So steigt die individuelle Bereitschaft eine Ausbildung aufzugeben in Zeiten einer günstigen Lage auf dem Ausbildungsmarkt tendenziell, was das relative Gewicht der Vertragslösungen zu späteren Zeitpunkten anwachsen lässt (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015).

3.3 Lösungsquote nach verschiedenen Merkmalen

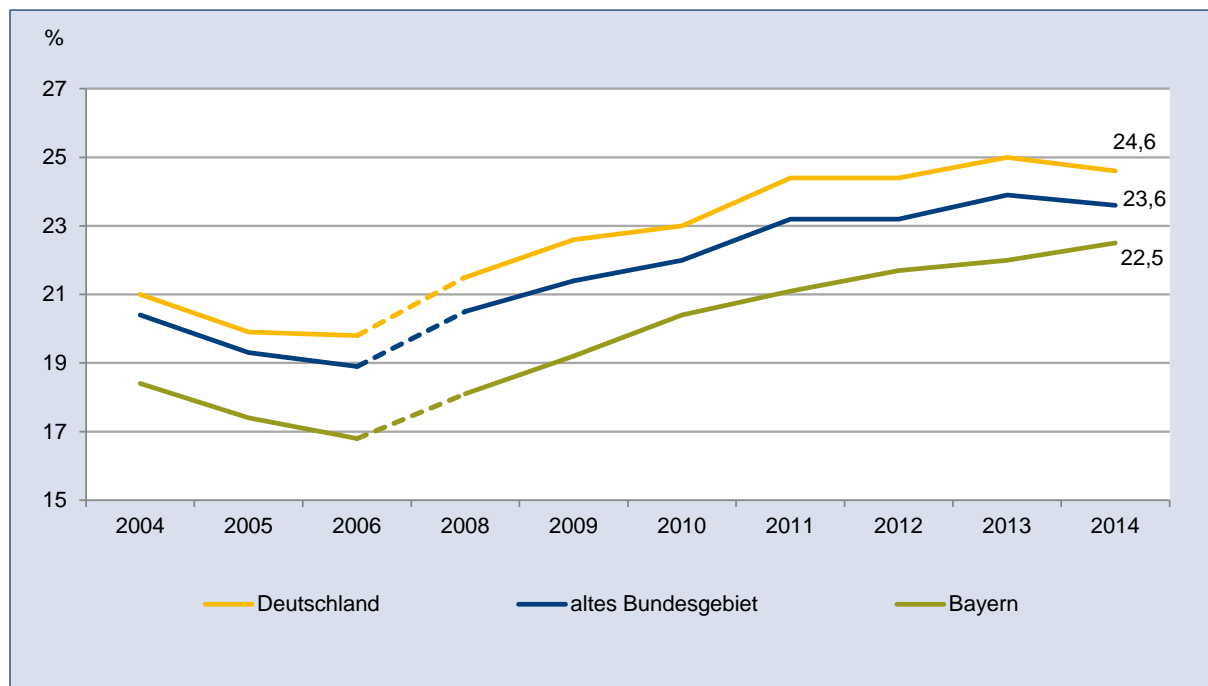
Untersuchungen zu den Determinanten von vorzeitigen Vertragslösungen sind in der Literatur rar und meist deskriptiv (Ausnahme z. B. siehe Uhly 2015). Dies ist unter anderem in der unzureichende Datengrundlage begründet (siehe hierzu Abschnitt 3.1). So ist es anhand der Bildungsstatistik, die seit 2007 eine Vollerhebung/Einzeldatenerhebung ist, nicht möglich, einzelne Auszubildende über die Zeit zu beobachten. Ein vollständiger Ausbildungsverlauf kann nur für das jeweilige Ausbildungsverhältnis und nur, wenn der Vertrag nicht vorzeitig gelöst wird, beobachtet werden. Zudem liefert die Statistik keine Informationen über die

Gründe der vorzeitigen Lösung und welche Partei den Vertrag vorzeitig gelöst hat. Dennoch ist es möglich, die Lösungsquote von Ausbildungsverträgen nach verschiedenen Merkmalen zu differenzieren. Dies soll in den folgenden Abschnitten für das Jahr 2014 geschehen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass solche deskriptiven Ergebnisse nicht als kausaler Zusammenhang interpretiert werden können. Allerdings zeigen wenige multivariate Studien in diesem Bereich (z. B. Uhly 2015), dass der allgemeinbildende Schulabschluss einen starken positiven Effekt auf das Risiko von Vertragslösungen hat. Auszubildende im Öffentlichen Dienst weisen ein eher geringeres Risiko vorzeitiger Lösungen auf. Zudem zeigt sich ein von den Merkmalen der Auszubildenden unabhängiger Einfluss der betrieblichen Ausbildungsbedingungen, dem Ausbildungsmodell und der Attraktivität des Ausbildungsberufs auf die Lösungsquote. Multivariate Zusammenhangsanalysen des BIBB auf der Grundlage eines Kohortendatensatzes der Anfänger/-innen des Berichtsjahres 2008 in Deutschland zeigen, dass bei Auszubildenden mit maximal einem Hauptschulabschluss, in Handwerksberufen, in Ostdeutschland, bei überwiegend öffentlich geförderten Ausbildungsverhältnissen, bei ausländischen Auszubildenden und in primären Dienstleistungsberufen die Wahrscheinlichkeit der Lösung erhöht ist (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013b: 193).

3.3.1 Entwicklung über die Zeit und regionaler Vergleich

Abbildung 5 bildet die Entwicklung der Lösungsquote in Deutschland insgesamt, im früheren Bundesgebiet und in Bayern zwischen 2004 und 2014 ab. Es zeigt sich ein ähnliches Bild wie zuvor bei den absoluten Zahlen vorzeitiger Lösungen (vgl. Abbildung 3). Während das Risiko vorzeitiger Lösungen in Bayern zwischen 2004 und 2006 leicht gesunken ist (-1,6 Prozent), ist es seit 2006 fast stetig gestiegen (5,7 Prozent). 2014 lag die Lösungsquote in Bayern bei 22,5 Prozent und damit rund 2 Prozentpunkte niedriger als im bundesweiten Durchschnitt (24,6 Prozent). Am aktuellen Rand scheint sich der Anstieg abzuflachen. So ist die Lösungsquote in Bayern im Vergleich zu den Vorjahren zwar weiterhin leicht gestiegen (+2,3 Prozent), in Deutschland bzw. den alten Bundesländer ist sie hingegen gesunken (-1,6 bzw. -1,3 Prozent).

Abbildung 5: Lösungsquote in Deutschland, dem alten Bundesgebiet und Bayern 2004 bis 2014

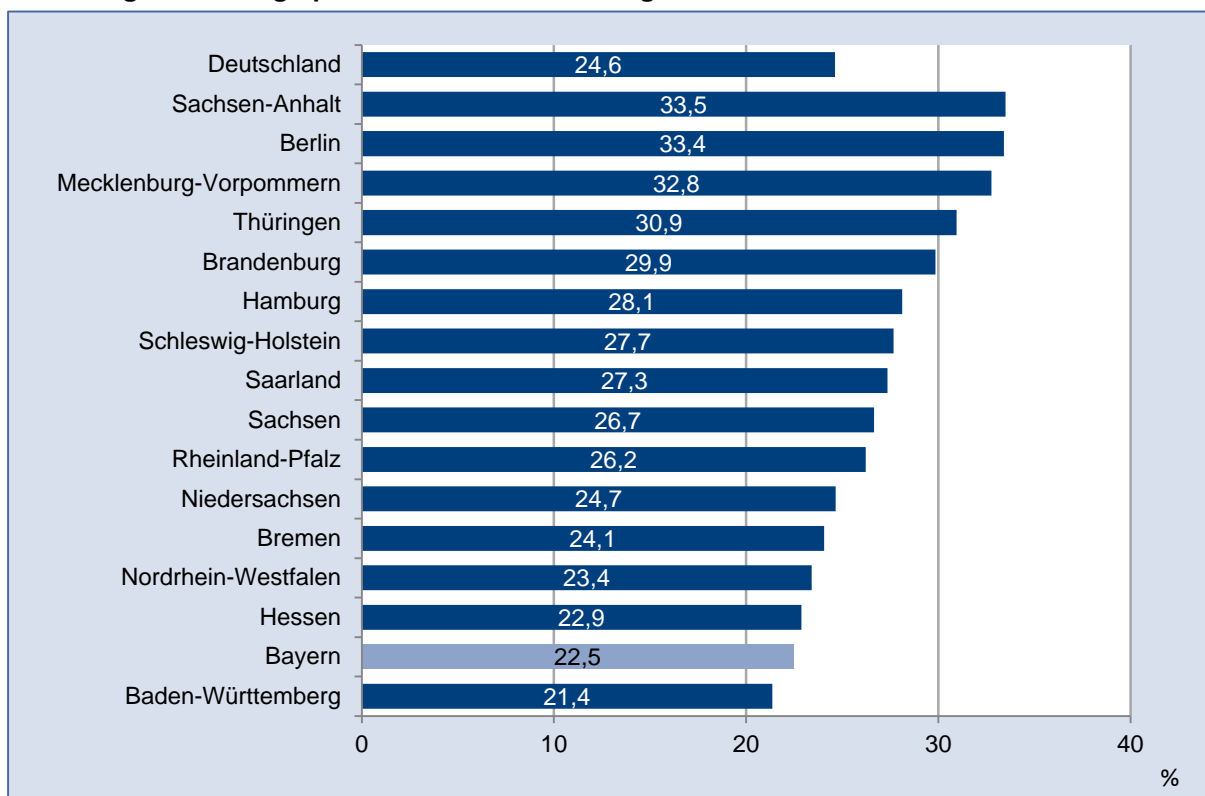


* Zahlen für 2007 sind aufgrund der Umstellung auf Einzeldatenerhebung nicht verfügbar.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Darstellung.

Im Bundesländervergleich zeigt sich eine sehr geringe Lösungsquote Bayerns (22,5 Prozent, vgl. Abbildung 6). Lediglich in Baden-Württemberg fiel das Risiko vorzeitiger Lösungen 2014 geringer aus (21,4 Prozent). Zudem zeigt sich mit Ausnahme von Sachsen ein Unterschied zwischen den neuen und alten Bundesländern. So war die Lösungsquote 2014 in den neuen Bundesländern und in Berlin deutlich höher (30,9 Prozent) als in den alten Bundesländern (23,6 Prozent).

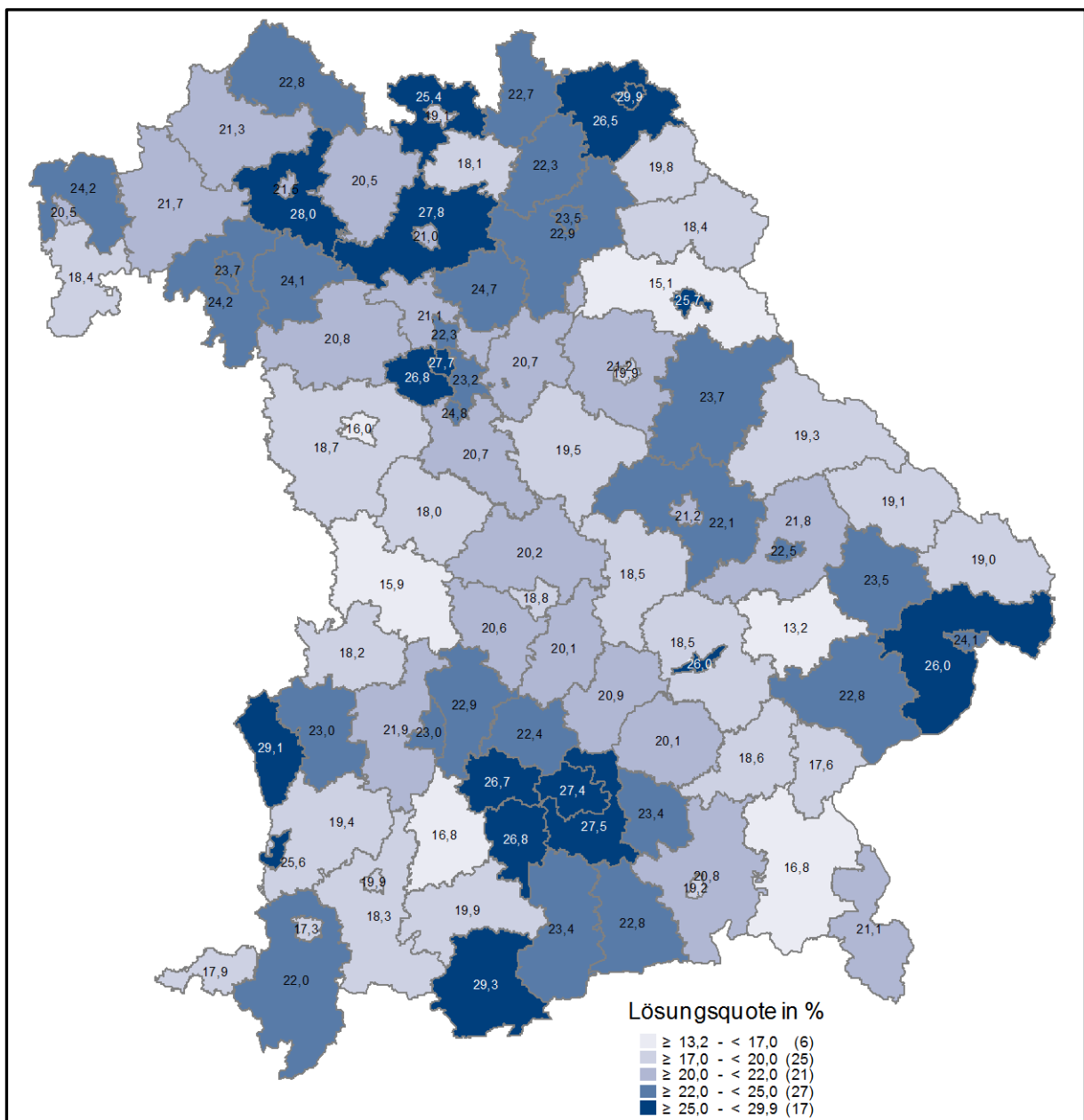
Abbildung 6: Lösungsquote im Bundesländervergleich 2014



Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Darstellung.

Auch auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte innerhalb Bayerns variiert die Lösungsquote deutlich (vgl. Karte 1). Es finden sich sowohl Kreise mit einigen der niedrigsten Lösungsquoten in der ganzen Bundesrepublik als auch Regionen mit einem überdurchschnittlichen Wert. Innerhalb Bayerns fiel die Lösungsquote in den Städten Hof (29,9 Prozent), Fürth (27,7 Prozent) und München (27,4 Prozent) sowie in den Landkreisen Garmisch-Partenkirchen (29,3 Prozent), Neu-Ulm (29,1 Prozent), Schweinfurt (28,0 Prozent) und Bamberg (27,8 Prozent) im Jahr 2014 am höchsten aus. Am niedrigsten fiel die Lösungsquote in den Landkreisen Dingolfing-Landau (13,2 Prozent), Neustadt an der Waldnaab (15,1 Prozent), Donau-Ries (15,9 Prozent), Landsberg am Lech (16,8 Prozent), Traunstein (16,8 Prozent) und in der Stadt Ansbach (16,0 Prozent) aus. Insgesamt zeigt sich bezüglich des Risikos vorzeitiger Lösungen dennoch kein klares Nord-Süd-Gefälle, wie es für andere Größen des Arbeitsmarktes in Bayern oft der Fall ist.

Karte 1: Lösungsquote nach Landkreisen in Bayern 2014



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2015); eigene Darstellung.

Aber auch im Vergleich mit den größten Städten Deutschlands war die Lösungsquote in Nürnberg (21,2 Prozent) unterdurchschnittlich⁶: In Hamburg (28,8 Prozent), Köln (25,3 Prozent), Düsseldorf (24,1 Prozent), Stuttgart (22,4 Prozent), Dortmund (23,1 Prozent), Essen (24,7 Prozent), Dresden (25,5 Prozent), aber auch in Leipzig (29,1 Prozent) fielen die Quoten höher aus als in Nürnberg. München lag mit einer Quote von 27,4 Prozent am oberen Rand unter diesen Städten. Insgesamt ist für die Kreise und kreisfreien Städte in Deutschland eine einfache Gruppierung der Regionen nicht möglich. Zwar ist der Süden Deutsch-

⁶ Aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit für einige Bundesländer beziehen sich die Daten für die Städte auf das Jahr 2013.

lands im Mittel durch eine niedrigere Quote gekennzeichnet als der Norden – Ähnliches lässt sich auch bei einer Ost-West-Betrachtung sagen – aber bei genaueren Analysen zeigen sich große Spannbreiten innerhalb der Länder und zwischen benachbarten Räumen, die eine Landesgrenze überschreiten.

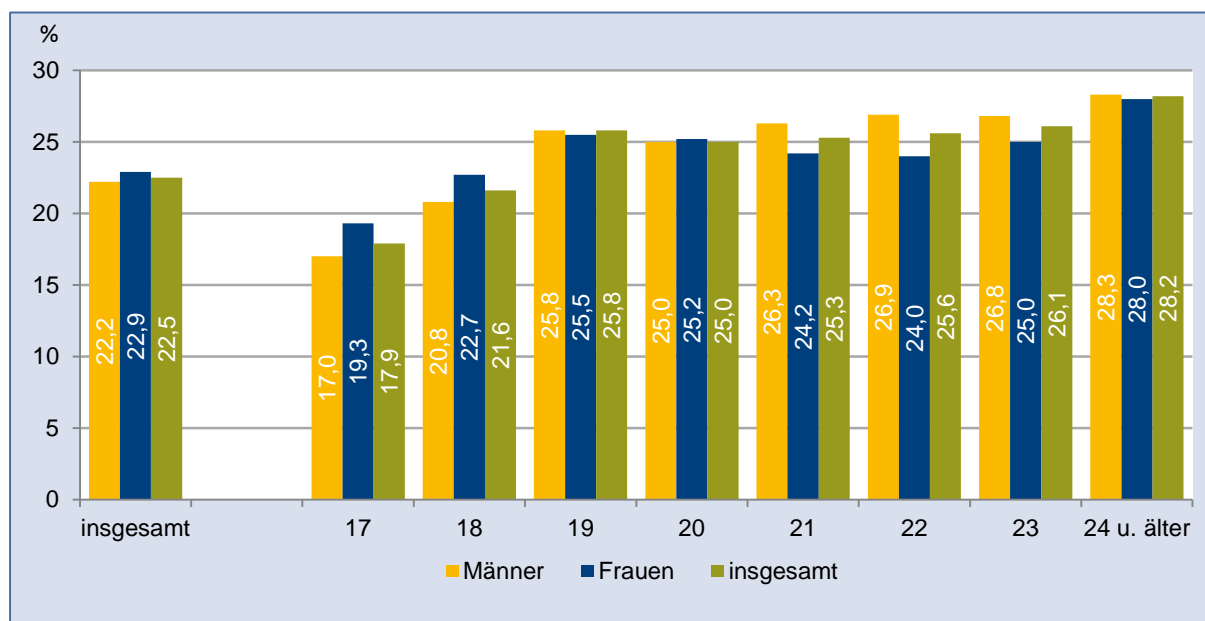
Eine Erklärung der regionalen Unterschiede kann diese Studie leider nicht geben und bleibt Ausblick für künftige Untersuchungen. Dabei sollten die strukturellen Rahmenbedingungen (u. a. Branchen- und Betriebsgrößenstruktur, Bildungs- und Übergangssystem) und die ökonomische Situation in den Regionen (Fuchs/Wesling/Weyh 2014) in den Mittelpunkt gestellt werden, mit der Fragestellung, inwieweit diese Aspekte die regionalen Unterschiede erklären können.

3.3.2 Alter und Schulbildung

Das Risiko vorzeitiger Vertragslösungen steigt mit zunehmendem Alter (vgl. Abbildung 7). Dies gilt zumindest für Auszubildende zwischen 17 und 19 Jahren. So lag die Lösungsquote für bayerische Auszubildende im Alter von 17 Jahren 2014 bei rund 18 Prozent. Unter den 19-Jährigen haben mit einer Quote von 25,8 Prozent deutlich mehr ihre Ausbildung vorzeitig gelöst.⁷ Für ältere Auszubildende zeigt sich eine ähnlich hohe Lösungsquote, erst mit 24 Jahren und älter nimmt das Risiko wieder zu und lag 2014 bei 28,2 Prozent. Innerhalb der Altersgruppen ist zudem ein Unterschied zwischen Frauen und Männern zu erkennen. Während Frauen vor allem im jungen Alter (17 bis 18 Jahre) ein höheres Lösungsrisiko als Männer aufweisen, ist das Risiko einer vorzeitigen Lösung für Auszubildende zwischen 19 und 20 Jahren ähnlich. Für Auszubildende von 21 bis 23 Jahren gilt, dass Männer häufiger ihre Ausbildung vorzeitig lösen als Frauen.

⁷ Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass bei minderjährigen Auszubildenden die Eltern ein Mitspracherecht haben.

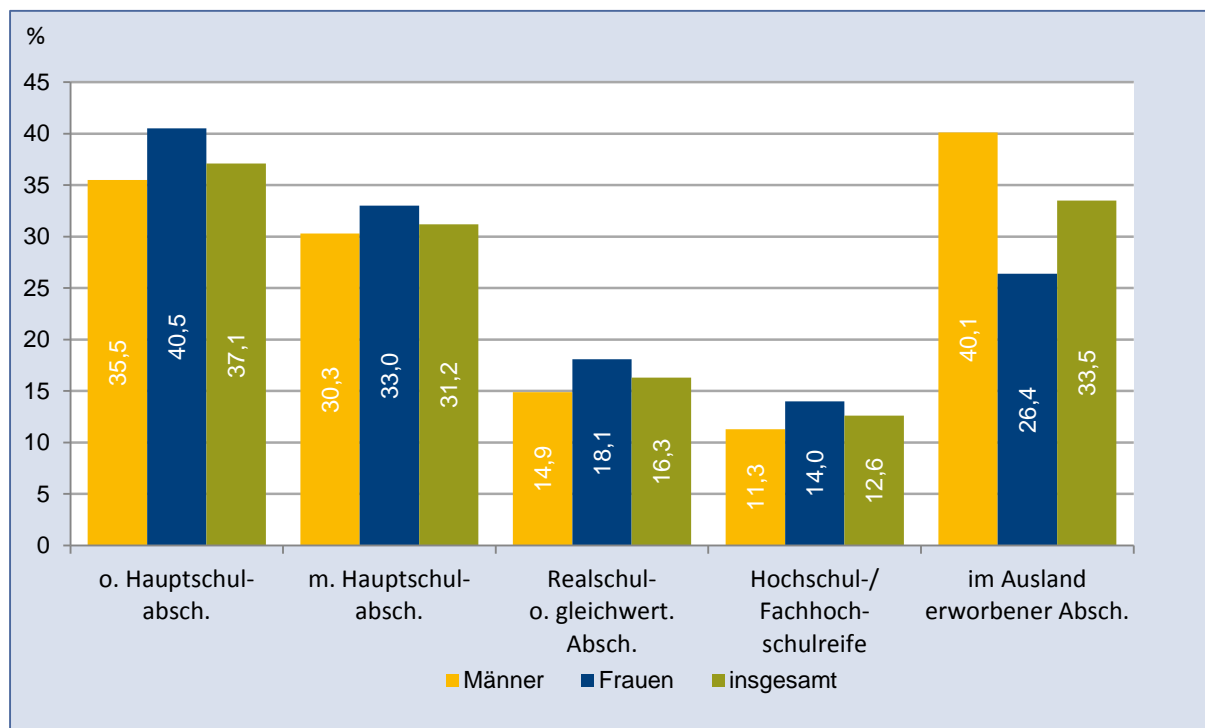
Abbildung 7: Lösungsquote nach Altersgruppen in Bayern 2014



Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Darstellung.

Uhly (2015) hat gezeigt, dass die Schulbildung einen signifikanten Einfluss auf die Lösungsquote von Ausbildungsverträgen hat. Auch in Bayern zeigt sich eine negative Korrelation zwischen dem Lösungsrisiko und der Schulbildung. Mit höherem Schulabschluss sinkt das Risiko vorzeitiger Vertragslösungen deutlich (vgl. Abbildung 8). So haben 2014 rund 37 Prozent der bayerischen Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss ihre Ausbildung vorzeitig gelöst. Für Frauen ohne Hauptschulabschluss fiel die Lösungsquote deutlich höher aus (40,5 Prozent) als bei Männern ohne Hauptschulabschluss (35,5 Prozent). Auch mit einem Hauptschulabschluss ist das Risiko einer vorzeitigen Lösung noch relativ hoch. 2014 lag die Lösungsquote bei Auszubildenden mit einem Hauptschulabschluss bei 31,2 Prozent. Erneut wiesen Frauen ein höheres Risiko (33,0 Prozent) als Männer (30,3 Prozent) auf. Auszubildende mit einem Realschul- oder vergleichbaren Abschluss ließen mit 16,3 Prozent ein um rund die Hälfte geringeres Risiko vorzeitiger Vertragslösungen erkennen als Auszubildende ohne oder mit Hauptschulabschluss. Erneut ist die Lösungsquote bei den Männern niedriger (14,9 Prozent) als bei den Frauen (18,1 Prozent). Das geringste Risiko zeigt sich bei Auszubildenden mit einer Hochschul-/Fachhochschulreife (12,6 Prozent), aber auch hier ist das Risiko für Frauen (14,0 Prozent) abermals höher als für Männer. Für Auszubildende, die ihren Abschluss im Ausland erworben haben, zeigt sich ein umgedrehter Geschlechterunterschied. So ist das Risiko vorzeitiger Lösungen mit einer Quote von 40,1 Prozent bei diesen Auszubildenden unter den Männern deutlich höher als unter den Frauen (26,4 Prozent). Insgesamt zeigt sich für diese Gruppe allerdings lediglich ein etwas höheres Lösungsrisiko als für Auszubildende, die ihren Hauptschulabschluss im Inland erworben haben.

Abbildung 8: Lösungsquote nach Schulabschluss in Bayern 2014

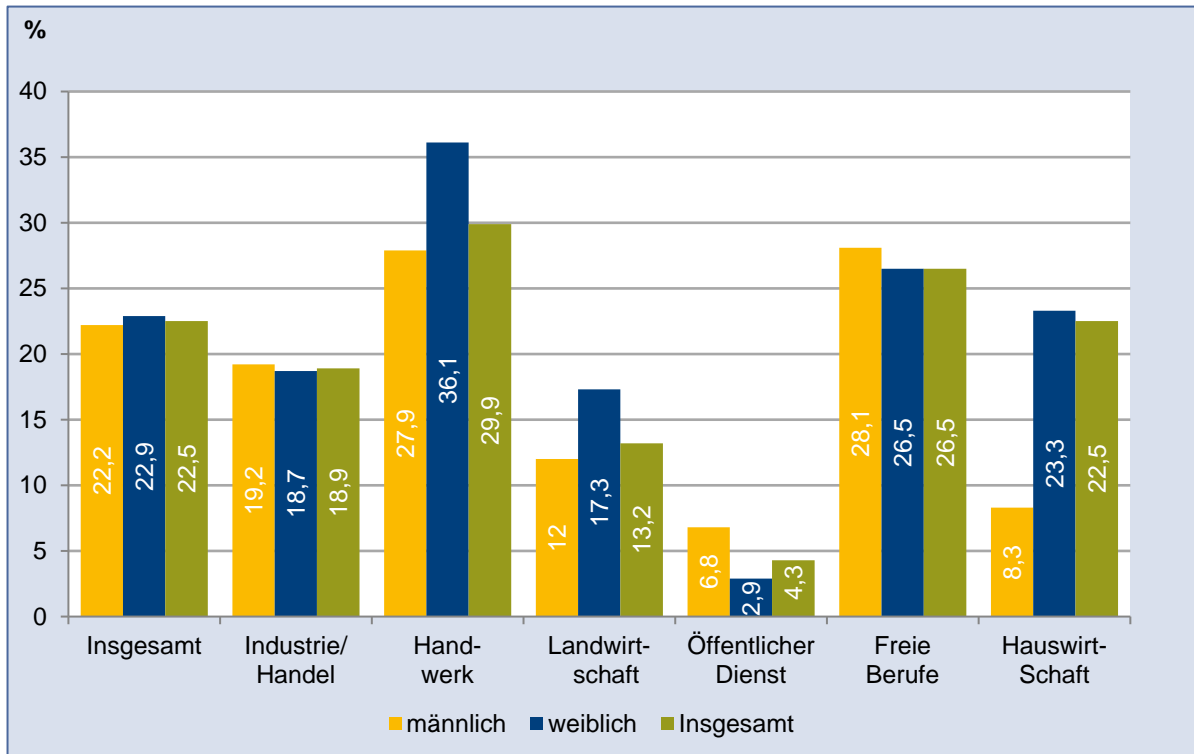


Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Darstellung.

3.3.3 Ausbildungsbereiche

Das Lösungsrisiko differenziert nach Ausbildungsbereichen zeigt in Bayern ein besonders hohes Risiko für weibliche Auszubildende aus dem Handwerk (36,1 Prozent, vgl. Abbildung 9), die im Vergleich zu anderen Ausbildungsbereichen in diesem Bereich eher unterrepräsentiert sind. Aber auch für Männer ist die Lösungsquote im Handwerk vergleichsweise hoch (27,9 Prozent). Weniger hoch war das Risiko im Bereich Landwirtschaft (13,2 Prozent), aber auch hier zeigte sich 2014 ein deutlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen. Der stärkste Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden findet sich im Bereich Hauswirtschaft (15 Prozentpunkte). Dieser vergleichsweise starke Anstieg ist aufgrund der geringen Fallzahl mit Vorsicht zu betrachten. So kamen 2014 auf 696 weibliche Auszubildende in diesem Bereich allerdings nur 48 männliche Auszubildende. Am geringsten fiel die Lösungsquote im Öffentlichen Dienst aus; dies gilt sowohl für Männer (6,8 Prozent) als auch für Frauen (2,9 Prozent).

Abbildung 9: Lösungsquote nach Ausbildungsbereich in Bayern 2014

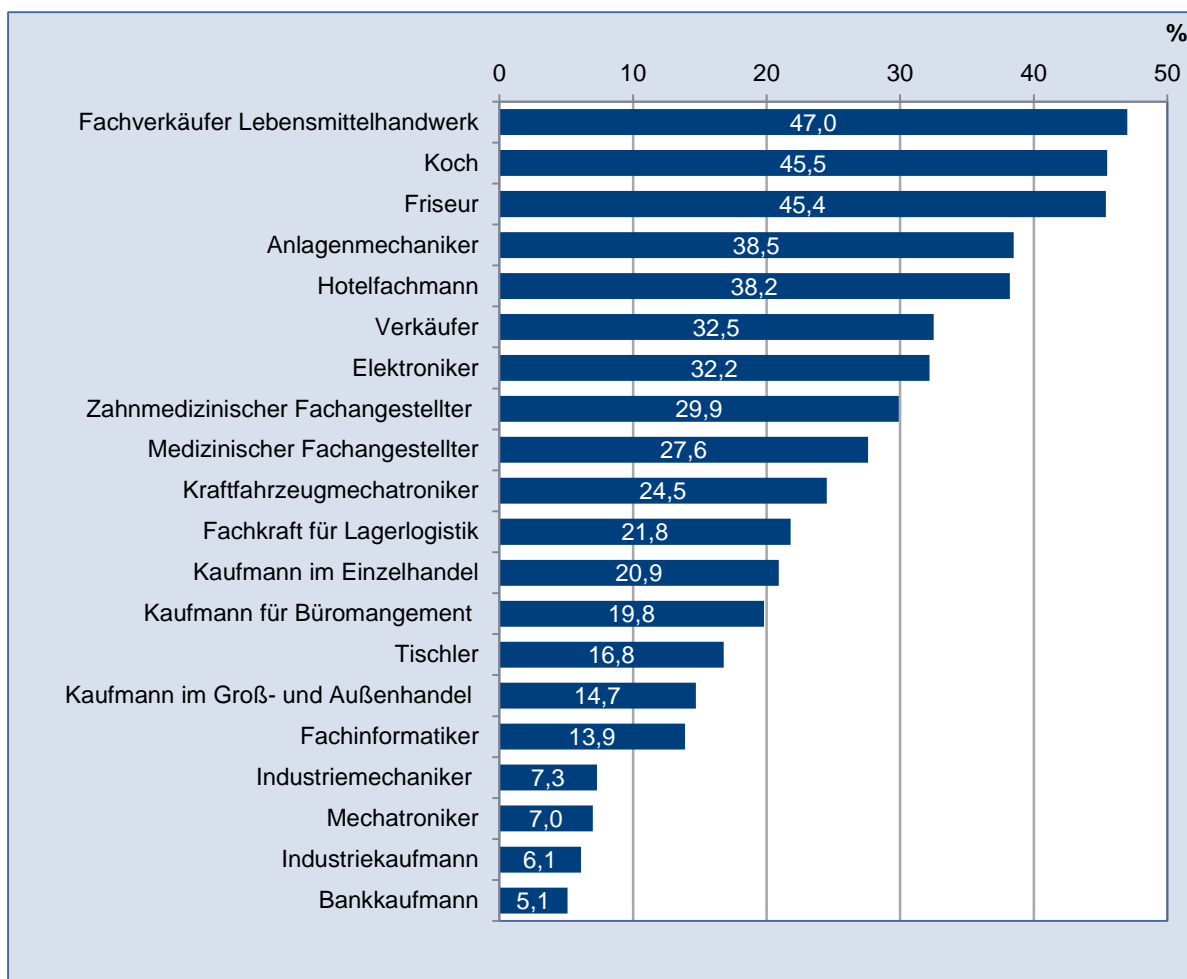


Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Darstellung.

3.3.4 Berufsbereiche

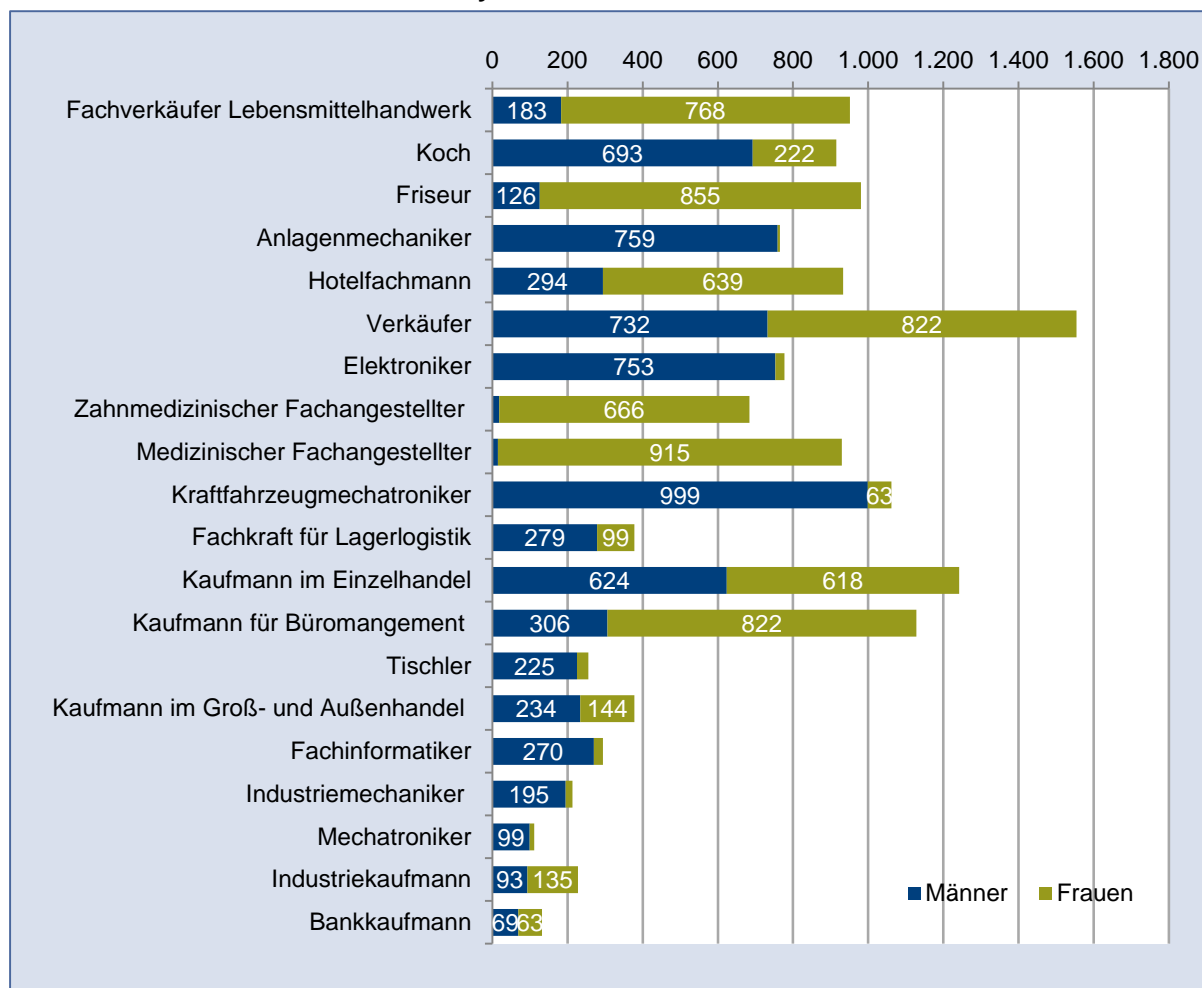
Abbildung 10 bildet die Lösungsquote der 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe in Bayern für das Jahr 2014 ab. In den Berufen Fachverkäufer Lebensmittelhandwerk, Koch und Friseur haben fast die Hälfte der Auszubildenden in diesem Jahr ihre Ausbildung vorzeitig gelöst. Mit Ausnahme des Berufs Koch waren es vor allem die Frauen, die vorzeitige ihre Ausbildung gelöst haben (vgl. Abbildung 11). Ein Befund, der bei einem Frauenanteil von über 80 Prozent in diesen Berufen nicht sonderlich überrascht. Umgekehrt gilt aber auch, dass in Berufen mit einem großen Anteil von Männern, wie z. B. Elektroniker oder Fachinformatiker, Verträge vor allem von Männern wieder gelöst werden. Frauen, die sich einmal für einen „Männerberuf“ entscheiden, scheinen ein geringes Lösungsrisiko aufzuweisen.

Abbildung 10: Lösungsquote nach Berufsbereichen in Bayern 2014



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2015); eigene Darstellung.

Abbildung 11: Anzahl von vorzeitigen Vertragslösungen von Frauen und Männern nach Berufsbereichen in Bayern 2014



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2015); eigene Darstellung.

4 Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

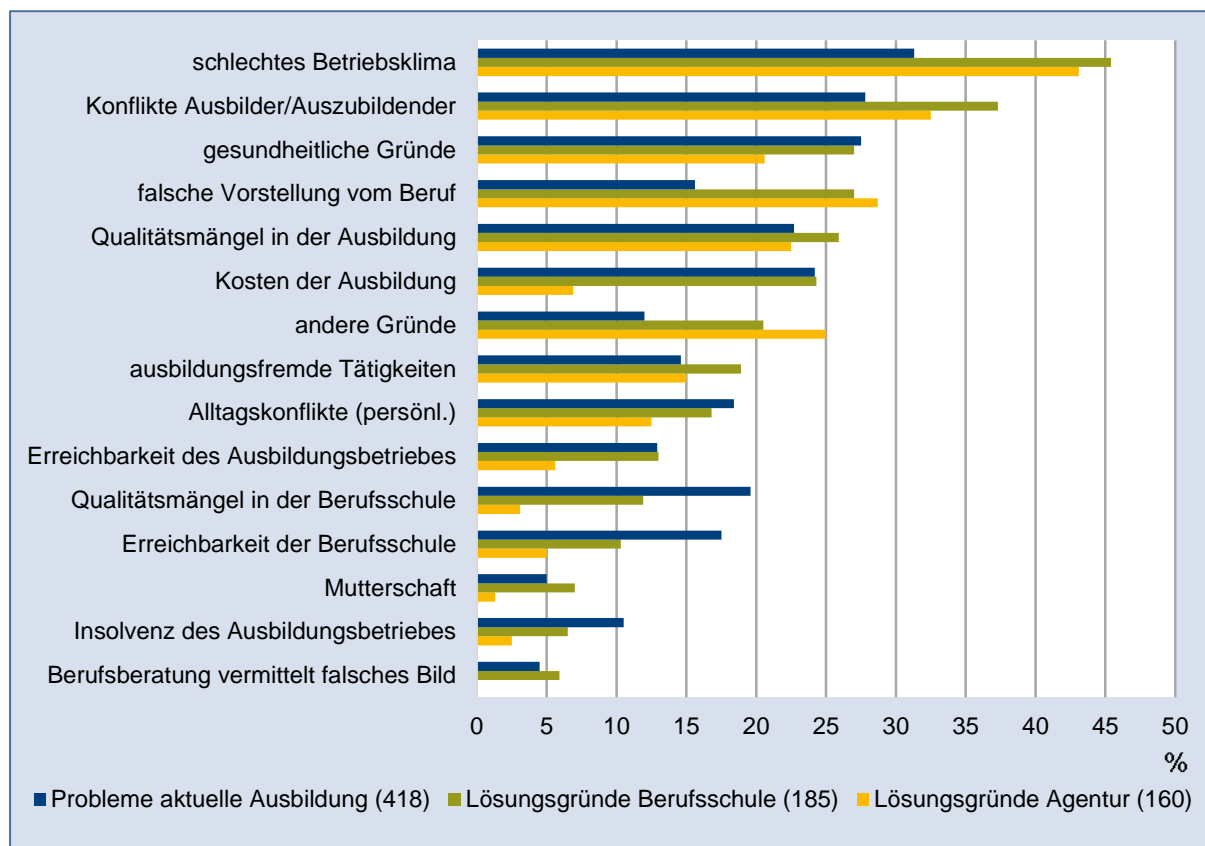
Die Gründe für die vorzeitigen Vertragslösungen werden kontrovers diskutiert. Eine Argumentationslinie stellt den Auszubildenden in den Mittelpunkt und nennt unklare berufliche Vorstellungen junger Schulabgänger als Ursache. Ein Beispiel hierfür sei der Beruf des Kochs, indem fast jedes zweite Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst wird. Viele Jugendliche ließen sich von TV-Kochshows inspirieren, diesen Beruf zu erlernen. TV-Kochshows entsprechen aber nicht unbedingt der Ausbildungsrealität, die mit körperlich schwerer Arbeit, Stress, hoher Konzentration verbunden ist (vgl. Warden 2013). Andere Untersuchungen – hier nicht nur mit Blick auf die Abbrecherproblematik – kritisieren hingegen die betriebliche Ausbildungssituation, wobei die fachliche Qualität der Ausbildung bemängelt (Einhaltung des Ausbildungsplans, ausbildungsfremde Tätigkeiten), sowie die Arbeitszeiten und die Vergütung in den Mittelpunkt der Kritik gestellt werden (Gröpler 2012; Haggemiller 2015).

Die Frage, wie sich vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden erklären lassen, gab den Anstoß zu einer 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 (Kropp u. a. 2016). 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.

Abbildung 12 verdeutlicht die Gründe für eine (befürchtete) vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aus der Sicht der Auszubildenden. Diese Befragungsergebnisse stimmen im Wesentlichen mit den Ergebnissen der bisherigen Forschung überein, z. B. mit den Grundaussagen der letzten deutschlandweit repräsentativen Befragung im Jahr 2002 (Schöngen 2003). Im Mittelpunkt stehen 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 (Piening u. a. 2012: 48 f.).

Abbildung 12: Gründe für (befürchtete) vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden ⁸



Hinweis: Befragt wurden 1.105 Berufsschüler aus den Regionen Halle (Saale) und Südthüringen.

Quelle: Kropp, u. a. (2016); eigene Darstellung.

Schöngen zufolge (2003: 8) ereigneten sich Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbildern/Betriebsinhabern besonders häufig in Kleinbetrieben. Mischler (2014: 46) verweist ebenfalls auf ein besonderes Risiko zwischenmenschlicher Konflikte im Ausbildungsbereich Handwerk. Stamm (2012: 19, 22) stellt fest, dass in stärkerem Maße als in den bisherigen Forschungsarbeiten die betrieblichen Ausbildungsmerkmale (z. B. pädagogische Fähigkeiten der Ausbilder, Lob und Anerkennung gegenüber den Auszubildenden, Abwechslungsreichtum in der Arbeit) als Erklärungsvariable für vorzeitige Vertragslösungen herangezogen werden müssten.

Einer aktuellen Studie zu Ausbildungsabbrüchen in Hamburg zufolge wird die hohe Zahl der Vertragslösungen in der Probezeit vor allem durch individuelles Fehlverhalten der Jugendlichen (u. a. unentschuldigtes Fehlen, häufiges Zuspätkommen) verursacht. Viele Jugendliche hätten Probleme mit „Grundfertigkeiten“ wie Sozialkompetenzen im zwischenmenschlichen Umgang. Aus diesem Grund gehen die Lösungen in diesem Ausbildungsabschnitt mehrheit-

⁸ Lesebeispiel: Von den 418 Jugendlichen, die Angaben zu Problemen während ihrer aktuellen Ausbildung machten, nannten 31,3 Prozent „schlechtes Betriebsklima“. Von den 185 an der Berufsschule befragten Jugendlichen mit Lösungserfahrung, die Angaben zu den Lösungsgründen machten, waren es 45,4 Prozent und von den 160 in den Arbeitsagenturen befragten Jugendlichen, die Angaben zu den Lösungsgründen machten, waren es 43,1 Prozent.

lich von den Betrieben aus. Ein weiterer häufig genannter Grund besteht darin, dass sich manche Jugendliche nur schwer an die neue Situation – geregelter Arbeitstag und feste Arbeitsstunden – anpassen können (Oschmiansky/Hunke/Jankowski 2012: 65 f.).

Multivariate Zusammenhangsanalysen des BIBB auf der Grundlage eines Kohortendatensatzes der Anfänger/-innen des Berichtsjahres 2008 in Deutschland zeigen, dass bei Auszubildenden mit maximal einem Hauptschulabschluss, in Handwerksberufen, in Ostdeutschland, bei überwiegend öffentlich geförderten Ausbildungsverhältnissen, bei ausländischen Auszubildenden und in primären Dienstleistungsberufen die Wahrscheinlichkeit der Lösung erhöht ist (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013b: 193).⁹ Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch Boockmann u. a. (2014: 102 ff.), der auch eigenständige Einflüsse der schulischen Abschlussnote und einer Ausbildung im Wunschberuf auf die Lösungswahrscheinlichkeit nachweisen kann.

Es ist empirisch belegt, dass vorzeitige Vertragslösungen in Kleinbetrieben häufiger vorkommen als in größeren Betrieben (Schöngen 2003). Das bestätigte auch das BIBB-Qualifizierungspanel 2011, wonach das Lösungsrisiko bei Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten höher ist als bei größeren Unternehmen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2012a). Dementsprechend sollte untersucht werden, wodurch sich Betriebe mit Vertragslösungen von solchen ohne unterscheiden (Stamm 2012: 25).

Eine aktuelle Untersuchung lenkt den Fokus auf die Segmentationen im System beruflicher Bildung. Eine Gruppe von 320.228 Auszubildenden in 51 Berufen konnte über einen Zeitraum von 36 Kalendermonaten nach Ausbildungsbeginn verfolgt werden (Ausbildungskohorte 2008; Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass den Ausbildungsbetriebs- und Berufsmerkmalen eine wichtige Rolle in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Vertragslösung zukommt. Der Begriff Segmentierung in diesem Zusammenhang bedeutet: „... bestimmte Auszubildende mit personenbezogenen Risikofaktoren für vorzeitige Vertragslösungen findet man in bestimmten Betrieben und Berufen mit spezifischen Instabilitätsrisiken“ (Rohrbacher-Schmidt/Uhly 2015: 130, zur beruflichen Segmentierung vgl. auch Trolsch/Walden 2012). Multivariate Analysen weisen (u. a.) ein erhöhtes Risiko für Kleinbetriebe nach, ähnliches gilt für das im Betrieb praktizierte Ausbildungsmodell „Produktions- vs. Investitionsmodell“: „Je intensiver der Charakter der Berufsausbildung (d. h. je höher die Nettokosten), umso geringer ist das Vertragslösungsrisiko“ (Rohrbacher-Schmidt/Uhly 2015: 131). Auf Seiten des Auszubildenden spielen vor allem der Schulabschluss und die Erfahrung früherer Übergangsprobleme eine große Rolle, wobei hinsichtlich des Schulabschlusses eine Interaktion mit anderen Einflüssen nicht ausgeschlossen werden konnte (z. B. die Frage nach dem Wunschberuf). Die Autorinnen kommen zu dem Schluss, dass nicht die Höhe der Vertragslösungsquote als primäres Problem anzusehen ist, sondern die Segmentierung des Ausbildungsmarktes und die Häufung von Risiken in Segmenten des dualen Systems. „Zur Verringerung von sozialer Ungleichheit und ihrer negativen Folgen ... gilt es, die Ausbildungssituation in den instabilen Segmenten zu verbessern“ (Rohrbacher-Schmidt/Uhly 2015: 132).

⁹ Die Variablen sind nach ihrer abnehmenden Effektstärke sortiert.

Im Hinblick auf die Auswirkungen von Vertragslösungen auf Betriebe ist die Betriebsgröße relevant. Für große Betriebe ist eine vorzeitige Vertragslösung in der Regel weniger problematisch, da sie diese leichter nachbesetzen können, als für kleine und mittlere Betriebe, die sich dann nicht selten völlig vom Ausbildungsmarkt zurückziehen (Oschmansky/Hunke/Jankowski 2012: 68). Vorzeitige Vertragslösungen sind für die Betroffenen – die Auszubildenden und die Betriebe – „mit Unsicherheiten, einem Verlust von Zeit, Energie und anderen Ressourcen verbunden“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010: 29). Berechnungen des BIBB unterstreichen das Risiko, dem Betriebe durch Vertragslösungen ausgesetzt sind. Die zu erwartenden Kosten einer Vertragslösung werden auf Betriebsebene ermittelt, indem die Nettokosten bis zur Vertragslösung mit der durchschnittlichen Vertragslösungsquote des jeweiligen Ausbildungsberufs multipliziert werden. Im Gesamtdurchschnitt liegt dieser Wert bei 1.219 Euro pro eingestellten Auszubildenden. Die so ermittelten Kosten einer Vertragslösung schwanken zwischen den Zuständigkeitsbereichen und den Ausbildungsberufen: Sie betragen 527 Euro im Zuständigkeitsbereich Öffentlicher Dienst und 1.609 Euro im Bereich Handwerk. Dieser Indikator erreicht beim Ausbildungsberuf Drucker mit 2.331 Euro den höchsten und beim Beruf Bäcker mit 328 Euro den niedrigsten Wert (näheres siehe Wenzelmann/Lemmermann 2012; Bundesinstitut für Berufsbildung 2012b).

Im Rahmen der Ausbildungsumfrage 2012 der Industrie- und Handelskammer Hannover ging es u. a. um die Frage, wie sich vorzeitige Vertragslösungen vermeiden lassen. Viele Antworten der Auszubildenden mit Lösungserfahrung stellten darauf ab, dass durch Verbesserung der Kommunikation zwischen dem Auszubildenden, dem Ausbilder, dem Berufsschullehrer oder einem anderen Ansprechpartner ein Teil der Vertragslösungen als vermeidbar angesehen wurde. Dazu könnten auch eine ausbildungsadäquate Anleitung und Einarbeitung der Auszubildenden und eine bessere Vermittlung der Ausbildungsinhalte beitragen (Ernst/Spvacek 2012: 15). Aber auch die veränderten strukturellen Rahmenbedingungen dürften auf die Höhe der Lösungsquote einwirken. Aufgrund der demografischen Veränderungen mit einer sinkenden Zahl an Schulabgängern nimmt die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ab, mit der Folge, dass die Betriebe möglicherweise auch weniger geeignet erscheinende Bewerber mit höherem Lösungsrisiko einstellen. Parallel führt die veränderte Marktlage dazu, dass die Unternehmen grundsätzlich seltener bereit sind, sich von eingestellten Auszubildenden zu trennen. Hier könnten Praktika helfen, frühzeitig Einblicke in die Berufs- und Arbeitswelt zu vermitteln. Festzuhalten ist: Die möglichen Zusammenhänge zwischen der Situation am Ausbildungsstellenmarkt und der Lösungsquote sind nicht eindeutig (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013b: 185; Uhly 2013: 4 f.), die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen vielfältig und komplex (Bundesinstitut für Berufsbildung 2012c: 165). Analysen müssten den Auszubildenden in seiner Lebenssituation, den Betrieb und die strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung in den Blick nehmen.

5 Fazit

In Bayern wird mehr als jeder fünfte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst (22,5 Prozent). Damit liegt der Freistaat unter dem bundesweiten Durchschnitt (24,6 Prozent) als auch dem westdeutschen Mittelwert (23,6 Prozent). Schaut man sich das Lösungsgeschehen genauer an, trifft man ein Bild mit vielen Facetten: Auf Seiten des Auszubildenden spielt der Schulabschluss eine wichtige Rolle, Hauptschüler haben ein mehrfach höheres Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung als Realschüler oder Studienberechtigte. Auch auf der Ebene der Ausbildungsbereiche variiert die Lösungsquote stark, im Handwerk z. B. ist die Wahrscheinlichkeit siebenmal höher als im Öffentlichen Dienst. Aber auch auf Ebene der Berufe zeigt sich eine weite Spanne; während bei Köchen z. B. fast jeder zweite Vertrag betroffen ist, spielt eine vorzeitige Vertragslösung bei den Industriekaufleuten keine Rolle. Da die meisten Vertragslösungen zu Beginn der Ausbildung erfolgen - rund 26 Prozent ereignen sich in der Probezeit, auf das erste Ausbildungsjahr entfallen insgesamt etwa 42 Prozent – eröffnen sich hier auch Räume zum frühzeitigen gegensteuern.

In einer Bewertung der vorzeitigen Vertragslösung sind zwei Aspekte hervorzuheben. Der erste Aspekt bezieht sich auf die Deutung der Lösungsquote. Nicht jede vorzeitige Vertragslösung ist per se ein negatives Ereignis, nicht jede Vertragslösung mit einem Scheitern in der beruflichen Bildung gleichzusetzen. Untersuchungen zeigen, dass die Mehrzahl der sogenannten „Abbrecher“ nach relativ kurzer Zeit eine neue Ausbildung aufnimmt. Die Menge der Vertragslösungen ist (auch) Ausdruck der Mobilität im dualen System, neben Berufs- und Betriebswechsel stehen dahinter auch Übergänge in andere Bildungswege (etwa in ein Studium). 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. Trotz dieser Differenzierungen dürfen die Schattenseiten nicht übersehen werden. Praktiker und Experten schätzen, dass sechs bis zehn Prozent der vorzeitigen Vertragslösungen zu „echten“ Abbrüchen werden, wenn auch auf lange Sicht kein Berufsabschluss erworben wird. 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 Euro Kosten pro eingestelltem Auszubildenden zugrunde, 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.

Der zweite Aspekt bezieht sich auf die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung vorzeitiger Vertragslösungen innerhalb des Ausbildungssystems. Aktuelle Studien thematisieren eine tiefgreifende Segmentierung im dualen System. Unter Segmentierung kann man Ungleichheitsphänomene fassen, derart, dass vorzeitige Vertragslösungen für den Öffentlichen Dienst nur eine untergeordnete Rolle spielen, während andere Bereiche, z. B. personenbezogene Dienstleistungen, überproportional häufig davon betroffen sind. Aber auch auf Ebene des Individuums finden sich solche Segmentierungen, etwa in Bezug auf die schulische Vorbildung. Schulabgänger mit Hauptschulabschluss haben ein wesentlich höheres Risiko einer

Vertragslösung als Studienberechtigte oder Schüler mit mittlerer Reife. Studien stellen in diesem Zusammenhang heraus, dass im dualen System eine ungleiche Verteilung und Kumulation von (Vertragslösungs-)Risiken besteht und damit – in den besonders betroffenen Segmenten – die Reproduktion sozialer Ungleichheit droht. Neben den oben schon genannten „Risikofaktoren“ werden in diesem Zusammenhang negative Übergangserfahrungen Schule - Ausbildung und das angewandte betriebliche Ausbildungsmodell (Produktions- vs. Investitionsmodell) hervorgehoben (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Diese angesprochenen Segmentierungen lassen sich für Bayern wiederfinden, auch im Freistaat werden unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten und Risiken in Bezug auf Gruppen und Merkmale deutlich. Im Ergebnis ist auch für Bayern von einer tiefgehenden Segmentation des dualen Systems auszugehen.

Um vorzeitige Vertragslösungen zu reduzieren, ist ein differenziertes Vorgehen erforderlich. Im Vorfeld der Ausbildung gilt es die schulischen Voraussetzungen zu optimieren. Einerseits kann so möglichen Lern- und Leistungsproblemen präventiv begegnet werden, andererseits haben Berufswähler dadurch bessere Chancen auf eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf. Auch der Berufsorientierung und der beruflichen Beratung kommt eine wichtige Rolle zu. Umfassende Informationen, persönliche Kontakte und Unterstützung bei der Stellensuche tragen dazu bei, eine „optimale“ Passung zwischen Ausbildungsberuf, Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden zu finden. Während der Ausbildung treten unterstützende oder begleitende Maßnahmen in den Vordergrund. Damit sind nicht nur klassische Lernhilfen oder eine materielle Unterstützung gemeint, sondern ebenso ein umfassendes Spektrum sozialpädagogischer Angebote. Aber auch mit Blick auf die betriebliche Seite gibt es viele Möglichkeiten, wie die Qualität der Ausbildung verbessert werden kann, um vorzeitigen Vertragslösungen entgegenzuwirken (vgl. dazu Kropp u. a. 2014: 30 ff.).

Folgt man der Segmentationsthese, ergibt sich die Notwendigkeit nach differenzierten Lösungen: Erforderlich sind Maßnahmen, die zielgruppenspezifisch, regional, betriebs- und/oder branchenspezifisch ansetzen.

Literatur

Boockmann, Bernhard; Dengler, Carina; Nielen, Sebastian; Seidel, Katja; Verbeek, Hans (2014): Ursachen für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Baden-Württemberg. Wissenschaftliche Studie finanziert vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg aus Mitteln der Zukunftsoffensive II der Baden-Württemberg Stiftung Tübingen.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Datensystem Auszubildende AZUBI, Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2013a): Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Erläuterungen zu den Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.), den Berufsmerkmalen und den Berechnungen des BIBB. (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf) (abgerufen am: 03.08.16).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2013b): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. (<http://datenreport.bibb.de/html/dr2013.html>) (abgerufen am 03.08.16).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2012a): BIBB-Qualifizierungspanel. Kurzinformationen Nr. 2. September/2012, Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2012b): Duale Berufsausbildung: Vorzeitige Vertragslösung kostet im Durchschnitt rund 6.800 Euro. Pressemitteilung 35/2010, Bonn, 10.10.2012. (https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_412.php) (abgerufen am 03.08.16).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2012c): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. (http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf) (abgerufen am 03.08.16).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, Bonn. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010): Berufsbildungsbericht 2010, Bonn.

Ernst, Viktoria; Spevacek, Gert (2012): Verbleib von Auszubildenden nach vorzeitiger Vertragslösung. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2012. Industrie- und Handelskammer Hannover (Hrsg.).

Fuchs, Michaela; Wesling, Mirko; Weyh, Antje (2014): Potenzialnutzung in Ostdeutschland. Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Forschungsbericht 06/2014, Nürnberg.

Gröpler, Heiko (2012): Ausbildungsreport Hamburg 2011/12, herausgegeben von der DGB-Jugend Hamburg, Hamburg.

Haggenmiller, Florian (2015): Ausbildungsreport 2015, herausgegeben vom DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik, Berlin.

Kropp, Per; Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2016): Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Ergebnisse einer Befragung von Auszubildenden in Berufsschulen und Arbeitsagenturen. Im Erscheinen.

Kropp, Per; Danek, Simone; Purz, Sylvia; Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2014): Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau. IAB-Forschungsbericht, 13/2014, Nürnberg.

Mischler, Till (2014): Abbruch oder Neuorientierung? Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk. In: BIBB (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 1/2014, Bonn, S. 44–48.

Oschmiansky, Frank; Hunke, Hanna; Jankowski, Michael (2012): Explorative Studie zu Ausbildungsabbrüchen in Hamburg. Im Auftrag von ESF-Verwaltungsbehörde Hamburg, Amt für Arbeit und Integration, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg.

Piening, Dorothea; Hauschildt, Ursel; Heinemann, Lars; Rauner, Felix (2012): Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen aus der Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig. Eine Studie im Auftrag der Landratsämter Nordsachsen und Leipzig sowie der Stadt Leipzig, Leipzig.

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67. Jahrgang 2015, S. 105–135.

Schöngen, Klaus (2003): Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch? Ergebnisse einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste des Bundesanstalt für Arbeit (ibv), Heft Nr. 25, Nürnberg, S. 5–19.

Stamm, Margrit (2012): Zur Rolle des Betriebs beim Ausbildungsabbruch. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 108. Band, Heft 1: Franz Steiner Verlag Stuttgart, S. 18–27.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014): Arbeitsmarkt in Zahlen - Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg.

Statistisches Bundesamt (2015): Daten zur Berufsbildungsstatistik: Bildung und Kultur. Berufliche Bildung, Fachserie 11, Reihe 3, Wiesbaden.

Trosch, Klaus; Walden, Günter (2012): Exklusion und Segmentation in der beruflichen Bildung im längerfristigen Vergleich. In: Sozialer Fortschritt 11–12, Verlag Duncker & Humblot GmbH, Berlin, S. 287–297.

Uhly, Alexandra (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 157, herausgegeben durch das Bundesinstitut für Berufsausbildung, Bonn.

Uhly, Alexandra (2013): Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. In: Berufsbildung und Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 6/2013, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG Bielefeld, S. 4–5.

Warden, Sandra (2013): Ausbildungsqualität sehr wichtiger Faktor beim Thema Vertragslösungen. (<https://www.qualiboxx.de/www/interview-warden.php>) (abgerufen am 03.08.16).

Wenzelmann, Felix; Lemmermann, Heike (2012): Betriebliche Kosten von Vertragslösungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 5/2010, Bonn, S. 4–5.

In der Reihe IAB-Regional Bayern sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
01/2015	Werner, Daniel	Beschäftigungschancen von Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen in Bayern
01/2014	Böhme, Stefan; Eigenhüller, Lutz; Kirzuk, Xenia; Werner, Daniel	Pendlerbericht Bayern 2013
01/2013	Böhme, Stefan; Eigenhüller, Lutz	Personal in der Kindererziehung in Bayern. Arbeitsmarktsituation und Berufsverbleib
03/2012	Eigenhüller, Lutz; Fuchs, Philipp	Arbeitslosigkeit im SGB II in Bayern
02/2012	Böhme, Stefan; Eigenhüller, Lutz; Werner, Daniel; Baumann, Doris; Conrads, Ralph; Kistler, Ernst; Kucher, Andreas	Demografie und Arbeitsmarkt in Bayern. Entwicklung, aktuelle Lage und Ausblick

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional. IAB Bayern
Nr. 01/2016

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/BY/2016/regional_by_0116.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/bayern.aspx>

ISSN 1861-4752

Rückfragen zum Inhalt an:

Stefan Böhme
Telefon 0911.179 4270
E-Mail stefan.boehme@iab.de

Anja Rossen
Telefon 0911.179 4158
E-Mail anja.rossen4@iab.de