

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2/2016

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Schleswig-Holstein 2014

Volker Kotte

ISSN 1861-051X

IAB Nord

in der Regionaldirektion

Nord

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Schleswig- Holstein 2014

Volker Kotte (IAB-Nord)

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 Ausbildungssituation in Schleswig-Holstein	9
2.1 Zahl der Neuabschlüsse weiter rückläufig	9
2.2 Vorbildung und Berufswahl	13
2.3 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge - Begriff und Definition	15
2.4 Die Lösungsquote: Entwicklung und regionaler Vergleich	16
2.5 Lösungsquote stieg in den meisten schleswig-holsteinischen Kreisen	20
2.6 Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen hatten ein geringeres Lösungsrisiko	21
2.7 Branchen: Handwerk überproportional betroffen	23
2.8 Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes wiesen überdurchschnittliche Lösungsquoten auf	24
2.9 Zeitpunkt der Vertragslösung: Mehr als die Hälfte der Lösungen ereigneten sich im ersten Ausbildungsjahr	27
3 Gründe für vorzeitige Vertragslösungen	28
4 Fazit	32
Literatur	34

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Schleswig-Holstein von 2004 bis 2014	11
Abbildung 2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Schleswig-Holstein im Jahr 2013	14
Abbildung 3:	Berechnung der Lösungsquote nach dem neuen Schichtenmodell	15
Abbildung 4:	Entwicklung der Lösungsquote in Schleswig-Holstein 2004 bis 2014 (%)	16
Abbildung 5:	Lösungsquote nach Bundesländern 2014 (%)	17
Abbildung 6:	Lösungsquote nach dem Alter in Schleswig-Holstein 2014 (%)	22
Abbildung 7:	Lösungsquote nach Ausbildungsbereichen in Schleswig-Holstein 2014 (%)	23
Abbildung 8:	Lösungsquote in ausgewählten Ausbildungsberufen in Schleswig-Holstein 2013 (%) (nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2013)	25
Abbildung 9:	Vertragslösungen nach Ausbildungsjahren in Schleswig-Holstein 2004 bis 2014 (%)	28
Abbildung 10:	Gründe für (befürchtete) vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden in Sachsen-Anhalt und Thüringen (%)	29

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Neuabschlüsse und vorzeitige Lösungen nach Ausbildungsbereichen in Schleswig-Holstein im Jahr 2014	12
Tabelle 2:	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in Schleswig-Holstein 2014	14
Tabelle 3:	Lösungsquote nach Kreisen in Schleswig-Holstein (%)	21
Tabelle 4:	Lösungsquoten nach Geschlecht und Schulabschluss in Schleswig-Holstein 2014 (%)	22
Tabelle 4:	Lösungsquoten nach Geschlecht und Zuständigkeitsbereichen in Schleswig-Holstein 2014 (%)	23
Tabelle 5:	Lösungsquoten nach Berufen und Geschlecht in Schleswig-Holstein (%) (nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2013)	26

Kartenverzeichnis

Karte 1:	Lösungsquoten nach Kreisen in Deutschland 2013 (%)	19
----------	--	----

Zusammenfassung

Mehr als jeder vierte Ausbildungsvertrag in Schleswig-Holstein wird vor Ablauf der regulären Ausbildungszeit beendet. Gleichwohl bedeutet nicht jede vorzeitige Vertragslösung einen Abbruch der beruflichen Bildungsanstrengungen. Bei genauer Betrachtung fällt auf, dass das Phänomen der vorzeitigen Vertragslösungen auf tiefgreifende Segmentationen im dualen System verweist, d. h. Betroffenheit und Folgen von Vertragslösungen sind im hohen Maße ungleich verteilt. 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:

Ausbildungsabbrüche, Lösungsquote, Schleswig-Holstein, vorzeitige Vertragslösungen

Ich bedanke mich bei Georg Sieglén, Per Kropp und Oliver Ludewig für Kommentare und Mithilfe bei der Abfassung des Manuskripts. Besonders danken möchte ich meinen Kolleginnen Ingrid Dietrich und Birgit Fritzsche, die grundlegende Vorarbeiten zu diesem Thema geleistet haben. Es wurden inhaltliche Elemente der Autorinnen übernommen.

1 Einleitung

Zwar wurden in Schleswig-Holstein 2014 mehr neue Ausbildungsverträge als im Vorjahr abgeschlossen, quantitativ gesehen, geht die Bedeutung des dualen Systems, gemessen an der Zahl Auszubildender, seit Jahren zurück. Diesen rückläufigen Tendenzen steht allerdings ein noch schwächerer Rückgang beim Phänomen vorzeitiger 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.

Zunächst ist die begriffliche Unterscheidung zwischen „vorzeitiger Vertragslösung“ und „Ausbildungsabbruch“ notwendig. 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 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 (formalen) Bildungsanstrengungen. Im Hochschulbereich spricht man üblicherweise nur dann von einem Studienabbruch, wenn die Hochschule endgültig verlassen wird, ein Wechsel des Studienfachs zählt nicht dazu (Uhly 2015: 16). Vorzeitige Vertragslösungen sind Ausdruck der vielfältigen Mobilität im dualen System, „echte“ Ausbildungsabbrüche stehen eher mit sozialen Problemlagen in Verbindung. Dabei können die Wirkungen einer vorzeitigen Vertragslösung für den Auszubildenden vielfältig sein. Althoff (1989) konnte in einer älteren Untersuchung zeigen, dass Personen mit einem Ausbildungsvertragswechsel, also einer vorzeitigen Vertragslösung, auf günstigere Erwerbsverläufe zurückblicken konnten, als Personen mit einem durchgehenden Ausbildungsverlauf. Problematisch war die Situation für diejenigen, die ihre Ausbildung tatsächlich endgültig beendet haben. Rückblickend lagen bei dieser Gruppe sehr ungünstige Erwerbsverläufe vor, gekennzeichnet durch eine niedrigere berufliche Position und ein geringeres Arbeitseinkommen. Die Folgen einer vorzeitigen Vertragslösung für den Betroffenen sind also ambivalent (Althoff 1989, zit. bei Uhly 2015: 18). Die Unterscheidung zwischen Ausbildungsabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen ist auch aus methodischen Gründen wichtig: Während Aussagen zu Ausbildungsabbrüchen nur aus einer Lebensverlaufsperspektive getroffen werden können, die biographische Daten von Einzelpersonen erfordert, erfordern Aussagen zu vorzeitigen Vertragslösungen Daten über Ausbildungsverträge, wie sie für die Berufsbildungsstatistik umfangreich erhoben werden (vgl. Abbildung 3).

Empirische Studien zeigen, dass etwa die Hälfte der Auszubildenden im Anschluss an eine vorzeitige Vertragslösung nach kurzer Zeit eine neue Berufsausbildung beginnt. Nur ein geringer Anteil zieht sich komplett zurück und bleibt langfristig ohne Berufsausbildung oder Studium (Uhly 2015: 16 f., 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).

Regional sind große Unterschiede in der Lösungsquote zu beobachten. Dabei ist kein einfaches Muster, etwa als Nord-Süd- oder West-Ost-Gefälle, auszumachen. Die Ursachen für die regionalen Unterschiede bleiben letztlich unklar (Uhly 2015: 40). In dieser Studie steht das Phänomen vorzeitiger Vertragslösungen in Schleswig-Holstein im Mittelpunkt. Dabei werden verschiedene Merkmale (Geschlecht, schulische Vorbildung, Alter, Ausbildungsbe-
reich, Ausbildungsberuf, Ausbildungsjahr, Regionen, etc.) mit Vertragslösungen in Beziehung gebracht. „Echte“ Ausbildungsabbrüche können mangels regionaler Daten zu Bildungsbiographien leider nicht untersucht werden. Gleichwohl ermöglicht die Analyse einen besseren Einblick in Umfang, Struktur und Entwicklung der vorzeitigen Vertragslösungen. Die Auswertung basiert, 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).

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 auf das Phänomen vorzeitiger Vertragslösungen entfalten. Art und Umfang dieses Einflusses können aber aktuell nicht eingeschätzt werden.¹

2 Ausbildungssituation in Schleswig-Holstein

2.1 Zahl der Neuabschlüsse weiter rückläufig

Die Situation am Ausbildungsmarkt in Schleswig-Holstein hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Seit 2008 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zurückgegangen. Erst im letzten Jahr wurde dieser Trend unterbrochen, 2014 wurden 19.431 neue Verträge abgeschlossen (vgl. dazu die Abbildung 1), das sind 132 oder 0,7 Prozent mehr als im Vorjahr. Auch im letzten Jahr scheint sich diese Entwicklung fortzusetzen. Wie aktuellste Zahlen des Bundesinstituts für Berufsausbildung belegen (Zahlen der Erhebung zum 30.09.) ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auch in 2015 gestiegen (Wachstum 2,0 Prozent). Während das Ausbildungsplatzangebot 2015 um 2,6 Prozent zunahm, stieg die Nachfrage um 1,0 bzw. 0,9 Prozent (alte vs. neue Nachfragedefinition, Matthes u.a. 2015: 35).² Quantitativ geht die Bedeutung des dualen Systems zurück. Zum Jahreswechsel 2015 (Stichtag 31.12.2014) befanden sich in Schleswig-Holstein 49.224 Jugendliche in einer dualen Berufsausbildung, was gegenüber dem Vorjahr zwar nur 1.269 (-2,5 %) weniger sind, aber gegenüber dem Jahr 2008 mit 55.301 Auszubildende einen deutlichen Rückgang von

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

² Die Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30.09. legt das Ausbildungsberichts-jahr (01.10. bis zum 30.09. des Folgejahres) zugrunde und nicht das Kalenderjahr. Insofern kann ein Vergleich der Entwicklung von 2014 zu 2015 mit den diesem Bericht zugrundeliegenden Zahlen (Jahreswerte) erst nach Bereitstellung der Jahreswerte 2015 erfolgen. Nach der neuen Nachfragedefinition werden auch diejenigen erfolglosen Ausbildungsstellenbewerber registriert, die über eine Verbleibsalternative bzw. Überbrückungsmöglichkeit verfügen, aber gleichwohl weiter suchen (Matthes u.a. 2015: 9).

11,0 Prozent (-6.077) ausmacht. Als relativ konstant hingegen erweist sich die Zahl vorzeitiger Vertragslösungen. In 2014 wurden 6.078 Ausbildungsverhältnisse vorzeitig, d. h. vor Ende der regulären Ausbildungszeit, beendet.

Damit steht die Entwicklung im dualen System in gewissem Sinne konträr zur Entwicklung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Während das duale System „schrumpft“, konnte die Beschäftigung und Erwerbstätigkeit im gleichen Zeitraum kräftig wachsen. Auch der Umfang der Arbeitslosigkeit, als die nicht realisierte Arbeitsplatznachfrage, hat sich deutlich reduziert. Für diese Entwicklung im dualen System ist eine Reihe von Gründen ins Feld zu führen: Einerseits führt der demografische Wandel in Schleswig-Holstein zu einem Rückgang der Schülerzahlen, und damit potenziellen „Nachfragern“ nach Ausbildungsplätzen: So sank die Zahl der Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Berufsausbildung in Betracht kommen, zwischen 2007 und 2013 um rund 12,4 Prozent.³ Andererseits wirkt sich auch das individuelle Bildungsverhalten dämpfend auf die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen aus: Ein immer größerer Teil der Schulabgänger beginnt ein Studium oder eine Qualifizierung außerhalb des dualen Systems, und steht einer betrieblichen Berufsausbildung damit nicht zur Verfügung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014). Darüber hinaus gibt es weitere, in erster Linie auf Seiten des Ausbildungsstellenangebots zu verortende Aspekte, die die rückläufige Tendenz verstärken. Berechnungen von Troltsch/Mohr/Gerhards (2013: 23) deuten darauf hin, dass der Rückgang der Zahl der Neuverträge zumindest teilweise auf verstärkte Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden und die hohe Zahl von vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen zurückgeführt werden könnte. Betriebe verhielten sich zurückhaltend bei der Neueinstellung von Auszubildenden, wenn im Vergleich zum Vorjahr der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen höher war.⁴ Wenn Betriebe im Vorjahr vorzeitige Vertragslösungen zu verzeichnen hatten, wurden ebenfalls weniger neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (Troltsch/Mohr/Gerhards 2013: 23). Alles in allem ist die (bundesweit!) rückläufige Zahl der Neuabschlüsse auf die sinkende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und das sinkende Angebot auf dem Ausbildungsmarkt in Verbindung mit zunehmenden Passungsproblemen zwischen Angebot und Nachfrage zurückzuführen (Ulrich u.a. 2012: 10).

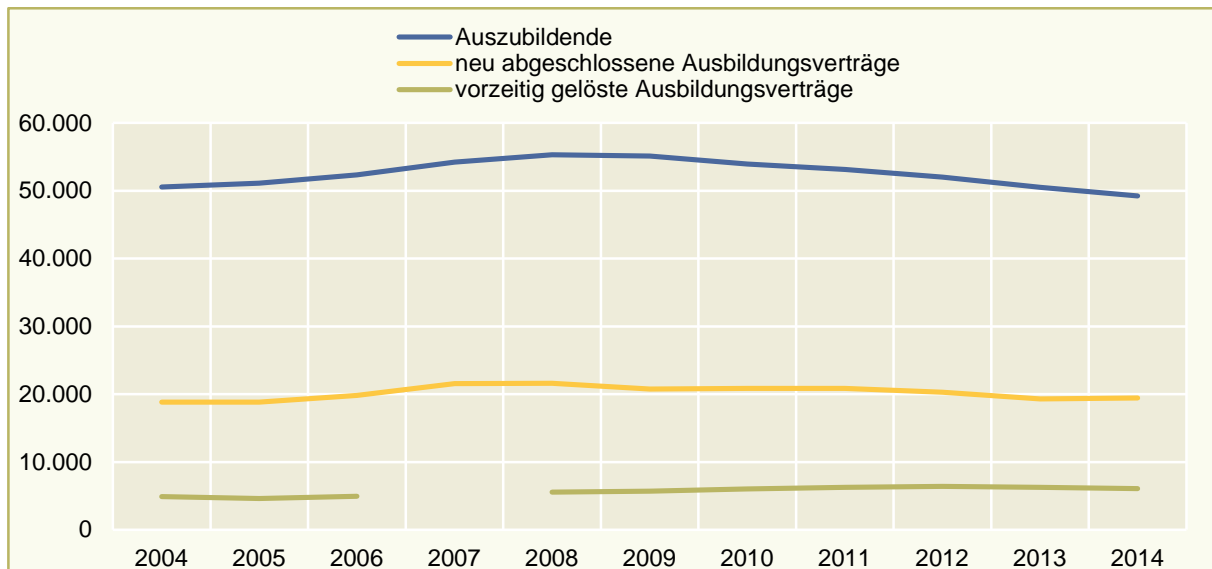
³ Schulabsolventen/-abgänger aus allgemeinbildenden Schulen und Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015), Jahressummen.

⁴ Die Ursachen für unbesetzte Stellen sind komplex. Maßgebend für das Risiko, Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können, sind sowohl Voraussetzungen auf Seiten der Jugendlichen als auch betriebliche Voraussetzungen und Strategien (Gericke/Krupp/Troltsch 2009).

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 2013b: 11 ff.).

Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Schleswig-Holstein von 2004 bis 2014



Anm.: Wegen der Revision der Berufsbildungsstatistik existieren für das Jahr 2007 keine Angaben zu den vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Darstellung.

Tabelle 1: Neuabschlüsse und vorzeitige Lösungen nach Ausbildungsbereichen in Schleswig-Holstein im Jahr 2014

Ausbildungsbereich	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge			Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse										
	Insgesamt	darunter weiblich	in %	Ins- gesamt	darunter weiblich	in %	davon im ... Ausbildungsjahr						in der Probezeit	
							1.	in %	2.	in %	3. und 4.	in %	Ins- gesamt	in %
Industrie/Handel	10.452	4.539	43,4	2.988	1.320	44,2	1.878	62,9	777	26,0	336	11,2	1.188	39,8
Handwerk	6.075	1.374	22,6	2.409	735	30,5	1.197	49,7	723	30,0	489	20,3	732	30,4
Landwirtschaft	813	201	24,7	252	69	27,4	114	45,2	102	40,5	33	13,1	60	23,8
Öffentlicher Dienst	447	264	59,1	6	3	50,0	0	0,0	0	0,0	3	50,0	0	0,0
Freie Berufe	1.641	1.509	92,0	423	390	92,2	294	69,5	93	22,0	36	8,5	186	44,0
Insgesamt	19.431	7.887	40,6	6.078	2.517	41,4	3.486	57,4	1.695	27,9	897	14,8	2.166	35,6

Anm.: Aus Datenschutzgründen sind alle Werte auf ein Vielfaches von drei gerundet, kleinere Ausbildungsbereiche werden nicht aufgeführt. Der Gesamtwert kann von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Berechnungen.

In der Berufsbildungsstatistik ist die Ausbildung im dualen System in verschiedene Ausbildungsbereiche unterteilt. Im größten Ausbildungsbereich Industrie und Handel (einschließlich den bedeutenden Bereichen Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe) wurden 2014 insgesamt 10.452 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, gefolgt vom Handwerk mit 6.075 Neuabschlüssen (vgl. Tabelle 1). Fast 60 Prozent der Ausbildungsverträge in Schleswig-Holstein wurden von Männern abgeschlossen, Frauen sind im dualen System der Berufsausbildung unterproportional vertreten. Innerhalb der Ausbildungsbereiche variiert der Frauenanteil allerdings erheblich. Während Frauen im Handwerk deutlich unterrepräsentiert sind, sind es umgekehrt die Männer, für die der Ausbildungsbereich der freien Berufe kaum eine Rolle spielt. Die geschlechtsspezifische Segmentation des Arbeitsmarktes spiegelt sich in den Zahlen deutlich wieder⁵.

2.2 Vorbildung und Berufswahl

Die Auszubildenden in Schleswig-Holstein weisen große Unterschiede hinsichtlich der schulischen Vorbildung auf. Schüler mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluss bilden mit 41,5 Prozent die größte Gruppe der Ausbildungsanfänger (vgl. Tabelle 2), gefolgt von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss (34,0 Prozent). Etwa jeder Fünfte der Ausbildungsanfänger besitzt eine Studienberechtigung (21,3 Prozent), während junge Menschen ohne Schulabschluss nur sehr selten unter den Ausbildungsanfängern zu finden sind (2,9 Prozent). Differenziert man nach dem Geschlecht zeigt sich, dass die hohe schulische Vorbildung vor allem auf die jungen Frauen zurückgeht. Mehr als jede Vierte (26,7 Prozent) verfügt über eine Studienberechtigung, auf der anderen Seite des Bildungsspektrums hat die Gruppe der Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss lediglich einen ähnlich hohen Anteil. Ungünstig stellt sich die Situation der Ausbildungsanfänger mit ausländischer Staatsangehörigkeit dar. Hier hat ca. jeder Sechste Fachhochschulreife oder Abitur (16,6 Prozent), dafür fast 40 Prozent einen Hauptschulabschluss. Pointiert kann man zusammenfassen: Frauen sind in der dualen Berufsausbildung in Schleswig-Holstein quantitativ weniger stark vertreten als Männer, befinden sich im Hinblick auf die schulische Vorbildung qualitativ aber 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 in produktionsorientierten Berufen (vgl. auch Abbildung 2. In vielen anderen Bildungswegen außerhalb des dualen Systems, z. B. unter Studienanfängern, stellen Frauen die Mehrzahl. Zusammengenommen bilden der höhere schulische Erfolg junger Frauen, die größere Studierneigung und die geschlechtsspezifische Segmentation der Berufe den Hintergrund für die skizzierten Unterschiede.

⁵ Zu diesem Phänomen existiert eine umfangreiche Literatur. Zwar haben Frauen in den letzten Jahren die berufliche Segmentation verringern können und im Hintergrund existieren eine Vielzahl struktureller Hintergründe (z. B. eine auf Männer zugeschnittene Berufsklassifikation), die die Segmentation begünstigen, gleichwohl hat das Geschlecht nach wie vor einen starken Einfluss auf die Wahl des Ausbildungsberufs (vgl. exemplarisch Biersack/Matthes 2009).

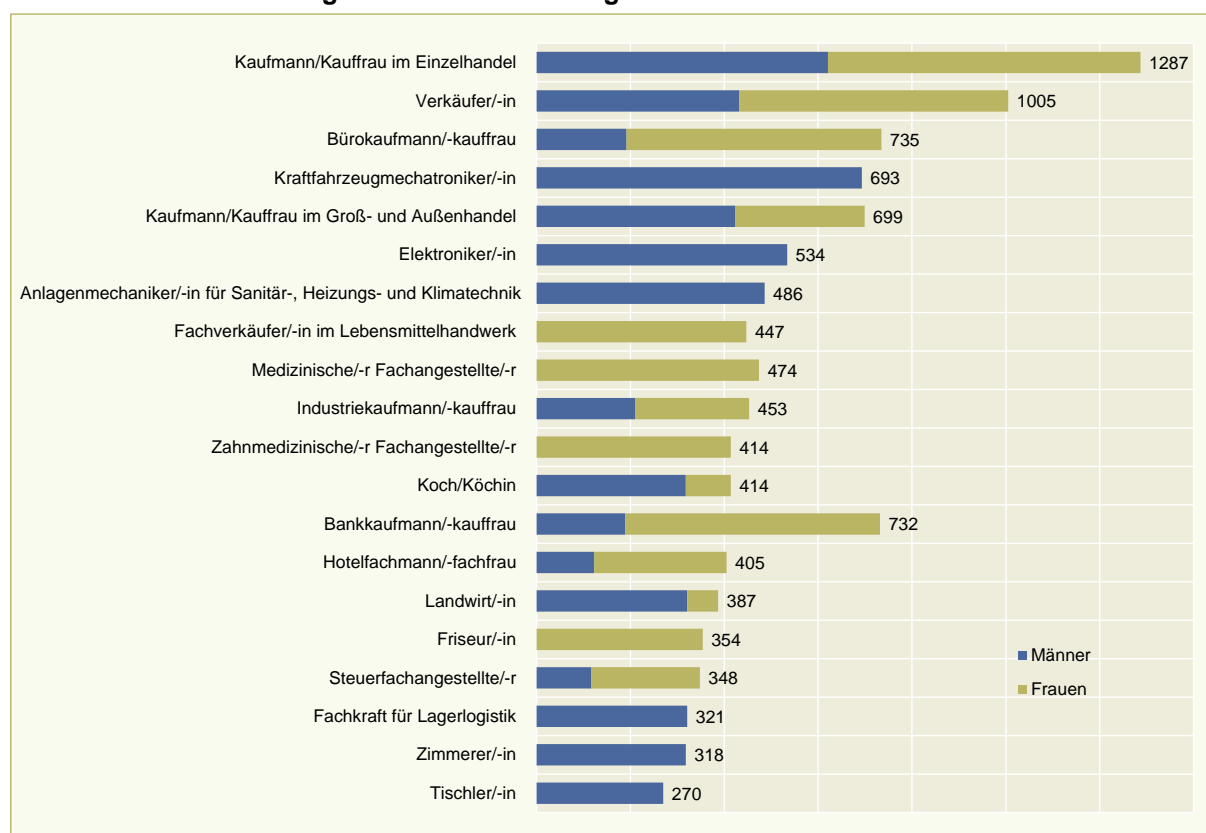
Tabelle 2: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in Schleswig-Holstein 2014

	Insgesamt		Ohne Hauptschulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Realschul- o. gleichwert. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Im Ausland erworbener Abschluss
	Absolut	%	%	%	%	%	%
Männer	11.544	100,0	3,5	38,6	40,0	17,5	0,3
Frauen	7.887	100,0	2,2	27,1	43,7	26,7	0,3
Ausländer	576	100,0	3,6	38,5	34,4	14,6	8,9
Insgesamt	19.431	100,0	2,9	34,0	41,5	21,3	0,3

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015).

Abbildung 2 zeigt die im Jahr 2013 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Schleswig-Holstein. Diese repräsentierten mehr als die Hälfte (55,1 Prozent) aller Neuabschlüsse. Die Mehrzahl der Jugendlichen konnte – der BIBB-Schulabgängerbefragung 2012 zufolge – ihre beruflichen Vorstellungen bei der Berufswahl umsetzen: In den neuen Ländern stimmten Wunsch- und Ausbildungsberuf bei 69 Prozent der Jugendlichen überein, in den alten Ländern waren die Realisierungschancen mit 82 Prozent deutlich besser (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013a: 86).

Abbildung 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Schleswig-Holstein im Jahr 2013



Anm.: Die einzelnen Ausbildungsberufe umfassen jeweils alle Fachrichtungen und alle Ausbildungsbereiche.
 Quelle: „Datensystem Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (2015) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) und eigene Darstellung.

2.3 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge - Begriff und Definition

Zu den vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen zählen die vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelösten Ausbildungsverträge im jeweiligen Berichtsjahr. Bereits vor Ausbildungsbeginn gelöste Verträge werden nicht mitgezählt. Eine Vertragslösung führt nicht zwangsläufig zu einem endgültigen Abbruch der Berufsausbildung, sondern geht oftmals 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, zum Beispiel für den Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses mit späterem Wiedereinstieg in das duale System, eine vollzeitschulische Ausbildung oder ein Studium (Schöngen 2003: 12; Piening u.a. 2012: 51). Mindestens 50 Prozent der Auszubildenden mit Vertragslösung verbleiben im dualen System. 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). Weitere Ursachen für Vertragslösungen sind beispielsweise Insolvenz und Schließung des Ausbildungsbetriebs und der Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010: 29). Im Allgemeinen besteht Übereinstimmung darüber, dass die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen möglichst gering sein sollte. Vertragslösungen sind jedoch nicht immer zu vermeiden und können durchaus auch sinnvoll sein, zum Beispiel bei nicht optimaler Passung von Auszubildendem und Ausbildungsplatz; diese lässt sich nicht immer vor Ausbildungsbeginn feststellen (Ebbinghaus/Gericke/Uhly 2012: 104).

Die Lösungsquote bringt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen begonnenen Ausbildungsverhältnissen zum Ausdruck. Für die Berechnung der Lösungsquote wird in der amtlichen Berufsbildungsstatistik ab dem Berichtsjahr 2009 das Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung verwendet:

Abbildung 3: Berechnung der Lösungsquote nach dem neuen Schichtenmodell

	Lösungen im aktuellen Berichtsjahr, die Beginn des Ausbildungsvertrages in t hatten	Lösungen im aktuellen Berichtsjahr, die Beginn des Ausbildungsvertrages in (t-1) hatten	Lösungen im aktuellen Berichtsjahr, die Beginn des Ausbildungsvertrages in (t-2) hatten	Lösungen im aktuellen Berichtsjahr, die Beginn des Ausbildungsvertrages in (t-3) hatten	
LQ_{neu}	=	+	+	+	* 100
	Anzahl der begonnenen Ausbildungsverträge im aktuellen Berichtsjahr (t)	Anzahl der begonnenen Ausbildungsverträge im Vorjahr (t-1)	Anzahl der begonnenen Ausbildungsverträge im Vorjahr (t-2)	Anzahl der begonnenen Ausbildungsverträge im Vorjahr (t-3)	

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2013b: 25.

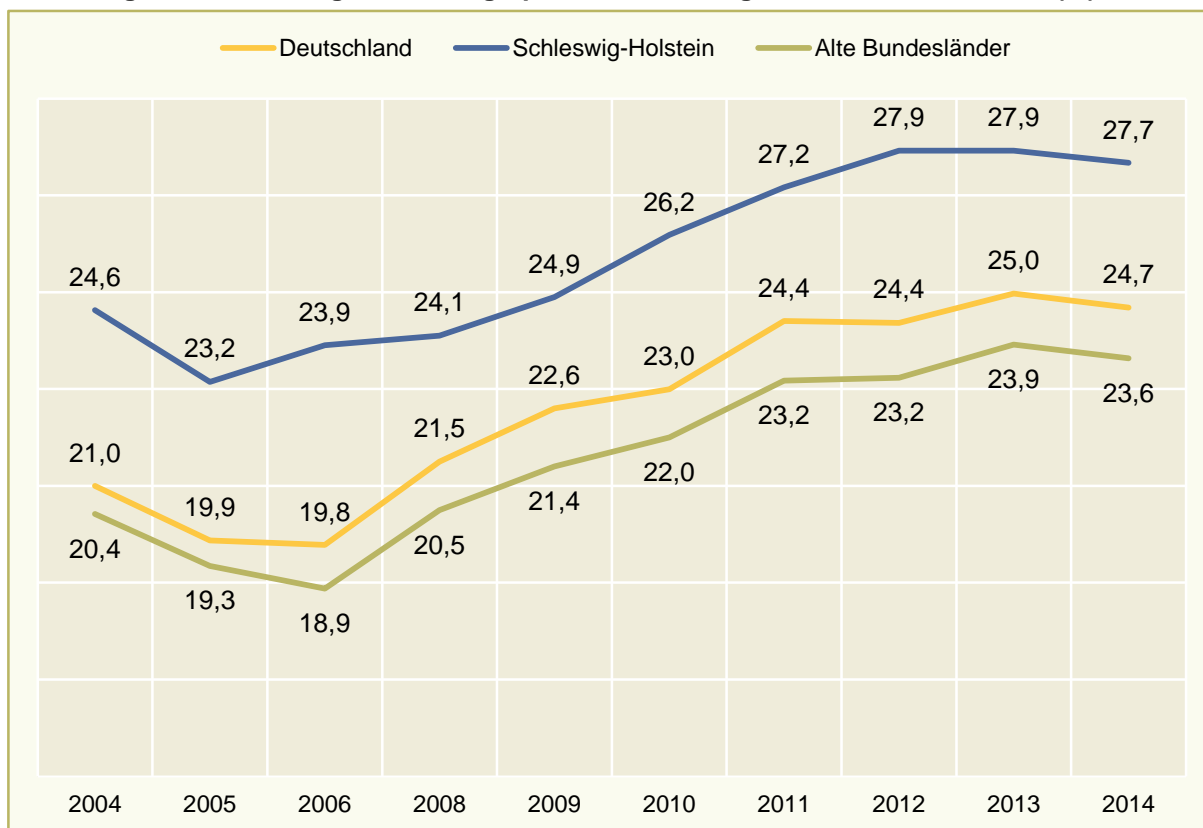
Dieser Berechnungsweise liegen die Individualdaten der Berufsbildungsstatistik zugrunde. Dabei werden die Lösungen des aktuellen Berichtsjahrs nach dem jeweiligen Jahr des Beginns des gelösten Ausbildungsvertrags unterschieden. Für die einzelnen Beginnjahre wer-

den Teilquoten ermittelt, die zur Lösungsquote summiert werden (Bundesinstitut für Berufsbildung 2011: 181 ff.).⁶

2.4 Die Lösungsquote: Entwicklung und regionaler Vergleich

Im Jahr 2014 ist die Lösungsquote in Schleswig-Holstein auf 27,7 Prozent zurückgegangen, nachdem sie in den letzten beiden Vorjahren noch bei 27,9 Prozent gelegen hatte (vgl. Abbildung 4). Mehr als jeder vierte Ausbildungsvertrag in Schleswig-Holstein wird vorzeitig beendet. Aus der Abbildung wird deutlich, dass seit etwa 2005 ein Ansteigen der Quote zu beobachten ist, erst am aktuellen Rand scheint dieser Trend unterbrochen worden zu sein, die Zunahme geht in eine Stagnation, bzw. einen leichten Rückgang über.

Abbildung 4: Entwicklung der Lösungsquote in Schleswig-Holstein 2004 bis 2014 (%)



Anm.: Berechnung der Lösungsquote ab 2009 nach dem neuen Schichtenmodell, vorher nach dem alten Schichtenmodell und dem Dreijahresdurchschnitt. Für das Jahr 2007 wurde wegen der Revision der Berufsbildungsstatistik keine Quote berechnet.

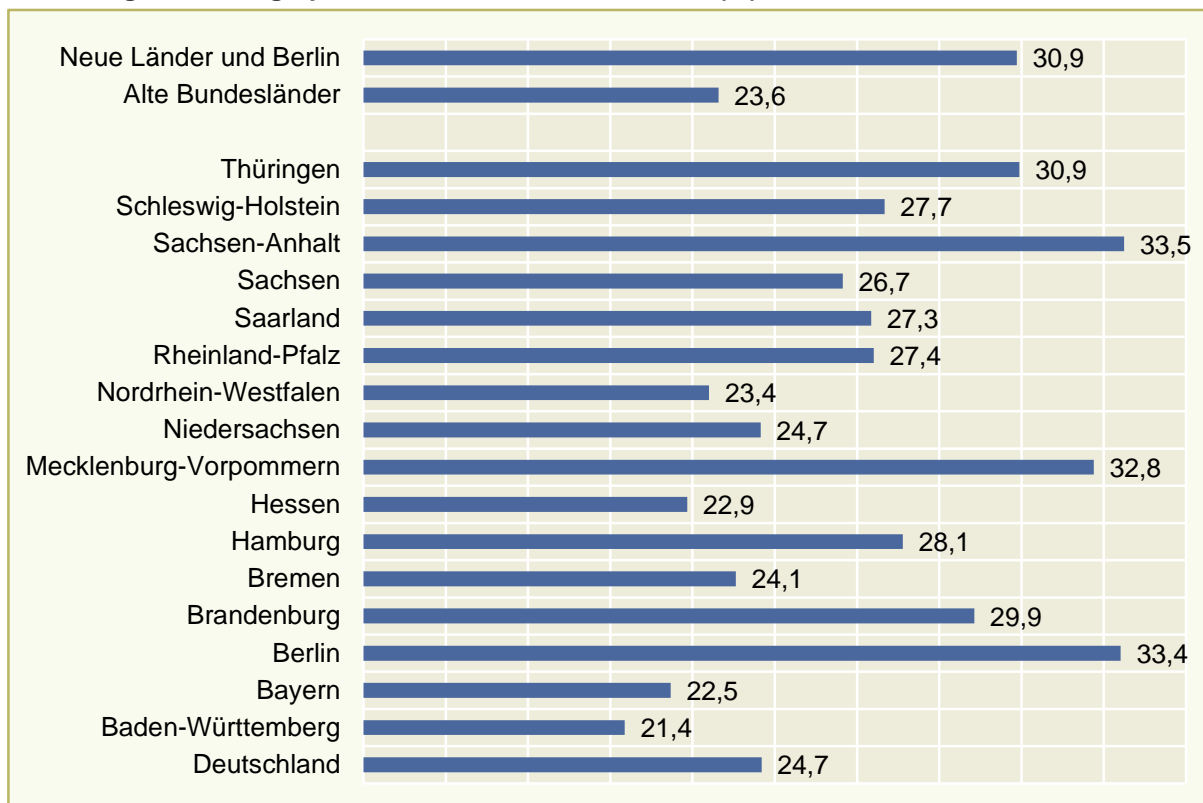
Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Darstellung.

Im Vergleich der alten Bundesländer ist die Lösungsquote in Schleswig-Holstein überdurchschnittlich hoch (27,7 Prozent bei einem Durchschnitt von 23,6 Prozent für die westdeutschen Länder). Abbildung 5 zeigt, dass es beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern gab. Zwischen Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt liegen mehr als 12 Prozentpunkte Differenz, oder anders ausgedrückt: Während in Baden-Württemberg nur

⁶ Nach dem *alten* Schichtenmodell wurde die Lösungsquote auf Basis von Aggregatdaten der Berufsbildungsstatistik berechnet.

etwas mehr als jeder fünfte Ausbildungsvertrag vorzeitig aufgelöst wird, sind es in Sachsen-Anhalt mehr als ein Drittel. Ein einfacher Ost-West-Vergleich charakterisiert die Unterschiede ebenso wenig, wie eine Nord-Süd-Gegenüberstellung. So ist im Flächenland Schleswig-Holstein die Lösungsquote nur geringfügig niedriger als im benachbarten Stadtstaat Hamburg. Umgekehrt hat Sachsen, als eines der neuen Bundesländer, einen Wert, der unter dem Niveau Schleswig-Holsteins liegt. Diese Bandbreite deutet darauf hin, dass die Höhe der Lösungsquote von einer Vielzahl regionaler Faktoren beeinflusst wird.

Abbildung 5: Lösungsquote nach Bundesländern 2014 (%)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Darstellung.

Wie Karte 1 zeigt, variierten die Lösungsquoten auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte stärker, als ein Vergleich der Bundesländer zeigt.⁷ Im Jahr 2013 verzeichnete der Landkreis Vorpommern-Rügen mit 39,9 Prozent die höchste Quote, der Hohenlohekreis (im Norden Baden-Württembergs) hatte mit 14,5 Prozent die niedrigste Quote. In den meisten ostdeutschen Kreisen lagen die Lösungsquoten über dem Bundesdurchschnitt von 24,7 Prozent, der bei dieser Betrachtung als Referenzgröße galt. Besonders hohe Quoten verzeichneten der Altmarkkreis Salzwedel, die Landkreise Mansfeld-Südharz, Barnim und Nordwestmecklenburg. Aber auch in den alten Ländern gab es Landkreise/Kreise die überdurchschnittliche Lösungsquoten zu verzeichnen hatten, z. B. die Südwestpfalz, Hof, Neustadt an der Weinstraße, Delmenhorst und Bad Dürkheim. Bei allen genannten Kreisen liegt

⁷ Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Studie lagen die Quoten für das Berichtsjahr 2013 für Thüringen und die Hansestadt Bremen noch nicht vor.

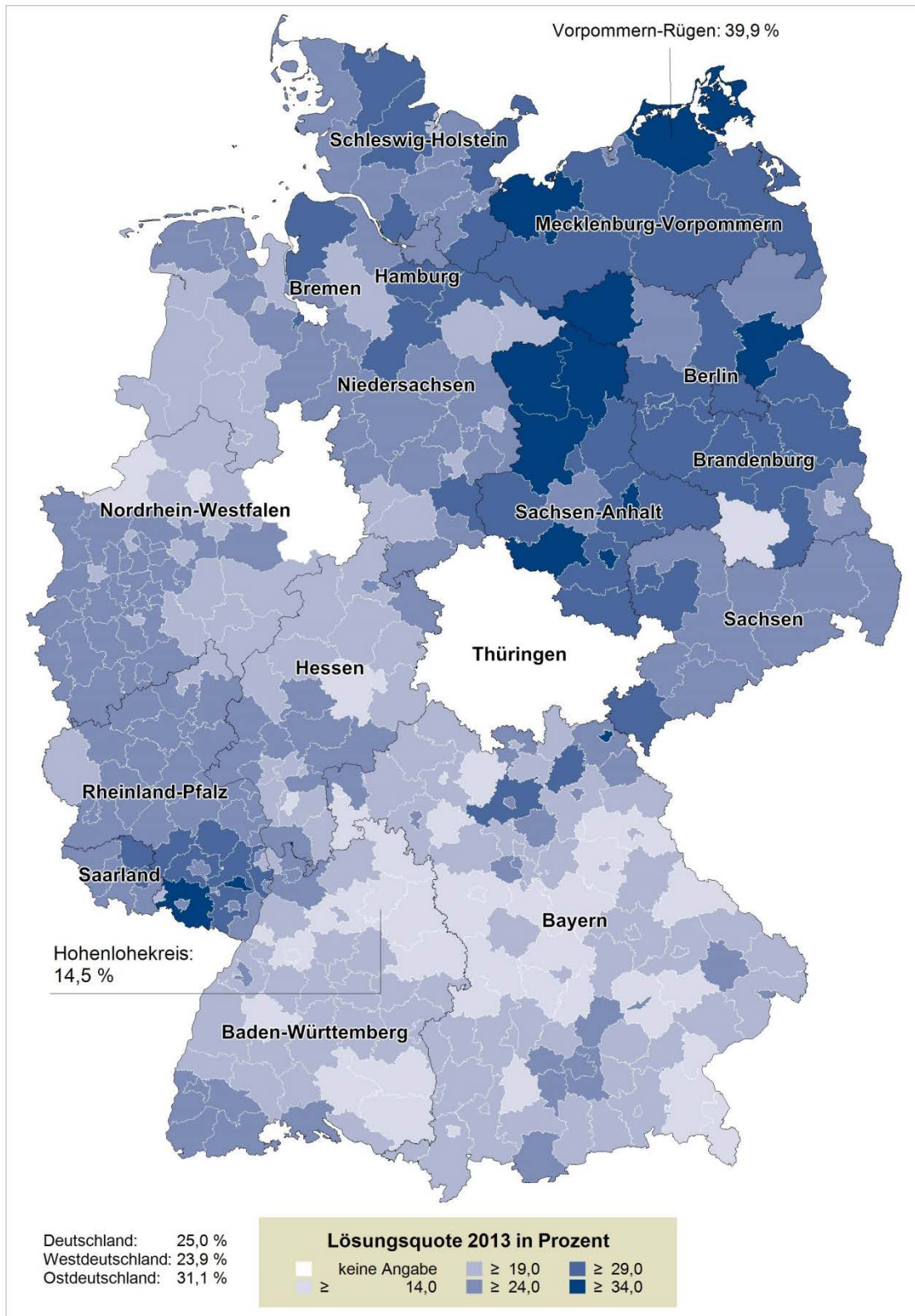
die Lösungsquote, mit Ausnahme von Bad Dürkheim (32,9 Prozent), bei mehr als einem Drittel.

Wie schon erwähnt greift eine einfache Gruppierung der Regionen zu kurz. Zwar ist der Süden Deutschlands im Mittel durch eine niedrigere Quote gekennzeichnet als der Norden - ähnliches lässt sich auch bei einer Ost-West-Betrachtung sagen - aber bei genauerer Analyse zeigen sich große Spannbreiten innerhalb der Länder oder zwischen benachbarten Räumen, die eine Landesgrenze überschreiten. So gibt es beispielsweise innerhalb Bayerns Kreise mit einigen der niedrigsten Lösungsquoten in der ganzen Bundesrepublik ebenso wie Regionen mit einem überdurchschnittlichen Wert. Ähnlich markante Disparitäten findet man auch zwischen benachbarten Räumen von Rheinland-Pfalz und Hessens, innerhalb Hessens, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsens, usw. (näheres zu der regionalen Entwicklung in Schleswig-Holstein im nächsten Abschnitt).

Eine Erklärung der regionalen Unterschiede kann diese Studie leider nicht geben und verbleibt der Ausblick auf 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.⁸

⁸ Hinsichtlich des Überganges in betriebliche Ausbildung wurden die Hintergründe für die regionalen Unterschiede näher untersucht. Im Ergebnis wurden die Agenturbezirke in Deutschland in elf Ausbildungsmarkttypen eingeteilt. Dabei zeigte sich, dass hinsichtlich der regionalen Unterschiede demografischen, wirtschaftlichen und sektoralen Faktoren eine hohe Bedeutung zukommt (Kleinert/Kruppe 2012).

Karte 1: Lösungsquoten nach Kreisen in Deutschland 2013 (%)



Anm.: Die für das Berichtsjahr 2013 gemeldeten Daten über vorzeitige Lösungen der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe sind fehlerhaft – die Daten dieser Kammer wurden für die Berechnung der Lösungsquote ausgeschlossen. Die betroffenen Kreise sind Gütersloh, Bielefeld, Herford, Höxter, Minden-Lübbecke, Lippe und Paderborn.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015), Kommunale Bildungsdatenbank; eigene Darstellung.

2.5 Lösungsquote stieg in den meisten schleswig-holsteinischen Kreisen

Seit Mitte 2013 kann auf die „Kommunale Bildungsdatenbank“ (www.bildungsmonitoring.de) zugegriffen werden. Mit dieser Datenbank ermöglichen die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder Zugang zu Daten aus dem Bildungsbereich auf Kreisebene. Datengrundlage sind verschiedene amtliche Statistiken, u. a. die Schulstatistik, die Berufsbildungsstatistik und die Hochschulstatistik. Tabelle 8 zeigt große regionale Unterschiede der Vertragslösungsquote für Schleswig-Holstein.

Innerhalb des Landes kann Kiel (Jahr 2013) auf die niedrigste Vertragslösungsquote hinweisen. Im Vergleich mit dem Landesmittel fällt hier die Lösungsquote mehr als fünf Prozentpunkte niedriger aus, ebenfalls unterdurchschnittlich ist die Lösungsquote in Neumünster und im Kreis Dithmarschen (mit mehr als zwei Prozentpunkten Abweichung nach unten). In entgegengesetzter Betrachtung hatte der Kreis Schleswig-Flensburg die höchste Lösungsquote, hier wurde fast jeder Dritte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst. Aber auch Ostholstein und Lauenburg, sind durch hohe Lösungsquoten (mit mehr als drei Prozentpunkten Abweichung nach oben) gekennzeichnet. Innerhalb des Landes beträgt die Spannweite 9,1 Prozentpunkte, d. h. während in Schleswig-Flensburg fast jeder dritte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wird, ist es in der Landeshauptstadt Kiel weniger als jeder Vierte. Blickt man auf die Veränderungen im Zeitverlauf (2012 zu 2013) ergeben sich weitere Facetten. Während auf Ebene des Landes die Quote stagnierte, ist in der Stadt Neumünster die Vertragslösungsquote um 4,3 Prozentpunkte zurückgegangen. Verbessern konnten sich auch die Kreise Dithmarschen, Plön sowie die Städte Kiel und Lübeck (mit Rückgängen um mehr als zwei Prozentpunkte). In entgegengesetzter Betrachtung ist die Quote in Ostholstein und Steinberg um 3,5 Prozentpunkte angestiegen, auch im Kreis Rendsburg-Eckernförde nahm die Vertragslösungsquote mehr als drei Prozentpunkte zu.

Bei der Interpretation der regionalen Lösungsquoten sollte lokale Expertise hinzugezogen werden. Nicht zuletzt die Größe des regionalen Ausbildungsmarktes dürfte eine wichtige Rolle in Bezug auf die Veränderungsraten spielen. Im Jahr 2013 bewegte sich die (Gesamt-)Zahl an Auszubildenden von 5.486 in der Landeshauptstadt Kiel bis 2.070 in Neumünster (Statistisches Bundesamt 2015). Bei diesen Größenordnungen können bereits einige dutzend Vertragslösungen mehr oder weniger, z. B. in Zusammenhang mit Betriebsschließungen oder Neuansiedlungen, starke Auswirkungen auf die Lösungsquote entfalten. Weitere interessante Differenzierungen sind die interregionalen Unterschiede in der Differenz der Lösungsquoten zwischen Männern und Frauen. So haben Männer in der Stadt Flensburg eine um 3,4 Prozentpunkte niedrigere Lösungsquote als Frauen, während es im benachbarten Kreis Schleswig-Flensburg genau umgekehrt ist. Hier liegt die Quote der Frauen um 4,6 Prozentpunkte unterhalb des Wertes der Männer.

Auch wenn die Ursachen der regionalen Unterschiede an dieser Stelle nicht erklärt werden können, ist ein starker Einfluss des regionalen Ausbildungsmarktes auf die Lösungsquote, insbesondere der Berufs- und Branchenzusammensetzung, plausibel.

Tabelle 3: Lösungsquote nach Kreisen in Schleswig-Holstein (%)

	Vertragslösungsquote					
	2012			2013		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Schleswig-Holstein	27,9	27,7	28,3	27,9	28,0	27,8
Flensburg, Kreisfreie Stadt	26,0	24,5	27,7	28,0	26,4	29,8
Kiel, Landeshauptstadt, Kreisfreie Stadt	25,0	23,4	27,0	22,6	21,4	23,7
Lübeck, Hansestadt, Kreisfreie Stadt	30,4	30,1	30,7	28,2	29,0	27,2
Neumünster, Kreisfreie Stadt	28,7	28,6	28,8	24,4	24,7	23,8
Dithmarschen, Landkreis	28,5	31,1	24,7	25,4	26,2	24,4
Herzogtum Lauenburg, Landkreis	29,1	25,9	33,3	31,2	31,4	30,9
Nordfriesland, Landkreis	29,0	26,5	32,6	27,7	27,4	28,3
Ostholstein, Landkreis	28,1	27,9	28,3	31,6	32,6	30,4
Pinneberg, Landkreis	28,7	28,7	28,7	29,8	29,8	29,9
Plön, Landkreis	30,1	30,3	29,9	27,6	26,6	29,0
Rendsburg-Eckernförde, Landkreis	26,4	26,8	25,7	29,5	29,5	29,5
Schleswig-Flensburg, Landkreis	32,3	34,4	29,1	31,7	33,4	28,8
Segeberg, Landkreis	26,8	25,4	28,9	26,3	26,1	26,6
Steinburg, Landkreis	23,7	25,0	21,8	27,2	26,0	29,0
Stormarn, Landkreis	27,5	28,8	25,6	28,6	29,0	28,1

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), Sonderauswertung.

2.6 Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen hatten ein geringeres Lösungsrisiko

Einen maßgeblichen Einfluss auf die Vertragslösungsquote übt die schulische Vorbildung aus. Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen verzeichnen ein weitaus geringeres Lösungsrisiko, als Auszubildende mit einer weniger guten schulischen Vorbildung. Lag im Berichtsjahr 2014 die Lösungsquote bei Schulabgängern mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluss bei 25,3 Prozent, war sie unter den Studienberechtigten deutlich niedriger (15,3 Prozent). Ausbildungsanfänger mit oder ohne Hauptschulabschluss hatten demgegenüber ein mehr als doppelt so häufiges Lösungsrisiko wie die Studienberechtigten.⁹ Tabelle 3 zeigt das Lösungsrisiko nach Geschlecht und Schulabschlussgruppen in Schleswig-Holstein im Jahr 2014.

Aus Untersuchungen von Baethge u.a. (2011: 209 ff.) geht hervor, dass die schulische Vorbildung und der Ausbildungsberuf „jeweils eine eigenständige Einflusskraft“ auf die Höhe der Vertragslösungsquote ausüben. Die Autoren sprechen in diesem Zusammenhang von spezi-

⁹ Die Lösungsquote der Ausbildungsverträge mit Abschlüssen, die im Ausland erworben wurden oder nicht zuzuordnen waren, betrug 44,3 Prozent.

fischen „... den Ausbildungsberufen immanenten Lösungsrisiken“.¹⁰ Denkbar ist an dieser Stelle auch eine Interaktion beider Größen, dem Niveau der schulischen Vorbildung und der Ausbildung im Wunschberuf. Es ist anzunehmen, dass Studienberechtigte grundsätzlich eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine Ausbildung im Wunschberuf zu beginnen (Handwerk, Industrie oder Dienstleistungen), wie ebenso ihre individuellen (insbesondere kognitiven) Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss günstiger sein dürften.

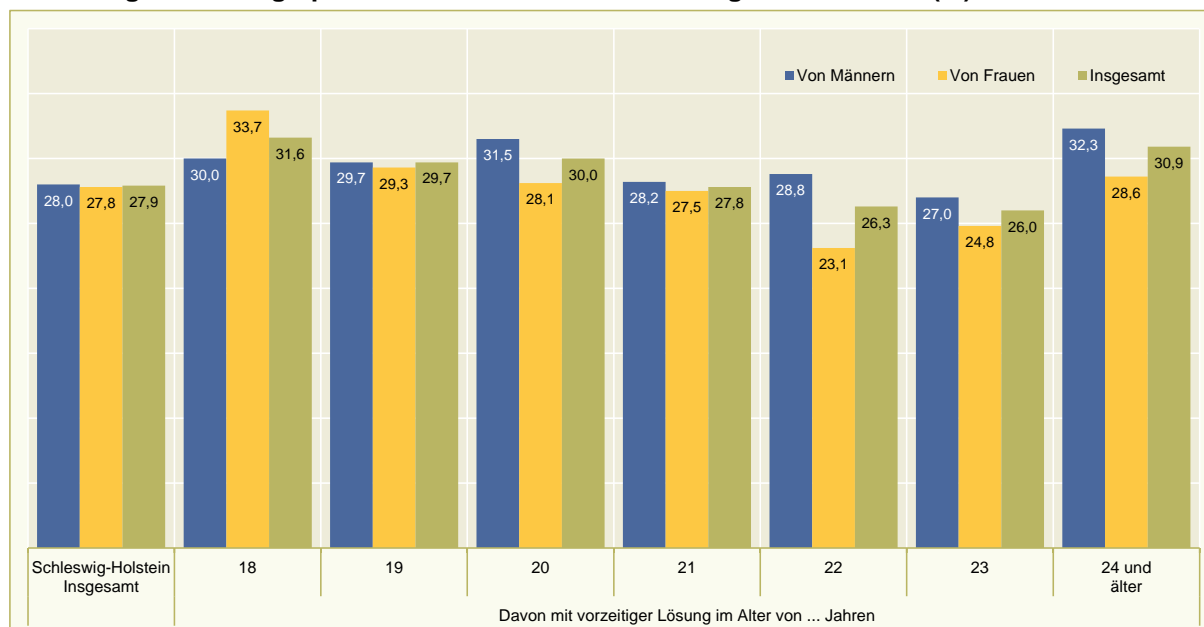
Tabelle 4: Lösungsquoten nach Geschlecht und Schulabschluss in Schleswig-Holstein 2014 (%)¹¹

Geschlecht	Höchster allgemeinbildender Abschluss				
	Insgesamt	ohne Haupt-schulabschluss	mit Hauptschul-abschluss	mit Realschul-abschluss	mit Studien-berechtigung
Männer	27,6	40,7	37,5	21,5	15,3
Frauen	27,8	28,3	41,0	25,7	15,2
Insgesamt	27,7	36,8	38,7	23,3	15,3

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015).

Auch das Alter spielt eine Rolle mit Blick auf das Risiko einer Vertragslösung. Jüngere Auszubildende haben ein höheres Lösungsrisiko als Ältere. Im Alter von 18 Jahren ist das Lösungsrisiko um mehr als fünf Prozentpunkte höher als bei 22-Jährigen. Die mit zunehmendem Alter wieder ansteigenden Lösungsquoten (etwa ab dem 23. Lebensjahr) dürften einzelbiografisch geprägt sein, zudem sind die absoluten Fallzahlen gering. Die Lösungsquoten für die einzelnen Altersgruppen zeigt Abbildung 6.

Abbildung 6: Lösungsquote nach dem Alter in Schleswig-Holstein 2014 (%)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), Sonderauswertung; eigene Darstellung.

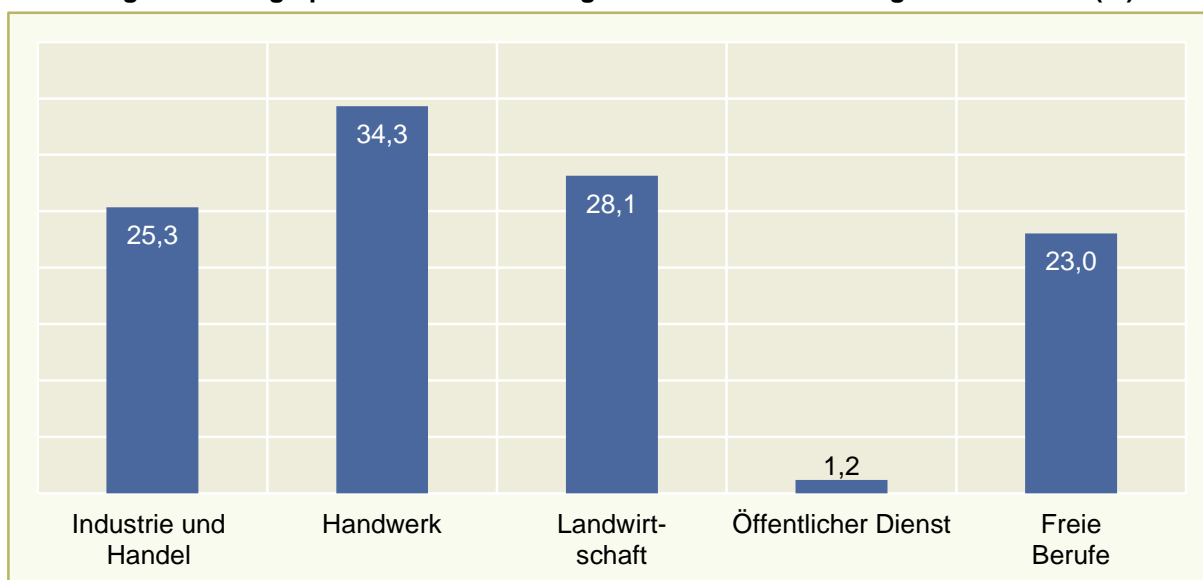
¹⁰ Vgl. auch Beicht/Walden (2013: 2).

¹¹ Die Niveauunterschiede zwischen den Lösungsquoten nach Geschlecht insgesamt und den einzelnen Schulabschlüssen sind durch die höhere schulische Vorbildung der Frauen und ihres unterdurchschnittlichen Anteils im dualen System bedingt (vgl. Abschnitte 2.1 und 2.2).

2.7 Branchen: Handwerk überproportional betroffen

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsbereichen variiert die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge erheblich (vgl. Abbildung 7). Eine deutlich über dem Durchschnitt liegende Lösungsquote verzeichnete das Handwerk mit 34,3 Prozent, gefolgt von der Landwirtschaft (28,1 Prozent). Unter dem Landesdurchschnitt (27,7 Prozent) liegen die Industrie und der Handel (25,3 Prozent),¹² die freien Berufe (23,0 Prozent) und vor allem der öffentliche Dienst (1,2 Prozent). Im öffentlichen Dienst spielen vorzeitige Vertragslösungen praktisch kaum eine Rolle.

Abbildung 7: Lösungsquote nach Ausbildungsbereichen in Schleswig-Holstein 2014 (%)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Darstellung.

Auffallend ist, dass Frauen in Ausbildungsbereichen, in denen sie unterdurchschnittlich vertreten sind, eine höhere Lösungsquote als Männer aufwiesen. Dies trifft insbesondere auf das Handwerk (41,9 %) zu.¹³ Tabelle 4 zeigt die Lösungsquoten nach Geschlecht in den einzelnen Ausbildungsbereichen.

Tabelle 5: Lösungsquoten nach Geschlecht und Zuständigkeitsbereichen in Schleswig-Holstein 2014 (%)

Geschlecht	Insgesamt	Industrie/Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentl. Dienst	Freie Berufe
Männer	27,6	25,0	31,9	27,6	1,1	23,1
Frauen	27,8	25,8	41,9	29,7	1,2	23,0
Insgesamt	27,7	25,3	34,3	28,1	1,2	23,0

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015).

¹² Wobei hier eine statistische Unterscheidung zwischen Industrie und Handel interessant wäre, wie ein Blick auf die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen in Industrie und Handel im Folgenden zeigt.

¹³ Einzige Ausnahme dieses Zusammenhanges bildet der kleine Ausbildungsbereich der Hauswirtschaft. Allerdings gab es in diesem Bereich insgesamt „nur“ 72 vorzeitige Vertragslösungen (vgl. Tabelle 1).

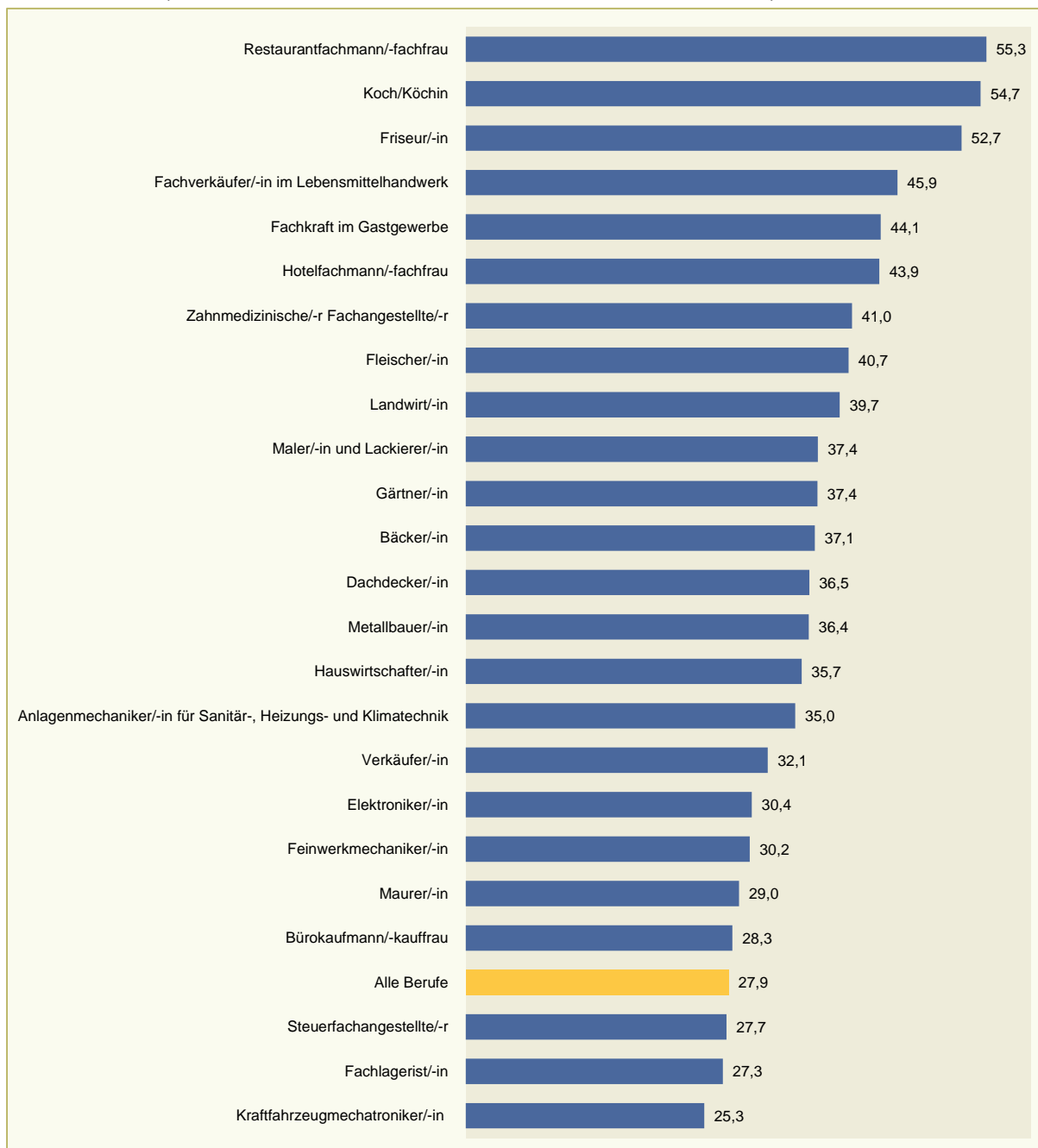
2.8 Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes wiesen überdurchschnittliche Lösungsquoten auf

Bei der Betrachtung der Lösungsquoten zeigen sich auffällige Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. In die Auswertung einbezogen werden nur Berufe mit mehr als 100 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.¹⁴ Bei der Analyse (vgl. Abbildung 8 und Tabelle 5), ist zu berücksichtigen, dass hier nur ausgewählte Berufe betrachtet werden, d. h. im Hintergrund eine Reihe von Berufen mit deutlich höheren oder niedrigeren Lösungsquoten existieren. Insgesamt zeigt sich, dass die Berufe mit hoher Lösungsquote über ein weites Spektrum verteilt sind. Dazu gehören unter anderem Berufe im Gastgewerbe, Teilen des Handwerks, aber auch Zahnmedizinische Fachangestellte. Für Restaurantfachleute, Köche und Friseure wurden Lösungsquoten von über 50 Prozent ermittelt.¹⁵

¹⁴ Daten für 2014 lagen zum Zeitpunkt der Drucklegung noch nicht vor.

¹⁵ In manchen Fällen werden Lösungsquoten von über 50 Prozent vom BIBB nicht ausgewiesen, da die Wahrscheinlichkeit eines Artefakts u. a. aufgrund von Meldeproblemen nicht ausgeschlossen werden kann (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013b: 27). In den vorliegenden Fällen wurde davon ausgegangen, dass die berechneten Lösungsquoten real sind.

Abbildung 8: Lösungsquote in ausgewählten Ausbildungsberufen in Schleswig-Holstein 2013 (%)
(nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2013)



Anm.: Die einzelnen Ausbildungsberufe umfassen jeweils alle Fachrichtungen und alle Ausbildungsbereiche. Die Lösungsquoten wurden auf der Grundlage des neuen Schichtenmodells berechnet. Der Beruf Elektroniker (alle FR) fällt in den Zuständigkeitsbereich Handwerk, hingegen wird der Beruf Elektroniker für Betriebstechnik vorrangig in der Industrie ausgebildet. Es handelt sich um zwei eigenständige Berufe.

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

In umgekehrter Perspektive konnten vor allem Kraftfahrzeugmechatroniker, Fachlageristen und Steuerfachangestellte auf deutlich unter dem Durchschnitt liegende Lösungsquoten verweisen. Eine ganze Reihe dieser Berufe zählen zu den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen des dualen Systems in Schleswig-Holstein 2013(vgl. Abbildung 2).

Tabelle 6: Lösungsquoten nach Berufen und Geschlecht in Schleswig-Holstein (%)
(nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2013)

Beruf	Lösungsquote
Männer	
Koch/Köchin	56,0
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	51,6
Gärtner/-in	40,8
Fleischer/-in	39,7
Landwirt/-in	38,7
Maler/-in und Lackierer/-in	38,4
Bäcker/-in	37,8
Dachdecker/-in	36,8
Metallbauer/-in	36,4
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	34,5
Steuerfachangestellte/-r	31,7
Verkäufer/-in	30,7
Elektroniker/-in	30,5
Feinwerkmechaniker/-in	29,7
Bürokaufmann/Bürokauffrau	29,3
Maurer/-in	29,3
Fachlagerist/-in	26,7
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	25,9
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	24,3
Frauen	
Friseur/-in	51,7
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	46,7
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	40,7
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	40,6
Hauswirtschaftler/-in	35,2
Verkäufer/-in	32,9
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r	28,7
Bürokaufmann/Bürokauffrau	28,1
Steuerfachangestellte/-r	26,1
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	21,3
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	20,9
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	16,7
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	10,6
Bankkaufmann/-kauffrau	7,0
Industriekaufmann/-kauffrau	4,5
Verwaltungsfachangestellte/-r	3,7

Anm.: In den Lösungsquoten sind Vertragslösungen für Menschen mit Behinderungen (§66 BBiG/§42HWO) mit ausgewiesen.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2015).

Differenziert man die Lösungsquoten nach Geschlecht sind weitere Facetten der geschlechtsspezifischen Segmentierung zu erkennen (vgl. Tabelle 5). Bei den Männern sind es Köche und Hotelfachleute, bei den Frauen Friseure unter denen mehr als jeder zweite Ausbildungsvertrag vorzeitig aufgelöst wurde. Interessant ist auch der Umstand, dass in einigen Berufen, die für Männer und Frauen eine wichtige Rolle spielen, die Lösungsquote der Frauen geringer ausfällt als die der Männer, z. B. Hotelfachleute und Einzelhandelskaufleute, die Lösungsquote zwischen den Geschlechtern deutliche Unterschiede aufweist, wobei überwiegend Frauen eine geringere Lösungswahrscheinlichkeit haben. Es scheint also auch innerhalb der Ausbildungsberufe Faktoren zu geben, die die Höhe der geschlechtsspezifischen Vertragslösungsquote beeinflussen. Ein „negativer“ Zusammenhang zwischen dem Anteil des Geschlechts im Beruf und der geschlechtsspezifischen Lösungsquote kann auch auf

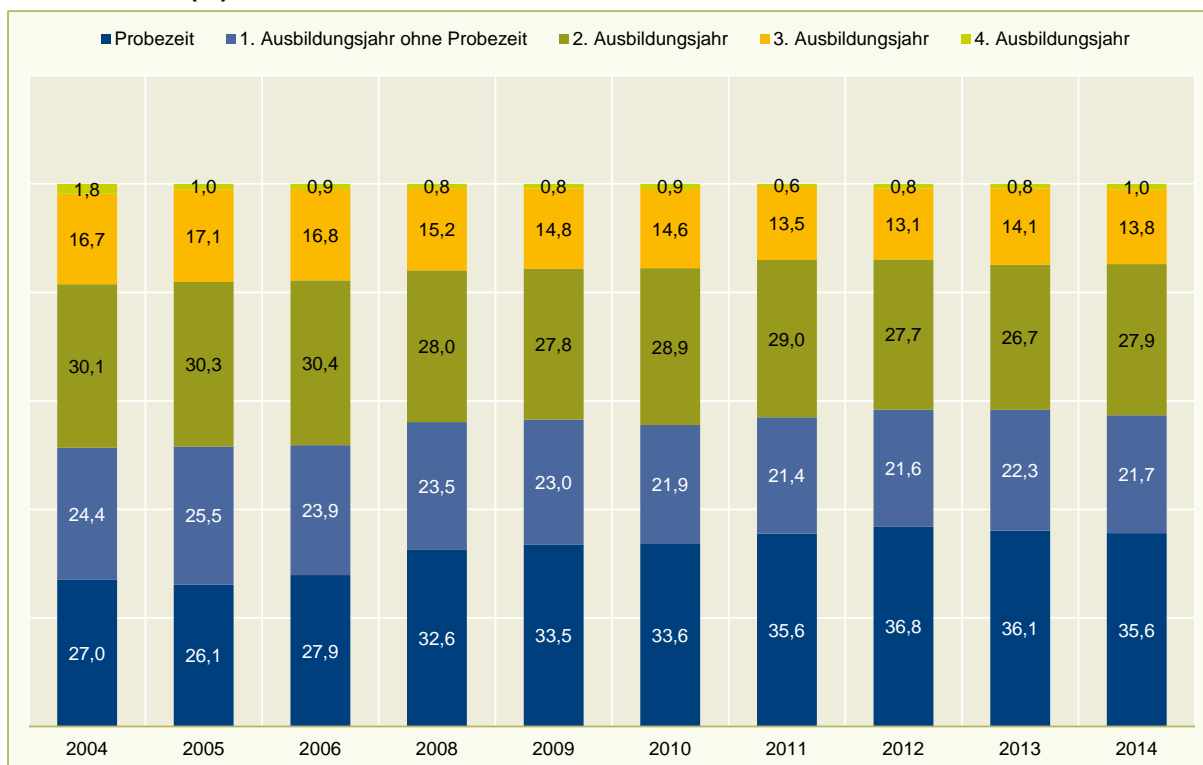
Bundesebene nachgewiesen werden (Bundesinstitut für Berufsbildung 2012a: 172). Analytisch kann man zwei Wege unterscheiden, in denen das Geschlecht auf die Lösungswahrscheinlichkeiten einwirkt: Zum einen über die Auswahl des Ausbildungsberufs (geschlechtsspezifische Berufswahl), zum anderen über die unterschiedlichen Lösungswahrscheinlichkeit im Ausbildungsberuf (z. B. unter Hotelfachleuten).

2.9 Zeitpunkt der Vertragslösung: Mehr als die Hälfte der Lösungen ereigneten sich im ersten Ausbildungsjahr

Die meisten Vertragslösungen erfolgen zu einem frühen Zeitpunkt der Ausbildung. Mehr als ein Drittel entfallen auf die Probezeit (vgl. Abbildung 9, Angaben in Jahreswerten 2014), weitere 22 Prozent folgen im weiteren Verlauf des ersten Ausbildungsjahres, womit über 57 Prozent aller Lösungen auf die ersten zwölf Monate entfallen. Im zweiten Ausbildungsjahr ereignen sich dann weitere 28 Prozent, erst im dritten und vor allem im vierten Ausbildungsjahr geht die Rate stärker zurück, wofür eine Reihe guter Gründe in Betracht zu ziehen sind. Einerseits existieren zweijährige Ausbildungsberufe (z. B. Verkäufer), die zu diesem Zeitpunkt (außer bei Wiederholungsprüfungen) nicht mehr beendet werden können, andererseits bestehen für leistungsstarke Auszubildende Möglichkeiten zur Verkürzung der Ausbildungszeit, etwa aufgrund der schulischen Vorbildung (zweijährige Ausbildungsdauer für Abiturienten) oder in Zusammenhang mit guten Leistungen in der Zwischenprüfung. Aber auch verhaltensbedingt ist anzunehmen, dass mit fortschreitender Ausbildungsdauer die Bereitschaft zur Vertragslösung sowohl bei Auszubildenden als auch bei Ausbildern abnimmt. Faktisch entfallen noch rund 14 Prozent der Vertragslösungen auf das dritte Ausbildungsjahr und ein Prozent auf das vierte Ausbildungsjahr. Betrachtet man mehrere Jahre, lässt sich für Schleswig-Holstein ein Anstieg der Vertragslösungen zum Beginn der Ausbildung zu beobachten. Ereigneten sich im Jahr 2005 nur etwa ein Viertel aller Lösungen in der Probezeit, waren es 2014 fast 35 Prozent.

In der Literatur wird ein Zusammenhang zwischen der Lage am Ausbildungsmarkt und der Höhe der Lösungsquote diskutiert: In Zeiten eines angespannten Ausbildungsmarktes geht die Bereitschaft eine Ausbildung aufzugeben tendenziell zurück, reziprok steigt das relative Gewicht von Vertragslösungen zu späteren Zeitpunkten. In Zeiten eines günstigen Ausbildungsmarktes seien Auszubildende dagegen eher bereit, eine getroffene Ausbildung aufzugeben, was zu einem Bedeutungszuwachs bei frühzeitigen Vertragslösungen führen würde. Diese Annahmen würden zu der skizzierten Entwicklung in Schleswig-Holstein passen, allerdings ist dieser Zusammenhang in der Literatur nicht unstrittig (näheres dazu siehe im folgenden Abschnitt).

Abbildung 9: Vertragslösungen nach Ausbildungsjahren in Schleswig-Holstein 2004 bis 2014 (%)



Anm.: Bei den Angaben in der Abbildung handelt es sich nicht um Lösungsquoten, sondern um die Anteile der Lösungen im jeweiligen Ausbildungsjahr an allen Lösungen im Berichtsjahr.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015); eigene Darstellung.

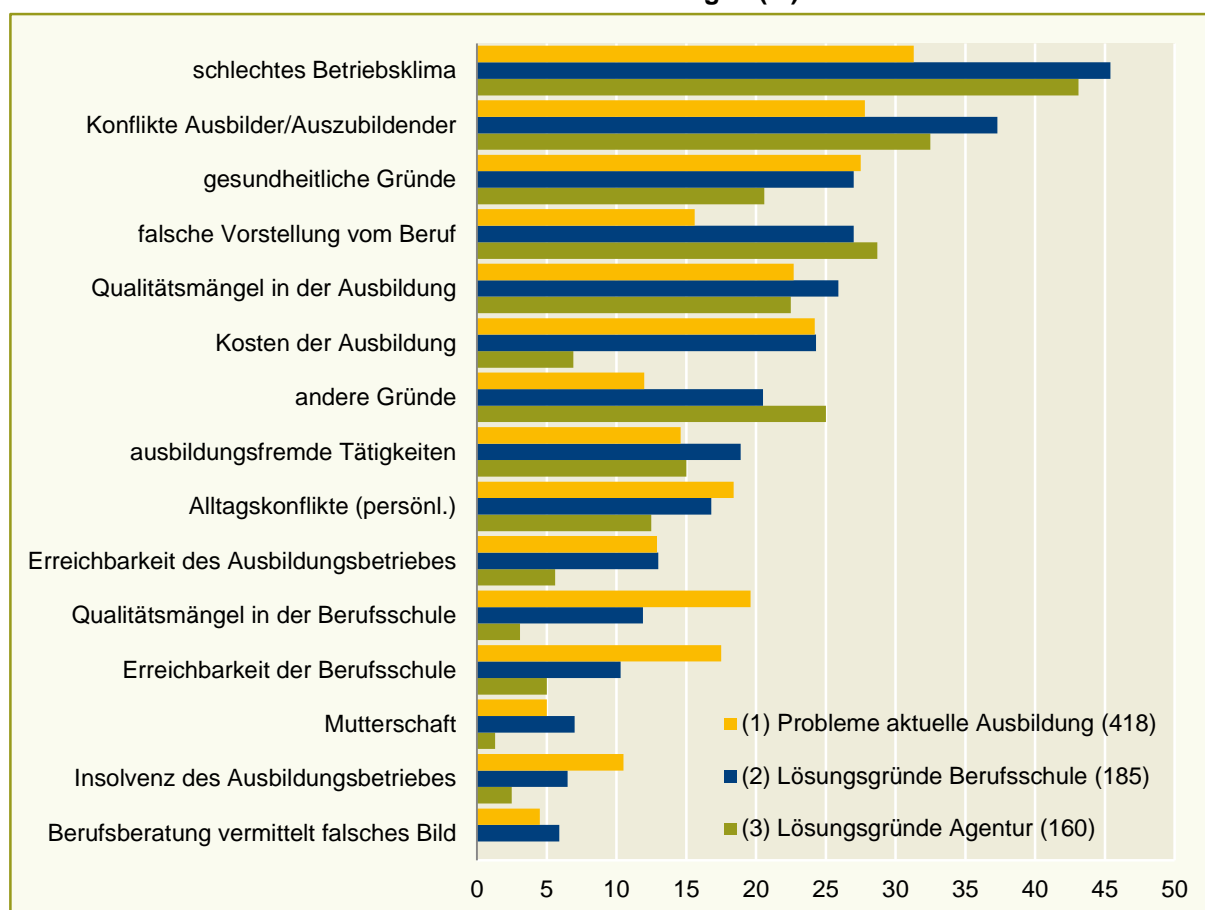
3 Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

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. dazu das Interview mit 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/Dietrich/Fritzsche 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 10 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, zum Beispiel 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 10: Gründe für (befürchtete) vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden in Sachsen-Anhalt und Thüringen (%)



Quelle: Kropp/Dietrich/Fritzsche (2016); eigene Darstellung.

Schöngen zufolge (2003: 8) ereigneten sich Konflikte zwischen Auszubildenden mit 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 (zum Beispiel 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 mehrheitlich 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 2013a: 193).¹⁶ Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Boockmann u. a. (2014), die auch eigenständige Einflüsse der schulischen Abschlussnote und einer Ausbildung im Wunschberufes auf die Lösungswahrscheinlichkeit nachweisen können (Boockmann u. a. 2014: 102 ff.).

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 2012c). 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 konnten 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 Troltsch/Walden 2012). Multivariate Analysen weisen (u. a.) ein er-

¹⁶ Die Variablen sind nach ihrer abnehmenden Effektstärke sortiert.

höhtes 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 Schulabschluss 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).

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 (Oschmiansky/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 eingestelltem 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 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 2013a: 185; Uhly 2013: 4 f.), die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen vielfältig und komplex (Bundesinstitut für Berufsbildung 2012a: 165). Analysen müssten den Auszubildenden in seiner Lebenssituation, den Betrieb und die strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung in den Blick nehmen.

4 Fazit

In Schleswig-Holstein wird mehr als jeder vierte Ausbildungsvertrag vor Ablauf der regulären Ausbildungszeit beendet. Damit liegt das Land sowohl über dem gesamtdeutschen als auch über dem westdeutschen Mittelwert. Schaut man sich das Lösungsgeschehen genauer an, trifft man auf ein Bild mit vielen Facetten: Auf Seiten des Auszubildenden spielt der erreichte Schulabschluss eine wichtige Rolle, Hauptschüler haben ein mehrfach höheres Risiko als etwa Realschüler oder Studienberechtigte. Auch auf Ebene der Ausbildungsbereiche variiert die Lösungsquote stark, im Handwerk z. B. ist die Wahrscheinlichkeit um ein vielfaches höher als im öffentlichen Dienst. Aber auch mit Blick auf die Berufe zeigt sich eine weite Spanne, während bei Restaurantfachleuten, Köchen und Friseuren mehr als die Hälfte aller Ausbildungsverträge betroffen sind, spielt eine vorzeitige Vertragslösung in anderen Berufen kaum eine Rolle. Da die meisten Vertragslösungen zu Beginn der Ausbildung erfolgen – mehr als 35 Prozent ereignen sich in der Probezeit, auf das erste Ausbildungsjahr entfallen insgesamt rund 57 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 Beruf- und Betriebswechsel stehen dahinter auch Übergänge in andere Bildungswege (etwa 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 für diese 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 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.

Der zweite Aspekt bezieht sich auf die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung vorzeitiger Vertragslösungen innerhalb des Ausbildungssystems. Aktuelle Studien thematisieren eine tiefgreifende Segmentation 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 (Rohrbacher-Schmidt/Uhly 2015). Diese angesprochenen Segmentierungen lassen sich in Schleswig-Holstein wiederfinden, auch dort werden unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten und Risiken in Bezug auf Gruppen und Merkmale deutlich. Im Ergebnis ist auch für Schleswig-Holstein 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-, trieb- und/oder branchenspezifisch ansetzen. Es gilt, eine solche differenzierte Vorgehensweise, die in Schleswig-Holstein etwa durch die Einrichtung der Jugendberufsagentur oder durch assistierte Ausbildung eingeschlagen wurde, weiter auszubauen.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014, ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse, Bielefeld.

Baethge, Martin; Kellers, Rotraud; Laging, Jan; Wieck, Markus (2011): Möglichkeiten und Grenzen von Ausbildungsverlaufsanalysen mit der neuen Berufsbildungsstatistik: das Beispiel (Ausbildungsunterbrechung) Vertragsauflösung. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Vertiefende Studien zu ausgewählten Aspekten der Indikatorenentwicklung für den nationalen Bildungsbericht, Bildungsforschung Band 35, Bonn, Berlin, S. 187–228.

Beicht, Ursula; Walden, Günter (2013): Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weitere bildungsbiografischer Verlauf. BIBB-Report 21/13, Bonn.

Biersack, Wolfgang; Matthes, Britta (2009): Frauenberufe Männerberufe: Karten neu gemischt. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 18–23.

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 III der Baden-Württemberg Stiftung, Tübingen.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Auszubildende – Datenblätter. .

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

Bundesinstitut für Berufsbildung (2013b): 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.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2012a): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2012b): Duale Berufsausbildung: Vorzeitige Vertragslösung kostet im Durchschnitt rund 6.800 Euro. Pressemitteilung 35/2010, Bonn, 10.10.2012. <http://www.bibb.de/de/62335.htm>.

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

Bundesinstitut für Berufsbildung (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. http://datenreport.bibb.de/Datenreport_2011.pdf.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010): Berufsbildungsbericht 2010, Bonn.

Ebbinghaus, Margit; Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra (2012): Indikatoren zur Effizienz der dualen Berufsausbildung. In: Dionisius, Regina; Lissek, Nicole; Schier, Friedel (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB Nr. 133, Bonn, S. 101–128.

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 6/2014, Nürnberg.

Gericke, Naomi; Krupp, Thomas; Troltsch, Klaus (2009): Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben. BIBB- Report 10/2009, Bonn.

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.

Kleinert, Corinna; Kruppe, Thomas (2012): Neue Typisierung: Regionale Ausbildungsmärkte verändern sich. IAB-Kurzbericht, 17/2012, Nürnberg.

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

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

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Rolf-Olaf (2015): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015. Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Preise. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September (vorläufige Fassung vom 16.12.2015), herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn.

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 der 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 (2015): Schulabsolventen/-abgänger aus allgemeinbildenden Schulen und Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, Reihe: Arbeitsmarkt in Zahlen, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015): Kommunale Bildungsdatenbank. www.bildungsmonitoring.de.

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

Troltsch, Klaus; Mohr, Sabine; Gerhards, Christian (2013): Unbesetzte Ausbildungsstellen und vorzeitig gelöste Verträge: Beeinträchtigen sie die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben? In: BIBB (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 4/2013, Bonn, S. 20–24.

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

Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf (2012): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2012. Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt gerät ins Stocken. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn.

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

Wenzelmann, Felix; Lemmermann, Heike (2012): Betriebliche Kosten von Vertragslösungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 5/2010, Bonn, S. 4–5. <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6947>.

In der Reihe IAB-Regional Nord sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
01/2016	Kotte, Volker	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Hamburg 2014
07/2014	Buch, Tanja; Egbers, Jannik; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatrin; Stöckmann, Andrea	Ältere auf dem Arbeitsmarkt in der Hansestadt Hamburg
06/2014	Buch, Tanja; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatrin; Stöckmann, Andrea	Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern
05/2014	Buch, Tanja; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatrin; Stöckmann, Andrea	Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein
04/2014	Harder, Veronika; Peters, Cornelius; Wiegand, Julia; Herrmann, Hayo; Lüth, Hendrik; Bauer, Ben; Ollech, Daniel; Niebuhr, Annekatrin	Analyse der Übergänge aus Arbeitsuche in Beschäftigung in der Region Schleswig-Holstein Süd-West – Befunde für die Teilregion Kreis Steinburg

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 Nord
Nr. 02/2016

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/N/2016/regional_n_0216.pdf

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

ISSN 1861-051X

Rückfragen zum Inhalt an:

Volker Kotte
Telefon 0431.3395 3923
E-Mail volker.kotte@iab.de