

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

3/2016

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern 2014

Volker Kotte

ISSN 1861-051X

IAB Nord

in der Regionaldirektion

Nord

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Mecklenburg- Vorpommern 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 Mecklenburg-Vorpommern	9
2.1 Zahl der Neuabschlüsse weiter rückläufig	9
2.2 Vorbildung und Berufswahl	14
2.3 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge - Begriff und Definition	16
2.4 Die Lösungsquote: Entwicklung und regionaler Vergleich	17
2.5 Lösungsquote stieg in den meisten Kreisen Mecklenburg-Vorpommerns	21
2.6 Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen hatten ein geringeres Lösungsrisiko	22
2.7 Branchen: Handwerk überproportional betroffen	24
2.8 Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes wiesen überdurchschnittliche Lösungsquoten auf	25
2.9 Zeitpunkt der Vertragslösung: Fast zwei Drittel der Lösungen ereigneten sich im ersten Ausbildungsjahr	28
3 Ursachen und Gründe für vorzeitige Vertragslösungen	29
4 Fazit	33
Literatur	35

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Mecklenburg-Vorpommern von 2004 bis 2014	11
Abbildung 2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2013	15
Abbildung 3:	Berechnung der Lösungsquote nach dem neuen Schichtenmodell	16
Abbildung 4:	Entwicklung der Lösungsquote in Mecklenburg-Vorpommern 2004 bis 2014 (%)	17
Abbildung 5:	Lösungsquote nach Bundesländern 2014(%)	18
Abbildung 6:	Lösungsquote nach dem Alter in Mecklenburg-Vorpommern 2014 (%)	23
Abbildung 7:	Lösungsquote nach Ausbildungsbereichen in Mecklenburg-Vorpommern 2014 (%)	24
Abbildung 8:	Lösungsquote nach Ausbildungsberufen in Mecklenburg-Vorpommern 2013 (%) (nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2013)	26
Abbildung 9:	Vertragslösungen nach Ausbildungsjahren in Mecklenburg-Vorpommern 2004 bis 2014 (%)	29
Abbildung 10:	Gründe für (befürchtete) vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden in Sachsen-Anhalt und Thüringen (%)	30

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Neuabschlüsse und vorzeitige Lösungen nach Ausbildungsbereichen in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2014	13
Tabelle 2:	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in Mecklenburg-Vorpommern 2009 bis 2014	14
Tabelle 3:	Lösungsquote nach Kreisen in Mecklenburg-Vorpommern (%)	22
Tabelle 4:	Lösungsquoten nach Geschlecht und Schulabschluss in Mecklenburg-Vorpommern 2014 (%)	23
Tabelle 5:	Lösungsquoten nach Geschlecht und Zuständigkeitsbereichen in Mecklenburg-Vorpommern 2014 (%)	25
Tabelle 6:	Lösungsquoten nach Berufen und Geschlecht in Mecklenburg-Vorpommern 2013 (%) (nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2013)	27

Kartenverzeichnis

Karte 1:	Lösungsquoten nach Kreisen in Deutschland 2013 (%)	20
----------	--	----

Zusammenfassung

Fast jeder dritte Ausbildungsvertrag in Mecklenburg-Vorpommern 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, Mecklenburg-Vorpommern, 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. Der Text hat inhaltliche Elemente der Autorinnen übernommen.

1 Einleitung

In Mecklenburg-Vorpommern wurden 2014 weniger Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung 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.

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 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 hatten. 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, die biografische Daten von Einzelpersonen erfordert, erfordern Aussagen zu vorzeitigen Vertragslösungen Daten über Ausbildungsverträge, wie sie für die Berufsbildungsstatistik umfangreich erhoben werden (vgl. Box auf Seite 13 und 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: 16-17, 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).

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 Mecklenburg-Vorpommern im Mittelpunkt. Dabei werden verschiedene Merkmale (Geschlecht, schulische Vorbildung, Alter, Ausbildungsbereich, Ausbildungsberuf, Ausbildungsjahr, Regionen etc.) mit Vertragslösungen in Beziehung gebracht. „Echte“ Ausbildungsabbrüche können mangels regionaler Daten zu Bildungsbiografien leider nicht untersucht werden. Gleichwohl ermöglicht die Analyse einen besseren Einblick in das Phänomen 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 Mecklenburg-Vorpommern

2.1 Zahl der Neuabschlüsse weiter rückläufig

Die Situation am Ausbildungsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Seit 2004 hat sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mehr als halbiert (vgl. Abbildung 1). Aktuell befinden sich weniger als 20.000 junge Menschen in einer dualen Berufsausbildung, vor zehn Jahren lag diese Zahl noch über 45.000. Im Berichtsjahr 2014 wurden 7.851 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, das waren 180 oder 1,9 Prozent weniger als im Jahr zuvor. Nach aktuellsten Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung hat die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in 2015 leicht zugenommen (um 0,3 Prozent gegenüber 2014, Zahlen der Erhebung zum 30.09.2015).

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

Während das Angebot an Ausbildungsplätzen 2015 um 2,8 Prozent zunahm, erhöhte sich die Nachfrage lediglich um 0,1 bzw. 0,5 Prozent (alte vs. neue Nachfragedefinition, Matthes u. a. 2015: 35).²

Damit steht die Entwicklung im dualen System im gewissen Sinne konträr zur Entwicklung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Während das duale System „schrumpft“, konnte die Beschäftigung und Erwerbstätigkeit in den betrachteten Zeiträumen 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 Mecklenburg-Vorpommern zu einem Rückgang der Schülerzahlen, den potenziellen „Nachfragern“ nach Ausbildungsplätzen. So hat sich die Zahl der Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Berufsausbildung in Betracht kommen, zwischen 2005 und 2013 mehr als halbiert (-56 Prozent).³ Andererseits wirkt auch das individuelle Bildungsverhalten dämpfend auf die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen: 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 (bundesweit!) die 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). Wie oben schon angedeutet, zeigt sich für Mecklenburg-Vorpommern am aktuellen Rand eine leicht abweichende Entwicklung gegenüber dem Bundestrend.

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).

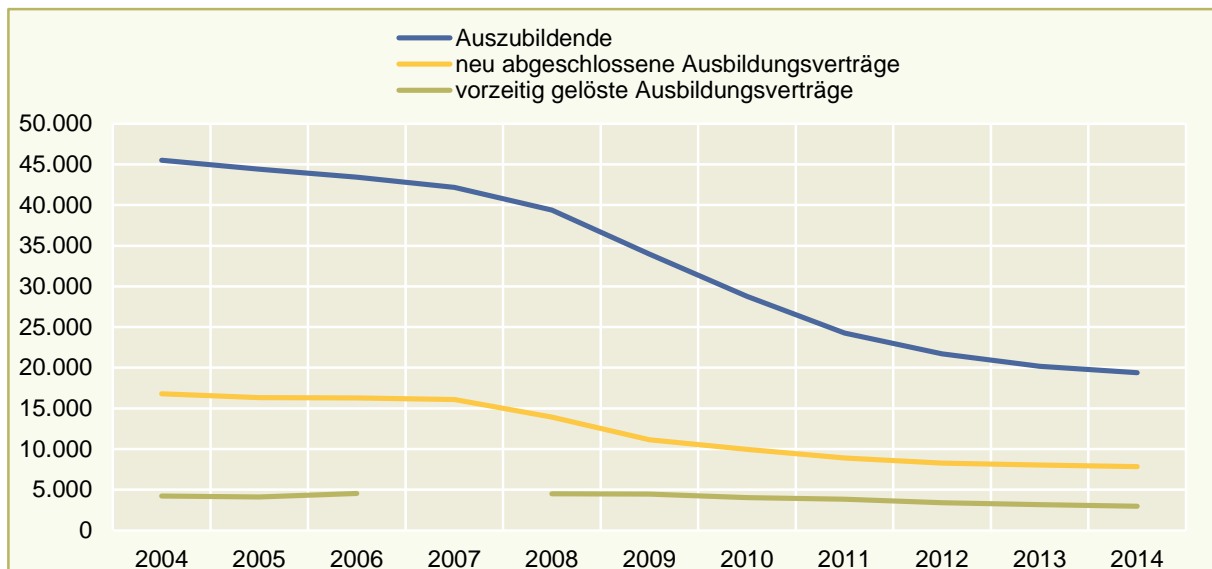
³ Schulabsolventen/-abgänger aus allgemeinbildenden Schulen und Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015), Jahressummen.

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 Mecklenburg-Vorpommern 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) und eigene Darstellung.

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 4.887 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen; es folgte das Handwerk mit 1.842 Neuabschlüssen (vgl. Tabelle 1). Vom Rückgang der Zahl der Neuabschlüsse waren aber nicht alle Ausbildungsbereiche betroffen. Während in der Industrie und Handel, den Freien Berufen und der Hauswirtschaft das Ausbildungsplatzangebot zurückging, erhöhte sich das Angebot im Handwerk, im Öffentlichen Dienst und in der Landwirtschaft. Mehr als

60 Prozent der Ausbildungsverträge in Mecklenburg-Vorpommern werden 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 wider⁵.

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 1: Neuabschlüsse und vorzeitige Lösungen nach Ausbildungsbereichen in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2014

Ausbildungsbereich	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge			Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse										
	Ins- gesamt	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	4.887	1.959	40,1	1.887	864	45,8	1.188	63,0	489	25,9	210	11,1	699	37,0
Handwerk	1.842	396	21,5	789	210	26,6	459	58,2	207	26,2	123	15,6	246	31,2
Landwirtschaft	408	90	22,1	135	21	15,6	72	53,3	42	31,1	21	15,6	42	31,1
Öffentlicher Dienst	243	153	63,0	12	3	25,0	9	75,0	3	25,0	3	25,0	3	25,0
Freie Berufe	396	339	85,6	126	120	95,2	84	66,7	33	26,2	9	7,1	51	40,5
Hauswirtschaft	75	66	88,0	33	27	81,8	21	63,6	9	27,3	6	18,2	6	18,2
Insgesamt	7.851	3.000	38,2	2.985	1.245	41,7	1.830	61,3	783	26,2	372	12,5	1.047	35,1

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) und eigene Berechnungen.

2.2 Vorbildung und Berufswahl

Die Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern weisen große Unterschiede hinsichtlich der schulischen Vorbildung auf. Fast die Hälfte der Ausbildungsanfänger (47,9 Prozent) hat einen Realschul- oder gleichwertigem Abschluss (vgl. Tabelle 2) und fast jeder Fünfte (19,1 Prozent) hat die allgemeine Hochschul-/Fachhochschulreife. Etwa ein Viertel (25,3 Prozent) besitzt einen Hauptschulabschluss und immerhin 6,1 Prozent waren Ausbildungsanfänger ohne Hauptschulabschluss. Differenziert man nach Geschlecht zeigt sich, dass die jungen Frauen über eine „höherwertigere“ schulische Vorbildung verfügen. Unter den Ausbildungsanfängern mit Hauptschulabschluss ist der Anteil der Männer mit 27,3 Prozent deutlich höher, als der der Frauen (21,9 Prozent), gleiches gilt für Ausbildungsanfänger ohne Hauptschulabschluss (Männer: 7,0 Prozent, Frauen: 4,6 Prozent) und bei Schulabgängern mit Fachhochschulreife oder Abitur (Männer: 16,9 Prozent, Frauen: 22,7 Prozent). Lediglich unter den Realschulabsolventen liegen beide Geschlechter in etwa auf gleichem Niveau (Männer: 47,1 Prozent, Frauen: 49,2 Prozent). Pointiert kann man zusammenfassen: 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. Zusammengefasst bilden der höhere „Bildungserfolg“ junger Frauen, die größere Studierneigung und die geschlechtsspezifische Segmentierung der Berufe den Hintergrund für die skizzierten Unterschiede. Betrachtet man die Entwicklung der vergangenen fünf Jahre (2014 im Vergleich zum Jahr 2009, vgl. Tabelle 2) ist ein leichter Trend zu höherwertigen Schulabschlüssen festzustellen. Der Anteil von Ausbildungsanfängern ohne Schulabschluss geht zurück, während der der Hauptschüler stagniert, wohingegen der Anteil der Azubis mit Realschulabschluss oder Studienberechtigung leicht hinzugewinnen konnte. Insgesamt sind die qualifikatorischen Verschiebungen jedoch eher klein, vielmehr ist es erneut der starke Rückgang der Ausbildungsanfänger zwischen 2009 und 2014, der ins Auge springt.

Tabelle 2: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in Mecklenburg-Vorpommern 2009 bis 2014

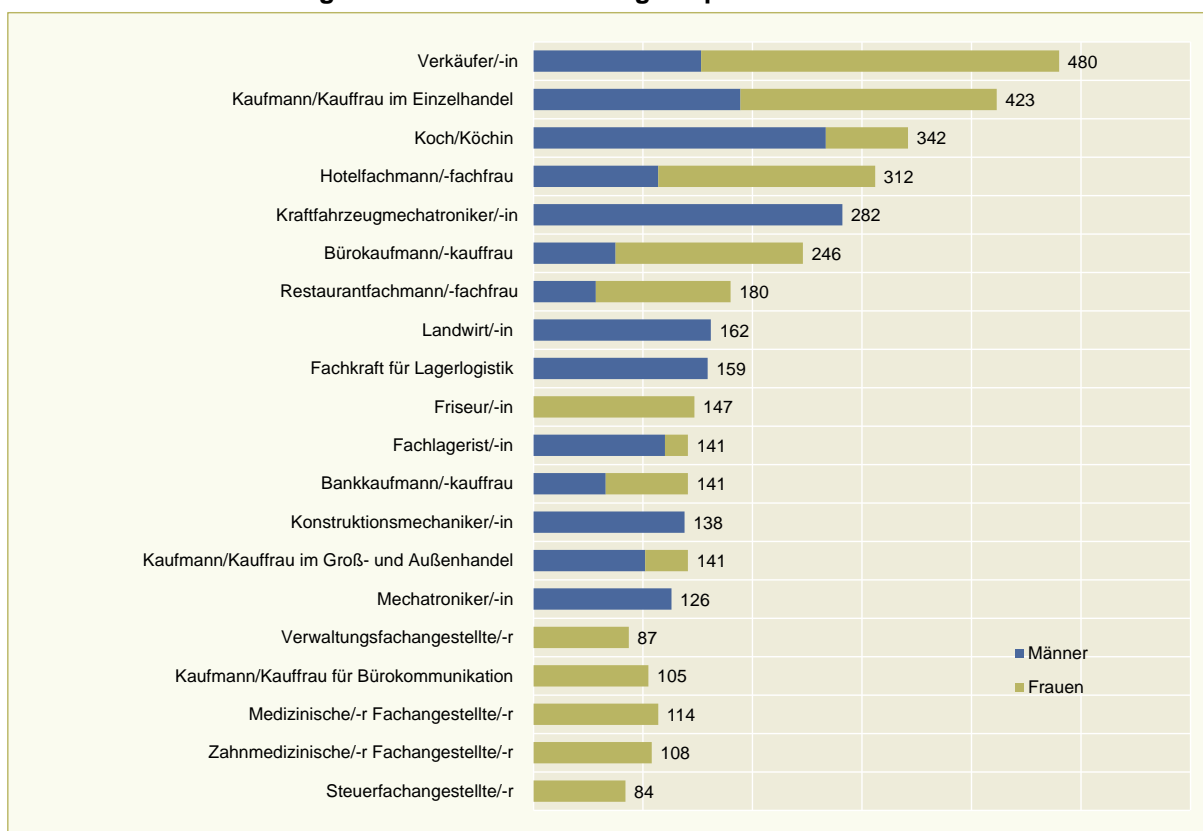
	Insgesamt		Ohne Haupt- schul- abschluss	Mit Haupt- schul- abschluss	Realschul- o. gleichwert. Abschluss	Hochschul-/ Fachhoch- schulreife	Im Ausland erworbener Abschluss
	Absolut	%	%	%	%	%	%
2009	11.152	100,0	9,1	25,2	45,9	18,6	1,2
2010	9.957	100,0	7,0	27,8	46,9	18,3	0,1
2011	8.886	100,0	7,0	26,8	46,6	19,5	0,0
2012	8.289	100,0	6,4	26,5	48,6	18,4	0,1
2013	8.016	100,0	5,8	24,4	49,5	18,6	1,7
2014	7.851	100,0	6,1	25,3	47,9	19,1	1,6

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015) und eigene Berechnungen.

Anhand dieser Zahlen kann noch keine Aussage darüber getroffen werden, inwieweit sich die Chancen der jungen Menschen einen Ausbildungsplatz zu erhalten, tatsächlich verbessert oder eher verschlechtert haben. Dazu wären die veränderten Anteile der entsprechenden Schulabschlüsse im allgemeinbildenden Schulsystem zu berücksichtigen (Gerhards/Troltsch/Walden 2013: 2). Um die ausbildungsbezogenen Partizipationsmöglichkeiten der verschiedenen Schulabsolventengruppen beurteilen zu können, wäre ein Quotient aus den Schulabgänger- und Auszubildendenanteilen mit dem jeweils gleichen Schulabschluss zu bilden (Troltsch/Walden 2012: 293).

Abbildung 2 zeigt die im Jahr 2013 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen. Diese repräsentierten rund die Hälfte (50,9 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 Mecklenburg-Vorpommern 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.

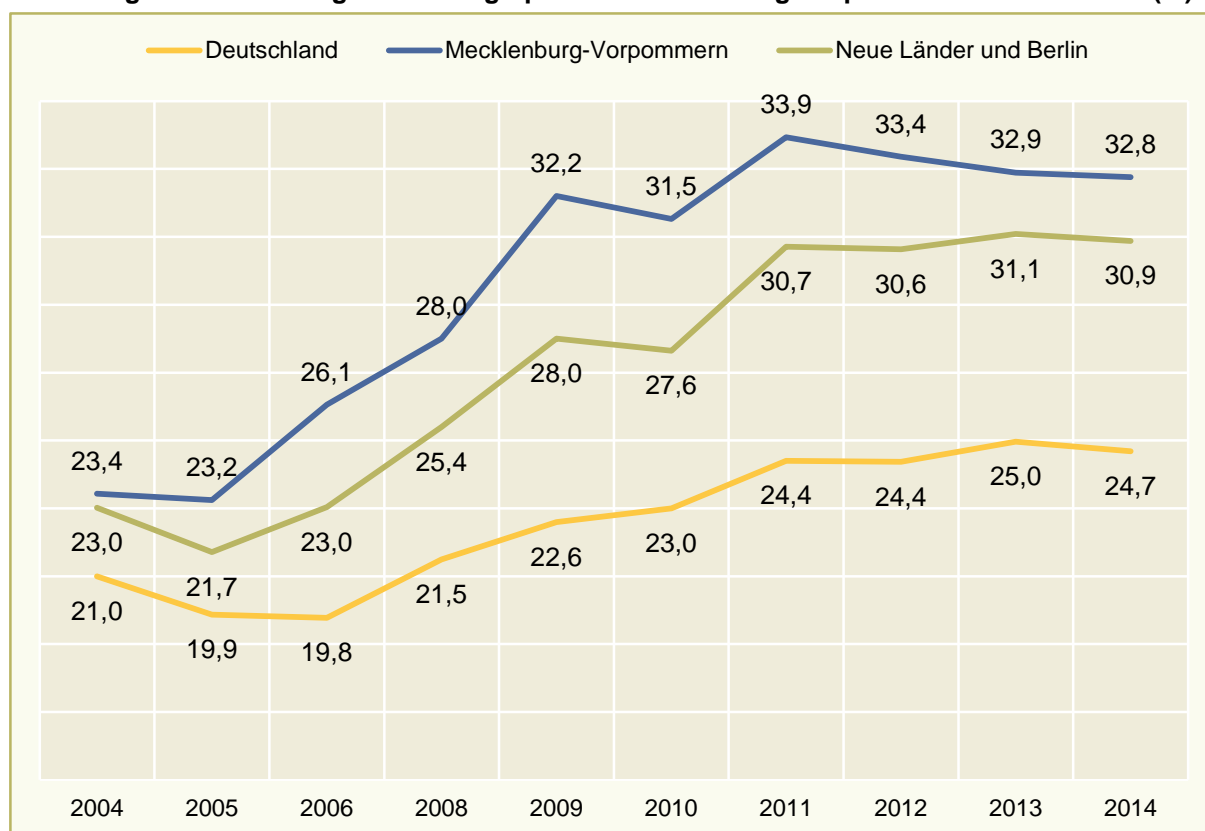
Dieser Berechnungsweise liegen die Individualdaten der Berufsbildungsstatistik zugrunde. Dabei werden die Lösungen des aktuellen Berichtsjahrs nach dem jeweiligen Jahr des Beginns des gelösten Ausbildungsvertrags unterschieden. Für die einzelnen Beginnjahre wer-

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 betrug die Lösungsquote in Mecklenburg-Vorpommern 32,8 Prozent, fast jeder dritte Ausbildungsvertrag wurde vorzeitig aufgelöst (nahezu unverändert zum Vorjahr mit 32,9 Prozent). Abbildung 4 stellt die Entwicklung der Lösungsquote in Mecklenburg-Vorpommern, den neuen Ländern und Deutschland insgesamt seit 2004 gegenüber. Es zeigt sich, dass seit Mitte der 2000er-Jahre eine Zunahme der Lösungsquote zu beobachten ist, erst in den letzten vier Jahren scheint dieser Trend unterbrochen worden zu sein und die Werte gehen zurück.

Abbildung 4: Entwicklung der Lösungsquote in Mecklenburg-Vorpommern 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.

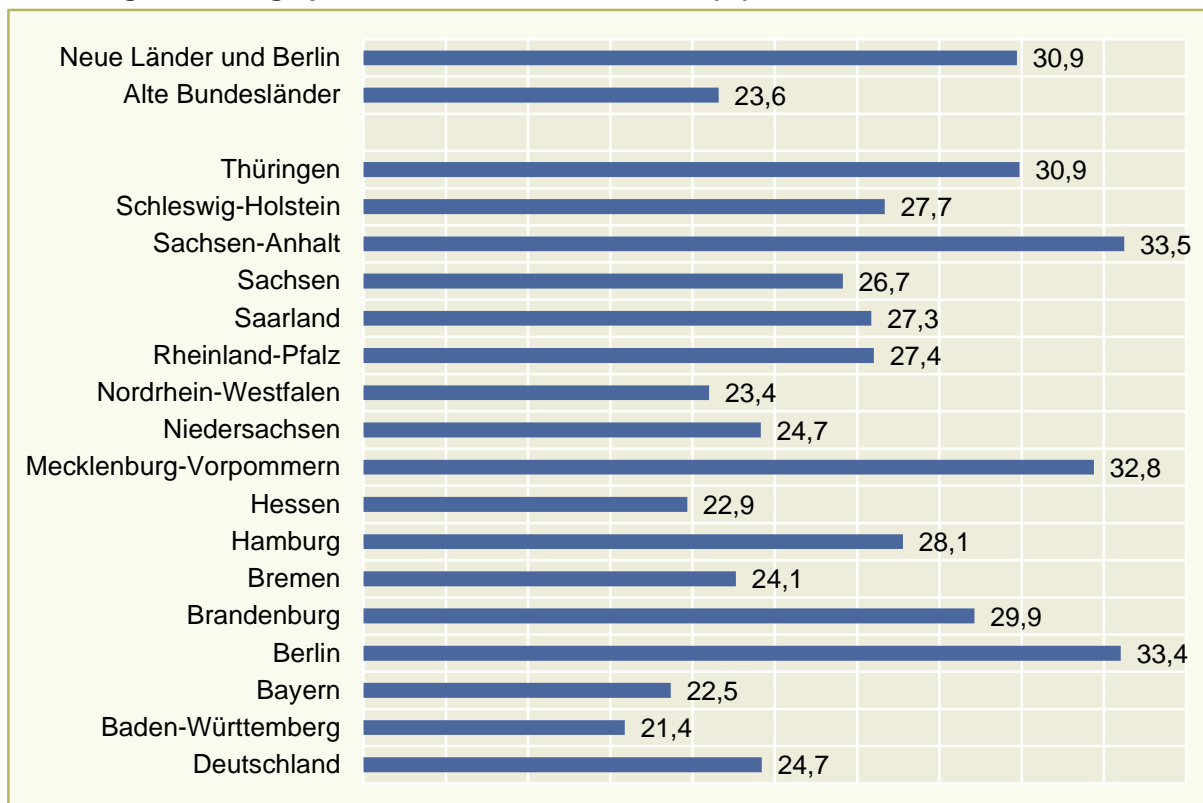
Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), eigene Darstellung.

Im Ländervergleich hat Mecklenburg-Vorpommern die dritthöchste Lösungsquote nach Sachsen-Anhalt und Berlin. Abbildung 5 zeigt, dass es beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern gibt. Zwischen Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt liegen mehr als 12 Prozentpunkte Differenz, oder anders ausgedrückt: Während in Baden-

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

Württemberg nur 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 Hamburgs 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) und 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-Württemberg) 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 Regionen die überdurchschnittliche Lösungsquoten zu verzeichnen haben, z. B. die Südwestpfalz, Hof, Neustadt an der Weinstraße, Delmenhorst und Bad Dürkheim. Bei allen genannten Kreisen liegt die Lösungsquote, mit Ausnahme von Bad Dürkheim (32,9 Prozent) bei mehr als einem Drittel.

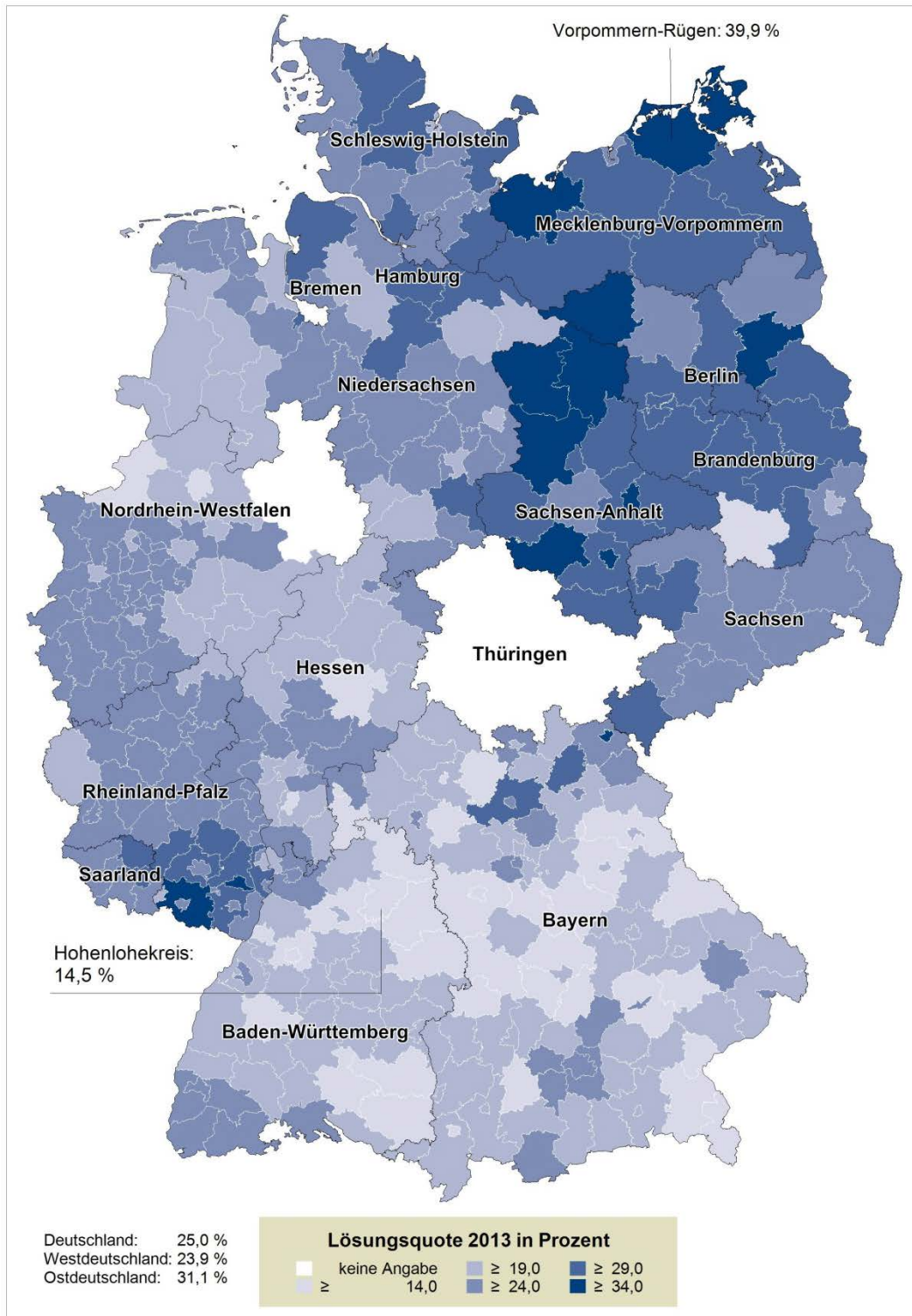
⁷ Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Studie lagen die Quoten für Thüringen und die Hansestadt Bremen sowie Bremerhaven noch nicht vor.

Entsprechend dem Landeswert erreichen viele Städte und Landkreise in Mecklenburg-Vorpommern hohe Werte, näheres dazu im folgenden Abschnitt. 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 Hessen, innerhalb Hessens, Nordrhein-Westfalens, Niedersachsens, usw.

Eine Erklärung der regionalen Unterschiede kann diese Studie leider nicht geben und bleibt 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 Kreisen Mecklenburg-Vorpommerns

Seit Mitte 2013 kann auf die „Kommunale Bildungsdatenbank“ (www.bildungsmonitoring.de) zugegriffen werden. Mit dieser Datenbank machen die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder Daten aus dem Bildungsbereich in kleinräumiger Gliederung (kreisfreien Städte und Landkreise) zugänglich. Datengrundlage sind verschiedene amtliche Statistiken, u. a. die Schulstatistik, die Berufsbildungsstatistik und die Hochschulstatistik. Durch die Kreisgebietsreform vom 4. September 2011 liegen für 2012 keine Daten vor.

Regional hat der Landkreis Vorpommern-Rügen 2013 mit 39,9 Prozent die höchste Quote, umgekehrt die Hansestadt Rostock mit 28,1 Prozent den niedrigsten Wert. Tabelle 3 zeigt, dass im Zweijahreszeitraum von 2011 zu 2013 die Vertragslösungsquote bei der Mehrheit der Kreise zurückgegangen ist, wie auch für das Land insgesamt. Lediglich in der Landeshauptstadt Schwerin und den Kreisen Vorpommern-Rügen und Vorpommern-Greifswald war ein Anstieg zu beobachten. Ein Vergleich der Jahre 2011 und 2013 zeigt aber auch, dass einige Kreise in der jüngsten Vergangenheit eine hohe Dynamik bei der Vertragslösungsquote aufweisen (Veränderungen um bis zu fünf Prozentpunkte), während andere etwa auf dem gleichen Niveau verbleiben.

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. So schwankte im Jahr 2013 die (Gesamt-)Zahl der Auszubildenden von 3.426 in der Hansestadt Rostock bis 1.821 in der Landeshauptstadt Schwerin (Statistisches Bundesamt 2015). Bei diesen Größenordnungen können bereits einige Dutzend Vertragslösungen mehr oder weniger, z. B. im Zusammenhang mit Betriebsschließungen oder Neuansiedlungen, starke Auswirkungen auf die Lösungsquote verursachen. Eine weitere Differenzierung betrifft die interregionalen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. So haben Männer in der Hansestadt Rostock mit 25,5 Prozent eine deutlich niedrigere Lösungsquote als Frauen, während es in Vorpommern-Greifswald genau umgekehrt ist, hier haben Frauen einen fünf Prozentpunkte niedrigeren Wert.

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 Mecklenburg-Vorpommern (%)

	Vertragslösungsquote					
	2011			2013		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Mecklenburg-Vorpommern	33,9	33,3	34,9	32,9	33,3	32,4
Rostock, Kreisfreie Stadt	33,3	33,1	33,8	28,1	25,5	31,4
Schwerin, Kreisfreie Stadt	30,3	28,5	32,3	34,2	35,9	32,2
Mecklenburgische Seeplatte, Kreis	33,9	33,2	34,8	33,5	32,4	35,1
Landkreis Rostock	35,6	33,6	39,0	31,9	32,4	31,1
Vorpommern-Rügen, Kreis	37,1	36,2	38,3	39,9	43,0	36,4
Nordwestmecklenburg, Kreis	36,5	35,0	39,8	34,5	34,7	33,9
Vorpommern-Greifswald, Kreis	32,6	32,5	32,9	33,7	35,7	30,7
Ludwigslust-Parchim, Kreis	33,0	34,6	29,5	29,6	30,8	27,6

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), Sonderauswertung.
Hinweis: Durch die Kreisgebietsreform vom 4. September 2011 liegen keine Daten für das Jahr 2012 vor.

2.6 Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen hatten ein geringeres Lösungsrisiko

Prozentual beenden mehr junge Frauen ihr Ausbildungsverhältnis vor dem regulären Ausbildungsende als Männer. Eine Erklärung für die höhere Lösungsquote könnte sein, dass Frauen seltener eine Ausbildung im Wunschberuf beginnen: Der BIBB-Schulabgängerbefragung 2012 zufolge nahmen bundesweit 78 Prozent der Ausbildungsanfängerinnen einen Ausbildungsvertrag im Wunschberuf auf, gegenüber 82 Prozent bei den Männern (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013a: 86).

Einen maßgeblichen Einfluss auf die Vertragslösungsquote übt die schulische Vorbildung aus. Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen verzeichnen ein geringeres Lösungsrisiko, als Auszubildende mit einer weniger guten schulischen Vorbildung. Lag im Berichtsjahr 2014 die Lösungsquote bei Schulabgängern mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluss bei 30,1 Prozent, war sie unter den Studienberechtigten deutlich niedriger (18,4 Prozent). Ausbildungsanfänger mit oder ohne Hauptschulabschluss hatten demgegenüber ein nahezu doppelt so hohes Lösungsrisiko, hier wurde fast jeder zweite Ausbildungsvertrag wieder aufgelöst.⁹ Tabelle 4 zeigt das Lösungsrisiko nach Geschlecht und Schulabschlussgruppen in Mecklenburg-Vorpommern 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

⁹ Die Lösungsquote der Ausbildungsverträge mit Abschlüssen, die im Ausland erworben wurden und nicht zuzuordnen waren, betrug 54,3 Prozent.

Vertragslösungsquote ausüben. Die Autoren sprechen in diesem Zusammenhang von spezifischen „... 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.

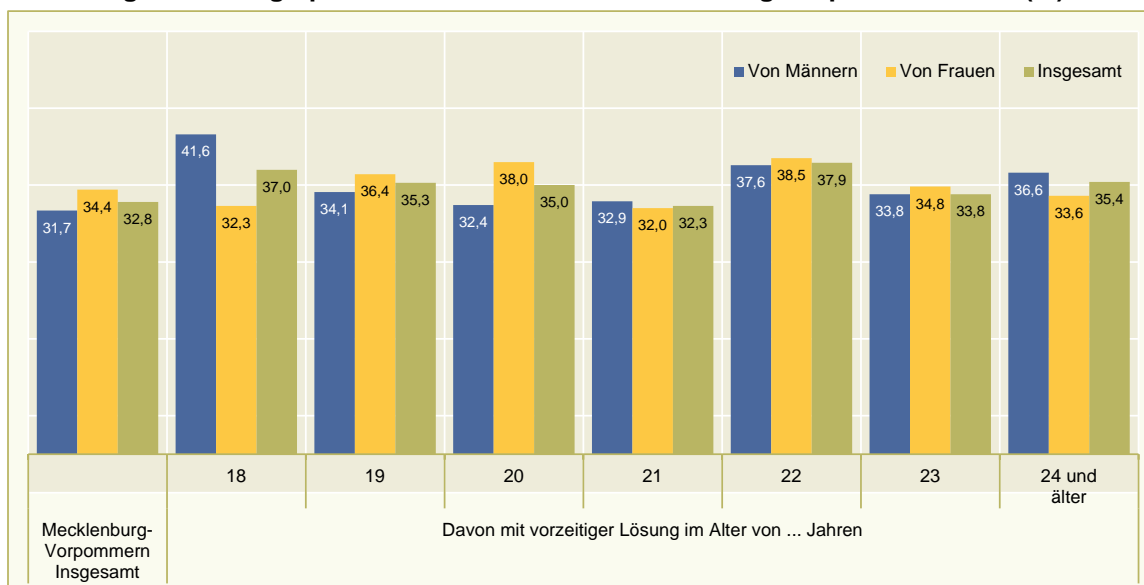
Tabelle 4: Lösungsquoten nach Geschlecht und Schulabschluss in Mecklenburg-Vorpommern 2014 (%)¹¹

Geschlecht	Höchster allgemeinbildender Abschluss				
	insgesamt	ohne Haupt-schulabschluss	mit Hauptschul-abschluss	mit Realschul-abschluss	mit Studien-berechtigung
Männer	31,7	45,3	43,6	27,5	15,4
Frauen	34,4	35,4	45,0	33,8	21,8
Insgesamt	32,8	42,6	44,0	30,1	18,4

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 21-jährigen. Die mit zunehmendem Alter wieder ansteigenden Lösungsquoten (etwa ab dem 22. 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 Mecklenburg-Vorpommern 2014 (%)



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

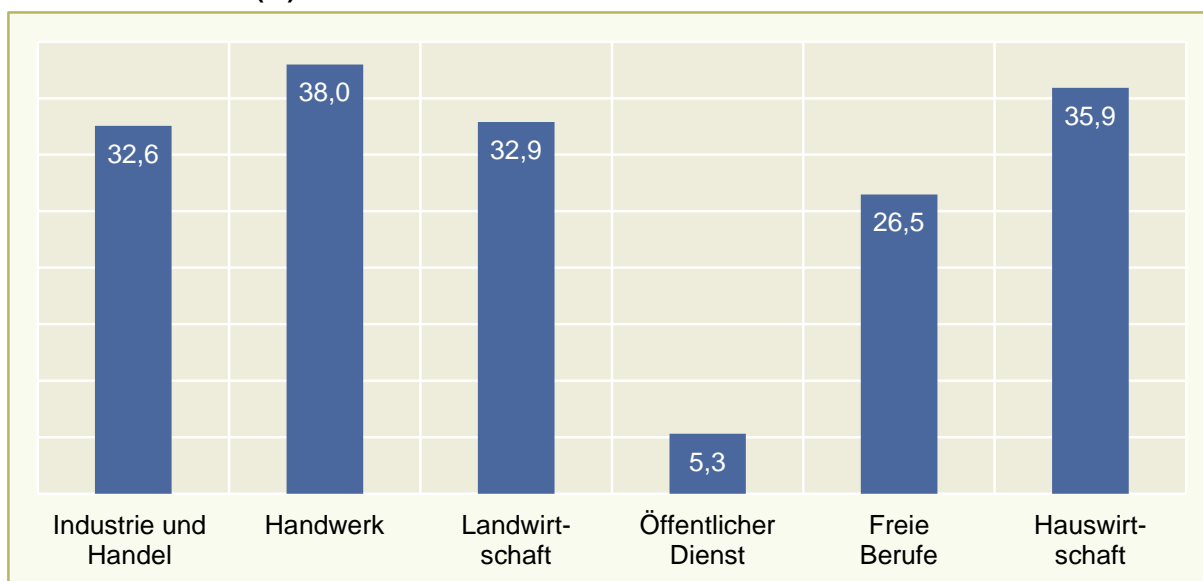
¹⁰ Vgl. auch Beicht/Walden (2013: 2).

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 von 32,8 Prozent liegende Lösungsquote verzeichnete das Handwerk mit 38,0 Prozent, gefolgt von der Hauswirtschaft (35,9 Prozent). Die Industrie und der Handel liegen etwa im Landesdurchschnitt (32,6 Prozent),¹² ebenso die Landwirtschaft (32,9 Prozent). Unter dem Mittelwert, d. h. mit niedriger Lösungsquote treten die Freien Berufe (26,5 Prozent) und der Öffentliche Dienst (5,3 Prozent) hervor.

Abbildung 7: Lösungsquote nach Ausbildungsbereichen in Mecklenburg-Vorpommern 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 die Ausbildungsbereiche Industrie und Handel (36,1 Prozent) und das Handwerk (41,7 Prozent) zu. Umgekehrt fallen die Lösungsquoten der Männer in den Bereichen höher aus, in denen der Männeranteil geringer ist als der der Frauen.¹³ Dies ist beispielsweise im Öffentlichen Dienst der Fall. Tabelle 5 zeigt die Lösungsquoten nach Geschlecht in den einzelnen Ausbildungsbereichen.

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 Ausnahmen hiervon bilden die kleinen Ausbildungsbereiche der Freien Berufe sowie der Land- und Hauswirtschaft (vgl. auch Tabelle 1).

Tabelle 5: Lösungsquoten nach Geschlecht und Zuständigkeitsbereichen in Mecklenburg-Vorpommern 2014 (%)

Geschlecht	Insgesamt	Industrie/ Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentl. Dienst	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Männer	31,7	30,1	36,9	34,3	9,1	11,6	50,3
Frauen	34,4	36,1	41,7	25,8	2,8	28,6	33,3
Insgesamt	32,8	32,6	38,0	32,9	5,3	26,5	35,9

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015).

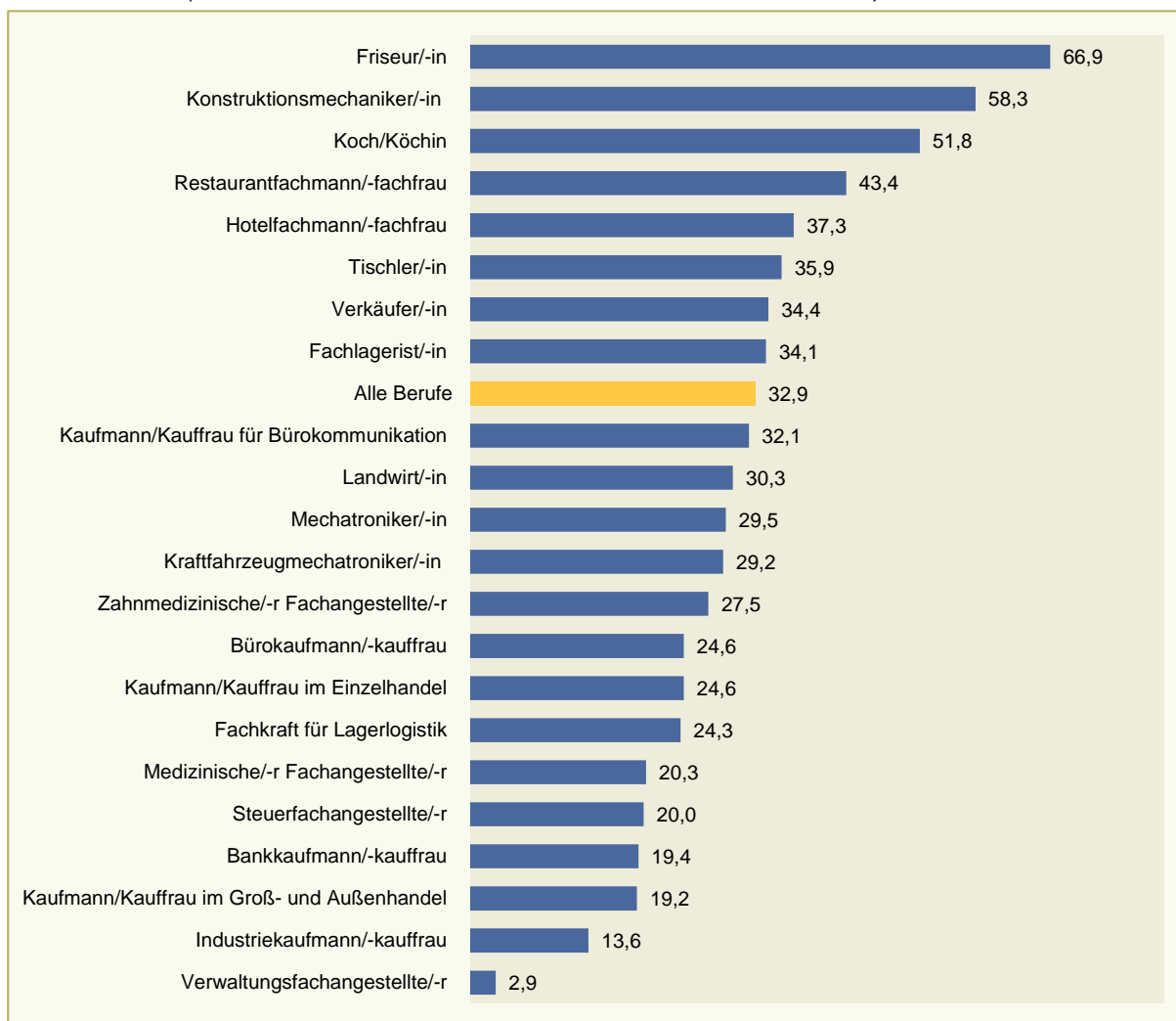
2.8 Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes wiesen überdurchschnittliche Lösungsquoten auf

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 6), ist zu berücksichtigen, dass hier nur ausgewählte Berufe betrachtet werden, d. h. im Hintergrund existiert eine Reihe von Berufen mit deutlich höheren oder niedrigeren Lösungsquoten. Insgesamt zeigt sich, dass die Berufe mit hoher Lösungsquote über ein weites Spektrum verteilt sind. Dazu gehören unter anderem (Berufe im): Handwerk, dem Handel, Gastgewerbe und einige Fertigungsberufe. Für Friseure, Konstruktionsmechaniker, und Köche wurden Lösungsquoten von über 50 Prozent ermittelt.¹⁵

¹⁴ Daten für 2013, 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 nach Ausbildungsberufen in Mecklenburg-Vorpommern 2013 (%)
(nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2013)



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

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

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

In umgekehrter Perspektive konnten vor allem Verwaltungsfachangestellte, aber auch In-
dustriekaufleute auf sehr niedrige Lösungsquoten verweisen. Ebenfalls deutlich unter dem
Durchschnitt liegende Lösungsquoten weisen viele kaufmännische Berufe auf (Bürokaufleu-
te, Bankkaufleute), aber auch Logistiker, Medizinberufe und Einzelhandelskaufleute. Eine
ganze Reihe dieser Berufe findet sich auf der Liste der 20 am stärksten besetzten Ausbil-
dungsberufe in Mecklenburg-Vorpommern 2013 wieder (vgl. Abbildung 2).

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

Beruf	Lösungsquote
Männer	
Konstruktionsmechaniker/-in	58,7
Koch/Köchin	49,8
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	35,9
Verkäufer/-in	30,9
Fachlagerist/-in	30,8
Mechatroniker/-in	29,9
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	29,6
Landwirt/-in	28,3
Fachkraft für Lagerlogistik	23,5
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	20,9
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	16,6
Frauen	
Friseur/-in	66,4
Restaurantfachmann/-fachfrau	46,6
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	38,0
Verkäufer/-in	36,1
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	29,5
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	27,3
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	26,9
Bürokaufmann/Bürokauffrau	21,1
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	19,5

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2015).

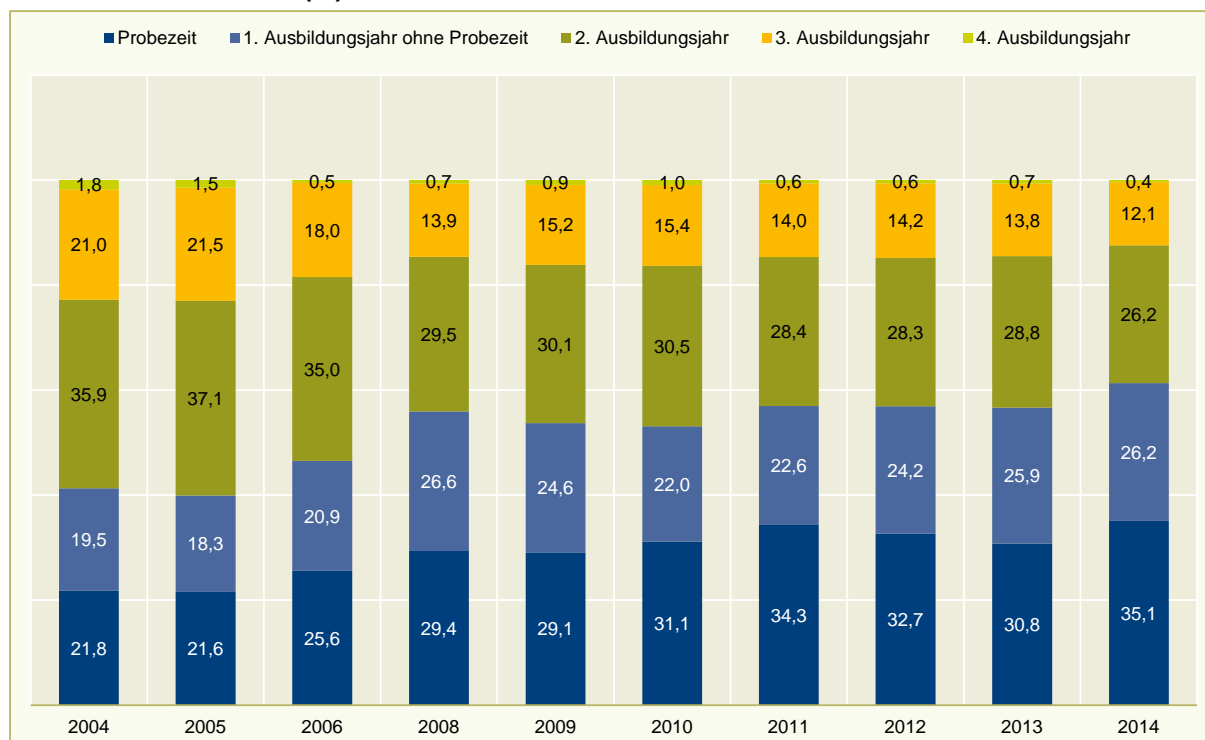
Differenziert man die Lösungsquoten nach Geschlecht sind weitere Facetten der geschlechtsspezifischen Segmentation zu erkennen (vgl. Tabelle 6). Bei den Männern sind es vor allem Konstruktionsmechaniker und Köche, bei den Frauen Friseure und Restaurantfachleute, bei denen etwa jeder zweite Ausbildungsvertrag vorzeitig aufgelöst wurde. Interessant ist, dass in Berufen, die für Männer und Frauen eine wichtige Rolle spielen, z. B. Verkäufer, Einzelhandelskaufleute oder Hotelfachleute, die Lösungsquote der Frauen zwischen zwei und sechs Prozentpunkte höher ausfällt, als die der Männer. Es scheint also auch innerhalb der Ausbildungsberufe Faktoren zu geben, die die Höhe der geschlechtsspezifischen Vertragslösungsquote beeinflussen. Auch in den Lösungsquoten nach Geschlecht erkennt man die schon angesprochene Segmentation des Ausbildungsmarktes, wie ein Vergleich mit Abbildung 8 und Abbildung 2 verdeutlicht. 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). Das Geschlecht kann in zweierlei Hinsicht auf die Lösungswahrscheinlichkeiten einwirken: Einerseits über die Wahl des Ausbildungsberufs (als geschlechtsspezifische Berufswahl) und andererseits über die unterschiedliche Abbruchwahrscheinlichkeit innerhalb des Berufs (z. B. unter Einzelhandelskaufleuten).

2.9 Zeitpunkt der Vertragslösung: Fast zwei Drittel der Lösungen ereigneten sich im ersten Ausbildungsjahr

Die meisten Vertragslösungen erfolgen zu einem frühen Zeitpunkt der Ausbildung. Mehr als ein Drittel ereignen sich in der Probezeit (vgl. Abbildung 9, Angaben in Jahreswerten 2014), ein weiteres Viertel folgt im anschließenden ersten Ausbildungsjahr, womit über 61 Prozent aller Lösungen auf die ersten zwölf Monate entfallen. Im zweiten Ausbildungsjahr nimmt der Anteil der Vertragslösungen ab, rund ein Viertel aller Lösungen finden zwischen dem 13. und 24. Ausbildungsmonat statt. Im dritten und vierten Ausbildungsjahr sinkt die Rate weiter, 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 12 Prozent der Vertragslösungen auf das dritte Ausbildungsjahr und lediglich 0,4 Prozent auf das vierte Ausbildungsjahr. Betrachtet man die Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern über einen längeren Zeitraum, ist ein Anstieg der Vertragslösungen zu einem frühen Zeitpunkt zu beobachten. Ereigneten sich im Jahr 2004 rund 22 Prozent aller Lösungen in der Probezeit, waren es 2014 über 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 Mecklenburg-Vorpommern passen, allerdings ist dieser Zusammenhang in der Literatur nicht unstrittig (näheres dazu siehe im folgenden Abschnitt).

Abbildung 9: Vertragslösungen nach Ausbildungsjahren in Mecklenburg-Vorpommern 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.

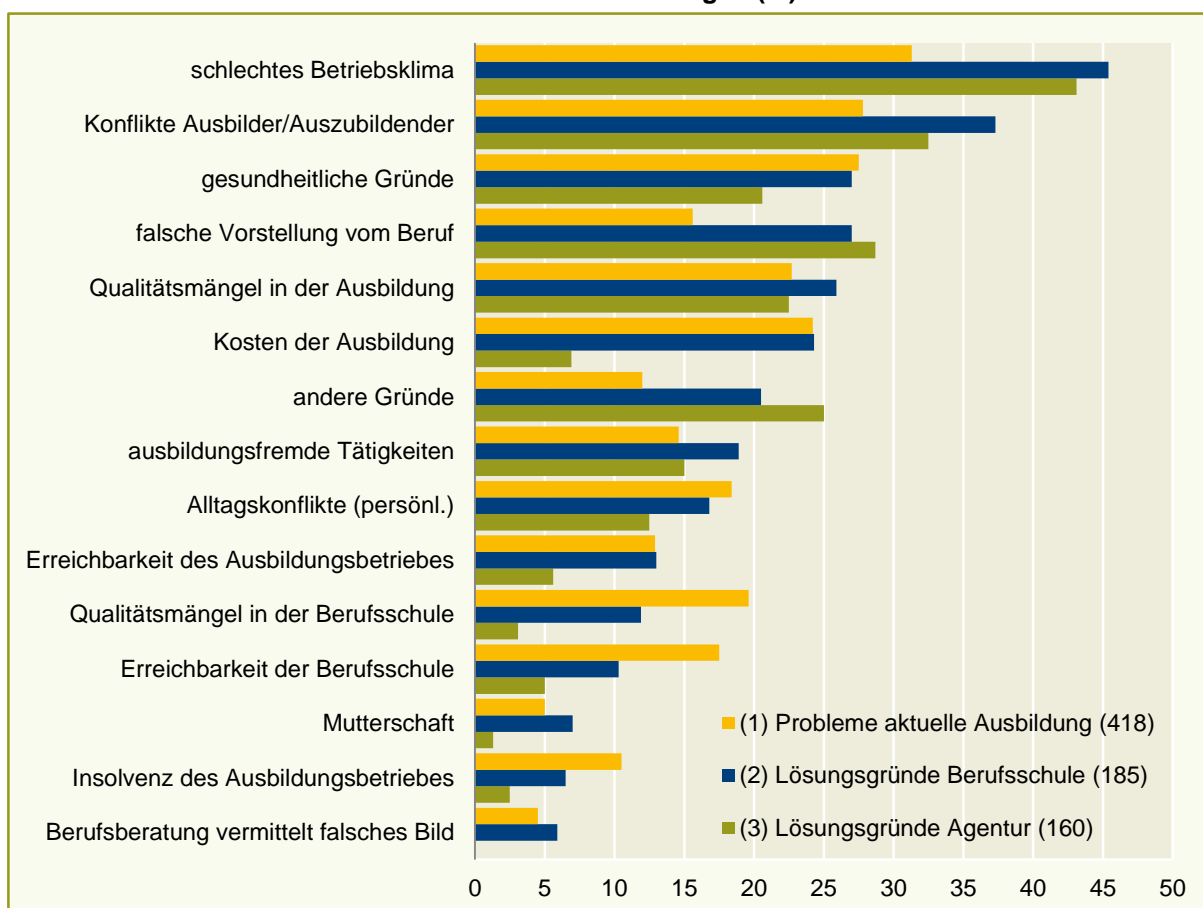
3 Ursachen und Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

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 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 Wunschberuf 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 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“ (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015: 130, zur beruflichen Segmentierung vgl. auch Troltsch/Walden 2012). Multivariate Analysen weisen (u. a.) ein erhöhtes Risiko für Kleinbetriebe nach, ähnliches gilt für das im Betrieb praktizierte Ausbil-

¹⁶ Die Variablen sind nach ihrer abnehmenden Effektstärke sortiert.

dingsmodell „Produktions- vs. Investitionsmodell“: „Je intensiver der Charakter der Berufsausbildung (d. h. je höher die Nettokosten), umso geringer ist das Vertragslösungsrisiko“ (Rohrbach-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“ (Rohrbach-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 Mecklenburg-Vorpommern wird fast jeder dritte Ausbildungsvertrag vor Ablauf der regulären Ausbildungszeit beendet. Damit liegt das Land sowohl über dem gesamtdeutschen als auch über dem ostdeutschen 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 rund siebenmal höher als im Öffentlichen Dienst. Aber auch mit Blick auf die Berufe zeigt sich eine weite Spanne, während bei Friseuren zwei Drittel 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 61 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 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, welche auch auf lange Sicht keinen Berufsabschluss erwerben. 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 (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Diese angesprochenen Segmentierungen lassen sich für Mecklenburg-Vorpommern wiederfinden, auch im Land werden unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten und Risiken in Bezug auf Gruppen und Merkmale deutlich. Im Ergebnis ist auch für Mecklenburg-Vorpommern 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 Mecklenburg-Vorpommern 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 weiterer 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. <http://www.bibb.de/de/5490.htm>.

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.

Gerhards, Christian; Troltsch, Klaus; Walden, Günter (2013): Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufsausbildung: Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden? BIBB-Report 22/2013, 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
02/2016	Kotte, Volker	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Schleswig-Holstein 2014
01/2016	Kotte, Volker	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Hamburg 2014
07/2014	Buch, Tanja; Egbers, Jannik; Kotte, Volker; Nierbuhr, Annekatriin; Stöckmann, Andrea	Ältere auf dem Arbeitsmarkt in der Hansestadt Hamburg
06/2014	Buch, Tanja; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatriin; Stöckmann, Andrea	Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern
05/2014	Buch, Tanja; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatriin; Stöckmann, Andrea	Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein

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. 03/2016

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_0316.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