

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2/2016

## Duale (betriebliche) Ausbildung in Niedersachsen und Bremen

Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Uwe Harten

ISSN 1861-3586

Aktualisierte Fassung vom 1.3.2017

IAB Niedersachsen-Bremen  
in der Regionaldirektion

Niedersachsen-  
Bremen



# Duale (betriebliche) Ausbildung in Niedersachsen und Bremen

## Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Uwe Harten (IAB NSB)

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.

## **Erratum**

Leider enthielt die zuerst veröffentlichte Version dieses Berichts einen Fehler, der nunmehr beseitigt wurde. Die Grundaussagen sind von den Fehlern nicht berührt. Gleichwohl sind sie ärgerlich und wir bitten alle Leser um Entschuldigung.

S. 50, Tabelle A 2: Die Spaltenüberschriften in den Spalten 2, 3, 5 und 6 wurden korrigiert.

## Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	9
1 Einleitung	11
2 Duale (betriebliche) Ausbildungssituation	12
3 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge	17
3.1 Definition und Bedeutung sowie Berechnung einer Lösungsquote	17
3.2 Lösungen und Lösungsquoten im Zeitverlauf	19
3.3 Lösungen nach deren Zeitpunkt im Rahmen der Ausbildung	21
3.4 Lösungen und Lösungsquoten nach Geschlecht und schulischer Vorbildung	24
3.5 Ausbildungsberufe – Ausbildungsschwerpunkte und Lösungsrisiken in Niedersachsen	28
3.6 Lösungsquoten im Bundesländervergleich und in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten	36
4 Gründe für vorzeitige Vertragslösungen	39
5 Fazit	42
Literatur	45
Anhang	49

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Schulabgänger allgemeinbildender Schulen und neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Niedersachsen-Bremen, 2000 bis 2014/2015	13
Abbildung 2:	Rechnerische Einmündungsquote (REQ) und schulische Vorbildung in Niedersachsen-Bremen und den westlichen Bundesländern, 2000 bis 2014	15
Abbildung 3:	Berechnung der Lösungsquote nach dem neuen Schichtenmodell ( $LQ_{\text{neu}}$ )	18
Abbildung 4:	Rechnerische Einmündungsquoten (REQ) und Lösungsquoten (LQ) in Niedersachsen-Bremen und den westlichen Bundesländern (in %), 2000 bis 2014	20
Abbildung 5:	Vertragslösungen nach dem Zeitpunkt der Lösung in Niedersachsen und den westlichen Bundesländern, 2009 und 2015 (Anteile in %)	22
Abbildung 6:	Vertragslösungen nach dem Zeitpunkt der Lösung in Niedersachsen, 2009 bis 2015 (Index 2009 = 100)	23
Abbildung 7:	Vertragslösungsquoten in Niedersachsen nach der höchsten vorab erzielten Schulbildung und dem Geschlecht im Jahr 2015 (Angaben in %)	25
Abbildung 8:	Neuabschlüsse und Lösungen von Ausbildungsverträgen in Niedersachsen nach höchster vorab erzielter Schulbildung und dem Geschlecht im Jahr 2015 (Strukturanteile in Prozent)	26
Abbildung 9:	Lösungsquoten in Niedersachsen und Westdeutschland nach höchster vorab erzielter Schulbildung in den Jahren 2010 und 2015 (in %)	28
Abbildung 10:	Prozentuale Verteilung der Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen in Niedersachsen 2014 nach der schulischen Vorbildung für alle Ausbildungsberufe sowie Berufsoberfelder	32
Abbildung 11:	Vertragslösungsquoten nach Bundesländern im Jahr 2015 (in %)	37
Abbildung 12:	Gründe für (befürchtete) vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden in Prozent	40

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in Niedersachsen, Bremen und Westdeutschland, 2000 bis 2015, absolut (gerundet) und Index 2000 = 100	19
Tabelle 2:	Lösungsquoten in Niedersachsen, Bremen und Westdeutschland, 2013 bis 2015 nach dem Geschlecht	25
Tabelle 3:	Stärkste besetzte Ausbildungsberufe in Niedersachsen im Jahr 2014 (Basis: Zahl der neu abgeschl. Ausbildungsverträge) und entsprechende Lösungsquoten	29
Tabelle 4:	Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen in Niedersachsen 2014 nach Ausbildungsberufen (Berufsoberfelder) und Geschlecht	31
Tabelle 5:	Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen (NAB) in Niedersachsen 2014 nach Ausbildungsberufen mit überdurchschnittlicher Lösungsquote sowie den Anteilen von Frauen und Auszubildenden mit/ohne Hauptschulabschluss	34

Tabelle 6:	Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen (NAB) in Niedersachsen 2014 nach Ausbildungsberufen mit (unter-)durchschnittlicher Lösungsquote sowie den Anteilen von Frauen und Auszubildenden mit/ohne Hauptschulabschluss	34
Tabelle 7:	Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen (NAB) von Auszubildenden in Niedersachsen 2014 in ausgewählten Ausbildungsberufen mit überdurchschnittlicher Lösungsquote	35

### **Kartenverzeichnis**

Karte 1:	Lösungsquoten in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten im Durchschnitt der Jahre 2013 bis 2015 (in %)	38
----------	---	----

### **Anhangsverzeichnis**

Tabelle A 1:	Neu abgeschlossene und vorzeitig gelöste duale Ausbildungsverträge in Niedersachsen und Bremen, 2000 bis 2015, absolut (gerundet)	49
Tabelle A 2:	Schulabgänger allgemeinbildender Schulen (absolut, gerundet) und Rechnerische Einmündungsquoten (REQ) in Niedersachsen-Bremen, 2000 bis 2014	50
Tabelle A 3:	Lösungsquoten in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten sowie in den Bundesländern Niedersachsen und Bremen in den Jahren 2010 bis 2015	51





## Zusammenfassung

- Der zuletzt beobachtbare Rückgang der Neuabschlüsse von dualen Ausbildungsverträgen (NAB) ist in Niedersachsen-Bremen, zumindest seit 2011, in erster Linie kein demografisches Problem. Gemessen an der Entwicklung der Zahl der Schulabgänger, die parallel dazu in der Gesamtheit stagnierte, ist dieser Rückgang stark durch die abnehmende Zahl von NAB mit Schulabgängern ohne Hochschulzugangsberechtigung geprägt, welche in diesem Zeitraum in der Differenz zu 2011 zudem stärker ausfiel als der Rückgang entsprechender Schulabgänger.
- Um das Risiko vorzeitiger Vertragslösungen abbilden zu können, berechnet das Bundesinstitut für Berufsbildung auf Basis eines Schichtenmodells die sogenannte Lösungsquote, die sowohl nach Regionen als auch verschiedenen Merkmalen bestimmt und analysiert werden kann. Im Berichtsjahr 2015 ist in Niedersachsen die Lösungsquote im Vergleich zum Vorjahr auf 25,5 Prozent gestiegen (2014: 24,7 %). In Bremen hat sie zuletzt (2014 gegenüber 2013)<sup>1</sup> mit 24,1 gegenüber 23,7 Prozent ebenfalls zugenommen. Die Lösungsquoten beider Bundesländer waren während der gesamten zurückliegenden 15 Jahre im Vergleich zu Westdeutschland überdurchschnittlich hoch. Zudem ist die Lösungsquote in Niedersachsen in den letzten Jahren stärker gestiegen als im westdeutschen Durchschnitt, was in erster Linie darauf zurückzuführen ist, dass die Lösungsquote von Auszubildenden mit maximal einem Hauptschulabschluss in Niedersachsen deutlich stärker zugenommen hat.
- Die jeweilige regionale Lösungsquote unterliegt grundsätzlich einer Vielzahl von unterschiedlichen Einflüssen. Bei der Entwicklung bzw. Veränderung derselben über die Jahre ist jedoch zwischen der Ausbildungsversorgungslage aus Sicht der jeweiligen Schulabgänger und der Lösungsquote, sowohl in Niedersachsen-Bremen als auch Westdeutschland in der Gesamtsicht, ein wirkungsreicher Zusammenhang erkennbar: Die Lösungsquote erhöht sich in Zeiten der *Entspannung* der Gesamtversorgungslage mit Ausbildungsplätzen (2005–2010) und in der Folge von *Anspannung* (2001–2004 sowie 2013 und 2014) nimmt die Lösungsquote ab, und zwar mit einer zeitlichen Verzögerung von ein bis zwei Jahren.
- Über alle Schulabschlussarten, jeweils für sich betrachtet, ist der Abstand der Lösungsquoten von Frauen zu denen der Männer größer (durchschnittlich 2,8 %-Punkte). In der Summe aller weiblichen gegenüber den männlichen Auszubildenden beträgt dieser Abstand jedoch nur noch 0,6 Prozentpunkte. Erklärung: Auszubildende mit maximal einem Hauptschulabschluss tragen das größte Lösungsrisiko und Auszubildende mit Hochschulzugangsberechtigung (HZB) das geringste. Da männliche Auszubildende bei ersteren anteilig deutlich stärker besetzt sind und umgekehrt weibliche bei letzteren, erhöht sich in der Summe aller männlichen Auszubildenden deren relatives Gesamt-Lösungsrisiko und sinkt das weibliche. Das wiederum erklärt die „beidseitige Annäherung“ auf eine geringere Gesamt-Differenz zwischen den Lösungsquoten von männlichen (25,3 %) und weiblichen (25,9 %) Auszubildenden.

---

<sup>1</sup> Zum Bundesland Bremen liegen noch keine Lösungsdaten für 2015 vor (Stand: Anfang September 2016).

- Bei näherer Betrachtung der Lösungsquoten nach drei sogenannten Berufsoberfeldern fällt auf, dass überdurchschnittlich hohe Lösungsquoten nahezu ausschließlich Produktionsberufe und Primäre Dienstleistungsberufe (DL-Berufe) betreffen. Ergänzend ist bei struktureller Betrachtung der schulischen Vorbildung der Auszubildenden nach diesen Berufsoberfeldern einerseits hervorzuheben, dass für die Aufnahme einer Ausbildung im Bereich der Sekundären DL-Berufe, deren Tätigkeitsinhalte zusammengefasst in der Literatur auch als „Kopf-“ oder „Wissensarbeit“ bezeichnet werden, zu über 93 Prozent mindestens ein Real schulabschluss oder ein Abschluss mit HZB erforderlich ist. Andererseits tritt der Großteil der Schulabsolventen mit maximal einem Hauptschulabschluss, *die Zugang zu einer dualen Ausbildung finden*, in Produktionsberufen und Primären DL-Berufen einen Ausbildungsplatz an. Dazu ist weiterhin anzumerken, dass etwa die Hälfte der Letztgenannten gern einen Ausbildungsgang im dualen System aufnehmen möchte. Ein Vergleich der Einmündungsquoten in duale Berufsausbildung dieser Personengruppe mit Schulabgänger/-innen mit mittlerem Bildungsabschluss zeigt allerdings, dass deren Chance – auch über die Jahre nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule – deutlich (rund 15 %-Punkte) geringer ist.
- Auch wenn für viele Jugendliche, deren Ausbildungsvertrag gelöst wurde, gilt, dass sie nach relativ kurzer Zeit erneut eine duale Ausbildung aufnehmen oder alternative Bildungswege beschreiten, bleibt ein nicht exakt quantifizierbarer Teil dieser jungen Leute (schätzungsweise rund 15 %) dauerhaft ohne Ausbildung. Besonders prekär ist dabei die Situation für Personen mit maximal einem Hauptschulabschluss. So hat knapp ein Drittel der 20- bis 34-jährigen mit Hauptschulabschluss keinen formalen Berufsabschluss erreicht (Stand: 2011).
- Gerade aus den in dieser Arbeit dargestellten Gründen sollte bei Schlussfolgerungen zum Ausmaß vorzeitiger Vertragslösungen in Niedersachsen und Bremen das Augenmerk der Gruppe derjenigen gelten, die mit maximal Hauptschulabschluss ihre Ausbildung nicht nur gelöst haben, sondern vermutlich in der Mehrheit dieser Gruppe den vorläufig endgültigen Ausbildungsabbruch zuzurechnen sind. Um jedoch derartig hohe Lösungsquoten gerade dieser Personengruppe zu vermeiden, und damit auch ein Stück weit dem zu erwartenden Fachkräftemangel zu begegnen, ist es notwendig, nicht nur während der bereits begonnenen Ausbildung anzusetzen, sondern auch bereits beim Zugang zur Ausbildung beziehungsweise der beruflichen Orientierungsphase.

### **Keywords:**

**Ausbildungsstellenmarkt, Ausbildungsabbruch, Ausbildungsverhalten, Betriebliche Berufsausbildung, Bremen, Niedersachsen, vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge**

Ich danke Andrea Brück-Klingberg, Anja Rossen und Stefan Böhme für hilfreiche Kommentare und wertvolle Anregungen, Jörg Althoff für seine Unterstützung bei Datenbereitstellung und grafische Gestaltung, sowie Manja Zillmann und Jörg Althoff für die redaktionelle Überarbeitung.

## 1 Einleitung

In Niedersachsen und Bremen wurden 2015 erneut weniger neue Ausbildungsverträge abgeschlossen als in den jeweiligen Vorjahren. Quantitativ geht die Bedeutung des dualen Systems in der Gesamtregion tendenziell schon seit Jahren zurück, sieht man von einem durch den jeweils doppelten Abiturientenjahrgang – allerdings vornehmlich durch den in Niedersachsen (2011) – ausgelösten Sondereffekt ab. Dem steht parallel ein über die Jahre (relativ) schwächerer Rückgang beim Ausmaß vorzeitiger Vertragslösungen von betrieblichen Ausbildungsverhältnissen gegenüber.

Die Frage der vorzeitigen Vertragslösungen ist seit den 1980er Jahren ein wichtiges bildungspolitisches Thema (Uhly 2015: 6; Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015: 106; Boockmann et al. 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.

Die begriffliche Unterscheidung zwischen „vorzeitiger Vertragslösung“ und „Ausbildungsabbruch“ ist wichtig. Beide Begriffe werden häufig synonym und deckungsgleich verwendet, obwohl sie unterschiedliche Sachverhalte bezeichnen. Eine vorzeitige Vertragslösung kann einen Ausbildungsabbruch nach sich ziehen, muss es aber nicht. Die Wiederaufnahme einer Ausbildung in einem anderen Beruf oder Betrieb, oder die Aufnahme eines Bildungsganges außerhalb des dualen Systems, ist anders zu bewerten, als die komplette Einstellung aller (formalen) Bildungsanstrengungen. Vertragslösungen sind nicht immer zu vermeiden und können sogar sinnvoll sein, zum Beispiel bei nicht optimaler Passung von Auszubildendem und Ausbildungsplatz; diese lässt sich nicht immer vor Ausbildungsbeginn feststellen (Ebbinghaus/Gericke/Uhly 2015: 104).

Empirische Studien zeigen, dass etwa die Hälfte der Auszubildenden nach einer vorzeitigen Vertragslösung relativ zeitnah eine neue Berufsausbildung im dualen System beginnt. Nur ein geringer Anteil zieht sich komplett zurück und bleibt langfristig ohne Berufsausbildung oder Studium (Uhly 2015: 36–37; Boockmann et al. 2014: 91 ff.), wobei Schätzungen von einer *Abbruchquote* in Höhe von 6 bis 20 Prozent ausgehen. Folgeprobleme vorzeitiger Vertragslösungen zeigen sich aber nicht nur auf Seiten der Auszubildenden, auch viele Betriebe haben Schwierigkeiten die frei werdenden Ausbildungsstellen neu zu besetzen (Uhly 2015: 17).

Im Fokus dieser Studie stehen vorzeitige Vertragslösungen von Ausbildungsverhältnissen in Niedersachsen, und – wo aktuell möglich – auch Bremen. Vorab werden jedoch die aktuelle Situation und die Entwicklung des dualen Ausbildungsmarktes in der Gesamtregion Niedersachsen-Bremen betrachtet, welche neben anderen Faktoren Einfluss auf die Größenordnung von Vertragslösungen haben. Dieser Analyse liegen Daten aus der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamts und der Statistischen Landesämter Niedersachsen und Bremen zugrunde (Erhebung jeweils zum 31.12.). Außerdem werden das Datensystem Auszubildende (DAZUBI) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) genutzt.

Das Thema besitzt hohe bildungs- und arbeitsmarktpolitische Relevanz im Hinblick auf die Konsequenzen, die sich aus Vertragslösungen für die Jugendlichen und für die Betriebe ergeben können: Einerseits sind sie oftmals mit Einschnitten in die berufliche Entwicklung der Jugendlichen verbunden, andererseits beeinflussen sie die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen, da den ausbildenden Betrieben dadurch Kosten entstehen. Die Reduzierung der Vertragslösungen dient vor dem Hintergrund des demografischen Wandels auch der Sicherung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft.

## 2 Duale (betriebliche) Ausbildungssituation

Für eine Analyse der Ausbildungsmärkte (wie auch Arbeitsmärkte) der Bundesländer Niedersachsen und Bremen ist es aufgrund der intensiven Arbeitsmarkt- und Pendelverflechtungen sowie der „Insellage“ der kreisfreien Städte Bremen und Bremerhaven aus wissenschaftlicher Sicht grundsätzlich nicht vertretbar, die beiden Bundesländer isoliert voneinander zu betrachten. Die niedersächsisch-bremische Gesamtsituation ist allerdings – angesichts eines Verhältnisses von mehr als 9 zu 1 bei beispielsweise Schulabgängern und Auszubildenden – von der niedersächsischen Entwicklung und Situation geprägt (vgl. Tabelle 1 und Tabelle A 1 im Anhang), so dass in Teilbereichen dieser Arbeit, in denen keine Zusammenfassung der beiden Regionen möglich ist, der Fokus auf Niedersachsen gerichtet ist.<sup>2</sup>

### *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) beginnen 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 2013: 11 ff.).

Abbildung 1 enthält die Entwicklung der Zahl der Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen für die duale Ausbildung (NAB) sowie auch der Zahl der Schulabgänger allgemeinbildender Schulen<sup>3</sup> in der Region Niedersachsen-Bremen (NSB). Die NAB sind bis einschließlich 2015 verfügbar, die Schulabgänger (zum Stand 31.12.) derzeit<sup>4</sup> nur bis 2014. Eine Gegenüberstellung der beiden Erhebungstermine zu den NAB (30.09. und 31.12.) in dieser Grafik erfolgt einerseits, weil für Strukturanalysen mit den NAB lediglich auf Daten zum Stand 31.12. zurückgegriffen werden kann, und im Folgenden auch wird. Andererseits sind in letzteren nicht mehr

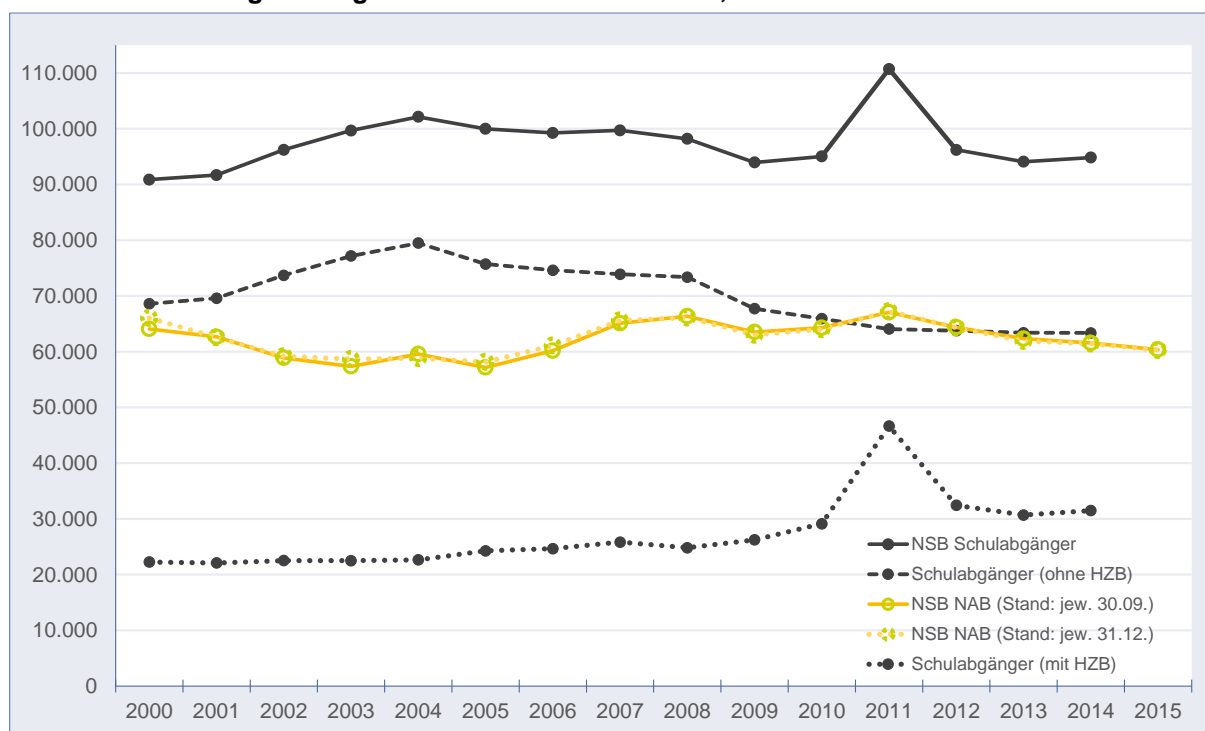
<sup>2</sup> Teilweise ist das auch auf die Datenlage für das Bundesland Bremen zurückzuführen, weil entsprechende Daten in der Regel nur für weiter zurückliegende Jahre zur Verfügung stehen.

<sup>3</sup> Absolventen/Abgänger an allgemeinbildenden Schulen (einschließlich Abendgymnasien und Kollegs)

<sup>4</sup> Stand: Anfang September 2016

die NAB enthalten, zu denen die Ausbildungsverträge bereits innerhalb der ersten vier Monate gelöst wurden, dafür aber die NAB, die nach dem 30.09. erfasst wurden, wie etwa die NAB von Ausbildungswechslern oder von „Nachzüglern“ (exakte Definition für die hier verwendeten NAB siehe Info-Kasten oberhalb). Die Abbildung zeigt jedoch, dass es zwischen diesen beiden Stichtagen in NSB keine nennenswerten Unterschiede gibt.

**Abbildung 1: Schulabgänger allgemeinbildender Schulen und neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Niedersachsen-Bremen, 2000 bis 2014/2015**



Legende: NSB = Niedersachsen-Bremen, HZB = Hochschulzugangsberechtigung, NAB = Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen.

Quellen: Statistisches Bundesamt (Destatis); Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); eigene Berechnungen.

Ausgehend vom Jahr 2000 verdeutlicht Abbildung 1, dass im Zuge der negativen Gesamtbeschäftigungsentwicklung mit dem Tiefpunkt im Jahr 2005 auch weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden (Troltsch/Walden 2010: 121). Das schlug sich quantitativ in bis zu 8.000 weniger NAB (rund -12 %) in den Jahren 2003 bis 2005 nieder. Parallel dazu nahm die Zahl der Schulabgänger allgemeinbildender Schulen um bis zu 11.300 Personen zu, was in diesen Jahren zu einer enormen Unterversorgung an dieser sogenannten „ersten Schwelle“, dem Übergang von der Schule in die Berufsausbildung, führte (Krone 2010; Möller 2008; Baethge/Solga/Wieck 2007; Allmendinger/Ebner 2005: 15). Und diese Divergenz betraf fast ausschließlich Schulabgänger ohne Hochschulzugangsberechtigung (HZB; siehe Abbildung 1), also Real- und Hauptschulabsolventen, wie auch junge Menschen ohne Haupt-/Schulabschluss. Letztere waren zu dieser Zeit und in den Folgejahren aber am stärksten von der geschilderten NAB-Schulabgänger-Disproportionalität betroffen (Antoni et al. 2007).

Augenfällig in der Abbildung ist zudem der durch das niedersächsische doppelte Abiturientenjahrgangsjahr 2011 ausgelöste Spitzenwert (Peak) bei der Zahl der Schulabgänger mit HZB und infolgedessen auch bei der Gesamtheit der Schulabgänger. Nach ein paar Jahren der

Entspannung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt (2005 bis 2008) setzte erneut ein kontinuierlicher Rückgang der NAB, ohne Berücksichtigung des beschriebenen Peaks durch den ABI-Doppeljahrgang, auf aktuell das niedrige NAB-Niveau von 2002 beziehungsweise 2006 ein – und das trotz einer weiterhin positiv verlaufenden wirtschaftlichen wie auch Beschäftigungs-Entwicklung. Der Rückgang der NAB ist – ausgehend von der Entwicklung der Gesamtheit der Schulabgänger seit 2009 – aus gesamt-niedersächsisch-bremischer Sicht derzeit in erster Linie kein demografisches Problem. Gemessen an der Entwicklung der Zahl der Schulabgänger, die parallel dazu in der Gesamtheit stagnierte, ist dieser Rückgang stark durch die abnehmende Zahl von NAB mit Schulabgängern ohne Hochschulzugangsberechtigung geprägt. Während die Zahl der Gesamtheit der Schulabgänger von 2009 bis 2014 nahezu konstant blieb (+900; Niedersachsen: +1.300; Bremen: -400), verringerte sich die Summe der Schulabgänger ohne HZB um 4.350 (Niedersachsen: -3.650; Bremen: -700), während die Gruppe der Schulabgänger mit HZB um 5.250 (Niedersachsen: +5.000; Bremen: +250) anstieg. Anzumerken wäre allerdings, dass der Rückgang bei den NAB mit Schulabgängern ohne HZB in diesem Zeitraum in der Differenz noch stärker ausfiel als der Rückgang entsprechender Schulabgänger.

Diese soeben beschriebenen Parallelen zur dualen Ausbildungsbeteiligung innerhalb des genannten Zeitraums (2009–2014) müssen für regionale Vergleiche, beispielsweise mit der Gesamtheit der westlichen Bundesländer, relativiert werden. Dazu ist im Rahmen dieser Arbeit, sowohl in der Gesamtheit als auch auf Basis des erworbenen Schulabschlusses, eine „rechnerische Einmündungsquote (REQ)“ ermittelt worden (Gericke/Uhly/Ulrich 2011; Bundesinstitut für Berufsbildung 2010: 41)<sup>5</sup>, die synonym aus Sicht der Nachfrager für die „Versorgungslage“ (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010: 41) mit dualen Ausbildungsplätzen steht.

Dazu wird die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ins Verhältnis gesetzt zur entsprechenden Zahl der Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen im jeweils vorher abgeschlossenen Schuljahr (Abbildung 2). Somit ist im Rahmen dieser vergleichenden Betrachtung zu berücksichtigen, dass die Entwicklung der REQ immer von beiden Faktoren abhängig ist. Ein günstigerer Wert bei der rechnerischen Einmündung in Ausbildung gegenüber dem regionalen Vergleichswert kann somit sowohl durch eine höhere Zahl von NAB als auch

---

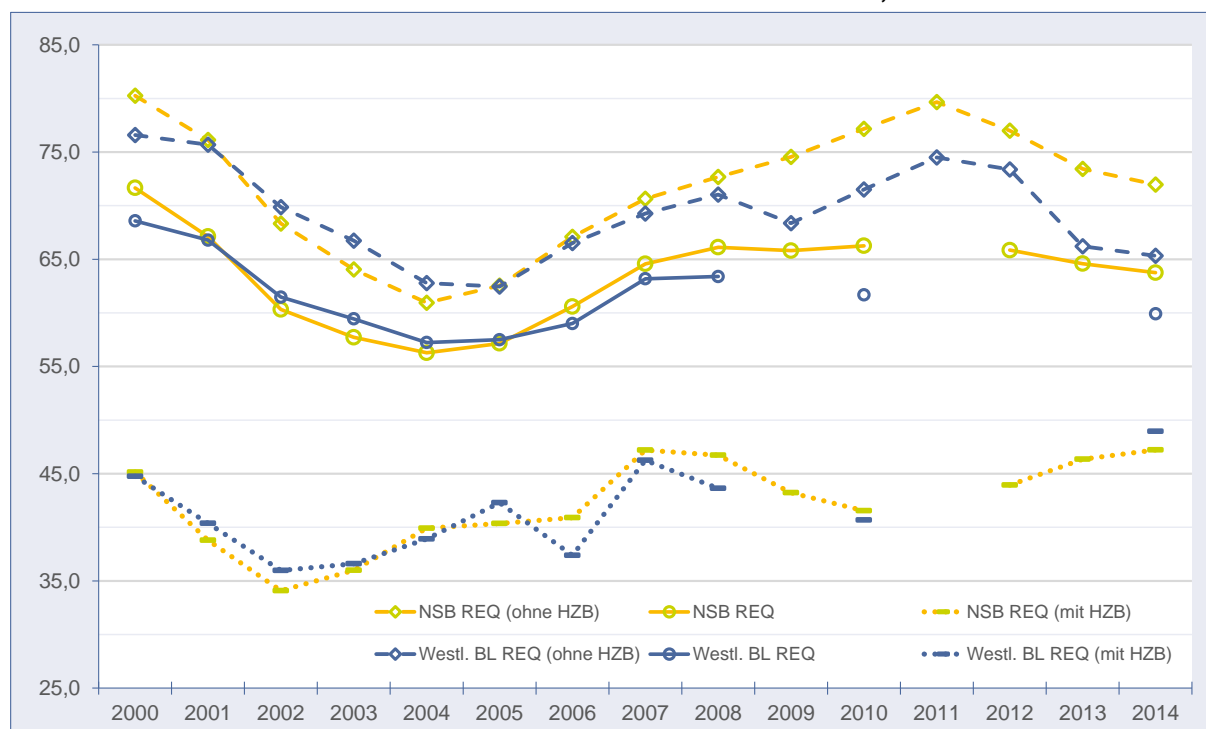
<sup>5</sup> Im BIBB-Datenreport 2009 wird zur Verwendung dieser Quote wie folgt kommentiert: „Zwar stellt die rechnerische Einmündungsquote eine sehr starke Vereinfachung der Marktzusammenhänge dar (da die Nachfrage nach dualer Ausbildung nicht allein aus dem Kreis der aktuellen Abgänger/-innen aus den allgemeinbildenden Schulen resultiert). Doch bestehen die Vorteile dieser Größe darin, dass sie recht anschaulich ist und die Zahl der allgemeinbildenden Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-absolventinnen recht gut mit dem Umfang eines Altersjahrgangs korrespondiert.“ (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010: 41).

Auch Gericke/Uhly/Ulrich (2011) unterstreichen diese Auffassung und führen als einen gewichtigen Kritikpunkt an, dass die bundesweit (aus damaliger Sicht) anstehenden verschiedenen doppelten Abiturientenjahrgänge zur Unbrauchbarkeit der REQ auf Bundesebene führen. Diesem Manko wird in dieser Arbeit damit begegnet, dass die entsprechenden Jahre mit nennenswerten Auswirkungen auf die Gesamtentwicklung in Niedersachsen-Bremen oder der Gesamtheit der westlichen Bundesländer von der dargestellten Entwicklung (visuell) abgekoppelt werden.

Ein weiterer von Gericke/Uhly/Ulrich (2011) angemerkt Kritikpunkt ist, dass NAB nach dem Betriebsort, die Schulabgänger/-innen dagegen überwiegend nach deren Wohnort erfasst werden. Kommt es zu Abweichungen zwischen Betriebs- und Wohnort, werden die Beteiligungsquoten für jene Regionen zu niedrig eingeschätzt, in denen es mehr Aus- als Einpendler gibt (Niedersachsen). Umgekehrt gilt für Regionen mit Einpendlerüberschuss (Bremen). Dem wird in dieser Arbeit aber zumindest dadurch begegnet, dass beide Regionen zusammengefasst betrachtet werden.

eine geringere Zahl von Schulabgängern bedingt sein. Alternative Bildungswege, die im Rahmen der Ermittlung einer Gesamt-Versorgungslage berücksichtigt werden müssten, bleiben hier außer Betracht, ob es nun akademische Ausbildungsgänge (Studium) oder vollqualifizierende schulische Berufsausbildungsgänge sind, zu denen insbesondere die Ausbildung in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen, beispielsweise zum/zur Krankenpfleger/-in, Altenpfleger/-in oder Erzieher/-in, zu zählen sind.

**Abbildung 2: Rechnerische Einmündungsquote (REQ) und schulische Vorbildung in Niedersachsen-Bremen und den westlichen Bundesländern<sup>6</sup>, 2000 bis 2014**



Legende: NSB = Niedersachsen-Bremen, Westl. BL = Westliche Bundesländer, REQ = Rechnerische Einmündungsquote, HZB = Hochschulzugangsberechtigung.

Quellen: Statistisches Bundesamt (Destatis); Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); eigene Berechnungen.

Festzustellen anhand Abbildung 2 ist, dass trotz zunehmender Akademisierungsneigung bei (seit 2004) steigender Zahl von Schulabgängern mit HZB (siehe Tabelle A 2 im Anhang) die REQ für Personen mit HZB in Niedersachsen-Bremen in keinem der untersuchten fünfzehn Jahre so hoch war wie 2014. Mit anderen Worten: Trotz enormer Zunahme von Schulabgängern mit HZB (gerundet +9.000) fiel der Zuwachs an entsprechenden NAB relativ stärker aus, so dass die REQ sogar höher ist als im Jahr 2000, einem Jahr mit ohnehin hoher REQ für diese Personengruppe. Die Entwicklung in NSB entspricht dabei mit leichten Abweichungen

<sup>6</sup> Wegen der doppelten Abiturientenjahrgänge in den Bundesländern (Kultusministerkonferenz 2016) Saarland (2009), Bayern und Niedersachsen (2011), Baden-Württemberg, Berlin und Bremen (2012) sowie Hessen und Nordrhein-Westfalen (2013) fehlen die West-Bundeswerte für 2009 und 2011 bis 2013 sowie der niedersächsisch-bremische Wert für 2011. Wegen der relativ geringen Bedeutung der doppelten Abiturientenjahrgänge in Hamburg (2010) für den west-bundesweiten Gesamtwert und Bremen (2012) für den niedersächsisch-bremischen Gesamtwert werden diese in der Grafik gleichwohl ausgewiesen.

dem westdeutschen Durchschnitt. Dabei ist hervorzuheben, dass die Größenordnung der Zunahme von NAB mit Schulabgängern mit HZB in Niedersachsen-Bremen von 2009 zu 2014 (+3.500) immerhin zwei Dritteln (67 %) des Zuwachses an Schulabgängern mit HZB (+5.250) entspricht. Weiterhin ist in diesem Zusammenhang zu ergänzen, dass die Akademisierungseigung, gemessen an der Studienanfängerquote<sup>7</sup> (Statistisches Bundesamt 2015), in beiden Bundesländern unterdurchschnittlich ausfällt (Niedersachsen: 44,6 %; zum Vergleich – alle Flächenländer: 47,5 %; Bremen: 51,4 %; zum Vergleich – alle Stadtstaaten: 52,6 %). Die Versorgungslage mit dualen Ausbildungsplätzen für diese Personengruppe kann somit als stabil beziehungsweise – angesichts bundesweit zunehmender Inanspruchnahme akademischer Ausbildungsgänge – als gut bezeichnet werden.

Für die Gruppe der Schulabgänger ohne HZB wird durch Abbildung 2 gut hervorgehoben, dass sich deren Versorgungslage auf Basis der REQ seit deren Rückgang, insbesondere zwischen 2008 und 2009, im Vergleich zum Durchschnitt der westlichen Bundesländer sichtlich besser entwickelt hat. Dieser Niveauunterschied kann bis zum aktuell verfügbaren „Datenrand“ nahezu gehalten werden, aber in Niedersachsen-Bremen (wie auch west-bundesweit) verschlechtert sich deren Versorgungslage seit 2011. In diesem Zusammenhang dürften „Passungsprobleme“ zwischen Angebot an und Nachfrage nach Ausbildungsstellen eine entscheidende Rolle spielen, wie sie überhaupt bundesweit in den letzten Jahren größere Bedeutung bekommen haben (Bundesinstitut für Berufsbildung 2016a; Mohr/Troltsch/Gerhards 2014). „Von Passungsproblemen spricht man, wenn es nicht nur zu Besetzungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt kommt (Ausbildungsplatzangebote bleiben ungenutzt), sondern zugleich auch größere Versorgungsprobleme auftreten (Ausbildungsstellenbewerber/-innen bleiben bei ihrer Suche erfolglos). Die Ursachen für dieses Phänomen liegen vor allem in regionalen und beruflichen Disparitäten zwischen Angebot und Nachfrage: Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen konzentriert sich auf jene Regionen und Berufe, in denen das Angebot vergleichsweise niedrig ist, während umgekehrt das Angebot in anderen Regionen und Berufen wesentlich höher ausfällt als die Nachfrage.“ (Bundesinstitut für Berufsbildung 2016a: 14).

Konkretere Einblicke zur divergierenden Entwicklung von Schulabgängern und NAB ohne HZB zwischen 2009 und 2014 bietet eine weitere Differenzierung: Die Zahl der Realschulabsolventen in Niedersachsen-Bremen erwies sich in diesem Zeitraum fortwährend als nahezu konstant und blieb im direkten Vergleich von 2014 und 2009 unverändert (+0; Niedersachsen: +650; Bremen: -650). Zeitgleich gingen jedoch die NAB mit Realschulabsolventen um 1.800 zurück (Niedersachsen: -1.600; Bremen: -200). Die Gesamtversorgungslage im Rahmen dualer Ausbildung scheint sich für – vornehmlich niedersächsische – Realschulabsolventen in den letzten Jahren somit negativ verändert zu haben, denn vollzeitschulische Ausbildungswege als denkbare Alternative (gerade für diese Personengruppe) verzeichnen in diesem Zeitraum in Niedersachsen keine Zuwächse. Diese Erkenntnis scheint sich mit aktuellen Ergebnissen einer bundesweiten Untersuchung von Milde und Matthes (2016: 14) zu decken, die – neben Regionen mit „Besetzungsproblemen“ – der überwiegenden Zahl der niedersächsisch-bremischen

---

<sup>7</sup> Sommer- und nachfolgendes Wintersemester im Jahr 2014, Anteil der Studienanfänger nach dem Land des Erwerbs der HZB an der Bevölkerung des – auf die einzelnen Geburtsjahrgänge berechneten – entsprechenden Alters.



Regionen auch „Versorgungsprobleme“ attestieren, also bezüglich einer maßgeblichen Menge von Ausbildungsberufen relativ „viele junge Menschen bei ihren Bewerbungen erfolglos, aber nur wenige Ausbildungsstellen unbesetzt“ bleiben. Dies wird nicht nur durch die für Niedersachsen-Bremen im Vergleich mit dem westdeutschen Bundesgebiet berechnete sogenannte Angebots-Nachfrage-Relation<sup>8</sup> bestätigt, die seit Jahren niedriger ist als in Westdeutschland, umso mehr, wenn Bewerber mit Alternative beziehungsweise Altbewerber mitberücksichtigt werden. So wurden in Niedersachsen mit 17,3 Prozent die bundesweit höchsten Anteile erfolgloser Ausbildungsstellenbewerber an der Gesamtnachfrage 2015, zum Stand 30.09.<sup>9</sup>, beobachtet (Matthes et al. 2016). Auch frühere Regional-Analysen zu Niedersachsen auf Basis anderer Indikatoren kommen insbesondere für südöstliche Regionen Niedersachsens zu vergleichbaren Ergebnissen (Harten 2013; Harten 2008: 38).

Schulabsolventen mit Hauptschulabschluss gibt es wegen der abnehmenden Bedeutung dieser Schulform bereits seit über zehn Jahren Jahr für Jahr kontinuierlich weniger, so dass auch für den Zeitraum 2009 bis 2014 eine deutliche Reduzierung festzustellen ist: -3.050 (Niedersachsen: -3.000; Bremen: -50). Erwartungsgemäß ging auch die Zahl der NAB mit dieser Personengruppe zurück, jedoch mit Abstand nicht in gleichem Ausmaß: -1.500 (Niedersachsen: -1.200; Bremen: -300). Die seit vielen Jahren schwierige Ausbildungssituation für diesen Personenkreis (Bonin/Fitzenberger/Hillerich 2016; Antoni et al. 2007) hat sich damit seit 2008 zwar etwas entspannt. Die von Milde und Matthes festgestellten Versorgungsprobleme dürften aber gerade für diese Personengruppe weiterhin Bestand haben, wobei die große Zahl registrierter Altbewerber und ohne Ausbildung gebliebener junger Arbeitsloser noch nicht eingerechnet ist.

### **3 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge**

#### **3.1 Definition und Bedeutung sowie Berechnung einer Lösungsquote**

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. Wie bereits dargestellt, führt nicht jede Vertragslösung zwangsläufig zu einem endgültigen Abbruch der Berufsausbildung, sondern geht oftmals mit einem Berufs- und/oder Betriebswechsel einher (Bundesinstitut für Berufsbildung 2016a: 177 ff.). 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

---

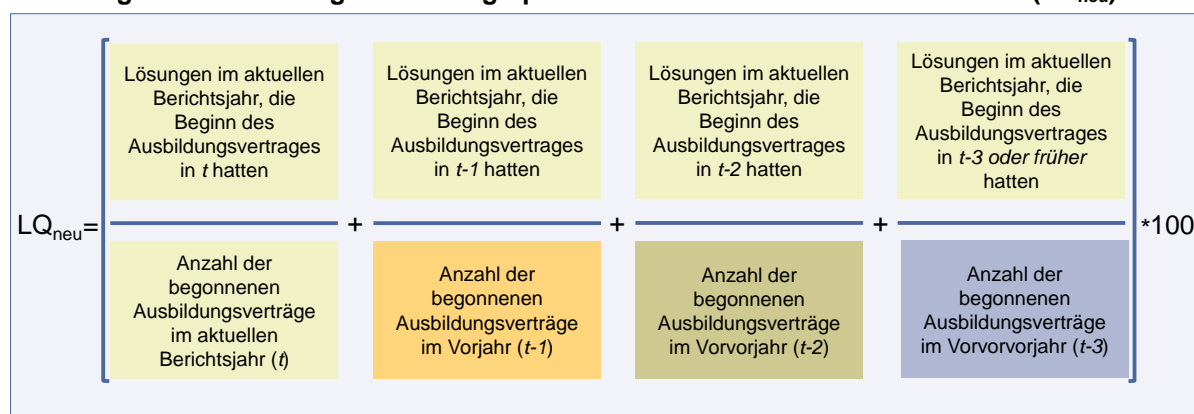
<sup>8</sup> „Die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) gibt an, wie viele Berufsausbildungsangebote rechnerisch auf 100 Ausbildungsplatznachfrager entfielen. Da 2 Berechnungsweisen zur Ermittlung der Ausbildungsplatznachfrage genutzt werden, gibt es auch 2 Varianten in der ANR-Berechnung. In der Regel wird im Datenreport“ zum Berufsbildungsbericht „die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) ausgewiesen. Da selbst bei hoher ANR größere Teile der Nachfrager aufgrund von Passungsproblemen erfolglos bleiben können, werden zusätzlich auch der Anteil der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrager an allen Nachfragern bzw. spiegelbildlich der Anteil der unbesetzten betrieblichen Angebote an allen betrieblichen Angeboten ausgewiesen.“ (Bundesinstitut für Berufsbildung 2016: 10 f.).

<sup>9</sup> Im Rahmen der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Berichtsjahr 2014/2015 registrierte gemeldete Bewerber, die Ende September 2015 noch weiter suchten im Verhältnis zur Gesamtnachfrage (meint die im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September 2015 gezählten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge plus der genannten weiter suchenden Bewerber).

mit späterem Wiedereinstieg in das duale System, eine vollzeitschulische Ausbildung oder ein Studium (Schöngen 2003: 12; Piening et al. 2010: 12 und 2012: 51 f.). Mindestens 50 Prozent der Auszubildenden mit Vertragslösung verbleiben im dualen System. Nur ein geringer Anteil zieht sich komplett zurück und bleibt langfristig ohne Berufsausbildung oder Studium (Uhly 2015: 36 f.; Boockmann et al. 2014: 91 ff., Piening et al. 2012: 15). Schätzungen beziffern diese Gruppe auf eine Spanne von sechs bis knapp 20 Prozent.

Die Analyse der vorzeitigen Lösungen in Niedersachsen-Bremen basiert auf Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Diese wird seit 1977 erhoben und enthält unter anderem die Erhebung der Auszubildenden. Sie liefert Informationen über die Zahl der Auszubildenden und der neu abgeschlossenen und vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge. Zudem ist es möglich die Auszubildenden sowohl nach verschiedenen Merkmalen wie Geschlecht, Alter oder Ausbildungsbereich als auch auf regionaler Ebene zu differenzieren. Bis zum Jahr 2006 war die Ausbildungsstatistik eine Aggregatdatenerfassung, erst seit 2007 erfolgt die Erhebung als vertragsbezogene Einzeldatenerfassung. Aufgrund von Meldeproblemen nach dieser Umstellung sind Daten für 2007 nicht verfügbar.

**Abbildung 3: Berechnung der Lösungsquote nach dem neuen Schichtenmodell ( $LQ_{neu}$ )**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2016a: 180).

Um das Risiko vorzeitiger Vertragslösungen abbilden zu können, berechnet das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf Basis eines Schichtenmodells die sogenannte Lösungsquote ( $LQ_{neu}$ ; Abbildung 3). Dabei werden die Lösungen des aktuellen Berichtsjahres nach dem jeweiligen Jahr des Beginns des gelösten Ausbildungsvertrags unterschieden. Zu den begonnenen Ausbildungsverhältnissen zählen alle Verträge, die mit dem jeweiligen Berichtsjahr als Vertragsbeginn gemeldet werden. Somit umfasst diese Variable nicht nur Neuabschlüsse, sondern auch jene im Kalenderjahr begonnenen Ausbildungsverträge, die bis zum 31. Dezember des betreffenden Jahres wieder gelöst wurden. Die Individualdaten der Berufsbildungsstatistik ermöglichen, die Lösungen nach dem jeweiligen Beginn-Jahr des gelösten Ausbildungsvertrags zu differenzieren, so dass für einzelne Beginn-Jahre Teilquoten berechnet werden

können (Bundesinstitut für Berufsbildung 2016a: 179 f.).<sup>10</sup> Aufsummiert ergeben diese Teilquoten die Lösungsquote, die auch als Risiko von Vertragslösungen interpretiert werden kann (Uhly 2015: 33).

### 3.2 Lösungen und Lösungsquoten im Zeitverlauf

Im Berichtsjahr 2015 ist in Niedersachsen die Lösungsquote im Vergleich zum Vorjahr auf 25,5 Prozent gestiegen (2014: 24,7 %). In Bremen hat sie zuletzt (2014 gegenüber 2013)<sup>11</sup> mit 24,1 nach zuvor 23,7 Prozent ebenfalls zugenommen. Tabelle 1 stellt zunächst die Entwicklung der Lösungen seit 2000 in der Region Niedersachsen-Bremen, sowie den beiden Bundesländern im Einzelnen und Westdeutschland gegenüber.

**Tabelle 1: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in Niedersachsen, Bremen und Westdeutschland, 2000 bis 2015, absolut (gerundet) und Index 2000 = 100**

Jahre	Niedersachsen		Bremen		Niedersachsen-Bremen		Westdeutschland	
	Lösungen	Index	Lösungen	Index	Lösungen	Index	Lösungen	Index
2000	15.800	100,0	1.610	100,0	17.400	100,0	119.000	100,0
2001	14.900	93,9	1.710	106,7	16.600	95,1	118.600	99,7
2002	15.600	98,4	1.520	95,0	17.100	98,1	114.800	96,5
2003	13.300	84,2	1.420	88,4	14.800	84,6	102.400	86,0
2004	12.400	78,1	1.200	75,0	13.600	77,9	95.700	80,5
2005	11.700	73,7	1.250	77,8	12.900	74,0	89.800	75,5
2006	10.900	68,9	1.170	73,1	12.100	69,3	89.400	75,2
2007	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
2008	12.900	81,4	1.400	87,3	14.300	81,9	107.100	90,0
2009	13.700	86,2	1.430	89,2	15.100	86,5	109.200	91,8
2010	14.200	89,9	1.490	93,1	15.700	90,2	112.200	94,3
2011	15.300	96,5	1.520	94,8	16.800	96,3	119.200	100,2
2012	15.500	97,9	1.640	102,4	17.100	98,3	120.100	100,9
2013	16.100	101,8	1.530	95,3	17.600	101,2	121.700	102,3
2014	15.500	97,5	1.510	94,0	17.000	97,2	117.200	98,5
2015	15.700	99,1	-----	-----	-----	-----	116.800	98,2

Daten: Zahlen für 2007 sind aufgrund der Umstellung auf Einzeldatenerhebung in der Berufsbildungsstatistik wegen mangelnder Belastbarkeit nicht verfügbar (Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b). Die Daten für 2015 sind noch vorläufig, da vereinzelt Meldungen fehlen und ersatzweise durch Vorjahreswerte belegt sind.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); eigene Berechnungen.

Der Tabelle ist zu entnehmen, dass seit Mitte der 2000er-Jahre ein kontinuierlicher Anstieg der Lösungen zu verzeichnen ist, am aktuellen Rand scheint sich diese Entwicklung auf hohem Niveau zu stabilisieren. Vergleicht man das gegenwärtige Ausmaß mit dem damaligen, dann scheinen vorzeitige Vertragslösungen an Bedeutung gewonnen zu haben. Gleichzeitig wird im Rahmen eines Regionalvergleichs anhand des zusätzlich in der Tabelle enthaltenen Indexwertes deutlich, dass sich die Entwicklung in Niedersachsen und Bremen seit 2003 immer

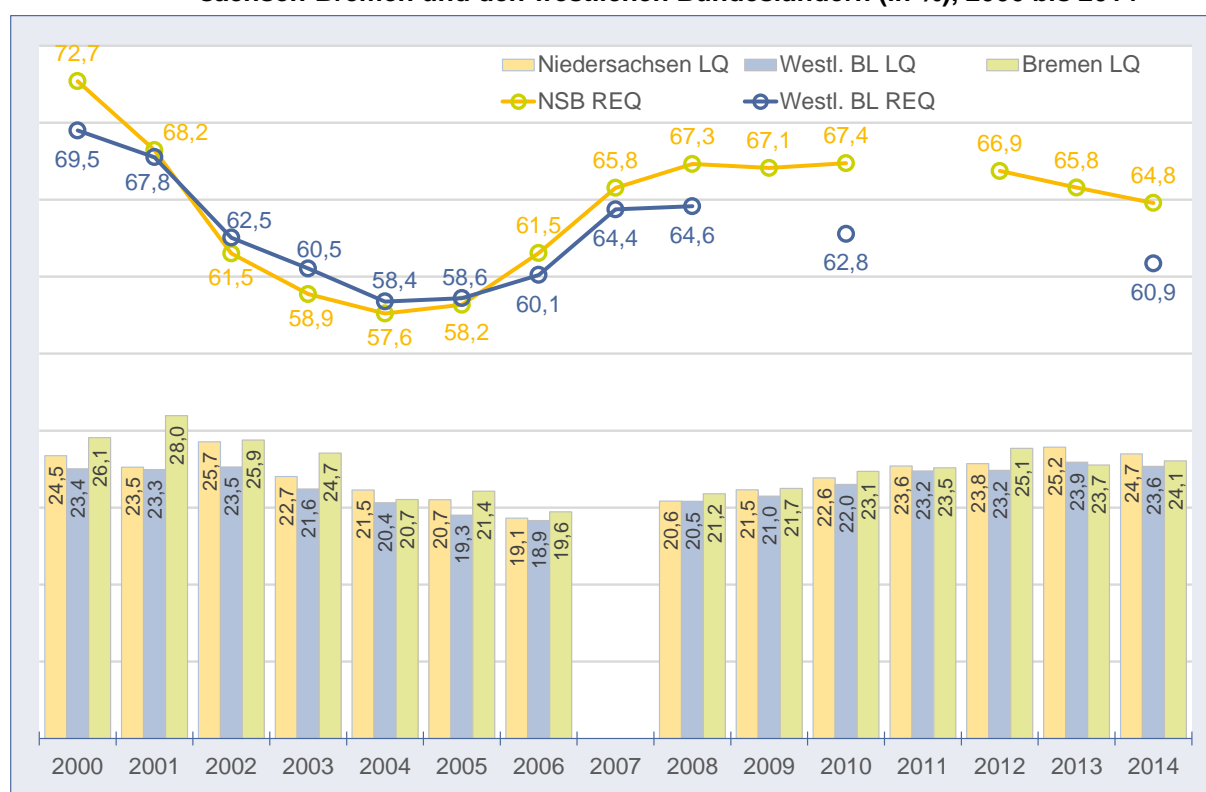
<sup>10</sup> Nach dem *alten* Schichtenmodell wurde die Lösungsquote (LQ<sub>alt</sub>) auf Basis von Aggregatdaten der Berufsbildungsstatistik berechnet.

<sup>11</sup> Zum Bundesland Bremen liegen noch keine Lösungsdaten für 2015 vor (Stand: Anfang September 2016).

unterhalb des westdeutschen Gesamtniveaus bewegte. Die höchste Differenz wurde 2008 mit -8,1 Prozentpunkten erreicht und betrug in den Jahren 2013 und 2014 nur noch knapp über einen Prozentpunkt. Sie dürfte sich am aktuellen Rand (2015) allerdings umkehren, wenn die Zahl der Lösungen in Bremen nicht überproportional abnehmen sollte.

Als sinnvoller erweist sich auch in diesem Zusammenhang, wie auch schon mit der rechnerischen Einmündungsquote, die Verwendung eines Verhältniswertes, hier der Lösungsquote. Denn um eine regionale Vergleichbarkeit zu ermöglichen, ist insbesondere relevant, welches Gewicht das jeweilige Ausmaß der Lösungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (NAB) hat.

**Abbildung 4: Rechnerische Einmündungsquoten (REQ) und Lösungsquoten (LQ) in Niedersachsen-Bremen und den westlichen Bundesländern (in %), 2000 bis 2014**



Legende: NSB = Niedersachsen-Bremen, Westl. BL = Westliche Bundesländer, REQ = Rechnerische Einmündungsquote, LQ = Lösungsquote.

Daten: Zahlen für 2007 sind aufgrund der Umstellung auf Einzeldatenerhebung in der Berufsbildungsstatistik wegen mangelnder Belastbarkeit nicht verfügbar (Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b). Wegen der fehlenden REQ-Werte siehe Fußnote 6 zu den doppelten Abiturientenentlassjahrgängen.

Quellen: Statistisches Bundesamt (Destatis); Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); eigene Berechnungen.

In Abbildung 4 sind in Säulenform die Lösungsquoten der Bundesländer Niedersachsen (orange) und Bremen (grün) den westdeutschen Durchschnitts-Lösungsquoten (blau) gegenübergestellt.<sup>12</sup> Dabei wird deutlich, dass die Lösungsquoten beider Bundesländer während des gesamten Untersuchungszeitraums – mit einer Ausnahme (Bremen 2013) – durchgehend

<sup>12</sup> Eine Gesamtlösungsquote für die Region Niedersachsen-Bremen wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung nicht errechnet.

überdurchschnittlich hoch waren, allerdings selten deutlich (dies vornehmlich im Zeitraum zwischen 2000 und 2005).

Den Lösungsquoten sind in der Abbildung zudem die jeweiligen rechnerischen Einmündungsquoten (REQ) gegenübergestellt. Dabei ist relativ augenfällig ein Zusammenhang zwischen diesen beiden Größen erkennbar: In Zeiten der *Entspannung* der Gesamtversorgungslage mit Ausbildungsplätzen (2005 bis 2010) erhöht sich die Lösungsquote und in der Folge von *Anspannung* (2001 bis 2004 sowie 2013 und 2014) nimmt die Lösungsquote ab, und zwar in dem hier dargestellten Kontext mit einem time-lag von ein bis zwei Jahren.

Ein vergleichbarer Zusammenhang konnte auf Bundesebene bereits in Verbindung mit der Angebots-Nachfrage-Relation (Fußnote 8) festgestellt werden (Uhly 2015: 22 und 39; Bundesinstitut für Berufsbildung 2014: 169 f.). Beide Größen (Angebots-Nachfrage-Relation und REQ) können zur Beschreibung und Einordnung der regionalen Ausbildungsmarktsituation dienen und im Verhältnis zur Entwicklung der Lösungsquote wie folgt interpretiert werden: Mit zunehmender Chance auf alternative Ausbildungsplätze (Verbesserung der Versorgungslage) werden Auszubildende, die mit einem begonnenen Ausbildungsverhältnis unzufrieden sind respektive von Anfang an einen von ihnen nicht präferierten Ausbildungsplatz innehaben, den Vertrag eher lösen. Ebenso ist denkbar, dass Ausbildungsbetriebe in Zeiten dieser aus ihrer Sicht erfolgten „Verschlechterung“ der Ausbildungsmarktlage („Besetzungsprobleme“; siehe Abschnitt 2) auch bereit sind, von ihnen ansonsten weniger präferierte Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen einzustellen, diese Ausbildungsverhältnisse damit aber entweder aus betriebsseitigen Gründen (keine Idealbesetzung) oder aus Auszubildendensicht (kein Wunschberuf) ein höheres Vertragslösungsrisiko aufweisen.

Wie beschrieben gilt der dargestellte Zusammenhang jedoch nur für *intraregionale* Gegenüberstellungen der *Entwicklungen* von Ausbildungsmarktsituation und Lösungsquote (Längsschnittvergleiche). Entsprechende *interregionale* Vergleiche (bspw. nach Bundesländern, vgl. Abschnitt 3.6) gleich zu welchem Zeitpunkt, bei denen regional gegebene Ausbildungsmarktlagen den jeweiligen Lösungsquoten gegenübergestellt werden (Querschnittvergleiche), zeigen hingegen ein uneinheitliches Bild (Uhly 2015: 40). Das ist darauf zurückzuführen, dass sowohl die jeweilige regionale Situation auf dem Ausbildungsmarkt als auch das jeweilige Ausmaß vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverhältnissen von verschiedensten Faktoren abhängen (siehe Abschnitt 4).

### 3.3 Lösungen nach deren Zeitpunkt im Rahmen der Ausbildung

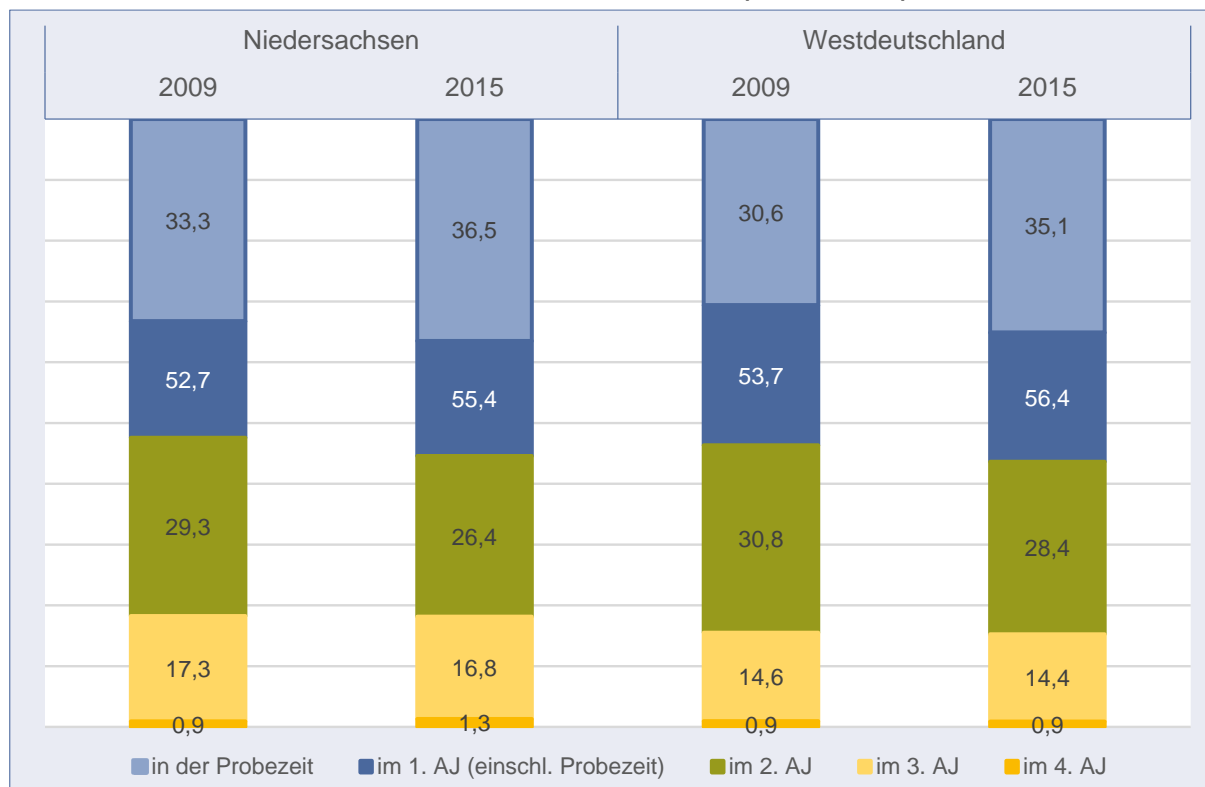
Die meisten Vertragslösungen erfolgen in Niedersachsen und Bremen zu einem frühen Zeitpunkt der Ausbildung. In Abbildung 5 sind alle Vertragslösungen der Berichtsjahre 2009<sup>13</sup> und 2015 nach dem Zeitraum zwischen vertraglichem Beginn der Ausbildung und der vorzeitigen

---

<sup>13</sup> Das Jahr 2009 wurde in diesem Zusammenhang als Ausgangsjahr gewählt, weil in 2007 in der Berufsbildungsstatistik die Umstellung auf Einzeldatenerhebung erfolgte (Abschnitt 3.1), so dass für 2007 wegen mangelnder Belastbarkeit überhaupt keine Daten vorliegen. Des Weiteren sind im Rahmen eines Vergleichs der Jahre vor 2007 mit den Jahren nach 2007 strukturelle Umbrüche nicht auszuschließen. Außerdem gilt dem Zeitraum ab 2009 in dieser Arbeit bereits im Zusammenhang mit der Ausbildungs-Versorgungslage der Fokus einer verstärkten Analyse.

Lösung prozentual gesplittet. Gemessen wird dabei die prozentuale Verteilung auf Ausbildungsjahre<sup>14</sup>, wobei Lösungen innerhalb der Probezeit als Teilmenge des ersten Ausbildungsjahres gesondert ausgewiesen sind.<sup>15</sup>

**Abbildung 5: Vertragslösungen nach dem Zeitpunkt der Lösung in Niedersachsen und den westlichen Bundesländern, 2009 und 2015 (Anteile in %)**



Legende: AJ = Ausbildungsjahr.

Daten: Die Daten für 2015 sind noch vorläufig, da vereinzelt Meldungen fehlen und ersatzweise durch Vorjahreswerte belegt sind.

Quellen: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11, Reihe 3, Stand: 12. Sept. 2016); eigene Berechnungen.

Auf diese Weise kann anschaulich demonstriert werden, dass der größte Teil der gelösten Ausbildungsverträge schon seit Jahren innerhalb des ersten Jahres nach Abschluss des Ausbildungsvertrages erfolgt. Mehr als die Hälfte der Lösungen entfallen demnach in Niedersachsen wie auch im westdeutschen Durchschnitt auf das erste Ausbildungsjahr (Niedersachsen 2015: 55,4 %; zum Vergleich Bremen 2014<sup>16</sup>: 56,5 %). Allein in der Probezeit werden gut

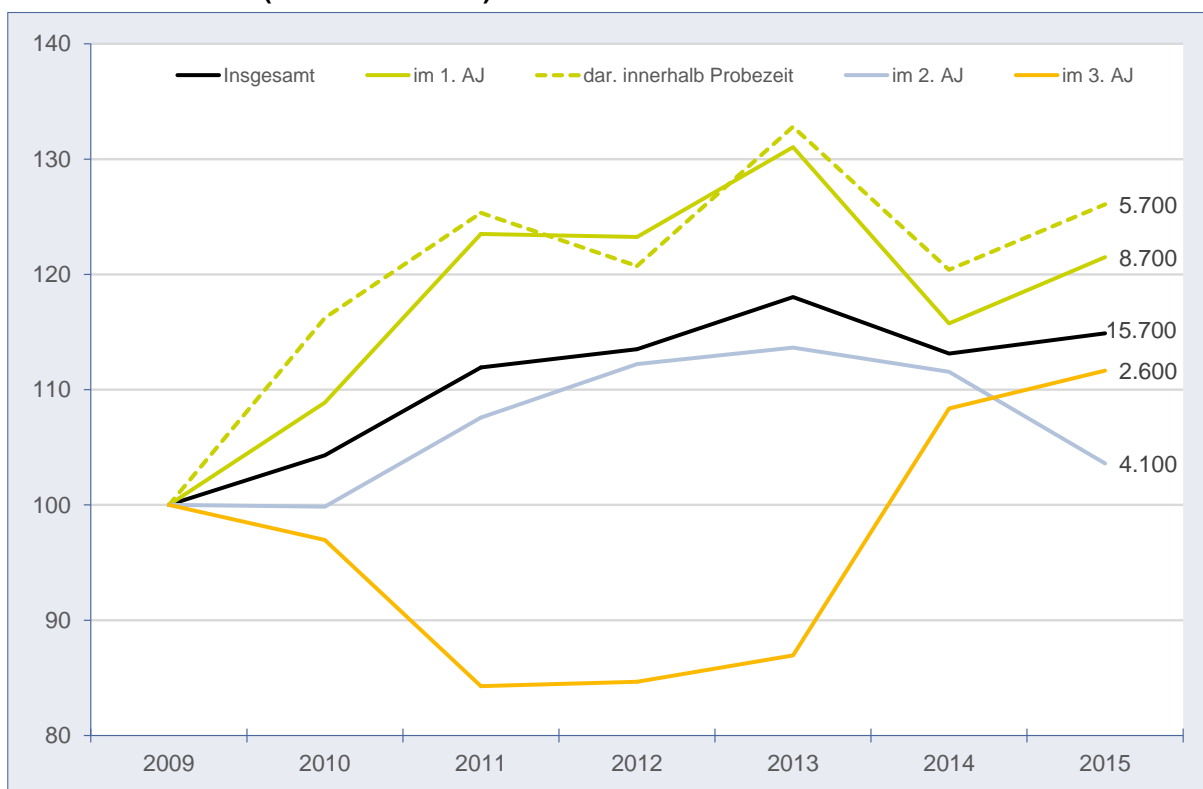
<sup>14</sup> Das Ausbildungsjahr ist in diesem Zusammenhang allerdings gleichzusetzen mit Ausbildungsstadium (Jahr nach Abschluss des Ausbildungsvertrages), da Ausbildungsverträge auch mit dem zweiten oder dritten Ausbildungsjahr beginnen können.

<sup>15</sup> Nach § 22 BBiG kann ein Ausbildungsverhältnis während der Probezeit (maximal 4 Monate) von beiden Seiten jederzeit und ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Nach der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung nur noch seitens der Auszubildenden möglich; will der Ausbildungsbetrieb den Vertrag auflösen, muss dieser – in Anbetracht der besonderen Bedeutung des Ausbildungsverhältnisses für die berufliche Entwicklung – erst einen „wichtigen Grund“ vorlegen. (Bundesinstitut für Berufsbildung 2016: 177). „Datentechnisch“ ist zu berücksichtigen, dass das Merkmal Probezeit nicht erhoben, sondern generell mit vier Monaten nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses veranschlagt wird. Aufgrund nur monatsgenauer Erfassung der zu meldenden Ausbildungsdaten ist die Abgrenzung des Zeitraums nach Vertragsbeginn ungenau, wodurch Vertragslösungen, die in die Probezeit fallen, eher untererfasst und nicht überschätzt werden dürften.

<sup>16</sup> Zum Bundesland Bremen liegen noch keine Lösungsdaten für 2015 vor (Stand: Anfang September 2016).

ein Drittel aller Lösungen vorgenommen. Im zweiten Ausbildungsjahr nimmt der Anteil der Vertragslösungen ab, etwas mehr als ein Viertel aller Lösungen (Niedersachsen: 26,4 %; Bremen 2014: 26,0 %) erfolgen in dieser Ausbildungsphase. Im dritten und vierten Ausbildungsjahr sinkt die Rate weiter: Allerdings entfallen noch rund 18 Prozent der Vertragslösungen in Niedersachsen, 15,5 Prozent im westdeutschen Durchschnitt und 17,5 Prozent (Stand: 2014) im Bundesland Bremen auf diese fortgeschrittene Ausbildungsphase.

**Abbildung 6: Vertragslösungen nach dem Zeitpunkt der Lösung in Niedersachsen, 2009 bis 2015 (Index 2009 = 100)**



Legende: AJ = Ausbildungsjahr.

Daten: Die Daten für 2015 sind noch vorläufig, da vereinzelt Meldungen fehlen und ersatzweise durch Vorjahreswerte belegt sind.

Quellen: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11, Reihe 3, Stand: 12. Sept. 2016); eigene Berechnungen.

Betrachtet man die niedersächsische Entwicklung der Zahl vorzeitiger Lösungen nach verschiedenen Ausbildungsjahren, zeigt sich, dass tendenziell über den gesamten Zeitraum Ausbildungsverträge von Jahr zu Jahr vermehrt während der Probezeit beziehungsweise im ersten Ausbildungsjahr gelöst wurden (Abbildung 6). Die im Untersuchungszeitraum in der Abbildung erkennbar schwankenden Werte entsprachen im Schnitt der letzten drei Jahre einer durchschnittlichen Zunahme um 1.200 Lösungen innerhalb der Probezeit gegenüber 2009 (+22,7 %; West-D: +7.100, +19,6 %; Bremen 2012–2014: +100, +15,4 %). Im direkten Vergleich von 2015 mit 2009 ist die ebenfalls sichtbare Zunahme aller Lösungen (+2.000, +14,9 %; West-D: +7.600, +6,9 %) überwiegend auf den Anstieg der Lösungen innerhalb der Probezeit zurückzuführen, was sich auch schon in Abbildung 5 andeutete. So betrug dieser Anteils-Wert im Schnitt der Jahre 2013 bis 2015 in Niedersachsen 57,3 Prozent. Im Schnitt der westlichen Bundesländer lag dieser Wert mit 76,5 Prozent sogar deutlich darüber (Bremen 2014: 54,6 %).

Diese hohe Divergenz zwischen Niedersachsen und dem westdeutschen Durchschnittswert könnte ein ergänzender Hinweis auf die in dieser Arbeit schon mehrfach beschriebenen Passungsprobleme (Besetzungs- wie Versorgungsprobleme) gerade in Niedersachsen sein. Zur Erinnerung (siehe Abschnitt 3.2): Ausbildungsbetriebe sind in Zeiten von regional in erster Linie vorhandenen „Besetzungsproblemen“ bereit, von ihnen ansonsten weniger präferierte Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen einzustellen. Diese Ausbildungsverhältnisse weisen dann aber entweder aus betriebsseitigen Gründen (keine Idealbesetzung) oder aus Auszubildendensicht (kein Wunschberuf) ein höheres Vertragslösungsrisiko auf. In diesem Zusammenhang verweist Uhly (2015; 45) darauf, dass von vornherein bestehende Unstimmigkeiten „zwischen Ausbildungsstelle bzw. Ausbildungsbetrieb oder Beruf einerseits und den Ausbildungswünschen und -vorstellungen andererseits“ auch „eher zu früheren Auflösungen der jeweiligen Ausbildungsverhältnisse führen“ dürften. Die anteilig deutlich stärkere Verlagerung von Lösungen auf die Probezeit in Westdeutschland als in Niedersachsen kann damit wie folgt interpretiert werden: Im Durchschnitt der westdeutschen Länder haben im Verhältnis von Besetzungs- zu Versorgungsproblemen die Besetzungsprobleme ein stärkeres Gewicht als in Niedersachsen. Hierzulande sind folglich relativ mehr Regionen mit Versorgungsproblemen oder aber Passungsproblemen anzunehmen. Dies wiederum deckt sich mit den Ergebnissen von Milde und Matthes (2016: 14; siehe Abschnitt 2, vorletzter Absatz, in dieser Arbeit).

Dem gegenüber haben vorzeitige Lösungen während des dritten und vierten Ausbildungsjahres, gemessen an der Gesamtheit der Lösungen, arithmetisch folgerichtig an Bedeutung verloren (vgl. Abbildung 5 und Abbildung 6). Gründe dafür können – neben den in Abschnitt 4 noch dezidiert ausgeführten – ergänzend darin bestehen, dass für leistungsstarke Auszubildende die Möglichkeit besteht, die Ausbildungszeit zu verkürzen, etwa aufgrund der schulischen Vorbildung (siehe oben: *zunehmende Zahl von Auszubildenden mit HZB!*) oder im Zusammenhang mit guten Leistungen in der Zwischenprüfung. Aber auch verhaltensbedingt ist anzunehmen, dass mit fortschreitender Ausbildungsdauer die Bereitschaft zur Vertragslösung sowohl bei den Auszubildenden als auch bei Ausbildern abnimmt, denn perspektivisch wären die bis dahin beiderseits erfolgten Investitionen zumindest teilweise fehlinvestiert. Abschließend könnten späte Vertragslösungen auch allgemein als Scheitern gedeutet werden, was sich im Rahmen nachfolgender Bewerbungen als ein Handikap erweisen könnte.

### **3.4 Lösungen und Lösungsquoten nach Geschlecht und schulischer Vorbildung**

Die Lösungsquoten von Frauen sind im westdeutschen Durchschnitt, und nahezu über alle Bundesländer und Jahre, geringfügig höher als die der Männer (Tabelle 2). Diese Darlegung greift jedoch zu kurz, was im Folgenden (exemplarisch für Niedersachsen) anhand der jeweils vorab erzielten höchsten Schulabschlüsse und im nächsten Abschnitt anhand der jeweiligen Ausbildungsberufe belegt werden wird.



**Tabelle 2: Lösungsquoten in Niedersachsen, Bremen und Westdeutschland, 2013 bis 2015 nach dem Geschlecht**

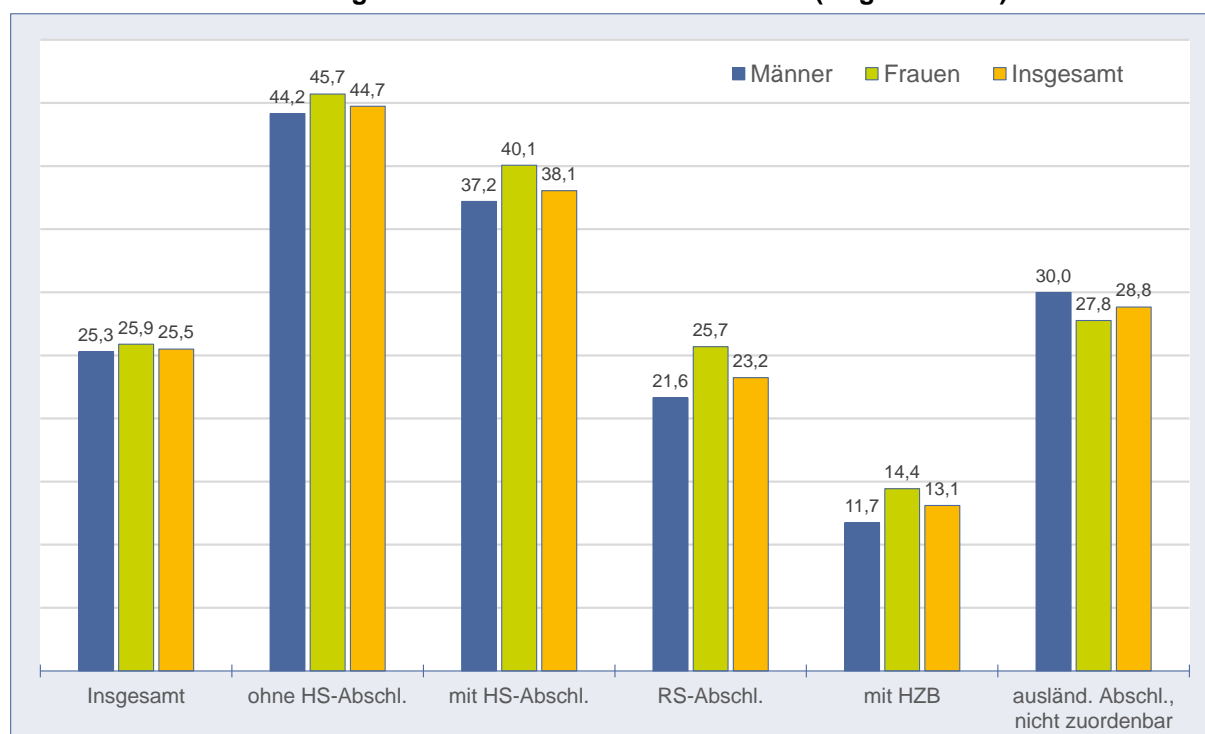
Lösungsquoten	Niedersachsen			Bremen			Westdeutschland		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
2013	24,5	26,3	25,2	22,9	24,7	23,7	23,7	24,3	23,9
2014	24,1	25,5	24,7	24,0	24,1	24,1	23,3	23,9	23,6
2015	25,3	25,9	25,5	----	----	----	23,6	24,2	23,8

Daten: Zum Bundesland Bremen liegen noch keine Lösungsdaten für 2015 vor (Stand: Anfang Sept. 2016). Die vorhandenen Daten für 2015 sind noch vorläufig, da vereinzelt Meldungen fehlen und ersatzweise durch Vorjahreswerte belegt sind.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11, Reihe 3, Stand: 12. Sept. 2016).

Ohne Berücksichtigung der Personen mit im Ausland erworbenen Schulabschlüssen, die keiner der anderen Abschlussarten zuordenbar sind, deren Anteil an der Gesamtheit der Lösungen aber auch nur 1,5 Prozent beträgt, ist festzustellen (Abbildung 7): Über alle Schulabschlussarten, jeweils für sich betrachtet, ist der Abstand der Lösungsquoten von Frauen zu denen der Männer größer, als in der Summe aller weiblichen gegenüber den männlichen Auszubildenden. Im Durchschnitt der dargestellten Schulabschlüsse beträgt die Differenz 2,8 Prozentpunkte, insgesamt aber lediglich 0,6 Prozentpunkte.

**Abbildung 7: Vertragslösungsquoten in Niedersachsen nach der höchsten vorab erzielten Schulbildung und dem Geschlecht im Jahr 2015 (Angaben in %)**



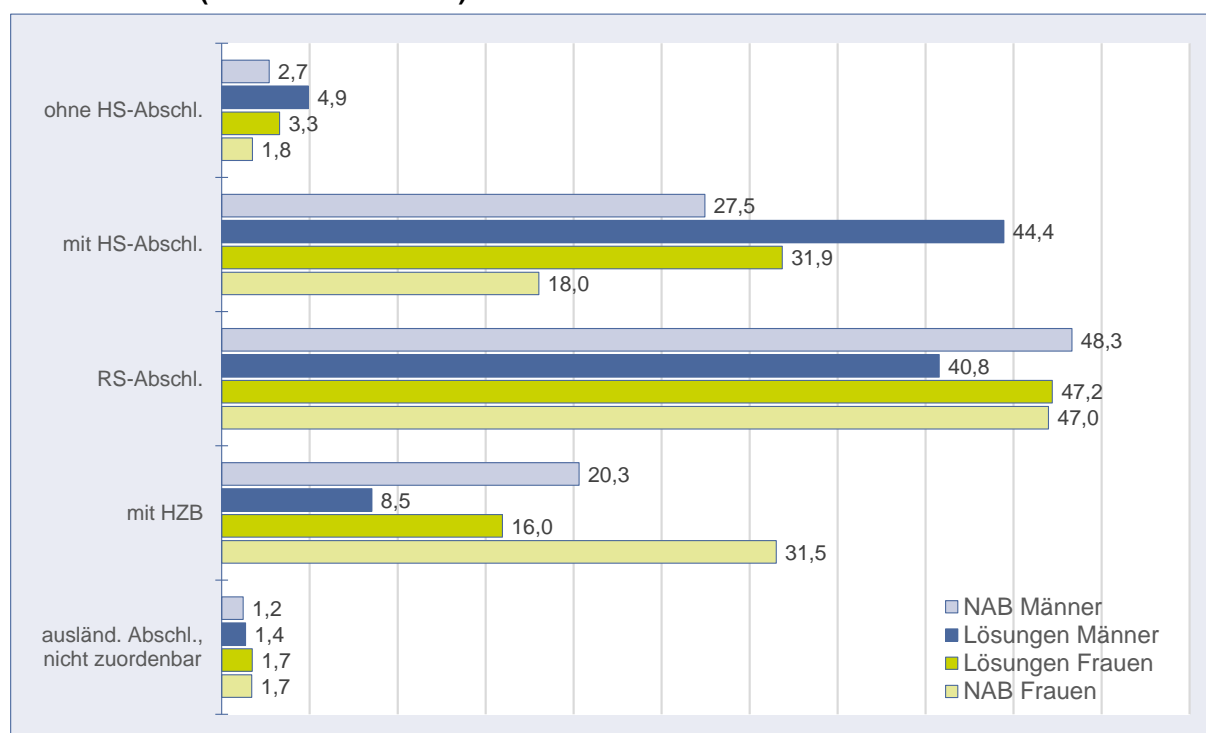
Legende: HS-Abschl. = Hauptschulabschluss, RS-Abschl. = Realschulabschluss (oder gleichwertig), HZB = Hochschulzugangsberechtigung, ausländ. Abschl. = im Ausland erworbene Schulabschlüsse, die nicht zugeordnet werden können.

Daten: Die Daten sind noch vorläufig, da vereinzelt Meldungen fehlen und ersatzweise durch Vorjahreswerte belegt sind.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11, Reihe 3, Stand: 12. Sept. 2016).

Ein erster Hinweis zur Erklärung dieser Diskrepanz findet sich ebenfalls in Abbildung 7. In Abhängigkeit von dem vor der Ausbildung erworbenen Schulabschluss gilt: Je niedriger der vorher erworbene Bildungsstand desto höher ist die entsprechende Lösungsquote respektive desto größer ist das Vertragslösungsrisiko. Und dabei gibt es erhebliche Unterschiede. Während im Jahr 2015 die Lösungsquote aller Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss in Niedersachsen 44,7 Prozent betrug (West-D: 36,0 %; Bremen 2014: 38,5 %), ergab die berechnete Lösungsquote für Auszubildende mit Hochschulzugangsberechtigung (HZB) 13,1 Prozent (West-D: 13,6 %; Bremen 2014: 12,5 %).

**Abbildung 8: Neuabschlüsse und Lösungen von Ausbildungsverträgen in Niedersachsen nach höchster vorab erzielter Schulbildung und dem Geschlecht im Jahr 2015 (Strukturanteile in %)**



Legende: NAB = Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen, HS-Abschl. = Hauptschulabschluss, RS-Abschl. = Realschulabschluss (oder gleichwertig), HZB = Hochschulzugangsberechtigung, ausländ. Abschl. = im Ausland erworbene Schulabschlüsse, die nicht zugeordnet werden können.

Daten: Die Daten sind noch vorläufig, da vereinzelt Meldungen fehlen und ersatzweise durch Vorjahreswerte belegt sind.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11, Reihe 3, Stand: 12. Sept. 2016).

Die ergänzende und gleichzeitig abschließende Erklärung der genannten Diskrepanz liefert Abbildung 8, in der nach deren jeweiligen Anteilen an den Abschlussarten die Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen in 2015 der Zahl der entsprechenden Lösungen gegenübergestellt sind, was in vereinfachter Weise den Verhältnissgrößen des Schichtenmodells des BIBB zur Berechnung der Lösungsquoten (siehe Abschnitt 3.1 und Abbildung 3) entspricht. Danach sind in Niedersachsen insgesamt 30,2 Prozent aller NAB mit Männern sowie 49,3 Prozent aller Lösungen von männlichen Auszubildenden den Abschlussarten mit den höchsten Lösungsquoten zuzuordnen (ohne und mit HS-Abschluss). Dagegen betragen die entsprechenden jeweiligen Anteile der Frauen bei NAB 19,8 Prozent und bei Lösungen 35,2 Prozent.

Umgekehrt verhält es sich bei den Personen mit HZB und damit niedriger Lösungsquote: Während die Männer hier Anteile von 20,3 Prozent (NAB) und 8,5 Prozent (Lösungen) aufweisen, haben die Frauen Anteile von 31,5 Prozent (NAB) und 16,0 Prozent (Lösungen). Das bedeutet, dass Männer zwar bezogen auf jede einzelne Abschlussart in geringerer Größenordnung vorzeitig ihren Ausbildungsvertrag lösen. Andererseits aber erhöht sich aufgrund der Struktur der zuvor erworbenen Schulbildung aller männlichen Auszubildenden in der Summe deren relatives Gesamt-Lösungsrisiko. Das wiederum erklärt die Nivellierung auf die geringere Gesamtdifferenz zwischen den Lösungsquoten von männlichen (25,3 %) und weiblichen (25,9 %) Auszubildenden.

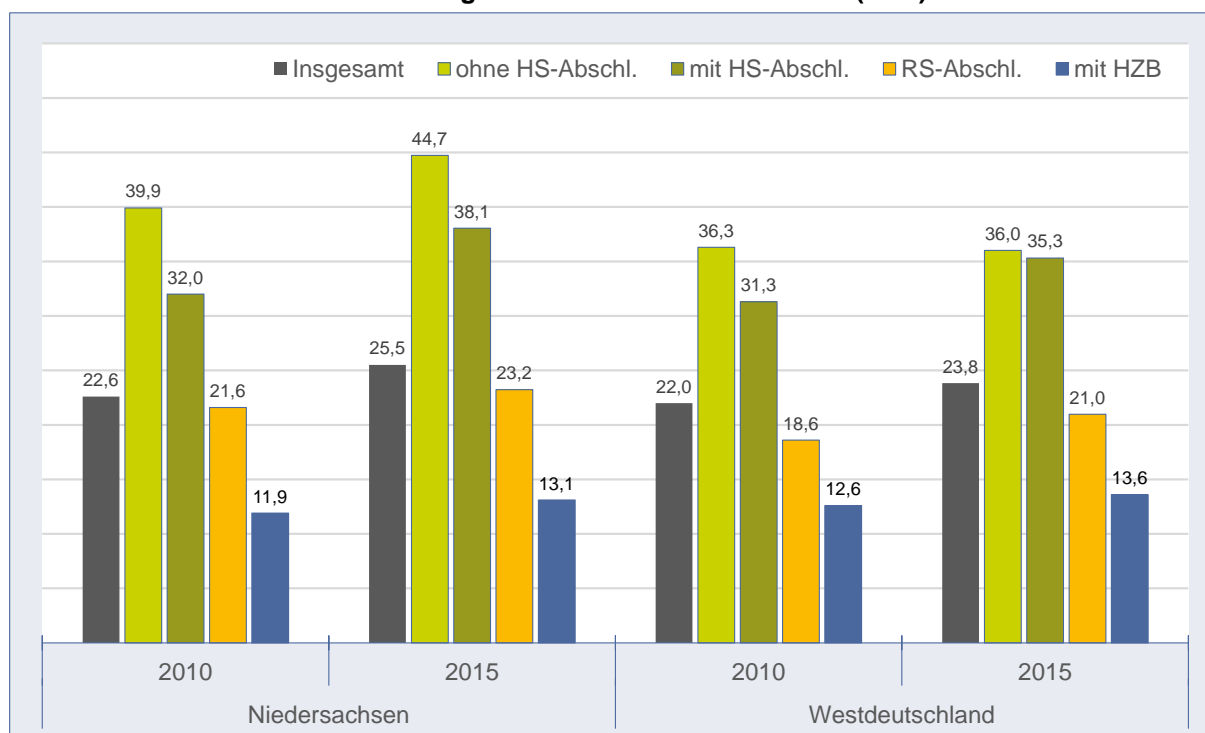
Zusätzlich verdeutlicht die Beschreibung dieser Zusammenhänge, welches Gewicht der schulischen Vorbildung hinsichtlich des Einflusses auf die Höhe der regionalen Gesamt-Lösungsquoten zukommt. Derartige auf lediglich zwei Merkmale reduzierte Differenzierungen sollten aber nicht so verstanden werden, dass der Schulabschluss allein das Vertragslösungsrisiko beeinflusst. Diese Merkmalskombinationen haben für sich betrachtet keinen Kausalcharakter. Wie schon mehrfach in dieser Arbeit angedeutet, gibt es verschiedenste – teils mehr, teils weniger – auf das Lösungsverhalten von Auszubildenden, aber auch Betrieben, Einfluss nehmende Faktoren. In dem beschriebenen Zusammenhang ist beispielsweise – und im Vorgriff auf den nächsten Abschnitt – anzumerken, dass es eine eindeutige Segmentierung der dualen Ausbildungsberufe nach Schulabschlüssen der (für selbige Berufe aus Sicht der Unternehmen in Frage kommenden) Auszubildenden gibt (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015).

Vor dem Übergang zu einer differenzierenden Betrachtung nach Ausbildungsberufen noch ein regionaler Vergleich der Lösungsquoten von Niedersachsen mit dem westlichen Bundesgebiet nach der Schulbildung (Abbildung 9): Zunächst einmal ist festzustellen, dass sich die Differenz der durchschnittlichen Lösungsquote Niedersachsens zu Westdeutschland in den letzten fünf Jahren vergrößert hat. Die Lösungsquote in Niedersachsen ist stärker gestiegen. Dies ist im Wesentlichen auf zwei Entwicklungen zurückzuführen:

- Das Lösungsrisiko von Auszubildenden mit und ohne Hauptschulabschluss hat in Niedersachsen stärker zugenommen.
- Die Differenz zur anteilig bzw. prozentual höheren Zahl von NAB mit entsprechenden Auszubildenden im westdeutschen Bundesgebiet hat sich im selben Zeitraum verringert.

Dies stellt keinen Widerspruch zu den Schlussfolgerungen hinsichtlich überdurchschnittlicher Passungsprobleme in Abschnitt 3.3 dar, also Besetzungs- und insbesondere stärkerer Versorgungsprobleme in Niedersachsen(-Bremen). Denn die insgesamt seit Jahren höheren Lösungsquoten für Auszubildende ohne HZB in Niedersachsen dürften eben wegen einer schlechteren Versorgungslage, und einem damit einhergehenden Mangel an geeigneten oder in Frage kommenden Alternativen im Falle eines „Ausbildungsfehlgriffs“, dazu führen, dass gerade Auszubildende zögern, bevor sie ihr bestehendes Ausbildungsverhältnis lösen, und damit nicht sofort innerhalb der Probezeit reagieren (vgl. Abschnitt 3.3, vorletzter Absatz).

**Abbildung 9: Lösungsquoten in Niedersachsen und Westdeutschland nach höchster vorab erzielter Schulbildung in den Jahren 2010 und 2015 (in %)**



Legende: HS-Abschl. = Hauptschulabschluss, RS-Abschl. = Realschulabschluss (oder gleichwertig), HZB = Hochschulzugangsberechtigung.

Daten: Die Daten für 2015 sind noch vorläufig, da vereinzelt Meldungen fehlen und ersatzweise durch Vorjahreswerte belegt sind.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11, Reihe 3, Stand: 12. Sept. 2016).

### 3.5 Ausbildungsberufe – Ausbildungsschwerpunkte und Lösungsrisiken in Niedersachsen

Ausgehend von den jeweiligen TOP25-Ausbildungsberufen, sowohl von Männern als auch Frauen (nach Anzahl neu besetzter Ausbildungsstellen im Jahr 2014), erfolgte im Rahmen dieser Arbeit eine Analyse der Lösungen und Lösungsrisiken der 50 in Niedersachsen zu Beginn der Ausbildung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe (siehe Tabelle 3), ergänzt um zwei Ausbildungsberufe, die bei den weiblichen Auszubildenden Rang 24 (Augenoptikerin) und 25 (Hauswirtschafterin) belegen. Die Zahl der Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen (NAB) in diesen untersuchten Berufen entspricht 82 Prozent aller NAB im Jahr 2014, so dass die hier dokumentierten Ergebnisse als repräsentativ einzustufen sind.

Zur übersichtlicheren und prägnanteren Darstellung im Rahmen dieser Arbeit sind die Ausbildungsberufe, basierend auf den Berufsfeld-Definitionen des BIBB und des IAB, drei sogenannten Berufsoberfeldern zugeordnet (Kroll 2016, Tiemann 2016; siehe farbliche Unterscheidung in Tabelle 3): Produktionsberufe sowie Primäre und Sekundäre Dienstleistungsberufe. Maßgeblich für die Zuordnung sind die Tätigkeitsschwerpunkte der jeweiligen Berufe. Produktionsberufe sind durch die Tätigkeitsschwerpunkte Ernten, Fördern, Be- und Verarbeiten, Instandsetzen sowie Maschinen und Anlagen steuern und warten gekennzeichnet. Primäre Dienstleistungsberufe sind charakterisiert durch die Tätigkeitsschwerpunkte Handels- und Bürotätigkeiten und zudem „Allgemeine Dienste“ wie Reinigen, Bewirten, Lagern, Transportieren und

Sichern. Sekundäre Dienstleistungsberufe schließlich sind gekennzeichnet durch Forschen, Entwickeln, Organisieren, Managen, Recht anwenden und auslegen, Betreuen, Heilen, Pflegen, Beraten, Lehren, Publizieren und Unterhalten (Tiemann 2016).

**Tabelle 3: Stärkste besetzte Ausbildungsberufe in Niedersachsen im Jahr 2014 (Basis: Zahl der neu abgeschl. Ausbildungsverträge) und entsprechende Lösungsquoten**

Ausbildungsberufe	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Rang	%-Anteil	LQ	Rang	%-Anteil	LQ	Rang	%-Anteil	LQ
<b>Alle Ausb.-Berufe dieser Tabelle</b>		<b>45.200 *</b>	----		<b>26.400 *</b>	----		<b>17.600 *</b>	----
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	1	6,5	23,2	2	4,7	24,2	2	9,3	22,3
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	2	5,2	22,4	14	2,1	26,7	1	9,8	20,9
Verkäufer/-in	3	4,6	34,2	8	3,0	37,0	3	6,9	32,3
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	4	4,4	25,5	1	7,0	25,4	36	0,5	27,7
Industriekaufmann/-kauffrau	5	3,3	6,3	12	2,5	6,0	6	4,5	6,5
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel (alle Fachrichtungen)	6	3,1	14,6	7	3,1	15,1	9	3,2	13,9
Elektroniker/-in (im Handwerk; alle Fachrichtungen)	7	2,7	30,6	3	4,4	30,4	--	---	----
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	8	2,7	17,1	--	---	----	4	6,5	16,8
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	9	2,5	33,1	4	4,0	32,8	--	---	----
Fachkraft für Lagerlogistik	10	2,3	21,7	5	3,4	21,1	23	0,8	26,0
Bankkaufmann/-kauffrau	11	2,1	4,5	18	1,7	4,4	10	2,8	4,6
Industriemechaniker/-in	12	2,1	6,6	6	3,2	6,8	--	---	----
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	13	2,0	37,8	--	---	----	5	4,9	37,7
Friseur/-in	14	1,9	45,5	--	---	----	7	4,3	44,9
Fachinformatiker/-in (alle Fachrichtungen)	15	1,9	13,3	9	2,9	13,0	--	---	----
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	16	1,9	36,7	--	---	----	8	4,3	36,9
Tischler/-in	17	1,7	24,0	11	2,6	24,5	--	---	----
Koch/Köchin	18	1,7	52,8	15	2,1	52,4	16	1,1	54,2
Landwirt/-in	19	1,7	12,5	13	2,4	12,0	32	0,6	15,0
Metallbauer/-in	20	1,7	33,4	10	2,7	33,0	--	---	----
Maler/-in und Lackierer/-in (alle Fachrichtungen)	21	1,5	39,6	16	1,9	40,2	21	1,0	37,6
Steuerfachangestellte/-r	22	1,5	25,7	36	0,7	26,2	12	2,7	25,6
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	23	1,4	47,8	42	0,6	56,7	11	2,7	44,5
Verwaltungsfachangestellte/-r	24	1,2	2,8	41	0,6	3,7	13	2,2	2,4
Maurer/-in	25	1,1	23,4	17	1,8	23,1	--	---	----
Gärtner/-in (alle Fachrichtungen)	26	1,1	25,2	25	1,4	25,6	33	0,6	24,0
Kaufmann/Kauffrau für Versicherung und Finanzen	27	1,0	19,8	30	0,9	18,6	18	1,1	21,3

Ausbildungsberufe	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Rang	%-Anteil	LQ	Rang	%-Anteil	LQ	Rang	%-Anteil	LQ
Mechatroniker/-in	28	0,9	11,8	21	1,5	11,7	--	---	----
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	29	0,9	6,4	19	1,5	6,3	--	---	----
Zerspanungsmechaniker/-in	30	0,9	14,0	22	1,4	14,3	--	---	----
Fachlagerist/-in	31	0,9	28,4	23	1,4	27,1	--	---	----
Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in (ggf. mit Vorgänger)	32	0,9	14,7	20	1,5	14,2	--	---	----
Berufskraftfahrer/-in	33	0,9	47,6	24	1,4	46,1	--	---	----
Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	34	0,9	17,4	33	0,8	18,6	20	1,0	15,8
Automobilkaufmann/-kauffrau	35	0,9	17,8	32	0,8	17,2	22	0,9	18,8
Zimmerer/-in	36	0,8	17,2	27	1,3	16,9	--	---	----
Dachdecker/-in (alle Fachrichtungen)	37	0,8	34,3	26	1,3	34,2	--	---	----
Feinwerkmechaniker/-in	38	0,8	19,6	28	1,2	18,6	--	---	----
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r	39	0,7	25,0	--	---	----	14	1,7	24,5
Restaurantfachmann/-fachfrau	40	0,7	51,6	50	0,4	58,4	17	1,1	47,8
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	41	0,7	5,7	29	1,0	4,9	--	---	----
Mediengestalter/-in Digital und Print	42	0,6	21,9	58	0,3	28,5	19	1,1	18,2
Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik	43	0,6	9,7	31	0,9	9,8	--	---	----
Bäcker/-in	44	0,6	41,3	37	0,7	40,4	--	---	----
Konstruktionsmechaniker/-in	45	0,5	19,3	34	0,8	20,1	--	---	----
Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r	46	0,5	32,9	--	---	----	15	1,2	32,5
Fahrzeuglackierer/-in	47	0,5	32,6	39	0,6	34,5	--	---	----
Technische/-r Produktdesigner/-in	48	0,5	11,0	45	0,5	11,0	--	---	----
Fachkraft im Gastgewerbe	49	0,5	39,9	57	0,3	39,4	31	0,7	40,4
Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	50	0,5	37,3	47	0,5	39,3	41	0,5	35,5
Augenoptiker/-in	55	0,4	25,3	--	---	----	24	0,8	23,7
Hauswirtschaftler/-in	62	0,3	14,1	--	---	----	25	0,8	14,0
Zum Vergleich: <b>Alle Ausbildungsberufe</b>		<b>55.100</b>	<b>24,6</b>		<b>33.100</b>	----		<b>22.000</b>	----

Legende: LQ = Lösungsquote, %-Anteil = Strukturanteil an der jeweiligen Gesamtzahl in Prozent, farblich nicht unterlegte Zeilen = Produktionsberufe, „mittelblau“ unterlegte Zeilen = Primäre Dienstleistungsberufe, „dunkelblau“ unterlegte Zeilen mit „weißer“ Schrift = Sekundäre Dienstleistungsberufe.

Daten: Sortierung der Ausbildungsberufe absteigend nach der Zahl der Neuabschlüsse (insgesamt). Berufe mit jeweils mehr als 100 Neuabschlüssen in 2014. (\* Differenz zwischen der Gesamtzahl der NAB zu allen Berufen dieser Tabelle und der Summe der NAB bei Männern und Frauen ist bedingt durch die jeweils fehlenden Werte unter 100.)  
Für 2015 liegen für Bundesländer noch keine Lösungsdaten nach Berufen vor (Stand: Sept. 2016).  
Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO wurden nicht berücksichtigt.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Sonderauswertung und DAZUBI-Datenblätter); eigene Berechnungen.

Lesebeispiel zu Tabelle 3: *Im Ausbildungsberuf Kraftfahrzeugmechaniker/-in sind in Niedersachsen 2014 am viertmeisten (siehe Rang, Insgesamt) neue Ausbildungsverträge abgeschlossen worden, was einem prozentualen Anteil an allen NAB von 4,4 Prozent entspricht. Bezogen auf die männlichen Auszubildenden sind hier sogar die meisten NAB zu verzeichnen (Anteil: 7,0 %), bei den weiblichen Auszubildenden belegt dieser Ausbildungsberuf Rang 36 (0,5 %). Die Gesamt-Lösungsquote beträgt 25,5 Prozent (Männer: 25,4 %; Frauen: 27,7 %). Dieser Ausbildungsberuf gehört zum Berufsfeld Produktionsberufe.*

Bei näherer Betrachtung der Tabelle 3 fällt hinsichtlich der Lösungsquoten auf, dass überdurchschnittlich hohe Lösungsquoten nahezu ausschließlich (Ausnahme: Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r) Produktionsberufe und Primäre Dienstleistungsberufe (DL-Berufe) betreffen. Unter den Produktionsberufen sind die höchsten Vertragslösungsquoten in folgenden Berufen zu konstatieren: Bäcker/-in (41,3 %), Maler/-in und Lackierer/-in (39,6 %), Dachdecker/-in (34,3 %), Metallbauer (33,4 %), Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (33,1 %), Fahrzeuglackierer/-in (32,6 %) und Elektroniker/-in im Handwerk (30,6 %). Die weit höheren Lösungsrisiken gelten allerdings für mehr als ein Drittel der Primären Dienstleistungen, die auch quantitativ stärker zu Buche schlagen, da selbige zudem im Schnitt noch stärker besetzt sind: Koch/Köchin (52,8 %), Restaurantfachmann/-frau (51,6 %), Hotelfachmann/-frau (47,8 %), Berufskraftfahrer/-in (47,6 %), Friseur/-in (45,5 %), Fachkraft im Gastgewerbe (39,9 %), Sport- und Fitnesskaufmann/-frau (37,3), Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (36,7 %) und Verkäufer/-in (34,2 %).

Bevor an dieser Stelle erneut das Thema der Segmentierung der dualen Ausbildungsberufe nach Schulabschlüssen aufgegriffen wird, ist es für das weitere Verständnis zweckdienlich, sich sowohl die Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden (Tabelle 4) als auch die Verteilung der schulischen Vorbildung auf die Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen (NAB; Abbildung 10) nach den drei Berufsoberfeldern bewusst zu machen.

**Tabelle 4: Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen in Niedersachsen 2014 nach Ausbildungsberufen (Berufsoberfelder) und Geschlecht**

Ausbildungsberufe	Insgesamt		Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Produktionsberufe	16.400	100,0	14.900	95,2	800	4,8
Primäre Dienstleistungsberufe	21.200	100,0	9.000	43,7	11.900	56,3
Sekundäre Dienstleistungsberufe	7.500	100,0	2.500	36,0	4.800	64,0
<b>Alle Ausbildungsberufe</b>	<b>55.100</b>	<b>100,0</b>	<b>33.100</b>	<b>60,0</b>	<b>22.000</b>	<b>40,0</b>

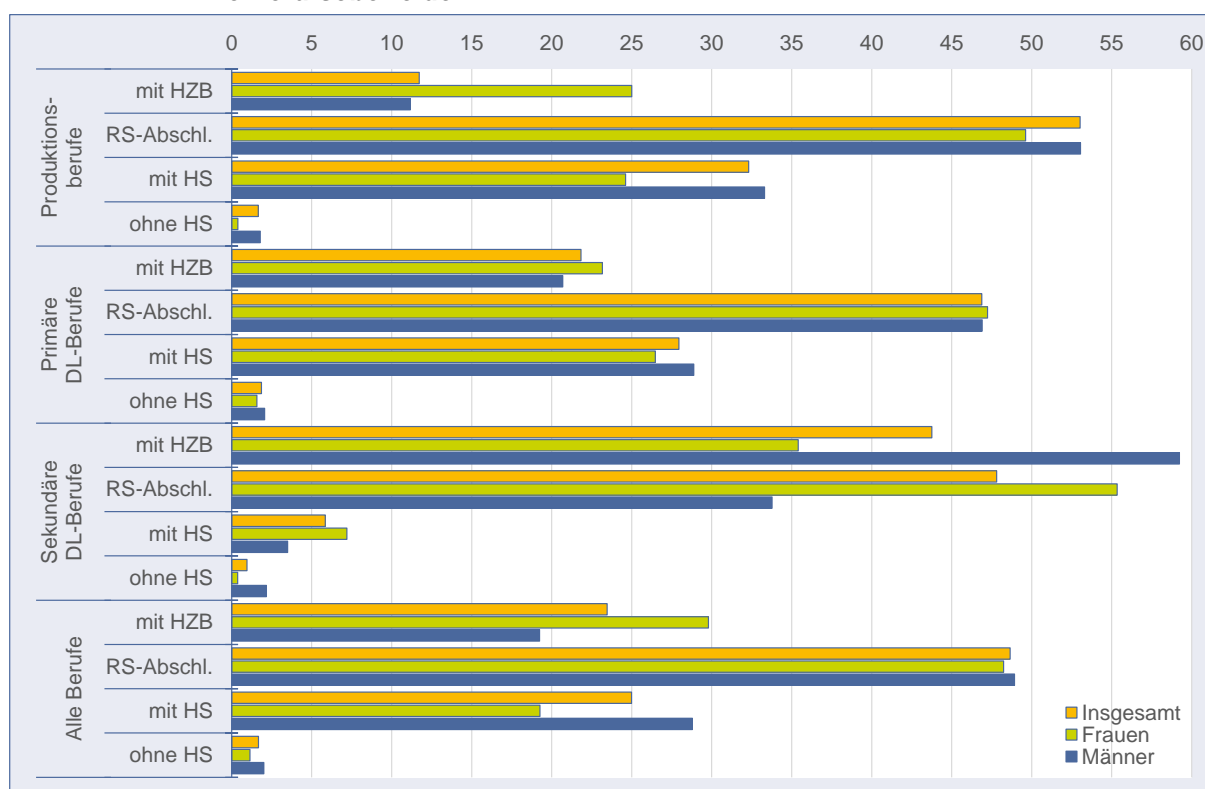
Daten: Berufe mit jeweils mehr als 100 Neuabschlüssen in 2014. (\* Differenz zwischen der Gesamtzahl der NAB zu allen Berufen dieser Tabelle und der Summe der NAB bei Männern und Frauen ist bedingt durch die jeweils fehlenden Werte unter 100.)  
Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO wurden nicht berücksichtigt.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Sonderauswertung und DAZUBI-Datenblätter); eigene Berechnungen.

Während junge Männer die Ausbildung in den Produktionsberufen mit einem Anteil von 95,2 Prozent eindeutig dominieren, kann das Übergewicht junger Frauen bei Sekundären DL-Berufen mit fast zwei Dritteln aller NAB schon als gemäßigt bezeichnet werden. Mit 56,3 Prozent bei den NAB in Primären DL-Berufen sind weibliche Auszubildende zwar auch

überrepräsentiert, aber angesichts der beiden anderen Größenordnungen kann man im Rahmen des Geschlechterverhältnisses hier den Ausbildungsmarkt schon als nahezu ausgeglichen bezeichnen. Hinsichtlich der Geschlechterdifferenz (60 % zu 40 %) über alle Ausbildungsberufe ist zu berücksichtigen, dass junge Frauen, die grundsätzlich eine Ausbildung im dualen System anstreben, häufiger als junge Männer als Alternative auch eine schulische Berufsausbildung in Erwägung ziehen und diese Alternative dann auch tatsächlich häufiger nutzen.

**Abbildung 10: Prozentuale Verteilung der Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen in Niedersachsen 2014 nach der schulischen Vorbildung für alle Ausbildungsberufe sowie Berufsoberfelder**



Legende: DL-Berufe = Dienstleistungsberufe, HS = Hauptschulabschluss, RS-Abschl. = Realschulabschluss (oder gleichwertig), HZB = Hochschulzugangsberechtigung.

Daten: Berufe mit jeweils mehr als 100 Neuabschlüssen in 2014. (\* Differenz zwischen der Gesamtzahl der NAB zu allen Berufen dieser Tabelle und der Summe der NAB bei Männern und Frauen ist bedingt durch die jeweils fehlenden Werte unter 100.)

Für 2015 liegen für Bundesländer noch keine Lösungsdaten nach Berufen vor (Stand: Sept. 2016). Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§42m HwO wurden nicht berücksichtigt.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Sonderauswertung und DAZUBI-Datenblätter); eigene Berechnungen.

In Ergänzung zu Tabelle 4 erfolgt in Abbildung 10 eine ergänzende Aufspaltung nach der schulischen Vorbildung der neuen Auszubildenden. Analytisch voranzustellen ist, dass sich die relative (prozentuale) Verteilung auf die einzelnen Schulabschlussarten über *alle* Ausbildungsberufe nicht nennenswert von der entsprechenden Verteilungsstruktur niedersächsischer Schulabgänger allgemeinbildender Schulen zum Ende des Schuljahres 2013/2014 unterscheidet. Während NAB mit jungen Frauen wie Männern, die einen Realschulabschluss erworben



haben, anteilig in gleicher Größenordnung zu verzeichnen sind, steht der deutlich höhere weibliche Anteil mit erworbener HZB in entgegengesetztem Verhältnis zum männlichen Anteil von NAB mit und ohne Hauptschulabschluss.

Bei struktureller Betrachtung der schulischen Vorbildung der Auszubildenden nach den drei Berufsoberfeldern auf Basis von Abbildung 10 ist insbesondere hervorzuheben, dass

- (1) für die Aufnahme einer Ausbildung im Bereich der Sekundären DL-Berufe, deren Tätigkeitsinhalte zusammengefasst in der Literatur auch als „Kopf-“ oder „Wissensarbeit“ bezeichnet werden (Kroll 2016), zu über 93 Prozent – und zu etwa gleichen Teilen – mindestens ein Realschulabschluss oder ein Abschluss mit HZB erforderlich ist.
- (2) der Großteil der Schulabsolventen mit oder ohne Hauptschulabschluss, *die Zugang zu einer dualen Ausbildung finden*, in Produktionsberufen und Primären DL-Berufen einen Ausbildungsplatz antreten. Dazu ist ergänzend anzumerken, dass etwa die Hälfte aller Schulabgänger/-innen mit maximal einem Hauptschulabschluss gern einen Ausbildungsgang im dualen System aufnehmen möchte, wie beispielsweise die BIBB-Übergangsstudie belegt (Eberhard et al. 2013: 43). Ein Vergleich der Einmündungsquoten in duale Berufsausbildung dieser Personengruppe mit Schulabgänger/-innen mit mittlerem Bildungsabschluss zeigt allerdings, dass die Chance – auch über die Jahre nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule – deutlich (rund 15 %-Punkte) geringer ist (Eberhard et al. 2013: 48 f.).
- (3) die Aufnahme einer Ausbildung in einem Ausbildungsberuf, der von dem jeweils anderen Geschlecht dominiert wird, in hervorstechender Weise von Personen mit einer HZB erfolgt (siehe Frauen in Produktionsberufen und Männer in Sekundären DL-Berufen).

Aus Untersuchungen von Baethge et al. (2011: 209 ff.) geht jedoch hervor, dass schulische Vorbildung und Ausbildungsberuf „jeweils eine eigenständige Einflusskraft“ auf die Höhe der Vertragslösungsquote ausüben. Unabhängig von der Schulbildung wirken auch „die den Ausbildungsberufen immanenten Lösungsrisiken.“ Dies kann nach den im Rahmen dieser Arbeit erfolgten Analysen zu den Ausbildungsberufen für Niedersachsen bestätigt werden.

Ausgehend von den in Abschnitt 3.4 festgestellten hohen durchschnittlichen Lösungsquoten von Schulabsolventen mit respektive ohne Hauptschulabschluss sind in Tabelle 5 und Tabelle 6 die Berufe aufgelistet, in denen diese Personengruppe überdurchschnittliche Anteile an den jeweiligen NAB des Jahres 2014 hat. Nach diesem Kriterium sind die dargestellten Ausbildungsberufe auch jeweils absteigend sortiert. Tabelle 5 und Tabelle 6 unterscheiden sich lediglich hinsichtlich der jeweiligen Lösungsrisiken (vgl. dazu auch Tabelle 3). Darüber hinaus enthält Tabelle 7 exemplarisch, und zu Vergleichszwecken, noch vier Ausbildungsberufe, die mit ihren überdurchschnittlichen Lösungsrisiken sogar zu den 18 Berufen mit den höchsten Lösungsquoten zu zählen sind, aber von Realschul- und HZB-Absolventen dominiert werden.

Lesebeispiel zu Tabelle 5 bis Tabelle 7: *Im Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel in Tabelle 6, der zum Berufsfeld Primäre Dienstleistungsberufe gehört, wurden in Niedersachsen 56,9 Prozent der neuen Ausbildungsverträge mit Frauen abgeschlossen. Der Anteil von Auszubildenden mit maximal einem Hauptschulabschluss als höchstem erworbenem*

Schulabschluss an allen NAB in 2014 entsprach 28,0 Prozent. Die Gesamt-Lösungsquote beträgt leicht unterdurchschnittliche 23,2 Prozent.

**Tabelle 5: Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen (NAB) in Niedersachsen 2014 nach Ausbildungsberufen mit überdurchschnittlicher Lösungsquote sowie den Anteilen von Frauen und Auszubildenden mit/ohne Hauptschulabschluss**

Ausbildungsberufe	Frauen (in %)	mit / ohne HS (in %)	LQ	Berufsoberfeld
Fachkraft im Gastgewerbe	55,8	80,2	39,9	DL
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	91,5	73,6	36,7	DL
Dachdecker/-in (alle Fachrichtungen)	1,4	73,0	34,3	P
Maler/-in und Lackierer/-in (alle Fachrichtungen)	25,2	72,0	39,6	P
Bäcker/-in	27,2	71,8	41,3	P
Fachlagerist/-in	7,7	69,8	28,4	DL
Friseur/-in	88,0	66,1	45,5	DL
Berufskraftfahrer/-in	3,8	61,3	47,6	DL
Fahrzeuglackierer/-in	20,5	55,7	32,6	P
Metallbauer/-in	2,3	53,1	33,4	P
Restaurantfachmann/-fachfrau	64,6	49,6	51,6	DL
Koch/Köchin	26,5	49,5	52,8	DL
Verkäufer/-in	60,5	48,3	34,2	DL
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	1,1	48,2	33,1	P
<b>Alle Ausbildungsberufe</b>	<b>40,0</b>	<b>26,7</b>	<b>24,6</b>	

Legende: DL = Primärer DL-Beruf; P = Produktionsberuf.

Daten: Berufe mit jeweils mehr als 100 Neuabschlüssen in 2014.

Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/ § 42m HwO wurden nicht berücksichtigt.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Sonderauswertung und DAZUBI-Datenblätter); eigene Berechnungen.

**Tabelle 6: Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen (NAB) in Niedersachsen 2014 nach Ausbildungsberufen mit (unter-)durchschnittlicher Lösungsquote sowie den Anteilen von Frauen und Auszubildenden mit/ohne Hauptschulabschluss**

Ausbildungsberufe	Frauen (in %)	mit / ohne HS (in %)	LQ	Berufsoberfeld
Maurer/-in	1,0	61,9	23,4	P
Hauswirtschaftler/-in	95,2	51,6	14,1	DL
Zimmerer/-in	3,3	44,4	17,2	P
Tischler/-in	9,4	39,3	24,0	P
Gärtner/-in (alle Fachrichtungen)	22,6	36,7	25,2	P
Fachkraft für Lagerlogistik	14,2	34,3	21,7	DL
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	4,8	31,7	25,5	P
Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in	1,8	30,7	14,7	P
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	56,9	28,0	23,2	DL
<b>Alle Ausbildungsberufe</b>	<b>40,0</b>	<b>26,7</b>	<b>24,6</b>	

Legende: DL = Primärer DL-Beruf; P = Produktionsberuf.

Daten: Berufe mit jeweils mehr als 100 Neuabschlüssen in 2014.

Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/ § 42m HwO wurden nicht berücksichtigt.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Sonderauswertung und DAZUBI-Datenblätter); eigene Berechnungen.

**Tabelle 7: Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen (NAB) von Auszubildenden in Niedersachsen 2014 in ausgewählten Ausbildungsberufen mit überdurchschnittlicher Lösungsquote**

Ausbildungsberufe	Frauen (in %)	mit / ohne HS (in %)	LQ	Berufsoberfeld
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	75,5	24,5	47,8	DL
Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	41,9	9,3	37,3	DL
Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r	95,5	10,1	32,9	2DL
Elektroniker/-in (im Handwerk; alle Fachrichtungen)	2,4	22,9	30,6	P
<b>Alle Ausbildungsberufe</b>	<b>40,0</b>	<b>26,7</b>	<b>24,6</b>	

Legende: DL = Primärer DL-Beruf; 2DL = Sekundärer DL-Beruf; P = Produktionsberuf.

Daten: Berufe mit jeweils mehr als 100 Neuabschlüssen in 2014.

Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO wurden nicht berücksichtigt.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Sonderauswertung und DAZUBI-Datenblätter); eigene Berechnungen.

Resümierend ist zu konstatieren, dass

- (1) das Geschlecht nach den vorliegenden Analysen offensichtlich keinen nennenswerten Einfluss auf das Vertragslösungsrisiko ausübt (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015: 132 f.). Dass sich die Lösungsquote weiblicher Auszubildender trotz günstigerer schulischer Vorbildung nicht wesentlich von der der jungen Männer unterscheidet, macht – wie bereits dargestellt – die Mehrschichtigkeit der Ursachen in Bezug auf die vorzeitigen Lösungen deutlich.
- (2) eine mit maximal Hauptschulabschluss erworbene Schulbildung einen nicht unmaßgeblichen Einfluss auf die Steigerung der Vertragslösungsquote hat. Jugendliche mit niedrigem Schulabschluss haben gegenüber anderen einen Nachteil bei der Ausbildungsplatzsuche (Bonin/Fitzenberger/Hillerich 2016: 223). Ihnen stehen weniger Ausbildungsberufe offen, ihre Kompetenzen entsprechen häufiger nicht den Anforderungen oder sie müssen einen Beruf ergreifen, der ihnen weniger liegt. Das Lösungsrisiko von Jugendlichen mit oder sogar ohne Hauptschulabschluss ist beispielsweise auch höher, weil für sie der Zugang zum Wunschberuf sowie stabileren Ausbildungssegmenten unwahrscheinlicher ist als für Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen (Uhly 2015; Boockmann et al. 2014: 107).
- (3) auch eine höhere schulische Vorbildung ausschlaggebend sein kann für höhere Lösungsquoten (Tabelle 7). Beispielsweise haben knapp 50 Prozent aller neuen Auszubildenden im Ausbildungsberuf „Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r“ und über 30 Prozent im Ausbildungsberuf „Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau“ eine Hochschulzugangsberechtigung, so dass angesichts der überdurchschnittlichen Lösungsquoten in diesen Berufen eventuell Überbrückungsgründe („Warteschleife“) eine Rolle gespielt haben können. Eine mittlere oder höhere schulische Vorbildung erleichtert allerdings auch die Möglichkeit alternative Ausbildungswege (andere duale oder vollzeitschulische Ausbildungsgänge oder gar Studium) beschreiten zu können.
- (4) letzten Endes der Ausbildungsberuf selbst höhere Lösungsquoten bedingen kann, da es nach Rohrbach-Schmidt und Uhly (2015) eine eindeutige Segmentierung der dualen Ausbildungsberufe nach Schulabschlüssen der (für selbige Berufe aus Sicht der Unternehmen in Frage kommenden) Auszubildenden gibt. Die Ausbildungsberufe wiederum unterscheiden sich nach deren betrieblichen Ausbildungsbedingungen, den Erwerbsperspektiven in

den jeweiligen Berufen (Stichwort: Übernahmewahrscheinlichkeit, aber auch Verdienstmöglichkeiten) sowie der Ausbildungsmarktsituation etc. (Bonin/Fitzenberger/Hillerich 2016; Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015).

So lassen sich gerade in Tabelle 5 mehrere Berufe identifizieren<sup>17</sup>, die entweder und/oder bekannt sind für ungünstige Arbeitszeiten (bspw. sämtliche Berufe in Gastronomie und Hotellerie, aber auch Verkäufer/-in, Bäcker/-in und Berufskraftfahrer/-in), körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten (bspw. Dachdecker/-in und Fachlagerist/-in) oder überwiegend geringe Verdienstmöglichkeiten (bspw. Friseur/-in, Verkäufer/-in, Fachkraft im Gastgewerbe). Bonin, Fitzenberger und Hillerich (2016: 214) schreiben in diesem Zusammenhang von den „Renditen einer dualen Ausbildung“, die nicht nur für Betriebe sondern auch für Jugendliche in der Entscheidungsfindung eine „zentrale Größe“ darstellen. Auch Kubis und Müller (2014) finden eindeutige Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und generellen Problemen bei der Stellenbesetzung. Insofern überrascht nicht, dass niedersächsische Betriebe gerade in den in Tabelle 5 gelisteten Berufen neben überdurchschnittlichen bis hohen Lösungsrisiken auch mit Besetzungsproblemen konfrontiert sind. Aktuell gibt es die größte Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen in Niedersachsen in den Berufen Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, Verkäufer/-in, Koch/Köchin, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Restaurantfachmann/-fachfrau, Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Hotelfachmann/Hotelfachfrau und Friseur/-in (Bundesagentur für Arbeit 2016: Tab. 6.3). In erster Linie mangels Besetzungsmöglichkeiten, zum Teil aber auch wegen Passungsproblemen (vgl. Matthes et al. 2016: 22 f., Bundesagentur für Arbeit 2016: Tab. 6.1), gehören nahezu identisch die folgenden Berufe zudem zu den Berufen, für die in den vergangenen Jahren (2011–2014) die größten Rückgänge bei den NAB in Niedersachsen zu beobachten sind: Verkäufer/-in (-390; -13,4 %), Koch/Köchin (-380; -28,6 %), Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (-380; -27,1 %), Metallbauer/-in (-250; -21,1 %), Hotelfachmann/Hotelfachfrau (-210; -21,1 %), Restaurantfachmann/-fachfrau (-170; -30,6 %), Maler/-in und Lackierer/-in (-170; -16,6 %), Bäcker/-in (-140; -31,3 %) und Friseur/-in (-140; -11,6 %).

### **3.6 Lösungsquoten im Bundesländervergleich und in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten**

Wie bereits in Abschnitt 3.2 dargestellt, waren die Lösungsquoten Niedersachsens und Bremens im Vergleich zum Schnitt der westdeutschen Bundesländer während des gesamten Untersuchungszeitraums (2000–2014) überdurchschnittlich hoch. Dies gilt auch nach den vorläufigen Daten für das Jahr 2015.

Zwischen den einzelnen Bundesländern gibt es beträchtliche Unterschiede. In allen neuen Ländern lag die Lösungsquote 2015 über dem Bundesdurchschnitt, aber auch in Hamburg, dem Saarland, Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz fiel sie – wie schon in 2014 – höher aus.

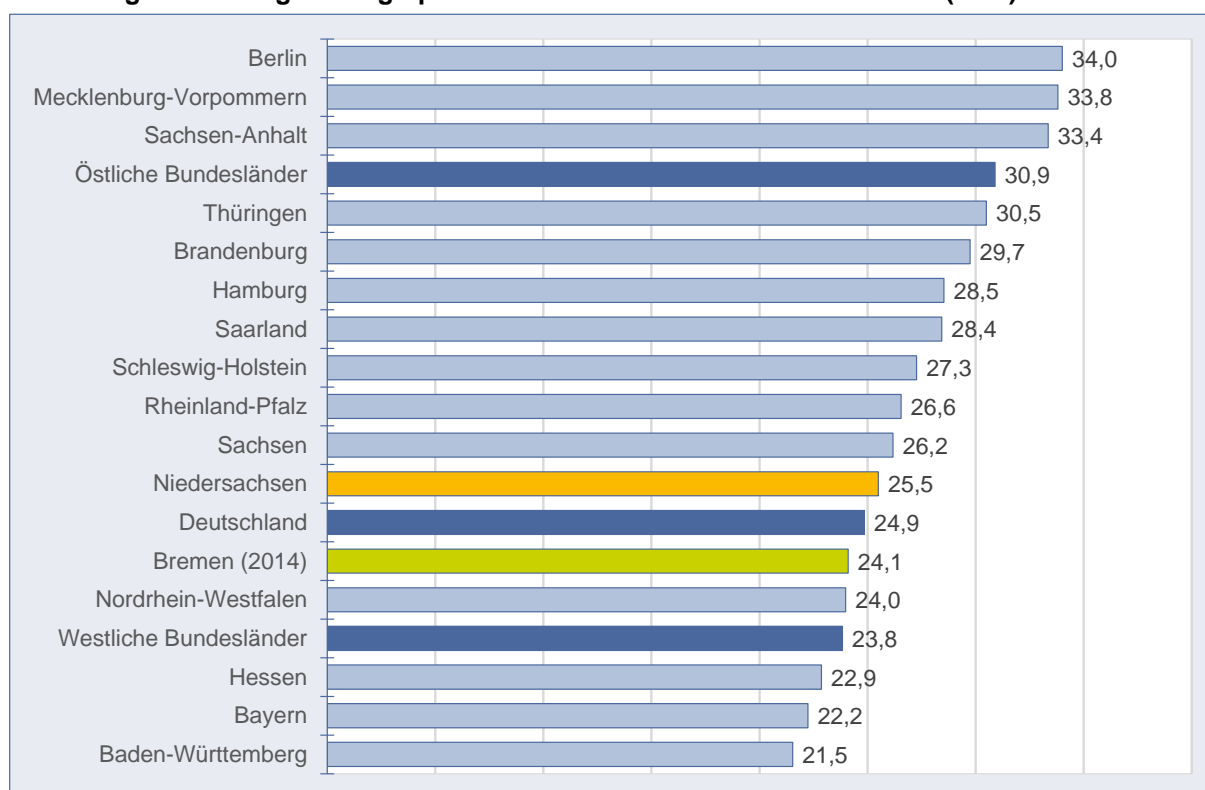
Dabei ist kein klares regionales Muster, etwa ein Nord-Süd- oder West-Ost-Gefälle, auszumachen. Auch ein einfacher Ost-West-Vergleich charakterisiert die Unterschiede in der Lösungsquote nicht hinreichend. Zwar ist der Süden Deutschlands im Mittel durch eine niedrigere

---

<sup>17</sup> Aufzählung jeweils nur exemplarisch.

Quote gekennzeichnet als der Norden – Ähnliches lässt sich auch bei einer Ost-West-Betrachtung feststellen, aber bei genauerer Analyse zeigen sich große Spannbreiten innerhalb der Länder oder zwischen benachbarten Kreisen, die in unterschiedlichen Bundesländern liegen. Sachsen, als eines der neuen Bundesländer, verzeichnet einen Wert (26,2 %), der unter dem Niveau einiger westdeutscher Bundesländer liegt. Tendenziell ist aber eine deutlich höhere Lösungsquote in den ostdeutschen Bundesländern zu verzeichnen. Die dargestellten regionalen Unterschiede deuten bereits auf Bundeslandebene darauf hin, dass die Höhe der Lösungsquote von einer Vielzahl regionaler Faktoren beeinflusst wird, obwohl selbige auf Basis von auf Kreisebene beobachtbarer größerer Divergenzen (vgl. Karte 1) im Ergebnis nivelliert sind.

**Abbildung 11: Vertragslösungsquoten nach Bundesländern im Jahr 2015 (in %)**



Daten: Zum Bundesland Bremen liegen noch keine Lösungsdaten für 2015 vor (Stand: Anfang Sept. 2016). Die vorhandenen Daten für 2015 sind noch vorläufig, da vereinzelt Meldungen fehlen und ersatzweise durch Vorjahreswerte belegt sind.

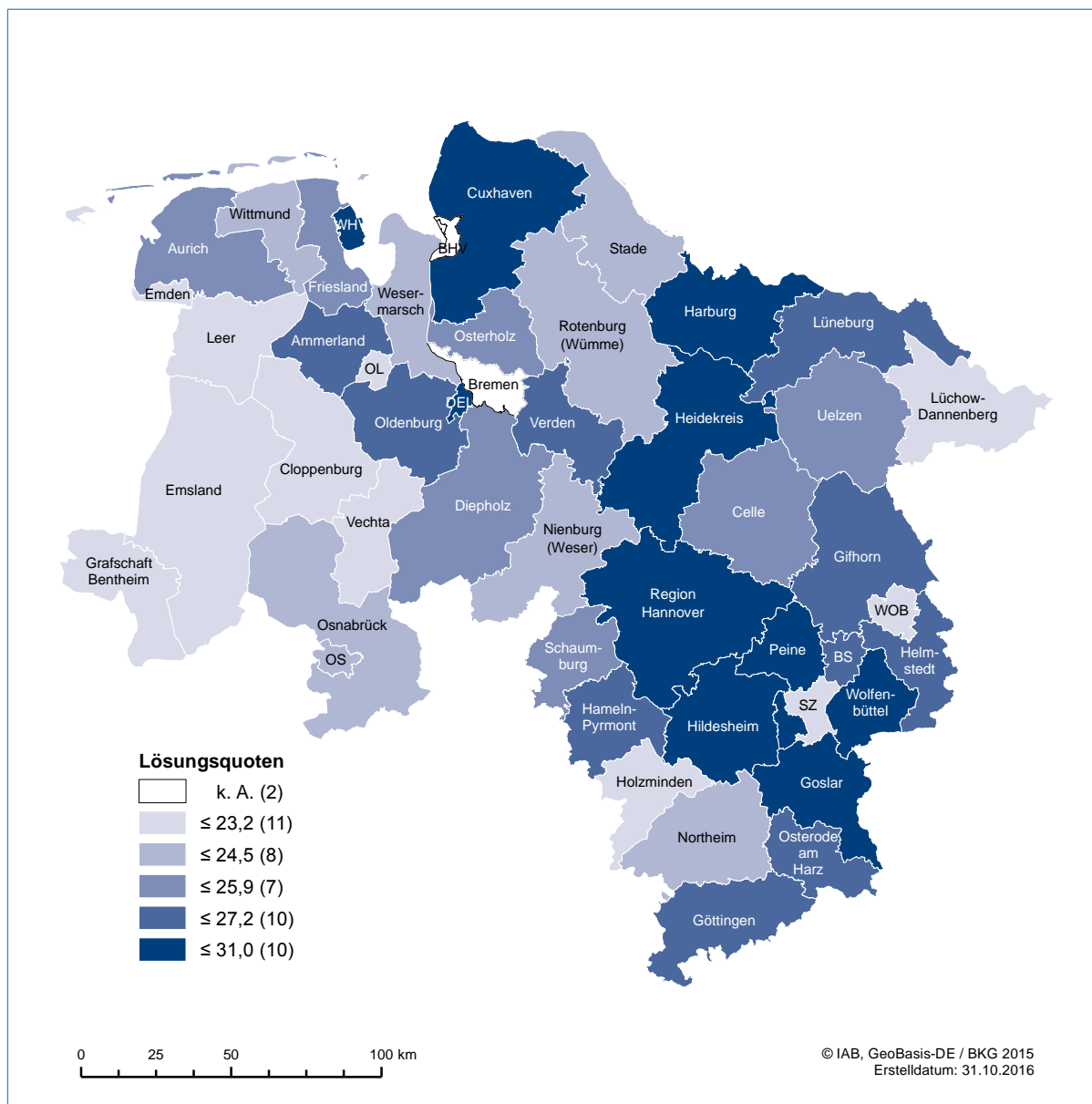
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11, Reihe 3, Stand: 12. Sept. 2016).

Im niedersächsischen Landesdurchschnitt 2015 betrug die Lösungsquote 25,5 Prozent. Da die Lösungsquoten auf Kreisebene über die Jahre gewisse Schwankungen aufweisen, enthält Karte 1 einfach gemittelte Durchschnitte der nach dem Schichtmodell (vgl. Abbildung 3) für die Jahre 2013 bis 2015 jeweils regional errechneten Lösungsquoten (siehe Tabelle A 3 im Anhang). Danach ergibt sich für das niedersächsische Mittel ein Wert von 25,1 Prozent.

Im Ranking der höchsten Quoten finden sich die kreisfreie Stadt Delmenhorst (31,0 %) sowie die Landkreise Harburg (30,1 %), Goslar (28,6 %), Peine (28,2 %), Wolfenbüttel (28,2 %) und der Heidekreis (28,0 %). Die mit Abstand geringsten Werte auf Ebene der kreisfreien Städte haben Salzgitter (19,3 %) und Wolfsburg (19,6 %), und auf Landkreisebene Cloppenburg (21,1 %), Emsland (21,3 %), sowie Grafschaft Bentheim, Holzminden und Vechta mit jeweils

22,1 Prozent. Die Varianz in der Lösungsquote über alle Regionen beträgt zwischen dem höchsten Wert (31,0 %) und dem geringsten Wert (19,3 %) 11,7 Prozentpunkte.

**Karte 1: Lösungsquoten in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten im Durchschnitt der Jahre 2013 bis 2015 (in %)**



Daten: Zu den beiden kreisfreien Städten des Bundeslands Bremen liegen für den gesamten Zeitraum 2013 bis 2015 keine Lösungsdaten vor (Stand: Anfang Sept. 2016). Die verwendeten Daten für 2015 sind noch vorläufig.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11, Reihe 3, Stand: 12. Sept. 2016).

Trotz zu beobachtender Schwankungen der jährlichen Lösungsquoten in manchen Kreisen respektive kreisfreien Städten (vgl. Tabelle A 3), lassen sich neben dem niedersächsischen Trend einer in den letzten Jahren um rund 2 Prozentpunkte steigenden Lösungsquote für einige Regionen zwischen 2010/2011 und 2014/2015 ebenfalls Trends erkennen: So sind deutliche Zunahmen der Lösungsquoten (um mehr als 4 %-Punkte) insbesondere in Wolfenbüttel

und Peine, aber auch in Helmstedt, Emden, Braunschweig und Gifhorn festzustellen. Eindeutige Trends zu – gegen den niedersächsischen Trend – abnehmenden Lösungsquoten sind nur in Wittmund und Lüneburg zu erkennen. Ein von den Lösungsquoten her niedriges respektive unterdurchschnittliches Ausgangsniveau gehalten oder sogar verbessert wurde in den Landkreisen Leer, Vechta, Aurich, Lüchow-Dannenberg und Schaumburg und in den kreisfreien Städten Osnabrück und Oldenburg.

Eindeutige Erklärungen regionaler Unterschiede kann diese Arbeit nicht geben und muss Intention für künftige Untersuchungen bleiben. Der in dieser Arbeit festgestellte Zusammenhang zwischen der regionalen Einmündungsquote und der Veränderung der regionalen Lösungsquote dürfte allerdings auch auf dieser regionalen Ebene einen gewissen Einfluss ausüben (vgl. Abschnitt 3.2). So dass ebenso grundsätzlich gelten dürfte, dass sich in Zeiten der Entspannung der Gesamtversorgungslage mit Ausbildungsplätzen die jeweilige regionale Durchschnitts-Lösungsquote erhöht und in der Folge von Anspannung diese Lösungsquote abnimmt. Allerdings ist auf kleinregionaler Ebene beziehungsweise Kreisebene einschränkend zu berücksichtigen, dass die NAB nach dem Betriebsort, die Schulabgänger/-innen dagegen überwiegend nach deren Wohnort erfasst werden (Gericke/Uhly/Ulrich 2011; vgl. Fußnote 5). Vor dem Hintergrund dieses Zusammenhangs dürften Arbeitsmarktregionen, zu deren Identifikation und Abgrenzung man sich insbesondere auch der Pendlerverflechtungen bedient, für entsprechende Analysen als regionales Mindestmaß zu eindeutigeren Ergebnissen führen (Harten 2013: 10 ff.).

#### **4 Gründe für vorzeitige Vertragslösungen**

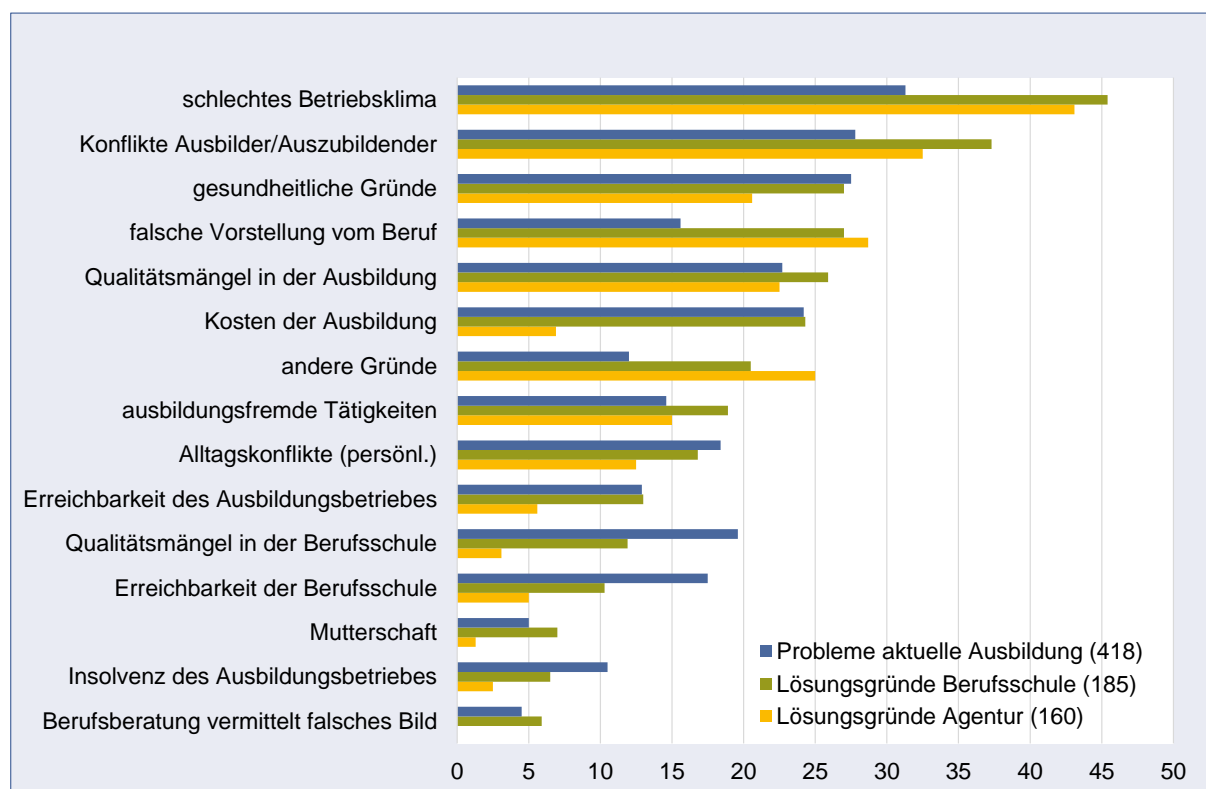
Die Gründe für die vorzeitigen Vertragslösungen werden kontrovers diskutiert. Eine Argumentationslinie stellt den Auszubildenden in den Mittelpunkt und nennt unklare oder sogar falsche berufliche Vorstellungen junger Schulabgänger sowie mangelnde Eignung und Motivation, unzureichende Leistung und Fehlzeiten als Ursache. Eine weitere Argumentationslinie stellt die grundsätzliche betriebliche Ausbildungssituation heraus, wobei die fachliche Qualität der Ausbildung bemängelt wird (Einhaltung des Ausbildungsplans, ausbildungsfremde Tätigkeiten), sowie die Arbeitszeiten, zu hohe Arbeitsbelastung, gesundheitliche Probleme infolge der Arbeitssituation und die Vergütung in den Mittelpunkt der Kritik gestellt werden. Von den Auszubildenden selbst werden vor allem Konflikte mit Vorgesetzten, schlechte Ausbildungsqualität, falsche Berufswahl, gesundheitliche Probleme oder zu hohe Arbeitsbelastung angeführt (Beicht/Walden 2013: 8).

Letztgenannte Erkenntnisse aus der BIBB-Übergangsstudie, nämlich, wie sich vorzeitige Vertragslösungen gerade aus Sicht der Auszubildenden darstellen, gaben 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 schriftlich nach den Gründen für eine vorzeitige Vertragslösung befragt, in der Folgezeit ergänzt um Informationen von Jugendlichen, die bei Arbeitsagenturen Rat einholten (Kropp/Dietrich/Fritzsche 2016). Kern der Befragung war es, 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 im gelösten Ausbildungsverhältnis als auch in der laufenden Ausbildung – ein schlechtes Betriebsklima und Konflikte zwischen Ausbildern und Auszubildenden. Von Bedeutung waren auch Qualitätsmängel in der Ausbildung, gesundheitliche Gründe, Kosten der Ausbildung und falsche Vorstellungen vom Beruf. Abbildung 12 konkretisiert die Ergebnisse dieser Befragungen.

Diese Befragungsergebnisse aus den Regionen Halle (Saale) und Südthüringen stimmen im Wesentlichen mit den Ergebnissen der bisherigen Forschung überein, wie beispielsweise mit den Grundaussagen der letzten deutschlandweit repräsentativen Befragung im Jahr 2002 (Schöngen 2003). Im Mittelpunkt stehen folgende drei zentrale Gründe, die immer wieder als ausschlaggebend für eine vorzeitige Vertragslösung aus Sicht der Jugendlichen genannt wurden und werden: Kommunikationsprobleme und Betriebsklima, ausbildungsfremde Beschäftigung statt Ausbildung und auch eine Ausbildungsqualität, die die Auszubildenden eher unterfordert (Piening et al. 2012: 48 f., für die Region Leipzig; Piening et al. 2010: 18 f., für die Region Osnabrück-Emsland).

**Abbildung 12: Gründe für (befürchtete) vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden in Prozent**



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

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

Lesebeispiel zu Abbildung 12: Von den 418 Jugendlichen, die Angaben zu Problemen während ihrer aktuellen Ausbildung machten, nannten 31,3 Prozent „schlechtes Betriebsklima“. Von den 185 an der Berufsschule befragten Jugendlichen mit Lösungserfahrung, die Angaben



*zu den Lösungsgründen machten, waren es 45,4 Prozent und von den 160 in den Arbeitsagenturen befragten Jugendlichen, die Angaben zu den Lösungsgründen machten, waren es 43,1 Prozent.*

Auch die grundsätzlichen niedersächsischen Ergebnisse zu den Ausbildungsberufen (Abschnitt 3.5) finden sich in der Literatur bestätigt: Eine aktuelle Untersuchung auf der Grundlage eines weitreichenden repräsentativen Kohortendatensatzes der Ausbildungsanfänger/innen des Berichtsjahres 2008 in Deutschland lenkt den Fokus auf die Segmentationen im System beruflicher Bildung (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Die Autorinnen 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 Trosch/Walden 2012). Multivariate Analysen weisen in dieser Untersuchung (u. a.) ein erhöhtes Risiko für Kleinbetriebe nach. Die Autorinnen führen die höhere Vertragslösungsquote im Handwerk ebenso vor allem auf die vergleichsweise geringere Betriebsgröße zurück. Die Ausbildung in Kleinbetrieben sei häufig weniger professionalisiert und stärker an betriebsspezifischen Bedürfnissen ausgerichtet. Das Risiko zwischenmenschlicher Konflikte sei tendenziell in kleineren Strukturen größer (Mischler 2014: 46). Gleichzeitig kann der Umgang mit Konflikten in Kleinbetrieben problematischer sein, da ein Wechsel der Bezugsperson entweder nicht umsetzbar oder schwerer zu realisieren ist (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015: 110). Einen eigenständigen Effekt für das Handwerk konnten die Autorinnen nicht nachweisen (Ebenda: 132). Gerade vor dem Hintergrund der vorgenannten Feststellungen ist anzumerken, dass Stamm (2012: 19, 22) postuliert, dass in stärkerem Maße als in den bisherigen Forschungsarbeiten die betrieblichen Ausbildungsmerkmale (z. B. pädagogische Fähigkeiten der Ausbilder, Lob und Anerkennung gegenüber den Auszubildenden, Abwechslungsreichtum in der Arbeit) als Erklärungsvariable für vorzeitige Vertragslösungen herangezogen werden müssten. Dementsprechend sollte in weiteren Studien untersucht werden, durch welche Faktoren sich Betriebe mit Ausbildungsvertragslösungen von solchen ohne Lösungen unterscheiden (Stamm 2012: 22 ff.).

Es ist nicht nur empirisch belegt, dass vorzeitige Vertragslösungen in Kleinbetrieben häufiger vorkommen als in größeren Betrieben, sondern dass Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbildern/Betriebsinhabern besonders häufig in Kleinbetrieben bestehen (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 2012).

Multivariate Analysen des BIBB auf Basis des genannten Kohortendatensatzes von 2008 zeigen, dass vor allem mit maximal einem Hauptschulabschluss, in primären Dienstleistungsberufen, in Ostdeutschland, bei überwiegend öffentlich geförderten Ausbildungsverhältnissen, bei ausländischen Auszubildenden und in Handwerksberufen das Lösungsrisiko erhöht ist (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013: 193).<sup>18</sup> Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch

---

<sup>18</sup> Die Variablen sind nach ihrer abnehmenden Effektstärke sortiert.

Boockmann et al. (2014: 102 ff.), die zudem eigenständige Einflüsse der schulischen Abschlussnote und einer Ausbildung im Wunschberuf auf die Lösungswahrscheinlichkeit nachweisen können.

Auch auf einen weiteren Aspekt aus einer aktuellen Studie zu Ausbildungsabbrüchen in Hamburg soll in diesem Zusammenhang hingewiesen werden, obwohl daraus nur bedingt abgeleitet werden kann, ob sich die Ergebnisse auf die Flächenländer übertragen lassen oder ob es sich eigens um ein charakteristisches Merkmal großstädtischer Regionen handelt. Dieser Studie 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.).

## 5 Fazit

Wie aus dieser Arbeit und den dargestellten Studien hervorgeht, sind nicht nur die Gründe für Vertragslösungen vielfältig und komplex, sondern meistens haben gleichzeitig mehrere Gründe den Ausschlag für die Vertragslösung gegeben. Doch diese Erklärungen können „allenfalls eine Annäherung an die Ursachenanalyse darstellen. Denn aus rückblickenden Bewertungen von Vertragslösungen kann nicht direkt auf Einflussgrößen bzw. Erklärungsfaktoren geschlossen werden, es handelt sich hierbei immer auch um Rechtfertigungen vergangener Ereignisse und es besteht außerdem die Gefahr wechselseitiger Schuldzuschreibungen“ (Uhly 2015: 20). Diese somit aufzugreifen und in den Fokus eines Fazits zu stellen, würde den Blick für das Wesentliche verstellen.

Auch wenn für viele Jugendliche, deren Ausbildungsvertrag gelöst wurde, gilt, dass sie nach relativ kurzer Zeit entweder erneut eine duale Ausbildung aufnehmen oder alternative Bildungswege beschreiten, bleibt ein nicht exakt quantifizierbarer Teil dieser jungen Leute (schätzungsweise rund 15 %) dauerhaft ohne Ausbildung. Besonders prekär ist dabei die Situation für Personen mit maximal einem Hauptschulabschluss. So haben knapp 32 Prozent der 20- bis 34-jährigen mit Hauptschulabschluss keinen formalen Berufsabschluss erreicht (Braun/Schandock/Weller 2014: 288; Stand: 2011).

Eine Studie des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB; Allmendinger/Giesecke/Oberschachtsiek 2011: 45 f.) weist die Folgekosten unzureichender Bildung für die öffentlichen Haushalte aus. Die Wissenschaftler kommen unter anderem zu dem Ergebnis, dass allein im Bereich von entgangenen Lohnsteuern und Beiträgen zur Sozialversicherung sowie zu erbringenden Sozialleistungen jeder bildungsarme Mensch Kosten in Höhe von etwa 22.000 Euro (Stand: 2011) verursacht. Damit sei aber nur ein Bruchteil der Folgekosten erfasst: geringerer Konsum, höhere Kosten für Gesundheit und Renten sowie die Beeinflussung von Kriminalitätsrate und Gesundheitsverhalten, die nach dieser Studie weitere erhebliche Kosten verursachen dürften, sind im Rahmen der Studie gar nicht berücksichtigt. Eine der

Schlussfolgerungen von Allmendinger, Giesecke und Oberschachtsiek (ebenda 2011: 51; 12) lautet, im Rahmen „einer präventiv ausgerichteten Bildungspolitik ... sollte zukünftig mindestens dieser Betrag dafür verwendet werden, das Risiko von Bildungsarmut deutlich zu verringern“, „ohne dass bei den öffentlichen Haushalten zusätzliche Kosten entstehen würden.“

Auch Bonin, Fitzenberger und Hillerich (2016) stellen fest, dass der Übergang von der Schule in den Beruf von enormer volkswirtschaftliche Bedeutung ist und Probleme bei diesem Übergang „nachhaltig Spuren hinterlassen“ kann. „Wenn Menschen ihre Humankapitalpotenziale nicht richtig entwickeln, birgt dies Beschäftigungs- und Einkommensrisiken im weiteren Lebensverlauf, die über den einzelnen hinaus ausstrahlen, zum Beispiel auf die Sozialhaushalte und die materielle (Un-)Gleichheit in der Gesellschaft.“

Gerade aus diesen Gründen sollte bei Schlussfolgerungen zum Ausmaß der vorzeitigen Vertragslösungen in Niedersachsen und Bremen das Augenmerk der Gruppe derjenigen gelten, die mit maximal einem Hauptschulabschluss ihre Ausbildung nicht nur gelöst haben, sondern vermutlich in der Mehrheit dieser Gruppe den vorläufig endgültigen Ausbildungsabbrechern zuzurechnen sind.

Um jedoch derartig hohe Lösungsquoten gerade dieser Personengruppe zu vermeiden, und damit auch ein Stück weit dem zu erwartenden Fachkräftemangel zu begegnen, ist es – wie dargestellt – notwendig, nicht nur während der bereits begonnenen Ausbildung anzusetzen, sondern auch beim Zugang zur Ausbildung. Denn finden Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss den Zugang zu einem Ausbildungsplatz, dann meist in Berufsfeldern, die mit schlechteren Ausbildungs- und Erwerbsbedingungen verknüpft sind (vgl. Abschnitt 3.5). Eine Bewerberauswahl erfolgt zwar grundsätzlich nicht nur über den Schulabschluss, sondern auch über die Noten im Abgangszeugnis (Eberhard et al. 2013: 52), so dass auch Hauptschulabsolventen grundsätzliche Chancen auf allgemein begehrtere Ausbildungsstellen in bestenfalls ihrem Wunschberuf haben. Aber kognitive Lernpotenziale und Grundfähigkeiten werden in den betrieblichen Auswahlverfahren selten erkannt (Protsch 2014), so dass exemplarisch auch Solga, Baas und Kohlrausch (2012) als Ergebnis eines Projekts mit niedersächsischen Hauptschülern resümieren, dass gerade dieser Personengruppe viel häufiger die Möglichkeit gegeben werden sollte, über beispielsweise Praxistage eine betriebliche Anbindung zu erhalten, um ihre individuellen Fähigkeiten und Motivationen unter Beweis stellen zu können. Protsch (2014: 5) geht einen Schritt weiter und ist der Meinung, dass Interventionen der Ausbildungsmarktakteure nur dann erfolgreich sein können, wenn im Rahmen von „sozialpädagogisch begleiteten Langzeitpraktika“ und/oder „betrieblichen Einstiegsqualifizierungen“ ein intensiver Kontakt zwischen Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben hergestellt werden kann (vgl. dazu auch Uhly 2015: 74).

Auch die Ausbildungsumfrage 2012 der Industrie- und Handelskammer Hannover kommt zu ähnlichen Schlussfolgerungen. Hierbei 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 sowie eine bessere Vermittlung der

Ausbildungsinhalte beitragen (Ernst/Spevacek 2012: 15). Auch könnten Praktika helfen, frühzeitig Einblicke in die Berufs- und Arbeitswelt zu vermitteln, um Fehlentscheidungen und Fehlinvestitionen zu vermeiden.

Für die betroffenen Jugendlichen stellt der Ausstieg aus einer Ausbildung eine kritische Lebenssituation dar. Somit kann eine kompetente und unabhängige Anlaufstelle, die die Jugendlichen im Bedarfsfall berät, und bei der sichergestellt ist, dass Kammer und Betrieb auf Wunsch nicht informiert werden, möglicherweise ein probates Mittel sein. Geht es um eher kleinere Konflikte im Betrieb, kann eine solche Beratung dazu beitragen, eine Auflösung des Ausbildungsvertrags zu verhindern. Für den Jugendlichen muss es allerdings nicht immer die sinnvollste Option sein, die Vertragslösung zu vermeiden. Sind die Probleme in der Ausbildung zu groß oder passt der Beruf überhaupt nicht zu den Neigungen des Jugendlichen, so kann ein Betriebs- oder Berufswechsel die bessere Alternative darstellen (Beicht/Walden 2013).

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). 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 vom Ausbildungsmarkt zurückziehen (Oschmansky/Hunke/Jankowski 2012: 68). Allerdings kommt bei der Entscheidung sich vom Ausbildungsmarkt zurückzuziehen oder die Zahl der Auszubildenden zu reduzieren anderen Kriterien eine gewichtigere Rolle zu, wie beispielsweise die eigene Bedarfslage, das Rekrutierungsverhalten, Zahl und Qualität der Bewerber, Übernahmemöglichkeiten von Auszubildenden oder Ausbildungskosten (Mohr/Troltsch/Gerhards 2014). Vorzeitige Vertragslösungen sind nichtsdestotrotz für die Betroffenen – die Auszubildenden wie die Betriebe – „mit Unsicherheiten, einem Verlust von Zeit, Energie und anderen Ressourcen verbunden“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010: 29).

## Literatur

Allmendinger, Jutta; Ebner, Christian (2005): Jugendliche - Vor dem Hürdenlauf. In: IAB-Forum, Nr. 2, S. 14–18.

Allmendinger, Jutta; Giesecke, Johannes; Oberschachtsiek, Dirk (2011): Unzureichende Bildung: Folgekosten für die öffentlichen Haushalte. Eine Studie des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh. URL: [https://www.wzb.eu/sites/default/files/bilder/110408\\_bst-studie-folgekosten.pdf](https://www.wzb.eu/sites/default/files/bilder/110408_bst-studie-folgekosten.pdf) (abgerufen am 28.09.2016).

Antoni, Manfred; Dietrich, Hans; Jungkunst, Maria; Matthes, Britta; Plicht, Hannelore (2007): Jugendliche: Die Schwächsten kamen seltener zum Zug. IAB-Kurzbericht, 02/2007, Nürnberg.

Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus (2007): Berufsbildung im Umbruch – Signale eines überfälligen Aufbruchs. Netzwerk Bildung, herausgegeben durch die Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, S. 20–34.

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, Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), BIBB-Report, Heft 21, Juni 2013, Bonn.

Bonin, Holger; Fitzenberger, Bernd; Hillerich, Annette (2016): Schule – Berufsausbildung – Arbeitsmarkt. Herausforderungen und Potenziale der ökonomischen Berufsbildungsforschung. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Band 17, H. 3, S. 208–231.

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

Braun, Uta; Schandock, Manuel; Weller, Sabrina (2014): Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Bielefeld 2014, S. 285–290. URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB\\_Datenreport\\_2014.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_Datenreport_2014.pdf) (abgerufen am 28.09.2016).

Bundesagentur für Arbeit (2016): Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Land Niedersachsen. In: Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsstellenmarkt. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Nürnberg, August 2016.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\\_datenreport\\_2016.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2016.pdf) (abgerufen am 26.08.2016).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2016a): Jahresbericht 2015. Bonn, S. 11–29. URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/8038> (abgerufen am 18.08.2016).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2016b): 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. URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21\\_dazubi\\_daten.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf) (abgerufen am: 29.08.2016).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB\\_Datenreport\\_2014.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_Datenreport_2014.pdf) (abgerufen am 30.08.2016).

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

Bundesinstitut für Berufsbildung (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. URL: [http://datenreport.bibb.de/media2009/datenreport\\_bbb\\_090525\\_screen.pdf](http://datenreport.bibb.de/media2009/datenreport_bbb_090525_screen.pdf) (abgerufen am 17.08.2016).

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

Ebbinghaus, Margit; Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra (2015): Indikatoren zur Effizienz der dualen Berufsausbildung. In: Schier, Friedel; Lissek, Nicole; Dionisius, Regina (Januar 2015): Beteiligung an beruflicher Bildung. Indikatoren und Quoten im Überblick. Korrigierte Fassung, S. 101–128, Bonn.

Eberhard, Verena; Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd (2013): Perspektiven beim Übergang Schule – Berufsausbildung. Methodik und erste Ergebnisse aus der BIBB-Übergangsstudie 2011. In: BIBB (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft-Nr. 142, Bonn. URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7123> (abgerufen am 26.09.2016).

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

Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd (2011): Wie hoch ist die Quote der Jugendlichen, die eine duale Berufsausbildung aufnehmen? Indikatoren zur Bildungsbeteiligung. In: BIBB (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 1/2011, Bonn, S. 41-43.

Harten, Uwe (2013): Betriebliche Ausbildung und Mobilität von Auszubildenden in Niedersachsen-Bremen. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Niedersachsen-Bremen, 01/2013), Nürnberg.

Harten, Uwe (2008): Mobilität von Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen (IAB-Regional. Berichte und Analysen. IAB Niedersachsen-Bremen, 1/2008), Nürnberg.

Kroll, Stephan (2016): Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Kapitel A4.4 und A4.6. Bielefeld. URL: <https://datenreport.bibb.de/html/4703.htm#> (abgerufen am 20.09.2016).

Krone, Sirikit (2010): Aktuelle Problemfelder der Berufsbildung in Deutschland. In: Das Berufsbildungssystem in Deutschland : aktuelle Entwicklungen und Standpunkte, Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften, S. 19–36.

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

Kubis, Alexander; Müller, Anne (2014): Belastungen am Arbeitsplatz: Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher? IAB-Kurzbericht, 10/2014, Nürnberg.

Kultusministerkonferenz (2016): Themen – Allgemeinbildende Schulen – Bildungswege und Abschlüsse – Sekundarstufe II / Gymnasiale Oberstufe und Abitur.

URL: <https://www.kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/bildungswege-und-abschluesse/sekundarstufe-ii-gymnasiale-oberstufe-und-abitur.html> (abgerufen am 22.08.2016).

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf (2016): Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Fachbeiträge im Internet, Bundesinstitut für Berufsbildung. URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21\\_beitrag\\_naa-2015.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2015.pdf) (abgerufen am 20.09.2016).

Milde, Bettina; Matthes, Stephanie (2016): Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt – Entwicklungen im Jahr 2015. In: BIBB (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 4/2016, Bonn, S. 11–15.

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.

Möller, Joachim (2008): Dem Fachkräftemangel mit mehr Anstrengungen in Bildung begegnen \* Interview mit Prof. Dr. Joachim Möller. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 37, H. 3, S. 5–8.

Mohr, Sabine; Trotsch, Klaus; Gerhards, Christian (2014): Regionale Passungsprobleme und Betriebe mit rückläufigen Ausbildungsstellen. In: BIBB (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 2/2014, Bonn, S. 26–30.

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.

Piening, Dorothea; Hauschildt, Ursel; Heinemann, Lars; Rauner, Felix (2010): Lösung von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben. Eine Studie im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland. Hrsg.: Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland und Universität Bremen, FG Berufsbildungsforschung, Bremen.

Protsch, Paula (2014): Probleme auf dem Ausbildungsmarkt. Warum für Jugendliche mit Hauptschulabschluss der Einstieg so schwer ist. In: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, WZBrief Bildung 28, Berlin.

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

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

Solga, Heike; Baas, Meike; Kohlrausch, Bettina (2012): Mangelnde Ausbildungsreife - Hemmnis bei der Lehrstellensuche von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss? In: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, WZBrief Bildung 19, Berlin.

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.

Statistisches Bundesamt (2015): Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980 - 2014, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, Wiesbaden.

Tiemann, Michael (2016): BIBB-Berufsfelddefinitionen. In Vorbereitung. URL für in dieser Arbeit verwendeten und im Internet vorab veröffentlichten Auszüge: [https://www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/xls/a21\\_dazubi\\_berufsliste-p-dl\\_2014.xls](https://www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/xls/a21_dazubi_berufsliste-p-dl_2014.xls). (abgerufen am: 19.09.2016).

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

Troltsch, Klaus; Walden, Günter (2010): Beschäftigungsentwicklung und Dynamik des betrieblichen Ausbildungsangebotes. Eine Analyse für den Zeitraum 1999 bis 2008. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 43, H. 2, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, S. 107–124.

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.



## Anhang

**Tabelle A 1: Neu abgeschlossene und vorzeitig gelöste duale Ausbildungsverträge in Niedersachsen und Bremen, 2000 bis 2015, absolut (gerundet)**

Jahre	Niedersachsen		Bremen		Niedersachsen-Bremen	
	Neuabschlüsse	Lösungen	Neuabschlüsse	Lösungen	Neuabschlüsse	Lösungen
2000	60.300	15.800	5.790	1.610	66.100	17.400
2001	57.000	14.900	5.590	1.710	62.500	16.600
2002	53.800	15.600	5.340	1.520	59.200	17.100
2003	53.400	13.300	5.260	1.420	58.700	14.800
2004	53.200	12.400	5.650	1.200	58.800	13.600
2005	52.700	11.700	5.510	1.250	58.200	12.900
2006	55.300	10.900	5.750	1.170	61.100	12.100
2007	59.400	-----	6.140	-----	65.600	-----
2008	59.800	12.900	6.310	1.400	66.100	14.300
2009	57.100	13.700	5.860	1.430	63.000	15.100
2010	58.200	14.200	5.870	1.490	64.000	15.700
2011	61.200	15.300	6.070	1.520	67.200	16.800
2012	58.400	15.500	5.970	1.640	64.300	17.100
2013	56.200	16.100	5.720	1.530	61.900	17.600
2014	55.900	15.500	5.540	1.510	61.400	17.000
2015	54.700	15.700	-----	-----	-----	-----

Daten: Zahlen zu Lösungen für 2007 sind aufgrund der Umstellung auf Einzeldatenerhebung in der Berufsbildungsstatistik wegen mangelnder Belastbarkeit nicht verfügbar (Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b). Die Daten für 2015 sind noch vorläufig, da vereinzelt Meldungen fehlen und ersatzweise durch Vorjahreswerte belegt sind.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis); Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); eigene Berechnungen.

**Tabelle A 2: Schulabgänger allgemeinbildender Schulen (absolut, gerundet) und Rechnerische Einmündungsquoten (REQ) in Niedersachsen-Bremen, 2000 bis 2014**

Jahre	Schulabgänger allgemeinbildender Schulen			Rechnerische Einmündungsquote (REQ)		
	insgesamt	mit HZB	ohne HZB	insgesamt	mit HZB	ohne HZB
2000	90.900	22.300	68.600	72,7	45,2	80,5
2001	91.700	22.100	69.600	68,2	38,8	75,8
2002	96.200	22.500	73.700	61,5	34,1	67,8
2003	99.700	22.500	77.200	58,9	36,0	62,9
2004	102.100	22.700	79.500	57,6	39,9	61,2
2005	100.000	24.300	75.700	58,2	40,4	62,6
2006	99.300	24.600	74.600	61,5	40,9	67,3
2007	99.700	25.800	73.900	65,8	47,2	66,8
2008	98.200	24.800	73.400	67,3	46,7	61,7
2009	93.900	26.200	67.700	67,1	43,2	73,1
2010	95.000	29.100	65.900	67,4	41,5	77,7
2011	110.700	46.700	64.100	60,7	32,5	80,2
2012	96.200	32.400	63.800	66,9	43,9	77,4
2013	94.100	30.700	63.400	65,8	46,4	74,1
2014	94.800	31.500	63.400	64,8	47,2	72,3

Daten: Zahlen zu Lösungen für 2007 sind aufgrund der Umstellung auf Einzeldatenerhebung in der Berufsbildungsstatistik wegen mangelnder Belastbarkeit nicht verfügbar (Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b). Die Daten für 2015 sind noch vorläufig, da vereinzelt Meldungen fehlen und ersatzweise durch Vorjahreswerte belegt sind.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis); Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); eigene Berechnungen.

**Tabelle A 3: Lösungsquoten in den niedersächsischen Kreisen und kreisfreien Städten sowie in den Bundesländern Niedersachsen und Bremen in den Jahren 2010 bis 2015**

Regionen	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Braunschweig, Kreisfreie Stadt	20,8	24,2	26,0	26,7	25,6	28,3
Salzgitter, Kreisfreie Stadt	18,7	17,5	17,7	19,6	20,5	17,8
Wolfsburg, Kreisfreie Stadt	17,7	18,4	17,8	19,1	20,4	19,3
Gifhorn, Landkreis	20,7	23,6	22,1	26,0	24,9	28,2
Göttingen, Landkreis	24,1	25,1	26,5	24,9	25,6	27,5
Goslar, Landkreis	26,5	31,3	32,9	29,2	27,0	29,6
Helmstedt, Landkreis	21,8	19,3	21,3	28,7	22,8	29,4
Northeim, Landkreis	22,8	24,2	24,8	22,1	27,3	23,7
Osterode am Harz, Landkreis	25,0	23,4	23,9	26,0	26,9	27,4
Peine, Landkreis	18,2	24,8	25,9	28,5	26,7	29,5
Wolfenbüttel, Landkreis	20,5	24,4	24,5	26,4	27,4	30,9
Region Hannover	24,0	26,1	25,1	28,5	26,7	27,7
Diepholz, Landkreis	21,2	20,6	20,1	24,0	26,5	23,4
Hamelnd-Pyrmont, Landkreis	24,9	24,4	24,5	27,7	24,2	29,2
Hildesheim, Landkreis	24,1	24,0	22,9	28,5	29,4	24,0
Holz Minden, Landkreis	16,3	18,6	19,9	23,2	24,9	18,2
Nienburg (Weser), Landkreis	20,5	22,2	22,3	24,7	23,8	24,9
Schaumburg, Landkreis	23,5	26,8	22,5	26,5	23,8	25,8
Celle, Landkreis	24,1	24,9	23,6	24,8	25,3	26,5
Cuxhaven, Landkreis	25,5	26,3	28,2	29,0	29,6	25,0
Harburg, Landkreis	29,1	26,7	27,6	30,4	29,2	30,7
Lüchow-Dannenberg, Landkreis	24,0	20,6	29,4	22,0	24,4	21,8
Lüneburg, Landkreis	27,7	27,0	23,7	29,6	24,6	26,5
Osterholz, Landkreis	23,3	25,0	25,3	26,3	25,6	24,6
Rotenburg (Wümme), Landkreis	20,8	21,7	25,1	22,4	22,9	24,5
Heidekreis, Landkreis	25,1	26,9	26,2	30,1	27,3	26,7
Stade, Landkreis	19,3	22,9	21,2	24,1	23,1	22,7
Uelzen, Landkreis	25,9	24,9	24,7	22,2	27,6	25,4
Verden, Landkreis	22,3	25,1	26,2	26,5	25,9	26,5
Delmenhorst, Kreisfreie Stadt	30,3	26,9	32,3	33,8	28,5	30,6
Emden, Kreisfreie Stadt	15,1	18,5	16,7	20,7	22,2	21,1
Oldenburg (Oldb.), Kreisfreie Stadt	20,1	21,4	20,5	22,6	22,0	21,3
Osnabrück, Kreisfreie Stadt	26,2	22,8	25,5	23,2	22,4	26,4
Wilhelmshaven, Kreisfreie Stadt	22,5	30,5	25,7	28,1	25,4	29,2
Ammerland, Landkreis	22,4	27,0	23,1	26,3	25,7	26,4
Aurich, Landkreis	25,4	23,9	22,4	25,8	26,9	23,7
Cloppenburg, Landkreis	18,9	18,4	20,8	19,9	19,7	23,8
Emsland, Landkreis	20,4	19,8	21,3	20,5	19,5	23,8
Friesland, Landkreis	23,0	25,0	25,6	24,0	25,0	25,8
Grafschaft Bentheim, Landkreis	20,1	21,4	20,7	20,6	21,9	23,8
Leer, Landkreis	23,8	21,3	24,6	22,1	23,6	21,9
Oldenburg, Landkreis	21,1	24,2	22,8	27,7	28,5	25,2
Osnabrück, Landkreis	20,3	20,2	24,1	23,1	21,9	24,9
Vechta, Landkreis	19,5	22,2	20,7	22,9	21,1	22,4
Wesermarsch, Landkreis	19,9	23,3	24,3	21,5	23,6	25,3
Wittmund, Landkreis	27,2	23,4	29,0	27,0	20,1	25,4
<b>Bundesland Niedersachsen</b>	<b>22,6</b>	<b>23,6</b>	<b>23,8</b>	<b>25,2</b>	<b>24,7</b>	<b>25,5</b>
<b>Bundesland Bremen</b>	<b>23,1</b>	<b>23,5</b>	<b>25,1</b>	<b>23,7</b>	<b>24,1</b>	<b>-----</b>

Daten: Die Daten für 2015 sind noch vorläufig.

Quelle: Statistisches Landesamt Niedersachsen (LSN); Statistisches Bundesamt (Destatis).

## In der Reihe IAB-Regional Niedersachsen-Bremen sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
01/2016	Wrobel, Martin; Buch, Tanja; Dengler, Katharina	Digitalisierung der Arbeitswelt: Folgen für den Arbeitsmarkt in Niedersachsen und in Bremen
02/2015	Harten, Uwe	Beschäftigung und Erwerbsteilhabe von Arbeitnehmern/-innen in Niedersachsen: Hohe Zahl von Minijobberinnen in westlichen Regionen des Landes
01/2015	Harten, Uwe	Beschäftigung und Erwerbsteilhabe von Arbeitnehmern/-innen in Niedersachsen – Überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum: Konnten Frauen und Männer gleichermaßen partizipieren?
01/2013	Harten, Uwe	Betriebliche Ausbildung und Mobilität von Auszubildenden in Niedersachsen-Bremen
01/2012	Harten, Uwe	Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in Niedersachsen und Bremen

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 Niedersachsen-Bremen  
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/NSB/2016/regional\\_nsb\\_0216.pdf](http://doku.iab.de/regional/NSB/2016/regional_nsb_0216.pdf)

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden  
Sie unter  
[http://www.iab.de/de/publikationen/regional/niedersachsen-  
bremen.aspx](http://www.iab.de/de/publikationen/regional/niedersachsen-bremen.aspx)

ISSN 1861-3586

### Rückfragen zum Inhalt an:

Uwe Harten  
Telefon 0511.9885 8951  
E-Mail [uwe.harten@iab.de](mailto:uwe.harten@iab.de)