

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1/2016

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung im Saarland 2014

Stefan Hell
Volker Kotte
Jochen Stabler

ISSN 1861-1540

IAB Rheinland-Pfalz-Saarland
in der Regionaldirektion

Rheinland-Pfalz-
Saarland

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung im Saarland 2014

Stefan Hell (IAB-Rheinland-Pfalz-Saarland)

Volker Kotte (IAB-Nord)

Jochen Stabler (IAB-Rheinland-Pfalz-Saarland)

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

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	7
1 Einleitung	8
2 Ausbildungssituation im Saarland	9
2.1 Zahl der Neuabschlüsse weiter rückläufig	9
2.2 Vorbildung und Berufswahl	14
2.3 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge - Begriff und Definition	15
2.4 Die Lösungsquote: Entwicklung und regionaler Vergleich	17
2.5 Lösungsquote stieg in den meisten saarländischen Kreisen	20
2.6 Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen hatten ein geringeres Lösungsrisiko	22
2.7 Branchen: Handwerk überproportional betroffen	23
2.8 Berufe: Handwerk, Land- und Hauswirtschaft weisen überdurchschnittliche Lösungsquoten auf	24
2.9 Zeitpunkt der Vertragslösung: Mehr als die Hälfte der Lösungen ereigneten sich im ersten Ausbildungsjahr	27
3 Ursachen und Gründe für vorzeitige Vertragslösungen	28
4 Fazit	33
Literatur	35

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge im Saarland 2004 bis 2013	11
Abbildung 2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen im Saarland im Jahr 2013	15
Abbildung 3:	Berechnung der Lösungsquote nach dem neuen Schichtenmodell	16
Abbildung 4:	Entwicklung der Lösungsquote im Saarland 2004 bis 2014 (%)	17
Abbildung 5:	Lösungsquote nach Bundesländern 2014 (%)	18
Abbildung 6:	Lösungsquote nach dem Alter im Saarland 2014 (%)	23
Abbildung 7:	Lösungsquote nach Ausbildungsbereichen im Saarland 2014 (%)	24
Abbildung 8:	Lösungsquote nach Ausbildungsberufen im Saarland 2013 (%) (nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2013)	25
Abbildung 9:	Vertragslösungen nach Ausbildungsjahren im Saarland 2004 bis 2014 (%)	28
Abbildung 10:	Gründe für (befürchtete) vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden in Sachsen-Anhalt und Thüringen (%)	29

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Neuabschlüsse und vorzeitige Lösungen nach Ausbildungsbereichen im Saarland im Jahr 2014	13
Tabelle 2:	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag im Saarland 2014	14
Tabelle 3:	Lösungsquote nach Kreisen im Saarland (%)	21
Tabelle 4:	Lösungsquoten nach Geschlecht und Schulabschluss im Saarland 2014 (%)	22
Tabelle 5:	Lösungsquoten nach Geschlecht und Zuständigkeitsbereichen im Saarland 2014 (%)	24
Tabelle 6:	Lösungsquoten nach Berufen und Geschlecht im Saarland 2013 (%) (nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2013)	26

Kartenverzeichnis

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

Zusammenfassung

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

Keywords:

Ausbildungsabbrüche, Lösungsquote, Saarland, vorzeitige Vertragslösungen

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

1 Einleitung

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

Zunächst ist die begriffliche Unterscheidung zwischen „vorzeitiger Vertragslösung“ und „Ausbildungsabbruch“ notwendig. Beide Begriffe werden häufig synonym und deckungsgleich verwendet, obwohl sie unterschiedliche Sachverhalte bezeichnen. Eine vorzeitige Vertragslösung kann einen Ausbildungsabbruch nach sich ziehen, muss es aber nicht. Die Fortsetzung der 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. Im Hochschulbereich spricht man üblicherweise nur dann von einem Studienabbruch, wenn die Hochschule endgültig verlassen wird, ein Wechsel des Studienfachs zählt nicht dazu (Uhly 2015: 16). Vorzeitige Vertragslösungen sind Ausdruck der vielfältigen Mobilität im dualen System, „echte“ Ausbildungsabbrüche stehen eher mit sozialen Problemlagen in Verbindung. Dabei können die Wirkungen einer vorzeitigen Vertragslösung für den Auszubildenden¹ vielfältig sein. Althoff konnte in einer älteren Untersuchung zeigen, dass Personen mit einem Ausbildungsvertragswechsel, also einer vorzeitigen Vertragslösung, auf günstigere Erwerbsverläufe zurückblicken konnten, als Personen mit einem durchgehenden Ausbildungsverlauf. Problematisch war die Situation für diejenigen, die ihre Ausbildung tatsächlich endgültig beendet haben. Rückblickend lagen bei dieser Gruppe sehr ungünstige Erwerbsverläufe vor, gekennzeichnet durch eine niedrigere berufliche Position und ein geringeres Arbeitseinkommen. Die Folgen einer vorzeitigen Vertragslösung für den Betroffenen sind also ambivalent (Althoff 1989, zit. bei Uhly 2015: 18). Die Unterscheidung zwischen Ausbildungsabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen ist auch aus methodischen Gründen wichtig: Während Aussagen zu Ausbildungsabbrüchen nur aus einer Lebensverlaufsperspektive getroffen werden können, die biografische Daten von Einzelpersonen erfordert, genügen für Aussagen zu vorzeitigen Vertragslösungen Daten über Ausbildungsverträge, wie sie für die Berufsbildungsstatistik umfangreich erhoben werden (vgl. Abbildung 3).

Empirische Studien zeigen, dass etwa die Hälfte der Auszubildenden im Anschluss an eine vorzeitige Vertragslösung nach kurzer Zeit eine neue Berufsausbildung beginnt. Nur ein geringer Anteil zieht sich komplett zurück und bleibt langfristig ohne Berufsausbildung oder Studium (Uhly 2015: 16–17, Boockmann u.a. 2014: 19ff.). Der Anteil dieser Gruppe unter den Personen mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen wird auf sechs bis zehn Prozent

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

geschätzt. Folgeprobleme einer vorzeitigen Vertragslösung zeigen sich aber nicht nur auf Seiten der Auszubildenden, auch viele Betriebe haben Schwierigkeiten die freiwerdenden Ausbildungsstellen neu zu besetzen (Uhly 2015: 17).

Regional sind große Unterschiede in der Lösungsquote zu beobachten. Dabei ist kein einfaches Muster, etwa als Nord-Süd- oder West-Ost-Gefälle, auszumachen. Die Ursachen für die regionalen Unterschiede bleiben letztlich unklar (Uhly 2015: 40). In dieser Studie steht das Phänomen vorzeitiger Vertragslösungen im Saarland im Mittelpunkt. Dabei werden verschiedene Merkmale (Geschlecht, schulische Vorbildung, Alter, Ausbildungsbereich, Ausbildungsberuf, Ausbildungsjahr, Regionen, etc.) mit Vertragslösungen in Beziehung gebracht. „Echte“ Ausbildungsabbrüche können mangels regionaler Daten zu Bildungsbiografien leider nicht untersucht werden. Gleichwohl ermöglicht die Analyse einen besseren Einblick in Umfang, Struktur und Entwicklung der vorzeitigen Vertragslösungen. Die Auswertung basiert, soweit nicht anders genannt, auf Daten der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamts (Erhebung zum 31.12., Statistisches Bundesamt 2015) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (Datensystem Auszubildende DAZUBI, Bundesinstitut für Berufsbildung 2015).

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

2 Ausbildungssituation im Saarland

2.1 Zahl der Neuabschlüsse weiter rückläufig

Die Situation auf dem saarländischen Ausbildungsmarkt hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist zurückgegangen (vgl. dazu die Abbildung 1), ebenso die Anzahl der Auszubildenden im dualen System. Im Berichtsjahr 2014 wurden 6.924 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, das ist zwar nur etwa 1 Prozent weniger als im Vorjahr, aber ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Jahr 2008. Damals wurden 8.347 neue Verträge abgeschlossen. Zum Jahreswechsel 2015 (Stichtag 31.12.2014) befanden sich insgesamt 18.051 junge Menschen in einer dualen Berufsausbildung, diese Zahl sank gegenüber dem Vorjahr um 516 oder 2,8 %. Aber auch hier verdeutlicht ein Blick in die Vergangenheit die langfristigen Veränderungen: 2006 befanden sich noch 21.907 junge Menschen im dualen System der Berufsausbildung. Auch nach aktuellsten Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung hat die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2015 weiter abgenommen (um 2,6 Prozent gegenüber 2014, Zahlen der Erhebung zum 30.09.2015).

Während das Ausbildungsplatzangebot 2015 um 2,2 Prozent abnahm, ging die Nachfrage um 2,8 bzw. 2,5 Prozent zurück (alte vs. neue Nachfragedefinition, Matthes u. a. 2015: 35).²

Damit steht die Entwicklung im dualen System in gewissem Sinne konträr zur Entwicklung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Während das duale System „schrumpft“, konnte die Beschäftigung und Erwerbstätigkeit in den betrachteten Zeiträumen kräftig wachsen. Auch der Umfang der Arbeitslosigkeit, als nicht realisierte Arbeitsplatznachfrage, hat sich deutlich reduziert. Für diese Entwicklung im dualen System ist eine Reihe von Gründen ins Feld zu führen: Einerseits führt der demografische Wandel im Saarland zu einem Rückgang der Schülerzahlen, und damit potenziellen „Nachfragern“ nach Ausbildungsplätzen. So sank die Zahl der Schulabgänger zwischen 2005 und 2013 um rund 7,9 Prozent.³ Andererseits wirkt auch das individuelle Bildungsverhalten dämpfend auf die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen: Ein immer größerer Teil der Schulabgänger beginnt ein Studium oder eine Qualifizierung außerhalb des dualen Systems, und steht einer betrieblichen Berufsausbildung damit nicht zur Verfügung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014). Darüber hinaus gibt es weitere, in erster Linie auf Seiten des Ausbildungsstellenangebots zu verortende Aspekte, die die rückläufige Tendenz verstärken. Berechnungen von Troltsch/Mohr/Gerhards (2013: 23) deuten darauf hin, dass der Rückgang der Zahl der Neuverträge zumindest teilweise auf verstärkte Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden und die hohe Zahl von vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen zurückgeführt werden könnte. Betriebe verhielten sich zurückhaltend bei der Neueinstellung von Auszubildenden, wenn im Vergleich zum Vorjahr der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen höher war.⁴ Wenn Betriebe im Vorjahr vorzeitige Vertragslösungen zu verzeichnen hatten, wurden ebenfalls weniger neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (Troltsch/Mohr/Gerhards 2013: 23). Alles in allem ist (bundesweit!) die rückläufige Zahl der Neuabschlüsse auf die sinkende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und das sinkende Angebot auf dem Ausbildungsmarkt in Verbindung mit zunehmenden Passungsproblemen zwischen Angebot und Nachfrage zurückzuführen (Ulrich u. a. 2012: 10).

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

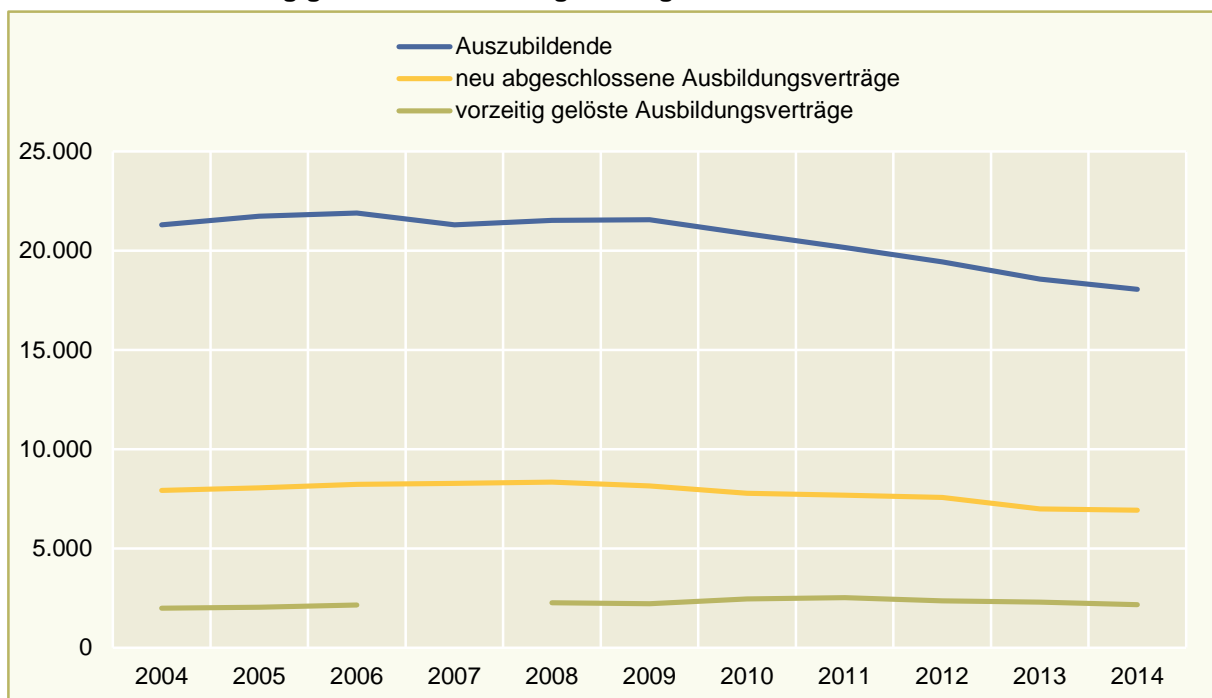
³ Schulabsolventen/-abgänger aus allgemeinbildenden Schulen und Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015), Jahressummen.

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

Definition: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

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

Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge im Saarland 2004 bis 2013



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

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015) und eigene Darstellung.

In der Berufsbildungsstatistik ist die Ausbildung im dualen System in verschiedene Ausbildungsbereiche unterteilt. Im größten Ausbildungsbereich Industrie und Handel (einschließlich der bedeutenden Bereiche Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe) wurden 2014 insgesamt 3.990 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, gefolgt vom Handwerk mit 2.094 Neuabschlüssen. Mehr als 60 Prozent der Ausbildungsverträge im Saarland wurden von Männern abgeschlossen, Frauen sind im dualen System unterproportional vertreten. Innerhalb der einzelnen Ausbildungsbereiche variiert der Frauenanteil jedoch erheblich.

Während Frauen im Handwerk deutlich unterrepräsentiert sind, sind es umgekehrt die Männer, für die der Ausbildungsbereich der freien Berufe kaum eine Rolle spielt. Die geschlechtsspezifische Segmentation des Arbeitsmarktes spiegelt sich in den Zahlen deutlich wieder (vgl. Tabelle 1).⁵

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

Tabelle 1: Neuabschlüsse und vorzeitige Lösungen nach Ausbildungsbereichen im Saarland im Jahr 2014

Ausbildungsbereich	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge			Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse										
	Ins- gesamt	darunter weiblich	in %	Ins- gesamt	darunter weiblich	in %	davon im ... Ausbildungsjahr						in der Probezeit	
							1.	in%	2.	in%	3. und 4.	in%	Ins- gesamt	in %
Industrie/Handel	3.990	1.587	39,8	879	414	47,1	495	56,3	285	32,4	96	10,9	333	37,9
Handwerk	2.094	510	24,4	1.068	318	29,8	468	43,8	372	34,8	228	21,3	261	24,4
Landwirtschaft	144	42	29,2	60	21	35,0	30	50,0	21	35,0	9	15,0	15	25,0
Öffentlicher Dienst	87	51	58,6	6	3	50,0	3	50,0	3	50,0	0	0,0	0	0,0
Freie Berufe	564	522	92,6	126	114	90,5	33	26,2	21	16,7	72	57,1	51	40,5
Hauswirtschaft	45	42	93,3	24	24	100,0	9	37,5	12	50,0	3	12,5	3	12,5
Insgesamt	6.924	2.754	39,8	2.163	894	41,3	1.038	48,0	714	33,0	411	19,0	666	30,8

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

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015) und eigene Berechnungen.

2.2 Vorbildung und Berufswahl

Die Auszubildenden im Saarland weisen große Unterschiede hinsichtlich der schulischen Vorbildung auf. Ausbildungsanfänger mit Hauptschulabschluss stellen ein Drittel (33,5 Prozent) der Ausbildungsanfänger (vgl. Tabelle 2), fast ebenso viele haben Fachhochschulreife oder Abitur (32,9 Prozent). Im Unterschied zu vielen anderen Bundesländern folgen Schulabgänger mit Mittlerer Reife erst an dritter Stelle der Ausbildungsanfänger (29,1 Prozent), während junge Menschen ohne Schulabschluss nur sehr selten unter den Ausbildungsanfängern zu finden sind (4,2 Prozent). Differenziert man nach dem Geschlecht zeigt sich, dass das hohe Niveau der schulischen Vorbildung vor allem auf die Frauen zurückgeht. Fast 40 Prozent der Ausbildungsanfängerinnen verfügen über eine Studienberechtigung, während auf der anderen Seite des Bildungsspektrums die Gruppe der Frauen mit Hauptschulabschluss nur etwas mehr als ein Viertel umfasst. Ungünstig stellt sich die Situation der Ausbildungsanfänger mit ausländischer Staatsangehörigkeit dar. Hier hat etwa nur jeder Fünfte eine Studienberechtigung (19,2 Prozent, Fachhochschulreife oder Abitur), dafür aber mehr als die Hälfte einen Hauptschulabschluss. Pointiert kann man zusammenfassen: Frauen sind in der dualen Berufsausbildung im Saarland quantitativ weniger stark vertreten als Männer, befinden sich im Hinblick auf die schulische Vorbildung qualitativ aber klar im Vorteil. Hinter dem qualifikatorischen „Vorsprung“ der jungen Frauen verbirgt sich einerseits der größere schulische Erfolg, andererseits sind viele Berufe, die traditionelle Domänen für Haupt- und Realschüler bilden, typische Männerberufe, etwa im Handwerk oder produktionsorientierten Berufen. In vielen anderen Bildungswegen außerhalb des dualen Systems, z. B. unter Studienanfängern, stellen Frauen die Mehrzahl. Zusammengenommen bilden der höhere „Bildungserfolg“ junger Frauen, die größere Studierneigung und die geschlechtsspezifische Segmentierung der Berufe den Hintergrund für die skizzierten Unterschiede.

Tabelle 2: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag im Saarland 2014

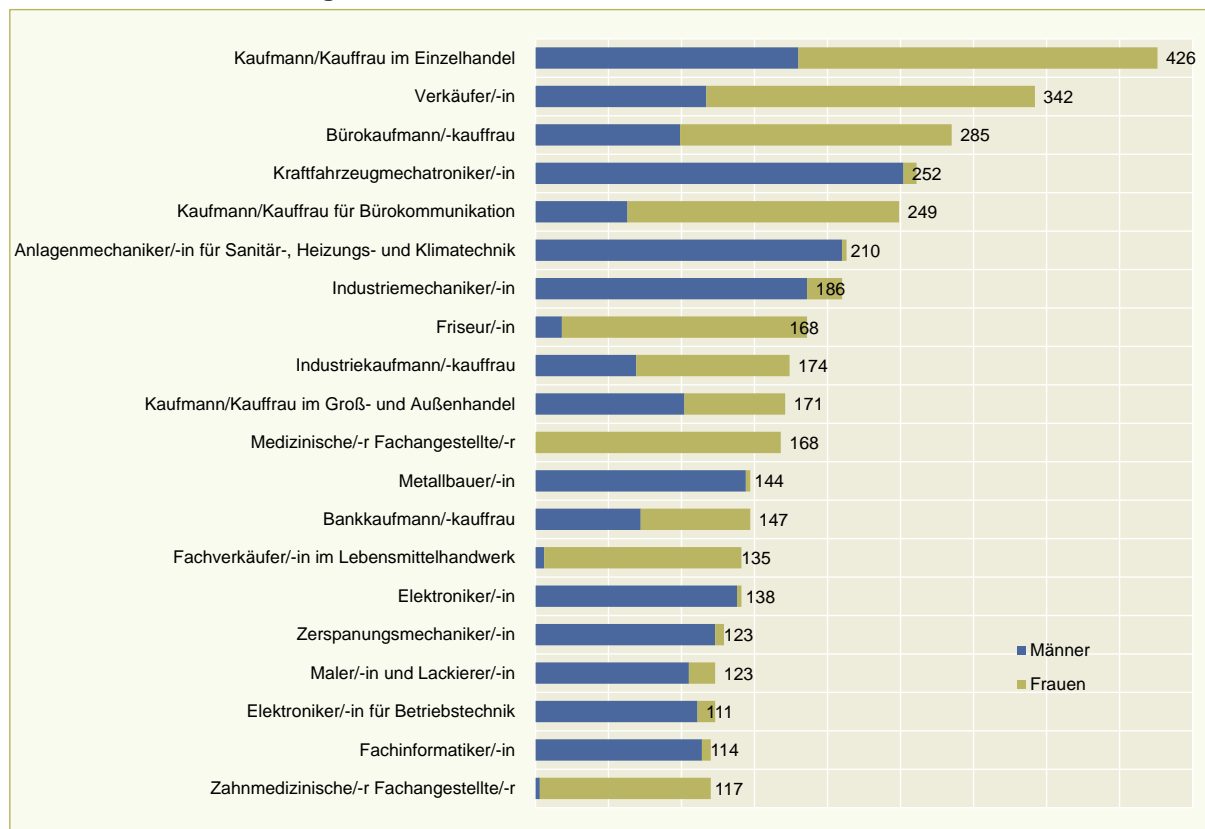
	Insgesamt		Ohne Hauptschulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Realschul- o. gleichwert. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Im Ausland erworbener Abschluss
	Absolut	%	%	%	%	%	%
Männer	4.170	100,0	4,6	38,1	28,6	28,6	0,1
Frauen	2.754	100,0	3,5	26,6	29,8	39,5	0,7
Ausländer	312	100,0	5,8	54,8	18,3	19,2	1,9
Insgesamt	6.924	100,0	4,2	33,5	29,1	32,9	0,3

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015) und eigene Berechnungen.

Abbildung 2 zeigt die im Jahr 2013 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen im Saarland. Diese repräsentierten mehr als die Hälfte (55,4 Prozent) aller Neuabschlüsse. Die Mehrzahl der Jugendlichen konnte - Ergebnis der BIBB-Schulabgängerbefragung 2012 - ihre beruflichen Vorstellungen bei der Berufswahl umsetzen: In den alten Ländern stimmten Wunsch- und Ausbildungsberuf bei 82 Prozent

überein, in den neuen Ländern waren die Chancen mit 69 Prozent deutlich schlechter (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013a: 86).

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



Anm.: Die einzelnen Ausbildungsberufe umfassen jeweils alle Fachrichtungen und alle Ausbildungsbereiche.

Quelle: „Datensystem Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (2015) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) und eigene Darstellung.

2.3 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge - Begriff und Definition

Zu den vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen zählen die vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelösten Ausbildungsverträge im jeweiligen Berichtsjahr. Bereits vor Ausbildungsbeginn gelöste Verträge werden nicht mitgezählt. Eine Vertragslösung führt nicht zwangsläufig zu einem endgültigen Abbruch der Berufsausbildung, sondern geht oftmals mit einem Berufs- und/oder Betriebswechsel einher (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013b: 22). Die Mehrheit der Auszubildenden mit gelöstem Ausbildungsvertrag setzt die duale Ausbildung fort oder entschließt sich für einen anderen Bildungsweg, zum Beispiel für den Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses mit späterem Wiedereinstieg in das duale System, eine vollzeitschulische Ausbildung oder ein Studium (Schöngen 2003: 12; Piening u. a. 2012: 51). Mindestens 50 Prozent der Auszubildenden mit Vertragslösung verbleiben im dualen System. Nur bei einer Minderheit der Betroffenen kann von einem endgültigen Ausbildungsabbruch gesprochen werden, mit der Konsequenz, dass diese Jugendlichen langfristig ohne Ausbildung oder beruflichen Abschluss verbleiben (Uhly 2015: 16 und 2013: 5). Weitere Ursachen für Vertragslösungen sind

beispielsweise Insolvenz und Schließung des Ausbildungsbetriebs und der Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010: 29). Im Allgemeinen besteht Übereinstimmung darüber, dass die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen möglichst gering sein sollte. Vertragslösungen sind jedoch nicht immer zu vermeiden und können durchaus auch sinnvoll sein, zum Beispiel bei nicht optimaler Passung von Auszubildendem und Ausbildungsplatz; diese lässt sich nicht immer vor Ausbildungsbeginn feststellen (Ebbinghaus/Gericke/Uhly 2012: 104).

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

Abbildung 3: Berechnung der Lösungsquote nach dem neuen Schichtenmodell

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2013b: 25.

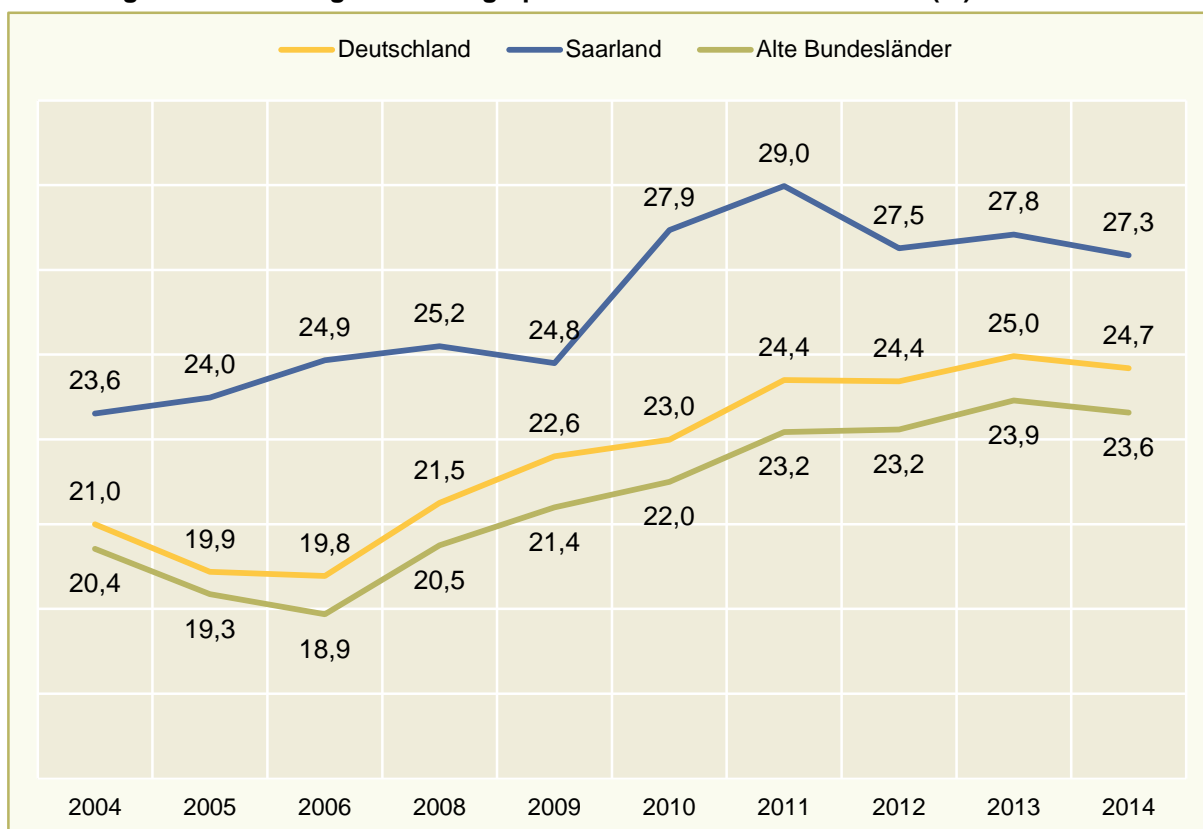
Dieser Berechnungsweise liegen die Individualdaten der Berufsbildungsstatistik zugrunde. Dabei werden die Lösungen des aktuellen Berichtsjahrs nach dem jeweiligen Jahr des Beginns des gelösten Ausbildungsvertrags unterschieden. Für die einzelnen Beginnjahre werden Teilquoten ermittelt, die zur Lösungsquote summiert werden (Bundesinstitut für Berufsbildung (2011: 181 ff.).⁶

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

2.4 Die Lösungsquote: Entwicklung und regionaler Vergleich

Im Jahr 2014 sank die Lösungsquote im Saarland auf 27,3 Prozent, nachdem sie im Vorjahr noch bei 27,8 Prozent gelegen hatte. Mehr als jeder vierte Ausbildungsvertrag im Saarland wird vorzeitig beendet. Abbildung 4 stellt die Entwicklung der Lösungsquote im Saarland, den alten Ländern und Deutschland seit 2004 gegenüber. Aus der Abbildung wird deutlich, dass seit Mitte der 2000er-Jahre ein Ansteigen der Quote zu beobachten ist, erst in den letzten Jahren scheint dieser Trend gestoppt worden zu sein, seit 2011 gehen die Werte wieder zurück.

Abbildung 4: Entwicklung der Lösungsquote im Saarland 2004 bis 2014 (%)



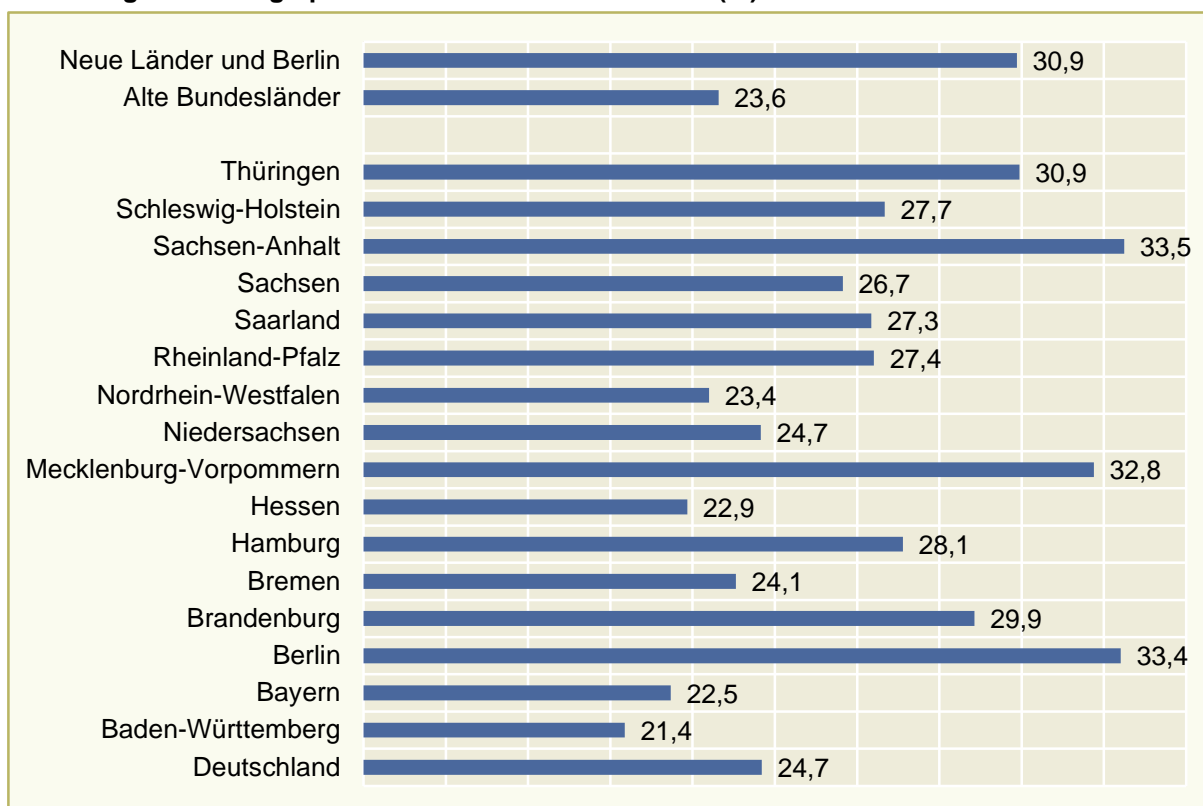
Anm.: Berechnung der Lösungsquote ab 2009 nach dem neuen Schichtenmodell, vorher nach dem alten Schichtenmodell und dem Dreijahresdurchschnitt. Für das Jahr 2007 wurde wegen der Revision der Berufsbildungsstatistik keine Quote berechnet.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), eigene Darstellung.

Im Vergleich der alten Bundesländer ist die Lösungsquote im Saarland überdurchschnittlich hoch (27,3 Prozent bei einem Durchschnitt von 23,6 Prozent für die westdeutschen Länder). Abbildung 5 zeigt, dass es erhebliche Unterschiede unter den Bundesländern gibt. Zwischen Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt liegen mehr als 12 Prozentpunkte Differenz, oder anders ausgedrückt: Während in Baden-Württemberg nur etwas mehr als jeder fünfte Ausbildungsvertrag vorzeitig aufgelöst wird, sind es in Sachsen-Anhalt mehr als ein Drittel. Ein einfacher Ost-West-Vergleich charakterisiert die Unterschiede ebenso wenig, wie eine Nord-Süd-Gegenüberstellung. So ist im Flächenland Schleswig-Holstein die Lösungsquote nur geringfügig niedriger als im Stadtstaat Hamburg. Umgekehrt hat Sachsen, als eines der neuen Bundesländer, einen Wert, der unter dem Niveau im Saarland liegt. Diese Bandbreite

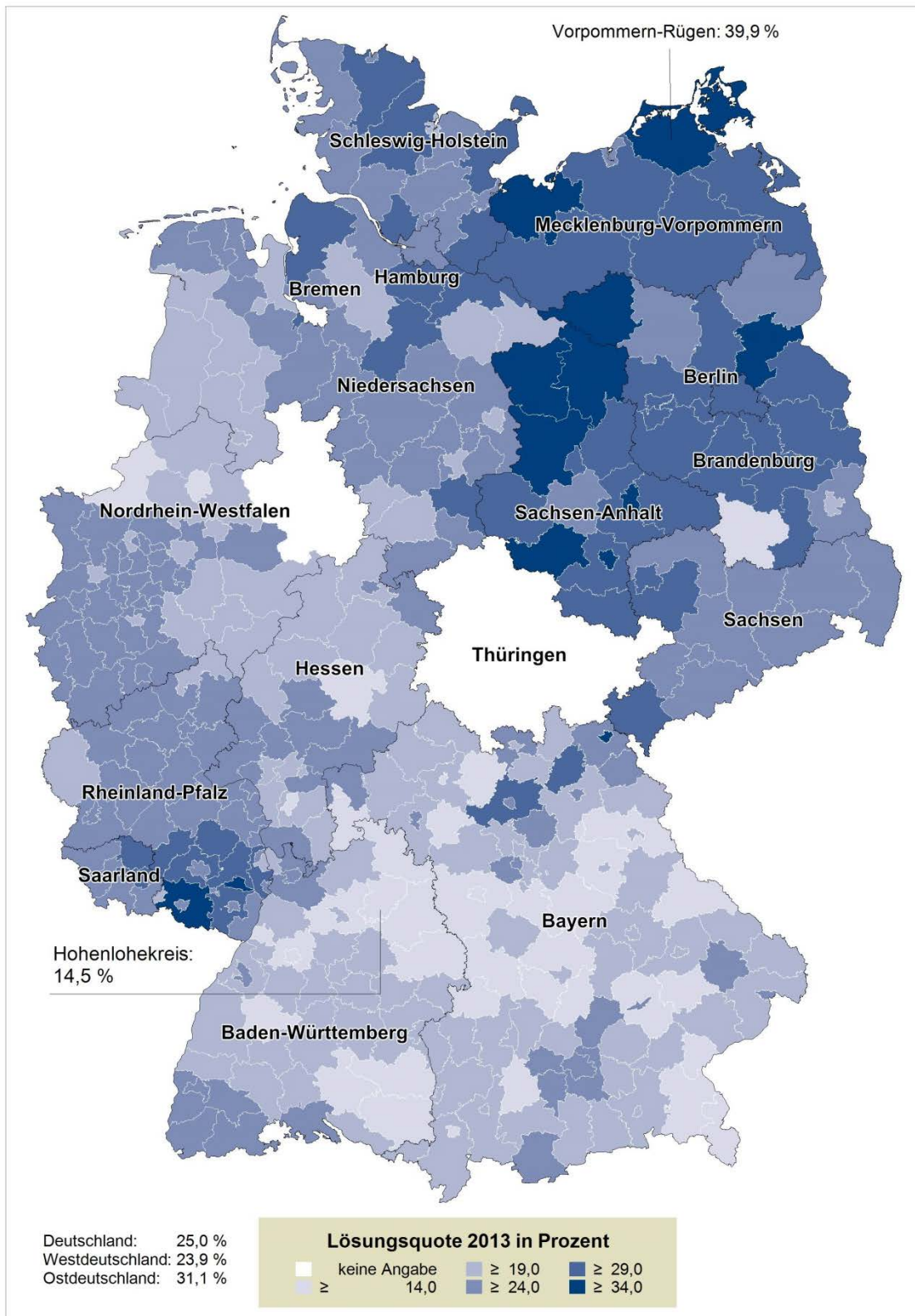
deutet darauf hin, dass die Höhe der Lösungsquote von einer Vielzahl regionaler Faktoren beeinflusst wird.

Abbildung 5: Lösungsquote nach Bundesländern 2014 (%)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), eigene Darstellung.

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



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

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

Wie aus Karte 1 ersichtlich, variierten die Lösungsquoten auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte stärker, als dies ein Vergleich der Bundesländer zeigt.⁷ Im Jahr 2013 verzeichnete der Landkreis Vorpommern-Rügen mit 39,9 Prozent die höchste Quote, der Hohenlohekreis (im Norden Baden-Württemberg) hatte mit 14,5 Prozent die niedrigste Quote. In den meisten ostdeutschen Kreisen lagen die Lösungsquoten über dem Bundesdurchschnitt von 24,7 Prozent, der bei dieser Betrachtung als Referenzgröße galt. Besonders hohe Quoten verzeichneten der Altmarkkreis Salzwedel, die Landkreise Mansfeld-Südharz, Barnim und Nordwestmecklenburg. Aber auch in den alten Ländern gab es Landkreise/Kreise die überdurchschnittliche Lösungsquoten zu verzeichnen haben, z. B. die Südwestpfalz, Hof, Neustadt an der Weinstraße, Delmenhorst und Bad Dürkheim. Bei allen genannten Kreisen liegt die Lösungsquote, mit Ausnahme von Bad Dürkheim (32,9 Prozent) bei mehr als einem Drittel.

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

Eine Erklärung der regionalen Unterschiede kann diese Studie leider nicht geben und bleibt Ausblick auf künftige Untersuchungen. Dabei sollten die strukturellen Rahmenbedingungen (u. a. Branchen- und Betriebsgrößenstruktur, Bildungs- und Übergangssystem) und die ökonomische Situation in den Regionen (Fuchs/Wesling/Weyh 2014) in den Mittelpunkt gestellt werden, mit der Fragestellung, inwieweit diese Aspekte die regionalen Unterschiede erklären können.⁸

2.5 Lösungsquote stieg in den meisten saarländischen Kreisen

Seit Mitte 2013 steht die „Kommunale Bildungsdatenbank“ (www.bildungsmonitoring.de) zur Verfügung. Mit dieser Datenbank machen die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder Daten aus dem Bildungsbereich in kleinräumiger Gliederung, d. h. kreisfreie Städte und Landkreise, zugänglich. Datengrundlage sind amtliche Statistiken, u. a. die Schulstatistik, die Berufsbildungsstatistik und die Hochschulstatistik. Tabelle 3 zeigt die regionalen Unterschiede der Vertragslösungsquote in Höhe und Entwicklung im Saarland.

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

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

Innerhalb des Landes weist der Saarpfalz-Kreis die niedrigste Vertragslösungsquote auf, hier wird nur etwa jeder vierte Ausbildungsvertrag gelöst. Ebenfalls unter dem Landesdurchschnitt liegen die Landeshauptstadt und der Landkreis Merzig-Wadern. In der umgekehrten Betrachtung ist es der Landkreis St. Wendel mit über 31 Prozent, hier wird fast jeder dritte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst, der hier besonders auffällt, aber auch Neunkirchen und der Regionalverband Saarbrücken haben hohe Lösungsquoten. Blickt man auf die aktuellen Veränderungen (2013 zu 2012) ergeben sich weitere Facetten. Während auf Ebene des Landes, alles in allem, ein moderater Anstieg festzustellen ist, gibt es regional unterschiedliche Entwicklungen. Im Landkreis St. Wendel ist die Vertragslösungsquote um fast vier Prozentpunkte gestiegen, während sie in Merzig-Wadern um über drei Prozentpunkte zurückgegangen ist. Bei der Interpretation der regionalen Lösungsquoten sollte eine lokale Expertise hinzugezogen werden. Im Jahr 2013 bewegte sich die (Gesamt-)Zahl der Auszubildenden von 6.441 im Regionalverband Saarbrücken bis 1.381 im Landkreis St. Wendel (Statistisches Bundesamt 2015).

Bei diesen Größenordnungen können bereits einige dutzend Vertragslösungen mehr oder weniger, z. B. in Zusammenhang mit Betriebsschließungen oder Neuansiedlungen, starke Auswirkungen auf die Lösungsquote entfalten. Eine weitere Differenzierung betrifft die interregionalen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. In der Landeshauptstadt Saarbrücken haben Männer eine etwa 2,5 Prozentpunkte niedrigere Lösungsquote als Frauen, umgekehrt ist die Situation im Landkreis Neunkirchen, wo die Rate der Frauen 1,5 Prozentpunkte niedriger ist. Auch wenn die Ursachen dieser regionalen Unterschiede an dieser Stelle nicht erklärt werden können, ist ein starker Einfluss des regionalen Ausbildungsmarktes auf die Lösungsquote, insbesondere der Berufs- und Branchenzusammensetzung, plausibel.

Tabelle 3: Lösungsquote nach Kreisen im Saarland (%)

	Vertragslösungsquote					
	2012			2013		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Saarland	27,1	27,6	26,6	27,8	27,9	27,7
Saarbrücken, Regionalverband	27,0	27,2	26,9	28,9	29,0	28,8
Saarbrücken, Landeshauptstadt	26,0	26,4	25,6	26,9	25,8	28,3
Merzig-Wadern, Landkreis	29,8	29,1	30,8	26,7	26,6	26,7
Neunkirchen, Landkreis	30,5	31,8	28,7	30,7	31,3	29,8
Saarlouis, Landkreis	27,4	29,2	25,2	27,8	27,5	28,1
Saarpfalz-Kreis	25,1	25,8	23,9	25,4	25,0	25,9
St. Wendel, Landkreis	27,2	25,9	29,5	31,1	31,1	31,2

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), Sonderauswertung.

2.6 Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen hatten ein geringeres Lösungsrisiko

Einen maßgeblichen Einfluss auf die Vertragslösungsquote übt die schulische Vorbildung aus. Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen verzeichnen ein geringeres Lösungsrisiko als Auszubildende mit einer weniger guten schulischen Vorbildung. Lag im Berichtsjahr 2014 die Lösungsquote bei Schulabgängern mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluss bei 24,6 Prozent, war sie unter den Studienberechtigten etwa halb so hoch (12,6 Prozent). Ausbildungsanfänger mit oder ohne Hauptschulabschluss hatten demgegenüber ein nahezu doppelt so hohes Lösungsrisiko, hier war fast jeder zweite Ausbildungsvertrag davon betroffen.⁹ Aus Untersuchungen von Baethge u. a. (2011: 209 ff.) geht hervor, dass die schulische Vorbildung und der Ausbildungsberuf „jeweils eine eigenständige Einflusskraft“ auf die Höhe der Vertragslösungsquote ausüben. Die Autoren sprechen in diesem Zusammenhang von spezifischen „[...] den Ausbildungsberufen immanenten Lösungsrisiken“. Denkbar ist an dieser Stelle auch eine Interaktion beider Größen, dem Niveau der schulischen Vorbildung und der Ausbildung im Wunschberuf. Es ist anzunehmen, dass Studienberechtigte grundsätzlich eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine Ausbildung im Wunschberuf zu beginnen (Handwerk, Industrie oder Dienstleistungen), wie ebenso ihre individuellen (insbesondere kognitiven) Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss günstiger sein dürften.

Tabelle 4 zeigt das Lösungsrisiko nach Geschlecht und Schulabschlussgruppen im Saarland im Jahr 2014.

Aus Untersuchungen von Baethge u. a. (2011: 209 ff.) geht hervor, dass die schulische Vorbildung und der Ausbildungsberuf „jeweils eine eigenständige Einflusskraft“ auf die Höhe der Vertragslösungsquote ausüben. Die Autoren sprechen in diesem Zusammenhang von spezifischen „[...] den Ausbildungsberufen immanenten Lösungsrisiken“.¹⁰ Denkbar ist an dieser Stelle auch eine Interaktion beider Größen, dem Niveau der schulischen Vorbildung und der Ausbildung im Wunschberuf. Es ist anzunehmen, dass Studienberechtigte grundsätzlich eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine Ausbildung im Wunschberuf zu beginnen (Handwerk, Industrie oder Dienstleistungen), wie ebenso ihre individuellen (insbesondere kognitiven) Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss günstiger sein dürften.

Tabelle 4: Lösungsquoten nach Geschlecht und Schulabschluss im Saarland 2014 (%)¹¹

Geschlecht	Höchster allgemeinbildender Abschluss				
	insgesamt	ohne Haupt-schulabschluss	mit Hauptschul-abschluss	mit Realschul-abschluss	mit Studien-berechtigung
Männer	27,1	36,0	38,6	23,2	12,1
Frauen	27,8	40,9	45,3	26,5	13,1
Insgesamt	27,3	37,9	40,9	24,6	12,6

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015).

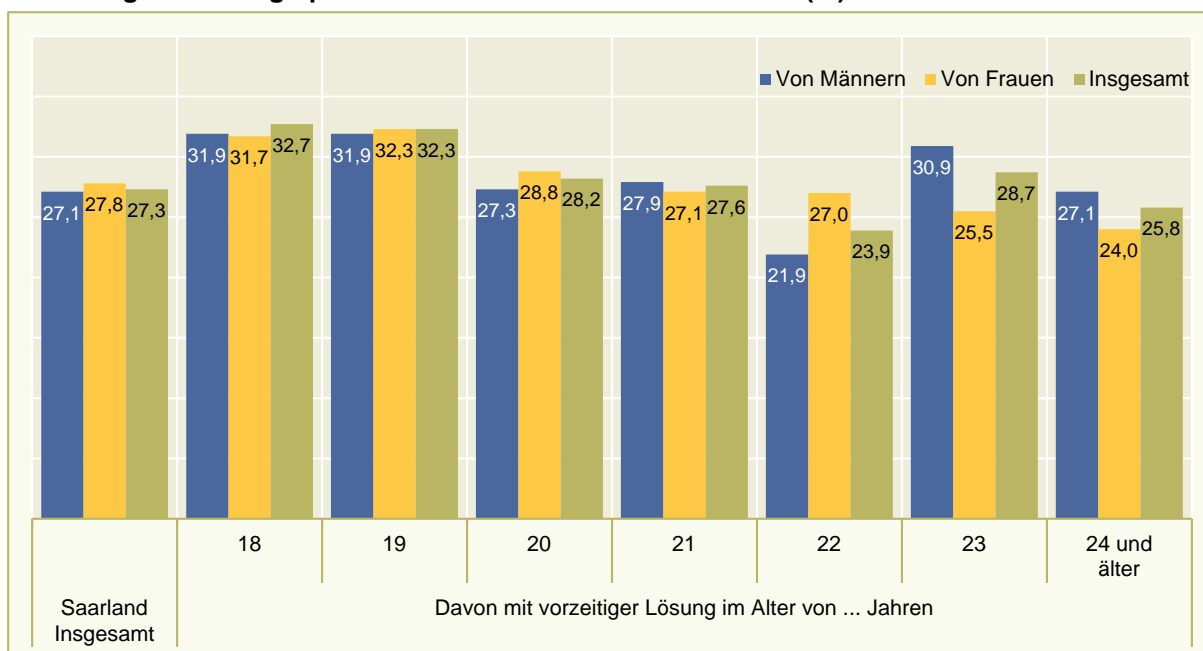
⁹ Die Lösungsquote der Ausbildungsverträge mit Abschlüssen, die im Ausland erworben wurden oder nicht zuzuordnen waren, betrug 37,5 Prozent.

¹⁰ Vgl. auch Beicht/Walden (2013: 2).

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

Auch das Alter spielt eine Rolle mit Blick auf das Risiko einer Vertragslösung. Jüngere Auszubildende haben ein höheres Lösungsrisiko als Ältere. Im Alter von 18 Jahren ist das Lösungsrisiko um fast zehn Prozentpunkte höher als bei 22-jährigen. Fast jeder Dritte 18-Jährige beendet sein Ausbildungsverhältnis vorzeitig, bei den 22-Jährigen ist es nur etwas mehr als jeder Fünfte. Die Lösungsquoten für die einzelnen Altersgruppen zeigt Abbildung 6. Die mit zunehmendem Alter wieder ansteigenden Lösungsquoten (etwa ab dem 22. Lebensjahr) dürften stärker einzelbiografisch geprägt sein, zudem sind die absoluten Fallzahlen gering.

Abbildung 6: Lösungsquote nach dem Alter im Saarland 2014 (%)



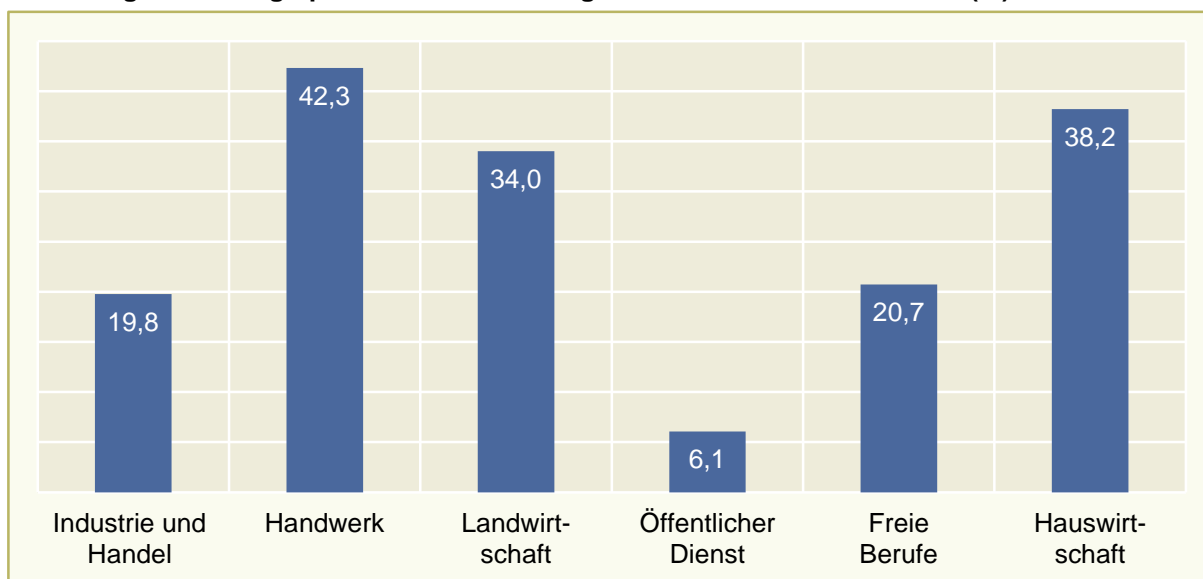
Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), Sonderauswertung, eigene Darstellung.

2.7 Branchen: Handwerk überproportional betroffen

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsbereichen variiert die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge erheblich (vgl. Abbildung 7). Eine deutlich über dem Durchschnitt liegende Lösungsquote verzeichnete das Handwerk mit 42,3 Prozent, gefolgt von der Hauswirtschaft (38,2 Prozent) und der Landwirtschaft (34,0 Prozent). Unter dem Durchschnitt liegen die Industrie und der Handel (19,8 Prozent),¹² die freien Berufe (20,7 Prozent) und vor allem der öffentliche Dienst (6,1 Prozent).

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

Abbildung 7: Lösungsquote nach Ausbildungsbereichen im Saarland 2014 (%)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), eigene Darstellung.

Auffallend ist, dass Frauen in Ausbildungsbereichen, in denen sie unterdurchschnittlich vertreten sind, eine höhere Lösungsquote als Männer aufwiesen. Dies trifft etwa auf das Handwerk (50,0 %, vgl. Tabelle 5) und in der Landwirtschaft zu.¹³

Tabelle 5: Lösungsquoten nach Geschlecht und Zuständigkeitsbereichen im Saarland 2014 (%)

Geschlecht	Insgesamt	Industrie/Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Männer	27,1	18,0	39,6	30,6	7,7	20,9	20,0
Frauen	27,8	22,2	50,0	43,4	5,1	20,7	39,5
Insgesamt	27,3	19,8	42,3	34,0	6,1	20,7	38,2

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015).

2.8 Berufe: Handwerk, Land- und Hauswirtschaft weisen überdurchschnittliche Lösungsquoten auf

Bei der Betrachtung der Lösungsquoten zeigen sich auffällige Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. In die Auswertung einbezogen werden nur Berufe mit mehr als 100 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.¹⁴ Bei der Analyse (vgl. Abbildung 8 und Tabelle 6), ist zu berücksichtigen, dass hier nur ausgewählte Berufe betrachtet werden, d. h. im Hintergrund existiert eine Reihe von Berufen mit deutlich höheren oder niedrigeren Lösungsquoten. Insgesamt zeigt sich, dass Berufe mit hoher Lösungsquote über ein weites Spektrum verteilt sind. Dazu gehören unter anderem (Berufe im): Handwerk, Gastgewerbe, aber auch Zahnmedizinische Fachangestellte. Für Köche, Tischler und Anlagenmechaniker

¹³ Einzige Ausnahme dieses Zusammenhanges bildet der kleine Ausbildungsbereich der Hauswirtschaft. Allerdings gab es in diesem Bereich insgesamt „nur“ 24 vorzeitige Vertragslösungen (vgl. Tabelle 1).

¹⁴ Daten für 2013, für 2014 lagen zum Zeitpunkt der Drucklegung noch nicht vor.

der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik wurden Lösungsquoten von über 50 Prozent ermittelt.¹⁵

Abbildung 8: Lösungsquote nach Ausbildungsberufen im Saarland 2013 (%)
(nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2013)



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

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

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

Aber auch umgekehrt existieren Berufe, die für den saarländischen Ausbildungsmarkt eine wichtige Rolle spielen, und durch eine niedrige Lösungsquote gekennzeichnet sind: Industriemechaniker und Bankkaufleute sind Beispiele hierfür. In diesen Berufen wird nur etwa jeder 20. Ausbildungsvertrag vorzeitig beendet. Ebenfalls unter dem Durchschnitt liegen weitere kaufmännische Berufe, eine Reihe von Fertigungsberufen, aber auch quantitativ starke Berufe aus dem Handel. Viele dieser Berufe finden sich auf der Liste der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe im Saarland 2014, wie ein Vergleich mit Abbildung 2 zeigt.

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

Beruf	Lösungsquote
Männer	
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	49,6
Maler und Lackierer	47,9
Elektroniker	47,0
Kraftfahrzeugmechatroniker	34,5
Metallbauer	33,1
Kaufmann im Einzelhandel	23,3
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	21,2
Verkäufer	18,2
Zerspanungsmechaniker	15,5
Fachinformatiker	14,7
Elektroniker für Betriebstechnik	9,3
Industriemechaniker	4,7
Frauen	
Friseurin	42,5
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	38,3
Zahnmedizinische Fachangestellte	33,4
Kauffrau für Bürokommunikation	28,1
Verkäuferin	25,0
Bürokauffrau	20,3
Kauffrau im Einzelhandel	20,0
Medizinische Fachangestellte	19,7
Industriekauffrau	10,4

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

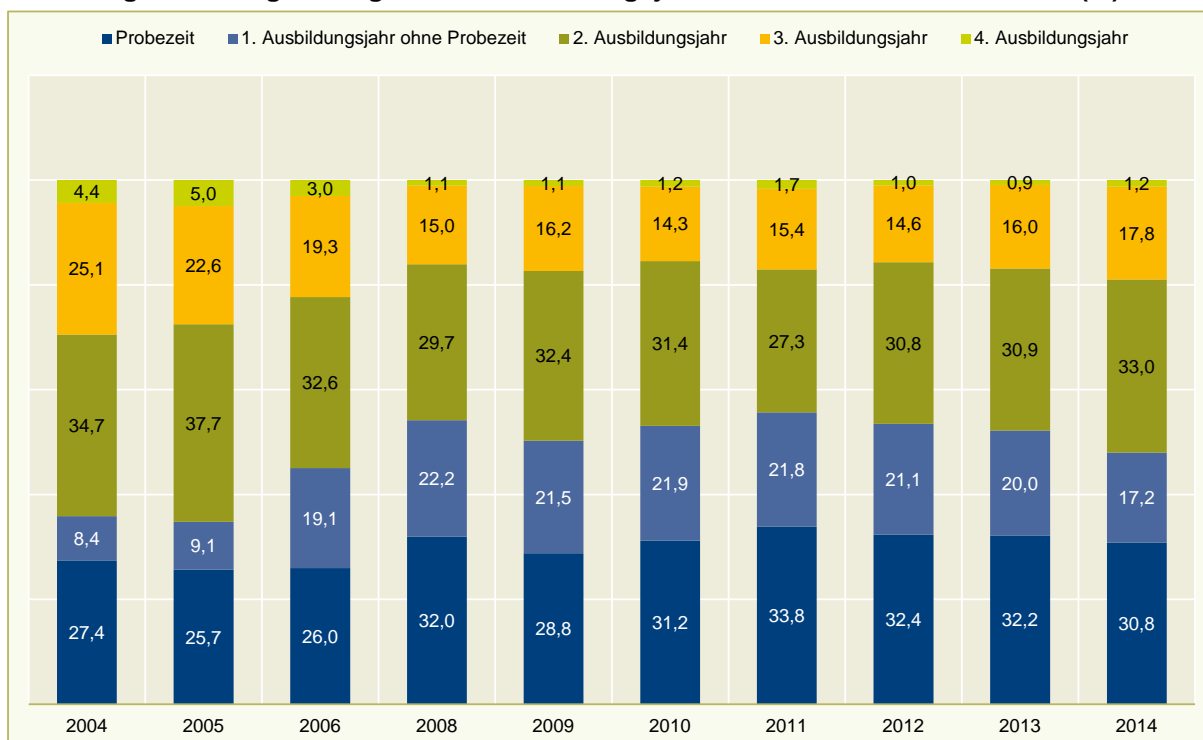
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2015).

Differenziert man die Lösungsquoten nach Geschlecht sind weitere Facetten der geschlechtsspezifischen Segmentation zu erkennen (vgl. Tabelle 6 und Abbildung 2). Bei den Männern sind es vor allem Anlagenmechaniker für Sanitär- Heizungs- und Klimatechnik, Maler und Lackierer sowie Elektroniker, bei den Frauen Friseure und Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk, die eine sehr hohe geschlechtsspezifische Lösungsquote haben; in den genannten Fällen wird fast jeder zweite Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst. Ein „negativer“ Zusammenhang zwischen dem Anteil des Geschlechts im Beruf und der geschlechtsspezifischen Lösungsquote kann auch auf Bundesebene nachgewiesen werden (Bundesinstitut für Berufsbildung 2012a: 172). Analytisch kann man zwei Wege unterscheiden, bei denen das Geschlecht im Hinblick auf die Lösungswahrscheinlichkeiten eine Rolle spielt: Zum einen über die Auswahl des Ausbildungsberufs im Vorwege der Ausbildung (geschlechtsspezifische Berufswahl), zum anderen über Unterschiede in der unterschiedlichen Lösungswahrscheinlichkeit im Ausbildungsberuf nach Geschlecht (z. B. bei Hotelfachleuten).

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

Die meisten Vertragslösungen erfolgen zu einem frühen Zeitpunkt der Ausbildung. Etwas weniger als ein Drittel ereignet sich in der Probezeit (vgl. Abbildung 9, Angaben in Jahreswerten 2014), weitere 17 Prozent folgen im weiteren Verlaufe des ersten Ausbildungsjahres, womit sich fast die Hälfte innerhalb der ersten zwölf Monate ereignet. Im zweiten Ausbildungsjahr nimmt der Anteil der Vertragslösungen ab, rund ein Drittel aller Abbrüche entfallen auf den Zeitraum zwischen dem 13. und dem 24. Ausbildungsmonat. Im dritten und vierten Ausbildungsjahr sinkt diese Rate weiter, wofür eine Reihe guter Gründe in Betracht zu ziehen sind. Einerseits existieren zweijährige Ausbildungsberufe (z. B. Verkäufer), die zu diesem Zeitpunkt (außer bei Wiederholungsprüfungen) nicht mehr beendet werden können, andererseits bestehen für leistungsstarke Auszubildende Möglichkeiten zur Verkürzung der Ausbildungszeit, etwa aufgrund der schulischen Vorbildung (zweijährige Ausbildungsdauer für Abiturienten) oder in Zusammenhang mit guten Leistungen in der Zwischenprüfung. Aber auch verhaltensbedingt ist anzunehmen, dass mit fortschreitender Ausbildungsdauer die Bereitschaft zur Vertragslösung sowohl bei Auszubildenden als auch bei Ausbildern abnimmt. Faktisch entfallen noch rund 18 Prozent der Vertragslösungen auf das dritte Ausbildungsjahr und 1,2 Prozent auf das vierte Ausbildungsjahr. Betrachtet man mehrere Jahre, ist ein Rückgang der Vertragslösungen zu frühen Zeitpunkten zu beobachten. Ereigneten sich im Jahr 2011 noch mehr als ein Drittel aller Lösungen in der Probezeit, waren es 2014 knapp 31 Prozent, während der Anteil Lösungen im zweiten und dritten Ausbildungsjahr zunahm.

Abbildung 9: Vertragslösungen nach Ausbildungsjahren im Saarland 2004 bis 2014 (%)



Anm.: Bei den Angaben in der Abbildung handelt es sich nicht um Lösungsquoten, sondern um die Anteile der Lösungen im jeweiligen Ausbildungsjahr an allen Lösungen im Berichtsjahr. Wegen der Revision der Berufsbildungsstatistik existieren für das Jahr 2007 keine Angaben zu den vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), eigene Darstellung.

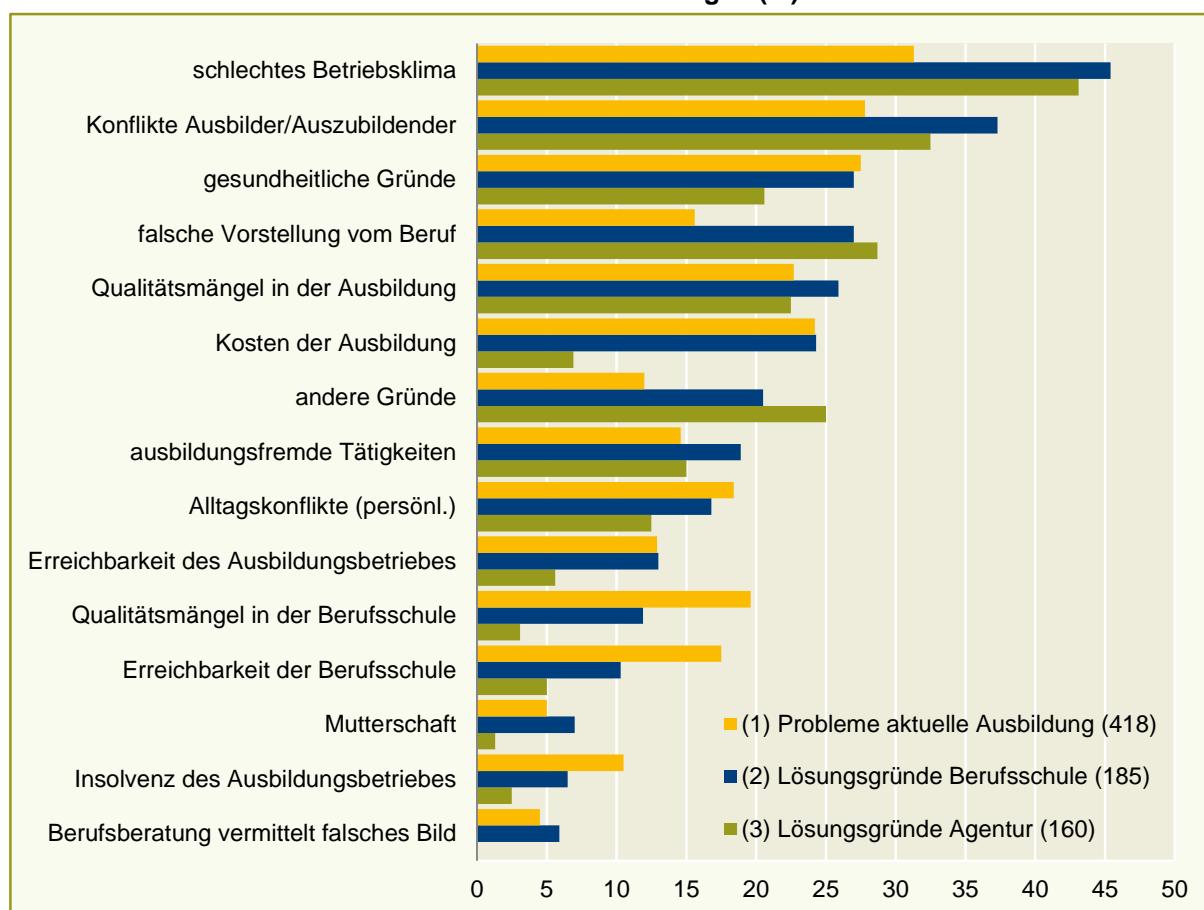
3 Ursachen und Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

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

Die Frage, wie sich vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden erklären lassen, gab den Anstoß zu einer schriftlichen Befragung durch das IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen. Im Juni 2012 wurden Berufsschüler am Ende des ersten Ausbildungsjahres in den Regionen Halle (Saale) und Südthüringen nach den Gründen für eine vorzeitige Vertragslösung schriftlich befragt, in der Folgezeit auch Jugendliche, die bei Arbeitsagenturen Rat einholten (Kropp u. a. 2016). An der Befragung beteiligten sich rund 1.300 Auszubilden-

de, darunter knapp ein Drittel mit Lösungserfahrung. Die Befragung zielte darauf ab, herauszufinden, welche Gründe in der Vergangenheit zu einer Vertragslösung führten, und was die Jugendlichen in der aktuellen Ausbildung zu einer Vertragslösung veranlassen könnte. Die mit Abstand am häufigsten genannten Gründe waren – sowohl in der abgebrochenen als auch in der aktuellen Lehre – ein schlechtes Betriebsklima und Konflikte zwischen Ausbildern und Auszubildenden. Von Bedeutung waren auch Qualitätsmängel in der Ausbildung, gesundheitliche Gründe, Kosten der Ausbildung und falsche Vorstellungen vom Beruf. Abbildung 10 verdeutlicht die Gründe für eine (befürchtete) vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aus der Sicht der Auszubildenden. Diese Befragungsergebnisse stimmen im Wesentlichen mit den Ergebnissen der bisherigen Forschung überein, zum Beispiel mit den Grundaussagen der letzten deutschlandweit repräsentativen Befragung im Jahr 2002 (Schöngen 2003). Im Mittelpunkt stehen drei zentrale Gründe, die immer wieder als ausschlaggebend für eine vorzeitige Vertragslösung aus Sicht der Jugendlichen genannt werden: Kommunikationsprobleme und Betriebsklima, ausbildungsfremde Beschäftigung statt Ausbildung und Ausbildungsqualität, die die Auszubildenden eher unterfordert (Piening u. a. 2012: 48 f.).

Abbildung 10: Gründe für (befürchtete) vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden in Sachsen-Anhalt und Thüringen (%)



Quelle: Kropp (2016), eigene Darstellung.

Schöngen zufolge (2003: 8) ereigneten sich Konflikte zwischen Auszubildenden mit Ausbildern/Betriebsinhabern besonders häufig in Kleinbetrieben. Mischler (2014: 46) verweist

ebenfalls auf ein besonderes Risiko zwischenmenschlicher Konflikte im Ausbildungsbereich Handwerk. Stamm (2012: 19, 22) stellt fest, dass in stärkerem Maße als in den bisherigen Forschungsarbeiten die betrieblichen Ausbildungsmerkmale (zum Beispiel pädagogische Fähigkeiten der Ausbilder, Lob und Anerkennung gegenüber den Auszubildenden, Abwechslungsreichtum in der Arbeit) als Erklärungsvariablen für vorzeitige Vertragslösungen herangezogen werden müssten.

Einer aktuellen Studie zu Ausbildungsabbrüchen in Hamburg zufolge wird die hohe Zahl der Vertragslösungen in der Probezeit vor allem durch individuelles Fehlverhalten der Jugendlichen (u. a. unentschuldigtes Fehlen, häufiges Zuspätkommen) verursacht. Viele Jugendliche hätten Probleme mit „Grundfertigkeiten“ wie Sozialkompetenzen im zwischenmenschlichen Umgang. Aus diesem Grund gehen die Lösungen in diesem Ausbildungsabschnitt mehrheitlich von den Betrieben aus. Ein weiterer häufig genannter Grund besteht darin, dass sich manche Jugendliche nur schwer an die neue Situation – geregelter Arbeitstag und feste Arbeitsstunden – anpassen können (Oschmiansky/Hunke/Jankowski 2012: 65 f.).

Multivariate Zusammenhangsanalysen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf der Grundlage eines Kohortendatensatzes der Anfänger/-innen des Berichtsjahres 2008 in Deutschland zeigen, dass bei Auszubildenden mit maximal einem Hauptschulabschluss, in Handwerksberufen, in Ostdeutschland, bei überwiegend öffentlich geförderten Auszubildenden, bei ausländischen Auszubildenden und in primären Dienstleistungsberufen die Wahrscheinlichkeit der Lösung erhöht ist (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013a: 193).¹⁶ Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Boockmann u.a. (2014), die auch eigenständige Einflüsse der schulischen Abschlussnote und einer Ausbildung im Wunschberuf auf die Lösungswahrscheinlichkeit nachweisen können (Boockmann u.a. 2014: 102ff.).

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

Eine aktuelle Untersuchung lenkt den Fokus auf die Segmentationen im System beruflicher Bildung. Eine Gruppe von 320.228 Auszubildenden in 51 Berufen konnte über einen Zeitraum von 36 Kalendermonaten nach Ausbildungsbeginn verfolgt werden (Ausbildungskohorte 2008, Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass den Ausbildungsbetriebs- und Berufsmerkmalen eine wichtige Rolle in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Vertragslösung zukommt. Der Begriff Segmentierung in diesem Zusammenhang bedeutet: „ [...] bestimmte Auszubildende mit personenbezogenen Risikofaktoren für vorzeitige Vertragslösungen findet man in bestimmten Betrieben und Berufen mit spezifischen Instabilitätsrisiken“ (Rohrbacher-Schmidt/Uhly 2015: 130, zur beruflichen Segmentierung vgl. auch Trolsch/Walden 2012). Multivariaten Analysen weisen (u. a.) ein

¹⁶ Die Variablen sind nach ihrer abnehmenden Effektstärke sortiert.

erhöhtes Risiko für Kleinbetriebe nach, ähnliches gilt für das im Betrieb praktizierte Ausbildungsmodell „Produktions- vs. Investitionsmodell“: „Je intensiver der Charakter der Berufsausbildung (d. h. je höher die Nettokosten), umso geringer ist das Vertragslösungsrisiko“ (Rohrbacher-Schmidt/Uhly 2015: 131). Auf Seiten des Auszubildenden spielen vor allem der Schulabschluss und die Erfahrung früherer Übergangsprobleme eine große Rolle, wobei hinsichtlich des Schulabschlusses eine Interaktion mit anderen Einflüssen nicht ausgeschlossen werden konnte (z. B. die Frage nach dem Wunschberuf). Die Autorinnen kommen zu dem Schluss, dass nicht die Höhe der Vertragslösungsquote als primäres Problem anzusehen ist, sondern die Segmentierung des Ausbildungsmarktes und die Häufung von Risiken in Segmenten des dualen Systems. „Zur Verringerung von sozialer Ungleichheit und ihrer negativen Folgen [...] gilt es, die Ausbildungssituation in den instabilen Segmenten zu verbessern“ (Rohrbacher-Schmidt/Uhly 2015: 132).

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

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

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

4 Fazit

Im Saarland wird mehr als jeder vierte Ausbildungsvertrag vor Ablauf der regulären Ausbildungszeit beendet. Damit liegt das Land sowohl über dem gesamtdeutschen als auch über den westdeutschen Mittelwert. Ob die positive Entwicklung der letzten beiden Jahre eine Trendwende darstellt, bleibt abzuwarten. Schaut man sich das Lösungsgeschehen genauer an, erkennt man ein Bild mit vielen Facetten: Auf Seiten des Auszubildenden spielt der erreichte Schulabschluss eine wichtige Rolle, Hauptschüler haben ein mehrfach höheres Risiko als etwa Realschüler oder Studienberechtigte. Auch auf Ebene der Ausbildungsbereiche variiert die Lösungsquote stark, im Handwerk z. B. ist die Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Lösung rund siebenmal höher als im öffentlichen Dienst. Aber auch mit Blick auf die Berufe zeigt sich eine weite Spanne, während bei Köchen beispielsweise fast zwei Drittel aller Ausbildungsverträge betroffen sind, spielt eine vorzeitige Vertragslösung für Industriemechaniker praktisch keine Rolle. Da die meisten Vertragslösungen zu Beginn der Ausbildung erfolgen - rund 31 Prozent ereignen sich in der Probezeit, auf das erste Ausbildungsjahr entfallen insgesamt etwa 48 Prozent – eröffnen sich hier auch Räume zum aktiven gegensteuern.

In einer Bewertung der vorzeitigen Vertragslösung sind zwei Aspekte hervorzuheben. Der erste Aspekt bezieht sich auf die Deutung der Lösungsquote. Nicht jede vorzeitige Vertragslösung ist per se ein negatives Ereignis, nicht jede Vertragslösung mit einem Scheitern in der beruflichen Bildung gleichzusetzen. Untersuchungen zeigen dass die Mehrzahl der sogenannten „Abbrecher“ nach relativ kurzer Zeit eine neue Ausbildung aufnimmt. Die Menge der Vertragslösungen ist (auch) Ausdruck der Mobilität im dualen System, neben Berufs- und Betriebswechsel stehen dahinter auch Übergänge in andere Bildungswege (etwa ein Studium). In der Literatur gibt es Hinweise, dass eine vorzeitige Vertragslösung - in bestimmten Fällen - sogar positive Wirkungen entfalten kann, längerfristig etwa dann, wenn dadurch ein Wechsel in den Wunschberuf erreicht wird. Trotz dieser Differenzierungen dürfen die Schattenseiten nicht übersehen werden. Praktiker und Experten schätzen, dass sechs bis zehn Prozent der vorzeitigen Vertragslösungen zu „echten“ Abbrüchen werden, wenn auch auf lange Sicht kein Berufsabschluss erworben wird. Aber nicht nur mit Blick auf das Individuum, sondern auch auf betrieblicher Seite zeigen sich die Probleme, die mit vorzeitigen Vertragslösungen verbunden sein können. Legt man die vom BIBB durchschnittlich ermittelten 1.219 Euro Kosten pro eingestelltem Auszubildenden zu Grunde, wird deutlich, dass das Phänomen erhebliche betriebliche Verluste verursachen kann, von weiteren negativen nichtmonetären Effekten wie etwa Zeitverlust, Imageeinbußen, etc. ganz abgesehen. In dieser Betrachtung unterstreichen beide Seiten, das Ausbildungsplatzangebot und die Ausbildungsplatznachfrage, eindringlich die Notwendigkeit, die Zahl der Vertragslösungen weiter zu reduzieren.

Der zweite Aspekt bezieht sich auf die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung vorzeitiger Vertragslösungen innerhalb des Ausbildungssystems. Aktuelle Studien thematisieren eine tiefgreifende Segmentierung im dualen System. Unter Segmentierung kann man Ungleichheitsphänomene fassen, derart, dass vorzeitige Vertragslösungen für den öffentlichen Dienst nur eine untergeordnete Rolle spielen, während andere Bereiche, z. B. personenbezogene Dienstleistungen, überproportional häufig davon betroffen sind. Aber auch auf Ebene

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

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

Folgt man der Segmentationsthese, ergibt sich die Notwendigkeit nach differenzierten Lösungen: Erforderlich sind Maßnahmen, die zielgruppenspezifisch, regional, triebs- und/oder branchenspezifisch ansetzen. Es gilt eine solche differenzierte Vorgehensweise, die im Saarland etwa durch die Einrichtung der Jugendberufsagentur oder durch assistierte Ausbildung eingeschlagen wurde, weiter auszubauen.

Literatur

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

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

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

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

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

Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Auszubildende – Datenblätter. <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/1865.php>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuchs, Michaela; Wesling, Mirko; Weyh, Antje (2014): Potenzialnutzung in Ostdeutschland. Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Forschungsbericht IAB-Forschungsbericht 6/2014, Nürnberg.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In der Reihe IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
05/2015	Otto, Anne; Wydra-Somaggio, Gabriele	Fachkräftesituation und grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität. Chancen und Herausforderungen für den Agenturbezirk Trier.
04/2015	Otto, Anne; Stabler, Jochen	Qualität der Beschäftigung in Rheinland-Pfalz und dem Saarland
03/2015	Wydra-Somaggio, Gabriele	Das Ausbildungspanel Saarland - Dokumentation der Datenaufbereitung
02/2015	Wydra-Somaggio, Gabriele; Konradt, Ingo	Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen im Saarland. Verfestigte Strukturen oder Möglichkeit zur Deckung des Fachkräftebedarfs
01/2015	Wydra-Somaggio, Gabriele; Konradt, Ingo	Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz. Verfestigte Strukturen oder Möglichkeit zur Deckung des Fachkräftebedarfs

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 Rheinland-Pfalz-Saarland
Nr. 1/2016

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/RPS/2016/regional_rps_0116.pdf

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

ISSN 1861-1540

Rückfragen zum Inhalt an:

Stefan Hell
Telefon 0681.849 205
E-Mail stefan.hell@iab.de

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