

Kropp, Per; Danek, Simone; Purz, Sylvia; Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit

## Research Report

Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen: Eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau

IAB-Forschungsbericht, No. 13/2014

## Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* 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, No. 13/2014, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/104583>

### Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

### Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# IAB-Forschungsbericht

13/2014

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in  
Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von  
Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau

Per Kropp  
Simone Danek  
Sylvia Purz  
Ingrid Dietrich  
Birgit Fritzsche

ISSN 2195-2655



Industrie- und Handelskammer  
Halle – Dessau

# Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in  
Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von  
Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau

Per Kropp (IAB)

Simone Danek (IHK Halle-Dessau)

Sylvia Purz (IHK Halle-Dessau)

Ingrid Dietrich (IAB)

Birgit Fritzsche (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

## Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract .....	4
1 Einleitung.....	5
2 Vorzeitige Vertragslösungen in Sachsen-Anhalt .....	6
2.1 Überblick .....	6
2.2 Berufe.....	10
2.3 Kammern.....	12
3 Analyse der IHK-Daten .....	12
3.1 Datenbeschreibung .....	13
3.2 Typische Ausbildungsverläufe.....	18
3.3 Auswertung auf Vertragsebene.....	20
3.4 Berufsspezifische Lösungsrisiken .....	23
4 Diskussion und Handlungsempfehlungen .....	28
4.1 Wo konzentrieren sich die Lösungsrisiken? .....	29
4.2 Wie zuverlässig und belastbar sind die Ergebnisse der Studie?.....	30
4.3 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.....	30
Literatur .....	33

## Zusammenfassung

Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen sind ein wichtiger Hinweis auf Probleme im dualen Ausbildungssystem, auch wenn solchen Vertragslösungen in der Mehrzahl der Fälle kein Ausbildungsabbruch, sondern ein Wechsel des Ausbildungsbetriebs oder des Berufs, mitunter auch die Aufnahme eines Studiums folgt. Doch auch in solchen Fällen bergen sie das Risiko von endgültigen Abbrüchen und sind mit weiteren Risiken und Kosten behaftet.

Die Datenlage amtlicher Statistiken zu den Risikofaktoren und Gründen für Vertragslösungen ist unzureichend. Darum werden in der vorliegenden Studie Ausbildungsverläufe mit Prozessdaten der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau untersucht. Auch wenn in diesen Daten Lösungsgründe nur sehr grob erfasst werden, bieten sie gegenüber den Daten der amtlichen Statistik eine Reihe von Vorteilen. Ergänzt werden diese Daten durch die „Datenbank Ausbildungsvergütung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Die multivariaten Auswertungen zeigen die entscheidende Bedeutung der schulischen Vorbildung und der Höhe der Ausbildungsvergütung. Hauptschüler lösen Verträge deutlich häufiger als Abiturienten, und Berufe mit niedrigen Ausbildungsvergütungen sind stärker betroffen als andere Berufe. Weitere Zusammenhänge, wie etwa der, dass Frauen (trotz besserer schulischer Voraussetzungen) eine höhere Lösungsquote haben als Männer, oder die höhere Lösungsquote für außerbetrieblich ausbildende Betriebe, sind auf die oben genannten Erklärungen zurückzuführen. Geringe, aber robuste Einflussgrößen auf das Risiko für vorzeitige Lösungen sind außerdem ein höheres Alter bei Ausbildungsbeginn und die Entfernung zwischen Wohnort des Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb.

## Abstract

Dissolved training contracts are an important indication of problems within the vocational education and training system; even if such contract solutions mostly do not lead to dropouts, but rather a change of training company or the profession. Even if contract solutions sometimes lead to an improvement in the training situation, they do pose the risk of final terminations and are subject to various risks and costs.

The available data on the risk and reasons for contract solutions is inadequate. Therefore, in the present study, training patterns can be studied with data of the Chamber of Industry and Commerce (IHK) Halle-Dessau. Although solving reasons are not very specific in these data, they offer some advantages compared to the official statistics.

Multivariate analyzes show the importance of school education and income opportunities. Secondary school students solve contracts significantly more likely than high school graduates and occupations with low training allowances are more affected than other professions. Other relationships, such as that women have a higher contract termination rate than men, or the higher contract termination rate for non-corporate training companies are due to school education and income opportunities. Other small but robust influences on the risk of contract termination are: a higher age at the start of training and the distance to the training company.

# 1 Einleitung

Das Phänomen der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen ist ein zentrales Signal für Probleme im dualen Ausbildungssystem. Zu den vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen zählen die vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelösten Ausbildungsverträge im jeweiligen Berichtsjahr.<sup>1</sup> Die Gründe für eine Vertragslösung sind vielfältig. Eine Beendigung des Ausbildungsverhältnisses kann aus formalen Gründen erfolgen, wie zum Beispiel durch Änderungen der Rechtsform des Unternehmens, aus gesundheitlichen Gründen oder durch Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbildern. Eine vorzeitige Lösung eines Ausbildungsvertrags ist jedoch nicht mit einem endgültigen Ausbildungsabbruch gleichzusetzen. Etwa die Hälfte der Auszubildenden mit gelöstem Ausbildungsvertrag wechselt „nur“ den Beruf und/oder Ausbildungsbetrieb und bleibt dem dualen System damit erhalten (vgl. Piening u. a. 2012: 51; Schöngen 2003: 37 und für eine Hallenser Schulabgangskohorte Kuhnke/Mahl 2009). Ebenso vielschichtig wie die Ursachen sind die Folgen für alle Beteiligten. So kann beispielsweise mit Einschnitten in die Berufs- und Bildungskarriere junger Menschen ebenso gerechnet werden wie mit Veränderungen im Ausbildungsverhalten der Unternehmen (vgl. Piening u. a. 2012; Jasper u. a. 2009). Nicht zuletzt entstehen ausbildenden Betrieben durch Ausbildungsausfälle nicht unerhebliche Kosten (Wenzelmann/Lemmermann 2012).

Im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau (IHK) werden jedes Jahr mehrere hundert Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen transparent und empirisch fundiert für den Kammerbezirk der IHK Halle-Dessau aufzubereiten und bildungspolitische Handlungsempfehlungen abzuleiten. Dabei wird sowohl auf amtliche Statistiken als auch auf Ausbildungsdaten der IHK zurückgegriffen. Die Studie ist Teil des Forschungsprojekts „Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen in Sachsen-Anhalt und Thüringen“, einem Kooperationsprojekt der Agenturen für Arbeit Halle und Suhl, der Handwerkskammern Halle und Südthüringen, der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau sowie des IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen.<sup>2</sup>

Die Studie beginnt mit der Beschreibung der Situation in Sachsen-Anhalt und für die Kammerbezirke im Bundesland anhand statistischer Daten des Bundes und der

---

<sup>1</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.“(BIBB 2013a: 181)

<sup>2</sup> Weitere Teilprojekte sind detaillierte regionale Auswertungen der amtlichen Statistik (Dietrich/Fritzsche 2014a/b), Befragungen an Berufsschulen und eine gerade abgeschlossene Befragung von Jugendlichen, die nach einer vorzeitigen Vertragslösung Beratungsangebote der Arbeitsagenturen in Sachsen-Anhalt und Thüringen nutzen. Ein Forschungsbericht zu den Befragungen wird zurzeit erstellt.

Länder. Dadurch wird es möglich, das Lösungsgeschehen im Bereich der IHK Halle-Dessau in die Gesamtsituation einzuordnen. Im zweiten Teil werden die Ausbildungsdaten der IHK Halle-Dessau vorgestellt und analysiert. Die Ergebnisse werden im abschließenden Teil zusammengefasst und zentrale Schlussfolgerungen gezogen.

## **2 Vorzeitige Vertragslösungen in Sachsen-Anhalt**

### **2.1 Überblick**

Statistische Daten zur vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen stehen vor allem für die Ausbildung im dualen System zur Verfügung. Dieses erstreckt sich auf sechs Ausbildungsbereiche. Im größten Ausbildungsbereich Industrie und Handel (einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe) wurden 2012 in Sachsen-Anhalt 7.356 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen; es folgte das Handwerk mit 2.793 Neuabschlüssen. Der Rückgang der Neuabschlüsse gegenüber 2011 war vor allem in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel (-513) und Handwerk (-297) zu beobachten. Obwohl insgesamt ein großer Rückgang der Neuverträge von 2011 zu 2012 zu verzeichnen war, fallen die Veränderungen der Neuabschlüsse bei den Einzelberufen kaum ins Gewicht. Ausnahmen sind Rückgänge im Bereich Industrie und Handel bei den Verkäufern, Köchen und Kaufleuten im Einzelhandel und im Bereich Handwerk bei den Kraftfahrzeugmechatronikern. Bei den Männern sank die Zahl der Neuabschlüsse von 7.791 im Jahr 2011 auf 7.149 im Jahr 2012 (-642); bei den Frauen wurden mit 4.386 Neuabschlüssen 234 weniger registriert als im Vorjahr (4.620).

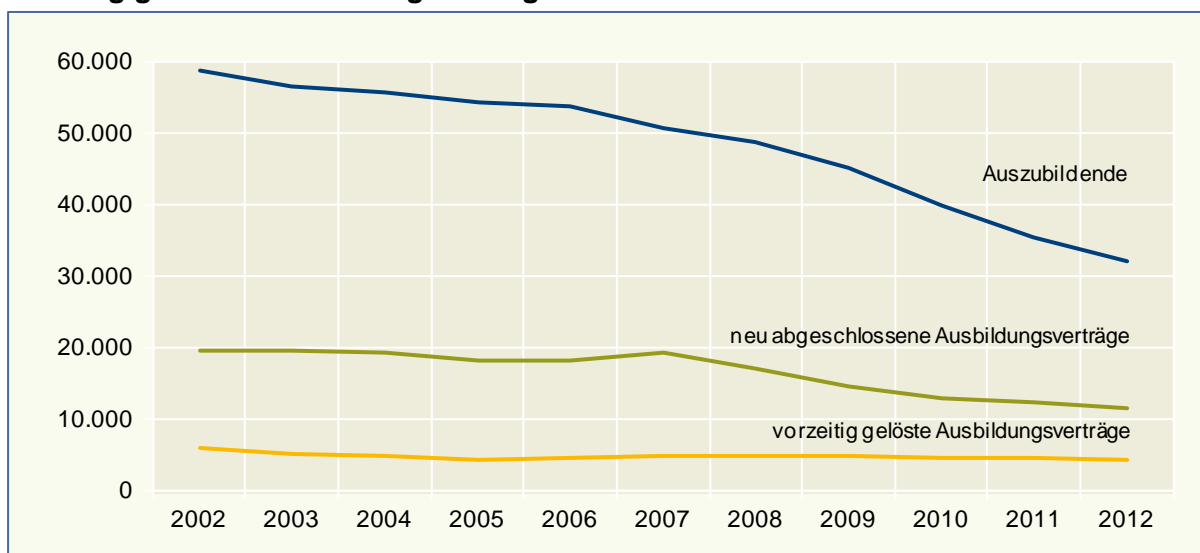
Insgesamt sank in Sachsen-Anhalt 2012 abermals die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 12.411 im Jahr 2011 auf 11.535 (-876 oder -7,1 %). Diese Entwicklung war hauptsächlich das Ergebnis der längerfristigen demografischen Entwicklung (Fuchs/Sujata/Weyh 2010), nämlich der sinkenden Zahlen von Schulabsolventen und damit einhergehend von Bewerbern für eine duale Berufsausbildung (siehe auch Abbildung 1). Der Rückgang der absoluten Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge betraf – anders als in 2011 – vor allem die ungeforderten bzw. überwiegend betrieblich finanzierten Ausbildungsverhältnisse (-497 oder -4,6 %). Die Zahl der überwiegend öffentlich geförderten Berufsausbildungsverhältnisse verringerte sich um 384 oder 21,1 Prozent.

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 ent-

weder sogenannte Anschlussverträge<sup>3</sup> vorliegen oder eine Zweitausbildung begonnen wird oder nach vorzeitiger Lösung eines Ausbildungsvertrages erneut ein Ausbildungsvertrag (Berufs- und/oder Betriebswechsel) abgeschlossen wird (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013b: 11 ff.).

Abbildung 1 illustriert die Entwicklung der Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Sachsen-Anhalt von 2002 bis 2012. Vor allem der Rückgang der Gesamtzahl der Auszubildenden von knapp 60.000 auf ca. 32.000 ist auffällig. Er ist, wie eingangs erläutert, eine Folge der demografischen Entwicklung, die sich seit 2007 in stetig kleiner werdenden Zahlen für neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zeigt. Demgegenüber blieb die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge relativ konstant, was in den letzten Jahren zu steigenden Lösungsquoten geführt hat.

**Abbildung 1**  
**Entwicklung der Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Sachsen-Anhalt von 2002 bis 2012**



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Statistisches Bundesamt.

<sup>3</sup> „Als „Anschlussverträge“ werden Ausbildungsverträge bezeichnet, die im Anschluss an eine vorausgegangene und abgeschlossene Berufsausbildung neu abgeschlossen werden und zu einem weiteren Abschluss führen. Dabei sind jedoch nur die Verträge für Berufsausbildungen zu berücksichtigen, die in den Ausbildungsordnungen als aufbauende Ausbildungsberufe definiert wurden (i. d. R. Einstieg in das dritte Ausbildungsjahr) oder die unter „Fortführung der Berufsausbildung“ genannt werden.“ (BIBB 2013a: 46).



Im Jahr 2012 stieg die amtliche Lösungsquote<sup>4</sup> in Sachsen-Anhalt auf 31,9 Prozent für alle Ausbildungsberufe (Vorjahr: 31,0 %). Die Lösungsquote gibt den Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen an allen begonnenen Ausbildungsverträgen an. Für die Berechnung der Lösungsquote wird in der amtlichen Berufsbildungsstatistik das Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung verwendet (vgl. Abbildung 2):

**Abbildung 2**  
**Berechnung der Lösungsquote nach dem Schichtenmodell**

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2013b: 25.

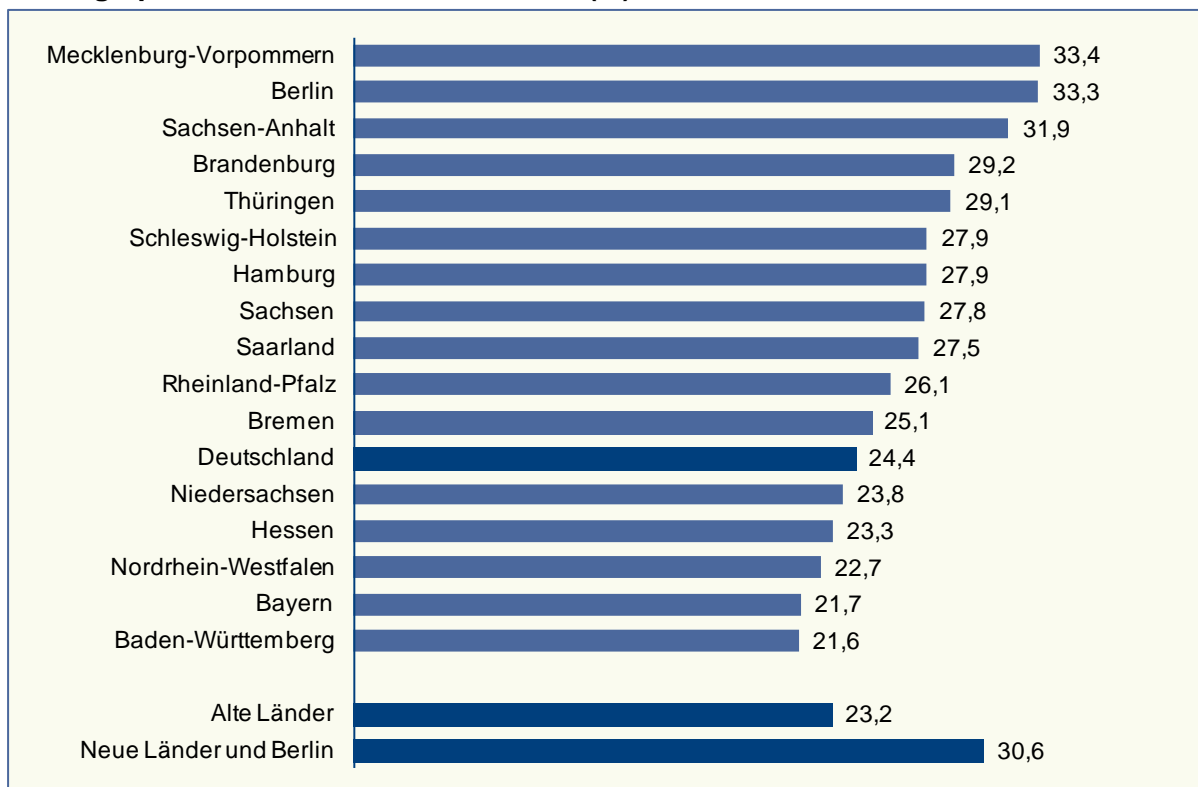
Dieser Berechnungsweise liegen die Individualdaten der Berufsbildungsstatistik zugrunde. Dabei werden die Lösungen des aktuellen Berichtsjahrs nach dem jeweiligen Jahr des Beginns des gelösten Ausbildungsvertrags unterschieden. Für die einzelnen Beginnjahre werden Teilquoten ermittelt, die zur Lösungsquote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

Im Bundesländervergleich 2012 hatte Sachsen-Anhalt die dritthöchste Lösungsquote nach Mecklenburg-Vorpommern und Berlin. Wie Abbildung 3 zeigt, bestehen beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern. Diese Bandbreite deutet darauf hin, dass eine Vielzahl von Faktoren das Niveau der Lösungsquote beeinflusst. In allen neuen Ländern lag die Lösungsquote über dem Bundesdurchschnitt, aber auch in Berlin, im Saarland, in Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz fiel sie höher aus als 24,4 Prozent.

<sup>4</sup> Weil die tatsächliche Lösungsquote erst nach Ablauf der regulären Ausbildung festgestellt werden kann, ermittelt die amtliche Berufsbildungsstatistik mit dem Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung einen Näherungswert (siehe BIBB 2013a: 183 f.). Eine Lösungsquote von 33 Prozent gibt also an, dass etwa jedes dritte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet wird.

Die Statistik der IHK verwendet eine andere Maßzahl. Hier wird die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Relation zur Gesamtzahl aller eingetragenen (nicht nur der neu abgeschlossenen) Ausbildungsverträge gesetzt. Dadurch ist sie in der Regel deutlich kleiner.

**Abbildung 3**  
**Lösungsquote nach Bundesländern 2012 (%)**

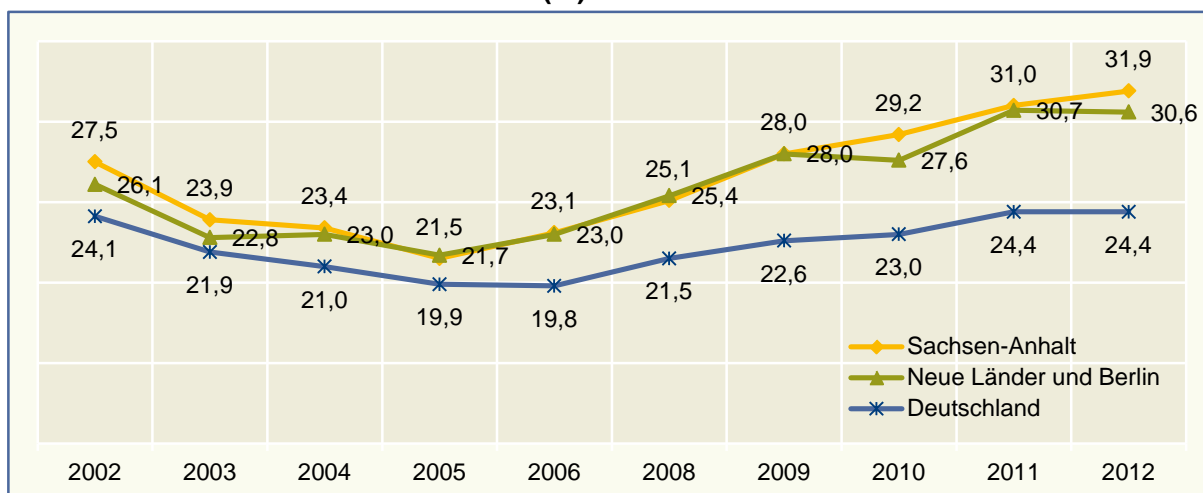


Quelle: Statistisches Bundesamt.

Der Bundeslandvergleich deutet darauf hin, dass der ostdeutsche Ausbildungsmarkt möglicherweise mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen hat, die sich in höheren Lösungsquoten ausdrücken. Neben der generell schwierigeren Arbeitsmarktsituation, die sich z. B. in niedrigeren Übernahmequoten (vgl. z. B. Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt 2013: 22 f.) und einer geringeren Ausbildungsvergütung zeigt, dürfte sich auch die Betriebsgrößenstruktur ungünstig auf die Stabilität der Ausbildungsverhältnisse auswirken, weil es für kleinere Unternehmen zum Beispiel oft schwieriger ist, professionelle Ausbildungsstrukturen sicherzustellen und attraktive Ausbildungskonditionen zu bieten.

Seit Mitte der 2000er-Jahre zeigt sich ein kontinuierliches Ansteigen der Lösungsquote. Während die Entwicklung in Sachsen-Anhalt mit der in den neuen Ländern ungefähr auf einer Linie liegt, verläuft die Entwicklung in Deutschland insgesamt günstiger (vgl. Abbildung 4).

**Abbildung 4**  
**Entwicklung der Lösungsquote in Sachsen-Anhalt, den neuen Ländern mit Berlin und Deutschland 2002 bis 2012 (%)**



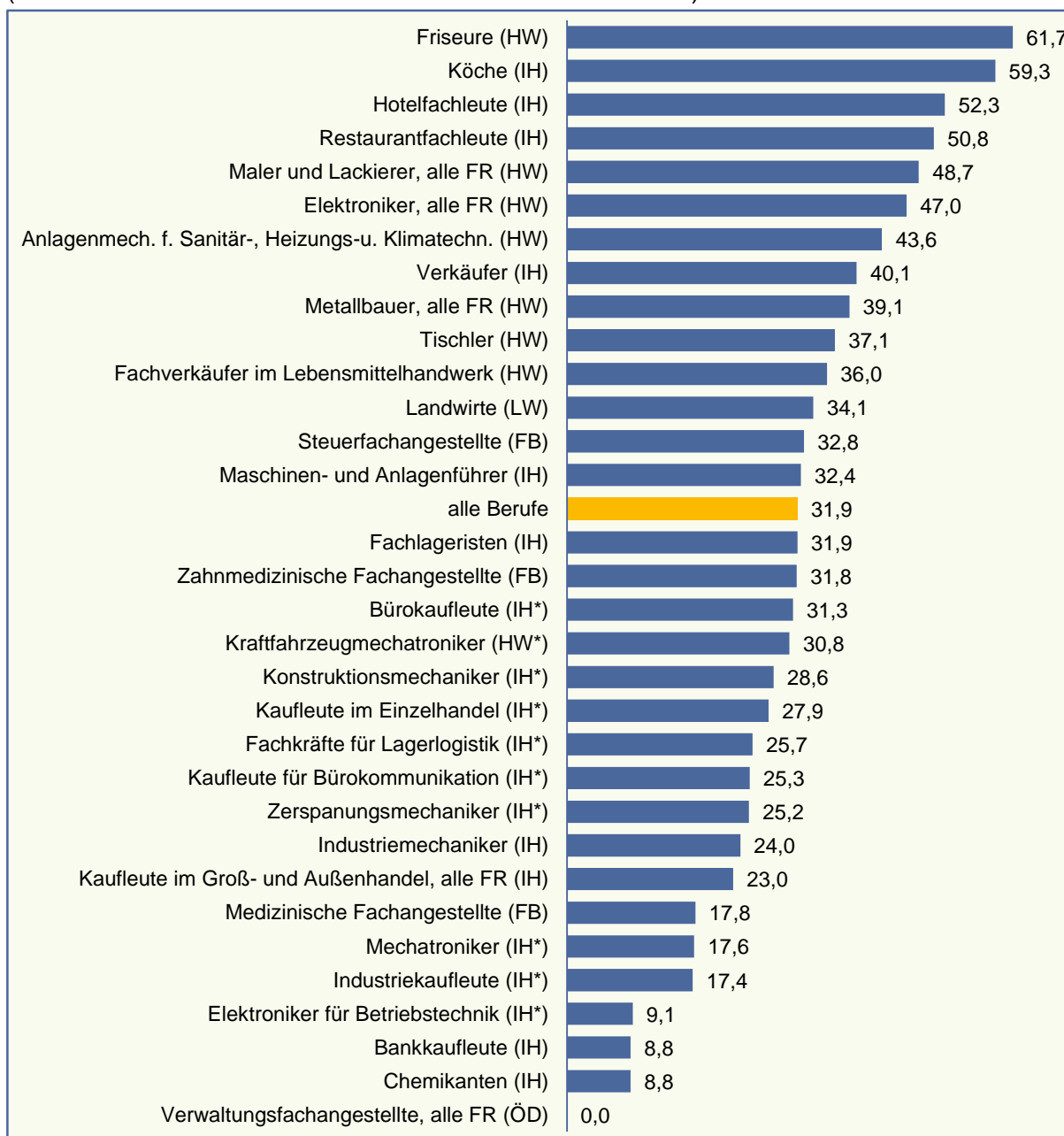
Anm.: Berechnung der Lösungsquote ab 2010 nach dem neuen Schichtenmodell, vorher nach dem alten Schichtenmodell und dem Dreijahresdurchschnitt. Für das Jahr 2007 wurde wegen der Revision der Berufsbildungsstatistik keine Quote berechnet.

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Darstellung.

## 2.2 Berufe

In die Analyse der Lösungsquoten nach Ausbildungsberufen werden in dieser Studie Berufe mit mehr als 100 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2012 einbezogen. Abbildung 5 illustriert, dass die Lösungsquoten zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen stark variierten. Dabei zeigte sich, dass in einigen Berufen die Lösungsquoten besonders hoch ausfielen: Für Friseure, Köche, Hotel- und Restaurantfachleute wurden Lösungsquoten von über 50 Prozent berechnet. In manchen Fällen werden diese 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 kann aber davon ausgegangen werden, dass die berechneten Lösungsquoten durchaus real sind.

**Abbildung 5**  
**Lösungsquote nach Ausbildungsberufen in Sachsen-Anhalt 2012 (%)**  
 (nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2012)



Anm.: Die Lösungsquoten für die einzelnen Ausbildungsberufe umfassen jeweils alle Fachrichtungen und alle Ausbildungsbereiche. Sie wurden auf der Grundlage des Schichtenmodells des BIBB berechnet.

\* Für die Ausbildungsbereiche wurden folgende Abkürzungen verwendet: IH - Industrie und Handel; HW - Handwerk; LW - Landwirtschaft; ÖD - Öffentlicher Dienst; FB - Freie Berufe. Speziell gekennzeichnet (\*) wurden Berufe, die nicht ausschließlich in diesem Bereich ausgebildet werden. Doch nur für die Bürokaufleute ist ein weiterer Ausbildungsbereich (HW) mit etwa 15 Prozent der Ausbildungsstellen relevant. Hingewiesen sei auf eine weitere Besonderheit: 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, Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt.

Weit über dem Durchschnitt lagen auch die Quoten für Maler und Lackierer, Elektroniker, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Verkäufer, Metallbauer, Tischler und Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk; die meisten der

genannten Berufe werden im Handwerk ausgebildet. Diese Berufe verzeichneten auch in den Vorjahren hohe Lösungsquoten. Einige der Ausbildungsberufe mit überdurchschnittlich hohen Lösungsquoten (Verkäufer, Köche, Friseure, Metallbauer, Maschinen- und Anlagenführer, Elektroniker) waren unter den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen des dualen Systems in Sachsen-Anhalt im Jahr 2012 vertreten. Mit deutlich unter dem Durchschnitt liegenden Lösungsquoten verzeichneten die Verwaltungsfachangestellten, Bankkaufleute, Chemikanten, Elektroniker für Betriebstechnik, Industriekaufleute, Mechatroniker und Medizinische Fachangestellte relativ stabile Ausbildungsverhältnisse.

## 2.3 Kammern

Mit den Restaurantfachleuten und Köchen sind durchaus auch IHK-Berufe unter den Ausbildungen mit hohem Lösungsrisiko zu finden. Zugleich dominieren IHK-Berufe aber den Bereich mit unter dem Durchschnitt liegenden Lösungsquoten. Dies zeigt sich auch in den auf Basis des Schichtenmodells des Bundesinstituts für Berufsbildung berechneten Lösungsquoten für die Kammern in den Ausbildungsbereichen Industrie/Handel und Handwerk in Sachsen-Anhalt: IHK Halle-Dessau 28,9 Prozent, IHK Magdeburg 33,1 Prozent, HWK Halle 36,6 Prozent und HWK Magdeburg 39,8 Prozent (siehe Tabelle 1). Insgesamt weisen die Industrie- und Handelskammern deutlich niedrigere Lösungsquoten auf als die Handwerkskammern.

**Tabelle 1**  
**Veränderung der Lösungsquote (%) für die Kammern in Sachsen-Anhalt zwischen 2010 und 2012 (vorläufige Daten)**

	2010	2011	2012
IHK Halle-Dessau	28,0	27,6	28,9
IHK Magdeburg	30,3	32,1	33,1
HWK Halle	32,7	37,0	36,6
HWK Magdeburg	36,2	38,9	39,8

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung.

Auch wenn sich die Situation im Bezirk der IHK Halle-Dessau in Sachsen-Anhalt vergleichsweise günstig darstellt, liegt die Lösungsquote doch deutlich über dem Bundesdurchschnitt und nimmt für einzelne Berufe Besorgnis erregende Ausmaße an. Die folgenden Analysen sollen helfen, die Risikolagen, die den höheren Lösungsquoten zugrunde liegen, besser zu identifizieren.

## 3 Analyse der IHK-Daten

Um Antworten auf eine Reihe von Fragen nach dem Ausmaß, den Ursachen und Wirkungen von vorzeitigen Lösungen geben zu können, wurde Ende 2011 das Gemeinschaftsprojekt „*Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in Sachsen-Anhalt und Thüringen*“ ins Leben gerufen. Zu den Beteiligten in Sachsen-Anhalt gehören die Agentur für Arbeit Halle, die Handwerkskammer Halle, das IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen sowie die IHK Halle-Dessau.

Das Erhebungsdesign des Projekts ist vielschichtig angelegt und besteht aus einem Methodenmix. Hierunter fallen insbesondere regionale Strukturanalysen, die im Folgenden dargestellten Sekundärauswertungen von Kammerdaten sowie Primärerhebungen bei Auszubildenden und Jugendlichen, die nach einem Ausbildungsabbruch Beratung bei der Bundesagentur für Arbeit suchen.

### 3.1 Datenbeschreibung

Der Datensatz der IHK umfasst alle 2008 und 2011 begonnenen Ausbildungsverhältnisse. Dabei handelt es sich um 11.528 Datensätze, darunter 3.248 zu vorzeitig gelösten Verträgen (siehe Tabelle 2).<sup>5</sup> Die Daten beinhalten Angaben zu den Auszubildenden (Alter, Geschlecht, Nationalität, Wohnort, Vorbildung), zum Ausbildungsberuf (Bezeichnung<sup>6</sup>, Ausbildungsbeginn und geplantes Ende), zum Ausbildungsbetrieb (Arbeitsort, Betriebsnummer), zur Berufsschule (Ort, Kennung) sowie ggf. zum Grund und Zeitpunkt einer vorzeitigen Vertragslösung. Die Daten liegen mit dem Stand vom 7.2.2013 vor. Zu diesem Zeitpunkt hatte die große Mehrheit der Kohorte 2008 ihre Ausbildung beendet, während sich die Kohorte 2011 im zweiten Lehrjahr befand. Diese zeitliche Auswahl erfolgte, um aktuelle Veränderungen des Ausbildungsmarktes berücksichtigen zu können.

**Tabelle 2**  
**Ausgangsdatensatz**

Verträge	Kohorte 2008		Kohorte 2011		Gesamt	
	Absolut	Anteil (%)	Absolut	Anteil(%)	Absolut	Anteil (%)
ohne VL	4.705	56,8	3.575	43,2	8.280	100,0
mit VL	1.940	59,7	1.308	40,3	3.248	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>6.645</b>	<b>57,6</b>	<b>4.883</b>	<b>42,4</b>	<b>11.528</b>	<b>100,0</b>

Anm.: VL – vorzeitige Lösungen.

Quelle: Ausbildungsdaten der IHK Halle-Dessau, eigene Berechnungen.

Generell zu berücksichtigen ist, dass die Kohorte 2011, wie auf Grund des demografischen Wandels zu erwarten war, deutlich kleiner ist als die von 2008, und dass bei ihr nur die vorzeitigen Lösungen der ersten 1 ½ Ausbildungsjahre erfasst werden. Darum ist es nicht verwunderlich, dass sie nur rund 40 Prozent aller Lösungen umfasst.

Die Daten wurden nicht zu Forschungszwecken erhoben, sondern dienten in erster Linie der Verwaltung und als Grundlage der Meldungen an das Statistische Landesamt. Dies zeigt sich u. a. darin, dass die erfassten Gründe für vorzeitige Lösungen eher technischer Natur sind und nicht Ursachen benennen. Tabelle 3 zeigt die

<sup>5</sup> Datenlieferung und -auswertung erfolgen entsprechend der datenschutzrechtlichen Richtlinien. Die Daten liegen nur anonymisiert vor und werden nur aggregiert ausgewertet, so dass keine Personenbezüge hergestellt werden können. Nach Beendigung des Projekts werden die Daten am IAB gelöscht bzw. Datenträger vernichtet.

<sup>6</sup> Für die Analysen wurden die Berufsangaben geschlechtsneutral zusammengefasst – d. h. es liegen keine getrennten Klassifikationen z. B. für Floristen und Floristinnen vor.

Gründe für vorzeitige Lösungen, ihre Kategorisierung für die folgenden Analysen sowie die Häufigkeiten. Über 500 der vorzeitigen Lösungen sind irrelevant für die vorliegende Studie, denn sie beziehen sich auf Umstände, die mit der Entscheidung von Jugendlichen und/oder Betrieben, eine Ausbildung vorzeitig zu beenden, nichts zu tun haben, vor allem, weil es sich um Abmeldungen vor Ausbildungsbeginn handelt (vgl. in Tabelle 3 den Block „unwichtig für Lösungsverhalten“). Diese Fälle werden bei den folgenden Analysen nicht berücksichtigt. Bei je knapp einem Fünftel der verbleibenden vorzeitigen Lösungen kann die Initiative zur vorzeitigen Lösung den Auszubildenden oder dem Betrieb zugeschrieben werden. Bei den restlichen Fällen ist eine solche Zuschreibung nicht möglich, weil die vorzeitigen Lösungen einvernehmlich oder in der Probezeit erfolgten (dies ist mit über 40 % der Fälle die größte Einzelkategorie) oder weil keine Gründe erfasst wurden. Eine Reihe von Gründen können als explizite Hinweise auf Probleme in der Ausbildung gewertet werden, nämlich wenn einer der nachfolgend aufgeführten Gründe angegeben wurde:

- Fristlose Kündigung (273 Vertragslösungen)
- Außerordentliche Kündigung (64 Vertragslösungen)
- Unentschuldigtes Fehlen (62 Vertragslösungen)
- Verfehlungen des Auszubildenden (32 Vertragslösungen)
- Diebstahl, Unterschlagung (14 Vertragslösungen)
- Sonstige Verfehlungen (6 Vertragslösungen)
- Verfehlungen des Ausbildenden (5 Vertragslösungen)
- Kein Interesse am Beruf (4 Vertragslösungen)
- Fehler des Auszubildenden; Fehler Ausbilder; Arbeitsverweigerung; Vertragsbruch (je eine Vertragslösung).

Diese Gründe machen über 16 Prozent der verbleibenden vorzeitigen Lösungen aus (vergleiche letzte Zeile in Tabelle 3), und werden im Folgenden als **explizit problematische vorzeitige Lösungen** bezeichnet. Vergleichbare Gründe haben möglicherweise auch zu Lösungen geführt, die in der Probezeit stattfanden, oder bei denen als Grund „Aufhebungsvertrag“ oder „Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen“ angeführt wurde – diese können hier aber nicht von anderen unterschieden werden.

Neben den Häufigkeiten der einzelnen Lösungsgründe wurde für Tabelle 3 auch der Anteil der Kohorte 2011 und für beide Kohorten die durchschnittliche Dauer bis zum Eintreten der vorzeitigen Lösungen berechnet. Die Unterschiede der Anteile der einzelnen Lösungsgründe sind auf zwei Ursachen zurückzuführen. Eine Reihe von Gründen gewinnt anscheinend erst später im Ausbildungsprozess an Bedeutung; sie sind darum für die zweite Kohorte untererfasst. Während z. B. die vorzeitigen Lösungen in der Probezeit im Durchschnitt in den ersten drei Monaten erfolgen, spielen persönliche Gründe erst recht spät im Ausbildungsprozess eine Rolle. Da-



rum können wir davon ausgehen, dass die vorzeitigen Lösungen in der Probezeit bereits für beide Kohorten vollständig erfasst wurden, während dies für die meisten anderen Gründe nicht zutreffen dürfte. Nicht auszuschließen ist darüber hinaus, dass einige Gründe nicht für beide Kohorten gleich erfasst wurden.

**Tabelle 3**  
**Erfasste Lösungsgründe in den IHK-Daten, ihre Kategorisierung und statistische Auswertungen**

Lösungsgrund	ausgehend von:	explizit problematisch	Anzahl	% von 3.248	Anteil K2011* in %	Tage bis VL*	
Andere Gründe des Auszubildenden	Auszubildenden		180	5,5	26,1	392,2	
Berufswechsel im gleichen Betrieb (unechte Auflösung)			81	2,5	46,9	289,6	
Persönliche Gründe			65	2,0	49,2	436,5	
Gesundheitliche Gründe			49	1,5	20,4	375,6	
Berufswechsel			41	1,3	26,8	403,1	
Firmenwechsel			40	1,2	52,5	324,4	
Sonstige Gründe des Auszubildenden			33	1,0	51,5	390,6	
Wohnortwechsel			12	0,4	33,3	361,5	
Wiederaufnahme Schule, Studium			10	0,3	20,0	400,5	
Verfehlungen des Auszubildenden			Ja	5	0,2	0,0	
Kein Interesse am Beruf			Ja	4	0,1	25,0	
Wechsel der Ausbildungsart				3	0,1	33,3	
Arbeitsaufnahme				2	0,1	0,0	
Fehler des Auszubildenden			Ja	1	0,0	0,0	
Aufhebungsvertrag	Betrieb & Auszubildenden		246	7,6	50,8	372,9	
Aufl. im gegens. Einvernehmen			181	5,6	38,1	381,1	
Fristlose Kündigung	Betrieb	Ja	273	8,4	25,3	430,2	
Andere Gründe des Auszubildenden			89	2,7	49,4	379,0	
Unentschuldigtes Fehlen		Ja	62	1,9	25,8	427,0	
Außerordentliche Kündigung		Ja	46	1,4	41,3	428,7	
Verfehlungen des Auszubildenden		Ja	32	1,0	15,6	365,9	
Diebstahl, Unterschlagung		Ja	14	0,4	7,1	437,4	
Sonst. Verfehlungen		Ja	6	0,2	50,0	424,0	
Fehler Ausbilder		Ja	1	0,0	0,0		
Arbeitsverweigerung		Ja	1	0,0	0,0		
Vertragsbruch	Ja	1	0,0	0,0			
Aufl. in der Probezeit	Probezeit		1.121	34,5	45,4	68,1	
Aufl. vor Beginn Ausb.-Zeit	unwichtig für Lösungsverhalten (diese 508 Vertragslösungen entfallen in den folgenden Analysen)		380	11,7	49,2	-49,9	
Geschäftsaufgabe			58	1,8	10,3	480,0	
Andere IHK			21	0,6	19,0	416,3	
Konkurs			20	0,6	30,0	418,1	
Vertrag mehrfach eingetragen			14	0,4	78,6	123,8	
Tod des Auszubildenden			7	0,2	0,0	472,6	
Wechsel zur Handwerkskammer			4	0,1	25,0		
Inhaberwechsel, Fusion		4	0,1	25,0			
Unbekannt	unbekannt		141	4,3	34,0	394,9	
Summe/Mittelwert für alle VL		13,7	3.248	100,0	40,3	228,9	
... ohne "technische VL"		16,3	2.740	100,0	39,9	259,0	

Anm.: \* Diese Statistiken werden nur für mehr als 5 Fälle ausgewiesen.

VL – vorzeitige Lösungen

Quelle: Ausbildungsdaten der IHK Halle-Dessau, eigene Berechnungen.



Im Folgenden werden die 508 Vertragslösungen, die wir als nicht relevant für das Lösungsverhalten von Auszubildenden oder Betrieben erachten, nicht mehr in die Untersuchung einbezogen. Zu diesen Vertragslösungen gehören auch unspezifizierte vorzeitige Lösungen vor Beginn der Ausbildungszeit. Generell werden in der amtlichen Statistik alle vorzeitigen Lösungen vor dem Beginn der Ausbildungszeit nicht berücksichtigt. In der vorliegenden Statistik der IHK gibt es jedoch auch einige Ausbildungsverträge, die vor dem Ausbildungsbeginn enden, aber einen anderen Grund aufweisen (z. B. „Berufswechsel im gleichen Betrieb“, aber auch „Fristlose Kündigung“ oder „Auflösung in der Probezeit“). Wir haben diese Fälle immer dann im Auswertungsdatensatz belassen, wenn sie sich einer relevanten Lösungskategorie zuordnen ließen, denn wir gehen davon aus, dass die Interaktion zwischen Auszubildenden und Betrieb durchaus vor Ausbildungsbeginn stattfindet. In Einzelfällen können auch Eintragungsfehler bei den Daten eine Rolle spielen. Damit verbleiben 11.020 Verträge im Analysedatensatz (Tabelle 4).

**Tabelle 4**  
**Analysedatensatz**

Verträge	Kohorte 2008		Kohorte 2011		Gesamt	
	Absolut	Anteil (%)	Absolut	Anteil (%)	Absolut	Anteil (%)
ohne VL	4.705	56,82	3.575	43,18	8.280	100,00
mit VL	1648	60,15	1.092	39,85	2.740	100,00
<b>Gesamt</b>	<b>6.353</b>	<b>57,65</b>	<b>4.667</b>	<b>42,35</b>	<b>11.020</b>	<b>100,00</b>

Anm.: VL – vorzeitige Lösungen.

Quelle: Ausbildungsdaten der IHK Halle-Dessau, eigene Berechnungen.

### Zusätzliche Daten

Für die folgenden Analysen wurden die IHK-Daten durch zusätzliche Merkmale ergänzt. So wurden die Berufe nach **kaufmännischen** und **gewerblich-technischen** kategorisiert. Die kaufmännischen Berufe sind mit über 62 Prozent häufiger als die gewerblich-technischen vertreten. Bei den kaufmännischen Berufen ist der Frauenanteil von über 87 Prozent auffällig.

Leider liegen für die Ausbildungsdaten der IHK keine Angaben zur **Ausbildungsvergütung** vor. Diese ist jedoch ein wichtiger Faktor für das Lösungsgeschehen. Darum wurden die Angaben der entsprechenden Tarifverträge, die das BIBB in der „Datenbank Ausbildungsvergütung“ (<http://www.bibb.de/dav>, Abruf 1.7.2013) veröffentlicht, als Näherungswert genutzt. Die Angaben zu den tariflichen Ausbildungsvergütungen 2012 liegen differenziert nach Ausbildungsjahr und für Ost- und Westdeutschland vor. Diese Angaben konnten den IHK-Daten anhand der Berufsbezeichnung in der Regel problemlos zugespielt werden. In 91 Prozent der Fälle stimmten die Berufsangaben im Datensatz mit denen der Datenbank Ausbildungsvergütung überein, in weiteren 5 Prozent der Fälle fand sich ein ähnlicher Beruf oder ein identischer Beruf im Handwerk. Zudem wurden Schätzungen vorgenommen, wenn keine Angaben für den Beruf in Ostdeutschland vorlagen. Wenn es einen vergleichbaren Beruf mit Einkommensangaben für Westdeutschland gab, wurde der Ost-Wert entsprechend des mittleren Abstands in der „Datenbank Ausbildungsver-

gütung“ auf 89 Prozent des Westwertes geschätzt (ca. 2 % der Ausbildungsverhältnisse). Für Helferberufe ohne Einkommensangaben (ebenfalls 2 %) wurde der Wert mit 80 Prozent des qualifizierteren Berufs (i. d. R. Fachkraft) angenommen. Nur für 7 Ausbildungsverhältnisse in den Berufen Müller (Verfahrenstechnologe in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft), Technische Konfektionäre und Weinküfer konnten keine Einkommen ermittelt bzw. geschätzt werden. Die berufsbezogenen Ausbildungsvergütungen, die sich daraus für den IHK-Datensatz ergeben, liegen zwischen Floristen (237 Euro) und Binnenschiffern (863 Euro) mit einem Mittelwert von 650 Euro (z. B. Fachlageristen). Letztendlich handelt es sich um Schätzwerte, denn in einer Reihe von Berufen sind die Unternehmen in Ostdeutschland nicht an Tarifverträge gebunden. Außerdem steht es Unternehmen natürlich frei, auch übertariflich zu entlohnen.<sup>7</sup>

Neu berechnet wurde aus den Postleitzahlen (PLZ) der Befragten, der Betriebe und der Berufsschulen die **Entfernung zum Ausbildungsbetrieb und zur Berufsschule**. Für Wohnort, Ausbildungsbetrieb und Berufsschule liegen bis auf wenige Ausnahmen die Postleitzahlen der Adressen vor. Diesen Angaben können aus externen Datenquellen die Koordinaten der Mittelpunkte der PLZ-Regionen zugespielt und daraus die Entfernungen (Luftlinie) zum Wohnort der Auszubildenden berechnet werden. Allerdings zeigt sich bei näherer Betrachtung, dass die Wohnort- und Betriebsangaben im IHK-Datensatz mitunter nicht dazu geeignet sind, diese Arbeitswege zu ermitteln. Zum Teil liegen die Wohnort-PLZ weit außerhalb des IHK-Bezirks und entsprechen vermutlich dem Wohnort der Familien bei Abschluss des Ausbildungsvertrags. Die Verträge werden zudem oft nicht mit den Ausbildungsbetrieben, sondern mit Firmenzentralen geschlossen, die sich z. B. bei Filialbetrieben häufig in Westdeutschland befinden. Wir verwenden darum ein alternatives Distanzmaß, von dem wir erwarten, dass es in den Analysen weniger verzerrend wirkt. Dieses Maß für die Entfernungen zwischen Wohnort und Arbeitsort berücksichtigt nur Wege, die innerhalb des IHK-Bezirks liegen. Dabei handelt es sich um knapp 80 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse. Für diese beträgt die Entfernung durchschnittlich 9,1 Kilometer (Median). Dieser Wert wird als Schätzwert für die restlichen 20 Prozent übernommen. Als Alternativmaß für die Entfernung zur Berufsschule werden nur Wohnortangaben im IHK-Bezirk berücksichtigt (fast 90 %) und für die restlichen Fälle wieder der Mittelwert (Median = 14,7 km).

Weitere **soziodemografische Daten** ergeben sich aus der Aggregation ursprünglich detaillierterer Angaben aus dem IHK-Datensatz. Aus Geburtstag und Ausbildungsbeginn wurde das Alter beim Ausbildungsbeginn (zwischen 15 und 37 Jahre, Durchschnitt 19,7) ermittelt, und es wurden Indikatoren zum Geschlecht (60 % Männer), zur Nationalität (über 99 % deutsch) und zum Schulabschluss (2,6 % ohne

---

<sup>7</sup> Generell werden von der IHK Halle-Dessau keine Ausbildungsverträge akzeptiert, die mit unter 80 Prozent des Tariflohns vergütet werden.

Abschluss, 22 % Hauptschule, 52 % Realschule, 19 % Abitur, 4 % ohne Angabe<sup>8)</sup> gebildet.

Schließlich wurden die Ausbildungsbetriebe dahingehend kategorisiert, ob sie **überwiegend außerbetriebliche (geförderte) Ausbildungen anbieten**. Fast 19 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse fanden damals in solchen Betrieben statt.

Die neu gebildeten Indikatoren erlauben umfassendere Analysen des Lösungsgeschehens, als es z. B. mit den Daten der amtlichen Statistik zu vorzeitigen Lösungen möglich ist. Durch die zum Teil zu treffenden Hilfsannahmen können allerdings die Indikatoren zur Ausbildungsvergütung, die Entfernungsangaben und die Einordnung als außerbetriebliche (geförderte) Ausbildung fehlerbehaftet sein, so dass ihr Einfluss auf das Lösungsgeschehen möglicherweise unterschätzt wird.

### 3.2 Typische Ausbildungsverläufe

Bisher wurden die Daten auf der Ebene der Verträge betrachtet. In diesem Abschnitt werden die Auswertungen auf der Ebene der Jugendlichen erfolgen, die im betrachteten Zeitraum mitunter auch mehrere Ausbildungsverträge haben, ohne die 508 „technischen“ Vertragslösungen. Die 11.020 Verträge stammen von 10.656 Auszubildenden. Für die Verlaufsanalysen werden im Folgenden Vertragsdaten bis einschließlich 2012 genutzt, d. h., es liegen für die 10.656 Auszubildenden der Jahre 2008 und 2011 auch Informationen über jeweils später bei der IHK Halle-Dessau geschlossene Verträge vor. Dabei handelt es sich um 1.603 zusätzliche Verträge. Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Anzahl der Verträge je Auszubildenden.

**Tabelle 5**  
**Anzahl der Verträge je Auszubildenden**

Verträge	Anzahl	
	Absolut	Anteil (%)
1	8.930	83,80
2	1.513	14,20
3	188	1,76
4	22	0,21
5	3	0,03
<b>Gesamt</b>	<b>10.656</b>	<b>100,00</b>

Quelle: Ausbildungsdaten der IHK Halle-Dessau, eigene Berechnungen.

Die typischen Verläufe sind für beide Untersuchungskohorten getrennt ausgewertet und in Tabelle 6 zusammengefasst.

<sup>8)</sup> Für einige Analysen wird der Schulabschluss in Schuljahren verwendet (ohne Abschluss/ohne Angabe/Hauptschule = 9 Jahre, Realschule = 10 Jahre, Abitur = 12 Jahre).

**Tabelle 6**  
**Anzahl der Verträge und die Ausbildungsverläufe der Auszubildenden**

Anzahl Episoden	Verlauf	N2008		N2011		Gesamt	
		Absolut	Anteil (%)	Absolut	Anteil (%)	Absolut	Anteil (%)
1	keine VL <sup>a</sup>	4.331	69,6	2.963	66,8	7.294	68,4
1	VL	982	15,8	654	14,8	1.636	15,4
2	VL→keine VL	381	6,1	432	9,7	813	7,6
2	keine VL→keine VL <sup>a</sup>	248	4,0	162	3,7	410	3,8
2	VL→VL	124	2,0	121	2,7	245	2,3
2	keine VL→VL <sup>a</sup>	39	0,6	6	0,1	45	0,4
3	VL→VL→keine VL	52	0,8	52	1,2	104	1,0
3	VL→keine VL→keine VL	22	0,4	16	0,4	38	0,4
3	VL→VL→VL	16	0,3	19	0,4	35	0,3
3	keine VL→VL→keine VL <sup>a</sup>	5	0,1	2	0,0	7	0,1
3	VL→keine VL→VL	2	0,0	1	0,0	3	0,0
3	keine VL→keine VL→keine VL <sup>a</sup>	1	0,0	-	-	1	0,0
4	VL→VL→VL→keine VL	10	0,2	3	0,1	13	0,1
4	VL→VL→keine VL→keine VL	5	0,1	-	-	5	0,0
4	VL→VL→VL→VL	3	0,0	-	-	3	0,0
4	VL→keine VL→keine VL→keine VL	1	0,0	-	-	1	0,0
5	VL→VL→VL→VL→VL	1	0,0	1	0,0	2	0,0
5	VL→VL→VL→VL→keine VL	-	-	1	0,0	1	0,0
<b>Gesamt</b>		<b>6.223</b>	<b>100,0</b>	<b>4.433</b>	<b>100,0</b>	<b>10.656</b>	<b>100,0</b>

Anm.: <sup>a</sup> 7.757 (72,8 %) Auszubildende ohne vorzeitige Lösung

VL – vorzeitige Lösung des Ausbildungsvertrags

Lesebeispiel: Zeile 4: Unter den Auszubildenden mit 2 Verträgen gab es 248 in der Ausbildungskohorte 2008 (2011: 162), von denen keiner der beiden Verträge vorzeitig gelöst wurde – sehr wahrscheinlich handelte es sich um Anschlussqualifikationen. In 124 Fällen (2011: 121) wurde auch die zweite Ausbildung bei der IHK nicht beendet (Zeile 5).

Quelle: Ausbildungsdaten der IHK Halle-Dessau, eigene Berechnungen.

Fast 73 Prozent der Auszubildenden im IHK-Bereich beginnen die Berufsausbildung und bringen sie zu einem erfolgreichen Abschluss (bzw. brechen sie diese Ausbildung nicht bis zum Erhebungszeitpunkt ab). Berücksichtigt man alle Konstellationen, die nicht nur aus Abbrüchen bestehen, so steigt die Erfolgsquote auf 82 Prozent (wobei allerdings noch nicht alle Ausbildungen abgeschlossen sind). Von den über 2.899 Jugendlichen, deren hier erfasste Ausbildungsbiografie mit einer vorzeitigen Vertragslösung begann, nahmen 1.263 (43,6 %) bis einschließlich 2012 nochmals eine Ausbildung bei der IHK Halle-Dessau auf. Alle anderen verließen den Ausbildungsbereich der IHK, ohne dass wir etwas über ihren Verbleib wissen. Möglich sind Ausbildungen in anderen Ausbildungsbereichen wie dem Handwerk oder im Bereich einer anderen IHK, aber auch ggf. ungelernete Berufstätigkeit oder Erwerbslosigkeit. Soweit eine Studienvoraussetzung vorliegt, kann auch die Studienaufnahme eine Ursache des Ausbildungsabbruchs oder eine Alternative für die Wiederaufnahme einer Ausbildung gewesen sein. Allerdings liegt der Anteil der Abiturienten bei den vorzeitigen Lösungen deutlich unter dem Durchschnitt, so dass die

Studienaufnahme für das Lösungsgeschehen nur eine sehr untergeordnete Rolle spielen dürfte.

Dennoch geben die IHK-Daten Auskunft über einen großen Teil der Jugendlichen, die ihre Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst haben, nämlich über diejenigen, die bei der IHK Halle-Dessau eine weitere Ausbildung begonnen haben. Ihre neuen Ausbildungsverträge sind zu immerhin fast 45 Prozent im gleichen Beruf und zu 13 Prozent im gleichen Betrieb.

### 3.3 Auswertung auf Vertragsebene

Für die weiteren Auswertungen stehen die oben beschriebenen Daten zur Verfügung. Zunächst wird der Zusammenhang zwischen den möglichen Erklärungsfaktoren auf der Vertragsebene untersucht, anschließend für konkrete Berufe, soweit genügend Verträge dafür vorliegen.

**Tabelle 7**  
**Zusammenhang zwischen erhobenen Merkmalen und Lösungskennziffern**

VERTRÄGE	VL (24,9 %)					explizit problematische VL (4,0 %)				
	Korr.	M1	M2	M3	M4	Korr.	M1	M2	M3	M5
Alter zu Ausbildungsbeginn	0,039 **	1,055 **	1,041 **	1,074 **	1,055 **	0,013	1,067 **	1,063 **	1,118 **	1,063**
Männer vs. Frauen	-0,048 **	0,917	0,910	0,942	0,91	0,020 *	1,075	0,994	1,181	
deutsche Staatsbürgerschaft	-0,014	0,819	0,775	1,952		-0,009	0,728	0,758		
Schuljahre	-0,159 **				0,696 **	-0,105 **				0,537**
ohne Schulabschluss	0,025 **	1,022	1,424 *	0,794		0,044 **	1,880 *	2,142 **	1,569	
Hauptschüler	0,123 **	1,543 **	1,428 **	1,391 **		0,090 **	1,789 **	1,57 **	1,725	
Realschüler	-0,022 *	<i>Referenzkategorie</i>				-0,036 **	<i>Referenzkategorie</i>			
Abiturienten	-0,131 **	0,477 **	0,494 **	0,483 **		-0,076 **	0,254 **	0,27 **	0,142 **	
Schulabschluss unbekannt	0,037 **	1,230	1,220	1,056		0,015	1,238	1,279	1,166	
außerbetr. ausbildender Betrieb	0,080 **	0,963	1,100	0,652 **		0,101 **	1,558 **	1,51 **	1,419	1,554**
Ø km zum Betrieb	0,015	1,005 *	1,005	1,007 *	1,004 *	-0,003	0,999	0,998	0,979	
Ø km zur Berufsschule	-0,026 **	0,999	0,999	1,000		-0,023 *	0,996	0,997	1,000	
kaufmänn. vs. gewerbl.-techn.	0,083 **	1,049	0,474	1,258		-0,014	0,686 *	0,792	0,869	0,691**
Vergütung in 100 Euro (geschätzt)	-0,190 **	0,785 **	0,881	0,770 **	0,779 **	-0,046 **	0,904 *	0,968	0,925	0,902 *
Verträge 2011 vs. Verträge 2008	-0,029 **	0,856 *	0,863 *	1,171	0,85 *	-0,070 **	0,451 **	0,467 **	0,817	0,444**
Constant		0,649	0,426	0,081 **	22,119 **	**	0,042 **	0,025	0,001 **	16,038**
N		10916	10301	10916	11011		10916	9678	10852	11011
Pseudo R <sup>2</sup>		0,051	0,078	0,048	0,05		0,069	0,081	0,048	0,066

Anm.: Statistische Irrtumswahrscheinlichkeiten: \* p<0.05, \*\* p<0.01.

\*M1 – Analyse für alle Fälle

\*M2 – Berufe als Kontrollvariablen, nur für Berufe mit mind. 20 Verträgen

\*M3 – Analyse ohne späte vorzeitige Lösungen (nach 200 Tagen)

\*M4/5 – möglichst sparsame Modelle (nur signifikante Effekte berücksichtigt)

Quelle: Ausbildungsdaten der IHK Halle-Dessau, eigene Berechnungen.

Tabelle 7 fasst die Analyseergebnisse auf Vertragsebene zusammen. Untersucht wurde der Zusammenhang zwischen möglichen Erklärungsfaktoren und dem Auftreten von vorzeitigen Lösungen, wie sie bei 25 Prozent aller Verträge vorkam, sowie mit den explizit problematischen vorzeitigen Lösungen (4 %; siehe Abschnitt 3.1 zur Definition). Diese Zusammenhänge sind jeweils als einfacher bivariater Zusammenhang (Korrelation) und darüber hinaus als Ergebnis multivariater Analysen (logistische Regression, Modelle 1 bis 5) dargestellt.

### **Auswertung für alle vorzeitigen Lösungen**

Bivariate Zusammenhänge geben an, ob sich der Anteil vorzeitiger Lösungen für die Ausprägungen des entsprechenden Faktors überhaupt unterscheidet. Hängen hohe Werte der einen Variable mit hohen Werten der Zielvariable zusammen, spricht man von einer positiven Korrelation. Hat diese in solchen Fällen häufiger negative Werte, dann spricht man von einer negativen Korrelation. Sind die Unterschiede statistisch signifikant, werden die Koeffizienten entsprechend markiert (mit abnehmender Irrtumswahrscheinlichkeit durch Stern oder Doppelstern). Bis auf die Nationalität und den Arbeitsweg weisen alle untersuchten Einflussfaktoren signifikante bivariate Zusammenhänge mit dem Auftreten vorzeitiger Lösungen auf. „Positive“ Zusammenhänge zeigen sich für das Alter (d. h., je älter ein Jugendlicher ist, desto höher ist die Abbruchwahrscheinlichkeit); auch Auszubildende ohne oder mit unbekanntem Schulabschluss oder Hauptschulabschluss sowie mit Ausbildungen in außerbetrieblich ausbildenden Unternehmen oder in kaufmännischen Berufen haben ein höheres Lösungsrisiko. „Negative“ Zusammenhänge zeigen sich dagegen für das Geschlecht (Männer haben ein niedrigeres Lösungsrisiko), für Realschüler und Abiturienten wie generell für mehr Schuljahre, für Jugendliche mit längeren Wegen zur Berufsschule und für das Vergütungsniveau. Auch für die Ausbildungskohorte 2011 ist eine niedrigere Lösungsquote zu finden.

In der multivariaten Betrachtung zeigt sich jedoch, dass sich diese Zusammenhänge auf das Wirken von wenigen Einflussgrößen zurückführen lassen, nämlich vor allem auf die schulische Vorbildung und die Höhe der Ausbildungsvergütung. Dies wird an dem Koeffizienten der logistischen Regression<sup>9</sup> deutlich, der immer Werte über Eins annimmt, wenn (unter Berücksichtigung aller anderen Einflussgrößen) ein erhöhtes Lösungsrisiko besteht, und umgekehrt. Wiederum ist zusätzlich angegeben, inwieweit die Ergebnisse statistisch signifikant sind. In der Regel werden im Folgenden nur Ergebnisse erläutert, für die die Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als fünf Prozent ist.

Der bivariate Effekt z. B. des Geschlechts verschwindet in der multivariaten Betrachtung, und zwar vor allem durch die Einbeziehung der Einkommensvariable – d. h., das niedrigere Lösungsrisiko für Männer ist vor allem ihrer höheren Ausbildungsver-

---

<sup>9</sup> Angegeben sind die Odds Ratios. Neben den ausgewiesenen Variablen wird auch die Clusterung der Verträge in Ausbildungsbetrieben berücksichtigt.



gütung zuzuschreiben. Bei den multivariaten Analysen werden manche Zusammenhänge erst deutlich. Bei den älteren Auszubildenden handelt es sich z. B. um eine sehr heterogene Gruppe, nämlich einerseits um Abiturienten, die sehr gute Ausbildungsvoraussetzungen haben, andererseits aber auch um die Gruppe von Jugendlichen mit niedrigem Schulabschluss, denen erst über Umwege der Einstieg in die Berufsausbildung gelungen ist. Darum wird der Alterseffekt für die explizit problematischen Lösungen erst deutlich, wenn gleichzeitig der Schulabschluss berücksichtigt wird. Erst in multivariaten Auswertungen zeigt sich auch die Bedeutung des Arbeitswegs.

Tabelle 7 zeigt die Ergebnisse mehrerer Regressionsmodelle, die jeweils unterschiedliche Besonderheiten der Daten explizit berücksichtigen und somit eine Einschätzung der Stabilität der Analyseergebnisse erlauben. Modell 1 nutzt alle Erklärungsvariablen, die uns zur Verfügung stehen.<sup>10</sup> Modell 2 berücksichtigt gleichzeitig die Berufe als Kontrollvariable. Dass in diesem Modell der Einkommenseffekt insignifikant wird, verdeutlicht, dass Einkommens- und Berufseffekt schwer voneinander zu trennen sind. Wegen der starken beruflichen Segregation des Arbeitsmarktes messen Berufskennziffern annähernd das gleiche wie die dahinterstehenden Entgelte. Darüber hinaus erhöht sich die erklärte Varianz (Pseudo  $R^2$ ) des Modells durch die Einbeziehung der Berufsangaben deutlich. Für diese Analysen wurden nur Berufe mit mindestens 20 Verträgen berücksichtigt, was sich in einer deutlich niedrigeren Fallzahl niederschlägt. Modell 3 schließlich berücksichtigt den Umstand, dass wir für die 2011 abgeschlossenen Verträge nur die ersten 200 Tagen kennen, während uns für die Ausbildungsverträge von 2008 in der Regel Informationen über den gesamten Ausbildungsverlauf vorliegen – auch über die nach mehr als 200 Tagen gelösten Verträge. Um hier vergleichbare Analysen zu ermöglichen, werden in Modell 3 die Verträge des Jahrgangs 2008, die erst nach mehr als 200 Tagen gelöst wurden, als nicht gelöst behandelt. Interessanterweise ist der Effekt für den Jahrgang 2011 in diesem Modell nicht mehr „negativ“. Die Verträge von 2011 werden also nicht weniger oft gelöst, sondern der nunmehr schwach signifikante positive Koeffizient sagt aus, dass das Lösungsrisiko für die Ausbildungskohorte 2011 höher ist als für die Ausbildungskohorte 2008. Dies entspricht den steigenden Lösungsquoten der amtlichen Statistiken (vgl. Abbildung 1 und Tabelle 1).

Viele der Erklärungsfaktoren hängen miteinander zusammen, weswegen multivariate Analysen unabdingbar sind. Diese sollen nach Möglichkeit mit so wenigen Variablen wie möglich auskommen (möglichst sparsame Modelle), weswegen als eine

---

<sup>10</sup> Weil sich das Lösungsgeschehen für die unterschiedlichen Kohorten durchaus unterschiedlich darstellt (siehe Tabelle 3), wurden die Modelle außer Modell 3 auch ausschließlich für die Kohorte 2008 berechnet. Die Ergebnisse dieser Analysen entsprechen im Wesentlichen den hier präsentierten Resultaten. Allerdings waren für die Kohorte 2008 die Effekte der Schulbildung schwächer und der des Arbeitsweges stärker ausgeprägt.

weitere Modellvariante M4 dargestellt wird. Diese bestätigt im Wesentlichen die Ergebnisse der vorangehenden Analysen.

Zusammenfassend lässt sich ein erhöhtes Lösungsrisiko für ältere Auszubildende, für Auszubildende mit einem niedrigeren Schulabschluss, einem längeren Arbeitsweg und einer niedrigeren (tariflichen) Ausbildungsvergütung, welche sich wiederum auf bestimmte Ausbildungsberufe konzentriert, nachweisen. Eine wichtige Ausnahme hinsichtlich des Schulabschlusses sind Auszubildende ohne Schulabschluss. Für diese Gruppe lässt sich bei den multivariaten Analysen nicht durchgängig ein signifikant höheres Lösungsrisiko im Vergleich zu den Realschülern nachweisen (nur in Modell 2). Möglicherweise erfolgte hier eine besonders gute Selektion und/oder Betreuung.

### **Auswertung für explizit problematische vorzeitige Lösungen**

Es bleibt die Frage, ob die gezeigten Zusammenhänge auch für Vertragslösungen gelten, von denen wir explizit wissen, dass es sich um eine problematische Ausbildungssituation handelte (siehe dazu Abschnitt 3.1). Darum werden die oben beschriebenen Analysemodelle im Folgenden auch auf diese Fälle angewendet.

Auch hier verschwinden bivariate Effekte, z. B. des Geschlechts, in der multivariaten Betrachtung, und zwar vor allem durch die Berücksichtigung des Schulabschlusses und des Indikators für kaufmännische Berufe. Diese beiden Variablen sind neben dem Alter, der Höhe der Ausbildungsvergütung und der Art des Betriebs (betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung) die wichtigen Risikofaktoren für die explizit problematischen Vertragslösungen. Ältere Jugendliche und solche in überbetrieblich ausbildenden Betrieben sowie in kaufmännischen Berufen<sup>11</sup> weisen ein höheres Lösungsrisiko auf; Jugendliche mit besserer Schulausbildung und in Berufen mit höherer Ausbildungsvergütung haben ein niedrigeres Lösungsrisiko. Der zunächst deutliche Jahrgangseffekt löst sich auf, wenn für die 2008er Kohorte nur Vertragslösungen in den ersten 200 Tagen berücksichtigt werden (Modell 3).

## **3.4 Berufsspezifische Lösungsrisiken**

### **Beschreibung auf Berufsebene**

Die vorangehenden Analysen haben die Bedeutung der Berufe für das Lösungsgeschehen deutlich gemacht. Alle oben beschriebenen Zusammenhänge können auch auf der Ebene von Berufen betrachtet werden. Darüber hinaus können auf Berufsebene zahlreiche deskriptive Daten zusammengefasst werden. Für 46 Berufe mit mindestens 50 Verträgen können die Fallzahlen als ausreichend belastbar eingeschätzt werden. In Tabelle 8 werden diese Berufe sortiert nach dem Anteil der vorzeitig gelösten Verträge dargestellt.

---

<sup>11</sup> Hier macht sich bemerkbar, dass zahlenmäßig besonders starke kaufmännische Berufe wie Verkäufer und Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe zu denen mit zum Teil deutlich überdurchschnittlichen Lösungsquoten gehören (vgl. Tabelle 8).



**Tabelle 8**  
**Berufsauswertungen (hier Berufe mit mehr als 50 Verträgen)**

Ausbildungsberuf, aggregiert	kaufm. Beruf	Anzahl Verträge	% Verträge 2011	Ø Alter bei Ausb.beginn	% Männer	% deutsche Staatsbürger	% ohne Schulabschluss.	% Hauptschüler
Elektroniker für Automatisierungstechnik		65	36,9	19,4	98,5	100,0	0,0	0,0
Chemielaboranten		107	51,4	19,0	27,1	99,1	0,0	0,0
Chemikanten		244	48,0	18,6	76,2	100,0	0,0	0,8
Bankkaufleute	ja	254	46,1	20,0	44,5	99,2	0,0	0,0
Elektroniker für Betriebstechnik		216	49,1	18,6	96,3	100,0	0,0	1,4
Eisenbahner im Betriebsdienst		53	71,7	20,6	94,3	98,1	0,0	1,9
Industriemechaniker		321	45,8	18,5	96,3	99,7	0,0	7,2
Mechatroniker		263	45,2	19,3	95,8	99,6	0,4	3,4
Industriekaufleute	ja	302	49,3	20,2	37,4	99,7	1,0	1,0
Fachinformatiker		83	42,2	21,8	90,4	100,0	0,0	2,4
Verfahrensmech. Kunststoff-/Kautschuktech.		67	46,3	18,8	97,0	100,0	0,0	11,9
Anlagenmechaniker		164	36,6	18,7	99,4	99,4	0,0	20,7
Kaufl. Groß- u. Außenhandel FR: Großh.	ja	203	40,4	20,1	63,5	99,0	0,5	0,5
Kaufl. Versicherungen u. Finanzen FR: Vers.	ja	68	52,9	21,2	57,4	100,0	0,0	1,5
Fachkraft für Lagerlogistik	ja	398	49,0	19,8	90,5	100,0	0,5	23,6
Kaufl. für Spedition u. Logistikdienstleistung	ja	109	52,3	20,9	61,5	99,1	0,0	2,8
Tiefbaufacharbeiter		82	36,6	19,4	100,0	100,0	3,7	63,4
Zerspanungsmechaniker		189	42,3	18,8	98,4	99,5	2,6	15,9
Bürokaufl.	ja	659	42,5	20,1	22,0	99,5	0,5	5,2
Kaufl. für Bürokommunikation	ja	161	34,2	19,8	16,8	98,1	0,0	14,3
Kaufl. im Einzelhandel	ja	869	42,8	20,1	35,2	99,4	0,6	11,2
Maschinen- und Anlagenführer		233	45,5	19,3	90,6	100,0	2,6	51,5
Konstruktionsmechaniker		321	41,4	19,1	98,4	99,4	0,9	23,4
Fachlageristen	ja	499	38,1	19,9	87,6	99,6	7,2	60,1
Immobilienkaufl.	ja	87	40,2	20,2	40,2	100,0	1,1	1,1
Teilezurichter		106	20,8	20,0	100,0	100,0	17,0	60,4
Fachkraft für Lebensmitteltechnik		170	52,4	19,2	48,8	100,0	0,6	12,4
Ausbaufacharbeiter		73	39,7	19,7	98,6	100,0	6,8	69,9
Beiköche	ja	145	44,1	19,4	47,6	99,3	51,0	42,8
Holzmechaniker		55	38,2	19,6	94,5	100,0	1,8	56,4
Isolierfacharbeiter		109	26,6	19,3	98,2	96,3	0,0	45,9
Verkäufer	ja	938	47,0	19,8	25,8	99,5	2,1	38,4
Mediengestalter Digital und Print		63	31,7	21,2	46,0	100,0	0,0	3,2
Produktionsfachkraft Chemie		50	16,0	19,8	86,0	96,0	0,0	80,0
Hotelfachl.	ja	245	39,2	19,4	19,6	99,2	1,2	11,8
Veranstaltungskaufl.	ja	54	44,4	21,9	37,0	100,0	0,0	0,0
Köche	ja	671	37,6	19,3	72,4	99,1	4,5	39,0
Fachkraft für Schutz und Sicherheit		64	31,3	21,4	87,5	100,0	1,6	15,6
Restaurantfachl.	ja	326	34,4	19,6	15,6	98,5	0,9	25,2
Fachkraft im Gastgewerbe	ja	196	30,1	19,9	28,6	97,4	12,2	53,6
Berufskraftfahrer		109	68,8	20,5	99,1	99,1	0,0	50,5
Fachl. für Systemgastronomie	z.T.	53	43,4	21,0	28,3	100,0	0,0	20,8
Servicefachkraft für Dialogmarketing	ja	50	10,0	20,4	30,0	100,0	6,0	16,0
Floristen	ja	83	32,5	19,3	6,0	100,0	2,4	31,3
Fleischer		83	34,9	18,4	85,5	100,0	2,4	41,0
Fachkraft Kurier-, Express- und Post-DL	ja	77	74,0	20,5	64,9	100,0	1,3	23,4
Summe/Mittelwert (alle Berufe)	62,3%	11020	42,4	19,7	60,3	99,4	2,6	22,0
Minimum		1	0,0	16,1	0,0	60,0	0,0	0,0
Maximum		938	100,0	24,8	100,0	100,0	59,1	100,0

% Realschüler	% Abiturienten	% Schule unbek.	% außerbetr. ausb. Betrieb	Ø km zum Betrieb	Ø km zur BS	Ø Vergütung (geschätzt)	% VL	% explizit prob-lem. VL	% Lösung durch Auszubildende	% Lösg. Auszubildende & Betrieb	% Lösung durch Betrieb	% Lösung in Pro-bezeit	% Lösungsgrund unbek.	Ø Tage bis VL
47,7	49,2	3,1	1,5	15,1	23,1	815,0	6,2	3,1	1,5	0,0	3,1	0,0	1,5	526,8
53,3	43,9	2,8	0,0	15,1	25,3	726,0	6,5	0,0	0,9	4,7	0,0	0,9	0,0	387,4
67,2	28,7	3,3	0,0	12,5	21,1	726,0	7,0	1,2	0,4	2,5	1,2	2,9	0,0	366,5
16,9	81,9	1,2	0,0	11,5	18,9	802,0	9,8	0,0	3,5	0,0	0,0	5,5	0,8	227,4
69,9	27,3	1,4	1,9	10,7	17,5	779,0	10,2	1,9	4,6	0,5	1,9	1,4	1,9	418,5
62,3	34,0	1,9	0,0	12,7	21,7	711,0	11,3	0,0	0,0	7,5	0,0	3,8	0,0	468,3
74,1	16,2	2,5	3,1	10,5	20,7	790,0	11,5	2,5	2,2	2,2	2,8	3,4	0,9	340,7
56,7	35,4	4,2	0,0	11,4	24,4	815,0	11,8	1,1	3,4	2,3	1,1	3,8	1,1	277,4
37,1	59,6	1,3	0,7	12,6	20,2	747,0	13,2	1,3	2,0	4,0	1,3	6,0	0,0	313,5
26,5	68,7	2,4	1,2	12,7	17,7	721,0	14,5	1,2	3,6	3,6	0,0	7,2	0,0	263,4
74,6	11,9	1,5	0,0	9,6	39,1	593,0	16,4	4,5	1,5	7,5	4,5	3,0	0,0	402,9
73,8	3,0	2,4	14,0	13,9	16,6	815,0	17,1	6,7	3,7	3,0	6,7	1,8	1,8	495,4
49,3	47,3	2,5	5,9	12,9	19,3	670,0	18,2	1,5	4,4	5,9	1,5	5,4	1,0	292,1
30,9	55,9	11,8	0,0	9,5	26,9	830,0	19,1	1,5	2,9	0,0	1,5	11,8	2,9	186,2
68,8	3,8	3,3	13,3	10,4	20,2	688,0	19,3	2,8	5,3	1,8	3,5	8,3	0,5	244,9
33,0	58,7	5,5	3,7	11,4	22,4	511,0	20,2	2,8	5,5	0,9	2,8	11,0	0,0	196,4
28,0	1,2	3,7	41,5	16,9	19,1	564,0	20,7	9,8	2,4	2,4	11,0	4,9	0,0	335,7
67,7	10,1	3,7	9,0	9,0	19,1	815,0	21,2	3,7	5,3	3,7	4,2	7,4	0,5	320,6
59,6	32,6	2,1	17,1	11,0	13,0	693,0	21,5	3,5	4,1	3,5	4,9	9,1	0,0	245,8
62,1	21,7	1,9	31,1	11,5	15,2	693,0	21,7	3,1	5,6	3,1	4,3	8,7	0,0	269,2
71,2	9,4	7,6	10,5	10,3	12,1	594,0	21,7	2,3	6,0	2,6	2,9	9,4	0,8	248,5
39,5	3,0	3,4	40,8	10,8	21,7	770,0	22,3	6,9	6,4	1,7	6,9	6,4	0,9	217,0
65,7	5,6	4,4	13,7	9,8	16,2	815,0	23,4	5,0	3,7	2,5	5,9	8,1	3,1	323,1
28,7	0,6	3,4	67,7	11,7	15,9	663,0	23,6	6,6	4,0	1,8	9,6	6,6	1,6	297,2
36,8	58,6	2,3	1,1	10,5	21,9	730,0	24,1	3,4	3,4	6,9	4,6	9,2	0,0	239,7
19,8	0,0	2,8	62,3	10,6	15,8	815,0	24,5	7,5	6,6	1,9	9,4	4,7	1,9	267,9
79,4	7,6	0,0	0,6	12,6	61,0	502,0	25,9	1,8	2,4	8,8	1,2	12,9	0,6	228,0
19,2	0,0	4,1	89,0	10,1	14,7	564,0	26,0	4,1	9,6	1,4	6,8	8,2	0,0	234,0
4,1	0,0	2,1	94,5	11,9	14,5	338,4	26,2	8,3	4,8	0,0	8,3	6,2	6,9	267,6
36,4	1,8	3,6	58,2	9,6	16,8	572,0	27,3	1,8	5,5	1,8	3,6	10,9	5,5	370,0
42,2	3,7	8,3	14,7	9,9	15,5	799,0	28,4	5,5	0,0	8,3	5,5	14,7	0,0	279,2
55,0	2,3	2,1	38,6	13,5	11,3	594,0	30,0	5,3	4,5	2,3	6,1	16,1	1,0	200,1
31,7	52,4	12,7	7,9	10,7	30,5	725,3	31,7	4,8	0,0	12,7	4,8	14,3	0,0	219,9
16,0	0,0	4,0	88,0	8,8	15,6	710,0	36,0	20,0	2,0	8,0	18,0	8,0	0,0	314,7
58,0	18,0	11,0	6,5	10,1	15,4	423,0	36,3	1,2	11,4	4,9	2,4	15,1	2,4	235,1
33,3	63,0	3,7	1,9	11,3	15,8	535,0	38,9	1,9	5,6	9,3	7,4	16,7	0,0	205,9
45,0	3,3	8,2	27,1	10,2	12,4	423,0	42,6	6,6	6,6	6,1	8,0	17,4	4,5	280,6
65,6	12,5	4,7	0,0	10,3	21,1	412,0	43,8	10,9	10,9	3,1	12,5	17,2	0,0	299,5
59,8	4,9	9,2	14,4	9,2	12,8	435,0	43,9	4,9	8,0	5,8	5,5	21,8	2,8	202,9
27,6	3,1	3,6	55,1	12,0	15,1	435,0	43,9	7,1	10,2	4,1	8,2	17,9	3,6	246,4
44,0	0,9	4,6	22,0	14,9	35,5	625,0	45,0	1,8	1,8	15,6	1,8	24,8	0,9	198,4
45,3	22,6	11,3	0,0	9,7	17,4	435,0	47,2	5,7	13,2	5,7	5,7	18,9	3,8	270,6
58,0	12,0	8,0	18,0	10,9	19,1	536,0	50,0	0,0	2,0	4,0	4,0	40,0	0,0	115,5
60,2	2,4	3,6	28,9	12,6	31,6	237,0	53,0	7,2	12,0	6,0	6,0	27,7	1,2	241,1
45,8	4,8	6,0	2,4	13,8	17,0	510,0	57,8	10,8	6,0	6,0	12,0	31,3	2,4	226,3
66,2	9,1	0,0	0,0	16,3	18,1	667,0	62,3	1,3	1,3	53,2	1,3	6,5	0,0	179,2
52,4	18,6	4,3	19,5	11,4	19,7	638,1	24,9	4,0	4,8	3,9	4,8	10,2	1,3	259,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,7	237,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0
100,0	100,0	100,0	100,0	32,9	290,9	863,0	100,0	50,0	100,0	100,0	50,0	50,0	15,4	948,0

Quelle: Ausbildungsdaten der IHK Halle-Dessau, eigene Berechnungen.

Die am häufigsten im Datensatz vertretenen Berufe sind die kaufmännischen Berufe, vor allem Bürokaufleute, Kaufleute im Einzelhandel und Verkäufer, sowie Köche. Besonders stark ist die Streuung der Werte hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses, des Anteils von Verträgen in außerbetrieblich ausbildenden Betrieben sowie hinsichtlich des Schulabschlusses. Dagegen unterscheiden sich Berufe nur wenig im Hinblick auf Alter, Nationalität und spezifische Lösungsgründe.

Auch hinsichtlich des Anteils der vorzeitig gelösten Verträge unterscheiden sich die Berufe stark. Während weniger als 7 Prozent der Ausbildungsverträge der Elektroniker für Automatisierungstechnik, der Chemielaboranten und der Chemikanten vorzeitig gelöst werden, sind es bei Floristen, Fleischern und Fachkräften für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen mehr als die Hälfte. Vor allem zahlenmäßig starke kaufmännische Berufe sind unter denen mit überdurchschnittlich hoher Lösungsquote zu finden. Bereits in der Tabelle 8 lässt sich ein klarer Zusammenhang zwischen den schulischen Ausbildungsvoraussetzungen der Auszubildenden und dem Lösungsrisiko ausmachen. In den Berufen mit niedrigem Lösungsanteil gibt es nur wenige oder keine Hauptschüler und oft einen deutlich überdurchschnittlich hohen Abiturientenanteil. Auch die Vergütung scheint einen Einfluss auf das Lösungsrisiko zu haben. Hohe tarifliche Vergütungen finden sich eher bei den Berufen mit niedrigem Lösungsrisiko, niedrige bei denen mit hohem Risiko.

Doch es gibt auch wichtige Ausnahmen. So hat z. B. unter den Beiköchen mehr als die Hälfte keinen Schulabschluss und die Ausbildungsvergütung ist die niedrigste unter den dargestellten Berufen. Gleichwohl liegt das Lösungsrisiko nur leicht über dem Durchschnitt, auch wenn die vorzeitigen Lösungen der Beiköche mit ca. 8 Prozent etwa doppelt so häufig als problematisch eingeschätzt werden müssen wie im Durchschnitt. Tabelle 8 erlaubt auch einen differenzierteren Blick auf das Lösungsgeschehen. Neben dem Lösungsrisiko werden auch die Anteile explizit problematischer Vertragslösungen ausgewiesen. Es wird angegeben, von wem die Lösung ausging bzw. ob sie in der Probezeit erfolgte und wie lange es durchschnittlich dauerte, bis es zur vorzeitigen Lösung kam. Im folgenden Abschnitt werden die Zusammenhänge mit dem generellen Lösungsrisiko und dem Risiko explizit problematischer Vertragslösungen systematisch untersucht.

## Analyse

Der folgenden Auswertung liegen ähnliche Analyseschritte zugrunde wie im vorangegangenen Abschnitt. Zunächst werden die bivariaten Zusammenhänge zwischen den möglichen Erklärungsfaktoren und dem berufsspezifischen Lösungsrisiko betrachtet, anschließend werden die Ergebnisse unterschiedlicher multivariater Analysen erläutert. Weil die abhängige Variable nunmehr metrisch ist, beruhen die Ergebnisse der multivariaten Analysen auf OLS-Regressionen, deren Koeffizienten ähnlich wie die Korrelationskoeffizienten interpretiert werden können.

**Tabelle 9**  
**Zusammenhänge zwischen Merkmalen auf Berufsebene und den wichtigsten Lösungsparametern**

	Anteil VL (Ø 24,9 %)			Anteil explizit problematische VL (Ø 4,0 %)		
	Korr.	M1	M2	Korr.	M1	M3
Ø Alter zu Ausbildungsbeginn	0,203	0,068 **	0,085 **	-0,236	0,000	
% Männer	-0,230	-0,121	-0,099 *	0,295 *	0,003	
% deutsche Staatsbürgerschaft	-0,031	1,228		-0,354 **	-0,657	
Schuljahre	-0,358 **		0,185 **	-0,613 **		-0,035 **
% ohne Schulabschluss	0,031	0,109		0,208	0,079	
% Hauptschüler	0,379 **	0,453 **		0,666 **	0,154 **	
% Realschüler	-0,107	Referenzgruppe		-0,294 *	Referenzgruppe	
% Abiturienten	-0,335 **	-0,209 *		-0,534 **	0,031	
% Schulabschluss unbekannt	0,177	0,245		0,184	0,004	
% außerbetrieblich ausbildender Betriebe	0,153	-0,330 **	0,226 **	0,386 **	-0,067 *	
Ø km zum Betrieb	-0,039	-0,003		-0,205	-0,004 *	
Ø km zur BS	-0,099	-0,001		0,010	0,000	
% kaufmänn. vs. gewerbl.-techn.	0,215	0,006		-0,329 *	-0,013	
Ø Vergütung in 100 Euro (Tarif)	-0,560 **	-0,026 *	0,026 *	-0,287 *	-0,006	
% Verträge 2011	-0,090	0,031	0,038	-0,341 **	-0,048	-0,057
Constant		-2,011	0,711 *		0,776 *	0,423 **
N		69	69		69	69
R <sup>2</sup>		0,617	0,546		0,639	0,408
R <sup>2</sup> (korrigiert)		0,526	0,502		0,554	0,390

Anm.: Irrtumswahrscheinlichkeit: \* < 0,05; \*\* < 0,01.

\*M1 – Analyse für alle Fälle

\*M2/3 – möglichst sparsame Modelle (überwiegend signifikante Effekte berücksichtigt)

Quelle: Ausbildungsdaten der IHK Halle-Dessau, eigene Berechnungen.

Die jeweils erste Spalte für alle vorzeitigen Lösungen und für die explizit problematischen Lösungen in Tabelle 9 zeigt die bivariaten Zusammenhänge. Das Modell 2 stellt die multivariaten Ergebnisse vor, und Modell 3 bildet eine Variante mit möglichst wenigen Variablen. Darum wird hier der Bildungseffekt nicht im Vergleich zu den Realschülern als Referenzgruppe geschätzt, sondern in Bildungsjahren. Vor

allem der Vergleich zwischen M1 und M2 bzw. M3 ist wichtig, um die Robustheit der Ergebnisse bewerten zu können.

Wie bei der Analyse auf Vertragsebene können eine Reihe von bivariaten Zusammenhängen auf wenige grundlegende Zusammenhänge reduziert werden. Ebenso kann der alleinige Blick auf die bivariaten Zusammenhänge irreführend sein. Es zeigt sich bivariat z. B., dass ein größerer Anteil von Verträgen in Berufen gelöst wird, die vorwiegend in außerbetrieblich ausbildenden Einrichtungen ausgebildet werden. Auch wenn dieser Effekt nicht signifikant ist, scheint er zunächst plausibel. Bei Berücksichtigung weiterer Variablen in multivariaten Modellen kehrt sich der beschriebene Effekt jedoch um. D. h., wenn Alter, Geschlecht, Vergütung und insbesondere der erreichte Schulabschluss berücksichtigt werden, dann weisen Ausbildungen in überwiegend außerbetrieblich ausbildenden Betrieben sogar einen niedrigeren Anteil vorzeitig gelöster Verträge auf, als statistisch zu erwarten wäre. Möglicherweise bieten sich für Auszubildende in diesem Bereich kaum Alternativen, oder ihre Betreuung gelingt besonders gut.

Ein erhöhtes Lösungsrisiko lässt sich außerdem in Berufen nachweisen, in denen die Auszubildenden älter sind, einen niedrigeren Schulabschluss und eine niedrigere Vergütung haben. Auch hier gilt, dass die beschriebenen Effekte nur bei simultaner Betrachtung gelten. Der Alterseffekt ist nur im Zusammenhang mit dem Schulabschluss deutlich signifikant, was durchaus plausibel erscheint, weil Ältere sich sowohl in Berufen mit niedrigerem Schulabschluss als auch in Berufen mit hohem Abiturientenanteil konzentrieren. Auffällig ist allerdings, dass Berufe mit vielen Auszubildenden ohne Schulabschluss keine signifikant höhere Lösungsquote aufweisen als die Vergleichsgruppe der Berufe, in denen Realschüler dominieren. Möglicherweise ist die Auswahl dieser Schüler für eine Ausbildung gründlicher und/oder ihre Betreuung besser als die der Hauptschüler.

Bei den explizit problematischen vorzeitigen Lösungen in der rechten Tabellenhälfte ist nur der Ausbildungseffekt stabil. Im Gegensatz zur Betrachtung auf der Vertragsebene spielen die untersuchten Faktoren zusätzlich zu den Berufen nur eine geringe Rolle.

## **4 Diskussion und Handlungsempfehlungen**

Obwohl sich die Ausbildungssituation für Jugendliche im Kammerbezirk in den letzten Jahren verbessert hat (sie können besser unter den angebotenen Ausbildungen wählen und der Anteil überbetrieblicher Ausbildungen ging zurück), ist der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge nicht zurückgegangen. Die Auswertung von über 11.000 Ausbildungsverträgen der IHK Halle-Dessau erlaubt es, einen genaueren Blick auf das Lösungsgeschehen zu werfen. Der typische Ausbildungsverlauf endet mit einem erfolgreichen Abschluss. Von denen, die eine Ausbildung abbrechen, bleiben zwar die meisten im Ausbildungsbereich der IHK Halle-Dessau, aber bei allen anderen können wir keine Aussagen über deren Verbleib treffen. Aus an-

deren Studien ist bekannt, dass auch von ihnen ein Großteil im Ausbildungssystem bleibt (Schöngen 2003, Kuhnke/Mahl 2009).

Über die Gründe für vorzeitige Lösungen geben die IHK-Daten nur sehr begrenzt Auskunft, da Lösungsgründe in der Probezeit – die bei weitem häufigste Nennung – nicht erfasst werden, und Kategorisierungen wie „Aufhebungsvertrag“, „Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen“ oder „Andere Gründe“ kaum Schlussfolgerungen über die Ursachen für vorzeitige Lösungen erlauben. Dagegen ist es durchaus möglich, Faktoren zu identifizieren, die mit dem Risiko vorzeitiger Vertragslösungen zusammenhängen.

#### **4.1 Wo konzentrieren sich die Lösungsrisiken?**

Betrachtet man die Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbedingungen im Zusammenhang mit dem Lösungsgeschehen, so zeigen multivariate Auswertungen die entscheidende Bedeutung der schulischen Vorbildung der Auszubildenden und der Ausbildungsvergütung im Ausbildungsberuf. Hauptschüler lösen Verträge deutlich häufiger als Abiturienten<sup>12</sup> und Berufe mit niedrigen Ausbildungsvergütungen sind stärker betroffen als andere Berufe. Weitere Zusammenhänge, wie der, dass Frauen eine höhere Lösungsquote haben als Männer, oder die höhere Lösungsquote für außerbetrieblich ausbildende Betriebe, sind ebenfalls auf die oben genannten Erklärungen zurückzuführen. Frauen treten häufiger in schlecht bezahlten Berufen ihre Ausbildung an und außerbetrieblich ausbildende Betriebe bilden eher Hauptschüler aus als Abiturienten. Ebenso lässt sich das höhere Lösungsrisiko kaufmännischer Berufe auf die niedrigere Höhe der Ausbildungsvergütung in diesen – übrigens vorwiegend von Frauen erlernten – Berufen zurückführen. Weitere geringe, aber robuste Einflussgrößen auf das Risiko für vorzeitige Lösungen sind ein höheres Alter bei Ausbildungsbeginn und die Entfernung zum Ausbildungsbetrieb.

Betrachtet man die explizit problematischen vorzeitigen Lösungen, also Vertragslösungen, bei denen die erfassten Lösungsgründe auf Probleme im Ausbildungsverhältnis schließen lassen, so ergibt sich ein prinzipiell ähnliches Bild. Hier zeigt sich allerdings ein deutlich höheres Risiko für außerbetriebliche Ausbildungen und kaufmännische Berufe. Dagegen spielt die Entfernung zum Ausbildungsbetrieb hier keine signifikante Rolle.

Die berufsspezifischen Auswertungen zeigen besonders deutlich, in welchen Berufen sich das Lösungsrisiko häuft. Als Erklärung für die unterschiedlichen Lösungsquoten können die oben beschriebenen Zusammenhänge herangezogen werden. Auf Berufsebene zeigen sich – wie am Beispiel der Beiköche erläutert – aber auch

---

<sup>12</sup> Eine bemerkenswerte Ausnahme dieses Trends ist die Tatsache, dass Jugendliche ohne Schulabschluss z. T. erfolgreicher sind als Hauptschüler (aber nicht als Realschüler). Wahrscheinlich sind es besonders motivierte oder auch erfolgreich geförderte Jugendliche, denen es ohne Schulabschluss überhaupt gelingt, eine Ausbildungsstelle zu finden.



deutliche Besonderheiten, die möglicherweise für zielgerichtete Präventionsvorhaben nützlich sind.

Die berufsspezifischen Statistiken im Zusammenhang mit den statistisch ermittelten Risiko-Ursachen können hier wichtige Hinweise auf konkrete Problemlagen geben.

#### **4.2 Wie zuverlässig und belastbar sind die Ergebnisse der Studie?**

Die Qualität der Analyseergebnisse hängt sowohl von der Repräsentativität und Qualität der verwendeten Daten ab wie auch vom angemessenen Einsatz der statistischen Analysen. Die Repräsentativität ist die Stärke des Datensatzes, denn es handelt sich um eine Vollerhebung für die ausgewählten Ausbildungsjahre. Aufgrund der großen Zahl von auswertbaren Ausbildungsverträgen sind auch berufsbezogene Auswertungen möglich. Ein Nachteil des Datensatzes ist, dass er keine Informationen zu wichtigen Größen enthält, die aus der Forschung als wichtige Erklärungsfaktoren bekannt sind. Dazu zählen z. B. die Höhe der Ausbildungsvergütung oder die Erreichbarkeit von Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Hier musste eine Reihe von Hilfsannahmen getroffen werden (z. B. tarifliche Einkommen oder die Entfernung zwischen Postleitzahlenregionen), die den tatsächlichen Einfluss der in Frage kommenden Merkmale möglicherweise unterschätzen. Die oben dargestellten Ergebnisse der Analysen können als belastbar angesehen werden, weil sie in verschiedenen Modellvarianten nachgewiesen werden konnten. Sie sind über die Grenzen des IHK-Bezirks Halle-Dessau hinaus generalisierbar, soweit angenommen werden kann, dass die entsprechende Ausbildungsregion sich nicht grundsätzlich von der Region Halle-Dessau unterscheidet. Dies kann für die meisten ostdeutschen Regionen vorausgesetzt werden, wobei sicherlich im Berliner Raum und in sehr ländlichen Räumen Besonderheiten gelten, die mit der vorliegenden Studie nicht untersucht werden konnten.

#### **4.3 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen**

Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen ist nicht gleichzusetzen mit generellen Ausbildungsabbrüchen, denn wie aus anderen Studien bekannt ist, verbleiben die meisten Auszubildenden im Ausbildungssystem. Doch auch wenn Wechsel eine sinnvolle Korrektur von Fehlentscheidungen sind, so sind sie doch mit nicht unerheblichen finanziellen und zeitlichen Kosten verbunden, sowohl für Unternehmen, aber auch für die Jugendlichen selbst. So ist für Unternehmen eine Vertragslösung mit hohen direkten und indirekten Kosten verbunden. Dies kann zu Konsequenzen in der Ausbildungsbereitschaft führen. Unbesetzt bleibende Lehrstellen können vor dem Hintergrund des demografischen Wandels den Mangel an qualifiziertem Fachpersonal verstärken. Auch für Jugendliche kann ein derartiger Bruch in der Bildungsbiografie entscheidende Einschnitte für die weitere berufliche Entwicklung bedeuten.

Ausgehend von den oben dargelegten Studienergebnissen können folgende bildungspolitische Handlungsempfehlungen abgeleitet bzw. diskutiert werden:

1. Schulische Voraussetzungen verbessern, den Übergang Schule-Ausbildung bedarfsgerecht betreuen und die Berufsorientierung optimieren

Je höher der Schulabschluss ist, desto geringer ist das Lösungsrisiko. Die Verbesserung der Ausbildungsreife von Schulabgängern hat darum eine große Bedeutung. Die enge Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und IHK kann genutzt werden, um besser an schulischen Defiziten zu arbeiten. Hierzu gehören zum Beispiel die konzeptionellen Arbeiten des IHK-Berufsausschusses und die Beratungsleistungen der IHK-Ausbildungsberater und -coaches.

Dass die Gruppe der Jugendlichen ohne Schulabschluss nicht das größte Lösungsrisiko aufweist, ist ein Hinweis darauf, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie die Einstiegsqualifizierung eine positive Wirkung haben könnten. Es zeigt sich, dass die Gestaltung des beruflichen Übergangssystems einen hohen Stellenwert für eine gelingende berufliche und soziale Integration junger Menschen hat. Eine Weiterentwicklung bzw. Neuausrichtung des Übergangssystems in Sachsen-Anhalt sollte auf eine stärkere Systematisierung und Effektivierung abzielen. Hierbei kommt der Einbindung betrieblicher Praxis eine entscheidende Rolle zu.

Wenngleich die hier untersuchten Daten dazu keine Aussagen zulassen, so ist aus anderen Studien doch durchaus bekannt, dass unklare Berufsvorstellungen von Schulabgängern ein großes Ausbildungshemmnis für Unternehmen darstellen und ein häufiger Grund für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnissen sind<sup>13</sup>. Eine zielgerichtete Berufsorientierung steuert dem entgegen. Sie klärt über die Vielfalt der Ausbildungsberufe auf und erleichtert die Entscheidungsfindung der Schulabgänger. Der Erfolg derartiger Berufsorientierungsmaßnahmen setzt jedoch eine systematische Abstimmung zwischen den durchführenden Institutionen und Praxispartnern voraus.

2. Attraktivität des dualen Berufsausbildungssystems stärken

Die Kosten der Ausbildung und die Höhe des Lehrlingsentgelts stehen zum Teil in einem deutlichen Missverhältnis zu den Erwartungen der Auszubildenden. Dies zeigt sich in höheren Lösungsquoten für niedrig entlohnte Ausbildungen. Zu den Kosten der Ausbildung gehören auch die Fahrtkosten zum Betrieb und zu berufsbildenden Schulen. Wenn hier ein besserer finanzieller Ausgleich oder bessere organisatorische Lösungen gefunden werden, kann dies die Lösungsquote senken.

---

<sup>13</sup> Siehe z. B. Bohlinger (2002). Auch in der jährlichen Unternehmensumfrage 2013 der IHK Halle-Dessau antworten auf die Frage „Welche Ausbildungshemmnisse wirken sich auf Ihren Betrieb aus?“ 88 Prozent der Unternehmen mit: „Viele Schulabgänger haben zu unklare Berufsvorstellungen“.



Die Attraktivität des dualen Berufsausbildungssystems sollte jedoch nicht allein an finanziellen Rahmenbedingungen festgemacht werden. Vorzüge wie die starke Arbeitsmarktnähe und die vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten für junge Menschen gilt es transparenter zu machen. Dabei sind auch bildungspolitische Institutionen gefordert, die Position der dualen Ausbildung im Vergleich zu anderen, höheren Ausbildungsformen wieder zu stärken. Die geringen Lösungsquoten für Abiturienten zeigen, dass die duale Ausbildung auch für Jugendliche mit Hochschulreife ein attraktiver Einstieg ins Erwerbsleben sein kann.

### 3. Berufsspezifische Besonderheiten berücksichtigen

Neben der generellen Bedeutung der Ausbildungsvergütung und der schulischen Voraussetzungen zeigen sich auch berufsspezifische Besonderheiten, wie das oben beschriebene Beispiel der Beiköche belegt. Die berufsspezifischen Auswertungen der vorliegenden Studie erlauben es, den Fokus für Interventionen auf bestimmte Ausbildungsberufe zu setzen.

Die hohen Lösungsquoten in einzelnen Berufen und insbesondere höhere Raten bei den explizit problematischen Lösungen sind auch Hinweise auf besondere Konfliktlagen. So zählen etwa Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbildern oder allgemein ein schlechtes Betriebsklima auch in anderen Studien zu den häufigsten Lösungsgründen. Bei Problemen in der Ausbildung stehen die Ausbildungsberater und Ausbildungscoaches der IHK Halle-Dessau ihren Unternehmen und Auszubildenden beratend zur Seite. Hier lässt sich prüfen, ob die Ansprechbarkeit von Beratern und Coaches insbesondere in den „Problemberufen“ erhöht werden kann.

Ein weiteres wichtiges Themenfeld sind Konflikte zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden, die sich unter anderem in den explizit problematischen Lösungen zeigen. Sie können zweifellos nicht immer vermieden werden. Umso wichtiger ist ein konstruktiver Umgang der beteiligten Personen miteinander. Hierzu können regelmäßige Schulungen von Ausbildern zu aktuellen Themen des Konfliktmanagements, wie sie die IHK anbietet, förderlich sein.

Neben den Analysen der Daten der IHK Halle-Dessau bilden die Auswertungen der Befragung von Berufsschülern einen weiteren Bestandteil des Forschungsprojektes „Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen“, welches das IAB gemeinsam mit den Agenturen für Arbeit Halle und Suhl, den HWK Halle und Südthüringen sowie der IHK Halle-Dessau durchführt. Die Ergebnisse dieses Projektes, die mehr Einblicke in die Gründe für vorzeitige Lösungen geben, werden ebenfalls als IAB-Forschungsbericht publiziert.

## Literatur

- Bohlinger, Sandra (2002): Ausbildungsabbruch. Einblick in eine vermeintliche Randerscheinung des deutschen Bildungssystems. Shaker Verlag. Aachen 2002.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2013a): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn, 2013.
- 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.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011.
- Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2014a): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Sachsen-Anhalt im Jahr 2012. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 1/2014, Halle (Saale).
- Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2014b): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Thüringen im Jahr 2012. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 2/2014, Halle (Saale).
- Fuchs, Michaela; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2010): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 3/2010, Halle (Saale).
- Jasper, Gerda; Richter, Ulrike A.; Haber, Isabel; Vogel, Henri (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bonn, Berlin.
- Kuhnke, Ralf; Mahl, Franciska (2009): Hallenser Schülerinnen und Schüler aus Sekundar- und Gesamtschulen auf dem Weg von der Schule in die Berufsausbildung. Bericht zur dritten Erhebung der Hallenser Schulabsolventenstudie. DJI Halle.
- Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2013): Berufsbildungsbericht 2012. Berufliche Aus- und Weiterbildung in Sachsen-Anhalt. Magdeburg.
- 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. Bericht zur Studie im Auftrag der Landratsämter Nordsachsen und Leipzig sowie der Stadt Leipzig. 1. Auflage August 2012.
- Schöngen, Klaus (2003): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 32, 5, S. 35–39.
- Statistisches Bundesamt (2013): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung. Fachserie 11, Reihe 3 – 2012, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2012): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung. Fachserie 11, Reihe 3 – 2011, Wiesbaden.

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2013): Berufsbildungsstatistik 2012. Übersichten zu neu abgeschlossenen und vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen. Stand: 31.12.2012, Halle (Saale) (unveröffentlicht).

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2012): Berufsbildungsstatistik 2011. Übersichten zu neu abgeschlossenen und vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen. Stand: 31.12.2011, Halle (Saale) (unveröffentlicht).

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

<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6947>

## In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
<a href="#">2/2014</a>	Hirschenauer, F. Springer, A.	Vergleichstypen 2014: Aktualisierung der SGB-III-Typisierung	2/2014
<a href="#">3/2014</a>	Dummert, S. Kubis, A. Leber, U. Müller, A.	Betrieblicher Arbeitskräftebedarf 2006 – 2012	3/2014
<a href="#">4/2014</a>	Fertig, M.	Quantitative Wirkungsanalysen zur Berliner Joboffensive: Endbericht zum 28. Juli 2013 vorgelegt von ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln	4/2014
<a href="#">5/2014</a>	Autoren- gemeinschaft	Patterns of Resilience during Socioeconomic Crises among Households in Europe (RESCuE): Concept, Objectives and Work Packages of an EU FP 7 Project	5/2014
<a href="#">6/2014</a>	Fuchs, M. Wesling, M. Weyh, A.	Potenzialnutzung in Ostdeutschland: Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt	5/2014
<a href="#">7/2014</a>	Oschmiansky, F. Grebe, T. Popp, S. Otto, K. Sommer, J. Wielage, N.	Kompetenzdienstleistungen im Vermittlungs- und Integrationsprozess: Eine qualitative Studie	7/2014
<a href="#">8/2014</a>	Otto, A. Weyh, A.	Industry space and skill-relatedness of economic activities: Comparative case studies of three eastern German automotive regions	8/2014
<a href="#">9/2014</a>	Wanger, S. Weigand, R. Zapf, I.	Revision der IAB-Arbeitszeitrechnung 2014	9/2014
<a href="#">10/2014</a>	Müller, A.	The implementation of the German Classification of Occupations 2010 in the IAB Job Vacancy Survey: Documentation of the implementation process	9/2014
<a href="#">11/2014</a>	van den Berg, G.J. Hofmann, B. Stephan, G. Uhlendorff, A.	Was Vermittlungsfachkräfte von Eingliederungsvereinbarungen halten: Befragungsergebnisse aus einem Modellprojekt	10/2014
<a href="#">12/2014</a>	Brussig, M. Stegmann, T. Zink, L.	Aktivierung von älteren ALG-II-Beziehenden mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen: Der Einfluss lokaler Umsetzungsstrategien	11/2014

Stand: 05.11.2014

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter

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

## Impressum

IAB-Forschungsbericht 13/2014

### Herausgeber

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

### Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

### Technische Herstellung

Jutta Palm-Nowak

### Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -  
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

### Website

<http://www.iab.de>

### Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2014/fb1314.pdf>

ISSN 2195-2655

### Rückfragen zum Inhalt an:

Per Kropp

Telefon 0345.1332 236

E-Mail [per.kropp@iab.de](mailto:per.kropp@iab.de)