

Kotte, Volker

Research Report

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Hamburg

IAB-Regional. IAB Nord, No. 01/2016

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Kotte, Volker (2016) : Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Hamburg, IAB-Regional. IAB Nord, No. 01/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/178088>

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.

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 in Hamburg

Volker Kotte

ISSN 1861-051X

IAB Nord
in der Regionaldirektion

Nord

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Hamburg

Volker Kotte (IAB-Nord)

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

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	7
1 Einleitung	9
2 Ausbildungssituation in Hamburg	10
2.1 Zahl der Neuabschlüsse weiter rückläufig	10
2.2 Vorbildung und Berufswahl	15
2.3 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge - Begriff und Definition	17
2.4 Die Lösungsquote: Entwicklung und regionaler Vergleich	18
2.5 Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen haben ein geringeres Lösungsrisiko	22
2.6 Branchen: Handwerk überproportional betroffen	23
2.7 Berufe: Personenbezogene Dienstleistungen und das Gastgewerbe weisen überdurchschnittliche Lösungsquoten auf	25
2.8 Zeitpunkt der Vertragslösung: Nahezu drei Fünftel der Lösungen ereignen sich im ersten Ausbildungsjahr	28
3 Ursachen und Gründe für vorzeitige Vertragslösungen	29
4 Fazit	33
Literatur	35

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Hamburg von 2004 bis 2014	12
Abbildung 2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Hamburg im Jahr 2013	16
Abbildung 3:	Berechnung der Lösungsquote nach dem neuen Schichtenmodell	17
Abbildung 4:	Entwicklung der Lösungsquote in Hamburg 2004 bis 2014 (%)	18
Abbildung 5:	Lösungsquote nach Bundesländern 2014 (%)	19
Abbildung 6:	Lösungsquote nach dem Alter in Hamburg 2014 (%)	23
Abbildung 7:	Lösungsquote nach Ausbildungsbereichen in Hamburg 2014 (%)	24
Abbildung 8:	Lösungsquote nach Ausbildungsberufen in Hamburg 2014 (%) (nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2013)	26
Abbildung 9:	Vertragslösungen nach Ausbildungsjahren in Hamburg 2004 bis 2014 (%)	29
Abbildung 10:	Gründe für (befürchtete) vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden in Sachsen-Anhalt und Thüringen (%)	30

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Neuabschlüsse und vorzeitige Lösungen nach Ausbildungsbereichen in Hamburg im Jahr 2014	14
Tabelle 2:	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in Hamburg 2014	16
Tabelle 3:	Lösungsquoten nach Geschlecht und Schulabschluss in Hamburg 2014 (%)	22
Tabelle 4:	Lösungsquoten nach Geschlecht und Zuständigkeitsbereichen in Hamburg 2014 (%)	24
Tabelle 5:	Lösungsquoten nach Berufen und Geschlecht in Hamburg 2014 (%) (nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2013)	27

Kartenverzeichnis

Karte 1:	Lösungsquoten nach Kreisen in Deutschland 2013 (%)	21
----------	--	----

Zusammenfassung

Mehr als jeder vierte Ausbildungsvertrag in Hamburg 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, Hamburg, Lösungsquote, Vorzeitige Vertragslösungen

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

1 Einleitung

2014 wurden in Hamburg 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 schwächerer Rückgang beim Phänomen der vorzeitigen Vertragslösungen gegenüber. Die Frage der vorzeitigen Vertragslösungen ist seit den 1980er Jahren ein wichtiges bildungspolitisches Thema (Uhly 2015: 6, Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015: 106, Boockmann u. a. 2014). Mit Blick auf die Betriebe wird in diesem Zusammenhang der zukünftige Fachkräftebedarf, mit Blick auf die nachwachsende Generation die Existenzsicherung und gesellschaftliche Teilhabe diskutiert.

Zunächst ist die begriffliche Unterscheidung zwischen „vorzeitiger Vertragslösung“ und „Ausbildungsabbruch“ notwendig. Beide Begriffe werden häufig synonym und deckungsgleich verwendet, obwohl sie unterschiedliche Sachverhalte bezeichnen. Eine vorzeitige Vertragslösung kann einen Ausbildungsabbruch nach sich ziehen, muss es aber nicht. Die Fortsetzung in einem anderen Beruf oder Betrieb, oder die Aufnahme eines Bildungsganges außerhalb des dualen Systems, ist anders zu bewerten, als die komplette Einstellung aller (formalen) Bildungsanstrengungen. Im Hochschulbereich spricht man üblicherweise nur dann von einem Studienabbruch, wenn die Hochschule endgültig verlassen wird, ein Wechsel des Studienfachs zählt nicht dazu (Uhly 2015: 16). Vorzeitige Vertragslösungen sind Ausdruck der vielfältigen Mobilität im dualen System, „echte“ Ausbildungsabbrüche stehen eher mit sozialen Problemlagen in Verbindung. Dabei können die Wirkungen einer vorzeitigen Vertragslösung für den Auszubildenden vielfältig sein. Althoff konnte in einer älteren Untersuchung zeigen, dass Personen mit einem Ausbildungsvertragswechsel, also einer vorzeitigen Vertragslösung, auf günstigere Erwerbsverläufe zurückblicken konnten, als Personen mit einem durchgehenden Ausbildungsverlauf. Problematisch war die Situation für diejenigen, die ihre Ausbildung tatsächlich endgültig beendet 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, die biografische Daten von Einzelpersonen erfordert, bedarf es für Aussagen zu vorzeitigen Vertragslösungen Daten über Ausbildungsverträge, wie sie für die Berufsbildungsstatistik umfangreich erhoben werden (vgl. Box auf Seite 13 und Abbildung 3).

Empirische Studien zeigen, dass etwa die Hälfte der Auszubildenden im Anschluss an eine vorzeitige Vertragslösung nach kurzer Zeit eine neue Berufsausbildung beginnt. Nur ein geringer Anteil zieht sich komplett zurück und bleibt langfristig ohne Berufsausbildung oder Studium (Uhly 2015: 16–7, Boockmann u. a. 2014: 19 ff.). Der Anteil dieser Gruppe unter den Personen mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen wird auf sechs bis zehn Prozent geschätzt. Folgeprobleme einer vorzeitigen Vertragslösung zeigen sich aber nicht nur auf Seiten der Auszubildenden, auch viele Betriebe haben Schwierigkeiten die frei werden Ausbildungsstellen neu zu besetzen (Uhly 2015: 17).

Bundesweit sind große Unterschiede in der Lösungsquote zu beobachten. Dabei ist kein einfaches Muster, etwa ein Nord-Süd- oder West-Ost-Gefälle, auszumachen. Die Ursachen für die regionalen Unterschiede bleiben letztlich unklar (Uhly 2015: 40). In dieser Studie steht das Phänomen vorzeitiger Vertragslösungen in Hamburg im Blickpunkt. Dabei werden verschiedene Merkmale (Geschlecht, schulische Vorbildung, Alter, Ausbildungsbereich, Ausbildungsberuf, Ausbildungsjahr, Regionen etc.) mit Vertragslösungen in Beziehung gesetzt. „Echte“ Ausbildungsabbrüche können mangels regionaler Daten zu Bildungsbiographien leider nicht untersucht werden. Gleichwohl ermöglicht die Analyse einen neuen, und wie wir hoffen, besseren Einblick in das Phänomen der vorzeitigen Vertragslösungen. Die Auswertung basiert, soweit nicht anders genannt, auf Daten der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamts (Erhebung zum 31.12., Statistisches Bundesamt 2015) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (Datensystem Auszubildende DAZUBI, Bundesinstitut für Berufsbildung 2015b). Abweichungen einzelner Kennziffern gegenüber dem Ausbildungsreport der Hansestadt Hamburg gehen auf unterschiedliche Datenquellen zurück. Der aktuelle Ausbildungsreport beziffert beispielsweise die 2014 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf 13.403 (Behörde für Schule und Berufsausbildung 2015). Die in diesem Bericht verwendeten Daten des Statistischen Bundesamtes kommen an der gleichen Stelle auf einen Wert von 12.780. Hintergrund der Differenz sind Unterschiede im Erfassungszeitraum. So stellt der Bericht der Hansestadt auf das sogenannte Ausbildungsberichtsjaahr ab (01.10.2013 bis zum 30.09.2014), während das Statistische Bundesamt das Kalenderjahr 2014 verwendet; an anderer Stelle sogar den Stichtag 31.12.2014. Die Verwendung der Daten des Statistischen Bundesamtes ist inhaltlich begründet. Ein Teil der ausgewerteten Dimensionen liegt auf regionaler Ebene nur für das Kalenderjahr vor. Ebenso erleichtert die Verwendung des Kalenderjahres überregionale Vergleiche (vgl. z. B. Abschnitt 2.4) und bildet die Grundlage weiterer Länderberichte, die in dieser Reihe erscheinen werden. Für eine umfassende Analyse des Hamburger Ausbildungsmarktes, nicht nur im Hinblick auf vorzeitige Vertragslösungen, sei der Ausbildungsreport 2015 empfohlen (Behörde für Schule und Berufsausbildung 2015).

Noch ein aktueller Hinweis: In den letzten Monaten ist eine große Zahl junger Flüchtlinge nach Deutschland gekommen. In der Öffentlichkeit wird eine breite Diskussion über Chancen und Herausforderungen dieses Ereignisses geführt. Sicherlich wird die Zuwanderung Auswirkungen auf das duale System der beruflichen Bildung und damit auf das Phänomen vorzeitiger Vertragslösungen entfalten. Art und Umfang dieses Einflusses können aber aktuell nicht eingeschätzt werden.¹

2 Ausbildungssituation in Hamburg

2.1 Zahl der Neuabschlüsse weiter rückläufig

Die Situation am Hamburger Ausbildungsmarkt hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist zurückgegangen (vgl. dazu Abbildung 1), ebenso die Anzahl der Auszubildenden im dualen System. Insgesamt wurden 2014 12.780 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, das waren 75 oder 0,6 Prozent we-

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

niger als im Vorjahr. Nach aktuellsten Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung hat die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2015 allerdings wieder zugenommen (um 0,8 Prozent gegenüber 2014, Zahlen der Erhebung zum 30.09.2015). Während das Ausbildungsplatzangebot 2015 um 2,8 Prozent zunahm, ging die Nachfrage um 1,6 bzw. 2,3 Prozent zurück (alte vs. neue Nachfragedefinition, Matthes u. a. 2015: 35).² Ob hinter den aktuellen Entwicklungen eine Trendwende steht bleibt abzuwarten. Die Anzahl der Auszubildenden (hier Stichtag: 31.12.2014) ging um 870 oder 2,7 Prozent zurück auf nun 31.926. Rückläufig war auch die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen, allerdings nur, wenn man die jüngere Vergangenheit betrachtet. Die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen reduzierte sich gegenüber dem Vorjahr um 192 auf nun 4.146. Vergleicht man die gegenwärtige Situation mit der vor zehn Jahren, dann haben vorzeitige Vertragslösungen sogar an Bedeutung gewonnen. Vor dem Jahr 2000 lag die Anzahl der Vertragslösungen durchgehend unter 3.000 p. a. und erreichte erst in der jüngeren Vergangenheit (2012) einen Höchststand von 4.341.

Damit steht die Entwicklung im dualen System in gewissem Sinne konträr zur Entwicklung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Während das duale System „schrumpft“, konnte die Beschäftigung und Erwerbstätigkeit im 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 zu einem Rückgang der Schülerzahlen und damit potenziellen „Nachfragern“ nach Ausbildungsplätzen: Die Zahl der Schulabgänger in Hamburg, die für die Aufnahme einer Berufsausbildung in Betracht kommen, sank zwischen 2005 und 2013 um rund 9,2 Prozent.³ Andererseits wirkt sich auch das individuelle Bildungsverhalten dämpfend auf die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen aus: Ein immer größerer Teil der Schulabgänger beginnt ein Studium oder eine Qualifizierung außerhalb des dualen Systems, und steht diesem damit nicht zur Verfügung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, Behörde für Schule und Berufsausbildung 2015). 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 könne. 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 Vertragslö-

² Die Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30.09. legt das Ausbildungsberichts-jahr (01.10.–30.09. des Folgejahres) zugrunde und nicht das Kalenderjahr. Insofern kann ein Vergleich der Entwicklung von 2014 zu 2015 mit den hier verwendeten Zahlen erst nach Bereitstellung der Jahreswerte 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.

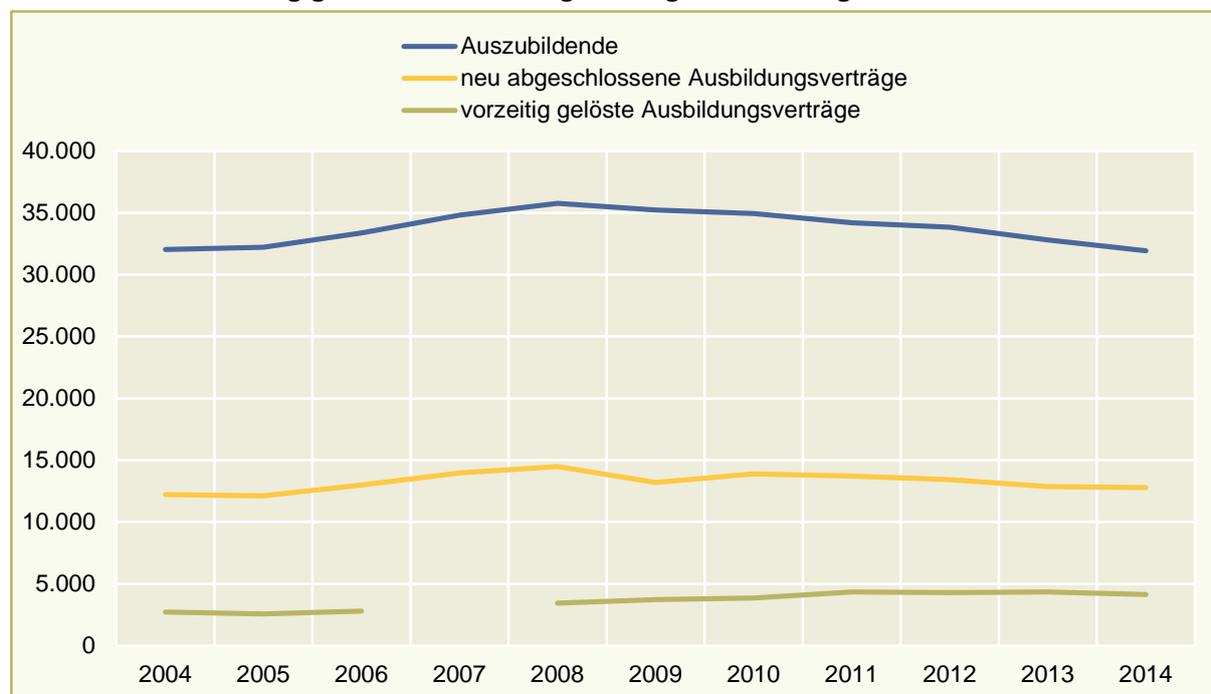
⁴ Die Ursachen für unbesetzte Stellen sind komplex. Maßgebend für das Risiko, Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können, sind sowohl Voraussetzungen der Jugendlichen als auch betriebliche Voraussetzungen und Strategien (Gericke/Krupp/Troltsch 2009).

sungen 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).

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. Eine Person kann also für mehrere Neuabschlüsse verantwortlich sein. Als Anschlussverträge werden solche Neuabschlüsse bezeichnet, bei denen Auszubildende bereits eine zweijährige Berufsausbildung erfolgreich absolviert haben, die in einem (drei- oder vierjährigen) Ausbildungsberuf angerechnet wird (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013b: 11 ff.).

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



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

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015) und eigene Darstellung.

In der Berufsbildungsstatistik ist die Ausbildung im dualen System in verschiedene Ausbildungsbereiche unterteilt. Im größten Ausbildungsbereich Industrie und Handel (einschließlich den bedeutenden Bereichen Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe) wurden 2014 insgesamt 9.003 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, gefolgt vom Handwerk mit 2.352 Neuabschlüssen (vgl. Tabelle 1). Vor allem in der Industrie, dem Handel, dem Öffentlichen Dienst, aber auch in den Freien Berufen und der Hauswirtschaft ist die Zahl der Neuabschlüsse gegenüber 2013 zurückgegangen; umgekehrt konnten das Handwerk und die Landwirtschaft mehr Neuabschlüsse als im Vorjahr verzeichnen. Fast 56 Prozent der Ausbildungsverträge in Hamburg wurden von Männern abgeschlossen, Frauen sind im dualen System der Berufsausbildung unterproportional vertreten. Innerhalb der Ausbildungsbereiche variiert der Frauenanteil allerdings erheblich. Während Frauen im Handwerk deutlich unterrepräsentiert sind, sind es umgekehrt die Männer, für die der Ausbildungsbereich der freien Berufe kaum eine Rolle spielt. Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes spiegelt sich in den Zahlen deutlich wider (vgl. Tabelle 1)⁵.

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

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

Ausbildungsbe- reich	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.	In %	Ins- gesamt	in %
Industrie/Handel	9.003	3.762	41,8	2.502	1.056	42,2	1.548	61,9	687	27,5	270	10,8	1.011	40,4
Handwerk	2.352	627	26,7	1.119	378	33,8	564	50,4	318	28,4	237	21,2	351	31,4
Landwirtschaft	138	36	26,1	33	9	27,3	15	45,5	12	36,4	6	18,2	9	27,3
Öffentlicher Dienst	162	120	74,1	12	6	50,0	3	25,0	6	50,0	6	50,0	–	
Freie Berufe	1.089	993	91,2	477	450	94,3	255	53,5	87	18,2	135	28,3	177	37,1
Hauswirtschaft	36	30	83,3	–	–		–		–		–		–	
Insgesamt	12.780	5.565	43,5	4.146	1.902	45,9	2.385	57,5	1.110	26,8	654	15,8	1.548	37,3

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

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015) und eigene Berechnungen.

2.2 Vorbildung und Berufswahl

Die Auszubildenden in Hamburg weisen große Unterschiede hinsichtlich der schulischen Vorbildung auf. Schüler mit Fachhochschulreife oder Abitur stellen mit fast 40 Prozent (39,2 Prozent) den größten Teil der Ausbildungsanfänger (vgl. Tabelle 2), gefolgt von Jugendlichen mit Mittlerer Reife (32,2 Prozent). Exakt jeder Vierte verfügt über einen Hauptschulabschluss, während Bewerber ohne Schulabschluss nur sehr selten unter den Ausbildungsanfängern zu finden sind (3,1 Prozent). Im Vergleich mit anderen Bundesländern ist Hamburg durch eine überdurchschnittlich hohe schulische Vorbildung seiner Ausbildungsanfänger gekennzeichnet (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2015a, ähnlich die Werte finden sich im Ausbildungsreport 2015, Behörde für Schule und Berufsausbildung 2015). Hintergründe für die überdurchschnittliche Schulbildung dürften das breite Angebot an Bildungsmöglichkeiten, spezifische Akzente der Hamburger Bildungspolitik, aber auch der hohe Anteil an Einpendlern aus anderen Regionen sein.⁶ Differenziert man nach Geschlecht und Nationalität zeigt sich einerseits, dass die hohe schulische Vorbildung vor allem auf die jungen Frauen zurückgeht. Fast die Hälfte (46,7 Prozent) verfügt über eine Studienberechtigung, während umgekehrt nur etwas mehr als jede Fünfte auf einen Hauptschulabschluss verweisen kann. Auf der anderen Seite des Bildungsspektrums stehen Ausbildungsanfänger mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Hier hat nur etwa jeder Sechste Fachhochschulreife oder Abitur (16,2 Prozent), aber mehr als 41 Prozent einen Hauptschulabschluss (41,1 Prozent). Pointiert kann man zusammenfassen: Frauen sind in der dualen Berufsausbildung in Hamburg quantitativ weniger stark vertreten als Männer, befinden sich qualitativ im Hinblick auf die schulische Vorbildung aber klar im Vorteil. Hinter dem qualifikatorischen „Vorsprung“ der jungen Frauen verbirgt sich einerseits der größere schulische Erfolg junger Frauen, andererseits sind viele Berufe, die traditionelle Domänen für Haupt- und Realschüler bilden, typische Männerberufe, etwa im Handwerk oder produktionsorientierten Berufen. In vielen anderen Bildungswegen außerhalb des dualen Systems, z. B. unter Studienanfängern, stellen Frauen die Mehrzahl. Zusammengenommen bilden der höhere schulische Erfolg junger Frauen, die größere Studierneigung und die geschlechtsspezifische Segmentation der Berufe den Hintergrund für die skizzierten Unterschiede.

⁶ Dem liegt die Annahme eines Zusammenhangs zwischen dem Niveau der Vorbildung und der räumlichen Mobilität (Pendler) zugrunde. Eine höhere individuelle Vorbildung schafft bessere Voraussetzungen und erhöht subjektiv die Bereitschaft und die Möglichkeiten, Ausbildungsangebote auch in größerer Entfernung wahrnehmen zu können (ähnlich dazu vgl. den Ausbildungsreport Hamburg, Behörde für Schule und Berufsausbildung 2015: 21).

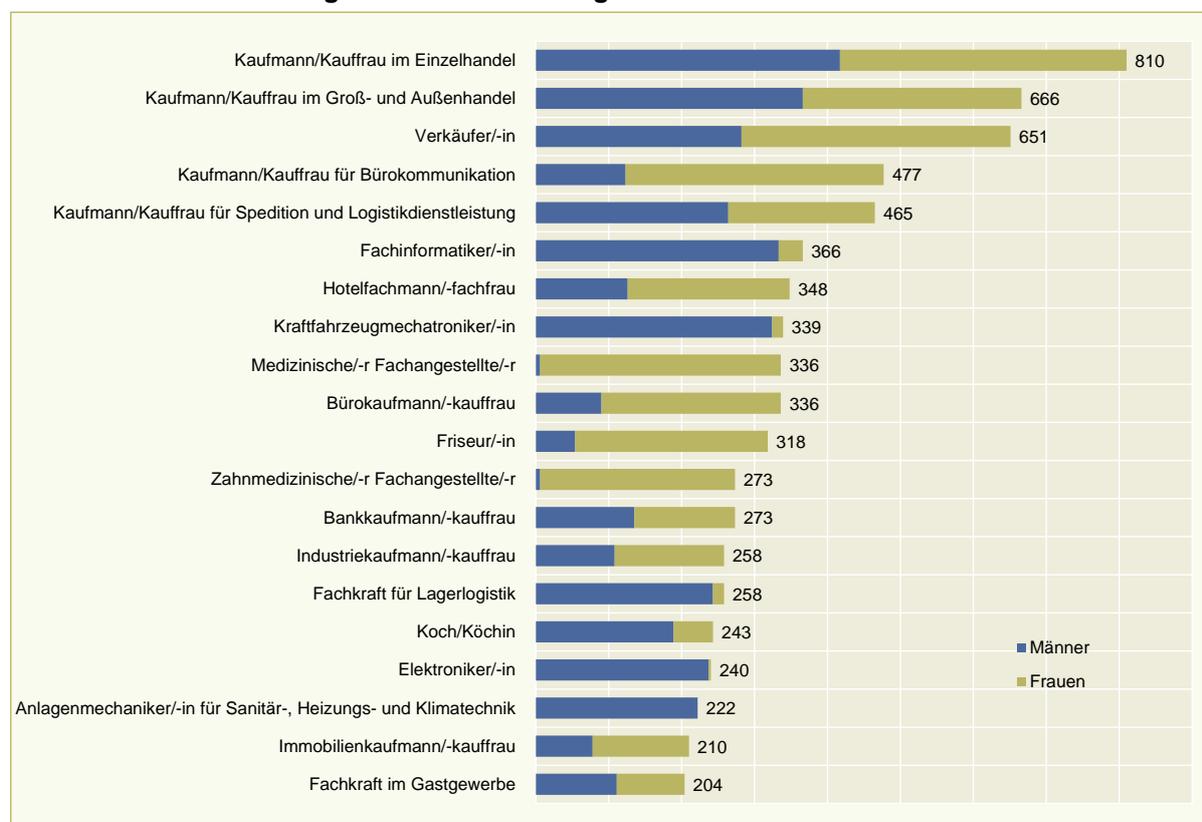
Tabelle 2: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in Hamburg 2014

	Insgesamt		Ohne Hauptschulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Realschul- o. gleichwert. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Im Ausland erworbener Abschluss
	Abs.	%	%	%	%	%	%
Männer	7.215	100,0	3,5	28,8	33,9	33,4	0,5
Frauen	5.565	100,0	2,6	20,2	30,0	46,7	0,5
Ausländer	1.263	100,0	5,9	41,1	33,3	16,2	3,6
Insgesamt	12.780	100,0	3,1	25,0	32,2	39,2	0,5

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015).

Abbildung 2 zeigt die im Jahr 2013 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Hamburg. Diese repräsentierten mehr als die Hälfte (56,7 Prozent) der Neuabschlüsse. Wie Ergebnisse der BiBB-Schulabgängerbefragung 2012 für Westdeutschland zeigen, konnte die Mehrzahl der Jugendlichen 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 in Hamburg im Jahr 2013



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

Quelle: „Datensystem Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (2015b) 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, z. B. 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, z. B. bei nicht optimaler Passung von Auszubildendem und Ausbildungsplatz; diese lässt sich nicht immer vor Ausbildungsbeginn feststellen (Ebbinghaus/Gericke/Uhly 2012: 104).

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

Abbildung 3: Berechnung der Lösungsquote nach dem neuen Schichtenmodell

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2013b: 25.

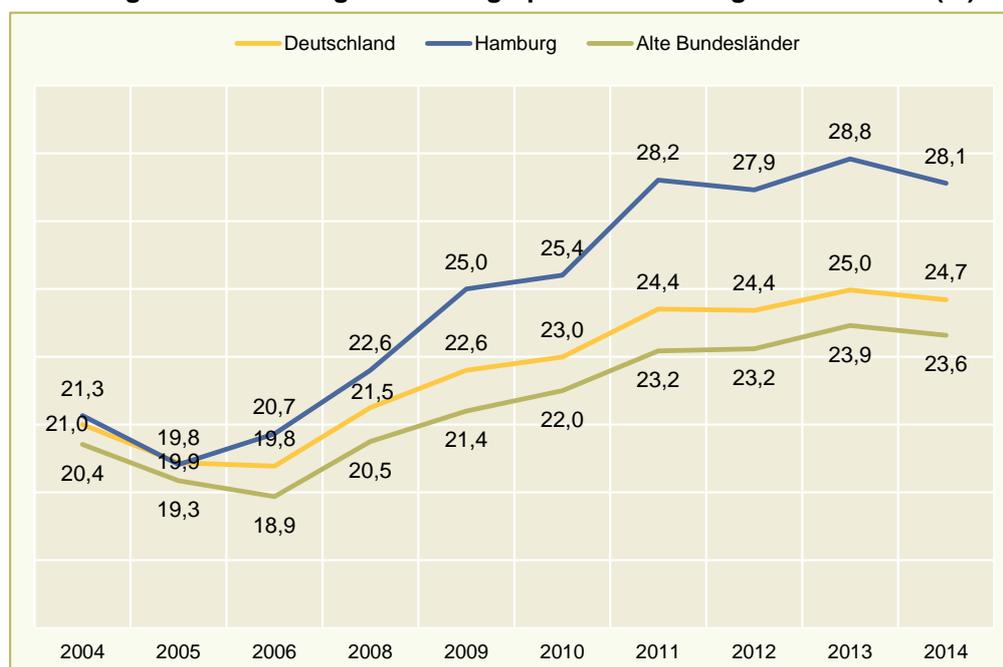
Dieser Berechnungsweise liegen die Individualdaten der Berufsbildungsstatistik zugrunde. Dabei werden die Lösungen des aktuellen Berichtsjahrs nach dem jeweiligen Jahr des Beginns des gelösten Ausbildungsvertrags unterschieden. Für die einzelnen Beginnjahre wer-

den Teilquoten ermittelt, die zur Lösungsquote summiert werden (Bundesinstitut für Berufsbildung 2011: 181 ff.).⁷

2.4 Die Lösungsquote: Entwicklung und regionaler Vergleich

Im letzten Berichtsjahr (2014) ist die Lösungsquote in Hamburg auf 28,1 Prozent leicht zurückgegangen, gegenüber 28,8 Prozent im Vorjahr. Abbildung 4 stellt die Entwicklung der Lösungsquote in Hamburg, den alten Ländern und in Deutschland seit 2002 gegenüber. Aus der Abbildung wird deutlich, dass seit Mitte der 2000er-Jahre ein kontinuierliches Ansteigen der Lösungsquote zu verzeichnen ist, während etwa ab 2011 die Zunahme in eine Stagnation überging. In absoluten Werten hat sich die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen im Vergleich zum Vorjahr um 192 (oder -4,4 Prozent) verringert, wie bereits erwähnt wurden 2014 insgesamt 4.146 Ausbildungsverhältnisse in Hamburg vorzeitig beendet. In nahezu allen Ausbildungsbereichen ist die Anzahl der Vertragslösungen rückläufig (die einzige Ausnahme bildet der kleine Ausbildungsbereich der Landwirtschaft, vergleiche dazu auch Abschnitt 2.6). Dabei haben die Freien Berufe überproportional zu dieser positiven Entwicklung beigetragen, allein dort waren 132 Vertragslösungen weniger zu registrieren. Anzumerken ist, dass der Entwicklung eine positive Tendenz innewohnt: Der proportionale Rückgang der vorzeitigen Vertragslösungen fiel stärker aus als der Rückgang bei den beiden anderen Kennziffern, den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und der Zahl der Auszubildenden insgesamt (vergleiche Abbildung 1 und Abbildung 4).

Abbildung 4: Entwicklung der Lösungsquote in Hamburg 2004 bis 2014 (%)



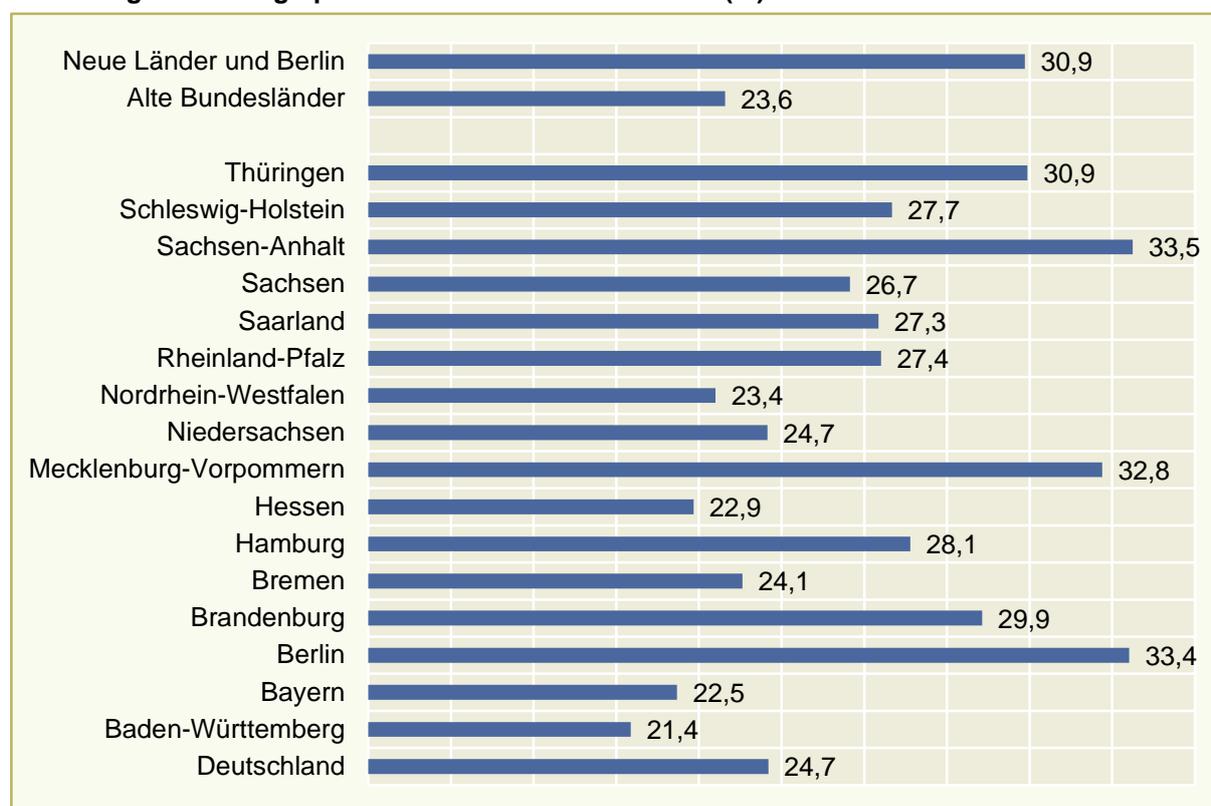
Anm.: Berechnung der Lösungsquote ab 2009 nach dem neuen Schichtenmodell, vorher nach dem alten Schichtenmodell und dem Dreijahresdurchschnitt. Für das Jahr 2007 wurde wegen der Revision der Berufsbildungsstatistik keine Quote berechnet.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), eigene Darstellung.

⁷ Nach dem *alten* Schichtenmodell wurde die Lösungsquote auf Basis von Aggregatdaten der Berufsbildungsstatistik berechnet.

Im Ländervergleich fällt die Lösungsquote für Hamburg ungünstig aus, Hamburg weist den höchsten Wert unter den alten Bundesländern auf. Mit 28,1 Prozent liegt die Hansestadt deutlich über dem Durchschnitt der alten Bundesländer (23,6 Prozent) und dem Bundesdurchschnitt (24,7 Prozent). 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 Hamburgs liegt. Diese Bandbreite deutet darauf hin, dass die Höhe der Lösungsquote von einer Vielzahl regionaler Faktoren beeinflusst wird.

Abbildung 5: Lösungsquote nach Bundesländern 2014 (%)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), eigene Darstellung.

Wie Karte 1 zeigt, variierten die Lösungsquoten auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte stärker, als ein Vergleich der Bundesländer zeigt.⁸ Im Jahr 2013 verzeichnete der Landkreis Vorpommern-Rügen mit 39,9 Prozent die höchste Quote, der Hohenlohekreis (im Norden Baden-Württembergs) mit 14,5 Prozent die niedrigste Quote. In den meisten ost-deutschen Kreisen lagen die Lösungsquoten über dem Bundesdurchschnitt von

⁸ Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Studie lagen die Quoten für Thüringen und die Hansestadt Bremen noch nicht vor.

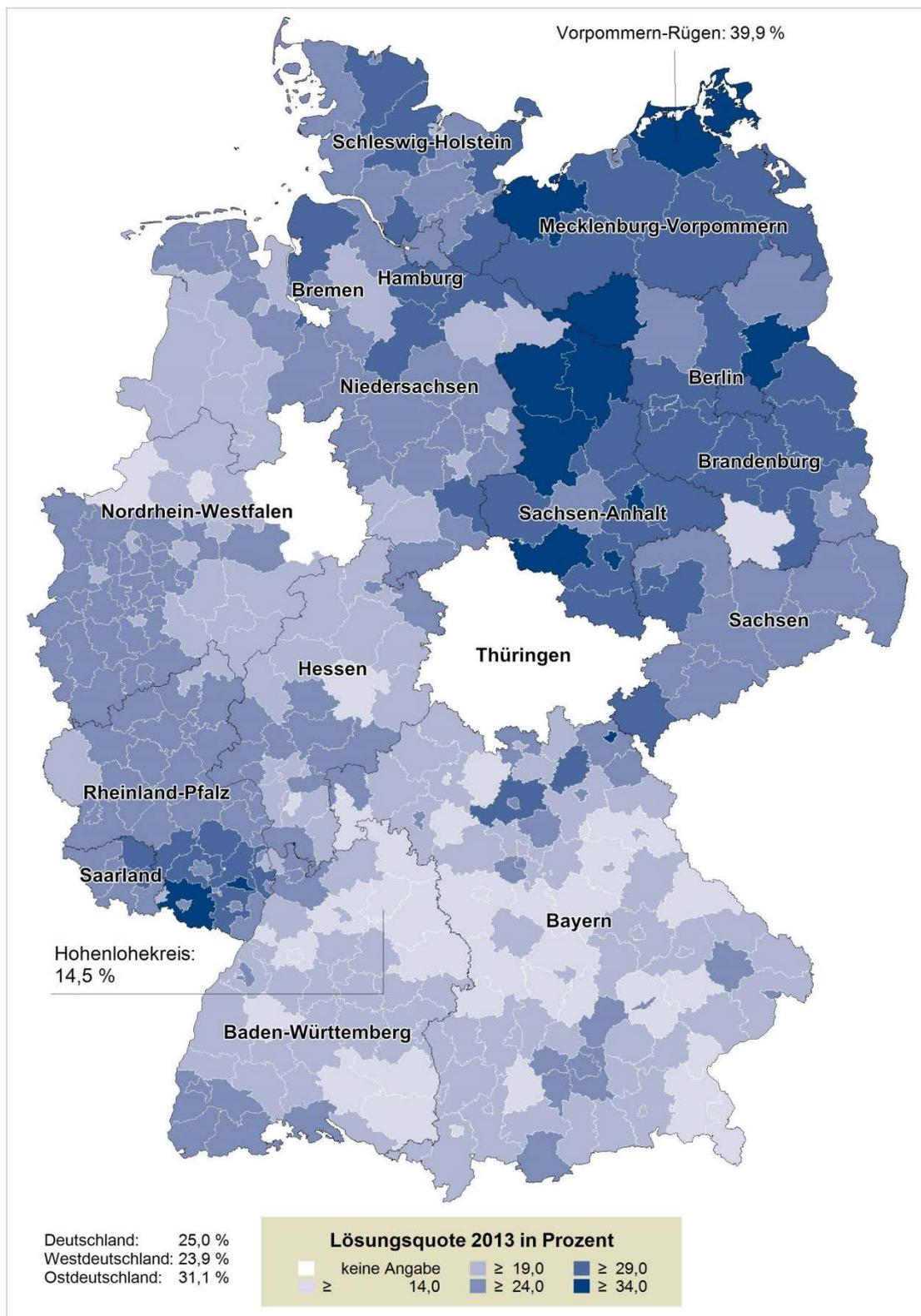
24,7 Prozent, der hier als Referenzgröße herangezogen wird. Besonders hohe Quoten verzeichneten der Altmarkkreis Salzwedel, die Landkreise Mansfeld-Südharz, Barnim und Nordwestmecklenburg. Aber auch in den alten Ländern gab es Landkreise/Kreisfreie Städte die sehr hohe Lösungsquoten zu verzeichnen haben, z. B. die Südwestpfalz, Hof, Neustadt an der Weinstraße, Delmenhorst oder Bad Dürkheim. Bei allen genannten Kreisen liegt die Lösungsquote, mit Ausnahme von Bad Dürkheim (32,9 Prozent), bei mehr als einem Drittel der neu abgeschlossenen Verträge.

Aber auch im Vergleich mit den größten Städten in Deutschland ist die Lösungsquote in Hamburg überdurchschnittlich: In München (26,9 Prozent), Köln (25,3 Prozent), Düsseldorf (24,1 Prozent), Stuttgart (22,4 Prozent), Dortmund (23,1 Prozent), Essen (24,7 Prozent), aber auch in Dresden (25,5 Prozent) fallen die Quoten niedriger aus als in Hamburg, einzige Ausnahme bildet Leipzig, das den Wert Hamburgs überschreitet (29,1 Prozent). Wie schon erwähnt greift eine einfache Gruppierung der Regionen zu kurz. Zwar ist der Süden Deutschlands im Mittel durch eine niedrigere Quote gekennzeichnet als der Norden - Ähnliches lässt sich auch bei einer Ost-West-Betrachtung sagen - aber bei genauerer Analyse zeigen sich große Spannbreiten innerhalb der Länder oder zwischen benachbarten Räumen, die eine Landesgrenze überschreiten. So gibt es beispielsweise innerhalb Bayerns Kreise mit einigen der niedrigsten Lösungsquoten in der ganzen Bundesrepublik ebenso wie Regionen mit einem überdurchschnittlichen Wert. Ähnlich markante Disparitäten findet man auch zwischen benachbarten Räumen von Rheinland-Pfalz und Hessen, innerhalb Hessens, Nordrhein-Westfalens, Niedersachsens, usw..

Eine Erklärung der regionalen Unterschiede kann diese Studie leider nicht geben und bleibt Ausblick auf künftige Untersuchungen. Dabei sollten die strukturellen Rahmenbedingungen (u. a. Branchen- und Betriebsgrößenstruktur, Bildungs- und Übergangssystem) und die ökonomische Situation in den Regionen (Fuchs/Wesling/Weyh 2014) in den Mittelpunkt gestellt werden, mit der Fragestellung, inwieweit diese Aspekte die regionalen Unterschiede erklären können.⁹

⁹ Hinsichtlich des Überganges in betriebliche Ausbildung wurden die Hintergründe für die regionalen Unterschiede näher untersucht. Im Ergebnis wurden die Agenturbezirke in Deutschland in elf Ausbildungsmarkttypen eingeteilt. Dabei zeigte sich, dass hinsichtlich der regionalen Unterschiede demografischen, wirtschaftlichen und sektoralen Faktoren eine hohe Bedeutung zukommt (Kleinert/Kruppe 2012).

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



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

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

2.5 Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen haben ein geringeres Lösungsrisiko

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

Einen maßgeblichen Einfluss auf die Vertragslösungsquote übt die schulische Vorbildung aus. Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen verzeichnen ein geringeres Lösungsrisiko, als Auszubildende mit einer weniger guten Vorbildung. Lag im Berichtsjahr 2014 die Lösungsquote unter Schulabgängern mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluss bei 27,2 Prozent, war sie unter Studienberechtigten weniger als halb so hoch (13,5 Prozent). Ausbildungsanfänger mit oder ohne Hauptschulabschluss hatten demgegenüber ein nahezu doppelt so hohes Lösungsrisiko, hier wurde fast jeder zweite Ausbildungsvertrag wieder aufgelöst.¹⁰ Tabelle 3 zeigt das Lösungsrisiko nach Geschlecht und Schulabschlussgruppen in Hamburg 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“.¹¹ 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 3: Lösungsquoten nach Geschlecht und Schulabschluss in Hamburg 2014 (%)¹²

Geschlecht	Höchster allgemeinbildender Abschluss				
	insgesamt	ohne Haupt-schulabschluss	mit Hauptschul-abschluss	mit Realschul-abschluss	mit Studien-berechtigung
Männer	27,5	48,2	44,8	23,8	12,1
Frauen	28,9	52,1	50,4	31,8	14,7
Insgesamt	28,1	49,9	46,9	27,2	13,5

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015).

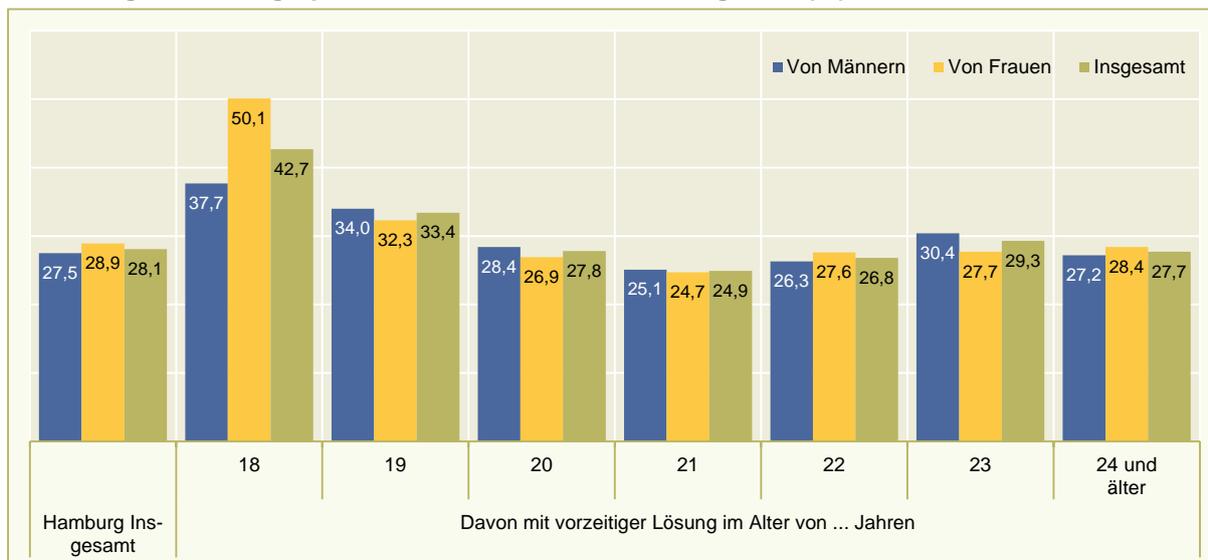
¹⁰ Die Lösungsquote der Ausbildungsverträge mit Abschlüssen, die im Ausland erworben wurden und nicht zuzuordnen waren, betrug 35,8 Prozent.

¹¹ Vgl. auch Beicht/Walden (2013: 2).

¹² Die Niveauunterschiede zwischen den Lösungsquoten nach Geschlecht insgesamt und bei der Betrachtung der 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 Wahrscheinlichkeit rund zehn Prozentpunkte höher als bei 21-jährigen und älteren Auszubildenden. Mehr als jede zweite 18-jährige Frau und vier von zehn 18-jährigen Männern beenden ihr Ausbildungsverhältnis vorzeitig, bei den 21-Jährigen liegt dieser Wert in beiden Geschlechtern nur noch bei etwa einem Viertel. Die Lösungsquoten für die einzelnen Altersgruppen zeigt Abbildung 6.

Abbildung 6: Lösungsquote nach dem Alter in Hamburg 2014 (%)



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

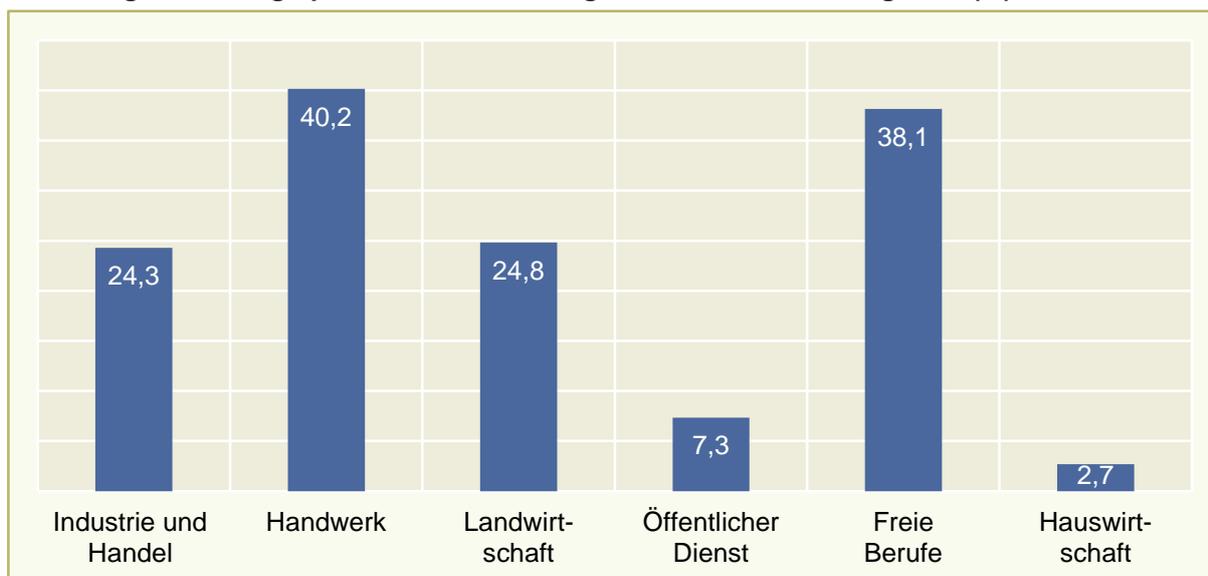
2.6 Branchen: Handwerk überproportional betroffen

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsbereichen variiert die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge erheblich (vgl. Abbildung 7). Eine klar über dem Durchschnitt liegende Lösungsquote weist das Handwerk mit 40,2 Prozent auf, gefolgt von den Freien Berufen (38,1 Prozent).¹³ Deutlich niedriger ist die Quote in der Industrie und dem Handel (24,3 Prozent)¹⁴ und im kleinen Ausbildungsbereich der Landwirtschaft (24,8 Prozent). Sehr niedrig fiel die Lösungsquote im Öffentlichen Dienst (7,3 Prozent) und in der Hauswirtschaft (2,7 Prozent) aus.

¹³ Rohrbach-Schmidt/Uhly (2015: 132) führen die höhere Vertragslösungsquote im Handwerk auf die Betriebsgröße zurück. Kleinbetriebe haben ein signifikant höheres Vertragslösungsrisiko. Einen eigenständigen Effekt für das Handwerk konnten die Autoren nicht nachweisen.

¹⁴ Wobei hier ein statistische Unterscheidung zwischen Industrie und Handel interessant wäre, wie ein Blick auf die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen in Industrie und Handel im Folgenden zeigt. Kropp u. a. (2014: 23 ff.) konnten deutlich höhere Vertragslösungsquoten bei einer Reihe von Berufen aus dem Bereich des Handels gegenüber dem der Industrie nachweisen.

Abbildung 7: Lösungsquote nach Ausbildungsbereichen in Hamburg 2014 (%)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), eigene Darstellung.

Auffallend ist, dass Frauen in Ausbildungsbereichen, in denen sie unterdurchschnittlich vertreten sind, eine höhere Lösungsquote als Männer aufweisen. Dies trifft insbesondere auf das Handwerk (47,1 Prozent) zu. Der Zusammenhang gilt für beide Geschlechter, die Abbruchwahrscheinlichkeit für Frauen in Männerberufen oder -branchen ist ebenso erhöht wie für Männer in Frauenberufen oder -branchen. Tabelle 4 zeigt die Lösungsquoten nach Geschlecht in den einzelnen Ausbildungsbereichen.

Tabelle 4: Lösungsquoten nach Geschlecht und Zuständigkeitsbereichen in Hamburg 2014 (%)

Geschlecht	Insgesamt	Industrie/ Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentl. Dienst	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Männer	27,5	24,5	37,4	24,4	9,7	25,8	–
Frauen	28,9	24,0	47,1	26,8	6,2	39,3	3,2
Insgesamt	28,1	24,3	40,2	24,8	7,3	38,1	2,7

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015).

2.7 Berufe: Personenbezogene Dienstleistungen und das Gastgewerbe weisen überdurchschnittliche Lösungsquoten auf

Bei der Betrachtung der Lösungsquoten zeigen sich auffällige Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. Ausgewertet werden nur Berufe mit mehr als 100 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.¹⁵ Bei der Analyse (vgl. Abbildung 8 und Tabelle 5), ist zu berücksichtigen, dass nur ausgewählte Berufe betrachtet werden, d. h. im Hintergrund existiert eine Reihe von Berufen mit deutlich höheren oder deutlich niedrigeren Lösungsquoten. Bei der Betrachtung der Werte zeigt sich, dass die Ausbildungsberufe mit hoher Lösungsquote über ein weites Berufsspektrum verteilt sind. Dazu gehören bestimmte Berufe im Handwerk, im Handel, im Gastgewerbe, aber auch Verwaltung- und Organisationsberufe. Bei Friseuren, Köchen, Verkäufern und Anlagenmechanikern (Sanitär-/Heizungs-/Klimatechnik) werden Lösungsquoten von über 40 Prozent ermittelt.¹⁶

¹⁵ Daten sind aus 2013, für 2014 lagen zum Zeitpunkt der Drucklegung noch nicht vor.

¹⁶ In manchen Fällen werden Lösungsquoten von über 50 Prozent vom BIBB nicht ausgewiesen, da die Wahrscheinlichkeit eines Artefakts u. a. aufgrund von Meldeproblemen nicht ausgeschlossen werden kann (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013b: 27). In den vorliegenden Fällen wurde davon ausgegangen, dass die berechneten Lösungsquoten real sind.

Abbildung 8: Lösungsquote nach Ausbildungsberufen in Hamburg 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 Fachrichtungen) fällt in den Zuständigkeitsbereich Handwerk, hingegen wird der Beruf Elektroniker für Betriebstechnik vorrangig in der Industrie ausgebildet. Es handelt sich um zwei eigenständige Berufe. In den Lösungsquoten der Einzelberufe sind Vertragslösungen für Menschen mit Behinderungen (§66 BBiG/§42HWO) mit ausgewiesen.

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

Aber auch umgekehrt existieren Berufe mit einer niedrigen Lösungsquote, die für den Hamburger Ausbildungsmarkt eine wichtige Rolle spielen, Schiffahrts- und Industriekaufleute sind ein Beispiel hierfür. In diesen Berufen wird weniger als jeder 14. Ausbildungsvertrag vorzeitig beendet. Ebenfalls unter dem Durchschnitt liegen Industriemechaniker, eine Reihe von Büro- und Organisationsberufen (z. B. Bürokaufleute), Bankkaufleute, Fachinformatiker, Berufe in der Sozialversicherung sowie Medien- und Marketingberufe. Vieler dieser genann-

ten Berufe finden sich auf der Liste der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe in Hamburg 2014, wie ein Vergleich mit Abbildung 2 zeigt.

Tabelle 5: Lösungsquoten nach Berufen und Geschlecht in Hamburg 2013 (%)
(nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2013)

Beruf	Lösungsquote
Männer	
Koch	47,8
Verkäufer	46,4
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	41,5
Hotelfachmann	40,1
Fachkraft im Gastgewerbe	38,9
Kaufmann im Einzelhandel	37,5
Tischler	37,2
Elektroniker (alle Fachrichtungen)	36,8
Fachlagerist	36,3
Kraftfahrzeugmechatroniker	31,3
Fachkraft für Lagerlogistik	31,0
Kaufmann für Büromanagement	27,9
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	17,0
Fachinformatiker (alle Fachrichtungen)	14,5
Kaufmann im Groß- und Außenhandel (alle Fachrichtungen)	13,5
Bankkaufmann	10,1
Industriemechaniker	8,6
Kaufmann für Versicherung und Finanzen	8,3
Schiffahrtskaufmann (alle Fachrichtungen)	5,5
Frauen	
Friseurin	60,6
Verkäuferin	43,6
Zahnmedizinische Fachangestellte	37,7
Medizinische Fachangestellte/ Hotelfachfrau	32,2
Kauffrau im Einzelhandel	30,7
Kauffrau für Büromanagement	29,4
Steuerfachangestellte	25,4
Kauffrau für Marketingkommunikation	18,9
Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	17,8
Immobilienkauffrau	17,4
Kauffrau im Groß- und Außenhandel (alle Fachrichtungen)	12,5
Industriekauffrau	10,1
	3,4

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2015b).

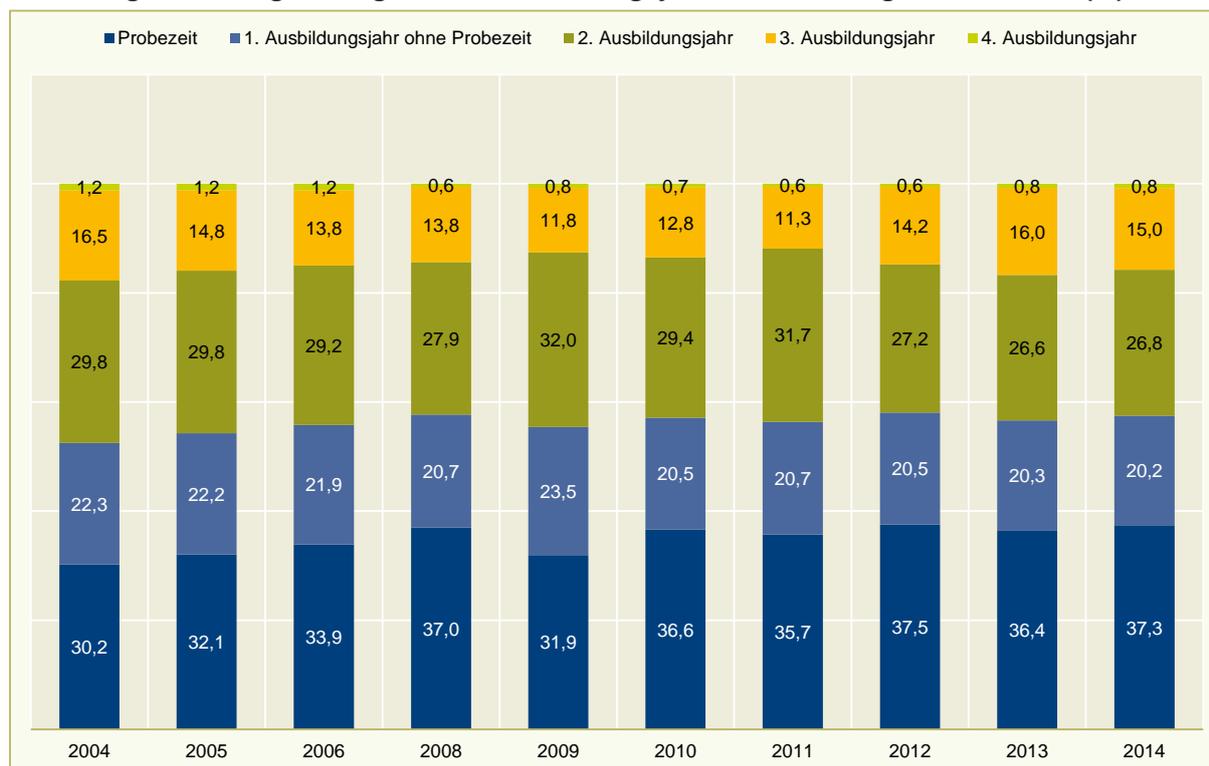
Differenziert man die Lösungsquoten nach Geschlecht ist eine weitere Facette der geschlechtsspezifischen Segmentation zu erkennen (vgl. Tabelle 5 und Abbildung 2). Bei den Männern sind es vor allem Köche, bei Frauen insbesondere Friseure, in denen etwa die Hälfte (oder mehr) der Ausbildungsverträge aufgelöst wird. Auffallend ist, dass bei Berufen, die für Männer und Frauen gleichermaßen eine (quantitativ) wichtige Rolle spielen z. B. Einzelhandelskaufleute oder Hotelfachleute, die Lösungsquote der Frauen niedriger als die der Männer ist. Der „negative“ 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, bei denen das Geschlecht im Hinblick auf die Lösungswahrscheinlichkeiten eine Rolle spielt,

unterscheiden: Zum einen über die Auswahl des Ausbildungsberufs im Vorwege der Ausbildung (geschlechtsspezifische Berufswahl), zum anderen über Unterschiede in der unterschiedlichen Abbruchwahrscheinlichkeit im Ausbildungsberuf nach Geschlecht (z. B. bei Hotelfachleuten).

2.8 Zeitpunkt der Vertragslösung: Nahezu drei Fünftel der Lösungen ereignen sich im ersten Ausbildungsjahr

Die meisten Vertragslösungen erfolgen zu einem frühen Zeitpunkt der Ausbildung. Mehr als ein Drittel entfallen auf die Probezeit (vgl. Abbildung 9, Angaben in Jahreswerten 2014), weitere 20 Prozent folgen im weiteren Verlauf des ersten Ausbildungsjahres, womit sich fast 58 Prozent innerhalb der ersten zwölf Monate ereignen. Im zweiten Ausbildungsjahr nimmt der Anteil der Vertragslösungen ab, rund ein Viertel aller Lösungen 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) bereits abgeschlossen sind, andererseits bestehen für leistungsstarke Auszubildende Möglichkeiten zur Verkürzung der Ausbildungszeit, etwa aufgrund der schulischen Vorbildung (zweijährige Ausbildungsdauer für Abiturientinnen und 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 15 Prozent der Vertragslösungen auf das dritte Ausbildungsjahr und nur 0,8 Prozent auf das vierte Ausbildungsjahr. Betrachtet man mehrere Jahre lässt sich für Hamburg ein Trend zu früheren Vertragslösungen beobachten. Ereigneten sich im Jahr 2004 noch rund 30 Prozent aller Vertragslösungen innerhalb der Probezeit, sind es 2014 über 37 Prozent. In der Literatur wird im Zusammenhang zwischen der allgemeinen Lage am Ausbildungsmarkt und der Höhe der Lösungsquote diskutiert: In Zeiten eines angespannten Ausbildungsmarktes gehe die individuelle Bereitschaft eine Ausbildung aufzugeben, tendenziell zurück, was das relative Gewicht der Vertragslösungen zu späteren Zeitpunkten anwachsen ließe. In Zeiten einer günstigen Ausbildungsmarktlage seien Auszubildende eher bereit eine getroffene Ausbildungs-/Berufswahl zu korrigieren, was zu einem Bedeutungszuwachs bei frühzeitigen Vertragslösungen führen würde. Diese Annahmen könnten zur skizzierten Entwicklung Hamburgs passen, allerdings ist dieser Zusammenhang in der Literatur nicht unstrittig (näheres dazu im folgenden Abschnitt).

Abbildung 9: Vertragslösungen nach Ausbildungsjahren in Hamburg 2004 bis 2014 (%)



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

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), eigene Darstellung.

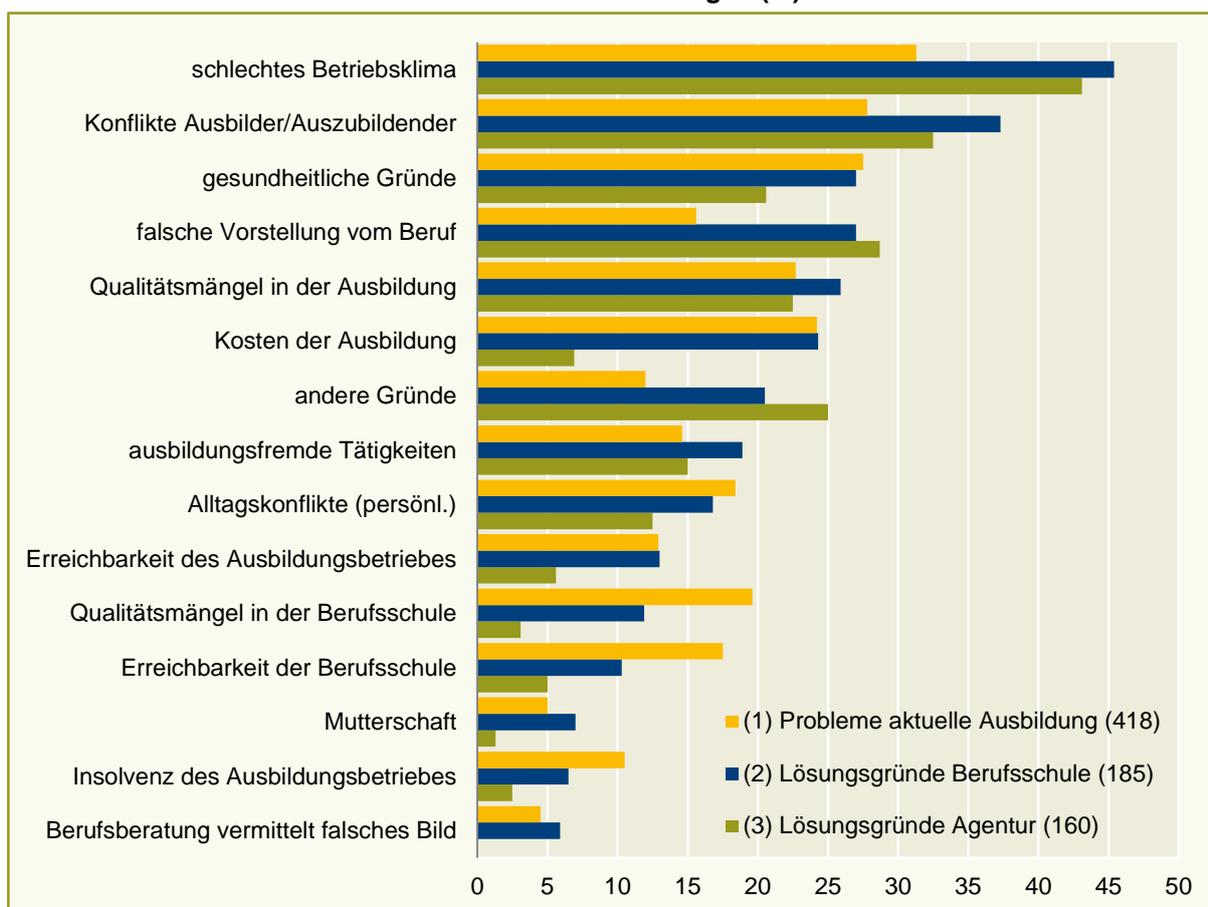
3 Ursachen und Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

Die Gründe für die vorzeitigen Vertragslösungen werden kontrovers diskutiert. Eine Argumentationslinie stellt den Auszubildenden in den Mittelpunkt und nennt unklare berufliche Vorstellungen junger Schulabgänger als Ursache. Ein Beispiel hierfür sei der Beruf des Kochs, indem fast jedes zweite Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst wird. Viele Jugendliche ließen sich von TV-Kochshows inspirieren, diesen Beruf zu erlernen. TV-Kochshows entsprechen aber nicht unbedingt der Ausbildungsrealität, die mit körperlich schwerer Arbeit, Stress, hoher Konzentration verbunden ist (vgl. dazu das Interview mit Warden 2013). Andere Untersuchungen – hier nicht nur mit Blick auf 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, Hagenmiller 2015).

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

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

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



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

Schöngen zufolge (2003: 8) ereigneten sich Konflikte zwischen Auszubildenden mit Ausbildern/Betriebsinhabern besonders häufig in Kleinbetrieben. Mischler (2014: 46) verweist ebenfalls auf ein besonderes Risiko zwischenmenschlicher Konflikte im Ausbildungsbereich

Handwerk. Stamm (2012: 19, 22) stellt fest, dass in stärkerem Maße als in den bisherigen Forschungsarbeiten die betrieblichen Ausbildungsmerkmale (z. B. pädagogische Fähigkeiten der Ausbilder, Lob und Anerkennung gegenüber den Auszubildenden, Abwechslungsreichtum in der Arbeit) als Erklärungsvariable für vorzeitige Vertragslösungen herangezogen werden müssten.

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

Multivariate Zusammenhangsanalysen des BIBB auf der Grundlage eines Kohortendatensatzes der Anfänger/-innen des Berichtsjahres 2008 in Deutschland zeigen, dass bei Auszubildenden mit maximal einem Hauptschulabschluss, in Handwerksberufen, in Ostdeutschland, bei überwiegend öffentlich geförderten Ausbildungsverhältnissen, bei ausländischen Auszubildenden und in primären Dienstleistungsberufen die Wahrscheinlichkeit der Lösung erhöht ist (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013a: 193).¹⁷ Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Boockmann u. a. (2014), die auch eigenständige Einflüsse der schulischen Abschlussnote und einer Ausbildung im Wunschberufes auf die Lösungswahrscheinlichkeit nachweisen können (Boockmann u. a. 2014: 102 ff.).

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

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

¹⁷ Die Variablen sind nach ihrer abnehmenden Effektstärke sortiert.

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

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

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

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

4 Fazit

In Hamburg wird mehr als jeder vierte Ausbildungsvertrag vor Ablauf der regulären Ausbildungszeit beendet. Damit liegt die Hansestadt sowohl über dem gesamtdeutschen als auch über den westdeutschen Mittelwert. Schaut man sich das Lösungsgeschehen genauer an, trifft man ein Bild mit vielen Facetten: Auf Seiten des Auszubildenden spielt der erreichte Schulabschluss eine wichtige Rolle, Hauptschüler haben ein mehrfach höheres Risiko als Realschüler oder Studienberechtigte. Auch auf der Ebene der Ausbildungsbereiche variiert die Lösungsquote stark, im Handwerk z. B. ist die Wahrscheinlichkeit mehr als siebenmal höher als im Öffentlichen Dienst. Aber auch auf Ebene der Berufe zeigt sich eine weite Spanne, während bei Friseuren z. B. mehr als jeder zweite Vertrag betroffen ist, spielt eine vorzeitige Vertragslösung bei den Industriekaufleuten keine Rolle. Da die meisten Vertragslösungen zu Beginn der Ausbildung erfolgen - rund 37 Prozent ereignen sich in der Probezeit, auf das erste Ausbildungsjahr entfallen insgesamt etwa 58 Prozent – eröffnen sich hier auch Räume zum frühzeitigen gegensteuern.

In einer Bewertung der vorzeitigen Vertragslösung sind zwei Aspekte hervorzuheben. Der erste Aspekt bezieht sich auf die Deutung der Lösungsquote. Nicht jede vorzeitige Vertragslösung ist per se ein negatives Ereignis, nicht jede Vertragslösung mit einem Scheitern in der beruflichen Bildung gleichzusetzen. Untersuchungen zeigen, dass die Mehrzahl der sogenannten „Abbrecher“ nach relativ kurzer Zeit eine neue Ausbildung aufnimmt. Die Menge der Vertragslösungen ist (auch) Ausdruck der Mobilität im dualen System, neben Berufs- und Betriebswechsel stehen dahinter auch Übergänge in andere Bildungswege (etwa in 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 keinen Berufsabschluss erwerben. Aber nicht nur mit Blick auf das Individuum, sondern auch auf betrieblicher Seite, zeigen sich die Probleme, die mit vorzeitigen Vertragslösungen verbunden sein können. Legt man die vom BiBB durchschnittlich ermittelten 1.219 Euro Kosten pro eingestelltem Auszubildenden zugrunde, 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.

Die zweite Aspekt bezieht sich auf die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung vorzeitiger Vertragslösungen innerhalb des Ausbildungssystems. Aktuelle Studien thematisieren

eine tiefgreifende Segmentation im dualen System. Unter Segmentierung kann man Ungleichheitsphänomene fassen, derart, dass vorzeitige Vertragslösungen für den Öffentlichen Dienst nur eine untergeordnete Rolle spielen, während andere Bereiche, z. B. personenbezogene Dienstleistungen, überproportional häufig davon betroffen sind. Aber auch auf Ebene des Individuums finden sich solche Segmentierungen, etwa in Bezug auf die schulische Vorbildung. Schulabgänger mit Hauptschulabschluss haben ein wesentlich höheres Risiko einer Vertragslösung als Studienberechtigte oder Schüler mit mittlerer Reife. Studien stellen in diesem Zusammenhang heraus, dass im dualen System eine ungleiche Verteilung und Kumulation von (Vertragslösung-)Risiken besteht und damit - in den besonders betroffenen Segmenten - die Reproduktion sozialer Ungleichheit droht. Neben den oben schon genannten „Risikofaktoren“ werden in diesem Zusammenhang negative Übergangserfahrungen Schule - Ausbildung und das angewandte betriebliche Ausbildungsmodell (Produktions- vs. Investitionsmodell) hervorgehoben (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Diese angesprochenen Segmentierungen lassen sich für Hamburg wiederfinden, auch in der Hansestadt werden unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten und Risiken in Bezug auf Gruppen und Merkmale deutlich. Im Ergebnis ist auch für Hamburg von einer tiefgehenden Segmentation des dualen Systems auszugehen.

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

Folgt man der Segmentationsthese, ergibt sich die Notwendigkeit nach differenzierten Lösungen: Erforderlich sind Maßnahmen, die zielgruppenspezifisch, regional, betriebs- und/oder branchenspezifisch ansetzen. Es gilt eine solche differenzierte Vorgehensweise, die in der Hansestadt 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.

Behörde für Schule und Berufsausbildung (2015): Ausbildungsreport – Hamburg 2015, Hamburg. <http://www.hamburg.de/contentblob/4609666/data/ausbildungsreport-2015-datei.pdf> (abgerufen am 08.03.16)

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 (2015a): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Vorversion Stand 15.04.2015.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2015b): Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Auszubildende – Datenblätter. <https://www.bibb.de/dazubi> (abgerufen 08.03.16)

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

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

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

Bundesinstitut für Berufsbildung (2012b): Duale Berufsausbildung: Vorzeitige Vertragslösung kostet im Durchschnitt rund 6.800 Euro. Pressemitteilung 35/2010, Bonn, 10.10.2012. https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_412.php (abgerufen am 08.03.16)

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

Bundesinstitut für Berufsbildung (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. <https://datenreport.bibb.de/html/dr2011.html> (abgerufen am 08.03.16)

Bundesinstitut für Berufsbildung (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, Bonn.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Rolf-Olaf (2015): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015. Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme. 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 Mehrebe-

nenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67. Jahrgang 2015, S. 105–135.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In der Reihe IAB-Regional Nord sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
07/2014	Buch, Tanja; Egbers, Jannik; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatriin; Stöckmann, Andrea	Ältere auf dem Arbeitsmarkt in der Hansestadt Hamburg
06/2014	Buch, Tanja; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatriin; Stöckmann, Andrea	Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern
05/2014	Buch, Tanja; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatriin; Stöckmann, Andrea	Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein
04/2014	Harder, Veronika; Peters, Cornelius; Wiegand, Julia; Herrmann, Hayo; Lüth, Hendrik; Bauer, Ben; Ollech, Daniel; Niebuhr, Annekatriin	Analyse der Übergänge aus Arbeitsuche in Beschäftigung in der Region Schleswig-Holstein Süd-West – Befunde für die Teilregion Kreis Steinburg
03/2014	Harder, Veronika; Peters, Cornelius; Wiegand, Julia; Herrmann, Hayo; Lüth, Hendrik; Bauer, Ben; Ollech, Daniel; Niebuhr, Annekatriin	Analyse der Übergänge aus Arbeitsuche in Beschäftigung in der Region Schleswig-Holstein Süd-West – Befunde für die Teilregion Kreis Dithmarschen

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx):

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

Impressum

IAB-Regional. IAB Nord
Nr. 01/2016

Herausgeber

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

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/N/2016/regional_n_0116.pdf

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

ISSN 1861-051X

Rückfragen zum Inhalt an:

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