

Theuer, Stefan; Fritzsche, Birgit; Kropp, Per

Research Report

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Thüringen im Jahr 2015

IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, No. 03/2017

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Theuer, Stefan; Fritzsche, Birgit; Kropp, Per (2017) : Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Thüringen im Jahr 2015, IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, No. 03/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/178200>

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-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

3/2017

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Thüringen im Jahr 2015

Stefan Theuer
Birgit Fritzsche
Per Kropp

ISSN 1861-1435

IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen
in der Regionaldirektion

Sachsen-Anhalt-
Thüringen

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Thüringen im Jahr 2015

Stefan Theuer (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen)
Birgit Fritzsche (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen)
Per Kropp (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen)

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	9
1 Einleitung	11
2 Ausbildungssituation in Thüringen	12
2.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	12
2.2 Bildungsabschlüsse und Berufswahl der Auszubildenden	14
3 Vorzeitige Vertragslösungen	17
3.1 Begriff und Definition	17
3.2 Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen in Thüringen im Zeitverlauf	18
3.3 Lösungsquote im bundesweiten Vergleich	19
3.4 Regionale Entwicklung der Lösungsquote in Thüringen	23
3.5 Lösungsquoten nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Alter	24
3.6 Lösungsquoten nach Ausbildungsbereichen	26
3.7 Lösungsquoten nach Berufen und Geschlecht	28
3.8 Vorzeitige Lösungen im Ausbildungsverlauf	30
4 Gründe für vorzeitige Vertragslösungen	32
5 Fazit	35
Anhang	41

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Thüringen 2005 bis 2015 und Veränderungen zum Jahr 2015	13
Abbildung 2:	Vergleich der Abschlüsse der Schulabgänger insgesamt mit der schulischen Vorbildung der Auszubildenden in Thüringen im Jahr 2015 (in %)	16
Abbildung 3:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Thüringen im Jahr 2015	17
Abbildung 4:	Berechnung der Lösungsquote nach dem neuen Schichtenmodell	18
Abbildung 5:	Entwicklung der Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Thüringen 2005 bis 2015	19
Abbildung 6:	Entwicklung der Lösungsquote in Thüringen, den neuen Ländern und Berlin sowie Deutschland 2002 bis 2015 (in %)	20
Abbildung 7:	Lösungsquote nach Bundesländern 2015 (in %)	20
Abbildung 8:	Lösungsquote nach dem Alter in Thüringen 2015 (in %)	26
Abbildung 9:	Lösungsquote nach Ausbildungsbereichen in Thüringen 2015 (in %)	27
Abbildung 10:	Lösungsquoten in den Ausbildungsbereichen nach Geschlecht in Thüringen im Jahr 2015 (in %)	28
Abbildung 11:	Lösungsquote nach Ausbildungsberufen in Thüringen 2015 (in %) (nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2015)	29
Abbildung 12:	Vertragslösungen nach Ausbildungsjahren in Thüringen 2002 bis 2015 (in %)	31
Abbildung 13:	Gründe für (befürchtete) vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden (in %), Befragungsergebnisse aus Thüringen und Sachsen-Anhalt	34

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Neuabschlüsse nach Ausbildungsbereichen in Thüringen im Jahr 2015	14
Tabelle 2:	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in Thüringen 2007 bis 2015	15
Tabelle 3:	Lösungsquoten nach Geschlecht und Schulabschluss in Thüringen 2015 (in %)	25
Tabelle 4:	Lösungsquoten nach Berufen und Geschlecht in Thüringen im Jahr 2015 (in %) (nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2015)	30
Tabelle 5:	Anteil der Lösungen in der Probezeit nach Geschlecht und Schulabschluss in Thüringen 2015 – einfache Lösungsquote (in %)	32

Kartenverzeichnis

Karte 1:	Lösungsquoten nach Kreisen in Deutschland 2015 (in %)	22
Karte 2:	Veränderung der Lösungsquoten nach Kreisen in Thüringen zwischen 2010 und 2015	24

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	Lösungsquoten nach Kreisen in Thüringen 2010 bis 2015 (in %)	41
Tabelle A 2:	Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Thüringen 2005 bis 2015	43

Zusammenfassung

- In Thüringen wurden 2015, nach starken Rückgängen in den vergangenen Jahren, etwa so viele Ausbildungsverträge geschlossen, wie im Vorjahr – nämlich 10.032. In das duale System münden im Vergleich zu allen Schulabgängern nach wie vor überproportional mehr Abgänger mit einem Hauptschulabschluss oder einem Realschulabschluss ein.
- Die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge sank im Jahr 2015 moderat auf 30,5 Prozent (Vorjahr: 30,9 %). Thüringen ist damit auf Platz 13 der Bundesländer.
- Auf Kreisebene variieren die Lösungsquoten erheblich. Der Landkreis Sömmerda in Thüringen hatte mit 40,7 Prozent die bundesweit höchste Quote. Lösungsquoten über dem Ostdeutschen Durchschnitt von 30,9 Prozent haben auch Hildburghausen (38,4 %), Greiz (36,5 %), Schmalkalden-Meiningen (34,8 %), Gotha (33,6 %), Altenburger Land (33,2 %), Weimar (32,8 %), Kyffhäuserkreis (31,8 %) und Eisenach (31,7%).
- Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen haben deutlich niedrigere Lösungsquoten als die übrigen Schulabsolventen. Die Lösungsquote der Auszubildenden mit Hochschul-/Fachhochschulreife betrug 17,7 Prozent, im Vergleich dazu belief sie sich bei den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss auf 42,3 Prozent. Allerdings lag die Lösungsquote bei den Schulabgängern ohne einen Hauptschulabschluss mit 40,9 Prozent unter dem Wert der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss.
- Der Ausbildungsbereich Handwerk liegt mit einer Lösungsquote von 34,8 Prozent über dem Landesschnitt von 30,5 Prozent, der Bereich Hauswirtschaft mit 42,9 Prozent noch deutlicher darüber. Alle anderen Ausbildungsbereiche verzeichnen Quoten unter dem Durchschnitt. Insbesondere der Öffentliche Dienst hat mit 8,2 Prozent eine sehr niedrige Lösungsquote.
- Die Lösungsquoten variieren erheblich zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen. Die Lösungsquote im Friseurhandwerk ist mit knapp 58 Prozent an der Spitze der beruflichen Lösungsquoten. Aber auch in den Berufen Köche, Hotelfachleute und Restaurantfachleute wurden Lösungsquoten von weit über 40 Prozent erreicht. Es gab aber auch Berufe mit sehr niedrigen Lösungsquoten, wie beispielsweise Mechatroniker mit 16,0 Prozent, Werkzeugmechaniker mit 15,4 Prozent und Elektroniker für Betriebstechnik mit 13,6 Prozent.

Keywords:

Lösungsquote, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, regionale Unterschiede, Thüringen, vorzeitige Lösungen

Wir bedanken uns bei Klara Kaufmann und Holger Seibert für Kommentare und Mithilfe bei der Abfassung des Manuskripts.

1 Einleitung

In Thüringen wurden 2015 nahezu genauso viele Ausbildungsverträge geschlossen wie in den Jahren 2014 und 2013. Der Trend einer stetig sinkenden Anzahl von Ausbildungsabschlüssen zwischen 2007 bis 2013 scheint beendet zu sein. In der langjährigen Entwicklung ging die Zahl der im dualen System Ausgebildeten – bundesweit und auch in Thüringen – enorm zurück und damit auch dessen Bedeutung im bundesdeutschen Ausbildungssystem. Gleichwohl es in vielen anderen Ländern als vorbildliche Lösung gilt, sind Strukturwandel, demografische Entwicklung und schwankende Arbeitsmärkte auch für das deutsche Ausbildungssystem Herausforderungen. Dabei betonen aktuelle Diskussionen zum Fachkräftebedarf, zum Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und zur demografischen Entwicklung die Bedeutung des dualen Systems für die Wirtschaft.

Wie viele Personen im dualen System ausgebildet werden, hängt von vielen Faktoren ab: Wie viele Ausbildungsplätze werden angeboten? Wie viele Bewerber gibt es? Wie viele Ausbildungsverträge kommen tatsächlich zu Stande? Und, nicht zuletzt, wie viele Ausbildungen werden vorzeitig beendet? Letzterer Aspekt ist bereits seit den 1980er-Jahren Thema der bundesdeutschen Diskussion (zuletzt Uhly 2015: 6; Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015: 106; Boockmann et al. 2014).

Vorzeitige Vertragslösungen sind sowohl für Auszubildende, als auch für Betriebe mit Unsicherheiten und Kosten verbunden (BMBF 2010: 29). Das BIBB ermittelt beispielsweise die zu erwartenden Kosten einer Vertragslösung pro Auszubildenden auf Betriebsebene: Im Gesamtdurchschnitt liegt dieser Wert bei 1.219 Euro pro eingestelltem Auszubildenden (Wenzelmann/Lemmermann 2012: 4). Für große Betriebe ist eine vorzeitige Vertragslösung in der Regel weniger problematisch als für kleine und mittlere Betriebe, die sich nach einer vorzeitigen Vertragslösung oft vom Ausbildungsmarkt zurückziehen (Oschmiansky/Hunke/Jankowski 2012: 68).

Für die Einordnung der vorliegenden Ergebnisse ist es wichtig darauf zu achten, dass eine „vorzeitige Vertragslösung“ nicht mit einem „Ausbildungsabbruch“ gleichzusetzen ist. Die vorzeitige Vertragslösung bezieht sich immer auf den laufenden Ausbildungsvertrag. Ein Ausbildungsabbruch bezieht sich dagegen immer auf die in der Ausbildung befindliche Person. Eine vorzeitige Vertragslösung kann mit einem Ausbildungsabbruch verbunden sein, muss es aber nicht, wenn es sich zum Beispiel um einen Wechsel des Ausbildungsberufs oder -betriebs handelt.

Der Beitrag untersucht vorzeitige Lösungen im dualen Ausbildungssystem in Thüringen. Für eine Einordnung des Lösungsgeschehens wird in einem ersten Schritt die Ausbildungssituation in Thüringen beschrieben. Anschließend werden vorzeitige Lösungen differenziert nach den Merkmalen Geschlecht, schulische Vorbildung, Alter, Ausbildungsbereich, Ausbildungsberuf, Ausbildungsjahr und nach regionaler Gliederung betrachtet. Diesen Analysen liegen Daten aus der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamts und des Thüringer Landesamts für Statistik zugrunde (Erhebung zum 31.12.). Außerdem wird das Datensystem Auszubildende (DAZUBI) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) genutzt.

2 Ausbildungssituation in Thüringen

2.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge werden wie folgt definiert: 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 (Verträge) und nicht Personen gezählt. Neuabschlüsse sind nicht mit Ausbildungsanfängern gleichzusetzen, da Ausbildungsverträge auch dann als Neuabschlüsse zählen, wenn entweder eine Zweitausbildung begonnen wird, nach vorzeitiger Lösung eines Ausbildungsvertrages erneut ein Ausbildungsvertrag (Berufs- und/oder Betriebswechsel) abgeschlossen wird oder sogenannte Anschlussverträge vorliegen. 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 (Destatis 2015b: 11).

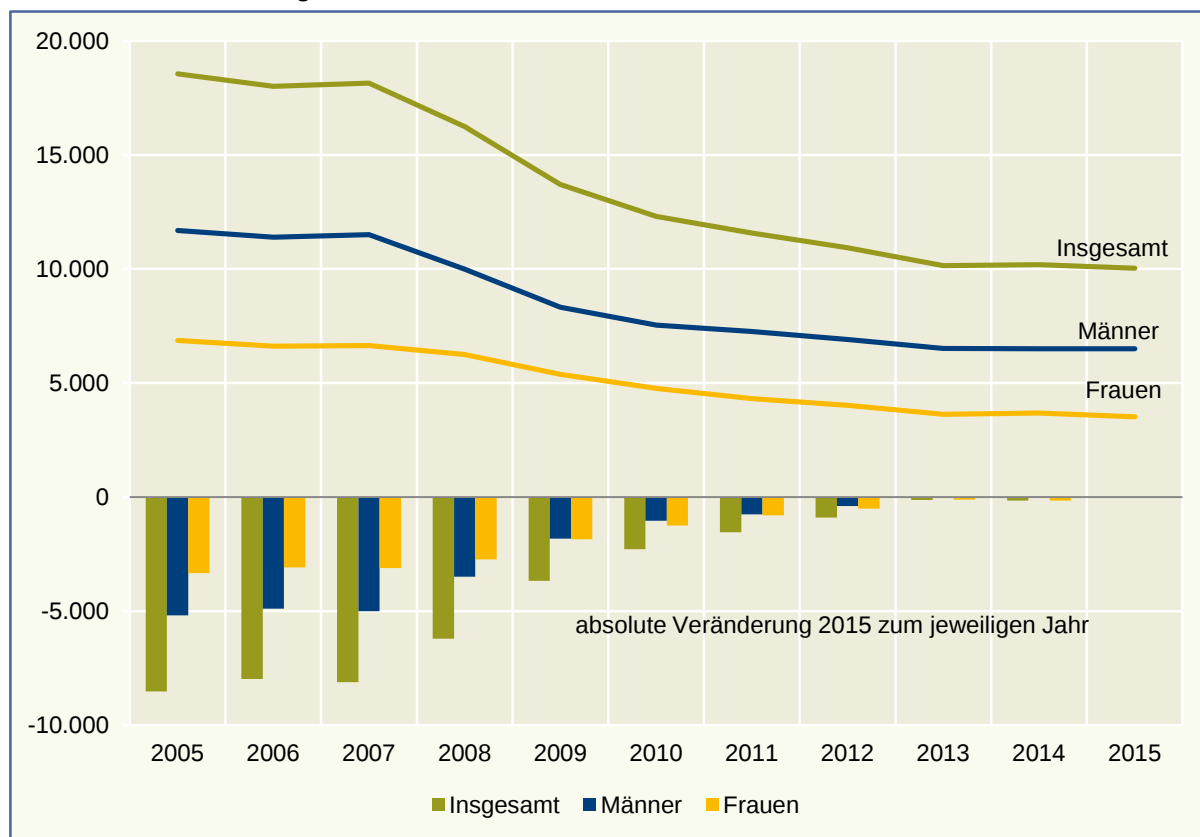
Zwischen 2007 und 2013 wurden in Thüringen von Jahr zu Jahr weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen (Abbildung 1). Seit 2014 erscheint diese Entwicklung gestoppt, bzw. ist nur noch ein minimaler Rückgang zu beobachten. Mit 10.032 neuen Ausbildungsverträgen im Jahr 2015 wurde nahezu das gleiche Ergebnis wie im Vorjahr (10.185) erreicht.

In der langjährigen Betrachtung wird diese Entwicklung noch deutlicher. Vergleicht man das Ergebnis 2015 mit den Zahlen einer Dekade vorher, ergibt sich ein Rückgang um 8.517 oder knapp 46 Prozent¹. Dieser langfristige Rückgang ist wohl hauptsächlich der demografischen Entwicklung und den damit einhergehenden sinkenden Bewerberzahlen für eine duale Berufsausbildung geschuldet. Allerdings führen Troltsch/Mohr/Gerhards (2013: 23) an, dass der Rückgang der Zahl der Neuverträge zumindest teilweise auch auf Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden und negativen Erfahrungen von Betrieben mit vielen vorzeitigen Lösungen in Vorjahren zurückgeführt werden könnte. Dieses Argument wird auch durch Erkenntnisse der Online-Unternehmensbefragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages gestützt, die für das Jahr 2016 bilanzieren, dass der häufigste Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen der Mangel an geeigneten Bewerbern sei (DIHK - Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. 2016: 23).

Der langjährige Vergleich zum Jahr 2015 zeigt jedoch auch, dass die Veränderungen immer kleiner werden, was zum einen dem immer niedrigeren Niveau geschuldet ist, aber auch auf eine Konsolidierung des Ausbildungsmarktes hoffen lässt (Abbildung 1).

¹ Es wurden sowohl betriebliche Ausbildungsplätze als auch außerbetriebliche, geförderte Ausbildungsplätze abgebaut. Im Jahr 2015 reduzierte sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit rund 13.700 auf ein Viertel der 2009 abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Von den Betrieben wurden 2015 rund 1.800 weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als 2009, bei den geförderten, außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen betrug die Reduzierung knapp 1.900 Ausbildungsplatzverträge. Allerdings stellen die betrieblich geschlossenen Ausbildungsverträge mit rund 84 Prozent den Löwenanteil an den neu geschlossenen Ausbildungsverträgen dar, während die geförderten Ausbildungsverträge 2016 nur noch einen Anteil von 16 Prozent hatten.

Abbildung 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Thüringen 2005 bis 2015 und Veränderungen zum Jahr 2015



Anm.: Minimale Veränderungen 2015/2014.

Quelle: Destatis 2015b; eigene Darstellung.

Für die dargestellte Entwicklung im dualen System lassen sich eine Reihe von Gründen ins Feld führen (Destatis 2015a): Thüringen hat demografisch bedingt einen großen Rückgang der Schülerzahlen und damit an potenziellen „Nachfragern“ nach Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Die Zahl der Schulabgänger hat zwischen 2005 und 2015 um 57 Prozent abgenommen und lag 2015 bei knapp 16.500 (BA 2016). Ein großer Teil der Schulabgänger mündet nicht mehr ins duale Ausbildungssystem ein, sondern beginnt ein Studium oder eine Qualifizierung außerhalb des dualen Systems (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, 2014; BA 2016). Alles in allem ist die langfristig rückläufige Zahl der Neuabschlüsse wohl darauf zurückzuführen dass sowohl die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen abnimmt als auch das Angebot auf dem Ausbildungsmarkt. Zweitens wird zunehmend von Passungsproblemen zwischen Angebot und Nachfrage gesprochen (Ulrich et al. 2012: 10). Die Stagnation bei den Neuabschlüssen bleibt auch differenziert betrachtet stabil, beispielsweise nach Geschlecht (Abbildung 1).

Die Ausbildung im dualen System verteilt sich auf sechs Ausbildungsbereiche. Im größten Ausbildungsbereich Industrie und Handel (einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe) wurden 2015 insgesamt 6.393 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen; es folgte das Handwerk mit 2.400 Neuabschlüssen (Tabelle 1). Rund 35 Prozent der Ausbildungsverträge des Jahres 2015 wurden von Frauen abgeschlossen. Der Frauenanteil variierte

in den Ausbildungsbereichen zwischen knapp 23 Prozent im Handwerk und rund 93 Prozent bei den Freien Berufen.

Tabelle 1: Neuabschlüsse nach Ausbildungsbereichen in Thüringen im Jahr 2015

Ausbildungsbereich	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge			Veränderung zu	
	Insgesamt	darunter weiblich		2005	2014
	Absolut	Absolut	%	%	%
Industrie und Handel	6.393	2.193	34,3	-44,8	-1,4
Handwerk	2.400	549	22,9	-52,4	0,0
Landwirtschaft	432	117	27,1	-36,2	-1,4
Öffentlicher Dienst	249	153	61,4	-40,0	-3,5
Freie Berufe	435	405	93,1	-20,3	-9,4
Hauswirtschaft	126	114	90,5	-54,0	-2,3
Insgesamt	10.032	3.525	35,1	-45,9	-1,5

Anm.: Aus Datenschutzgründen sind Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet, der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Quelle: Destatis 2015b.

Im Vergleich zum vorherigen Ausbildungsjahr 2014 ergeben sich allerdings nur wenige Verschiebungen zwischen den Ausbildungsbereichen: Industrie und Handel hatten einen negativen Saldo von 87 Ausbildungsabschlüssen zu verzeichnen (-1,4 %). Auffällig ist der relativ starke Rückgang zum Vorjahr bei den Freien Berufen von 45 Ausbildungsverträgen, was einem prozentualen Rückgang von 9,4 Prozent entspricht. Allerdings hat dieser Ausbildungsbereich im langfristigen Vergleich den geringsten Rückgang. Bei langfristiger Betrachtung sind in allen Bereichen deutliche Rückgänge zu verzeichnen, besonders im Handwerk. In diesem Bereich ging die Anzahl der neu abgeschlossene Ausbildungsverträge um über die Hälfte zurück.

Deutliche Unterschiede gibt es zwischen den Ausbildungsbereichen auch in Bezug auf den Frauenanteil. Insgesamt liegt er mit 35,1 Prozent deutlich unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 39,7 Prozent (Destatis 2015b: Tab_2_01, eigene Berechnung).

2.2 Bildungsabschlüsse und Berufswahl der Auszubildenden

Mit 53 Prozent (5.313 Neuabschlüsse) entfiel der größte Teil der Neuabschlüsse 2015 auf Auszubildende mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluss (Tabelle 2). 23,9 Prozent (2.397) der Jugendlichen mit Neuvertrag besaßen einen Hauptschulabschluss, 18,9 Prozent (1.899) hatten die Hochschul-/Fachhochschulreife erworben und 3,4 Prozent (339) waren Personen ohne Hauptschulabschluss (Absolutwerte: Destatis 2015b: Tab_2_07_01). Bei der schulischen Vorbildung fallen einige geschlechtsspezifische Besonderheiten auf (Destatis 2015b: Tab_2_07_01, eigene Berechnung): Während der Anteil von Männern und Frauen bei den Neuverträgen von Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss (Frauen 3,5 %, Männer 3,3 %) und denen mit Realschulabschluss (52,6 % versus 53,2 %) nahezu gleichauf ist, dominieren die Männer bei Neuverträgen mit Hauptschulabschluss (26,0 % versus 20,1 %) und die Frauen bei Neuverträgen mit Hochschul-/Fachhochschulreife (23,2 % versus 16,6 %). Frauen sind in der dualen Berufsausbildung zwar in der Minderheit, haben aber im Hinblick auf die schulische Vorbildung mehrheitlich höhere Abschlüsse.

In den vergangenen acht Jahren (Vergleich zum Jahr 2007²) veränderte sich die Struktur der schulischen Vorbildung für Neuverträge nur wenig (Tabelle 2). Betrachtet man die Veränderungen über die Jahre sind bei allen schulischen Abschlüssen sowohl Steigerungen als auch Reduzierungen feststellbar. Eine eindeutige Tendenz gibt es nicht.

Tabelle 2: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in Thüringen 2007 bis 2015

	Insgesamt		Ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschul- o. gleichwert. Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Im Ausland erworbener Abschluss
	Absolut	%	%	%	%	%	%
2007	18.150	100,0	4,7	24,3	52,4	15,6	2,9
2008	16.242	100,0	3,0	20,2	46,5	16,8	13,5
2009	13.704	100,0	3,9	24,9	51,8	18,2	1,2
2010	12.309	100,0	4,2	24,6	51,5	19,7	0,0
2011	11.577	100,0	3,2	25,1	51,9	19,7	0,0
2012	10.932	100,0	3,7	24,3	52,9	18,9	0,2
2013	10.152	100,0	3,3	23,9	54,3	17,9	0,5
2014	10.185	100,0	3,5	23,7	54,1	18,1	0,6
2015	10.032	100,0	3,4	23,9	53,0	18,9	0,8

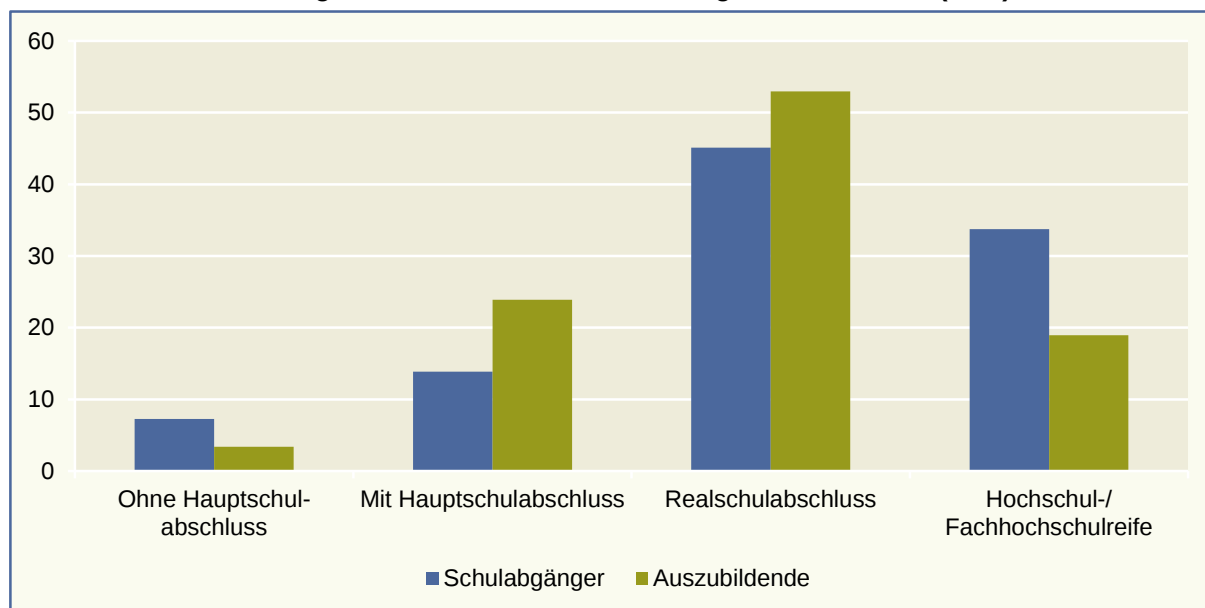
Quelle: Destatis 2015b.

Diese Zahlen alleine geben noch keinen Aufschluss darüber, inwieweit sich die Chancen der Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz verbessert oder verschlechtert haben. Dazu sind auch die Anteile der entsprechenden Schulabschlüsse im allgemeinbildenden Schulsystem zu berücksichtigen (Gerhards/Troltsch/Walden 2013: 2). Um die ausbildungsbezogenen Partizipationsmöglichkeiten der verschiedenen Schulabsolventengruppen beurteilen zu können, wäre der Quotient aus den Schulabgänger- und Auszubildendenanteilen mit dem jeweils gleichen Schulabschluss zu bilden (Troltsch/Walden 2012: 293), es müssten also die hier nicht vorhandenen Individualdaten herangezogen werden.

Ein Vergleich Abschlüsse der Schulabgänger insgesamt mit denen der Auszubildenden zeigt, dass Real- und vor allem aber Hauptschüler im dualen System Thüringens aufgenommen werden (Abbildung 2). Während die geringeren Anteile der Jugendlichen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife sicherlich den Studienmöglichkeiten geschuldet sind, lassen sich bei den Jugendlichen ohne Schulabschluss eher Probleme beim Zugang zur Ausbildung vermuten.

² Im Jahr 2007 fand die Revision der amtlichen Berufsbildungsstatistik statt.

Abbildung 2: Vergleich der Abschlüsse der Schulabgänger insgesamt mit der schulischen Vorbildung der Auszubildenden in Thüringen im Jahr 2015 (in %)



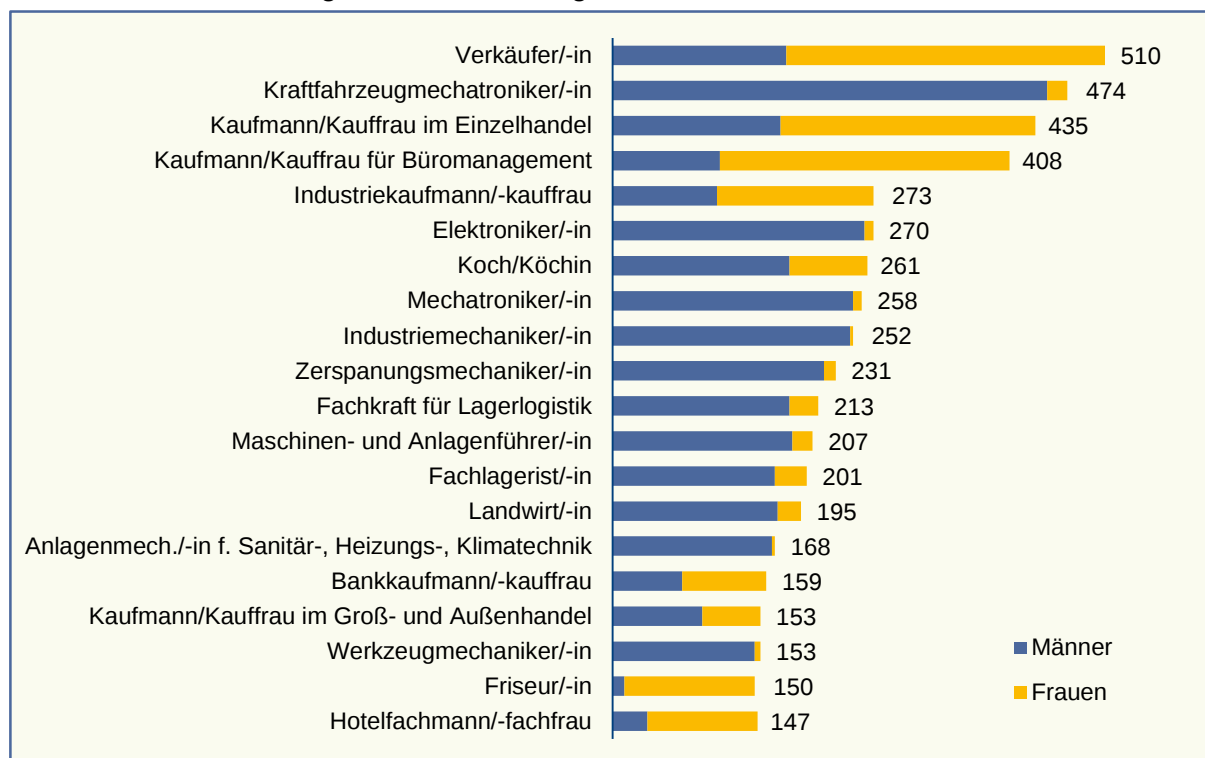
Quelle: Destatis 2015b; Thüringer Landesamt für Statistik 2015; Ulrich et al. 2012: 26.

Abbildung 3 zeigt die im Jahr 2015 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen. Diese repräsentierten rund die Hälfte (51,0 %) aller Neuabschlüsse. Die Konzentration der Frauen auf die Top 20-Berufe ist in Thüringen deutlich weniger ausgeprägt, als in anderen Bundesländern. Lediglich 48,3 Prozent aller Frauen haben 2015 einen Ausbildungsvertrag in den Top 20 abgeschlossen (Der Wert bei den Männern beträgt 52,5 %).³ Bei den Frauen sind die Top 3 Ausbildungsberufe alle im Dienstleistungsbereich angesiedelt: Verkäuferin, gefolgt von den Kauffrauen im Einzelhandel und für Büromanagement. Bei den Männern sind die Top 3 Ausbildungsberufe alle im produzierenden Gewerbe angesiedelt: allen voran die Kraftfahrzeugmechatroniker, gefolgt von Elektronikern und Mechatronikern.

Die Mehrzahl der Jugendlichen konnte – der BIBB-Schulabgänger Befragung 2012 zufolge – ihre beruflichen Vorstellungen bei der Berufswahl umsetzen: In den neuen Ländern stimmten Wunsch- und Ausbildungsberuf bei 69 Prozent der Jugendlichen überein. In den alten Ländern waren die Realisierungschancen mit 82 Prozent deutlich besser (BIBB 2013: 86).

³ Für Frauen spielen neben den Ausbildungen im dualen System auch vollzeitschulische Ausbildungsgänge im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen eine wichtige Rolle, die in dieser Statistik nicht erfasst werden.

Abbildung 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Thüringen im Jahr 2015



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

Quelle: BIBB 2017b; eigene Darstellung.

3 Vorzeitige Vertragslösungen

3.1 Begriff und Definition

„Vorzeitige Vertragslösung“ und „Ausbildungsabbruch“ werden häufig synonym verwendet. Die Begriffe beziehen sich jedoch auf verschiedene Sachverhalte. Eine vorzeitige Vertragslösung ist die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb. Eine vorzeitige Vertragslösung kann mit einem Ausbildungsabbruch verbunden sein, Ausbildungsaktivitäten können aber auch in einem anderen Betrieb oder Beruf mit Abschluss eines neuen Vertrags fortgesetzt werden.

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge werden vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit beendet. Bereits vor Beginn der Ausbildung wieder gelöste Verträge werden nicht mitgezählt. Der Ausbildungsvertrag kann sowohl vom Ausbildungsbetrieb als auch vom Auszubildenden gekündigt werden.

Eine Vertragslösung hat nicht immer einen endgültigen Abbruch der Berufsausbildung zur Folge (Uhly 2015: 16). Vielmehr folgt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses oft ein Berufs- und/oder Betriebswechsel (Uhly 2014: 22). Eine Reihe von Studien zeigen: Die Mehrheit der Auszubildenden setzt nach einer Vertragslösung die duale Ausbildung fort. Oder sie nehmen einen „Umweg“, wie den Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses, oder beginnen ein Studium (Schöngen 2003: 12; Piening et al. 2012: 51). Nach Piening et al. (2012: 15) ist nur jede vierte Vertragslösung ein „echter Abbruch“, dem oft dann auch eine

längere Arbeitslosigkeitsepisode folgt. 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, 2013: 5).

Vertragslösungen sind jedoch nicht immer zu vermeiden und können durchaus auch sinnvoll sein, zum Beispiel bei nicht optimaler Passung von Auszubildendem und Ausbildungsplatz; diese lässt sich nicht immer vor Ausbildungsbeginn feststellen (Ebbinghaus/Gericke/Uhly 2015: 104). Die Korrektur einer schlechten Berufs- oder Betriebswahl führt darum langfristig eher zu stabileren Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen (Stalder/Schmid 2012).

Für die Beurteilung der Entwicklung der vorzeitigen Ausbildungsvertragslösungen sind folglich die absoluten Werte zwar notwendig, jedoch alleine nicht hinreichend. Nützlicher ist es, sich auch die Entwicklung der absoluten Zahlen in Relation zu den begonnenen Ausbildungsverträgen anzusehen. Für die Berechnung der Lösungsquote wird in der amtlichen Berufsbildungsstatistik ab dem Berichtsjahr 2009 das „neue Schichtenmodell“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (z. B. BIBB 2014: 165) verwendet (Abbildung 4).

Abbildung 4: Berechnung der Lösungsquote nach dem neuen Schichtenmodell

$$LQ_{neu} = \left(\frac{\text{Lösungen im Jahr}_0, \text{die Beginn des Aus- bildungsvertrages im Jahr}_0 \text{ hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_0 \text{ begonnenen Aus- bildungsverträge}} + \frac{\text{Lösungen im Jahr}_0, \text{die Beginn des Aus- bildungsvertrages im Jahr}_{-1} \text{ hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{-1} \text{ begonnenen Aus- bildungsverträge}} + \frac{\text{Lösungen im Jahr}_0, \text{die Beginn des Aus- bildungsvertrages im Jahr}_{-2} \text{ hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{-2} \text{ begonnenen Aus- bildungsverträge}} + \frac{\text{Lösungen im Jahr}_0, \text{die Beginn des Aus- bildungsvertrages im Jahr}_{-3} \text{ oder früher hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{-3} \text{ begonnenen Aus- bildungsverträge}} \right) \times 100$$

Anm.: LQ: Lösungsquote; Jahr₀: aktuelles Berichtsjahr; Jahr₋₁: Vorjahr; Jahr₋₂: Vorvorjahr; Jahr₋₃: Vorvorvorjahr.

Quelle: BIBB 2017a: 160.

Dies hat deutliche Vorteile gegenüber einfachen Lösungsquoten, die beispielsweise lediglich die Anzahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Relation zur Anzahl der begonnenen Verträge des betrachteten Jahres setzen. Denn die vorzeitig gelösten Verträge eines Berichtsjahres begannen zu unterschiedlichen Jahren – ein Ausbildungsvertrag kann aber auch erst im zweiten, dritten oder vierten Ausbildungsjahr vorzeitig gelöst werden. Gerade wenn sich die Ausbildungszahlen stark ändern, ist das Schichtenmodell ein robustes Modell. Eine differenziertere Betrachtung bis hin zu einzelnen Berufen oder sehr kleinräumig, macht jedoch auch das Schichtmodell anfälliger für verzerrte Darstellungen. Denn bei nur sehr wenigen Fällen können bereits geringfügige Änderungen zu großen prozentualen Schwankungen führen.⁴

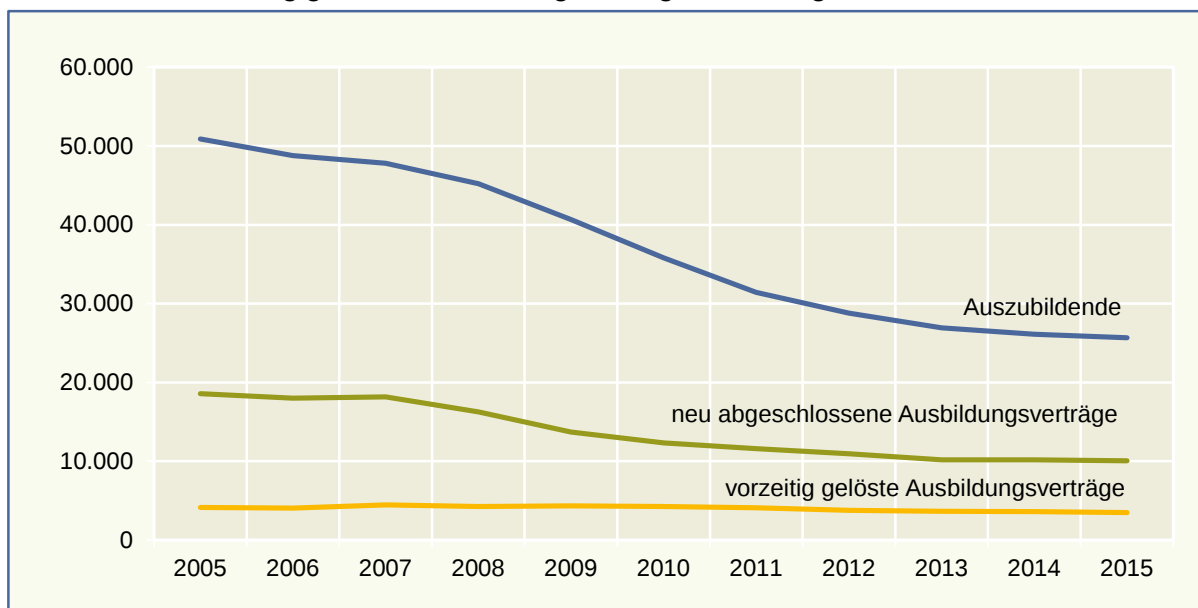
3.2 Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen in Thüringen im Zeitverlauf

Aufgrund der in den vergangenen Jahren deutlich gefallen Zahl von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (siehe Abschnitt 2.1) ist auch die Gesamtzahl der Auszubildenden zurückgegangen, allein im Jahr 2015 um 1,7 Prozent (vergleiche im Anhang Tabelle A 2). In den

⁴ Ausführlich werden unterschiedliche Ansätze zur Berechnung von Lösungsquoten diskutiert bei Uhly (2015: 32 ff.).

meisten Jahren ging auch die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge zurück, allerdings zumeist langsamer als die Zahl der Auszubildenden, wobei das Jahr 2015 (-3,4 %) eine Ausnahme bildet. Abbildung 5 stellt die längerfristige Entwicklung der Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Thüringen von 2005 bis 2015 dar. Diese Entwicklung spiegelt sich, wie im folgenden Abschnitt dargestellt wird, seit 2005 in tendenziell steigenden Vertragslösungsquoten wider (Abbildung 6).

Abbildung 5: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Thüringen 2005 bis 2015



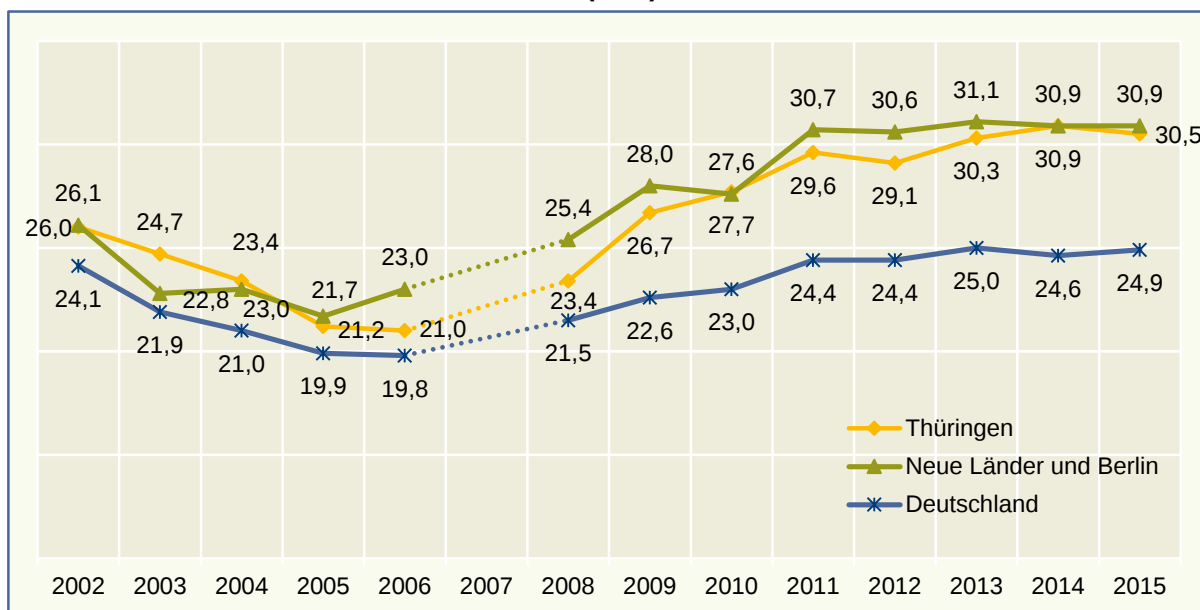
Quelle: Destatis 2015b; eigene Darstellung.

3.3 Lösungsquote im bundesweiten Vergleich

Im Jahr 2015 sank in Thüringen die Lösungsquote leicht auf 30,5 Prozent für alle Ausbildungsberufe (Vorjahr: 30,9 %). Abbildung 6 stellt die Entwicklung der Lösungsquote in Thüringen, den Neuen Ländern einschließlich Berlin und Deutschland seit 2002 gegenüber. Seit dem Jahr 2006 steigt die Quote in Thüringen an, mit einem leichten Rückgang im Jahr 2012 gegenüber 2011. Insgesamt ist die Entwicklung in Thüringen seit 2006 ungünstiger als die in Gesamtdeutschland und auch als in Ostdeutschland, im Vergleich zu letzterem begann diese Entwicklung allerdings auf einem günstigeren Ausgangsniveau.⁵

⁵ Allerdings kann eine ansteigende Lösungsquote auch Ausdruck davon sein, dass bei einem besseren Ausbildungsmarkt Auszubildende eher bereit sind (und auch eher die Möglichkeit haben) eine falsche Ausbildungsentscheidung zu korrigieren (siehe auch Abschnitt 3.8).

Abbildung 6: Entwicklung der Lösungsquote in Thüringen, den neuen Ländern und Berlin sowie Deutschland 2002 bis 2015 (in %)

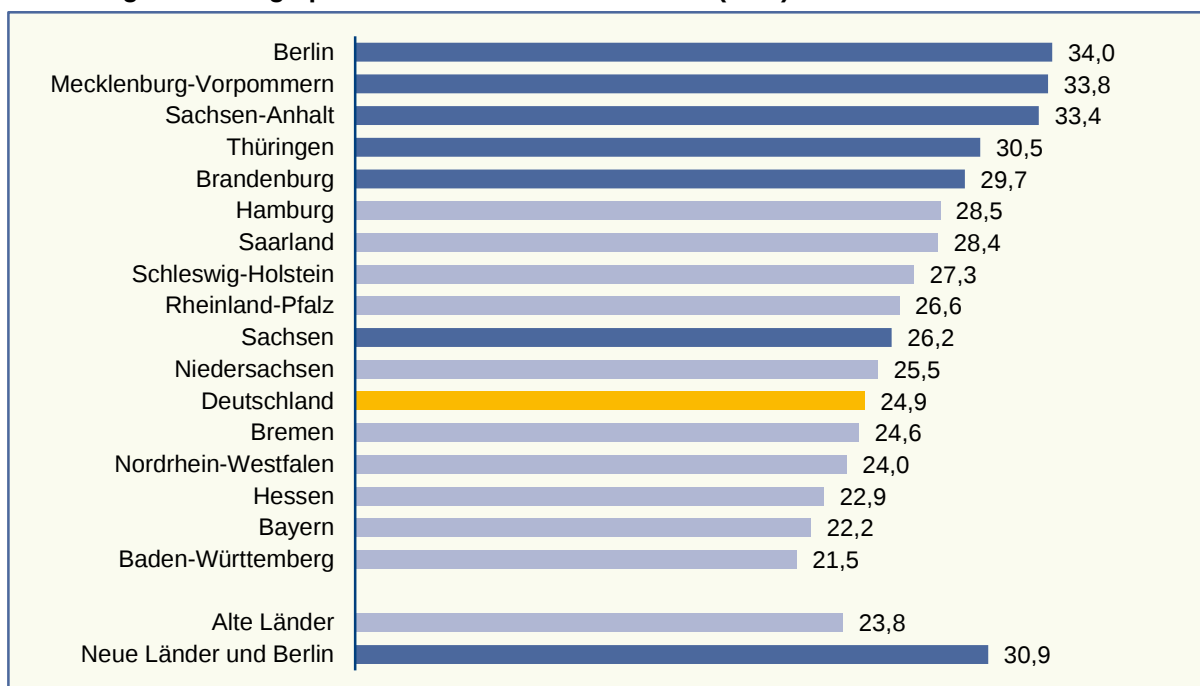


Anm.: Berechnung der Lösungsquote ab 2009 nach dem neuen Schichtenmodell, vorher nach dem alten Schichtenmodell und dem Dreijahresdurchschnitt. Für das Jahr 2007 wurde wegen der Revision der Berufsbildungsstatistik keine Quote berechnet.

Quelle: Destatis 2015b; eigene Darstellung.

Im Bundesländervergleich hatte Thüringen die vierthöchste Lösungsquote. Die Quote lag damit nahe am ostdeutschen Durchschnitt, allerdings deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt. Abbildung 7 zeigt, dass sich die Bundesländer zum Teil erheblich unterscheiden, aber auch einen generellen Ost-West-Unterschied.

Abbildung 7: Lösungsquote nach Bundesländern 2015 (in %)



Quelle: Destatis 2015b; eigene Darstellung.

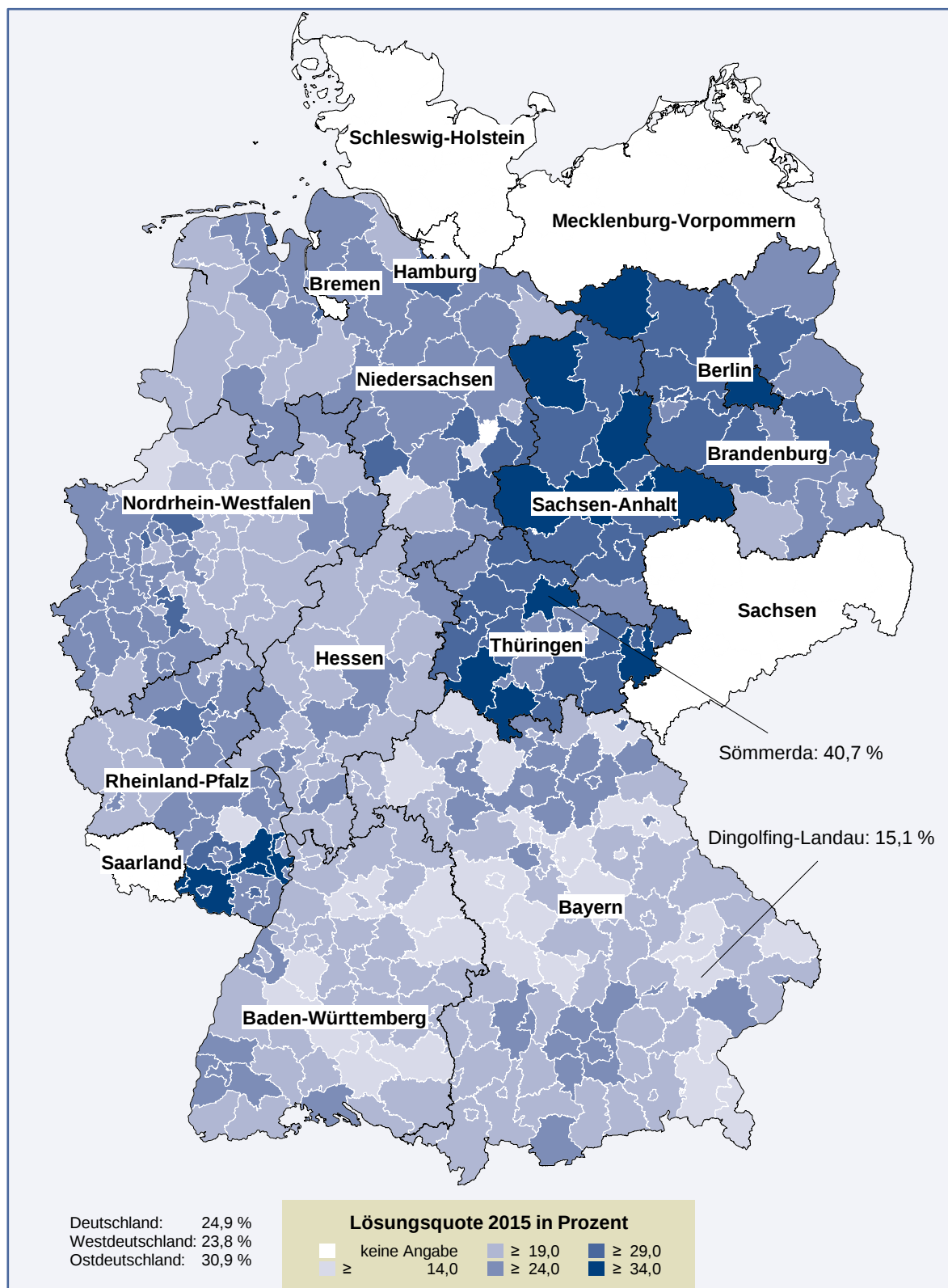
Der Abstand zwischen den Werten für die alten Länder und die neuen Länder (einschließlich Berlin) beträgt über sieben Prozentpunkte. Die fünf neuen Länder sind, bis auf Sachsen, alle in der oberen Hälfte der Verteilung zu finden. Dieses Ergebnis zeigt, dass es immer noch einen tendenziellen Niveauunterschied zwischen Ost- und Westdeutschland gibt. Die Ausnahme von der Regel ist Sachsen, das mit 26,2 Prozent eine niedrigere Lösungsquote als Berlin, Hamburg, Saarland, Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz hat. Woher diese Unterschiede kommen, ist bislang nicht wissenschaftlich geklärt. Wirtschaftsstrukturelle, demografische, bildungspolitische und nicht zuletzt historische Unterschiede lassen sich leicht als Ursachen vermuten. Allerdings sind monokausale Zusammenhänge wohl ausgeschlossen. Insgesamt beeinflussen viele Faktoren das Niveau der Lösungsquote.

Wie Karte 1 mit Daten von 2015 zeigt, sind die Lösungsquoten nicht nur zwischen den Bundesländern unterschiedlich, sondern auch auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte⁶. Der Landkreis Sömmerda in Thüringen hatte mit 40,7 Prozent die höchste Quote zu verzeichnen, Dingolfing-Landau in Bayern hatte dagegen mit 15,1 Prozent die niedrigste Quote. In den meisten ostdeutschen Kreisen lagen die Lösungsquoten über dem Bundesdurchschnitt von knapp 25 Prozent (2015). Aber auch in den alten Ländern gab es Kreise mit überdurchschnittlichen Lösungsquoten, z. B. die Südwestpfalz, Bad Dürkheim, Zweibrücken, Rhein-Pfalz-Kreis oder Neustadt an der Weinstraße mit einer Lösungsquote von mehr als einem Drittel. Neben Sömmerda mit der bundesweit höchsten Lösungsquote haben auch viele der anderen Kreise in Thüringen Lösungsquoten über dem ostdeutschen Durchschnitt von 30,9 Prozent: Hildburghausen (38,4 %), Greiz (36,5 %), Schmalkalden-Meiningen (34,8 %), Gotha (33,6 %), Altenburger Land (33,2 %), Weimar (32,8 %), Kyffhäuserkreis (31,8 %) und Eisenach (31,7 %).

Regional sind also große Unterschiede in der Lösungsquote zu beobachten. Dabei ist jedoch kein einfaches Muster auszumachen. Ein reines West-Ost-Gefälle ist nicht identifizierbar, auch wenn Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland eine gewisse Konstanz haben und Veränderungen wohl erst über noch längere Zeiträumen eindeutig identifizierbar sind. Dagegen ist ein Nord-Südgefälle beobachtbar. Ob dieses jedoch mit dem generell besseren Arbeitsmarktklima in Baden-Württemberg und Bayern zusammenhängt ist unklar. Zwar haben Bundesländer mit einer geringeren (Jugend-)Arbeitslosigkeit wie Bayern und Baden-Württemberg auch niedrigere Vertragslösungsquoten, in Ostdeutschland haben sich die Lösungsquoten jedoch bei sinkender Arbeitslosigkeit erhöht. Was die regionalen Unterschiede der Lösungsquoten beeinflusst, kann mit den vorliegenden Daten nicht geklärt werden. Hierfür wäre eine gesonderte Untersuchung notwendig, die strukturelle Rahmenbedingungen wie die Branchen- und Betriebsgrößenstruktur ebenso berücksichtigt wie die „Angebot-Nachfrage-Relation“ auf dem Ausbildungsmarkt. Der aktuelle Forschungsstand ist unbefriedigend: „Insgesamt sind die Ursachen für die regionalen Unterschiede im Vertragslösungsrisiko weitgehend ungeklärt“ (Uhly 2015: 40).

⁶ Für die Bundesländer Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Sachsen und Saarland sind für das Jahr 2015 noch keine Lösungsquoten auf Kreisebene verfügbar.

Karte 1: Lösungsquoten nach Kreisen in Deutschland 2015 (in %)



Quelle: Kommunale Bildungsdatenbank 2017; eigene Darstellung.

3.4 Regionale Entwicklung der Lösungsquote in Thüringen

Wie bereits gezeigt, sind die Unterschiede zwischen den Bundesländern groß. Und auch zwischen den Landkreisen und kreisfreien Städten variieren die Lösungsquoten stark. Wie stellt sich jedoch die Entwicklung der Lösungsquoten über die Jahre dar?⁷

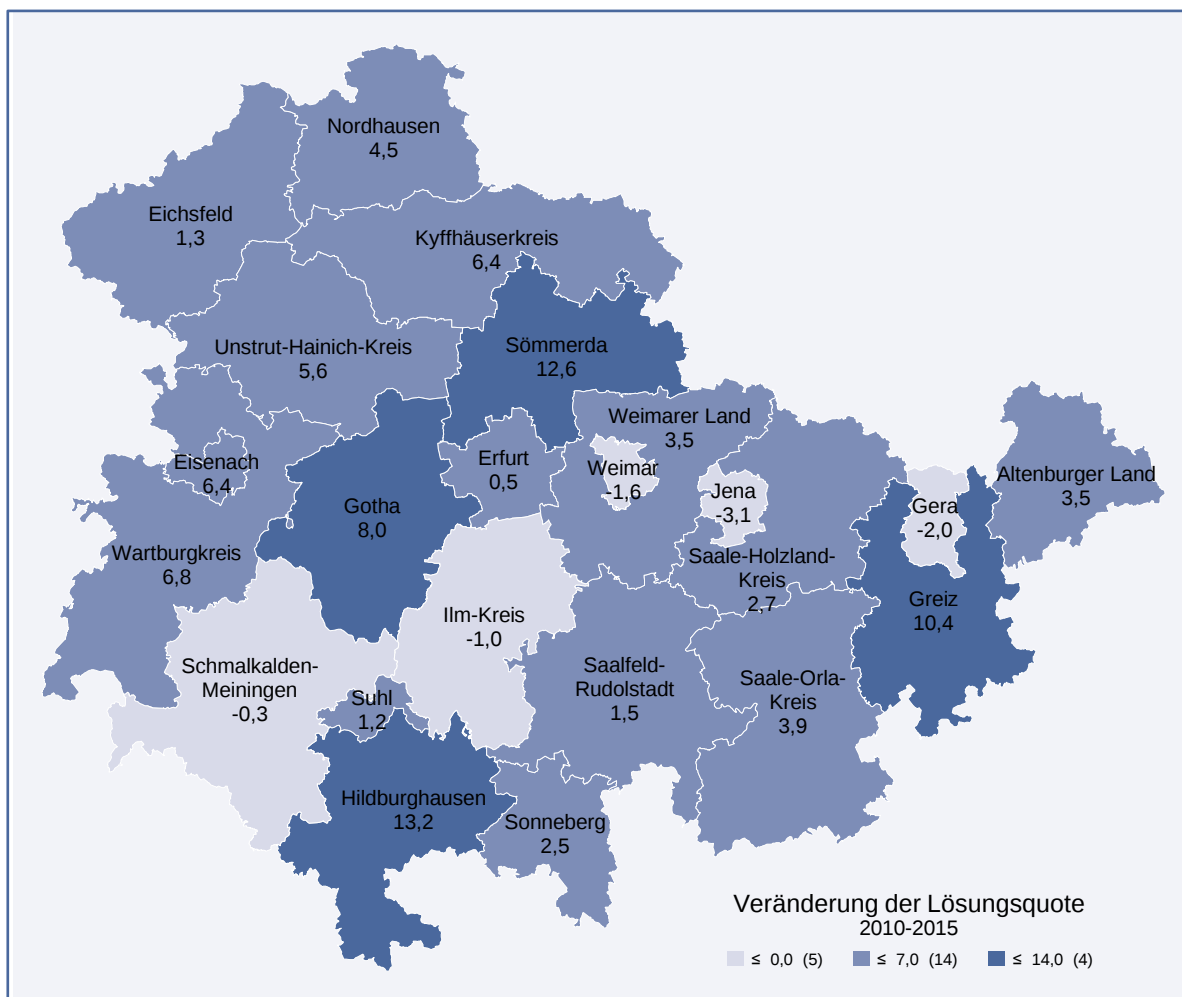
Karte 2 zeigt die relativen Veränderungen der Lösungsquoten der Kreise von 2010 zu 2015. Die Spannbreite der Veränderungen reicht dabei von rund -3 Prozentpunkten in Jena bis zu einem Anstieg von knapp 13 Prozentpunkten in Hildburghausen. Außer in Jena sind auch in den Kreisen Gera (-2,0 Prozentpunkte), Weimar (-1,6 Prozentpunkte), dem Ilm-Kreis (-1,0 Prozentpunkt) und in Schmalkalden-Meiningen (-0,3 Prozentpunkte) die Lösungsquoten in diesem Zeitraum gesunken. In allen anderen Kreisen Thüringens sind die Quoten gestiegen. Bei den Kreisen mit gestiegenen Lösungsquoten ist kein geographisches Muster erkennbar. Allerdings heben sich neben Hildburghausen auch Sömmerda (+12,6 Prozentpunkte), Greiz (+10,4 Prozentpunkte) und Gotha (+8,0 Prozentpunkte) mit sehr großen Anstiegen der Lösungsquote im langfristigen Vergleich hervor.

Generell schwankt die Entwicklung auf Kreisebene erheblich stärker als auf Bundeslandebene (Tabelle A 1 im Anhang kann man die Entwicklung der letzten Jahre entnehmen). Dies mag zum einen darauf zurückzuführen sein, dass lokale Entwicklungen einen starken Einfluss haben, denkbar wäre aber auch, dass die Quotenberechnung auf regionaler Ebene feinfühlicher auf mögliche Datenprobleme reagiert.

Dass der regionale Ausbildungsmarkt, und da insbesondere die Branchenstruktur, einen Einfluss auf die jeweiligen Lösungsquoten hat, ist wohl unzweifelhaft. Dies erklärt jedoch nicht die großen Differenzen zwischen direkt benachbarten Kreisen wie Gera und Greiz oder Hildburghausen und dem Ilm-Kreis bzw. Schmalkalden-Meiningen. Für eine Erklärung dieser augenscheinlichen Diskrepanzen sind weitergehende Analysen notwendig.

⁷ Seit 2013 sind die Daten des Bundes und der Länder aus dem Bildungsbereich auf Ebene der kreisfreien Städte und Landkreise ab dem Jahr 2010 im Internet verfügbar (www.bildungsmonitoring.de). Die Datengrundlage dieser „Kommunalen Bildungsdatenbank“ bilden verschiedene amtliche Statistiken, wie die Schulstatistik, die Berufsbildungsstatistik oder die Hochschulstatistik. Aufgrund der unterschiedlichen Zulieferer (Landesämter für Statistik) können die Datenstände für verschiedene Bundesländer differieren.

Karte 2: Veränderung der Lösungsquoten nach Kreisen in Thüringen zwischen 2010 und 2015⁸



Quelle: Kommunale Bildungsdatenbank 2017; eigene Darstellung.

3.5 Lösungsquoten nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Alter

Tabelle 3 verschafft einen Überblick über das Lösungsrisiko nach Geschlecht und Schulabschluss in Thüringen im Jahr 2015.

Frauen beendeten im Jahr 2015 prozentual häufiger als Männer ihr Ausbildungsverhältnis vor dem regulären Ausbildungsende. Während die Lösungsquote der Männer 29,3 Prozent betrug, war sie bei den Frauen mit 32,6 Prozent über drei Prozentpunkte höher. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen seltener eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf aufnehmen (BIBB 2013: 85), obwohl ihre Abschlüsse besser sind als die der Männer (siehe Abschnitt 2.2). Außerdem beginnen viele Frauen eine Ausbildung in Berufen mit hohem Lösungsrisiko (siehe Abschnitt 3.7).

⁸ Wichtig ist, sich darüber im Klaren zu sein, dass bei kleinen Absolutzahlen schon geringe Veränderungen große relationale Veränderungen produzieren.

Nach dem Berufsbildungsbericht 2013 verhält sich die Lösungsquote bei den Ausbildungsverträgen umgekehrt zur Qualität der Schulabschlüsse – je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss, desto höher die Lösungsquote (BIBB 2013: 53; Kropp/Dietrich/Fritzsche 2016). Dies ist generell auch für Thüringen im Jahr 2015 so – mit einer Einschränkung: Bei den Frauen haben Auszubildende mit Hauptschulabschluss die höchste Lösungsquote (44,4 %). Die deutlich niedrigeren Lösungsquoten bei den Auszubildenden mit Realschulabschlüssen und denen mit einer Hochschulreife lassen sich auf ihre guten Chancen auf dem Ausbildungsmarkt zurückführen – wenn sich eine Person mit Hochschulabschluss für eine berufliche Ausbildung entscheidet, dann eher in ihrem Wunschberuf.

Obwohl aus Untersuchungen von Baethge et al.(2011: 209) hervorgeht, dass die schulische Vorbildung und der Ausbildungsberuf „jeweils eine eigenständige Einflusskraft“ auf die Höhe der Vertragslösungsquote ausüben, kann man nicht davon ausgehen, dass diese Zusammenhänge monokausaler Natur sind. Vielmehr muss davon ausgegangen werden, dass es sowohl Interaktionen der beiden Merkmale gibt, als auch noch zahlreiche weitere intervenierende Variablen existieren.⁹

Tabelle 3: Lösungsquoten nach Geschlecht und Schulabschluss in Thüringen 2015 (in %)

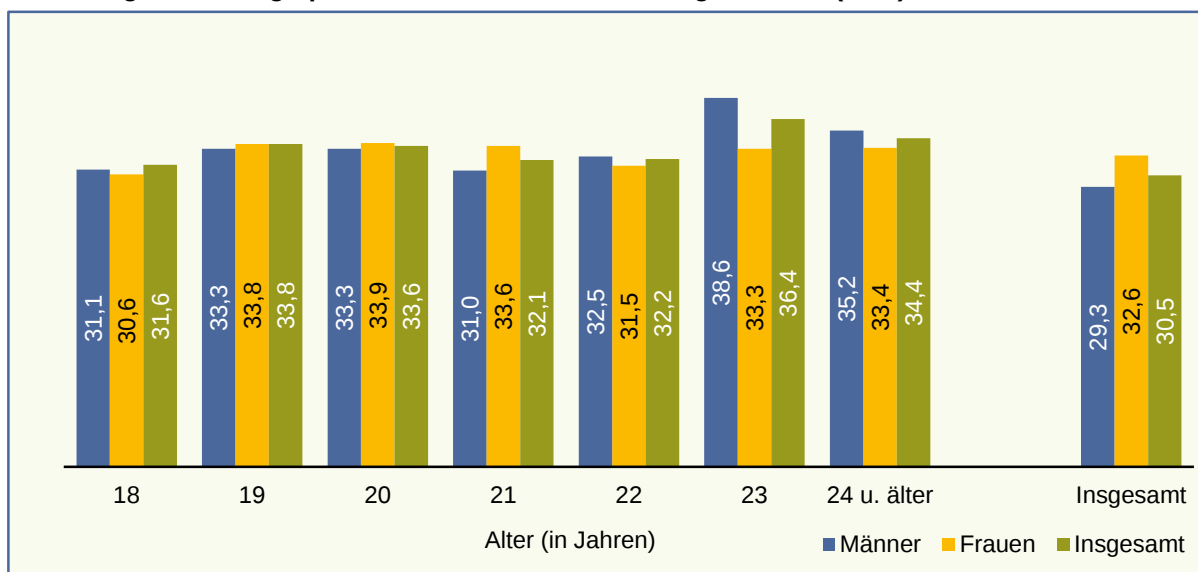
Geschlecht	Höchster allgemeinbildender Abschluss				
	Insgesamt	Ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife
Männer	29,3	41,8	41,4	25,7	17,3
Frauen	32,6	39,4	44,4	33,1	18,1
Insgesamt	30,5	40,9	42,3	28,4	17,7

Quelle: Destatis 2015b.

Betrachtet man die Vertragslösungen nach dem Alter (Abbildung 8) zeigt sich, dass in Thüringen vor allem ältere männliche Auszubildende eine auffällig hohe Lösungsquote haben. Lediglich bei den Auszubildenden im Alter von 23 Jahren (Lösungsquote 36,4 %) ist die Lösungsquote deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt von 30,5 Prozent. Überdurchschnittlich häufig beendeten Auszubildende im Alter von 22 und 23 Jahren ihre Ausbildungsverhältnisse. In der letztgenannten Altersgruppe fällt auf, dass hier insbesondere bei den Männern mit 38,6 Prozent die Lösungsquote relativ hoch ist.

⁹ Einen Überblick über einige identifizierte Variablen geben Beicht/Walden (2013) und in multivariaten Auswertungen Rohrbach-Schmidt/Uhly (2015).

Abbildung 8: Lösungsquote nach dem Alter in Thüringen¹⁰ 2015 (in %)



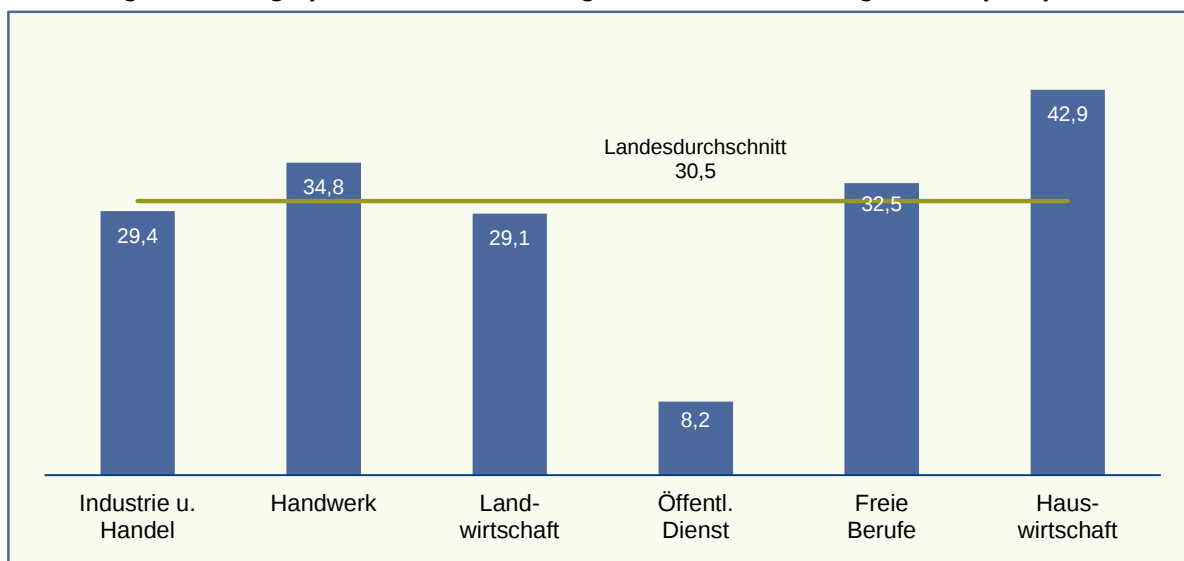
Quelle: Destatis 2015c; Sonderauswertung; eigene Darstellung.

3.6 Lösungsquoten nach Ausbildungsbereichen

Abbildung 9 zeigt die Lösungsquoten nach Ausbildungsbereichen in Thüringen im Jahr 2015. Eine deutlich über dem Durchschnitt (30,5 %) liegende Lösungsquote verzeichnen die Ausbildungsbereiche Hauswirtschaft (42,9 %) und das Handwerk (34,8 %). Die Freien Berufe liegen mit 32,5 Prozent knapp über dem Durchschnitt. Da der Ausbildungsbereich Hauswirtschaft lediglich ein Prozent der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge umfasst, ist das Handwerk, das im Jahr 2015 knapp ein Viertel aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf sich vereinigte hier bedeutsamer (Tabelle 1). Die Ausbildungsbereiche Industrie und Handel sowie Landwirtschaft lagen mit Lösungsquoten von 29,4 bzw. 29,1 Prozent jeweils knapp unter dem Durchschnitt. Der Bereich Industrie und Handel ist mit knapp zwei Dritteln aller 2015 neu abgeschlossenen Ausbildungsberufe der größte Ausbildungsbereich. Sehr niedrig fiel die Lösungsquote im Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst aus (8,2 %).

¹⁰ Auch bei dieser Darstellung ist es so, dass bei kleinen Absolutwerten bereits wenige Änderungen zu großen relationalen Ausschlägen führen. Das genutzte Schichtenmodell ist deshalb sehr sensitiv wenn in einer Jahrgangsstufe kleine Fallzahlen große Schwankungen der Prozentualwerte verursachen. Insgesamt ist deshalb die Verteilung über die Altersgruppen und Geschlechter sehr ähnlich.

Abbildung 9: Lösungsquote nach Ausbildungsbereichen in Thüringen 2015 (in %)

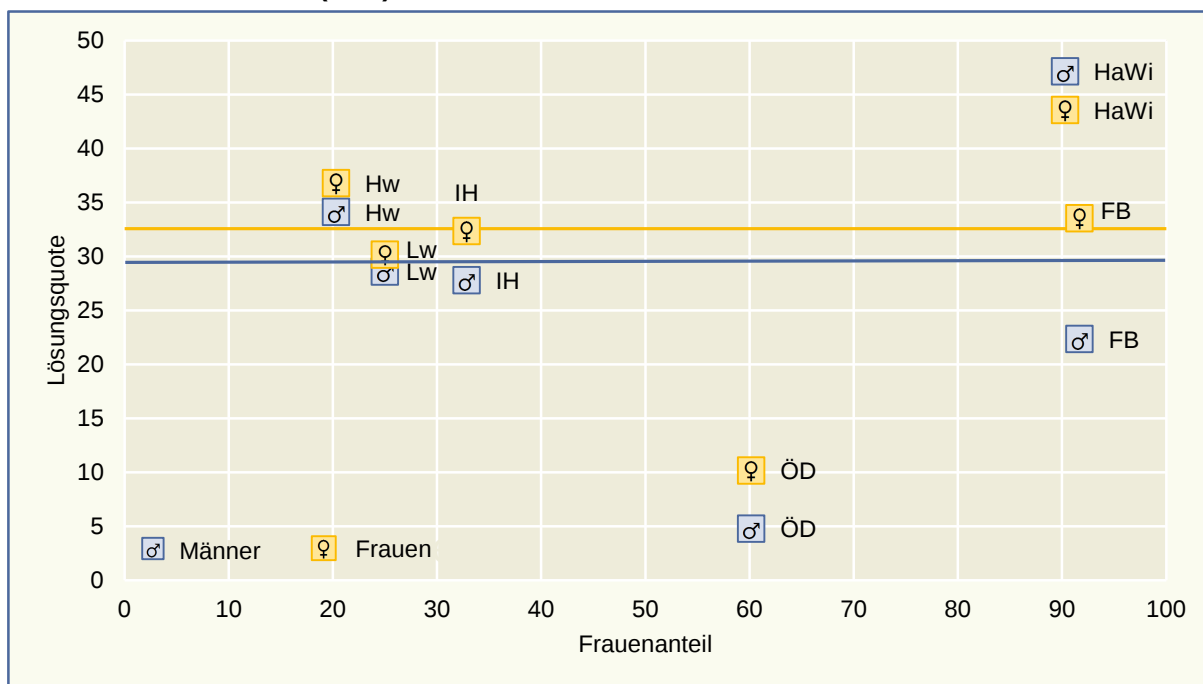


Quelle: Destatis 2015b; eigene Darstellung.

Der Bereich Industrie und Handel hat auch im Zeitverlauf durchweg niedrigere Lösungsquoten als das Handwerk (Dietrich/Fritzsche 2014). Das Handwerk ist, anders als die Industrie, eher kleinbetrieblich strukturiert. Studien zeigen, dass vorzeitige Vertragslösungen in Kleinbetrieben häufiger vorkommen als in größeren Betrieben (Schöngen 2003). In diesem ist der Ausbildungsleiter oder die Ausbildungsleiterin oft die einzige für die Auszubildende verantwortliche Person. Schöngen (2003: 8) zufolge zeigten sich Konflikte der Auszubildenden mit Ausbildern und Betriebsinhabern besonders häufig in Kleinbetrieben. Mischler (2014: 46) verweist auf ein besonderes Risiko zwischenmenschlicher Konflikte im Ausbildungsbereich Handwerk. Stamm (2012: 19) stellt fest, dass in stärkerem Maße als in den bisherigen Forschungsarbeiten die betrieblichen Ausbildungsmerkmale (zum Beispiel pädagogische Fähigkeiten der Ausbilder, Lob und Anerkennung gegenüber den Auszubildenden, Abwechslungsreichtum in der Arbeit) als eine weitere Erklärungsvariable für vorzeitige Vertragslösungen herangezogen werden müssten.

Abbildung 10 zeigt die Lösungsquoten in den einzelnen Ausbildungsbereichen, insgesamt und nach Geschlecht. Der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Lösungsquoten von Männern (29,3 %) und Frauen (32,6 %) insgesamt beträgt 3,3 Prozentpunkte (siehe Abbildung 8). Bei der differenzierten Betrachtung von Geschlecht und Ausbildungsbereichen fällt auf, dass lediglich im Ausbildungsbereich der Freien Berufe ein größerer Abstand bei der Lösungsquote zwischen den Geschlechtern existiert. Aber auch, dass Frauen nur im Hauswirtschaftsbereich eine niedrigere durchschnittliche Lösungsquote aufweisen, als die Männer. Dies ist auch unabhängig vom Frauenanteil in den jeweiligen Ausbildungsbereichen (X-Achse der Abbildung).

Abbildung 10: Lösungsquoten in den Ausbildungsbereichen nach Geschlecht in Thüringen im Jahr 2015 (in %)



Anm.: Die rote Linie kennzeichnet die Lösungsquote der Frauen von 32,6 Prozent und die blaue Linie die der Männer von 29,3 Prozent.

Für die Ausbildungsbereiche wurden folgende Abkürzungen verwendet: IH: Industrie und Handel; Hw: Handwerk; Lw: Landwirtschaft; ÖD: Öffentlicher Dienst; HaWi: Hauswirtschaft; FB: Freie Berufe.

Quelle: Destatis 2015b.

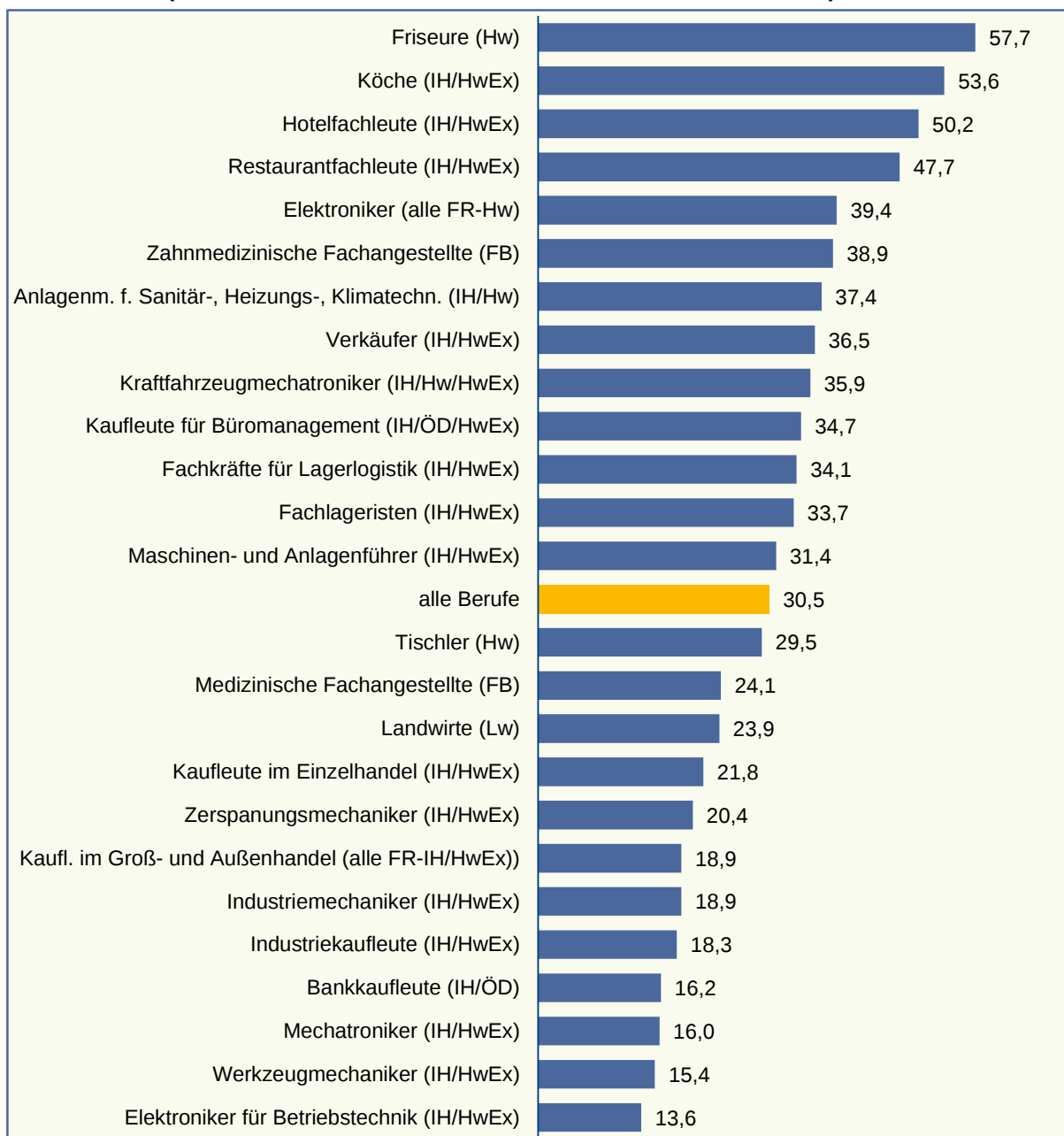
3.7 Lösungsquoten nach Berufen und Geschlecht

Abbildung 11 zeigt die hohe Varianz der Lösungsquoten zwischen den Ausbildungsberufen¹¹. In einigen Berufen fielen die Lösungsquoten besonders hoch aus: Die Ausbildung im Friseurhandwerk steht mit einer Lösungsquote von knapp 58 Prozent an der Spitze der beruflichen Lösungsquoten; fast zwei von drei Ausbildungsverträgen wurden hier vorzeitig gelöst. Aber auch in den Berufen Köche und Restaurantfachleute waren Lösungsquoten von weit über 40 Prozent zu verzeichnen.

Über dem Durchschnitt lagen auch die Quoten in der Ausbildung zum Elektroniker, Zahnmedizinische Fachangestellte, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Verkäufer, Kraftfahrzeugmechatroniker, Kaufleute für Büromanagement, Fachkräfte für Lagerlogistik, Fachlageristen und Maschinen- und Anlagenführer. Einige der Ausbildungsberufe mit überdurchschnittlich hohen Lösungsquoten (Verkäufer, Kraftfahrzeugmechatroniker, Kaufleute für Büromanagement, Elektroniker, Köche, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist, Maschinen- und Anlagenführer, sowie der Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs-, und Klimatechnik, Hotelfachleute und insbesondere die Friseure) zählten zu den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen des dualen Systems in Thüringen im Jahr 2015 (Abbildung 3).

¹¹ Hier werden lediglich Berufe mit mehr als 100 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2015 einbezogen.

Abbildung 11: Lösungsquote nach Ausbildungsberufen in Thüringen 2015 (in %)
(nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2015)



Anm.: FB: Freie Berufe; IH: Industrie und Handel; Hw: Handwerk; HwEx: IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD: Öffentlicher Dienst; Lw: Landwirtschaft; FR: Fachrichtungen.

Quelle: BIBB 2015; eigene Darstellung.

Bei der Differenzierung der Lösungsquoten nach Berufen und Geschlecht (Tabelle 4) fällt auf, dass die Lösungsquoten für Berufsausbildungen bei den Männern eine große Spannweite und viele Berufe aufweisen: Spitzenreiter sind die Köche mit einer Lösungsquote von fast 60 Prozent. Berufe mit sehr niedrigen Lösungsquoten sind beispielsweise Mechatroniker mit 15,7 Prozent, Werkzeugmechaniker mit 15,0 Prozent und Elektroniker für Betriebstechnik mit 13,7 Prozent. Anzumerken ist, dass die Berufe „Elektroniker (alle Fachrichtungen)“ und „Elektroniker für Betriebstechnik“ sich in Ausbildungsinhalten und der Art der Ausbildungsbetriebe stark unterscheiden. Der Beruf Elektroniker (alle Fachrichtungen) ist Ausbildungsberuf im

Handwerk, Elektroniker für Betriebstechnik werden vorrangig in der Industrie ausgebildet. Bei den Frauen hatten die Berufe Friseurin, Hotelfachfrau, Zahnmedizinische Fachangestellte, Verkäuferin und Kauffrau für Büromanagement Lösungsquoten über dem Frauendurchschnitt von 32,6 Prozent. Friseurinnen und Hotelfachfrauen hatten mit Abstand das höchste Lösungsrisiko. Als sehr stabil erwies sich der Ausbildungsverlauf bei dem Beruf Industriekauffrau.

Tabelle 4: Lösungsquoten nach Berufen und Geschlecht in Thüringen im Jahr 2015 (in %)
(nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2015)

Beruf	Neuabschlüsse Absolut	Lösungsquote (%)
Männer		29,3
Koch	183	58,8
Elektroniker (alle Fachrichtungen)	261	38,8
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	165	37,8
Kraftfahrzeugmechatroniker	450	35,3
Verkäufer	180	34,5
Fachkraft für Lagerlogistik	183	33,1
Fachlagerist	168	32,4
Tischler	114	31,8
Maschinen- und Anlagenführer	186	31,1
Kaufmann für Büromanagement	111	25,8
Landwirt	171	22,4
Industriekaufmann	108	22,3
Zerspanungsmechaniker	219	20,4
Kaufmann im Einzelhandel	174	19,3
Industriemechaniker	246	18,6
Mechatroniker	249	15,7
Werkzeugmechaniker	147	15,0
Elektroniker für Betriebstechnik	117	13,7
Frauen		32,6
Friseurin	135	57,6
Hotelfachfrau	114	44,5
Zahnmedizinische Fachangestellte	120	39,1
Verkäuferin	330	37,7
Kauffrau für Büromanagement	300	37,5
Medizinische Fachangestellte	111	24,0
Kauffrau im Einzelhandel	264	23,3
Industriekauffrau	162	15,6

Quelle: BIBB 2015.

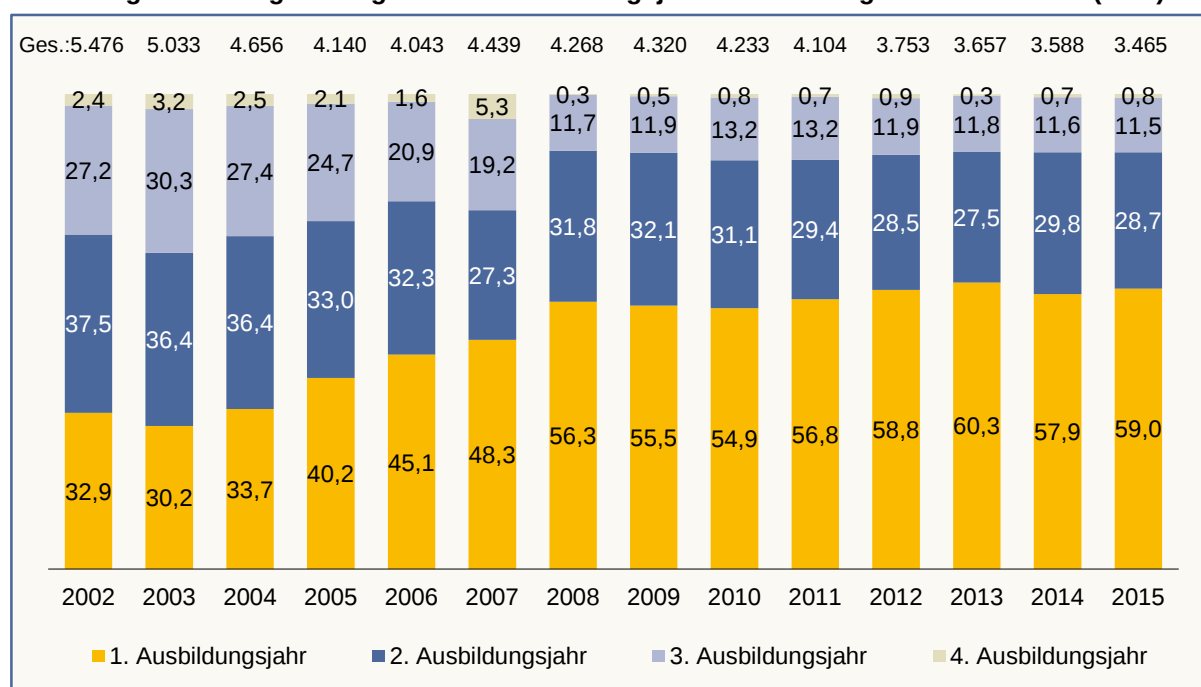
3.8 Vorzeitige Lösungen im Ausbildungsverlauf

Abbildung 12 zeigt, dass der Anteil vorzeitiger Vertragslösungen in früheren Ausbildungsstadien zwischen 2003 und 2008 deutlich gestiegen ist. Dies fällt zeitlich zusammen mit einer – aus Sicht der Auszubildenden – deutlichen Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt (siehe Abschnitt 4). Dadurch sind Wechsel des Ausbildungsberufes oder des Ausbildungsbetriebes für die Jugendlichen leichter realisierbar. Möglicherweise lösen auch Betriebe häufiger frühzeitig Ausbildungsverträge, weil sie aufgrund des veränderten Bewerberangebots zunächst auch riskantere Einstellungen vornehmen und darum häufiger auf die Möglichkeit zurückgreifen, sich noch in der Probezeit von Auszubildenden zu trennen. Dies ist später für Betriebe rechtlich deutlich schwieriger.

Die meisten Ausbildungsverträge werden aktuell zu einem sehr frühen Zeitpunkt in der Ausbildung beendet. Im Jahr 2015 erfolgte fast ein Drittel der Vertragslösungen (32,2 %) noch in

der Probezeit (nicht in Abbildung 12 enthalten). Auch dieser Anteil ist in Thüringen zuletzt gestiegen. Insgesamt erfolgte weit mehr als die Hälfte der insgesamt 3.465 Vertragslösungen im ersten Ausbildungsjahr (59 %). Bereits ab dem zweiten Ausbildungsjahr reduziert sich der Anteil der Lösungen auf lediglich 28,7 Prozent. Im dritten (11,5 %) und vierten (0,8 %) Ausbildungsjahr wurden anteilig nur noch wenige Verträge gelöst. Zu vermuten ist, dass diejenigen, die bereits zwei Ausbildungsjahre hinter sich gebracht haben, offensichtlich mit ihrer Berufswahl zufrieden waren oder den (zeitlichen) Mehraufwand eines zweiten Anlaufs scheuen. Zu beachten ist dabei, dass es eine Reihe von Ausbildungsberufen gibt, die nur zwei Jahre dauern und damit aus der Beobachtung herausfallen.

Abbildung 12: Vertragslösungen nach Ausbildungsjahren in Thüringen 2002 bis 2015 (in %)



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: Destatis 2015b; eigene Darstellung.

Das Schichtenmodell (siehe Abschnitt 3.1) ist nicht für die Berechnung von Lösungsquoten in der Probezeit geeignet. Eine Möglichkeit, die Relation von Lösungen in der Probezeit zur Anzahl der Ausbildungsverhältnisse auszudrücken, ist eine einfache Lösungsquote, die die Lösungen innerhalb der Probezeit auf die im Berichtsjahr begonnenen Ausbildungsverhältnisse bezieht. Mittels dieser einfachen Lösungsquote lassen sich auch Unterschiede zwischen den Schulabschlüssen und den Geschlechtern bei vorzeitigen Lösungen innerhalb der Probezeit ausweisen (Tabelle 5). Die Quoten nach dem Schichtenmodell und die einfachen Lösungsquoten für die Probezeit lassen sich nur bedingt vergleichen.

Der bereits oben beschriebene Befund, dass Frauen häufiger als Männer ihre Ausbildung lösen (Tabelle 4) ist auch bei den Vertragslösungen in der Probezeit (Tabelle 5) gegeben (11,6 % versus 9,1 %)¹². Dieser Zusammenhang bleibt auch über die meisten Schulabschlüsse auf nahezu gleichem Niveau erhalten, mit einer Ausnahme: Bei den Schulabgängern ohne Hauptschulabschluss haben die Männer mit 11,1 Prozent einen höheren Lösungsanteil als die Frauen (8,0 %).

Tabelle 5: Anteil der Lösungen in der Probezeit nach Geschlecht und Schulabschluss in Thüringen 2015 – einfache Lösungsquote (in %)

Innerhalb der Probezeit (4 Monate) vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse in Prozent von allen im Berichtsjahr begonnenen Ausbildungsverträgen			
	Männer	Frauen	Insgesamt
Ohne Hauptschulabschluss	11,1	8,0	10,0
Hauptschulabschluss	13,0	16,1	13,9
Realschul- o. vergleichbarer Abschluss	7,8	12,3	9,4
Hochschul-/Fachhochschulreife	5,6	6,0	5,7
Im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zuordenbar ist	15,1	12,5	14,4
Insgesamt	9,1	11,6	9,9

Quelle: Destatis 2015c; Sonderauswertung.

4 Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

Die Vertragslösungsquote in der dualen Ausbildung in Thüringen bewegt sich seit Jahren auf einem hohen Niveau, obwohl sich mittlerweile die Ausbildungssituation verbessert hat. So verbesserte sich laut Ausbildungsstellenmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA 2016) (Destatis 2015b) das Verhältnis von betrieblichen Berufsausbildungsstellen zu gemeldeten Bewerbern bundesweit von gerundet 0,3 im Berichtsjahr 2005/06 auf 0,9 für 2014/15.¹³ Ausschließlich auf Basis der Berufsbildungsstatistik kann nicht geklärt werden, warum die Quote der vorzeitigen Vertragslösungen weiter gestiegen ist. Die Erfahrungen der vergangenen Jahre auf Bundesebene zeigen jedoch: „In Zeiten einer Erhöhung der Relation von Angebot an Ausbildungsstellen zur Nachfrage nach Ausbildungsstellen erhöht sich die Lösungsquote und bei zunehmendem Ausbildungsplatzmangel nimmt sie ab. Schätzt man diesen Zusammenhang auf Basis eines einfachen linearen Regressionsmodells (für die Veränderungsraten 1992 bis 2011), so steigt die Lösungsquote um ca. 1,3 Prozent an, wenn sich die Angebots-Nachfrage-Relation um ein Prozent erhöht“ (Uhly 2015: 39).

Betrachtet man die niedrigen Lösungsquoten in Bundesländern mit einem für die Auszubildenden günstigen wirtschaftlichen Umfeld wäre auch die gegenteilige Erwartung plausibel: Jugendliche können bei günstigerer Marktlage unmittelbar nach Schulabschluss einfacher eine Ausbildungsstelle im Wunschberuf bzw. Wunschbetrieb finden – was zu einer Abnahme der

¹² Allerdings ist kein direkter Vergleich zwischen diesen unterschiedlich berechneten Quoten möglich.

¹³ Auch wenn diese Zahlen die Verbesserung der Ausbildungssituation möglicherweise überzeichnen, weil Betriebe Lehrstellen eher melden, wenn sie schwer zu besetzen sind und Jugendliche sich nicht als Bewerber melden, weil sie selbst eine Lehrstelle finden, so ist die Entwicklung eindeutig.

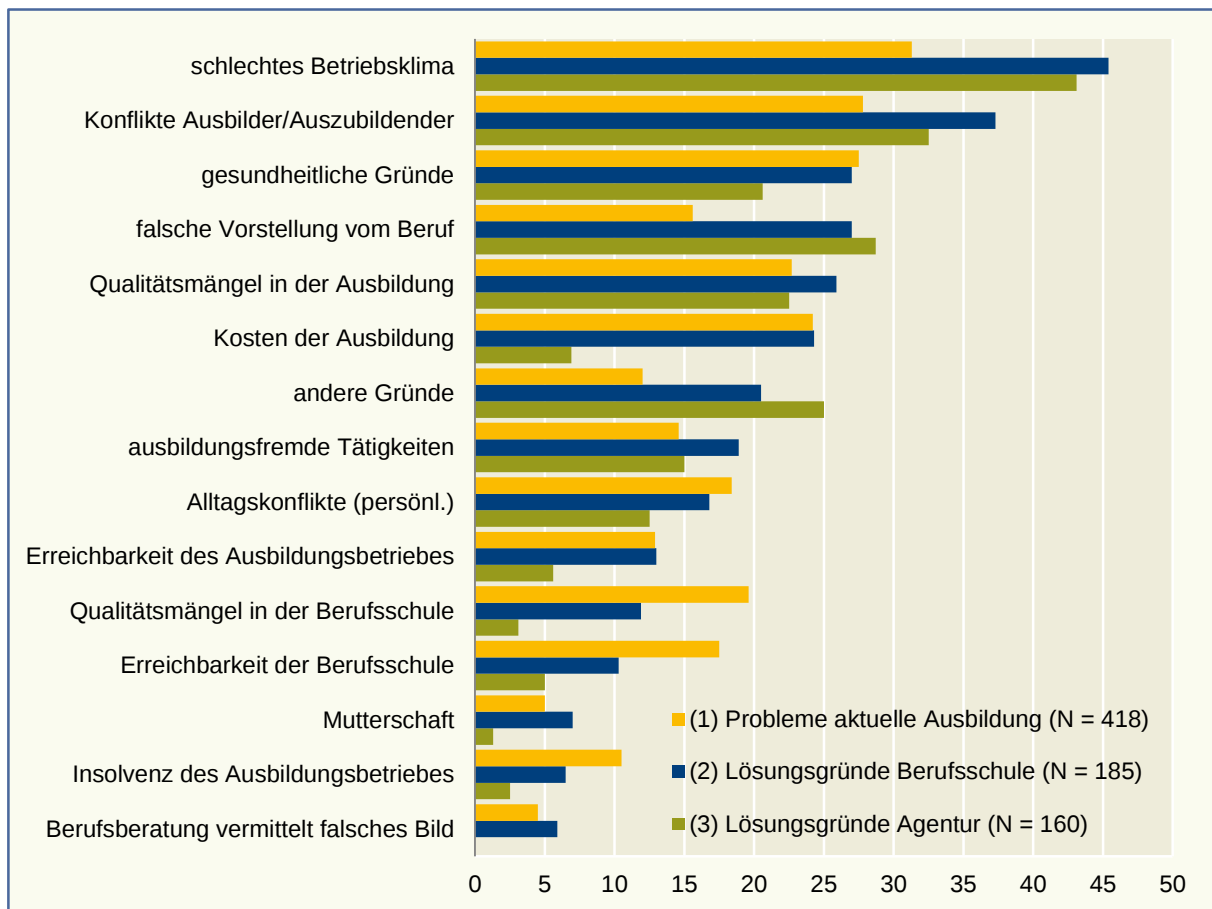
Lösungsquote führen würde. Zudem dürfte in einem günstigen wirtschaftlichen Umfeld der Anteil der Lösungen, der durch Betriebsschließungen, Konkurse bzw. Verlagerungen verursacht wird, geringer ausfallen.¹⁴

Auch aus betrieblicher Sicht kann eine veränderte Marktlage sowohl ein Ansteigen als auch ein Sinken der Lösungsquote bewirken: Aufgrund der demografischen Entwicklung nimmt die Zahl der Ausbildungsbewerber ab, sodass die Betriebe auch Bewerber einstellen (müssen), die weniger ihren Ansprüchen entsprechen. Dadurch kann es zu einer höheren Lösungsquote kommen. Die veränderte Marktlage könnte aber auch dazu führen, dass sich im Konfliktfall die Unternehmen mangels Alternativen weniger schnell von diesen Auszubildenden trennen. Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen vielfältig und mitunter sehr komplex sind (BIBB 2013: 165). Insbesondere sind die Zusammenhänge zwischen der Ausbildungsstellenmarktlage und der Lösungsquote nicht eindeutig (BIBB 2013: 185; Uhly 2013: 4).

Die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen werden in der Berufsbildungsstatistik nicht erhoben. Dies gab den Anstoß zu einer entsprechenden wissenschaftlichen Untersuchung durch das IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen. Im Juni 2012 wurden rund 1.100 Berufsschüler am Ende des ersten Ausbildungsjahres in den Regionen Halle (Saale) und Südthüringen schriftlich zu ihrer aktuellen Ausbildung und gegebenenfalls vorangegangenen vorzeitig gelösten Ausbildungen befragt (Kropp/Dietrich/Fritzsche 2016). Knapp ein Fünftel der Befragten hatten bereits Erfahrungen mit einer vorzeitigen Vertragslösung. Befragte ohne diese Vorkenntnisse wurden danach gefragt, was sie in der aktuellen Ausbildung zu einer Vertragslösung veranlassen könnte. Ergänzt wurden diese Daten mit Befragungsergebnissen von 174 Jugendlichen, die sich zwischen 2013 und 2014 nach einer Vertragslösung in den Arbeitsagenturen in Sachsen-Anhalt und Thüringen beraten ließen. Abbildung 13 verdeutlicht die Gründe für eine (befürchtete) vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aus der Sicht der Auszubildenden.

¹⁴ Schöngen (2003: 6) ermittelte einen entsprechenden Anteil von 12 Prozent an allen Lösungen.

Abbildung 13: Gründe für (befürchtete) vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden (in %), Befragungsergebnisse aus Thüringen und Sachsen-Anhalt



Lesehilfe: Von den 418 Jugendlichen, die Angaben zu Problemen während ihrer aktuellen Ausbildung machten, nannten 31,3 Prozent „schlechtes Betriebsklima“ als Problem, das zu einer vorzeitigen Lösung führen könnte. Von den 185 an der Berufsschule befragten Jugendlichen mit Lösungserfahrung, die Angaben zu den Lösungsgründen machten, waren es 45,4 Prozent und von den 160 in den Arbeitsagenturen befragten Jugendlichen mit Angaben zu den Lösungsgründen 43,1 Prozent.

Anm.: Unterschiede zur Darstellung eines Teils dieser Daten bei Dietrich/Fritzsche (2014: 32) ergeben sich aus korrigierten Bezugsgrößen.

Quelle: Befragung von Auszubildenden in Berufsschulen und Arbeitsagenturen (Kropp/Dietrich/Fritzsche 2016).

„Schlechtes Betriebsklima“ und „Konflikte zwischen Ausbilder/innen und Auszubildenden“ werden von allen Teilgruppen als wichtigste Probleme genannt, gefolgt von „Qualitätsmängel in der Ausbildung“, „falsche Vorstellungen vom Beruf“, „gesundheitliche Gründe“ und die „Kosten im Zusammenhang mit der Ausbildung“. Auffällig ist, dass Berufsschüler für ihre aktuellen Ausbildungsverhältnisse „schlechtes Betriebsklima“, „Konflikte zwischen Ausbilder/innen und Auszubildenden“ und „falsche Vorstellungen vom Beruf“ deutlich seltener genannt haben. Das kann ein Hinweis darauf sein, dass diese Gründe vor allem zu Beginn des ersten Lehrjahres bedeutsam sind. Unter den sonstigen Gründen („etwas anderes“) ist Überforderung (z. B. nicht bestandene Prüfungen oder zu hohe Anforderungen in der Berufsschule) der wichtigste Grund, gefolgt von falschen Vorstellungen vom Beruf bzw. besseren Berufsalternativen und Motivationsproblemen.

Bestimmte Lösungsgründe werden relativ häufig gemeinsam genannt. Dies ist auffällig für „schlechtes Betriebsklima“ und „Konflikte zwischen Ausbilder/innen und Auszubildenden“, wobei mit diesen Gründen auch häufig „Qualitätsmängel in der Ausbildung“ und „ausbildungsfremde Tätigkeiten“ erwähnt werden. Damit kann ein ganzer Problemkomplex im Ausbildungsbetrieb verortet werden. Die Bedeutung von Wegstrecken zur Ausbildungsstätte bzw. Berufsschule lässt sich aus der (etwas weniger ausgeprägten) Kombination von „Kosten im Zusammenhang mit der Ausbildung“, „Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs“ und „Erreichbarkeit der Berufsschule“ ablesen. Interessanterweise ist die Nennung beider Erreichbarkeitsprobleme die häufigste Kombination von angegebenen Problemen: Es gibt wohl Ausbildungen, bei denen sowohl der Betrieb als auch die Berufsschule schlecht erreichbar sind.

Die in den Arbeitsagenturen Befragten nennen einige Gründe seltener als die Berufsschüler. In einigen Fällen ist dies plausibel: Beispielsweise wird nach einem Ausbildungsabbruch in der Schwangerschaft sicherlich seltener die Beratung durch die Arbeitsagentur in Anspruch genommen. Da die Beantwortung des Fragebogens in den Agenturen im Beisein eines Berufsberaters erfolgte, ist die seltene Angabe von „die Berufsberatung hat mir ein falsches Bild von diesem Beruf vermittelt“ ebenfalls nicht verwunderlich. Leider lassen sich außerberufliche Ausbildungen, die in der dritten Gruppe möglicherweise häufiger vorkommen, nicht mittels der erhobenen Daten identifizieren. Dafür würde sprechen, dass in dieser Gruppe die „Insolvenz des Ausbildungsbetriebes“ deutlich seltener genannt wird.

Die Auswertung einer offenen Abschlussfrage zur Sicht der Auszubildenden auf Lösungsrisiken bestätigt die Befunde der vorausgegangenen Analysen. Kritisch werden in den Ausbildungsbetrieben die Rubriken „Arbeitszeit, Pause, Urlaub“ und „Entgelt, Kosten“ genannt, für die Berufsschule Organisationsfragen und der Schulweg. Bemerkenswert ist der Verweis einiger der Befragten auf Unzulänglichkeiten bei den Auszubildenden selbst. Hier werden mangelnde Ausbildungsvoraussetzungen und Motivation bei anderen Auszubildenden beklagt.

Diese Befragungsergebnisse stimmen im Wesentlichen mit den Ergebnissen der bisherigen Forschung überein (Schöngen 2003). Sie werden auch durch die Ergebnisse einer jüngeren Studie aus der Region Leipzig im Jahr 2012 bestätigt, in der sowohl Auszubildende als auch Betriebe, die im Vorjahr mit einer Vertragslösung konfrontiert waren, befragt wurden. Weil sich die Ausbildungsbedingungen in der Region Leipzig nicht grundsätzlich von denen in der Region Halle unterscheiden dürften, ist diese Studie von besonderem Interesse. Dort waren es vor allem drei zentrale Gründe, die immer wieder als ausschlaggebend für eine vorzeitige Vertragslösung von den Jugendlichen genannt wurden: Kommunikationsprobleme und Betriebsklima, ausbildungsfremde Beschäftigung statt Ausbildung und Ausbildungsqualität, die die Auszubildenden eher unterfordert (Piening et al. 2012: 48). Vorzeitige Vertragslösungen werden in den meisten Fällen von mehreren Faktoren ausgelöst.

5 Fazit

In Thüringen hat sich der Ausbildungsmarkt nach starken Rückgängen bei den Bewerberzahlen in den Jahren 2007 bis 2010 stabilisiert. Die Neuvertragszahlen verharren mit rund 10.000 neuen Ausbildungsverträgen seit 2005 mehr oder weniger auf einem Niveau. Generell ist der langjährige Rückgang der Neuvertragszahlen sowohl auf die demografische Entwicklung als

auch die zunehmende Studierneigung zurückzuführen. Besonders betroffen vom Rückgang der Zahl der Neuabschlüsse im 10-Jahres-Vergleich ist das Handwerk (-52 %, Tabelle 1). Der ebenfalls von einem überdurchschnittlichen Rückgang an Neuverträgen betroffene Ausbildungsbereich Hauswirtschaft hat zahlenmäßig dagegen einen deutlich niedrigeren Stellenwert als das Handwerk (Tabelle 1). Die Neuabschlüsse konzentrieren sich vor allem auf 20 Ausbildungsberufe (Abbildung 3). Diese repräsentierten rund die Hälfte aller Neuabschlüsse.

Die große Zahl junger Schutzsuchender, die als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind, wird sich sicherlich auch auf das Ausbildungssystem in Deutschland und Thüringen auswirken. Aktuelle Untersuchungen zeigen eine hohe (Aus-)Bildungsmotivation, aber auch hohe Bedarfe (BIBB 2017a: 426). Viele Jugendliche befinden sich noch im Übergangssystem zur beruflichen Ausbildung. Hierbei sind vor allem die Einstiegsqualifizierung, ausbildungsbegleitende Hilfen und die Berufseinstiegsbegleitung gefragt (ebenda: 431 f.). Bewerber für Berufsausbildungsstellen mit Fluchtkontext sind tendenziell älter und haben eine ungünstigere schulische Vorbildung. Beides sind Risikofaktoren für vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen (Kropp/Dietrich/Fritzsche 2016).

Die Lösungsquote fiel im Jahr 2015 in Thüringen auf 30,5 Prozent (Vorjahr: 30,9 %). Thüringen liegt damit auf Platz dreizehn unter den Bundesländern. Den niedrigsten Wert hat Baden-Württemberg mit 21,5 Prozent. Der gesamtdeutsche Durchschnitt liegt bei 24,9 Prozent und der ostdeutsche bei 30,9 Prozent. Vorzeitige Vertragslösungen führen in der Regel nicht zu einem endgültigen Abbruch der Berufsausbildung. Im Gegenteil, die Korrektur einer schlechten Berufs- oder Betriebswahl kann langfristig zu stabileren Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen führen. Dennoch zeigt die hohe Lösungsquote, dass es immer noch Probleme im Ausbildungssystem Thüringens gibt.

Zwischen den Kreisen sind noch größere Unterschiede als zwischen den Bundesländern sichtbar, auch wenn für einige Bundesländer außerhalb Thüringens noch keine Kreisdaten für das Jahr 2015 verfügbar sind. Der Landkreis Sömmerda in Thüringen hatte mit 40,7 Prozent bundesweit die höchste Quote zu verzeichnen, Dingolfing-Landau (in Bayern) hatte dagegen mit 15,1 Prozent die niedrigste Quote. In den meisten ostdeutschen Kreisen lagen die Lösungsquoten über dem Bundesdurchschnitt von knapp 25 Prozent (2015). Neben Sömmerda mit der bundesweit höchsten Lösungsquote haben auch viele der anderen thüringischen Kreise Lösungsquoten über dem ostdeutschen Durchschnitt von 30,9 Prozent: Hildburghausen (38,4 %), Greiz (36,5 %), Schmalkalden-Meiningen (34,8 %), Gotha (33,6 %), Altenburger Land (33,2 %), Weimar (32,8 %), Kyffhäuser Kreis (31,8 %) und Eisenach (31,7 %). Die Heterogenität auf Kreisebene in Thüringen wird besonders deutlich, wenn man die relativen Veränderungen der Lösungsquoten der Kreise von 2010 zu 2015 betrachtet.

Von hohen Lösungsquoten sind vor allem Auszubildende mit Hauptschulabschluss (42,3 %) und ohne schulischen Abschluss (40,9 %) betroffen. Besonders hoch sind die Lösungsquoten mit über 50 Prozent für die Ausbildungen der Friseure, Köche und Hotelfachleute und generell im Handwerk (34,8 %). Eher niedrig war die Lösungsquote für Elektroniker für Betriebstechnik (13,6 %) und Werkzeugmechaniker (15,4 %) sowie generell im Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst (8,2 %). Demgegenüber sind die Unterschiede nach Alter und zwischen Männern und Frauen gering.

Nach einer Studie des IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen (Kropp/Dietrich/Fritzsche 2016) sind für vorzeitige Vertragslösungen für die betroffenen Auszubildenden vor allem „Schlechtes Betriebsklima“ und „Konflikte zwischen Ausbilder/innen und Auszubildenden“ die wichtigsten Ursachen. Aber auch „Qualitätsmängel in der Ausbildung“, „falsche Vorstellungen vom Beruf“, „gesundheitliche Gründe“ und die „Kosten im Zusammenhang mit der Ausbildung“ werden angeführt.

Die Gründe für vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen haben sich über die Jahre nur wenig geändert. Darum sind die aus früheren Befunden ableitbaren Empfehlungen nach wie vor und auch für Thüringen aktuell: Alle Maßnahmen, die die Akteure in den Unternehmen zu einem besseren Konfliktmanagement befähigen, können die Lösungsquoten senken. Initiativen wie die Berufseinstiegsbegleitung oder Programme wie PraeLab, die die Vernetzung von Ausbildungsakteuren und ein Problem-Monitoring (Balzer/Ertelt/Frey 2012) beinhalten, erscheinen geeignet um das Risiko vorzeitiger Lösungen zu verringern. Genauso wichtig sind aber Maßnahmen, die künftigen Auszubildenden ein besseres Bild von der Berufspraxis geben. Diese Empfehlungen gewinnen angesichts des aktuellen Wandels auf dem ostdeutschen Ausbildungsmarkt noch einmal an Bedeutung. Viele Betriebe werden Ausbildungsplätze auch mit Jugendlichen besetzen müssen, die nicht unbedingt ihrem Ideal entsprechen. Konflikte, die durch fachliche und soziale Überforderung ausgelöst werden, könnten darum an Bedeutung gewinnen.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen, Bielefeld (Bertelsmann).

(BA) Bundesagentur für Arbeit (2016): Schulabsolventen/abgänger aus allgemeinbildenden Schulen und Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss . Bund / RD / Länder / Agenturen / Kreise, Zeitreihe. <http://statistik.web.dst.baintern.de/cms/fileadmin/dienstintern/ausbildungsstellenmarkt/Schulabgaenger.xlsx> (abgerufen am 05.07.2016).

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

Balzer, Lars; Ertelt, Bernd-Joachim; Frey, Andreas (2012): Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen - die praktische Umsetzung im EU-Projekt Praelab, in: Baumeler, Carmen; Ertelt, Bernd-Joachim; Frey, Andreas (2012): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung. [Programm für lebenslanges Lernen ; Praelab], S. 139–161, Landau (Verl. Empirische Pädagogik).

Beicht, Ursula; Walden, Günter (2013): Duale Berufsausbildung ohne Abschluss. Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf, Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011. In: (BIBB), BIBB-Report, Heft 21, Bonn.

(BIBB) Bundesinstitut für Berufsbildung (2017a): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Vorversion, Bonn.

(BIBB) Bundesinstitut für Berufsbildung (2017b): Liste der 30 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe. Neuabschlüsse, insgesamt: Thüringen, 2015. <https://www2.bibb.de/bibb-tools/de/ssl/1867.php?graduation=v24&countries=16&year=22&jobsSelectionSbmt=anzeigen>.

(BIBB) Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Lösungsquoten der Bundesländer nach Ausbildungsberufen 2014. Sonderauswertung, Bonn.

(BIBB) Bundesinstitut für Berufsbildung (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.

(BIBB) Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.

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

Boockmann, Bernhard; Dengler, Carina; Nielen, Sebastian; Seidel, Katja; Verbeek, Hans (2014): Ursachen für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Baden-Württemberg. In: (Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.), IAW Policy Reports, Heft 13, Tübingen.

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

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

(Destatis) Statistisches Bundesamt (2015c): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge 2013 und 2014 nach Alter und Ländern. Sonderauswertung,

Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2014): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Sachsen-Anhalt im Jahr 2012. In: (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen), IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, 1/2014.

DIHK - Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (2016): Ausbildung 2016. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin - Brüssel.

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

Gerhards, Christian; Troltsch, Klaus; Walden, Günter (2013): Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufsausbildung. Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden? In: (BIBB), BIBB-Report, Heft 22, Bonn.

Kommunale Bildungsdatenbank (2017): Vertragsauflösungsquoten der Bundesländer nach Ausbildungsbereichen. Thüringen - Berufliche Bildung, E16.3. Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.), Düsseldorf. <https://www.bildungsmonitoring.de> (abgerufen am 28.06-2017).

Kropp, Per; Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2016): Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Ergebnisse einer Befragung von Auszubildenden in Berufsschulen und Arbeitsagenturen, in: Bienfait, Agathe; Frey, Andreas (2016): Ausbildungs- und Studienabbrüche. Empirische Befunde, Ursachen und Möglichkeiten der Prävention, S. 428–452, Landau (Empirische Pädagogik e.V.).

Mischler, Till (2014): Abbruch oder Neuorientierung? Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 43, H. 1, 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. 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,

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67, 1, 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, Heft Nr. 25, S. 5–19.

Stalder, Barbara E.; Schmid, Evi (2012): Zurück zum Start? Berufswahlprozesse und Ausbildungserfolg nach Lehrvertragsauflösungen, in: Bergman, Max M.; Hupka-Brunner, Sandra;

Meyer, Thomas; Samuel, Robin (2012): Bildung - Arbeit - Erwachsenwerden: Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend und jungen Erwachsenenalter, S. 265–285, Wiesbaden (Springer Fachmedien Wiesbaden).

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

Thüringer Landesamt für Statistik (2015): Allgemeinbildende Schulen in Thüringen 2015. Allgemeinbildende Schulen, Bildung. Statistischer Bericht, BI-j/15, Erfurt.

Troltsch, Klaus; Mohr, Sabine; Gerhards, Christian (2013): Unbesetzte Ausbildungsstellen und vorzeitig gelöste Verträge. Beeinträchtigen sie die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 4/2013.

Troltsch, Klaus; Walden, Günter (2012): Exklusion und Segmentation in der beruflichen Bildung im längerfristigen Vergleich. In: Sozialer Fortschritt : unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik, 11–12, S. 287–297.

Uhly, Alexandra (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: (BIBB), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 157, Bonn.

Uhly, Alexandra (2014): Erläuterungen zum „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI). Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.), Berufsmerkmale und Berechnungen des BIBB, Datenstand: 2014, Bonn.

Uhly, Alexandra (2013): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen - einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 42, H. 6, 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, Vorläufige Fassung vom 13.12.2012, Bonn.

Wenzelmann, Felix; Lemmermann, Heike (2012): Betriebliche Kosten von Vertragslösungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 41, H. 5, S. 4–5.

Anhang

Tabelle A 1: Lösungsquoten nach Kreisen in Thüringen 2010 bis 2015 (in %)

	Vertragslösungsquote								
	2010			2011			2012		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Thüringen	27,7	26,4	29,6	29,6	28,5	31,4	29,1	28,6	30,0
Erfurt	28,0	26,1	30,2	27,9	27,9	28,1	27,6	25,3	30,4
Gera	32,0	33,6	29,8	27,9	26,3	29,8	28,5	28,4	28,7
Jena	26,8	25,8	28,2	24,5	23,9	25,2	27,0	24,7	30,1
Suhl	27,2	28,1	26,3	32,9	38,2	26,5	29,7	29,8	29,4
Weimar	34,4	34,9	33,6	35,8	29,8	41,5	34,0	35,0	33,5
Eisenach	25,3	20,6	30,3	22,3	19,7	25,4	31,9	27,8	37,2
Eichsfeld	24,5	22,3	29,0	28,6	29,3	26,9	27,5	25,4	32,3
Nordhausen	25,4	26,3	24,0	28,6	24,3	35,4	26,2	26,0	27,2
Wartburgkreis	23,7	22,2	26,1	25,1	25,4	24,6	26,8	26,1	28,4
Unstrut-Hainich-Kreis	24,3	24,7	23,6	29,9	28,9	31,3	29,2	31,9	25,0
Kyffhäuserkreis	25,4	21,7	30,9	28,9	28,9	29,2	28,4	29,2	27,1
Schmalkalden-Meiningen	35,1	34,8	35,6	34,8	33,2	37,6	35,5	34,9	36,3
Gotha	25,6	25,4	25,9	29,8	30,0	29,5	31,4	32,3	29,9
Sömmerda	28,1	28,3	27,7	23,3	22,5	25,4	23,0	21,1	27,3
Hildburghausen	25,2	25,5	24,2	33,0	29,6	43,0	25,2	26,3	21,4
Ilm-Kreis	29,6	27,7	33,4	30,6	28,8	35,0	32,7	33,4	31,3
Weimarer Land	23,1	20,2	28,6	35,2	31,3	44,4	30,0	29,7	30,7
Sonneberg	27,6	29,0	24,7	37,4	36,0	39,7	30,4	26,0	38,7
Saalfeld-Rudolstadt	28,1	22,3	37,3	30,2	28,6	32,8	28,2	27,1	30,1
Saale-Holzland-Kreis	26,8	22,3	34,3	32,3	30,8	34,7	28,0	30,1	24,5
Saale-Orla-Kreis	25,8	23,3	30,3	29,4	26,9	34,9	31,3	31,1	31,7
Greiz	26,1	26,7	24,9	28,6	28,9	27,9	27,0	28,7	23,3
Altenburger Land	29,7	29,1	30,6	33,4	30,4	39,6	27,3	27,9	25,5

	Vertragslösungsquote								
	2013			2014			2015		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Thüringen	30,3	28,8	32,9	30,9	30,2	32,3	30,5	29,3	32,6
Erfurt	32,7	29,9	36,1	30,2	29,3	31,3	28,5	27,3	29,9
Gera	29,3	26,4	33,0	29,4	31,6	26,6	30,0	31,2	28,5
Jena	24,4	21,5	28,1	26,6	25,5	28,4	23,7	20,0	28,3
Suhl	31,0	32,9	28,6	28,1	25,4	31,8	28,4	28,8	27,7
Weimar	30,7	26,6	35,2	32,1	33,0	30,9	32,8	34,2	30,6
Eisenach	26,1	26,7	25,4	32,4	36,1	27,2	31,7	28,8	37,0
Eichsfeld	25,0	22,6	31,2	30,7	30,9	29,9	25,8	24,2	29,6
Nordhausen	27,3	22,5	36,3	29,3	26,8	33,9	29,9	33,1	23,4
Wartburgkreis	31,3	30,7	32,2	25,9	26,3	24,8	30,5	30,5	31,6
Unstrut-Hainich-Kreis	38,3	38,9	37,3	29,0	28,8	29,5	29,9	28,5	32,3
Kyffhäuserkreis	35,4	32,6	39,9	27,6	23,8	35,0	31,8	34,3	26,6
Schmalkalden-Meiningen	34,5	34,9	34,3	33,9	30,3	39,8	34,8	34,5	35,8
Gotha	29,5	26,7	34,6	35,7	31,7	42,3	33,6	31,2	37,8
Sömmerda	27,6	26,0	32,3	29,7	29,9	28,1	40,7	37,5	48,5
Hildburghausen	29,6	29,7	28,5	33,3	33,0	33,8	38,4	35,7	44,6
Ilm-Kreis	27,7	28,9	24,7	31,0	30,5	31,7	28,6	25,3	36,2
Weimarer Land	26,7	25,5	29,8	29,1	26,8	34,8	26,6	23,5	33,8
Sonneberg	32,4	32,5	32,9	38,7	36,3	43,2	30,1	29,7	31,1
Saalfeld-Rudolstadt	28,0	29,4	25,8	26,5	26,2	27,1	29,6	25,3	36,9
Saale-Holzland-Kreis	32,1	31,8	33,9	38,1	38,0	38,7	29,5	30,0	29,0
Saale-Orla-Kreis	28,9	30,1	26,0	37,5	38,1	36,9	29,7	30,3	28,2
Greiz	29,9	28,0	35,1	30,6	28,4	36,9	36,5	35,1	39,8
Altenburger Land	28,7	25,1	36,1	32,4	33,6	30,2	33,2	28,2	44,6

Quelle: Kommunale Bildungsdatenbank 2017.

**Tabelle A 2: Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und der vorzeitig gelösten
Ausbildungsverträge in Thüringen 2005 bis 2015**

	Auszubildende		Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge	
	Absolut	Veränderung zum Vorjahr (%)	Absolut	Veränderung zum Vorjahr (%)	Absolut	Veränderung zum Vorjahr (%)
2005	50.881	-1,3	18.549	-0,9	4.140	-11,1
2006	48.770	-4,1	18.009	-2,9	4.043	-2,3
2007	47.818	-2,0	18.151	0,8	4.439	9,8
2008	45.220	-5,4	16.243	-10,5	4.268	-3,9
2009	40.680	-10,0	13.703	-15,6	4.320	1,2
2010	35.787	-12,0	12.309	-10,2	4.233	-2,0
2011	31.416	-12,2	11.577	-5,9	4.104	-3,0
2012	28.770	-8,4	10.932	-5,6	3.753	-8,6
2013	26.907	-6,5	10.152	-7,1	3.657	-2,6
2014	26.118	-2,9	10.185	0,3	3.588	-1,9
2015	25.662	-1,7	10.032	-1,5	3.465	-3,4

Quelle: (Destatis 2015b).

In der Reihe IAB-Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
2/2017	Kropp, Per; Theuer, Stefan; Fritzsche, Birgit; Buch, Tanja; Dengler, Katharina	Die Digitalisierung verändert die Berufswelt * Substituierbar- keitspotenziale in Sachsen-Anhalt
1/2017	Kropp, Per; Theuer, Stefan; Fritzsche, Birgit; Buch, Tanja; Dengler, Katharina	Die Digitalisierung verändert die Berufswelt * Substituierbar- keitspotenziale in Thüringen
5/2016	Fuchs, Michaela	Der Pflegearbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt * Aktuelle Situation und zukünftige Entwicklungen
4/2016	Theuer, Stefan; Fritzsche, Birgit; Kropp, Per	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Sachsen-Anhalt im Jahr 2014
3/2016	Fritzsche, Birgit; Fuchs, Michaela; Orth, Anja Katrin	Strukturbericht Sachsen-Anhalt

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](#):

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

Impressum

IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen
Nr. 3/2017

Herausgeber

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

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/SAT/2017/regional_sat_0317.pdf

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

ISSN 1861-1435

Rückfragen zum Inhalt an:

Stefan Theuer
Telefon 0345.1332 254
E-Mail Stefan.Theuer@iab.de