



Warum der Schusterjunge nicht bei seinen Leisten bleibt.

Gründe für die Auflösung von Ausbildungsverträgen

Mehr als 52.500 Ausbildungsstellen blieben im Jahr 2018 bundesweit unbesetzt. Demgegenüber standen mehr als 24.500 Bewerber, die keine Lehrstelle gefunden haben (Zahlen der Bundesagentur für Arbeit). Diese gesamtdeutsche Perspektive trifft auch für den Blick auf den IHK-Bezirk Halle-DeSa im letzten Ausbildungsjahr unverändert zu: „Wie eine aktuelle Umfrage der IHK belege, hätten im Ausbildungsjahr 2018/19 wieder gut die Hälfte der regionalen Lehrbetriebe (51 Prozent) nicht alle ihre angebotenen Ausbildungsplätze besetzen können. Rund ein Drittel davon hatten gar keine Bewerbungen erhalten, bei einem weiteren knappen Drittel traten die Jugendlichen die Lehrstelle trotz bestehendem Vertrag nicht an“, (IHK Halle-DeSa, 2019, Nr. 2316456).

Einer der wichtigsten Gründe dafür, der in der Befragung der Ausbildungsbetriebe, neben der kurzen Entfernung zur Berufsschule, angeführt wird, sind die unrealistischen Berufsvorstellungen der Auszubildenden (Aus- und Weiterbildungsbefragung 2019 der IHK Halle-DeSa, S.3).

Doch auch wenn es zur Unterzeichnung eines Aus-

bildungsvertrages gekommen ist, ist die Ausbildung für eine Betrieb damit noch nicht gesichert. Angesichts der nachlassenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und der damit verbundenen Suche von Betrieben nach Lehrstelleninteressenten ist es nicht verwunderlich, dass potentielle Auszubildende mehrere Lehrverträge unterschreiben und bis zum Ausbildungsbeginn sich damit Wahlmöglichkeiten offenhalten. Mehr als 30 Prozent der befragten IHK-Unternehmen, berichten dann auch davon, dass Ausbildungsplätze nicht angetreten wurden. Jeder fünfte IHK-Betrieb gab zudem an, dass die Ausbildungsverträge während der Lehrzeit von den Auszubildenden gelöst wurden und knapp jeder Sechste, dass der Betrieb den Vertrag aufgelöst hat.

Im Folgenden soll der Frage nachgegangen werden, was die verbreitetsten Gründe für Vertragslösungen sind. Dazu wird vorab ein Überblick gegeben in welchem Ausmaß und welchen Ausbildungsbereichen diese vorkommen. Eingangs wird es darum gehen, noch einmal die Unterscheidung von Vertragslösung und Ausbildungsabbruch sowie die erwerbsbiografischen Konsequenzen zu beleuchten.

Vertragslösung oder Ausbildungsabbruch?

Nicht jede Vertragslösung ist ein Ausbildungsabbruch. „Vertragslösungen sind vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöste Ausbildungsverträge. Hierbei ist zu beachten, dass eine Vertragslösung nicht unbedingt einen endgültigen Abbruch der Berufsausbildung bedeutet; auch Betriebs- oder Berufswechsel innerhalb des dualen Systems können mit Vertragslösungen

einhergehen. (...) Zu einer vorzeitigen Lösung des Vertrags kann es sowohl seitens des Auszubildenden, als auch des Ausbildungsbetriebes oder in beiderseitigem Einvernehmen kommen. Die Gründe für Vertragslösungen sind vielfältig und mitunter komplex. Sie reichen von Betriebsschließungen und gesundheitlichen Gründen, revidierten Berufswahlentscheidungen bis hin zu Konflikten zwischen Ausbil-



dern und Auszubildenden. (...) Auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) berechnet das BIBB jährlich die Vertragslösungsquo-

te (keine Abbrecherquote!).“ Jedoch kann „...auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst werden, bei welchen Vertragslösungen es sich um Abbrüche handelt“, (www.bibb.de/de/4705.php; 28.8.2019).

Diskontinuierliche Ausbildungsverläufe und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsmarktintegration

Ob und welche erwerbsbiografischen Konsequenzen aus einer vorzeitigen Vertragslösung bzw. einem vollständigen Ausstieg aus der Ausbildung resultieren, widmete sich eine Studie des IAB-Nord aus dem

terbrechungen, kein Berufswechsel), desto größer ist der Erfolg mit Blick auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung. (IAB-Nord; 2019; S.12 ff.)“

Jahr 2019 in der anhand des Ausbildungsjahrganges 2005 in Mecklenburg-Vorpommern (alle Einsteiger in die duale Berufsausbildung) die erwerbsbiografischen Verläufe untersucht wurden.

Die Studie konnte zeigen, dass „die Rate ‚echter‘ Ausbildungsabbrüche im dualen System nur etwa sieben Prozent (7,3 Prozent) beträgt. Rund 9/10 erreichen bis zum 25. Lebensjahr eine berufliche Qualifikation. Die Mehrheit aller Ausbildungen verläuft kontinuierlich. Rund zwei Drittel aller Ausbildungsanfänger in Mecklenburg-Vorpommern weisen in ihrer Erwerbsbiografie lediglich ein (ununterbrochenes) Ausbildungsverhältnis auf und erreichen (mindestens) einen Berufsabschluss. Ein weiteres Viertel unterbricht die Ausbildung und/oder wechselt den Ausbildungsberuf, erreicht aber ebenfalls einen beruflichen Abschluss. Zwischen der erworbenen Qualifikation, dem individuellen Ausbildungsverlauf und dem Berufseinstieg können Zusammenhänge beobachtet werden: Je kontinuierlicher die Ausbildung erfolgt (keine Un-

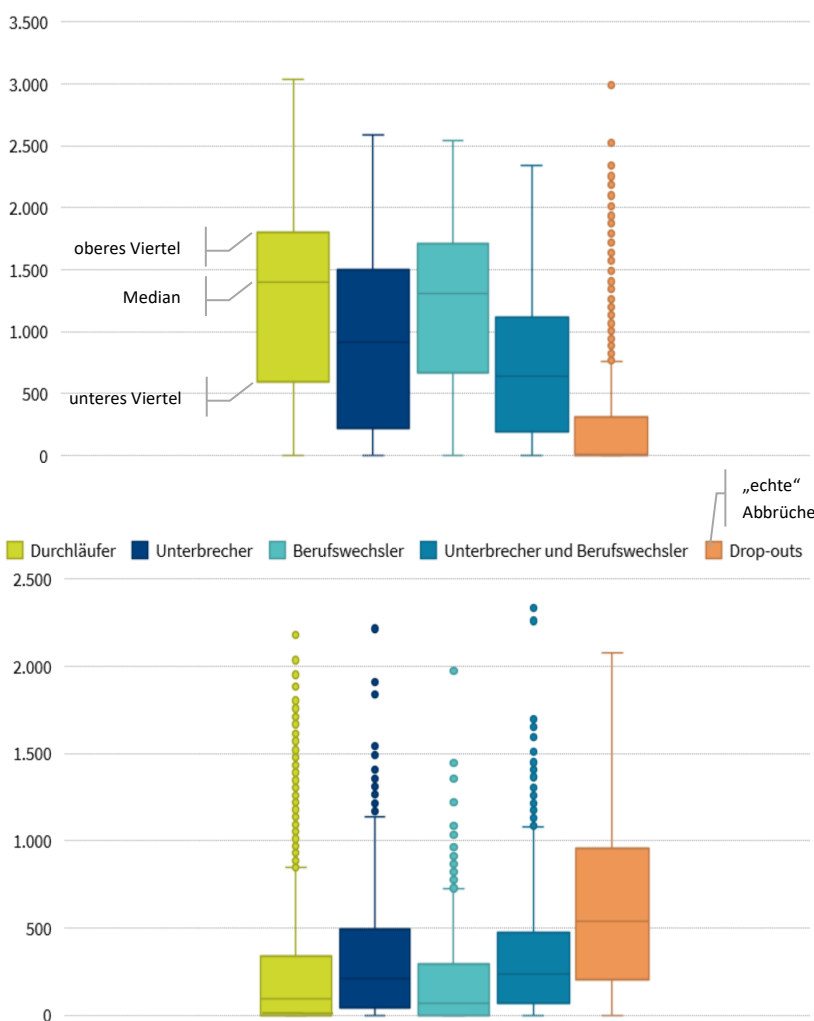


Abbildung oben: Tage in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Abbildung unten: Tage in Arbeitslosigkeit

Quelle: IAB-Nord; 2019; 2/2019; Nürnberg; S.12 f.



Als kontinuierlicher Ausbildungsverlauf wurde dabei derjenige gezählt, der ohne eine zeitliche Unterbrechung und ohne einen Berufswechsel zu Erwerb einer beruflichen Qualifikation führte. Als diskontinuierlich dagegen gelten jene Ausbildungsverläufe, die eine zeitliche Unterbrechung oder einen Berufswechsel oder beides aufwiesen. Ausbildungsabbrüche sind als solche erfasst, wenn die Ausbildung zu keinem beruflichen Abschluss führte.

Betrachtet wurde nun im Folgenden, wie sich die an die Ausbildungszeit anschließende Arbeitsmarktintegration bis zum Jahr 2013 darstellte (siehe dazu die beiden Abbildungen auf der vorhergehende Seite): „Als Indikatoren für die Arbeitsmarktintegration kommen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zur Anwendung (...). Eine Biografie gilt als umso erfolgreicher, wenn Beschäftigungszeiten möglichst lang und Arbeitslosigkeitsepisoden möglichst kurz ausfallen.“

„Kontinuierliche Ausbildungsverläufe korrelieren mit langen Beschäftigungsepisoden und kurzer Arbeitslosigkeit, diskontinuierliche Verläufe kommen auf ungünstigere Werte mit Blick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Die Gruppe der „Durchläufer“

schneidet im Vergleich am besten ab. (...) Die große Mehrheit (...) erreicht hohe Beschäftigungszeiten, während Arbeitslosigkeit nur eine geringe Rolle spielt. Rund ein Drittel ist niemals arbeitslos gewesen. Viele Erwerbsbiografien sind durch einen lückenlosen Ausbildungsverlauf und nahtlosen Übergang in eine dauerhafte Beschäftigung gekennzeichnet. (...) Von den diskontinuierlichen Ausbildungsverlaufstypen schneidet die Gruppe der Unterbrecher im Vergleich schlechter ab. Im Mittel sind ihre Beschäftigungszeiten rund ein Viertel kürzer, als die der Durchläufer. (...) Auch bei der Arbeitslosigkeit schneiden Unterbrecher gegenüber Durchläufern ungünstiger ab. (...) Am zweitbesten im Vergleich schneiden Berufswechsler (ohne zeitliche Unterbrechung) ab. (...) Ungünstiger werden die betrachteten Zieldimensionen, wenn eine Unterbrechung und ein Berufswechsel in der Biografie zusammenkommen (ob synchron oder nacheinander). (...) Mit Abstand die ungünstigsten (Beschäftigungs-) Werte finden sich bei denjenigen, die keinen Berufsabschluss erreichen. (...) Auch hinsichtlich der Arbeitslosigkeit schneiden die „Drop-outs“ sehr schlecht ab“, (IAB-Nord 2019; S.13f).

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen und Zeitpunkt der Lösung

Im folgenden richtet sich der Blick auf das Land Sachsen-Anhalt und fokussiert die Zahl der im Jahr 2017 vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge, die also im günstigsten Fall „nur“ zu diskontinuierlichen Ausbildungsverläufen und entsprechender Arbeitsmarktintegration führen.

Im Berufsbildungsbericht 2016 des Landes Sachsen-Anhalt (S. 40) heißt es dazu: „Im Bundesländerver-

gleich hatte Sachsen-Anhalt im Jahr 2015 die dritthöchste Lösungsquote (33,8 %) nach Mecklenburg-Vorpommern und Berlin.“ Jedoch „..., bestehen beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern. Diese Bandbreite deutet darauf hin, dass eine Vielzahl von Faktoren das Niveau der Lösungsquote beeinflusst. In allen neuen Ländern lag die Lösungsquote über dem Bundesdurchschnitt,



aber auch im Saarland, in Hamburg, Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz und mit Abstrichen in Niedersachsen fiel sie erkennbar höher aus als der Bundesdurchschnitt von 24,9 %. (...) Der Bundeslandvergleich deutet darauf hin, dass der ostdeutsche Ausbildungsmarkt mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen hat, die sich in höheren Lösungsquoten ausdrücken. Neben der generell schwierigeren Arbeitsmarktsituation, die sich z.B. in einer geringeren Ausbildungsvergütung zeigt, dürfte sich auch die Betriebsgrößenstruktur ungünstig auf die Stabilität der Ausbildungsverhältnisse auswirken, weil es für kleinere Unternehmen z.B. oft schwieriger ist, professionelle Ausbildungsstrukturen sicherzustellen und attraktive Ausbildungskonditionen zu bieten.“

In 2017 waren mehr als 60 Prozent aller Vertragslösungen im ersten Ausbildungsjahr zu verzeichnen (siehe dazu die Tabelle). Darunter waren es 1.284 Verträge, die bereits in der Probezeit gelöst wurden. Das entspricht einem Anteil von über 55 Prozent an allem im ersten Lehrjahr gelösten Verträgen bzw. bedeutet dies auch, dass jeder Dritte Vertrag bereits in der Probezeit gelöst wurden ist.

„Vertragslösungen in den ersten Ausbildungsmonaten deuten darauf hin, dass sich die Erwartungen der Auszubildenden an den gewählten Ausbildungsberuf und/oder Ausbildungsbetrieb nicht erfüllt haben. Oftmals beginnen Jugendliche mit unklaren

Berufsvorstellungen eine Ausbildung. Die Mehrheit dieser Jugendlichen korrigiert ihre Berufswahl und nimmt erfahrungsgemäß nach kurzer Zeit eine neue Ausbildung auf“, (Berufsbildungsbericht 2016 des Landes Sachsen-Anhalt; S.42).

Zwischen den einzelnen Ausbildungsbereichen variiert jedoch der Anteil der Vertragslösungen in der Probezeit an allen Lösungen (obere Abbildung) bzw. auch an den Lösungen des Ausbildungsbereichs im ersten Lehrjahr (untere Abbildung).

Im Vergleich der beiden Grafiken (die Größe des Vierecks gibt den proportionalen Anteil an) lassen sich folgende Aussagen treffen: Sehr häufig erfolgte eine Ver-



Anteil der Lösungen in der Probezeit (Abb. oben) und im 1. Jahr (Abb. unten) in 2017
Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Halle (Saale) 2018; Berechnung und Darstellung des Landkreismonitoring

	Insgesamt	darunter im...				darunter in der Probezeit
		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	
Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge	3.864	2.331	1.029	468	39	1.284
in Prozent		60,3	26,3	12,1	1,0	33,2

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in Sachsen-Anhalt 2017 nach Zeitpunkt der Lösung

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Halle (Saale) 2018; Berechnung des Landkreismonitoring Anhalt-Bitterfeld



tragslösung bereits während der Probezeit in den Freien Berufen (mit 48,9 % fast die Hälfte aller Lösungen). Zudem macht diese Zahl der Lösungen in der Probezeit fast zwei Drittel (62,2 %) aller Lösungen im ersten Lehrjahr aus, sodass man annehmen kann, dass, wenn erst einmal die Probezeit für einen Betrieb überstanden ist, das Lösungsrisiko für diesen abnimmt. Unterdurchschnittlich dagegen sind die Lösungen in der Probezeit mit knapp 24 Prozent

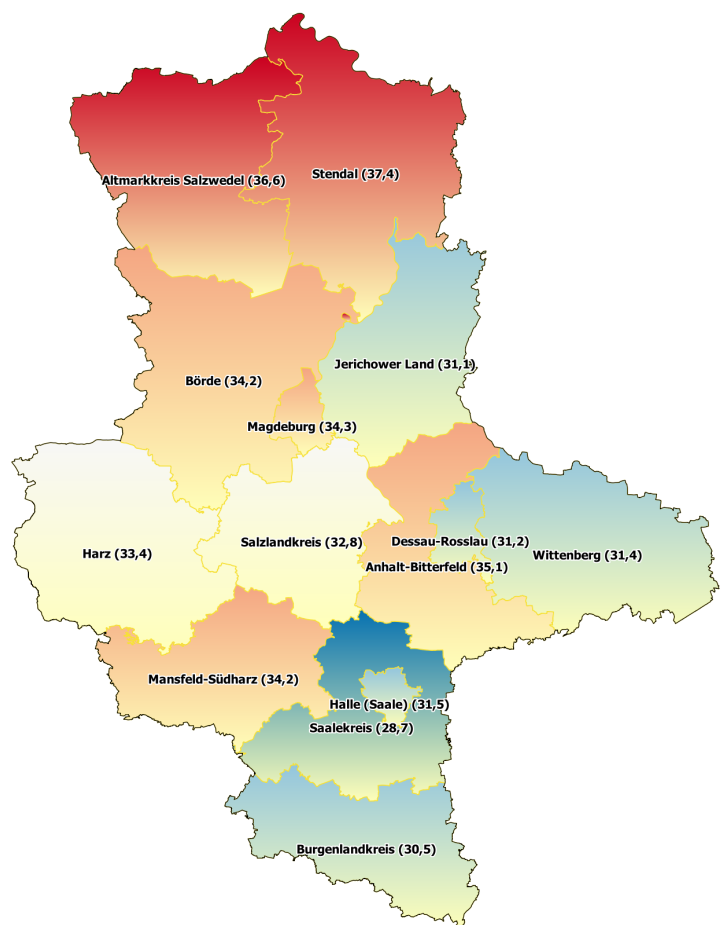
an allen Lösungen in der Landwirtschaft. Ebenso liegt der Anteil an den Lösungen im ersten Jahr mit gut 46 Prozent deutlich unter dem Schnitt aller Ausbildungsbereiche, sodass man hier annehmen könnte — und der mit 31 Prozent überdurchschnittliche Anteil vom Lösungen im zweiten Ausbildungsjahr belegt dies —, dass im Landwirtschaftsbereich deutlicher häufiger mit Vertragslösungen auch noch zu einem späteren Zeitpunkt zu rechnen ist.

Entwicklung der regionalen Vertragslösungsquote in den Jahren 2010 bis 2017 nach Ausbildungsbereichen

In Sachsen-Anhalt offenbart der regionale Vergleich der Vertragslösungsquote für das Jahr 2017 deutliche Unterschiede. In der nebenstehende Karte ist die Quote über alle Ausbildungsbereiche hinweg für jeden Landkreis Sachsen-Anhalts abgebildet. Landkreise mit einem Rot-Anteil in ihrer Flächeneinfärbung haben eine über der von Sachsen-Anhalt insgesamt liegende Lösungsquote; Landkreise mit einem Blau-Anteil in ihrer Flächeneinfärbung liegen mit ihrer Quote unter der Sachsen-Anhalts:

Die Vertragslösungsquote für Sachsen-Anhalt betrug in 2017 32,9 Prozent. Zum Teil deutlich über diesen Wert liegen die Lösungsquoten in den Landkreisen Stendal (mit 37,4 %), Altmarkkreis Salzwedel (36,6 %) und Anhalt-Bitterfeld (35,1 %). Zum Teil deutlich unter dem Landeswert liegen die Lösungsquoten im Saalekreis (mit 28,7 %), im Burgenlandkreis (30,5 %) und im Jerichower Land (31,1 %).

Wie hat sich die Vertragslösungsquote entwickelt? Auf diesen Frage gibt die folgende Tabelle Antwort, in der die Quote für Sachsen-Anhalt und für



Vertragslösungsquote 2017 nach Kreisen in Sachsen-Anhalt; Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland 2019; Darstellung des Landkreismonitoring mit Basiskarte LVermGO 2019



Anhalt-Bitterfeld für die Jahre 2010 bis 2017 wiedergegeben ist: Sie ist im Beobachtungszeitraum in Sachsen-Anhalt wie auch in Anhalt-Bitterfeld gestiegen. Jedoch im Bundesland generell zwischen 2010 und 2017 um lediglich 3,7 Prozentpunkte; in Anhalt-Bitterfeld dagegen deutlich um 6,8 Prozentpunkte.

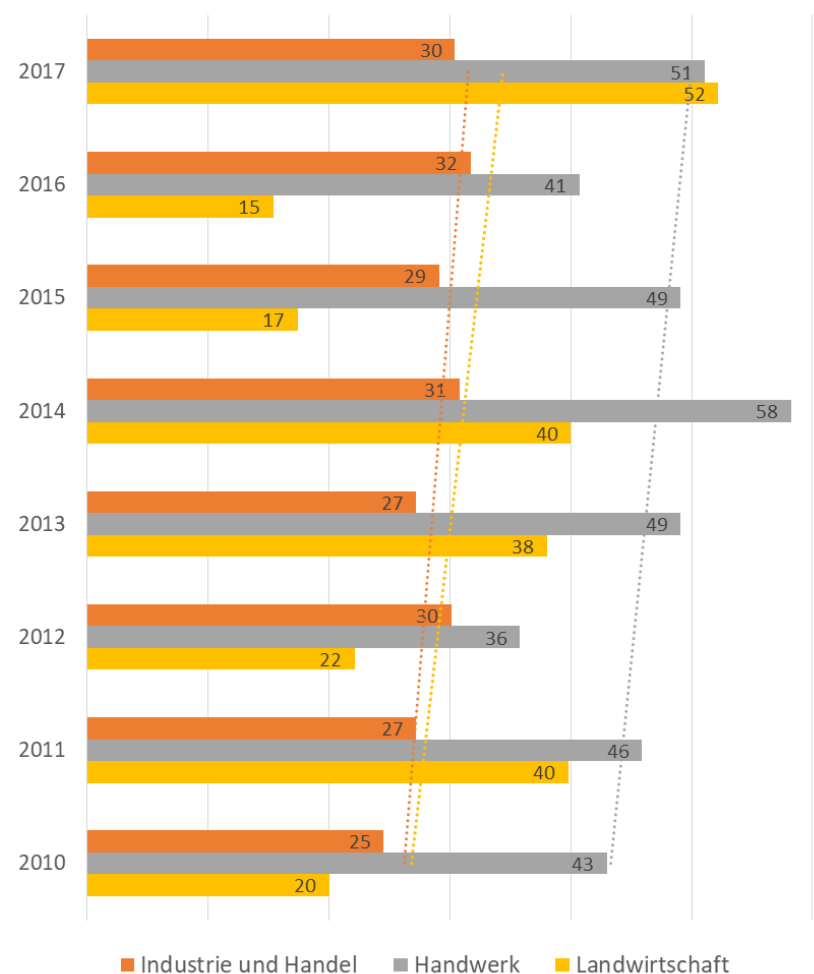
damit gegenüber 2010 um 5,9 Prozentpunkte erhöht (Sachsen-Anhalt mit 2,4 Prozentpunkte); im „Handwerk“ beträgt die Quote 51,1 Prozent (Veränderung mit 8,1 %-Pkt.; Sachsen-Anhalt 5,6 %-Pkt.) und in der „Landwirtschaft“ 52,2 Prozent (32,2 und Sachsen-Anhalt mit 14,9 %-Pkt. Veränderung).

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Anhalt-Bitterfeld	28,3	32,2	30,5	33,0	37,2	33,1	32,0	35,1
Sachsen-Anhalt	29,2	31,0	31,9	32,7	33,5	33,4	34,4	32,9

Entwicklung der Vertragslösungsquote 2010 bis 2017 in Anhalt-Bitterfeld und in Sachsen-Anhalt;
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland 2019; Darstellung des Landkreismonitorings

Zur Erklärung bietet sich ein Blick auf die einzelnen Ausbildungsbereiche an. In der nebenstehenden Grafik ist die Entwicklung für die drei Bereiche „Industrie und Handel“, „Handwerk“ und „Landwirtschaft“ für die Jahre 2010 bis 2017 in Anhalt-Bitterfeld abgebildet. In der Darstellung verzichtet wurde auf die Bereiche „Öffentlicher Dienst“ (keine Lösungen) „Freie Berufe“ (positive Entwicklung) und „Hauswirtschaft“ (zu geringe Fallzahl).

In den betrachteten Ausbildungsbereichen „kippen“ die gepunkteten Trendlinien nach rechts, die Vertragslösungsquote steigt also zwischen den Jahren. Diese Entwicklung folgt damit zwar dem landesweiten Trend in den drei Ausbildungsbereichen, liegt aber in allen dreien in der prozentualen Veränderung im Zeitraum von 2010 bis 2017 über den Raten Sachsen-Anhalts: Im Bereich „Industrie und Handel“ liegt die Vertragslösungsquote in 2017 aktuell bei 30,4 Prozent und hat sich



Vertragslösungsquote 2017 nach Ausbildungsbereichen in Anhalt-Bitterfeld;
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland 2019;
Darstellung des Landkreismonitorings



Gründe für Vertragslösungen

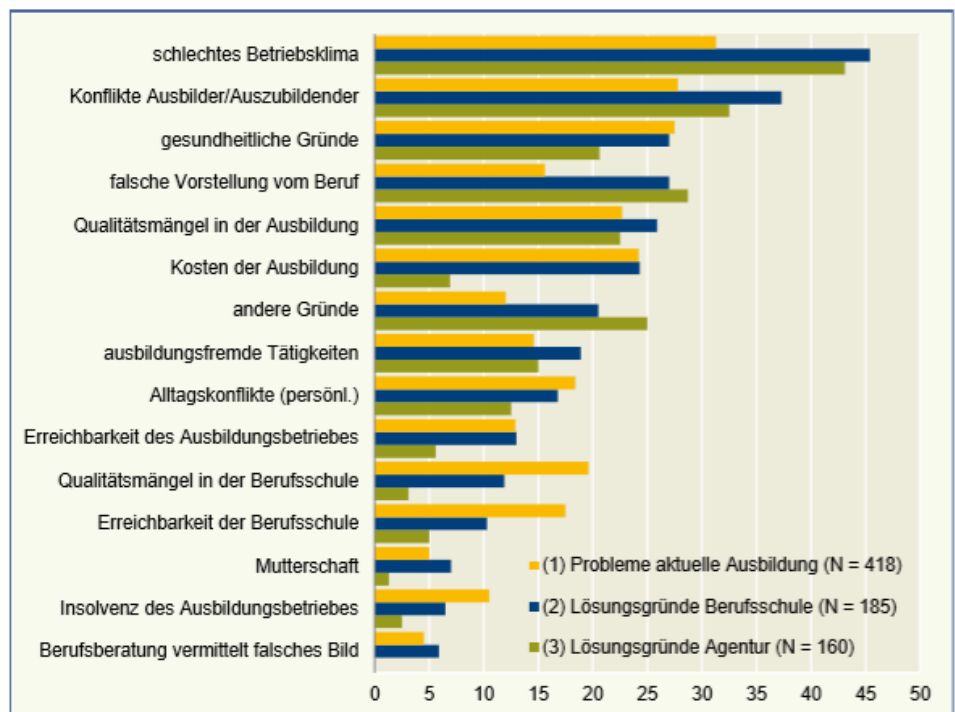
Die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen werden in der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst. „Die Erfahrungen der vergangenen Jahre auf Bundesebene zeigen jedoch: In Zeiten einer Erhöhung der Relation von Angebot an Ausbildungsstellen zur Nachfrage nach Ausbildungsstellen erhöht sich die Lösungsquote und bei zunehmendem Ausbildungsplatzmangel nimmt sie ab. (...) Auch aus betrieblicher Sicht kann eine veränderte Marktlage (...) ein Ansteigen (...) 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.“

Im Rahmen einer wissenschaftlichen Untersuchung durch das IAB-Sachsen-Anhalt-Thüringen wurden Berufsschüler und Jugendliche, die eine Beratung der Bundesagentur für Arbeit nach einer Vertragslösung in Anspruch nahmen zu den (möglichen) Gründen für eine Vertragslösung befragt.

In der Abbildung sind die Antwortverteilungen für alle Gruppen zusammengefasst dargestellt, wobei „‘Schlechtes Betriebsklima‘ und ‚Konflikte zwischen Ausbilder/innen und Auszubildenden‘ (...) als wichtigste Probleme (...), ge-

folgt von ‚Qualitätsmängel in der Ausbildung‘, ‚falsche Vorstellungen vom Beruf‘, ‚gesundheitliche Gründe‘ und die ‚Kosten im Zusammenhang mit der Ausbildung‘“, genannt werden. Gerade die häufig genannten Gründe verweisen spiegelbildlich auf die sehr oft von betrieblicher Seite angeführten Hindernisse, die einer erfolgreichen Ausbildung im Wege stehen: „Azubis haben keine realistischen Berufsvorstellungen“ (56,6 %) sowie Mängel bei der „Belastbarkeit“ (63,5 %) und bei der „Leistungsbereitschaft und Motivation“ (71,8 %) (Aus- und Weiterbildungsbefragung 2019 der IHK Halle-Dessau, S.3).



Gründe für (befürchtete) vorzeitige Vertragslösungen aus der Sicht der Auszubildenden (%)
 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. Quelle: IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen; 2016; 4/2016; Nürnberg; S.34



Das Vorhaben "Lernende Region - Innovativer und attraktiver Bildungsstandort Landkreis Anhalt-Bitterfeld" (FKZ 01JL1608) wird im Rahmen des Programms "Bildung integriert" vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.



Lernende Region
Heute Bildung für morgen gestalten.

Impressum

Landkreis Anhalt-Bitterfeld
Amt für Wirtschaftsentwicklung, Marketing und ÖPNV
Sachgebiet Bildung, Förderung und Statistik
06359 Köthen (Anhalt)

Marcel Haferkorn
Sachgebietsleiter
Telefon: 03493 341-838
E-Mail: info.sba@anhalt-bitterfeld.de

Autor: Ingo Wiekert
E-Mail: ingo.wiekert@anhalt-bitterfeld.de

Bitterfeld-Wolfen, 2019

