

Dr. Silke Lange ([silke.lange@uni-osnabrueck.de](mailto:silke.lange@uni-osnabrueck.de))

Anastasia Goncharova ([anastasia.goncherova@uni-osnabrueck.de](mailto:anastasia.goncherova@uni-osnabrueck.de))

# **Ausbildungsabbrüche und vorzeitige Vertragslösungen im IHK-Kammerbezirk Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim**

## **Ausgewählte Befunde - Shortpaper**

### **Gliederung**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Vorwort</b>   | <b>2</b>  |
| <b>Ausbildungsabbrüche und Studienabbrüche – zur Abgrenzung und Vergleichbarkeit der Abbrüche in Berufsbildungs- und Hochschulsystem</b> | <b>3</b>  |
| <b>Vorzeitige Vertragslösungen im IHK-Kammerbezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim – Umfang und Entwicklungen</b>              | <b>4</b>  |
| <b>Umfrage zu Gründen und Motiven vorzeitiger Vertragslösungen</b>   | <b>5</b>  |
| Vorzeitige Vertragslösungen finden vor allem im ersten Ausbildungsjahr statt und gehen häufig von den Auszubildenden aus                 | 6         |
| Vorzeitige Vertragslösungen sind überwiegend nicht vermeidbar  | 6         |
| Ausbilder und Auszubildende sehen unterschiedliche Gründe für vorzeitige Vertragslösungen  | 7         |
| Vorzeitige Vertragslösungen bedeuten nicht gleich Ausbildungsabbruch   | 9         |
| <b>Fazit</b>   | <b>11</b> |
| <b>Handlungsempfehlungen</b>   | <b>12</b> |
| <b>Literatur</b>   | <b>15</b> |

## Vorwort

Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche werden bundesweit breit diskutiert und erfahren immer wieder ein hohes mediales Interesse. Vor dem Hintergrund des erwarteten Fachkräftemangels gewinnt das Thema vorzeitige Vertragslösungen und deren Vermeidung an Bedeutung in Berufsbildungspolitik und -praxis. Das war Anlass für die IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim und die Universität Osnabrück einen Blick auf die regionale Situation zu werfen. Gemeinsam wurde im Sommersemester 2019 ein Lehr-Forschungsprojekt initiiert und durchgeführt, in dem mit Studierenden des Lehramts für die berufsbildenden Schulen die Motive vorzeitiger Vertragslösungen sowie der Verbleib der betroffenen Jugendlichen im IHK-Kammerbezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim näher analysiert wurden.

Der Anteil vorzeitiger Vertragslösungen im IHK-Bezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim ist im Vergleich zum Vorjahr und im Zehnjahresvergleich gestiegen. Zu erklären ist das zumindest teilweise durch eine aus Sicht der Ausbildungsplatzbewerber verbesserte Situation am Ausbildungsstellenmarkt. Im Vergleich zu Deutschland, Westdeutschland, Niedersachsen und den IHK-Kammerbezirken in Niedersachsen fällt die Quote vorzeitiger Vertragslösungen im IHK-Bezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim im Durchschnitt jedoch weiterhin geringer aus.

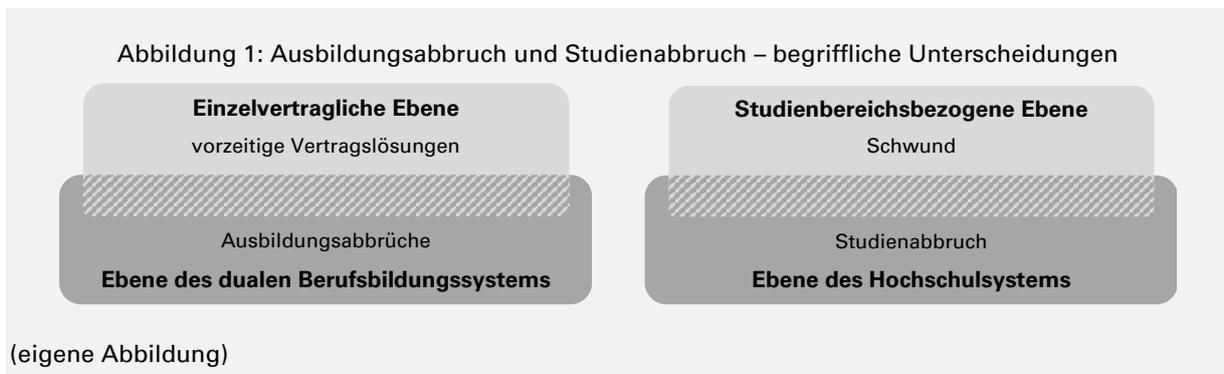
### Zentrale Ergebnisse der Untersuchung:

- Vorzeitige Vertragslösungen bedeuten nicht gleich einen Ausbildungsabbruch. Die Mehrheit der betroffenen Jugendlichen verbleibt im dualen System, jeder vierte Jugendliche hat eine qualifizierende oder qualifizierte Anschlusslösung außerhalb des dualen Systems. Dennoch geht jeder dritte betroffene Jugendliche in die Arbeitslosigkeit oder eine unqualifizierte Beschäftigung über.
- Vorzeitige Vertragslösungen erfolgen überwiegend im ersten Ausbildungsjahr.
- Vertragslösungen sind aus der Perspektive der betroffenen Jugendlichen und Ausbildungsbetriebe mehrheitlich nicht vermeidbar. Zur Vermeidung der Vertragslösungen müssten Auszubildende ein realistischeres Bild der Ausbildung mitbringen und ihre Motivation verbessern. Ausbildungsbetriebe sollten vor allem an der Ausbildungsqualität arbeiten.
- Die Gründe und Motive vorzeitiger Vertragslösungen sind vielfältig. In der Frage nach Gründen und Motiven vorzeitiger Lösungen stimmen Betriebe und (ehemalige) Auszubildende eher nicht überein. Während (ehemalige) Auszubildende überwiegend die Ausbildungsqualität und die Arbeitsbedingungen bemängeln, zeichnen Ausbildungsbetriebe ein Bild von unzuverlässigen Auszubildenden, denen es an Reife und Motivation für die Ausbildung mangelt.

## Ausbildungsabbrüche und Studienabbrüche – zur Abgrenzung und Vergleichbarkeit der Abbrüche in Berufsbildungs- und Hochschulsystem

Im dualen Ausbildungssystem werden bundesweit jährlich zwischen 20 und 25 Prozent der Ausbildungsverträge eines Ausbildungsjahrgangs vorzeitig gelöst. Immer wieder wird diese Quote vorzeitiger Vertragslösungen im dualen System mit der Studienabbruchquote verglichen, die zwischen 17 (Master) und 28 Prozent (Bachelor Uni) liegt, obwohl beide Größen nicht vergleichbar sind.

Unter vorzeitigen Vertragslösungen werden im dualen Ausbildungssystem die Fälle verstanden, in denen ein Ausbildungsvertrag vor dem vertraglich vereinbarten Ausbildungsende gelöst wird (einzelvertragliche Ebene, vgl. Abbildung 1). Die Auflösung eines Ausbildungsvertrags bedeutet i.d.R. nicht, dass die Auszubildenden das duale Ausbildungssystem ohne Berufsabschluss verlassen. Aus der Forschung ist bekannt, dass etwa die Hälfte der von vorzeitigen Vertragslösungen betroffenen Jugendlichen anschließend wieder in ein Ausbildungsverhältnis im dualen System einmündet. Gesprochen wird in solchen Fällen auch von Berufs- / Betriebswechslern (vgl. Lange 2019, S. 55 ff.). Der („echte“) Ausbildungsabbruch umfasst im Gegensatz dazu alle Fälle, in denen Jugendliche das duale System ohne Berufsabschluss verlassen (systembezogene Ebene). Ähnlich wird auch im Hochschulbereich zwischen einer studienbereichsbezogenen Ebene (sogenannter Schwund) und einer systembezogenen Ebene (Studienabbruch) unterschieden (vgl. Abbildung 1).



Dementsprechend können vorzeitige Vertragslösungen und Studienabbrüche schon deshalb nicht verglichen werden, weil sie sich auf unterschiedliche Ebenen beziehen. Vergleiche zwischen den Größen einer Ebene sind nur vorsichtig und unter Einschränkungen möglich, da die Ermittlung der Größen unterschiedlich erfolgt.

- Für den Absolventenjahrgang von 2010 schätzen Heublein und Kollegen (2012, S. 42) die Schwundquoten auf 39 Prozent für Bachelorstudiengänge an Universitäten. Es ist davon auszugehen, dass diese Schwundquoten im Durchschnitt höher sind als die Quoten vorzeitiger Vertragslösungen im dualen System.
- Für den Absolventenjahrgang 2012 hat Uhly (2014, S. 9 ff.) eine Abbruchquote für das duale System in Anlehnung an das Verfahren zur Ermittlung der Studienabbruchquoten ermittelt. Mit circa 14 Prozent liegt diese „Ausbildungsabbruchquote“ unter der durchschnittlichen Studienabbruchquote.

## Vorzeitige Vertragslösungen im IHK-Kammerbezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim – Umfang und Entwicklungen

Im Kammerbezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim haben im Jahr 2018 mehr als 4.500 Auszubildende eine neue Ausbildung begonnen, das ist ein Plus von rund zwei Prozent gegenüber dem Vorjahr und ein leichter Rückgang (- 1,5 %) im Zehnjahrestrend. Seit der letzten IHK-Analyse zu vorzeitigen Vertragslösungen (vgl. Piening et al. 2010) für das Jahr 2008 ist die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge von rund 800 Vertragslösungen (2008) auf rund 1.100 vorzeitig gelöste Verträge im Jahr 2018 gestiegen. Das ist eine Zunahme von rund 300 Lösungen (+ 38,0 %) (vgl. Tabelle 1). Dementsprechend ist auch die Lösungsquote im Vergleich zu 2011<sup>1</sup> angestiegen. Sowohl im bundesweiten Vergleich als auch im Vergleich zu Niedersachsen und den IHK-Kammerbezirken in Niedersachsen liegt die Lösungsquote im IHK-Kammerbezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim jedoch weiterhin leicht unterhalb des Durchschnitts (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und vorzeitige Vertragslösungen (nach Geschlecht) im Kammerbezirk Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim 2008, 2017 und 2018

| Berichts-jahr | Auszubildende (Bestand: 31.12.) |              |               | Neuabschlüsse |            |               | Vorzeitige Vertragslösungen |            |               |
|---------------|---------------------------------|--------------|---------------|---------------|------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------|
|               | insgesamt                       | davon Frauen | Anteil Frauen | insgesamt     | von Frauen | Anteil Frauen | insgesamt                   | von Frauen | Anteil Frauen |
| 2008          | 10.851                          | 4.353        | 40,1 %        | 4.605         | 1.956      | 42,5 %        | 798                         | 369        | 46,2 %        |
| 2017          | 11.043                          | 3.987        | 36,1 %        | 4.431         | 1.686      | 38,1 %        | 996                         | 405        | 40,7 %        |
| 2018          | 11.163                          | 3.897        | 34,9 %        | 4.533         | 1.560      | 34,4 %        | 1.101                       | 429        | 39,0 %        |

Eigene Darstellung, Datenquelle: Berufsbildungsstatistik

Tabelle 2: Lösungsquoten 2011<sup>1</sup>, 2017 und 2018

| Be-richts-jahr | LQ IHK Kammerbezirk OSELGB <sup>1</sup> | LQ Bundesgebiet <sup>2</sup> | LQ Westdeutschland <sup>2</sup> | LQ Niedersachsen <sup>3</sup> | LQ IHK-Kammerbezirke Niedersachsen <sup>1</sup> |
|----------------|---|------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|---|
| 2011           | 20,7 %                                  | 24,4 %                       | 23,2 %                          | 23,6 %                        | 24,3 %  |
| 2017           | 22,6 %                                  | 25,7 %                       | 24,8 %                          | 27,8 %                        | 26,6 %  |
| 2018           | 24,5 %                                  |                              |                                 |                               | 27,0 %  |

<sup>1</sup> LQ = Lösungsquote; OSELGB = Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim

<sup>2</sup> Für 2013 sind die Daten von 2014 ausgewiesen.

Eigene Darstellung, Datenquelle: Datensystem Auszubildende; BIBB 2019, S. 160

Erklärt werden kann die Zunahme der Vertragslösungen unter anderem durch eine aus der Sicht der Auszubildenden positive Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Seit 2009 ist die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen<sup>2</sup> im IHK-Kammerbezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim um rund neun Prozent gestiegen, sodass den Ausbildungsplatzbewerbern mittlerweile rund 1,4 Stellen je Bewerber zur Verfügung stehen. Das Verhältnis zwischen unbesetzten Stellen und erfolglosen Bewerbern zum 30.09.2018

<sup>1</sup> Zur Berechnung der Lösungsquote siehe Uhly (2015). Die Lösungsquoten liegen nach der aktuellen Berechnung erst seit 2011 vor, weshalb die Entwicklung hier seit 2011 dargestellt wird.

<sup>2</sup> Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), Reihe: Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarkt.

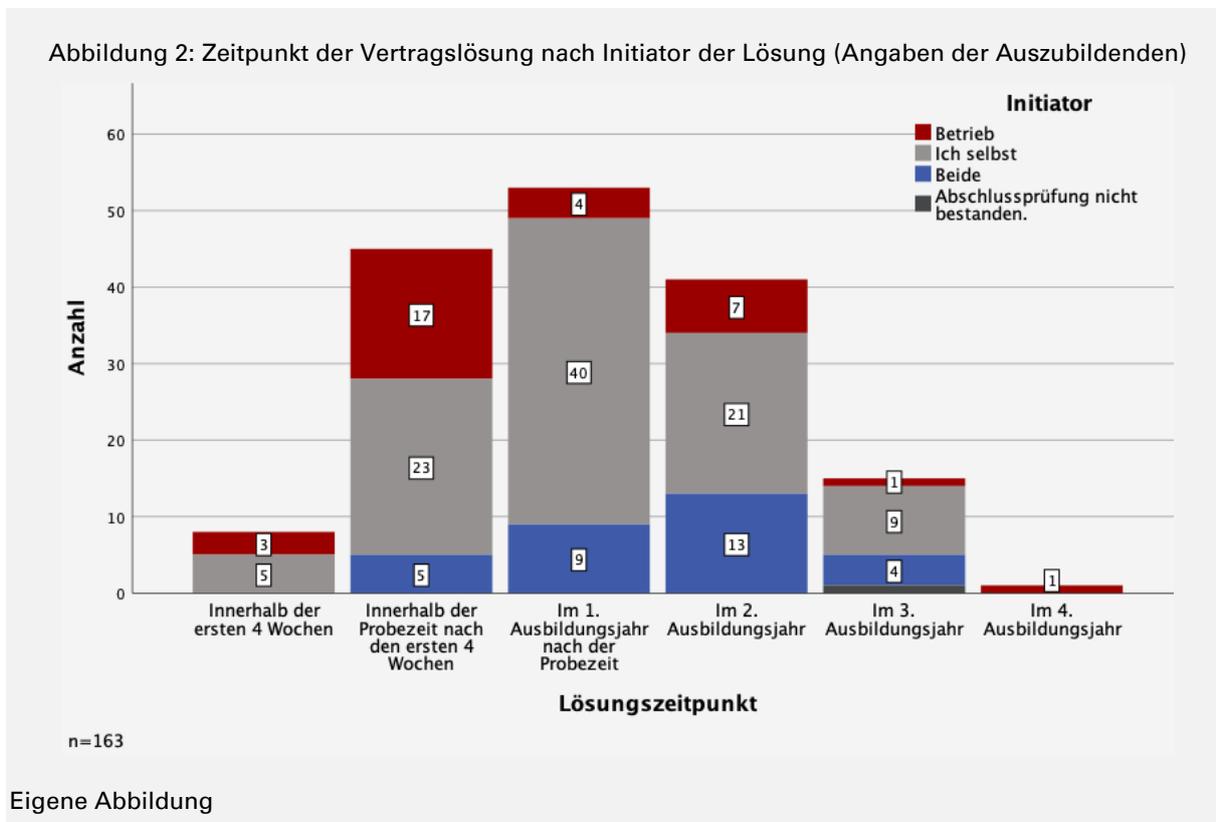
ist mit 3,7 unbesetzten Stellen je Bewerber aus der Perspektive der Ausbildungsplatzbewerber sogar noch besser. Das Überangebot auf dem Ausbildungsstellenmarkt erhöht die Chancen für Auszubildende auf eine alternative Ausbildungsstelle, sodass Jugendliche, die nicht in eine präferierte Ausbildung eingemündet oder unzufrieden in der Ausbildung sind, eher bereit sind, einen Ausbildungsvertrag vorzeitig zu lösen.

### **Umfrage zu Gründen und Motiven vorzeitiger Vertragslösungen**

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Fachkräfteengpässe und der aus Sicht der Ausbildungsbetriebe immer schwierigeren Situation der Rekrutierung von Auszubildenden sind die gestiegenen vorzeitigen Vertragslösungen näher in den Blick zu nehmen. Im Juni und Juli 2019 wurden daher mehr als 1.000 von Vertragslösungen betroffene Betriebe und mehr als 2.000 von Vertragslösungen betroffene Auszubildende im IHK-Kammerbezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft eingeladen, sich an einer Umfrage zu Gründen und Motiven der vorzeitigen Vertragslösungen zu beteiligen. Ziel war es, das Vertragslösegeschehen im Kammerbezirk aus der Perspektive der betroffenen Auszubildenden und Ausbildungsbetriebe zu erfassen und gegenüberzustellen, um daraus Handlungsfelder für Betriebe und die IHK zu identifizieren und Empfehlungen zur Reduktion vorzeitiger Vertragslösungen abzuleiten. Der Einladung zur Umfrage sind 167 Auszubildende (7,6 %) und 133 Betriebe (11,3 %) gefolgt, deren Angaben Grundlage für die folgenden Darstellungen sind.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Vertragslösegeschehen komplex und schwer verallgemeinerbar ist. In der Tendenz zeigt sich jedoch, dass Auszubildende Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen vor allem in der Ausbildungsqualität und dem Betriebsklima sehen, während Ausbildungsbetriebe vor allem Gründe angeben, die den Auszubildenden zuzuschreiben sind (Ausbildungsreife, Motivation). Rückblickende Bewertungen des Vertragslösegeschehens bergen jedoch immer eine gewisse Gefahr der gegenseitigen Schuldzuschreibungen. Daher sollten die im Folgenden dargestellten Ergebnisse als spezifische Perspektive betroffener Auszubildenden und Auszubildenden verstanden und keinesfalls Rückschlüsse auf die Ausbildungsqualität der auszubildenden Betriebe im IHK-Kammerbezirk und die Ausbildungsreife der über 11.000 Auszubildenden im Kammerbezirk geschlossen werden.

Vorzeitige Vertragslösungen finden vor allem im ersten Ausbildungsjahr statt und gehen häufig von den Auszubildenden aus



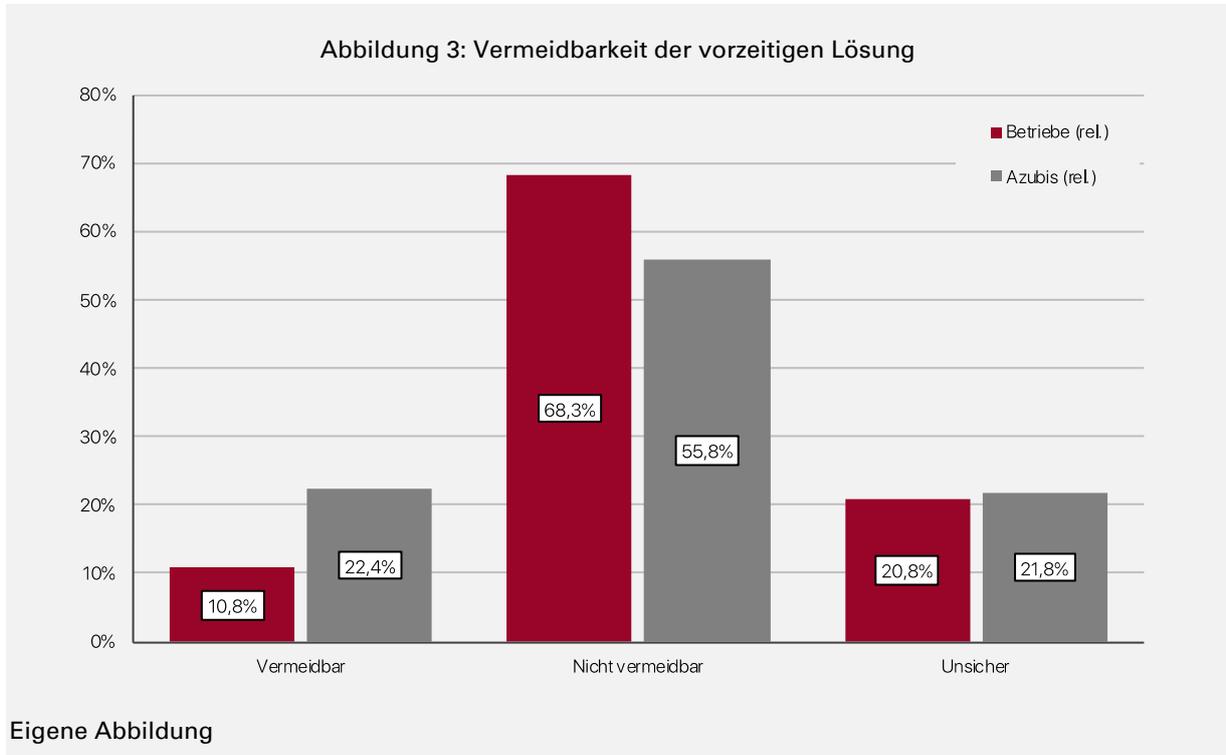
Ausbildungsverträge werden vor allem im ersten Jahr der Berufsausbildung aufgelöst. Die befragten Jugendlichen und Betriebe berichten übereinstimmend, dass mehr als die Hälfte der vorzeitigen Vertragslösungen innerhalb des ersten Ausbildungsjahres erfolgen, etwa ein Drittel sogar innerhalb der Probezeit (vgl. Abbildung 2). Dieses Ergebnis deckt sich mit bundesweiten Trends (vgl. zusammenfassend Lange 2019, S. 66 ff.).

Auch bezogen auf die Frage, von wem die Lösung ausgeht, sind sich (ehemalige) Auszubildende und Betriebe einig: Vor allem Auszubildende initiieren Vertragslösungen, das zeigt auch der bundesweite Trend (vgl. zusammenfassend Lange 2019, S. 108). Von Betrieben gehen vorzeitige Vertragslösungen seltener aus. Wird seitens des Betriebs gelöst, erfolgt die Vertragslösung überwiegend innerhalb der Probezeit, da es im Anschluss an die Probezeit für Betriebe rechtlich schwieriger ist, Auszubildenden zu kündigen (vgl. u.a. Uhly 2015, S. 2 f.).

Vorzeitige Vertragslösungen sind überwiegend nicht vermeidbar

Vorzeitige Vertragslösungen sind überwiegend nicht vermeidbar, das sagen mehr als die Hälfte der befragten Betriebe und Auszubildenden, wobei mehr Betriebe dieser Meinung sind. Nur ein geringer Teil der Jugendlichen und der Betriebe meinen, dass die Vertragslösung hätte verhindert werden können (vgl. Abbildung 3). Aus Sicht der Betriebe hätten mehr Eigeninitiative der Azubis, bessere Betreuung, weniger Fehlzeiten

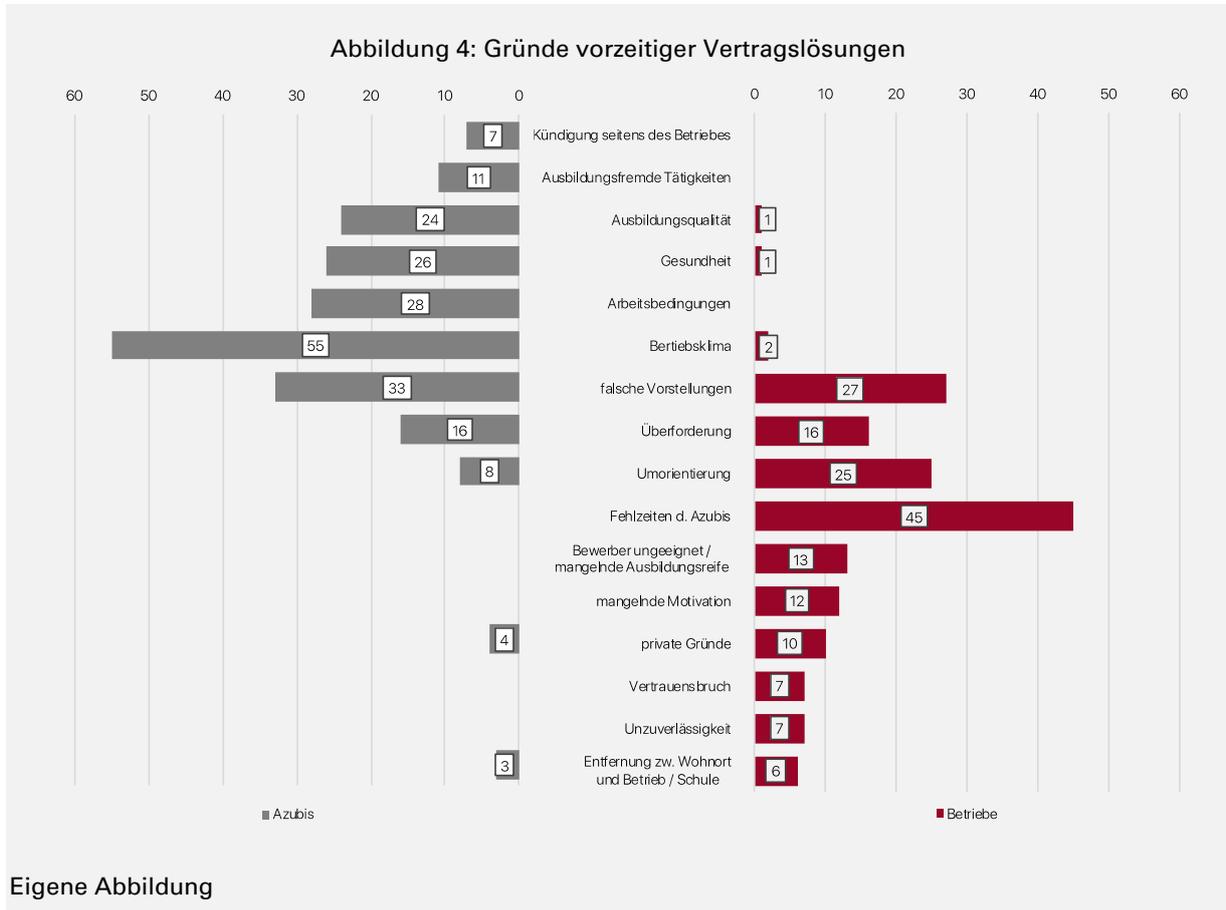
und realistischere Vorstellungen der Azubis die Vertragslösungen verhindern können. Aus Sicht der Auszubildenden hätte es mehr Interesse an den Azubis und Änderungen am Betrieb bedurft, für einzelne Azubis hätte auch ein Abteilungswechsel genügt. Auch auf die eigene Motivation und falsche Vorstellungen wird von den Auszubildenden in Hinblick auf die Vermeidbarkeit der Vertragslösung verwiesen.



### Ausbilder und Auszubildende sehen unterschiedliche Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

Gefragt nach den Ursachen für die vorzeitige Vertragslösung, geben Auszubildende und Betriebe überwiegend unterschiedliche Gründe an, das zeigt sich auch in vielen anderen Untersuchungen (vgl. zusammenfassend Lange 2019, S. 112 ff.). Die befragten Auszubildenden verweisen in erster Linie auf betriebliche Gründe, darunter ausbildungsfremde Tätigkeiten, Ausbildungsqualität (Vermittlung der Ausbildungsinhalte, Umgang mit Auszubildenden), Arbeitsbedingungen (fehlendes Qualitätsmanagement, fehlende Ansprechpartner) und Betriebsklima (unkollegiales Verhalten und Konflikte), räumen aber auch eigene Probleme ein, wie Gesundheit, private Gründe und Entfernung zum Betrieb bzw. zur Schule. Die befragten Ausbildungsbetriebe sehen die Verantwortung überwiegend bei Auszubildenden. Falsche Vorstellungen, unentschuldigte Fehlzeiten, sowie mangelnde Reife und Motivation stehen dabei im Vordergrund der Kritik. Weniger häufig werden private Gründe, Vertrauensbrüche (z.B. durch Diebstahl oder Lügen), Unzuverlässigkeit (hier wird insbesondere die Pünktlichkeit und die zuverlässige Erledigung von Arbeitsaufträgen kritisiert) und die Entfernung zwischen Wohnort und Betrieb oder Schule angegeben. Eigene Defizite in der Ausbildung werden nur vereinzelt eingeräumt. Dabei weisen weibliche Jugendliche häufiger auf differenzierte Ursachen vorzeitiger

Vertragslösungen hin. Gleichzeitig wird von allen weiblichen Jugendlichen auf betriebliche Gründe verwiesen, während unter den männlichen Jugendlichen Vertragslösungen nur von rund jedem achten Auszubildenden auf betriebliche Gründe zurückgeführt werden.



Die Betriebsgröße scheint bei den Gründen vorzeitiger Vertragslösungen ein relevanter Einflussfaktor zu sein: Von Klein- und Kleinstbetrieben (bis zu 49 Mitarbeitern) werden vorzeitige Vertragslösungen vor allem auf Fehlzeiten und Unzuverlässigkeiten der Auszubildenden oder ungeeignete Bewerber zurückgeführt. Diese Faktoren spielen dagegen in mittleren und großen Betrieben kaum eine Rolle. Vertragslösungen werden in diesen Betrieben gehäuft auf falsche Vorstellungen der Auszubildenden zurückgeführt.

Auch in den von den Auszubildenden angeführten Gründen vorzeitiger Vertragslösungen zeigen sich Unterschiede bezogen auf die Betriebsgröße: Auszubildende aus Kleinunternehmen (weniger als 10 Mitarbeiter) fühlten sich deutlich häufiger überfordert und gaben betriebliche Gründe für die vorzeitige Vertragslösung an. Untersuchungen zur Ausbildungszufriedenheit und Ausbildungsqualität haben gezeigt, dass Auszubildende in kleinen Unternehmen sehr schnell als Arbeitskraft eingesetzt werden und sich daher schnell überfordert fühlen (vgl. Ernst 1997, S. 174). Auszubildende in mittleren Betrieben gaben dagegen eher das Betriebsklima als Lösungsgrund an. Dass der kollegiale Umgang in mittleren Betrieben besonders problematisch sei, hatte sich 1989

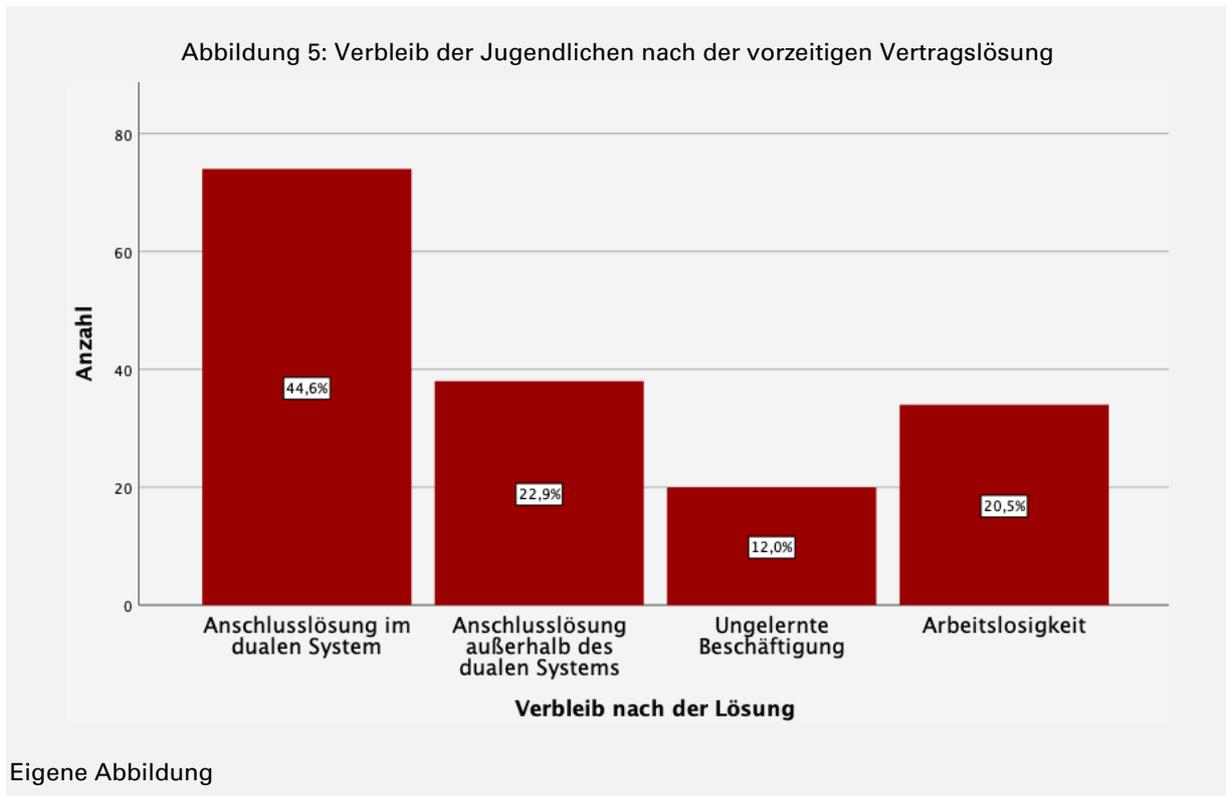
bereits in der Untersuchung von Schweikert gezeigt. Auszubildende in mittleren und großen Betrieben berichten – ebenso wie mittlere und große Ausbildungsbetriebe – häufiger über falsche Vorstellungen als Lösungsursache als Auszubildende in Klein- und Kleinstunternehmen.

### Vorzeitige Vertragslösungen bedeuten nicht gleich Ausbildungsabbruch

Nicht jede vorzeitige Vertragslösung bedeutet gleich einen Abbruch der Ausbildung. Von den befragten Jugendlichen konnten 44,6 Prozent direkt im Anschluss an die vorzeitige Lösung wieder in eine duale Ausbildung einmünden. Etwas mehr als die Hälfte dieser Jugendlichen hat die Ausbildung in einem anderen Betrieb fortgeführt (Ausbildungsbetriebswechsel, 59,7 %), die übrigen Jugendlichen haben eine Ausbildung in einem neuen Ausbildungsberuf aufgenommen (40,3 %). Zu ähnlichen Verhältnissen kommen auch andere Untersuchungen (vgl. zusammenfassend Lange 2019, S. 56). Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich in der Stichprobe nur in Bezug auf den Ausbildungsberufswechsel, der überwiegend von weiblichen Jugendlichen vorgenommen wurde (21,3 % der weiblichen und nur 13,0 % der männlichen Jugendlichen gaben bei der Frage nach dem Verbleib einen neuen Ausbildungsberuf an), und die Arbeitslosigkeit, in die überwiegend männliche Jugendliche (22,1 % der männlichen Befragten und 14,6 % der weiblichen Befragten) übergehen.

Knapp ein Viertel der Auszubildenden hat eine qualifizierende oder qualifizierte Anschlusslösung außerhalb des dualen Systems gefunden bzw. aufgenommen. Unter den qualifizierenden oder qualifizierten Anschlusslösungen wurden alle Tätigkeiten zusammengefasst, die eine berufliche (Weiter-)Qualifikation der Jugendlichen ermöglichen (z.B. Aufnahme eines Studiums oder einer schulischen Ausbildung, Weiterführung der Allgemeinbildung zum Erwerb eines (weiteren) Schulabschlusses oder Einmündung in ein Angebot der Berufsorientierung, wie bspw. das Berufsvorbereitungsjahr) oder eine aufgrund eines vorher erworbenen Berufsabschlusses qualifizierte Tätigkeit darstellen. Zwar handelt es sich dabei streng genommen um Ausbildungsabbrüche, die jedoch nicht negativ zu bewerten sind, da die Jugendlichen nicht aus der formalen (beruflichen) Bildung ausscheiden oder zumindest nicht in eine unqualifizierte Tätigkeit übergehen.

Dennoch zeigt sich, dass knapp jeder Dritte der befragten Jugendlichen im Anschluss an die Vertragslösung zumindest zunächst aus der formalen (beruflichen) Bildung ausgeschieden und in eine ungelernte Beschäftigung oder die Arbeitslosigkeit übergegangen ist. Über den langfristigen Verbleib der Jugendlichen geben die Daten keine Auskunft, insofern lässt sich nicht abschätzen, ob es sich um einen dauerhaften Abbruch der Ausbildung handelt oder etwa eine neue Berufsausbildung erst mit dem Beginn des folgenden Ausbildungsjahres aufgenommen wird. Eine Auswertung der Daten zum Verbleib der Jugendlichen nach der vorzeitigen Vertragslösung in Abhängigkeit vom Initiator der Vertragslösung (aus Sicht der Auszubildenden) zeigt, dass die Mehrheit der Vertragslösungen unabhängig von den Anschlusslösungen von den Jugendlichen ausgeht (vgl. Tabelle 3). Die Jugendlichen nehmen bei vorzeitigen Vertragslösungen folglich auch in



Kauf, keine Anschlusslösung zu haben. Werden die Daten zum Verbleib der Jugendlichen in Abhängigkeit von den angeführten Gründen der vorzeitigen Lösung (aus der Perspektive der Jugendlichen) ausgewertet, zeigt sich, dass sich jede vierte Vertragslösung ohne qualifizierenden oder qualifizierten Anschluss durch gesundheitliche Probleme der Jugendlichen erklären lässt. Insofern kann eine fehlende qualifizierende oder qualifizierte Anschlusslösung zumindest für ein Viertel der Jugendlichen durch gesundheitliche Einschränkungen erklärt werden.

Tabelle 3: Verbleib der Jugendlichen nach der vorzeitigen Vertragslösung in Abhängigkeit vom Initiator der Vertragslösung

| Initiator der Lösung<br>(aus Perspektive der Auszubildenden) | Vorzeitige Vertragslösungen                              |   |
|--|--|---|
|  | mit qualifizierender oder qualifizierter Anschlusslösung | ohne qualifizierende oder qualifizierte Anschlusslösung |
| Betrieb  | 18 (16,1 %)  | 16 (29,6 %)   |
| Auszubildende/-r   | 74 (66,1 %)  | 25 (46,3 %)   |
| Beide  | 20 (17,9 %)  | 11 (20,4 %)   |
| Gesamt   | 112  | 54  |

Eigene Darstellung

## Fazit

Die Ausbildungssituation im IHK-Kammerbezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim ist insgesamt positiv zu bewerten. Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich aus der Perspektive der Auszubildenden entspannt, wodurch die Chancen auf eine duale Berufsausbildung für die Jugendlichen im Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt höher sind. Zwar ist der Anteil vorzeitiger Vertragslösungen insgesamt gestiegen, jedoch liegt dieser weiterhin unter dem bundesweiten Durchschnitt und nimmt auch im Niedersachsenvergleich ein geringeres Ausmaß an.

Wie die Untersuchung der Universität Osnabrück in Kooperation mit der IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim ergeben hat, erfolgen die Vertragslösungen überwiegend im ersten Jahr der Berufsausbildung und sind sowohl aus der Perspektive der (ehemaligen) Auszubildenden als auch aus der Perspektive der Ausbildungsbetriebe überwiegend nicht vermeidbar. Dieser Befund und die Analysen zum Verbleib der Jugendlichen nach der Vertragslösung lassen den Schluss zu, dass es nicht nur die Konzepte zur Verhinderung von vorzeitigen Vertragslösungen weiterentwickelt und angepasst werden müssen, sondern auch Ansätze entwickelt werden müssen, wie die Jugendlichen im Prozess und nach der Vertragslösung begleitet und unterstützt werden können, um in eine qualifizierende oder qualifizierte Tätigkeit übergehen zu können.

Ein Blick auf die Gründe vorzeitiger Vertragslösungen zeigt, dass die Ursachen vielfältig und komplex sind. In der Regel erfolgt die Vertragslösung erst nach einem längeren Abwägungsprozess, der von den Auszubildenden, den Ausbildern und anderen an der Ausbildung implizit oder explizit beteiligten Personen als Konflikt erlebt wird. Die Daten zeichnen jedoch, ebenso wie andere Untersuchungen, ein deutliches Bild: die Ausbildungsqualität der Ausbildungsbetriebe sowie die Ausbildungsreife und -bereitschaft der Auszubildenden sind wesentliche Gründe für vorzeitige Vertragslösungen. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass die Jugendlichen sich verändern, dies ist nicht nur eine unmittelbare Folge der politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Veränderungen (Stichwort: Jugendgenerationen, vgl. u.a. Albert et al. 2015), sondern auch veränderter Bildungsströme, durch die Jugendliche in Ausbildungsverhältnisse einmünden, die bisher schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten. „Die Ausbilder kommen mit Generationswechsel nur schwer klar. Die jetzige Generation (+16J.) ist sehr im reflektieren, erkennen von work-life-balance, emphatisch etc. pp. Die ‚gekannten Standards‘ wie Pünktlichkeit, Arbeitszielerreichung (sic!), Willenskraft, das beste zu erreichen, Vollzeit nach der Ausbildung anzustreben, ist sehr wenig ausgeprägt. [...] Die Frage ist: wie bildet man diese Generation richtig aus ohne unwirtschaftlich zu werden oder sucht man die ‚Perlen‘, die die alten Persönlichkeitsmerkmale mitbringen und bildet man demnach deutlich weniger aus?“

## Handlungsempfehlungen

Grundsätzlich gilt es, die Ausbildungsqualität konsequent weiterzuentwickeln, um die berufliche Entwicklung der Jugendlichen zu befördern. Dementsprechend ist für Strategien zur Reduzierung von vorzeitigen Vertragslösungen der Blick sowohl auf die Jugendlichen und ihre Vorbereitung in den allgemein bildenden Schulen (Stichwort: Berufsorientierung) als auch auf die Ausbildungsprozesse (inklusive Rekrutierung, Stichwort: Qualitätssicherung) zu richten. Viel mehr als bisher sollten dabei Reflexionsmöglichkeiten in Form von regelmäßigen Ausbildungs- und Auszubildendencoachings eingesetzt werden, um die Anforderungen des Arbeits- und Ausbildungsalltags und die Bedürfnisse und Anforderungen der Jugendlichen an die Ausbildung einander näher zu bringen.

Dennoch wird es auch dann nicht gelingen, vorzeitige Vertragslösungen vollständig zu verhindern. Das sollte auch nicht Ziel einer derart dynamischen Berufs- und Arbeitswelt sein. Stattdessen sollten Strategien darauf ausgerichtet sein, die duale Ausbildung als Gesamtsystem zu stärken und Ausbildungsabbrüche zu verhindern, indem vorzeitige Vertragslösungen als Korrektur von Berufswahl- und Rekrutierungsentscheidungen ermöglicht werden.

**1. Berufsorientierungsmaßnahmen an allgemeinbildenden Schulen als regionale und gemeinsame Aufgabe verstehen.** Die Berufsorientierung gilt als Bindeglied zwischen Schulsystem und Arbeitsmarkt und stellt eine wichtige Voraussetzung für eine interessen- und fähigkeitengeleitete Berufswahl der Jugendlichen dar. Eine attraktive Berufsorientierung kann jedoch nur dann gelingen, wenn (1) Berufsorientierungsmaßnahmen nicht additiv, sondern in einem zielorientierten und regional abgestimmten Konzept angeboten werden, in das (2) Berufspraktiker aktiv eingebunden sind. Insofern wird die Konzeption und Etablierung einer regionalen Berufsorientierungsstrategie empfohlen, die alle Akteure aktiv einbezieht und eine über Bildungsinstitutionen hinweg kontinuierliche Berufsorientierung ermöglicht. Die Etablierung und der Ausbau lokaler Partnerschaften und Netzwerke zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen, wie sie etwa durch die Projekte „Schule-Wirtschaft“ und das IHK/HWK-Mentorenprogramm „Ausbildungsbotschafter“ gefördert werden, sind dabei nur ein Baustein. Über diese Netzwerke hinaus braucht es geeignete Instrumente zur Diagnostik beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten und Räume, um den Jugendlichen die Auseinandersetzung mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Berufsbildern, die ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechen, zu ermöglichen.

**2. Ausbildung als gemeinsame Lernaufgabe für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe verstehen.** In der Ausbildung lernt nicht nur der Auszubildende, auch der Ausbildungsbetrieb kann und sollte dazu lernen, da Auszubildende verschiedene Voraussetzungen aufweisen, die Ausbildung differenziert wahrnehmen und unterschiedliche Bedürfnisse haben (vgl. Lange 2019). Für Ausbildungsbetriebe bedeutet das, Möglichkeiten in der Ausbildung für Feedback von beiden Seiten zu schaffen und mit Regeln für konstruktive Rückmeldungen und Transparenz auszugestalten. Dabei können

Ausbildungspaten (z.B. ältere Auszubildende oder andere Mitarbeiter), die den Auszubildenden als feste Ansprechpartner zur Verfügung gestellt werden und damit das Vertrauen der Auszubildenden gewinnen können, eine zentrale Rolle einnehmen.

Ein weiterer wichtiger Baustein gemeinsamen Lernens ist die Ausbildungsberatung und Ausbildungsbegleitung. Eine effektive Ausbildungsberatung und Ausbildungsbegleitung kann jedoch nur gelingen, wenn die individuellen Bedarfe richtig identifiziert und aufgegriffen werden. Für die Ausbildungsbetriebe stellen sich als Bedarfe vor allem die Ausbildungsqualität und der Umgang mit Auszubildenden mit unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen und Motivationslagen heraus. Für Auszubildende sind Beratungsangebote zu Krisen- und Abbruchmanagement zu intensivieren und stärker bekannt zu machen.

**3. Persönlichkeitsentwicklung stärken.** Die Tugenden der Arbeitswelt, vor allem Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit kennzeichnen bis heute die deutsche Wirtschaft. Auch Auszubildende sollten diese Werte verinnerlichen, wenn der Übergang in den Arbeitsmarkt gelingen soll. Bereits an allgemein bildenden Schulen, spätestens aber an berufsbildenden Schulen sollte daher Wert auf verbindliche Rahmenbedingungen und konsequente Ahndungen bei Missachtung gelegt werden. Für die berufliche Bildung sollten darüber hinaus lernortübergreifende Konzepte der Persönlichkeitsentwicklung von Jugendlichen entwickelt und Reflexionsmöglichkeiten für Auszubildende geschaffen werden, z.B. durch Auszubildendencoachings.

**4. Ein konstruktiver Umgang mit Konflikten als Schlüssel erfolgreicher Ausbildung.** Das soziale Umfeld und vor allem die Kommunikation innerhalb des sozialen Umfelds zählen seit Jahren zu den zentralen Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen und werden auch in der Forschung zur Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit immer wieder als ein zentrale Einflussfaktoren hervorgehoben (vgl. zusammenfassend Lange 2019). Auch in dieser Untersuchung bestätigte sich, dass das soziale Umfeld eine Schlüsselposition im Ausbildungserleben einnimmt. Konflikte und Konfliktmanagement zählen damit zu den täglichen Herausforderungen der Auszubildenden und der ausbildenden Personen, auf die diese Personen besser vorbereitet werden müssen. Sowohl in der Berufsschule als auch in der beruflichen und betrieblichen Fort- und Weiterbildung sollten daher auf die Sozialkompetenz bezogene Zielsetzungen stärker in den Blick genommen werden. Für die Auszubildenden ist darüber hinaus Raum zu schaffen, das soziale Gefüge innerhalb des Betriebes und die eigene Rolle innerhalb dieses sozialen Gefüges angemessen zu reflektieren. Dazu könnten sich z.B. gemeinsame Trainingscamp und/oder regelmäßige Rollenspiele eignen. An der Ausbildung beteiligte Personen sollten zusätzliche Fort- und Weiterbildungsangebote zum Umgang mit Ausbildungskonflikten erhalten.

**5. Vorzeitige Vertragslösungen als Korrektur von Berufswahl- und Rekrutierungsentscheidungen akzeptieren und ermöglichen.** Das Zustandekommen eines Ausbildungsvertrages kann als Zusammentreffen einer Berufswahlentscheidung der Auszubildenden und einer Rekrutierungsentscheidung des Ausbildungsbetriebes interpretiert werden. Beide Entscheidungen können sich im Nachhinein als Fehler entpuppen. In diesem

Fall kann eine vorzeitige Vertragslösung durchaus eine „erwünschte“ Lösung sein. Um solchen Fehlentscheidungen vorzubeugen, kann die Berufsorientierung verbessert werden (siehe Handlungsempfehlung 1). Auf Seiten der Betriebe bedarf es geeigneter Rekrutierungsinstrumente, um die Jugendlichen identifizieren zu können, die zum Unternehmen und dem angebotenen Ausbildungsberuf passen. Insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen brauchen hierbei Unterstützung, z.B. durch die IHK-Ausbildungsberater.

Doch trotz der verschiedenen Berufsorientierungs- und Rekrutierungsinstrumente lassen sich Fehlentscheidungen auf beiden Seiten nicht vermeiden und vorzeitige Vertragslösungen nicht vollständig verhindern. Um das mit vorzeitigen Vertragslösungen verbundene Konfliktpotential und die Folgen für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe zu minimieren, sind Konzepte zu entwickeln, mit denen Risiken vorzeitiger Vertragslösungen früher identifiziert und individuelle Beratungen für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe angeboten werden können. Umfassen sollten diese Beratungen auch Vermittlungsangebote für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe. Freie Ausbildungsstellen lassen sich beispielsweise über die IHK-Lehrstellenbörse finden bzw. können von Ausbildungsbetrieben dort angeboten werden. Eine solche Vermittlungsstrategie, die auch nach dem Beginn der Berufsausbildung Ausbildungsberufs- und -betriebswechsel ermöglicht und fördert, kann jedoch nur dann erfolgreich sein, wenn vorzeitige Vertragslösungen nicht mehr als Scheitern, sondern als Strategie der Korrektur von Berufswahl- und Rekrutierungsentscheidungen aufgefasst werden. Insofern brauchen vorzeitige Vertragslösungen ein besseres Image.

## Literatur

- Albert, M.; K. Hurrelmann, G.; Quenzel & TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg.) (2015): Jugend 2015. 17. Shell Jugendstudie. Frankfurt a. M. u. a.: Fischer.
- BA (Bundesagentur für Arbeit): Bewerber und Berufsausbildungsstellen – Deutschland, West/Ost, Länder, Keise, Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit (Monatszahlen) – RD Niedersachsen-Bremen. Reihe Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarkt. Online verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche\\_Form.html?nn=32650&year\\_month=201908&pageLocale=de&view=processForm&topicId=30632&regionInd=201](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?nn=32650&year_month=201908&pageLocale=de&view=processForm&topicId=30632&regionInd=201) (Stand: 08.10.2019).
- Ernst, C. (1997): Berufswahl und Ausbildungsbeginn in Ost- und Westdeutschland. Eine empirisch-vergleichende Analyse in Bonn und Leipzig. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Heublein, U.; Richter, J.; Schmelzer, R. & Sommer, D. (2012): Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2010. Hannover. [Forum Hochschule 3|2012]. Hannover: HIS.
- Lange, S. (2019): Die Berufsausbildungseingangsphase. Anforderungen an Auszubildende und ihre Bewältigungsstrategien am Beispiel des Kraftfahrzeugmechatronikerhandwerks. Bielefeld: wbv [Berufsbildung, Arbeit und Innovation; Nr. 55].
- Piening, D.; Hauschildt, U. & Rauner, F. (2010): ...eigentlich wäre der Abbruch nicht notwendig gewesen - Lösung von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben. Eine Studie im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland. Univ. Bremen.
- Uhly, A. (2014): Zu Problemen der Berechnung einer Abbruchquote für die duale Berufsausbildung. Alternative Kalkulation auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Diskussionspapier. Online verfügbar unter: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21\\_dazubi\\_methodenpapier\\_abbruchquote\\_jan-2014.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_methodenpapier_abbruchquote_jan-2014.pdf) (Stand: 08.10.2019).
- Uhly, A. (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn: BIBB.