

# **PIW**

Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH

## **Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse im Land Brandenburg**

Dr. Karsten Schuldt

Teltow, im Dezember 2008

## **Gliederung**

<b>1</b>	<b>Einleitung und Definitionen .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse – Umfang, Schwerpunkte und Verbleib</b>	<b>5</b>
2.1	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse im Spiegel der Statistik.....	5
2.1.1	Entwicklung der Jahre 1995 bis 2006 im Überblick .....	5
2.1.2	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse nach Geschlecht, Ausbildungsbereichen, Ausbildungsformen, Ausbildungsjahren und Berufen.....	6
2.1.3	Zwischenfazit .....	12
2.2	Verbleib von (ehemaligen) Auszubildenden nach vorzeitiger Lösung der Ausbildungsverhältnisse .....	13
<b>3</b>	<b>Gründe für vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverhältnissen .....</b>	<b>16</b>
3.1	Überblick zu möglichen Lösungsgründen .....	16
3.2	Wer löst das Ausbildungsverhältnis vorzeitig auf? .....	17
3.3	Gründe für vorzeitige Vertragslösungen aus Sicht von Auszubildenden in Brandenburg – Befunde einer Sonderauswertung .....	18
<b>4</b>	<b>Exkurs: Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverhältnissen im bundesweiten Vergleich.....</b>	<b>37</b>
<b>5</b>	<b>Fazit und Ausblick .....</b>	<b>40</b>
	<b>Literatur- und Quellenverzeichnis.....</b>	<b>42</b>

## 1 Einleitung und Definitionen

Im Land Brandenburg wird seit vielen Jahren mit außerordentlich großem finanziellen und immateriellen Aufwand versucht, jedem ausbildungsfähigen sowie ausbildungswilligen Jugendlichen eine betriebliche oder eine außerbetriebliche Ausbildungsstelle anzubieten. Dadurch sollen möglichst vielen jungen Brandenburger/innen Bildungs- und Berufsperspektiven eröffnet werden. Dieses Engagement des Landes – unterstützt durch Mittel des Europäischen Sozialfonds, des Bundes und des Landes – findet in der Öffentlichkeit vielfach Beachtung.

Ebenfalls ist bekannt, dass statistisch gesehen etwa ein Viertel aller begonnenen Ausbildungsverhältnisse von einem der beiden Ausbildungspartner – Ausbildungsbetrieb oder Auszubildenden – vorzeitig aufgelöst werden, so dass der anvisierte Berufsabschluss zumindest nicht im ersten Anlauf erlangt wird.

Allerdings sind weitere Hintergründe dieser, auf den ersten Blick erschreckend hohen, Zahl weitgehend unbekannt, so dass vor einer abschließenden Bewertung des Lösungsgeschehens folgendes beachtet werden muss: Erstens ist die vorzeitige Lösung eines Ausbildungsverhältnisses nicht zwingend mit einem (endgültigen) Ausbildungsabbruch gleichzusetzen. Aus Analysen für Brandenburg<sup>1</sup> ist bekannt, dass etwa die Hälfte derjenigen Jugendlichen, die ihr Ausbildungsverhältnis vorzeitig lösen, kurze Zeit danach wieder eine (andere) duale Ausbildung aufnimmt. Zweitens ist die vorzeitige Beendigung eines Bildungsganges nicht nur im Dualen System weit verbreitet. Auch in der Hochschulausbildung sind zahlreiche vorzeitige Ausstiege zu verzeichnen, wie eine aktuelle Untersuchung vom Hochschul-Informationssystem (HIS) aus Hannover zeigte. Danach brachen seit 1992 zwischen 21 % und 25 % der Studienanfänger/innen ihr Hochschulstudium vorzeitig ab<sup>2</sup>, so dass das Lösungsgeschehen im Hochschulstudium quantitativ in etwa demjenigen im Dualen System entspricht. Unabhängig vom gewählten Bildungsweg gilt aber gleichwohl: Mit der vorzeitigen Beendigung eines Bildungsganges sind immer auch Fehlallokationen von Ressourcen verbunden, die es so weit wie möglich zu vermeiden gilt.

Vor diesem Hintergrund hat das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) das PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung damit betraut, die Gründe für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnissen in Brandenburg zu untersuchen. Damit sollen Ansatzpunkte für Maßnahmen gegen die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnisse identifiziert werden, um so die zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen im Dualen System eingesetzten Mittel noch effektiver und effizienter nutzen zu können.

Die nachstehend vorgestellten Untersuchungsbefunde basieren auf der Sekundärauswertung sowie Zusammenführung von verfügbaren Statistiken und Forschungsarbeiten. Darüber

---

<sup>1</sup> Siehe dazu Abschnitt 2.2.

<sup>2</sup> Vergleiche /Heublein, Schmelzer, Sommer 2008/.

hinaus wurden bei den für die duale Berufsausbildung in den verschiedenen Ausbildungsbe-  
reichen zuständigen Stellen, insbesondere den Industrie- und Handelskammern sowie  
Handwerkskammern in Brandenburg, Informationsbestände abgefragt und ergänzende In-  
terviews geführt. Fach- und Expertengespräche wurden des Weiteren mit Vertreter/innen des  
MASGF, des MBS, von Unternehmensverbänden und Gewerkschaften sowie von Ober-  
stufenzentren realisiert. Schließlich konnte mit Unterstützung der IKK Brandenburg und Ber-  
lin sowie des Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaf-  
ten (ZAGG) eine Sonderauswertung der Befragung von mehr als 3.400 Auszubildenden aus  
dem Land Brandenburg vorgenommen werden. Eigenständige Primärerhebungen bei Aus-  
zubildenden, Ausbilder/innen und Berufsschullehrer/innen konnten demgegenüber aus Ko-  
stengründen nicht durchgeführt werden, sind allerdings aufgrund der unterschiedlichen  
Sichtweisen und Einschätzungen dieser Akteure<sup>3</sup> für die Zukunft anzuraten.

Die öffentliche Debatte um die Beendigung von bestehenden Ausbildungsverhältnissen ist  
teilweise von begrifflichen Unklarheiten geprägt, die dementsprechend zu falschen Einschät-  
zungen und Schlussfolgerungen führen können. Daher sollen an dieser Stelle zunächst die  
wichtigsten Begriffe erläutert werden, die für die vorliegende Untersuchung von Relevanz  
sind:

- **Ausbildungsabbrecher:** Auszubildende, die ihr bestehendes Ausbildungsverhältnis vor-  
zeitig gelöst haben und keinen anderen vollqualifizierenden, zu einem Berufsabschluss  
führenden Bildungsgang belegen. Dementsprechend münden Ausbildungsabbrecher in  
Beschäftigung, in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme oder in Arbeitslosigkeit.
- **Ausbildungswechsler:** Auszubildende, die ihr bestehendes Ausbildungsverhältnis vor-  
zeitig gelöst haben und die ihre Ausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf (und ge-  
gebenenfalls in einem anderen Ausbildungsbetrieb) fortsetzen.
- **Betriebswechsler:** Auszubildende, die ihr bestehendes Ausbildungsverhältnis vorzeitig  
gelöst haben und ihren ursprünglichen Ausbildungsberuf in einem anderen Ausbildungs-  
betrieb fortsetzen.
- **Bildungsgangwechsler:** Auszubildende, die ihr bestehendes Ausbildungsverhältnis vor-  
zeitig gelöst haben und in einen anderen vollqualifizierenden, zu einem Berufsabschluss  
führenden Bildungsgang überwechseln.
- **Lösungsquote:** Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse in einem Jahr an  
allen bestehenden Ausbildungsverhältnissen am 31.12. des jeweiligen Jahres.<sup>4</sup>
- **Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnissen:** Ausbildungsverhältnisse, die vor  
Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit vorzeitig gelöst wur-  
den. Die vorzeitige Lösung eines Ausbildungsverhältnisses ist, je nach Verbleib des Aus-  
zubildenden (Ausbildungsabbrecher, Ausbildungswechsler, Betriebswechsler, Bildung-  
gangwechsler), nicht zwingend gleichzusetzen mit einem Ausbildungsabbruch.

---

<sup>3</sup> Siehe dazu Abschnitt 3.1.

<sup>4</sup> In der offiziellen Berufsbildungsstatistik wird die Lösungsquote anders berechnet, nämlich als Anteil der vor-  
zeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse (aller Ausbildungsjahre) an den bestehenden Ausbildungsverhältnis-  
sen des 1. Ausbildungsjahres. Aufgrund der unterschiedlichen Bezugspunkte – alle Ausbildungsjahre einer-  
seits, nur das 1. Ausbildungsjahr andererseits – ist diese Definition u. E. nicht sachgerecht.

## 2 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse – Umfang, Schwerpunkte und Verbleib

### 2.1 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse im Spiegel der Statistik

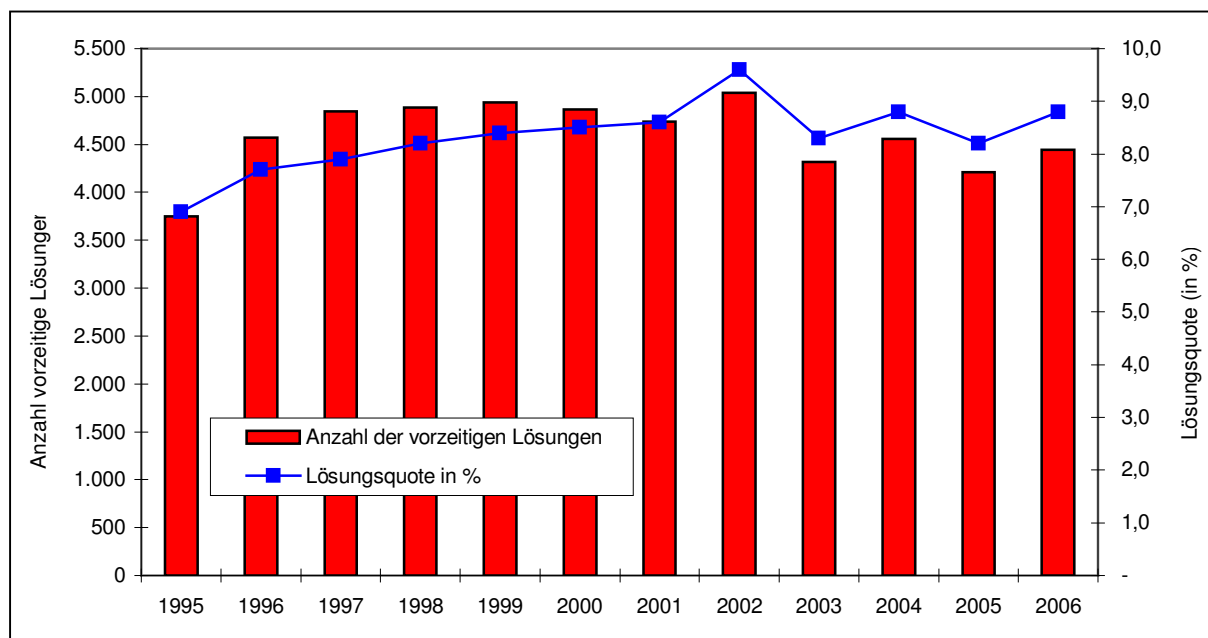
#### 2.1.1 Entwicklung der Jahre 1995 bis 2006 im Überblick

Im Zeitraum 1995 bis 2006 schwankte die absolute Zahl der vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen zwischen 3.748 im Minimum (1995) und 5.041 im Maximum (2002). Im letzten statistisch verfügbaren<sup>5</sup> Jahr 2006 wurden 4.441 vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverhältnissen registriert.

Bezogen auf die jeweilige Gesamtzahl der Auszubildenden ergeben sich für den genannten Untersuchungszeitraum Lösungsquoten zwischen minimal 6,9 % (1995) und maximal 9,6 % (2002); im Jahr 2006 wurde eine Lösungsquote von 8,1 % verzeichnet.

Die im Untersuchungszeitraum in der Tendenz ansteigende Lösungsquote ist nicht auf einen Zuwachs von vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen zurückzuführen. Die Anzahl der vorzeitigen Lösungen ist nämlich seit dem Jahr 1996 – bei bestimmten Schwankungen – weitgehend stabil (Übersicht 1).

#### Übersicht 1 Entwicklung von Anzahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverhältnisse und Lösungsquoten 1995-2006



Quelle: Amt für Statistik Berlin Brandenburg, eigene Berechnungen

<sup>5</sup> Informationen zum Jahr 2007 sollen nach Angaben des Amtes für Statistik Berlin Brandenburg frühestens Anfang 2009 vorliegen.

Vielmehr ergibt sich die etwas ansteigende Lösungsquote maßgeblich aus zwei Struktureffekten.<sup>6</sup>

- Das Gewicht des Ausbildungsbereichs Industrie und Handel mit traditionell überdurchschnittlich hohen Lösungsquoten<sup>7</sup> hat im Zuge des wirtschaftsstrukturellen Wandels in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Demgegenüber ist die Bedeutung der Ausbildungsbereiche mit durchschnittlichen (Handwerk) oder unterdurchschnittlichen Lösungsquoten (Landwirtschaft, Hauswirtschaft, Freie Berufe und Öffentlicher Dienst) zurückgegangen: So stellte der Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Jahr 1995 landesweit erst 44,9 % aller Auszubildenden, im Jahr 2000 waren es bereits 51,2 % und im Jahr 2006 sogar schon 58,3 %.
- Die Bedeutung der außerbetrieblichen sowie der betriebsnahen Ausbildung ist in den vergangenen Jahren, aufgrund der Notwendigkeiten, die Ausbildungsplatzlücken zu schließen, gewachsen: Während im Jahr 1997 nur 25,1 % aller Auszubildenden in diesen beiden Ausbildungsformen einen Beruf erwarben, waren es im Jahr 2006 immerhin 34,3 %. Entsprechend ist das Gewicht der betrieblichen Ausbildung im gleichen Zeitraum von 74,9 % auf 65,7 % gesunken. Strukturell von Bedeutung ist dies deshalb, weil die außerbetriebliche und die betriebsnahe Ausbildung überdurchschnittlich hohe Lösungsquoten aufweisen, die betriebliche Ausbildung hingegen unterdurchschnittlich hohe Lösungsquoten.<sup>8</sup>

### **2.1.2 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse nach Geschlecht, Ausbildungsbereichen, Ausbildungsformen, Ausbildungsjahren und Berufen**

Eine differenzierte Analyse nach verschiedenen Strukturmerkmalen zeigt, dass die vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses ein Phänomen ist, welches nicht überall gleichermaßen auftritt.

Nach Geschlecht betrachtet, ist die Lösungsquote bei den weiblichen Auszubildenden seit vielen Jahren merklich höher als diejenige der männlichen Auszubildenden. Zuletzt, im Jahr 2006, lagen die entsprechenden Lösungsquoten bei 10 % (Frauen) bzw. 8,1 % (Übersicht 2).

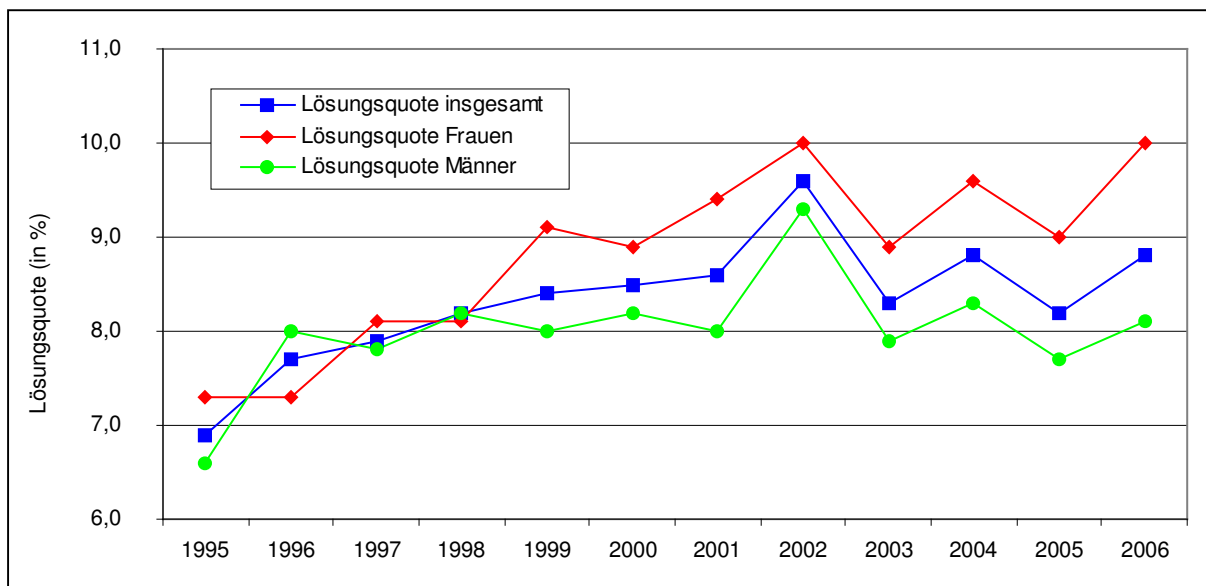
---

<sup>6</sup> Vergleiche dazu auch die Beispielrechnungen im Abschnitt 2.1.3.

<sup>7</sup> Abschnitt 2.1.2 enthält ausführlichere Angaben zu den Lösungsquoten nach Ausbildungsbereichen.

<sup>8</sup> Ebenda.

## Übersicht 2 Entwicklung der Lösungsquoten nach Geschlecht 1995-2006



Quelle: Amt für Statistik Berlin Brandenburg, eigene Berechnungen

Aufgrund der unterschiedlich starken Präsenz der Geschlechter im Dualen System, gut ein Drittel aller Auszubildenden sind Frauen, knapp zwei Drittel Männer, ist die absolute Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen bei Männern höher jedoch als bei Frauen: So wurden im Jahr 2006 von Männern 2.575 Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst, von Frauen hingegen 1.866.

Auch nach Ausbildungsbereichen betrachtet, sind die Lösungsquoten sehr unterschiedlich. Wie die nachstehende Übersicht zeigt, waren im Untersuchungszeitraum 1995 bis 2006 die Lösungsquoten im Ausbildungsbereich Industrie und Handel stets überdurchschnittlich hoch. Im Ausbildungsbereich Handwerk ist in den vergangenen Jahren eine positive Entwicklung zu verzeichnen, so dass die Lösungsquote im Handwerk inzwischen leicht unterdurchschnittlich ist. Die Ausbildungsbereiche Hauswirtschaft, Freie Berufe und Landwirtschaft verweisen bereits seit längerem auf deutlich unterdurchschnittliche Lösungsquoten. Im Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst sind die Lösungsquoten sogar weit unterdurchschnittlich (Übersicht 3).

## Übersicht 3 Entwicklung der Lösungsquoten nach Ausbildungsbereichen 1995-2006

(in %)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Industrie und Handel			8,8	8,7	9,2	9,2	9,4	10,2	9,2	10,0	9,0	10,1
Handwerk			7,7	8,5	8,3	8,5	8,3	9,4	7,7	8,0	7,9	7,9
Landwirtschaft			7,3	6,4	7,3	6,6	6,0	8,2	6,6	6,0	6,1	5,9
Hauswirtschaft			5,1	8,2	6,6	6,9	10,3	8,9	7,3	6,6	6,5	7,6
Freie Berufe			6,1	5,9	5,9	6,5	6,6	8,5	7,5	7,1	6,7	6,1
Öffentlicher Dienst			1,1	1,0	1,5	1,9	2,8	2,6	0,7	2,1	1,8	1,5
nachrichtlich: alle Bereiche	6,9	7,7	7,9	8,2	8,4	8,5	8,6	9,6	8,3	8,8	8,2	8,8

Quelle: Amt für Statistik Berlin Brandenburg, eigene Berechnungen

Hinzuweisen ist darauf, dass sich angesichts des unterschiedlichen Gewichts der einzelnen Ausbildungsbereiche, die vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen sehr stark konzentrieren: Im Durchschnitt der beiden letzten Jahre entfielen auf den Ausbildungsbereich Industrie und Handel 65,7 % aller Lösungen und auf das Handwerk 25,5 %, d. s. zusammen 91,2 % aller Lösungen. Auf alle anderen Ausbildungsbereiche entfielen demgegenüber zusammen nur 8,8 % aller vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen (Landwirtschaft 3,8 %, Freie Berufe 3,3 %, Hauswirtschaft 1,1 % und Öffentlicher Dienst 0,6 %).

Die Lösungsquoten nach Ausbildungsformen unterscheiden sich ebenfalls erheblich: Sonderauswertungen für die Jahre 2004 bis 2006 und die stark besetzten Ausbildungsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk<sup>9</sup> verdeutlichen, dass die Lösungsquote in der betrieblichen Ausbildung deutlich unter denjenigen geförderter Ausbildungsformen liegt. So war die Lösungsquote in der betrieblichen Ausbildung im Vergleich zur Lösungsquote aller Ausbildungsformen zusammen unterdurchschnittlich, in der außerbetrieblichen Ausbildung und in der betriebsnahen Ausbildung hingegen überdurchschnittlich hoch (Übersicht 4).

**Übersicht 4      Lösungsquoten nach Ausbildungsformen in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk 2004 bis 2006**

(in %)	2004	2005	2006
betriebliche Ausbildung	8,0	7,2	7,9
außerbetriebliche Ausbildung	11,9	10,4	11,8
betriebsnahe Ausbildung	11,1	12,6	11,0
nachrichtlich: alle Ausbildungsformen	8,8	8,2	8,8
nachrichtlich: Ausbildung von Sonderberufen	6,7	7,5	7,7

Quelle: Amt für Statistik Berlin Brandenburg, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, eigene Berechnungen bzw. Abschätzungen

Zu vergleichbaren Befunden kommt eine aktuelle Auswertung der Industrie- und Handelskammer Cottbus, deren Ergebnisse in ANLAGE 1 dargestellt sind.

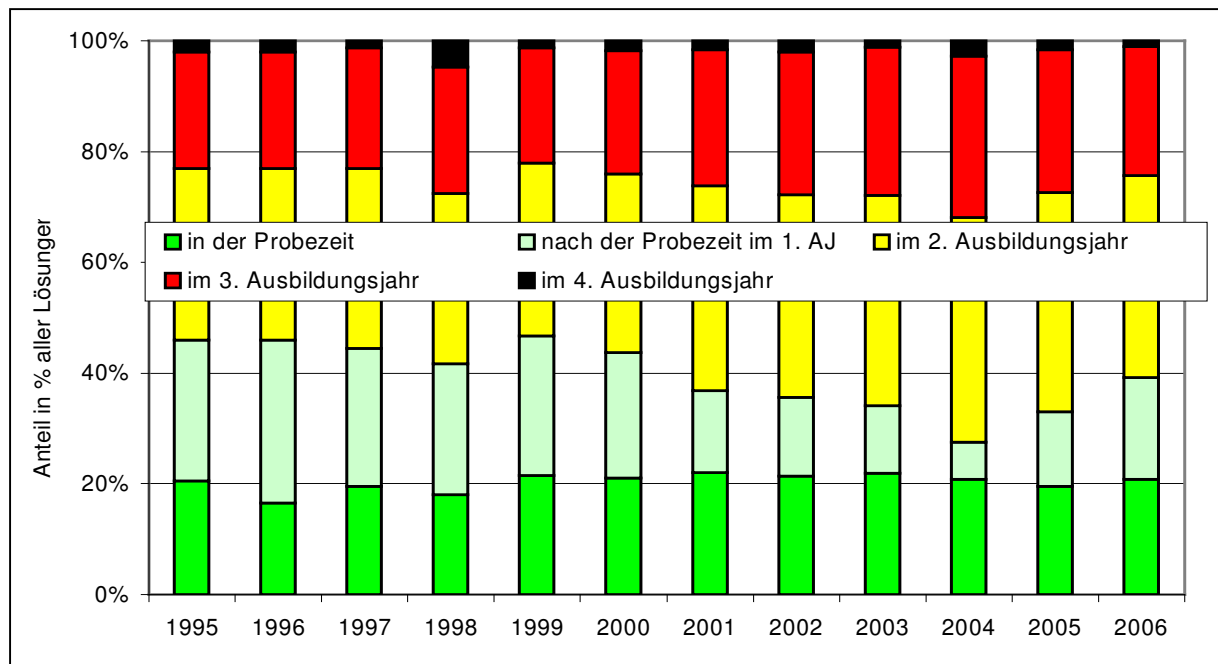
Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass in der Ausbildung von Sonderberufen nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 42 Handwerksordnung (HwO) die Lösungsquoten in den vergangenen Jahren leicht unterdurchschnittlich waren.

Das Gros der vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen vollzieht sich, wie die nachstehende Übersicht zeigt, in den beiden ersten Ausbildungsjahren. Etwa 30 % aller vorzeitigen Lösungen entfallen auf das 2. Ausbildungsjahr und etwa 40 % auf das 1. Ausbildungsjahr, davon wiederum etwa die Hälfte in die Probezeit (Übersicht 5).

<sup>9</sup> Diesbezüglich differenzierende Angaben stehen nur für die Ausbildungsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk zur Verfügung, auf die allerdings zusammen mehr als 85 % aller Auszubildenden und über 90 % aller vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen entfallen.



## Übersicht 5 Verteilung der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse nach Ausbildungsjahren 1995-2006



Quelle: Amt für Statistik Berlin Brandenburg, eigene Berechnungen

Vorzeitige Lösungen in der Probezeit sind aufgrund von deren speziellen Funktionen, beispielsweise des wechselseitigen Kennenlernens von Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden, einzukalkulieren und damit auch nicht grundsätzlich zu kritisieren. Anders verhält es sich bei den vorzeitigen Lösungen in den Zeiten nach der Probezeit – hier hängt eine Bewertung maßgeblich von den Gründen für die vorzeitige Lösung ab.<sup>10</sup> Problematisch sind in jedem Fall Lösungen von Ausbildungsverhältnissen kurz vor Ende der Ausbildung, d. h. im 3. Ausbildungsjahr und im 4. Ausbildungsjahr. Wie Expertengespräche zeigten, sind für vorzeitige Lösungen in diesen (letzten) Ausbildungsjahren vor allem Prüfungsängste der Jugendlichen verantwortlich, wozu ungenügende fachliche Kompetenzen und individuelle Probleme der Auszubildenden sowie teilweise auch eine unzureichende Ausbildungsqualität<sup>11</sup> beiträgt.

Bezogen auf die Anzahl der Auszubildenden in den einzelnen Ausbildungsjahren, ergeben sich aus diesen vorzeitigen Lösungen nach Ausbildungsjahren unterschiedliche Lösungsquoten: Im letzten Untersuchungsjahr 2006 lag diese im 1. Ausbildungsjahr bei 10,7 % (darunter in der Probezeit 5,7 %), im 2. Ausbildungsjahr bei 10,1 %, im 3. Ausbildungsjahr bei 6,6 % und im 4. Ausbildungsjahr bei 1,7 %. Solche Lösungsquoten waren in etwa auch in den davor liegenden Jahren zu beobachten.

Rechnerisch ergibt sich aus diesen Zahlen, dass in den vergangenen Jahren etwa ein Viertel aller Jugendlichen, die eine berufliche Erstausbildung begannen, ihr Ausbildungsverhältnis

<sup>10</sup> Siehe dazu Abschnitt 2.2.

<sup>11</sup> Die hohen Anteile nicht bestandener Abschlussprüfungen verweisen ebenfalls auf Probleme bei der Ausbildungsqualität.

vorzeitig lösen. Wie noch zu zeigen sein wird<sup>12</sup>, bedeutet dies aber nicht, dass ein Viertel der Jugendlichen im Dualen System ihre Ausbildung erfolglos abgebrochen haben. Vielmehr folgen vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen ganz unterschiedliche Perspektiven, darunter vielfach auch die praktisch nahtlose Fortsetzung der beruflichen Ausbildung in einem anderen Beruf und / oder in einem anderen Betrieb.<sup>13</sup>

Auch die Lösungsquoten nach Berufen sind sehr verschieden. Zu den Berufen mit den höchsten Lösungsquoten gehören vor allem die in der folgenden Übersicht 6 dargestellten.<sup>14</sup>

### Übersicht 6 Berufe mit den höchsten Lösungsquoten 2004 bis 2006

Beruf	Lösungsquote in %		
	2006	2005	2004
Fachkraft im Gastgewerbe	24,7	19,8	19,4
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	21,3	20,2	15,0
Sport- und Fitnesskaufmann / -kauffrau	21,1	25,7	12,9
Restaurantfachmann / Restaurantfachfrau	20,4	17,8	16,4
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	18,2	19,1	-
Tiermedizinische(r) Fachangestellte(r)	17,7	-	-
Trockenbaumonteur/in	17,3	17,3	11,8
Hotelfachmann / Hotelfachfrau	16,1	14,0	13,9
Koch / Köchin	16,0	13,1	13,9
Florist/in	15,3	10,8	11,4
Berufskraftfahrer/in	14,8	10,0	22,6
Teilezurichter/in	14,5	7,1	10,5
Hochbaufacharbeiter/in	14,1	17,8	10,2
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	13,9	13,6	9,8
Veranstaltungskaufmann/-frau	13,6	16,8	8,9
Friseur/in	12,9	11,4	9,7
Verkäufer/in	12,7	11,4	9,7
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk	12,7	9,2	12,5
Textilreiniger/in	11,7	14,9	9,8
Kaufmann / Kauffrau im Einzelhandel	11,4	10,3	11,4
Straßenbauer/in	11,3	12,0	7,8
Pferdewirt/in	11,2	5,6	12,1
Maler/in und Lackierer/in	11,0	10,6	9,4

Quelle: Amt für Statistik Berlin Brandenburg, eigene Berechnungen

An den vorstehenden Zahlen ist auffällig, dass sich hohe Lösungsquoten vor allem in Branchen mit schweren bzw. mit zeitlich unattraktiven Arbeitsbedingungen konzentrieren, wie etwa dem Baugewerbe, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, dem Einzelhandel oder dem Verkehrsgewerbe. Einige dieser Branchen wie auch bestimmte Dienstleistungsbereiche (z. B. unternehmensbezogene Dienstleistungen wie das Bewachungsgewerbe und perso-

<sup>12</sup> Vergleiche dazu Abschnitt 2.2.

<sup>13</sup> Ebenda.

<sup>14</sup> Ausgewertet wurden ausschließlich Berufe, die in den Jahren 2004 bis 2006 landesweit mindestens 20 Auszubildende zählten.

nenbezogene Dienstleistungen) zeichnen sich darüber hinaus durch eine vergleichsweise geringe Entlohnung aus, und zwar sowohl während der Berufsausbildung als auch danach.

Erwähnenswert ist auch, dass zu den Berufen mit besonders hohen Lösungsquoten einige Berufe mit zweijähriger Ausbildungsdauer zählen.

Wichtig für etwaige Handlungsstrategien zur Verringerung der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverhältnissen sind neben diesen Informationen zu den (relativen) Lösungsquoten auch Hinweise auf die absoluten Berufsschwerpunkte vorzeitiger Lösungen. Die folgende Übersicht 7 führt alle Berufe auf, in denen in einem der Jahre 2004, 2005 oder 2006 mindestens 50 Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst wurden.

**Übersicht 7 Berufe mit den meisten vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen 2004 bis 2006**

Beruf	Anzahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverhältnisse		
	2006	2005	2004
Koch / Köchin	444 (1.)	367 (1.)	386 (1.)
Kaufmann / Kauffrau im Einzelhandel	324 (2.)	316 (2.)	362 (2.)
Restaurantfachmann / Restaurantfachfrau	252 (3.)	220 (3.)	212 (3.)
Hotelfachmann / Hotelfachfrau	165 (4.)	145 (4.)	145 (5.)
Bürokaufmann / Bürokauffrau	160 (5.)	145 (4.)	153 (4.)
Fachkraft im Gastgewerbe	150 (6.)	135 (6.)	143 (6.)
Verkäufer/in	147 (7.)	134 (7.)	140 (7.)
Friseur/in	143 (8.)	134 (7.)	118 (9.)
Kaufmann / Kauffrau für Bürokommunikation	133 (9.)	92	96 (10.)
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	102 (10.)	107 (10.)	61
Maler/in und Lackierer/in	101	109 (9.)	127 (8.)
Tischler/in	98	77	91
Beikoch / Beiköchin	69	58	29
Gärtner/in	72	72	62
Florist/in	59	50	58
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk	49	53	78
Hochbaufacharbeiter/in	49	75	54
Bäcker/in	47	35	66
Ausbaufacharbeiter/in	46	44	71
Metallbauer/in	46	53	62
Arzthelfer/in	37	53	49
Sport- und Fitnesskaufmann / -kauffrau	43	54	27
Kraftfahrzeugmechaniker/in	5	36	75

Quelle: Amt für Statistik Berlin Brandenburg, eigene Berechnungen

Die vorstehende Übersicht zeigt einerseits, dass sich unter den Top 10 der vorzeitigen Lösungen in den Jahren 2004 bis 2006 immer die gleichen Berufe befinden. Dazu gehören – ähnlich wie bei dem zuvor festgestellten Branchenbild – vor allem Berufe, die körperlich schwer sind (Koch/Köchin), mit Schicht- und Wochenendarbeit einher gehen (Fachkraft im

Gastgewerbe, Hotelfachmann/-fachfrau, Restaurantfachmann/-fachfrau, Verkäufer/in) oder schlecht entlohnt werden (Friseur/in, Verkäufer/in).

Andererseits ist erkennbar, dass sich ein großer Anteil aller vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen auf nur einige wenige Berufe konzentriert: Im Jahr 2004 entfielen auf die Top 10 zusammen 41,3 % aller vorzeitigen Lösungen, im Jahr 2005 waren es 43,1 % und im Jahr 2006 45,5 %.

Bereits diese außerordentlich unterschiedlichen Lösungsquoten nach den verschiedenen analysierten Strukturmerkmalen deuten an, dass vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverhältnissen auf ganz unterschiedliche Gründe zurückzuführen sind.<sup>15</sup> Auch die Auswirkungen der vorzeitigen Lösungen unterscheiden sich und können sowohl positiver als auch negativer Art sein.<sup>16</sup>

### 2.1.3 Zwischenfazit

Der im langfristigen Trend zu verzeichnende Anstieg der vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen im Land Brandenburg ist maßgeblich auf strukturelle Gründe zurückzuführen und ist nicht mit einem etwaigen generellen Zuwachs der Lösungsquote in allen Ausbildungsbereichen, Ausbildungsformen und Ausbildungsberufen gleichzusetzen.

Da in den vergangenen Jahren das Gewicht von Industrie und Handel sowie von außerbetrieblichen und betriebsnahen Ausbildungsverhältnissen, d. h. von Ausbildungsbereichen bzw. Ausbildungsformen mit überdurchschnittlich hohen Lösungsquoten, deutlich angestiegen sind, haben sich daraus erhebliche Struktureffekte auf die Lösungsquote ergeben. Die beiden folgenden Beispielrechnungen verdeutlichen diese strukturellen Effekte:

- Hätten im Jahr 2006 die einzelnen Ausbildungsbereiche – bei konstanten ausbildungsberichtsbezogenen Lösungsquoten des Jahres 2006 – die gleichen Anteile an allen Ausbildungsverhältnissen wie im Jahr 1997, so würde die durchschnittliche Lösungsquote im Jahr 2006 anstatt bei tatsächlichen 8,8 % nur bei rechnerischen 8,5 % liegen.

Lösungsquote 2006<sup>2006</sup> tatsächlich 8,8 %  
= 0,583x10,1% + 0,274x7,9% + 0,055x5,9% + 0,013x7,6% + 0,044x6,1% + 0,031x1,5%

Lösungsquote 2006<sup>1997</sup> rechnerisch 8,5 %  
= 0,451x10,1% + 0,429x7,9% + 0,037x5,9% + 0,008x7,6% + 0,048x6,1% + 0,027x1,5%

---

<sup>15</sup> Siehe dazu Kapitel 3.

<sup>16</sup> Vergleiche Abschnitt 2.2.

- Hätten im Jahr 2006 die einzelnen Ausbildungsformen – bei konstanten ausbildungsformbezogenen Lösungsquoten des Jahres 2006 – die gleichen Anteile an allen Ausbildungsverhältnissen wie im Jahr 1997, so würde die durchschnittliche Lösungsquote im Jahr 2006 anstatt bei tatsächlichen 8,8 % nur bei rechnerischen 8,4 % liegen.

Lösungsquote 2006<sup>2006</sup> tatsächlich 8,8 % =  $0,657 \times 7,5\% + 0,21 \times 10,4\% + 0,133 \times 12,6\%$

Lösungsquote 2006<sup>1997</sup> rechnerisch 8,4 % =  $0,749 \times 7,5\% + 0,185 \times 10,4\% + 0,066 \times 12,6\%$

## 2.2 Verbleib von (ehemaligen) Auszubildenden nach vorzeitiger Lösung der Ausbildungsverhältnisse

Nicht jedes vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnis ist gleichzusetzen mit dem (erfolglosen) Abbruch der Berufsausbildung. Vielmehr ist in Abhängigkeit vom bildungsbezogenen Verbleib, zwischen vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen mit positiven und solchen mit negativen Anschlussperspektiven zu unterscheiden.

Zwar nicht vom Anlass aber vom Verbleib her positiv sind diejenigen vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen zu bewerten, bei denen im Anschluss an die Lösung die Berufsausbildung mehr oder weniger nahtlos weitergeführt wird. Dabei kann es sich um Ausbildungswechsler oder Betriebswechsler innerhalb des Dualen Systems handeln oder um Bildungsgangwechsler:

- Ausbildungswechsler sind Auszubildende, die ihr bestehendes Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst haben und die ihre Ausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf (und gegebenenfalls in einem anderen Ausbildungsbetrieb) fortsetzen. Dazu gehören beispielsweise Auszubildende, die von einem Ausbildungsberuf (z. B. Hotelfachmann / Hotelfachfrau) in einen benachbarten Ausbildungsberuf (z. B. Hotelkaufmann / Hotelkauffrau) wechseln.
- Betriebswechsler sind Auszubildende, die ihr bestehendes Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst haben und ihren ursprünglichen Ausbildungsberuf in einem anderen Ausbildungsbetrieb fortsetzen. Dazu gehören beispielsweise Jugendliche, die von einer außerbetrieblichen bzw. einer betriebsnahen Ausbildung in eine betriebliche Ausbildung wechseln oder auch Auszubildende, die nach Konkurs ihres ursprünglichen Ausbildungsbetriebes in einen anderen Ausbildungsbetrieb übergehen konnten.
- Bildungsgangwechsler sind Auszubildende, die ihr bestehendes Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst haben und in einen anderen vollqualifizierende, zu einem Berufsabschluss führenden Bildungsgang überwechseln. Dazu gehören beispielsweise Auszubildende, die eine Ausbildung an einer Berufsfachschule oder ein Studium an einer Hochschule aufnehmen.

Bildungspolitisch negative Anschlussperspektiven ergeben sich insbesondere dann, wenn die vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses in Arbeitslosigkeit führt oder trotz vorhandener Berufsausbildungsreife der Übergang in eine nicht zu einem Berufsabschluss führende Fördermaßnahme, in eine so genannte „Warteschleife“ zu verzeichnen ist.

Die Berufsbildungsstatistik, die das Amt für Statistik Berlin Brandenburg auf der Grundlage von Abfragen bei den für die Ausbildung zuständigen Stellen erstellt, erfasst nur Anzahl und Zeitpunkt der vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen, nicht jedoch den anschließenden Verbleib der Jugendlichen.

Allerdings lässt sich auf der Basis ganz unterschiedlicher Informations- und Datenquellen ein ungefähres Bild der Perspektiven nach vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverhältnissen zeichnen.

Eine bundesweite Befragung des **Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)** aus dem Jahr 2002<sup>17</sup> zeigte, dass knapp sechs Zehntel aller Jugendlichen mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen in eine vollqualifizierende, zu einem Berufsabschluss führende Bildungsmaßnahmen einmündeten: 50 % verblieben im Dualen System (Ausbildungswechsler, Betriebswechsler), 5 % nahmen eine Ausbildung an einer Berufsfachschule auf und 3 % wechselten in ein Studium.<sup>18</sup> Bildungspolitisch problematische Perspektiven waren für gut vier Zehntel dieser Jugendlichen zu verzeichnen – insbesondere für diejenigen, die arbeitslos wurden (17 %), die eine Erwerbstätigkeit (9 %) bzw. eine nicht näher beschriebene Tätigkeit aufnahmen (11 %) oder noch einmal die Schule besuchten (4 %).<sup>19</sup>

Bei einzelnen **Brandenburger Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammer** vorliegende Informationen zu den Jahren 2004 bis 2007 sagen aus, dass innerhalb der betrieblichen Ausbildung zwischen 5 % und 13 % der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse im Kontext von Ausbildungswechsel und Betriebswechsel stehen.

Die als Träger der betriebsnahen Ausbildung fungierenden **Ausbildungsringe im Land Brandenburg** geben an, dass bis zu 10 % der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse in der betriebsnahen Ausbildung auf Wechsel zu einem „richtigen“ Ausbildungsbetrieb zurückzuführen sind. Mit der Umstellung der Unterstützung der betriebsnahen Ausbildung durch das Land Brandenburg von der dauerhaften auf die zeitweise Förderung von betriebsnahen Ausbildungsplätzen dürfte dieser Anteil in Zukunft noch zunehmen, da damit der Wechsel von betriebsnahen Auszubildenden im 2. oder 3. Ausbildungsjahr vom Ausbildungsring zu einem „richtigen“ Ausbildungsbetrieb förderpolitisch und finanzierungstechnisch gewollt ist.

---

<sup>17</sup> Neuere diesbezügliche Untersuchungen liegen bislang nicht vor.

<sup>18</sup> In den geführten Experteninterviews zeigte sich, dass insbesondere vorzeitige Lösungen im Ausbildungsbe- reich der Freien Berufe in ein Studium münden. Siehe dazu auch die ähnlichen Befunde in /Berufsverband der Freien Berufe 2006/.

<sup>19</sup> /BIBB 2003/

Auch die hohe Zahl der aktuellen Auszubildenden, die zuvor schon einmal ein (anderes) Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst haben, spricht dafür, dass ein großer Teil der vermeintlichen Ausbildungsabbrecher/innen in das Duale System zurückkehrt und dort die Ausbildung fortsetzt. Nach einer, zwischen September und Dezember 2006, vom **Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften** (ZAGG) im Auftrag der IKK Brandenburg und Berlin durchgeführten Erhebung, haben von insgesamt 3.423 befragten Auszubildenden aus dem Land Brandenburg immerhin 10,9 % zuvor ein anderes Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst. Diese so genannte „Wiederholerquote“ lag bei weiblichen Auszubildenden mit 11,8 % deutlich höher als bei männlichen Auszubildenden mit 6 %.<sup>20</sup> Darin kommen einerseits die höheren Lösungsquoten junger Frauen zum Ausdruck<sup>21</sup> sowie andererseits auch deren stärkeres Engagement, trotz zeitweise negativer Ausbildungserfahrungen dennoch einen Berufsabschluss erwerben zu wollen.

Die Analyse der **Berufsbildungsstatistik für das Land Brandenburg** zeigt, dass in den letzten zehn Jahren zwischen 2.635 (1999) und 3.302 (2004) neue Ausbildungsverträge im 2. bis 4. Ausbildungsjahr abgeschlossen worden sind. Die Mehrzahl dieser Neuabschlüsse war nach Angaben der **Brandenburger Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern** auf Ausbildungs- und Betriebswechsler zurückzuführen, d. h. diese Neuabschlüsse folgten unmittelbar auf vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverhältnissen. Hinzu kamen Neuabschlüsse von Jugendlichen, die bereits eine andere einschlägige Berufsausbildung abgeschlossen hatten und deren berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten bei der neuen Ausbildung angerechnet wurden. Bei zuletzt zwischen 4.207 (2005) und 5.041 (2002) vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen jährlich ergibt sich daraus, dass zwischen 40 % und 50 % dieser „Ausbildungsabbrecher/innen“ im Dualen System verbleiben. Dies entspricht annähernd denjenigen Befunden, die das BIBB im Rahmen einer bundesweiten Untersuchung ermittelt hat.<sup>22</sup>

### **Zwischenfazit**

Auch im Land Brandenburg verbleiben etwa die Hälfte der Jugendlichen mit vorzeitigen Vertragslösungen im Dualen System, setzen also nach einer kurzen Unterbrechung die Ausbildung – in einem anderen Ausbildungsberuf und/oder in einem anderen Ausbildungsbetrieb – fort. Hinzu kommt, dass weitere Jugendliche nach vorzeitiger Lösung einen Berufsabschluss in einem anderen Bildungsgang anstreben, insbesondere auf einer Berufsfachschule oder mittels eines Studiums. Mithin ist nicht jede vorzeitige Vertragslösung ein wirklicher Ausbildungsabbruch; bildungspolitisch negativ zu interpretieren ist etwa nur die Hälfte aller vorzeitigen Lösungen.

---

<sup>20</sup> /IKK 2007/

<sup>21</sup> Vergleiche dazu Abschnitt 2.1.2.

<sup>22</sup> /BIBB 2003/

### 3 Gründe für vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverhältnissen

#### 3.1 Überblick zu möglichen Lösungsgründen

Die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen sind außerordentlich vielfältig. Systematisch lassen sich dabei drei Einflussbereiche unterscheiden, nämlich:

- a) Bedingungen im Lernort Betrieb bzw. bei der außerbetrieblichen Ausbildung Bedingungen bei den beteiligten Bildungsdienstleistern,
- b) persönliche Bedingungen bei den Jugendlichen selbst und
- c) Bedingungen im Lernort Berufsschule.

Die folgende Übersicht benennt wesentliche Gründe, die – innerhalb der vorstehend benannten Einflussbereiche – zur vorzeitigen Lösung eines Ausbildungsverhältnisses führen können.

#### Übersicht 8 Mögliche Gründe für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnissen nach Einflussbereichen

Betriebliche Bedingungen	Persönliche Bedingungen	Berufsschulische Bedingungen
Qualitätsmängel in der Ausbildung	Berufsorientierung, Berufswahl	Qualitätsmängel in der Berufsschule
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	falsche Berufsvorstellungen	Form des Berufsschulunterrichts
Arbeitsbedingungen (z. B. Schichtarbeit)	kein Gefallen am Beruf	
Betriebsklima	Alltagskonflikte im persönlichen Umfeld	
falsches Einstellungsverhalten	gesundheitliche Gründe	
Insolvenz des Ausbildungsbetrieb	Mutterschaft	
Konflikte zwischen Ausbilder/innen und Auszubildenden		
Konflikte zwischen Beschäftigten und Auszubildenden		
	keine Lust auf Berufsschule	
	Prüfungsangst	
	Konflikte zwischen Berufsschullehrer/innen und Auszubildenden	
bessere Lehrstelle gefunden		

Quelle: eigene Darstellung

In der Realität überlagern sich häufig mehrere Gründe und führen in ihrem Zusammenwirken zu vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen.

Die Erörterung diesbezüglicher Gründe muss zudem berücksichtigen, dass sich – je nach dem welche Sicht der verschiedenen Beteiligten (Ausbilder/in, Auszubildende/r, Berufs-



schullehrer/in) angelegt wird – die Bedeutung der einzelnen Gründe teilweise erheblich voneinander unterscheidet.<sup>23</sup>

Bei der Erörterung von Gründen für vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverhältnissen im Land Brandenburg muss sich im Wesentlichen auf die Sicht der Auszubildenden beschränkt werden, da weder für die Ausbildungsbetriebe bzw. die Ausbilder/innen noch für die Oberstufenzentren bzw. die Berufsschullehrer/innen belastbare Informationen vorliegen.

Hinzuweisen ist in diesem Informationskontext auch darauf, dass die bei den für die Ausbildung zuständigen Stellen im Land Brandenburg verfügbaren Daten zu den „Gründen“ von vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen in ihrer Struktur sehr heterogen sind, zudem nicht flächendeckend sowie nicht vollständig verfügbar sind und sich daher auch nicht aggregieren lassen. Darüber hinaus vermischen die meisten dieser Erfassungen den Zeitpunkt der Lösung (z. B. in der Probezeit) mit der Frage, wer die Auflösung herbei geführt hat (der Auszubildende oder der Ausbildungsbetrieb) und mit den Gründen für die vorzeitige Lösung.

Bevor jedoch wesentlichen Gründen für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnissen im Land Brandenburg nachgegangen werden soll, wird zunächst heraus gearbeitet, wer formal die Lösungen vollzogen hat.

### **3.2 Wer löst das Ausbildungsverhältnis vorzeitig auf?**

Verschiedene Quellen ermöglichen für das Land Brandenburg ein annäherndes Bild darüber, von welcher Vertragsseite der formale Akt der vorzeitigen Lösung des Ausbildungsverhältnisses herbeigeführt wurde.

Aus einer Untersuchung des **Zentrum für Sozialforschung Halle (zsh)** zu den Berufsbiographien junger Brandenburger/innen ergibt sich, dass sechs von zehn Ausbildungsvertragslösungen auf die Initiative der Auszubildenden zurückgehen. Dieser Anteil unterscheidet sich im übrigen zwischen jungen Frauen (62 %) und jungen Männern (59 %) nur geringfügig. Auf Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. Insolvenz des Ausbildungsbetriebes gehen demgegenüber zusammen nur drei von zehn Ausbildungsvertragslösungen zurück, wobei Insolvenzen nur für etwa 5 % aller Lösungen ursächlich sind. Auf andere Formen der Vertragslösung, beispielsweise in beiderseitigem Einvernehmen, entfällt im Vergleich dazu nur ein sehr geringer Teil der vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Eine Befragung von EMNID in Nordrhein-Westfalen zeigte, dass Auszubildende am häufigsten betriebliche Bedingungen als Lösungsgründe benannten (z. B. Konflikte mit Ausbildern, ausbildungsfremde Tätigkeiten, fehlende pädagogische Fähigkeiten der Ausbilder, mangelnde Ausbildungsqualität). Demgegenüber nahmen Ausbilder/innen vorrangig in der Person der Auszubildenden liegende Gründe wahr (etwa Fehlverhalten oder mangelnde Motivation). Im Vergleich dazu spielten Probleme am Lernort Berufsschule eine untergeordnete Rolle. Während dabei Ausbilder/innen und Lehrer/innen vor allem eine Überforderung der Auszubildenden feststellten, standen für die Jugendlichen Prüfungsängste im Vordergrund. Siehe dazu ausführlich /Westdeutscher Handwerkskammertag 2002/.

<sup>24</sup> Vergleiche /Ketzmerick, Meier, Wiener 2007/.

Der vorstehende Befund wird weitgehend gestützt durch Angaben der **Brandenburger Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern**. Danach werden mehr als die Hälfte aller vorzeitigen Vertragslösungen durch die Auszubildenden herbei geführt und etwa ein Drittel durch die Ausbildungsbetriebe. Unterstrichen wird durch die Zahlen der Brandenburger Kammern auch der Befund, wonach etwa 5 bis 10 % der vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen auf Insolvenzen der Ausbildungsbetriebe beruhen.

### **Zwischenfazit**

Legt man diese Untersuchungsergebnisse zu Grunde, so sind es vorrangig die jungen Brandenburger/innen selbst, die bestehenden Problemen in der Ausbildung nicht mehr standhalten können oder wollen. Erst nachrangig sind es die Ausbildungsbetriebe, die die vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses als letzten Problemlösungsweg realisieren.

### **3.3 Gründe für vorzeitige Vertragslösungen aus Sicht von Auszubildenden in Brandenburg – Befunde einer Sonderauswertung**

Das **Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften** (ZAGG) hat im Auftrag der **IKK Brandenburg und Berlin** zwischen September und Dezember 2006 insgesamt 3.423 Auszubildende aus dem Land Brandenburg befragt. Im Fokus standen Fragestellungen zu den Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, die vor allem unter gesundheitspolitischen Gesichtspunkten gestellt und ausgewertet wurden.<sup>25</sup>

Mit Zustimmung der IKK Brandenburg und Berlin wurden dem PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung vom ZAGG die Rohdaten dieser Erhebung zugänglich gemacht, so dass für die hier in Rede stehenden Fragestellungen Sonderauswertungen vorgenommen werden konnten.

#### **Sozio-demographische Struktur der Auszubildenden mit (zuvor) vorzeitig gelöstem Ausbildungsverhältnis**

363 der befragten Auszubildenden hatten bereits schon einmal eine Ausbildung begonnen, diese dann aber in der Probezeit oder vor Abschluss der Ausbildung abgebrochen.

Mit 58,1 % war die Mehrzahl dieser Jugendlichen männlich, demgegenüber waren nur 41,9 % weiblich. Bezogen auf die Geschlechtsstruktur der Befragten insgesamt (zwei Drittel Männer, ein Drittel Frauen) sind damit junge Frauen unter den „Wiederholer/innen“ überrepräsentiert. Dies entspricht den auch aus anderen Untersuchungen bekannten Befunden, wonach weibliche Auszubildende häufiger ihr Ausbildungsverhältnis lösen als männliche Auszubildende.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> /IKK 2007/

<sup>26</sup> Vergleiche dazu Abschnitt 2.1.2.

70,2 % der „Wiederholer/innen“ hatten die Fachoberschulreife, 16,4 % die Fachhochschulreife und 7 % die Hochschulreife. Weitere 6,4 % verfügten über keinen Schulabschluss. Jugendliche mit Hauptschulabschluss sind bei den „Wiederholer/innen“ nicht vertreten. Dies dürfte jedoch nicht darauf zurückzuführen sein, dass Jugendliche mit einem solchen Schulabschluss etwa keine vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnissen realisieren, sondern vielmehr darauf hindeuten, dass es diesen Jugendlichen nach einem vergeblichen Anlauf nur schwer gelingt, eine erneute Berufsausbildung aufzunehmen.

### **Lösungsgründe**

In der Erhebung des ZAGG wurden diese 363 Brandenburger/innen nach den Gründen für die vorzeitige Lösung ihres vorherigen Ausbildungsverhältnisse befragt, wobei ausschließlich folgende Antworten vorgegeben wurden:

„Ich hatte das Gefühl, den falschen Beruf ausgewählt zu haben.“

„Ich habe eine bessere Lehrstelle gefunden.“

„Ich hatte keine Lust mehr auf die Berufsschule.“

„Ich habe meine frühere Ausbildung wegen gesundheitlichen Beschwerden abgebrochen.“

„Ich hatte schwerwiegende Konflikte mit Ausbildern oder Vorgesetzten im Betrieb.“

„Ich hatte schwerwiegende Konflikte mit den Lehrern in der Berufsschule.“

Den Antwortenden stand eine Skalierung zwischen 1 (trifft völlig zu) und 6 (trifft überhaupt nicht zu) zur Verfügung, um die Bedeutung dieser sechs Lösungsgründe anzugeben. Dabei zeigte sich für die folgendes Bild:

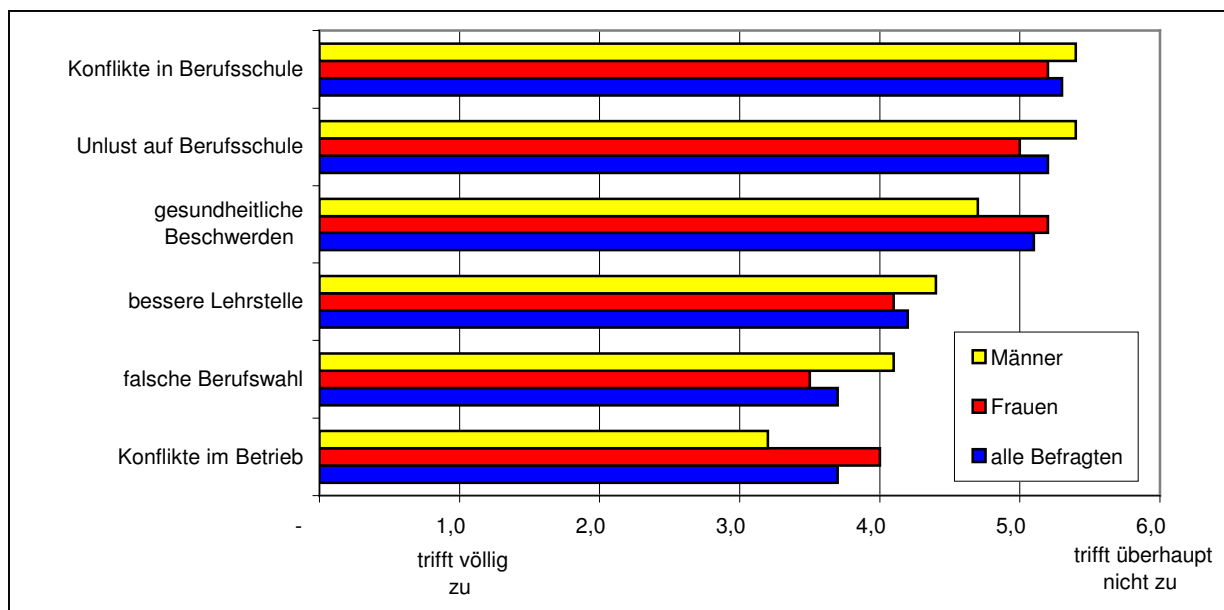
- Für den Durchschnitt aller befragten Jugendlichen waren zwei Lösungsgründe von besonderer Bedeutung, schwerwiegende Konflikte mit Ausbilder/innen oder Vorgesetzten im Betrieb sowie das Gefühl einer falschen Berufswahl (Skalenwert jeweils 3,7). Ebenfalls noch von Gewicht war, dass eine bessere Lehrstelle gefunden wurde (4,2). Die anderen drei abgefragten Lösungsgründe spielten bei den befragten Jugendlichen demgegenüber nur eine nachrangige Rolle: Gesundheitliche Beschwerden kamen nur auf einen Skalen- bzw. Zustimmungswert von 5,1. Von noch geringerer Bedeutung waren berufsschulische Einflüsse, wie Unlust auf die Schule (Skalenwert 5,2) oder Konflikte mit Berufsschullehrer/innen (Skalenwert 5,3).
- Im Hinblick auf die Lösungsgründe zeigten sich teilweise bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Geschlechtern:
  - Für junge Frauen war das Gefühl einer falschen Berufswahl der wichtigste Grund für die vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses (Skalenwert 3,5). Mit größerem Abstand danach folgten schwerwiegende Konflikte mit Ausbilder/innen oder Vorgesetzten im Betrieb (Skalenwert 4,0) und das Finden einer besseren Lehrstelle (Skalenwert 4,1). Wie im Durchschnitt aller Befragten waren die anderen vorgegebenen Lösungsgründe mit Skalenwerten von 5,0 (Unlust auf die Schule) bzw. 5,2 (gesund-

heitliche Beschwerden, Konflikte mit Berufsschullehrer/innen) von deutlich geringerer Bedeutung.

- Bei jungen Männern waren, im Unterschied zu jungen Frauen, schwerwiegende Konflikte mit Ausbilder/innen oder Vorgesetzten im Betrieb der mit erheblichem Abstand wichtigste Lösungsgrund (Skalenwert 3,2). Das Gefühl einer falschen Berufswahl war der nächste wichtigste Grund für die vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses (Skalenwert 4,1), gefolgt vom Finden einer besseren Lehrstelle (Skalenwert 4,4) und gesundheitlichen Beschwerden (4,7). Berufsschulische Einflüsse, wie Unlust auf die Schule oder Konflikte mit Berufsschullehrer/innen (Skalenwert jeweils 5,4) spielten als Lösungsgrund, wie bei den Befragten insgesamt und wie bei jungen Frauen, nur eine untergeordnete Rolle.

Die nachstehende Übersicht stellt diese Erhebungsergebnisse in ihren geschlechtsbezogenen Gemeinsamkeiten und Unterschieden noch einmal graphisch dar.

### Übersicht 9 Gründe für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnissen junger Brandenburger/innen



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Eine Analyse der Lösungsgründe nach dem Schulabschluss der Auszubildenden zeigt ebenfalls teilweise bemerkenswerte Befunde:

- Für Abiturienten/innen war das Gefühl einer falschen Berufswahl der wichtigste Lösungsgrund (Skalenwert 3,1). Eine bessere Lehrstelle sowie schwerwiegende Konflikte mit Ausbilder/innen oder Vorgesetzten im Betrieb folgten mit Skalenwerten von 4,1 bzw. 4,3 erst mit größerem Abstand. Unlust auf die Berufsschule (Skalenwert in dieser Personengruppe 5,4 bzw. Skalenwert bei allen Befragten 5,2) oder Konflikte mit Berufsschullehrer/innen (6,0 bzw. 5,3) waren im Vergleich dazu nur von unterproportionalem Gewicht.

- Bei Auszubildenden ohne Schulabschluss war das Gefühl einer falschen Berufswahl ebenfalls der wichtigste Grund für die vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses (Skalenwert 3,6). Auffällig bei dieser Gruppe von Jugendlichen war jedoch besonders die überproportionale Bedeutung berufsschulischer Lösungsgründe wie Unlust auf die Berufsschule (Skalenwert 4,8 bzw. Skalenwert bei allen Befragten 5,2) sowie Konflikte mit Berufsschullehrer/innen (Skalenwert 4,8 bzw. 5,3). Letzteres spricht wahrscheinlich für Überforderungen von Jugendlichen ohne Schulabschluss bei der Berufsausbildung. Gründe wie das Finden einer besseren Lehrstelle (Skalenwert bei dieser Personengruppe 4,5 bzw. Skalenwert bei allen Befragten 4,2) sowie schwerwiegende Konflikte mit Ausbilder/innen oder Vorgesetzten im Betrieb (4,1 bzw. 3,6) spielen demgegenüber nur eine unterproportional gewichtige Rolle als Lösungsgrund.

Insgesamt ist festzustellen, dass sich die o. a. Befunde im wesentlichen mit denjenigen aus anderen Untersuchungen decken: Ausbildungsprobleme und Konflikte im Betrieb, falsche Berufswahl durch die Jugendlichen sowie Alternativen auf dem Ausbildungsmarkt sind besonders relevant für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnissen, aus dem Lernort Berufsschule her rührende Gründe sind demgegenüber weniger bedeutsam.

### **Nachdenken über Ausbildungsabbruch ...**

In der Untersuchung des ZAGG wurden die 3.423 befragten Auszubildenden aus dem Land Brandenburg auch um Auskunft darüber gebeten, ob sie schon einmal über den Abbruch ihrer Ausbildung nachgedacht haben. Die entsprechende Aussage „Ich denke gelegentlich darüber nach, meine Ausbildung abzubrechen.“ konnte ebenfalls auf einer Skala von 1 (trifft völlig zu) bis 6 (trifft überhaupt nicht zu) beantwortet werden. Werden die Antworten 1 bis 3 als Anzeichen für die mögliche vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses interpretiert, so ergeben sich folgende Befunde:

- Insgesamt denken 19,2 % der befragten Auszubildenden mehr oder weniger intensiv über die vorzeitige Lösung ihres Ausbildungsverhältnisses nach. Dies entspricht in etwa auch dem tatsächlichen Lösungsumfang, wonach ein Viertel aller begonnenen Ausbildungsverhältnisse nicht zu Ende geführt werden.<sup>27</sup>
- Die befragten weiblichen Auszubildenden denken etwas häufiger über die vorzeitige Lösung ihres Ausbildungsverhältnisses nach (20,7 %) als männliche Auszubildende (18,5 %). Auch dies entspricht dem tatsächlichen Lösungsgeschehen in Brandenburg.<sup>28</sup>
- Auszubildende ohne Schulabschluss befassen sich gedanklich besonders oft mit der vorzeitigen Lösung ihres Ausbildungsverhältnisses, nämlich zu immerhin 24,4 %. Abiturienten/innen äußern demgegenüber nicht einmal halb so oft Lösungsgedanken (11,5 %). Die Auszubildenden mit anderen Schulabschlüssen weisen keine Besonderheiten auf, sondern liegen hinsichtlich des Nachdenkens über einen Ausbildungsabbruch in etwa im Durchschnitt aller befragten Jugendlichen (19,2 %).

---

<sup>27</sup> Siehe Abschnitt 2.1.2.

<sup>28</sup> Ebenda.

- Besonders oft denken Auszubildende in einer außerbetrieblichen Ausbildung über die vorzeitige Lösung ihres Ausbildungsverhältnisses nach (23,8 %). Auszubildende in Handwerksbetrieben artikulieren nur leicht überproportional häufig Lösungsgedanken (19,5 %). Auszubildende in anderen Betrieben (16,4 %) sowie in Industriebetrieben (11,3 %) tragen sich demgegenüber seltener mit dem Gedanken, ihr Ausbildungsverhältnis vorzeitig zu lösen. Diese Befunde stimmen ebenfalls weitgehend mit den realisierten Lösungen überein.<sup>29</sup>
- Differenziert nach der Beschäftigtenzahl des Ausbildungsbetriebes sind keine Besonderheiten festzustellen. Auffällig ist lediglich, dass in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten die Auszubildenden deutlich seltener über die vorzeitige Lösung ihres Ausbildungsverhältnisses nachdenken (14,7 %).
- Die Anzahl der Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb wirkt sich offenbar auch nicht besonders stark auf das hier untersuchte Phänomen des Nachdenkens über einen vorzeitigen Ausbildungsabbruch aus. In Betrieben, in denen der/die Auszubildende der einzige Berufsnachwuchs ist, geschieht dies zu 19,4 %. In Betrieben mit zwei oder drei Auszubildenden denken die Befragten zu 17,2 % über eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses nach, in Betrieben mit vier bis sechs Auszubildenden zu 16,5 % und in Betrieben mit sieben oder mehr Auszubildenden zu 17,3 %.
- Auffällig ist schließlich, dass Auszubildende, die schon einmal durch die Abschlussprüfung gefallen sind, überproportional häufiger über die vorzeitige Lösung ihres Ausbildungsverhältnisses nachdenken (23,4 %) als Jugendliche ohne eine solche Erfahrung (19,1 %). Dieser Befund korrespondiert damit, dass auch noch im 3. und im 4. Ausbildungsjahr in relevantem Umfang Ausbildungsverhältnisse aufgelöst werden.<sup>30</sup>

Die vorstehenden Befunde deuten insgesamt darauf hin, dass das Nachdenken von Auszubildenden über die vorzeitige Lösung ihres Ausbildungsverhältnisses ein durchaus aussagekräftiger Frühindikator für das tatsächliche Lösungsgeschehen ist.

### **... und diesbezügliche Einflussfaktoren**

Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, wurden 3.423 Auszubildende aus dem Land Brandenburg zu ihren Arbeits- und Ausbildungsbedingungen befragt. Nachstehend soll analysiert werden, welche dieser Bedingungen von besonderer Relevanz dafür sind, dass Auszubildende über die vorzeitige Lösung ihres Ausbildungsverhältnisses nachdenken.

Im Land Brandenburg sind es vor allem bestimmte Einflussfaktoren im Lernort Betrieb sowie aus den persönlichen Bedingungen des/der Auszubildenden resultierende Determinanten, die entscheidende Bedeutung auf das Nachdenken über die vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses ausüben. Demgegenüber spielen aus dem Lernort Berufsschule her rüh-

---

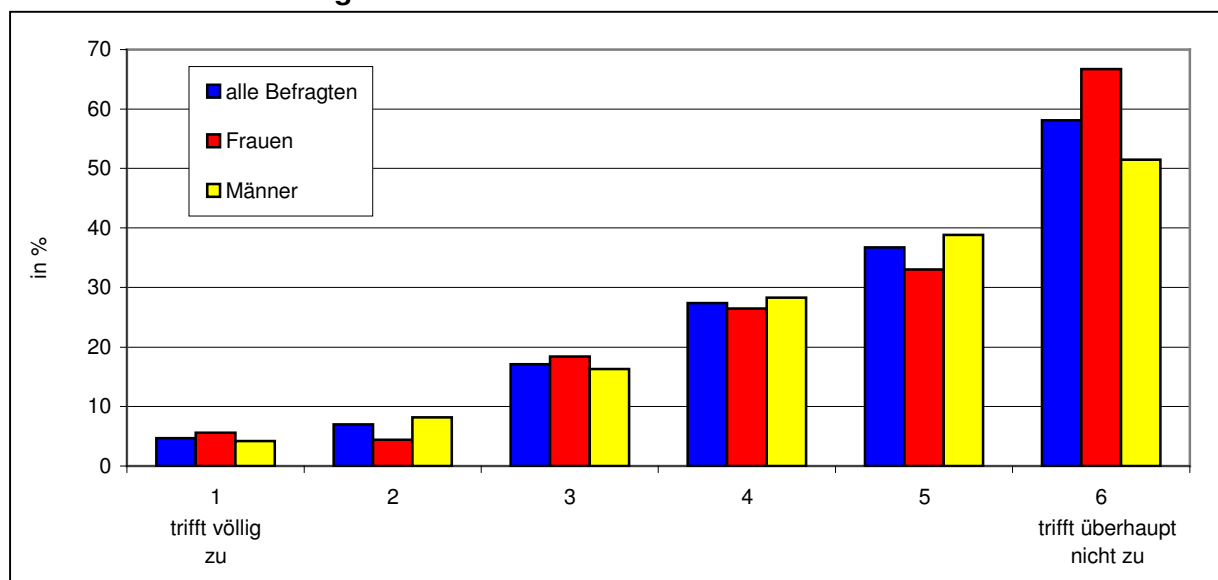
<sup>29</sup> Ebenda.

<sup>30</sup> Ebenda.

rende Bedingungen nur eine untergeordnete Rolle. Diese Befunde bestätigen im Grundsatz diejenigen Einschätzungen, die sich bereits in früheren, andere Bundesländer betreffenden Untersuchungen gezeigt haben.<sup>31</sup> Im Einzelnen zeigte sich im Ergebnis von Sonderauswertungen der ZAGG-Daten folgendes Bild für die aktuelle Situation im Land Brandenburg.

Der Grad der subjektiven Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit der Auszubildenden mit dem Ausbildungsverlauf schlägt sich erwartungsgemäß, wie die folgende Übersicht 10 zeigt, unmittelbar im Nachdenken über eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses nieder. Dies gilt sowohl für weibliche als auch männliche Auszubildende.

**Übersicht 10 Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Meine Ausbildung verläuft so, wie ich es mir vorgestellt habe.“**



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Einerseits wirken sich die Bedingungen im Lernort Betrieb maßgeblich auf den subjektiven Zufriedenheitsgrad der Auszubildenden und deren etwaiges Nachdenken über die vorzeitige Vertragslösung aus. Andererseits sind aber auch Einflussfaktoren von Bedeutung, die sich aus der Persönlichkeit des/der Auszubildenden selbst bzw. aus deren/dessen persönlichem Umfeld ergeben.

### **Betriebliche Bedingungen**

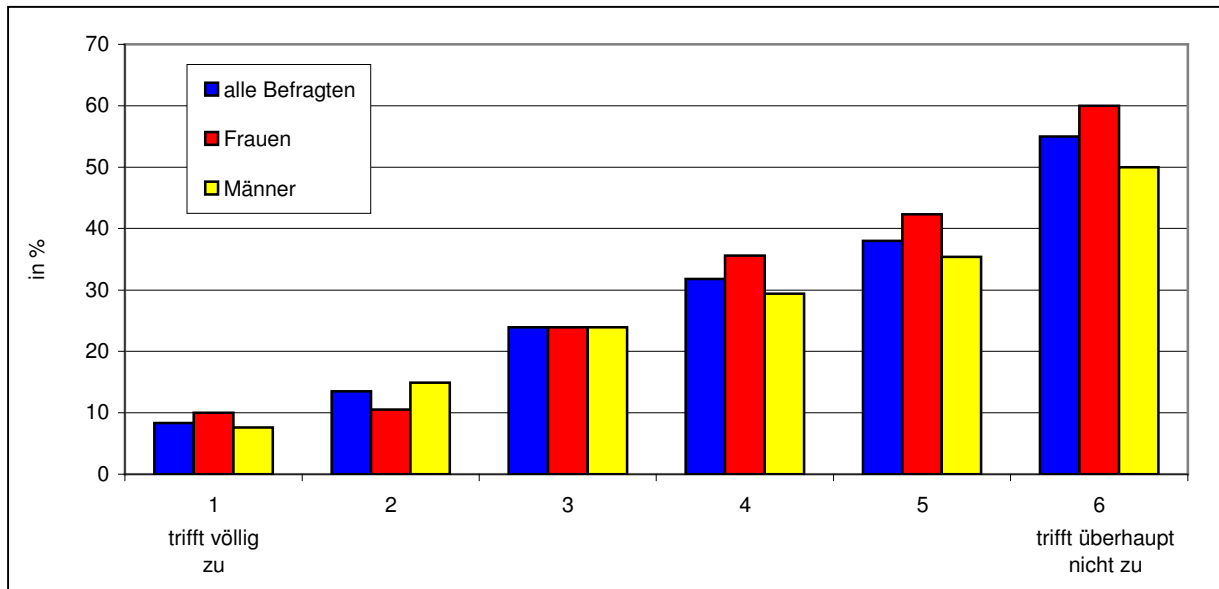
Zunächst soll den Auswirkungen betrieblicher Determinanten auf das Nachdenken über eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsvertrages nachgegangen werden.

Unter den betrieblichen Ausbildungsbedingungen kommt dem Betriebsklima, wie die nachstehende Übersicht eindrucksvoll verdeutlicht, eine wichtige Rolle zu. Sowohl bei jungen Frauen als auch bei jungen Männern führen kritische Einschätzungen zum Betriebsklima im

<sup>31</sup> Vergleiche dazu u. a. /Westdeutscher Handwerkskammertag 2002/ sowie /Bundesinstitut für Berufsbildung/ a.a.O.

Ausbildungsbetrieb zu einem deutlichen stärkeren Nachdenken über die vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses (Übersicht 11).

**Übersicht 11 Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „In meinem Betrieb ist das Betriebsklima angenehm.“**



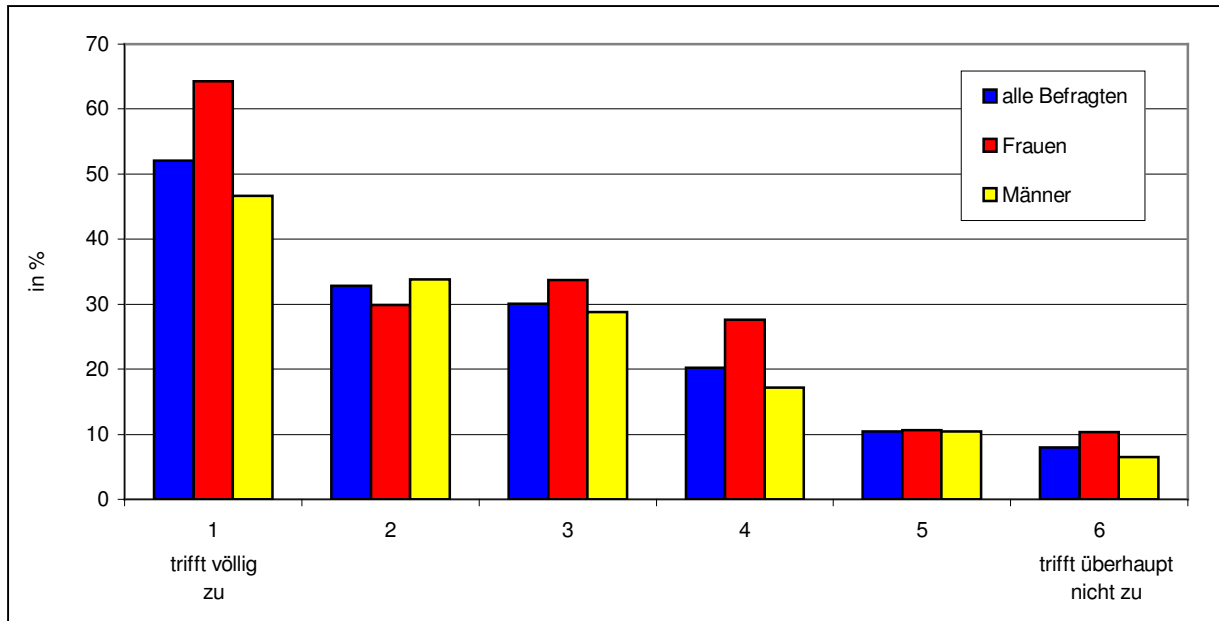
Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Für ein schlechtes Betriebsklima können wiederum unterschiedliche Faktoren ausschlaggebend sein.

So führt nicht zuletzt ungerechtfertigte Kritik an der Arbeit der Auszubildenden dazu, dass Auszubildende sich gedanklich damit befassen, ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig zu lösen. Die folgende Übersicht deutet im übrigen auch darauf hin, dass weibliche Auszubildende sensibler auf gehäufte ungerechtfertigte Kritik an ihrer Arbeit reagieren als männliche Auszubildende (Übersicht 12).



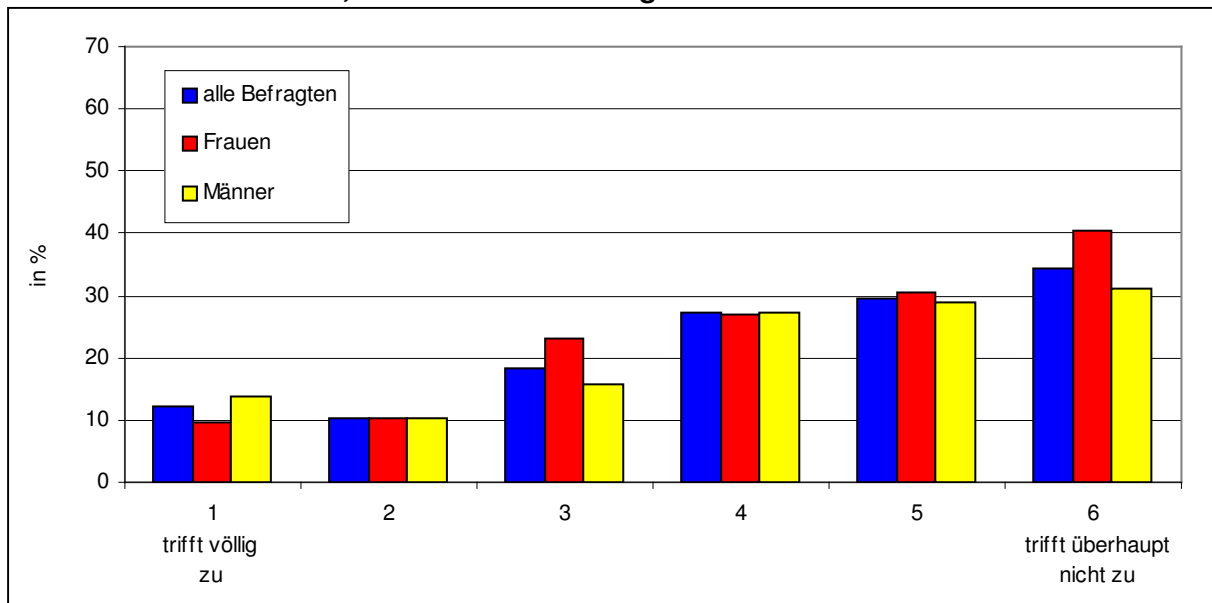
**Übersicht 12** Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Ich werde bei meiner Arbeit oft ungerechtfertigt kritisiert.“



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

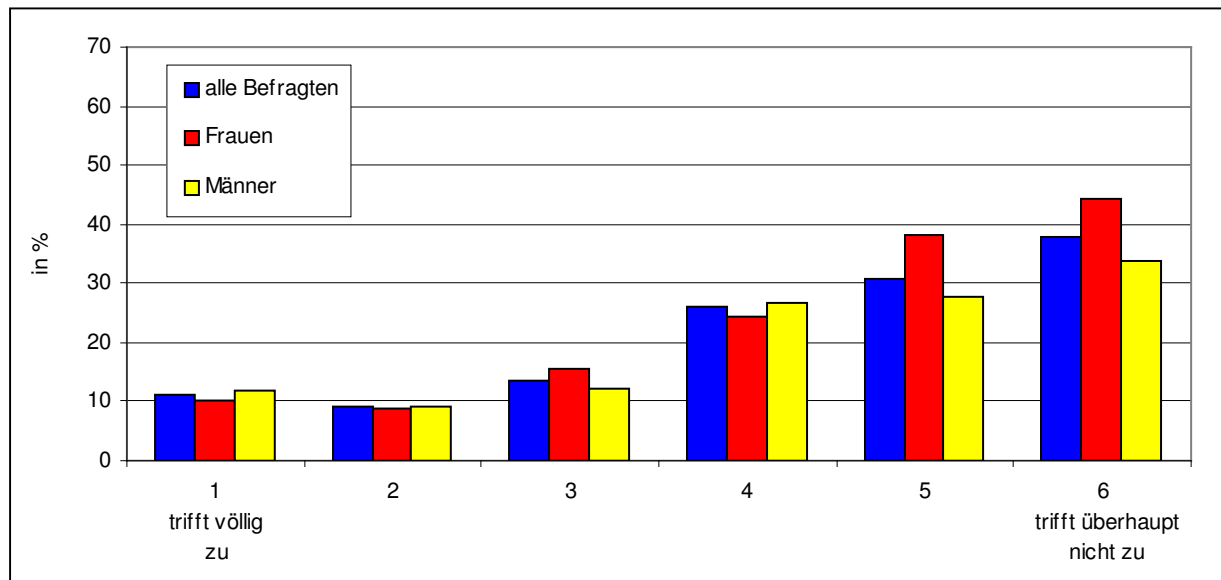
Regelmäßige Rückmeldungen über ihre Arbeit sind für viele Jugendliche wichtig für ein gutes Betriebsklima und damit für die Stabilisierung ihres Ausbildungsverhältnisses wie Anerkennung für den Fall erfolgreicher Arbeit (Übersichten 13 und 14).

**Übersicht 13** Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Ich erhalte regelmäßig Rückmeldungen darüber, ob ich meine Arbeit gut mache.“



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

**Übersicht 14** Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Wenn ich bei meiner Arbeit Erfolg habe, bekomme ich viel Anerkennung.“

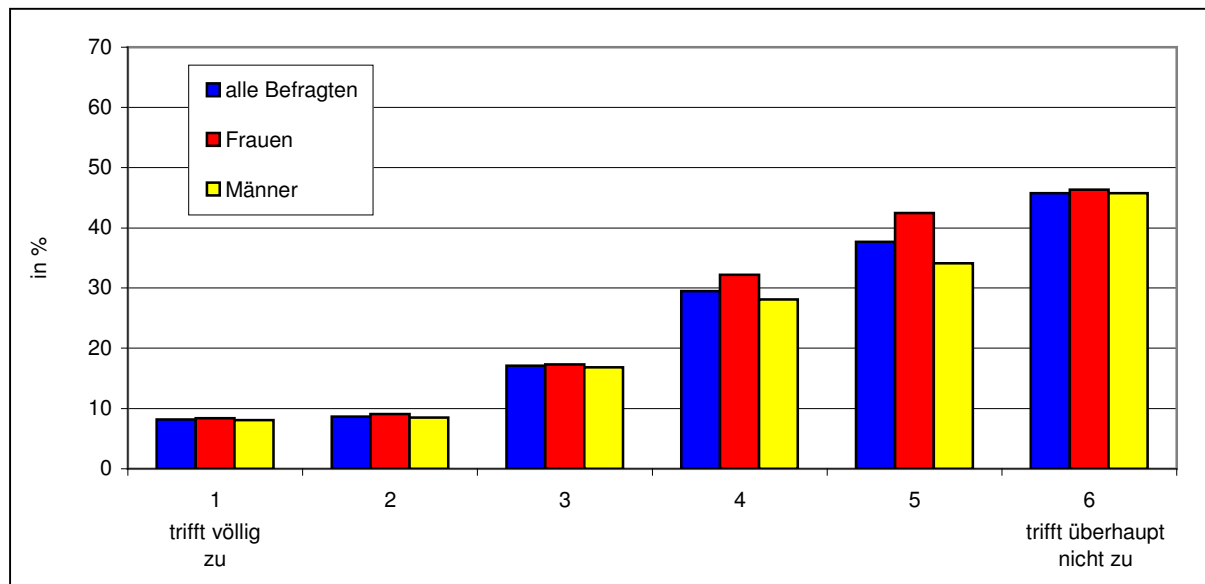


Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Den beiden vorstehenden Übersichten zu Folge, legen übrigens weibliche Auszubildende in Brandenburg mehr Wert auf Rückmeldungen und Lob zu ihrer Arbeit als männliche Auszubildende.

Auch die Möglichkeit, in der Arbeit bzw. der Ausbildung persönliche Neigungen verwirklichen zu können, ist nach den Befragungsergebnissen des ZAGG ebenfalls von Bedeutung für das Nachdenken oder das Nicht-Nachdenken über eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses (Übersicht 15).

**Übersicht 15 Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Ich kann meine persönlichen Neigungen bei meiner Arbeit verwirklichen.“**

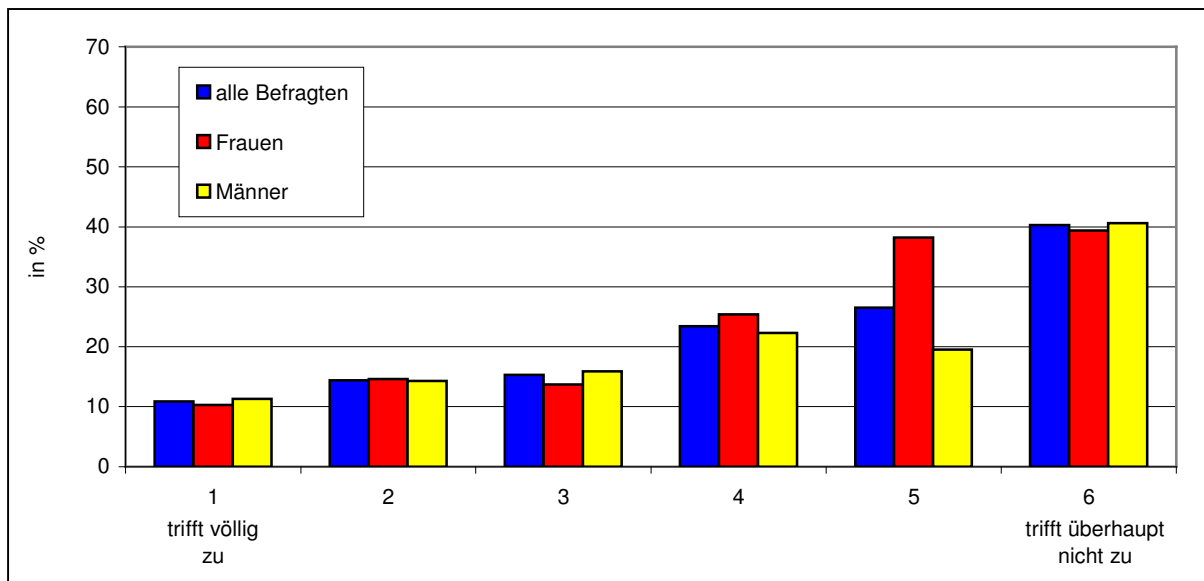


Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Neben diesen, vom Betriebsklima und vielfach von zwischenmenschlichen Beziehungsgefügen geprägten, Determinanten sind auch aus den objektiven Arbeits- und Ausbildungsbedingungen resultierende Faktoren von Bedeutung dafür, dass Auszubildende über die vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses nachdenken.

So führt etwa Unzufriedenheit mit dem Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit zum gehäuftem Nachdenken von Auszubildenden über eine vorzeitige Vertragsauflösung (Übersicht 16).

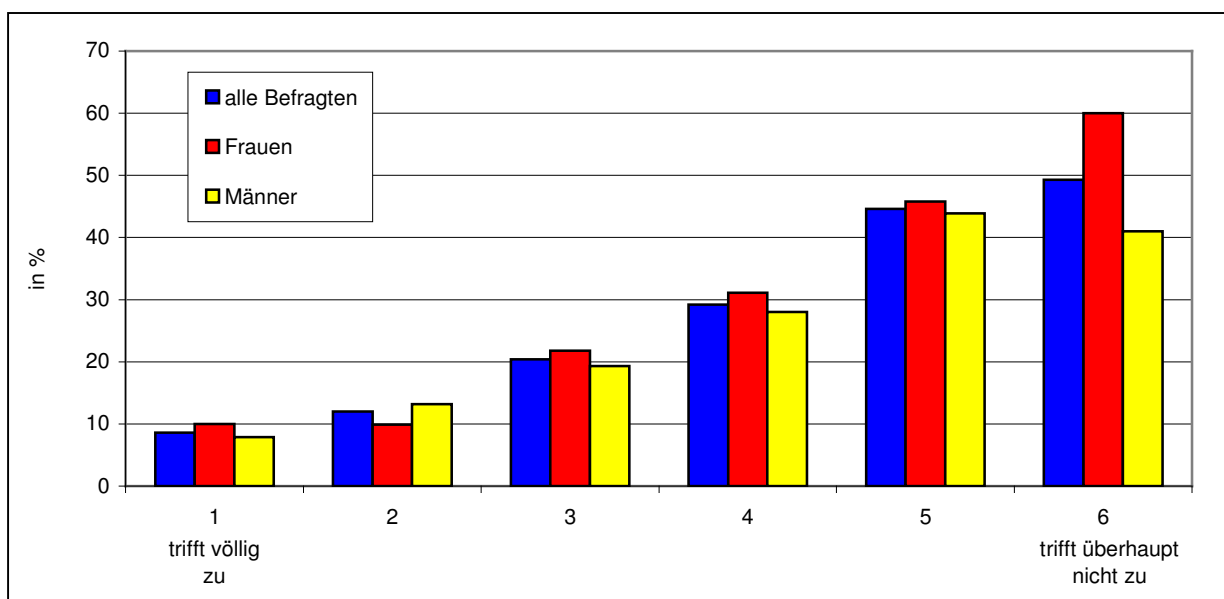
**Übersicht 16 Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Ich bin mit dem Verhältnis zwischen meiner Arbeitszeit und meiner Freizeit zufrieden.“**



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Wie die nachstehende Übersicht 17 zeigt, ist die unzureichende Vermittlung von Ausbildungsinhalten im Betrieb für Auszubildende beider Geschlechter ein besonders wichtiger Grund, über die vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses nachzudenken. Wenn die Vermittlung notwendiger Ausbildungsinhalte besonders schlecht ausfällt, sind weibliche Auszubildende besonders skeptisch, ihre Ausbildung fortzuführen.

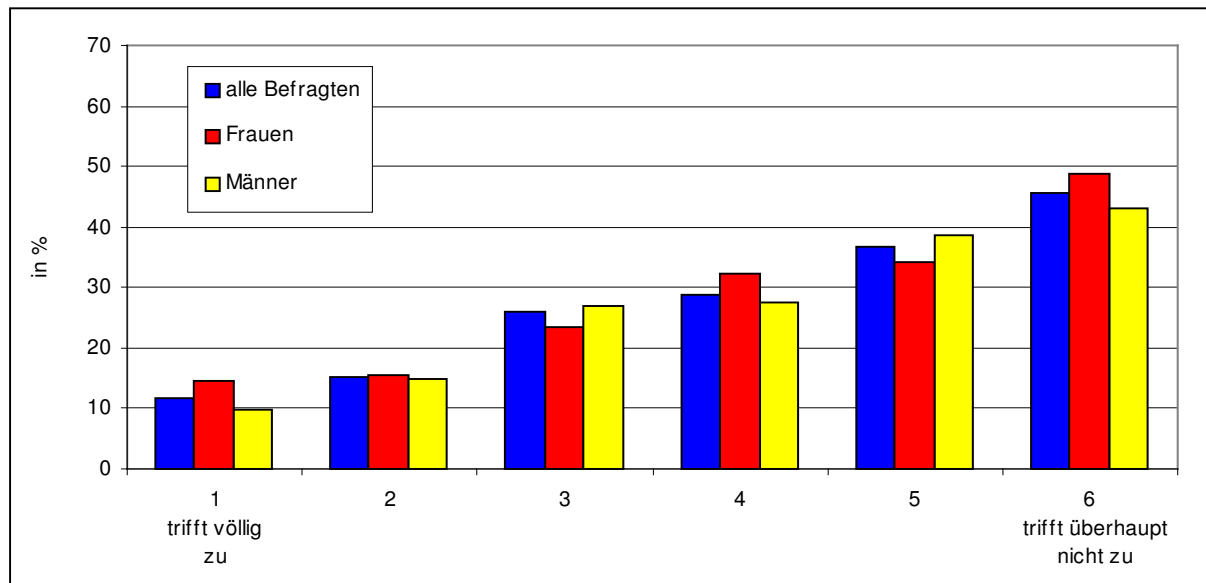
**Übersicht 17 Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Ich erhalte in meinem Betrieb notwendigen Informationen.“**



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Wie wichtig die Möglichkeit ist, bei etwaigen Problemen in der Ausbildung diese klar adressiert kommunizieren zu können, zeigt die folgende Übersicht 18: Je besser nämlich Auszubildende wissen, an wen sie sich mit Problemen während der Ausbildung wenden können, desto weniger wird über die vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses nachgedacht.

**Übersicht 18** Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Wenn ich Probleme während meiner Ausbildung habe, weiß ich, an wen ich mich wenden kann.“



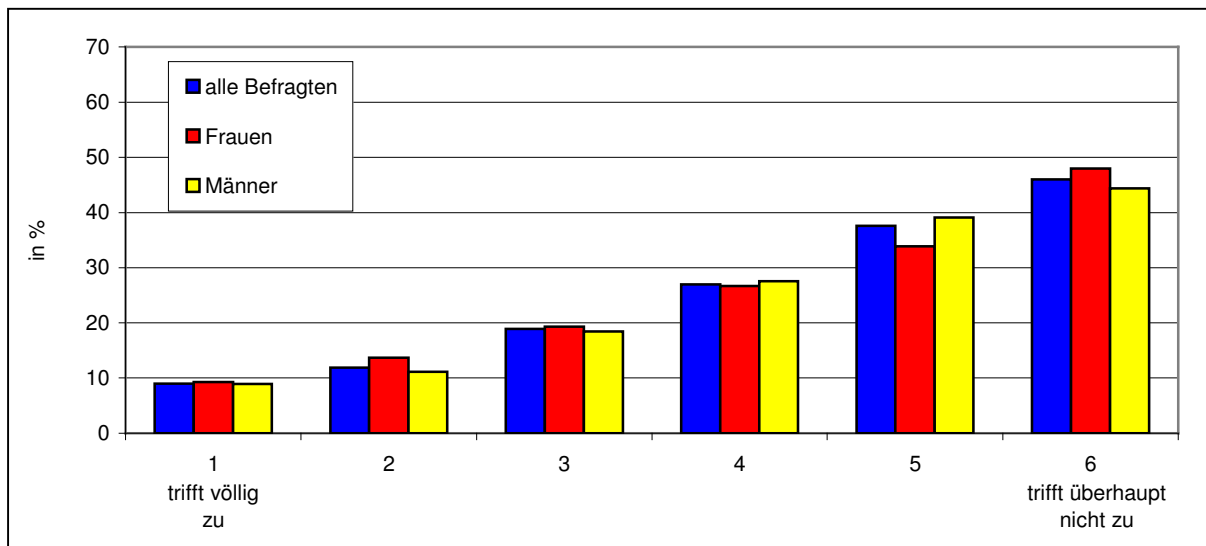
Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

### Persönliche Bedingungen

Für das Nachdenken von Auszubildenden über die vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses sind jedoch nicht nur betriebliche Bedingungen ausschlaggebend, sondern auch solche Faktoren relevant, die sich aus den Auszubildenden selbst ergeben.

Von großer Bedeutung ist dabei, ob die jungen Brandenburger/innen einen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf bekommen haben. Je weniger dies der Fall ist, desto mehr wird über die vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses nachgedacht (Übersicht 19). Dies gilt in etwa gleichem Maße sowohl für weibliche als auch für männliche Auszubildende.

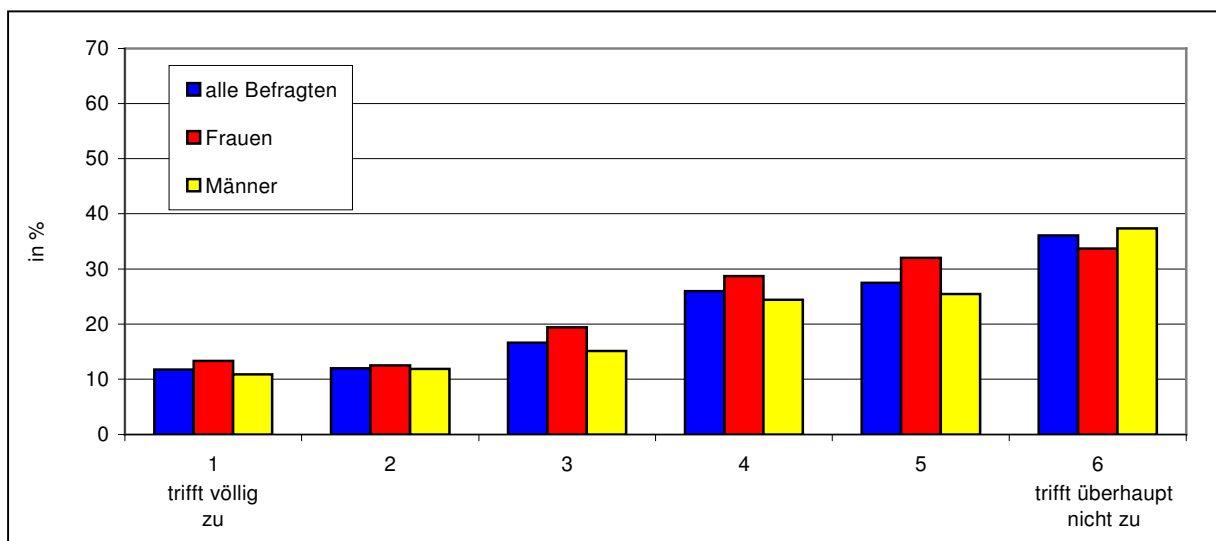
**Übersicht 19 Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Ich habe einen Ausbildungsplatz in meinem Wunschberuf bekommen.“**



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Vorherige Kenntnisse über den Ausbildungsberuf, dies verdeutlicht die nachstehende Übersicht 20, wirken bei beiden Geschlechtern tendenziell stabilisierend auf die Weiterführung des Ausbildungsverhältnisses. Allerdings fällt die Wirkung dieser Determinante geringer als erwartet.

**Übersicht 20 Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Ich hatte schon vor Ausbildungsbeginn gute Kenntnisse über meinen Beruf.“**

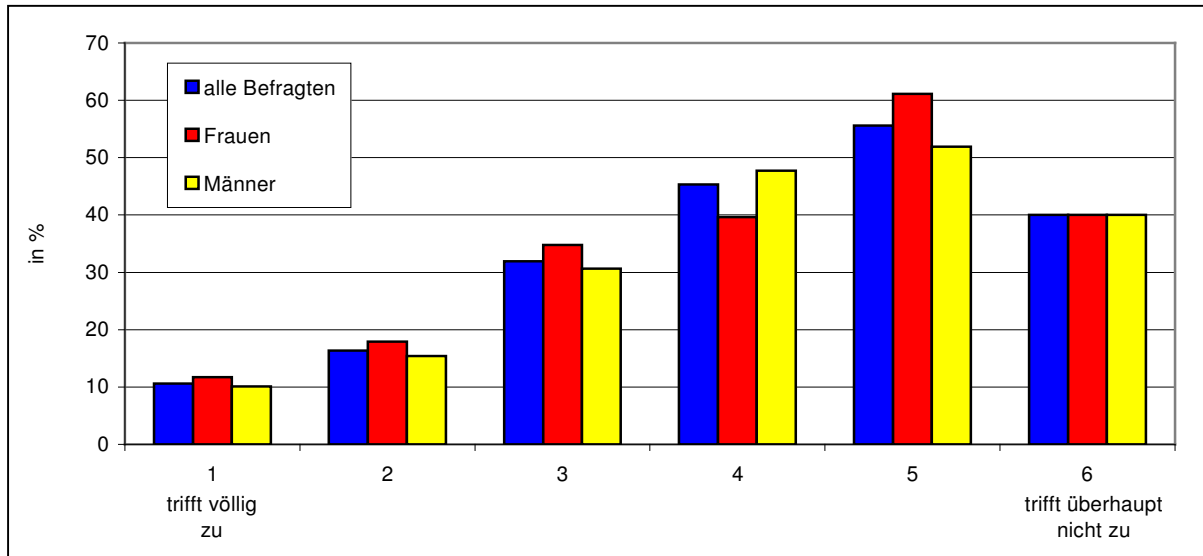


Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Vielfach führt Überforderung im Ausbildungsbetrieb, als Auseinanderfallen von betrieblichen Anforderungen einerseits und individuellen Möglichkeiten, dazu, dass Auszubildende über die vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses nachdenken. Bemerkenswert ist, dass

besonders stark überforderte Jugendliche weniger häufig als zu erwarten, über vorzeitige Vertragslösungen nachdenken. Möglicherweise hängt dieser Befund mit fehlenden Alternativen gerade dieser Personengruppen auf dem Bildungsmarkt zusammen (Übersicht 21).

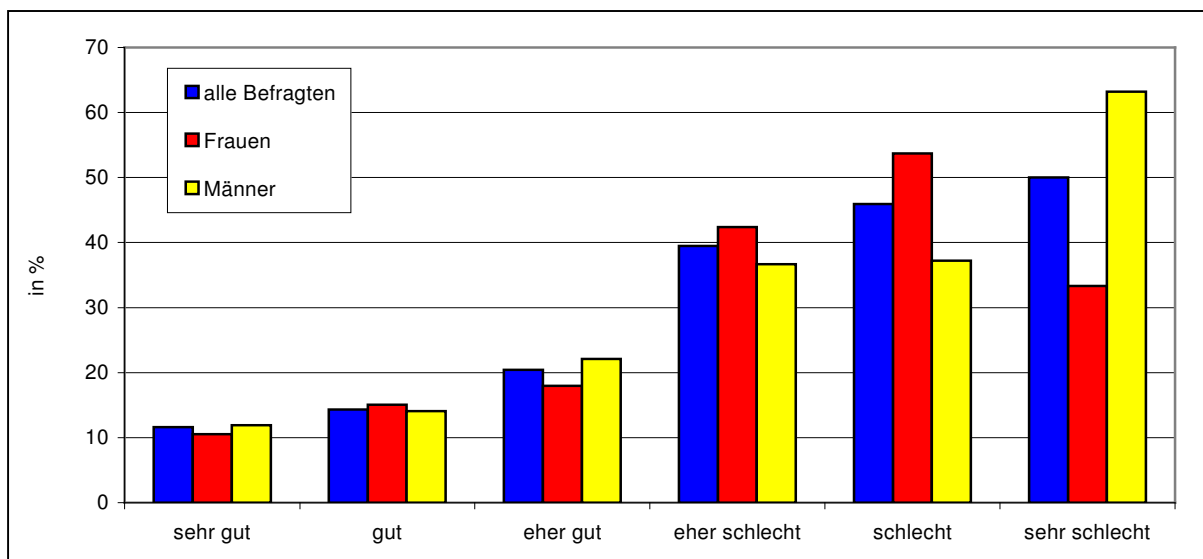
**Übersicht 21 Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Ich fühle mich den Anforderungen in meinem Ausbildungsbetrieb gewachsen.“**



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Neben diesen Determinanten gibt es auch sehr individuell geprägte Beweggründe, über die vorzeitige Lösung des bestehenden Ausbildungsvertrages nachzudenken. So wirkt etwa ein schlechter Gesundheitszustand diesbezüglich offenbar begünstigend (Übersicht 22).

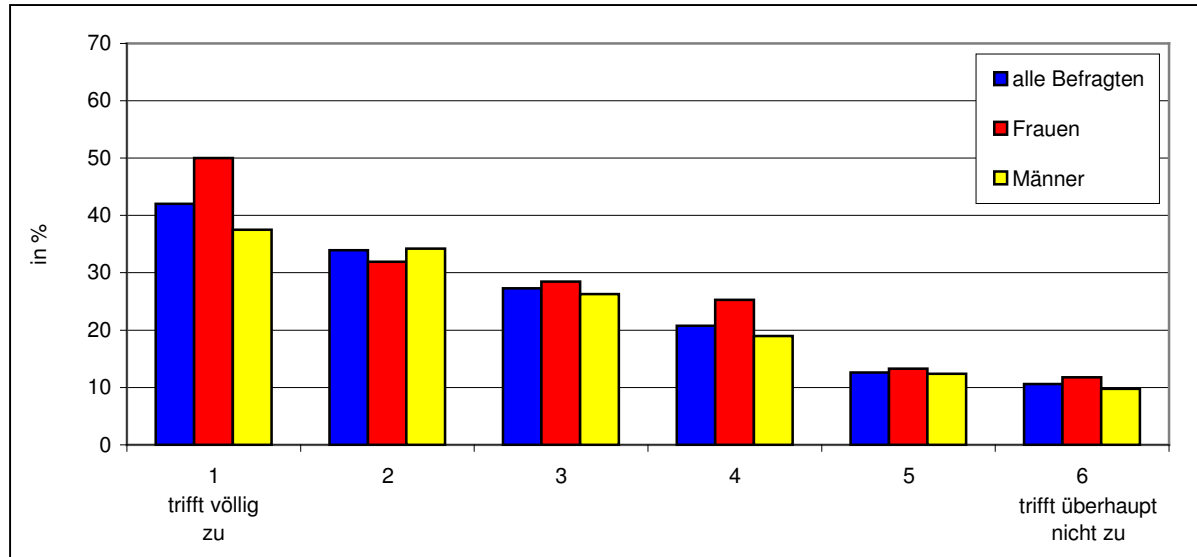
**Übersicht 22 Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand einschätzen?“**



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Auch Alltagskonflikte außerhalb der unmittelbaren Ausbildungssphäre können das Nachdenken über eine vorzeitige Vertragsauflösung ebenfalls begünstigen, und zwar sowohl bei weiblichen als auch männlichen Auszubildenden (Übersicht 23).

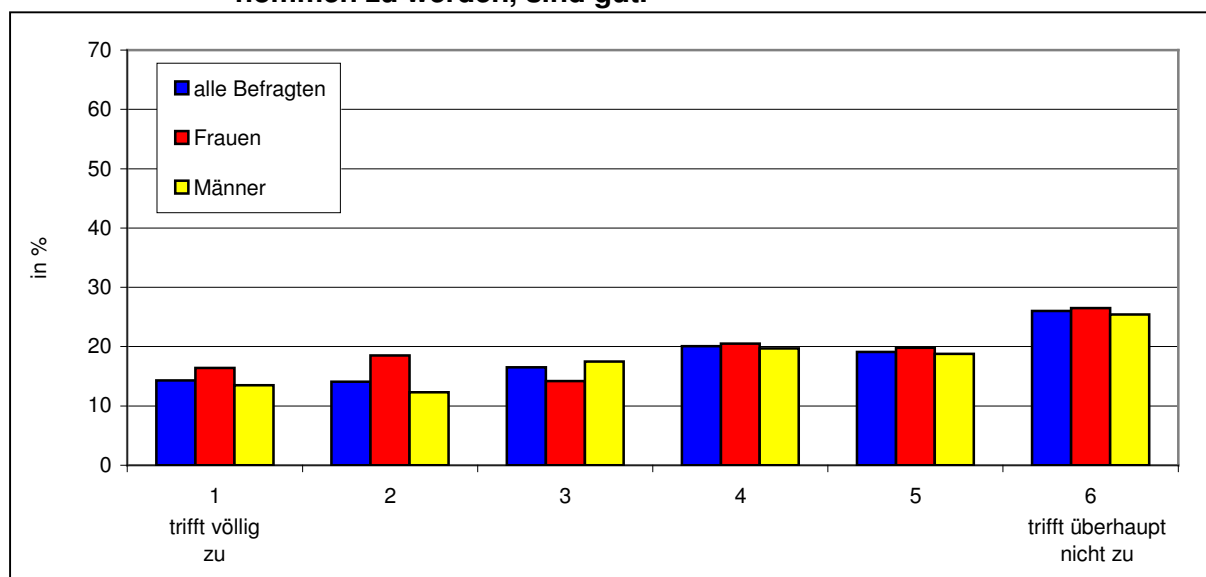
**Übersicht 23** Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Ich habe in meinem Alltag viele Konflikte.“



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Interessant ist, dass unmittelbare Nutzenerwägungen, wie die Übernahmekancen nach Ausbildungsabschluss, nur eine untergeordnete Rolle für das Nachdenken über eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses spielen (Übersicht 24).

**Übersicht 24** Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Die Chancen, in meinem Ausbildungsbetrieb nach Abschluss der Lehre in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, sind gut.“

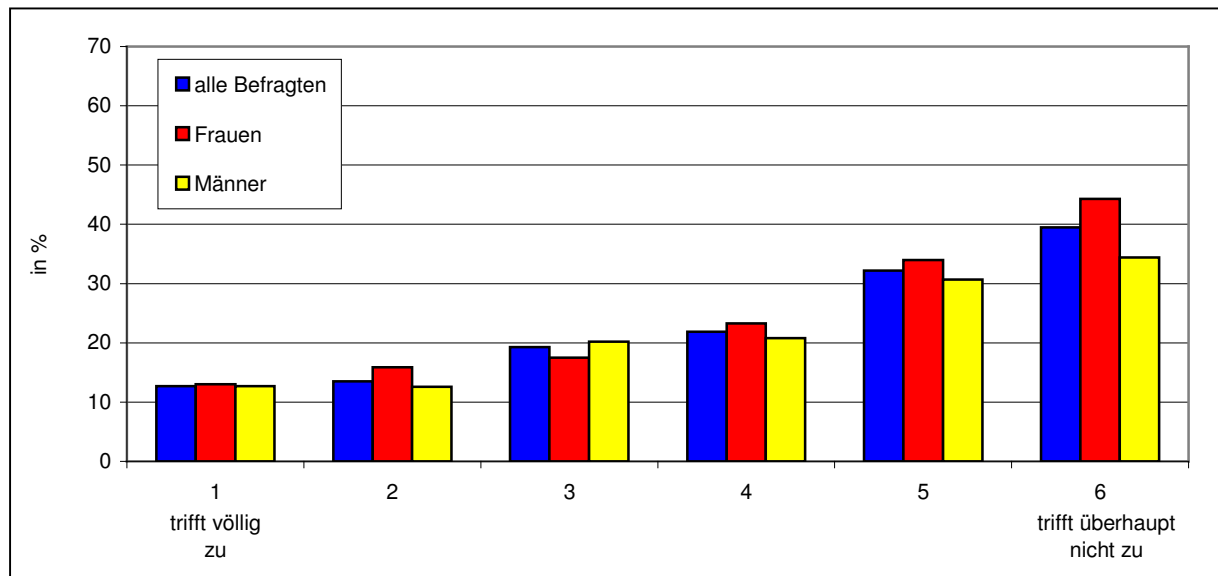


Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007



Von etwas größerer Bedeutung sind demgegenüber die mittel- bis längerfristigen Arbeitsmarktchancen; diesbezügliche Einschätzungen können zur Stabilität oder aber zur vorzeitigen Auflösung eines Ausbildungsverhältnisses beitragen (Übersicht 25).

**Übersicht 25 Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Mein Ausbildungsberuf eröffnet mir gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt.“**



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Damit sind es, wie vorstehend bereits gezeigt, vor allem die tagtäglichen Ausbildungserfahrungen und Lebensumstände von Auszubildenden, die darüber entscheiden, ob ein Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wird oder nicht. Dabei, auch dies verdeutlichen die vorgelegten Befunde, ist den befragten jungen Brandenburger/innen der Wert einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung durchaus bewusst.

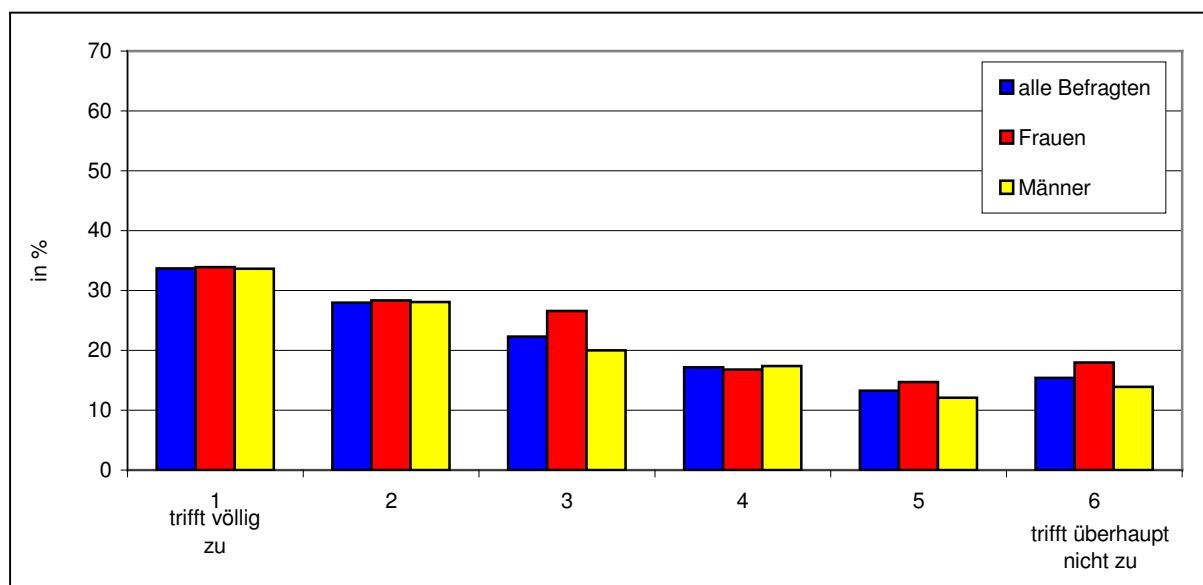
**Berufsschulische Bedingungen**

Im Vergleich mit den bereits benannten, teilweise außerordentlich bedeutenden Einflussfaktoren sind die Ausbildungsbedingungen im Lernort Berufsschule offenbar von geringerer Relevanz für das Nachdenken von Auszubildenden über eine vorzeitige Vertragslösung. Die folgenden Übersichten unterstreichen diese Einschätzung, die sich im übrigen bereits bei bundesweiten Untersuchungen sowie bei Analysen in anderen Bundesländern zeigte.<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Siehe dazu beispielsweise /Bundesinstitut für Berufsbildung 2003/ und /Westdeutscher Handwerkskammertag 2002/.

Überforderung in der Berufsschule führt nur in vergleichsweise geringem Maße zu einem verstärkten Nachdenken von Auszubildenden beider Geschlechter über die vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses (Übersicht 26).

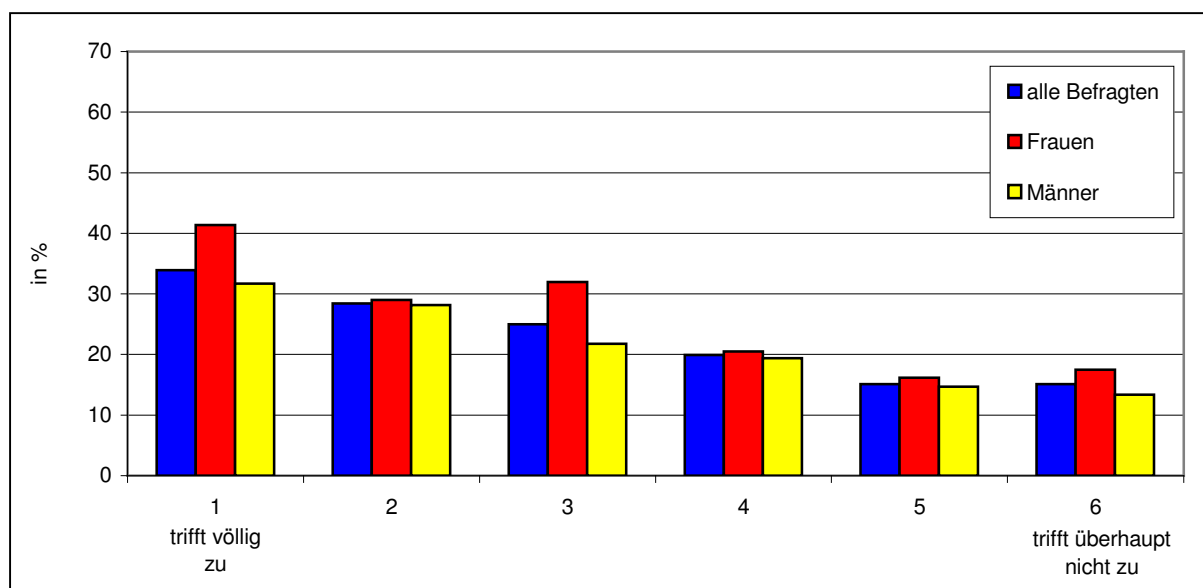
**Übersicht 26** Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Ich fühle mich durch die Leistungen, die mir in der Schule abverlangt werden, hin und wieder überfordert.“



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Auch etwaige Probleme mit Berufsschullehrer/innen wirken nur in wenigen Fällen in dieser Richtung (Übersicht 27).

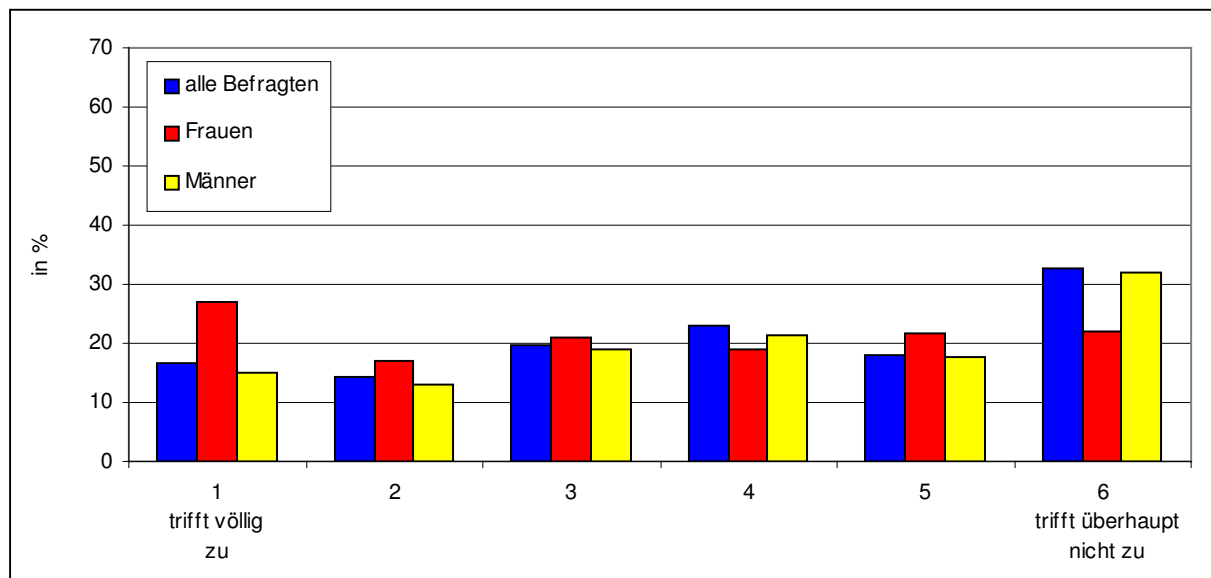
**Übersicht 27** Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Ich habe Probleme mit Lehrern in der Berufsschule.“



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Im Unterschied zum offenbar großen Einfluss ungerechtfertigter Kritik im Ausbildungsbetrieb<sup>33</sup>, hat die mögliche ungerechte Benotung in der Berufsschule kaum Auswirkungen auf das Nachdenken über eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsvertrages (Übersicht 28).

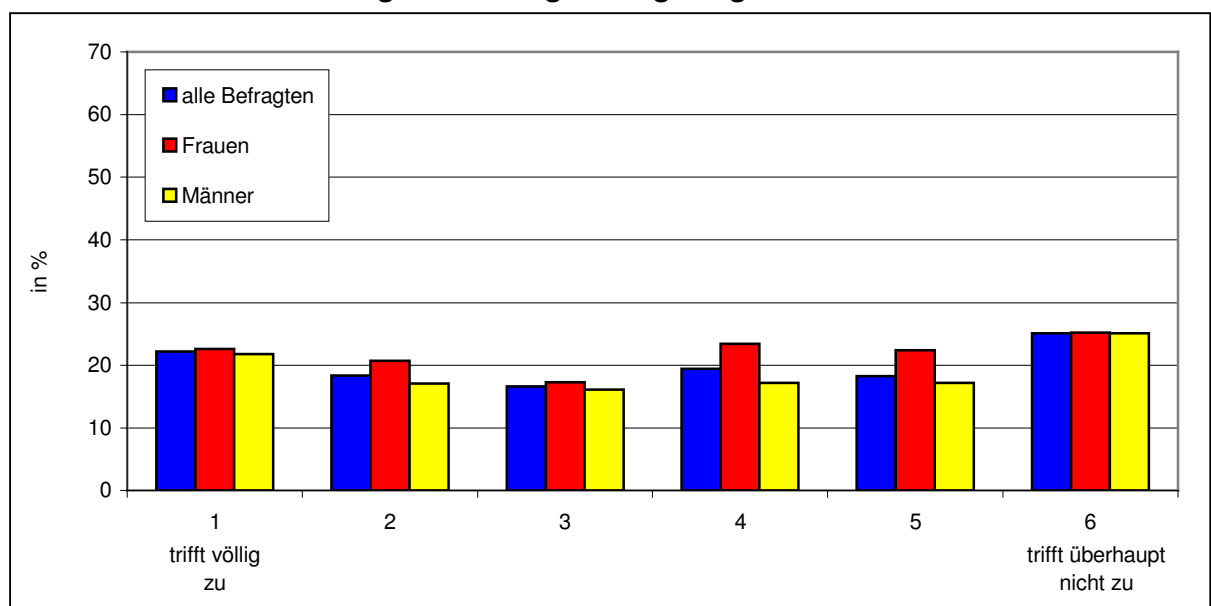
**Übersicht 28** Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Die Lehrer benoten gerecht.“



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

Diesbezüglich praktisch irrelevant ist auch der Umstand, ob Auszubildende gern zur Berufsschule gehen (Übersicht 29).

**Übersicht 29** Anteil der Auszubildenden mit intensiven Lösungsgedanken nach Beantwortung der Aussage „Ich gehe gerne zur Schule.“



Quelle: eigene Sonderauswertungen nach ZAGG 2007

<sup>33</sup> Vergleiche dazu Übersicht 12.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass die meisten der diskutierten Determinanten – dies zeigen die vorstehenden Übersichten deutlich – bereits sukzessive zum (steigenden) Nachdenken über eine vorzeitige Vertragsauflösung führen. Einige wenige anderen Faktoren entfalten demgegenüber ihren dahingehenden Einfluss erst bei einer sehr ungünstigen Ausprägung; letzteres gilt beispielsweise für das von den Auszubildenden wahrgenommene Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Freizeit.

### **Zwischenfazit**

Es konnte gezeigt werden, dass die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen bzw. für das Nachdenken von Auszubildenden darüber außerordentlich vielschichtig sind. Während betriebliche und persönliche Einflussfaktoren dabei eine hohe Relevanz haben, gilt dies nicht für aus der Berufsschule resultierende Determinanten.

Nach den vorliegenden Aussagen von mehr als 3.400 Berufsschüler/innen aus dem Land Brandenburg üben die folgenden Faktoren – in der benannten Reihenfolge – den stärksten Einfluss auf die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverhältnissen durch Auszubildende aus:

- das Betriebsklima in den ausbildenden Unternehmen,
- (ungerechtfertigte) Kritik an der Tätigkeit der Auszubildenden im Betrieb,
- die (fehlende) Vermittlung der notwendigen Ausbildungsinhalte im Ausbildungsbetrieb,
- der Erhalt (bzw. Nichterhalt) einer Ausbildungsstelle im Wunschberuf,
- (mögliche) Alltagskonflikte im persönlichen Umfeld der Jugendlichen,
- der Gesundheitszustand der Auszubildenden.

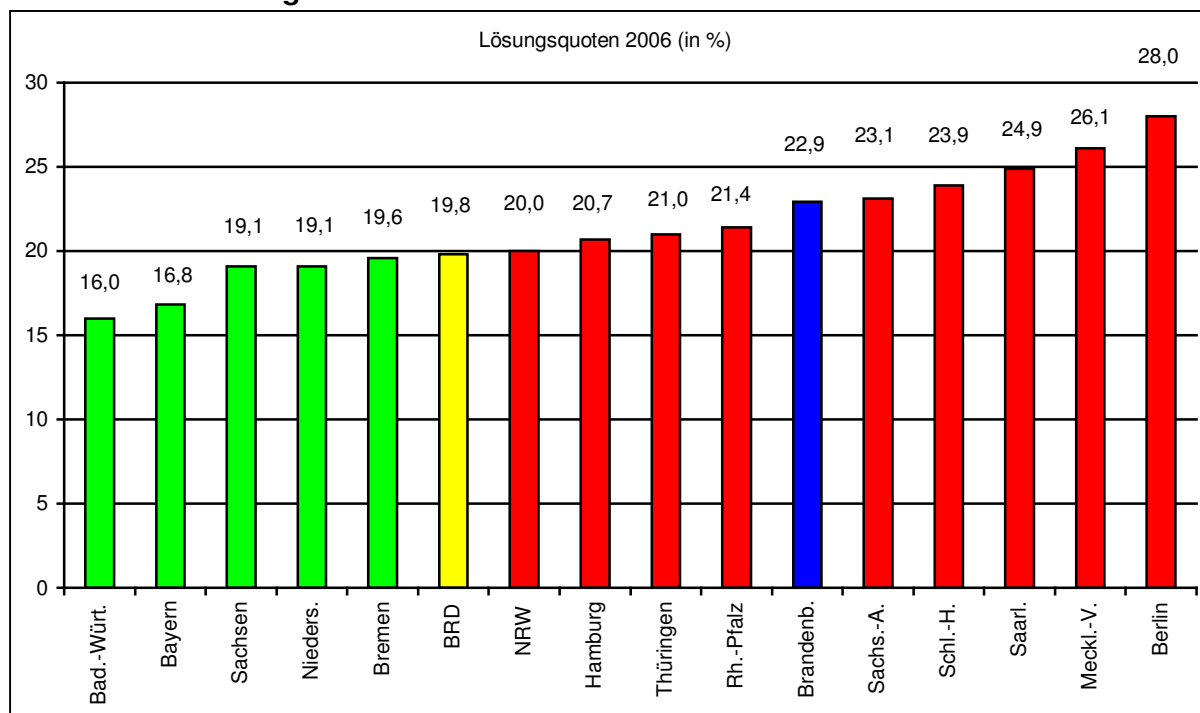
#### 4 Exkurs: Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverhältnissen im bundesweiten Vergleich

Nachfolgend soll das quantitative Lösungsgeschehen im Land Brandenburg mit entsprechenden Zahlen aus anderen Bundesländern verglichen werden, um so den Umfang vorzeitig gelöster Ausbildungsverhältnisse in Brandenburg besser einordnen und bewerten zu können.

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass das Statistische Bundesamt eine andere Definition der Lösungsquote nutzt als die vorliegende Untersuchung: Während die Bundesstatistik die Anzahl der vorzeitigen Lösungen in allen Ausbildungsjahren auf die Zahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr bezieht, wurde für die Untersuchung des MASGF (sachgerechter) die Zahl aller Auszubildenden aller Ausbildungsjahre gewählt.<sup>34</sup> Um also einen bundesweiten Vergleich realisieren zu können, muss auf das Datenmaterial der Bundesstatistik zurückgegriffen werden. Prüfrechnungen zeigen jedoch, dass – unabhängig von der genutzten Definition der Lösungsquote – die Reihenfolge des Bundesländerranking gleich ist.

Die folgende Übersicht 30 zeigt auf den ersten Blick ein für Brandenburg negatives Bild: Im Jahr 2006 verzeichnete das Land eine Lösungsquote von 22,9 % und damit eine im bundesweiten Vergleich (19,8 %) überdurchschnittlich hohe Lösungsquote.

#### Übersicht 30 Lösungsquoten in der dualen Ausbildung 2006 – Brandenburg im Vergleich der Bundesländer



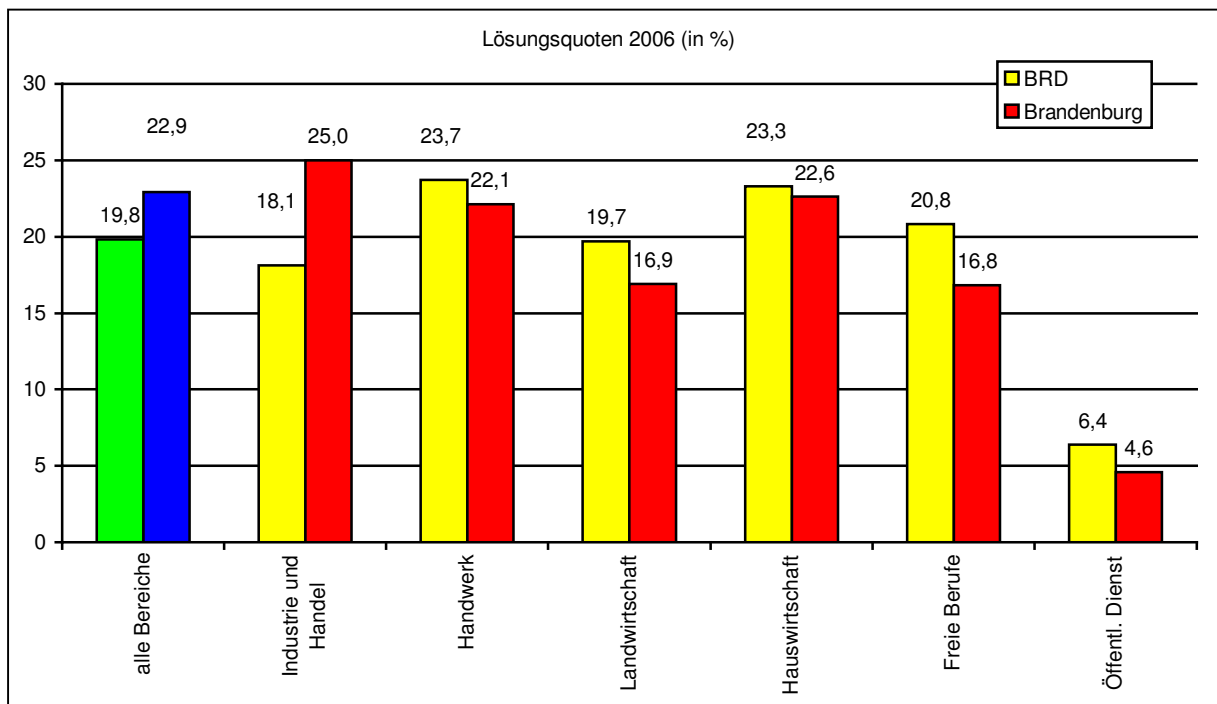
Quelle: Statistisches Bundesamt 2008

<sup>34</sup> Siehe dazu auch die entsprechenden Ausführungen in Kapitel 1.

Mit Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Saarland, Mecklenburg-Vorpommern und Berlin hatten lediglich fünf Bundesländer eine höhere Lösungsquote, während immerhin zehn Bundesländern auf eine geringere Lösungsquote verweisen konnten.

Ein genauerer zweiter Blick verdeutlicht jedoch, dass die Lösungsquoten im Land Brandenburg in vielen Ausbildungsbereichen sogar geringer sind als im Bundesdurchschnitt (Übersicht 31).

**Übersicht 31 Lösungsquoten in der dualen Ausbildung 2006 – Brandenburg im bundesweiten Vergleich der Ausbildungsbereiche**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2008

Wie nämlich die vorstehende Darstellung sichtbar macht, kann Brandenburg in fünf von insgesamt sechs Ausbildungsbereichen sogar auf unterdurchschnittliche Lösungsquoten verweisen (Handwerk, Landwirtschaft, Hauswirtschaft, Freie Berufe und Öffentlicher Dienst). Lediglich im Ausbildungsbereich Industrie und Handel weist das Land Brandenburg eine überdurchschnittlich hohe Lösungsquote auf, und zwar 25 % in Brandenburg gegenüber 18,1 % bundesweit.

Ursächlich für die im allgemeinen Ländervergleich überdurchschnittlich hohe Lösungsquote in Brandenburg sind demnach vorrangig Struktureffekte – vor allem das starke Gewicht des Ausbildungsbereiches Industrie und Handel sowie dessen, im bundesweiten Vergleich, besonders hohe Lösungsquote.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Wie die Ausführungen in Abschnitt 2.1.2 verdeutlichen, sind dafür wiederum Struktureffekte von maßgeblicher Bedeutung. Insbesondere schlägt, wie in den anderen neuen Bundesländern auch, das große Gewicht von geförderten Ausbildungsformen zur Schließung der Ausbildungsplatzlücke durch (betriebsnahe Ausbildung, außerbetriebliche Ausbildung).

Abschließend soll darauf hingewiesen werden, dass qualitative – über statistische Auswertungen hinausgehende – Analysen zum Lösungsgeschehen in der Bundesrepublik eine Seltenheit sind und zudem zumeist längere Zeit zurückliegen: Die letzte bundesweite Untersuchung hat das **Bundesinstitut für Berufsbildung** im Jahr 2003 vorgelegt.<sup>36</sup> Die jüngsten Analysen für einzelne Bundesländer stammen aus den Jahren 2002 (für Nordrhein-Westfalen, realisiert durch den **Westdeutschen Handwerkskammertag** und **EMNID**) bzw. 2000 (für Rheinland-Pfalz, realisiert durch das Institut für **sozialpädagogische Forschung**).<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Vergleiche dazu Bundesinstitut für Berufsbildung (2003).

<sup>37</sup> Siehe Westdeutscher Handwerkskammertag (2002) und Institut für sozialpädagogische Forschung (2000).

## 5 Fazit und Ausblick

Die hier, für die Jahre 1995 bis 2006, vorgelegte Untersuchung zu vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen im Land Brandenburg zeitigte die folgenden wesentlichen Befunde.

Erstens: Der im langfristigen Trend zu erkennende Anstieg der vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen ist vor allem auf strukturelle Gründe zurückzuführen und rührt nicht aus einem generellen Anstieg des Lösungsgeschehens in allen Ausbildungsbereichen, Ausbildungsformen und Ausbildungsberufen her. Da in den vergangenen Jahren das Gewicht von Industrie und Handel sowie von außerbetrieblichen und betriebsnahen Ausbildungsverhältnissen, d. h. von Ausbildungsbereichen bzw. Ausbildungsformen mit überdurchschnittlich hohen Lösungsquoten, deutlich angestiegen sind, haben sich daraus erhebliche Effekte in Richtung einer höheren Lösungsquote ergeben.<sup>38</sup>

Zweitens: Auch im Land Brandenburg verbleiben etwa die Hälfte der Jugendlichen mit vorzeitigen Vertragslösungen im Dualen System, setzen also nach einer vergleichsweise kurzen Unterbrechung die Ausbildung – in einem anderen Ausbildungsberuf und/oder aber in einem anderen Ausbildungsbetrieb – fort. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass weitere Jugendliche nach vorzeitiger Lösung ihres Ausbildungsverhältnisses einen Berufsabschluss in einem anderen Bildungsgang anstreben, insbesondere auf einer Berufsfachschule oder mittels eines Studiums. Mithin ist nicht jede vorzeitige Vertragslösung ein wirklicher Ausbildungsabbruch; bildungspolitisch negativ zu interpretieren ist etwa nur die Hälfte aller vorzeitigen Lösungen.

Drittens: Im Land sind es vorrangig die jungen Brandenburger/innen selbst, die bestehenden Problemen in der Ausbildung nicht mehr standhalten können oder wollen und daher ihre Ausbildungsverhältnisse vorzeitig lösen. Erst nachrangig sind es die Ausbildungsbetriebe, die die vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses als letzten Problemlösungsweg gehen.

Viertens: Die Gründe für die vorzeitigen Vertragslösungen sind sehr vielfältig und unterscheiden sich je nach Sicht der Beteiligten (Ausbilder/innen, Auszubildende, Berufsschullehrer/innen) deutlich. Im Detail konnte für die Auszubildenden gezeigt werden, dass deren Gründe für vorzeitige Vertragslösungen bzw. für das Nachdenken darüber außerordentlich vielschichtig sind. Während betriebliche und persönliche Einflussfaktoren dabei eine hohe Relevanz haben, gilt dies für aus der Berufsschule resultierende Determinanten nur ganz selten.

---

<sup>38</sup> Siehe dazu die Beispielrechnungen im Abschnitt 2.1.3.



Aus der Perspektive von mehr als 3.400 befragten Berufsschüler/innen aus dem Land Brandenburg üben die folgenden Faktoren – in der benannten Reihenfolge – den stärksten Einfluss auf die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverhältnissen aus:

- das Betriebsklima in den ausbildenden Unternehmen,
- (ungerechtfertigte) Kritik an der Tätigkeit der Auszubildenden im Betrieb,
- die (fehlende) Vermittlung der notwendigen Ausbildungsinhalte im Ausbildungsbetrieb,
- der Erhalt (bzw. Nichterhalt) einer Ausbildungsstelle im Wunschberuf,
- (mögliche) Alltagskonflikte im persönlichen Umfeld der Jugendlichen,
- der Gesundheitszustand der Auszubildenden.

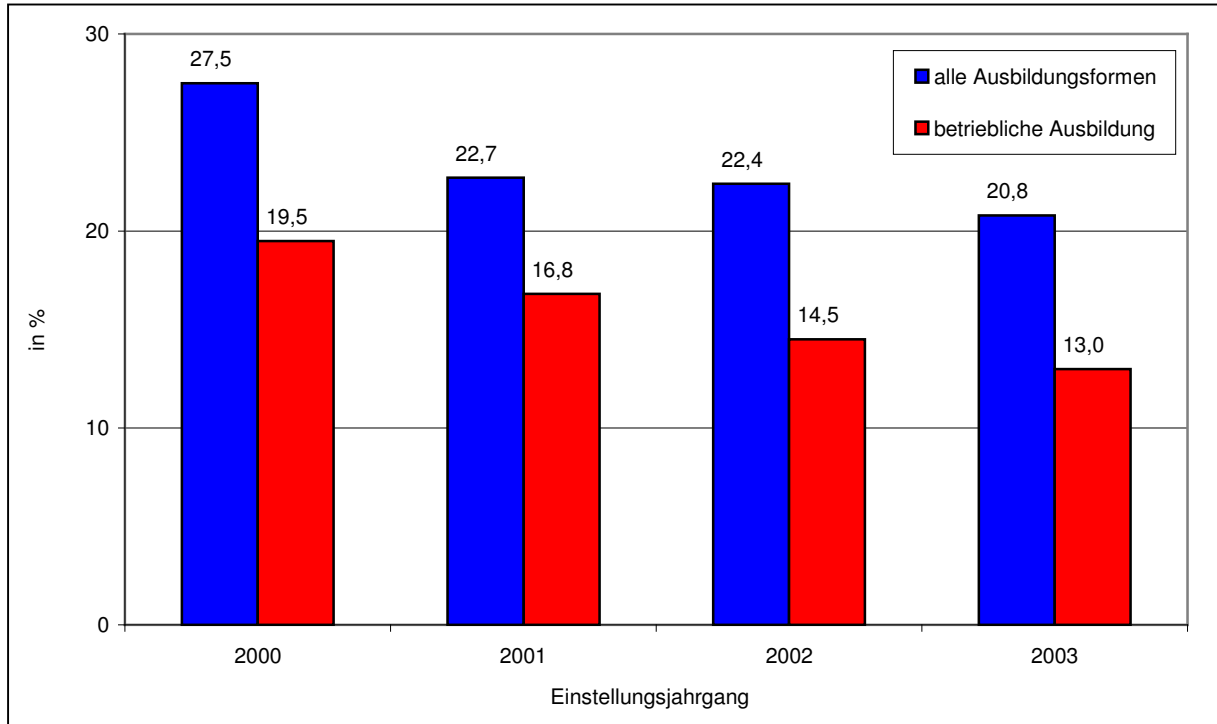
Fünftens: Um geeignete Konzepte gegen vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverhältnisse entwickeln zu können, bedarf es der Analyse und Beantwortung weiterer Fragestellungen. Forschungsbedarfe bestehen dabei vor allem in folgender Hinsicht:

- Da die Determinanten, die zu vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen führen, in unterschiedlicher Art und Weise von den verschiedenen handelnden Akteuren beeinflusst werden können, ist deren Sicht auf die Lösungsgründe von essentieller Bedeutung für die Entwicklung von Gegenstrategien. Während mit der vorliegenden Untersuchung der Blick von Auszubildenden erfasst wurde, steht eine solche Bestandsaufnahme für die Ausbilder/innen in den Betrieben und für die Berufsschullehrer/innen in den Oberstufenzentren im Land Brandenburg noch aus.
- Darüber hinaus bleibt noch zu analysieren wer diejenigen (wirklichen) Ausbildungsabbrecher/innen sind, die nach vorzeitiger Lösung ihres Ausbildungsverhältnisses keinen (anderen) vollqualifizierenden Bildungsgang aufnehmen. Insbesondere ist dabei von Interesse, welche sozio-demographischen Merkmale charakteristisch für diese Gruppe von Jugendlichen sind und welche Erwerbsperspektiven vor diesen jungen Brandenburger/innen stehen.

## Literatur- und Quellenverzeichnis

- Berufsverband der freien Berufe (2006):** Ausbildungsbericht der Freien Berufe 2006 – Eine Lagebeschreibung der Ausbildungssituation in den Freien Berufen, Berlin
- Bohlinger, S. (2002):** Ausbildungsabbruch. Einblick in eine vermeintliche Randerscheinung des deutschen Bildungssystems, Aachen
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2003):** Ausbildungsvertrag gelöst und neu an den Start, Pressemeldung 7/2003 vom 26.2.2003, Bonn
- Heublein, U./ Schmelzer, R./ Sommer, D. (2008):** Die Entwicklung der Studienabbruchquote an den deutschen Hochschulen, Hannover
- IKK Brandenburg und Berlin (2007):** Auszubildende und Gesundheit. Befragung von Auszubildenden in Berliner und Brandenburger Oberstufenzentren, Berlin
- Institut für sozialpädagogische Forschung (2000):** Ausbildungsabbruch in Rheinland Pfalz – eine handlungsorientierte Studie, Mainz
- Ketzmerick, T./ Meier, H./ Wiener, B. (2007):** Brandenburg und seine Jugend – Integrationspfade Brandenburger Jugendlicher in Beschäftigung, Forschungsberichte aus dem zsh 07/2, Halle
- Statistisches Bundesamt (2008):** Bildung und Kultur. Berufliche Bildung. Berichtszeitraum 2006, Fachserie 11 , Reihe 3, Wiesbaden
- Westdeutscher Handwerkskammertag (2002):** Gründe für Ausbildungsabbrüche. Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskolleglehrern, Düsseldorf

**ANLAGE 1** Anteil der Auszubildenden eines Einstellungsjahrganges im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammer Cottbus, welche im Verlauf der Ausbildung ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig aufgelöst haben



Quelle: Industrie- und Handelskammer Cottbus