

# Duale Berufsausbildung unter Druck

## Warum vorzeitige Vertragslösungen zunehmen und wie man sie verhindern kann

Im Jahr 2022 wurden über 155.000 Ausbildungsverträge vor Ablauf der Ausbildungsdauer gelöst. Es stellt sich die Frage: Warum treffen Jugendliche diese Entscheidung und wie kann das Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung verringert werden?

Die gute Nachricht vorweg: So dramatisch, wie einige Leitmedien die Situation vorzeitiger Vertragslösungen darstellen, ist sie nicht. Schlagzeilen wie „So viele Ausbildungsabbrüche wie nie zuvor“, bei tagesschau.de im November 2023 zu lesen, suggerieren, dass Jugendliche ihre Ausbildung nicht durchhalten und gänzlich aus dem dualen Ausbildungssystem ausscheiden. Doch so ist es nicht. Denn die sogenannte Lösungsquote ist keine Abbruchquote. Sie gibt lediglich an, wie viele der begonnenen Verträge vorzeitig gelöst wurden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) berechnet diese Quote jährlich auf Grundlage der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamts. Frank Neises, Leiter der Fachstelle für Übergänge in Ausbildung und Beruf beim BIBB, erklärt, dass eine vorzeitige Vertragslösung nur den Abbruch eines spezifischen Ausbildungsverhältnisses bedeutet. „Der Abbruch einer Ausbildung liegt dann vor, wenn sich junge Menschen gänzlich aus dem dualen Ausbildungssystem ohne Abschluss verabschieden.“

Doch genau darüber lassen sich auf Basis der Berufsbildungsstatistik keine genauen Aussagen treffen, weil sie keine Individualdaten erhebt. Ob ein junger Mensch nach einer Vertragslösung endgültig aus dem dualen System austritt, ein Studium aufnimmt oder aber in ei-

nen anderen Ausbildungsberuf wechselt, ist nicht bekannt. Allerdings gehen verschiedene Studien davon aus, dass nach einer Vertragslösung mindestens die Hälfte der Jugendlichen sofort einen neuen Ausbildungsvertrag abschließt. Entweder im gleichen Ausbildungsberuf bei einem anderen Betrieb oder in einem ganz anderen Beruf. Insofern sei eine vorzeitige Vertragslösung, so Frank Neises, häufig ein Wechsel, ein Revidieren der Ausbildungsentscheidung und kein Abbruch. Klar ist aber auch: Vorzeitige Vertragslösungen nehmen nicht nur absolut, sondern auch anteilmäßig zu. Und mit ihnen auch das Risiko, dass junge Menschen dauerhaft ohne Ausbildungsabschluss und nachhaltige Berufsperspektive bleiben und dem Arbeitsmarkt als die so dringend benötigten Fachkräfte von morgen fehlen. Woran liegt das? Gibt es Branchen, Personen- oder Berufsgruppen, bei denen es verstärkt zu Vertragslösungen kommt?

### Staatsangehörigkeit, Schulbildung und Berufssektoren als Einflussfaktoren

Über viele Jahre war die Lösungsquote stabil. Von 1993 bis 2015 schwankte sie zwischen 20 und 25 Prozent. Im Jahr 2016 überschritt sie erstmals die 25-Prozent-Marke und liegt seitdem konstant darüber. Mit einem Höchst-

stand von 29,5 Prozent im Jahr 2022. „Es geht in die Richtung, dass jeder dritte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wird“, verdeutlicht Frank Neises diese Entwicklung. Bei einem Drittel der Ausbildungsverträge geschah das im Berichtsjahr 2022 bereits in der Probezeit der Ausbildung. Ein weiteres Drittel wurde nach der Probezeit, aber noch innerhalb des ersten Ausbildungsjahres gelöst. Rund 23 Prozent der Lösungen erfolgten im zweiten Jahr der Ausbildung und nur wenige im späteren Ausbildungsverlauf. Für den Experten vom BIBB eine gute Nachricht: „Wenn eine Seite, Betrieb oder Auszubildender, merkt, dass es nicht passt, ist es besser, sich frühzeitig voneinander zu trennen. Das erspart beiden viel Zeit, Mühen und auch Kosten.“

Große Abweichungen in der Lösungsquote treten bei den Personenmerkmalen auf. Bei Auszubildenden ohne deutschen Pass liegt die Quote bei knapp 40 Prozent gegenüber gut 28 Prozent bei jenen mit deutschem Pass. Gleiches gilt für den Bildungsabschluss. Je niedriger dieser ist, desto höher fällt die Lösungsquote aus: gut 42 Prozent bei Auszubildenden ohne Schulabschluss beziehungsweise mit Hauptschulabschluss, knapp 28 Prozent bei einem Realschulabschluss und nur 18 Prozent bei einer Studienberechtigung.

Auch bei den Berufssektoren variiert die Lösungsquote stark: von sehr niedrig bei sekundären Dienstleistungsberufen, technischen Berufen aus dem Bereich der Industrie sowie Berufen im öffentlichen Dienst bis sehr hoch bei „einfachen“ Dienstleistungsberufen in den Bereichen Reinigen, Bewirten, Transportieren sowie bei einigen Handwerks- und Bauberufen. Zur Kontrastierung: Biologie- und Chemielaborant\*innen, Elektroniker\*innen für Automatisierungstechnik oder Mechatroniker\*innen weisen eine Lösungsquote von unter 11 Prozent auf. Den niedrigsten Wert markieren Verwaltungsfachangestellte mit nicht einmal 7 Prozent. Beim Ausbildungsberuf Fachmann/-frau für Systemgastronomie hingegen beträgt die Quote über 53 Prozent. Mehr als jeder zweite Ausbildungsvertrag wird hier vorzeitig gelöst. Ebenso bei Köch\*innen (51,4 Prozent) und Fachverkäufer\*innen im Lebensmittelhandwerk (51,3 Prozent). Was genau aber sagen diese Zahlen aus? Werfen Jugendliche mit niedrigerem Schulabschluss ihre Ausbildung schneller hin, weil sie überfordert sind? Sind Berufe in der Gastronomie oder im Handwerk einfach unattraktiver als andere? So einfach ist es nicht: „Aus unseren Beobachtungen sollten keine voreiligen Schlussfolgerungen gezogen werden“, meint Frank Neises.

## Viele Gründe für Vertragslösungen

Auf der Suche nach Gründen für vorzeitige Vertragslösungen bekommt man ganz unterschiedliche Antworten – je nachdem welche Seite man befragt. So geht aus früheren Studien hervor, dass es aus Sicht der Betriebe beziehungsweise Ausbilder\*innen an der Einstellung der Jugendlichen liege. Es fehle ihnen an Motivation, Leistungsbereitschaft und Identifikation mit dem Betrieb. Ganz anders sehen das die Auszubildenden. Sie nennen Kommunikationsprobleme beziehungsweise Konflikte mit Ausbilder\*innen und Vorgesetzten oder schlechte Arbeitsbedingungen wie unbezahlte Überstunden, ungünstige Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen als Gründe. Einige Jugendliche empfinden die Ausbildung auch eher als Beschäftigung und weniger als das Erlernen eines Berufes. Wer aber hat recht?



Foto: zinkevych – stock.adobe.com

Es sei davon auszugehen, dass sich neben der Leistungsbereitschaft und der Leistungsfähigkeit sowie dem Berufswahlverhalten der Auszubildenden auch betriebliche Ausbildungsbedingungen, die Qualität der Ausbildung und das Ausmaß der betrieblichen Ausbildungsinvestitionen auf die Vertragslösungswahrscheinlichkeit auswirken, so Frank Neises. In anderen Worten: Beide Seiten tragen Verantwortung für eine Vertragslösung. Und wie es letztendlich dazu kommt, verhält sich von Fall zu Fall unterschiedlich. Weniger Lust auf Arbeit oder gar Faulheit, wie teilweise in öffentlichen Debatten unterstellt wird, kann Frank Neises bei der jüngeren Generation jedoch nicht erkennen. Im Gegenteil: „Wir wissen aus Jugendstudien, dass junge Menschen heute viel stärker

als noch vor ein paar Jahren nach sinnstiftenden Tätigkeiten, Wertschätzung und Respekt suchen. Ein sicherer Job mit einer soliden Perspektive ist ihnen wichtiger, als bei Ausbildungsbeginn ein Handy oder ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt zu bekommen.“

So banal es klingt, es kommt also auf die richtige Berufswahl an. Dass zum Beispiel die Lösungsquote bei Jugendlichen mit maximal einem Hauptschulabschluss oder in handwerklichen Berufen höher ausfällt, liege nicht am Schulabschluss per se oder am Handwerk. Sondern: „Unsere Untersuchungen zeigen, dass die Lösungsquote bei denjenigen höher liegt, bei denen der Ausbildungsberuf nicht dem Wunschberuf entspricht. Und das ist bei Auszubildenden, die maximal einen Hauptschulab-

Last, but not least treibt auch die aktuelle Ausbildungsmarktlage die Lösungsquote in die Höhe. In den vergangenen Jahren hat sich der Ausbildungsmarkt mehr und mehr zu einem Bewerbermarkt entwickelt, also zugunsten der Jugendlichen. Frank Neises hält das für eine plausible Begründung für das höhere Lösungsrisiko bei Auszubildenden, deren Ausbildungsplatz nicht dem Wunschberuf entspricht. „Wenn sie spüren, dass ihre erste Entscheidung doch nicht die richtige war, revidieren sie diese schneller, weil sie aufgrund der Ausbildungsmarktlage mehr Wechselmöglichkeiten haben.“

Wenn die Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen so vielschichtig und komplex sind wie beschrieben, was kann dann das passende Instrument oder Angebot sein, dieses Risiko zu verkleinern?

### Schon vor der Ausbildung die richtigen Weichen stellen

Da es weder die eine Ursache für Vertragslösungen gibt noch eine dafür verantwortliche Seite, muss jeder einzelne Fall unter die Lupe genommen werden. Das beginnt mit der Frage, warum sich der oder die Auszubildende ursprünglich für den jeweiligen Beruf entschieden hat und weiter dazu, aus welchem Grund der Betrieb die Person eingestellt hat. Auf das richtige Matching kommt es also an. Hierfür sollten Jugendliche im Vorfeld einer Ausbildung eine reflektierte Berufswahlentscheidung treffen. In Nordrhein-Westfalen verfolgt die Landesregierung daher seit über zehn Jahren mit der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) einen flächendeckenden, präventiven Ansatz am Übergang Schule – Beruf. Das landesweite Übergangssystem gewährleistet frühzeitige Unterstützung für Jugendliche in ihrer beruflichen Orientierung, bei der Auswahl eines Berufes sowie beim Start in eine Ausbildung oder ein Studium. Hierdurch sollen allen Schulabgänger\*innen schnellstmöglich eine Perspektive für ihre berufliche Ausbildung oder ihr Studium geboten und gleichermaßen unnötige Verzögerungen beziehungsweise Warteschleifen vermieden werden. Doch trotz der intensiven Berufsorientierung gibt es auch in NRW Jugendliche, die sich bei der Berufswahl schwertun und in der Ausbildung Gefahr laufen, einen Ausbildungsvertrag vorzeitig zu lösen. Für diese Jugendlichen braucht es deshalb entsprechende Angebote, zumal sie häufig kein unterstützendes soziales Umfeld haben.



Foto: ehrenberg-bilder – stock.adobe.com

schluss haben, häufiger der Fall.“ So finde man Jugendliche mit ungünstigeren Startvoraussetzungen eher in Betrieben und Berufen mit schwierigeren Ausbildungsbedingungen. Viele von ihnen nehmen zudem eher eine handwerkliche Ausbildung auf als eine in der Industrie oder im Handel. Das erklärt das höhere Lösungsrisiko im Handwerk. Zum einen. Zum anderen besteht das Handwerk eher aus Kleinbetrieben. Frank Neises: „Wir stellen fest, dass ein höheres Lösungsrisiko mit den Investitionen in Ausbildung zusammenhängt. Großbetriebe wie VW oder Telekom investieren viel in die Nachwuchsförderung und verfügen mit eigenen Ausbildungsabteilungen über ein gut strukturiertes Ausbildungssystem. Dazu fehlen einem Handwerksbetrieb mit fünf bis zehn Mitarbeitenden schlicht die finanziellen Mittel.“

Grundsätzlich mangle es gar nicht an solchen Angeboten, so Frank Neises, nur sei es für die jungen Menschen von außen schwer zu unterscheiden, welches das passende für sie ist. „Umso wichtiger ist eine zentrale Beratungs- beziehungsweise Anlaufstelle, bei der ihnen eine Ansprechperson zugewiesen wird, die eine Beziehung zu ihnen aufbaut und sie kontinuierlich begleitet. Wenn nötig über die gesamte Dauer der Ausbildung.“ In NRW bietet eine solche Begleitung beispielsweise das Programm „Ausbildungswege NRW“. Ein\*e Coach\*in unterstützt hier ausbildungsinteressierte junge Menschen ganz individuell dabei, eine Berufsperspektive zu entwickeln und einen Ausbildungsplatz zu finden. Gleichzeitig bekommen Betriebe Unterstützung, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. Angedockt an dieses Programm ist zudem ein Projekt, das in ähnlicher Weise darauf abzielt, speziell Schüler\*innen an Berufskollegs für die duale Berufsausbildung zu gewinnen. Sogenannte Übergangslotsen begleiten die jungen Menschen in Bildungsgängen, die nicht zu einem beruflichen Abschluss, sondern zu bestimmten schulischen Abschlüssen führen.

Wertvolle Erkenntnisse für die Berufsfindung können am besten Praktika und Hospitationen liefern. Solche betrieblichen Phasen bieten jungen Menschen die Möglichkeit, sich in verschiedenen Berufsfeldern auszuprobieren und Betriebe kennenzulernen, um anschließend zu einer gefestigten Berufswahlentscheidung zu kommen. Aber auch Unternehmen seien gut beraten, solche Phasen zu nutzen, um sich ein genaues Bild vom beziehungsweise von der potenziellen Azubi zu machen. „Wenn ein Betrieb vor Ablauf der Ausbildungsdauer seinen Auszubildenden verliert, ist das für ihn ein fehlgeschlagenes Investment. Deshalb ist es für Unternehmen ebenso wichtig, frühzeitig nach der richtigen Passung zu schauen und es gar nicht erst zu Ausbildungsverträgen kommen zu lassen, wenn sich im Vorfeld abzeichnet, dass es nicht passt“, so Frank Neises.

Für die Vermeidung von Vertragslösungen kommt es vor Aufnahme einer Ausbildung also auf Folgendes an: Berufsrealitäten durch betriebliche Phasen zu vermitteln, junge Menschen dazu zu befähigen, eine reflektierte Berufswahlentscheidung zu treffen, und ein gutes Matching zwischen Ausbildungsinteressierten und Betrieben herzustellen. Doch wie kann nach Ausbildungsbeginn das Ausbildungsverhältnis intakt gehalten werden?

## Keinen jungen Menschen zurücklassen!

Je wohler Azubis sich in ihrem Betrieb fühlen, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie ihn vorzeitig verlassen. Das beginnt schon beim Ankommen. Ein gutes Onboarding hilft den jungen Menschen, sich in der neuen Umgebung zurechtzufinden. Es sollte auf sozialer, fachlicher und kultureller Ebene geschehen, so Frank Neises. „Die berufliche und betriebliche Sozialisation ist eine entscheidende Phase innerhalb der Ausbildung. Hierbei ist es wichtig, dass die Auszubildenden eine feste Ansprechperson an ihrer Seite haben, durch teambildende Maßnahmen und strukturierte Einarbeitungspläne sozial und fachlich integriert werden und die Werte und Normen des Unternehmens vermittelt bekommen.“

Und wenn es doch einmal zu Konflikten zwischen Azubi und Ausbilder\*in oder Chef\*in kommt, gar eine Vertragslösung droht? Dann lohnt es sich, rechtzeitig Unterstützung durch Dritte hinzuziehen. Bundesweite Angebote wie „Assistierte Ausbildung“ oder die Initia-

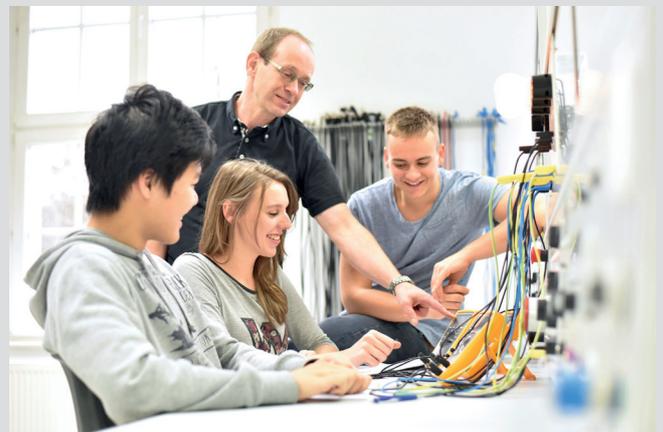


Foto: industrieblick – stock.adobe.com

tive „VerA – Stark durch die Ausbildung“ bieten Begleitung und, wenn nötig, auch Vermittlung bei Konflikten durch entsprechende Expert\*innen an. Entscheidend sei in einem solchen Fall, die ansässige Agentur für Arbeit oder die Jugendberufsagentur darüber in Kenntnis zu setzen. „Natürlich lässt sich manchmal trotz aller Hilfsmaßnahmen eine Vertragslösung nicht vermeiden. Was danach aber unter keinen Umständen passieren darf,

ist, dass der Kontakt zu den jungen Menschen abbricht. Denn bei der Hälfte der vorzeitigen Vertragslösungen droht die Gefahr, dass die Auszubildenden danach keinen Anschluss finden. Und die Folgen eines nicht vorhandenen Berufsabschlusses sind hinreichend bekannt: „Schlechtere berufliche Perspektiven, geringere Gehälter und eine höhere Gefahr von Arbeitslosigkeit“, sagt Frank Neises.

Angesichts dieses Szenarios begrüßt er die neuen Richtlinien, die das Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW und die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit ausgearbeitet haben. Sie sollen die Zusammenarbeit von Berufskollegs mit der Agentur für Arbeit beziehungsweise der Berufsberatung stärken, um leistungsschwächere und benachteiligte Schüler\*innen zu fördern. So soll an jedem Berufskolleg künftig eine Lehrkraft für die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit benannt werden. Im Falle einer drohenden oder einer bereits vollzogenen Vertragslösung würde die Lehrkraft die zuständige Berufs- und Ausbildungsberatung sofort darüber informieren, damit der Schüler oder die Schülerin bei der Beruflichen Orientierung über geeignete Anschlussperspektiven informiert werden kann. Er oder sie soll so lange in der Fachklasse des Berufskollegs bleiben, bis eine passende Alternative gefunden ist. „Ein guter Ansatz, mit dem der Kontakt zu den entsprechenden Hilfsstellen sichergestellt wird, um die jungen Menschen nicht zu verlieren“, findet der Experte vom BIBB und betont in diesem Zusammenhang noch einmal, wie wichtig es generell sei, dass alle Beteiligten wissen, an welche Stelle sie sich wenden können, wenn Hilfe nötig ist.

In der Koordinierung der Angebote und der Vernetzung der verschiedenen Beratungsstellen sieht er allerdings noch Luft nach oben. Es brauche bei den zuständigen Stellen Menschen, die vor Ort den Überblick über die Bedarfe der jeweiligen Zielgruppe und die entsprechenden Angebote haben. Hier leisten die kommunalen Koordinierungsstellen bei KAOA bereits wichtige Arbeit. Bei der Bereitstellung von Angeboten müsse man zudem die Betriebe, insbesondere die kleineren, stärker in den Blick nehmen und sie fragen, welche Unterstützung sie benötigen, um ihre Ausbildungsqualität zu verbessern. Frank Neises ist optimistisch: Wenn beide Seiten – Auszubildende und Betriebe – gefestigt und

überzeugt in ein gemeinsames Ausbildungsverhältnis gehen, Regeln und Erwartungen gleich zu Beginn klar kommuniziert werden und beiden die entsprechenden Ansprechpartner\*innen bei möglichen Komplikationen oder Konflikten bekannt sind, dass der Vertrag bis zum Ende der Ausbildung bestehen bleiben kann.

#### IMPRESSUM

G.I.B.-Beiträge zur Arbeits- und Sozialpolitik

#### HERAUSGEBERIN

G.I.B. – Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH  
Im Blankenfeld 4 • 46238 Bottrop  
Tel.: 02041 767-0 • Fax: 02041 767-299  
mail@gib.nrw.de • www.gib.nrw.de  
Geschäftsführer: Torsten Withake (V. i. S. d. P.)

#### VERANTWORTLICHER REDAKTEUR

Josef Muth  
j.muth@gib.nrw.de

#### FACHLICHE ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Eva-Maria Tomczak  
e.tomczak@gib.nrw.de

#### EXTERNE ANSPRECHPERSON

Frank Neises  
Bundesinstitut für Berufsbildung  
Arbeitsbereich 4.1: „Fachstelle für Übergänge, Grundsatzfragen“  
neises@bibb.de

#### AUTOR

Nils Strodtkötter  
nils.strodtkoetter@web.de

#### GESTALTUNG

Andrea Bosch  
a.bosch@gib.nrw.de

Mai 2024