

**Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen  
im Handwerk –  
Kurzfassung einer empirischen Studie**

von

Till Mischler

2013

## Problemstellung

„Jeder vierte Lehrling schmeißt hin“<sup>1</sup> – Schlagzeilen wie diese sind in der Presse immer wieder zu finden und zeichnen das Bild von nicht durchhaltewilligen und -fähigen Jugendlichen<sup>2</sup>, die das vorzeitige Beenden von Ausbildungsverhältnissen stets zu verantworten haben.

Tatsächlich ist die Quote vorzeitig beendeter Ausbildungsverträge in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen von 19,9 Prozent Lösungsquote im Jahr 2005 auf 24,4 Prozent und damit 149.760 gelösten Ausbildungsverhältnissen im Jahr 2011. Damit muss das Thema der vorzeitigen Vertragslösungen in den Fokus bildungswissenschaftlicher und bildungspolitischer Betrachtungen rücken. Zweierlei Gründe sind für diese Fokussierung wesentlich: Zum einen ist die Sicherung des Fachkräftepotenzials eine entscheidende Herausforderung für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Die Reduzierung vorzeitiger Vertragslösungen kann dabei als eine bedeutende Maßnahme erachtet werden, die die Fachkräfteproblematik zu reduzieren vermag (Kroll/Ulmer/Ulrich, 2008, S. 38). Hierbei wird häufig auf die Notwendigkeit höherer Bildungsinvestitionen verwiesen (siehe z. B. Kettner, 2012, S. 50ff.). Andererseits ist die wirtschaftliche Belastung vorzeitiger Vertragslösungen beträchtlich. So hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die Nettokosten vorzeitiger Vertragslösungen für die Betriebe auf durchschnittlich 6.800 Euro beziffert. Für einen vorzeitig gelösten Ausbildungsvertrag im Handwerk fallen gar Kosten von mehr als 7.000 Euro an. Zusammengenommen kamen im Jahr 2007 auf die betroffenen Betriebe nach diesen Berechnungen rund 580 Millionen Euro an Kosten für vorzeitige Vertragslösungen zu (in Rheinland-Pfalz lagen die Kosten für die Betriebe bei ca. 25 Millionen Euro) (Wenzelmann/Lemmermann, 2012, S. 5; BIBB-Pressemitteilung vom 10.10.2012; eigene Berechnungen). Diese fallen durch „verlorene Ausbildungsanstrengungen und ggf. ein partielles Scheitern der Personalplanung“ (Brosi/Werner, 2003, S. 5) an. In diesen Kosten sind allerdings für das Sozialsystem langfristig anfallende Belastungen, die durch ein geringes Bildungsniveau und schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt entstehen, nicht mitberücksichtigt. Die tatsächlichen Kosten werden demnach weit über den oben genannten liegen. Neben der volkswirtschaftlichen, betriebswirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Bedeutung geht es bei der Thematik zudem nicht zuletzt um die auf der Mikroebene angesiedelte Betroffenheit der Jugendlichen. So bringt eine vorzeitige Vertragslösung oftmals vorübergehende Perspektivlosigkeit, finanzielle Schwierigkeiten und psychische Belastungen mit sich. Zudem hat die Berufsbiographie in den ersten Jahren wesentlichen Einfluss auf die weitere berufliche Laufbahn (Dietrich/Abraham, 2008, S. 69f.). Auch wenn diese Aspekte nicht im Fokus der Studie stehen, sollten sie doch zumindest die hohe Relevanz der Thematik betonen.

Trotz dieser Brisanz wird vorzeitigen Vertragslösungen im wissenschaftlichen Kontext bislang relativ wenig Beachtung gewidmet und Forschungsdefizite werden entsprechend beklagt

---

<sup>1</sup> Spiegel-Online vom 25.01.2013.

<sup>2</sup> Im Zusammenhang mit Personen mit vorzeitiger Vertragslösung wird in der vorliegenden Arbeit häufig der Begriff „Jugendliche“ verwendet. Hierbei sind alle Personen, auch jene, die ihrem Alter entsprechend eigentlich nicht mehr als Jugendliche bezeichnet werden, gemeint. Sofern bei Begrifflichkeiten die männliche Form verwendet wird, ist die weibliche, wenn nicht anders explizit ausgedrückt, stets mitgedacht. Sie wird lediglich aus Gründen des Textflusses nicht stets explizit formuliert.

(Jasper/Richter/Haber/Vogel, 2009, S. 5). Dies liegt wohl nicht zuletzt an der schweren Erreichbarkeit der Zielgruppe der „Ausbildungsabbrecher“ (Werner, 2003, S. 71). Es liegen zwar einige Studien zum Thema vor<sup>3</sup>, eine hinreichende Untersuchung nach einzelnen Regionen bzw. Kammerbezirken und Zuständigkeitsbereichen steht bislang jedoch aus. Wegen der großen Unterschiede verschiedener Wirtschaftsstandorte bzw. deren Peripherien sowie der unterschiedlichen Bildungssysteme der einzelnen Bundesländer erscheinen solch differenzierte Untersuchungen jedoch dringend notwendig. Zum anderen weist die amtliche Statistik vorzeitige Vertragslösungen nicht nach Kündigungsgrund aus und macht auch keine Aussagen über den Verbleib der Auszubildenden nach der Vertragslösung. Des Weiteren findet keine Differenzierung nach Berufsinformation vor Aufnahme des Ausbildungsverhältnisses, Migrationshintergrund oder sonstigen Merkmalen statt, die entsprechende Handlungsmaßnahmen zur Verringerung der Lösungsquote bzw. zur besseren Interpretation dieser zuließen. Daneben sind bestehende Forschungsergebnisse zum Teil veraltet und können demnach aktuellen beruflichen und gesellschaftlichen Veränderungsprozessen und Herausforderungen nicht mehr gerecht werden.

Ziel der vorliegenden Studie ist es, ein bislang unzureichend untersuchtes Forschungsfeld weiter zu erhellen. Zugleich sollen Datengrundlagen geschaffen werden, die der Entwicklung von gesellschaftspolitischen Maßnahmen zur Verringerung der vorzeitigen Vertragslösungsquoten dienen. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, zuständigen Stellen die Bedeutsamkeit zur Fokussierung des Themas näher zu bringen und im wissenschaftlichen Kontext weitere Forschungsvorhaben anzuregen.

Die Studie befasst sich mit vorzeitigen Vertragslösungen im Handwerkskammerbezirk Pfalz. Gerade das Handwerk ist von besonders hohen Lösungsquoten und einer brisanten Situation bei der Fachkräfterekrutierung betroffen. Es wird vor allem der Frage nach Ursachen der Vertragslösungen und dem anschließenden beruflichen Werdegang der Jugendlichen nachgegangen. Dabei stehen die Beurteilung des Vertragslösungsgeschehens und die Rolle der Jugendlichen in diesem Prozess im Mittelpunkt. Des Weiteren wird die Bedeutung beruflicher Vorbereitungsmaßnahmen beleuchtet. Daneben findet eine Analyse verschiedener Faktoren statt, die Einfluss auf die Art der Vertragslösung haben – konkret gesprochen – was beeinflusst, ob es sich um einen „erfolgreichen“ oder „nicht-erfolgreichen Abbruch“ handelt. Solche Betrachtungen erlauben eine fundierte Aussage, ob die oben genannte Schlagzeile: „Jeder vierte Lehrling schmeißt hin“ gerechtfertigt ist und was sich tatsächlich hinter „Ausbildungsabbrüchen“ verbirgt. Die vorliegende Zusammenfassung konzentriert sich hierbei auf die wichtigsten Ergebnisse und Kernaussagen. Allerdings werden theoretischer Hintergrund, methodisches Vorgehen sowie statistische Verfahren aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht näher betrachtet.

---

<sup>3</sup> z. B. Bohlinger, 2003: „Ausbildungsabbruch im Handwerk“; Piening/ Hauschildt/ Heinemann/ Rauner, 2012: „Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen aus der Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig“; Schöngen, 2003: „Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch?“; Huth, 2000: „Ausbildungsabbruch in Rheinland-Pfalz – eine handlungsorientierte Studie“.

## Zur gesellschaftspolitischen Relevanz der Vertragslösungsforschung

Die Problematik der Rekrutierung von Fachkräften trifft jene Betriebe, die auf Auszubildende zurückgreifen, die das duale Bildungssystem durchlaufen, besonders stark. Zum einen nimmt in den nächsten Jahren die Anzahl der Schulabsolventen besonders rasch ab, zum anderen sinkt zunehmend das Interesse an einer dualen Ausbildung. Daher wird das Thema „Attraktivität der dualen Ausbildung“ auch auf politischer Ebene verstärkt ins Blickfeld genommen. Insbesondere Abiturienten verlieren das Interesse an einer betrieblichen Ausbildung (Ulmer/Ulrich, 2008, S. 5). Die Entwicklung nicht studienberechtigter Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen ist durch einen starken Rückgang in den nächsten Jahren gekennzeichnet: In Westdeutschland werden nach Prognosen im Jahr 2020 etwa 416.000 Schüler ohne Studienberechtigung allgemeinbildende Schulen verlassen. Im Jahr 2007 waren es noch rund 140.000 mehr. In Ostdeutschland ist dieser Rückgang noch dramatischer. Auch das Nachfragepotenzial von Schülern aus beruflichen Schulen wird in den nächsten Jahren zurückgehen (ebd.).

Prognosen über den Rückgang gemeldeter Ausbildungsstellenbewerber (über alle Zuständigkeitsbereiche hinweg) unterstreichen die zukünftigen Rekrutierungsprobleme der Betriebe. So wurden beispielsweise im Jahr 2005 noch 242.671 Ausbildungsstellenbewerber gemeldet (Westdeutschland). Im Jahr 2020 werden, so die Schätzung des Bundesinstituts für Berufsbildung, lediglich noch 166.617 Bewerber gemeldet sein. In Ostdeutschland liegen die Bewerberzahlen bei 99.192 im Jahr 2005 und geschätzten 20.248 im Jahr 2020 (Deters/Ulmer/Ulrich, 2008, S. 19). Dies entspricht einem Rückgang von 31,14 Prozent in Westdeutschland und 79,59 Prozent in Ostdeutschland. Richtet man nun den Blick auf die über 30-Prozent-Quote vorzeitiger Vertragslösungen im Handwerk, so wird die Notwendigkeit der Reduzierung dieser noch bedeutender<sup>4</sup>. Doch bereits zum heutigen Zeitpunkt macht sich der demografische Wandel auf dem Ausbildungsstellenmarkt bemerkbar: Im Ausbildungsjahr 2010/2011 hatte laut einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung jeder dritte Ausbildungsbetrieb Probleme geeignete Bewerber zu finden (Troltsch/Gerhards/Mohr, 2012, S. 1). Und gerade das Handwerk ist von dieser Entwicklung besonders betroffen. So meldeten 43,9 Prozent der Betriebe, die den Handwerkskammern zugeordnet sind, unbesetzte Ausbildungsstellen. Im IHK-Bereich waren es dagegen „nur“ 30,8 Prozent. Des Weiteren leiden insbesondere Kleinbetriebe unter der hohen Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen (ebd., S. 4). So sind strukturschwache Regionen bzw. solche, die durch Kleinunternehmen geprägt sind, besonders betroffen.

Das Handwerk rekrutiert vor allem Auszubildende mit Hauptschul- oder mittlerem Bildungsabschluss. Jugendliche mit Hochschulzugangsberechtigung münden dagegen äußerst selten in eine Handwerksausbildung ein (im Vergleich beispielsweise zu IHK-Berufen) (Gericke, 2012, S. 154). Somit sind die stark rückläufigen Zahlen nicht-studienberechtigter Schüler für diesen Wirtschaftszweig besonders einschneidend.

---

<sup>4</sup> Auch wenn implizit unterstellt wird, dass die Vertragslöser im Handwerk nicht dem dualen System erhalten bleiben und somit als Fachkräftenachwuchs den ausbildenden Betrieben verloren gehen, sollte dies nicht über die Notwendigkeit der Reduktion der Vertragslösungsquote im Hinblick auf die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses hinwegtäuschen. Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird noch auf den beruflichen Verbleib nach Vertragslösung eingegangen.

Diesen demografiebedingten Entwicklungen steht die Politik, zumindest auf kurze Sicht, weitgehend machtlos gegenüber. Ein Repertoire an Möglichkeiten die Fachkräftesicherung zu gewährleisten, steht den politischen Akteuren dagegen zur Verfügung. Hier wird unter anderem die Reduzierung von „Ausbildungsabbrüchen“ genannt (Kroll/Ulmer/Ulrich, 2008, S. 38; Ulmer/Ulrich, 2008, S. 6)<sup>5</sup>. Maßnahmen, die der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen entgegenwirken, setzen vor allem bei jenen Jugendlichen an, die die Hürde einen Ausbildungsplatz zu erhalten bereits überwunden haben. Dennoch darf die Berufsorientierung, die vor Antritt der Ausbildung anzusiedeln ist, nicht vernachlässigt werden.

Ein weiterer Aspekt im Zusammenhang der Nachwuchsrekrutierung im Handwerk stellt die gesellschaftlich tendenziell negative Bewertung handwerklicher Berufe dar. Gerade das Handwerk hat sich in den letzten Jahren durch eine große Imagekampagne dieser Problematik angenommen. Angehende Auszubildende berücksichtigen neben eigenen Interessen auch die Bewertung des sozialen Umfeldes des jeweiligen Ausbildungsberufs (Eberhard/Scholz/Ulrich, 2009, S. 10). Image wird somit zum wesentlichen Kriterium bei der Berufswahl und gerade Handwerksberufe schneiden hier oftmals schlecht ab (Ulrich/Flemming/Granath, 2011, S. 26, 28).

In der Arbeit finden quantitative und qualitative Forschungsmethoden Anwendung. Zunächst wurden explorative Experteninterviews mit verschiedenen, am Ausbildungsprozess beteiligten Akteuren (Betriebsinhaber/ Meister, Ausbildungsberater, Berufsschullehrer u.a.), durchgeführt. Diese dienten zum einen dazu, unterschiedliche Perspektiven über das Ausbildungsgeschehen kennen zu lernen. Zum anderen wurden aus den Interviews weitere Fragestellungen (die in der quantitativen Erhebung berücksichtigt wurden) und Hypothesen herausgebildet. Insgesamt wurden elf Interviews durchgeführt.

Im Mittelpunkt der Arbeit steht jedoch eine quantitative Befragung von Jugendlichen mit Vertragslösung. Es wurden all jene Jugendlichen mit Vertragslösung befragt, deren Ausbildungsvertrag im Zeitraum von Juli 2012 bis November 2012 im Handwerkskammerbezirk Pfalz vorzeitig gelöst wurde. Die Befragung fand in postalischer Form mittels eines eigens entwickelten Fragebogens statt. Der Fragebogen wurde zunächst von Jugendlichen mit Vertragslösung im überbetrieblichen Bildungszentrum der Handwerkskammer der Pfalz getestet und hiernach überarbeitet. Zur Erhöhung der Rücklaufquoten wurde besonders auf die Entwicklung des Anschreibens geachtet. Zudem wurde ein Erinnerungsschreiben versendet sowie Teilnahmeanreize in Form von Incentives (Media-Markt-Gutscheine) gesetzt. Es wurden 525 Jugendliche befragt. Hierbei konnten 39 Fragebögen nicht zugestellt werden; 183 Fragebögen wurden zurückgeschickt. Dies entspricht einer Netto-Rücklaufquote von 37,6 Prozent.

---

<sup>5</sup> Für weitere Möglichkeiten zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses siehe Ulmer/ Ulrich, 2008, S. 6.

## Ergebnisse

Nachfolgend werden ausgewählte, zentrale Ergebnisse in knapper Form skizziert. Es wurde festgestellt, dass vorzeitige Vertragslösungen kein peripheres Problem des dualen Systems darstellen, sondern dass deren wirtschaftliche Brisanz evident ist, insbesondere für das Handwerk. Zugleich wurde herausgestellt, dass die hohen Lösungsquoten im Handwerk vielen Einflussfaktoren und Herausforderungen geschuldet sind, denen sich dieser Wirtschaftsbereich ausgesetzt sieht. Allerdings vermitteln die kommunizierten Vertragslösungsquoten im Handwerk von über 30 Prozent, die zumeist als Abbruch deklariert werden, ein falsches Bild. In diesem Zusammenhang wurde grundlegend der Begriff des Ausbildungsabbruchs kritisiert, der die Gruppe der Jugendlichen mit Vertragslösung pauschalisiert negativ betrachtet. Die Analysen beleuchten das Vertragslösungsgeschehen differenzierter. *So zeigen die Ergebnisse, dass sich kurz nach Vertragslösung 35 Prozent der Befragten in einer dualen Ausbildung befinden.* Weitere rund vier Prozent haben ein Studium aufgenommen oder dies in Planung. Bezüglich der beruflichen Situation ließen sich darüber hinaus u.a. folgende Kennzahlen ermitteln, die Jugendliche umfassen, die sich zum Untersuchungszeitpunkt weder in einem Ausbildungsverhältnis befinden noch weiter die Schule besuchen:

- ca. 28 Prozent der Befragten haben die Absicht erneut eine Ausbildung im gleichen Beruf aufzunehmen
- ca. 23 Prozent der Befragten haben die Absicht erneut eine Ausbildung im Handwerk (aber in einem anderen Beruf) aufzunehmen
- ca. 18 Prozent der Befragten haben die Absicht erneut eine Ausbildung in einem anderen Beruf (nicht im Handwerk) aufzunehmen
- ca. 28 Prozent der Befragten haben keinen beruflichen Weg geplant

Damit können insgesamt lediglich 9,8 Prozent der Befragten als „Abbrecher nach unten“ (ohne berufliche Perspektive) ausgewiesen werden. Des Weiteren kann von einer Abwendung vom Handwerk keineswegs die Rede sein.

Es wurde zudem dargestellt, welche Informationsquellen von den Jugendlichen in welchem Maß genutzt werden und welche dabei großen Einfluss auf die Berufswahlentscheidung haben. Hier rangieren das private Umfeld und das Internet auf den vorderen Plätzen. *Bei den Gründen, die Vertragslösungen bedingen, rangieren zwischenmenschliche Konflikte, vor allem zwischen Auszubildendem und Meister/ Inhaber/ Ausbilder auf dem ersten Platz.* Daneben spielen weitere innerbetriebliche Faktoren wie schlechte Ausbildungsqualität oder das Ausgenutztfühlen der Jugendlichen eine Rolle. *Bezüglich persönlicher Gründe liegen gesundheitliche Probleme an vorderster Stelle. Berufsschulische Probleme spielen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle.*

Zudem konnte eine große Bedeutsamkeit der Berufsorientierung ausgewiesen werden. Hierbei wurde festgestellt werden, dass

- ca. 29 Prozent der Befragten die sich wenig über den Ausbildungsberuf informiert fühlten, falsche Berufsvorstellungen als ein Grund für die vorzeitige Vertragslösung angeben. Bei jenen die sich sehr gut informiert fühlten, lag diese Quote bei lediglich 5,1 Prozent.

- ca. 25 Prozent der Befragten die sich wenig über den Ausbildungsberuf informiert fühlten, die Ausbildungsqualität als gut oder sehr gut bewerten. Bei jenen die sich sehr gut informiert fühlten lag diese Quote bei ca. 64 Prozent.

*Des Weiteren wurde gezeigt, dass vor allem ein höherer Schulabschluss einen positiven Einfluss darauf hat, dass Jugendliche nach einer Vertragslösung vergleichsweise gute Chancen auf einen weiteren erfolgreichen Bildungs- und Berufsweg haben. Auf der anderen Seite bedingt ein höheres Alter zum Vertragslösungszeitpunkt tendenziell einen „negativen, erfolglosen Abbruch“.*

Die Auswertungen der erhobenen Daten liefern des Weiteren Erkenntnisse über Zusammenhänge zwischen der Herkunftsregion der Jugendlichen mit Vertragslösungen und verschiedenen mit dem Vertragslösungsgeschehen verbundenen Merkmalen. Aus den durchgeführten explorativen Experteninterviews wurden Forschungshypothesen aufgestellt, die solche Zusammenhänge postulieren. Es zeigt sich, dass keine signifikanten Unterschiede zwischen Befragten mit städtischer und ländlicher Herkunft bezüglich dem Vorliegen von innerbetrieblichen Konflikten oder sozialen Konflikten bestehen. Auch bezüglich auf handwerkliches Geschick ließen sich keine wesentlichen Unterschiede nachweisen, obwohl Jugendliche mit Vertragslösung aus städtischen Gebieten in geringerem Maße handwerkliche Vorerfahrungen aufweisen als Jugendliche mit Vertragslösungen aus ländlichen Gebieten.

## Handlungsempfehlungen

Die Handlungsempfehlungen beziehen sich zum einen auf Möglichkeiten, den beruflichen Werdegang der Auszubildenden nach einer vorzeitigen Vertragslösung zu begleiten, zum anderen auf Maßnahmen, die einer Reduzierung der Lösungsquoten dienen. An dieser Stelle können jedoch keine umfassenden, konkreten Empfehlungen ausgesprochen werden. Die Ausarbeitung realisierbarer Maßnahmen obliegt den zuständigen Institutionen. Dennoch sollen die nachfolgend aufgeführten Überlegungen als Anstoß für weitere, dringend notwendige, Debatten in diesem berufsbildungspolitischen Themengebiet dienen und die vorliegende Studie soll dabei als Basis für weitere Zielsetzungen verstanden werden.

Es wurde bereits herausgestellt, dass viele Jugendliche nach Vertragslösung keine Probleme haben, den weiteren (Berufs-) Bildungsweg erfolgreich zu gestalten. Andererseits befindet sich ein beträchtlicher Anteil nach Vertragslösung noch in einem Such- oder Umorientierungsprozess. In dieser Gruppe liegt zum einen ein großes Potenzial, zum anderen besteht hier jedoch auch die Gefahr des Abrutschens in eine längerfristige Arbeitslosigkeit. Hier sollte die Reimplementierung der Jugendlichen in das Bildungssystem von öffentlicher Hand unterstützt werden. Aufgrund begrenzter Ressourcen empfiehlt sich an dieser Stelle eine Fokussierung auf besonders gefährdete Jugendliche. Hierbei sei auf das den Analysen entstammende Ergebnis, dass insbesondere Jugendliche mit (Fach-) Hochschulreife kaum Probleme haben, einen weiteren erfolgreichen Bildungsweg einzuschlagen. Auch schon ein mittlerer Schulabschluss oder ein geringeres Alter sind positive Einflussfaktoren für eine „erfolgreiche Vertragslösung“. Mit anderen Worten: *Jugendliche mit Berufsreife als höchstem Schulabschluss oder Personen, die bereits ein höheres Alter bei Vertragslösung aufweisen, sollten in verstärktem Maße auf Unterstützungsangebote zurückgreifen können, die zu einem erfolgreichen Übergang in ein neues Ausbildungsverhältnis verhelfen.*

Maßnahmen, die dazu dienen vorzeitige Vertragslösungen zu reduzieren sind, wenn auch in unzureichendem Maße, bereits Gegenstand bildungspolitischer Überlegungen und werden an verschiedenen Stellen von unterschiedlichen Institutionen durchgeführt. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie sollen dazu beitragen, bereits bestehende Maßnahmen zielführender bzw. neue Maßnahmen entsprechend auszurichten.

An vielen Stellen wurde die Bedeutung der Berufsinformation herausgestellt. Hier gilt es weiter die Effizienz von Berufsorientierungsangeboten zu verbessern und zielgruppenspezifische Informationsangebote bereitzustellen. *So wurde festgestellt, dass insbesondere das familiäre Umfeld wesentlichen Einfluss bei der Berufswahl hat. In diesem Zusammenhang könnten beispielsweise Elterninformationsabende o.ä. sinnvoll sein. Auf der anderen Seite spielen Lehrer nach den Angaben der Befragten eine eher untergeordnete Rolle. Hier gilt es die Lehrkräfte auf das Thema Vertragslösungen und Berufswahl zu sensibilisieren und besser zu informieren.* Auch Fortbildungsangebote für Lehrkräfte über die Vielfalt und Anforderungen von Ausbildungsberufen sollten diskutiert werden. *Gerade Ausbildungen im Handwerk könnten verstärkt Gegenstand des berufsbildenden Unterrichts, auch höherer Schulformen, sein.* So sollten Schulen ihrer Verantwortung jungen Menschen gegenüber gerecht werden. Dimbath formuliert in diesem Zusammenhang: „Die zentrale Funktion der Schule ist es, den Übergang der Heranwachsenden

von der Familie in die Gesellschaft gestaltend zu begleiten“ (2007, S. 163). Hierzu gehört maßgeblich die Information und Unterstützung bei der Berufswahl.

Bei den Vertragslösungsgründen ist der Anteil zwischenmenschlicher Konflikte, insbesondere zwischen Auszubildendem und Meister/ Inhaber/ Ausbilder, auffällig. Vergleicht man Angaben von Betrieben und von Jugendlichen zu diesen Konflikten, so stellt man unterschiedliche Perspektiven und Interpretationen fest. Die Schuldfrage in diesem Zusammenhang zu stellen, ist sicherlich wenig hilfreich. *Vielmehr sollten neutrale Ansprechpartner für beide Parteien zur Verfügung stehen. In einer Art Mediation sollte es Ziel sein, einen Großteil der Konflikte zu lösen und damit einhergehende Vertragslösungen zu vermeiden.* Allerdings geht die Empfehlung in die Richtung, dass kein passives Verhalten der Mediatoren eingenommen werden sollte, sondern dass Schlichter aktiv auf Betriebe und Auszubildende zugehen, um rechtzeitig und perspektivisch vermitteln zu können. Dies könnte beispielsweise in Form von Berufseinstiegsbegleitern, die alle Auszubildenden, je nach verfügbaren Ressourcen in besonders „abbruchgefährdeten“ Ausbildungsberufen, im ersten Ausbildungsjahr betreuen. In diesem Zusammenhang sei auch auf das europäische Projekt „Praelab“ verwiesen, das die Vermeidung von vorzeitigen Vertragslösungen mittels eines Frühwarnsystems zum Ziel hat<sup>6</sup>. Es gilt hierbei sich abzeichnenden Vertragslösungen vermittelnd entgegenzuwirken. Solche Projekte, bei denen verschiedene am Ausbildungsprozess beteiligte Akteure eingebunden sind, gilt es zu fördern und in das duale Ausbildungssystem zu implementieren. In diesem Zusammenhang gab ein Berufsschullehrer auf die Frage, ob sich Vertragslösungen abzeichnen würden an:

[...] „ja, das zeichnet sich auf jeden Fall ab. In den seltensten Fällen ist es so, dass wir völlig überrascht sind, dass das Ausbildungsverhältnis gelöst wurde“ [...]

*Insofern erscheint ein Zusammenarbeiten aller am Ausbildungsgeschehen beteiligten Akteure sinnvoll, um sich abzeichnende Vertragslösungen zu vermeiden. Denn es wären, so die Angaben der Befragten, fast die Hälfte der Vertragslösungen vermeidbar gewesen. Dieses Potenzial sollte ausgeschöpft werden.*

Ein weiterer Ansatzpunkt liegt wohl im Bereich gesundheitlicher Beeinträchtigungen, die zu Vertragslösungen führen können. So spielen bei jeder fünften Vertragslösung solche Aspekte eine Rolle. *Hier sind zum einen Institutionen gefragt, die über berufliche Anforderungen informieren, zum anderen sollten gesundheitliche Untersuchungen vor Ausbildungsbeginn stärker hierauf fokussiert werden.*

Um die oft bemängelte Ausbildungsqualität zu verbessern, die ebenfalls, nach den Ergebnissen zu urteilen, starken Einfluss auf das Vertragslösungsgeschehen hat, gilt es Betriebe auf diese Problematik zu sensibilisieren und über entstehende Kosten und über den sich gravierend verschärfenden Fachkräftebedarf zu informieren. *Um Betriebe in ihren Bemühungen, gute Ausbildungsbedingungen zu gewährleisten, zu unterstützen, könnten sich so genannte Anreizsysteme als wirksam erweisen.* Demnach könnten besonders gut bewertete handwerkliche Ausbildungsbetriebe (beispielsweise über Evaluationsergebnisse) mit einem „Qualitätssiegel“ ausgezeichnet werden. Dieses würde als Aushängeschild des Betriebes dienen und zukünftige Auszubildende in ihrer Betriebswahl entscheidend beeinflussen. Ausgezeichnete Betriebe

---

<sup>6</sup> <http://www.praelab-hdba.eu/home/>

verschaffen sich somit einen Wettbewerbsvorteil auf dem Ausbildungsmarkt, der sich durch die Verschiebung der Angebot-Nachfrage-Relation für die Betriebe zunehmend problematischer zeigen wird. Betriebe könnten mittels solcher Anreizsysteme die Problematik geeignete Bewerber zu finden, verringern. Mit anderen Worten, pointiert ausgedrückt: Betriebe werden es sich schlicht nicht mehr leisten (können), schlecht auszubilden.

Nach wie vor eine große Herausforderung des Handwerks besteht darin, das gesellschaftlich eher niedrige Ansehen vieler Handwerksberufe zu verbessern und damit verbunden der Nichtbeachtung handwerklicher Ausbildungsberufe von Jugendlichen mit (Fach-)Hochschulreife entgegenzuwirken. Verschärft wird diese Problematik durch die Tendenz zur Erzielung höherer Bildungsabschlüsse vieler Jugendlicher. *Hier gilt es im Zusammenhang mit der Imagekampagne des Handwerks weitere Methoden zu entwickeln, die die Attraktivität handwerklicher Ausbildungsberufe steigert.* Man denke an dieser Stelle beispielsweise an bekannte Persönlichkeiten, die über das Handwerk beruflich erfolgreich wurden und als Werbeträger fungieren könnten. Aber auch nicht in der Öffentlichkeit stehende Personen, die über eine handwerkliche Ausbildung eine erfolgreiche Berufslaufbahn eingeschlagen haben, könnten Interessierten von den Chancen im Handwerk berichten. Diese Gruppe ist womöglich näher an der Lebenswelt der Schüler als die Erstgenannte.

Des Weiteren bieten sich Möglichkeiten an, die ein modernes Bild handwerklicher Berufsausbildungen zeigen. So wird beispielsweise in überbetrieblichen Bildungszentren der Handwerkskammern mit modernsten Techniken gearbeitet; es stehen Computersimulationen und neueste Fahrzeuge u.v.m. zur Verfügung. Auf solche Aspekte handwerklicher Ausbildung sollten Schüler im Rahmen von Führungen oder Praktika aufmerksam gemacht werden.

*Bei der gesellschaftlichen Wahrnehmung und der damit verbundenen Klischeebildung einzelner Handwerksberufe, aber auch über den gesamten Zuständigkeitsbereich des Handwerks hinweg, sollte eine offene Kommunikation über den tatsächlichen beruflichen Verbleib der Jugendlichen mit Vertragslösung angestrebt werden. Dem häufig dargestellten Bild der perspektivlosen Abbrecher sollte entschieden widersprochen werden und die ermittelte Faktenlage, die sich hinter „Ausbildungsabbrüchen“ verbirgt, sollte breite gesellschaftliche Beachtung finden.* Es gilt daher Plattformen zu erschließen, die den Begriff des Ausbildungsabbruchs erläutern und „Negativ-Schlagzeilen“, die in ihrer Substanz haltlos sind, entgegenzutreten. Solche Maßnahmen werden sich in einem realistischeren, positiveren Bild über Auszubildende, das duale System und den Wirtschaftsbereich des Handwerks auswirken. In der Folge werden auch Handwerksberufe an Attraktivität gewinnen, was wiederum einen Effekt auf die Nachfrage nach solchen Berufen haben wird.

Die Ausführungen der vorliegenden Arbeit haben gezeigt, dass vorzeitige Vertragslösungen hohe wirtschaftliche und individuelle Kosten verursachen. Gerade das Handwerk ist dabei durch viele Herausforderungen besonders betroffen. Daher sollte bei Überlegungen zur Finanzierung von Maßnahmen stets das ökonomische Potenzial Beachtung finden.

# Literatur

- BIBB-Pressemitteilung vom 10.10.2012: Duale Berufsausbildung: Vorzeitige Vertragslösung kostet im Durchschnitt rund 6.800 Euro.
- Brosi, W./ Werner, R. (2003): Lösung von Ausbildungsverträgen – ein bildungspolitisch wichtiges Thema, methodisch-statistisch schwierig zu erfassen. In: Althoff/ Brosi/ Trotsch/ Ulrich/ Werner: *Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Aus-bildungsabbruch*, Forschung Spezial Heft 4. Bonn: BIBB.
- Deters, F./ Ulmer, P./ Ulrich, J. (2008): Entwicklung des Nachfragepotenzials nach dualer Berufsausbildung bis 2020. In: Ulmer/ Ulrich: *Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses*. Bonn: BIBB.
- Dietrich, H./ Abraham, M. (2008): Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Abraham/ Hinz (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie*. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Dimbath, O. (2007): Die (Be-) Deutung schulischer Berufsorientierung. In: Kahlert/ Mansel: *Bildung und Berufsorientierung. Der Einfluss von Schule und informellen Kontexten auf die berufliche Identitätsentwicklung*. Weinheim, München: Juventa Verlag.
- Eberhard, V./ Scholz, S./ Ulrich, J. (2009): Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. 3/2009. S. 9-13. Bonn: BIBB.
- Gericke, N. (2012): Höchster allgemeinbildender Schulabschluss unter den Auszubildenden mit Neuabschluss. *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012*. Bonn: BIBB.
- Jasper, G./ Richter, U./ Haber, I./ Vogel, H. (2009): *Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien*, BMBF-Studie. Bonn, Berlin.
- Kettner, A. (2012): *Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe in Deutschland: Befunde, Ursachen und Handlungsbedarf*. Berlin (Dissertation).
- Kroll, S./ Ulmer, P./ Ulrich, J. (2008): Wege zur Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses. In: Ulmer/ Ulrich: *Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses*. Bonn: BIBB.
- Trotsch, K./ Gerhards, C./ Mohr, S. (2012): Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes. *BIBB Report 19/2012.*, Bonn: BIBB

- Ulmer, P./ Ulrich, J. (Hrsg.) (2008). Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses. Wissenschaftliche Diskussions-papiere, *Heft 106*. BIBB: Bonn.
- Ulrich, J./ Flemming, S./ Granath, R.O. (2011): Ausbildungsmarktbilanz 2010. *Daten-report zum Berufsbildungsbericht 2011*. Bonn: BIBB.
- Wenzelmann, F./ Lemmermann, H. (2012): Betriebliche Kosten von Vertragslösungen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 05/2012, S. 4-5.
- Werner, R. (2003): Neuere Studien zur Problematik der Vertragslösungen/ des Abbruchs der Ausbildung – eine Übersicht. In: Althoff/ Brosi/ Troltsch/ Ulrich/ Werner: *Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Ausbildungsabbruch*. Bonn: BIBB.