

Europäischer Sozialfonds ESF
Damit ist Hamburg beschäftigt!

EXPLORATIVE STUDIE ZU AUSBILDUNGSABBRÜCHEN IN HAMBURG



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF
Damit ist Hamburg beschäftigt!



Hamburg

Behörde für Arbeit,
Soziales, Familie
und Integration

RAMBOLL

EXPLORATIVE STUDIE ZU AUSBILDUNGSABBRÜCHEN IN HAMBURG

Ansprechpartner:

Frank Oschmiansky

Manager

T +49 30 30 20 20-287
F +49 30 30 20 20-299
M +49 151 26 446-287
E-Mail Frank.Oschmiansky@r-m.com

Hanna Hunke

Analystin

T +49 40 30 20 20-171
F +49 40 30 20 20-199
M +49 151 44 006-171
E-Mail Hanna.Hunke@r-m.com

Autorin und Autoren

Frank Oschmiansky
Hanna Hunke
Michael Jankowski

Im Auftrag der ESF-Verwaltungsbehörde Hamburg;
Amt für Arbeit und Integration;
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hanse-
stadt Hamburg

Hamburg, Dezember 2012

INHALT

1.	Einleitung	6
2.	Forschungsstand	9
3.	Methodisches Vorgehen	12
4.	Instrumente, Programme und Projekte zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen im Bund und in den Ländern	15
4.1	Instrumente, Programme und Projekte auf Bundesebene	15
4.1.1	Instrumente der Sozialgesetzbücher II und III	15
4.1.2	Förderinitiativen des Bundes	17
4.2	Instrumente, Programme und Projekte in Hamburg	18
4.3	Ausgewählte Beispiele aus anderen Bundesländern	19
5.	Der Hamburger Ausbildungsmarkt	22
5.1	Der Ausbildungsmarkt in absoluten Zahlen	22
5.2	Bewerbersituation auf dem Ausbildungsmarkt	25
5.3	Verbleib von Jugendlichen nach der Sekundarstufe I und II	28
6.	Lösungsquoten	31
6.1	Statistische Erhebungen der Kammern	31
6.2	Berechnung der Lösungsquoten	31
6.3	Entwicklung der Lösungsquoten im Bund und in Hamburg	33
6.4	Vergleich der Lösungsquoten nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen	34
6.5	Lösungsquoten nach ausgewählten Merkmalen	36
6.6	Berufe mit besonders hoher und niedriger Lösungsquote	39
6.7	Merkmalsanteile an allen Lösungen	41
6.8	Vertragslösungen in Programmen und Maßnahmen des Landes	43
6.8.1	Soziodemographische Struktur der Abgängerinnen und Abgänger	44
6.8.2	Ergebnisse der einzelnen Programme	46
6.9	Vertragslösungen im Pflegebereich	56
6.10	Gründe für Abbrüche in der Außerbetrieblichen Ausbildung (BaE) der Agentur für Arbeit in den Jahren 2009 bis 2011	58
7.	Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche: Gründe, Problemlagen, Konsequenzen, Verbleib	63
7.1	Problemlagen von Abbrecherinnen und Abbrechern und Abbruchgefährdeten	63
7.2	Gründe für Ausbildungsabbrüche	64
7.3	Konsequenzen von Abbrüchen	68
7.4	Verbleib der Abbrecherinnen und Abbrecher	69
8.	Beratung von abbruchgefährdeten Jugendlichen	72
9.	Zusammenfassung, Fazit und Empfehlungen	75
10.	Literatur und Datenquellen	79

ABBILDUNGEN

Abbildung 5-1:	Entwicklung der Neuabschlüsse in Deutschland und Hamburg in absoluten Zahlen 2005-2011	22
Abbildung 5-2:	Entwicklung der Vertragslösungen in Deutschland und Hamburg in absoluten Zahlen 2005-2011	23
Abbildung 5-3:	Entwicklung der gemeldeten Ausbildungsstellen in Deutschland und Hamburg in absoluten Zahlen (Stichtag: 30. September)	23
Abbildung 5-4:	Entwicklung der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber in Deutschland und Hamburg in absoluten Zahlen (Stichtag: 30. September)	24
Abbildung 5-5:	Entwicklung der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber in Deutschland und Hamburg in absoluten Zahlen (Stichtag: 30. September)	25
Abbildung 5-6:	Anteil von gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen an allen gemeldeten Ausbildungsstellen (Stichtag: 30. September)	26
Abbildung 5-7:	Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber pro gemeldeter Stelle (Stichtag: 30. September)	27
Abbildung 5-8:	Unversorgte gemeldete Bewerberinnen und Bewerber pro offener Stelle	28
Abbildung 5-9:	Verbleib von Jugendlichen nach der Sekundarstufe I und II 2011	29
Abbildung 5-10:	Anteile von Maßnahmen im Übergangssystem in Hamburg und Deutschland 2011	30
Abbildung 6-1:	Entwicklung der Lösungsquote in Hamburg und Deutschland seit 2005	33
Abbildung 6-2:	Durchschnittliche jährliche Steigerungsrate der Lösungsquote seit 2005	34
Abbildung 6-3:	Lösungsquoten aller Bundesländer 2011	35
Abbildung 6-4:	Lösungsquoten nach Zuständigkeitsbereichen 2011	36
Abbildung 6-5:	Lösungsquoten von Frauen und Männern für die Jahre 2010 und 2011	36
Abbildung 6-6:	Lösungsquoten ausländischer Personen 2011	37
Abbildung 6-7:	Lösungsquoten nach schulischer Vorbildung 2011	38
Abbildung 6-8:	Lösungsquote nach Schulabschluss und Geschlecht in Hamburg 2011	39
Abbildung 6-9:	Anteil von Altersgruppen an Vertragsauflösungen 2011	42
Abbildung 6-10:	Lösungen nach Lehrjahren in Hamburg 2011	43
Abbildung 6-11:	Anzahl der Abgängerinnen und Abgänger aus durch das Land geförderten Ausbildungsverhältnissen	44
Abbildung 6-12:	Verbleib von Abgängerinnen und Abgängern aus dem Sofortprogramm Ausbildung (Modell 1 und 2 zusammen gefasst)	47
Abbildung 6-13:	Gründe für Abgänge (Modell 1 und 2 zusammengefasst)	48
Abbildung 6-14:	Verbleib von Abgängerinnen und Abgängern im ESF-Programm für unversorgte Bewerberinnen und Bewerber (Beginn 9/2008)	49
Abbildung 6-15:	Gründe für Abgänge im ESF-Programm für unversorgte Bewerberinnen und Bewerber (Beginn 9/2008)	49
Abbildung 6-16:	Verbleib der Abgängerinnen und Abgänger im ESF-Programm Ausbildungsbausteine (Beginn 9/2008)	50
Abbildung 6-17:	Gründe für Abgänge im ESF-Programm Ausbildungsbausteine (Beginn 9/2008)	50
Abbildung 6-18:	Verbleib der Abgängerinnen und Abgänger im Hamburger Ausbildungsprogramm 2007 und 2008	51
Abbildung 6-19:	Gründe für Abgänge im Hamburger Ausbildungsprogramm 2007 und 2008	52
Abbildung 6-20:	Verbleib von Abgängerinnen und Abgängern in der Jugendberufshilfe 2007 und 2008	53
Abbildung 6-21:	Gründe für Abgänge in der Jugendberufshilfe 2007 und 2008	53
Abbildung 6-22:	Anteil von Abgängerinnen und Abgängern, die in einen Betrieb gewechselt sind	54

Abbildung 6-23:	Verbleib der Abgängerinnen und Abgänger in den verschiedenen Programmen	55
Abbildung 6-24:	Gründe für Abgänge in den verschiedenen Programmen	55
Abbildung 6-25:	Abbrecherquote im Ausbildungsberuf Altenpflegerin/ Altenpfleger in Hamburg (nach Schuljahren)	57
Abbildung 6-26:	Zeitpunkt des Abbruchs sowie Abbruchverursacher im Ausbildungsberuf Altenpflegerin/ Altenpfleger in Hamburg	57
Abbildung 6-27:	Austrittsgründe aus einer BaE	58
Abbildung 6-28:	Abgänge aus einer BaE in Hamburg nach Geschlecht	59
Abbildung 6-29:	Abgänge aus einer BaE in Hamburg nach Alter	60
Abbildung 6-30:	Abgänge aus einer BaE in Hamburg nach Schulabschluss	60
Abbildung 6-31:	Abgänge aus einer BaE in Hamburg nach Migrationshintergrund	61
Abbildung 6-32:	Eingliederungsquote nach einer BaE in Hamburg	61
Abbildung 6-33:	Verbleibssquote nach einer BaE in Hamburg	62

1. EINLEITUNG

Eine abgeschlossene berufliche Ausbildung ist eine wichtige Absicherung gegen eine prekäre Erwerbsbiographie. Zwar führt die gute konjunkturelle Lage zu einer anhaltend positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, mit einer im europäischen Vergleich unterdurchschnittlichen Arbeitslosenquote von 7,1 Prozent im Jahresdurchschnitt 2011 im Bund, 6,0 Prozent in Westdeutschland und 7,8 Prozent in Hamburg (Bundesagentur für Arbeit 2012a).¹ Die Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen lag mit 5,9 Prozent im Bund, 5,0 Prozent in Westdeutschland und 5,7 Prozent in Hamburg jeweils noch unter der Quote aller zivilen Erwerbspersonen (ebd.). Erhebliche Unterschiede zeigen sich jedoch in den Arbeitslosenquoten nach Qualifikationsniveau. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für 2009 war die Arbeitslosenquote von Ungelernten (21,9 Prozent) dreimal so hoch wie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (6,6 Prozent) und knapp neunmal so hoch wie bei Akademikern (2,5 Prozent) (Bundesagentur für Arbeit 2012b: 8). 2011 hatten knapp 43 Prozent der Arbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung. Ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist zudem das Tätigkeitsspektrum für die Erwerbsarbeit sehr stark eingeschränkt, weshalb Arbeitslose ohne Berufsausbildung häufig Tätigkeiten annehmen, die keine spezifische Ausbildung voraussetzen (Bundesagentur für Arbeit 2011: 15). Die betriebliche Ausbildung wird deshalb von den meisten Jugendlichen und Unternehmen nach wie vor als bevorzugter und zuverlässiger Weg in das Arbeitsleben wahrgenommen (Schlimbach 2009: 7).

Parallel zur verbesserten Situation am Arbeitsmarkt zeigt sich auch am Ausbildungsmarkt eine positive Entwicklung. Zum einen ist die Quote der arbeitslosen Unter-25-jährigen von 12,5 Prozent im Jahr 2005 (Hamburg: 11,5) auf 6,0 Prozent im Jahr 2011 (Hamburg: 5,9 Prozent) gesunken (hier jeweils bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen, da nur hierfür Zeitreihen vorliegen²). Zum anderen ist die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen, die in Folge der Banken- und Finanzkrise auf 475.391 im Beratungsjahr 2008/2009 gesunken war, wieder auf 519.555 im Beratungsjahr 2010/2011 gestiegen, dem höchsten Wert seit 2003/2004. Auch in Hamburg ist die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen 2008/2009 von 10.004 Stellen im Vorjahr auf 8.656 eingebrochen. Im Jahr 2010/2011 ist diese Zahl wieder auf 9.666 Stellen gestiegen und erreicht damit in etwa das Spitzenniveau der letzten zehn Jahre. Eine genauere Betrachtung dieser Zahlen erfolgt in den Kapiteln 5.1 und 5.2 dieses Berichts.

Nicht zuletzt sinkt die Zahl der Jugendlichen, die an einer Maßnahme des häufig so genannten „Übergangssystems“ teilnehmen. Grund für die Entlastung des Ausbildungs-

¹ Bezogen jeweils auf alle zivilen Erwerbspersonen.

² Vgl.

marktes ist neben der positiven gesamtwirtschaftlichen Entwicklung der demographisch bedingte Rückgang bei den Schulabgängerinnen und Schulabgängern. Im Schuljahr 2010/2011 verließen 14.526 Schülerinnen und Schüler Hamburgs Schulen. Dieses waren im Schuljahr 2006/2007 noch 16.414. Auch im Bundesgebiet zeigt sich der Trend zurückgehender Schulentlassener. Im Jahr 2010/2011 wurden deutschlandweit 882.913 Schülerinnen und Schüler entlassen, während es 2006/2007 noch 965.044 Schülerinnen und Schüler waren.

Der demographische Wandel entlastet zwar die Situation am Ausbildungsmarkt auf Seiten der jungen Menschen. Gleichzeitig spitzt er den prognostizierten³ und in Teilen der Wirtschaft bereits beklagten Fachkräftemangel zu (BMBF 2012: 3). Überdies entscheiden sich immer weniger Jugendliche eines Altersjahrgangs für eine duale Ausbildung, gestärkt durch den anhaltenden Trend zu höheren Bildungsabschlüssen (BMBF 2012: 51). Ziel muss es daher sein, die verfügbaren Ausbildungspotenziale besser zu nutzen (ebd.: 28). Dies beinhaltet unter anderem eine verstärkte Förderung benachteiligter Jugendlicher, eine verbesserte Anerkennung im Ausland erworbener Berufsausbildungen sowie die Minimierung der Zahl an Ausbildungsabbrüchen.

Die Erfassung der Situation zu Ausbildungsabbrüchen in Hamburg steht im Fokus dieser Studie. Dabei starten wir in Kapitel 2 mit einer kurzen Aufarbeitung des Forschungsstands zur Thematik. Anschließend beschreibt Kapitel 3 unser methodisches Vorgehen. Kapitel 4 beschreibt aktuell existierende Instrumente, Programme, Projekte und Initiativen zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen im Bund und in den Ländern. Wie bereits oben angedeutet befasst sich Kapitel 5 differenzierter mit der Situation auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt.

Zur quantitativen Näherung an die Problematik von Ausbildungsabbrüchen werden häufig Daten zu Vertragslösungen genutzt. Auf dieser Basis wird häufig berichtet, dass mehr als jeder vierte Jugendliche seine Ausbildung abbricht. Allerdings ist bei weitem nicht jede Vertragslösung auch ein Ausbildungsabbruch. So gehen in die Statistik zu Vertragslösungen auch Jugendliche ein, die „nur“ ihren Arbeitgeber wechseln oder direkt in einen anderen Ausbildungsberuf wechseln. Bei Jugendlichen, die eine außerbetriebliche Ausbildung machen (z. B. eine BaE nach § 76 SGB III) kann eine Vertragslösung sogar positive Gründe haben, indem diese in eine „reguläre“ duale oder schulische Ausbildung übergegangen ist. Eine tiefere Diskussion der Lösungsquote und eine Beschreibung ihrer Berechnung erfolgt daher in den Kapiteln 6.1 und 6.2. Die weiteren

³ Die Verfügbarkeit von ausreichend und guten Fachkräften halten die Einen für den entscheidenden Entwicklungseingpass. Die Anderen halten einen verbreitet behaupteten Fachkräftemangel für einen Mythos. Vgl. zur Debatte: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/mythos-fachkraeftemangel-bundesregierung-bleibt-beweise-schuldig-a-746411.html>; sowie im Einzelnen Brenke, K. 2010; Bundesagentur für Arbeit 2010; Dietz, M. u. a. 2012 sowie Erdmann, V. / Seyda, S. 2012.

Unterabschnitte des Kapitels 6 geben detailliert Auskunft über Lösungsquoten nach unterschiedlichsten Merkmalen und in unterschiedlichsten Bereichen.

Kapitel 7 beschäftigt sich mit Gründen für Abbrüche, Konsequenzen von Abbrüchen sowie den Verbleib von Abbrecherinnen und Abbrechern und basiert im Wesentlichen auf der Auswertung der im Rahmen der Studie durchgeführten qualitativen Interviews. Kapitel 8 beschreibt Beratungen und Beratungsangebote von und für Hamburger Jugendliche. Das abschließende Kapitel 9 fasst die wesentlichen Ergebnisse zusammen, bilanziert und enthält Empfehlungen.

2. FORSCHUNGSSTAND

Bisherige Forschungen zu vorzeitigen Vertragslösungen während der dualen Ausbildung identifizierten einige personenbezogene, regionale und branchenspezifische Besonderheiten (vgl. u. a. Jasper u. a. 2009: 11f.; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012: 113ff.):⁴

- Junge Frauen brechen ihre Ausbildung häufiger ab als Männer.
- Je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss ist, umso wahrscheinlicher ist eine Vertragslösung.
- Junge Menschen mit Migrationshintergrund brechen ihre Ausbildung im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund überdurchschnittlich oft ab.⁵
- Vertragslösungen sind in strukturschwachen Bundesländern häufiger zu beobachten als in strukturstarken Bundesländern.
- Die Quote der Ausbildungsabbrüche variiert stark zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen.⁶

Eine Vertragslösung eines Ausbildungsverhältnisses bedeutet, wie bereits in der Einleitung beschrieben, nicht gleich einen endgültigen Ausbildungsabbruch. Bislang wird bei der Erhebung der statischen Daten zu vorzeitigen Vertragslösungen jedoch nicht zwischen Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern, die das Bildungssystem dauerhaft verlassen, und Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern, die einen Betriebswechsel und / oder Ausbildungsberufswechsel vornehmen, unterschieden (vgl. Jasper u. a. 2009: 12 sowie Bessey/Backes-Gellner 2008: 20).⁷ So lassen sich auf Grundlage dieser undifferenzierten Datenlage derzeit keine definitiven Aussagen über „echte“ Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher, ihr Ausmaß und typische Merkmale treffen. Zudem gibt es derzeit auch keine aktuellen Studien, die Aufschluss über „echte“ Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher geben können.⁸

⁴ Für einen tiefer gehenden Einblick in den Stand der Forschung zum Thema Ausbildungsabbruch während der dualen Ausbildung siehe Jasper u. a. 2009 sowie Deuer 2006. Eine detaillierte Auseinandersetzung mit den Zahlen vorzeitig gelöster Ausbildungsverhältnisse findet im Kapitel 6 statt.

⁵ Dies ist zum Teil indirekt begründet durch die Unterschiede bezüglich des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses und dem Tatbestand, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund sich überdurchschnittlich häufig in Branchen mit hohen Vertragslösungsquoten ausbilden lassen.

⁶ Auffällig ist, dass sich alle Ausbildungsberufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Plätzen seit Jahren in der Gruppe mit den höchsten Quoten vorzeitiger Vertragslösungen befinden (vgl. DGB 2012). Das heißt, Ausbildungsberufe mit Rekrutierungsschwierigkeiten weisen überdurchschnittliche Vertragslösungsquoten auf, was auf branchenspezifische Probleme hinweist (vgl. DGB 2012).

⁷ Im vorliegenden Bericht wird aufgrund der leichteren Lesbarkeit von Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern gesprochen, selbst wenn eine Vertragslösung stattgefunden hat. Handelt es sich um Jugendliche, die ihre Ausbildung dauerhaft abgebrochen und das Bildungssystem verlassen haben, wird von „echten“ Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern gesprochen.

⁸ Die Fraktion der SPD in Bremen richtete im August 2012 einige der hier genannten Aspekte wie Gründe von Ausbildungsabbrüchen, Verbleib von Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern und Ausmaß der „echten“ Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher als Fragen an den Senat. Die Antworten des Senats konnten ebenfalls keinen differenzierten Aufschluss über die bisher noch recht unklare Situation der Ausbildungsabbrüche liefern (vgl. hierzu Bremische Bürgerschaft 2012).

Da die Kammern Abbruchgründe nicht systematisch erheben (vgl. Bremische Bürgerschaft 2012), liegen hierzu nur wenige Erkenntnisse vor. In den meisten Fällen haben Ausbildungsabbrüche nicht nur eine Ursache, sondern hängen von mehreren Faktoren ab. Zudem haben Studien zu Ausbildungsabbrüchen auch gezeigt, dass dieser nicht ad hoc geschieht, sondern in der Regel als ein Prozess zu verstehen ist. So kann davon ausgegangen werden, dass einem Ausbildungsabbruch eine Abbruchneigung voraus geht, der möglicherweise entgegen gewirkt werden kann (vgl. Deuer 2006: 20). Auch wenn in den letzten Jahren immer wieder versucht wurde, Ausbildungsabbrüche zu erklären⁹, gibt es derzeit kein empirisch überprüftes Erklärungsmodell (vgl. Jasper u. a. 2009: 12 sowie Deuer 2006: 19f.). Damit systematische und allgemeine Erklärungen für den Abbruch einer Ausbildung herangezogen werden können, bedarf es weiterer intensiver Forschung.

Wie sich gezeigt hat, haben Ausbildungsabbrüche Konsequenzen für die Auszubildenden selbst, für die Betriebe und für die Gesellschaft. So bedeutet eine Vertragslösung für die Jugendlichen in der Regel einen Zeitverlust, eine Verringerung des eigenen Selbstwertgefühls und kann zur Demotivation führen. Schlimmstenfalls resultiert der Ausbildungsabbruch in einen dauerhaften Ausbildungsausstieg und bedeutet somit ein dauerhaft stark erhöhtes Risiko der Arbeitslosigkeit (vgl. Jasper u. a. 2009: 5; Bessey/Backes-Gellner 2008: 20, vgl. auch Anbuhl 2012: 6). Für Betriebe und Unternehmen gehen Vertragslösungen mit einem Zeit-, Ressourcen- und Kostenverlust einher (vgl. Schöngen 2003b: 35). Auch hier können Ausbildungsabbrüche zu einem Ausstieg aus der Bildungsbeteiligung führen (DGB 2012: 3). Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene ergeben sich Konsequenzen für den gesamten Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt. Es kommt zu „Fehlallokationen am Arbeitsmarkt“, weil Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen erhöhen, während die Ausbildungsbereitschaft durch die negativen Erfahrungen seitens der Unternehmen abnimmt und somit weniger Ausbildungsangebote zur Verfügung stehen (vgl. Jasper u. a. 2009: 11; Deuer 2003: 20). Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels hat sich das Bewusstsein von Ausbildungsabbrüchen als eine der zentralen Herausforderungen in der beruflichen Bildung geschärft.

Um ein tieferes Verständnis über Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher zu erhalten, sind Verbleibsstudien sinnvoll, die Auskunft über den Verbleib der Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher und ihren Bildungs- und Berufsverläufe geben. Aktuelle Verbleibsstudien gibt es derzeit allerdings nicht. „Eine vergleichende

⁹ Bessey und Backes-Gellner (2008: 20) gehen beispielsweise davon aus, dass Jugendliche bei der Entscheidung ihre Ausbildung abbrechen rational vorgehen, indem sie die akut wahrgenommenen Kosten und den Stress ihrer Ausbildung gegen das, was aus ihrer persönlichen Sicht die erfolgreiche Beendigung bringen würde, abwägen.

Studie jener, die ihre Ausbildung in absehbarer Zeit fortsetzen, und jenen, die sie dauerhaft abbrechen, existiert überhaupt nicht“ (Jasper u. a. 2009: 14).

Für Hamburg sieht die Situation nicht anders aus. Auch hier gibt es keine Statistiken, die eine differenzierte Betrachtung und Unterscheidung zwischen „echten“ Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern und Abbrecherinnen und Abbrechern, die weiterhin im Bildungssystem bleiben, ermöglichen. Zudem gibt es für Hamburg bisher auch keine Studien zur Situation von Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern.

3. METHODISCHES VORGEHEN

Zur detaillierteren Ermittlung und Analyse der Situation von Ausbildungsabbrüchen in Hamburg wendeten wir einen Methodenmix an. Dieser beinhaltet eine Literatur- und Dokumentenanalyse, die Auswertung und Analyse statistischer Daten und qualitative Experteninterviews mit Akteuren, die im Bereich Übergang Schule-Beruf aktiv sind. Zudem nahmen wir eine Analyse der programmatischen Instrumente in den Ländern und auf Bundesebene vor sowie eine Identifizierung vorhandener Instrumente in Hamburg. Konkret speisen sich die Ergebnisse dieses Berichts aus folgenden Datenquellen:

Literatur- und Dokumentenanalyse

Um einen aktuellen Überblick über den Stand der Forschung hinsichtlich Vertragsauflösungen in der dualen Ausbildung zu erhalten, nahmen wir eine detaillierte Recherche und Analyse aktueller Literatur, Studien und Dokumenten vor. Dies verschaffte uns zudem eine Grundlage für die Experteninterviews und zur Einordnung der statistischen Ergebnisse.

Auswertung und Analyse statistischer Daten

Für einen vertieften und detaillierten Einblick in vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge der dualen Ausbildung für Hamburg werteten wir statistische Daten des Statistischen Bundesamtes und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) aus und analysierten diese hinsichtlich verschiedener Merkmale (siehe Kapitel 6). Dabei fokussierten wir uns auf die Entwicklung der Lösungsquoten im Bund und in Hamburg, die durchschnittliche jährliche Steigerungsquote der Lösungsquote, den Vergleich der Lösungsquoten nach Bundesländern und Lösungsquoten im Vergleich nach Zuständigkeiten. Des Weiteren betrachteten wir die Lösungsquoten auch hinsichtlich verschiedener Merkmale wie Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Bildungshintergrund, Beruf, Alter und Zeitpunkt der Vertragsauflösungen. Wo wir es für sinnvoll erachteten, und wo entsprechendes Datenmaterial vorhanden war, haben wir Hamburg zusätzlich mit den beiden anderen Stadtstaaten Berlin und Bremen verglichen. Des Weiteren hat uns das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) die Daten einer Studie zu Lösungsquoten der Altenpflege in Hamburg zur Verfügung gestellt (siehe Kapitel 6.9).

Für einen zusätzlichen Einblick in vom Land geförderte Ausbildungsmaßnahmen, erhielten wir vom Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V. Daten zu verschiedenen Hamburger Ausbildungsprogrammen, die durch die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration und die Behörde für Schule und Berufsbildung in Hamburg gefördert werden. Weiterhin erhielten wir von der Agentur für Arbeit Hamburg Daten über den Verbleib von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Berufsausbildung in außerbetrieblichen

Einrichtungen. Diese Daten werteten wir ebenfalls aus (siehe Kapitel 6.8 und Kapitel 6.10).

Experteninterviews

Neben der Erfassung und Analyse der statistischen Datenlage vorzeitig gelöster Ausbildungsverhältnisse führten wir im Oktober und November 2012 qualitative Vor-Ort-Interviews mit unterschiedlichen Akteuren durch, die im Bereich Übergang Schule-Beruf aktiv sind. Ziel war es einen Einblick in die Hintergründe von Ausbildungsabbrüchen zu erhalten, die durch statistische Daten bisher nicht erfasst werden, wie z. B. Gründe für Abbrüche und erfolgsversprechende Maßnahmen gegen Ausbildungsabbrüche.

Die Experteninterviews dauerten in der Regel etwa eine Stunde. Die Gespräche wurden jeweils anhand eines Leitfadens geführt, der alle wichtigen Themen hinsichtlich vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge und Ausbildungsabbrüche enthielt. Die Gespräche wurden detailliert protokolliert. Gleichzeitig nahmen wir mit dem Einverständnis der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner die Interviews digital auf. Hierdurch konnten wir sicherstellen, dass der Informationsgehalt der Gespräche vollständig erfasst wurde und wir eine fundierte Auswertung der qualitativen Interviews durch eine strukturierte Inhaltsanalyse vornehmen konnten.

Die leitfadengestützten Einzel- und Gruppeninterviews führten wir mit Akteuren folgender Institutionen in Hamburg:

- Handelskammer
- Handwerkskammer
- Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
- Behörde für Schule und Berufsbildung
- Jobcenter
- Agentur für Arbeit
- Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V.
- Hamburger Institut für Berufliche Bildung
- Hamburger Mediationservice Ausbildung
- ESF-geförderte Ausbildungsagenturen
- abH-Träger
- Netzwerk Hamburger Ausbildungsagenturen
- VerA Initiative

Insgesamt führten wir 15 Gespräche mit 24 Akteuren.

Analyse der programmatischen Instrumente auf Bundesebene, in den Ländern und in Hamburg

Für einen genauen Überblick über bereits vorhandene Instrumente, Programme und Projekte zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen auf Bundes- und Landesebene sowie speziell in Hamburg nahmen wir eine detaillierte Recherche vor und analysierten die Ergebnisse (siehe Kapitel 4).

4. INSTRUMENTE, PROGRAMME UND PROJEKTE ZUR VERRINGERUNG VON AUSBILDUNGSABBRÜCHEN IM BUND UND IN DEN LÄNDERN

4.1 Instrumente, Programme und Projekte auf Bundesebene

4.1.1 Instrumente der Sozialgesetzbücher II und III

In den Sozialgesetzbüchern II und III sind vielfältige Möglichkeiten zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen verankert. Berufsberatung (§ 30 SGB III) und Berufsorientierung (§ 33 SGB III) sowie vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung (§ 48 SGB III)¹⁰ können z. B. erreichen, dass der Entscheidungsprozess bei der Wahl des Ausbildungsbereiches unterstützt wird, was später zu verringerten Abbrüchen beitragen dürfte. Hierbei kann auch die Berufseinstiegsbegleitung (§ 49 SGB III) wirken.¹¹ Letztere bietet zusätzlich die Möglichkeit einer Begleitung bis sechs Monate nach Beginn der Ausbildung.

Eine Einstiegsqualifizierung (EQ; § 54a SGB III) ist ein sechs bis längstens zwölfmonatiges gefördertes¹² Praktikum im Vorfeld einer Ausbildung. Je nach Alter und je nach Regelung des Schulgesetzes des betreffenden Bundeslandes besteht für den EQ-Teilnehmer Berufsschulpflicht. Es besteht zudem die Möglichkeit, dass die Praktikumszeit bei einer Übernahme des Praktikanten in Ausbildung, von der zuständigen Kammer angerechnet wird.¹³ Durch die Möglichkeit des gegenseitigen Kennenlernens sowie dadurch, dass der Praktikant frühzeitig die Anforderungen in Betrieb und Schule kennen lernt, kann die Gefahr eines späteren Ausbildungsabbruchs reduziert werden.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB; §§ 51ff. SGB III) der Bundesagentur für Arbeit haben das Ziel, die Berufswahl, die Aufnahme einer Erstausbildung oder die berufliche Wiedereingliederung zu unterstützen. Hierbei erhalten die Jugendlichen im Rahmen einer individuellen Eignungsanalyse die Möglichkeit, sich zunächst in der Vielzahl möglicher Berufe zu orientieren und dann eine ganz persönliche Berufswahlentscheidung zu treffen. In Kooperation mit Bildungsträgern, die zur praktischen Qualifizierung unterschiedliche Berufsfelder anbieten, werden die Jugendlichen gefördert.

¹⁰ Maßnahmen nach § 48 SGB III können nur durchgeführt werden, wenn sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen.

¹¹ Auch diese kann nur durchgeführt werden, wenn sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen.

¹² Die Arbeitsagentur erstattet die Vergütung der Einstiegsqualifizierung von 216 Euro monatlich zzgl. des Gesamtsozialversicherungsbeitrages von 110 Euro.

¹³ Eine Einstiegsqualifizierung kann mit maximal 6 Monaten auf die spätere Ausbildungsdauer im entsprechenden Ausbildungsberuf angerechnet werden unter der Voraussetzung, dass fachbezogener Berufsschulunterricht stattgefunden hat.

Weiterhin bietet das SGB III (§ 76) die Möglichkeit einer außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE, Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen). Man unterscheidet „BaE integrativ“, wo auch die berufspraktische Ausbildung in der außerbetrieblichen Einrichtung erfolgt und „BaE kooperativ“, wo ein Betrieb die berufspraktische Ausbildung als Kooperationspartner übernimmt. Ziel ist es, dass die Jugendlichen entweder von der Maßnahme ausgehend in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis wechseln oder die außerbetriebliche Ausbildung erfolgreich abschließen und anschließend eine berufliche Perspektive auf dem Arbeitsmarkt haben.

Zentrales Instrument hinsichtlich einer Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen sind ausbildungsbegleitende Hilfen (abH; § 75 SGB III). Diese werden von beauftragten Trägern durchgeführt. Die Leistung zielt darauf ab, Jugendlichen, die besonderer Hilfen bedürfen, durch Förderung des Erlernens von Fachtheorie, Fachpraxis, Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten sowie durch sozialpädagogische Begleitung, die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen oder das erfolgreiche Absolvieren einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung zu ermöglichen.¹⁴

Alle genannten Leistungen des SGB III stehen grundsätzlich auch allen Jugendlichen offen, die im SGB II betreut werden. Im SGB II gibt es zusätzlich die Möglichkeit, Leistungen für Jugendliche im Rahmen der Freien Förderung (§ 16f SGB II) anzubieten. Die Freie Förderung bietet Raum für neue Ideen im Sinne eines „Erfindungsrechts“ (Bundesagentur für Arbeit 2012c). Die Leistungen der Freien Förderung dürfen allerdings gesetzliche Leistungen nicht umgehen oder aufstocken. Ausgenommen hiervon sind aber einerseits Leistungen für Langzeitarbeitslose und andererseits Leistungen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, bei denen in angemessener Zeit von in der Regel sechs Monaten nicht mit Aussicht auf Erfolg auf andere Angebote der Sozialgesetzbücher II und III zurückgegriffen werden kann.

Arbeitgeber können im Rahmen der Arbeitsmarktberatung (§ 34 SGB III) seitens der Agentur für Arbeit bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen unterstützt werden. Die Arbeitsmarktberatung umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, zur Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen, zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit von Auszubildenden sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, zur betrieb-

¹⁴ Vgl.

http://www.arbeitsagentur.de/nm_27658/Navigation/zentral/Unternehmen/Hilfen/Rehabilitation/Ausbildungsbegleitende-Hilfen/Ausbildungsbegleitende-Hilfen-Nav.html

lichen Aus- und Weiterbildung, zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Auszubildenden und von förderungsbedürftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie zu Leistungen der Arbeitsförderung.

In Hamburg werden in die Förderung der Berufsausbildung sowohl im SGB II als auch im SGB III derzeit ein deutlich geringerer Anteil an den Gesamtausgaben für aktive Arbeitsförderung investiert als in allen anderen Bundesländern. Im SGB II beläuft sich der Anteil 2011 bei 5,9 Prozent bei einem Bundesdurchschnitt von 10,5 Prozent; im SGB III bei 9 Prozent bei einem Bundesdurchschnitt von 19,8 Prozent.¹⁵

Hinsichtlich des zentralen Instruments zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen, den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) hat das Jobcenter Hamburg im Jahr 2011 nicht einmal 0,1 Prozent seiner Mittel für aktive Arbeitsförderung hierfür aufgewendet. Im Verlauf des Jahres 2011 gab es lediglich 30 Zugänge in entsprechende Angebote. Auch im SGB III wurden 2011 lediglich 0,4 Prozent der Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung für abH aufgewendet; die Zahl der Zugänge belief sich auf 379 Personen. Damit liegt Hamburg wie bereits in den Vorjahren in beiden Bereichen deutlich unter dem Bundesschnitt, der im SGB II im Jahr 2011 mit 0,2 Prozent doppelt so hoch ist und im SGB III mit 2,1 Prozent mehr als fünfmal so hoch.¹⁶

4.1.2 Förderinitiativen des Bundes

Neben den Fördermöglichkeiten im Rahmen der Sozialgesetzbücher II und III gibt es einige Förderinitiativen des Bundes, die auf eine Vermeidung bzw. Verringerung von Ausbildungsabbrüchen wirken können. Zu nennen ist hier in erster Linie die Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ des BMBF. Die Initiative verzahnt neue Förderinstrumente mit bereits bestehenden Förderprogrammen von Bund und Ländern und integriert diese im Übergang von der Schule in die duale Berufsausbildung - u. a. das Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung, das Berufsorientierungsprogramm in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP), das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER, JOBSTARTER CONNECT sowie das Programm Perspektive Berufsabschluss. Die Initiative Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA) und das Projekt coach@school ergänzen die Initiative Bildungsketten. Hier geht es konkret um die ehrenamtliche Begleitung von Jugendlichen

¹⁵ Vgl. http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Eingliederungsbilanzen/Eingliederungsbilanzen-Nav.html?year_month=201112

¹⁶ Vgl. ebd. sowie http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Eingliederungsbilanzen/Eingliederungsbilanzen-Nav.html?year_month=201012

Im Jahr 2010 wand Hamburg im Bereich des SGB II 0,1% und im Bereich des SGB III 0,4% der Mittel für abH auf im Vergleich zu 0,1 und 1,8% im Bund. Im Jahr 2009 betrug der Aufwand Hamburgs 0,1% im SGB II und 0,3% im SGB III gegenüber 0,2 und 1,6% im Bund.

mit Förderbedarf.¹⁷ Des Weiteren zu nennen ist die Initiative „Jugend stärken“ des BMFSFJ mit den Programmen „Kompetenzagenturen“, „Schulverweigerung – die 2. Chance“, Jugendmigrationsdienste und „Aktiv in der Region“.

Fast alle Programme werden auch in Hamburg durchgeführt. So sind beispielsweise an der Initiative Bildungsketten 21 Schulen beteiligt; es gibt insgesamt 220 Teilnehmerinnen- und Teilnehmerplätze.¹⁸ Das Berufsorientierungsprogramm (BOP) wird in Hamburg von fünf Trägern umgesetzt.¹⁹ Auch das Programm JOBSTARTER und JOBSTARTER CONNECT²⁰, die Initiative „VerA“²¹ sowie alle Bausteine der Initiative „Jugend stärken“²² werden in Hamburg umgesetzt.

4.2 Instrumente, Programme und Projekte in Hamburg

In Hamburg gibt es eine Vielzahl von landesfinanzierten Projekten, die eine trägergestützte, außerbetriebliche Ausbildung anbieten. Hierunter fallen die Ausbildung in der Jugendberufshilfe, das Hamburger Ausbildungsprogramm (HAP), das Sofortprogramm Ausbildung und das Arbeitsmarktprogramm der BASFI.²³ Außerdem gibt es zwei weitere ESF-kofinanzierte Projekte, die außerbetriebliche Ausbildungen anbieten. Dieses sind die Projekte „Betriebliche begleitete Ausbildung“ und „Modularisierte Ausbildung“, welche sich insbesondere an bisher erfolglose Ausbildungsplatzbewerberinnen und Ausbildungsplatzbewerber richten. Die Jugendlichen werden in diesen Projekten in bestimmten Berufen außerbetrieblich ausgebildet und weitervermittelt.²⁴ Seit August 2012 besteht auch das Hamburger Ausbildungsmodell (HAM), welches maßgeblich Berufsqualifizierung anbietet, die bei einer späteren Ausbildung bei einem Träger oder im dualen System angerechnet werden kann.²⁵

Auch in der Ausbildungs- und Berufsvorbereitung existieren mit teilqualifizierenden Berufsfachschulen, der Berufsorientierten Ausbildungsvorbereitung für gewerblich-technische Berufe und Produktionsschulen durch das Land geförderte Maßnahmen.²⁶ Auch durch den ESF werden Projekte der Ausbildungs- und Berufsvorbereitung geför-

¹⁷ Genauere Beschreibungen der einzelnen Maßnahmen würden an dieser Stelle zu weit führen. Wir verweisen hierfür auf die Seite des BMBF: <http://www.bmbf.de/de/14737.php>

¹⁸ <http://www.bildungsketten.de/de/395.php>

¹⁹ <http://www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/18.php>

²⁰ Siehe <http://www.jobstarter.de/de/489.php?F=0>

²¹ Siehe <http://www.ses->

[bonn.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/user_upload/Redakteure/Flyer/VerA_Faltblatt_Hamburg.pdf&t=1354622653&hash=295fb6c504a9340bb3208a62b1a3ce168d8e729e](http://www.ses-bonn.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/user_upload/Redakteure/Flyer/VerA_Faltblatt_Hamburg.pdf&t=1354622653&hash=295fb6c504a9340bb3208a62b1a3ce168d8e729e)

²² Siehe <http://www.jugend-staerken.de/standorte-jugend-staerken.html>

²³ http://www.ichblickdurch.de/ycms_site/objects/download/123_Frdergrafik6.11.2012.pdf

²⁴ [http://www.esf-hamburg.de/jugendliche-schueler-auszubildende-\)/2031968/betriebliche-begleitete-ausbildung-ausbildungsplatzvermittlung.html](http://www.esf-hamburg.de/jugendliche-schueler-auszubildende-)/2031968/betriebliche-begleitete-ausbildung-ausbildungsplatzvermittlung.html) und [http://www.esf-hamburg.de/jugendliche-schueler-auszubildende-\)/2028444/modularisierte-ausbildung.html](http://www.esf-hamburg.de/jugendliche-schueler-auszubildende-)/2028444/modularisierte-ausbildung.html)

²⁵ http://www.ichblickdurch.de/ycms_site/objects/download/123_Frdergrafik6.11.2012.pdf

²⁶ http://www.ichblickdurch.de/ycms_site/objects/download/123_Frdergrafik6.11.2012.pdf

dert. Zu nennen sind hierbei die vier Hamburger Ausbildungsagenturen, die bei Trägern angesiedelt sind. Ihr Ziel ist es, Ausbildungsplätze zu akquirieren, Jugendliche zu qualifizieren und in Ausbildungsverhältnisse zu vermitteln. Auch die Beratung von Betrieben liegt im Aufgabenspektrum der Ausbildungsagenturen. Sie sind Teil des Netzwerks Hamburger Ausbildungsagenturen.²⁷ Auch das am Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) angesiedelte ESF-Projekt „AVDual“ zielt auf Jugendliche mit besonderem Förderbedarf ab und möchte für diese den Übergang von der Schule in Ausbildung/Beruf erleichtern. Kernelement des Projekts ist die duale Ausbildungsvorbereitung in der Schule wie auch im Betrieb.²⁸ Das ESF-Projekt „Teilzeitausbildung in Hamburg“ bietet Beratungsmöglichkeiten zu Teilzeitausbildungen für alleinerziehende junge Frauen und Männer sowie Personen, welche Angehörige pflegen. Auch Betriebe können sich hier zu den Möglichkeiten der Teilzeitausbildung beraten lassen.²⁹ Ein weiteres ESF-Projekt ist „come in“, dessen Ziel es ist, jungen Menschen beim Einstieg in die Arbeitswelt zu helfen. Es ist ein niedrighwelliges Projekt, welches in erster Linie darauf abzielt, Nichtmelder für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu aktivieren.³⁰ Gefördert von der Handelskammer existiert der gemeinnützige Verein „Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e. V.“, welcher für Jugendliche mit Migrationshintergrund Coachings und Ausbildungsplatzvermittlungen anbietet. Außerdem berät er Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund.

Des Weiteren gibt es mit dem Hamburger Mediationservice Ausbildung (HMA) ein ESF-kofinanziertes Projekt, welches sich direkt auf die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen konzentriert. Durch gezieltes Konfliktmanagement sollen Konflikte im Ausbildungsverhältnis gelöst und somit die Fortführung der Ausbildung gesichert werden. Ist eine solche Konfliktlösung nicht möglich, werden andere Unternehmen gesucht, in denen der Jugendliche seine Ausbildung fortsetzen kann.³¹

4.3 Ausgewählte Beispiele aus anderen Bundesländern

Auch andere Bundesländer widmen sich der Problematik der Ausbildungsabbrüchen und haben verschiedene Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen eingeführt. Im Folgenden werden einige ausgewählte Projekte beschrieben.³² Auswahlkriterien waren der Innovationsgehalt der Konzepte, die Fokussierung auf Ausbildungsabb-

²⁷ <http://www.nha-info.de/>

²⁸ [http://www.esf-hamburg.de/jugendliche-schueler-auszubildende-\)/nofl/3015512/avdual.html](http://www.esf-hamburg.de/jugendliche-schueler-auszubildende-)/nofl/3015512/avdual.html)

²⁹ <http://www.esf-hamburg.de/arbeitsuchende/2030646/einrichtung-einer-koordinierungs-und-beratungsstelle.html>; zu Teilzeitausbildungen vgl. auch die Studie von Oschmiansky/Gärtner 2011.

³⁰ <http://www.esf-hamburg.de/arbeitsuchende/nofl/2031568/come-in-jugendliche-werden-fuer-den-arbeitsmarkt-aktiviert.html>

³¹ [http://www.esf-hamburg.de/jugendliche-schueler-auszubildende-\)/nofl/2744310/hamburger-mediationservice-ausbildung-hma.html](http://www.esf-hamburg.de/jugendliche-schueler-auszubildende-)/nofl/2744310/hamburger-mediationservice-ausbildung-hma.html)

³² Für weitere Projektbeispiele siehe Jasper u. a. 2009.

recherinnen und Ausbildungsabbrecher und abbruchgefährdete Jugendliche als Zielgruppe sowie die Aktualität der Projekte. Das heißt, die hier dargestellten Beispiele sind Unterstützungsleistungen, die derzeit von Jugendlichen in Anspruch genommen werden können.

„Abbruch vermeiden - Ausbildung begleiten“ und „Ausbildungsabbruch vermeiden - Fachkräftenachwuchs sichern“, Baden-Württemberg

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft fördert bis Ende Dezember 2014 das aus Landesmitteln finanzierte Modellprojekt „Abbruch vermeiden - Ausbildung begleiten“ und das ESF-Projekt „Ausbildungsabbruch vermeiden - Fachkräftenachwuchs sichern“. Wesentliche Ziele dieser Projekte sind die Senkung der Zahl von Ausbildungsabbrüchen und die Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Um abbruchgefährdete Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren, werden sowohl Auszubildende als auch die Betriebe und ihre Ausbilderinnen und Ausbilder durch qualifizierte Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter unterstützt. Die regionalen Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter verfügen in der Regel über sozialpädagogische Kompetenzen und sollen gefährdete Ausbildungsverhältnisse möglichst frühzeitig erkennen und durch individuelle und präventive Beratungs- und Unterstützungsleistungen einem Ausbildungsabbruch entgegenwirken. Das Beratungs- und Unterstützungsangebot richtet sich in erster Linie an junge Erwachsene, die ohne Betreuung unter Umständen nicht in der Lage sind, ihre Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen. Je nach Problemlagen der Jugendlichen wird ihr berufliches, schulisches und soziales Umfeld mit in die Betreuung einbezogen. Wenn ein Ausbildungsabbruch nicht vermieden werden kann, sollen durch individuelles Case-Management gemeinsam Anschlussperspektiven für den Jugendlichen entwickelt und realisiert werden. Hier kann auch die Berufsberatung der Arbeitsagentur hinzugezogen werden. Das externe Unterstützungsangebot für Betriebe und ihre Ausbilderinnen und Ausbilder sieht vor allem Beratung und Coaching oder Konfliktmanagementschulungen vor. Diese Angebote richten sich in erster Linie an Ausbilderinnen und Ausbilder kleiner und mittlerer Unternehmen sowie Branchen mit überdurchschnittlich hohen Abbruchzahlen.³³

Das Besondere dieser Projekte ist, dass sie in ein Gesamtkonzept eingebunden sind, welches eine ganzheitliche Unterstützung abbruchgefährdeter Jugendlicher zum Ziel hat. Die beschriebenen Projekte unterstützen den betrieblichen Bereich der dualen Ausbildung. Zusätzlich werden abbruchgefährdete Jugendliche im schulischen Teil der dualen Ausbildung durch sogenannte Lehrerteams und einen sonderpädagogischen Dienst an den Berufsschulen unterstützt.

³³ Vgl. Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg 2012a sowie 2012b.

„Individuelle Ausbildungspläne“, Sachsen

Das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit (SMWA) und die Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit haben das Projekt „Individuelle Ausbildungspläne“ initiiert, welches sich speziell an Jugendliche und junge Erwachsene richtet, die bereits mehrere Ausbildungsabbrüche hinter sich haben und meist die Zugangsvoraussetzungen für viele Programme nicht mehr erfüllen.

Ziel ist die berufliche Qualifizierung durch individuelle Einzelfallbetreuung bzw. durch einen individuellen Ausbildungsplan mit hohem Praktikumsanteil in Betrieben (vgl. Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen 2008: 14 sowie Bertelsmann Stiftung 2010: 25f.). Dabei gliedert sich die Qualifizierung der Jugendlichen in verschiedene Phasen: Orientierungsphase, Planungsphase, Qualifizierungsphase und eine betriebsnahe Qualifizierungsphase, die sich in eine außerbetriebliche und eine betriebliche Phase gliedert.

Das Besondere des Programms ist, dass die Ausbildungsinhalte in Ausbildungsabschnitte gegliedert sind. Hierzu werden teilweise auch am Markt angebotene Module genutzt. Dies ermöglicht, dass bei einem vorzeitigen Abbruch der Ausbildung bereits absolvierte Module als Kompetenznachweise bei potenziellen Arbeitgebern eingesetzt werden können. Zudem können die absolvierten Module auch bei einer späteren Wiederaufnahme der Ausbildung für eine Anerkennung bereits absolvierter Ausbildungsinhalte verwendet werden (vgl. Bertelsmann Stiftung 2010: 25f.).

„Ausbildungsbetreuung“, Schleswig-Holstein

Das Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr Schleswig-Holstein fördert eine in Schleswig-Holstein flächendeckende Beratung und Betreuung für Auszubildende, die betriebliche, schulische und / oder private Probleme während ihrer Ausbildung haben, für ausbildungsabbruchgefährdete Jugendliche sowie Jugendliche, die bereits ihre Ausbildung abgebrochen haben. Je nach Problemlage der Jugendlichen und jungen Erwachsenen erhalten diese Unterstützung bei der Lösung ihrer Probleme zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses und werden nach einem Ausbildungsabbruch zur Wiederaufnahme eines Ausbildungsverhältnisses motiviert und hierbei unterstützt. Das Angebotsspektrum beinhaltet kostenlose und unabhängige Beratung, eine langfristige und individuelle Begleitung und Betreuung und eine aufsuchende und mobile Beratung. Das Besondere dieses Projektes ist die Möglichkeit der Beratung über einen langen Zeitraum, sodass auch individuelle Lösungswege bei schwierigen Problemlagen erarbeitet und umgesetzt werden können, sowie die aufsuchende und mobile Betreuung. Letzteres ermöglicht auch die Betreuung von Jugendlichen, die entweder nicht in der Lage sind, zu den Beratungsstellen zu gelangen oder Begleitung zu anderen Institutionen benötigen.³⁴

³⁴ Vgl. <http://www.ausbildungsbetreuung.de/>

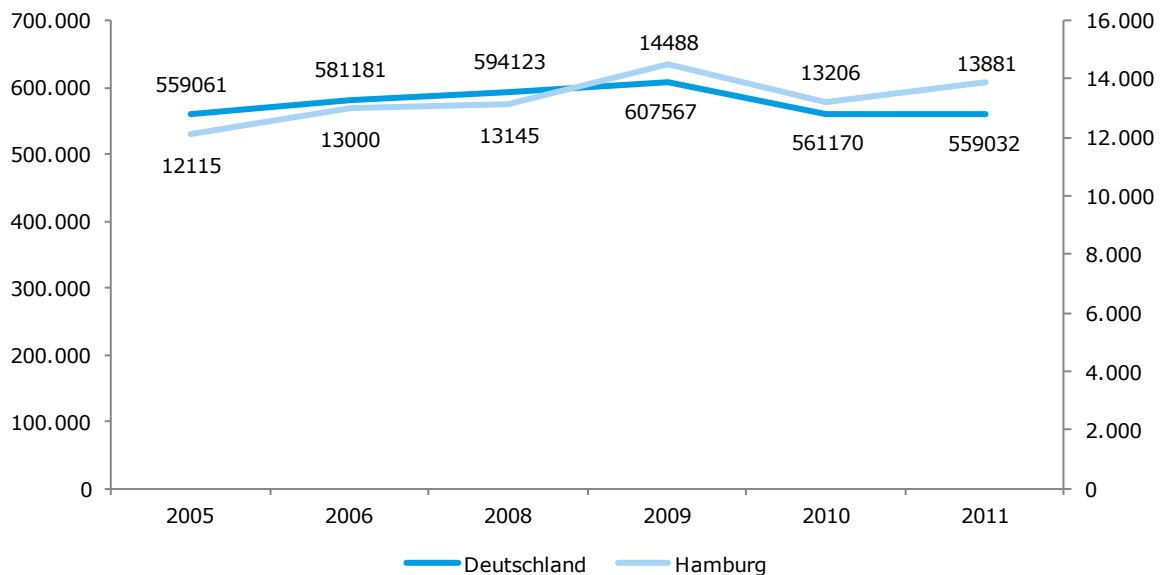
5. DER HAMBURGER AUSBILDUNGSMARKT

5.1 Der Ausbildungsmarkt in absoluten Zahlen

Entwicklung der Neuabschlüsse

In Hamburg wurden im Jahr 2011 mehr als dreimal so viele neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, wie gelöst wurden. Insgesamt gab es 13.881 Neuabschlüsse, von denen über 70 Prozent im Bereich Industrie und Handel abgeschlossen wurden. Etwa 18 Prozent wurden im Bereich des Handwerks geschlossen. Die restlichen Prozent verteilen sich maßgeblich auf die Freien Berufe (sieben Prozent). Bei der Betrachtung der absoluten Zahlen lässt sich in Hamburg von 2005 zu 2011 ein Anstieg der Neuabschlüsse um etwa 1.700 Verträge feststellen (Anstieg von ca. 15 Prozent). Sowohl im Bundesgebiet als auch in Hamburg erreicht die Zahl der Neuabschlüsse im Jahr 2009 ein Maximum. Im Jahr 2010 fand sowohl im Bund als auch in Hamburg ein Einbruch bei den Neuabschlüssen statt. Dieser fiel prozentual betrachtet in Hamburg etwas stärker aus als im Bundesgebiet (-8,8 Prozent in Hamburg, -7,6 Prozent im Bundesgebiet).

Abbildung 5-1: Entwicklung der Neuabschlüsse in Deutschland und Hamburg in absoluten Zahlen 2005-2011

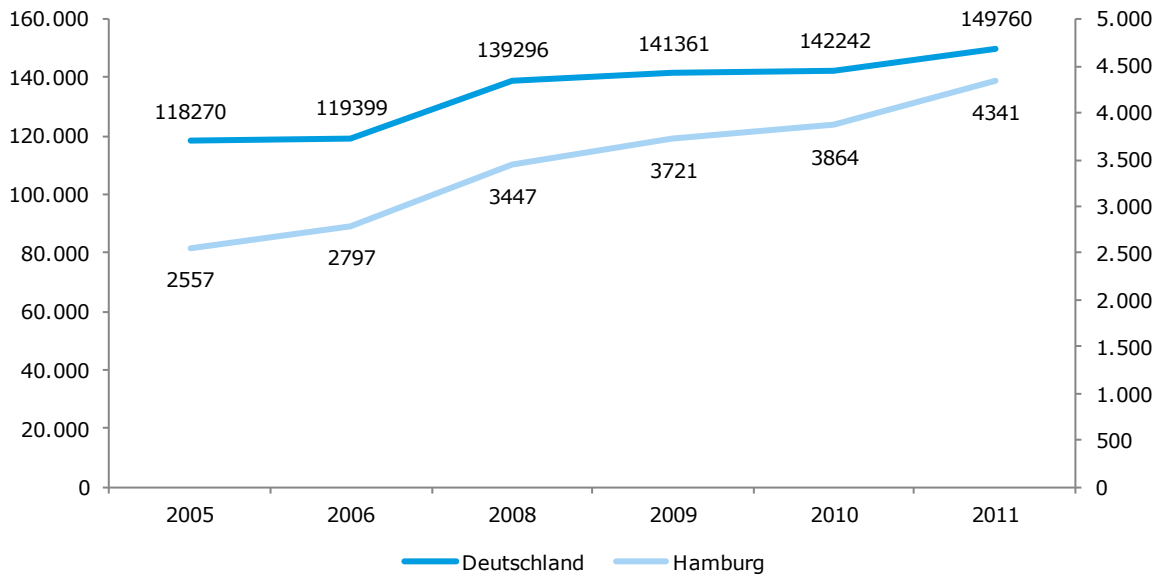


Quelle: Statistisches Bundesamt 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 und 2012, eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Entwicklung der Vertragslösungen

Sowohl im Bund als auch in Hamburg gibt es seit 2005 einen kontinuierlichen Anstieg von Vertragsauflösungen. Näher wird diese Entwicklung in Kapitel 6 anhand der Lösungsquote beschrieben. Auffällig an der Betrachtung der absoluten Zahlen ist jedoch, dass in Hamburg die Zahl der Vertragslösungen zwischen 2005 und 2011 um 70 Prozent angestiegen ist, im Bundesgebiet jedoch nur um 27 Prozent.

Abbildung 5-2: Entwicklung der Vertragslösungen in Deutschland und Hamburg in absoluten Zahlen 2005-2011

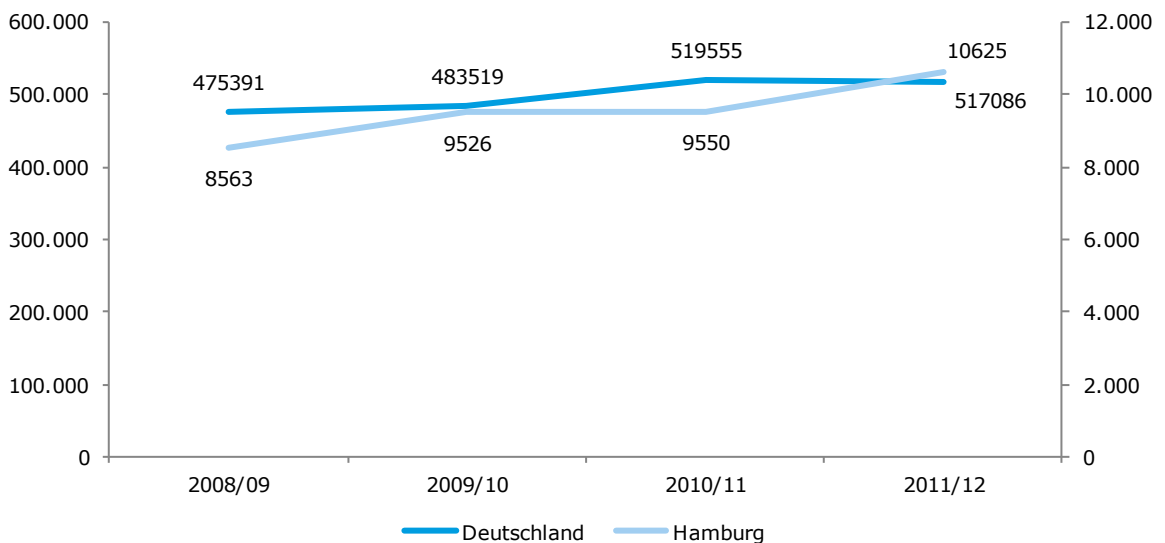


Quelle: Statistisches Bundesamt 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 und 2012, eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Entwicklung der gemeldeten Ausbildungsstellen

Seit dem Berichtsjahr 2008/2009 ist in Hamburg die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen von 8.563 auf 10.625 gestiegen. Das entspricht einem Anstieg von fast 25 Prozent in den letzten drei Jahren. Auch im Bundesgebiet sind die gemeldeten Stellen von 475.391 auf 517.086 gestiegen. Dieser Anstieg ist mit 8,8 Prozent allerdings deutlich geringer als in Hamburg.

Abbildung 5-3: Entwicklung der gemeldeten Ausbildungsstellen in Deutschland und Hamburg in absoluten Zahlen (Stichtag: 30. September)

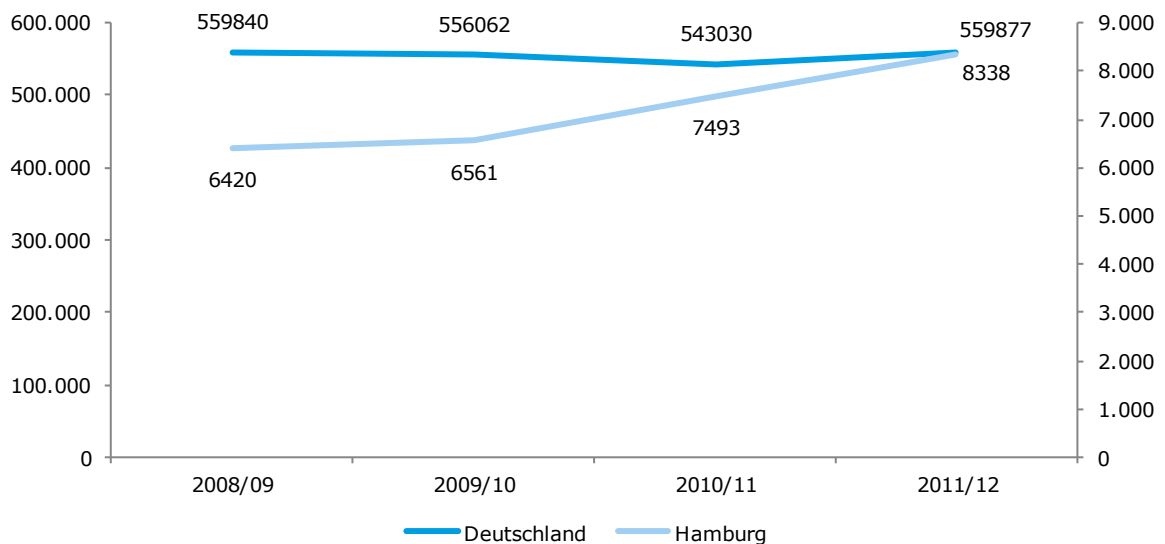


Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2012d, Darstellung Rambøll Management Consulting.

Entwicklung der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber

Die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber ist in Hamburg seit dem Berichtsjahr 2008/2009 stets angestiegen. Am 30. September 2012 lag die Anzahl an gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern in Hamburg bei 8.338; ein Anstieg von über elf Prozent gegenüber dem Vorjahr. Der starke Anstieg der Bewerberinnen und Bewerber in Hamburg lässt sich vermutlich auf die doppelten Abiturjahrgänge in Hamburg 2010 und in Niedersachsen 2011 zurückführen. Im Bundesgebiet ist die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber bis 2011 zurückgegangen. Im letzten Jahr ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber jedoch auf 559.877 und somit auf das Niveau von 2009 gestiegen.

Abbildung 5-4: Entwicklung der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber in Deutschland und Hamburg in absoluten Zahlen (Stichtag: 30. September)

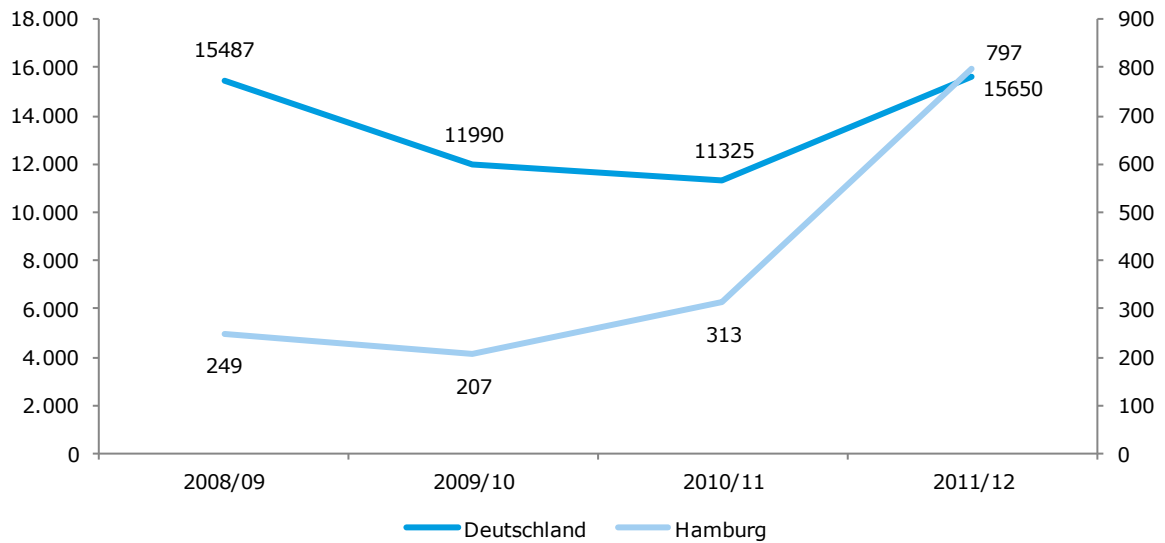


Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2012d, Darstellung Rambøll Management Consulting.

Entwicklung der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber

Die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber ist im letzten Jahr stark angestiegen. Am 30. September 2012 gab es in Hamburg 797 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber. Das sind mehr als doppelt so viele wie im Berichtsjahr 2010/2011 (Anstieg von 154 Prozent). Auch im Bundesgebiet lässt sich im letzten Jahr ein Anstieg der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber feststellen, nachdem in den Jahren zuvor ein Rückgang zu konstatieren war.

Abbildung 5-5: Entwicklung der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber in Deutschland und Hamburg in absoluten Zahlen (Stichtag: 30. September)

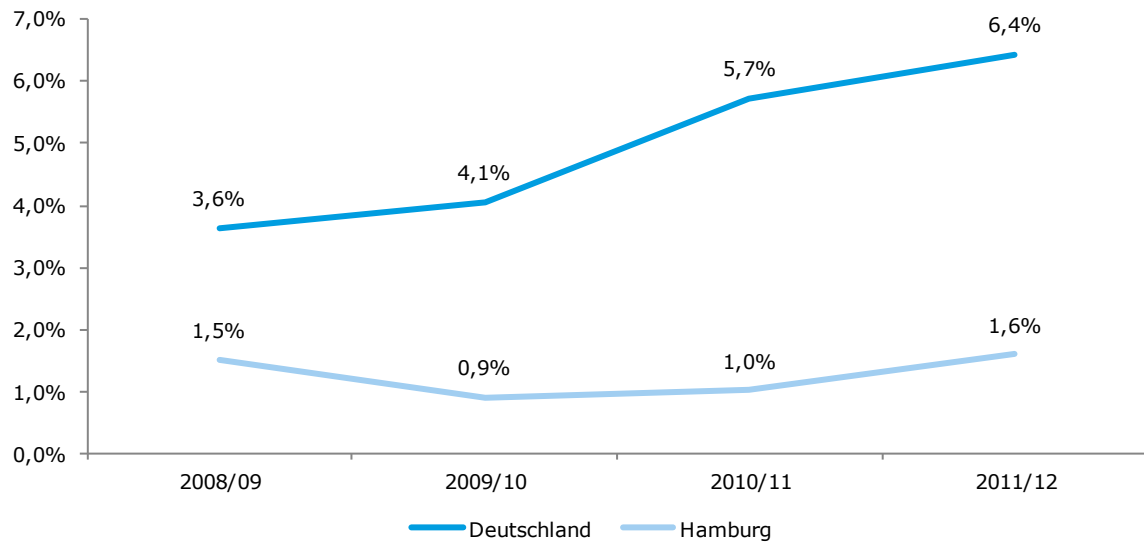


Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2012d, Darstellung Rambøll Management Consulting.

5.2 Bewerbersituation auf dem Ausbildungsmarkt

Hamburg steht hinsichtlich der gemeldeten offenen Ausbildungsstellen vergleichsweise gut dar. Das Verhältnis der zum Stichtag unbesetzten gemeldeten Stellen zu den insgesamt angebotenen Stellen eines Jahres liegt in Hamburg stets deutlich unter dem Bundesschnitt. Darüber hinaus zeigt sich, dass während im Bund dieses Verhältnis in den letzten Jahren stark angestiegen ist, sich das Verhältnis in Hamburg auf konstant niedrigem Niveau hält. Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass in Hamburg ein deutlich höherer Anteil von Ausbildungsstellen im Vergleich zum Bundesgebiet besetzt werden konnte.

Abbildung 5-6: Anteil von gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen an allen gemeldeten Ausbildungsstellen (Stichtag: 30. September)



Anmerkungen:

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen: alle gemeldeten Ausbildungsstellen, die bis zum Ende des Berichtsjahres weder besetzt noch zurückgenommen worden sind. Die Auftragsdatei wird durch Rückfragen bei den Betrieben laufend aktualisiert.

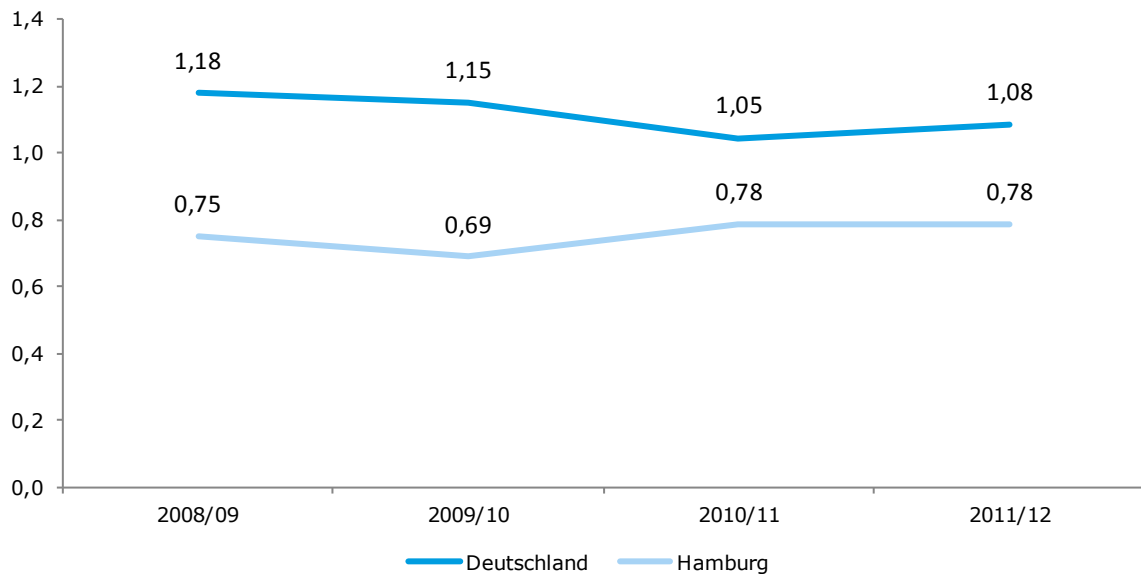
Gemeldete Berufsausbildungsstellen: die mit einem Auftrag zur Vermittlung gemeldeten, im Berichtsjahr (01.10. bis 30.09. des folgenden Jahres) zu besetzenden betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen, einschließlich der Ausbildungsplätze in Berufsbildungswerken und sonstigen Einrichtungen, die Ausbildungsmaßnahmen für behinderte Menschen durchführen, und einschließlich der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze, die durch die verschiedenen Bund-Länder-Programme geschaffen wurden.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2012d, eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber pro gemeldete Ausbildungsstelle

Unter gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern in Hamburg versteht man die Anzahl der bei der Hamburger Arbeitsagentur gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildungsstelle. Sie schließt daher nicht die Bewerberinnen und Bewerber mit ein, die sich aus anderen Bundesländern für eine Ausbildungsstelle in Hamburg bewerben. Die Anzahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber in Hamburg liegt seit 2005 in jedem Jahr unter den in Hamburg angebotenen Ausbildungsstellen. In Deutschland liegt dieser Wert seit 2005 durchgängig bei über eins, das heißt, dass es bundesweit insgesamt mehr gemeldete Bewerberinnen und Bewerber als angebotene Stellen gibt.

Abbildung 5-7: Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber pro gemeldeter Stelle (Stichtag: 30. September)

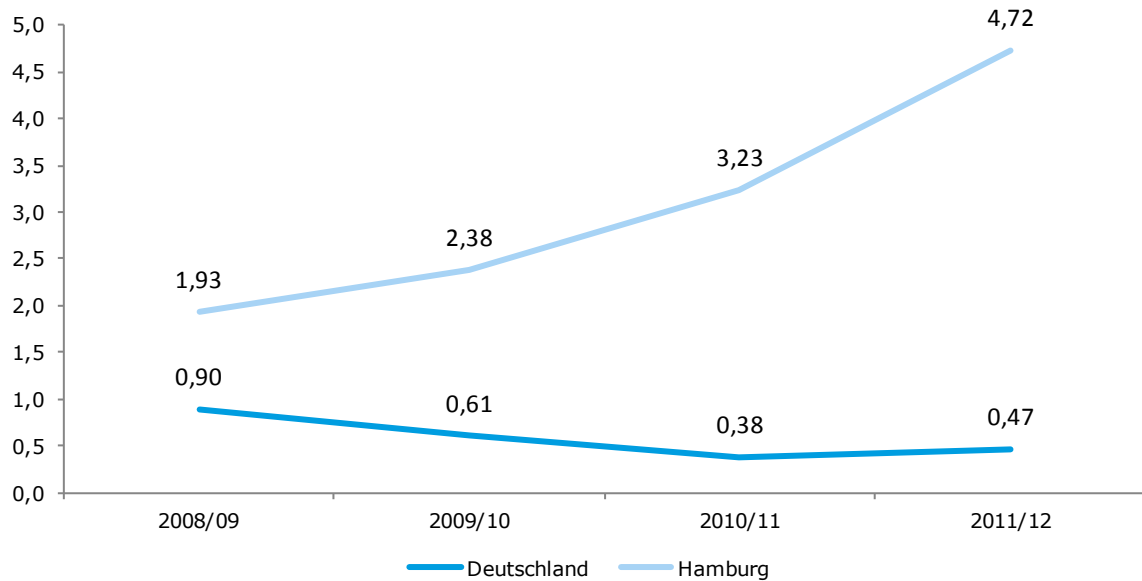


Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2012d, eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Unversorgte Bewerberinnen und Bewerber pro offene Stelle

Betrachtet man allerdings den Anteil von unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern aus Hamburg im Verhältnis zu den gemeldeten offenen Stellen in Hamburg, dann zeigt sich folgendes: Obwohl in Hamburg mehr Stellen angeboten werden, als es gemeldete Bewerberinnen und Bewerber aus Hamburg gibt, übersteigt der Anteil unversorgter Bewerberinnen und Bewerber die Zahl der offenen Stellen in Hamburg deutlich. So kamen im letzten Berichtsjahr auf jede unbesetzte Stelle in Hamburg 4,72 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber. Im Bundesgebiet ist dieses Verhältnis umgekehrt. Die Anzahl von unversorgten Bewerberinnen und Bewerber liegt stets unter der Anzahl von offenen Stellen.

Dieses Ergebnis zeigt, dass die Hamburger Bewerberinnen und Bewerber in starker Konkurrenzsituation zu Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Umland und dem restlichen Bundesgebiet stehen, welche sich auch in Hamburg auf eine Ausbildungsstelle bewerben. Hamburg als Großstadt verfügt zum einen über ein hohes Einzugsgebiet von Bewerberinnen und Bewerbern, welches über die Stadtgrenzen hinausgeht. Zum anderen strahlt Hamburg für Jugendliche als Großstadt einen besonderen Reiz aus. Daher ist anzunehmen, dass insbesondere schwächer qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber aus Hamburg Schwierigkeiten haben, in Hamburg eine Ausbildungsstelle zu finden, da sie mit potentiell besser qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Hamburger Umland konkurrieren.

Abbildung 5-8: Unversorgte gemeldete Bewerberinnen und Bewerber pro offener Stelle

Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2012d, eigene Berechnungen und Darstellung Ramböll Management Consulting.

5.3 Verbleib von Jugendlichen nach der Sekundarstufe I und II

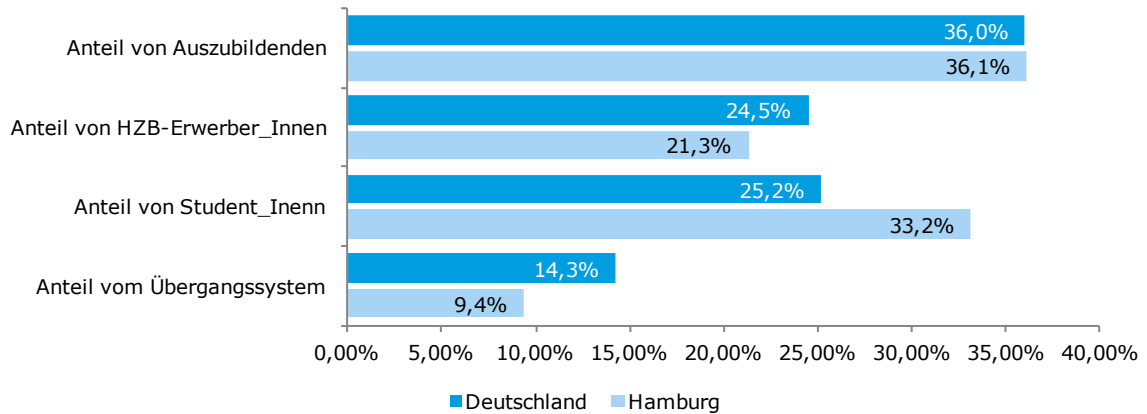
Im Rahmen der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) wurde durch das Statistische Bundesamt ein Indikatorensystem entwickelt, welches den Verbleib von Jugendlichen nach Verlassen der Schule (Sekundarstufe I und II) „vollständig und systematisch abbilden“ (Statistisches Bundesamt 2011a: 9) soll. Der Verbleib von Jugendlichen wird hierbei in vier Sektoren unterteilt: Berufsausbildung, Übergangssystem, Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (HZB; Sekundarstufe II) und Studium. Grundgesamtheit aller Sektoren sind somit alle Absolventinnen und Absolventen der Sekundarstufe I und II, wobei sich der Sektor „Erwerb einer HZB“ entsprechend nur aus den Absolventinnen und Absolventen der Sekundarstufe I ergibt und der Sektor „Studium“ nur aus Absolventinnen und Absolventen der Sekundarstufe II.

Für Hamburg lässt sich feststellen, dass der Anteil von Studentinnen und Studenten im Vergleich zum Bund deutlich höher ist (33,2 Prozent zu 25,2 Prozent). Spiegelbildlich hierzu verhält es sich mit den HZB-Erwerberinnen und -erwerbern, deren Anteil in Hamburg unter dem Bundesschnitt liegt. Hieraus lässt sich wie bei den Auszubildenden schließen, dass Hamburg einen hohen Zulauf durch Studentinnen und Studenten aus dem direkten Umland und dem restlichen Bundesgebiet hat.

Der Anteil von Jugendlichen, die nach Abschluss der Sekundarstufe I oder II ins Übergangssystem münden, liegt in Hamburg etwa fünf Prozentpunkte unter dem Bundes-

durchschnitt. Der Anteil von Auszubildenden im dualen System liegt in Hamburg in etwa gleichauf mit dem Bundesschnitt, bei etwas über einem Drittel.

Abbildung 5-9: Verbleib von Jugendlichen nach der Sekundarstufe I und II 2011

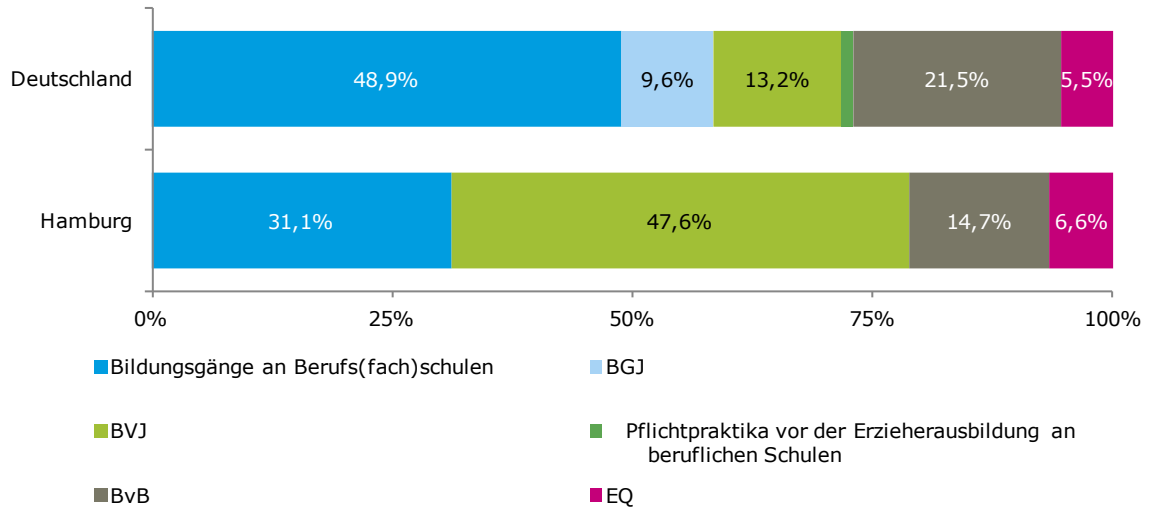


Quelle: Statistisches Bundesamt 2012a, eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Das Übergangssystem lässt sich hinsichtlich der spezifischen Maßnahmen näher betrachten. Das Statistische Bundesamt weist jedoch darauf hin, dass der Vergleich zu anderen Bundesländern oder dem Bundesgebiet nur sehr eingeschränkt möglich ist, da in diesem Sektor „Länderspezifika besonders stark ausgeprägt [sind], weil die Berufsvorbereitung an beruflichen Schulen in den Bundesländern unterschiedlich organisiert wird“ (Statistisches Bundesamt 2011a, 12). Dieses sollte beim nachfolgenden Vergleich entsprechend berücksichtigt werden.

Das am häufigsten in Anspruch genommene Angebot im Hamburger „Übergangssystem“ ist das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ). Danach kommen Bildungsgänge an Berufs(fach)schulen und etwa 15 Prozent machen Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der BA aus. Abbildung 5-10 zeigt die teilweise erheblichen Unterschiede Hamburgs im Vergleich zum Bund. Dabei gilt es zu beachten, dass die Maßnahmen Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) und Pflichtpraktika für die Erzieherausbildung in Hamburg nicht angeboten werden.

Abbildung 5-10: Anteile von Maßnahmen im Übergangssystem in Hamburg und Deutschland 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt 2012a, eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

6. LÖSUNGSQUOTEN

6.1 Statistische Erhebungen der Kammern

Der § 88 Abs. 1 Nr. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) definiert die von den Kammern vorzunehmenden Erhebungen. Danach haben die Kammern für jeden Auszubildenden und jede Auszubildende zu erfassen:

- a) Geschlecht, Geburtsjahr, Staatsangehörigkeit;
- b) allgemeinbildenden Schulabschluss, vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung, berufliche Vorbildung;
- c) Ausbildungsberuf einschließlich Fachrichtung;
- d) Ort der Ausbildungsstätte, Wirtschaftszweig, Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst;
- e) Ausbildungsjahr, Abkürzung der Ausbildungsdauer, Dauer der Probezeit;
- f) Monat und Jahr des Beginns der Berufsausbildung, Monat und Jahr der vorzeitigen Auflösung des Berufsausbildungsverhältnisses;
- g) Anschlussvertrag bei Stufenausbildung mit Angabe des Ausbildungsberufs;
- h) Art der Förderung bei überwiegend öffentlich, insbesondere auf Grund des Dritten Buches Sozialgesetzbuch geförderten Berufsausbildungsverhältnissen;
- i) Monat und Jahr der Abschlussprüfung, Art der Zulassung zur Prüfung, Monat und Jahr der Wiederholungsprüfung, Prüfungserfolg.

Die Kammern melden vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres mit Stichtag zum 31. Dezember. Dabei handelt es sich immer um aggregierte Angaben. Das Statistische Landesamt leitet die Daten an das BIBB weiter, das die Daten aufbereitet und in Form des jährlich erscheinenden Datenreports zum Berufsbildungsbericht veröffentlicht (vgl. Bremische Bürgerschaft 2012: 3).

6.2 Berechnung der Lösungsquoten

Die Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder wird seit 1977 jährlich durchgeführt. Mit der Revision der Berufsbildungsstatistik durch das Berufsbildungsreformgesetz (in Kraft seit 1.4.2007) erfolgte neben der Erweiterung des Merkmalskatalogs eine Umstellung von einer Aggregatdatenerfassung auf eine Individualstatistik. Mit der Individualdatenerfassung wird für jedes Ausbildungsverhältnis, welches in das von den zuständigen Stellen geführte Verzeichnis eingetragen ist, ein Datensatz mit allen in § 88 Berufsbildungsgesetz (BBiG) festgelegten Merkmalen erhoben. Die Individualdaten ermöglichen bei der Auswertung der Daten freie Kombinati-

nen der erfassten Merkmale, beispielsweise Vertragslösungsdaten nach Vorbildung oder nach Wirtschaftszweigen (vgl. Uhly/Gericke 2012: 4).

Enthalten in den Daten sind alle Personen in dualer Berufsausbildung sowie Personen in überwiegend öffentlich finanzierten Berufsausbildungsverhältnissen („außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse“), nicht dagegen Personen in vollzeitschulischen Berufsausbildungen sowie sonstigen Berufsausbildungen, die außerhalb des BBiG geregelt sind (ebd.: 7).

Für das erste Berichtsjahr nach der Umstellung der Berufsbildungsstatistik sind Daten zu vorzeitigen Vertragsauflösungen wegen mangelnder Belastbarkeit nicht veröffentlicht worden. In einigen Bundesländern – u. a. Hamburg – kam es in den Bereichen Landwirtschaft und Hauswirtschaft im Jahr 2008 zudem zu Datenfehlern/Meldeausfällen (ebd.: 21).

Die neue Lösungsquote des BIBB gibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen Neuabschlüssen wieder. Da zum aktuellen Berichtsjahr nicht bekannt ist, wie viele der neuen Auszubildenden künftig ihren Vertrag lösen werden, wird bei der Berechnung der Lösungsquote ein Schichtenmodell herangezogen, das die Lösungsquote der aktuellen Ausbildungskohorte näherungsweise ermittelt (ebd.: 21; dort findet sich auf den Folgeseiten eine ausführliche Erläuterung zum Schichtenmodell). Die Gründe der Vertragslösung (Ausstieg, Berufs- oder Betriebswechsel) lassen sich aber auch mit der neuen Methode mangels einer Personenkennziffer nicht analysieren. Ebenso wenig lassen sich Lösungsquoten nach Betriebsmerkmalen wie beispielsweise die Betriebsgröße berechnen, da diese in der Berufsbildungsstatistik nicht erhoben werden. Zugleich ist zu beachten:

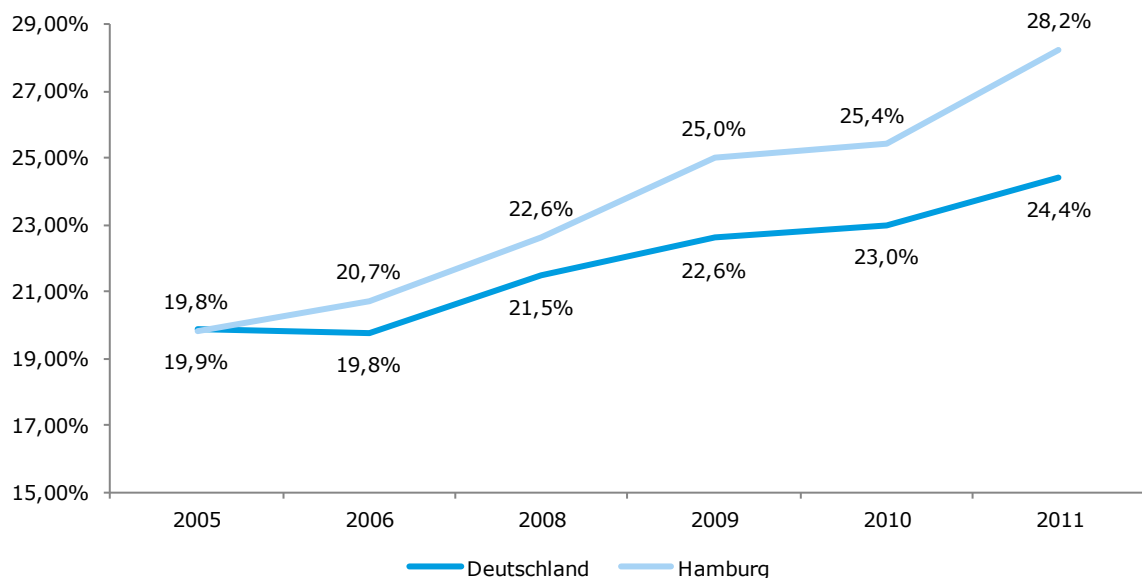
- Eine höhere Lösungsquote einer Personengruppe kann auch daraus resultieren, dass ungleiche Zugangschancen zu stabileren oder instabileren Ausbildungsplätzen bestehen. Daher ist bei der Interpretation solcher bivariater Zusammenhänge Vorsicht geboten (Uhly 2012: 5).
- Jugendliche können in einem Jahr mehrere Ausbildungsverträge schließen und auch mehrere Ausbildungsverträge lösen.

Im Folgenden ist weiterhin zu beachten, dass verschiedene Tabellen und Grafiken auf Basis der neuen Berechnungsmethode zu Stande gekommen sind, andere dagegen auf Basis der alten Berechnungsmethode. Wenn nicht anders ausgewiesen sind die Daten im Folgenden nach der neuen Methode berechnet.

6.3 Entwicklung der Lösungsquoten im Bund und in Hamburg

In Hamburg liegt die Lösungsquote deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Während 2005 beide Lösungsquoten noch gleich waren, ist die Lösungsquote in Hamburg bis 2011 deutlich stärker angestiegen als im Bundesdurchschnitt. Es zeigt sich somit sowohl für Hamburg als auch für den Bund ein kontinuierlicher Anstieg der Lösungsquote. Aufgrund des stärkeren Anstiegs liegt die Lösungsquote Hamburgs im Jahr 2011 jedoch mit 28,2 Prozent deutlich über der des Bundes (24,4 Prozent).

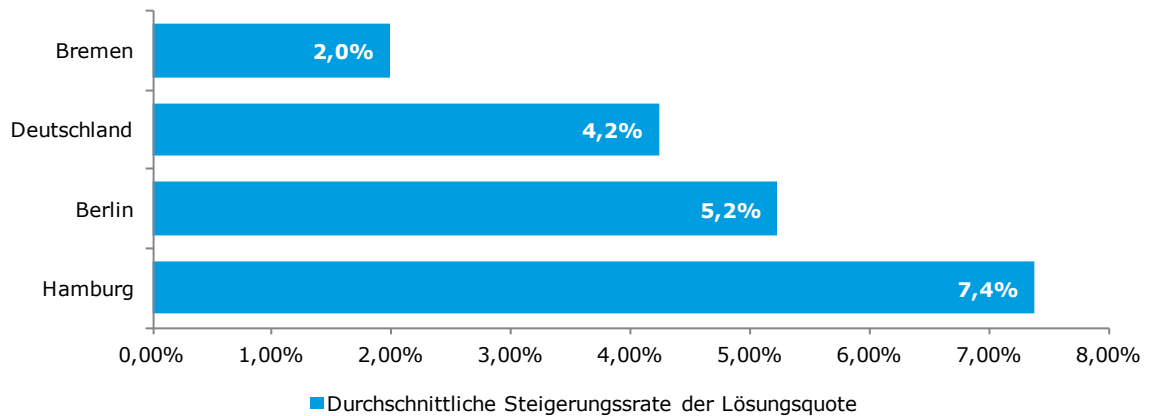
Abbildung 6-1: Entwicklung der Lösungsquote in Hamburg und Deutschland seit 2005



Anmerkung: Berechnung der Lösungsquote bis 2009 nach alter Methode, ab 2010 nach Schichtenmodell.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 und 2012, eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Der starke Anstieg der Lösungsquote lässt sich auch daran verdeutlichen, wenn man die Steigerungsraten der Quote seit 2005 berechnet. Die Lösungsquote ist in Hamburg seit 2005 durchschnittlich um 7,4 Prozent pro Jahr gestiegen. Damit hat Hamburg die durchschnittlich höchste Steigerungsrate Westdeutschlands (nur Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen haben eine noch stärkere Zunahme der Lösungsquote). Auch zwischen den Stadtstaaten zeigen sich Unterschiede im Anstieg der Lösungsquoten. Während bundesweit die durchschnittliche Steigerung 4,2 Prozent pro Jahr beträgt, liegt sie in Berlin bei 5,2 Prozent und Bremen hat mit 2 Prozent die bundesweit niedrigste Steigerungsquote.

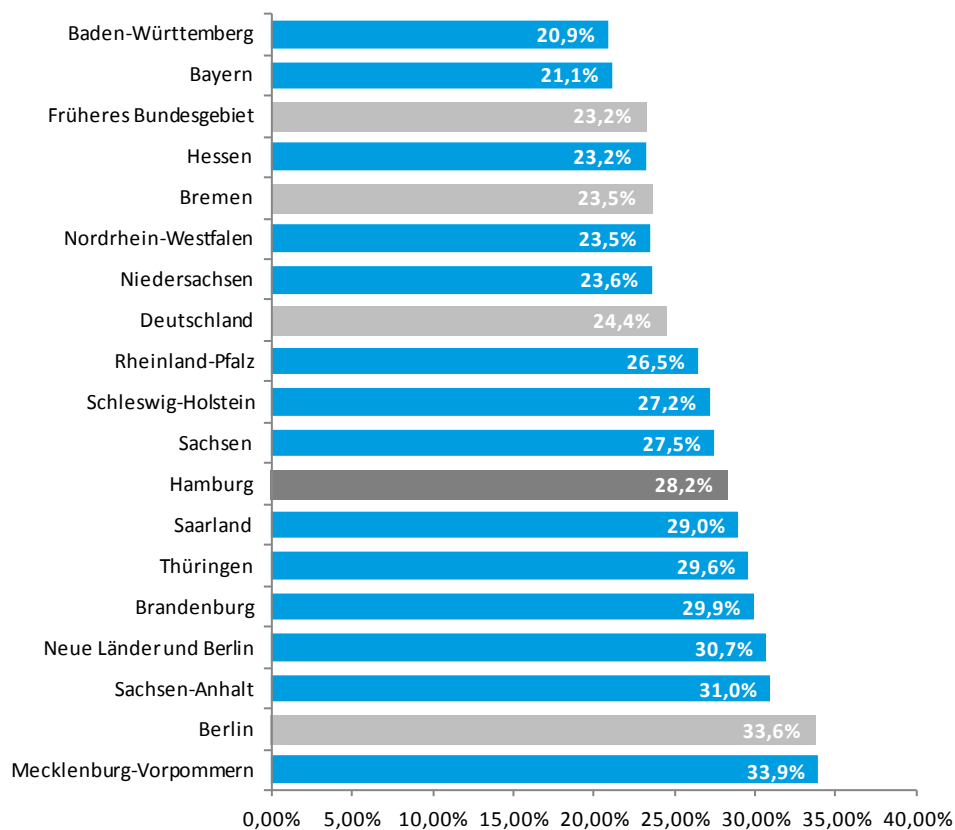
Abbildung 6-2: Durchschnittliche jährliche Steigerungsrate der Lösungsquote seit 2005

Anmerkung: Berechnung der Lösungsquote bis 2009 nach alter Methode, ab 2010 nach Schichtenmodell.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 und 2012, eigene Berechnung und Darstellung Rambøll Management Consulting.

6.4 Vergleich der Lösungsquoten nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen

Hamburg hat die siebthöchste Lösungsquote im Vergleich der Bundesländer. Auffällig ist dabei, dass nur das Saarland von allen westdeutschen Bundesländern eine noch höhere Lösungsquote (29 Prozent) als Hamburg hat. Die durchschnittliche Vertragslösungsquote liegt im westdeutschen Bundesgebiet bei 23,2 Prozent und somit um über fünf Prozentpunkte unter der Hamburgs. Im Vergleich zu den anderen beiden Stadtstaaten Bremen und Berlin liegt Hamburg in der Mitte. Während Berlin die zweithöchste Lösungsquote aller Bundesländer hat (33,6 Prozent), liegt Bremens Lösungsquote mit 23,5 Prozent deutlich unter der Hamburgs.

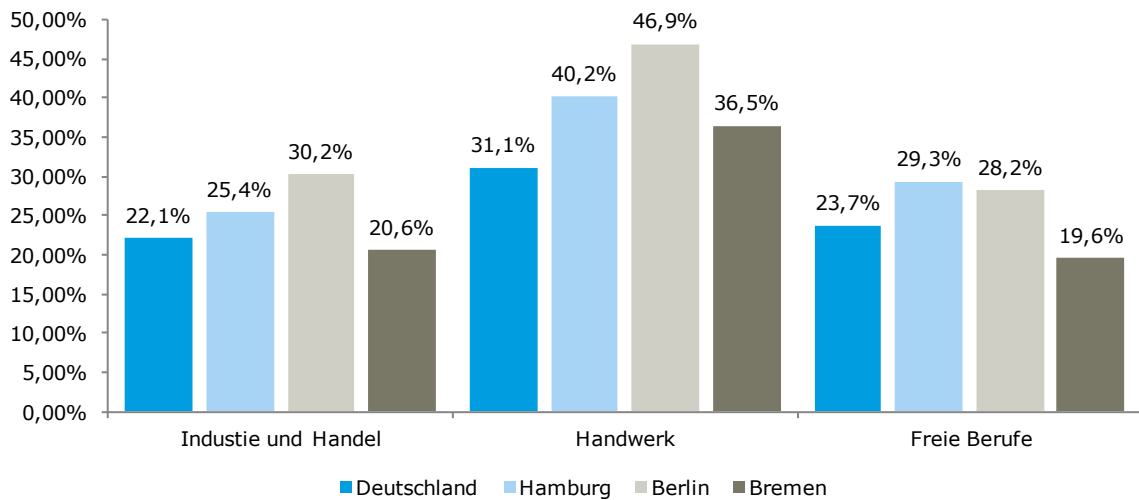
Abbildung 6-3: Lösungsquoten aller Bundesländer 2011

Quelle: Statistisches Bundesamt 2012, eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Lösungsquote im Vergleich nach Zuständigkeitsbereichen

Aufgrund der geringen Abschlusszahlen in den Bereichen Landwirtschaft, öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft wird die Lösungsquote in diesen Bereichen nicht betrachtet, da die absoluten Lösungszahlen teilweise im einstelligen Bereich liegen. Es wird sich somit auf die Bereiche Industrie und Handel, Handwerk und Freie Berufe konzentriert, da diese Bereiche im Jahr 2011 in Hamburg 99 Prozent aller statistisch erfassten Lösungen ausmachten.

Im Bereich des Handwerks weisen alle Stadtstaaten eine Lösungsquote auf, die über dem Bundesdurchschnitt liegt. Hier zeigen sich auch die größten Abstände zwischen den Lösungsquoten. Zwischen dem Bundesschnitt von etwa 31 Prozent und der Berliner Lösungsquote von fast 47 Prozent liegen 16 Prozentpunkte. In den anderen Bereichen betragen die Abstände weniger als zehn Prozentpunkte. In den Bereichen Industrie und Handel und den Freien Berufen haben Berlin und Hamburg Lösungsquoten, die über dem Bundesdurchschnitt liegen. Bremen liegt hier jeweils unter dem Durchschnitt. Bei den Freien Berufen hat Hamburg die höchste Lösungsquote aller Stadtstaaten.

Abbildung 6-4: Lösungsquoten nach Zuständigkeitsbereichen 2011

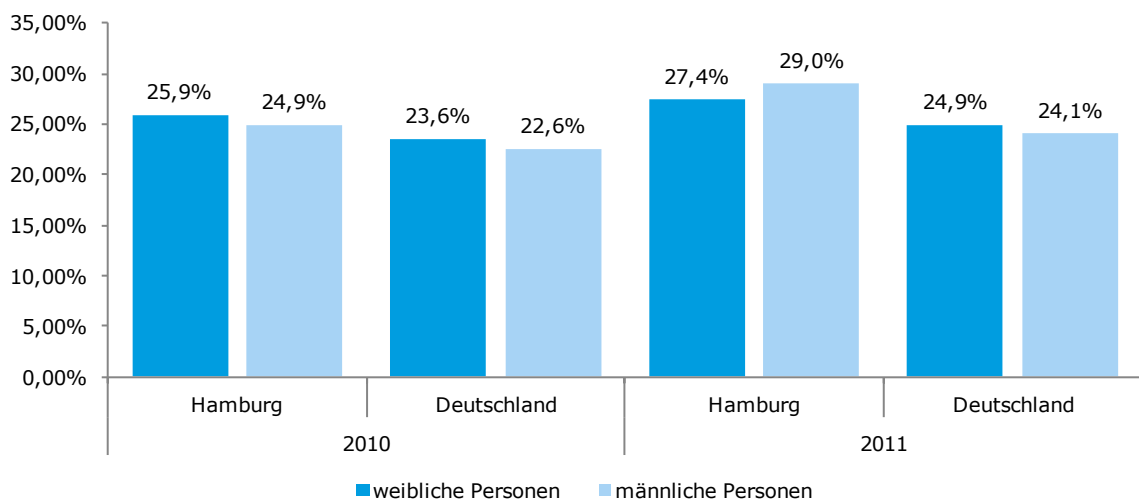
Quelle: Statistisches Bundesamt 2012, eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

6.5 Lösungsquoten nach ausgewählten Merkmalen

Im Folgenden soll die Lösungsquote in Hamburg anhand unterschiedlicher Personengruppen verglichen werden. Nicht zu allen Merkmalen liegen Lösungsquoten vor, weshalb bei manchen auch die absoluten Lösungen betrachtet werden.

Geschlecht

Die Lösungsquote liegt für die Jahre 2010 und 2011 auch nach Geschlechtern differenziert vor. Hier zeigen sich insgesamt nur relativ geringe Unterschiede. Während 2010 die Lösungsquote bei Frauen in Hamburg höher als bei den Männern war, änderte sich dieses Verhältnis 2011. Im Bundesgebiet war 2010 und 2011 jeweils die Lösungsquote bei Frauen etwas höher als bei Männern. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern beträgt aber jeweils nur etwa einen Prozentpunkt.

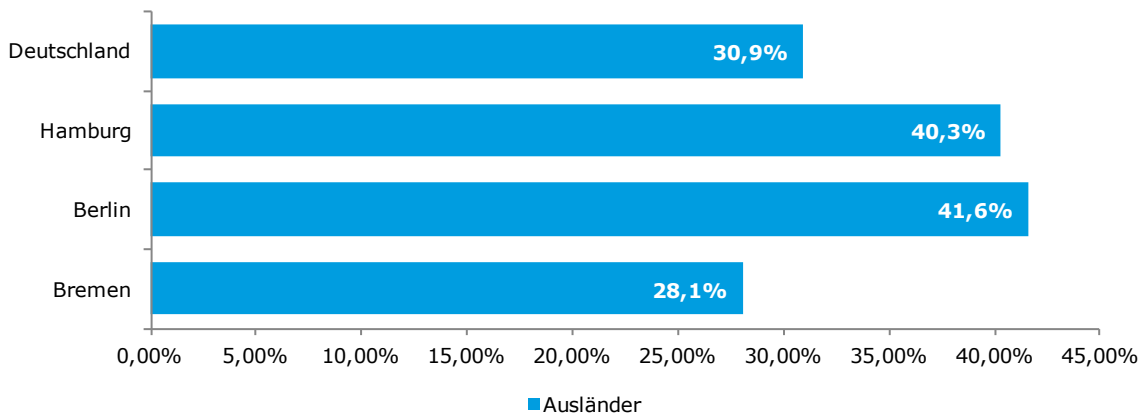
Abbildung 6-5: Lösungsquoten von Frauen und Männern für die Jahre 2010 und 2011

Quelle: Statistisches Bundesamt 2011 und 2012, eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Ausländer

Die Lösungsquote kann auch nach der Staatsbürgerschaft differenziert werden. Hier zeigt sich eine im Vergleich zum Bund hohe Lösungsquote ausländischer Auszubildender in Hamburg. Während Hamburg wie auch Berlin 2011 eine Lösungsquote von über 40 Prozent aufweisen, liegt diese im Bundesgebiet gerade mal bei knapp über 30 Prozent. Auch Bremen als dritter Stadtstaat hat mit knapp 28 Prozent eine deutlich niedrigere Lösungsquote bei ausländischen Auszubildenden.

Abbildung 6-6: Lösungsquoten ausländischer Personen 2011

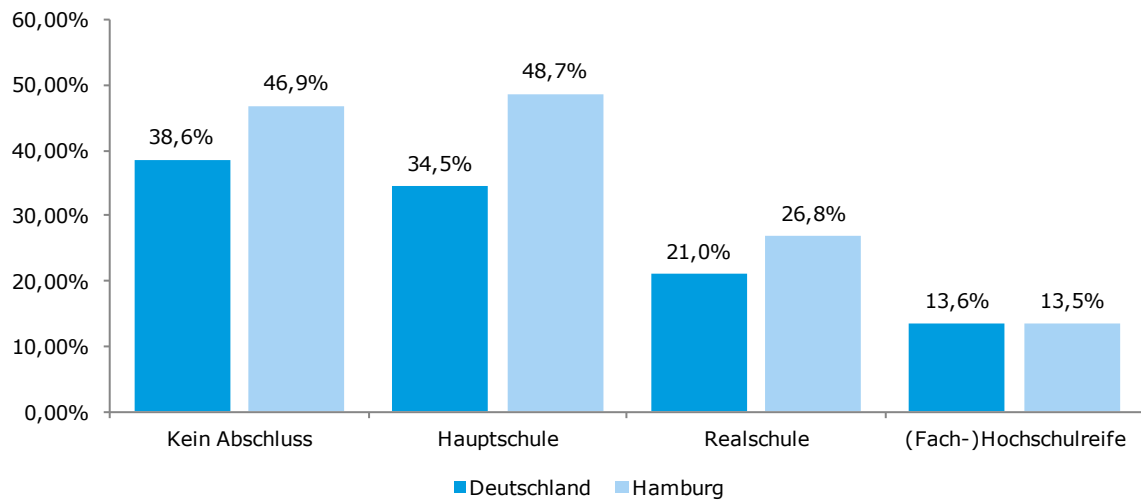


Quelle: Statistisches Bundesamt 2012, eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Schulische Vorbildung

Der schulische Bildungsabschluss hat einen entscheidenden Einfluss auf die Höhe der Lösungsquote. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass je höher der Bildungsabschluss ist, desto niedriger die Lösungsquote. Die Ausnahme bilden Personen ohne einen Schulabschluss, deren Lösungsquote gleichauf mit der von Hauptschülern liegt. Die Lösungsquote von Realschülern liegt zwar deutlich unter der von Hauptschülern, ist jedoch doppelt so hoch wie die von Gymnasiasten.

Im Bundesvergleich zeigt sich, dass Hamburg hier nur bei Schülern mit (Fach-)Hochschulreife auf einem Niveau mit dem Bund liegt. Bei allen anderen Bildungsabschlüssen liegt Hamburg deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Hierauf lässt sich die insgesamt erhöhte Lösungsquote im Vergleich zum Bund zurückführen.

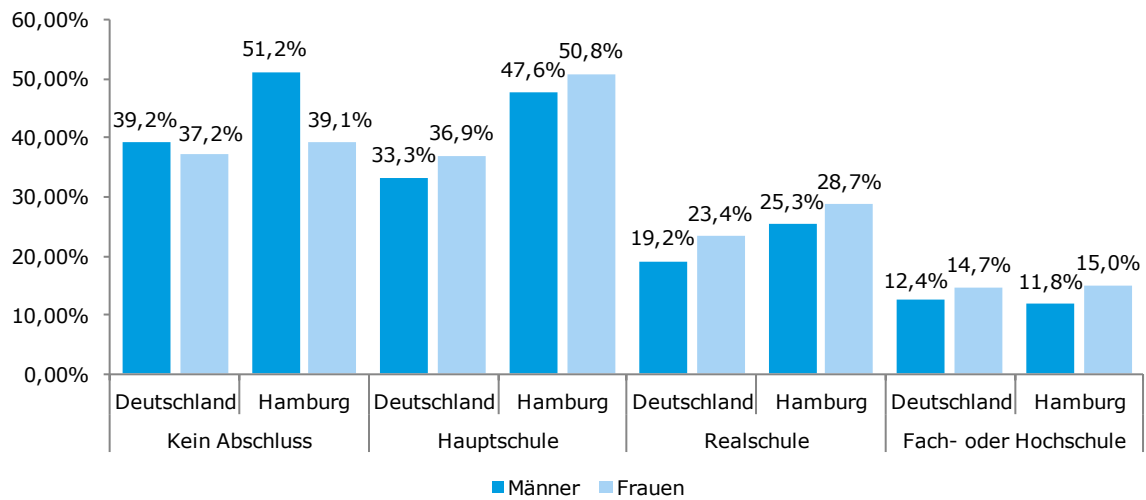
Abbildung 6-7: Lösungsquoten nach schulischer Vorbildung 2011

Quelle: Statistisches Bundesamt 2012, eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Geschlecht und schulische Vorbildung

Wie schon bei der Analyse der Lösungsquote nach dem Geschlecht gezeigt wurde, bestehen kaum nennenswerte Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Lösungsquote. Allerdings zeigen sich Unterschiede, wenn man die Lösungsquote sowohl nach Geschlecht und Bildungsabschluss betrachtet. In Hamburg liegt die Lösungsquote von Männern ohne Schulabschluss deutlich über der von Frauen in dieser Kategorie. Bei allen höheren Bildungsabschlüssen ist in Hamburg die Lösungsquote von Frauen etwas höher als die von Männern.

Im Bundesgebiet fällt auf, dass auch hier nur bei den Personen ohne Schulabschluss die Lösungsquote von Frauen höher ist als die von Männern. Insgesamt sind die Unterschiede bei allen Bildungsabschlüssen zwischen den Geschlechtern im Bundesgebiet relativ gering.

Abbildung 6-8: Lösungsquote nach Schulabschluss und Geschlecht in Hamburg 2011

Quelle: Statistisches Bundesamt 2012, eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

6.6 Berufe mit besonders hoher und niedriger Lösungsquote

Aus den Daten des BIBB gehen die Lösungsquoten der einzelnen Ausbildungsberufe hervor. Vergleicht man die Berufe mit den höchsten Lösungsquoten im Bund mit den Lösungsquoten dieser Berufe in Hamburg, dann fällt auf, dass bei den meisten dieser Berufe Hamburg unter der Lösungsquote des Bundes liegt. Nur bei den Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrern und Friseurinnen und Friseuren liegt die Lösungsquote in Hamburg über der des Bundes.

Tabelle 6-1: Berufe mit den höchsten Lösungsquoten im Bund 2010

	Zuständigkeitsbereich	Lösungsquote Bund	Lösungsquote HH
Restaurantfachfrau/ Restaurantfachmann	IH/HwEx	47,6	44,9
Köchin/ Koch	IH/HwEx	46,3	39,6
Servicekraft für Schutz und Sicherheit	IH	45,9	28,6 ^a
Fachkraft im Gastgewerbe	IH/HwEx	42,1	40,7
Gerüstbauerin/ Gerüstbauer	Hw/IH	41,3	k.A.
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	41,1	34,7
Fachfrau/ Fachmann Systemgastronomie	IH/HwEx	40,9	30,1
BerufskraftfahrerIn/ Berufskraftfahrerin	IH/HwEx	39,8	46,0 ^b
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugs- service	IH/HwEx	39,6	35,3 ^a
Friseurin/ Friseur	Hw	39,5	46,3 ^c

Anmerkung: a = Berechnung nach einfacher Lösungsquote, b = Berechnung nach altem Lösungsquotenmodell, c = Lösungsquote für das Jahr 2009, da Quote für 2010 nicht vorliegt, k.A. = keine Angabe. Hier wurde vom BIBB keine Lösungsquote ausgegeben.

IH=Industrie und Handel

Hw=Handwerk

HwEx=Industrieberuf im Handwerk ausgebildet

Quellen: BIBB Datenblätter 2012.

Hinsichtlich der Berufe mit der niedrigsten Lösungsquote im Bund liegen für Hamburg vielfach keine Zahlen vor. Dies liegt an der zu geringen Fallzahl von Personen in diesen Ausbildungsgängen in Hamburg, sodass die Lösungsquote nicht vom BIBB berechnet wurde. Für die Berufe, bei denen eine Lösungsquote vorliegt, zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen Hamburg und dem Bund. Auffällig ist lediglich, dass die Lösungsquote bei Bankkaufmännern und -frauen in Hamburg bei 10,6 Prozent liegt und damit deutlich über der Lösungsquote des Bundes von sechs Prozent.

Tabelle 6-2: Berufe mit den niedrigsten Lösungsquoten im Bund 2010

	Zuständigkeitsbereich	Lösungsquote Bund	Lösungsquote HH
Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungsfachangestellter	ÖD/Hw	3,4	2,9
Kauffrau/ Kaufmann für Verkehrsservice	IH	4,9	k.A.
Elektronikerin/ Elektroniker für Automatisierungstechnik	IH/HwEx	5,1	0
Fluggerätmechanikerin/ Fluggerätmechaniker	IH/HwEx	5,4	5,3
Forstwirtin/ Forstwirt	Lw	5,5	n.V.
Justizfachangestellte/ Justi- zfachangestellter	ÖD	6	k.A.
Bank kauffrau/ Bankkauf- mann	IH	6	10,6
Fachangestellte/ Fachange- stellter für Medien- und In- formationsdienste	IH/ÖD/HwEx	6,6	k.A.
Verkehrsmechanikerin/ Ver- kehrsmechaniker in der Hüt- ten- und Halbzeugsindustrie	IH	6,6	k.A.
Schiffahrtskauffrau/ Schiffahrtskaufmann	IH	6,8	5,7

Anmerkungen:

k.A. = keine Angabe. Hier wurde vom BIBB keine Lösungsquote ausgegeben.

n.V. = nicht vorhanden. Beruf wird nicht in Hamburg ausgebildet.

IH=Industrie und Handel

Hw=Handwerk

HwEx=Industrieberuf im Handwerk ausgebildet

ÖD=Öffentlicher Dienstag

Lw=Landwirtschaft

Quellen: BIBB Datenblätter 2012.

6.7 Merkmalsanteile an allen Lösungen

Für die folgenden betrachteten Merkmale liegen keine Lösungsquoten vor. Daher werden hier die Anteile an den absoluten Lösungen betrachtet. Grundlage sind somit die 149.760 Vertragslösungen im Bund sowie die 4.341 Vertragslösungen in Hamburg im Jahr 2011.

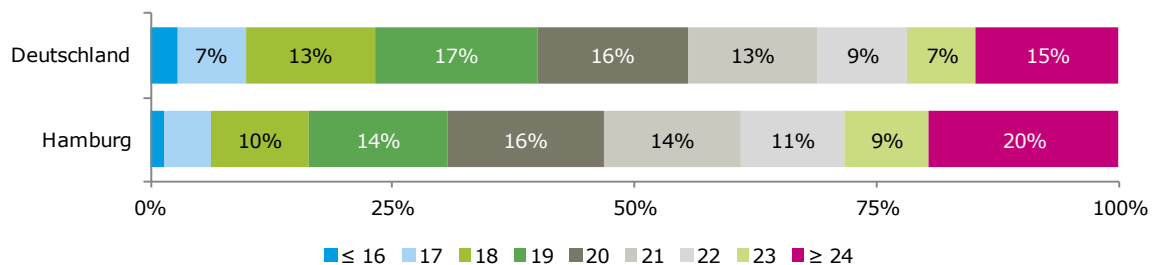
Lösungen nach Alter

Die Analyse der Anteile verschiedener Altersgruppen an den Lösungen im Jahr 2011 ist nicht ganz unproblematisch, da hierbei nicht berücksichtigt wird, wie groß der Anteil

dieser Altersgruppen an allen Auszubildenden ist. Trotzdem kann ein Vergleich zwischen Bund und Ländern ein Indikator dafür sein, ob es in gewissen Altersgruppen deutlich erhöhte Abbruchraten gibt.

Im Vergleich zwischen dem Bund und Hamburg zeigt sich, dass in Hamburg Vertragslösungen mehrheitlich von etwas älteren Personen vorgenommen werden. Alle Altersgruppen ab 20 Jahren machen in Hamburg einen größeren Anteil bei Vertragslösungen aus als im Bundesgebiet. Besonders deutlich ist dies in der Gruppe der 24-Jährigen (und aufwärts). Etwa 20 Prozent der Hamburger Vertragsauflösungen (855 Personen) finden in dieser Altersgruppe statt, während dieses im Bundesgebiet nur knapp 15 Prozent sind.

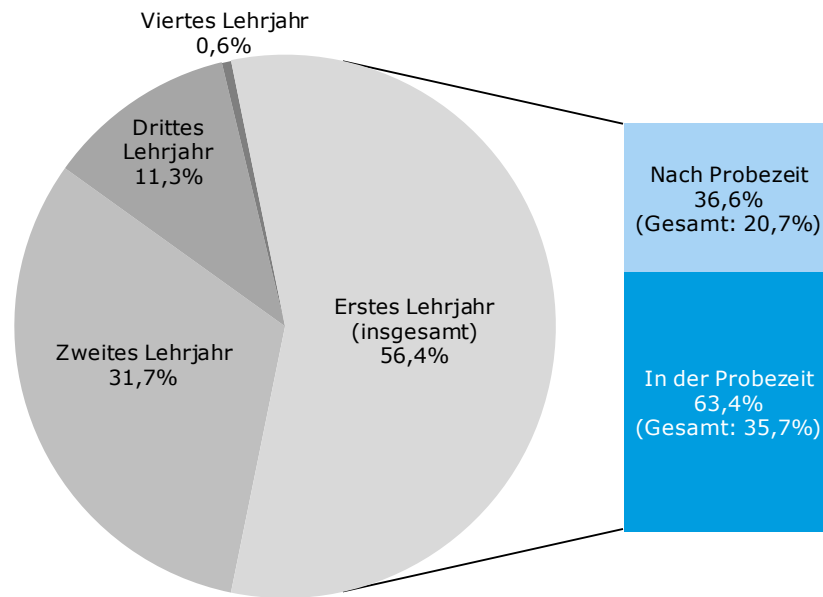
Abbildung 6-9: Anteil von Altersgruppen an Vertragsauflösungen 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt 2012, eigene Berechnung und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Lösungen nach Lehrjahren

Der Anteil von Personen mit einer Vertragslösung im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lehrjahr ist zwischen Hamburg und dem Bundesgebiet relativ ausgeglichen. Über die Hälfte der Lösungen (2.448 Personen in Hamburg) findet im ersten Lehrjahr statt, drei von zehn Lösungen im zweiten Lehrjahr und die restlichen zehn bis 15 Prozent im dritten Lehrjahr. Das erste Lehrjahr kann hinsichtlich von Lösungen innerhalb der Probezeit und Lösungen nach der Probezeit differenziert werden. Auch hierbei zeigen sich kaum Unterschiede zwischen dem Bundesgebiet und Hamburg, weshalb in Abbildung 6-10 nur die Hamburger Daten abgebildet sind. Insgesamt beträgt der Anteil der Lösungen während der Probezeit an allen Lösungen 35,7 Prozent (insgesamt 1.551 Personen).

Abbildung 6-10: Lösungen nach Lehrjahren in Hamburg 2011

Quelle: Statistisches Bundesamt 2012, eigene Berechnung und Darstellung Rambøll Management Consulting.

6.8 Vertragslösungen in Programmen und Maßnahmen des Landes

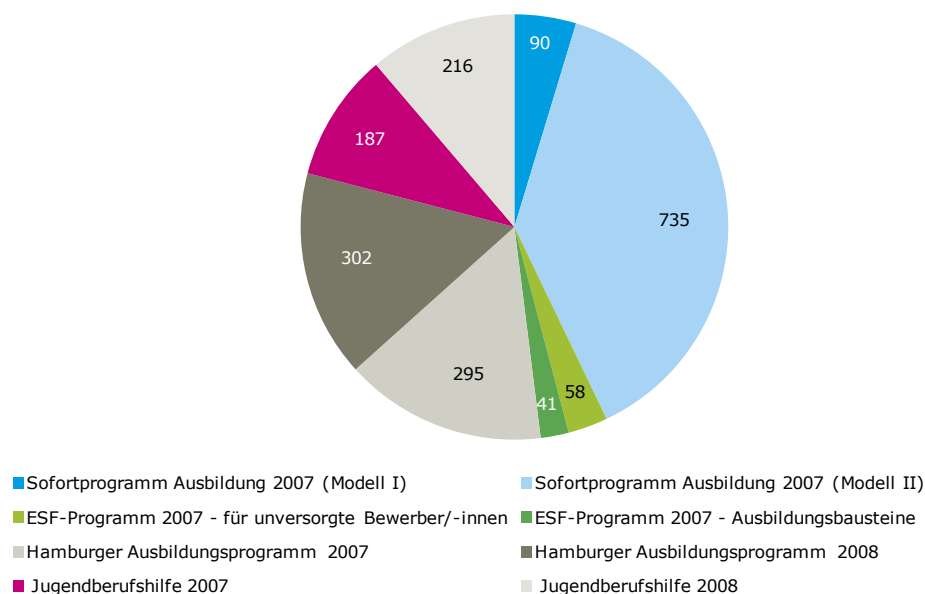
Das Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V. verfügt über eine differenzierte Statistik der Abgänge von Jugendlichen aus den durch das Land geförderten Ausbildungsverhältnissen. Die Daten erlauben eine tiefere Betrachtung der Gründe und des Verbleibs von Jugendlichen, die aus einem geförderten Ausbildungsverhältnis abgehen. Daher muss bei der Betrachtung dieser Daten berücksichtigt werden, dass die hieraus zu gewinnenden Erkenntnisse nicht ohne Weiteres auf Auszubildende im Dualen System übertragen werden können, da die Grundgesamtheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer geförderten Ausbildung sich von der Grundgesamtheit der Auszubildenden im Dualen System stark unterscheidet.

Konkret liegen Informationen zu soziodemographischen Merkmalen (Geschlecht, Eintrittsalter, Migrationshintergrund und Schulbildung) der Abgängerinnen und Abgänger, dem Verbleib nach dem Abgang und den Gründen für den Abgang vor. Darüber hinaus kann der Anteil der Abgängerinnen und Abgänger genannt werden, welche den Wechsel von einer geförderten Ausbildung bei einem Träger in einen Betrieb geschafft haben. Die soziodemographischen Merkmale der Abgängerinnen und Abgänger werden für alle Programme gemeinsam vorgestellt, während der Verbleib und die Gründe für den Abgang anhand der einzelnen Programme aufgelistet werden, um den Erfolg der Programme besser bewerten zu können. Die Programme, über die Informationen vorliegen, sind:

- Sofortprogramm Ausbildung der Freien und Hansestadt Hamburg 2007 (Beginn 2/2008)³⁵
- ESF-Programm für unversorgte Bewerberinnen und Bewerber 2007 (Beginn 9/2008)
- ESF-Programm Ausbildungsbausteine 2007 (Beginn 9/2008)
- Hamburger Ausbildungsprogramm (HAP) 2007 und 2008 (Beginn 9/2007 und 9/2008)
- Jugendberufshilfe 2007 und 2008 (Beginn 9/2007 und 9/2008)

Insgesamt umfassen die Daten 1924 Abgängerinnen und Abgänger, wovon das Sofortprogramm Ausbildung (Modell 2) mit 735 Abgängerinnen und Abgängern den deutlich größten Anteil ausmacht. Die beiden ESF-Programme haben mit zusammen knapp 100 Abgängerinnen und Abgängern den geringsten Anteil.

Abbildung 6-11: Anzahl der Abgängerinnen und Abgänger aus durch das Land geförderten Ausbildungsverhältnissen



Quelle: Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V., eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

6.8.1 Soziodemographische Struktur der Abgängerinnen und Abgänger

Abgängerinnen und Abgänger aus den Programmen nach Geschlecht

Unter den Abgängerinnen und Abgängern sind mehr männliche als weibliche Jugendliche. Insgesamt waren 1136 der 1924 Abgänger männlich, was einem Anteil von 59 Prozent entspricht. Hinsichtlich der einzelnen Programme variiert dieses Verhältnis jedoch. In dem Programm der Jugendberufshilfe 2007 liegt beispielsweise der Anteil von

³⁵ Dies wird in zwei Modellen umgesetzt. Modell 1 basiert auf der Ausbildung in einem Betrieb, ein Wechsel der geförderten Ausbildung in einen Betrieb ist daher nicht möglich. Modell 2 basiert auf Ausbildungen bei einem Träger, wodurch hier der Anteil von Personen, die einen Wechsel in einen Betrieb geschafft haben, betrachtet werden kann.

weiblichen Abgängerinnen bei etwa 60 Prozent und in der Jugendberufshilfe 2008 bei 50 Prozent. Auch in den beiden ESF-Programmen für unversorgte Bewerberinnen und Bewerber und Ausbildungsbausteine waren mehr Frauen unter den Abgängerinnen und Abgängern. Das Sofortprogramm Ausbildung spiegelt das durchschnittliche Geschlechterverhältnis gut wieder, während im Hamburger Ausbildungsprogramm 2007 und 2008 der Anteil von männlichen Abgängern überdurchschnittlich hoch liegt.

Abgängerinnen und Abgänger aus den Programmen nach Eintrittsalter

Die größte Gruppe der Abgängerinnen und Abgänger war bei Eintritt in das Programm zwischen 18 und 20 Jahre alt. In allen Programmen macht diese Gruppe zwischen 40 bis 50 Prozent der Abgängerinnen und Abgänger aus. Beim ESF-Programm Ausbildungsbausteine lag der Anteil sogar bei 61 Prozent. Im Hamburger Ausbildungsprogramm und in der Jugendberufshilfe liegt der Anteil von 16 und 17 Jährigen mit über 20 Prozent deutlich über dem in dem Sofortprogramm Ausbildung und den ESF-Programmen. In letzteren liegt dafür entsprechend der Anteil Jugendlicher ab 21 Jahren mit zwischen 40 und 50 Prozent deutlich über dem der anderen Programme.

Abgängerinnen und Abgänger aus den Programmen nach Migrationshintergrund

Über alle Programme hinweg haben 55,7 Prozent der Abgängerinnen und Abgänger keinen Migrationshintergrund. Auch hinsichtlich der einzelnen Programme zeigen sich keine größeren Abweichungen. Nur in der Jugendberufshilfe 2007 ist der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund höher als der von Personen ohne Migrationshintergrund (52,9 Prozent). Innerhalb der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund liegt der Anteil von Männern im Durchschnitt bei 57,5 Prozent. Dies entspricht dem Geschlechterverhältnis aller Abgängerinnen und Abgänger. Auch in den einzelnen Programmen zeigt sich, dass der Anteil von Frauen und Männern insgesamt auch dem Verhältnis von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund entspricht. In den Programmen mit mehr Frauen als Männern ist somit auch der Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund größer als der Anteil von Männern mit Migrationshintergrund.

Abgängerinnen und Abgänger aus den Programmen nach Bildungsabschluss

Der Großteil der Abgängerinnen und Abgänger hat einen Hauptschulabschluss. Über alle Programme hinweg machen sie 71 Prozent der Abgängerinnen und Abgänger aus. Immerhin 18,5 Prozent der Abgängerinnen und Abgänger haben einen Realschulabschluss. Etwa acht Prozent der Abgängerinnen und Abgänger haben keinen Schulabschluss und zwei Prozent einen Abschluss der Förderschule.

Die Anteile unterscheiden sich jedoch anhand der einzelnen Programme. Im Hamburger Ausbildungsprogramm 2007 und 2008 wie auch in der Jugendberufshilfe 2007 domi-

niert der Anteil von Hauptschülern mit 80 bis 90 Prozent aller Abgängerinnen und Abgänger. Realschülerinnen und Realschüler sind in diesen Programmen kaum vertreten (maximal sieben Prozent). Beim Hamburger Sofortprogramm (beide Modelle) wie auch in den ESF-Programmen ist das Verhältnis zwischen Hauptschülern und Realschülern ausgeglichener. Hier haben zwischen 50 bis 60 Prozent der Abgängerinnen und Abgänger einen Hauptschulabschluss und 30 bis 40 Prozent einen Realschulabschluss.

6.8.2 Ergebnisse der einzelnen Programme

Bei den Ergebnissen der einzelnen Programme wird jeweils auf drei Aspekte eingegangen. Als erstes wird betrachtet, wie groß der Anteil von Jugendlichen ist, denen ein Wechsel in einen Betrieb gelungen ist.³⁶ Das heißt nicht, dass in diesen Fällen ein Wechsel in das Duale System erfolgte, sondern nur, dass die geförderte Ausbildung anstatt bei einem Träger nun in einem Betrieb fortgeführt wird. Allerdings ist auch dieser Wechsel als positiv zu bewerten.

Als zweites wird auf den Verbleib der Abgängerinnen und Abgänger eingegangen. Der Verbleib wird in fünf Kategorien zusammengefasst. Dieses sind der Verbleib in Arbeit, Arbeitslosigkeit, in der Berufsbildung (bspw. neue Ausbildung), anderer Verbleib (bspw. Wehr- oder Zivildienst) und die Kategorie für Personen, bei denen der Verbleib unbekannt ist.

Der dritte Aspekt betrifft die Gründe für den Abgang. Diese werden in vier Kategorien zusammengefasst. Die Kategorie „Abgebrochen“ umfasst alle Abgänge, bei denen der Grund für den Abgang nicht direkt auf einen Verbleib in der beruflichen Bildung schließen lässt.³⁷ Die weiteren Gründe sind der Abgang aufgrund einer bestandenen Abschlussprüfung, Abgang aufgrund einer nicht bestandenen Abschlussprüfung und andere Abgänge.

6.8.2.1 Sofortprogramm Ausbildung der Freien und Hansestadt Hamburg 2007 (Beginn 2/2008) Modell 1 und 2

Wechsel in eine betriebliche Ausbildungsstätte (nur Modell 2)

Das Modell 1 des Hamburger Sofortprogramms Ausbildung, basiert auf einer Ausbildung im Betrieb. Ein Wechsel in eine betriebliche Ausbildungsstätte ist daher nicht möglich, entsprechend wird nur das Modell 2 hier betrachtet.

³⁶ Dieser Anteil wird auf Basis eines Stichtages, der nah am Ende der Ausbildung liegt, berechnet. Die Zahlen können eine leichte Unschärfe aufweisen, da Jugendliche, die den Wechsel in einen Betrieb geschafft haben, jedoch vor dem Stichtag die Ausbildung abgebrochen haben, nicht durch die Statistik erfasst werden können. Dieser Anteil ist jedoch als relativ gering einzuschätzen.

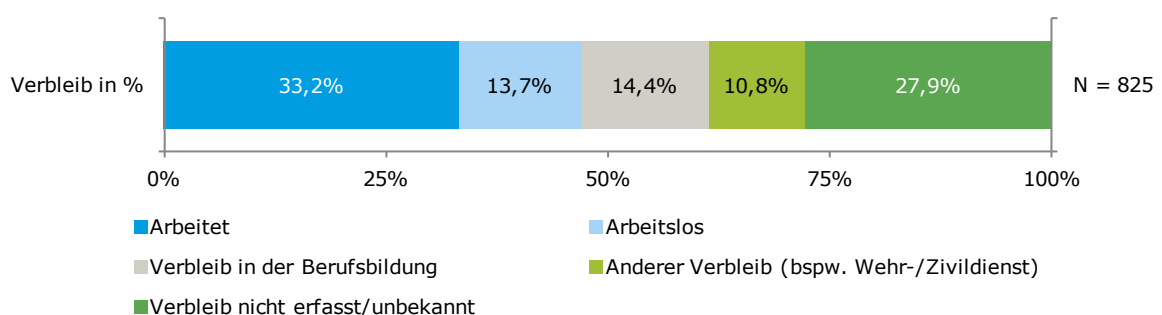
³⁷ Folgende Gründe werden vom Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V. genannt: „abgebrochen, gesundheitliche Gründe“, „abgebrochen, in der Probezeit“, „abgebrochen, nach der Probezeit“, „abgebrochen, sonstige Gründe“, „abgebrochen, Trägerwechsel“, „abgebrochen, Übergang in 1. Arbeitsmarkt“.

Von den 735 Abgängerinnen und Abgängern im Sofortprogramm gelang 206 Jugendlichen der Wechsel in einen Betrieb. Dieses entspricht einem Anteil von 28 Prozent. Frauen gelang der Wechsel mit 31,5 Prozent dabei häufiger als Männern mit 25,8 Prozent. Beim Alter gelang es insbesondere den 16 und 17-Jährigen in einen Betrieb zu wechseln. Hier lag die Wechselquote bei 35,3 Prozent. Personen mit Migrationshintergrund gelang der Wechsel in einen Betrieb mit 31,6 Prozent überdurchschnittlich häufig. Dieses ist insbesondere auf weibliche Personen mit Migrationshintergrund zurückzuführen, bei denen die Wechselquote bei 38,1 Prozent liegt. Hinsichtlich des Schulabschlusses zeigt sich ein klarer Zusammenhang zwischen der Höhe des Schulabschlusses und dem Wechsel in einen Betrieb. Bei Personen ohne Schulabschluss und Förderabschluss liegt die Wechselquote bei etwa 13 Prozent, bei Hauptschülern bei 25,2 Prozent und bei Realschülern bei 37,6 Prozent.

Verbleib von Abgängerinnen und Abgängern (Modell 1 und 2 zusammengefasst)

Jede dritte/ jeder dritter der Abgängerinnen und Abgänger befindet sich nach dem Programm in einem Arbeitsverhältnis, der größte Teil hiervon im erlernten Beruf. Knapp 14 Prozent sind anschließend in Arbeitslosigkeit übergegangen. Bei 28 Prozent ist der Verbleib allerdings unbekannt bzw. nicht erfasst. Das restliche Viertel ist entweder in einer weiteren schulischen oder qualifizierenden Maßnahme oder leistet beispielsweise seinen Wehr- oder Zivildienst ab.

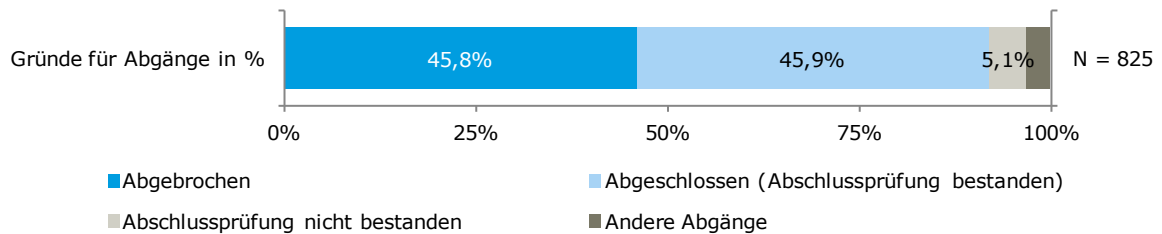
Abbildung 6-12: Verbleib von Abgängerinnen und Abgängern aus dem Sofortprogramm Ausbildung (Modell 1 und 2 zusammengefasst)



Quelle: Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V., eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Gründe für Abgänge (Modell 1 und 2 zusammengefasst)

Bei der Betrachtung der Gründe für einen Abgang aus dem Sofortprogramm Ausbildung zeigt sich, dass zu gleichen Teilen der Abgang aufgrund eines Abbruchs zustande kam, wie durch einen Abschluss der Ausbildung. Fünf Prozent der Abgänge lassen sich auf eine nicht bestandene Abschlussprüfung zurückführen. Andere Abgänge, wie beispielsweise der Wechsel in eine vollständig betriebliche Ausbildung oder ein Wechsel des Trägers, machen nur etwa drei Prozent aller Abgänge aus.

Abbildung 6-13: Gründe für Abgänge (Modell 1 und 2 zusammengefasst)

Quelle: Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V., eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

6.8.2.2 ESF-Programm für unversorgte Bewerberinnen und Bewerber (Beginn 9/2008)

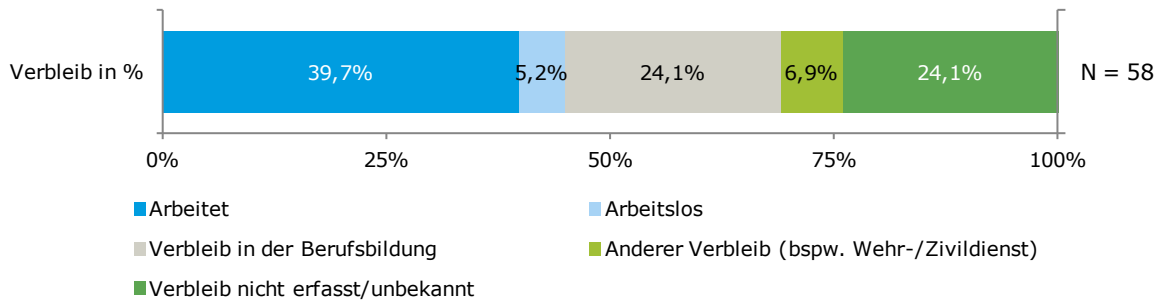
Wechsel in eine betriebliche Ausbildungsstätte

Von den insgesamt 58 Abgängerinnen und Abgängern dieses Programms gelang 30 der Wechsel in einen Betrieb. Dieses entspricht einer Wechselquote von 51,7 Prozent. Bei Männern lag diese Quote höher, sechs von zehn männlichen Abgängern schafften den Wechsel in einen Betrieb. Besonders erfolgreich war die Gruppe der 21- und 22-Jährigen, die eine Wechselquote von fast 65 Prozent aufweisen. Interessanterweise gelang bei den Über-22-Jährigen nur drei von elf Personen (27,3 Prozent) der Wechsel in einen Betrieb. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben eine überdurchschnittlich hohe Wechselquote mit 57,7 Prozent. Weibliche Jugendliche mit Migrationshintergrund wechselten in 56 Prozent der Fälle in einen Betrieb, männliche sogar in 60 Prozent der Fälle. Von den drei Abgängerinnen und Abgängern ohne Schulabschluss gelang niemandem der Wechsel in einen Betrieb. Von den 30 Abgängerinnen und Abgängern mit Hauptschulabschluss schafften 14 den Wechsel in einen Betrieb (46,7 Prozent), am erfolgreichsten waren die Realschüler mit einer Wechselquote von 64 Prozent.

Verbleib von Abgängerinnen und Abgängern

Der Mehrzahl der Abgängerinnen und Abgänger, von denen Verbleibsinformationen vorliegen, gelang der Übergang in Arbeit; dem Großteil davon in den erlernten Beruf. Etwa jede und jeder Vierte qualifizierte sich nach der Ausbildung weiter.

Abbildung 6-14: Verbleib von Abgängerinnen und Abgängern im ESF-Programm für unversorgte Bewerberinnen und Bewerber (Beginn 9/2008)

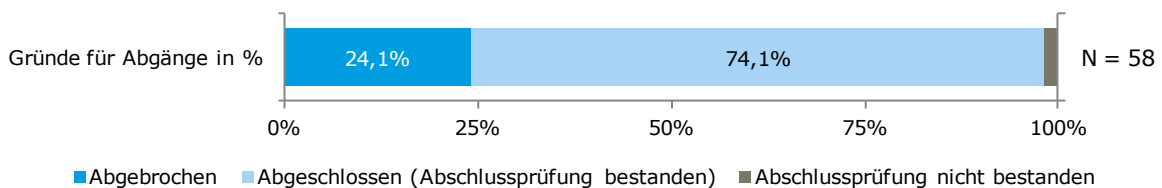


Quelle: Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V., eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Gründe für Abgänge

Drei von vier Abgängerinnen und Abgängern verließen das Programm aufgrund einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung. Nur 24 Prozent brachen die Ausbildung ab. Eine Person hat die Abschlussprüfung nicht bestanden.

Abbildung 6-15: Gründe für Abgänge im ESF-Programm für unversorgte Bewerberinnen und Bewerber (Beginn 9/2008)



Quelle: Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V., eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

6.8.2.3 ESF-Programm Ausbildungsbausteine (Beginn 9/2008)

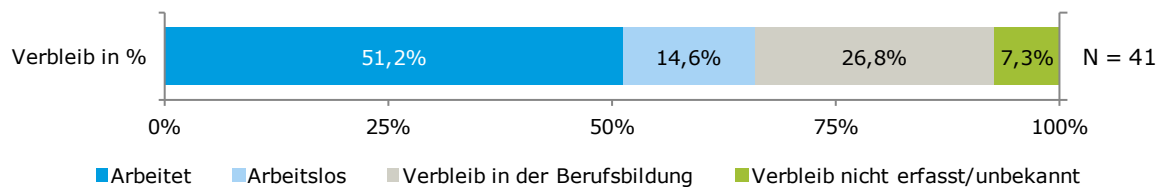
Wechsel in eine betriebliche Ausbildungsstätte

Insgesamt umfasst das Programm nur 41 Abgängerinnen und Abgänger. Elf von diesen gelang der Wechsel in einen Betrieb (26,8 Prozent). Frauen waren mit 22,7 Prozent nicht so erfolgreich wie Männer mit einer Wechselquote von 31,6 Prozent. Wenig erfolgreich waren die Altersgruppen der 16- und 17-Jährigen sowie der 21- und 22-Jährigen mit einer Wechselquote von 16,7 Prozent. Allerdings gelang es 32 Prozent der 18- bis 20-Jährigen in einen Betrieb zu wechseln. Die Wechselquote von Jugendlichen mit Migrationshintergrund liegt mit 27,8 Prozent nah am Gesamtdurchschnitt. Von den vier Abgängerinnen und Abgängern ohne Schulabschluss, konnte eine/ einer in einen Betrieb wechseln. Hauptschülern gelang nur in 22,2 Prozent der Fälle ein solcher Wechsel. Bei den Realschülern lag die Wechselquote bei 44,4 Prozent.

Verbleib der Abgängerinnen und Abgänger

Über der Hälfte der Abgängerinnen und Abgänger gelang der Übergang in Arbeit. 14,6 Prozent waren anschließend arbeitslos. Mehr als jeder Vierte verblieb in weiteren Qualifizierungsmaßnahmen. Bei 7,3 Prozent ist der Verbleib nicht bekannt.

Abbildung 6-16: Verbleib der Abgängerinnen und Abgänger im ESF-Programm Ausbildungsbausteine (Beginn 9/2008)

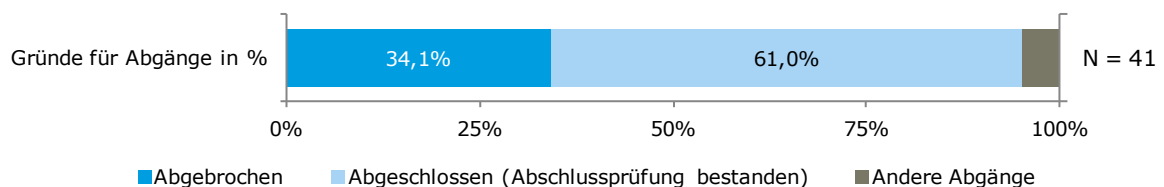


Quelle: Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V., eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Gründe für Abgänge

Hinsichtlich der Abgangsgründe zeigt sich, dass die Abbruchquote bei etwas über einem Drittel liegt, während 61 Prozent die Ausbildung erfolgreich abschließen konnten. Die restlichen 4,9 Prozent sind andere Abgänge, wie der Wechsel in eine unbetreute Ausbildung oder ein Wechsel des Trägers.

Abbildung 6-17: Gründe für Abgänge im ESF-Programm Ausbildungsbausteine (Beginn 9/2008)



Quelle: Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V., eigene Darstellung Rambøll Management Consulting

6.8.2.4 Hamburger Ausbildungsprogramm (HAP) 2007 und 2008 (beide Jahrgänge zusammengefasst)

Wechsel in eine betriebliche Ausbildungsstätte

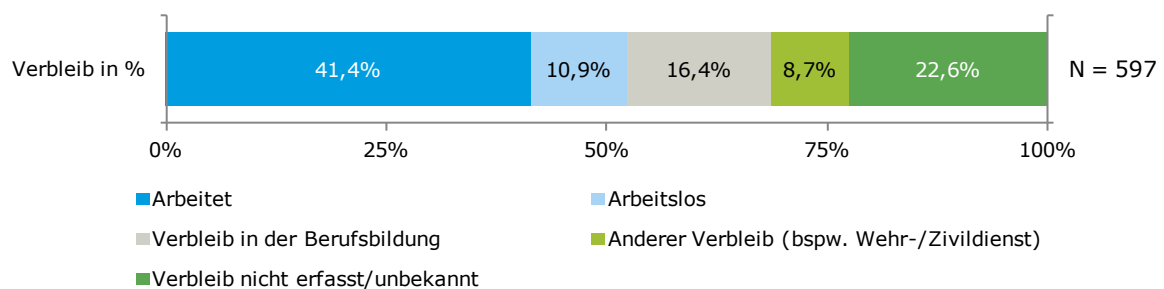
Beide Jahrgänge des HAP hatten zusammen insgesamt 597 Abgängerinnen und Abgänger. 42,9 Prozent gelang der Wechsel in einen Betrieb. Männern gelang der Wechsel mit einer Quote von 46,1 Prozent häufiger als Frauen (36,1 Prozent). Im HAP zeigt sich außerdem, dass insbesondere Jüngeren der Wechsel in den Betrieb gelang. Die Gruppe der 16- und 17-Jährigen schafften fast zur Hälfte den Wechsel. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben mit 38,5 Prozent im HAP eine unterdurchschnittliche Wechselquote. Beim Schulabschluss zeigt sich erneut der Zusammenhang zwischen der Höhe des Schulabschlusses und dem Wechsel in einen Betrieb. Jugendliche ohne Schulabschluss haben eine Wechselquote von 35,9 Prozent, Jugendliche mit Hauptschulab-

schluss eine von 42,3 Prozent und Realschülern gelang der Wechsel in 58,6 Prozent der Fälle. Von den sieben Abgängerinnen und Abgängern mit Förderschulabschluss schafften vier den Wechsel in einen Betrieb.

Verbleib der Abgängerinnen und Abgänger

Vier von zehn Abgängerinnen und Abgängern aus dem HAP gingen nach dem Abgang in Arbeit über, auch hier der Großteil davon wiederum im erlernten Ausbildungsberuf. Etwa 11 Prozent waren nach dem Abgang arbeitslos. Die Gruppe derer, die nach dem Abgang in weiteren Qualifizierungsmaßnahmen oder in Tätigkeiten wie dem Wehr- und Zivildienst verbleiben, liegt zusammen bei einem Viertel. Von 22,6 Prozent der Abgängerinnen und Abgänger des HAP ist der Verbleib unbekannt.

Abbildung 6-18: Verbleib der Abgängerinnen und Abgänger im Hamburger Ausbildungsprogramm 2007 und 2008

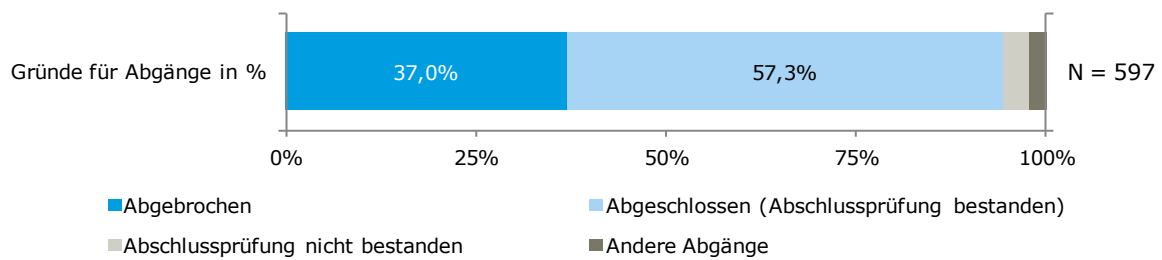


Quelle: Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V., eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Gründe für Abgänge

Von allen Abgängerinnen und Abgängern des HAP 2007 und 2008 haben 57,3 Prozent die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Etwas mehr als jeder Dritte hat die Ausbildung abgebrochen.³⁸ Nur ein sehr geringer Anteil von Personen hat die Abschlussprüfung nicht bestanden oder ist aus einem anderen Grund, wie bspw. einem Wechsel ins Duale System, aus dem Programm abgegangen.

³⁸ Nach Auskunft der BSB zeigt sich in diesem Programm, wie auch im Programm Jugendberufshilfe (vgl. Abschnitt 6.8.2.5), dass in diesen Programmen die Abbruchquote unter Migranten besonders gering ist. Dies würde darauf hindeuten, dass diese Zielgruppe ihre Chance in den geförderten Maßnahmen wirklich wahrnimmt. Zudem wäre es ein Indiz, dass Betriebe Unterstützung im Bereich Migration benötigen. Um dies anhand der Daten des Sekretariats für Kooperation SfK/KWB e.V. zu überprüfen, hätten wir den gesamten Datensatz anfordern müssen, was wir aus forschungspragmatischen und organisatorischen Gründen nicht getan haben.

Abbildung 6-19: Gründe für Abgänge im Hamburger Ausbildungsprogramm 2007 und 2008

Quelle: Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V., eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

6.8.2.5 Ausbildung in der Jugendberufshilfe 2007 und 2008 (beide Jahrgänge zusammengefasst)

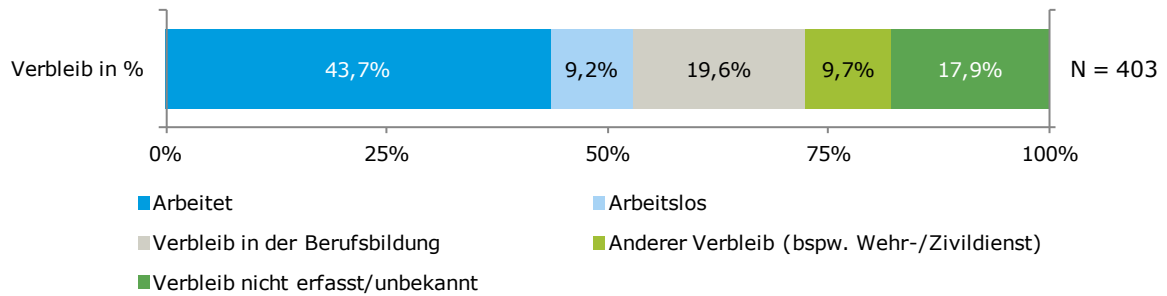
Wechsel in eine betriebliche Ausbildungsstätte

Von den zusammen insgesamt 403 Abgängerinnen und Abgängern der Jugendberufshilfe-Maßnahmen 2007 und 2008 schafften 28,3 Prozent den Wechsel in einen Betrieb. Männern gelang der Wechsel mit 31,3 Prozent häufiger als Frauen (25,2 Prozent). Jüngeren Teilnehmerinnen und Teilnehmern gelang der Wechsel in einen Betrieb häufiger. Bei den 16- und 17-Jährigen liegt die Quote bei 35,6 Prozent deutlich über den der anderen Altersgruppen. Jugendliche mit Migrationshintergrund zeigen keine Abweichungen zum Gesamtdurchschnitt (Wechselquote von 28,6 Prozent). Auch in der Jugendberufshilfe-Maßnahme hat der Schulabschluss einen erheblichen Einfluss auf den Wechsel der Ausbildung in einen Betrieb. Ohne Schulabschluss liegt die Wechselquote bei 19,6 Prozent. Bei Hauptschülern liegt sie bei 29,4 Prozent; Realschülern gelingt der Wechsel in einen Betrieb deutlich häufiger, hier liegt die Wechselquote bei 47,6 Prozent.

Verbleib von Abgängerinnen und Abgängern

Fast 44 Prozent von denjenigen Abgängerinnen und Abgängern, zu denen Verbleibsinformationen vorliegen, gelang der Übergang in Arbeit. Fast jeder Fünfte verblieb in weiteren Qualifizierungsmaßnahmen. Knapp zehn Prozent gingen einer anderen Beschäftigung wie bspw. dem Wehr- oder Zivildienst nach. Von 17,9 Prozent ist der Verbleib unbekannt und 10 Prozent waren anschließend arbeitslos.

Abbildung 6-20: Verbleib von Abgängerinnen und Abgängern in der Jugendberufshilfe 2007 und 2008

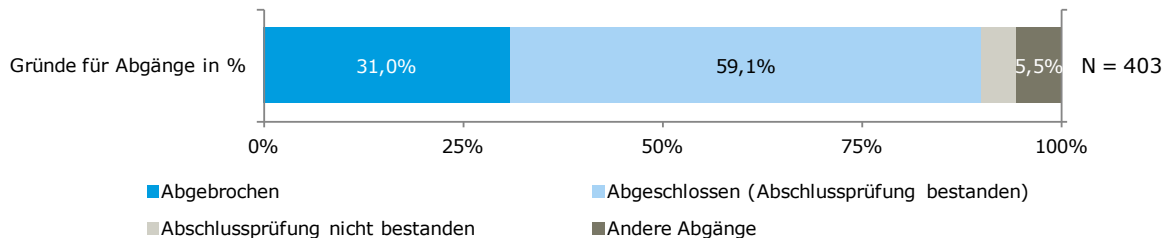


Quelle: Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V., eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Gründe für Abgänge

Von den insgesamt 403 Abgängerinnen und Abgängern konnten 238 ihre Ausbildung erfolgreich abschließen (59,1 Prozent). Etwa drei von zehn Abgängerinnen und Abgängern haben die Ausbildung abgebrochen. Insgesamt zehn Prozent aller Abgängerinnen und Abgänger haben entweder die Abschlussprüfung nicht bestanden oder sind aus einem anderen Grund abgegangen, wie bspw. aufgrund eines Trägerwechsels.

Abbildung 6-21: Gründe für Abgänge in der Jugendberufshilfe 2007 und 2008



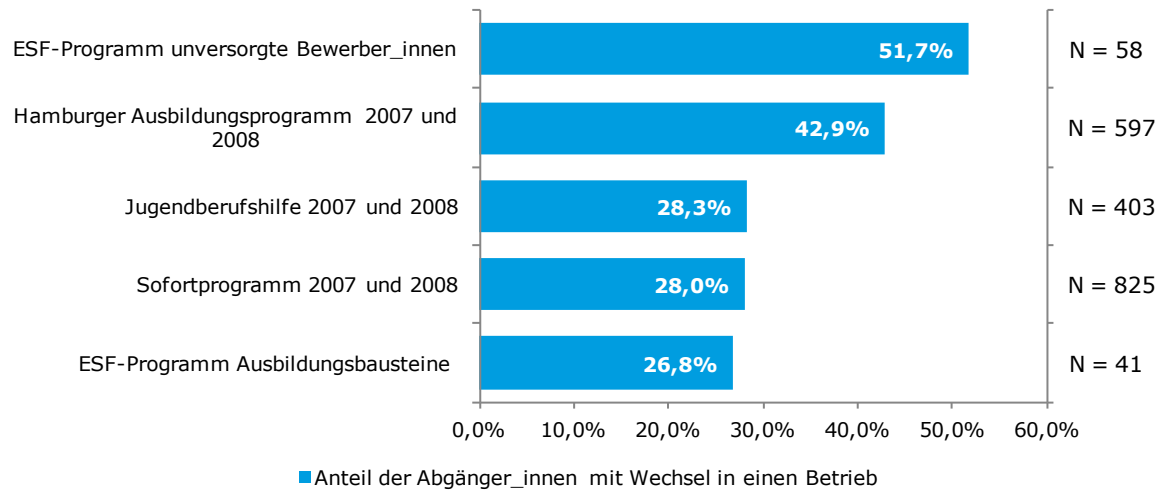
Quelle: Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V., eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

6.8.2.6 Zusammenfassung: Vergleich der Programme

Wechsel in eine betriebliche Ausbildungsstätte

Unter allen Programmen hat das ESF-Programm für unversorgte Bewerberinnen und Bewerber die höchste Wechselquote von Abgängerinnen und Abgängern in einen Betrieb. Das HAP 2007 und 2008 folgt mit einer Wechselquote von 42,9 Prozent. Die anderen drei Programme folgen mit deutlichem Abstand und weisen alle eine ähnliche Wechselquote zwischen 27 und 28 Prozent auf.

Abbildung 6-22: Anteil von Abgängerinnen und Abgängern, die in einen Betrieb gewechselt sind

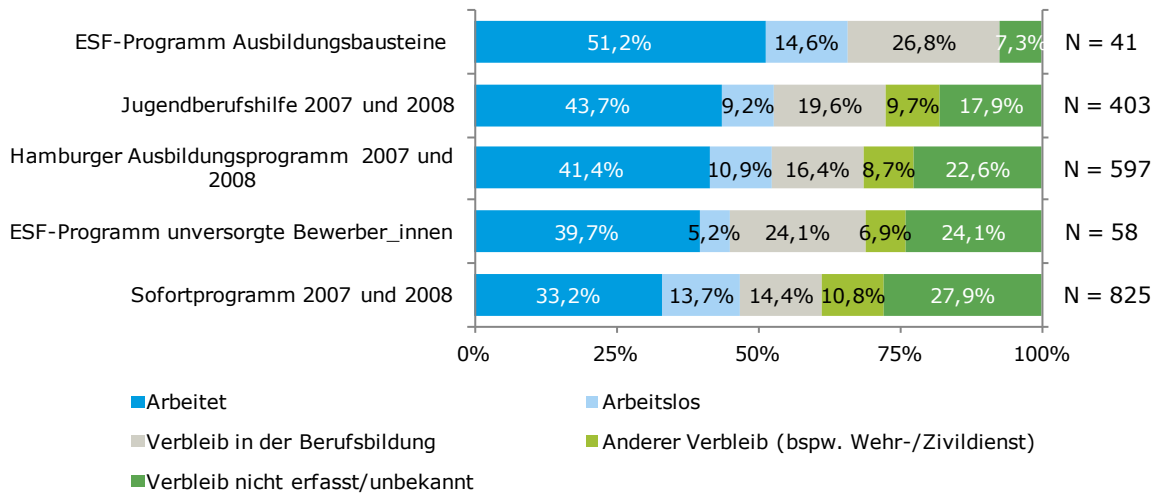


Quelle: Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V., eigene Berechnung und Darstellung
Rambøll Management Consulting.

Verbleib von Abgängerinnen und Abgängern

Bemisst man den Erfolg der Programme daran, wie viel Prozent der Abgängerinnen und Abgänger in Arbeit münden, steht das ESF-Programm Ausbildungsbausteine am besten dar. Gleichzeitig hat das Programm jedoch den größten Anteil von Personen, die in Arbeitslosigkeit übergehen. Bei den Programmen Jugendberufshilfe, HAP und ESF-Programm für unversorgte Bewerberinnen und Bewerber gingen zwischen 40 und 44 Prozent in Arbeit über. Auffällig ist, dass beim ESF-Programm für unversorgte Bewerberinnen und Bewerber mit 5,2 Prozent die wenigsten Abgängerinnen und Abgänger in Arbeitslosigkeit mündeten. Berücksichtigt werden muss insgesamt, dass der Vergleich aufgrund der unterschiedlich hohen Anteile von unbekanntem Verbleiben verzerrt ist, wie auch die relativ geringen Fallzahlen bei den beiden ESF-Programmen verzerrungsanfällig sein können.

Abbildung 6-23: Verbleib der Abgängerinnen und Abgänger in den verschiedenen Programmen

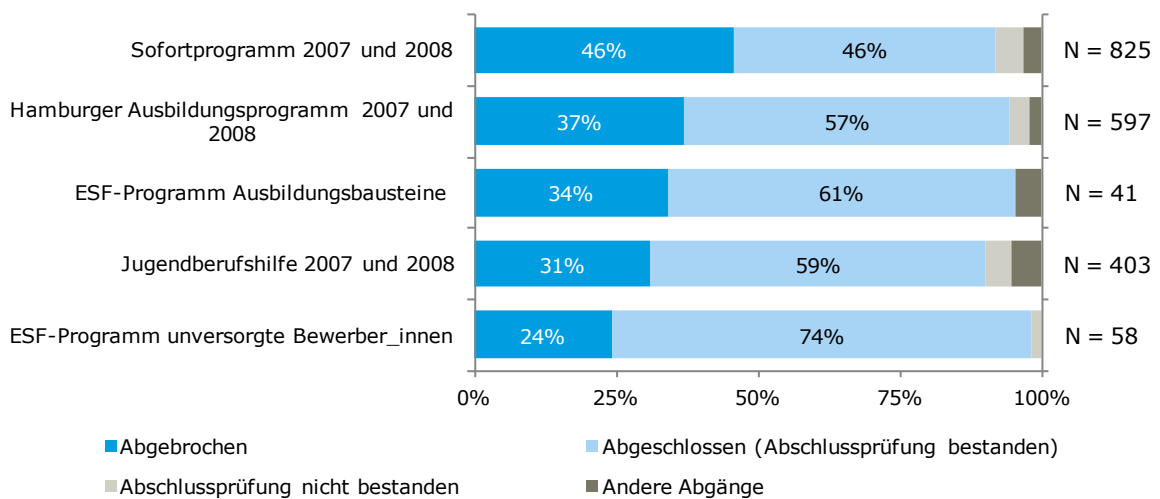


Quelle: Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V., eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Gründe für Abgänge

Auch bei dem Anteil von Abgängerinnen und Abgängern steht das ESF-Programm für unversorgte Bewerberinnen und Bewerber gut dar. Mit 24 Prozent hat das Programm den geringsten Anteil an Abgängerinnen und Abgängern. Außerdem liegt der Anteil von Abgängerinnen und Abgängern, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, deutlich über den Werten der anderen Programme. Den höchsten Anteil von Abgängerinnen und Abgängern hat das Sofortprogramm Ausbildung mit einer Quote von 46 Prozent.

Abbildung 6-24: Gründe für Abgänge in den verschiedenen Programmen



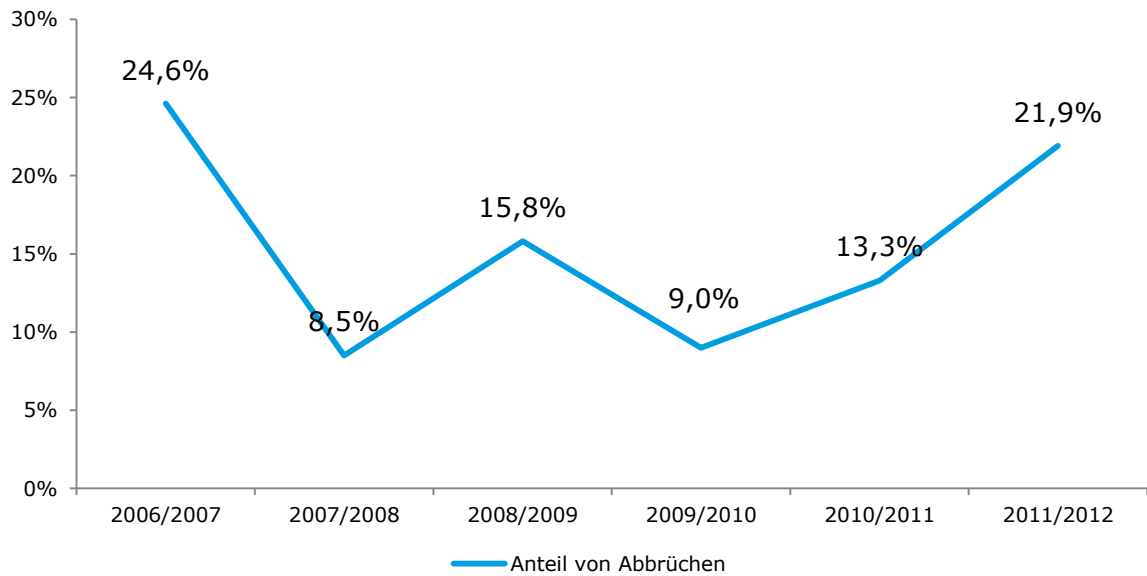
Quelle: Sekretariat für Kooperation SfK/ KWB e.V., eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

6.9 Vertragslösungen im Pflegebereich

Ein weiterer Bereich, für den tiefergehende Daten als nur die Lösungsquote vorliegen, sind Daten aus einer internen Studie des HIBB, die sich unter anderem mit vorzeitigen Beendigungen von Ausbildungsverträgen in der Altenpflege beschäftigt. Die Daten erlauben somit einen tieferen Einblick für ein Berufsfeld, finden jedoch hierin auch zugleich ihre Begrenzung, da die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen nicht ohne weiteres auf andere Berufe übertragen werden können.

Die Daten der Herbststatistik der BSB geben Auskunft über den Anteil der Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher eines Jahrgangs. Als Abbrecherinnen und Abbrecher werden dabei all jene Personen verstanden, die ihre Ausbildung vorzeitig beendet haben. Diese Zahlen enthalten auch die Personen, die in die Ausbildung zur Gesundheits- und Pflegeassistenz gewechselt sind und danach im Rahmen einer zweijährigen Pflegehelferausbildung eine abgeschlossene Ausbildung in diesem Berufsfeld anstreben. Hier erweist sich die Durchlässigkeit des Systems als hilfreich, da auf diesem Wege auch Personen, die den Ansprüchen der Ausbildung zur Fachkraft in der Altenpflege nicht genügen, einen, wenn auch nicht so hochwertigen, Berufsabschluss erwerben können. Der Anteil dieser Personen wird berechnet auf Grundlage aller Personen, die sich in dem jeweiligen Jahr in der Ausbildung befinden. Dieses ist ein Vorteil gegenüber der Berechnung in Bezug auf Neuanfänge, da letztere bspw. keine Spät- oder Wiedereinsteiger in Ausbildung berücksichtigen. Auf Grundlage dieser Berechnung zeigt sich eine Abbrecherquote in der Altenpflegeausbildung, die in den letzten sechs Jahren zwischen 9 und 25 Prozent schwankt und damit etwas unter dem Durchschnitt der allgemeinen Lösungsquote liegt.

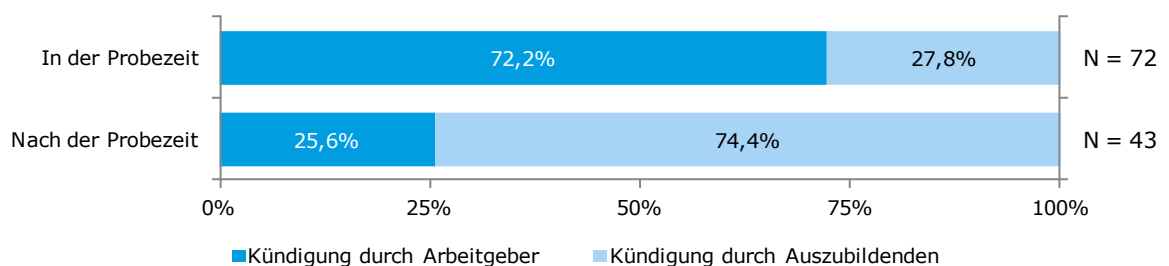
Abbildung 6-25: Abbrecherquote im Ausbildungsberuf Altenpflegerin/ Altenpfleger in Hamburg (nach Schuljahren)



Quelle: Quelle: Daten vom BSB, Herbststatistik 2006-2012, eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Für das Jahr 2012 wurde außerdem erhoben, ob die Kündigung während der Probezeit stattfand und ob die Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Auszubildenden erfolgte. Es wird deutlich, dass Kündigungen während der Probezeit maßgeblich vom Arbeitgeber ausgehen, Kündigungen nach der Probezeit stammen meist vom Auszubildenden. So lassen sich 72,2 Prozent aller Kündigungen in der Probezeit auf den Arbeitgeber zurückführen, nach der Probezeit erfolgten jedoch fast 75 Prozent aller Kündigungen vom Auszubildenden.

Abbildung 6-26: Zeitpunkt des Abbruchs sowie Abbruchverursacher im Ausbildungsberuf Altenpflegerin/ Altenpfleger in Hamburg



Quelle: Daten vom HIBB zur Verfügung gestellt, eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

6.10 Gründe für Abbrüche in der Außerbetrieblichen Ausbildung (BaE) der Agentur für Arbeit in den Jahren 2009 bis 2011

Im Folgenden werden die Gründe für Austritte aus der Außerbetrieblichen Ausbildung der Agentur für Arbeit (BaE) anhand der Merkmale Geschlecht, Eintrittsalter, Schulabschluss und Migrationshintergrund betrachtet. Die Daten sind für die Jahre 2009 bis 2011 zusammengefasst, da sich zwischen den Jahren keine gravierenden Unterschiede in den Gründen für Austritte zeigen und über die Zusammenfassung der Jahre eine hohe Fallzahl erreicht werden konnte. Die Daten wurden uns von der Hamburger Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt.

Tabelle 6-27 zeigt zunächst eine Auflistung aller Gründe, die von der Agentur für Arbeit erhoben werden, differenziert nach den Anteilen der jeweiligen Geschlechter. Die Kategorie „fehlend“ resultiert aus Fällen, die zwar prinzipiell bekannt sind, jedoch von der Agentur für Arbeit aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht genau ausgegeben werden, da die Fallzahl in einigen Kategorien unter drei liegt. Dadurch werden diese Fälle zwar in die Gesamtzahl der 1.851 Teilnehmerinnen und Teilnehmer einberechnet, die Summe der einzelnen Kategorien liegt aber daher unter dieser Gesamtzahl. Die Kategorie „fehlend“ drückt somit aus, wie viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgrund des Datenschutzes nicht direkt einer Kategorie zugeordnet werden konnten.

Abbildung 6-27: Austrittsgründe aus einer BaE

Vorzeitiger Austrittsgrund	Gesamt	Männer	Frauen
Arbeit	0,9 %	0,8 %	0,9 %
Ausbildung	23,4 %	23,8 %	23,0 %
gesundheitl. Beeinträchtigungen	5,6 %	4,4 %	7,3 %
vertragswidriges Verhalten	7,0 %	8,8 %	4,3 %
fehlende Motivation	9,6 %	11,5 %	6,8 %
Über- oder Unterforderung	2,0 %	2,4 %	1,5 %
persönliche Gründe	4,2 %	2,0 %	7,3 %
andere Gründe	2,3 %	2,7 %	1,6 %
Maßnahmeziel vorzeitig erreicht	33,4 %	31,6 %	36,2 %
Keine Angabe	10,0 %	10,7 %	9,1 %
Fehlend	1,6 %	1,3 %	2,0 %
Teilnehmerinnen/ Teilnehmer Gesamt	1.851	1.102	749

Quelle: Agentur für Arbeit 2012.

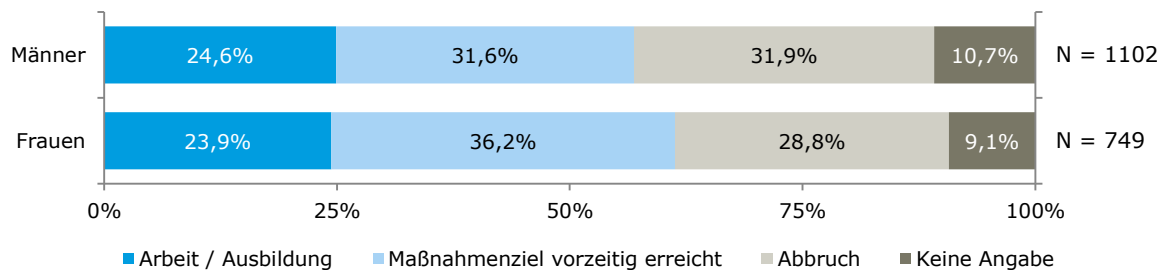
Die Tabelle zeigt alle Kategorien anhand derer die Agentur für Arbeit die Ausbildungsabbrüche in der BaE erhebt. Bei der nachfolgenden Differenzierung anhand soziodemographischer Merkmale haben wir diese Gründe in vier Kategorien zusammengefasst:

Wechsel in Arbeit/Ausbildung³⁹, Abbruch, Maßnahmenziel vorzeitig erreicht und keine Angabe.⁴⁰ Die Kategorie „fehlend“ wird nicht mit ausgegeben, da sie meist relativ gering ausfällt.

Abgänge aus der BaE nach Geschlecht

Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt nur geringe Unterschiede in den Abbruchgründen. Etwa gleichviele Männer und Frauen wechseln von der BaE in eine Ausbildung im dualen System oder beginnen eine Arbeit (etwa 24 Prozent). Frauen erreichen mit 36,2 Prozent häufiger vorzeitig das Maßnahmenziel der BaE als Männer (31,6 Prozent). Etwas mehr als drei von zehn Männern brechen die BaE vorzeitig ab. Bei Frauen sind es mit 28,8 Prozent etwas weniger. Von etwa jedem Zehnten ist der Abbruchgrund nicht bekannt.

Abbildung 6-28: Abgänge aus einer BaE in Hamburg nach Geschlecht



Quelle: Agentur für Arbeit 2012.

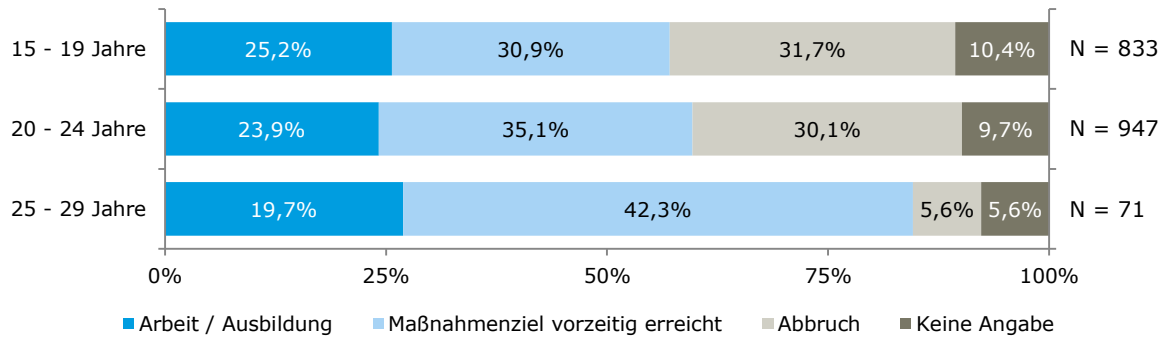
Abgänge in der BaE nach Eintrittsalter

Die Abgängerinnen und Abgänger der BaE waren beim Eintritt in die BaE-Maßnahme in etwa zu gleichen Teilen zwischen 15 und 19 Jahren bzw. 20 und 24 Jahren. Nur ein kleiner Teil von knapp vier Prozent war älter als 25 zum Zeitpunkt des Eintritts. Bei den 25- bis 29-Jährigen zeigt sich, dass ein vergleichsweise hoher Anteil von 42,3 Prozent das Maßnahmenziel vorzeitig erreicht hat. Bei den 20- bis 24-Jährigen waren dies 35,1 Prozent und bei den 15- bis 19-Jährigen 30,9 Prozent. Der Anteil von Personen, die in Arbeit oder Ausbildung wechseln konnten, ist bei den Jüngeren etwas höher als bei den Älteren. Die Abbrüche machen bei den Personen mit einem Eintrittsalter zwischen 15 und 24 Jahren etwa 30 Prozent der Fälle aus. Bei den Personen über 25 Jahren liegt der Anteil von Abbrüchen dagegen bei nur 5,6 Prozent. Zu beachten gilt es bei der Gruppe der Über-25-Jährigen, dass hier von 27 Prozent der Fälle der Abgangsgrund aufgrund des Datenschutzes fehlt.

³⁹ Wie Tabelle 6-3 zeigt, handelt es sich hierbei weit überwiegend um einen Übergang in Ausbildung.

⁴⁰ Abbruch umfasst die Gründe: gesundheitliche Beeinträchtigung, vertragswidriges Verhalten, fehlende Motivation, Über- oder Unterforderung, persönliche Gründe und andere Gründe.

Abbildung 6-29: Abgänge aus einer BaE in Hamburg nach Alter

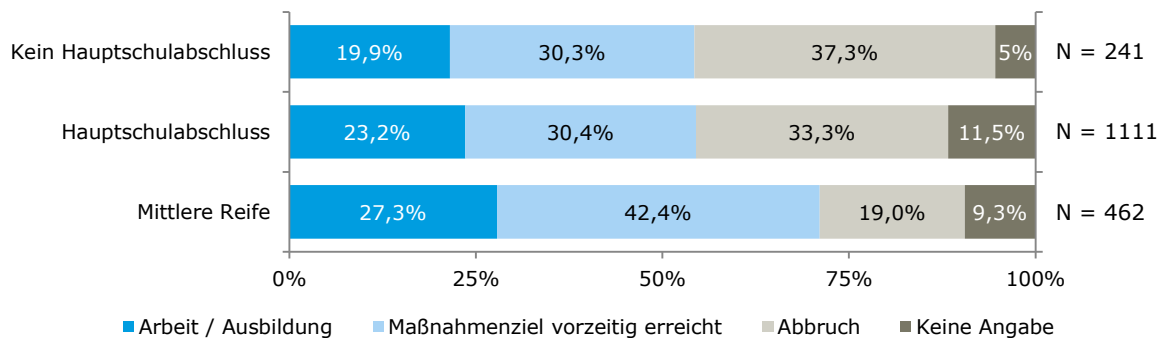


Quelle: Agentur für Arbeit 2012.

Abgänge in der BaE nach Schulabschluss

Die Gründe für Abgänge unterscheiden sich hinsichtlich der Höhe des Bildungsabschlusses. Insbesondere zwischen Personen mit mittlerer Reife und den Personen ohne bzw. mit Hauptschulabschluss zeigen sich deutlich Unterschiede. Knapp 70 Prozent der Personen mit mittlerer Reife gingen aus der BaE ab, da sie in Arbeit oder Ausbildung wechselten oder das Maßnahmenziel vorzeitig erreichten. Bei den anderen Personen sind das jeweils nur knapp 50 Prozent. Entsprechend höher ist der Anteil von Personen, die die BaE abgebrochen haben. Bei Personen ohne Schulabschluss liegt der Anteil bei 37,3 Prozent, bei Personen mit Hauptschulabschluss bei einem Drittel und bei Personen mit mittlerer Reife lediglich bei 19 Prozent.

Abbildung 6-30: Abgänge aus einer BaE in Hamburg nach Schulabschluss

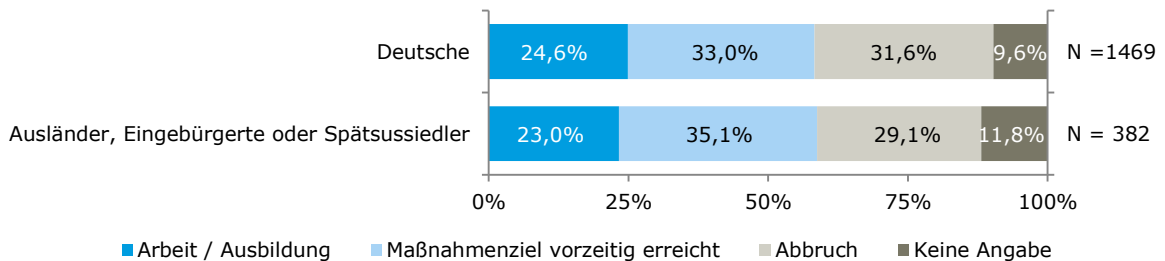


Quelle: Agentur für Arbeit 2012.

Abgänge in der BaE nach Migrationshintergrund

Deutsche und die Gruppe der Ausländer, Eingebürgerten und Spätaussiedler unterscheiden sich kaum hinsichtlich der Austrittsgründe. Die Gruppe der Deutschen schafft es etwas seltener, das Maßnahmenziel vorzeitig zu erreichen, dafür aber etwas häufiger den Wechsel in Ausbildung oder Arbeit. Bei der Gruppe der Ausländer, Eingebürgerten und Spätaussiedler ist der Anteil von Abbrüchen etwas geringer als bei Deutschen.

Abbildung 6-31: Abgänge aus einer BaE in Hamburg nach Migrationshintergrund

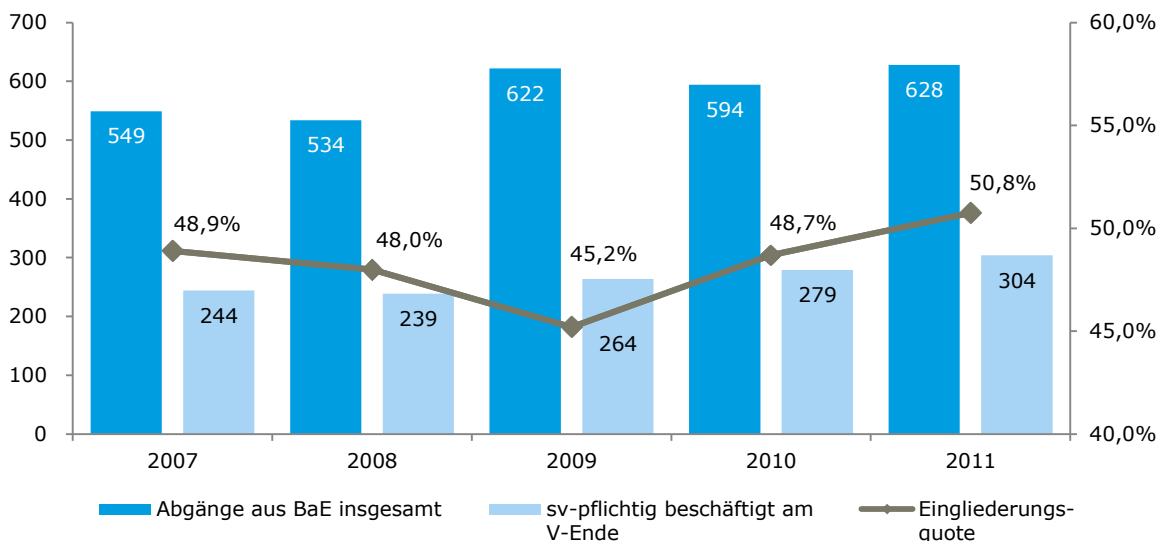


Quelle: Agentur für Arbeit 2012.

Eingliederungs- und Verbleibsquote der BaE in Hamburg

Die Eingliederungsquote ist definiert als der Anteil der sechs Monate nach Abgang sozialversicherungspflichtig Beschäftigter an allen Abgängen (ohne diejenigen, die nicht recherchiert werden konnten). In absoluten Zahlen ist die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger seit 2007 von 549 auf 628 gestiegen. Auch der Anteil der Abgängerinnen und Abgänger, die nach Abgang aus der BaE sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, ist in diesem Zeitraum von 244 auf 304 gestiegen. Die Eingliederungsquote zeigt einen u-förmigen Verlauf. Sie ist zwischen 2007 und 2009 von 48,9 Prozent auf 45,2 Prozent gefallen und anschließend bis zum Jahr 2011 auf 50,8 Prozent gestiegen.

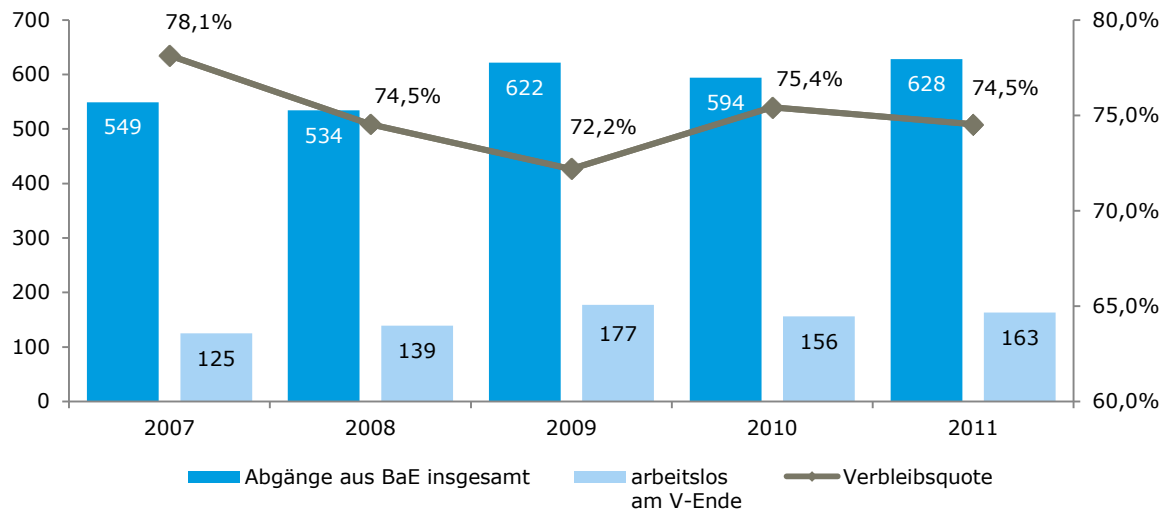
Abbildung 6-32: Eingliederungsquote nach einer BaE in Hamburg



Quelle: Agentur für Arbeit 2012.

Die Verbleibsquote beschreibt, wie viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer anteilig an allen Abgängerinnen und Abgängern des Jahres sechs Monate nach Austritt aus der BaE nicht arbeitslos sind. Sie ist seit 2007 etwas gesunken. Lag sie 2007 noch bei 78,1 Prozent sank sie bis 2009 auf 72,2 Prozent; bis 2011 stieg sie wieder auf 74,5 Prozent.

Abbildung 6-33: Verbleibssquote nach einer BaE in Hamburg



Quelle: Agentur für Arbeit 2012.

Sowohl bei der Eingliederungs- als auch bei der Verbleibsquote zeigen sich also im „Krisenjahr“ 2009 die vergleichsweise schlechtesten Resultate.

7. VERTRAGSLÖSUNGEN UND AUSBILDUNGSABBRÜCHE: GRÜNDE, PROBLEMLAGEN, KONSEQUENZEN, VERBLEIB

Die folgenden Abschnitte fassen insbesondere die Ergebnisse der qualitativen Interviews zusammen. Abschnitt 7.1 gibt einen Überblick über die Problemlagen von Abbrecherinnen und Abbrechern bzw. von abbruchgefährdeten Jugendlichen, Abschnitt 7.2 befasst sich mit typischen Abbruchgründen. In Abschnitt 7.3 werden Konsequenzen von Abbrüchen beschrieben und Abschnitt 7.4 gibt Auskünfte über den Verbleib von Abbrecherinnen und Abbrechern. Kapitel 8 befasst sich mit den Beratungsstrukturen für Abbrecherinnen und Abbrecher und Abbruchgefährdete in Hamburg.

Vorangestellt werden muss, dass bei Ausbildungsabbrüchen grundsätzlich zwischen Abbrüchen und „echten“ Abbrüchen unterschieden werden kann. Ausbildungsabbrüche sind solche, bei denen Jugendliche nach der Vertragslösung einen direkten beruflichen Anschluss aufweisen, beispielsweise, da der Abbruch erfolgte, um eine andere Ausbildung aufzunehmen. Als „echte“ Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher gelten solche Jugendlichen, bei denen nach der vorzeitigen Lösung ihres Ausbildungsvertrages keine direkte Anschlussperspektive in der beruflichen Bildung besteht. Die folgenden Gründe für Ausbildungsabbrüche beziehen sich teilweise explizit auf Ausbildungsabbrüche oder „echte“ Ausbildungsabbrüche. An manchen Stellen wurde es in den Gesprächen jedoch nicht abschließend deutlich, auf welche Form des Ausbildungsabbruchs sich die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner bezogen.

7.1 Problemlagen von Abbrecherinnen und Abbrechern und Abbruchgefährdeten

Der Übergang von Problemlagen von Jugendlichen zu den Gründen von Ausbildungsabbrüchen ist fließend. Die Problemlagen der Jugendlichen sind aber insgesamt etwas weiter gefasst und beziehen sich meist auf die allgemeine Lebenssituation von Jugendlichen, während die Gründe zumindest teilweise als Konsequenz aus diesen Problemlagen verstanden werden können.

Grundsätzlich zeigte sich in den Gesprächen eine Übereinstimmung dahingehend, dass abbruchgefährdete Jugendliche oder Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher soziale bzw. sozioökonomische Problemlagen aufweisen. Das bezieht sich insbesondere auf einen fehlenden familiären Rückhalt und einen Mangel an finanziellen Ressourcen. Manche der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner befürchten bei „echten“ Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern daher gar eine Abwärtsspirale in die Obdachlosigkeit.

Als weitere typische Merkmale von abbruchgefährdeten Jugendlichen und Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher benennen die meisten der Gesprächspartne-

rinnen und Gesprächspartner außerdem einen niedrigen oder schlechten Bildungsabschluss, welcher meist auch mit einer hohen Zahl von im Zeugnis eingetragenen Fehlstunden einhergeht. Daneben werden gesundheitliche Gründe genannt, insbesondere psychische Erkrankungen und Allergien. Des Weiteren werden Schwangerschaften und familiäre Konflikte als Faktoren genannt. Bei den familiären Konflikten wird von einigen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern insbesondere auf Familien mit Migrationshintergrund hingewiesen, in denen kulturelle Aspekte ein besonderes Hindernis darstellen würden. Eine/ ein Gesprächspartnerin/ Gesprächspartner ergänzt, dass insbesondere die Gruppe der „schlechten Realschüler“ der besonderen Unterstützung bedarf, da für diese Gruppe kaum Förderinstrumente zur Verfügung stehen.

7.2 Gründe für Ausbildungsabbrüche

Jede der Gesprächspartnerinnen und jeder der Gesprächspartner hat sich in irgendeiner Art und Weise zu den Gründen von Ausbildungsabbrüchen geäußert. Jedoch zeigt sich auch in den Gesprächen bei vielen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern der Wunsch nach tiefergehenden Informationen zu Abbruchgründen. Insbesondere wenn die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner auf Datenbanken zurückgreifen konnten, in denen Abbruchgründe erhoben werden, wurde häufig kritisiert, dass die Gründe nicht ausreichend differenziert und häufig wenig aussagekräftige Kategorien wie „sonstige Abbruchgründe“ oder „Vertragslösung im gegenseitigen Einvernehmen“ ausgewählt werden.

Hinsichtlich der persönlichen Merkmale von Abbrecherinnen und Abbrechern ist es vor dem Hintergrund bisheriger Forschungsergebnisse (vgl. Kapitel 2) erstaunlich, dass sich keiner der Befragten dazu geäußert hat, ob Männer oder Frauen häufiger von Abbrüchen betroffen sind. Auch das Alter der Jugendlichen fand keine besondere Erwähnung. Stattdessen wurde von vielen Befragten darauf hingewiesen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufiger von Abbrüchen betroffen sind, was insbesondere mit kulturellen Unterschieden begründet wird. Diese kulturellen Unterschiede beziehen sich teilweise auf den zwischenmenschlichen Umgang von Jugendlichen mit Vorgesetzten, aber auch auf Konflikte der Jugendlichen mit den Eltern, da diese andere Berufsvorstellungen für ihre Kinder haben oder nicht ausreichend über den Wert einer abgeschlossenen Ausbildung informiert sind, da in ihren Herkunftsländern das duale System nicht bekannt ist.

Bei den konkreten Gründen wurde am häufigsten angesprochen, welche Rolle die fachlichen Leistungen der Auszubildenden bei Ausbildungsabbrüchen spielen. Die Mehrheit der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner betont jedoch, dass es nicht man-

gelnde fachliche Fähigkeiten sind, die häufig zu einer vorzeitigen Lösung des Ausbildungsvertrags führen. Ebenso wenig sind es Schwierigkeiten in der Berufsschule, obwohl gleichzeitig betont wird, dass die Leistungsanforderungen an den Berufsfachschulen zunehmend anspruchsvoller werden und es weniger klassische „Hauptschüler“-Berufe gebe. Manche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner sagen zwar allgemein, dass Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher Probleme in den Berufsschulen haben, betonen jedoch, dass dieses nicht die direkte Ursache für den Abbruch sei. Insgesamt werden somit mangelnde fachliche Fähigkeiten der Jugendlichen eher selten als Grund für Abbrüche benannt.

Häufigster Grund für Abbrüche ist nach fast übereinstimmender Auffassung der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner individuelles Fehlverhalten der Auszubildenden. Dieses bezieht sich in der Regel sowohl auf Abbrecherinnen und Abbrecher als auch auf „echte“ Abbrecherinnen und Abbrecher. Unter Fehlverhalten wird dabei insbesondere unentschuldigtes Fehlen oder häufiges Verspäten subsummiert. Die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner beschreiben, dass Abbrecherinnen und Abbrecher häufig schon Probleme mit „Grundfertigkeiten“ wie Sozialkompetenzen im zwischenmenschlichen Umgang hätten. Dieses zeige sich außerdem schon häufig während der Probezeit, weshalb in dieser Phase der Ausbildung die meisten Verträge gelöst werden würden. Außerdem führt dieser Grund dazu, dass viele Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner Abbrüche in der Probezeit mehrheitlich durch den Betrieb begründet sehen und seltener durch die Auszubildende oder den Auszubildenden. Eine Gesprächspartnerin/ ein Gesprächspartner sieht Kündigungen in der Probezeit als so häufiges Phänomen an, dass für diese Person „echte“ Abbrüche nur solche sind, die nach der Probezeit stattfinden.

Ein weiterer häufig genannter, jedoch selten genauer beschriebener Grund, sind Konflikte im Betrieb. Hierbei handelt es sich sowohl um Konflikte, deren Ursache im Verhalten der Jugendlichen begründet ist, wie auch um Konflikte, deren Ursachen eher im Verhalten der Ausbilder liegen. Daneben betont eine Reihe von Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern, dass es vielfältige persönliche Gründe für einen Abbruch geben kann. Ein wichtiger Grund hierfür ist die falsche Berufswahl der Jugendlichen, die sich erst während der Ausbildung zeigt. Dies ist eher ein Grund für Abbrecherinnen und Abbrecher und nicht für „echte“ Abbrecherinnen und Abbrecher, da bei einer beruflichen Umorientierung ein Verbleib in der beruflichen Bildung wahrscheinlich ist.

Häufig wurden auch finanzielle Motive seitens der Auszubildenden als Abbruchgründe genannt. Danach reichen den Jugendlichen die Ausbildungsvergütungen nicht aus, um ihren gewohnten Lebensstil zu finanzieren. Daher lösen einige Auszubildende ihren Ausbildungsvertrag und wechseln direkt in ein (ungelerntes) Arbeitsverhältnis über. Für

die finanzielle „Notlage“ werden insbesondere zwei Gründe genannt. Zum einen käme es vermehrt zu Schuldenproblematiken bei Jugendlichen, durch hohe Ausgaben für Konsumgüter. Dieses Problem trete inzwischen vermehrt auf und hat nach Ansicht einer Interviewpartnerin, die in den neunziger Jahren vorherrschende Drogenproblematik bei Jugendlichen ersetzt. Zum anderen resultieren finanzielle Notlagen der Auszubildenden auch aus familiären Gründen, wenn bspw. von dem Gehalt eine Familie finanziert werden muss.

Den letzten häufig genannten Grund für Ausbildungsabbrüche bilden Überforderungen der Jugendlichen. Die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner beschreiben, dass manche Jugendliche nur schwer mit einem geregelten Arbeitstag und festen Arbeitsstunden umgehen können. Die Unterschiede zur Schule sind für manche Jugendlichen enorm und es fällt ihnen schwer, sich an die neue Situation anzupassen. Häufig handelt es sich hierbei um relativ junge Personen, die anschließend in geförderte Qualifizierungsmaßnahmen übergehen.

Etwas seltener werden gesundheitliche Gründe als Abbruchgrund genannt. Allerdings stellt eine Gesprächspartnerin/ ein Gesprächspartner heraus, dass der Bereich der psychischen Erkrankungen stark zugenommen hätte. Andere betonen, dass späte Ausbildungsabbrüche häufiger auf gesundheitliche Probleme zurückzuführen sind, wie beispielsweise erst spät auftretende Allergien.

Zwei der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner betonten nachdrücklich, dass es Betriebe gibt, die die Probezeit als Selektionsphase nutzen, indem mehr Auszubildende zunächst eingestellt werden, um dann nach der Probezeit auszusortieren. Diese Betriebe seien insbesondere im Hotel- und Gastronomiegewerbe zu verorten. Gründe für Ausbildungsabbrüche, die sich auf das Fehlverhalten von Betrieben beziehen, spielen insgesamt aber eher eine kleine Rolle in den Interviews. Eine Gesprächspartnerin/ ein Gesprächspartner schätzt, dass weniger als zehn Prozent der Abbrecherinnen und Abbrecher aufgrund qualitativ schlechter Ausbildungsverhältnisse die Ausbildung abbrechen. Eine andere Gesprächspartnerin/ ein anderer Gesprächspartner vermutet, dass Jugendliche häufig bereit sind, eine Ausbildung trotz widriger Umstände fortzusetzen. Eine weitere Gesprächspartnerin ein weiterer Gesprächspartner kritisiert die Unternehmen dafür, dass diese einen „Musterauszubildenden“ suchen und zu hohe Erwartungen an die Jugendlichen hätten.

Die Häufigkeit der Nennung von Abbruchgründen spiegelt in weiten Teilen auch den bisherigen Forschungsstand zu den Gründen von Ausbildungsabbrüchen wider (vgl. Kapitel 2). Im Kapitel 6.7 wurde im Rahmen der Datenanalyse bereits gezeigt, dass ein

großer Teil der Lösungen während der Probezeit stattfindet. Dieser Befund wurde in unseren Interviews bestätigt.

Auch der Befund, dass Personen mit niedrigerem Bildungsabschluss und Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig von Ausbildungsabbrüchen betroffen sind, wird durch die Interviews bestätigt.⁴¹ Bei den konkreten Gründen spiegeln die Aussagen der Interviews auch hinsichtlich der Häufigkeit ihrer Nennung den Forschungsstand zu Abbruchgründen wider. So zeigen die Studien von Schöngen (2003a und 2003b) und des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT 2002)⁴², die auf einer umfangreichen Befragung von Auszubildenden aufbauen, dass Ausbildungsverhältnisse mehrheitlich nicht aufgrund fachlicher Leistungen aufgelöst werden. Nach Schöngen lassen sich nur 19 Prozent der Abbrüche auf fachliche Probleme zurückführen. Einen deutlichen größeren Anteil machen hingegen die betrieblichen Gründe mit 70 Prozent aus und fast die Hälfte der Abbrüche (46 Prozent) lässt sich auch auf persönliche Gründe zurückführen. Weitere 34 Prozent nannten außerdem berufs(wahl)bezogene Gründe (Mehrfachnennungen von Gründen waren möglich) für den Abbruch. Die betrieblichen Gründe lassen sich außerdem noch weiter differenzieren. Die Studie im Auftrag des WHKT stellt fest, dass Ausbilderinnen und Ausbilder, mit deutlichem Abstand zu anderen Gründen, das Fehlverhalten des Auszubildenden für den Abbruch verantwortlich machen (54 Prozent) (vgl. WHKT 2002: 34). Schöngen, welcher die Kategorie des Fehlverhaltens nicht direkt erhebt, kommt zu dem Schluss, dass mit 60 Prozent an allen betrieblichen Gründen Konflikte im Betrieb die häufigste Abbruchsursache darstellen. Diese beiden Gründe, individuelles Fehlverhalten und Konflikte im Betrieb, werden auch in den Interviews als zentrale Gründe für Abbrüche genannt.

Weniger präsent im bisherigen Forschungsstand sind die gesundheitlichen und finanziellen Gründe für Ausbildungsabbrüche, welche in den geführten Interviews durchaus von Relevanz waren. Interessant erscheint in diesem Zusammenhang auch der Hinweis einer Person, dass diese Gründe in den letzten Jahren zugenommen hätten. Da ein Großteil der Studien zu Ausbildungsabbrüchen schon über zehn Jahre alt ist, ist es daher durchaus denkbar, dass diese Gründe in den letzten Jahren vermehrt zugenommen haben.

⁴¹ Wir weisen an dieser Stelle allerdings nochmals darauf hin, dass Personen mit niedrigerem Bildungsabschluss und Personen mit Migrationshintergrund sich auch überdurchschnittlich häufig in Branchen mit hohen Vertragslösungsquoten ausbilden lassen.

⁴² Befragt wurden hier 400 Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher, die im Jahr 2000 nach dem ersten Ausbildungsjahr ihre Ausbildung in einem Handwerksbetrieb abgebrochen hatten, davon 270 Komplettabbrecherinnen und -abbrecher und 130 Betriebswechsler. Dazu wurden 300 Ausbilderinnen und Ausbilder in Handwerksbetrieben befragt, in denen es im Jahr 2000 nach dem ersten Ausbildungsjahr zur Lösung eines Ausbildungsvertrags kam, sowie 310 Lehrkräfte an Berufskollegs in NRW, die Auszubildende im Handwerk unterrichten.

7.3 Konsequenzen von Abbrüchen

Der „echte“ Abbruch einer Ausbildung wird von vielen der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner als ein Schicksalsschlag für die Jugendlichen bezeichnet. Jugendliche sind nach einem Abbruch in der Regel frustriert und verunsichert. Insbesondere die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner der Ausbildungsagenturen merken an, dass diese Frustration ein weiteres Hindernis bei der Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung darstellt. Eine Gesprächspartnerin/ ein Gesprächspartner meint, dass Jugendliche nach einem Ausbildungsabbruch mit der Einstellung „Das wird ja eh nichts!“ an neue Bewerbungen herangehen. Eine nderer Gesprächspartnerin/ ein anderer Gesprächspartner beschreibt, dass Jugendliche nach einem Abbruch erst einmal in ein Loch fallen würden. Ein Ausbildungsabbruch stellt somit nach Ansicht der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner für die Jugendlichen nicht nur einen Rückschlag im persönlichen Werdegang dar, sondern erschwert auch den Wiedereinstieg in das System der beruflichen Bildung. Auch deshalb schlägt eine Gesprächspartnerin/ ein Gesprächspartner vor, dass es eine ständig erreichbare Anlaufstelle für Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher geben sollte.

Hinsichtlich der Konsequenzen eines Ausbildungsabbruchs für die Betriebe muss nach der Betriebsgröße differenziert werden. Für Großbetriebe ist es in der Regel wenig problematisch, wenn ein Auszubildender die Ausbildung abbricht. Dagegen führt nach Auffassung der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein Ausbildungsabbruch bei KMU nicht selten dazu, dass sich diese Betriebe vom Ausbildungsmarkt zurückziehen. Zugleich fällt der Ausbildungsabbruch auch auf die vermittelnden Akteure (Arbeitsagentur, Jobcenter, Ausbildungsagenturen) zurück. Nach einem Abbruch brechen KMU nicht selten den Kontakt zu diesen Akteuren ab.

Des Weiteren lassen sich auch gesamtgesellschaftliche Konsequenzen von Ausbildungsabbrüchen ausmachen. Durch Abbrüche kommt es zu „Fehlallokationen am Arbeitsmarkt“, weil Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen erhöhen, während die Ausbildungsbereitschaft durch die negativen Erfahrungen seitens der Unternehmen abnimmt und somit weniger Ausbildungsangebote zur Verfügung stehen (vgl. Jasper u. a. 2009: 11; Deuer 2003: 20). Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels hat sich das Bewusstsein von Ausbildungsabbrüchen als eine der zentralen Herausforderungen in der beruflichen Bildung geschärft.

7.4 Verbleib der Abbrecherinnen und Abbrecher

Insgesamt war es schwierig, durch die qualitativen Interviews einen Einblick in den Verbleib von Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern und „echten“ Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern zu erlangen. Es wurden zwar Verbleibswege wie der Wechsel in einen anderen Betrieb, Berufswechsel, Jobben und Meldung beim Jobcenter benannt, aber den meisten Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern war der Verbleib der Jugendlichen unbekannt.

Grundsätzlich fehlt es an einer adäquaten und systematischen Dokumentation über den Verbleib von Jugendlichen nach einer Vertragslösung. Die Kammern in Hamburg erhalten zwar die Vertragslösungen durch die Betriebe, sodass hierzu die Vertragslösungsquote ermittelt werden kann. Jedoch werden die Gründe für eine Vertragslösung und der Verbleib der Jugendlichen nicht dokumentiert bzw. nicht so dokumentiert, dass sie interpretiert werden können.

Ein weiterer wesentlicher Grund ist auch, dass viele Unterstützungsangebote für Jugendliche auf Freiwilligkeit beruhen. Das heißt, sobald Jugendliche eine freiwillige Unterstützungsleistung nicht mehr in Anspruch nehmen, sei es aufgrund eines Abbruchs oder einer erfolgreichen Beendigung, sind sie der Institution gegenüber keine Rechenschaft mehr schuldig. Sie sind nicht verpflichtet, sich nach Abbruch bei der Institution zu melden oder Auskunft über ihren Verbleib nach erfolgreichem Abschließen einer Maßnahme zu geben. Auch die Institutionen der freiwilligen Angebote selbst stehen in der Regel nicht in der Pflicht, weitere Informationen über die Jugendlichen einzuholen bzw. den Verbleib zu dokumentieren. Teilweise wurde berichtet, dass Institutionen sporadisch etwas über den Verbleib der Jugendlichen erfahren, aber auch nur dann, wenn sich die Jugendlichen von sich aus erneut an ihre ehemaligen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner wenden oder im Falle eines Abbruchs das Angebot erneut in Anspruch nehmen möchten. Manche der befragten Institutionen berichteten auch, dass sie, auch wenn es nicht ihre Pflicht ist, versuchen, Jugendliche nach einem Abbruch bei Nicht-Erscheinen telefonisch oder per Mail zu erreichen. In diesem Zusammenhang wurde zum einen immer wieder auf die Nicht-Erreichbarkeit (z. B. durch Umzug, neue Handynummer, oder auch Nichtbeantwortung der Anrufe) der Jugendlichen hingewiesen. Nur wenige Jugendliche konnten auf diesem Wege erreicht werden. Zum anderen bedeutet diese Arbeit einen zusätzlichen und enormen Zeitaufwand für die Akteure, den sie neben ihrer alltäglichen Arbeit erledigen müssen.

Ein weiteres genanntes Problem bei der Dokumentation des Verbleibs von Jugendlichen ist der Datenschutz. Ohne Einverständnis der Jugendlichen dürfen keine Informationen weitergegeben werden. Das heißt, die unterschiedlichen Akteure können sich nicht dar-

über austauschen, welche Vorgeschichte ein Jugendlicher hat und welche Pläne er in Zukunft verfolgt. Dies macht es im Grunde für viele Akteure unmöglich, Informationen über den Verbleib von Jugendlichen zu erhalten.

Die systematische Erfassung des Verbleibs von Jugendlichen, die weder schulpflichtig, noch im Jobcenter oder bei der Arbeitsagentur gemeldet sind, scheint bisher unmöglich. Sobald Jugendliche in keinem System gemeldet sind, gibt es auch keinen Weg, sie zu erreichen, indem sie beispielsweise angerufen werden können. Als ein möglicher und erfolgsversprechender Weg zur Erfassung des Verbleibs von Jugendlichen generell wurde das aktive Aufsuchen der Jugendlichen genannt.

Die Ergebnisse unserer Studie können keinen detaillierten Einblick über den Verbleib von Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern und das Ausmaß von „echten“ Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern in Hamburg geben. Wie bereits im Forschungsüberblick (Kapitel 2) dargelegt, gibt es derzeit keine Studien, die einen systematischen und verallgemeinernden Aufschluss über den Verbleib von Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern und das Ausmaß von „echten“ Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern geben. In diesem Zusammenhang ist lediglich die Erhebung des BIBB aus dem Jahr 2002 zu nennen, welche die unterschiedlichen Berufs- und Ausbildungsbiografien der Jugendlichen nach einem Ausbildungsabbruch abbildet. Danach traten 50 Prozent nach einer Vertragsauflösung erneut eine Ausbildung an, 17 Prozent befanden sich in Erwerbslosigkeit, 11 Prozent verrichteten eine nicht weiter definierte Tätigkeit, 9 Prozent waren Arbeiterinnen und Arbeiter oder Angestellte und weitere 14 Prozent nahmen eine anderweitige Ausbildung auf bzw. leisteten Zivildienst (vgl. Schöngen 2003a: 12). Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass in dieser Erhebung nur sechs Handwerks- und sieben Industrie- und Handelskammern einbezogen waren (vgl. Schöngen 2003a: 5).

Darüber hinaus gibt es lediglich zwei länderspezifische Studien, die sich mit der Thematik des Verbleibs befassen: eine für Rheinland-Pfalz (Huth 2000) und eine – bereits oben angesprochene – für Nordrhein-Westfalen (WHKT 2002). Die erstgenannte Studie gibt Hinweise darauf, dass etwa 48 Prozent der an dieser Studie teilgenommenen 6059 Jugendlichen „echte“ Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher sind, das heißt, nach dem Abbruch erwerbslos sind, einem Gelegenheitsjob nachgehen oder als Ungelernte arbeiten. Die zweitgenannte Studie von WHKT (2002) zeigt auf, dass 32 Prozent der Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher eine neue Ausbildung aufgenommen hatten, 27 Prozent berufstätig und 15 Prozent erwerbslos waren, 9 Prozent an einer Maßnahme der Arbeitsagentur teilnahmen und 16 Prozent eine schulische Ausbildung absolvierten, eine Hochschule besuchten, Hausfrau bzw. -mann waren oder einen Wehr- oder Zivildienst leisteten.

Folgt man der Argumentation eines Interviewpartners (vgl. Abschnitt 7.2), dass „echte“ Abbrüche nur solche sind, die nach der Probezeit stattfinden und betrachtet die Gesamtzahl der Vertragslösungen 2011 in Hamburg, kann man sich der Anzahl „echter“ Abbrecherinnen und Abbrecher wie folgt nähern: Von den 4.341 Lösungen finden 2.790 nach der Probezeit statt. Wenn wie in den angeführten Studien etwa 50 Prozent der Vertragslösungen zu endgültigen Ausbildungsabbrüchen führen, sind etwa 1.400 Hamburger Jugendliche im Jahr 2011 „echte“ Abbrecherinnen und Abbrecher, für die eine Anschlussperspektive gesucht werden muss.

8. BERATUNG VON ABBRUCHGEFÄHRDETEN JUGENDLICHEN

In Hamburg gibt es eine Vielzahl von Beratungsangeboten für abbruchgefährdete Jugendliche. Jedoch gibt es nur eine Anlaufstelle, die sich gezielt an Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher richtet. In der Regel decken die vorhandenen Beratungsangebote unterschiedliche Problemlagen und Interessen der Jugendlichen ab. Einige Angebote wie z. B. die Ausbildungsagenturen wurden bereits in Kapitel 4.2 beschrieben. Viele der Akteure, die in der Beratungslandschaft tätig sind, gehörten zu unseren Gesprächspartnern. Im Folgenden wird es einen kurzen Überblick über das Beratungsangebot der einzelnen Akteure in Hamburg geben. Zudem wurden uns während der Gespräche Hinweise auf erfolgsversprechende Beratungsstrategien für ausbildungsabbruchgefährdete Jugendliche gegeben, die ebenfalls im vorliegenden Kapitel dargelegt werden.

Die Akteure, die in der Hamburger Beratungslandschaft aktiv sind, lassen sich grob in drei Kategorien fassen: in Arbeitsmarktakteure, Kammerakteure und Trägerakteure. Für die Arbeitsmarktakteure (Agentur für Arbeit, Jobcenter) steht insbesondere die Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen beim Übergang von der Schule in den Beruf im Vordergrund. Zudem erhalten Jugendliche hier auch Hilfe bei der Vermittlung in Ausbildungsstellen. Durch die Etablierung der Hamburger Jugendberufsagenturen erhalten Jugendliche und junge Erwachsene sukzessive eine ganzheitliche Betreuung an einem Ort. In die Jugendberufsagenturen werden neben der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter auch das HIBB sowie Angebote der Jugendsozialarbeit integriert.

Die Kammerakteure bieten Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine Aus- und Weiterbildungsberatung an. Die Hamburger HWK ist zudem auch mit Themen der Nachwuchswerbung und Berufsorientierung beauftragt. Grundsätzlich können sich Auszubildende hinsichtlich jeglicher ausbildungsbezogener Angelegenheit an die Kammerakteure wenden. Ausbildungsabbruchgefährdete sind am besten in der Ausbildungsberatung aufgehoben. Hier können beispielsweise Lösungen für Probleme zwischen Auszubildenden und Ausbilderinnen und Ausbildern gefunden oder auch ein Betriebs- und/oder Berufswechsel begleitet werden. Kammerakteure stehen mit ihrem Beratungsangebot aber nicht nur den Auszubildenden zur Seite, sondern insbesondere auch den ausbildenden Betrieben. So werden auch Unternehmen dabei unterstützt, Lösungen bei ausbildungsbezogenen Problemen zu finden. Zudem nehmen Kammerakteure in ihrer Arbeit auch eine Lotsenfunktion sowohl für Auszubildende als auch für Betriebe ein. Sofern ihr eigenes Beratungsangebot die Anliegen oder die Problemlagen der Jugendlichen

und Ausbilderinnen und Ausbilder nicht abdeckt, sind sie in der Verantwortung an entsprechende Institutionen zu vermitteln.

Die Trägerakteure bieten unterschiedliche Beratungs- und Unterstützungsangebote an. Für unsere Studie relevant waren vor allem die vier ESF-geförderten Ausbildungsagenturen, die abH-Träger und der Hamburger Mediationservice Ausbildung. Das Angebot der Ausbildungsagenturen beinhaltet in erster Linie die Vermittlung von Ausbildungsplätzen und die Qualifizierung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die aufgrund verschiedener Probleme den Einstieg in eine Ausbildung alleine nicht schaffen. Auch wenn sie nicht explizit benannt werden, richtet sich das Angebot auch an Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher. Die Jugendlichen werden über einen längeren Zeitraum von in der Regel einem Jahr betreut und erhalten individuelle und flexible, auf ihre Problemlage zugeschnittene Betreuung. Die Unterstützung der Ausbildungsagenturen beinhaltet u. a. eine Berufsorientierung (Ermittlung des Berufswunsches), Bewerbungshilfe, Kompetenzfeststellung, Coachings, Gruppenveranstaltungen, Sozialkompetenz-Trainings und die Lösung vorhandener (finanzieller, privater etc.) Probleme. Teilweise wird auch nach der Vermittlung in Ausbildung noch eine Nachbetreuung der Jugendlichen angeboten, um sie insbesondere während der (teilweise kritischen) Probezeit zu begleiten und zu unterstützen. Neben den Unterstützungsangeboten der Ausbildungsagenturen erhalten Hamburger Jugendliche bei abH-Trägern sowohl fachliche als auch sozialpädagogische Unterstützung während ihrer Ausbildung, wobei der Fokus hier meist stärker im Bereich der fachlichen bzw. schulischen Unterstützung durch Nachhilfe liegt. Wie bereits in Kapitel 4.2 dargelegt, ist das Beratungsangebot des Hamburger Mediationservices Ausbildung (HMA) explizit auf die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen ausgerichtet. Der HMA hält für alle ausbildungsrelevanten Akteure (z. B. Auszubildende, Ausbildungsbetriebe, Berufsschullehrer, Kammern) ein offenes Beratungsangebot bereit. Sie unterstützen alle Beteiligten bei abbruchgefährdeten Ausbildungsverhältnissen z. B. durch Mediation, schaffen Räume für einen Erfahrungsaustausch für Jugendliche durch einen Stammtisch, helfen bei der Vermittlung in Arbeit nach Beendigung einer Ausbildung und stellen eine Hotline zur Verfügung.

Die Erfahrungen der Akteure aus der Praxis haben gezeigt, dass es einige Voraussetzungen gibt, die sich als effektiv und wirkungsvoll in der Arbeit mit abbruchgefährdeten Jugendlichen erweisen haben und die von den interviewten Akteuren als wichtig erachtet wurden. Als zielführend wurde eine langfristige, ganzheitliche und individuelle Beratung und Betreuung der Jugendlichen genannt, die im ersten Schritt bei der detaillierten Ermittlung der Problemlagen der Jugendlichen und Ursachen eines Ausbildungsabbruchs beginnen sollte. Erst darauf aufbauend ist eine individuelle Unterstützung der Jugendlichen möglich. Zudem ist es wichtig, eine gute persönliche Beziehung zu den Jugendlichen aufzubauen, um so auch psychosoziale Probleme bearbeiten können. Hierzu be-

darf es aber eines Vertrauensverhältnisses zwischen Berater und Jugendlicher/ Jugendlichen, welches sich in der Regel nur durch langfristige Angebote aufbauen lässt. Da abbruchgefährdete Jugendliche oftmals aufgrund vieler schlechter Erfahrungen (z. B. in der Schule) frustriert sind, ist es besonders wichtig, ihre Stärken zu betonen und sie auf diesem Wege zu motivieren. Die Berater sollten Profis im Sinne von Coaches sein. Sie müssen in der Lage sein mit den Problemlagen der Jugendlichen adäquat umzugehen. Grundsätzlich ist es laut der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner sinnvoll, frühzeitig präventiv mit der Betreuung von Jugendlichen zu beginnen, um sie von Anfang an darin zu begleiten und zu beraten, ihren individuellen beruflichen Weg zu finden. Im Falle eines Ausbildungsabbruches ist es besonders wichtig, dass eine sofortige Nachbetreuung dieser Jugendlichen zur Verfügung steht.

Ein vergleichsweise neues Angebot ist die Initiative VerA, bei der ehrenamtliche Seniorexpertinnen und -experten für eine regelmäßige 1:1-Begleitung den Jugendlichen zur Seite stehen. Dieses Angebot wurde von nahezu allen befragten Akteuren kritisch gesehen. Es wurde angezweifelt, ob ehrenamtliche Akteure in der Lage sind, die anspruchsvolle Arbeit mit abbruchgefährdeten Jugendlichen durchzuführen. Zugleich wurde darauf hingewiesen, dass die ehrenamtlichen Seniorexpertinnen und -experten nicht ausreichend geschult worden sind. Inwieweit die Arbeit der Senior-Experten tatsächlich erfolgreich ist, muss an dieser Stelle offen bleiben. Wir verweisen hier auf eine laufende Evaluation des Gesamtprogramms.

Ein weiteres Ergebnis der Interviews war, dass es zwischen den unterschiedlichen Akteuren im Hilfsnetzwerk starken Optimierungsbedarf hinsichtlich einer Vernetzung gibt. Häufig waren die Angebote des einen dem anderen gar nicht bekannt. Zwar fußt dieses Ergebnis nur auf einer begrenzten Zahl von Interviews, es war aber dennoch offensichtlich. Dies liegt einerseits an der Vielzahl von Akteuren und Angeboten, die zudem über die Zeit häufig wechseln. Zum anderen zeigte sich aber auch, dass es in der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagentur auf der einen Seite und den Trägern der Maßnahmen des Landes auf der anderen Seite erhebliches Steigerungspotenzial gibt. Fast alle Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner wiesen gleichzeitig darauf hin, dass sie durch die startenden Jugendberufsagenturen (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2012) hier deutliche Fortschritte erwarten.

9. ZUSAMMENFASSUNG, FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist eine wichtige Voraussetzung zur Integration junger Menschen in das Erwerbsleben und zur gesellschaftlichen Teilhabe. Der Ausbildungsmarkt in Hamburg verzeichnet insgesamt eine positive Entwicklung hinsichtlich der absoluten Neuabschlüsse im Zeitraum von 2005-2011: so sind die Neuabschlüsse in Hamburg im genannten Zeitraum um ca. 15 Prozent gestiegen. Gleichzeitig ist aber auch die absolute Zahl der Vertragslösungen rasant angestiegen; im Zeitraum von 2005-2011 in Hamburg um etwa 70 Prozent auf 4.341 in 2011.

Entsprechend hat Hamburg aktuell mit 28,2 Prozent eine vergleichsweise hohe Lösungsquote und liegt damit über dem Bundesdurchschnitt von 24,4 Prozent. Zudem hat Hamburg im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern im Zeitraum 2005-2011 die höchste jährliche Steigerungsrate der Lösungsquoten. In Bezug auf die Lösungsquoten stechen der Ausbildungsbereich Handwerk und die Gruppe der ausländischen Auszubildenden mit einer Lösungsquote von jeweils etwa 40 Prozent nochmals hervor. Frauen und Männer unterscheiden sich nur relativ wenig hinsichtlich der Lösungsquote. Des Weiteren bestätigen sich Befunde anderer Studien, dass je höher der Bildungsabschluss der Jugendlichen ist, desto niedriger die Lösungsquote ausfällt. Von den Vertragslösungen insgesamt werden etwa 50 Prozent im ersten Lehrjahr gelöst, wovon Zweidrittel dieser Lösungen während der Probezeit stattfinden.

Bei der Betrachtung außerbetrieblicher Ausbildungen (BaE) sowie geförderter Ausbildungsmaßnahmen des Landes Hamburg zeigt sich, dass auch hier die Vertragslösungsquote recht hoch ist. Jedoch können diese nicht eins zu eins mit den von den Kammern erhobenen Lösungsquoten verglichen werden. Zum einen wird hier teilweise bei der Berechnung anders vorgegangen und zum anderen befinden sich in außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen oftmals Jugendliche mit einem höheren Förderbedarf. Die Zahlen der vom Land geförderten Ausbildungsprogramme zeigen, dass durchschnittlich etwa 39 Prozent der Abgänge aller Ausbildungsprogramme in einem Abbruch enden. Zwischen 30 und 50 Prozent der Jugendlichen münden nach der Ausbildung in Arbeit und maximal 15 Prozent verbleiben nach Beenden der Ausbildungsmaßnahme in Arbeitslosigkeit. Bei der Betrachtung der von der Arbeitsagentur geförderten Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) liegt die Abbruchquote bei etwa 30 Prozent. Die Eingliederungsquote liegt im Jahr 2011 bei etwa 50 Prozent, während die Verbleibsquote im selben Jahr bei knapp 75 Prozent liegt, das heißt etwa 25 Prozent der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind nach Abschluss der BaE arbeitslos.

Die Lösungsquoten geben jedoch keine genauen Informationen über das Ausmaß an „echten“ Ausbildungsabbrüchen. So gehen in die Statistik zu Vertragslösungen auch Ju-

gendliche ein, die „nur“ ihren Arbeitgeber wechseln oder direkt in einen anderen Ausbildungsberuf wechseln. Bei Jugendlichen, die eine außerbetriebliche Ausbildung machen, kann eine Vertragsauflösung sogar positive Gründe haben, wenn der/die Jugendliche in eine „reguläre“ duale oder schulische Ausbildung übergegangen ist. Konkrete Abbruchgründe werden in den Statistiken der Kammern nicht erfasst. Bisher gibt auch die Forschung aufgrund fehlender statistischer Daten und aktueller Studien hierzu keinen genaueren bzw. systematischen und annähernd repräsentativen Aufschluss.

Um zumindest Tendenzen über den Verbleib von Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern treffen zu können und einen tieferen Einblick in die Gründe von Vertragsauflösungen zu erhalten, wurden im Rahmen der vorliegenden Studie qualitative Experteninterviews geführt. Hier wurden Problemlagen deutlich, die Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher und abbruchgefährdete Jugendliche oftmals mitbringen. Hierzu gehören soziale, sozioökonomische, persönliche und/oder familiäre Probleme. In der Regel weisen diese Jugendlichen aber multiple Problemlagen auf. Des Weiteren war auffällig, dass die Gründe für einen Ausbildungsabbruch oft mit den Problemlagen der Jugendlichen einhergehen. Der häufigste Grund, der genannt wurde, war individuelles Fehlverhalten, wie zum Beispiel unentschuldigtes Fehlen. Sehr häufig waren aber auch Konflikte im Betrieb zwischen Auszubildenden und Ausbilderinnen und Ausbildern der Auslöser für eine Vertragslösung. Weitere Gründe, die für einen Ausbildungsabbruch genannt wurden, waren eine falsche Berufswahl, finanzielle Gründe (z. B. Schuldenprobleme, Versorgung Familie), persönliche Gründe (z. B. Überforderung mit der neuen Lebenssituation) und gesundheitliche Probleme (z. B. Allergien). Im Verhältnis selten wurden fehlende fachliche Fähigkeiten oder Schwierigkeiten in der Berufsschule als ausschlaggebend für einen Ausbildungsabbruch genannt. Diese ermittelten Ergebnisse stimmen weitestgehend mit den in der bisherigen Forschung genannten Ergebnissen überein. Die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner konnten uns hinsichtlich des Verbleibs von Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern und somit über das Ausmaß „echter“ Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher keinen genaueren Einblick geben. Ein wesentlicher Grund hierfür ist die fehlende Dokumentation der Abbruchgründe und des Verbleibs der Jugendlichen. Datenschutzrechtliche Bestimmungen erschweren diese Arbeit oftmals. Ein weiterer Grund ist, dass viele Angebote auf freiwilliger Basis von den Jugendlichen in Anspruch genommen werden. Das heißt, es besteht weder seitens der Jugendlichen noch seitens der Institutionen, die diese Angebote durchführen, die Pflicht über den Verbleib Auskunft zu geben bzw. Auskunft über den Verbleib einzuholen. Grundsätzlich wird kaum eine Möglichkeit gesehen, den Verbleib von Jugendlichen zu erfassen, insbesondere wenn sie von keinem System (Schule, SGB II, SGB III) erfasst werden. Um hierzu nähere Informationen zu erhalten, wären Verbleibsstudien sinnvoll, die es bisher nicht gibt.

In Hamburg gibt es ein breites Spektrum von Angeboten und Maßnahmen, die dazu beitragen können, Ausbildungsabbrüche zu reduzieren. Dazu gehören einerseits die bundesweit vorhandenen Angebote der Sozialgesetzbücher II und III und ESF-kofinanzierte Angebote des Bundes wie beispielsweise die Initiative VerA und andererseits eine Vielzahl von Angeboten des Landes, zum Teil mit Mitteln des ESF kofinanziert. In den Möglichkeiten, die diese Programmvielfalt bietet, liegt gleichzeitig auch deren Dilemma. Die verschiedenen Angebote und Maßnahmen sind nur selten allen Akteursgruppen bekannt, die Angebote sind nicht immer gut verzahnt und die Vernetzung der unterschiedlichen Akteure der Angebotslandschaft optimierungsbedürftig. Auswirkungen der u. a. zu diesem Anlass ab Sommer 2012 in Hamburg gegründeten Jugendberufsagenturen lassen sich hier noch nicht darstellen.

Spezifische Programme, die sich in erster Linie an abbruchgefährdete Jugendliche richten, sind einerseits ausbildungsbegleitende Hilfen der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters, die Bundesinitiative VerA sowie das aus Mitteln des Landes und des ESF finanzierte Projekt „Hamburger Mediationsservice Ausbildung“ (HMA). Es zeigte sich, dass ausbildungsbegleitende Hilfen in Hamburg im Vergleich stark unterdurchschnittlich angeboten werden und dass die Initiative VerA bei den Akteuren im Übergangssystem Schule-Beruf aufgrund ihrer Konzeption kritisch betrachtet wird.

Trotz des an einigen Stellen nur bedingt belastbaren empirischen Materials dieser explorativen Studie lassen sich aus unserer Sicht einige Empfehlungen ableiten:

- **Kontinuität der Angebote sicherstellen**

Beratungs- bzw. Bezugspersonen von Jugendlichen müssen deren Vertrauen gewinnen. Hierzu bedarf es kontinuierlicher Angebotsstrukturen. Aktuell ist die Angebotslandschaft durch Diskontinuität geprägt. Dies betrifft sowohl Landes/ESF-Angebote, die in der Regel nur für eine Laufzeit von etwa zwei bis drei Jahren vergeben werden, als auch die Angebote im Bereich der ausbildungsbegleitenden Hilfen der Agentur für Arbeit und des Jobcenters, die regelmäßig neu ausgeschrieben werden.

- **Ausbildungsbegleitende Hilfen ausbauen**

Wie im Bericht dargelegt hält Hamburg im Bereich der ausbildungsbegleitenden Hilfen ein quantitativ weit unterdurchschnittliches Angebot bereit. Das Land Hamburg sollte über den Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit darauf hinwirken, dass die Agentur für Arbeit in diesem Bereich deutlich stärker aktiv wird. Dabei geht es nicht nur um die Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten, sondern insbesondere auch um sozialpädagogische Begleitung.

- **Aufsuchende Arbeit über den ESF etablieren**

Die Studie hat ebenso gezeigt, dass Abbrecherinnen und Abbrecher über „Komm-Strukturen“ zum Teil schwierig zu erreichen sind. Mittels eines ESF-Projektes könnte hier aufsuchende Arbeit etabliert werden, die den anderen Akteuren ressourcenbedingt nicht möglich ist.

- **Vernetzung der verschiedenen Akteure im Hilfsnetzwerk verbessern**

Ein zentrales Ergebnis der qualitativen Interviews im Rahmen dieser Studie war, dass es starke Defizite hinsichtlich der Vernetzung der vorhandenen Angebote und Akteursgruppen gibt. Zwar könnte die Etablierung der Jugendberufsagenturen hier einen Quantensprung bewirken, allerdings ist dies kein Selbstläufer. Alle Akteure, die sich mit dem Klientel abbruchgefährdeter Jugendlicher und Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher befassen, sind gefordert, stärker miteinander zu kooperieren.

10. LITERATUR UND DATENQUELLEN

Agentur für Arbeit Hamburg (2012): Abgang von Teilnehmern aus Maßnahmen der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen nach vorzeitigem Austrittsgrund. Daten auf Anfrage erhalten; Hamburg.

Anbuhl, Matthias (2012): „Generation abgehängt“ – Was verbirgt sich hinter den mehr als 2,2 Millionen Menschen ohne Berufsabschluss? DGB-Expertise zur Bildungsbiographie und den prekären Perspektiven der Ausbildungslosen. Deutscher Gewerkschaftsbund; Berlin.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012: Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf; Bonn / Berlin.

Bertelsmann Stiftung (2010): „Übergänge mit System“. Länderstudie Sachsen; St. Gallen.

Bessey, D. / Backes-Gellner, U. (2008): Warum Jugendliche eine Ausbildung abbrechen. Panorama, Sonderheft: Leading House „Bildungsökonomie: Betriebliche Entscheidung und Bildungspolitik“: S. 20-21.

BIBB Datenblätter (2012): Auszubildende Datenblätter.
http://www2.bibb.de/tools/db_aws/dtazub.php?method=display_simple&bereich=10

Bremische Bürgerschaft (2012): Ausbildungsabbrüche – Statistik und Hilfesystem verbessern. Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD. Drucksache 17/542.

Brenke, K. (2010): Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht. In: DIW Wochenbericht 46; S. 2-15.

Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2012): Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft. Einrichtung einer Jugendberufsagentur in Hamburg. Drucksache 20/4195.

Bundesagentur für Arbeit (2010): Perspektive 2025. Fachkräfte für Deutschland; Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Jüngere Menschen ohne Berufsabschluss; Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2012a): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen - Jahreszahlen -; Nürnberg.
http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31892/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17306&year_month=201112&year_month.GROUP=1&search=Suchen

Bundesagentur für Arbeit (2012b): Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitreihen bis 2011. Analytikreport der Statistik Juli 2012; Nürnberg.

Bundeagentur für Arbeit (2012c): SGB II Fachliche Hinweise. Freie Förderung SGB II nach § 16f SGB II. Stand April 2012; http://www.bvaa-online.de/obj/Vorschriften_2012/AV-06-12

Bundesagentur für Arbeit (2012d): Bewerber für Berufsausbildungsstellen und Berufsausbildungsstellen - Zeitreihe, Oktober 2012, Nürnberg.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012): Berufsbildungsbericht 2012; Bonn.

Casper, T. / Mannhaupt, G. / Ivankovic, P. (2001): Ausbildungsabbruch. Entwicklungsaufgaben in der Berufsausbildung: Ein Modell zur Erklärung und Vorhersage von ungeklärten Abbrüchen in Maßnahmen der Berufsbildung in überbetrieblichen Einrichtungen (BaE). In: ibv Nr. 46 vom 14. November 2001; S. 3523-3530.

Deuer, E. (2006): Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im baden-württembergischen Einzelhandel. Dissertation, Universität Mannheim.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2012): Hohe Abbrecherquote, geringe Vergütung, schlechte Prüfungsergebnisse – Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif; Berlin.

Dietz, M. / Kubis, A. / Müller, A. (2012): Fachkräftemangel in Ost- und Westdeutschland? Eine betriebliche Perspektive. In: WSI Mitteilungen 8; S. 609-617.

Erdmann, V. / Seyda, S. (2012): Fachkräfte sichern. Engpassanalyse. Hrsg. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie; München.

Faßmann, H. (1998): Abbrecherproblematik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen. Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nürnberg, 5/1998; Nürnberg.

Huth, Sandra (2000): Ausbildungsabbruch in Rheinland-Pfalz. Eine handlungsorientierte Studie; Mainz.

Jasper, G. / Richter, U. A. / Haber, I. / Vogel, H. (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung; Bonn.

Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg (2012a): Initiative gegen Ausbildungsabbrüche gestartet, <http://www.mfw.baden-wuerttemberg.de/sixcms/detail.php/289681>, Abruf: 05.12.2012.

Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg (2012b): „Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern“ http://www.esf-bw.de/esf/fileadmin/user_upload/downloads/Wirtschaftsministerium/Standardisierte_Projekte/Aufruf_Ausbildungsabbruch_vermeiden.pdf, Abruf: 05.12.2012

Oschmiansky, F. / Gärtner, D. (2011): Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen. Band 13 der Reihe Berufsbildungsforschung. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung; Bonn, Berlin 2011.

Scharrer, T. / Vogler, M. (2007): Wie können Praktika dazu beitragen Ausbildungsabbrüche zu vermeiden? In: Jugend Beruf Gesellschaft 2; S. 170-176.

Schlimbach, T. (2009): Unterstützungsangebote im Übergang Schule-Beruf. Die Rolle gemeinnütziger Organisationen – Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung; Halle. http://www.dji.de/bibs/9_11093_Expertise_zweiseitig_rb2.pdf

Schöngen, K. (2003a): Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch? Ergebnisse einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung. In: ibv Nr. 25 vom 10. Dezember 2003; S. 5-19.

Schöngen, K. (2003b): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. In: BWP 5; S. 35-39.

Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen (2008): Strukturfonds Aktuell, 2. Ausgabe, Juli 2008, Sachsen.

Statistisches Bundesamt (2006): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2005. Fachserie 11, Reihe 3.

Statistisches Bundesamt (2007): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2006. Fachserie 11, Reihe 3.

Statistisches Bundesamt (2008): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2007. Fachserie 11, Reihe 3.

Statistisches Bundesamt (2009): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2008. Fachserie 11, Reihe 3.

Statistisches Bundesamt (2010): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2009. Fachserie 11, Reihe 3.

Statistisches Bundesamt (2011): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2010. Fachserie 11, Reihe 3.

Statistisches Bundesamt (2011a): Qualitäts- und Ergebnisbericht — Integrierte Ausbildungsberichterstattung.

Statistisches Bundesamt (2012): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2011. Fachserie 11, Reihe 3.

Statistisches Bundesamt (2012a): Bildung und Kultur. Schnellmeldung integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern.

Uhly, A. (2012): Weiterhin hohe Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge. In: BWP 2; S. 4-5.

Uhly, A. / Gericke, N. (2012): Erläuterungen zu den Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.), den Berufsmerkmalen und den Berechnungen des BIBB. Datenstand 2010; Bonn.

Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (2002): Gründe für Ausbildungsabbrüche. Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskolleglehrern; Düsseldorf.