



INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

Wissenschaftliche Studie zu den Ursachen für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Baden-Württemberg

Forschungsprojekt finanziert vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg aus Mitteln der Zukunftsoffensive III der Baden-Württemberg Stiftung

Abschlussbericht

vorgelegt durch das

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Tübingen

Tübingen, im April 2014

**Wissenschaftliche Studie zu den Ursachen für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungs-
verträgen in Baden-Württemberg**

Kontaktperson:

Prof. Dr. Bernhard Boockmann

Tel.: 07071 9896-20

Fax: 07071 9896-99

E-Mail: bernhard.boockmann@iaw.edu

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW)

Ob dem Himmelreich 1

72074 Tübingen

Tel.: 07071 9896-0

Fax: 07071 9896-99

Internet: <http://www.iaw.edu>

Projektteam:

Prof. Dr. Bernhard Boockmann

Carina Dengler

Sebastian Nielen

Katja Seidel

Hans Verbeek

Unter Mitarbeit von:

Nicole Meythaler

Florian Schmid

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	VI
Abkürzungsverzeichnis	VII
1. Einleitung	1
2. Stand der Forschung	3
2.1 <i>Ausmaß und Gründe des Ausbildungsabbruchs.....</i>	<i>3</i>
2.1.1. Schwerpunkte der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverhältnissen.....	4
2.1.2. Gründe für den Ausbildungsabbruch.....	6
2.1.3. Verbleib nach dem Ausbildungsabbruch	10
2.2 <i>Verhaltensmodelle zum Ausbildungsabbruch.....</i>	<i>11</i>
2.2.1. Modelle des Humankapitalerwerbs	12
2.2.2. Suchmodelle	13
2.2.3. Das Ausbildungsverhältnis als Erfahrungsgut.....	14
2.2.4. Nichtrationale Modelle des Bildungserwerbs	14
2.3 <i>Ergebnisse von Förderungen.....</i>	<i>15</i>
2.3.1. Maßnahmen vor Ausbildungsbeginn.....	15
2.3.2. Maßnahmen im Übergang Schule-Ausbildung	16
2.3.3. Maßnahmen während der Ausbildung.....	17
3. Auflösung von Ausbildungsverhältnissen in Baden-Württemberg	20
3.1 <i>Entwicklung der Ausbildungszahlen im Zeitverlauf</i>	<i>20</i>
3.1.1. Entwicklung auf Landesebene	20
3.1.2. Entwicklung in einzelnen Regionen	21
3.2 <i>Vorzeitige Vertragslösungen.....</i>	<i>23</i>
3.2.1. Vertragslösungen in Baden-Württemberg	23
3.2.2. Berechnung der Lösungsquote	24
3.2.3. Regionale Differenzierung	27
4. Evidenz aus Fallstudien.....	30
4.1 <i>Vorgehen in der qualitativen Analyse.....</i>	<i>30</i>
4.1.1. Zielsetzung der Fallstudien	30
4.1.2. Auswahl der Fallstudienregionen	30
4.1.3. Leitfadententwicklung.....	32
4.1.4. Durchführung der Fallstudien.....	33

4.2	<i>Ergebnisse aus den Fallstudien</i>	35
4.2.1.	Ausbildungsabbruch	35
4.2.2.	Berufswahl	39
4.2.3.	Betrieblicher Kontext	42
4.2.4.	Situation am Ausbildungsplatz	46
4.2.5.	Problembearbeitung	47
4.3	<i>Zusammenfassung und mögliche Ansatzpunkte für Verbesserungen</i>	50
4.3.1.	Persönliche Probleme der Auszubildenden und mangelnde Sozialkompetenz	50
4.3.2.	Überforderung mit dem Berufsalltag	51
4.3.3.	Mangelnde Berufswahlkompetenz	51
5.	Beschreibung der BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011	53
5.1	<i>Informationsgehalt</i>	53
5.1.1.	Wichtigste Befragungsinhalte	53
5.1.2.	Vergleich mit anderen Datenquellen	54
5.1.3.	Vorhandene Publikationen auf Basis der BIBB-Übergangsstudien	55
5.2	<i>Stichprobendesign und Erhebung</i>	56
5.2.1.	BIBB-Übergangsstudie 2006	56
5.2.2.	BIBB-Übergangsstudie 2011	56
5.3	<i>Datenaufbereitung</i>	57
5.3.1.	Aufbereitung von Querschnitts- und Ereignisdatensatz	57
5.3.2.	Einzelne Schritte der Datenaufbereitung	59
5.4	<i>Fallzahlenanalyse</i>	61
5.4.1.	Ausbildung	61
5.4.2.	Ausbildungsverlauf und -abbruch	63
6.	Deskriptive Analyse mit der BIBB-Übergangsstudie	66
6.1	<i>Aufnahme einer Ausbildung</i>	66
6.1.1.	Junge Erwachsene im Status Ausbildung	66
6.1.2.	Differenzierung nach Art der Ausbildung	72
6.1.3.	Ausbildung im Wunschberuf	73
6.2	<i>Beendigung der Ausbildung</i>	75
6.2.1.	Abgeschlossene Ausbildung nach Alter	75
6.2.2.	Beendigung der Ausbildung nach Dauer der Ausbildung	79
6.2.3.	Ausbildungsabbruch	82
6.3	<i>Weiterer Verlauf nach Abbruch</i>	91
7.	Ökonometrische Evidenz	94
7.1	<i>Determinanten der Ausbildungsaufnahme</i>	94
7.1.1.	Schätzansatz	95

7.1.2.	Ergebnisse für die Gesamtstichprobe.....	95
7.1.3.	Ergebnisse für Teilstichproben	98
7.2	<i>Determinanten des Ausbildungsabbruchs</i>	<i>102</i>
7.2.1.	Schätzansatz	102
7.2.2.	Ergebnisse für die Gesamtstichprobe.....	104
7.2.3.	Ergebnisse für Teilstichproben	109
7.3	<i>Differenzierung des Ausbildungsabbruchs nach Zielzuständen</i>	<i>113</i>
7.3.1.	Schätzansatz	113
7.3.2.	Schätzergebnisse	114
8.	Schlussfolgerungen.....	120
8.1	<i>Bestandsaufnahme und Ursachenerklärung</i>	<i>120</i>
8.2	<i>Bewertung der Ergebnisse</i>	<i>121</i>
8.3	<i>Handlungsoptionen.....</i>	<i>122</i>
	Literatur.....	124

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1:	Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in Baden-Württemberg	21
Abbildung 3.2:	Verteilung der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen und Regierungsbezirken.....	22
Abbildung 3.3:	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg.....	24
Abbildung 3.4:	Lösungsquote auf Basis der Aggregatdatenerfassung für Baden-Württemberg	25
Abbildung 3.5:	Lösungsquote auf Basis der Individualdatenerfassung für Baden-Württemberg nach Ausbildungsbereichen.....	27
Abbildung 3.6:	Lösungsquote auf Basis der Individualdatenerfassung für Baden-Württemberg nach Industrie- und Handelskammern	28
Abbildung 3.7:	Lösungsquote auf Basis der Individualdatenerfassung für Baden-Württemberg nach Handwerkskammern	28
Abbildung 3.8:	Lösungsquote auf Basis der Individualdatenerfassung für Baden-Württemberg nach Ausbildungsbereichen.....	29
Abbildung 4.1:	Raumkategorien des Landesentwicklungsplans Baden-Württemberg 2002	31
Abbildung 6.1:	Junge Erwachsene in beruflicher Ausbildung, nach Geschlecht (2011)	67
Abbildung 6.2:	Junge Erwachsene in beruflicher Ausbildung, nach Geschlecht (2006)	67
Abbildung 6.3:	Junge Erwachsene in beruflicher Ausbildung, nach Schulabschluss (2011).....	69
Abbildung 6.4:	Junge Erwachsene in beruflicher Ausbildung, nach Region (2011)	70
Abbildung 6.5:	Junge Erwachsene in beruflicher Ausbildung, nach Bundesländern (2011).....	70
Abbildung 6.6:	Junge Erwachsene in beruflicher Ausbildung, nach Regionen mit Bewerbermangel oder Bewerberüberschuss (2011).....	71
Abbildung 6.7:	Anteile der Arten beruflicher Ausbildung; Männer (2011).....	72
Abbildung 6.8:	Anteile der Arten beruflicher Ausbildung; Frauen (2011)	72
Abbildung 6.9:	Anteile der Arten beruflicher Ausbildung; Personen ohne allgemeinbildenden Schulabschluss (2011)	73
Abbildung 6.10:	Junge Erwachsene mit abgeschlossener Berufsausbildung, nach Geschlecht (2011)	76
Abbildung 6.11:	Junge Erwachsene mit abgeschlossener Berufsausbildung, nach Geschlecht (2006)	76
Abbildung 6.12:	Junge Erwachsene mit abgeschlossener Berufsausbildung, nach höchstem Schulabschluss (2011)	77
Abbildung 6.13:	Junge Erwachsene mit abgeschlossener Berufsausbildung, nach Bundesländern (2011).....	78

Abbildung 6.14: Junge Erwachsene mit abgeschlossener Berufsausbildung, nach Regionen mit Bewerbermangel oder -überschuss (2011)	78
Abbildung 6.15: Kumulierte Wahrscheinlichkeit der Beendigung einer Berufsausbildung, nach Geschlecht (2011).....	80
Abbildung 6.16: Kumulierte Wahrscheinlichkeit der Beendigung einer Berufsausbildung, nach Ausbildungsberufen (2011).....	81
Abbildung 6.17: Kumulierte Wahrscheinlichkeit der Beendigung einer Berufsausbildung, nach Wunschberuf (2011).....	81
Abbildung 6.18: Kumulierte Wahrscheinlichkeiten des Abschlusses oder Abbruchs einer Berufsausbildung (2011)	82
Abbildung 6.19: Kumulierte Wahrscheinlichkeiten des Abschlusses oder Abbruchs einer Berufsausbildung (2006)	83
Abbildung 6.20: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Geschlecht (2011)	84
Abbildung 6.21: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Migrationshintergrund (2011)	84
Abbildung 6.22: Abbruchswahrscheinlichkeit nach höchstem Schulabschluss (2011)	85
Abbildung 6.23: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Region (2011).....	86
Abbildung 6.24: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Bundesland (2011)	86
Abbildung 6.25: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Zeitraum (2011)	88
Abbildung 6.26: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Regionen mit Bewerber- oder Ausbildungsplatzmangel (2011).....	88
Abbildung 6.27: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Betriebsgröße (2011)	89
Abbildung 6.28: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Ausbildungsberuf (2011).....	90
Abbildung 6.29: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Wunschberuf (2011)	90

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1:	Ausbildungsquote nach Regionen und Regierungsbezirken.....	23
Tabelle 4.1:	Ausgewählte Fallstudienregionen.....	32
Tabelle 4.2:	Befragte Betriebe	34
Tabelle 4.3:	Gesprächspersonen	35
Tabelle 5.1:	Struktur der Fragebogen und Datensätze (2006 und 2011)	58
Tabelle 5.2:	Ursprüngliche Form des Querschnittsdatsatzes	58
Tabelle 5.3:	Ursprüngliche Form des Ereignisdatsatzes.....	59
Tabelle 5.4:	Aufbereitung der Schulzeit	60
Tabelle 5.5:	Aufbereitung der Ereignisdaten im langen Format	60
Tabelle 5.6:	Fallzahlen zur Ausbildung (2006)	62
Tabelle 5.7:	Fallzahlen zur Ausbildung (2011)	63
Tabelle 5.8:	Fallzahlen zum Ausbildungsverlauf (2006)	64
Tabelle 5.9:	Fallzahlen zum Ausbildungsverlauf (2011)	65
Tabelle 6.1:	Ausbildung im Wunschberuf (2011)	74
Tabelle 6.2:	Verbleib nach Abbruch, unterschiedliche Jahre	91
Tabelle 6.3:	Verbleib nach Abbruch, Männer und Frauen (2011).....	92
Tabelle 6.4:	Verbleib nach Abbruch, unterschiedliche Bildungsabschlüsse (2011)	93
Tabelle 6.5:	Verbleib nach Abbruch, unterschiedliche Betriebsgrößen (2011)	93
Tabelle 7.1:	Aufnahme einer beruflichen Ausbildung.....	96
Tabelle 7.2:	Aufnahme einer Ausbildung nach Region und Erhebungswelle.....	99
Tabelle 7.3:	Aufnahme einer Ausbildung nach Migrationshintergrund und Geschlecht.....	101
Tabelle 7.4:	Ergebnisse für den Ausbildungsabbruch in der Gesamtstichprobe 2006/2011.....	105
Tabelle 7.5:	Ergebnisse für den Abbruch in regionalen und zeitlichen Teilstichproben	110
Tabelle 7.6:	Ergebnisse für den Abbruch nach sozio-demografischen Merkmalen	112
Tabelle 7.7:	Ausbildungsabbruch nach Zielzuständen, Gesamtstichprobe	115
Tabelle 7.8:	Ausbildungsabbruch nach Zielzuständen, weibliche Auszubildende	117
Tabelle 7.9:	Ausbildungsabbruch nach Zielzuständen, männliche Auszubildende	118

Abkürzungsverzeichnis

abH	Ausbildungsbegleitende Hilfen
ANR	Angebots-Nachfrage-Relation
BA	Bundesagentur für Arbeit
BIBB	Bundesinstitut für Berufliche Bildung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DAZUBI	Datensystem Auszubildende
FEP	Feste Episodenzeiträume
HWK	Handwerkskammer
IAW	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
ibv	Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit
IHK	Industrie- und Handelskammer
MFW	Ministerium für Wirtschaft und Finanzen Baden-Württemberg
VerA	Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung Jugendlicher in der Berufsausbildung durch SES-Ausbildungsbegleiter

1. Einleitung

Das System der dualen beruflichen Ausbildung, das für Deutschland und einige andere europäische Länder kennzeichnend ist, gilt angesichts der hierzulande vergleichsweise guten Arbeitsmarktentwicklung gerade bei jungen Erwachsenen international als Erfolgsmodell (Eichhorst et al. 2012). Immer wieder wird aber auch auf Probleme des deutschen Ausbildungssystems hingewiesen. Neben der Tatsache, dass die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber und die Anzahl der Ausbildungsplätze in vielen Jahren nicht übereinstimmen, werden beispielsweise die Aktualität der Ausbildungsinhalte (Zwick/Schröder 2001) sowie die geringere Portabilität der erworbenen Kenntnisse zwischen unterschiedlichen Berufen (Gathmann und Schönberg 2010, Ludwig und Pfeifer 2006) problematisiert.

Neben diesen Problemen wird auch thematisiert, dass ein nicht geringer Anteil der Auszubildenden die Ausbildung nicht beendet. Ausbildungsabbrüche können volkswirtschaftliche Kosten verursachen. Für die Betriebe entstehen Kosten aufgrund notwendiger Änderungen in der Personalplanung, der Suche und Auswahl neuer Bewerberinnen oder Bewerber und verlorener Ausbildungsleistungen. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen verlieren bei einer Beendigung ihrer gewählten Ausbildung Zeit, da der Übergang in einen anderen Ausbildungsberuf oder in einen anderen Betrieb häufig nicht nahtlos möglich ist. Außerdem verschiebt sich der Eintritt in das Erwerbsleben nach hinten und es entstehen Brüche in der Erwerbsbiographie, die sich im weiteren Leben negativ auswirken können. Scheiden die Jugendlichen dauerhaft aus dem Ausbildungssystem aus, geht die Vertragslösung also mit einem endgültigen Verzicht auf Ausbildung einher, so bleiben sie dauerhaft unzureichend qualifiziert und sind im weiteren Verlauf ihres Lebens stark von Arbeitslosigkeit bedroht.

Nicht jede Revision der Ausbildungsentscheidung ist von vornherein negativ zu bewerten. Gelingt es durch einen Wechsel in einen anderen Betrieb einen anderen Ausbildungsberuf oder durch einen Wechsel in den tertiären Bildungsbereich langfristig eine besser geeignete Qualifikation zu erwerben und so die eigenen Arbeitsmarktchancen zu erhöhen, ist die Lösung des Ausbildungsvertrags als vorteilhaft zu beurteilen. Häufig führen Ausbildungsabbrüche jedoch nicht zu einem beruflichen Aufstieg der Betroffenen, sondern eher zu einem Abstieg in prekäre Lebenslagen wie gering qualifizierte Arbeit, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit.

Die Häufigkeit von Ausbildungsabbrüchen ist bereits seit längerer Zeit Anlass für vielfältige Maßnahmen zur Unterstützung von Jugendlichen vor, während und nach der Aufnahme einer beruflichen Ausbildung. Dessen ungeachtet hat die Häufigkeit von Ausbildungsabbrüchen gerade in den letzten Jahren zugenommen.

Diese Entwicklung steht im Kontext von langfristigen Verschiebungen am Ausbildungsmarkt. Zum einen hat sich der Mangel an Ausbildungsplätzen schon aufgrund der demografischen Entwicklung innerhalb weniger Jahre zu einem Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern gewandelt. Dies ist in bestimmten Regionen, beispielsweise in den neuen Bundesländern, und in bestimmten Berufen besonders spürbar. Zum anderen beginnt ein derzeit deutlich zurückgehender Anteil der Geburtskohorten eine berufliche Ausbildung, während die Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger steigt. Dadurch ändert sich die Zusammensetzung der Auszubildenden. Zunehmend werden leistungsschwächere Jugendliche in das System der beruflichen Ausbildung einbezogen, die zuvor keine berufliche Ausbildung begonnen hätten. Durch diese grundsätzlich positiv zu wertende Entwicklung entstehen für die berufliche Ausbildung neue Herausforderungen.

Für Baden-Württemberg ist das Vorhandensein beruflich ausgebildeter Fachkräfte zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes von entscheidender Bedeutung. Angesichts eines zu erwartenden

den Fachkräftemangels stellt sich hier die Frage nach dem Ausbildungsabbruch mit besonderer Dringlichkeit.

Das Ziel dieser Studie ist es, die aktuelle Entwicklung sowie die Kontexte und Ursachen von Ausbildungsabbrüchen mit einem breiten Spektrum an Methoden empirisch zu analysieren. Der Schwerpunkt dieser Studie liegt einerseits auf der quantitativen und qualitativen Analyse der Situation in Baden-Württemberg, andererseits auf einer genaueren Ursachenanalyse auf der Basis statistischer Daten für Gesamtdeutschland.

Das Thema Ausbildungsabbrüche ist bereits Gegenstand einer großen Zahl wissenschaftlicher Studien und Veröffentlichungen, deren Ergebnisse im zweiten Kapitel zusammengefasst werden. Im Zentrum der Kapitel 3 und 4 steht quantitative und qualitative Evidenz für Baden-Württemberg. Um einen Rahmen für die nachfolgende Analyse zu gewinnen, wird für Baden-Württemberg zunächst anhand von Vertragslösungsquoten die Häufigkeit von Ausbildungsabbrüchen dargestellt. Dazu wird die Berufsbildungsstatistik als Datengrundlage verwendet. Darauf aufbauend werden die Ergebnisse qualitativer Befragungen im Rahmen von vier regionalen Fallstudien in Baden-Württemberg vorgestellt. Im Rahmen dieser Fallstudien wurden Gespräche mit verschiedenen Akteuren geführt, die aus unterschiedlichen Perspektiven Auskunft über die Ursachen von vorzeitigem Vertragslösungen geben können.

Der zweite Teil liefert deskriptive und ökonometrische Evidenz auf der Basis der BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011. Aufgrund der Fallzahlen wird die Analyse in diesem Teil der Studie für das gesamte Bundesgebiet vorgenommen. Kapitel 5 beschreibt den Datensatz. Kapitel 6 enthält deskriptive Ergebnisse zur Verbreitung von Ausbildungsabbrüchen in unterschiedlichen Bereichen, zur Entwicklung der Abbruchwahrscheinlichkeit im Ausbildungsverlauf und zu den Ausbildungs- und Erwerbszuständen, die sich an den Abbruch einer Ausbildung anschließen. Kapitel 7 ist ein Kernstück des Berichts. Hier werden neue ökonometrische Ergebnisse zu den Determinanten von Ausbildungsabbrüchen vorgelegt, wobei zwischen Teilgruppen der Auszubildenden differenziert wird. Um Änderungen in der Zusammensetzung der Auszubildenden in den Blick zu nehmen, wird auch der Zugang in berufliche Ausbildung analysiert.

Die Schlussfolgerungen liefern zusammengefasste Aussagen zu folgenden Fragen:

- Welche neuen Erkenntnisse liefert die Studie? Zu welchen Punkten besteht nach wie vor Forschungsbedarf?
- Welche Trends werden aufgezeichnet? Wird das Problem des Ausbildungsabbruchs in der Zukunft noch drängender werden?
- In welchen Bereichen besteht Handlungsbedarf für die Politik und andere Akteure? Welche Maßnahmen wären am ehesten geeignet, um dem Problem des Ausbildungsabbruchs zu begegnen?

2. Stand der Forschung

Zur Situation junger Erwachsener im Übergang von der Schule in die Ausbildung und in das Berufsleben und zur Verbreitung und zu den Gründen von Ausbildungsabbrüchen existiert bereits eine umfangreiche wissenschaftliche Literatur. Im Folgenden sollen die vorhandenen Erkenntnisse knapp zusammengefasst werden. Dabei geht es ausschließlich um den Abbruch einer beruflichen Ausbildung, nicht um den Abbruch schulischer oder tertiärer Ausbildungsgänge. Die vorhandenen Studien beschäftigen sich sowohl mit der Lösung von Ausbildungsverträgen, also dem Abbruch der Ausbildung bei einem bestimmten Betrieb oder Bildungsträger, als auch mit dem Abbruch der Ausbildung überhaupt, also dem vorzeitigen Übergang ohne Abschluss aus dem Zustand der beruflichen Ausbildung in andere Zustände wie zum Beispiel Erwerbstätigkeit, Fortsetzung der schulischen Ausbildung, eine Familienphase oder andere.

Der Überblick beginnt mit empirischen Studien zum Thema Ausbildungsabbruch. Dabei geht es um die Entwicklung der Abbrecherzahlen, um die Bereiche, in denen der Abbruch einer beruflichen Ausbildung besonders häufig vorkommt, um die Umstände der Lösung von Ausbildungsverträgen, um die wahrgenommenen Gründe des Ausbildungsabbruchs und um den weiteren Verbleib der betroffenen jungen Erwachsenen. Im zweiten Abschnitt wird die Ursachenanalyse von Ausbildungsabbrüchen vertieft. Im Mittelpunkt steht die Entscheidung der Auszubildenden, ihre Ausbildung fortzusetzen oder nicht. Die in diesem Abschnitt diskutierten Studien nutzen aus der Arbeitsmarktökonomik und Bildungsforschung bekannte Handlungsmodelle, um Hypothesen darüber abzuleiten, welche Umstände und Mechanismen die Entscheidung zum Ausbildungsabbruch begünstigen. Einiger dieser Hypothesen werden in späteren Teilen der Studie empirisch geprüft.

Im letzten Abschnitt des Kapitels werden Maßnahmen und Initiativen vorgestellt, die auf die Verbesserung der Ausbildungssituation und auf die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen abzielen. Hierbei kann aufgrund der Vielzahl von Maßnahmen im Übergang von der Schule in die Ausbildung und weiter in den Beruf nur exemplarisch vorgegangen werden. Soweit vorhanden, werden Ergebnisse zur Wirksamkeit der Maßnahmen dargestellt.

2.1 Ausmaß und Gründe des Ausbildungsabbruchs

Es gibt eine Vielzahl von Studien, die, teilweise regional, auf bestimmte Branchen oder auf einzelne Faktoren beschränkt, Daten zum Thema Ausbildungsabbrüche auswerten. Die wichtigsten Ergebnisse werden im Folgenden zusammengefasst.

Welche Aussagen diese Studien enthalten, ergibt sich zum Teil aus der benutzten Datengrundlage. Eine Reihe von Studien (beispielsweise Dietrich/Fritsche 2014, Huth 2000, Uhly 2012) wie auch die Berufsbildungsberichte der Bundesregierung benutzen die Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Diese Totalerhebung im Bereich der dualen Berufsausbildung wird durch das Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) ausgewertet und teilweise für Nutzer zur Verfügung gestellt. Die Daten enthalten unter anderem Angaben über die Lösung von Ausbildungsverträgen.¹ Als administrative Daten sind diese Informationen präzise und enthalten große Fallzahlen. Sie geben jedoch keinen Aufschluss über die Gründe von Ausbildungsabbrüchen und die Anschlussperspektive der betroffenen jungen Erwachsenen.

1 Kapitel 3 in diesem Bericht enthält eigene Auswertungen dieser Daten, die speziell auf Baden-Württemberg bezogen sind.

Aus diesen Gründen müssen die Ergebnisse auf der Grundlage der Berufsbildungsstatistik durch Studien ergänzt werden, die andere – insbesondere Längsschnittdaten – zum Ausbildungsabbruch verwenden. Die bereits etwas ältere Studie von Schöngen (2003) wertet hierzu die BIBB-Vertragslöserstudie 2002 aus, eine Befragung von 2.323 jungen Menschen, deren Ausbildungsvertrag im Ausbildungsjahr 2001/2002 gelöst wurde. Die Daten der Studie stehen auch für Sekundärnutzungen zur Verfügung (beispielsweise Bessey/Backes-Gellner 2008). Darüber hinaus wurden auf regionaler Ebene eine Reihe weiterer spezifischer Erhebungen zum Thema Ausbildungsabbruch durchgeführt. Beispielsweise erhob Emnid (2001) Informationen von 400 Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern, die im Jahr 2000 nach dem ersten Ausbildungsjahr ihre Ausbildung in einem Handwerksbetrieb in Nordrhein-Westfalen abgebrochen hatten; Piening et al. (2009) basiert auf einer Befragung im IHK-Bezirk Osnabrück.

Spezialisierte Erhebungen sind jedoch entweder aufwendig oder enthalten zu geringe Fallzahlen. Wo möglich, sollte daher die Möglichkeit zu Sekundärauswertungen vorhandener Daten genutzt werden. Besonders interessant ist hierbei die BIBB-Übergangsstudie, die 2006 und 2011 erhoben wurde. Mit der BIBB-Übergangsstudie 2011 untersuchen Beicht/Walden (2013) die Ursachen und Auswirkungen von vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen. Die Studie enthält Verlaufsdaten von 5.333 Personen zwischen 18 und 24 Jahren. Als Erhebung bei Betrieben steht das BIBB-Qualifizierungspanel zur Verfügung. Daneben lässt sich der Ausbildungsabbruch auch in Haushaltspanels wie dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP), administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit (SIAB) oder (künftig mit der Welle 2014) im IAB-Betriebspanel nachverfolgen. Nach Kenntnis der Verfasser sind diese Datenquellen jedoch bislang nicht zur Analyse des Ausbildungsabbruchs genutzt worden.

2.1.1. Schwerpunkte der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverhältnissen

Eine erste quantitative Einschätzung der Problemlage ermöglicht die Vertragslösungsquote. Sie bezeichnet den Anteil gelöster Ausbildungsverträge an allen neuen Ausbildungsverträgen.² Sie ist nicht gleichbedeutend mit dem Anteil der Auszubildenden, die aus der beruflichen Bildung ausscheiden, da die Ausbildung auch in einem anderen Betrieb oder Beruf fortgesetzt werden kann. Dies muss bei der Interpretation der folgenden Zahlen bedacht werden. Nach der Berufsbildungsstatistik (BIBB 2014, S. 167) schwankte die Vertragslösungsquote bundesweit zwischen 1993 und 2012 im Bereich von ca. 20 % bis 25 %. Der niedrigste Stand wurde im Jahr 2006 mit 19,8 % erreicht, der höchste mit 24,6 % im Jahr 2012.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse zur Häufigkeit von Vertragslösungen oder Ausbildungsabbrüchen in bestimmten Bereichen kurz zusammengefasst. Dabei wird mit den Unterschieden nach Ausbildungsbetrieb begonnen. Eine wichtige Datenquelle ist dabei das BIBB-Qualifizierungspanel.

Branche

Auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels analysiert Christ (2012)³ die Häufigkeit, mit der Ausbildungsbetriebe von Vertragslösungen betroffen sind. Im Ausbildungsjahr 2010/2011 fand in 14,6 % der Betriebe mindestens eine Vertragslösung statt. Hierbei sind Dienstleistungsbetriebe

2 Eine alternative Berechnung stellt die Anzahl der vorzeitig gelösten Verträge im Verhältnis zur Gesamtzahl der bestehenden Ausbildungsverhältnisse dar; diese fällt geringer aus, da nicht berücksichtigt wird, dass die meisten Verträge ganz am Anfang gelöst werden (siehe dazu auch Abschnitt 3.2).

3 Das BIBB wertet dazu die Befragungsdaten von 2000 Unternehmen des BIBB-Qualifizierungspanels aus (keine Unterscheidung nach Ausbildungsjahr beziehungsweise dem Initiator der Vertragslösung).

mit 17,3 % bzw. 17,4 % (unternehmensnahe und sonstige Dienstleistungen) überdurchschnittlich und Ausbildungsbetriebe im öffentlichen Dienst mit 10,3 % unterdurchschnittlich betroffen. Im Verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil bei 11,9 %.

Betriebsgröße

Alle verfügbaren Studien zeigen, dass Ausbildungsverhältnisse in kleinen Betrieben häufiger gelöst werden als in Großbetrieben. Beispielsweise zeigen die Ergebnisse von Schöngen (2003), dass 73 % der Abbrecherinnen und Abbrecher Auszubildende kleiner Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten waren. Auch nach den Ergebnissen von Piening et al. (2012) ist die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung in Klein- und Kleinstbetrieben wesentlich höher als in Großbetrieben. Dies steht nicht im Widerspruch zu den Ergebnissen von Christ (2012), wonach große Betriebe (über 200 Beschäftigte) mit 27 % häufiger von mindestens einem Ausbildungsabbruch betroffen sind als kleine Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten mit 13,7 %, denn diese liegt an der größeren durchschnittlichen Anzahl der Auszubildenden in Großbetrieben.

Region

Betriebe in neuen Bundesländern sind etwas häufiger mit Vertragslösungen konfrontiert als in den alten Bundesländern (17,8 % gegenüber 14,0 %; BIBB 2012a).

Neben den Unterschieden nach Betrieb bestehen auch erhebliche Unterschiede in der Intensität des Ausbildungsabbruchs nach den persönlichen Voraussetzungen:

Bildungsniveau

Je höher qualifiziert der Schulabschluss, desto geringer die Wahrscheinlichkeit, dass der Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wird. So beträgt nach den Angaben aus der Berufsbildungsstatistik die Lösungsquote bei Auszubildenden ohne Schulabschluss 37,4 %, bei denjenigen mit Hauptschulabschluss immerhin noch 32,2 %, bei Auszubildenden mit Studienberechtigung hingegen nur 13,2 % (Uhly 2012). Auch nach den Angaben aus der BIBB-Übergangsstudie 2011 ist die statistische Wahrscheinlichkeit des Ausbildungsabbruchs bei Absolventinnen und Absolventen von Hauptschulen doppelt so hoch wie bei Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss. Außerdem sind Personen mit schlechten Schulnoten und niedrigen Bildungsabschlüssen häufiger von Vertragslösungen betroffen (Beicht/Walden 2013).

Männer vs. Frauen

Nach den Ergebnissen von Beicht/Walden (2013) ist die Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung ohne Abschluss zu beenden, bei Frauen um ca. 50 % höher als bei Männern.

Migration und familiärer Hintergrund

Beicht/Walden (2013) berichten ferner, dass die Lösungsquote bei Personen mit Migrationshintergrund höher ausfällt; dies trifft auch auf Personen zu, deren Eltern keinen Berufsabschluss haben oder deren Vater eher eine niedrig qualifizierte Tätigkeit ausübt.

Auch der gewählte Ausbildungsgang kann mit der Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs zusammenhängen:

Beruf

Die Lösungsquote unterscheidet sich stark abhängig von der Berufszugehörigkeit der Auszubildenden (für die folgenden Angaben siehe den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, BIBB 2012). Insbesondere Gastronomieberufe, Gebäudereiniger und Berufe in der Lebensmittelbranche sind von Vertragslösungen betroffen. Nach der Berufsbildungsstatistik waren die fünf Berufe mit den höchsten Lösungsquoten im Jahr 2010 Restaurantfachmann/-fachfrau (47,6 %), Koch/Köchin (46,3 %), Servicekraft für Schutz und Sicherheit (45,9 %), Fachkraft im Gastgewerbe (42,1 %) und Gerüstbauer/-in (41,3 %). Am anderen Ende des Spektrums stehen

Verwaltungsberufe oder qualifizierte Tätigkeiten in der Fertigung: Verwaltungsfachangestellte (3,4 %), Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice (4,9 %), Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik (5,1 %), Fluggerätmechaniker/-in (5,4 %) und Forstwirt/-in (5,5 %).

Art der Ausbildung

Nach den Ergebnissen von Beicht/Walden (2013) ist das Risiko, eine Ausbildung ohne Abschluss zu beenden, höher, wenn die verfolgte Ausbildung außerbetrieblich ist. Personen, die zuvor eine Übergangsmaßnahme besucht hatten, sind gleichfalls besonders häufig von Vertragslösungen betroffen.

Zeitpunkt im Ausbildungsverlauf

Laut Schöngen (2003) fanden im Ausbildungsjahr 2001 29 % der Vertragslösungen bereits in der Probezeit statt, weitere 32 % noch im ersten Ausbildungsjahr (im zweiten Ausbildungsjahr 26 %, danach noch 9 %). Entsprechende Ergebnisse finden sich bei Uhly (2012) auf Basis der Berufsbildungsstatistik 2010/2011. Für ihre regionale Stichprobe finden auch Piening et al. (2012) entsprechende Relationen. Der Zeitpunkt des Ausbildungsabbruchs kann auch vom Ausbildungsberuf abhängig sein. Piening et al. (2012) finden, dass in Körperpflegeberufen (bei Friseurinnen und Friseuren) im dritten Ausbildungsjahr noch einmal viele Vertragslösungen stattfinden (30 %); das gleiche gilt für die Gastronomie (etwa 20 %).

Für alle diese Befunde gilt, dass sie Korrelationen anzeigen, aber nicht kausal interpretiert werden können. Dass sich Ausbildungsabbrüche in bestimmten Ausbildungsberufen häufen, kann ursächlich zum einen mit den speziellen Anforderungen und Chancen in diesem Beruf zu tun haben. Es kann aber zum anderen auch dadurch bedingt sein, dass Jugendliche, die unklare Vorstellungen von ihrer beruflichen Tätigkeit haben, diese Ausbildungsberufe vermehrt wählen, so dass die eigentliche Ursache des Ausbildungsabbruchs den Bedingungen während der Ausbildung vorgelagert ist. Ähnliche Zuordnungsprobleme ergeben sich zwischen Männern und Frauen und den von ihnen gewählten Ausbildungsberufen oder beim Vergleich der Stabilität der Ausbildung zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsgängen. Multivariate Verfahren, die möglichst auch unbeobachtete Unterschiede zwischen den Jugendlichen berücksichtigen könnten, sind erforderlich, um diese Wirkungskanäle empirisch zu trennen. Beicht/Walden (2013) verwenden hierzu ein binäres logistisches Regressionsmodell, während in dieser Studie ein diskretes Hazardraten-Modell verwendet wird, mit dem auch der Einfluss der bisherigen Dauer der Ausbildung analysiert werden kann (siehe Kapitel 7).

Selbst wenn kausale Zusammenhänge zwischen den genannten individuellen oder betrieblichen Voraussetzungen und dem Ausbildungsabbruch unterstellt werden können, bleibt der genaue kausale Mechanismus ungeklärt. So könnte es alternative Hypothesen darüber geben, warum höhere Schulabschlüsse zu geringeren Abbruchwahrscheinlichkeiten führen. Zum einen könnten die berufsorientierenden Inhalte, die in einer längeren Schulzeit vermittelt werden, zu einer verbesserten Berufswahl und damit zu einer geringeren Abbruchwahrscheinlichkeit führen. Zum anderen könnten die mit einem höheren Schulabschluss erreichbaren Berufe günstigere Arbeitsbedingungen, eine höhere Bezahlung und andere Vorteile bieten, so dass der Anreiz, eine solche Ausbildung abzubrechen, besonders gering ist. Diesen kausalen Mechanismen im Einzelnen lässt sich am besten mit qualitativen Methoden nachgehen; im Rahmen dieses Berichts wird dies in Kapitel 4 vorgenommen.

2.1.2. Gründe für den Ausbildungsabbruch

Die vorzeitige Lösung des Vertrags kann als Kündigung sowohl von dem oder der Auszubildenden als auch vom Ausbildungsbetrieb ausgehen; dabei ist zu berücksichtigen, dass die Möglichkeiten zur betriebsseitigen Kündigung nach der Probezeit gegenüber normalen Beschäftigungsverhältnissen stark beschränkt sind (siehe Infobox 1). Neben einer Kündigung

kann die Vertragslösung auch durch einen Aufhebungsvertrag zustande kommen. Schließlich können Betriebsschließungen vorzeitige Vertragslösungen auslösen. Mit Hilfe der Berufsbildungsstatistik lassen sich diese Formen der Vertragslösung allerdings nicht differenzieren.

Infobox 1: Rechtliche Regelungen zur vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverhältnissen

Der Berufsausbildungsvertrag ist in § 10 Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt, in dem der Gesetzgeber die Mindestangaben vorschreibt. Das reguläre Ende der Berufsausbildung wird im Ausbildungsvertrag festgelegt und ergibt sich aus der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungszeit. Darüber hinaus sind Verkürzungen oder Verlängerungen möglich. Unterbrechungen der Ausbildung – beispielsweise infolge eines Betriebswechsels – können dazu führen, dass sich die Dauer bis zur Abschlussprüfung entsprechend verlängert.

§ 22 BBiG enthält die Bedingungen für eine Kündigung:

- (1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.*
- (2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden*
 - 1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,*
 - 2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.*

Die Probezeit dauert bis zu vier Monaten.

Bei der Prüfung des wichtigen Grundes muss der besondere Charakter des Ausbildungsverhältnisses berücksichtigt werden. Insgesamt liegen damit die Hürden für eine Kündigung durch den Arbeitgeber deutlich höher als bei Beschäftigungsverhältnissen.

Die Möglichkeit eines Aufhebungsvertrags zwischen Auszubildendem und ausbildendem Betrieb besteht jederzeit.

Im Fall einer Insolvenz kann der Insolvenzverwalter gemäß § 113 der Insolvenzordnung (InsO) Auszubildende mit drei Monaten Frist kündigen, wenn der Betrieb gänzlich stillgelegt und die Geschäftstätigkeit vollständig eingestellt wird. Eine Insolvenz geht unter Umständen mit dem Verlust der Eignung des Betriebs als Ausbildungsstätte nach § 27 BBiG einher.

Für die Kündigung einer schulischen Ausbildung ist der Ausbildungsvertrag maßgeblich. Einige schulische Ausbildungsgänge fallen in den Geltungsbereich des BBiG, andere nicht.

Nach den Ergebnissen von Schöngen (2003) hatten in 57 % der Fälle die Auszubildenden die Vertragslösung selbst initiiert. In 32 % der Fälle ging die Vertragslösung vom Betrieb, in 11 % der Fälle gleichermaßen von beiden Seiten aus. 2001 waren 12 % der Ausbildungsösungen betriebsbedingt, also begründet durch den Konkurs des Betriebs oder die Schließung beziehungsweise die Verlagerung von Betriebsstätten (Schöngen 2003).

Hauptschulabsolventen gaben dabei wesentlich seltener an, selbst gekündigt zu haben, als Auszubildende mit mittlerer Reife beziehungsweise Abitur. Des Weiteren kündigten junge Frauen häufiger selbst (61 %) als junge Männer (54 %). In Industrie und im Handel kündigten Auszubildende häufiger selbst als im Handwerk.

Die Ursachenanalyse fokussiert einerseits auf Defizite der Bewerber, andererseits werden in der neueren Literatur auch Problemfelder in den Ausbildungsbetrieben angesprochen. In vielen Fällen dürfte der Initiator der vorzeitigen Vertragslösung nicht allein für diese verantwortlich sein; vielmehr müssen berufliche, betriebliche und persönliche Problematiken gemeinsam betrachtet werden.

Bohlinger (2002) fasst die Grundproblematiken für vorzeitige Ausbildungsabbrüche wie folgt zusammen:

- Gründe, die auf fehlende, falsche oder missverstandene Informationen vor Beginn der Ausbildung zurückzuführen sind (falsche Berufsvorstellungen, Verdienstmöglichkeiten, Ausbildungsdauer)
- Gründe, die während der Ausbildung im Umfeld zwischen dem Auszubildenden und dem Betrieb oder der Berufsschule entstehen (Auseinandersetzungen mit Ausbildern und Vorgesetzten, schlechte Ausbildungsqualität, Lern- oder Leistungsschwierigkeiten, betriebswirtschaftliche Gründe wie Konkurs, Über- oder Unterforderung im Betrieb oder in der Berufsschule)
- Gründe, die im privaten Umfeld des Auszubildenden ihren Ursprung finden (gesundheitliche Gründe, psychische Probleme, Drogenabusus, finanzielle Schwierigkeiten, Schwierigkeiten mit der Familie).

Während die beiden letzten Punkte nicht dem Ausbildungsverhältnis entspringen und damit als exogen betrachtet werden können, können erstere mit strukturellen Problemen der Ausbildung oder mangelnden Grundlagen der Parteien zusammenhängen.

Mismatch zwischen Ausbildungsstelle und Auszubildenden

Nach den Ergebnissen von Schöngen (2003) nannte ein Drittel der Befragten berufsbezogene Gründe, dies betraf vorwiegend Vertragslösungen in Großbetrieben und in Industrie und Handel. Die Hälfte dieser Gruppe gab an, dass die begonnene Ausbildung nicht dem Wunschberuf entsprach. Wesentlicher Einfluss auf die Kontinuität der Ausbildung hat, ob es sich um den Wunschberuf des Auszubildenden handelt. Demnach lösen Personen, deren Ausbildung explizit nicht dem Wunschberuf entsprach, dreimal häufiger ihre Ausbildungsverträge als andere (Beicht/Walden 2013).

Auch erste Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie zeigen, dass 50 % der Auszubildenden angeben, die Ausbildung sei nicht das Richtige gewesen beziehungsweise hätte ihnen nicht zugesagt (Beicht/Walden 2013). Vor allem Hauptschüler scheinen aus Mangel an Alternativen in diese Situation gekommen zu sein. Außerdem gaben über 42 % der Personen, die berufsbezogene Gründe nannten, an, dass die Arbeitsrealität nicht ihren Vorstellungen vom Beruf entsprach (Schöngen 2003).

Gründe bei den Ausbildungsstätten

Deskriptive Ergebnisse weisen darauf hin, dass auch mangelhafte Ausbildungsprozesse in den Unternehmen zu einer vorzeitigen Vertragslösung beitragen. Von den befragten Auszubildenden aus der Studie von Schöngen (2003) gaben 70 % an, dass betriebliche Gründe eine Rolle spielten (Mehrfachnennungen waren zugelassen). Ein Großteil nannte Probleme mit Ausbilderinnen und Ausbildern oder Inhaberinnen und Inhabern als Gründe. Davon waren insbesondere Auszubildende in Kleinbetrieben betroffen. Die schlechte Qualität der Ausbildung, also die schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten, beziehungsweise die Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten, wurde von fast der Hälfte der Auszubildenden genannt und insbesondere von guten Schülern kritisiert. Weiterhin waren nicht zufriedenstellende Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen für circa ein Drittel der befragten Auszubildenden ein wesentlicher Grund für den Abbruch.

Abbrecherinnen und Abbrecher, die in Kleinstbetrieben (unter zehn Beschäftigten) ausgebildet wurden, nannten nach Schöngen (2003) betriebliche Konflikte und organisatorische Probleme wie ungünstige Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen besonders häufig. Höhere Quoten bei kleinen Betrieben lassen sich damit erklären, dass weniger ausgereifte Strukturen zur Konfliktlösung vorhanden sind und die Ausbilderinnen und Ausbilder weniger Erfahrung mit Jugendlichen und mit den Unterstützungsstrukturen im dualen Ausbildungswesen haben. Während Ausbilderinnen und Ausbilder in Großbetrieben häufiger die Gelegenheit haben, sich um die Auszubildenden zu kümmern und häufiger geschult werden, müssen Ausbilderinnen und Ausbilder in Kleinbetrieben neben ihrem Tagesgeschäft die Betreuung der Auszubildenden übernehmen. Zusätzlich können persönliche Konflikte aufgrund der geringen Betriebsgröße weniger gut gelöst werden. Des Weiteren könne eine höhere Attraktivität eines Großbetriebes zu mehr Motivation beim Auszubildenden führen.

Hinsichtlich der Mechanismen zur Konfliktlösung weisen Studien generell auf Verbesserungspotenzial hin. Während ein Großteil der Betriebe in den Umfragen aus Piening et al. (2012) angibt, dass die Vertragslösung unvermeidbar war und deshalb auch keine besonderen Maßnahmen zur Konfliktlösung initiiert wurden, sagt fast die Hälfte der Auszubildenden aus, dass der Abbruch durch derartige Maßnahmen (und mehr Toleranz der Ausbilderinnen und Ausbilder) hätte verhindert werden können.

Des Weiteren nannten 19 % der Befragten schulische Gründe für die Ausbildungslösung. Insbesondere Überforderung in der Schule und Prüfungsangst scheinen für zeitlich später stattfindende Vertragslösungen relevant. Schulische Probleme betrafen dabei häufiger Männer. Schulische Überforderung wurde bei Schöngen (2003) häufig in Verbindung mit schlechter Vermittlung der Inhalte genannt und kam häufiger bei Kleinstbetrieben vor. Während junge Frauen häufiger als Grund für einen Ausbildungsabbruch angeben, dass ihre Ausbildung zu schwierig gewesen sei, begründen Männer ihre Vertragslösung häufiger mit nicht bestandenen Prüfungen (Beicht/Walden 2013).

Gründe bei den Auszubildenden

Für fast die Hälfte der Befragten spielten persönliche Gründe, vor allem familiäre Veränderungen und gesundheitliche Gründe, eine Rolle bei der Vertragslösung. In der BIBB-Übergangsstudie wurden persönliche Gründe wesentlich häufiger von Frauen als von Männern genannt.

Die frühe Literatur zu Ausbildungsabbrüchen in den 70er und 80er Jahren analysiert genannte Problematiken vor allem aus einer defizitären Betrachtung der Jugendlichen heraus und sucht

Erklärungen auf psychologischer beziehungsweise soziologischer Ebene (Bohlinger 2002). Dabei spielen vor allem Schlagworte wie „mangelnde Ausbildungsreife“⁴ eine wichtige Rolle. Auch eine aktuelle Befragung unter Handwerksbetrieben in Greilinger (2013) zeigt, dass viele Betriebe Fehlverhalten der Jugendlichen kritisieren. Obwohl mangelhafte Leistungen von einem Großteil (37 %) der Ausbilderinnen und Ausbilder aufgeführt werden, nennt immerhin in Drittel der Befragten unentschuldigte Fehlzeiten und ein Viertel wiederholte Unpünktlichkeit als Mitauslöser für den Abbruch. Auch mangelhafte Teamfähigkeit und schlechte Umgangsformen werden von einem Fünftel der Befragten genannt. Die Ausbilder unterstellen ihren Auszubildenden zu 37 % fehlende Motivation in der Schule. Auch in einer Befragung des deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK 2012) wird eine sinkende Ausbildungsreife und die mangelnde Orientierung vieler Bewerber kritisiert.

In der erziehungswissenschaftlichen und soziologischen Literatur hat sich der Fokus von der defizitären Sicht auf strukturelle Begründungen wie zum Beispiel Problemen im Schulsystem und ökonomischen Faktoren verlagert (Besener 2011). Dabei gilt „benachteiligten“ Jugendlichen eine besondere Aufmerksamkeit. Benachteiligungen können auf regionaler, bildungspolitischer oder individueller Ebene entstehen, zum Beispiel durch Unterschiede in regionalen Angeboten, Arbeitsmarktverhältnissen oder Schulsystemen, oder im Sinne von kognitiven Defizite und Verhaltensproblemen. Die Untersuchungen beziehen sich entsprechend stärker auf die Betrachtung von Ursachen und Umständen der Vertragslösung aus Sicht der Auszubildenden und Ausbilder (Besener 2011).

2.1.3. Verbleib nach dem Ausbildungsabbruch

Etwas mehr als ein Viertel der in der BIBB-Übergangsstudie befragten Personen brechen ihre Ausbildung mit Aussicht auf tatsächliche oder mögliche Ausbildungsalternativen ab (Beicht/Walden 2013). Beicht und Walden (2013) schließen aus der BIBB Übergangsstudie, dass knapp ein Fünftel der Personen, die eine Berufsausbildung ohne Abschluss beendet haben, ein halbes Jahr nach Beendigung der erste Ausbildung wieder eine „vollqualifizierenden“ Ausbildung durchläuft. Zwei Jahre nach der Ausbildungsbeendigung sind fast die Hälfte der Jugendlichen wieder in einem Ausbildungsgang (34% duale Berufsausbildung, 10% schulische Ausbildung oder Beamtenlaufbahn, 3% Studium).

Dieses Verhältnis entspricht auch den Auswertungen in der älteren Studie von Schöngen (2003). Demnach mündeten 50%, der jungen Erwachsenen, die im Jahr 2001 von einer Vertragslösung betroffen waren, nach Ablauf von maximal einem Jahr erneut in eine betriebliche Ausbildung, weitere 14% strebten den Abschluss einer Ausbildung an, waren aber zum Befragungszeitpunkt noch ohne Ausbildungsvertrag. Von den Personen, die einen Wechsel in eine neue Ausbildung geschafft haben, blieben 59% im gleichen Beruf.

Von allen von Vertragslösung betroffenen Personen mündeten 6% in eine schulische Ausbildung, 7% kehren zurück in das allgemeinbildende Schulsystem. Somit verbleiben insgesamt 62% aller Personen mit vorzeitig beendeter Ausbildung weiter im Bildungssystem (Schöngen 2003). Weitere 9% waren nach ihrem Ausbildungsabbruch zunächst erwerbstätig, davon strebten jedoch 25% weiterhin nach einem Ausbildungsplatz. Weitere 17 % der Abbrecher mündeten in die Arbeitslosigkeit. Weitere Differenzierungen von Schöngen (2003) zeigen, dass Auszubildende aus kleinen Betrieben signifikant häufiger eine neuen Ausbildung (55 %) als Auszubildende aus großen Betrieben (44%) fanden und seltener in Arbeitslosigkeit gerieten (14 % vs.

⁴ Die BA definiert Ausbildungsreife nach einem Kriterienkatalog von allgemeinen Mindestanforderungen. Dabei wird die Ausbildungsreife als Grundlage für die Berufseignung gesehen, welche berufsbezogene Mindestanforderungen stellt.

23 %). Im Falle einer Vertragslösung durch Konkurs des Betriebs fanden drei Viertel der Befragten schnell wieder in ein Ausbildungsverhältnis, nur 9 % wurden arbeitslos.

Obwohl die Berufsbildungsstatistik endgültige Abbrüche und Wechsel nicht eindeutig voneinander differenzieren kann, errechnet das BIBB (2012, S. 119,) dass 6,0 % der begonnenen Ausbildungsverträge, die im Jahr 2010 geschlossen wurden, eine nicht erfolgreich absolvierte dualer Berufsausbildung vorausging, so dass sie Vertragswechsel darstellten. Dieser Anteil kann der Lösungsquote von 20 % bis 25 % gegenübergestellt werden, um eine Einschätzung zu erhalten, wie oft eine vertragliche Lösung mit einem Vertragswechsel einhergeht.

Schöngen (2003) definiert echte Ausbildungsabbrüche als Verläufe, in denen die jungen Erwachsenen in Folge ihrer Vertragslösung keine weitere Berufsqualifizierung aufnehmen. Aus den Personen mit vorangegangenen Vertragslösungen, haben 28% keine weitere Berufsqualifizierung aufgenommen oder angestrebt. Hieraus berechnet Schöngen (2003) eine bundesweite „echte“ Abbrecherquote zwischen 6% und 10%, wobei sich die Untergrenze aus der Anzahl der Personen ergibt die nach eigenen Angaben keine berufliche Bildung mehr anstreben und die Obergrenze zuzüglich aller Personen die zwar eine berufliche Weiterbildung anstreben, aber zum Zeitpunkt der Evaluation noch keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten.

Wovon hängt es ab, ob das Ende des Ausbildungsverhältnisses mit dem endgültigen Verlassen der beruflichen Ausbildung einher geht oder ob sich weitere Ausbildungsgänge anschließen? Nach den Ergebnissen von Schöngen (2003) sind die „echten“ Ausbildungsabbrecher zu 59% Männer. Des Weiteren sind vorwiegend Personen betroffen, die als Abbruchgrund persönliche Probleme – gesundheitliche Probleme, finanzielle Schwierigkeiten oder familiäre Veränderungen – oder schulische Schwierigkeiten wie Überforderung, Prüfungsangst oder Konflikte mit Lehrern angegeben hatten.

Beicht und Walden (2013) zufolge münden Frauen nach einer Vertragslösung eher in schulische Ausbildungsberufe als Männer, während Männer wesentlich häufiger als Frauen noch einmal einen dualen Ausbildungsvertrag abschließen. Insgesamt finden junge Frauen eher wieder in Ausbildung als junge Männer und werden seltener arbeitslos.

Ältere Personen beziehungsweise Personen mit längerer erstmaliger Ausbildungsdauer finden hingegen schwerer wieder in einen Ausbildungsgang (Beicht/Walden 2013). Des Weiteren münden Jugendliche, die Ausbildungen ohne Abschluss beendet hatten, schneller wieder in einen Ausbildungsgang, je höher ihr Schulabschluss ist. Demnach werden Hauptschüler eher arbeitslos und finden seltener eine neue/weiterführende Ausbildung. Je früher Ausbildungsvertrag gelöst wurde desto größer Chance auf neue Ausbildung. Auch wenn Vertragslösung aus eigener Initiative stattfindet, findet die Person eher wieder in ein Ausbildungsverhältnis.

2.2 Verhaltensmodelle zum Ausbildungsabbruch

Die Diskussion der Gründe für den Ausbildungsabbruch in Abschnitt 2.1.2 ist empirisch-deskriptiv und bewegt sich nicht im Rahmen eines Verhaltensmodells. Spezifische Voraussagen und empirische Hypothesen, die in der empirischen Analyse geprüft werden können, lassen sich jedoch nur im Rahmen eines solchen Verhaltensmodells ableiten. In diesem Abschnitt werden vorhandene Ansätze aus der Arbeitsmarkt- und Bildungsökonomie daraufhin untersucht, ob sie sich auf die Frage des Ausbildungsabbruches anwenden lassen und welche empirisch prüfbareren Implikationen sich daraus ergeben.

Die hierfür relevante Literatur befindet sich auf der Grenze zwischen der ökonomischen Theorie des Humankapitals und Bildungserwerbs auf der einen und der Analyse von Mobilitätsprozessen auf der anderen Seite. Ansatzpunkt ist die Entscheidungssituation der oder des

Auszubildenden, da sich empirisch zeigt, dass die meisten Vertragslösungen von den Auszubildenden ausgehen.

2.2.1. Modelle des Humankapitalerwerbs

Das grundlegende ökonomische Modell des Bildungserwerbs geht auf Becker (1962) zurück. Sein Ansatz besagt, dass Bildungsentscheidungen aus Kosten-Nutzen-Erwägungen resultieren. Rational Handelnde investieren nur dann in ein Ausbildungsprojekt, wenn der hierbei erzielte Nutzen (netto inklusive aller aufzubringenden Kosten) höher ist als der Nutzen, der sich bei den Handlungsalternativen realisieren würde.

Die analytisch einfachste Version ist die Wahl zwischen zwei Alternativen, der beruflichen Ausbildung und der Erwerbstätigkeit. In diesem Fall ist für die Ausbildungsentscheidung das Verhältnis der Opportunitätskosten der Ausbildung sowie der sonstigen Kosten gegenüber den in der Zukunft anfallenden erwarteten Ausbildungserträgen maßgeblich. Die Opportunitätskosten bestehen insbesondere im während der Ausbildung entgangenen Einkommen, also in der Differenz zwischen dem am Markt erzielbaren Einkommen und einer Ausbildungsvergütung. Die Ausbildungserträge bestehen im Gegenwartswert der Anteile am künftigen Einkommen, die der jeweiligen Ausbildung zuzurechnen sind. Übersteigt der Gegenwartswert der Ausbildungserträge die Kosten, wird die berufliche Ausbildung gewählt.

Änderungen in diesen Größen sind Determinanten der Revision einer Ausbildungsentscheidung. Beispielsweise würde das Modell voraussagen, dass die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs abnimmt, wenn die Ausbildungserträge steigen. Erhöht sich dagegen das Arbeitseinkommen, das ohne Ausbildung am Markt erzielt werden kann, nehmen die Opportunitätskosten zu, und der Ausbildungsabbruch wird wahrscheinlicher.

Die Relevanz solcher finanziellen Erwägungen wird durch existierende Studien untermauert. Beispielsweise finden Bessey/Backes-Gellner (2008) in ihrer ökonometrischen Analyse der BIBB-Vertragslöserstudie 2002,⁵ dass das Verhältnis zwischen der Ausbildungsvergütung und den Löhnen für ungelernte Beschäftigte die Wahrscheinlichkeit, in einer gegebenen Zeiteinheit das Ausbildungssystem ganz zu verlassen, negativ beeinflusst. Sie interpretieren dies als Beleg dafür, dass geringere Opportunitätskosten der Ausbildung einen Abbruch verhindern können. Nach den Ergebnissen von Bilginsoy (2003 für die Bauindustrie in den USA verstärkt sich der Ausbildungsabbruch in Jahren mit günstiger wirtschaftlicher Entwicklung und geringer Arbeitslosigkeit, was durch die besseren Möglichkeiten für eine Erwerbstätigkeit erklärt werden kann (siehe auch Brunello 2008). Die Ergebnisse dieser Studie sind jedoch aufgrund der Spezifika des deutschen Ausbildungssystems kaum übertragbar.

Das Modell der Ausbildungswahl lässt sich in vielfacher Hinsicht erweitern. Zum einen können unterschiedliche Ausbildungsgänge und -berufe berücksichtigt werden, wodurch ein Entscheidungsproblem nicht mehr nur zwischen zwei, sondern zwischen vielen Alternativen entsteht. Becker und Hecken (2009) bauen auf einem solchen Modell der rationalen Wahl zwischen betrieblichen Ausbildungsgängen und einem Studium auf; sie postulieren zusätzlich, dass Einschätzungen über Kosten und Nutzen unterschiedlicher Ausbildungsgänge durch die soziale Herkunft geprägt sind.

⁵ Bei der Verwendung der BIBB-Vertragslöserstudie 2002 für ökonometrische Analysen stellt sich allerdings das Problem der selektiven Stichprobenverzerrung, da die Daten auf Abbrecherinnen und Abbrecher beschränkt sind. Von dieser Stichprobenverzerrung können auch die geschätzten Koeffizienten der Modelle betroffen sein, so dass diese Koeffizienten mit Vorsicht interpretiert werden müssen.

Ein weiterer Umstand ist, dass mit dem Fortschreiten der Ausbildung Humankapital erworben wird, das für den jeweiligen Ausbildungsgang, -beruf oder -betrieb spezifisch ist. Dadurch sollte sich die Auflösung von Ausbildungsverträgen über die Zeit verlangsamen, weil das bisher erworbene Wissen bei einem Wechsel verloren gehen würde. Da die Ausbildungsinhalte durch die Kammern festgelegt sind, ist nicht davon auszugehen, dass die in einer Ausbildung erworbenen Kenntnisse eine starke betriebspezifische Komponente haben. Der Betriebswechsel ohne einen Wechsel des Ausbildungsberufs sollte daher aufgrund der Humankapitaltheorie zu Beginn der Ausbildungszeit nicht wesentlich häufiger sein als zum Ende. Anders ist es vermutlich beim berufsspezifischen Humankapital; nur ein Teil der in der Ausbildung erlernten Kenntnisse dürfte sich auch in einem anderen Beruf verwerten lassen. Göggel/Zwick (2012) überprüfen diese Vermutungen, indem sie die Löhne von Betriebs- und Berufswechslerinnen und -wechslern kurz nach dem Abschluss der betrieblichen Ausbildung analysieren. Sie finden Lohnabschläge nach einem Berufs-, nicht aber nach einem Betriebswechsel, was die skizzierten Hypothesen der Humankapitaltheorie stützt.

2.2.2. Suchmodelle

Das ökonomische Suchmodell, das unter anderem auf Pissarides (1982) zurückgeht, ist ein in der Arbeitsmarktökonomik weit verbreitetes Modell des Arbeitsmarktes, das die Mobilität zwischen Arbeitgebern, also den Stellenwechsel erklärt. Maßgeblich für die Mobilitätsentscheidung ist der Lohn in der gegenwärtigen Beschäftigung im Vergleich zu Lohnangeboten anderer Arbeitgeber. Die Wahrscheinlichkeit, die Beschäftigung zu verlassen, entspricht daher der Wahrscheinlichkeit, ein höheres Lohnangebot zu erhalten, das höher liegt als der gegenwärtige Lohn. Betrachtet man mehrere Perioden, so wird bei gegebener Verteilung der Lohnangebote die Wahrscheinlichkeit des Wechsels immer geringer. Das Suchmodell führt daher zur Vorhersage, dass der Wechsel mit der im Arbeitsmarkt verbrachten Zeit abnimmt.

Das Modell lässt sich auch auf den Ausbildungsmarkt anwenden. Ein Auszubildender verbleibt so lange im Ausbildungsverhältnis, bis er ein besseres Angebot eines anderen Ausbildungsbetriebs erhält. „Besser“ heißt dabei nicht besser bezahlt, da die Ausbildungsvergütungen sich nicht unterscheiden, aber könnte beispielsweise eine als höherwertig empfundene Ausbildung bedeuten oder eine Ausbildung in einem Beruf, der eher dem Wunschberuf entspricht.

Diese Suchvorgänge zwischen unterschiedlichen Auszubildenden und Ausbildungsstellen können wie im Arbeitsmarkt zu Sortierprozessen führen, beispielsweise einer Konstellation des „positive assortative matching“, in der die Auszubildenden mit „günstigen“ Eigenschaften bei „guten“ Ausbildungsbetrieben lernen. Ein empirischer Test dieser Implikation verlangt allerdings umfangreiche Daten (siehe zum Beispiel Mendes et al. 2010) und kann im Rahmen dieses Berichts nicht geleistet werden.

Von Bedeutung für die empirischen Analysen dieses Berichts sind jedoch die Implikationen des Suchmodells hinsichtlich der Lage auf dem Ausbildungsmarkt. In Zeiten knapper werdender Bewerber-Ausbildungsplatz-Relationen erhöht sich nach dem Modell für den Einzelnen die Wahrscheinlichkeit, im Verlauf der Ausbildung ein besser geeignetes Ausbildungsplatzangebot zu erhalten. Infolgedessen steigt die Mobilität zwischen Ausbildungsplätzen. Diesem Zusammenhang könnte allerdings entgegenwirken, dass bei einem knappen Bewerberangebot schon die zunächst gewählte Ausbildung ein besseres „match“ zwischen Auszubildendem und Ausbildungsplatz ist, weil die Bewerber weniger Kompromisse bei der Wahl des Ausbildungsplatzes machen müssen.

Empirische Befunde für den Arbeitsmarkt zeigen häufig, dass eine schlechte Arbeitsmarktsituation mit verminderter Mobilität zwischen Betrieben einhergeht (zum Beispiel Bachmann 2005). In der Literatur für Deutschland wird gelegentlich ein positiver Zusammenhang zwischen

Ausbildungsplatzangebot im Verhältnis zur Nachfrage und zur Abbruchquote erwähnt (BIBB 2014, S. 167f), genauere empirische Überprüfungen fehlen jedoch.

2.2.3. Das Ausbildungsverhältnis als Erfahrungsgut

In der bisherigen Diskussion wurde davon ausgegangen, dass die Handelnden bezüglich aller für die Wahl bzw. den Abbruch des Ausbildungsverhältnisses relevanten Umstände vollständig informiert sind. Gerade zu Beginn des Erwerbslebens ist es jedoch unwahrscheinlich, dass diese Voraussetzung erfüllt ist. Eine realistischere Annahme ist, dass über viele entscheidungsrelevante Gegebenheiten Unsicherheit herrscht. Insbesondere klärt sich oft erst im Verlauf der Ausbildung, ob der oder die Auszubildende und der Ausbildungsberuf bzw. die Ausbildungsstelle gut zusammenpassen.

Auch in diesem Kontext ist die Analogie zum Arbeitsmarkt nützlich. Nach dem Modell von Jovanovic (1979) ist die Produktivität des Arbeitnehmers auf der jeweiligen Arbeitsstelle vor Arbeitsantritt unbekannt und wird erst mit der Zeit sichtbar. Im Zeitablauf werden diejenigen Arbeitsverhältnisse, die eine weniger produktive Kombination von Anforderungen und StelleninhaberIn darstellen, aufgelöst. Die Arbeitsverhältnisse, die diesen Sortierprozess überdauern, sind dagegen besonders stabil. Gegenüber dem Stellenwechsel haben sie nun den Vorteil, dass die überdurchschnittliche Qualität der Übereinstimmung beiden Seiten bekannt ist.

Die empirische Implikation ist, dass die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels mit der Verweildauer im Betrieb abnimmt. Dies lässt sich direkt auf die Situation in der Ausbildung übertragen. Gerade weil zu Beginn des Berufslebens die Unsicherheit besonders hoch ist, sollte der Anteil der Ausbildungsverhältnisse, die sich ex post als weniger geeignet herausstellen, besonders groß und der Informationsgewinn im Verlauf der Ausbildung besonders hoch sein.⁶

In der Studie von Bessey/Backes-Gellner (2008) zum Ausbildungsabbruch werden diese Überlegungen auf die Situation der Auszubildenden und die ihrer Betriebe angewendet. Ausbildungsanfänger aktualisieren während der Ausbildung ihre Erwartungen bezüglich der Kosten und Erträge der Ausbildung und führen ihren Ausbildungsvertrag nur dann weiter, wenn sie den Grad der Übereinstimmung weiterhin für gut befinden. Dabei ist zwischen der Übereinstimmung zwischen Auszubildender oder Auszubildendem mit dem Ausbildungsbetrieb sowie der Übereinstimmung mit dem Ausbildungsberuf zu differenzieren.

Das Modell sagt somit hohe Abgangsraten aus der Ausbildung für den Anfang der Ausbildungsdauer vorher, die im Verlauf der Ausbildung abnehmen. Grund hierfür ist, dass die Beteiligten zu Beginn der Ausbildung erfahren, wie gut der Grad der Übereinstimmung ist und nur solche Ausbildungsverhältnisse fortgeführt werden, bei denen diese Übereinstimmung ein Mindestmaß erreicht. Verbesserungen der Informationen vor Beginn der Ausbildung hätten in diesem Modell zur Folge, dass weniger unproduktive Paarungen zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben entstehen und daher weniger Ausbildungsverhältnisse vorzeitig aufgelöst werden müssten.

2.2.4. Nichtrationale Modelle des Bildungserwerbs

Alle bisher diskutierten Verhaltensmodelle beruhen auf der Annahme, dass die handelnden Personen, also insbesondere die Auszubildenden, rational über die Wahl unterschiedlicher

⁶ Aus demselben Grund verlaufen die Sortierprozesse am Beginn der Erwerbstätigkeit schneller als später. In der Literatur spricht man in diesem Zusammenhang vom „job shopping“ junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Johnson, 1978; Viscusi, 1980).

Alternativen entscheiden. Diese Annahme wird in der Literatur zunehmend in Zweifel gezogen. Stattdessen wird der Einfluss psychologischer Faktoren stärker in den Vordergrund gestellt.

Ein Beispiel für eine Studie, die den Einfluss derartiger Faktoren auf den Ausbildungsabbruch untersucht, ist Coneus et al. (2009). Hierbei geht es um den Einfluss nichtkognitiver Fähigkeiten als Ursache vorzeitiger Beendigungen von Ausbildungsgängen. Hierzu werden auch die Unterbrechung von Bildungsgängen auf der allgemeinbildenden Schule oder der misslungene Übergang in die Berufsausbildung gerechnet. Die vorzeitige Beendigung einer beruflichen Ausbildung ohne Abschluss geht als einer von mehreren Wegen ein, das Ausbildungssystem zu verlassen.

Eine Herausforderung ist die Erfassung nichtkognitiver Fähigkeiten für die quantitative Analyse. Hierfür wird ein Konzept aus der psychologischen Literatur verwendet, nämlich der Index der Kontrollüberzeugungen (locus of control) von Rotter (1966). Dieser ergibt sich aus der Zustimmung oder Ablehnung von Aussagen, die einerseits die Rolle von Glück oder Zufall, andererseits die Bedeutung eigener Bemühungen für Erfolg oder Misserfolg im Leben herausstellen. Die Ausgangsvermutung ist, dass Personen, die einen großen Teil der Verantwortung für den Erfolg bei sich selbst ansiedeln, mit geringerer Wahrscheinlichkeit das Ausbildungssystem verlassen.

Die Ergebnisse der ökonometrischen Schätzungen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) für Deutschland zeigen, dass junge Erwachsene mit höheren Kontrollüberzeugungen ein geringeres Risiko aufweisen, das Ausbildungssystem zu verlassen, auch wenn andere Eigenschaften wie zum Beispiel der Familienhintergrund oder die Schulnoten berücksichtigt werden. Die Autoren finden ferner, dass die Rolle der Kontrollüberzeugungen in der Gruppe der 17- bis 21-Jährigen mit dem Alter zunimmt.

2.3 Ergebnisse von Förderungen

Es existiert eine Vielzahl von Förderungen und Maßnahmen, die zum einen die Wahl von Ausbildungsgängen und -berufen verbessern, zum anderen bestehende Ausbildungsverhältnisse begleiten, stabilisieren und vermeidbare Konflikte lösen sollen. Solche Förderungen existieren auf allen Ebenen: länderübergreifend, auf Bundes- und Landesebene ebenso wie in einzelnen Regionen oder Städten. Initiiert werden sie häufig von öffentlichen Stellen oder Kammern.

Die im Folgenden vorgestellten Programme stehen beispielhaft für die zahllosen Maßnahmen, Initiativen und Projekte, die für die Verringerung von Ausbildungsabbrüchen und die Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen ins Leben gerufen wurden. Es wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Im Fokus stehen aktuelle Förderungen. Eine etwas ältere Übersicht weiterer Maßnahmen findet sich in BMBF (2009). Die Ansätze werden nach Lebensphasen gegliedert; dabei werden Maßnahmen, die vor dem Beginn der Ausbildung ansetzen, von solchen unterschieden, deren Fokus der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Ausbildung oder die Situation während der Ausbildung ist. Maßnahmen, die nach dem Ausbildungsabbruch ansetzen, stehen in der Darstellung nicht im Fokus.

2.3.1. Maßnahmen vor Ausbildungsbeginn

Maßnahmen während der allgemeinbildenden Schule setzen bei der Ausbildungsreife und der Berufsorientierung der Schüler in Abschlussklassen an. Hinsichtlich des Ausbildungsabbruchs wirken sie präventiv, indem sie die Übereinstimmung zwischen den vorhandenen Fähigkeiten und Interessen und den Anforderungen im Ausbildungsberuf verbessern. Die Vielzahl dieser Maßnahmen ist zu umfassend, als dass sie hier näherungsweise dargestellt werden können.

Unterschieden wird dabei nach individuellen Förderungsprogrammen und Maßnahmen, die ganze Klassenverbände ansprechen.

- „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern“⁷

Das vom Land Niedersachsen initiierte Projekt zielt darauf ab, die Übergangschancen benachteiligter Hauptschüler und -schülerinnen durch wöchentliche betriebliche Praxistage und die Begleitung durch einen Berufsstartbegleiter pro Klasse zu verbessern. Es wurde bereits im Februar 2007 gestartet. Das Ergebnis einer Evaluation (siehe Solga/Kretschmann 2010) war, dass 47 % der Teilnehmenden sofort einen Ausbildungsplatz fanden (34 % in der Kontrollgruppe). Davon brachen 19 % ihre Ausbildung im ersten Jahr ohne nachfolgende Ausbildung ab. Die Evaluation wertet dies als Erfolg mit der Begründung, dass der Lernstoff während der Projektlaufzeit stark beschränkt wurde. Eine weitere Evaluation (Solga et al. 2010) findet eine Verbesserung der Berufsorientierung, der schulischen Leistungen und des Sozialverhaltens der Jugendlichen. Überschattet wurde dieser Erfolg von der Tatsache, dass grundsätzlich gute Schüler durch Stigmatisierungseffekt schlechteren Zugang zu Ausbildungsstellen hatten als Kontrollschüler.

- „Startklar! Mit Praxis fit für die Ausbildung“

Das Projekt „Startklar! Mit Praxis fit für die Ausbildung“ in Nordrhein-Westfalen unterstützt Schüler von Haupt-, Gesamt- und Förderschulen im Übergang in eine Berufsausbildung von der achten bis zur zehnten Klasse. In der achten Klasse werden für alle Schüler eine Potentialanalyse und eine praktische Erprobung in drei Berufsfeldern angeboten. Die weitergehende Förderung wird nur ausgewählten Schülern ermöglicht, die sich auf diese Förderung explizit bewerben. Sie umfasst Praxiskurse in verschiedenen Berufsfeldern und die individuelle Unterstützung bei der Berufswahl.

2.3.2. Maßnahmen im Übergang Schule-Ausbildung

- Berufseinstiegsbegleitung

Initiiert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), leistet die Berufseinstiegsbegleitung eine langfristig angelegte, individuelle Betreuung förderungsbedürftiger Schüler an ca. 1.000 allgemeinbildenden Schulen, die zum Hauptschulabschluss führen. Ziele des Programmes sind die Schüler beim Erreichen eines Schulabschlusses zu unterstützen, ihnen den Eintritt in eine Berufsausbildung zu erleichtern und zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses beizutragen. Das Projekt wurde 2008 gestartet. Mit dem Programm „Bildungsketten“ des BMBF existiert ein ähnliches Programm an weiteren Schulen, das sich nur in einigen Punkten vom Modellversuch des BMAS unterscheidet.

Nach den bisher vorliegenden Zwischenberichten (IAW et al. 2011, 2012) kann keine erhöhte Wahrscheinlichkeit, nach dem Schulabschluss in eine Berufsausbildung einzumünden, nachgewiesen werden. Auch die Stabilität von Ausbildungsverhältnissen erhöht sich nicht. Die hierzu vorgenommenen Analysen beruhen allerdings auf relativ geringen Fallzahlen.

⁷ Es wurden bereits die Nachfolgeprojekte „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern 2“ und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung“ abgeschlossen.

- „Berufsstart Plus“

Das Projekt „Berufsstart Plus“ der Thüringer Kammern ermöglicht, ähnlich wie die Berufseinstiegsbegleitung, eine individuelle Begleitung von Schülern ab der 7. Klasse bis in die Berufsausbildung. Ziel ist es, den Jugendlichen zu helfen berufliche Perspektiven zu entwickeln, geeignete Berufsfelder im Rahmen von Praktika zu erproben und ihre Ausbildungsreife zu verbessern. Außerdem erhalten Jugendliche, die bis zum Ende ihrer Schulzeit noch keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung und den Kammern geeignete Angebote. Bildungsbegleiter können Förder- und Unterstützungsangebote von Kammern und anderen Berufsausbildungsakteuren vermitteln und Betriebe unterstützen, indem sie eine Vorauswahl geeigneter Bewerber treffen können. Das ZEW (2012) konnte in seiner Evaluation des Projekts allerdings keine statistisch signifikanten Effekte des Projekts identifizieren.

- Neue Wege in die duale Ausbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fördert seit 2011 bundesweit 18 Modellversuche, die darauf abzielen, übertragbare Konzepte, Instrumente und Methoden zu entwickeln. Im Fokus der Förderung stehen vor allem kleine und mittlere Unternehmen, welchen erleichtert werden soll, mit einer immer heterogeneren Gruppe potentieller Bewerber zusammenzukommen. Laut Berufsbildungsbericht sollen vornehmlich bestehende Instrumente der Regelförderung sowie vorhandene Konzepte für den Übergang von Schule/Übergangsbereich in die duale Ausbildung zur Unterstützung der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) genutzt und Bildungsketten insbesondere für die Gruppe der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen geknüpft werden.

2.3.3. Maßnahmen während der Ausbildung

Die Unterstützungsangebote, die während der Berufsausbildung direkt ansetzen, unterscheiden sich vor allem nach der primären Zielgruppe des Angebots: Während manche zur Unterstützung der Auszubildenden konzipiert wurden, sind andere ganzheitlich, das heißt auf alle beteiligten Akteure, ausgerichtet.

- VerA („Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung Jugendlicher in der Berufsausbildung durch SES-Ausbildungsbegleiter“)

Die Initiative VerA (vgl. BIBB 2013b) wurde 2008 durch den Senior Experten Service Bonn (SES) gestartet. Das individuelle Beratungsangebot steht allen Auszubildenden offen, die mit dem Gedanken spielen, ihre Lehre abubrechen und wurde durch das BMBF und die Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft (ZDH, DIHK und BFB) initiiert. Die Initiative VerA strebt eine individuelle Betreuung für Auszubildende durch Senioren an, die von SES auf diese Aufgabe vorbereitet wurden.

Die Evaluation des Projektes zeigt bei 20 bis 30 % der Teilnehmenden eine Verbesserung der „persönlichen Faktoren“ (Motivation oder Sozialkompetenz). In etwa zwei Dritteln der Fälle führte die Förderung zu einer Fortsetzung beziehungsweise zu einer Optimierung der Ausbildungssituation. 90 % der befragten Begleiter und Auszubildenden empfehlen die Betreuung (Borchers et al. 2013).

- Ausbildungsbetreuung Schleswig-Holstein

Die vom Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein geförderte Ausbildungsbetreuung existiert schon seit 1995 und ist bis 2020 angesetzt. Das Projekt ermöglicht die individuelle und langfristige Begleitung abbruchgefährdeter Auszubildender. Das Programm fußt auf einem ganzheitlichen Beratungsansatz, der die individuellen Lebensumstände der Jugendlichen berücksichtigt und eine

ebenso ganzheitliche Zielsetzung anstrebt: Konkrete Konflikte sollen gelöst, die Ausbildung fortgesetzt werden. Zusätzlich arbeitet der Ausbildungsbegleitende für den Erhalt der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ebenso wie für die Wiedereingliederung von Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern in das duale Ausbildungssystem.

Eine Evaluation des Programmes durch Stahn/Eickel (2013) zeigt positive Resonanz: 60 % der abbruchgefährdeten Jugendlichen, die eine Beratung in Anspruch nahmen, verblieben in der Ausbildung. 63 % der Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher konnten in eine neue Berufsausbildung vermittelt werden.

- „Ausbildung – Bleib dran“

„Bleib dran“ ist eine Initiative zur Senkung der hohen Abbrecherquote in Bremen. Das Beratungskonzept richtet sich an alle Akteure beruflicher Bildung (Auszubildende, Ausbilderinnen und Ausbilder, Berufsschullehrerinnen und -lehrer). Die Initiative will einerseits bei akuten Ausbildungskonflikten vermitteln, andererseits durch Beratungsangebote für alle beteiligten Personengruppen und Fortbildungen zum Themenfeld ‚Konflikte und Konfliktbearbeitung‘ für Lehrerinnen und Lehrer beziehungsweise Ausbilderinnen und Ausbilder und Auszubildende präventiv wirken.

Die Projektevaluation (Mahlberg-Wilson et al. 2009) weist eine positive Resonanz der Initiative aus. Das Angebot wurde insbesondere von Auszubildenden in kleinen und mittleren Betrieben häufig in Anspruch genommen. 79% der Beratenen haben ihre Berufsausbildung fortgesetzt. Des Weiteren sind Ausbildungsabbrüche im Bremer Handwerk deutlich stärker zurückgegangen als im Bundesdurchschnitt. 73% der Auszubildenden sagten aus, dass die Beratung zur Sicherung ihres Ausbildungsverhältnisses beigetragen hat (Mahlberg-Wilson et al. 2009).

- „Abbruch vermeiden - Ausbildung begleiten“

Das Projekt „Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten“ wurde 2012 in Baden-Württemberg von den Ministerien für Kultus, Jugend und Sport und für Finanzen und Wirtschaft initiiert und wird in 12 regionalen Projekten umgesetzt. Es wird aus dem Impulsprogramm des Landes „Wohlstand sichern, neue Arbeitsplätze schaffen“ finanziert. Es ist insofern ähnlich konzipiert wie die Bremer Initiative „Bleib dran“, als dass es Prävention und Intervention bei Ausbildungskonflikten vereint. Einerseits werden abbruchgefährdete Auszubildende sozialpädagogisch begleitet, andererseits werden Schulungen in Konfliktmanagement und im Umgang mit schwierigen Auszubildenden für betriebliche Ausbilder angeboten. Bislang liegen noch keine Evaluationsergebnisse zu dieser Initiative vor.

- „Ausbildungsabbrüche vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern“

Ein anderes Projekt des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg wird mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Das Konzept basiert einerseits auf Unterstützung in der Berufsschule und andererseits auf einer betrieblichen Unterstützung durch Ausbildungsbegleiter.

Ein hieraus finanziertes Modellprojekt richtet sich beispielsweise explizit an Auszubildende in der Baubranche, die mit dem Gedanken spielen, ihre Ausbildung abzubrechen. Ziel des Projekts ist es, den jungen Erwachsenen eine individuelle sozialpädagogische Unterstützung zu bieten und ihnen sowohl im betrieblichen und schulischen wie auch im privaten Umfeld zur Seite zu stehen. Die betreuende Fachkraft steht jedoch auch den Betrieben für Beratungsangebote zur Verfügung.

- Ausbildungsbonus

Einen anderen Weg geht das Programm „Ausbildungsbonus“ der deutschen Bundesregierung. Seit 2008 werden Ausbildungsplätze für junge Erwachsene, die seit mindestens einem Jahr einen Ausbildungsplatz suchen, mit 4.000 bis 6.000 Euro finanziert. Die Auszahlung erfolgt zweiteilig, nach bestandener Probezeit und nach bestandener Abschlussprüfung. Fries et al. (2013) können keine Verbesserung der Ausbildungskontinuität durch die finanzielle Subventionierung der Ausbildung schwervermittelbarer Jugendlicher nachweisen. Lediglich eine zeitliche Verschiebung der Abbruchzeitpunkte, konnte nachgewiesen werden.

3. Auflösung von Ausbildungsverhältnissen in Baden-Württemberg

Im Folgenden werden erste Auswertungen zu den Rahmenbedingungen auf dem Ausbildungsmarkt in Baden-Württemberg vorgestellt. Dabei werden die Daten der Berufsausbildungsstatistik, die vom BIBB in Zusammenarbeit mit den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder als „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI)⁸ frei verfügbar sind, genutzt. Ergänzt werden diese Informationen durch bundeslandspezifische Auswertungen der Berufsbildungsstatistik durch das Statistische Landesamt Baden-Württemberg (2012) sowie Informationen aus der Statistik der BA.

Die Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder wird seit 1977 erhoben. Bis 2006 fand die Erhebung auf Basis von Aggregatdaten statt. Nach Einführung des Berufsbildungsreformgesetzes (BerBiRefG) 2007 sind die meldenden Stellen, das heißt die Kammern, nach Art. 2a BerBiRefG dazu verpflichtet, die Angaben zu den bei ihnen gemeldeten Auszubildenden auf Individualebene zu erfassen und zu übermitteln. Zusätzlich wurde der Merkmalskatalog erweitert (Uhly et al. 2012). Durch die Erweiterung der Berufsbildungsstatistik sind weitere Auswertungsmöglichkeiten eröffnet worden, die bei Uhly et al. (2012) genauer beschrieben werden.

In Abschnitt 3.1 werden die Entwicklung und die Verteilung der Auszubildenden kurz umrissen. Abschnitt 3.2 fokussiert sich dann auf die vorzeitigen Vertragslösungen.

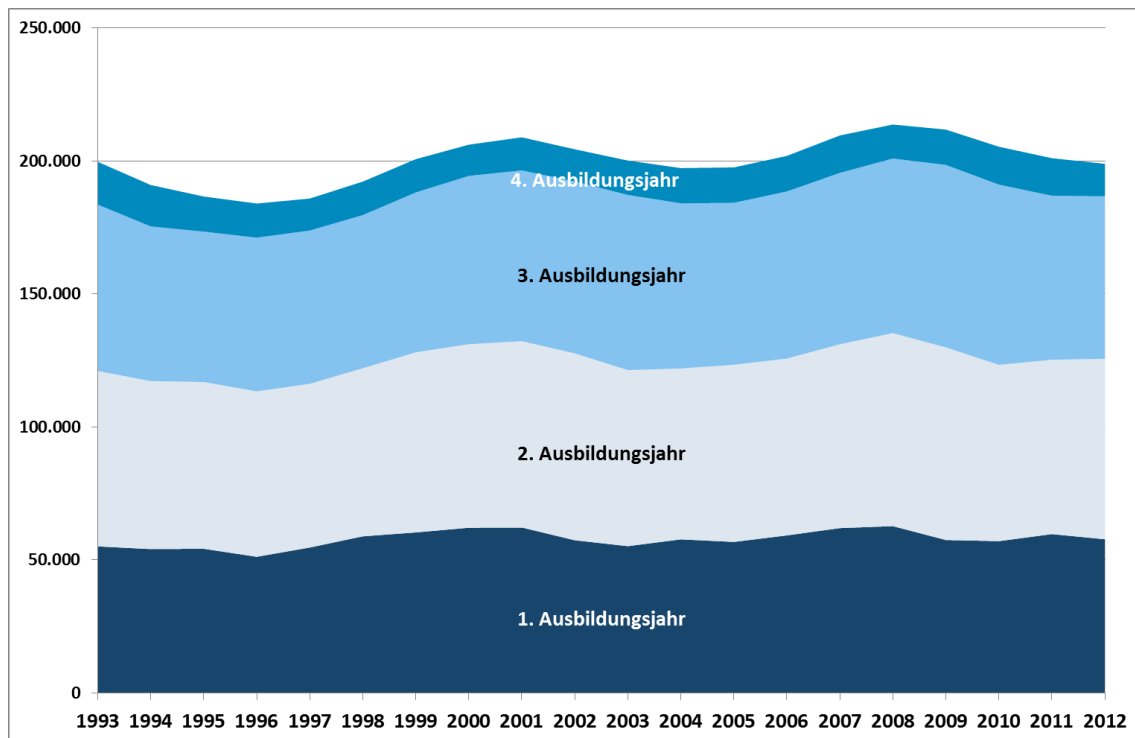
3.1 Entwicklung der Ausbildungszahlen im Zeitverlauf

3.1.1. Entwicklung auf Landesebene

Abbildung 3.1 zeigt die Entwicklung der Auszubildendenzahlen in Baden-Württemberg seit 1993. Dabei ist ein mit dem Konjunkturzyklus vergleichbarer Verlauf festzustellen. Nach dem Rückgang der Auszubildendenzahlen bis 1996 ist ein Anstieg bis 2001 zu beobachten. Bis 2004 geht die Anzahl der Auszubildenden zurück, bevor sie bis 2008 wieder ansteigt. Seitdem sinkt diese Größe wieder. Insgesamt ist seit 1993 ein leichter Anstieg der Auszubildendenzahlen zu beobachten. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Anzahl der Auszubildenden in den Jahren vor 1993 deutlich höher war.⁹ Zum Stichtag 31.12.2012 befanden sich insgesamt 198.927 Personen in einer Ausbildung.

⁸ "Datensystem Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

⁹ Im Jahr 1990 waren 223.436 Auszubildende beschäftigt (Statistisches Landesamt 2013).

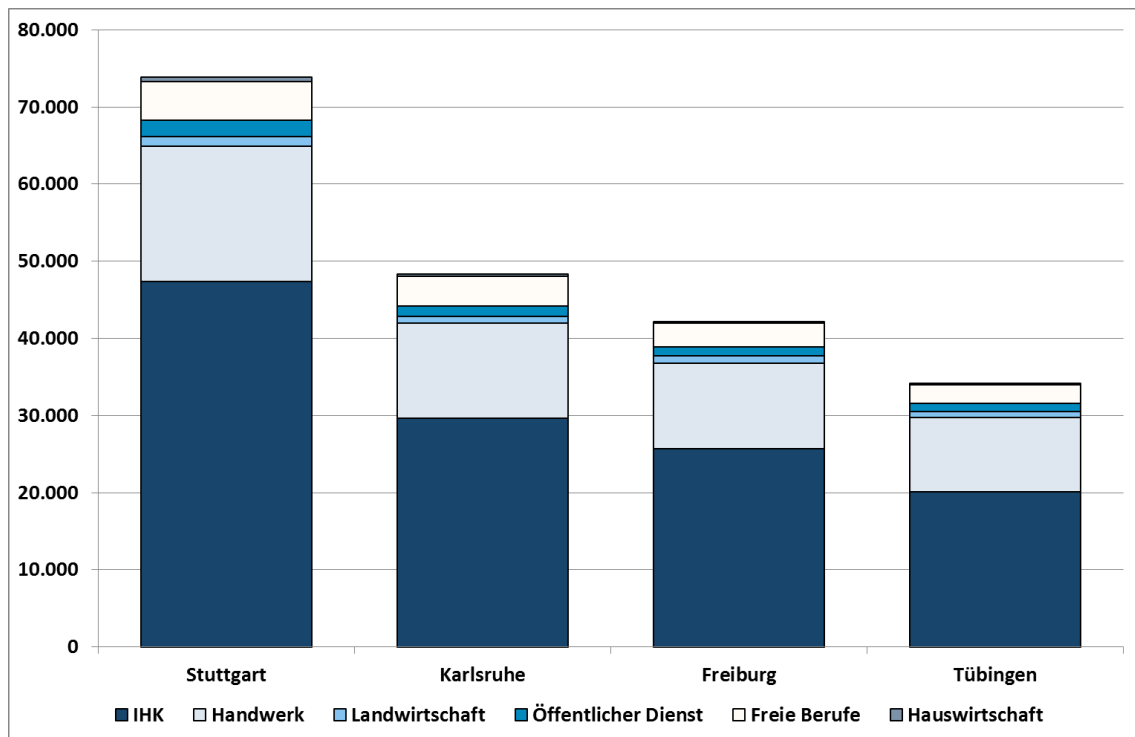
Abbildung 3.1: Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in Baden-Württemberg

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2013).

Die Verteilung der Auszubildenden nach den Ausbildungsbereichen zeigt einen deutlichen Schwerpunkt auf Berufsausbildungen in der Industrie und im Handel (61,8 %), gefolgt von handwerklichen Ausbildungen (25,5 %) und den freien Berufen (7,2 %). In den übrigen Ausbildungsbereichen Landwirtschaft (1,9 %), öffentlicher Dienst (2,9 %) und Hauswirtschaft (0,7 %) werden zusammengekommen lediglich 5,5 % der Auszubildenden ausgebildet.

3.1.2. Entwicklung in einzelnen Regionen

Aufgeteilt auf die Regierungsbezirke zeigt sich, dass insbesondere die Regierungsbezirke Stuttgart und Karlsruhe, deren Verwaltungsgebiet hauptsächlich aus Verdichtungsräumen besteht (siehe Abbildung 4.1), einen hohen Anteil an Auszubildenden im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern (IHK) haben. Insbesondere im Regierungsbezirk Stuttgart, in dem mit 73.821 Auszubildenden 37,2 % aller Auszubildenden in Baden-Württemberg ihre Ausbildungsstätte haben, hat mit 64,2 % einen hohen Anteil an Auszubildenden im Ausbildungsbereich Industrie und Handel (Abbildung 3.2). Im Unterschied dazu ist der Anteil der Auszubildenden im Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Regierungsbezirk Tübingen relativ klein (58,8 %).

Abbildung 3.2: Verteilung der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen und Regierungsbezirken

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2013).

Aufgrund der unterschiedlichen Größe der Regierungsbezirke ist ein Vergleich der Ausbildungszahlen auf Grundlage von Absolutzahlen nicht möglich. Eine Möglichkeit, vergleichbare Zahlen zu erhalten, ist die Berechnung der Ausbildungsquote. Diese setzt die Anzahl der Auszubildenden in Relation zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Ausbildungsquote kann mit folgender Formel berechnet werden:

$$\frac{X_i}{B_i} * 100$$

Dabei wird die Anzahl der Auszubildenden (X_i) in der Region i durch die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (B_i) in der gleichen Region geteilt und mit 100 multipliziert. Die Ausbildungsquote ist somit der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Tabelle 3.1 bietet eine Übersicht über die Ausbildungsquoten in den zwölf Regionen und vier Regierungsbezirken Baden-Württembergs.¹⁰ Auffällig ist, dass die Ausbildungsquote in den beiden großen Regierungsbezirken Stuttgart und Karlsruhe mit 4,56 respektive 4,59 unterhalb der Ausbildungsquote für Baden-Württemberg von 4,83 liegt. Die geringe Ausbildungsquote ist im Regierungsbezirk Stuttgart ausschließlich auf die niedrige Ausbildungsquote in der Region Stuttgart (4,10) zurückzuführen. In den restlichen Regionen des Regierungsbezirks Stuttgart liegt die Ausbildungsquote oberhalb des Landesdurchschnitts. Insgesamt sind die Ausbildungsquoten in den eher städtischen Regionen Stuttgart (4,10), Rhein-Neckar (4,38) und Mittlerer Oberrhein (4,42) besonders niedrig, während in den eher ländlichen Regionen Hochrhein-

¹⁰ Für eine detailliertere Beschreibung der Ausbildungsquote siehe Dionisius et al. (2012, S. 40ff).

Bodensee (5,89), Heilbronn-Franken (5,56) sowie Ostwürttemberg und Schwarzwald-Baar-Heuberg (jeweils 5,53) die Ausbildungsquoten relativ hoch sind.

Tabelle 3.1: Ausbildungsquote nach Regionen und Regierungsbezirken

Region	Auszubildende	SV-pfl. Besch.	Ausbildungsquote
Region Stuttgart	45.333	1.104.450	4,10
Region Heilbronn-Franken	19.685	353.816	5,56
Region Ostwürttemberg	8.803	159.073	5,53
Regierungsbezirk Stuttgart	73.821	1.617.339	4,56
Region Mittlerer Oberrhein	18.222	411.885	4,42
Region Rhein-Neckar	19.666	449.443	4,38
Region Nordschwarzwald	10.477	193.108	5,43
Regierungsbezirk Karlsruhe	48.365	1.054.436	4,59
Region Südlicher Oberrhein	19.654	386.634	5,08
Region Schwarzwald-Baar-Heuberg	10.321	186.687	5,53
Region Hochrhein-Bodensee	12.230	207.781	5,89
Regierungsbezirk Freiburg	42.205	781.102	5,40
Region Neckar-Alb	11.787	230.577	5,11
Region Donau-Iller	10.813	205.808	5,25
Region Bodensee-Oberschwaben	11.569	224.432	5,15
Regierungsbezirk Tübingen	34.169	660.817	5,17
Baden-Württemberg	198.560	4.113.694	4,83

Anmerkungen:

Für die Regionen Rhein-Neckar und Donau-Iller wurden ausschließlich die Gebiete in Baden-Württemberg berücksichtigt.

Die Auszubildenden sind nach dem Ort der Ausbildungsstätte den Regionen zugeordnet.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2013) und Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Beschäftigungsquoten Dezember 2012.

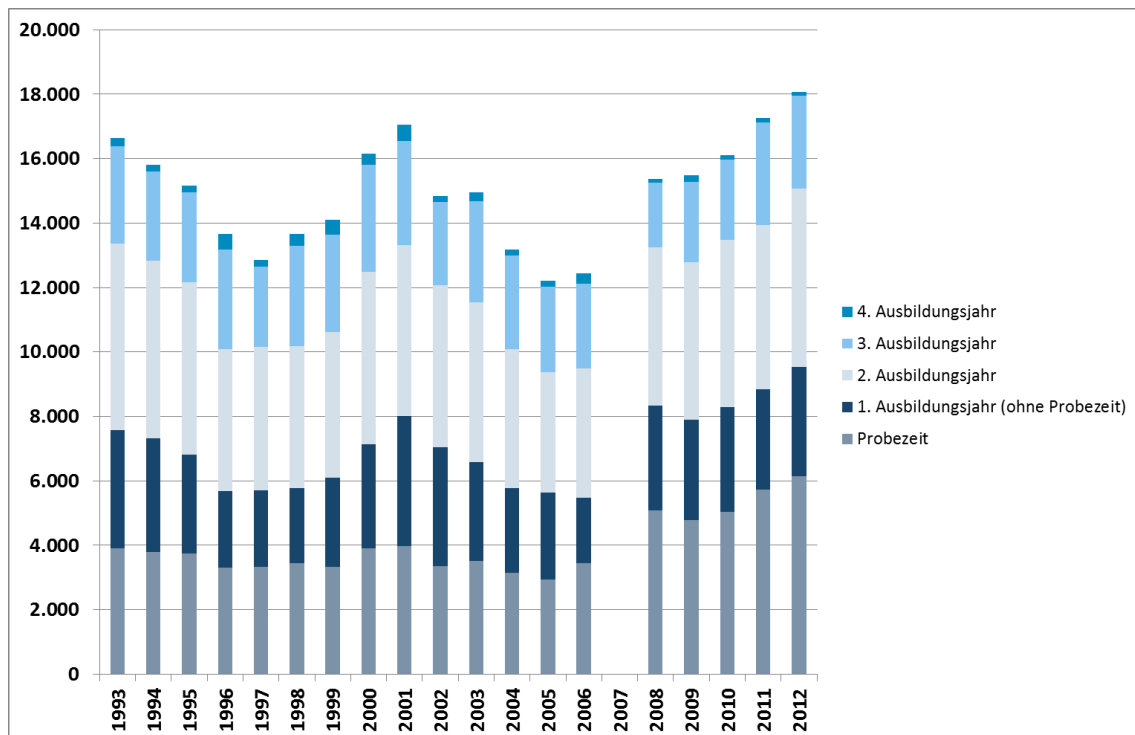
3.2 Vorzeitige Vertragslösungen

Im Folgenden werden mit Hilfe der Daten der Berufsbildungsstatistik die Vertragslösungen zur Anzahl der Auszubildenden in Beziehung gesetzt. Wie bereits in Abschnitt 2.1 dargestellt wurde, sind nicht alle Vertragslösungen als Ausbildungsabbruch zu bewerten, da auch Betriebswechsel bei Fortführung des Ausbildungsganges als Vertragslösung gezählt werden.

3.2.1. Vertragslösungen in Baden-Württemberg

Abbildung 3.3 zeigt den zeitlichen Verlauf der Anzahl der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge für Baden-Württemberg. Durch die Umstellung der Statistik auf eine Individualdatenbasis ergibt sich für das Jahr 2007 eine Datenlücke, weil die Daten zu den vorzeitigen Vertragslösungen wegen mangelnder Belastbarkeit nicht veröffentlicht wurden.

Die Entwicklung der vorzeitigen Vertragsauflösungen schwankt über die Zeit deutlich stärker als die Entwicklung der Ausbildungszahlen. Über den gesamten Zeitraum weist die Zahl der Vertragslösungen ein ähnliches Muster auf wie die Zahl der Auszubildenden (siehe zum Vergleich Abbildung 3.1).

Abbildung 3.3: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg

Anmerkung: Für 2007 existieren keine nach Ausbildungsjahr differenzierten Zahlen.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von DAZUBI.

Die Entwicklung zum aktuellen Rand weicht jedoch von diesem Muster ab: Seit dem Jahr 2008 nimmt die Zahl der Auszubildenden ab, die Zahl der Vertragslösungen jedoch zu. Dies betrifft insbesondere die Vertragslösungen im ersten Ausbildungsjahr. Es lässt sich erkennen, dass ein Großteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse bereits im ersten Ausbildungsjahr wieder gelöst wurde. Mit zunehmender Ausbildungsdauer sinkt die Zahl der vorzeitigen Vertragsauflösungen.

3.2.2. Berechnung der Lösungsquote

Ähnlich wie bei der Einordnung der Entwicklung der Ausbildungszahlen ist eine Abschätzung des Ausmaßes der vorzeitigen Vertragslösungen auf Grundlage von Absolutzahlen schwierig, da die Entwicklung der Auszubildendenzahlen nicht berücksichtigt wird. Zu diesem Zweck hat sich in der Berufsbildungsstatistik die Lösungsquote als geeignetes Maß durchgesetzt. In der einfachsten Form dieser Quote wird die Anzahl der Vertragslösungen durch die Anzahl der neu begonnenen Ausbildungsverhältnisse geteilt. Bei dieser Berechnungsvariante wird allerdings die zeitliche Struktur der vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverträgen ignoriert. Dionisius et al. (2012) stellen zwei in der Berufsbildungsforschung verwendete Berechnungsformen vor, die in Abhängigkeit der Datenverfügbarkeit verwendet werden können.

Die Lösungsquote setzt, unabhängig von der verwendeten Form, die vorzeitigen Vertragslösungen in Relation zu den begonnenen Ausbildungsverhältnissen. Da vor 2007 keine Informationen auf Individualebene der Auszubildenden zur Verfügung standen, wurde zur Berücksichtigung der zeitlichen Struktur anhand des Ausbildungsjahres auf das Jahr des Ausbildungsbeginns geschlossen. Ebenfalls unbekannt war die Anzahl der im Jahr neu begonnenen Ausbildungsverhältnisse. Als Näherung wurde die bekannte Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge des Jahres genommen und die innerhalb der Probezeit gelösten Ausbildungsverhältnisse hinzugerechnet, da innerhalb des gleichen Jahres wieder gelöste Ausbil-

ungsverhältnisse nicht unter den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen erfasst werden. Dementsprechend lautet die Formel für die Lösungsquote (LQ) nach der alten Berechnungsmethode:

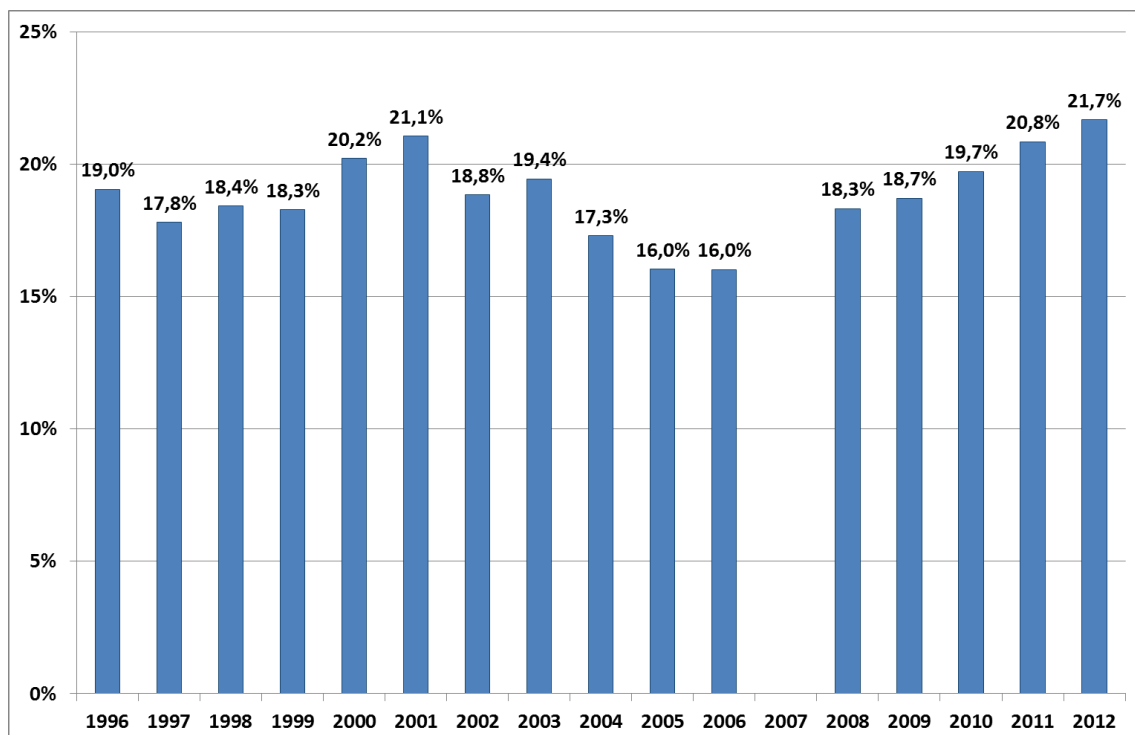
$$LQ_{alt} = \frac{L_{1.Aj}}{N_t} + \frac{L_{2.Aj}}{N_{t-1}} + \frac{L_{3.Aj}}{N_{t-2}} + \frac{L_{4.Aj}}{N_{t-3}}$$

$L_{i.Aj}$: Anzahl vorzeitiger Vertragslösungen im i. Ausbildungsjahr

N_t : Summe der abgeschlossenen Neuverträge und in der Probezeit beendeten Ausbildungsverhältnisse im Jahr t.

Abbildung 3.4 zeigt die Entwicklung der Lösungsquote seit 1996.

Abbildung 3.4: Lösungsquote auf Basis der Aggregatdatenerfassung für Baden-Württemberg



Anmerkungen: Für 2007 existieren keine nach Ausbildungsjahr differenzierten Zahlen in DAZUBI. Daher ist eine Berechnung der Lösungsquote nicht möglich. Aufgrund fehlender Angaben für 2007 zu während der Probezeit vorzeitig beendeten Ausbildungsverhältnissen sind die Lösungsquoten der Jahre 2008 bis 2010 tendenziell zu hoch geschätzt.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von DAZUBI und Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2012).

Ähnlich wie bei der Betrachtung der Entwicklung der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse existieren keine differenzierten Angaben zu den Vertragslösungen für das Jahr 2007. Zudem sind die Zahlen vor und nach der Reform der Berufsbildungsstatistik nur eingeschränkt vergleichbar.

Von 1996 bis 2001 ist ein Anstieg der Lösungsquote von 19,0 % auf 21,1 % zu beobachten. In den Folgejahren ging die Lösungsquote auf 16,0 % im Jahr 2006 zurück. Danach stieg die Lösungsquote erneut an. Im Jahr 2012 wurden 21,7 % der begonnenen Ausbildungsverträge wieder gelöst. Damit befindet sich die Lösungsquote auf dem höchsten Niveau seit 1996.¹¹

Im Unterschied zu der für den zeitlichen Vergleich verwendeten Lösungsquote wird für die folgenden Auswertungen eine leicht veränderte Formel verwendet, welche die Vorteile der Reform der Berufsbildungsstatistik nutzt. Seit 2008 existieren konkrete Angaben zu den begonnenen Ausbildungsverträgen auf Individualebene. Dies bedeutet, dass für die Berechnung der Lösungsquote auf Näherungswerte verzichtet werden kann. Dies ermöglicht eine Präzisierung der oben angegebenen Lösungsquote:

$$LQ_{neu} = \sum_{t=1}^{t-3} \frac{L_{B=t}}{V_t}$$

$L_{B=t}$: Anzahl der Ausbildungsverträge aus dem Beginnjahr B, die im Berichtsjahr vorzeitig gelöst wurden.

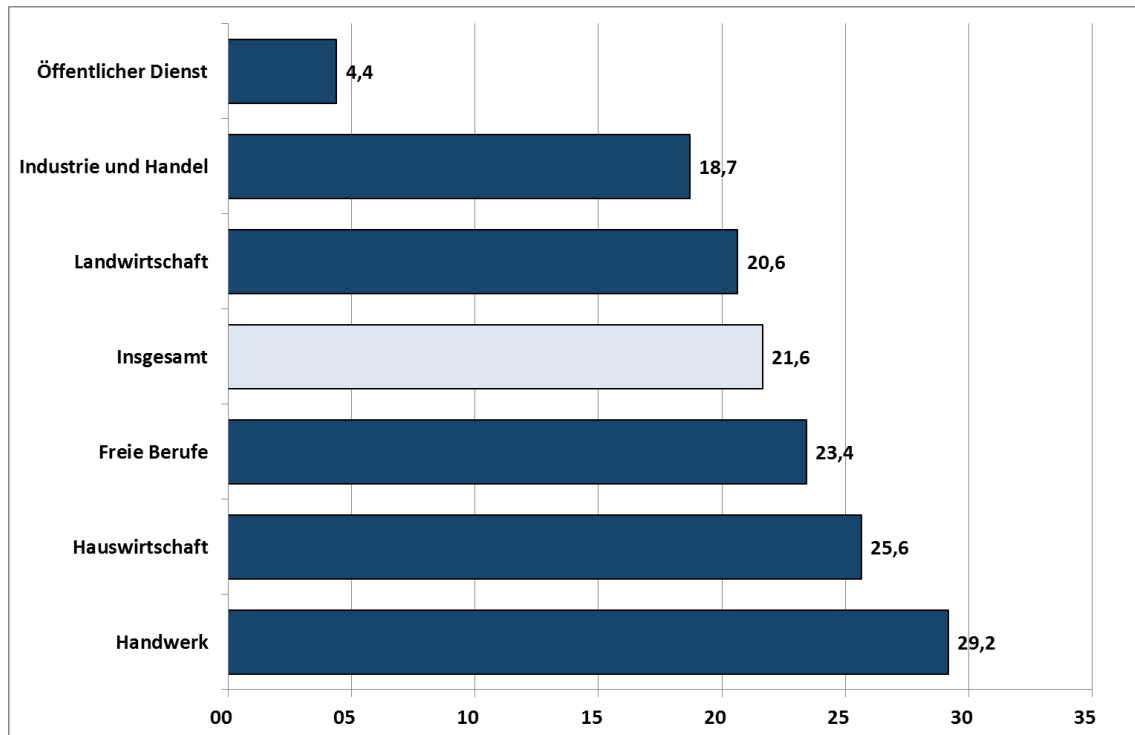
V_t : Summe der im Jahr t begonnenen Ausbildungsverhältnisse

Die hier beschriebene Lösungsquote weist zwei Vorteile auf: Zum einen wird der Beginn der Ausbildung nicht anhand des Ausbildungsjahres, in dem der Abbruch erfolgte, approximiert, zum anderen können die tatsächlich im jeweiligen Jahr begonnenen Ausbildungsverhältnisse als Nennergröße verwendet werden und es bedarf keiner Hilfsgröße aus neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und in der Probezeit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen.

Nach der neuen Berechnungsmethode der Lösungsquote liegt diese für Baden-Württemberg bei 21,6 %. Dabei können, wie Abbildung 3.5 zeigt, deutliche Unterschiede nach den Ausbildungsbereichen identifiziert werden. Wenig überraschend ist die niedrige Lösungsquote von 4,4 % im öffentlichen Dienst. Auch der Ausbildungsbereich Industrie und Handel weist mit 18,7 % der Ausbildungsverträge, die vorzeitig gelöst werden eine unterdurchschnittliche Lösungsquote auf. Demgegenüber sind die Lösungsquoten in den anderen beiden großen Ausbildungsbereichen über dem Landesschnitt (Freie Berufe: 23,4 %, Handwerk: 29,2 %).

Insbesondere im Hinblick auf die im Abschnitt 3.1 berechnete Ausbildungsquote ist eine Differenzierung der Lösungsquote innerhalb der Ausbildungsbereiche Industrie und Handel, Handwerk und Freie Berufe sinnvoll. Dies ermöglicht unter anderem einen Vergleich der Lösungsquoten mit den Ausbildungsquoten in den entsprechenden Regionen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass lediglich die regionalen Industrie- und Handelskammern (IHK) deckungsgleich mit den Regionen sind. Bei den Handwerkskammern ist die Vergleichbarkeit eingeschränkt, da sich die regionalen Zuständigkeitsbereiche der Handwerkskammern nicht mit den Regionen Baden-Württembergs decken.

¹¹ Diese Entwicklung ist nicht spezifisch für Baden-Württemberg, sondern entspricht dem Zeitverlauf für Deutschland insgesamt. Im Jahr 2012 erreichte die Vertragslösungsquote in Deutschland 24,6 %. Dabei ist der Anstieg seit 2005 in Baden-Württemberg mit 5,7 Prozentpunkten stärker als der für Deutschland insgesamt mit 4,7 Prozentpunkten. Detaillierte Angaben für Deutschland sind im Datenreport zum Berufsbildungsbericht (BIBB 2014) enthalten.

Abbildung 3.5: Lösungsquote auf Basis der Individualdatenerfassung für Baden-Württemberg nach Ausbildungsbereichen

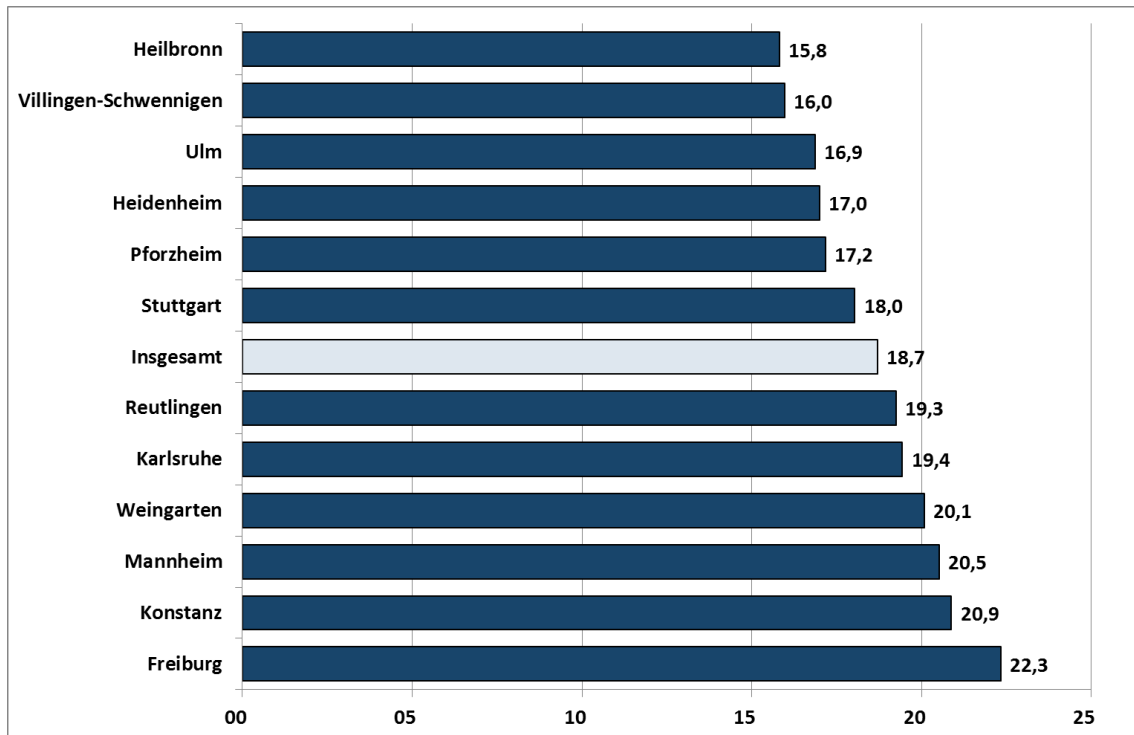
Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von DAZUBI.

3.2.3. Regionale Differenzierung

Abbildung 3.6 stellt die Lösungsquote differenziert für die Industrie- und Handelskammern Baden-Württembergs dar. Tendenziell sind die Lösungsquoten im Südwesten Baden-Württembergs höher als im Osten. Im Bereich der IHK Konstanz und Freiburg sind mit 22,3 % bzw. 20,9 % die höchsten Lösungsquoten zu verzeichnen, während die niedrigsten Lösungsquoten in Heilbronn (15,8 %) und Villingen-Schwenningen erzielt werden.

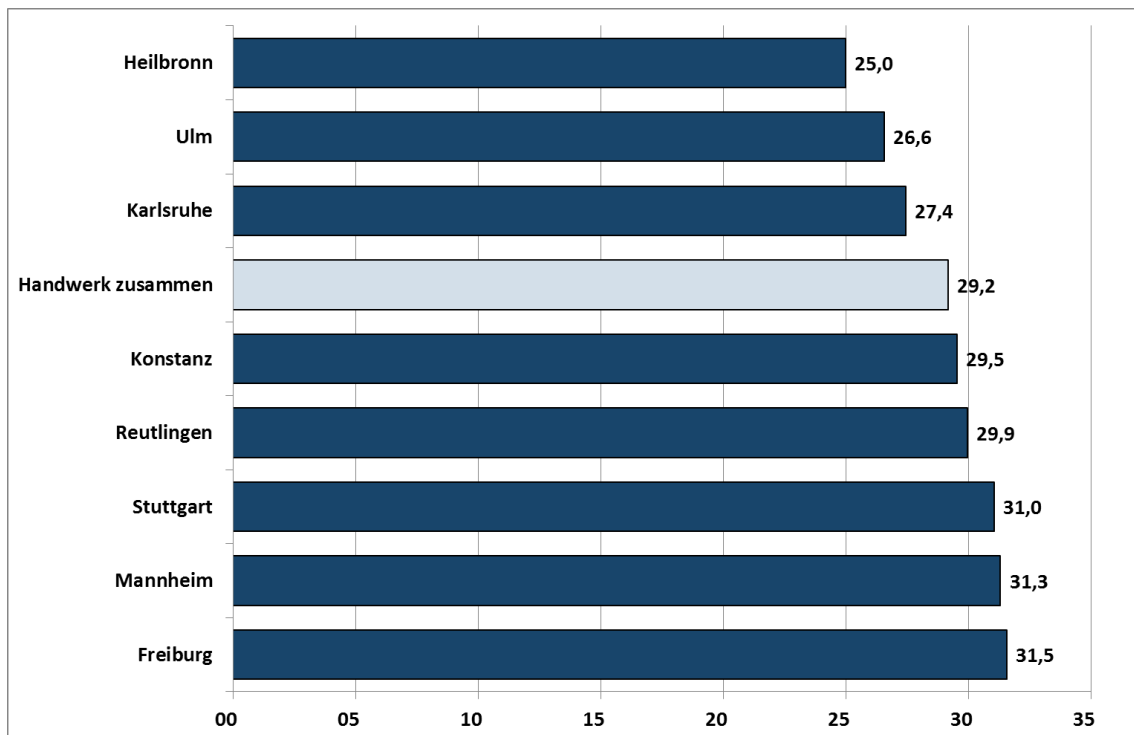
Wie bereits erwähnt, ist die landesweite Lösungsquote im Handwerk höher als im Ausbildungsbereich Industrie und Handel. Die regionale Differenzierung in Abbildung 3.7 zeigt, dass die niedrigste Lösungsquote im Handwerk (Handwerkskammer Heilbronn: 25,0 %) oberhalb der höchsten Lösungsquote im Zuständigkeitsbereich einer IHK liegt (IHK Freiburg: 22,3 %). Zudem ist auffällig, dass die höchsten Lösungsquoten, sowohl im Zuständigkeitsbereich der IHK als auch der Handwerkskammer, in den Freiburger Kammern vorzufinden sind (IHK Freiburg: 22,3 %; Handwerkskammer Freiburg: 31,5 %). Ähnliches gilt für die Region mit den stabilsten Ausbildungsverhältnissen: sowohl bei den IHK als auch bei den Handwerkskammern liegt die Region Heilbronn vorn (15,8 % bzw. 25,0 %).

Abbildung 3.6: Lösungsquote auf Basis der Individualdatenerfassung für Baden-Württemberg nach Industrie- und Handelskammern



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von DAZUBI.

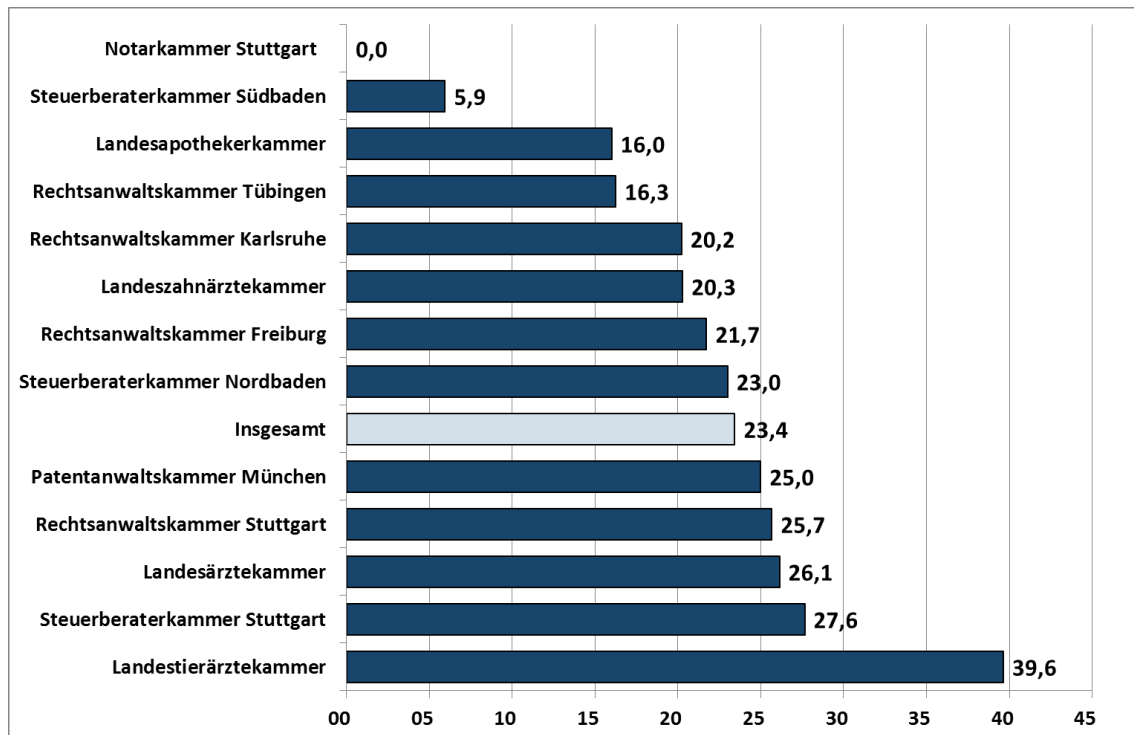
Abbildung 3.7: Lösungsquote auf Basis der Individualdatenerfassung für Baden-Württemberg nach Handwerkskammern



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von DAZUBI.

Sehr heterogen sind die Lösungsquoten in den freien Berufen (Abbildung 3.8). Diese können nicht mit den regionalen Ausbildungsquoten verglichen werden, da es mit Ausnahme der Rechtsanwälte meist Laeskammern sind, beziehungsweise im Falle der Patentanwaltskammer sogar bundesweit. Während die Notarkammer Stuttgart im Jahr 2012 keine vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverträgen vorzuweisen hatte und somit eine Lösungsquote von 0,0 % vorlag,¹² ist die Lösungsquote in der Landestierärztekammer mit 39,6 % auch im Vergleich zu den Lösungsquoten in den regionalen IHKs und Handwerkskammern sehr hoch. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass sich vor allem die Lösungsquoten in den freien Berufen im Gesundheitsbereich stark unterscheiden. So liegen die Landesapothekerkammer (16,0 %) sowie die Landeszahnärztekammer (20,3 %) unterhalb der landesweiten Lösungsquote von 23,4 %, während die Lösungsquote der Landesärztekammer (26,1 %) deutlich über dem Durchschnitt liegt. Demgegenüber liegen die Lösungsquoten der Rechtsanwaltskammern zwischen 16,3 % (Tübingen) und 25,7 % (Stuttgart).

Abbildung 3.8: Lösungsquote auf Basis der Individualdatenerfassung für Baden-Württemberg nach Ausbildungsbereichen



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von DAZUBI.

¹² Dabei ist zu beachten, dass zwischen 2009 und 2012 lediglich 32 Auszubildende eine Ausbildung im Zuständigkeitsbereich der Notarkammer Stuttgart angefangen haben.

4. Evidenz aus Fallstudien

4.1 Vorgehen in der qualitativen Analyse

4.1.1. Zielsetzung der Fallstudien

Im Gegensatz zu den quantitativen Analysen ist es bei den qualitativen Untersuchungen nicht das Ziel, generalisierbare Aussagen auf Basis von Daten einer für die Grundgesamtheit repräsentativen Stichprobe zu treffen. Vielmehr geht es darum, die Forschungsfrage aus möglichst vielen verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und die Untersuchungsobjekte dabei nicht auf eine geringe Anzahl an standardisierten Variablen zu reduzieren. Damit soll insbesondere der hohen Komplexität der Thematik der vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverträgen Rechnung getragen und ein möglichst umfassendes, realitätsnahes Bild der Problemstellung, das dem Zusammenwirken der Vielzahl von einflussnehmenden Faktoren gerecht wird, gezeigt werden.

Da es nicht das primäre Ziel der Fallstudien ist, verallgemeinerbare Schlüsse ziehen zu können, geht es bei der Auswahl der Fallstudien auch nicht darum, eine möglichst große Zahl an Interviews zu führen. Stattdessen sollen einige wenige Fälle ausgewählt werden, so dass mit typischen oder besonders aussagekräftigen Beispielen ein ganzheitliches Bild der Ursachen von Ausbildungsabbrüchen gezeichnet werden kann (Lamnek 2010). Der Begriff Fallstudien bezieht sich hier auf eine Region, in der die Vertreterinnen und Vertreter verschiedener, mit der dualen Ausbildung im Zusammenhang stehenden Akteure befragt werden.

In den im Rahmen der Fallstudien durchgeführten persönlichen Gesprächen wurden die Interviewpartnerinnen und -partner folglich als Experten im Themenbereich Ausbildungsabbrüche betrachtet. Deren Aussagen dienen so der Vertiefung von Themengebieten, die standardisiert nur schwer abgefragt werden können. Zudem dienen die Gespräche als Interpretationshilfen für die quantitativen Analysen.

4.1.2. Auswahl der Fallstudienregionen

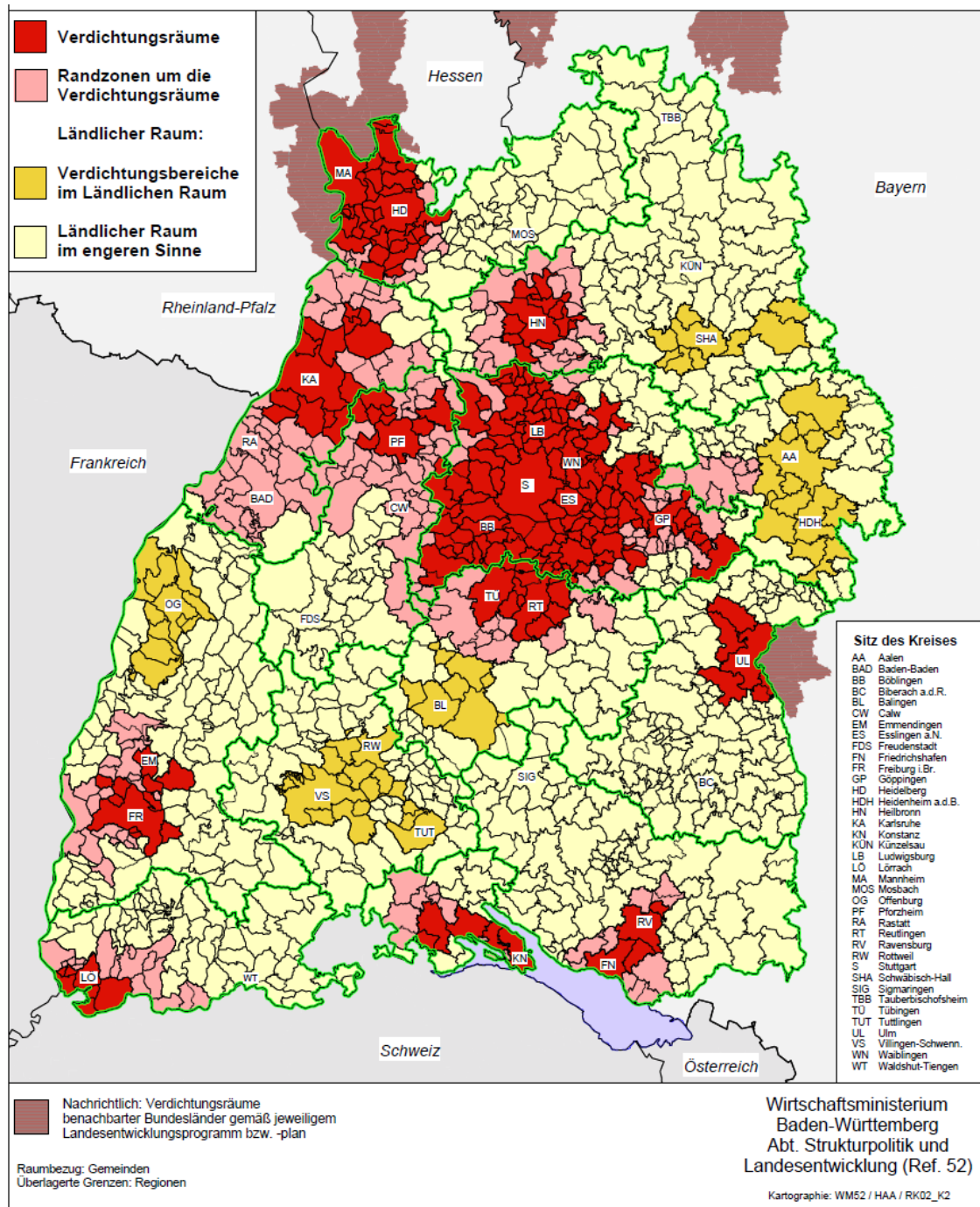
Für die Auswahl der vier Fallstudienregionen wurden die Kriterien städtische oder ländliche Region sowie die Ausbildungsmarktlage im Bezirk der Agentur für Arbeit herangezogen. In Bezug auf das Kriterium Stadt/Land wurden Regionen aus den drei im Landesentwicklungsplan Baden-Württemberg 2002 genannten Raumkategorien (Abbildung 4.1) ausgewählt. So gibt es zwei Regionen aus Verdichtungsräumen (Stuttgart und Heidelberg) sowie je eine Region aus den Randzonen um die Verdichtungsräume (Nagold) und dem Ländlichen Raum, genauer den Verdichtungsbereichen im Ländlichen Raum (Balingen).¹³

Als Indikator für die Ausbildungsmarktlage wurde die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) betrachtet, die angibt, wie viele Ausbildungsplatzangebote rechnerisch auf 100 Ausbildungsplatznachfrager entfallen. Das Ausbildungsplatzangebot ist als die rechnerische Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der am 30. September nicht besetzten, bei der BA gemeldeten Ausbildungsplätze definiert. Für die Definition der Ausbildungsplatznachfrage gibt es zwei Varianten: Nach der klassischen Nachfragedefinition werden die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie die eine Ausbildung suchenden und bei der BA gemeldeten Personen gezählt, die zum 30. September noch keine alternative Verbleibsmöglichkeit haben.

¹³ Für weitere Informationen zum ländlichen Raum und dem Landesentwicklungsplan 2002 siehe beispielsweise Schwarck (2012).

Mittlerweile wird sehr häufig die sogenannte erweiterte Nachfragedefinition zur Berechnung dieser Kennzahl herangezogen. Diese zählt neben den Personen, die einen Ausbildungsplatz suchen und noch keine andere Verbleibsmöglichkeit haben, auch diejenigen Personen, die bereits eine Alternative haben und trotzdem noch an einer beruflichen Ausbildung interessiert sind (Dionisius et al. 2012, S. 48-55).

Abbildung 4.1: Raumkategorien des Landesentwicklungsplans Baden-Württemberg 2002



Quelle: Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, Abteilung Strukturpolitik und Landesentwicklung.

In Baden-Württemberg wird zunehmend von einem Mangel an Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern gesprochen und es gibt daher bereits Projekte, die helfen sollen, Personen, die zwar bereits über eine Alternative verfügen, aber dennoch Interesse an einer

beruflichen Ausbildung haben, tatsächlich zur Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses zu bewegen. So wird in Baden-Württemberg beispielsweise mit der Ausbildungskampagne „gut-ausgebildet.de“, bei der Auszubildende als Ausbildungsbotschafter in Schulen ihren Ausbildungsberuf vorstellen, versucht, die Attraktivität der Berufsausbildung zu erhöhen.¹⁴ Da von Seiten der Betriebe häufig Probleme im Hinblick auf das Finden einer ausreichenden Zahl an Bewerber und Bewerberinnen geäußert werden, wird die Ausbildungsmarktsituation in Baden-Württemberg besser durch die ANR nach der klassischen Definition beschrieben, auch weil es momentan eher schwierig zu sein scheint, die Bewerberinnen und Bewerber, die bereits über eine Alternative verfügen, zur tatsächlichen Aufnahme einer Ausbildung zu bewegen. Die ANR nach der neuen, erweiterten Nachfragedefinition zeigt folglich einen Nachfrageüberhang, der nicht die tatsächliche Situation in Baden-Württemberg widerzuspiegeln scheint. Aus diesem Grund wurde für die Auswahl der Fallstudienregionen die Angebots-Nachfrage-Relation herangezogen, bei der die Nachfrage nach der klassischen Definition berechnet wird. In Abstimmung mit dem Auftraggeber wurden solche Regionen ausgewählt, in denen ein Angebotsüberhang besteht, d.h. in denen die Angebots-Nachfrage-Relation größer als 100 ist.

Neben den Kriterien Stadt/Land und Ausbildungsmarktsituation spielten für die Fallstudienauswahl auch andere Aspekte, wie beispielsweise die Erreichbarkeit, eine Rolle. Außerdem sollte die Landeshauptstadt Stuttgart einbezogen werden.

Tabelle 4.1 zeigt die ausgewählten Fallstudienregionen und die dazugehörigen Raumordnungsregionen und Angebots-Nachfrage-Relationen. Die anderen Agenturbezirke und die entsprechenden Angaben finden sich im Anhang.

Tabelle 4.1: Ausgewählte Fallstudienregionen

Arbeitsagenturen	Raumkategorie (der angegebenen Stadt)	weitere Raumkategorien, die im Agenturbezirk vorliegen	ANR nach klassischer Definition
677 Stuttgart	Verdichtungsraum	-	103,9
624 Heidelberg	Verdichtungsraum	Randzone um Verdichtungsraum, Ländlicher Raum im engeren Sinne	105,5
647 Nagold	Randzone um Verdichtungsraum	Ländlicher Raum im engeren Sinne	109,7
614 Balingen	Verdichtungsbereich im Ländlichen Raum	Ländlicher Raum im engeren Sinne	102,7

Quelle: Landesentwicklungsplan Baden-Württemberg 2002, BIBB (2011)

4.1.3. Leifadenentwicklung

Alle Gespräche, die im Rahmen der Fallstudien geführt wurden, wurden in Form von leitfadengestützten Interviews geführt. Dieses halbstandardisierte Vorgehen ermöglicht einerseits eine hohe Vergleichbarkeit über die verschiedenen Gesprächspersonen hinweg, erlaubt aber gleichzeitig, immer noch offen für neue Aspekte des Themenfeldes zu sein, die von den Gesprächspersonen als wichtig erachtet werden.

Die Themenbereiche und konkreten Fragestellungen für die Leitfäden wurden zum Teil unter Heranziehung von Literatur entwickelt. Soweit möglich und sinnvoll, werden alle identifizierten Themenbereiche bei allen befragten Personengruppen behandelt. Die Intensität, in der die

¹⁴ <http://www.mfw.baden-wuerttemberg.de/sixcms/detail.php/293834>

einzelnen Themenfelder bei den verschiedenen Gesprächspersonen behandelt werden, ist allerdings unterschiedlich.

Die Leitfäden wurden zunächst nach verschiedenen Kontexten gegliedert, in denen sich die Auszubildenden bewegen und in denen Ursachen für Ausbildungsabbrüche liegen können. So wurden Aspekte des Ausbildungsbetriebes, der Berufsschule und der Auszubildenden selbst jeweils aus den verschiedenen Perspektiven der Gesprächspersonen abgefragt.

Im Bereich der Ausbildungsbetriebe wurden Fragen nach dem betrieblichen Kontext (Betriebsgröße, Beschäftigtenstruktur etc.), nach dem Auswahlverfahren und nach den Erfahrungen, die Betriebe mit Auszubildenden haben, gestellt. Im Zusammenhang mit der Berufsschule wurde nach Überforderungstendenzen und der Existenz von Ansprechpersonen im Falle von Problemen gefragt. Außerdem wurden persönliche Charakteristika der Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher abgefragt.

Des Weiteren erfolgte eine Gliederung nach verschiedenen Themenbereichen, aus denen sich Gründe für Ausbildungsabbrüche ableiten lassen. Insbesondere Deuer (2006) liefert ein breites Spektrum an potentiellen Ursachen für Ausbildungsabbrüche, aus denen ein Großteil der in den Leitfäden auftauchenden Fragen abgeleitet wurde. So wird unter anderem die zentrale Bedeutung berufswahlbezogener Gründe für einen Ausbildungsabbruch, das heißt beispielsweise eine nicht der Realität entsprechende Vorstellung über den Wunschberuf, betont, die auch in anderen Studien (Schöngen 2003, Berufsbildungsbericht 2003) als zentrale Ursachen für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen festgestellt wurden. Aus diesem Grund wurde den Fragen zur Einschätzung der Berufswahlkompetenz der Auszubildenden und insbesondere der Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern ein eigener Fragenblock in den einzelnen Leitfäden gewidmet.

In engem Zusammenhang mit den Fragen zur Berufswahlkompetenz steht die sogenannte Ausbildungsreife. Zu dem Begriff der Ausbildungsreife existiert eine Vielzahl von Definitionen, die sich allerdings stark überlappen. Zentrale Aspekte von Ausbildungsreife wurden aus verschiedenen Konzepten extrahiert und die Einschätzung der Ausbildungsreife von Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern sowie Auszubildenden im Allgemeinen wurden in den Gesprächen erfragt.

Neben den genannten Themenbereichen wurden außerdem Fragen zur Problembearbeitung gestellt, d.h. dazu, wie mit verschiedenen Problemlagen, die bereits vor dem endgültigen Abbruch eine Gefährdung des Ausbildungsverhältnisses vermuten lassen konnten, umgegangen wurde. Außerdem wurden hier Fragen dazu gestellt, was nach einem Ausbildungsabbruch unternommen wird, um ein endgültiges Ausscheiden der Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern aus dem (Berufs-)Bildungssystem zu verhindern.

4.1.4. Durchführung der Fallstudien

Nachdem eine Auswahl der Fallstudienregionen nach den oben beschriebenen Kriterien vorgenommen worden war, wurden die entsprechenden Ansprechpersonen recherchiert und zum Teil telefonisch kontaktiert, um die Zuständigkeiten abzuklären. Dabei wurden Personen aus verschiedenen Institutionen im Bereich der dualen Ausbildung kontaktiert, die aus verschiedenen Perspektiven Erfahrungen über Ausbildung und Ausbildungsabbruch berichten können. Zur Ermittlung der Kontaktdaten der zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit wurde die Regionaldirektion Baden-Württemberg der BA kontaktiert, die sich hier sehr kooperativ zeigte und das Forschungsvorhaben durch die Übermittlung der Kontaktdaten unterstützte. Außerdem wurde durch eine Information im Rahmen einer Teamleiterbesprechung seitens der Regionaldirektion für eine Teilnahme geworben und die Teamleiterinnen und -leiter wurden nochmals in einer E-Mail durch die Regionaldirektion über das Forschungsvorhaben informiert.

Zunächst wurden die Teamleiterinnen und -leiter, deren Teams für die unter 25-Jährigen zuständig sind, die Vertreterinnen und Vertreter der Kammern, der Jugendberufshilfeträger sowie regionale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für das Projekt „Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten“ kontaktiert. Die Erstkontaktaufnahme bei den drei erstgenannten Gruppen erfolgte durch einen Brief, dem ein Empfehlungsschreiben des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg beigelegt wurde. Alle Vertreterinnen und Vertreter der mit dem System der dualen Ausbildung in Zusammenhang stehenden Institutionen arbeiten selbst mit Jugendlichen, das heißt es handelt sich nicht um beispielsweise eine Geschäftsführung, die mit der eigentlichen Betreuung von Jugendlichen nichts zu tun haben. Da die regionale Zuständigkeit der Ansprechpersonen für das Projekt „Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten“ nicht ganz klar war, wurden diese zunächst telefonisch kontaktiert. In den Telefonaten zeigten sich alle angefragten Personen sofort bereit, an der Fallstudie teilzunehmen. Die Ansprechpersonen äußerten dabei, dass es besser sei, die Gespräche nicht Anfang 2013 zu führen, da die Projekte gerade erst angelaufen seien und häufig noch kein Kontakt zu Ausbildungsbetrieben oder Auszubildenden bestehe. Die telefonische Kontaktaufnahme mit den anderen Interviewpersonen und die konkrete Terminvereinbarung erfolgten Anfang 2013, sodass bis auf zwei Gespräche, die in den Juni verschoben werden mussten, alle Interviews zwischen Januar und April 2013 geführt werden konnten. Lediglich in einer Fallstudienregion wurde kein Gespräch mit einem Vertreter der Jugendberufshilfe geführt, da diese auf wiederholte Kontaktaufnahme per Post, E-Mail und telefonisch nicht reagierte. Die Gespräche mit den genannten Akteuren dauerten zwischen 40 und 90 Minuten.

Im Juli und August 2013 wurden telefonische Interviews mit drei Betrieben pro Fallstudie geführt. Die befragten Betriebe stammten einerseits aus Bereichen, in denen es laut den Erkenntnissen aus den Fallstudien besonders große Probleme mit Ausbildungsabbruch gibt (kleine Betriebe, Handwerk, Hotel- und Gaststättengewerbe), andererseits auch aus Bereichen mit geringen Schwierigkeiten (große Betriebe verschiedener Branchen). Tabelle 4.2 zeigt die Branchen und Betriebsgrößen der befragten Betriebe. Die Gespräche mit den Betrieben dauerten zwischen 10 und 30 Minuten, wobei sich die meisten Gespräche bei einer Dauer von etwa 15 Minuten bewegten. Die Gesprächsdauer war insbesondere davon abhängig, ob der Betrieb Erfahrungen im Zusammenhang mit Ausbildungsabbrüchen hat oder nicht.

Tabelle 4.2: Befragte Betriebe

Fallstudie	Branche, Betriebsgröße
A	Freie Berufe, 1-10 Beschäftigte
	Gastronomie, 20-49 Beschäftigte
	Verarbeitendes Gewerbe, über 1.000 Beschäftigte
B	Freie Berufe, 1-10 Beschäftigte
	Hotel- und Gaststättengewerbe, 20-49 Beschäftigte
	Handwerk (Bäckerei), 20-49 Beschäftigte
C	Gesundheit und Soziales, 51-500 Beschäftigte
	Handwerk (Bäckerei), 51-500 Beschäftigte
	Verarbeitendes Gewerbe, über 1.000 Beschäftigte
D	Gastronomie
	Handwerk (Bäckerei), 51-500 Beschäftigte
	Freie Berufe, 1-10 Beschäftigte

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 4.3 gibt eine Übersicht über die Gesprächspersonen in jeder Fallstudienregion. Es konnten keine Gespräche mit Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern geführt werden,

weil es aufgrund datenschutzrechtlicher Vorgaben nicht möglich war, die relevanten Kontaktinformationen zu erlangen.

Tabelle 4.3: Gesprächspersonen

Gesprächspartnerinnen und -partner	Anzahl pro Fallstudie
Allgemeine Berufsberatung/ Zuständige für U25 in den RD und/oder den AA	1
Träger der Jugendberufshilfe	1
Vertreter IHK/Handwerkskammern	1
Ausbildungsbegleiter oder -begleiterin	1
Ausbildungsbetriebe	3

Quelle: Eigene Darstellung.

Alle Gespräche wurden aufgezeichnet. Diese Gespräche wurden zunächst transkribiert und die Informationen daraus wurden dann entsprechend der hier verwendeten Methode nach Apel (2009) auf Basis der Mitschnitte und der Gesprächsnotizen möglichst zeitnah nach den Gesprächen von den Interviewerinnen und Interviewern in einem umfassenden Gesprächsprotokoll dargestellt, dem die inhaltliche Gliederung des Leitfadens zugrunde liegt.

4.2 Ergebnisse aus den Fallstudien

4.2.1. Ausbildungsabbruch

Zeitpunkt des Abbruchs

Insgesamt lässt sich feststellen, dass es keine systematischen Unterschiede in den Antworten der Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Akteure gibt. Daher werden die Antworten der Gesprächspersonen im Folgenden nicht durchgängig differenziert, sondern eher zusammenfassend dargestellt.

In den Fallstudien wird von den Befragten angegeben, dass die Ausbildung am häufigsten im ersten Lehrjahr oder in der Probezeit abgebrochen wird. In einer Fallstudie wird von der Berufsberatung der Agentur und der Ausbildungsbegleiterin angemerkt, dass eine Vertragsauflösung, die vom Betrieb ausgeht, in der Regel in der Probezeit geschieht, da Ausbildungsverhältnisse nach der Probezeit vom Betrieb kaum noch beendet werden können. Viele Betriebe kündigen daher den Auszubildenden nach vier Monaten, sobald nur ein kleiner Zweifel über das Passverhältnis besteht. Vertragslösungen in der Probezeit, aber auch in späteren Zeiten, nahmen aktuell zu, so eine Ausbildungsbegleiterin. Eine Vertreterin der Handwerkskammer (HWK) gab an, dass sich die Situation häufig auch nach ca. 1,5 Jahren zuspitzen kann und Auszubildende dann gegen Ende des zweiten Lehrjahres das Ausbildungsverhältnis beenden wollen. In diesen Fällen wird allerdings in der Regel ein Wechsel des Betriebs und nicht eine endgültige Beendigung der Ausbildung angestrebt. Eine Vertreterin beziehungsweise ein Vertreter der Agentur für Arbeit sieht einen Peak der Ausbildungsabbrüche kurz vor Ende der Ausbildung aufgrund von Prüfungsangst.

Gründe für Ausbildungsabbruch

Von den befragten Personen wurde eine Vielzahl von Gründen genannt, wobei die unterschiedlichen Gesprächspersonen zwar teilweise unterschiedliche Schwerpunkte setzten, generell aber ähnliche Gründe nannten. Als Hauptursachen für einen Abbruch von Seiten der Auszubildenden lassen sich vor allem drei Gründe herausfiltern, die von allen befragten Personen in ähnlicher Form benannt werden:

Falsche Berufswahlentscheidung und daraus resultierender Wunsch nach beruflicher oder schulischer Neuorientierung

Als Grund für die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses geben Jugendliche häufig an, dass sie sich den Beruf anders vorgestellt hätten und deshalb etwas anderes machen möchten. Ursache hierfür ist zum einen—insbesondere für die Jugendlichen mit lediglich einem Hauptschulabschluss— das eingeschränkte Spektrum an Ausbildungsplätzen, das ihnen zur Verfügung steht. Statt gar keine Ausbildung zu beginnen, nehmen diese Jugendlichen lieber einen Ausbildungsplatz an, auch wenn sie sich eigentlich nicht für den betreffenden Beruf interessieren. Dies ist offenbar insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe ein Problem, in dem auch befragte Betriebe sich als Auffangbecken für die Jugendlichen ohne Alternative sehen.

Zum anderen spielt auch mangelnde Berufswahlkompetenz hier eine Rolle. Auch hier wird in zwei Fallstudien das Hotel- und Gaststättengewerbe als Beispiel angeführt. Die Belastung durch die im Vergleich zu anderen Berufen ungewöhnlichen Arbeitszeiten abends und am Wochenende wird von vielen Jugendlichen unterschätzt, obwohl sie unter Umständen schon Praktika in diesem Bereich absolviert haben.

Als Abbruchgrund wird sowohl von einer Berufsberatung der Agentur als auch von einer Ausbildungsbegleiterin angegeben, dass die Jugendlichen häufig das Gefühl haben, ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben zu müssen und die Ausbildung deshalb beenden wollen. Die Ansprüche, die die Jugendlichen von Beginn der Ausbildung an ihr Tätigkeitsspektrum stellen, seien zu hoch. In vielen Fällen zeige dies, dass sich die Jugendlichen im Vorfeld nicht ausreichend über die Ausbildung und die Lehrpläne informiert hätten bzw. die Ausbildungsinhalte auch von Seiten der informierenden Stellen nicht gut kommuniziert würden. Hier seien auch die Betriebe gefordert, den Jugendlichen deutlich zu machen, welchem Zweck eine bestimmte Tätigkeit diene und warum sie wichtig ist, auch wenn es sich dabei um eine Routinetätigkeit handelt. Hier gibt es aus Sicht einer Ausbildungsbegleiterin noch viel Nachbesserungsbedarf. Dennoch gibt es auch Betriebe, die die Auszubildenden tatsächlich als billige Arbeitskräfte missbrauchen und sie nur die Routinetätigkeiten machen lassen und sich nicht an den Ausbildungsplan halten. Dies kann ein Grund für Konflikte mit dem Ausbildungspersonal sein, welche den zweiten Hauptabbruchgrund darstellen.

Konflikte mit dem Ausbildungspersonal oder Kolleginnen und Kollegen:

Die Frustrationstoleranz bei Jugendlichen sei häufig sehr gering, sie hätten schnell das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden, so ein Vertreter der Jugendberufshilfe. Die Ursache dafür sieht der Vertreter der Jugendberufshilfe vor allem bei den Eltern, die ihre Erziehungsaufgabe häufig nicht mehr wahrnehmen sowie in der Schule, in der die Schülerinnen und Schüler nicht mehr lernten, wie man Konflikte austrägt. Dies bestätigt auch eine Vertreterin der Handwerkskammer. In den letzten Jahren hätten solche Probleme deutlich zugenommen. Interessant ist, dass die befragten Betriebe Konflikte nicht als wichtigen Abbruchgrund ansehen.

Konfliktauslöser werden sowohl auf Seiten der Jugendlichen als auch auf Seiten der Betriebe gesehen: Insgesamt sei mangelnder Respekt von beiden Seiten gegenüber dem jeweils anderen häufig ein Problem. Einerseits hätten die Ausbilder häufig eine zu hohe Erwartungshaltung an die Jugendlichen, zeigten nicht genug Wertschätzung für die Arbeit der Auszubildenden

oder sorgten nicht für eine richtige Ausbildung der Auszubildenden. Andererseits diskutierten Jugendliche über jede Anweisung und jede Formalität und sähen zum Teil nicht ein, dass man sich beispielsweise rechtzeitig krankmelden muss. Als weitere, durch das Verhalten von Jugendlichen hervorgerufene Konfliktursachen werden vor allem mangelndes Pflichtbewusstsein, fehlende Disziplin und Unpünktlichkeit genannt, was auf eine mangelnde Ausbildungsreife hindeutet, die den dritten von allen genannten Abbruchgrund darstellt.

Überforderung durch die generellen Anforderungen des Arbeitsalltags/Mangelnde Ausbildungsreife

Wie bereits beschrieben, nennen die befragten Personen Probleme mit der Autorität der Vorgesetzten, den Arbeitszeiten (auch wenn es sich lediglich um normale Arbeitszeiten von acht Stunden täglich handelt) und den generellen Regelungen beispielsweise bezüglich Pünktlichkeit oder Abmeldung im Krankheitsfall als Probleme, die zum Abbruch führen können. Die Umstellung von der Schule zum Beruf und die Gewöhnung an die Arbeitszeiten sowie an neue Rechte und Pflichten sind für viele schwierig. Bei der Gewöhnung an das Arbeitsleben zeigen viele Jugendliche geringes Durchhaltevermögen. Hier wird auch der Einfluss des Elternhauses deutlich gesehen. Bei den Jugendlichen, die hier Probleme haben, stehen häufig die Eltern nicht hinter der Ausbildung und vermitteln nicht die Notwendigkeit einer Ausbildung. Dabei kann es hier einerseits so sein, dass die Eltern selbst arbeitslos sind und daher kein Vorbild sein können, andererseits betrifft dies auch Eltern, die eine weitere Schulausbildung ihrer Kinder befürworten würden.

Neben diesen Hauptgründen nennen einige Befragte *gesundheitliche Probleme*, die die Ausübung des Ausbildungsberufs unmöglich machen können und erst während der Ausbildung entdeckt werden, wie z.B. Allergien gegen zu verwendende Produkte oder Sehschwierigkeiten (Rot-Grün-Schwäche etc.). Probleme, die sich aus *Drogenkonsum* ergeben (mangelnde Konzentrationsfähigkeit, Unpünktlichkeit etc.), werden lediglich in einer Fallstudie von Vertreterinnen und Vertretern der Agentur für Arbeit genannt.

Eine Schwierigkeit, die in beiden Fallstudien im ländlichen Raum eine Rolle spielt, ist *mangelnde Mobilität*. Ist ein Betrieb nicht gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen, kann die Organisation der Anfahrt für die Jugendlichen ein großes Problem sein. Dies bestätigen auch befragte Betriebe. Durch die zunehmende Zusammenlegung von Berufsschulklassen aus verschiedenen Berufsschulen steigen die Probleme bei der Überwindung der Entfernungen zwischen Wohnort, Berufsschule und Betrieb. Einige Betriebe versuchen bereits, darauf zu reagieren, indem sie ihren Auszubildenden Fahrgeld oder eine höhere Vergütung zahlen, um sie für die langen Fahrten zu kompensieren.

Folgen eines Ausbildungsabbruchs für die Jugendlichen

Ein Ausbildungsabbruch wird von den meisten Gesprächspersonen nicht grundsätzlich als Vermittlungshemmnis gesehen. Tendenziell würden Betriebe zwar lieber Neueinsteiger einstellen, aber ein gut begründeter Ausbildungsabbruch sei immer noch besser als eine Lücke im Lebenslauf von ein bis zwei Jahren, in denen die Jugendlichen gar keiner Beschäftigung nachgegangen sind. Wenn ein Jugendlicher im gleichen Beruf bleiben will, ist ein Wechsel des Betriebs bei entsprechenden Suchanstrengungen des Jugendlichen in der Regel relativ schnell möglich, vor allem wenn es sich um Ausbildungsberufe handelt, bei denen das Lehrstellenangebot relativ groß ist (beispielsweise Friseurinnen und Friseure, Arzthelferinnen und Arzthelfer).

Wenn die Jugendlichen den Beruf wechseln wollen, ist dies innerhalb des Ausbildungsjahres schwer möglich. Daher geht den Jugendlichen in diesem Fall meistens mindestens ein Jahr verloren. Für diese Übergangsphase bietet die Berufsberatung der Agentur für Arbeit aller-

dings Maßnahmen an, die bei der beruflichen Neuorientierung helfen sollen. Eine weitere Möglichkeit ist es, die Jugendlichen durch eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) aufzufangen. In zwei Fallstudienregionen (einer städtischen und einer ländlichen Region) berichten die befragten Vertreterinnen und Vertreter der Agenturen für Arbeit über eigens für Abbrecherinnen und Abbrecher eingerichtete „Eil-Notfall-Konzepte“, im Rahmen derer Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher innerhalb von maximal zwei Wochen nach der Kündigung einen Termin bekommen.

Die relativ geringen Probleme beim Übergang in ein anderes Ausbildungsverhältnis werden von einigen Befragten etwas relativiert. Ein Vertreter der Jugendberufshilfe stellt fest, dass viele Jugendliche zunächst in ihrem Selbstbewusstsein geschwächt sind. Nach dem Ausbildungsabbruch sei es daher vor allem wichtig, das Selbstbewusstsein der Jugendlichen zu stärken (zum Beispiel durch Erstellen guter Bewerbungsfotos) und die Zeit zwischen zwei Ausbildungen zum Beispiel mit Praktika zu füllen, um dann eine informierte Entscheidung für den weiteren Weg treffen zu können. Die Notwendigkeit der psychischen Stabilisierung wird auch von Seiten einer Ausbildungsbegleiterin betont. In den letzten Jahren hätten psychische Probleme unter den Jugendlichen deutlich zugenommen, immer häufiger gebe es Probleme im Elternhaus. In solchen Fällen stünden die Betriebe vor einer besonders schwierigen Situation, da sie nicht in der Lage seien „psychologische Gespräche“ zu führen.

Von Seiten einer Ausbildungsbegleiterin wird darauf hingewiesen, dass man zwischen Erstabbrecherinnen und -abbrechern und Jugendlichen, die schon mehrfach eine Ausbildung vorzeitig beendet haben, unterscheiden muss. Bei denen, die bereits mehrfach abgebrochen haben, gestalte sich der weitere Weg schwieriger. Eine andere Ausbildungsbegleiterin betont zudem, dass Personen, die einen Ausbildungsvertrag vorzeitig lösen, meist weitere Defizite im schulischen oder sozialen Bereich haben. Eine Vertragslösung, die erfolgt, ohne dass bereits eine Alternative vorhanden ist, wird als sehr riskant angesehen.

Charakteristika der Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher

Insgesamt wird betont, dass die Ursachen für eine vorzeitige Beendigung von Ausbildungsverträgen sehr individuell sind. Dennoch werden einige Faktoren genannt, die besonders häufig eine Rolle zu spielen scheinen. Diese lassen sich in Kontextfaktoren und individuelle Charakteristika unterteilen.

Kontextfaktoren

Insbesondere das Elternhaus scheint in Bezug auf Ausbildungsabbruch eine wesentliche Bedeutung zu haben. In drei der vier Fallstudienregionen schildern Vertreterinnen und Vertreter der Agenturen für Arbeit oder der Jugendberufshilfe familiäre Faktoren. Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher scheinen häufig unter einer mangelnden Unterstützung im Elternhaus zu leiden, die helfen würde, Motivationstiefs oder schwere Phasen in der Ausbildung zu überwinden. Außerdem fehlten oft klassisch-konservative Werte, da es zuhause keine Vorbilder gebe, z.B. wenn die Eltern selbst arbeitslos sind oder keine Zeit für die Kinder haben. Es wird genannt, dass Eltern kein Durchhaltevermögen und keine Motivation vermittelten und keinen Druck ausübten. Sie helfen nicht bei der Suche nach Lösungsmöglichkeiten und überlegen nicht mit den Jugendlichen, ob die Ausbildung noch „zu retten ist“.

Als großes Problem wird von Vertreterinnen und Vertretern der Agentur für Arbeit und der Jugendberufshilfe ein Migrationshintergrund genannt. Insbesondere türkisch-stämmige Jugendliche hätten große Schwierigkeiten, so ein Vertreter der Agentur für Arbeit. Die Mädchen würden häufig in Berufe gedrängt, die sie eigentlich gar nicht ausüben möchten, die jungen Männer seien dementsprechend häufig sehr orientierungslos, unpünktlich, unzuverlässig und

könnten sich nicht an einfachste Regeln halten, insbesondere, wenn die Vorgesetzten weiblich seien. Diese Probleme werden auch von mehreren befragten Betrieben geschildert.

Lediglich eine Ausbildungsbegleiterin ist entgegen der Aussagen aller anderen Gesprächspersonen nicht der Ansicht, dass Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher vor allem aus schwierigen Elternhäusern kommen.

Als weiterer Kontextfaktor wird von einem Vertreter einer Agentur für Arbeit ein falscher Freundeskreis genannt. Insbesondere Jugendliche, die viele Freunde haben, die selbst keine Ausbildung absolvieren, weil sie zum Beispiel keinen Ausbildungsplatz gefunden oder bereits abgebrochen haben, seien eher abbruchgefährdet, weil ein Abbruch durch den Freundeskreis gefördert werde.

Individuelle Eigenschaften der Auszubildenden

Der am häufigsten genannte Faktor im Bereich der individuellen Eigenschaften ist der Mangel an vorhandenen Basiskompetenzen wie Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein, Pünktlichkeit oder Höflichkeit. Viele Jugendliche hätten große Probleme, sich an diese Grundanforderungen zu gewöhnen und ihnen gerecht zu werden. Sie seien es nicht gewohnt, sich bestimmten Anweisungen unterzuordnen und sich an einfachste Verhaltensregeln zu halten. Diese Schwierigkeiten werden übereinstimmend von allen befragten Betrieben genannt.

Qualifikatorische Defizite im fachlichen Bereich werden zwar ebenfalls gesehen (Grundkompetenzen in Mathematik, Rechtschreibung etc.), allerdings werden Schwierigkeiten in diesem Bereich als leichter zu bearbeiten angesehen als Defizite im Bereich der Sozialkompetenz.

Als häufig auftretende individuelle Eigenschaften werden von der Jugendberufshilfe und von Berufsberaterinnen und -beratern der Agentur für Arbeit außerdem fehlendes Selbstvertrauen, mangelnde Konfliktfähigkeit und psychische Probleme genannt.

4.2.2. Berufswahl

Kenntnis über konkrete Berufe beziehungsweise das Arbeitsleben im Allgemeinen

Der Wechsel von der Schule in den Beruf wird von den befragten Personen als schwierig angesehen. Laut einiger Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ist dabei nicht unbedingt eine falsche Vorstellung vom konkret gewählten Beruf entscheidend, sondern ein Grund für einen Abbruch ist häufig eine Überforderung mit dem *normalen Arbeitsleben*. Acht Stunden täglich zu arbeiten überfordere viele Jugendliche. Außerdem sei es schwierig, sich an die neuen Regeln (Pünktlichkeit, weniger Freizeit, Krankmeldung etc.) zu gewöhnen, deren Nichteinhaltung viel stärkere Konsequenzen als in der Schulzeit habe. In der Schule könne man beispielsweise problemlos zu spät kommen, was im Betrieb bei mehrmaligem Wiederholen zur Kündigung führe. Auch hier wird wieder das Elternhaus als ganz zentral für den Erfolg der Ausbildung genannt. Wenn die Eltern schon in der Schulzeit zu wenig darauf achten, dass die Kinder pünktlich sind und auch während der Ausbildung nicht motivierend zur Seite stehen, führe dies dazu, dass die Jugendlichen Tiefpunkte, die immer auftreten können, nicht überwinden können. Viele entschieden sich nach einem Abbruch daher dann für einen weiteren Schulbesuch und nicht für eine andere Ausbildung, weil sie so hofften, den Verpflichtungen des Arbeitslebens noch eine Zeit lang zu entgehen. Von den Eltern werde dies häufig unterstützt, wobei aus Sicht der befragten Personen bei vielen dieser Jugendlichen der Besuch einer weiterführenden Schule nicht sinnvoll ist, wenn diese schon in der Hauptschule nur schlechte schulische Leistungen zeigten.

Ein Vertreter der Jugendberufshilfe ergänzt, dass Jugendliche häufig keine Vorstellungen von ihrem *konkreten Beruf* hätten, da in den Berufsorientierungsveranstaltungen und den Informationen zur Berufsorientierung immer nur die positiven Seiten der einzelnen Berufe hervorge-

hoben würden, statt ein realistisches Bild zu vermitteln und den Jugendlichen zu ermöglichen, sich auch mit den Nachteilen einer Berufswahlentscheidung auseinanderzusetzen. Von anderen Gesprächspersonen wird hier der Einfluss der *Medien* genannt. Im Gastronomiebereich würden Berufe in den Medien ausschließlich im Hinblick auf die Spitzengastronomie mit viel Kreativität und Erfolg dargestellt, was nicht dem Alltag der meisten Beschäftigten in diesem Bereich entspricht.

Ein weiteres Problem sei die falsche Einschätzung der *eigenen Leistungsfähigkeit*, so der Vertreter einer Agentur für Arbeit und der Vertreter einer IHK. Insbesondere im Baubereich oder auch im Friseurhandwerk (durch das viele Stehen) stellten viele Jugendliche fest, dass sie an die Grenzen ihrer körperlichen Leistungsfähigkeit kommen, was zum Abbruch führen kann.

Praktika sind hier ein zentraler Ansatzpunkt, um Schwierigkeiten in diesem Bereich zu überwinden. Einwöchige Schulpraktika werden dabei von den meisten Gesprächspersonen als zu wenig angesehen, weshalb zum Beispiel die IHK versucht, Betriebe und Schulen enger zusammenzubringen, zum Beispiel durch gegenseitige Besuche und Austausche zwischen Betriebsvertreterinnen und Vertretern und Lehrerinnen und Lehrern. Dabei werden beispielsweise Fragen behandelt wie: Was ist wichtig für einen Betrieb, was passiert überhaupt in einem Betrieb?

Bei der Nutzung von Informationsquellen durch die Jugendlichen sieht keine der Gesprächspersonen ein Problem in der Hinsicht, dass die Jugendlichen die Quellen nicht kennen würden. Es gebe genügend Informationsquellen, die die Jugendlichen während der Schulzeit kennenlernen und nutzen. Allerdings fehle ein gewisses Durchhaltevermögen bei der Informationssuche. Ein Vertreter einer Agentur für Arbeit ergänzt, dass die Herausforderung eher darin besteht, einen „roten Faden“ in die Informationssuche zu bekommen, so dass man nicht von der Fülle der Informationen erschlagen werde, was auch von einer Vertreterin einer HWK so gesehen wird. Die Agentur versucht dabei, die Schülerinnen und Schüler zu unterstützen und arbeitet dabei auch mit den Lehrerinnen und Lehrern zusammen. Der Vertreter einer IHK nennt die Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter als sehr sinnvolle Hilfe, da diese direkt aus der Ausbildungspraxis aus der Perspektive von Jugendlichen berichten können.

Auch im Übergangsmanagement und im Bereich der Maßnahmen zur Berufsorientierung hat keine der befragten Personen den Eindruck, dass noch Maßnahmen fehlen. Insbesondere an Haupt- und Realschulen sei die Berufsorientierung bereits sehr gut. In den Gymnasien werde noch zu wenig in Richtung Berufsorientierung gemacht, da sich diese meist auf das Studium konzentrieren mit der Folge, dass Gymnasiasten, die nicht studieren möchten, von der dualen Ausbildung wenig wissen. Allerdings seien die allgemeinbildenden Schulen nicht generell anzugreifen, da viele sehr gute Arbeit in der Berufsorientierung leisten. Ein Problem wird eher in der Vielzahl und mangelhaften Koordination der Informationsquellen und der Maßnahmen gesehen. Hier entstünden Doppelstrukturen, bei denen erstens Geld verschwendet werde und die es zweitens schwierig machten, die richtigen Maßnahmen herauszufiltern.

Probleme bei der Berufswahlentscheidung

Einfluss von Freunden

In drei Fallstudien wird genannt, dass Jugendliche sich bei der Berufswahl häufig an ihrem Freundeskreis orientieren. Wenn die beste Freundin eine Ausbildung zur Friseurin macht, könne dies der entscheidende Faktor für eine junge Frau sein, ebenfalls eine Ausbildung in diesem Bereich anzustreben. Daher sei es auch so schwierig, das Berufswahlspektrum zu erweitern und zum Beispiel junge Frauen in atypische Berufe zu bringen.

Mangelnde Unterstützung durch die Eltern

Aus Sicht der Befragten haben viele Eltern von Jugendlichen mit Problemen selbst keine Ausbildung absolviert und können die Jugendlichen kaum unterstützen. Andere Eltern hätten für ihre Kinder bestimmte Vorstellungen die Ausbildung betreffend und drängten diese entweder in bestimmte Ausbildungsberufe oder zum Besuch einer weiterführenden Schule. Dies könne dazu führen, dass Jugendliche nicht die Berufswahl treffen, die sie möchten.

Nachdenken über langfristige Perspektiven

Die Befragten geben einerseits an, dass viele Jugendliche nicht über langfristige Perspektiven nachdenken und sich nur aufgrund von sozialem Druck im Freundeskreis für eine bestimmte Ausbildung (z.B. Friseurin oder Friseur) entscheiden. Andererseits entschieden sich einige Jugendliche gegen einen Ausbildungsberuf, den sie gerne ausüben würden, weil die Einkommensperspektiven schlecht sind. Dies sei vor allem bei jungen Männern und Berufen im sozialen und im Pflegebereich von Bedeutung.

Mangel an Alternativen

Jugendliche, die Schwierigkeiten haben einen Ausbildungsplatz zu finden, hätten häufig keinen Abschluss einer allgemeinbildenden Schule, so die Befragten. Auch mit einem Schulabschluss fehlten häufig die kognitiven Fähigkeiten für den Berufswunsch. Der gewählte Ausbildungsberuf sei bei diesen Jugendlichen somit meistens ein Kompromiss.

Mangelnde Transparenz des Systems der dualen Ausbildung

Neben den kognitiven Fähigkeiten seien die Jugendlichen aufgrund fehlender Erfahrungen teilweise unsicher, vor allem, da die Welt der beruflichen Möglichkeiten als „undurchdringlicher Dschungel“ wahrgenommen werde, so die Befragten. Häufig diene ein weiterer Besuch der allgemeinbildenden Schule als Ausweichmöglichkeit, um diese Entscheidung zu verschieben. Viele Jugendliche hätten Probleme mit der Berufswahlentscheidung, weil sie nicht wirklich wüssten, was auf sie zukommt. Sie hätten Angst, eine falsche Entscheidung zu treffen und dann immer in einem falschen Beruf gefangen zu sein. Eine Ausbildungsbegleiterin sieht hier Ansatzpunkte zur Verbesserung, indem die Jugendlichen besser über Möglichkeiten und Wege auch nach der Ausbildung informiert werden.

Ausbildungsreife

Die Agentur für Arbeit macht verschiedene Tests zur Ausbildungsreife und kann psychologische Gutachten anfordern. Es wird kein Bedarf an zusätzlichen Analysen gesehen. In vielen Fällen genüge es auch, sich die Zeugnisnoten anzuschauen und ausführlich mit den Jugendlichen zu sprechen, um eine Vorstellung von deren Stärken und Schwächen zu bekommen und den Förderbedarf zu identifizieren. Ein Vertreter der Agentur sieht die Maßnahmen und Tests zur Ermittlung der Ausbildungsreife zum Teil skeptisch, weil es für das Selbstbewusstsein der Jugendlichen nicht immer gut ist, wenn sie über ihre Schwächen „informiert“ werden. Außerdem seien die Testergebnisse nicht immer zutreffend. Ein anderer Vertreter der Agentur findet die Tests hingegen hilfreich, da die Jugendlichen sich so besser einschätzen können und ein genaueres Bild über ihre Stärken und Schwächen bekommen. Weitere Vertreterinnen und Vertreter der Agentur sind der Meinung, dass die Kompetenzanalysen zu früh durchgeführt und in der Praxis zu selten weiter verwendet werden. Die Ergebnisse aus der ersten Kompetenzanalyse müssten in jedem Fall zu einem späteren Zeitpunkt aktualisiert werden, da die Jugendlichen in dieser Phase große Entwicklungssprünge, insbesondere hinsichtlich ihrer Interessen, machen. Dies sei auch für die Jugendlichen wichtig, um zu sehen in welchen Bereichen sie sich weiterentwickelt haben und wo noch Defizite vorhanden sind.

Ein Vertreter der Jugendberufshilfe meint, dass nicht die Jugendlichen weniger ausbildungsreif seien als früher, sondern dass die Ansprüche der Betriebe gestiegen seien. Heutzutage erwarte man fertige Erwachsene. Allerdings räumt er ein, dass in vielen Fällen heute die nötige Sozial-

kompetenz nicht mehr im Elternhaus erlernt wird. Dies wird auch von einem Vertreter der HWK in einer anderen Fallstudie bestätigt, und es wird noch der Aspekt der neuen Medien hineingebracht: Es sei weniger ein Problem, dass die Jugendlichen weniger leistungsfähig sind, aber durch die neuen Medien gehe die Kommunikationsfähigkeit verloren. Die Ausbildungsreife stehe und falle dabei in erster Linie mit den Eltern und Lehrerinnen und Lehrern. Letztere seien allerdings durch die ständigen Schulreformen der letzten Jahre etwas ermüdet.

Die befragten Betriebe äußerten den Eindruck, dass die Ausbildungsreife der Jugendlichen in den letzten Jahren abgenommen hat.

4.2.3. Betrieblicher Kontext

Unterschiede in den Problemlagen nach Ausbildungsberufen

Von den befragten Personen werden Unterschiede in den Ausbildungsberufen gesehen. Als Branche mit den größten Problemen wird in allen Fallstudien das *Hotel- und Gaststättengewerbe* genannt. Zum einen kämen die Jugendlichen an die Grenzen ihrer körperlichen und psychischen Belastbarkeit, was zum Abbruch führen könne. Der ständige Wechsel zwischen Phasen mit hohem Stresslevel und ruhigen Phasen überfordere die Jugendlichen häufig, was auch von einem befragten Betrieb dieser Branche beschrieben wird. Hinzu kommen die ungewöhnlichen Arbeitszeiten, die viele Jugendliche nicht auf Dauer aushalten. Selbst wenn vor dem Ausbildungsbeginn ein Praktikum absolviert wurde, ist es für die Jugendlichen ein Abbruchgrund, wenn sie feststellen, dass sie fast immer arbeiten müssen, wenn ihre Freunde frei haben. Außerdem geben die Befragten an, dass nur sehr wenige Jugendliche sich für eine Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe entscheiden, weil es ihrem Wunschberuf entspricht. Viel eher seien die Ausbildungsplätze in diesem Bereich die einzige Möglichkeit für Jugendliche, die sonst keine Alternative haben. Dementsprechend treten hier Probleme wie mangelnde Sozialkompetenz, fehlende Grundbildung, fehlende Deutschkenntnisse, etc. gehäuft auf, so unter anderem ein Vertreter eines befragten Betriebs.

Ein weiteres Problem in dieser Branche ist das gehäufte Auftreten von Missachtungen von Arbeitsschutzmaßnahmen oder die schlechte Durchführung der Ausbildung durch den Betrieb. In diesen Berufen komme es vergleichsweise häufig vor, dass die Jugendlichen als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden, unbezahlte Überstunden machen müssten und nicht richtig ausgebildet würden, so eine Ausbildungsbegleiterin und ein Vertreter der Agentur für Arbeit.

Von vielen Gesprächspersonen wird ein rauer Umgangston als Problem für viele Jugendliche genannt. Dies spiele ebenfalls im Hotel- und Gaststättengewerbe, aber vor allem auch im *Baubereich* und einigen *Handwerksberufen* eine Rolle. Ein Problem in diesen Berufen sei, dass häufig schlechter qualifizierte Auszubildende auf pädagogisch weniger geschulte Ausbilderinnen und Ausbilder treffen würden, woraus ein hohes Konfliktpotential entstehe. Im Handwerk herrschen außerdem häufig ein sehr hoher Zeitdruck und Arbeitsbelastung. Auszubildende würden von Beginn an als vollwertige Arbeitskräfte behandelt. Die Qualität der Ausbildung bleibe dann auf der Strecke, da hierfür keine Zeit sei.

Des Weiteren werden Berufe genannt, in denen direkt mit dem Chef zusammengearbeitet wird (*Friseurinnen und Friseure, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, Ärztinnen und Ärzte*): Wenn hier das Zwischenmenschliche nicht passt, führe dies häufig zum Abbruch, da es keinerlei Ausweichmöglichkeiten (zum Beispiel in andere Abteilungen) gibt. Im Bereich der Zahn- und Allgemeinmedizin werde von den Jugendlichen zudem ein hohes Maß an Eigenengagement erwartet, was viele noch überfordere. Genau in dieser Nähe zwischen Auszubildenden und Ausbilder sieht ein Vertreter der Jugendberufshilfe wiederum einen Vorteil. In Handwerksberufen sei der Umgangston zwar rauer, was einerseits ein Problem sein könne, andererseits sei gleichzeitig das Durchhaltevermögen des Betriebs oft höher. Der direkte Kontakt zwischen

Vorgesetzten und Auszubildenden helfe dem Vorgesetzten, schneller steuernd einzugreifen. Außerdem gebe es nicht die Möglichkeit, die Verantwortlichkeit für die Einstellung des Auszubildenden auf zum Beispiel ein Personalreferat abzuschieben. Solange man als Verantwortlicher selbst anwesend sei und entsprechend handeln könne, könne man Vieles erdulden. Werde aber die Ausbildungsverantwortung an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgegeben, so habe der Vorgesetzte auch diesen gegenüber eine Fürsorgepflicht und könne weniger verlangen, dass diese mit dem Auszubildenden zusammenarbeiten. In den befragten Betrieben in diesem Bereich (zum Beispiel Anwaltskanzleien) traten bisher keine Abbrüche auf. Laut der Gesprächspersonen aus diesen Betrieben gibt es einen guten, direkten Kontakt zwischen Ausbildern und Auszubildenden. Diese können sich jederzeit mit Fragen an die ausbildenden Personen wenden. Außerdem versucht zum Beispiel ein Anwalt, darauf zu achten, dass die Auszubildenden das in der Berufsschule Gelernte auch in der Praxis anwenden können. Im ersten Lehrjahr bietet er neben der Möglichkeit, spontan Fragen zu stellen, auch eine wöchentliche Azubi-Stunde an, in der Ausbildungsinhalte besprochen werden können.

Im *Friseurhandwerk* gebe es häufig falsche Vorstellungen vom Beruf. Die Jugendlichen erwarteten, dass gestalterische Aspekte eine weit größere Bedeutung haben als es tatsächlich der Fall ist. In *künstlerischen Berufen* hingegen sei die Abbruchquote sehr gering, weil die schulische Qualifikation der Auszubildenden hier meist relativ hoch sei und die Entscheidung für eine solche Ausbildung, für die oft lange Anfahrtswege oder sogar ein Umzug in Kauf genommen werden müssten, sehr bewusst getroffen würde.

Das Problem von Überforderung mit (insbesondere theoretischen) Ausbildungsinhalten wird von einer Ausbildungsbegleiterin eher in den *mathematisch-technischen Berufen* als zum Beispiel im kaufmännischen Bereich gesehen.

Organisation der Betreuung im Betrieb/Probleme in der betrieblichen Ausbildungspraxis

Als entscheidendes Merkmal wird von fast allen Gesprächspersonen in allen Fallstudienregionen die Betriebsgröße genannt:

In *kleinen Betrieben* ist der Aspekt der persönlichen Zusammenarbeit und der menschlichen Nähe von enormer Bedeutung, da die Auszubildenden täglich nur mit wenigen Personen zusammenarbeiten, mit denen sie sich gut verstehen müssen, bzw. auf deren Anweisungen sie hören müssen. Dies könne einerseits ein besonderer Vorteil sein, wenn die Jugendlichen zum Beispiel in einem Handwerksbetrieb im Ausbilder oder in der Ausbilderin eine Vater- beziehungsweise Mutterfigur finden, die ihnen jahrelang gefehlt hat. Außerdem hätten Ausbilder oder Ausbilderinnen in kleineren Betrieben mehr Verständnis für die persönlichen Lebensumstände ihrer Auszubildenden und sind eher bereit, trotz Schwierigkeiten länger durchzuhalten und sich nicht vom Auszubildenden zu trennen. Wenn sich Ausbilder oder Ausbilderinnen und Auszubildende jedoch nicht verstehen, kann eine mangelnde Sympathie schnell zu Konflikten führen, die immer weiter eskalieren und letztendlich zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses führen. Besonders im Einzelhandel, wo man auch in Stressphasen gegenüber dem Kunden stets freundlich bleiben müsse, hat eine Ausbildungsbegleiterin das Gefühl, dass der Stress dann häufig an den Auszubildenden abgebaut werde, so eine Ausbildungsbegleiterin. Da die Ausbilder oder Ausbilderinnen in kleinen Betrieben häufig gleichzeitig Inhaber und Geschäftsführer sind, haben sie viele Aufgaben parallel zu erledigen, was dazu führen könne, dass die Ausbildung dann nur noch nebenher laufe und die Auszubildenden vor allem ungeliebte Aufgaben übernehmen müssten. In solchen Betrieben seien die Auszubildenden zur Aufrechterhaltung des Betriebs notwendig und müssten von Anfang an voll mitarbeiten, so dass sich die Ausbilder oder Ausbilderinnen für eine richtige Einarbeitung in komplexere Aufgaben häufig keine Zeit nähmen.

In *größeren Betrieben*, in denen es speziell für die Ausbildung verantwortliche Personen gibt und in denen die Ausbildung quasi institutionalisiert ist, gibt es weniger Probleme mit dem Ausbildungsabbruch. Mittelständische oder große Unternehmen haben hinsichtlich der Organisation der Ausbildung bessere Möglichkeiten und Strukturen vom Auswahlprozess der Auszubildenden über den Einsatz erfahrener Ausbilder oder Ausbilderinnen bis hin zu einem intensiven Austausch mit den Berufsschulen, mit denen teilweise Zielvereinbarungsgespräche geführt werden. Weiterhin gibt es beispielsweise Förderpläne und regelmäßige, zwei- bis dreimal pro Jahr stattfindende Gespräche mit den Auszubildenden. In bestimmten Branchen und ab einer gewissen Betriebsgröße ist dies der Regelfall. Außerdem ist mit einem Ausbildungsplatz bei einem großen Unternehmen häufig ein gewisses Prestige verbunden, weshalb der Ausbildungsplatz nicht leichtfertig wieder aufgegeben wird. Dies wird auch durch Interviews mit mehreren großen Betrieben aus verschiedenen Branchen bestätigt. In keinem der befragten großen Betriebe gibt es Probleme durch vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Die Betriebe sind außerdem nicht auf externe Ansprechpartner und Unterstützungsstrukturen angewiesen, da die speziell für die Ausbildung zuständigen Personen selbst Zeit haben, um Gespräche mit den Auszubildenden oder auch zum Beispiel mit den Berufsschullehrerinnen und -lehrern zu führen, den Unterstützungsbedarf zu erarbeiten und entsprechende Angebote zu unterbreiten.

Anforderungen an die und vorhandene pädagogische Kompetenz der Ausbilder und Ausbilderinnen

In allen Fallstudienregionen sind die Befragten der Ansicht, dass die Anforderungen an die pädagogische Kompetenz der Ausbilder und Ausbilderinnen gestiegen seien. Sowohl die kognitiven Fähigkeiten als auch die Sozialkompetenz und die Belastbarkeit der Auszubildenden hätten abgenommen. Ausbilder und Ausbilderinnen müssten immer mehr die Erzieherrolle übernehmen, da die Eltern insbesondere die von durch Abbruch gefährdeten Auszubildenden häufig nicht begleiten und unterstützen. In dem Gespräch mit der Agentur für Arbeit klang an, dass dies insbesondere ein Problem von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist, deren Eltern oft gar nicht wissen, welche Ausbildung ihre Kinder absolvieren und wie die Abläufe aussehen. Aufgrund von Sprachbarrieren könnten diese Eltern ihre Kinder auch weniger unterstützen. Betriebe wollten diese Aufgabe nur ungern übernehmen und versuchten bei der Bewerberauswahl vor allem darauf zu achten, dass mangelnde Sozialkompetenz vermieden wird. Die Noten in den Bereichen Mitarbeit und Verhalten würden daher häufig als wichtiger erachtet als Noten in Schulfächern.

Jugendliche seien heute außerdem viel weniger Hausarbeit und Bewegung gewohnt als dies früher der Fall gewesen sei. Ein Arbeitstag mit acht Stunden überfordere viele, die es sonst nur gewohnt seien, den ganzen Tag zu sitzen. In diesem Zusammenhang sei auch die Sensibilität der Betriebe gefragt. Als Beispiel wird in einer Fallstudie eine Bäckerei angeführt, in der die Auszubildenden im ersten Halbjahr nur sechs statt acht Stunden täglich arbeiten, um langsam an das Arbeitsleben herangeführt zu werden und Abbrüche zu vermeiden (HWK). Außerdem führt die Vertreterin der HWK an, dass viele Jugendliche immer ihren Kopf durchsetzen möchten und nicht in der Lage sind, die Anweisungen der Vorgesetzten zu akzeptieren und sich an einfachste Grundregeln zu halten. Teilweise werde ein solches Verhalten von den Eltern auch noch unterstützt.

In Bezug auf die vorhandene pädagogische Kompetenz der Ausbilderinnen und Ausbilder führt der Vertreter der IHK in einer Fallstudienregion an, dass kleine Betriebe jahrelang nicht ausbilden mussten, da die großen Industriebetriebe über Bedarf ausgebildet haben und die kleineren Betriebe sich aus den fertig Ausgebildeten, die nicht übernommen wurden, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suchen konnten. Mittlerweile müssen auch kleinere Betriebe wieder selbst ausbilden. Hier fehlt den Ausbilderinnen und Ausbilder häufig die Erfahrung, da

sie seit vielen Jahren nicht mehr ausgebildet haben und es kommt zu Konflikten aufgrund der veränderten Erwartungshaltung der Auszubildenden. Dies wird auch in einer anderen Fallstudienregion bestätigt. Die Ausbilderinnen und Ausbilder in großen Betrieben seien sehr gut ausgebildet und bildeten sich kontinuierlich weiter, insbesondere hinsichtlich ihrer pädagogischen und sozialen Kompetenzen. Im Unterschied dazu würden in kleinen Betrieben nach der Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder meist wenig bis gar keine Weiterbildungen mehr gemacht. Durch die Meisterprüfung sowie einen Nachweis in Berufsausbilderpädagogik sei zwar ein gewisser Qualitätsstandard gegeben, so Vertreterinnen und Vertreter von Kammern und Agentur für Arbeit, inwieweit diese Qualität in der Praxis allerdings gegeben sei, müsse regelmäßig überprüft werden. Durch gezielte und ständige Beratung werde auch versucht, die Ausbildungsqualität zu verbessern, was in Zukunft noch verstärkt werden soll. Als weitere Verbesserungsmöglichkeit wird von einem Vertreter der IHK genannt, dass kleinere Betriebe zum Beispiel die Möglichkeit haben sollten, über Kooperationen die Wettbewerbsnachteile zu einem großen Betrieb zu reduzieren. Dies wird von der Kammer unterstützt. Dies könne in Form einer Verbundausbildung geschehen oder über Bildungseinrichtungen. Manche große Betriebe mit Ausbildungszentren bieten auch an, dass die Auszubildenden anderer Betriebe dort ebenfalls ausgebildet werden können. Bei diesen Optionen besteht bei einigen Betrieben allerdings noch eine Hemmschwelle, da sie diese Unterstützung früher nicht benötigt haben.

Bewerbersituation und Übernahmen

Bei fast allen Unternehmen ist ein Rückgang an Bewerbungen spürbar, dabei ist nicht nur der zahlenmäßige Rückgang ein Problem, sondern vor allem auch die qualitative Verschlechterung. Dies bestätigen alle befragten Betriebe. Sowohl Sozialkompetenz und Ausbildungsreife insgesamt als auch die schulischen Leistungen hätten deutlich abgenommen. Zum Teil lassen Betriebe Ausbildungsplätze lieber unbesetzt, statt ungeeignete Bewerberinnen und Bewerber einzustellen. Die Entwicklung zu einem Bewerbermarkt habe aber gleichzeitig die Konsequenz, dass die Jugendlichen leichter eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf finden würden. Da gleichzeitig die Anforderungen in der Ausbildung steigen, würden insbesondere leistungsschwache Schülerinnen und Schüler Probleme bekommen, da für diese zunehmend weniger passende Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Andere Gesprächspersonen berichten allerdings auch, dass der Bewerbermangel dazu führe, dass die Anforderungen der Betriebe deutlich zurückgegangen seien. Ausbildungsberufe, die früher hauptsächlich durch Auszubildende mit Realschulabschluss besetzt wurden, stehen mittlerweile nicht nur Schulabgängerinnen und -abgängern von der Werkrealschule, sondern auch Hauptschulabsolventeninnen und -absolventen offen. Betriebe mit eher unattraktiven Ausbildungsberufen haben besondere Schwierigkeiten (Bäckerin beziehungsweise Bäcker, Köchin beziehungsweise Koch), ihre Stellen zu besetzen, was auch die Interviews mit Betriebsvertreterinnen und -vertretern zeigen. Der Arbeitgeberservice der Agentur gebe unbesetzte Stellen mit Bewerbermangel auch an die Berufsberatung weiter, damit diese die Jugendlichen zu einer Bewerbung motivieren können. Dies sei aber zum Teil ein Problem, wenn die Jugendlichen sich dann auf einen solchen Ausbildungsplatz als Notlösung bewerben und nicht, weil sie wirklich motiviert sind oder Interesse haben.

Grundsätzlich bilden die Betriebe übernahmeorientiert aus, dies unterscheidet sich aber auch zwischen den Betrieben/Branchen. Kleinere Betriebe können nicht alle übernehmen. Die Angst davor, eventuell nicht übernommen zu werden ist aber kein Abbruchgrund.

4.2.4. Situation am Ausbildungsplatz

Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung ist zwar in manchen Bereichen, insbesondere bei schulischen Ausbildungen sehr gering, allerdings stellt dies keinen Abbruchgrund dar. Erstens ist der Verdienst in der Ausbildung im Vergleich zu dem, was den meisten Jugendlichen während ihrer Schulzeit zur Verfügung stand, vergleichsweise hoch, zweitens wohnen die Auszubildenden in der Regel noch zuhause und müssen dementsprechend keine Miete zahlen.

Auch wenn die Ausbildungsvergütung in der Regel kein Grund für einen Abbruch ist, so wird die Höhe der Ausbildungsvergütung als Entscheidungsgrund bei der Berufswahl gesehen. Mit der Höhe der Ausbildungsvergütung könne man zum Beispiel Werbung für Bauberufe machen, während beispielsweise der Friseurberuf durch die schlechten Verdienstmöglichkeiten unattraktiv erscheint, auch wenn man sich für die Tätigkeit sehr interessiert. Die Rolle des Einkommens sei gestiegen, da die Ansprüche der Jugendlichen gestiegen sind.

Arbeitsschutzvorschriften

In drei Fallstudienregionen wurden von mehreren Gesprächspersonen Probleme durch Nichteinhaltung von Arbeitsschutzvorschriften genannt. Im Hotel- und Gaststättengewerbe gebe es häufig Probleme mit den Arbeits- und Ruhezeiten: Erholungszeiten werden nicht eingehalten, Überstunden werden nicht richtig vergütet, Urlaub nicht gewährt etc. Solche Verstöße bei den Arbeitszeiten können auch zum Abbruch führen.

Partizipation an betrieblichen Entscheidungsprozessen

In diesem Bereich werden keine Probleme gesehen. In guten Ausbildungsbetrieben hätten die Jugendlichen die Möglichkeit, ihre Meinung zu äußern und auch einmal Ideen auszuprobieren (insbesondere in Lehrwerkstätten). Ansonsten seien viele Jugendliche häufig zu jung zur Partizipation an betrieblichen Entscheidungsprozessen. Bei den Jugendlichen, mit denen die Befragungspersonen Kontakt hatten, war dies – abgesehen von kleineren Beschwerden – nie ein Problem.

Über-/Unterforderung

Unterforderung spiele bei Routinetätigkeiten häufig eine Rolle, Jugendliche hätten dann oft das Gefühl, sie würden nicht richtig ausgebildet, auch wenn die Routinetätigkeiten einfach dazugehören.

Überforderung gibt es vor allem in gewerblich-technischen Berufen, was nicht nur in der Berufsschule, sondern auch im Betrieb ein Problem ist. Zum Teil liegt dies an intellektuellen Fähigkeiten der Auszubildenden, zum Teil auch an übertriebenen Anforderungen des Betriebs. Generell werden keine großen Probleme durch Überforderung gesehen. Ein Vertreter der IHK wies darauf hin, dass es wichtig ist, dass die Jugendlichen das Gefühl haben, dass sie etwas Sinnvolles, Konstruktives tun, dann seien sie zufrieden. Das beste Mittel dafür sei, sie in den Arbeitsablauf richtig einzubinden.

In der Berufsschule gebe es zudem das Problem, dass viele Jugendliche, die eine duale Ausbildung beginnen, keine Lust mehr auf Schule haben und gerade deshalb eine Ausbildung beginnen. Diese Jugendlichen haben dann häufig Probleme mit den Prüfungen in der Berufsschule, weil sie den Sinn darin nicht erkennen. Die Anforderungen der Berufsschule sollten in der Regel kein Problem für die Auszubildenden sein, was sich aber in den letzten Jahren geändert habe. Eine Ursache ist, dass in den Hauptschulen häufig Probleme mitbearbeitet werden müssen, für deren Bearbeitung diese nicht zuständig und nicht ausreichend vorbereitet sind. Insbesondere Krisenmanagement wird verstärkt Bestandteil des Schulalltags an Hauptschulen. Durch die dadurch fehlende Zeit für die eigentliche Lehrinhalte sinken die kognitiven Kompe-

tenzen der Schulabgängerinnen und -abgängern mit der Folge, dass das Niveau der Berufsschule sinkt. Die Berufsschule ist also nur ein Problem, wenn die Leistungen bereits in der allgemeinbildenden Schule nicht gestimmt haben. Ein befragter Betrieb gibt im Zusammenhang mit diesem Aspekt an, dass man schulische Probleme relativ leicht durch Nachhilfe und gemeinsames Lernen in den Griff bekomme, mangelnde Sozialkompetenz hingegen eher ein Problem sei, das während der Ausbildung kaum zu beheben sei.

4.2.5. Problembearbeitung

Existenz externer Ansprechpartner für Betriebe und Auszubildende

Als Ansprechpersonen genannt wurden:

Berufsberatung der Agentur

Die Berufsberatung sah sich teilweise als Ansprechpartnerin. Diese sei aber nur in Ausnahmefällen auch Ansprechpartnerin für Betriebe, sondern eher für die Auszubildenden. Für die Betriebe sei eher der Arbeitgeberservice zuständig. In Bezug auf die Ausbildung werden in einer Fallstudie allerdings Tandems gebildet aus Berufsberaterinnen und -beratern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Arbeitgeberservice, die am „Tag des Ausbildungsplatzes“ gemeinsam Betriebe besuchen. Außerdem können die Berufsberaterinnen und -berater die Bewerbungsunterlagen von Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Arbeitgeberservice bringen und um Weiterleitung bitten. Zum Teil wenden sich auch die Betriebe oder Berufsschullehrerinnen und -lehrer an die Berufsberatung der Agentur, zum Beispiel zur Beantragung ausbildungsbegleitender Hilfen. Im Bereich Ausbildungsabbruch wird allerdings angemerkt, dass die Agenturen für Arbeit in der weit überwiegenden Zahl der Fälle erst nach bereits erfolgtem Ausbildungsabbruch von den Problemen erfahren und dementsprechend nicht mehr vorbeugend eingreifen können.

Ausbildungsberatung der Kammern mit VERA und „Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten“

Des Weiteren werden die Ausbildungsberatungen der Kammern und andere von den Kammern angebotene Unterstützungsstrukturen genannt. In Bezug auf die Kammern merkte ein Vertreter der Jugendberufshilfe an, dass die Betriebe hier zum Teil zurückhaltend seien, da die Kammern auch die Rechtsaufsicht über die Ausbildung haben und somit nicht immer als Berater wahrgenommen werden. Auch die Jugendlichen sind häufig zögerlich bei der Inanspruchnahme von Angeboten der Kammer, weil sie Angst haben, dass der Betrieb davon erfährt. Auch bei den Kammern ist daher das Problem, dass Konflikte erst bekannt werden, wenn der Ausbildungsabbruch kurz bevorsteht und ein Eingreifen dann kaum noch möglich ist.

Von betrieblicher Seite ist die Akzeptanz der Ausbildungsbegleitung noch eher gering. Weiterbildungsangebote würden nicht wahrgenommen. Sehr selten gehe die Initiative von den Betrieben aus. In der Regel kommen die Auszubildenden aus Eigeninitiative auf die Ausbildungsbegleitung zu, möchten dann aber nicht, dass durch die Ausbildungsbegleitung Kontakt zum Betrieb aufgenommen wird.

Berufsschullehrerinnen und -lehrer und andere Ansprechpersonen in der Berufsschule

Es wird von einer Agentur für Arbeit angegeben, dass Jugendliche sich bei Problemen oft den Lehrerinnen und Lehrern anvertrauen. Engagierte Berufsschullehrerinnen und -lehrer versuchen zum Teil über ihre Kontakte Betriebswechsel herbeizuführen. Bei falscher Berufswahlentscheidung könne die Berufsschule aber nicht viel machen. Bei schulischen Problemen suchen Berufsschulen Kontakt zur Agentur für Arbeit wegen ausbildungsbegleitenden Hilfen. Auch befragte Betriebe geben an, zum Teil sehr engen Kontakt zur Berufsschule zu pflegen. So beschreibt beispielsweise ein befragter Vertreter eines Altenzentrums, dass er darauf achte, dass alle Auszubildende seines Hauses die gleiche Berufsschule besuchen, weil er sehr guten

Kontakt zu den Berufsschullehrerinnen und -lehrern habe und so in die Lage versetzt werde, Probleme sehr schnell zu erkennen und bearbeiten zu können. In diesem frühzeitigen Erkennen und Ansprechen von Problemen sieht er einen wesentlichen Erfolgsfaktor bei der Vermeidung von Ausbildungsabbruch.

In einer Region wurde angegeben, dass ein intensiver Austausch zwischen Berufsschulen und Betrieben stattfinde. Außerdem gebe es in der Region auch einen Arbeitskreis „Einzelhandel/Großhandel“ von der IHK, in dem auch Berufsschullehrerinnen und -lehrer vertreten sind. Dieses Gremium sei sehr sinnvoll, weil alle Akteure, die mit Ausbildung zu tun haben, an einen Tisch kommen. Auch zwischen Berufsschulen und Agentur für Arbeit gibt es in dieser Region eine intensive Zusammenarbeit.

Als weitere Ansprechpersonen in der Berufsschule wurden Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter und Beratungslehrerinnen und -lehrer sowie Sonderpädagoginnen und -pädagogen genannt, mit denen die Ausbildungsberaterinnen und -berater und die Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter zusammenarbeiten.

Maßnahmen zur Prävention

In den Fallstudien wurden nur wenige präventive Maßnahmen genannt. Eine IHK hat das Angebot einer Seminarreihe zur Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildern in folgenden Themenfeldern zur Verfügung gestellt, um die Ausbilderinnen und Ausbilder besser auf neue Herausforderungen mit auszubildenden Jugendlichen vorzubereiten. Die Seminarreihe umfasst Themen wie Bewerberauswahl und Suche (Wie findet man den richtigen Bewerber oder die richtige Bewerberin für den Betrieb, wie minimiert man das Risiko, dass diese Person nicht zum Betrieb passt?), Motivation und Führung von Auszubildenden und Konflikte mit Auszubildenden (Wie verpackt man Kritik so, dass sie angenommen wird?).

In einer anderen Fallstudie werden im Bereich der Verbesserung der Berufswahlkompetenz Praktika als ein zentraler Ansatzpunkt gesehen. Einwöchige Schulpraktika werden dabei als zu wenig angesehen, weshalb die IHK versucht, zum Beispiel durch gegenseitige Besuche und Austausche zwischen Betriebsvertreterinnen und -vertretern und Lehrerinnen und Lehrern Betriebe und Schulen enger zusammenzubringen. Dabei werden beispielsweise Fragen behandelt wie: Was ist wichtig für einen Betrieb, was passiert überhaupt in einem Betrieb? Aus Sicht der Agentur für Arbeit ist es dabei ganz zentral, dass die Jugendlichen bei der Suche nach einem Praktikumsplatz nicht allein gelassen werden, sondern durch die Lehrerinnen und Lehrer unterstützt werden. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass es sich um Praktika in Bereichen handelt, die tatsächlich als Beruf für die Jugendlichen in Frage kommen und zwar sowohl, was die Interessen angeht als auch was die notwendigen schulischen Abschlüsse angeht. Es bringe nichts, Jugendliche, die einen Hauptschulabschluss machen, zu Praktika in Ausbildungsberufen zu ermuntern, wo nur Jugendliche mit mindestens Mittlerer Reife eine Chance auf einen Ausbildungsplatz haben.

Maßnahmen bei Konflikten/Schwierigkeiten

Die Kammern versuchen häufig, eine Mediation durchzuführen. Dies sei allerdings schwierig, weil Betriebe und Auszubildende in der Regel erst dann zur Kammer kommen, wenn ein Konflikt schon so weit eskaliert ist, dass man nicht mehr so viel machen kann. Dies schildert auch eine Ausbildungsbegleiterin. Häufig bliebe dann nur noch die Möglichkeit, zu schauen, dass man friedlich auseinandergeht und einen neuen Betrieb für den Auszubildenden findet. Wenn Betrieb oder Auszubildende und Auszubildender frühzeitig Hilfe bei der Kammer suchten, seien schon gute Erfolge erzielt worden. Die Ausbildungsberaterin versuche dann, zu vermitteln und regelmäßigen Kontakt zu halten, wodurch Betrieb und Auszubildende und Auszubildender häufig wieder zusammenfinden. Auch die Ausbildungsbegleiterin versuche, möglichst frühzei-

tig ins Gespräch zu kommen. Sie führe Gespräche mit Betrieben, mit Auszubildenden und dann auch mit beiden Parteien zusammen. In diesem Prozess fördere sie ein schriftliches Fixieren der getroffenen Vereinbarungen, um eine größere Verbindlichkeit zu schaffen.

Ein Vertreter der Agentur für Arbeit gab an, Gespräche mit den Jugendlichen zu führen und nehme dabei in der Regel aber keinen Kontakt zum Betrieb auf. Es werden Vor- und Nachteile der Fortsetzung der Ausbildung erarbeitet und eine Entscheidungsmatrix aufgestellt.

Maßnahmen nach erfolgreichem Ausbildungsabbruch

Bei der Jugendberufshilfe erfolgt als erstes eine Analyse der Abbruchgründe. Ein Vertreter der Jugendberufshilfe plädierte dafür, dass die Jugendlichen dann nicht sofort von der abgebrochenen Ausbildung in die nächste stürzen, sondern sich zunächst durch Praktika oder verschiedene Jobs neu orientieren. Andere Vertreterinnen und Vertreter der Jugendberufshilfe betonten, wie wichtig es sei, die Jugendlichen wieder aufzubauen und zu motivieren. Die Teilnehmenden an Maßnahmen der Jugendberufshilfe kämen jeden Tag zur Jugendberufshilfe und würden bei der Stellensuche unterstützt werden. Aus Sicht der Jugendberufshilfe wäre es sinnvoll, wenn die Jugendlichen bis zur Aufnahme eines neuen Ausbildungsverhältnisses betreut werden würden, was aber nur eingeschränkt leistbar ist.

Die Kammern unterstützen Jugendliche vor allem bei der Suche nach einem neuen Betrieb, in dem die Ausbildung weitergeführt werden kann und arbeiten dabei auch mit der Agentur für Arbeit zusammen. Handelt es sich allerdings um besonders „schwierige“ Jugendliche mit verschiedensten Problemlagen, so geben einige Vertreterinnen und Vertreter der Kammern an, dass sie dann eher „vorsichtig“ seien und zum Teil nur auf die Lehrstellenbörse der Kammern verweisen, ohne noch weitere Schritte zu unternehmen. Als Vertreterin oder Vertreter der Kammer müsse auf den Ruf der Kammer geachtet werden und nicht jede Jugendliche könne an einen Betrieb vermittelt werden, da die Betriebe sonst in Zukunft vielleicht niemanden mehr einstellen würden, den die Kammer vorschlägt.

In der Berufsberatung der Agentur für Arbeit werden nach der Vertragslösung mehrere Maßnahmen eingeleitet. Zunächst werde ausgelotet, inwieweit eine Rückkehr in den gleichen Betrieb noch möglich ist. Trotz einer Vertragslösung bestehe manchmal die Möglichkeit einer Rückkehr. Falls dies nicht mehr möglich ist, werde geklärt, ob die Person im gleichen Ausbildungsberuf bleiben möchte oder einen Wechsel des Ausbildungsberufs anstrebt. Wenn im gleichen Ausbildungsberuf etwas gesucht wird, werde mit Unterstützung der Kammern ein neuer Ausbildungsplatz in dem Ausbildungsberuf gesucht. Bei einem Berufswechsel startet der Berufsauswahlprozess von vorne. Die Agentur helfe insbesondere bei der Suche nach geeigneten und sinnvollen Praktikumsplätzen und bietet Maßnahmen zur Berufsorientierung an. Zum Teil gibt es Praktika bei Kooperationspartnern der Agentur, die durch die Agentur finanziert werden. Dort gibt es dann auch eine feste Ansprechpartnerin beziehungsweise einen festen Ansprechpartner für die Jugendlichen im Praktikumsbetrieb. Die Praktika dauern maximal 10 Monate, immer aber mehrere Wochen, damit die Jugendlichen eine echte Vorstellung vom Beruf und vom Betrieb bekommen können. Durch die Einrichtung einer Notfallsprechstunde, die extra für Schul- und Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher reserviert ist, können sich die Berufsberaterinnen und -berater der Agentur intensiver mit den betreffenden Jugendlichen auseinandersetzen und den weiteren Weg planen. Als letztes Mittel sieht ein Vertreter der Agentur eine sogenannte BaE (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen) an.

Die Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter versuchen, auch nach dem Abbruch mit dem Jugendlichen in Kontakt zu bleiben und ihre Hilfe anzubieten.

4.3 Zusammenfassung und mögliche Ansatzpunkte für Verbesserungen

4.3.1. Persönliche Probleme der Auszubildenden und mangelnde Sozialkompetenz

Als Hauptproblem im Zusammenhang mit Ausbildungsabbruch tauchten in allen Fallstudien Mängel bei verschiedenen Aspekten der Ausbildungsreife auf. Dabei wurden weniger fachlich-theoretische Schwierigkeiten und Überforderung mit konkreten Ausbildungsinhalten als problematisch angesehen, sondern eher unzureichende Sozialkompetenz. Dementsprechend scheinen die mit der Berufsschule verbundenen Leistungsanforderungen in den seltensten Fällen ein Auslöser für einen Abbruch zu sein, wohingegen Probleme und Konflikte im Betrieb eine große Rolle spielen. Ein großer Teil der Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher weist Defizite bei grundlegenden persönlichen und sozialen Kompetenzen wie Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein oder Höflichkeit auf. Von den befragten Betrieben wird die nachträgliche Kompensation dieser in der Kindheit nicht erworbenen Fähigkeiten als nahezu unmöglich beschrieben. Während die Betriebe der Auffassung sind, dass mangelnde schulische Grundbildung (die auch häufig vorkommt) relativ leicht durch unterstützende Maßnahmen innerhalb des Betriebs oder durch die Nutzung von ausbildungsbegleitenden Hilfen behoben werden können, haben sie nicht den Eindruck, dass unzureichende Sozialkompetenz im Verlauf der Ausbildung erworben werden kann. Die familiären Probleme und Schwierigkeiten im Elternhaus, die Ursache dieser mangelnden Ausbildungsreife sind, können insbesondere durch kleine Betriebe nicht bearbeitet werden, sondern müssen im Rahmen von flankierenden Maßnahmen behandelt werden. Im Hinblick auf bereits vorhandene Unterstützungsstrukturen wird von nahezu allen Gesprächspersonen kritisiert, dass diese erst kontaktiert werden, wenn Konflikte bereits eskaliert sind und eine Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses nicht mehr möglich ist.

Zentrale Ansatzpunkte zur Bearbeitung dieser Probleme können zunächst *Schulungen der Ausbilderinnen und Ausbilder* im Bereich Konfliktmanagement sein. In den Schulungen sollten einerseits Informationen über neue Formen der Kommunikation (insbesondere die Nutzung sozialer Netzwerke) enthalten sein, damit die Ausbilderinnen und Ausbilder eher in die Lage versetzt werden, die Art der Kommunikation von Jugendlichen nachzuvollziehen und sich gegebenenfalls daran zumindest ein Stück weit anzupassen. Andererseits ist es zentral, dass Ausbilderinnen und Ausbilder einen Überblick über das Netzwerk an Unterstützungsstrukturen kennenlernen, so dass sie wissen, an wen sie sich im Konfliktfall wenden können oder auch an wen sie ihre Auszubildenden verweisen können, wenn diese Probleme haben, die im Betrieb nicht gelöst werden können.

In Bezug auf die *Unterstützungsstrukturen* ist von großer Bedeutung, die Aktivitäten in diesem Bereich zu bündeln und zu koordinieren, um Doppelstrukturen zu vermeiden und Transparenz über Zuständigkeiten zu bewahren. Ansprechpersonen müssen Betrieben und Auszubildenden bekannt sein, um Hemmungen bei der Kontaktaufnahme abzubauen. Aktuell erfolgt die Kontaktaufnahme zu unterstützenden Organisationen unter anderem aufgrund des mangelnden Bekanntheitsgrades in der Regel zu spät. Durch einen guten Betreuungsschlüssel kann gewährleistet werden, dass Probleme frühzeitig erkannt und bearbeitet werden können, ohne dass ein Ausbildungsabbruch erfolgt. Ein Ansatzpunkt wäre hier zum Beispiel, dass Jugendliche, die bereits in den allgemeinbildenden Schulen Kontakt zur Schulsozialarbeit hatten, von den Schulsozialarbeiterinnen und -arbeitern an Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter „übergeben“ und so von Anfang an begleitet werden.

Bei kleinen Betrieben sollte die Inanspruchnahme von *Ausbildungsk Kooperationen* mit anderen Betrieben gefördert werden, so dass hier ähnliche „innerbetriebliche“ Unterstützungsstruktu-

ren etabliert werden können wie in größeren Betrieben, die von Ausbildungsabbrüchen kaum betroffen sind.

4.3.2. Überforderung mit dem Berufsalltag

Ein weiterer Aspekt mangelnder Ausbildungsreife ist die häufig auftretende Überforderung mit den üblichen Anforderungen des Arbeitslebens. Im ländlichen Raum besteht das Problem hoher Mobilitätsanforderungen, da zum Teil lange Anfahrtswege zwischen Wohnort, Berufsschule und Ausbildungsbetrieb überwunden werden müssen, was durch die Zusammenlegung von Berufsschulklassen noch verstärkt wird. Viele Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher fühlen sich von einem achtstündigen Arbeitstag überfordert. Insbesondere in Berufen, die körperlich anstrengend sind oder ein hohes Stresslevel mit sich bringen (Bauberufe, Hotel- und Gaststättengewerbe), geraten Jugendliche schnell an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Auch hier fehlt häufig die Unterstützung des Elternhauses, die den Jugendlichen motivierend zur Seite stehen und helfen könnten, schwierige Phasen im Verlauf und besonders zu Beginn der Ausbildung zu überwinden.

Die *Einbindung der Eltern* in die Ausbildung ihrer Kinder ist daher als essentieller Bestandteil einer erfolgreichen Strategie zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen zu sehen. Für Eltern müssen adäquate Angebote geschaffen werden, die ihnen helfen, die Notwendigkeit einer Ausbildung für den weiteren beruflichen Weg ihrer Kinder zu sehen, ihnen Schwierigkeiten und Hürden im Ausbildungsverlauf deutlich zu machen und Lösungsstrategien zu erarbeiten. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass es auch speziell auf Eltern mit Migrationshintergrund zugeschnittene Maßnahmen gibt, um diesen das System der dualen Ausbildung näherzubringen und ihnen Wege aufzuzeigen, in welchen Punkten sie ihre Kinder unterstützen müssen. Sie müssen über die Inhalte des Ausbildungsberufes und den Ablauf der Ausbildung ihrer Kinder informiert werden, um diesen zur Seite stehen zu können. Zur Vermeidung von Mobilitätshindernissen sollten im ländlichen Raum *kleinere Berufsschulklassen* ermöglicht werden.

4.3.3. Mangelnde Berufswahlkompetenz

Im Bereich der Berufswahlkompetenz fehlt den Jugendlichen häufig ein realistisches Bild des Ausbildungsberufs. Sie haben oft Kenntnis über die Vorzüge eines bestimmten Berufes, sind aber nicht vertraut mit den Routinetätigkeiten und den täglichen Anforderungen, die der Beruf mit sich bringt. Verursacht werden unrealistische Vorstellungen zum einen durch die Art der Darstellung bestimmter Berufe in den Medien, zum anderen auch durch die Informationen, die Ausbildungsbetriebe über die Ausbildungsberufe vermitteln. Diese mangelnde Kenntnis des Berufsalltags führt bei vielen Jugendlichen schnell zu Frustration und zum Gefühl nicht richtig ausgebildet zu werden. Dazu tragen des Weiteren die Zusammenlegung von Berufsschulklassen und der berufsübergreifende Berufsschulunterricht bei, wodurch die Auszubildenden keine berufsspezifische Ausbildung in der Berufsschule erhalten.

Im Bereich der Berufsorientierung wird von keiner der Gesprächspersonen Bedarf an weiteren Maßnahmen gesehen. In diesem Feld existiert bereits eine Vielzahl an Maßnahmen und die Gesprächspersonen äußern den Eindruck, dass hier Doppelstrukturen und eine große Intransparenz herrschen. Eine stärkere *Bündelung und Koordination* der Maßnahmen in diesem Bereich ist hier folglich der zentrale Ansatzpunkt.

Um den Jugendlichen realitätsnahe Vorstellungen von Ausbildungsberufen zu vermitteln, werden längere *Praktika* als beste Methode beschrieben. Dafür sollten aus Sicht der Gesprächspersonen beispielsweise Teile der Schulferien verpflichtend aufgewendet werden. Bei allen Praktika ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Jugendlichen bei der Auswahl eines Berufs und der Suche nach einer geeigneten Praktikumsstelle begleitet werden und darauf geachtet wird, dass sinnvolle Praktika, die tatsächlich zur Berufsorientierung beitragen,

absolviert werden. Neben Praktika ist es wichtig, dass Betriebe im Rahmen von Informationsveranstaltungen *realitätsnahe Vorstellungen der Ausbildungsberufe* vermitteln. Außerdem sollten sie zu Ausbildungsbeginn anhand des Ausbildungsplans, den jeder Betrieb von den Kammern bekommt und in dem alle Ausbildungstätigkeiten detailliert aufgelistet sind, mit den Auszubildenden ein Gespräch führen, indem sie ihnen deutlich machen, warum welche Tätigkeiten auszuüben sind und ihnen so den Sinn ihrer Handlungen näher bringen.

5. Beschreibung der BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011

5.1 Informationsgehalt

Die amtliche Statistik ermöglicht keine Aussagen über den Verlauf individueller (Aus-)Bildungsbiographien, über die Erfolgsaussichten von Maßnahmen im Übergangsbereich und über die Hintergründe, warum einige Personen Probleme haben, aus berufsvorbereitenden Maßnahmen in ein Ausbildungsverhältnis zu wechseln. Auch Aussagen über die Hintergründe von Ausbildungsabbrüchen lassen sich auf Basis von Daten der amtlichen Statistik nicht treffen. Diese Lücke versucht das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit der in den Jahren 2006 und 2011 durchgeführten, bislang umfangreichsten Befragung zur Berufs- und Bildungsbiographie junger Erwachsener, der BIBB-Übergangsstudie, zu schließen. Die BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011 wurden durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziell gefördert.¹⁵

5.1.1. Wichtigste Befragungsinhalte

Die BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011 erfassen den Ausbildungs- und beruflichen Werdegang von jungen Erwachsenen, die zum Befragungszeitpunkt im Alter von 18 bis 24 Jahren sind. Es handelt sich um eine retrospektive Längsschnittdatenerhebung des Zeitraums seit Abschluss der Grundschule. Für jede biographische Phase seit Beginn der allgemeinbildenden Schule enthält der Datensatz umfangreiche Informationen. So wird für jeden Ausbildungszeitraum neben dem Beginn- und Enddatum der Ausbildung auf Monatsebene und dem Ausbildungsberuf ebenfalls erfasst, ob die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde beziehungsweise falls die Ausbildung noch andauert, ob die befragte Person erwartet, dass diese abgeschlossen wird. Bei einem tatsächlichen oder möglichen Abbruch werden zudem die Gründe für diesen erfasst.

Die Daten lassen sich zu einem lückenlosen Verlauf der Bildungs- und Berufsbiografie zusammensetzen. Der in den Daten abgebildete Lebenslauf wird mit dem oder der Befragten während des Interviews validiert, wobei Lücken geschlossen werden; daher kann davon ausgegangen werden, dass die Daten ein konsistentes Bild ergeben, welches die tatsächlichen Verläufe in hohem Maße widerspiegelt.

Das umfangreiche Befragungsprogramm der BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011 ermöglicht es, neben den Verläufen auch soziodemografische Merkmale der Befragten, Informationen über Lebensverhältnisse sowie detaillierte Fragen zu Herkunft, Qualifikation und Erwerbsstatus sowohl der leiblichen als auch – falls vorhanden – der Stief- oder Pflegeeltern zu verwenden. Diese Variablen lassen neben der Identifikation eines Migrationshintergrundes, basierend auf der Staatsangehörigkeit der befragten Person, dem Geburtsland der befragten Person und deren Eltern sowie der Umgangssprache in der Familie auch eine Berücksichtigung des direkten Umfelds der Befragten zu. Als weiterer wesentlicher Bestandteil der Befragung werden weiche Faktoren wie zum Beispiel Zielstrebigkeit oder Engagement abgefragt. Ferner wird erhoben, ob die Befragten bei ihrer Berufswahl von Erziehungsberechtigten, Lehrkräften oder anderen Personen unterstützt werden.

¹⁵ Weitergehende Informationen zur BIBB-Übergangsstudie 2006 sind auf der Homepage des BIBB unter <http://www.bibb.de/de/wlk16029.htm> sowie zur BIBB-Übergangsstudie 2011 unter <http://www.bibb.de/de/wlk61284.htm> verfügbar.

Durch die umfangreiche Datenbasis können die Beweggründe und Determinanten für die Lösung von Ausbildungsverträgen deutlich tiefer analysiert werden als dies mit amtlichen Daten möglich wäre. Insbesondere die Möglichkeit, sowohl die Wahl des Ausbildungsganges als auch den Verbleib der jungen Erwachsenen, die ihren Ausbildungsvertrag gelöst haben, nachverfolgen zu können, ermöglicht ein umfassendes Bild der Übergänge im Ausbildungs- und Erwerbssystem.

Besonders wertvoll für die Analyse ist, dass mit den Übergangsstudien 2006 und 2011 zwei Querschnitte zur Verfügung stehen, die nicht nur ähnliche Gegenstände enthalten, sondern auch mit größtenteils wortgleichen Formulierungen im Fragebogen erhoben wurden. Dies erlaubt nicht nur valide zeitliche Vergleiche, sondern auch das Zusammenspiel beider Datensätze zu einer gemeinsamen Analysegrundlage.

Zusätzlich zu den Fragen, die bereits in der Übergangsstudie 2006 gestellt wurden, wurden in der Befragung 2011 weitere Aspekte einbezogen, um den Wandel des Ausbildungsmarktes von einem Anbieter- zu einem Nachfragermarkt und dessen Auswirkungen auf die Bildungs- und Berufsbiographie junger Menschen (Geburtsjahrgänge 1987 bis 1993) zu untersuchen. Hierbei werden insbesondere die institutionalisierten Unterstützungssysteme zur Verbesserung der Berufsorientierung in den Blick genommen. Ebenso wurde der betriebliche Kontext besser abgebildet, beispielsweise durch die Erfassung der Betriebsgröße.

5.1.2. Vergleich mit anderen Datenquellen

Die BIBB-Übergangsstudie bietet als Grundlage für quantitative Analysen zum Ausbildungsabbruch gegenüber anderen qualitativ hochwertigen Datenquellen mit Personendaten eine Reihe von Vorteilen:

- Im Vergleich zum Sozio-ökonomischen Panel (SOEP),¹⁶ der wichtigsten Wiederholungsbefragung unter deutschen Haushalten, fokussiert die BIBB-Übergangsstudie ausschließlich auf junge Erwachsene, die zum Befragungszeitpunkt zwischen 18 und 24 Jahre alt sind. Entsprechend erfasst der Fragebogen vor allem die Wege in schulischer und beruflicher Ausbildung und enthält hierzu eine Reihe detaillierter Fragen. Ferner wird der Ausbildungsweg in größerem Detail durch retrospektive Fragen nachgezeichnet, als dies im SOEP möglich ist. In Bezug auf die Fragestellung des Projekts fehlen gegenüber der BIBB-Übergangsstudie beispielsweise spezifische Fragen nach dem Abbruch einer beruflichen Ausbildung. Auf den Zeitraum ab dem Jahr 2000 bezogen liegen die Fallzahlen in der BIBB-Übergangsstudie höher als im SOEP; gegenüber 412 Personen, die in der Welle 2011 im SOEP aktuell in beruflicher Ausbildung waren, sind in der BIBB-Übergangsstudie 730 Personen verzeichnet, deren Ausbildung noch andauerte.
- Seit dem Jahr 2010 werden im Rahmen des Nationalen Bildungspanels (NEPS)¹⁷ Längsschnittdaten zur Teilnahme an Bildung und zum Bildungserfolg erhoben. Dieser langfristig angelegten Studie liegt eine Kohortenstruktur zugrunde. Der Bereich der beruflichen Bildung wird derzeit durch die Startkohorte Erwachsene abgedeckt; diese umfasst Personen, die im Jahr 2011 zwischen 26 und 67 Jahre alt waren. Ähnlich wie in der BIBB-Übergangsstudie wird der berufsbiographische Werdegang durch ausführliche retrospektive Fragenmodule erschlossen. Da jedoch nur junge Erwachsene eingeschlossen sind, die bis zum Jahr 1986 geboren wurden, reichen die Informationen über

¹⁶ <http://www.diw.de/de/soep>.

¹⁷ <https://www.neps-data.de/>.

die berufliche Erstausbildung deutlich weniger nah an den aktuellen Rand heran, als dies bei der BIBB-Übergangsstudie 2011 der Fall ist, bei der die ältesten Teilnehmenden im Jahr 1987 und die jüngsten im Jahr 1993 geboren wurden. Künftig werden Informationen über die berufliche Ausbildung aus der Befragung der Angehörigen der Startkohorte Klasse 9 verfügbar sein; die Fallzahlen werden dabei von der künftig realisierten Panelsterblichkeit abhängen. Derzeit jedoch liegen noch keine Informationen über die Teilnehmenden in diesem Teil der Befragung vor, die sich auf ihre Situation nach dem Abgang aus der allgemeinbildenden Schule beziehen.

- Im Unterschied zu der bereits 2002 durchgeführten Befragung von 2.303 Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern ermöglicht es die BIBB-Übergangsstudie, die Determinanten eines Ausbildungsabbruchs genauer zu bestimmen, da sie nicht nur die jungen Erwachsenen mit einer Vertragslösung als Grundgesamtheit hat, sondern alle jungen Erwachsenen zwischen 18 und 24 Jahren. Zusätzlich erfasst die BIBB-Übergangsstudie den mittel- bis langfristigen Verbleib der jungen Erwachsenen nach der Vertragslösung, während die BIBB-Abbrecherstudie 2002 lediglich den direkten Verbleib nach dem Ausbildungsabbruch erfasst.
- Eine für bestimmte Fragestellungen im Kontext des Ausbildungsabbruchs interessante Datenbasis könnten Einzeldaten der Beschäftigtenstatistik sein, die zum Beispiel in Form der Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien (SIAB) vom Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit bereitgestellt werden. Die dadurch bestehenden Analysemöglichkeiten sind nach Kenntnis der Verfasser noch ungeprüft; es dürfte aber in vielen Fällen nicht einfach sein, erfolgreiche und nicht erfolgreiche Beendigungen von Ausbildungen voneinander zu trennen.

Insgesamt bietet die BIBB-Übergangsstudie derzeit die am besten geeignete Datengrundlage, um die individuellen Gründe und Ursachen für Ausbildungsvertragslösungen zu untersuchen.

5.1.3. Vorhandene Publikationen auf Basis der BIBB-Übergangsstudien

Die BIBB-Übergangsstudie 2006 liegt einer Reihe von Publikationen zugrunde, in denen der Übergang von Jugendlichen aus der Schule in das System der beruflichen Ausbildung nachgezeichnet (Beicht/Ulrich, 2008) oder die Situation junger Erwachsener ohne Berufsabschluss analysiert wurde (Krekel/Ulrich 2009). Darüber hinaus floss die BIBB-Übergangsstudie mehrfach in den jährlichen Berufsbildungsbericht der Bundesregierung ein.

Auch auf der Grundlage der BIBB-Übergangsstudie 2011 sind bereits Publikationen erschienen. In einer ersten Veröffentlichung (BIBB 2013a) wurden grundlegende Ergebnisse der Umfrage präsentiert. Dabei wurden ausschließlich junge Menschen betrachtet, die die allgemeinbildende Schule ohne Studienzugangsberechtigung verlassen haben. Thematisiert wurden unter anderem die Wartezeit bis zum Beginn einer beruflichen Ausbildung sowie die institutionellen Unterstützungsangebote insbesondere für Jugendliche mit niedrigem Bildungsabschluss oder mit Migrationshintergrund.

In Ulrich (2013) wurden regionale Unterschiede im Übergang in Berufsausbildungen untersucht. Er gelangt zum Ergebnis, dass diese vorwiegend auf den „erwerbsarbeitszentrierte und marktförmig organisierte Verteilungsmechanismus“ von dualen Ausbildungsstellen und der ungenügende Ausgleich fehlender Lehrstellen durch öffentliche Subventionen zurückzuführen sind. Basierend auf der BIBB Übergangsstudie 2011 weist er den Zusammenhang regionaler Faktoren und dem sofortigen beziehungsweise verzögerten Übergang in die Berufsausbildung nach. Beicht/Eberhard (2013) analysieren die Bedeutung und die Rolle von Maßnahmen für die Berufsbildungsbiographie von jungen Erwachsenen auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011.

Beicht und Walden (2013) analysieren Berufsausbildungen, die nicht zum Abschluss führen; die Ergebnisse wurden bereits in Kapitel 2 diskutiert.

5.2 Stichprobendesign und Erhebung

5.2.1. BIBB-Übergangsstudie 2006

Für die BIBB-Übergangsstudie 2006 wurden zwischen Mai und August 2006 insgesamt 7.230 junge Erwachsene der Geburtsjahrgänge 1982 bis 1988 befragt.¹⁸ Die Befragten wurden nach dem ADM-Stichprobendesign zufällig ausgewählt. Die Zufallsstichprobe wurde nach regionalen Merkmalen geschichtet, um eine bundesweite, repräsentative Stichprobe gewährleisten zu können. Mit Hilfe eines Screening-Fragebogens wurde geprüft, ob in den Stichprobenhaushalten Jugendliche aus den einbezogenen Geburtsjahrgängen lebten.

Der Hauptfragebogen richtete sich an die so ermittelten jungen Erwachsenen. Die Befragung wurde telefonisch im CATI-Verfahren durchgeführt. Insgesamt weist die Befragung nur eine relativ geringe Quote von Verweigerungen auf; mit über 90% der ermittelten Zielpersonen konnte ein Interview geführt werden.

Selektivitätsanalysen, die das BIBB im Rahmen der Datenaufbereitung durchgeführt hat, ergeben, dass jüngere Jahrgänge und höhere Bildungsabschlüsse im Vergleich zur amtlichen Statistik in der Stichprobe deutlich überrepräsentiert sind (Beicht/Friedrich, 2008; Rohrbach-Schmidt 2010). Migrantinnen und Migranten sind insofern unterrepräsentiert, als die Interviews nicht durchgeführt werden konnten, wenn die Zielpersonen des Deutschen nicht mächtig waren.¹⁹

Die Unterschiede in der Auswahlwahrscheinlichkeit können mit Hilfe eines Populationsgewichts im Datensatz korrigiert werden, so dass Aussagen über die Grundgesamtheit der Angehörigen der ausgewählten Geburtsjahrgänge möglich sind. Die Verteilung des Gewichts weist eine hohe Varianz auf (Beicht/Friedrich 2008, S. 96-97), was bewirkt, dass zwischen den ungewichteten und den gewichteten Schätzwerten teilweise deutliche Unterschiede bestehen (Rohrbach-Schmidt 2010, S. 33). Daher sind hochgerechnete Werte aus der BIBB-Übergangsstudie 2006 mit großer Vorsicht zu interpretieren.

5.2.2. BIBB-Übergangsstudie 2011

Für die BIBB-Übergangsstudie 2011 wurden im Sommer 2011 Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren (Geburtsjahrgänge 1987-1993) befragt. Der Datensatz umfasst Angaben zu den Bildungs- und Berufsverläufen von 5.579 jungen Erwachsenen.²⁰

Die Befragung erfolgte wie bei der Vorgängerstudie im CATI-Modus. Während die BIBB-Übergangsstudie 2006 jedoch noch als Festnetzbefragung durchgeführt wurde, handelt es sich bei der 2011er-Studie um eine reine Mobilfunkbefragung. Diese Entscheidung spiegelt das unterschiedliche Nutzungsverhalten von jungen Erwachsenen wider. Insbesondere wenn sie

¹⁸ Genauere Informationen zur Erhebung sind in Rohrbach-Schmidt (2010) enthalten.

¹⁹ Um die Kontaktaufnahme mit der Zielperson nicht zu erschweren, gab es zwar Interviewerinnen und Interviewer mit Sprachkenntnissen in den wesentlichen Sprachen. Das Interview selbst wurde aber immer auf Deutsch durchgeführt (siehe Rohrbach-Schmidt 2010, S. 10).

²⁰ Eberhard et al. (2013) geben ausführliche Informationen über die Methodik der BIBB-Übergangsstudie 2011.

den Haushalt ihrer Eltern verlassen haben, sind sie schlecht über einen Festnetzanschluss zu erreichen, da sie teilweise ausschließlich Mobilfunk nutzen.

Auf der Grundlage aller in Deutschland vergebenen Mobilfunknummern wurde eine Zufallsstichprobe gezogen. Im zweiten Schritt wurde geklärt, ob über die jeweilige Nummer ein Angehöriger oder eine Angehörige der ausgewählten Geburtsjahrgänge erreichbar war. Die Ausschöpfungsquote lässt sich als Verhältnis der realisierten vollständigen Interviews zu den angerufenen Mobilfunknummern mit solchen Zielpersonen berechnen; dabei ist zu berücksichtigen, dass in vielen Fällen nicht ermittelt werden konnte, ob Zielpersonen über die Nummer erreichbar war, weil die Teilnahmebereitschaft nicht gegeben war oder kein Kontakt zustande kam. Die so berechnete Ausschöpfungsquote beträgt 17%. Dieser Wert ist nicht direkt mit der Ausschöpfungsquote der Vorgängerstudie vergleichbar.

Die Daten wurden durch eine Gewichtung an die Strukturen der Grundgesamtheit (gemäß Mikrozensus 2010) angepasst und lassen für Personen in den entsprechenden Altersgruppen in Deutschland repräsentative Aussagen zu.²¹ Im Vergleich zur Vorgängerstudie ergeben sich durch das gewählte Verfahren deutlich geringere Unterschiede in den Auswahlwahrscheinlichkeiten und entsprechend eine geringer Varianz der Gewichtungsfaktoren. Tendenziell sind Schulabsolventinnen und -absolventen mit Hauptschulabschluss unterrepräsentiert. Insgesamt ist die Stichprobenverzerrung jedoch deutlich geringer als in der BIBB-Übergangsstudie 2006.

5.3 Datenaufbereitung

Für die Auswertungen wurden die Scientific Use Files (SUF) der BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011 genutzt. Die Aufbereitung der BIBB-Übergangsstudien erfolgte jeweils in mehreren Schritten und dabei zunächst getrennt für den Querschnittsdatensatz, der die soziodemografischen und zeitkonstanten Merkmale der befragten Personen beinhaltet, und den Ereignisdatensatz, in dem die Bildungsbiographie der Befragten erfasst ist. Die Datensätze sind über einen eindeutigen Identifikator (lfd_neu) miteinander verknüpfbar.

5.3.1. Aufbereitung von Querschnitts- und Ereignisdatensatz

Die Befragung ist in insgesamt 14 Blöcke aufgeteilt. Drei Blöcke enthalten allgemeine, zeitinvariante Angaben zu den Befragten. Diese werden im Querschnittsdatensatz erfasst. Ein weiterer Block erfasst die Bildungs- und Erwerbsbiographie der Befragten ab dem Beginn der allgemeinbildenden Schule. Diese Bildungs- und Erwerbsbiographien werden nach zehn unterschiedlichen Zuständen erfasst und zu jedem dieser Zustände existiert ein Frageblock. Diese elf Blöcke sind im Ereignisdatensatz erfasst.

Die Fragen sind in den Datensätzen nach den jeweiligen Blöcken kodiert. Tabelle 5.1 gibt einen Überblick über die Blöcke und in welchem Datensatz die Informationen gefunden werden können.

²¹ Es liegen dabei mehrere Gewichte vor, die sowohl eine Design- als auch eine aus dem Mikrozensus errechnete Anpassungsgewichtung zulassen. Ferner werden unterschiedliche Gewichtungsfaktoren danach berechnet, in welchem Maß Interviews mit biographischen Lücken berücksichtigt werden. Für die Auswertungen in dieser Studie wurde das kombinierte Gewicht nach der ersten Reduzierung der Daten (Ausschluss von 246 Fällen mit geringer zeitlicher Tiefe der Angaben) verwendet.

Tabelle 5.1: Struktur der Fragebogen und Datensätze (2006 und 2011)

Abschnitt Nr.	Themenblock	Datensatz	
		Querschnitt	Ereignis
100	Kontaktinterview		
200	Eingangsfragen und Grundschule	X	
	Biographie im Anschluss an die Grundschule		
2000	Strukturblock: Aktivitäten		X
2100	Schulbesuch		X
2200	Berufliche Ausbildung, Lehre		X
2300	Studium		X
2400	Berufsvorbereitung, -grundbildungsjahr		X
2450	Einstiegsqualifizierung, Praktikum und Teilqualifizierung		X
2600	Erwerbstätigkeit und Jobben		X
2700	Langfristige Fortbildung oder Umschulung		X
2800	Wehr-/Zivildienst, Freiwilliges Soziales Jahr oder Ökologisches Jahr		X
2850	Sonstiges oder zuhause		X
2900	Maßnahmen der BA		X
3000	Prüfmodul „Zeitachse für alle Aktivitäten“		
4000	Angaben zur Person	X	
5000	Angaben zu den Eltern und abschließende Fragen	X	

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Fragebogen

Von der Struktur her enthält der Querschnittsdatsatz für jede oder jeden der Befragten eine Datenzeile mit den Informationen aus den drei Blöcken „Eingangsfragen und Grundschule“, „Angaben zur Person“ sowie „Angaben zu den Eltern und abschließende Fragen“. Zusätzlich enthält der Datensatz Informationen zum Bundesland, in dem der Befragte wohnt, sowie das Populationsgewicht. Tabelle 5.2 gibt eine grobe Struktur des Datensatzes wieder:

Tabelle 5.2: Ursprüngliche Form des Querschnittsdatsatzes

lfd_neu	q200	...	q5030	bula	gewicht
1	X	...	X	X	X
2	Y	...	Y	Y	Y
3	Z	...	Z	Z	Z
...	...	...	...	...	...

Quelle: Eigene Darstellung der Datenstruktur der BIBB-Übergangsstudie 2006 und 2011.

Im Gegensatz zum Querschnittsdatsatz enthält der Ereignisdatsatz zu jeder befragten Person mehrere Informationen, die in einzelnen Datenzeilen gespeichert sind. Dies bedeutet, dass zu jeder befragten Person mindestens eine Datenzeile existiert, aber auch mehrere Datenzeilen vorhanden sein können. Insgesamt enthält der Ereignisdatsatz Informationen zu 27.965 Ereignissen, das heißt im Schnitt liegen 3,9 Ereignisse pro Befragten vor. Neben den Variablen aus den elf Blöcken zur Bildungs- und Erwerbsbiographie enthält der Ereignisdatsatz Informationen zu Beginn und Ende des jeweiligen Ereignisses sowie eine laufende Nummer (index_n), die die Reihenfolge der Ereignisse identifiziert. Die Struktur des Ereignisdatsatzes ist in Tabelle 5.3 schematisch dargestellt.

Tabelle 5.3: Ursprüngliche Form des Ereignisdatensatzes

lfd_neu	index_n	begmo	begja	endmo	endja	q2000b	q2862
1	1	08	1998	07	2003	Schule	X
1	2	09	2003	06	2004	BVJ	Y
1	3	09	2004	07	2006	Ausbildung	Z
2	1	07	1993	06	2002	Schule	X
2	2	06	2002	07	2006	Studium	Y
3	1	08	1998	07	2006	Schule	X
...	...	...	...	...	...	...	...

Quelle: Eigene Darstellung

5.3.2. Einzelne Schritte der Datenaufbereitung

Die Datenaufbereitung, in der eine Bereinigung der Daten von verschiedenen Inkonsistenzen sowie eine für die Auswertungsziele geeignete Strukturierung der Datensätze erfolgte, lässt sich in die folgenden Schritte gliedern:

a) Allgemeine Vorbereitungen der Datensätze

Sowohl im Ereignis- als auch im Querschnittsdatsatz wurden einige Umkodierungen, wie beispielsweise die Vereinheitlichung der fehlenden Werte, durchgeführt. Im Querschnittsdatsatz waren sonst keine weiteren Aufbereitungsschritte erforderlich.

b) Spezifische Vorbereitungen des Ereignisdatensatzes

Im Ereignisdatensatz kam es vor, dass die zu einem Ereignis („Spell“) gehörende Zeitangabe fehlte. War dies der Fall, so gab es verschiedene Vorgehensweisen. Fehlten sowohl Beginn- als auch Endzeitpunkt eines Ereignisses und war nicht ersichtlich, wie sich dieses Ereignis in die Abfolge der anderen Spells einpasste, wurde der Spell gelöscht. Fehlte die Angabe des Jahres des Spells und passte dieser aber chronologisch zu den anderen, wurde das Jahr entsprechend ergänzt. Falls Beginn- und/oder Endmonat eines Ereignisses nicht vorhanden war und es sich bei dem entsprechenden Ereignis um Schulbesuch oder Ausbildung handelte, wurde der Beginnmonat auf August und der Endmonat auf Juli gesetzt. Fügte sich der Spell chronologisch zwischen zwei andere Ereignisse ein, wurden die Zeitangaben entsprechend angepasst. Traf keiner der beiden genannten Fälle zu, wurde für die Monatsangabe eine Zufallszahl zwischen 1 und 12 vergeben.

Der erste Spell beinhaltet immer die Übergangszeit zwischen Grundschule und weiterführender Schule. Falls der Zeitraum eindeutig auch durch andere Spells belegt ist oder es sich lediglich um eine ein- bis dreimonatige Übergangszeit handelt, wurde der SchulsPELL mit der Angabe „keine Schule besucht“ gefüllt. Einzelne unplausible Spells wurden gelöscht.

c) Aufbereitung der Schulzeit

Für die Aufbereitung der Schulzeit wurden Querschnitts- und Ereignisdatensatz zusammengeführt, d.h. es wurde ein Datensatz erstellt, in dem für jede Person die kombinierten Informationen aus den soziodemografischen und anderen zeitkonstanten Variablen sowie den Informationen zur Schulzeit enthalten sind. Mit der Schulzeit ist dabei die schulpflichtige Zeit gemeint, nach der man frühestens die weiterführende Schule mit einem (Haupt-)Schulabschluss verlassen kann. Dies ist in Berlin, Brandenburg und teilweise in Bayern nach drei Jahren der Fall, wenn die Grundschule sechs Jahre lang besucht wird und nach fünf Jahren in den anderen Bundesländern. Das Ende der schulpflichtigen Zeit wurde immer auf Juli gesetzt.

Es wurden einige neue Variablen generiert, zum Beispiel eine Variable für die Kennzeichnung eines Nebenjobs zur Unterscheidung von regulärer Berufstätigkeit, eine Variable für den Wechsel der Schulform und eine Variable für den Zustand der Person, falls mehr als drei Mo-

nate vor Ende der Schulpflicht keine Schule mehr besucht wurde, aus der ersichtlich wird, ob die Schule mit oder ohne Abschluss verlassen wurde. Der Datensatz nach diesem Aufbereitungsschritt enthält pro Person eine Zeile mit dem Spell der letzten innerhalb der schulpflichtigen Zeit besuchten Schule, den Informationen aus dem Querschnittsdatsatz und den Ereignissen aus dem Ereignisdatsatz, die sich auf die Schulzeit beziehen. Der Datensatz hat somit eine Struktur, die in Tabelle 5.4 wiedergegeben wird.

Tabelle 5.4: Aufbereitung der Schulzeit

lfd_neu	q200-q5030	q2000b-q2862	Nebenjob...
1	X	Letzter Schulspell	1
2	Y	Letzter Schulspell	0
3	Z	Letzter Schulspell	1
...	...	...	...

Quelle: Eigene Darstellung.

d) Aufbereitung der Ereignisdaten im langen Format

Für die Analysezwecke ist es sinnvoll, die Ereignisse, die unterschiedlich lange andauern, in feste monatliche Episoden (FEP) einzuteilen, die von eins bis 150 durchnummeriert werden. Dadurch, dass die Nummer jeder festen Episode für jede Person den gleichen Monat angibt (zum Beispiel: FEP 100 entspricht Oktober 2002), lassen sich Auswertungen im Querschnitt zu einem bestimmten Zeitpunkt durchführen, zum Beispiel lässt sich so die Frage beantworten, wie viele der befragten Personen sich in einem bestimmten Jahr in Ausbildung befanden. Für jede Person wird pro FEP und Ereignis, das in der FEP liegt, eine Zeile erstellt. Durch dieses Vorgehen ist es zunächst möglich, dass mehrere Ereignisse in einer FEP auftreten. Der Datensatz erhält damit die in Tabelle 5.5 sichtbare Struktur.

Tabelle 5.5: Aufbereitung der Ereignisdaten im langen Format

fep	lfd_neu	q2000b ...	q2862
97 – Jul 2002	140	Ausbildung	A
97 – Jul 2002	141	Schule	B
97 – Jul 2002	141	EQ	C
97 – Jul 2002	141	BVJ	D
98 – Aug 2002	140	Ausbildung	A
98 – Aug 2002	141	BVJ	D
99 – Sep 2002	140	Studium	E
...	...	...	...

Quelle: Eigene Darstellung.

Ein weiterer wesentlicher Schritt ist das Schließen zeitlicher Lücken. Für ein- bis dreimonatige Übergangszeiten wird ein Spell mit dem Zustand „Warte-/Übergangszeit“ erstellt, für längere Zeiträume, für die kein Ereignis angegeben ist, wird ein Spell mit Zustand „Angabe fehlt“ erstellt.

Das Auftreten von Mehrfachspells in den FEP muss noch bereinigt werden. Je nachdem, wie die Ereignisse zueinander passen und wie stark sie sich überlappen, wird bei dieser Bereinigung unterschiedlich vorgegangen. Wenn beispielsweise ein Ereignis in einem Monat endet und ein anderes Ereignis, das sich chronologisch an das erste reiht, im gleichen Monat beginnt, wird der Beginn des zweiten Spells um einen Monat nach vorn oder das Ende des ersten Spells um einen Monat nach hinten verschoben. Bei Überschneidungen von mehr als einem Monat werden die Ereignisse priorisiert und auf Basis dieser Priorisierung jenes Ereignis ausgewählt, welches für die FEP behalten wird. Dabei wurde folgende Reihenfolge festgelegt:

1. Ausbildung,
2. Studium,
3. Schule,
4. Berufsvorbereitung,
5. Umschulung/langfristige Fortbildung,
6. Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, Trainingsmaßnahme,
7. Einstiegsqualifizierung, Praktikum,
8. Wehr- oder Zivildienst, Freiwilligendienst,
9. Job,
10. Abendschule,
11. Sonstiges,
12. Warte- / Übergangszeit.

e) Aufbereitung der FEP inkl. Querschnittsdaten

In einem letzten Aufbereitungsschritt werden der Datensatz, der die FEP enthält und der Querschnittsdaten inkl. den Angaben über die Schulzeit (siehe Schritt c) zusammengeführt.

5.4 Fallzahlenanalyse

Im Folgenden wird ein Überblick über die Fallzahlen im Datensatz der BIBB-Übergangsstudie 2006 und 2011 gegeben. Die Beachtung der Fallzahlen ist zentral für die Auswertungen, die auf Basis des Datensatzes durchführbar sind, denn sie zeigen, inwieweit künftig hinsichtlich einzelner Gruppen innerhalb der Befragten differenziert werden kann. Die Anzahl der Beobachtungen (das heißt die Anzahl der Personen, zu denen Angaben vorhanden sind) wird hier sowohl für Deutschland als auch für Baden-Württemberg jeweils nach Art der Ausbildung (keine, betriebliche, andere Ausbildung) und nach Position im Ausbildungsverlauf (Ausbildung dauert an, mit Abschluss beendet, ohne Abschluss beendet, unterbrochen) dargestellt. Außerdem werden die Fallzahlen nach verschiedenen Merkmalen, durch welche die Befragten gekennzeichnet sind (Geschlecht, Migrationshintergrund, Geburtsjahr und Schulabschluss), unterteilt.

5.4.1. Ausbildung

Tabelle 5.6 zeigt die Fallzahlen zur Ausbildung für Deutschland für die Erhebung 2006. Bei den Fallzahlen handelt es sich um die ungewichtete im Datensatz vorhandene Anzahl der Beobachtungen in den einzelnen Gruppen. Beispielsweise gibt es in der BIBB-Übergangsstudie 2006 Angaben zu 985 weiblichen Personen, die eine betriebliche Ausbildung absolvier(t)en. Insgesamt befinden sich in der BIBB-Übergangsstudie 2006 Angaben zu 7.229 Personen.²² Wie in Tabelle 5.6 zu erkennen ist, bewegen sich die Fallzahlen auf Bundesebene in nahezu allen Teilgruppen im dreistelligen Bereich. Lediglich bei den Ausländer/innen und den Personen ohne Schulabschluss sind die Fallzahlen nur zweistellig. Die Zahl der Beobachtungen ist damit auf Bundesebene durchgängig groß genug, um deskriptive Auswertungen auch differenziert nach einzelnen Gruppen vorzunehmen. Regressionsverfahren sind zumindest möglich, wenn die Gesamtgruppe der Befragten einbezogen wird. Für differenzierte Analysen einzelner Gruppen sind die Fallzahlen lediglich für die Unterteilung nach Männern und Frauen und für Deutsche ohne Migrationshintergrund ausreichend groß.

²² Im Rahmen der Aufbereitung wurde eine Beobachtung aufgrund von Inkonsistenzen in den Daten entfernt.

Tabelle 5.6: Fallzahlen zur Ausbildung (2006)

		Ausbildung			Insgesamt
		Keine	Betrieblich	Andere	
Insgesamt		3.664	2.520	1.045	7.229
Geschlecht	Weiblich	1.873	985	657	3.515
	Männlich	1.791	1.535	388	3.714
Migrationshintergrund	Deutsch ohne Migrationshintergrund	3.171	2.230	916	6.317
	Deutsch mit Migrationshintergrund	352	217	92	661
	Ausländer/in	138	72	36	246
Geburtsjahr	1982	175	235	95	505
	1983	226	351	133	710
	1984	321	393	169	883
	1985	428	356	155	939
	1986	666	465	200	1.331
	1987	952	421	169	1.542
	1988	896	299	124	1.319
Schulabschluss	Kein Schulabschluss	48	76	52	176
	Hauptschulabschluss	172	661	226	1.059
	Mittlere Reife	608	1.364	566	2.538
	(Fach-)Hochschulreife	1.868	380	183	2.431
Region	Alte Bundesländer	3.024	2.106	745	5.875
	Neue Bundesländer	640	414	300	1.354
Ausgewählte Bundesländer	Baden-Württemberg	505	342	119	966
	Bayern	488	487	145	1.120
	Hessen	303	192	73	568
	Nordrhein-Westfalen	954	512	210	1.676

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der BIBB-Übergangsstudie 2006.

Es lässt sich erkennen, dass im Bereich der betrieblichen Ausbildung Männer im Vergleich zu Frauen deutlich höhere Fallzahlen aufweisen. Außerdem sind im Datensatz deutlich weniger Menschen mit Migrationshintergrund und Ausländer/innen erfasst als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Wie es für Befragungen typisch ist, lässt sich auch hier der sogenannte Bildungsbias erkennen, d.h. Personen mit höheren Schulabschlüssen (mittlere Reife oder (Fach-)Hochschulreife) sind im Vergleich zu denjenigen ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss überrepräsentiert.²³ Für deskriptive Analysen werden Über- oder Unterrepräsentierungen, die in einer unterschiedlichen Ziehungs- oder Antwortwahrscheinlichkeit bestimmter Personengruppen begründet liegen, durch entsprechende Populationsgewichte ausgeglichen, so dass die Anteile der einzelnen Gruppen im Datensatz den jeweiligen Anteilen in der Gesamtbevölkerung entsprechen.

Die deutlich höheren Fallzahlen der jüngeren Geburtsjahrgänge im Vergleich zu den älteren im Bereich derjenigen, die keine Ausbildung absolvieren, lässt sich damit erklären, dass die befragten Personen der Geburtsjahrgänge 1986, 1987 und 1988 zum Befragungszeitpunkt maximal 20 Jahre alt waren und ein Schulbesuch bis zu diesem Alter noch deutlich wahrscheinlicher ist, als für die älteren Geburtsjahrgänge.

²³ Zum Vergleich siehe Angaben zum Schulabschluss aus Statistisches Bundesamt (2005).

Tabelle 5.7: Fallzahlen zur Ausbildung (2011)

		Ausbildung			Insgesamt
		Keine	Betrieblich	Andere	
Insgesamt		2.969	2.165	427	5.561
Geschlecht	Weiblich	1.537	882	264	2.683
	Männlich	1.432	1.283	163	2.878
Migrationshintergrund	Deutsch ohne Migrationshintergrund	2.382	1.847	354	4.583
	Deutsch mit Migrationshintergrund	313	190	47	550
	Ausländer/in	195	86	17	298
Geburtsjahr	1987	406	430	92	928
	1988	367	422	90	879
	1989	378	360	79	817
	1990	467	346	68	881
	1991	373	254	50	677
	1992	493	204	27	724
	1993	485	149	21	655
Schulabschluss	Kein Schulabschluss	99	87	26	212
	Hauptschulabschluss	230	564	108	902
	Mittlere Reife	479	1.083	185	1.747
	(Fach-)Hochschulreife	1.626	399	89	2.114
Region	Alte Bundesländer	2.402	1.710	289	4.401
	Neue Bundesländer	540	434	135	1.109
Ausgewählte Bundesländer	Baden-Württemberg	375	282	28	685
	Bayern	480	407	62	949
	Hessen	258	147	41	446
	Nordrhein-Westfalen	669	380	63	1.112

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der BIBB-Übergangsstudie 2011.

Verglichen mit der Welle 2006 liegen die Fallzahlen in der BIBB-Übergangsstudie 2011 auf einem etwas geringeren Niveau. Insgesamt beteiligten sich 5.561 Personen an der Befragung. Die Struktur nach soziodemografischen Merkmalen (Geschlecht, Migrationshintergrund, Region, Bundesländer) ist ähnlich wie in der BIBB-Übergangsstudie 2006. Der wichtigste Unterschied ist die Verteilung auf die Geburtsjahrgänge, die in der Erhebung 2011 deutlich weniger disproportional ist.

5.4.2. Ausbildungsverlauf und -abbruch

In Tabelle 5.8 sind die Fallzahlen der BIBB-Übergangsstudie 2006 für die gleichen Personengruppen wie in Tabelle 5.6 dargestellt, hier allerdings gegliedert nach der Position der Personen im Ausbildungsverlauf. Damit ist die Zahl der Beobachtungen auf diejenigen Befragten eingeschränkt, die eine Ausbildung absolvieren oder absolviert haben, was die Gesamtzahl der Beobachtungen von 7.229 auf 3.565 reduziert. Insgesamt befanden sich zum Befragungszeitpunkt 1.502 Personen noch in der Ausbildung, 1.722 haben zu diesem Zeitpunkt bereits eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, 305 haben eine Ausbildung ohne Abschluss beendet und 36 haben die Ausbildung unterbrochen. Durch diese Einschränkung der Personengruppe auf diejenigen, die eine Ausbildung absolvieren oder absolviert haben, werden die Fallzahlen in den Untergruppen entsprechend deutlich kleiner als in Tabelle 5.6.

Tabelle 5.8: Fallzahlen zum Ausbildungsverlauf (2006)

Ausbildung...		...dauert an	...mit Abschluss beendet	...ohne Abschluss beendet	...unter- brochen	Insgesamt
Insgesamt		1.502	1.722	305	36	3.565
Geschlecht	Weiblich	668	806	147	21	1.642
	Männlich	834	916	158	15	1.923
Migrationshinter- grund	Deutsch ohne Migrati- onshintergrund	1.312	1.541	264	29	3.146
	Deutsch mit Migrations- hintergrund	143	132	30	4	309
	Ausländer	45	49	11	3	108
Geburtsjahr	1982	29	270	27	4	330
	1983	75	357	49	3	484
	1984	125	377	57	3	562
	1985	175	285	42	9	511
	1986	321	271	63	10	665
	1987	414	128	42	6	590
	1988	363	34	25	1	423
Schulabschluss	Kein Schulabschluss	57	49	21	1	128
	Hauptschulabschluss	300	464	109	14	887
	Mittlere Reife	777	1.003	132	18	1.930
	(Fach-)Hochschulreife	347	179	34	3	563
Region	Alte Bundesländer	1.203	1.381	239	28	2.851
	Neue Bundesländer	299	341	66	8	714
Ausgewählte Bundesländer	Baden-Württemberg	200	223	35	3	461
	Bayern	202	391	36	3	632
	Hessen	116	127	19	3	265
	Nordrhein-Westfalen	349	285	80	8	722

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der BIBB-Übergangsstudie 2006.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Fallzahlen ausreichend groß für Analysen der Gesamtpopulation sind, jedoch nicht für Analysen in den Teilgruppen ausreichen dürften. Insbesondere bei einer Beschränkung auf die Personen, die sich in einer Ausbildung befinden oder eine solche durchlaufen haben, werden die Fallzahlen sehr gering. Die Beobachtungszahlen für diejenigen, die eine Ausbildung ohne Abschluss beendet haben und damit in die Untersuchungsgruppe fallen, bewegen sich nur noch im unteren zweistelligen oder sogar nur im einstelligen Bereich, was auch für deskriptive Auswertungen differenziert nach einzelnen Personengruppen zu wenig ist. Die Tabelle zeigt insbesondere, dass separate Auswertungen des Ausbildungsabbruchs für einzelne Bundesländer nicht möglich sind. So haben lediglich 35 Befragte in Baden-Württemberg ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet. Diese Fallzahlen reichen für eine Analyse der Determinanten einer vorzeitigen Beendigung der Ausbildung nicht aus.

Entsprechend den Fallzahlen insgesamt liegen auch die Fallzahlen von Personen in Ausbildung, mit abgeschlossener Ausbildung und mit nicht abgeschlossener Ausbildung in der BIBB-Übergangsstudie 2011 unter denen der Erhebung 2006. Die Zahl der Abbrecherinnen und – Abbrecher von 263 lässt quantitative Analysen zu, allerdings nur mit Einschränkungen für einzelne Untergruppen.

Tabelle 5.9: Fallzahlen zum Ausbildungsverlauf (2011)

Ausbildung...		...dauert an	...mit Abschluss beendet	...ohne Abschluss beendet	...unter- brochen	Insgesamt
Geschlecht	Insgesamt	730	1.545	263	18	2.556
	Weiblich	335	647	144	8	1.134
	Männlich	395	898	119	10	1.422
Migrationshinter- grund	Deutsch ohne Migrati- onshintergrund	611	1.329	218	14	2.172
	Deutsch mit Migrations- hintergrund	71	134	26	0	231
	Ausländer	35	56	7	4	102
Geburtsjahr	1987	33	425	56	2	516
	1988	66	386	50	5	507
	1989	80	297	50	3	430
	1990	126	240	41	3	410
	1991	145	131	23	2	301
	1992	146	53	25	2	226
	1993	134	13	18	1	166
Schulabschluss	Kein Schulabschluss	27	56	26	4	113
	Hauptschulabschluss	170	394	95	6	665
	Mittlere Reife	302	831	112	7	1.252
	(Fach-)Hochschulreife	216	236	24	1	477
Region	Alte Bundesländer	575	1.190	195	15	1.975
	Neue Bundesländer	149	340	65	3	557
Ausgewählte Bundesländer	Baden-Württemberg	81	189	35	3	308
	Bayern	113	316	31	2	462
	Hessen	65	108	11	1	185
	Nordrhein-Westfalen	140	240	51	5	436

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der BIBB-Übergangsstudie 2011.

Da die Struktur der BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011 sehr ähnlich ist, lassen sich die Daten beider Erhebungen zu einem Analysedatensatz poolen. Um für die Regressionsanalyse zusätzliche Beobachtungen zu gewinnen, wird dieses Vorgehen in einem Teil der Analysen gewählt. Auch dadurch entstehen jedoch keine ausreichenden Fallzahlen für separate Analysen für einzelne Bundesländer oder andere kleine Untergruppen.

6. Deskriptive Analyse mit der BIBB-Übergangsstudie

Die folgende Beschreibung stützt sich auf Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011. Diese Erhebungen liegen auch den ökonometrischen Analysen zugrunde, die in Kapitel 7 dargestellt werden; die Definitionen der Variablen und Konzepte entsprechen sich. Schwerpunkt der Darstellung ist aufgrund der größeren Aktualität die BIBB-Übergangsstudie 2011. Sie bezieht sich auf die Grundgesamtheit der Personen, die im Jahr 2011 18 bis 24 Jahre alt waren, also auf die Geburtsjahrgänge 1987 bis 1993, und verfolgt ihren Werdegang seit dem Abschluss der Grundschule. Der für die berufliche Ausbildung relevante Zeitraum erstreckt sich daher von den ersten Jahren des Jahrtausends bis zum Jahr 2011. Die BIBB-Übergangsstudie 2006 wird an einigen Stellen verwendet, um einen zeitlichen Vergleich zu ermöglichen.

Im Folgenden wird zunächst (Abschnitt 6.1) die Aufnahme einer Ausbildung dargestellt. Damit wird die Gruppe der jungen Erwachsenen, für die die Frage des Ausbildungsabbruchs relevant ist, beschrieben. Dabei wird teilweise nach unterschiedlichen Ausbildungsgängen (betriebliche, schulische, außerbetriebliche) differenziert. Darüber hinaus wird anhand der Frage nach dem Wunschberuf analysiert, wie gut die Übereinstimmung zwischen Ausbildungsplatz und den beruflichen Vorstellungen der jungen Erwachsenen ist.

Abschnitt 6.2 beschäftigt sich mit dem Abschluss und dem Abbruch der Ausbildung. Der Schwerpunkt der Darstellung liegt auf den individuellen Verläufen: wie entwickelt sich die Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung abzuschließen oder abzubrechen, mit dem Fortschreiten der Ausbildung? Welcher Anteil der jungen Erwachsenen in unterschiedlichen sozio-ökonomischen Gruppen bricht die Ausbildung schließlich ab?

Für die Bewertung des Ausbildungsabbruchs ist entscheidend, wie es nach dem Abbruch weitergeht. Wird die Ausbildung im System der Berufsausbildung oder im tertiären Bildungsbereich fortgesetzt? Schließt sich eine Erwerbstätigkeit an? Oder gibt es Anzeichen dafür, dass die Betroffenen orientierungslos in anderen Zuständen verbleiben? Abschnitt 6.3 wertet dazu die Folgezustände nach dem Ausbildungsabbruch aus.

Alle deskriptiven Ergebnisse sind auf die jeweilige Grundgesamtheit hochgerechnet. Alle Werte für die folgenden Tabellen sind im Excel-Anhang enthalten.

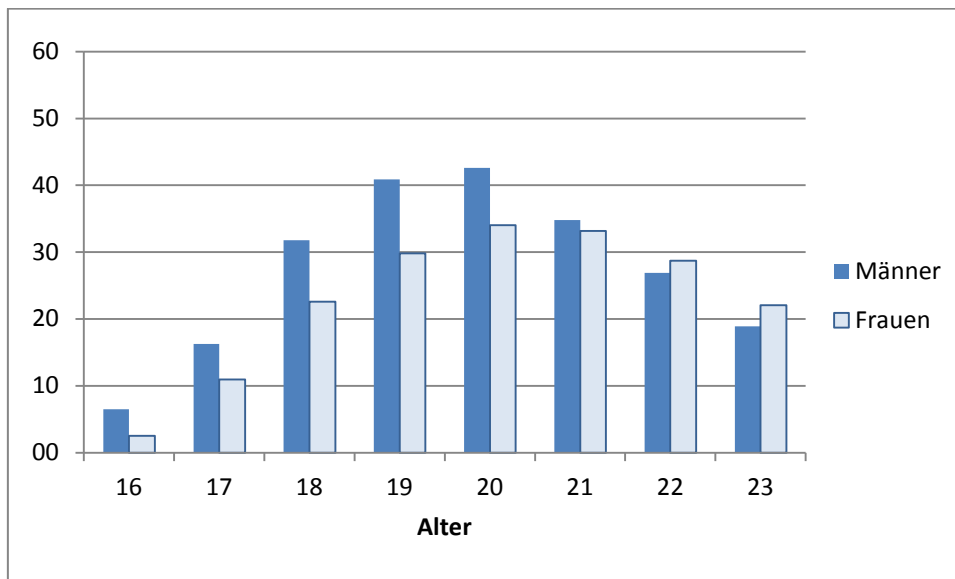
6.1 Aufnahme einer Ausbildung

6.1.1. Junge Erwachsene im Status Ausbildung

Die berufliche Ausbildung unterliegt einem zeitlichen Wandel. Immer mehr Jugendliche beginnen ein Hochschulstudium, während der Anteil der Geburtskohorten, die in eine berufliche Ausbildung eintreten, zurückgeht. Abbildungen 6.1 und 6.2 veranschaulichen diesen Wandel. Sie zeigen jeweils den Anteil der jungen Erwachsenen in einem bestimmten Alter, die an einer beruflichen Ausbildung teilnehmen. Dabei wird nicht nach der Art der Ausbildung (betriebliche, außerbetriebliche, schulische oder andere Ausbildung) unterschieden.²⁴

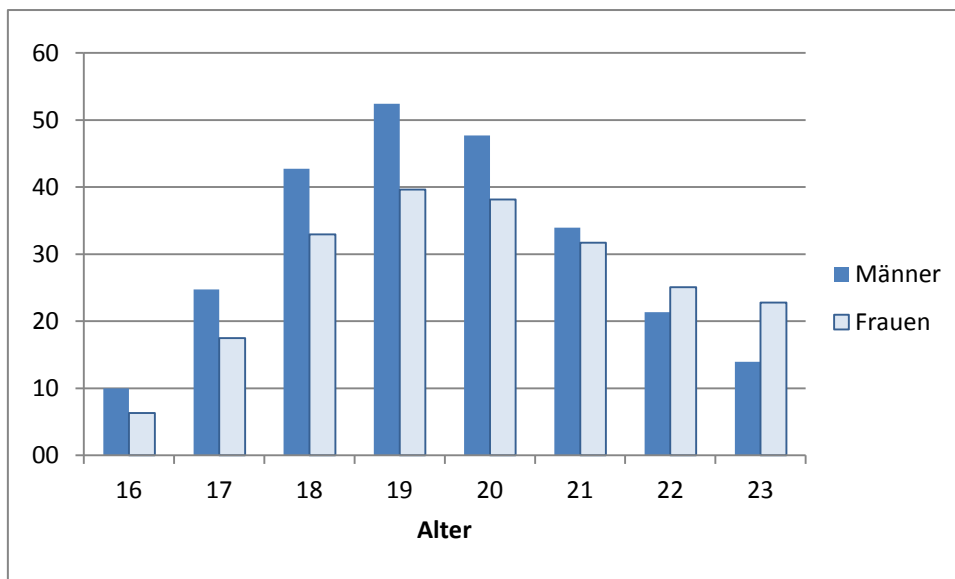
²⁴ Für die Abgrenzung von Berufsausbildung werden folgende Kategorien des Fragebogens herangezogen: (1) eine Ausbildung/Lehre in einem Betrieb mit Lehrvertrag; (2) eine Ausbildung/Lehre in einer überbetrieblichen oder außerbetrieblichen Einrichtung mit Lehrvertrag, auch zum Beispiel in einem Berufsbildungswerk; (3) eine Ausbildung in einer Beamtenlaufbahn; (4) eine schulische Ausbildung in einer Berufsschule, Berufsfachschule, die zu einem Berufsabschluss führt. Nicht berücksichtigt werden die folgenden Kategorien: (5) Besuch einer Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss

Abbildung 6.1: Junge Erwachsene in beruflicher Ausbildung, nach Geschlecht (2011)



Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen.

Abbildung 6.2: Junge Erwachsene in beruflicher Ausbildung, nach Geschlecht (2006)



Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2006, IAW-Berechnungen.

führt; (6) eine Berufsvorbereitung, Berufsgrundbildung; (7) eine Einstiegsqualifizierung, also ein EQ, EQJ, ein Praktikum oder eine Teilqualifizierung, zum Beispiel Qualifizierungsbaustein im Betrieb; (8) eine Fortbildung oder Umschulung an einer Fachschule; (9) Studium, auch Studium an einer Berufsakademie, duales Studium. Die Kategorien (5), (6), (7) und (8) werden im Folgenden unter den Zustand „Maßnahme“ subsumiert. Die Kategorie (9) wird als eigenständige Kategorie verwendet.

Die Nutzung der retrospektiven Information bedingt, dass dieselben Personen mehrfach in die Auswertung nach Alter eingehen. Beispielsweise werden Personen, die 1990 geboren wurden, für die Berechnung der Anteile in den Altersgruppen 16 bis 21 herangezogen. Hierfür wird ihr Status in den Jahren 2006 bis 2011 gemessen.

Abbildung 6.1 zeigt, dass der Anteil der Altersgruppe in Berufsausbildung bis zum Alter von 20 Jahren ansteigt und danach wieder abfällt. Bis zum 21. Lebensjahr sind deutlich mehr junge Männer als junge Frauen in einer Berufsausbildung. Im Alter von 20 Jahren absolvieren 40,9 % der jungen Männer und 34,0 % der jungen Frauen eine Berufsausbildung. Nach einem Alter von 22 Jahren übersteigt der Anteil der jungen Frauen in Ausbildung denjenigen der Männer.

Diese aus der Befragung gewonnenen Anteilswerte lassen sich mit Einschränkungen mit entsprechenden Werten aus amtlichen Daten vergleichen. Ein geeignetes Benchmark sind die Daten der „Integrierten Ausbildungsberichterstattung“ auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit, die im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011 dargestellt sind (BIBB 2012, S. 223). Nach diesen Angaben, die sich auf das Jahr 2010 beziehen, liegt der Anteil der Jugendlichen in Berufsausbildung bei den 19-Jährigen mit 37,3 % am höchsten und fällt bei den 20-Jährigen bereits ab; der Vergleichswert auf Grundlage der BIBB-Übergangsstudie liegt dagegen bei 35,5 %. Beim Vergleich ist allerdings zu berücksichtigen, dass keine exakte Übereinstimmung der Beobachtungsjahre herzustellen ist, da sich die Werte aus dem Datenreport auf ein gegebenes Jahr beziehen, während sich die Angaben für 20-Jährige in der Übergangsstudie auf die Jahre 2007 bis 2011 beziehen. Abgesehen von der Tatsache, dass der altersmäßige Höhepunkt des Ausbildungsgeschehens nach der BIBB-Übergangsstudie später liegt, zeigen sich insgesamt ähnliche Anteile, was für die Validität des Stichprobendesigns und der erhobenen Daten spricht.

Der zeitliche Vergleich zum Erhebungsjahr 2006 zeigt deutliche Unterschiede. Zum einen findet die Ausbildung nach den Angaben der zweiten Befragung später statt. Gerade in relativ jungem Alter sind deutlich weniger Jugendliche in Ausbildung; so ging der Anteil unter den 17-Jährigen zwischen den beiden Erhebungen von 21,2 % auf 13,6 % zurück. Aber auch noch bei den 20-Jährigen zeigen sich entsprechende Unterschiede (43,1 % in der Erhebung 2006 gegenüber 38,4 % in der Erhebung 2011). Die zeitlichen Unterschiede zwischen jungen Männern und Frauen sind zwischen den beiden Zeitpunkten ähnlich. Aufgrund des unterschiedlichen Erhebungsverfahrens (siehe Abschnitt 5.2) sind die hochgerechneten Angaben aus den BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011 allerdings nur eingeschränkt vergleichbar.

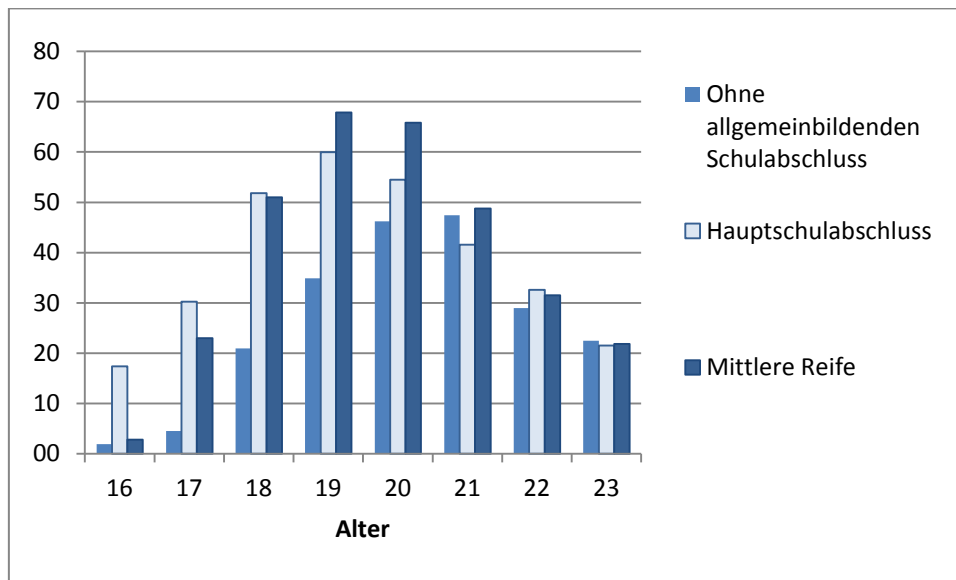
In den folgenden Abbildungen werden die Darstellungen nach persönlichen Voraussetzungen und regionalen Gliederungen differenziert. Abbildung 6.3 stellt die Anteile der Jugendlichen, die in einem bestimmten Alter in einer beruflichen Ausbildung sind, gegliedert nach dem Schulabschluss dar. Die erste Gruppe bilden junge Erwachsene, die keinen allgemeinbildenden Schulabschluss erworben haben,²⁵ die zweite Gruppe diejenigen mit einem Hauptschulabschluss oder qualifizierten Hauptschulabschluss und die dritte Gruppe diejenigen mit Mittlerer Reife. Junge Erwachsene mit Fachhochschulabschluss oder Abitur sind in der Graphik nicht enthalten, da sie in der Regel auf andere Bildungswege abzielen.

In den Ergebnissen zeigen sich deutliche Unterschiede in der Teilnahme an beruflicher Ausbildung. In der Altersgruppe der bis einschließlich 18-Jährigen ist der höchste Anteil bei den Hauptschulabsolventen festzustellen. Bei den 19- bis 20-Jährigen liegt der Anteil unter den jungen Erwachsenen mit Mittlerer Reife am höchsten. Das Maximum wird hier im Alter von 19 Jahren mit 67,9 % erreicht. Die Verschiebung ist dadurch zu erklären, dass die zweite Gruppe

²⁵ Der Abschluss einer Förderschule wird dabei nicht berücksichtigt.

länger auf der allgemeinbildenden Schule verbleibt. Deutlich geringer ist bis zum Alter von 21 Jahren der Anteil der jungen Erwachsenen in Ausbildung unter den Personen ohne Hauptschulabschluss. Unter den 19-Jährigen liegt dieser nur bei gut einem Drittel (34,9 %). Es zeigt sich jedoch, dass viele Personen aus dieser Gruppe später in eine Ausbildung eintreten; vom Ende des 21. Lebensjahres an sind nur noch geringe Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen auszumachen. Eine mögliche Erklärung ist, dass sich unter den bis 20-Jährigen ohne allgemeinbildenden Schulabschluss viele befinden, die auf diesen Schulabschluss noch hinarbeiten.

Abbildung 6.3: Junge Erwachsene in beruflicher Ausbildung, nach Schulabschluss (2011)



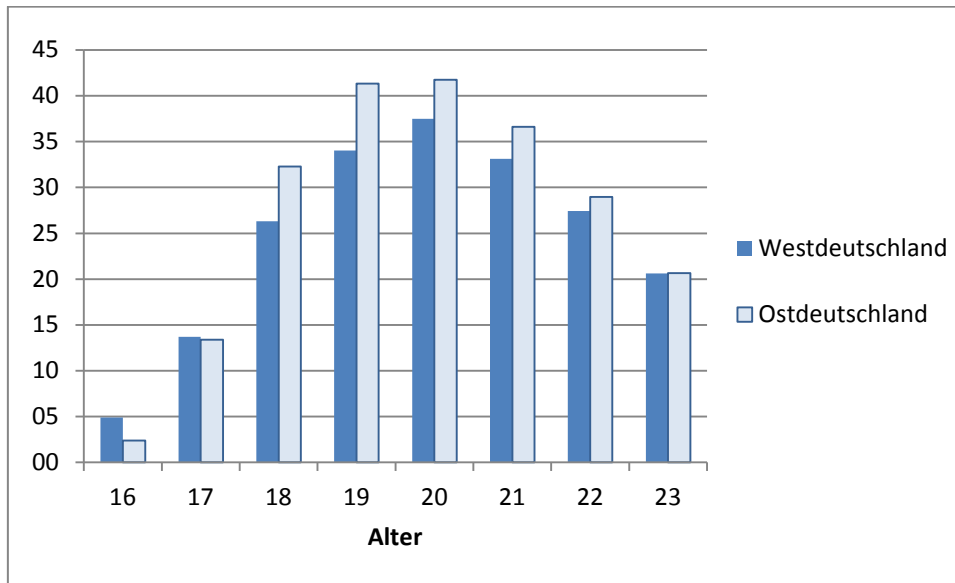
Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen.

Nur geringe Unterschiede in den Anteilen der jungen Erwachsenen in Ausbildung finden sich nach dem Vorliegen eines Migrationshintergrundes²⁶ (Anteil bei den 20-Jährigen ohne Migrationshintergrund: 38,4 %, mit Migrationshintergrund: 38,1 %). Daher entfällt hier eine Darstellung. Bei diesem Ergebnis muss allerdings berücksichtigt werden, dass Personen, die der deutschen Sprache nicht oder nur unzureichend mächtig sind, dadurch aus der Befragung ausgeschlossen werden, dass diese ausschließlich in deutscher Sprache durchgeführt wird. Die geringen Unterschiede gelten daher nur zwischen Personen, die eine ausreichende deutsche Sprachkompetenz haben.

Ausgeprägt sind die Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern (siehe Abbildung 6.4). In den neuen Bundesländern wählt ein höherer Anteil der Jugendlichen berufliche Ausbildungsgänge. Unter den 19-Jährigen liegt der Anteil in Ostdeutschland bei 41,3 %, in Westdeutschland dagegen nur bei 34,0 %. Auch zwischen den Bundesländern gibt es deutliche Unterschiede, die durch das Schulsystem (z.B. neun- oder zehnjährige Dauer der allgemeinbildenden Schule), durch die soziodemografische Zusammensetzung und andere Determinanten bedingt sind.

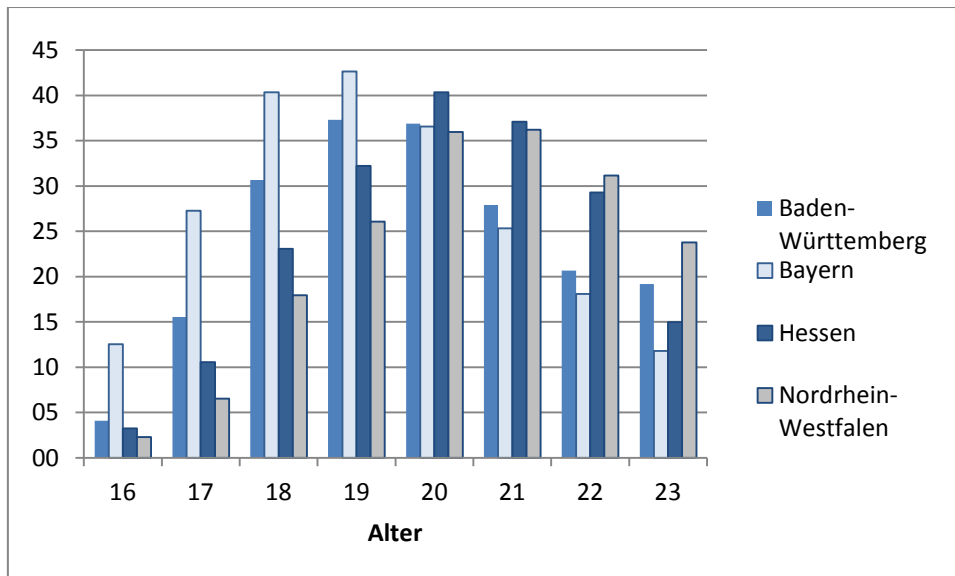
²⁶ Ein Migrationshintergrund wird hierbei unterstellt, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen: (1) keine deutsche Staatsangehörigkeit, oder (2) Geburtsort der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland und mindestens ein Elternteil wurde im Ausland geboren, oder (3) Geburtsort mindestens eines Elternteiles der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland und Muttersprache ist nicht Deutsch.

Abbildung 6.4: Junge Erwachsene in beruflicher Ausbildung, nach Region (2011)



Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen.

Abbildung 6.5: Junge Erwachsene in beruflicher Ausbildung, nach Bundesländern (2011)



Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen.

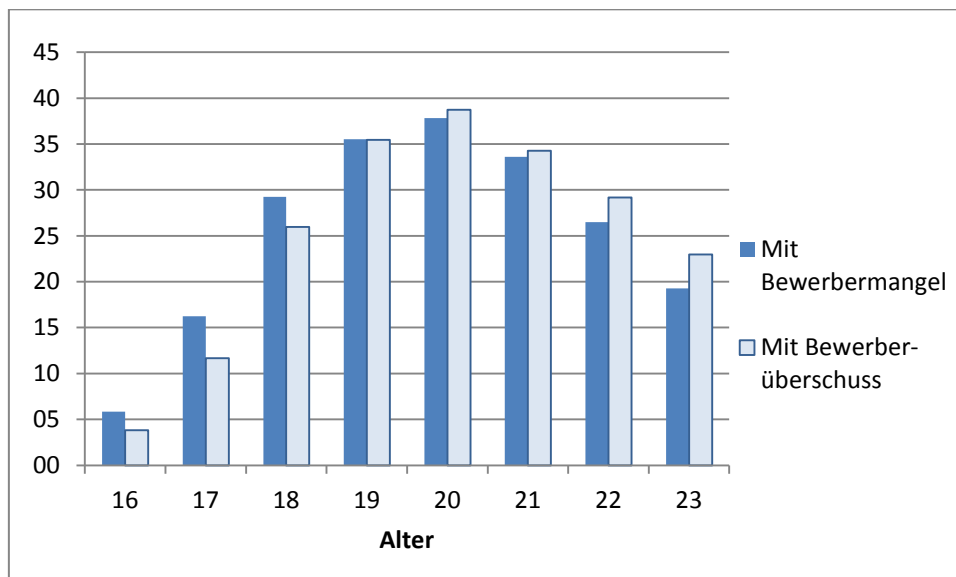
In Abbildung 6.5 wird Baden-Württemberg mit drei anderen westdeutschen Flächenländern verglichen: Bayern, Hessen und Nordrhein-Westfalen.²⁷ Zwischen diesen Bundesländern unterscheidet sich der Anteil der jungen Erwachsenen, die an einer beruflichen Ausbildung teilnehmen, erheblich. Insbesondere fällt der sehr hohe Anteil an Auszubildenden in Bayern auf. Unter den 18-Jährigen ist dieser mit 40,3 % höher als in Baden-Württemberg (30,7 %) und

²⁷ Diese Bundesländer werden auch in anderen Studien als Vergleichsländer für Baden-Württemberg herangezogen, beispielsweise im IAW-Wirtschaftsmonitor Baden-Württemberg (Krumm/Strotmann 2009).

deutlich höher als in Hessen (23,1 %) oder Nordrhein-Westfalen (17,9 %). Mit 37,9 % bei den 19-Jährigen liegt Baden-Württemberg knapp über dem deutschen Durchschnitt von 35,5 %.

Ein Teil der regionalen Unterschiede kann darauf zurückzuführen sein, dass keine ausreichende Zahl an Ausbildungsplätzen zur Verfügung steht. Daher wird in Abbildung 6.6 danach unterschieden, ob im jeweiligen Jahr und Bundesland tendenziell ein Bewerberüberschuss oder ein Bewerbermangel vorlag. Grundlage für die Einstufung sind die Relationen der bei der BA gemeldeten Berufsausbildungsstellen sowie der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen.²⁸ Es wurden zwei Gruppen gebildet: Lag in einem gegebenen Bundesland und Jahr die Relation zwischen Bewerberangebot und Ausbildungsstellen oberhalb der durchschnittlichen Relation im Bundesgebiet im Zeitraum zwischen 2003 und 2011, wird ein „Bewerberüberschuss“ angenommen. Andernfalls befindet sich der Ausbildungsmarkt im Bundesland und Jahr in der Situation des „Bewerbermangels“.

Abbildung 6.6: Junge Erwachsene in beruflicher Ausbildung, nach Regionen mit Bewerbermangel oder Bewerberüberschuss (2011)



Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen.

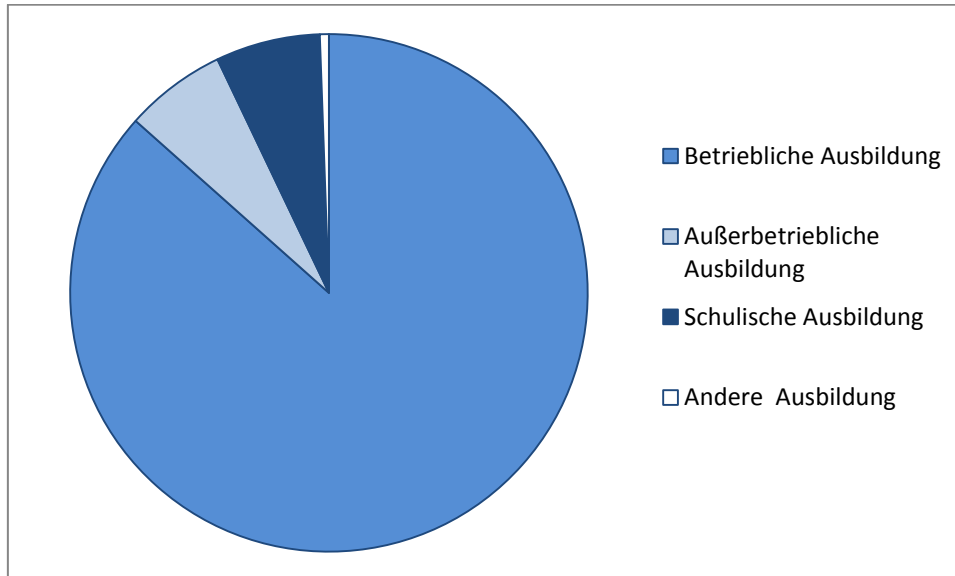
Die Ergebnisse zeigen, dass junge Erwachsene in Regionen mit Bewerbermangel tendenziell früher in eine Berufsausbildung gehen als in Regionen mit Bewerberüberschuss. Im Alter von 18 Jahren sind in der ersten Gruppe 29,2 % der jungen Erwachsenen in einer Berufsausbildung, in der zweiten Gruppe jedoch nur 26,0 %. In späterem Alter kehrt sich dieses Verhältnis jedoch um. Dieser Befund lässt sich so interpretieren, dass ein Bewerberüberschuss den Übergang in die Berufsausbildung verzögert, aber nicht grundsätzlich seltener werden lässt.

²⁸ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsvermittlung: Ratsuchende und Bewerber, Berufsausbildungsstellen, verschiedene Berichtsjahre, Tabelle 12 (Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Ländern).

6.1.2. Differenzierung nach Art der Ausbildung

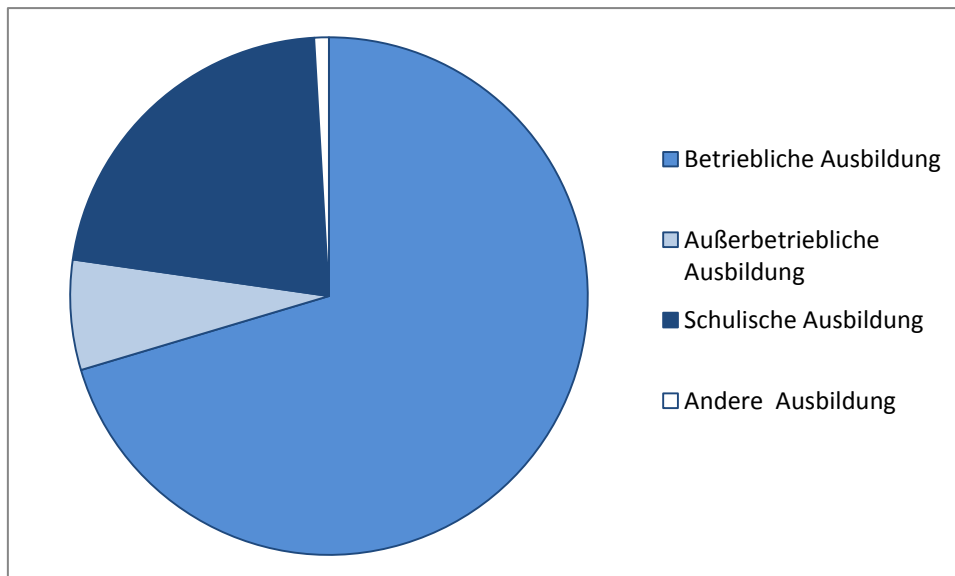
Bislang wurden alle Arten von Ausbildung zusammen betrachtet. In den folgenden Graphiken wird dagegen die Aufteilung auf die Ausbildung in einem Betrieb, in einer außerbetrieblichen Bildungseinrichtung, in einem schulischen Ausbildungsgang und sonstigen Ausbildungsgängen (hierunter fällt insbesondere die Ausbildung in einer Beamtenlaufbahn) dargestellt. Die Graphiken beziehen sich auf junge Erwachsene in Ausbildung, die 20 Jahre alt sind; die Anteile verschieben sich nur geringfügig. Abbildungen 6.7 und 6.8. differenzieren zunächst nach dem Geschlecht.

Abbildung 6.7: Anteile der Arten beruflicher Ausbildung; Männer (2011)



Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen.

Abbildung 6.8: Anteile der Arten beruflicher Ausbildung; Frauen (2011)

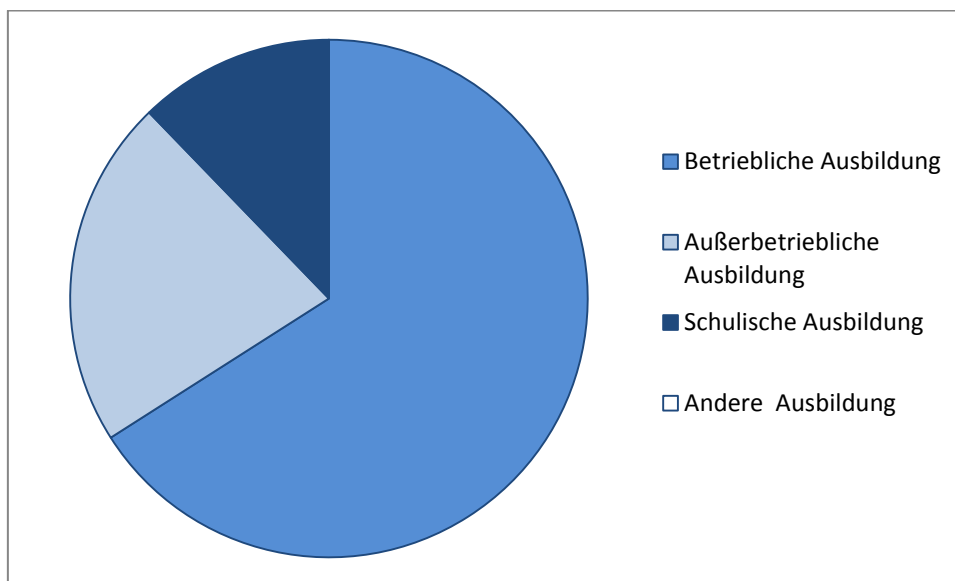


Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen.

Die Differenzierung nach Männern und Frauen zeigt, dass bei Frauen schulische Ausbildungsgänge erheblich weiter verbreitet sind als bei Männern (21,8 % gegenüber 6,5 %). Hierunter fallen viele Ausbildungen in Sozial- und Verwaltungsberufen. Insofern spiegeln die Unterschiede die nach wie vor vorhandenen Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Wahl von Ausbildungsberufen wider.

Mit 21,8 % der Ausbildungsverträge spielt bei den Geringqualifizierten die außerbetriebliche Ausbildung eine besonders wichtige Rolle, wie Abbildung 6.9 zeigt. Außerbetriebliche Ausbildungsgänge richten sich an Jugendliche, die – häufig aufgrund von persönlichen Benachteiligungen – keinen Ausbildungsplatz in der betrieblichen Ausbildung finden. Da ein fehlender Schulabschluss eine wichtige Dimension der Benachteiligung ist, entspricht das Ergebnis der Zielsetzung der außerbetrieblichen Ausbildungsgänge.

Abbildung 6.9: Anteile der Arten beruflicher Ausbildung; Personen ohne allgemeinbildenden Schulabschluss (2011)



Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen.

Weitere Ergebnisse zeigen, dass die außerbetrieblichen Ausbildungen in den neuen Bundesländern einen wesentlich höheren Anteil ausmachen als in Westdeutschland (10,1 % gegenüber 5,7 %). Auch werden sie in Regionen mit Bewerberüberschuss mit 7,3 % etwas häufiger genutzt als in Regionen mit Bewerbermangel (5,1 %).

6.1.3. Ausbildung im Wunschberuf

Wie die späteren Abschnitte dieses Berichts zeigen, ist für die Stabilität der Ausbildung entscheidend, ob der Wunschberuf erreicht wurde. In der pädagogischen Forschung gehen in das Konzept des Wunschberufs sowohl die individuellen Interessen und Neigungen als auch die Realisierbarkeit dieser Interessen und Neigungen ein (Hentrich 2011). Im Gegensatz zum „Traumberuf“ enthält der Wunschberuf damit die Anforderung, dass die beruflichen Vorstellungen den Interessen und Wünschen entsprechen, zugleich aber auch die spezifischen individuellen Voraussetzungen und Möglichkeiten berücksichtigen.

Im Fragebogen der BIBB-Übergangsstudie wird das Konzept des Wunschberufs nicht weiter erläutert; stattdessen wird vorausgesetzt, dass die Befragten ein Vorverständnis besitzen, das es ihnen erlaubt, die Frage valide zu beantworten. Diese Annahme ist nicht unproblematisch. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Frage nach dem Wunschberuf ex post (oft mehrere Jahre nach Aufnahme der Ausbildung) gestellt wurde, so dass Erinnerungsverzerrungen oder

nachträgliche Rechtfertigungen vorliegen können.²⁹ Tabelle 6.1 zeigt die Anteile der jungen Erwachsenen, die mit ihrer Ausbildung ihren Wunschberuf erreicht hatten, an allen Personen, die eine berufliche Ausbildung begonnen hatten.

Tabelle 6.1: Ausbildung im Wunschberuf (2011)

Gruppe	Anteil
Alle jungen Erwachsenen	74,8
Männer	76,2
Frauen	72,9
Mit Migrationshintergrund	71,0
Ohne Migrationshintergrund	75,4
Westdeutschland	75,9
Ostdeutschland	71,1
Ohne allgemeinbildenden Schulabschluss	68,6
Hauptschulabschluss	71,2
Mittlere Reife	76,5
(Fach-) Hochschulreife	79,9
Baden-Württemberg	78,6
Bayern	77,4
Hessen	75,0
Nordrhein-Westfalen	75,3
Betriebliche Ausbildung	75,2
Außerbetriebliche Ausbildung	64,5
Schulische Ausbildung	75,0
2003 bis 2005	70,1
2006 bis 2008	73,5
2009 bis 2011	78,5
Bewerbermangel	76,9
Bewerberüberschuss	73,3

Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen.

Die Ergebnisse zeigen deutliche Unterschiede hinsichtlich des Erreichens des Wunschberufs. So ist der Anteil umso größer, je höher der erreichte schulische Abschluss ist. Über die Zeit steigt der Anteil deutlich an. Männer, Personen ohne Migrationshintergrund und Personen in den alten Bundesländern haben eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit, ihren Wunschberuf mit der Ausbildung zu realisieren. Schließlich spielt die Situation auf dem Ausbildungsmarkt eine Rolle: Wo ein Bewerbermangel herrscht, erreichen die Auszubildenden eher ihren Wunschberuf.

²⁹ Die Frage lautet: „Was traf auf den Beruf zu, in dem Sie ausgebildet wurden bzw. werden?“ Die Antwortoptionen waren: (1) war/ist Ihr Wunschberuf; (2) hatte/hat Ähnlichkeiten mit Ihrem Wunschberuf (3) war/ist nicht Ihr Wunschberuf; (4) eigentlich hatten/haben Sie keinen besonderen Wunschberuf. Für die Analyse werden hier Kategorien (1) und (2) sowie (3) und (4) zusammengefasst.

6.2 Beendigung der Ausbildung

Im folgenden Abschnitt wird der Verlauf der Erstausbildung mit einem besonderen Fokus auf Ausbildungsabbrüche analysiert. Während im vorigen Abschnitt alle jungen Erwachsenen der Geburtsjahrgänge 1982 bis 1988 die Grundgesamtheit bilden, werden in diesem Abschnitt ausschließlich die Auszubildenden dieser Alterskohorte betrachtet. Zunächst wird das Erreichen des Ausbildungsziels nach Alter dargestellt. Anschließend wird die Beendigung von Ausbildungsverhältnissen in Abhängigkeit von der Dauer des Ausbildungsverhältnisses analysiert. Dabei wird zwischen der Beendigung mit und ohne Abschluss unterschieden.

6.2.1. Abgeschlossene Ausbildung nach Alter

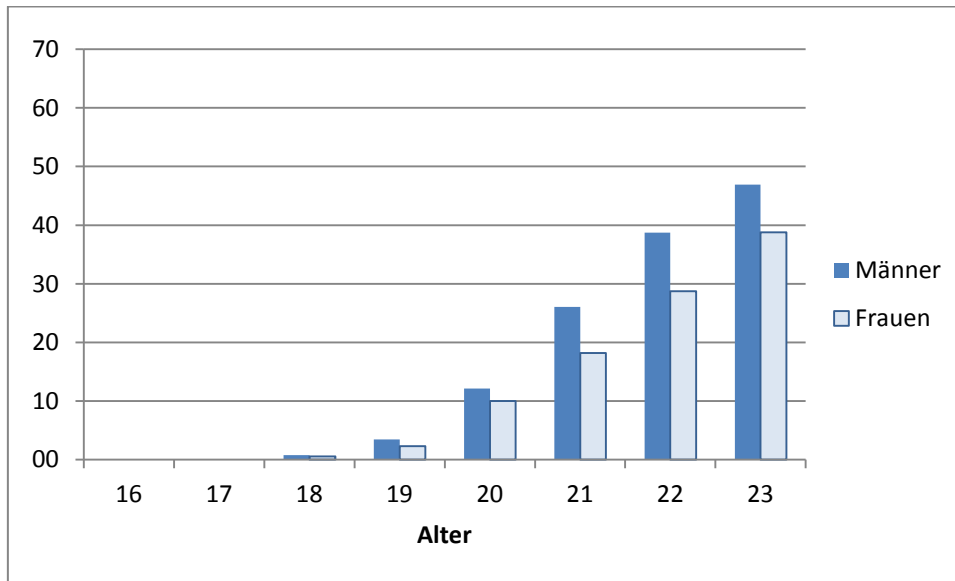
Abbildungen 6.10 und 6.11 zeigen die auf die Grundgesamtheit aller jungen Erwachsenen in der jeweiligen Altersgruppe hochgerechneten Anteile der Personen mit einem Ausbildungsabschluss, wie sie aus den BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011 berechnet werden. Wie im Abschnitt 6.1.1 werden dabei betriebliche, schulische und außerbetriebliche Ausbildungen zusammengefasst. Auch hier gilt, dass sich die Darstellungen aufgrund der retrospektiven Anlage der Befragung nicht auf ein bestimmtes Jahr beziehen, sondern auf die Jahre 2003 bis 2011 (BIBB-Übergangsstudie 2011) bzw. 1998 bis 2006 (BIBB-Übergangsstudie 2006).

Die in Abschnitt 6.1.1 festgestellten Unterschiede zwischen den Erhebungen werden auch im Vergleich der Abbildungen 6.10 und 6.11 deutlich. Während nach der Erhebung 2006 insgesamt 56,9 % der 23-Jährigen einen beruflichen Ausbildungsabschluss hatten, gilt dies nach der Erhebung 2011 nur noch für 43,0 %; es ist also ein Rückgang um 13,9 Prozentpunkte zu verzeichnen. Relativ gesehen ist der Rückgang bei den Jüngeren besonders groß. Unter den 20-Jährigen hatten nach der Befragung 2006 noch 16,9 % einen Ausbildungsabschluss, nach den Ergebnissen der Studie von 2011 dagegen nur 11,1 %. Diese Ergebnisse verdeutlichen einerseits den Trend zu einer Bedeutungsminde rung beruflicher Ausbildungsabschlüsse im Zuge der allgemeinen beruflichen Höherqualifizierung. Andererseits zeigen sie auch eine Verlagerung der beruflichen Ausbildung in spätere Lebensjahre. Dies kann zumindest zum Teil mit dem Anstreben höherer allgemeinbildender Schulabschlüsse (beispielsweise Realschul- anstelle von Hauptschulabschluss) erklärt werden.

Unverändert zwischen den Erhebungen 2006 und 2011 ist der Unterschied nach Geschlecht. Junge Männer haben in beiden Erhebungszeitpunkten ab dem Alter von 21 Jahren eine höhere Wahrscheinlichkeit, einen beruflichen Ausbildungsabschluss erreicht zu haben.

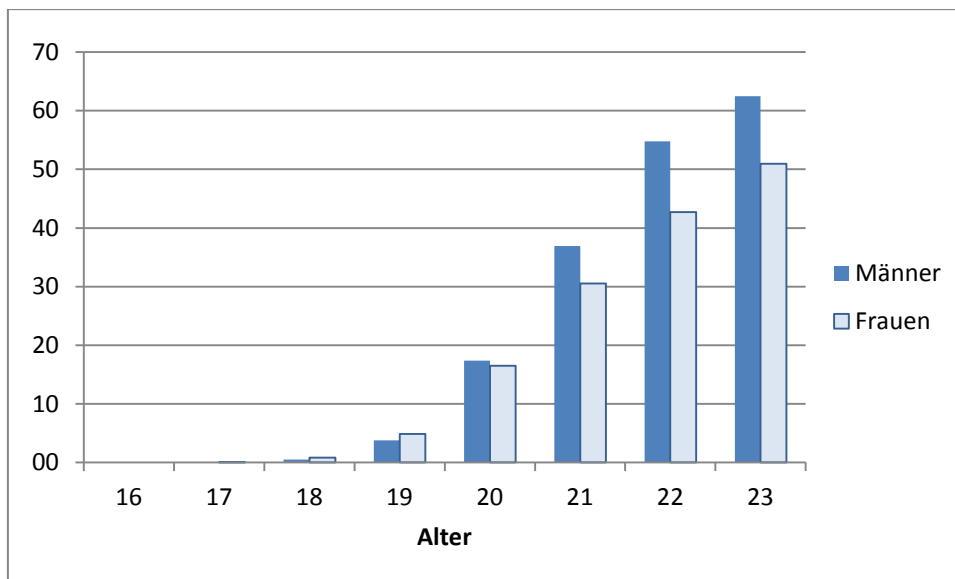
Differenziert man Abbildung 6.10 nach dem höchsten erreichten allgemeinbildenden Schulabschluss (jedoch nicht mehr nach dem Geschlecht), ergibt sich die Darstellung in Abbildung 6.12. Überaus deutlich wird dabei, dass die Wahrscheinlichkeit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in hohem Maße mit dem schulischen Abschluss zusammenhängt. Im Alter von 23 Jahren haben 76,8 % der jungen Erwachsenen mit Mittlerer Reife eine berufliche Ausbildung abgeschlossen, aber nur 44,0 % der Personen ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss. Noch problematischer ist dieser Befund, wenn man in Rechnung stellt, dass Personen mit mittlerer Reife teilweise noch in schulischer Höherqualifizierung sein können mit dem Ziel, eine Fachhochschul- oder Hochschulausbildung aufzunehmen, während dieser Weg für die jungen Erwachsenen ohne Hauptschulabschluss – von Ausnahmefällen abgesehen – nicht in Betracht kommt. Unter den Personen mit Hauptschulabschluss haben 62,6 % ihre Ausbildung im Alter von 23 Jahren erfolgreich beendet. Infolge der kürzeren schulischen Ausbildungszeit liegt der Anteil in dieser Gruppe bis zum Alter von einschließlich 20 Jahren sogar über demjenigen der Personen mit Mittlerer Reife.

Abbildung 6.10: Junge Erwachsene mit abgeschlossener Berufsausbildung, nach Geschlecht (2011)

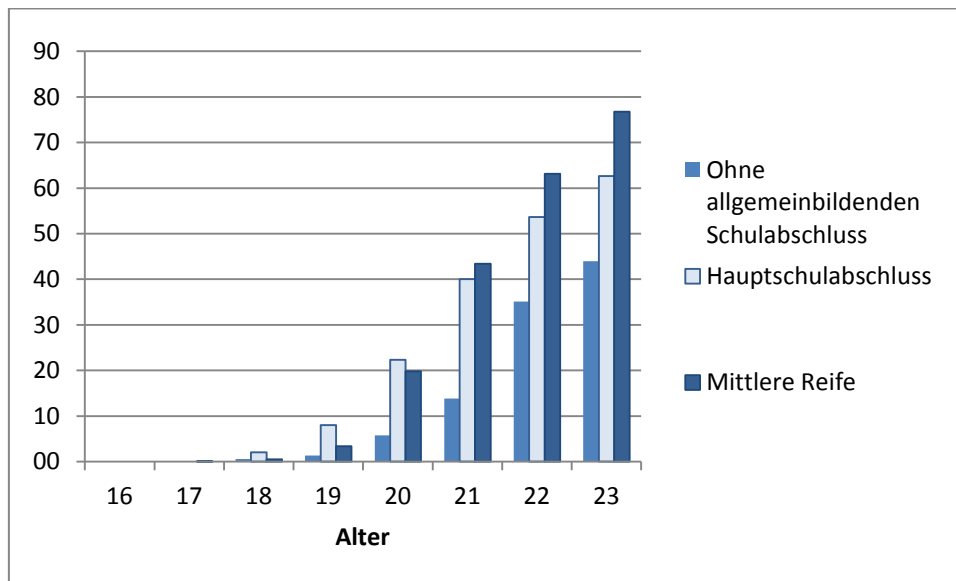


Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen.

Abbildung 6.11: Junge Erwachsene mit abgeschlossener Berufsausbildung, nach Geschlecht (2006)



Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2006, IAW-Berechnungen.

Abbildung 6.12: Junge Erwachsene mit abgeschlossener Berufsausbildung, nach höchstem Schulabschluss (2011)

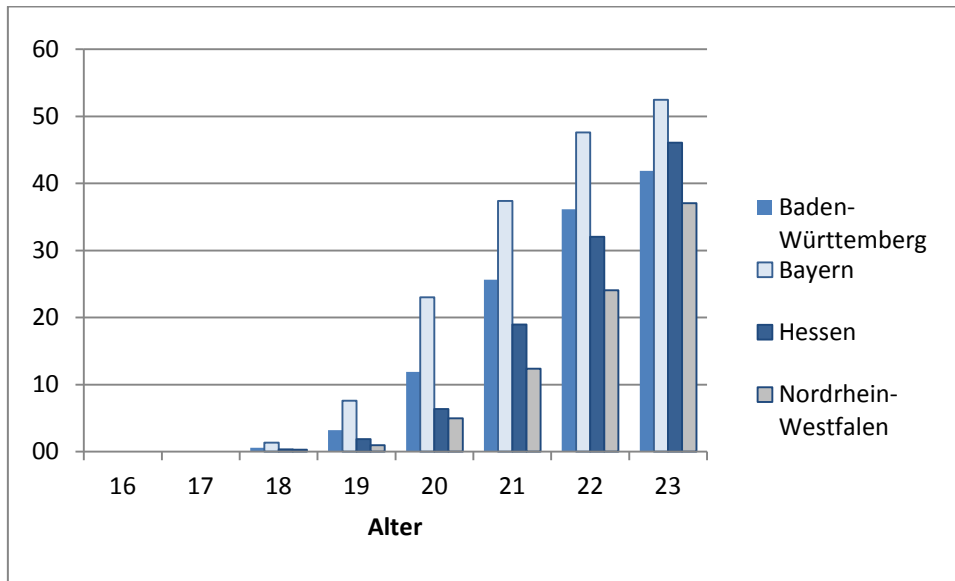
Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen.

Eine weitere Differenzierung, deren Ergebnisse hier nicht im Einzelnen dargestellt werden, betrifft Personen mit bzw. ohne Migrationshintergrund. Anders als bei den Anteilen der Auszubildenden an der jeweiligen Alterskohorte finden sich bei den Ausbildungsabschlüssen deutliche Unterschiede. Im Alter von 23 Jahren haben 44,6 % der jungen Erwachsenen ohne Migrationshintergrund einen Ausbildungsabschluss, während es bei den Personen mit Migrationshintergrund nur 34,0 % sind. Bei den 20-Jährigen ist der Anteil in der ersten Gruppe sogar mehr als doppelt so hoch (12,3 % gegenüber 5,2 %).

Bei den Ost-West-Unterschieden spiegelt sich die etwas höhere Wahrscheinlichkeit einer beruflichen Ausbildung in den neuen Bundesländern (vgl. Abbildung 6.4) auch in den Abschlüssen wider (47,1 % gegenüber 41,6 %; nicht abgebildet). Ähnliches gilt auch für die Unterschiede zwischen den wirtschaftsstarken westdeutschen Flächenländern in Abbildung 6.13: In jeder Altersgruppe ist der Anteil der jungen Erwachsenen mit Ausbildungsabschluss in Bayern am höchsten. An zweiter Stelle steht bis zum Alter von einschließlich 22 Jahren Baden-Württemberg, während sich Hessen im Alter von 23 Jahren vor Baden-Württemberg schiebt. Nordrhein-Westfalen hat in allen Altersgruppen die niedrigste Quote der Berufsabschlüsse.

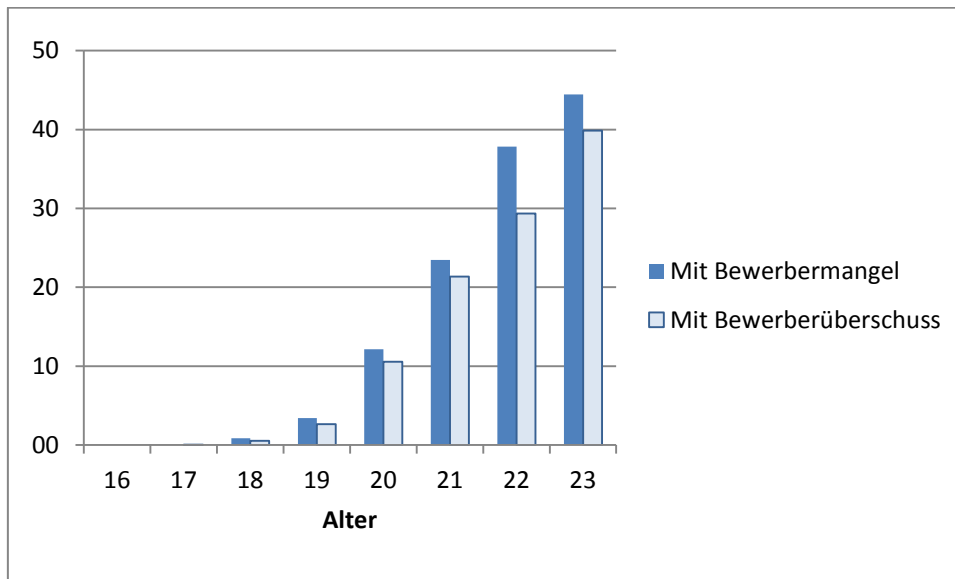
Schließlich soll eine Differenzierung nach Regionen und Zeitpunkten mit Bewerbermangel oder Bewerberüberangebot vorgenommen werden. Abbildung 6.14 zeigt einen deutlich ausgeprägten Zusammenhang: Wo ein Bewerbermangel herrscht, gelangen die jungen Erwachsenen schneller zum Ausbildungsabschluss als bei einem Bewerberüberschuss. Im Alter von 22 Jahren beträgt der Unterschied 8,4 Prozentpunkte (37,8 % gegenüber 29,4%). Da ein Bewerberüberschuss eher die Verzögerung als die Verhinderung der Berufsausbildung bewirkt (siehe Abbildung 6.6), vermindert sich dieser Unterschied in der Altersgruppe der 23-Jährigen jedoch auf 4,6 Prozentpunkte. Dieser Befund zeigt, dass die Rolle der Relationen auf dem Ausbildungsmarkt als wichtige Determinante der individuellen Ausbildungsbeteiligung im Fokus der weiteren Analysen bleiben sollte.

Abbildung 6.13: Junge Erwachsene mit abgeschlossener Berufsausbildung, nach Bundesländern (2011)



Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen.

Abbildung 6.14: Junge Erwachsene mit abgeschlossener Berufsausbildung, nach Regionen mit Bewerbermangel oder -überschuss (2011)



Hochgerechnete Anteile (in %). Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen.

6.2.2. Beendigung der Ausbildung nach Dauer der Ausbildung

Bevor die Wahrscheinlichkeit des Ausbildungsabbruchs analysiert wird, soll zunächst die Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung zu verlassen, dargestellt werden – unabhängig davon, ob das Ende der Ausbildung mit einem Ausbildungsabschluss verbunden ist oder nicht. Die damit verbundene Frage ist, wie lange Ausbildungsepisoden in der Erwerbsbiographie andauern.

Mit Hilfe von Verweildaueranalysen lässt sich unabhängig vom kalendarischen Zeitpunkt die Wahrscheinlichkeit berechnen, dass die Ausbildung zu einem Zeitpunkt t nach ihrem Beginn beendet wurde. Da eine Person mehrere Ausbildungen begonnen haben kann, basieren diese Analysen nicht auf der Gesamtzahl der Personen, die eine Ausbildung begonnen haben, sondern auf der Gesamtzahl der von den befragten Personen begonnenen Ausbildungsverhältnisse. Zur Ermittlung der Wahrscheinlichkeit, dass ein Ausbildungsverhältnis (nicht) weitergeführt wird, wird die Kaplan-Meier-Überlebensfunktion herangezogen. Diese Funktion schätzt die Wahrscheinlichkeit, dass ein begonnenes Ausbildungsverhältnis nach t Zeitperioden noch nicht beendet wurde. Dies erfolgt nach folgender Formel:

$$\hat{S}(t) = \prod_{j|t_j \leq t} \frac{n_j - r_j}{n_j}$$

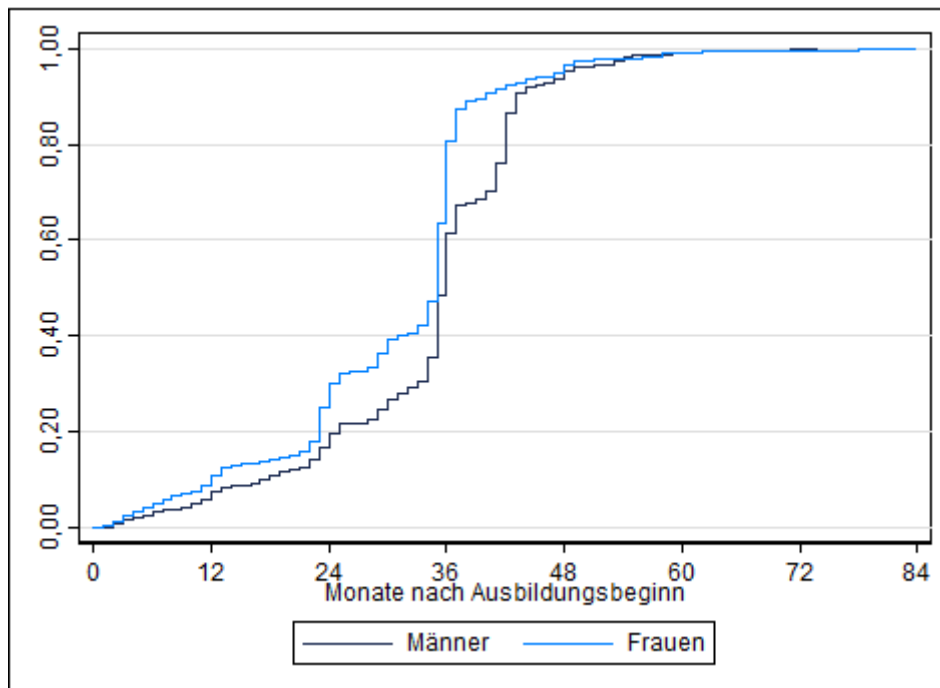
Dabei ist $\hat{S}(t)$ die geschätzte Wahrscheinlichkeit zum Zeitpunkt t , dass eine Person noch in Ausbildung ist, während n_j die Anzahl der Personen, die sich zum Zeitpunkt t_j noch in Ausbildung befinden, bezeichnet und r_j die Anzahl der Personen, die zum Zeitpunkt t_j die Ausbildung beendet haben. Da die Angaben in der BIBB-Übergangsstudie Monatsangaben sind, werden die Auswertungen der Überlebensfunktion ebenfalls auf Monatsebene durchgeführt. Im Folgenden wird nicht die Überlebensfunktion, sondern die Abgangsfunktion verwendet. Sie gibt die (kumulierte) Wahrscheinlichkeit an, die Ausbildung bis zum Zeitpunkt t verlassen zu haben, und berechnet sich als $1 - \hat{S}(t)$.

Abbildung 6.15 zeigt die Abgangsfunktion differenziert nach Geschlecht für die BIBB-Übergangsstudie 2011. In Prozent ausgedrückt beträgt die Wahrscheinlichkeit, eine berufliche Ausbildung 12 Monate nach Beginn wieder verlassen zu haben, bei Männern 7,7 % und bei Frauen 10,9 %. Nach 24 Monaten liegt die Beendigungswahrscheinlichkeit bei 19,7 % und 30,1 %, nach 36 Monaten 61,3 % und 80,7 %. Nach 48 Monaten sind kaum noch Änderungen festzustellen, da sowohl bei Frauen als auch bei Männern weniger als 5 % der Ausbildungsverhältnisse noch andauern.

Deutlich sind die Sprünge in der Abgangsfunktion. Sie entsprechen den üblichen, durch die Ausbildungsordnungen vorgegebenen Dauern von Ausbildungsverhältnissen von 24, 36 oder 42 Monaten. Im Vergleich von Männern und Frauen werden deutliche Unterschiede sichtbar; so dauern relativ viele Ausbildungsverhältnisse von Männern 42 Monate, während zu diesem Zeitpunkt bereits mehr als 92 % alle Ausbildungsverhältnisse von Frauen beendet sind.

Zwischen den Sprüngen in der Abgangsfunktion ist auch ein stetiges Verlassen der Ausbildung durch die Auszubildenden festzustellen. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung ist die Ursache hiervon der Abbruch der Ausbildung. Zu späteren Zeitpunkten kann auch ein durch Umstände wie Krankheit oder andere Abwesenheiten herausgeschobenes Ausbildungsende Grund für Abgänge zu nach der Ausbildungsordnung nicht vorgesehenen Zeitpunkten sein.

Abbildung 6.15: Kumulierte Wahrscheinlichkeit der Beendigung einer Berufsausbildung, nach Geschlecht (2011)



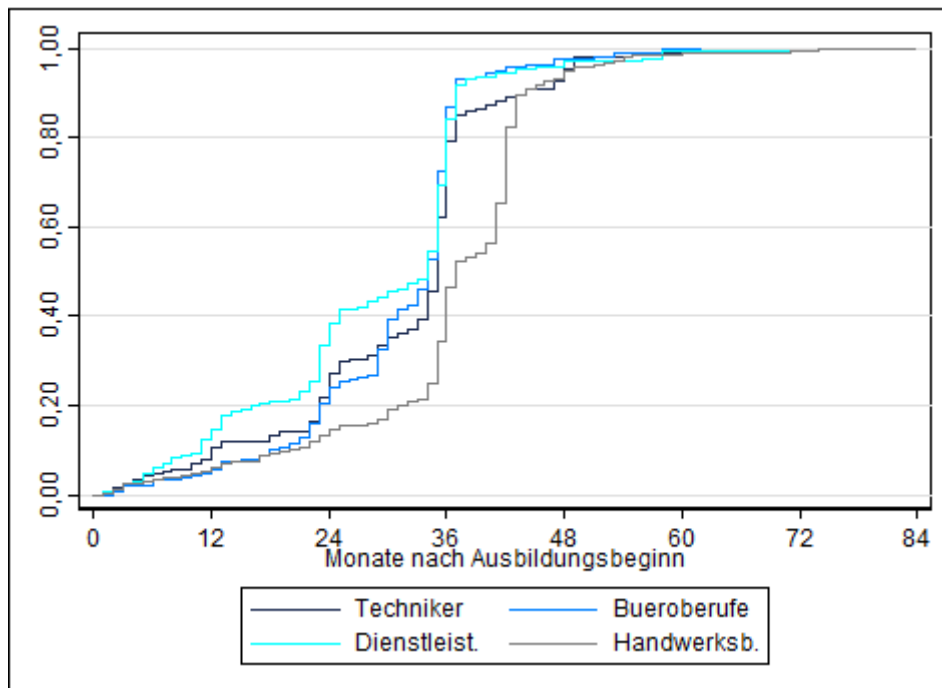
Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

Die Unterschiede zwischen den Erhebungen 2006 und 2011 sind gering, so dass auf eine eigene Darstellung verzichtet werden kann. Abbildung 6.16 zeigt dagegen die Unterschiede nach Ausbildungsberufen. Dabei werden die 2-Steller nach der ISCO88-Klassifikation der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verwendet. Wissenschaftliche und technische Berufe sowie Maschinenbediener werden dabei zu einer Gruppe (Techniker) zusammengefasst.

Deutlich wird insbesondere die längere Dauer der Ausbildung in Handwerksberufen: nur knapp die Hälfte der Ausbildungsverhältnisse in diesen Berufen (46,5 %) sind nach 36 Monaten beendet, während es in den anderen Berufen 80 % oder mehr sind. Hierbei ist zu beachten, dass die Klassifikation nicht nach dem Betrieb unterscheidet (z.B. Handwerks- versus Industriebetrieb), sondern nach Berufen. Viele Ausbildungsverhältnisse in Handwerksberufen finden in Industriebetrieben statt. Dadurch erklärt sich der scheinbare Widerspruch zu den Vertragslösungen (vgl. Abschnitt 2.1), die im Handwerk besonders früh erfolgen.

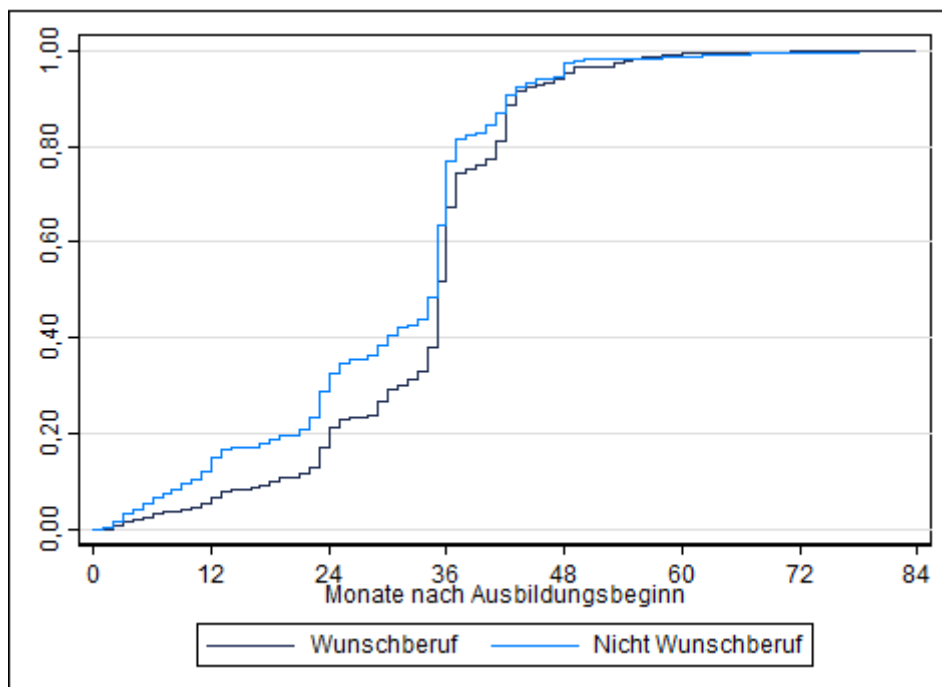
Eine weitere Unterscheidung, die die vorzeitige Beendigung einer Ausbildung beeinflussen kann, ist die zwischen einer Ausbildung im Wunschberuf oder im Nichtwunschberuf (Abbildung 6.17). Unterschiede in der Abgangsfunktion nach diesem Merkmal sind insbesondere innerhalb der ersten drei Jahre des Ausbildungsverhältnisses festzustellen, nicht aber danach. Das bedeutet, dass Ausbildungen in Nicht-Wunschberufen in den ersten drei Jahren der Ausbildung mit höherer Wahrscheinlichkeit beendet werden als Ausbildungen im Wunschberuf. Zu vermuten ist, dass es sich hierbei um Ausbildungsabbrüche handelt, was durch die im Folgenden diskutierten Ergebnisse bestätigt wird.

Abbildung 6.16: Kumulierte Wahrscheinlichkeit der Beendigung einer Berufsausbildung, nach Ausbildungsberufen (2011)



Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

Abbildung 6.17: Kumulierte Wahrscheinlichkeit der Beendigung einer Berufsausbildung, nach Wunschberuf (2011)



Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

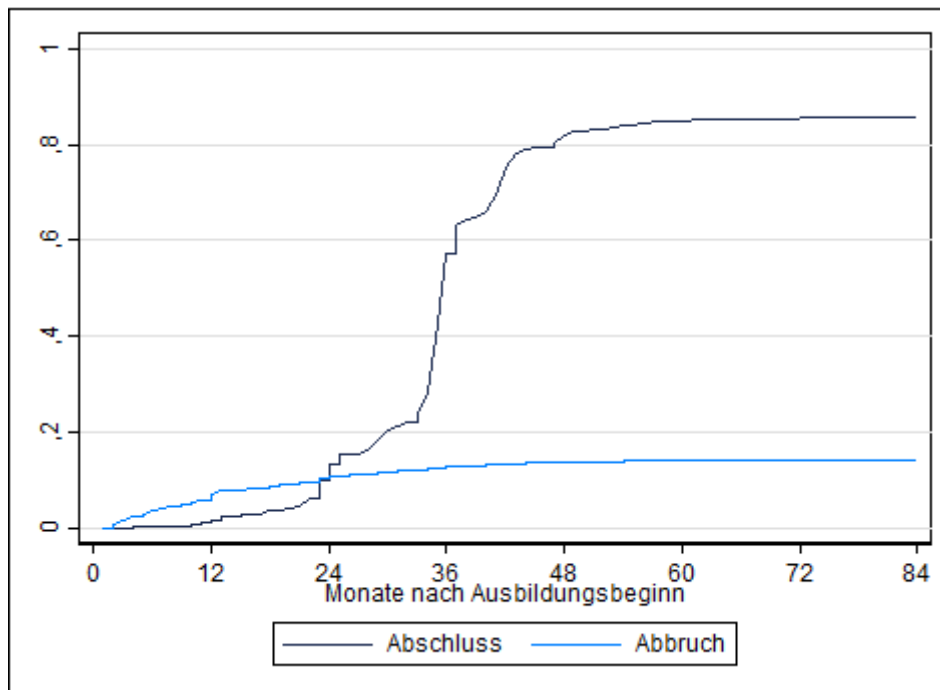
6.2.3. Ausbildungsabbruch

Die Analyse des letzten Unterabschnitts lässt sich erweitern, indem konkurrierende Risiken des Ausbildungsendes betrachtet werden. Dabei wird vorausgesetzt, dass ein Ausbildungsverhältnis auf zwei unterschiedliche Arten beendet werden kann: mit und ohne einen Ausbildungsabschluss. Zu jedem Zeitpunkt nach Beginn der Ausbildung gibt es eine Wahrscheinlichkeit, mit der das eine oder andere Ende der Ausbildung erreicht wurde.

Diese Wahrscheinlichkeiten werden durch die kumulierte Inzidenzfunktion geschätzt. Im Unterschied zum Kaplan-Meier-Schätzer, die separat für jedes Risiko berechnet werden, summieren sich die kumulierten Inzidenzfunktionen zur Abgangswahrscheinlichkeit aus dem Ausgangszustand für alle Risiken zusammengekommen (Kalbfleisch and Prentice 2002, S. 252).

Abbildung 6.18 zeigt die kumulierten Inzidenzfunktionen für das Risiko des Ausbildungsabbruchs und das Risiko des erfolgreichen Ausbildungsabschlusses. In den ersten Monaten nach Beginn der Ausbildung kann niemand die Ausbildung bereits mit einem Abschluss verlassen haben. Im selben Zeitraum ereignen sich jedoch Ausbildungsabbrüche. Nach 12 Monaten nach Beginn der Ausbildung liegt die Wahrscheinlichkeit des Ausbildungsabschlusses bei 1,5 %, ³⁰ die Wahrscheinlichkeit des Abbruchs dagegen bei 7,8%. Nach 24 Monaten betragen die Wahrscheinlichkeiten 8,6 % bzw. 9,9 %, nach 36 Monaten 54,7 % und 13,5 %. Insgesamt enden 85,7 % der Ausbildungsverhältnisse mit dem erfolgreichen Abschluss, während 14,3 % abgebrochen werden. Ungefähr 45% aller Abbrüche finden erst nach mehr als einem Jahr statt.

Abbildung 6.18: Kumulierte Wahrscheinlichkeiten des Abschlusses oder Abbruchs einer Berufsausbildung (2011)

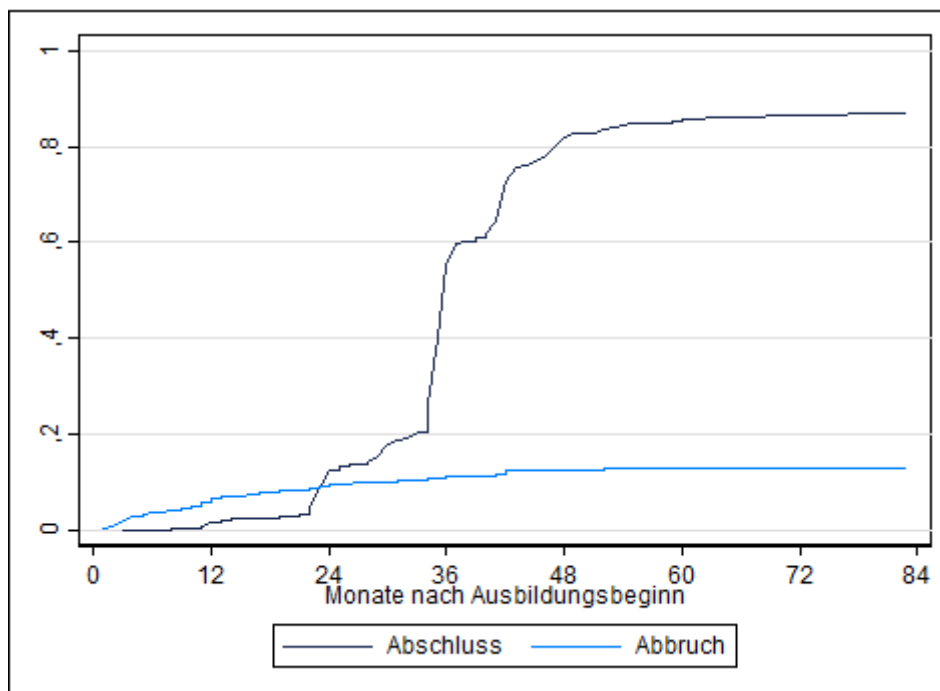


Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

³⁰ Bei einem Teil dieser Abschlüsse dürfte es sich um Abschlüsse von Ausbildungsgängen handeln, die irrtümlich als Ausbildungsgänge mit anerkanntem beruflichen Abschluss kodiert wurden.

Der Anteil von 14,3 % der abgebrochenen an allen begonnenen Ausbildungsverhältnisse kann prinzipiell – abgesehen von der unterschiedlichen Berechnungsmethode und dem nicht deckungsgleichen Zeitbezug – der Lösungsquote aus der Berufsbildungsstatistik gegenübergestellt werden. Dabei zeigt sich, dass die Lösungsquote mit 24,6 % im Jahr 2012 deutlich über der geschätzten Abbruchwahrscheinlichkeit liegt. Der Unterschied dürfte wesentlich dadurch zustande kommen, dass in der BIBB-Übergangsstudie Betriebswechsel während der Ausbildung im gleichen Beruf nicht berücksichtigt werden (Beicht/Walden 2013). Ferner könnte es sein, dass einige sehr bald nach Beginn der Ausbildung gelöste Ausbildungsverträge in der retrospektiven Erhebung des BIBB nicht erfasst werden. Bei der Validierung der biographischen Erfassung wurden Lücken von bis zu zwei Monaten nicht berücksichtigt (Eberhard 2013).

Abbildung 6.19: Kumulierte Wahrscheinlichkeiten des Abschlusses oder Abbruchs einer Berufsausbildung (2006)

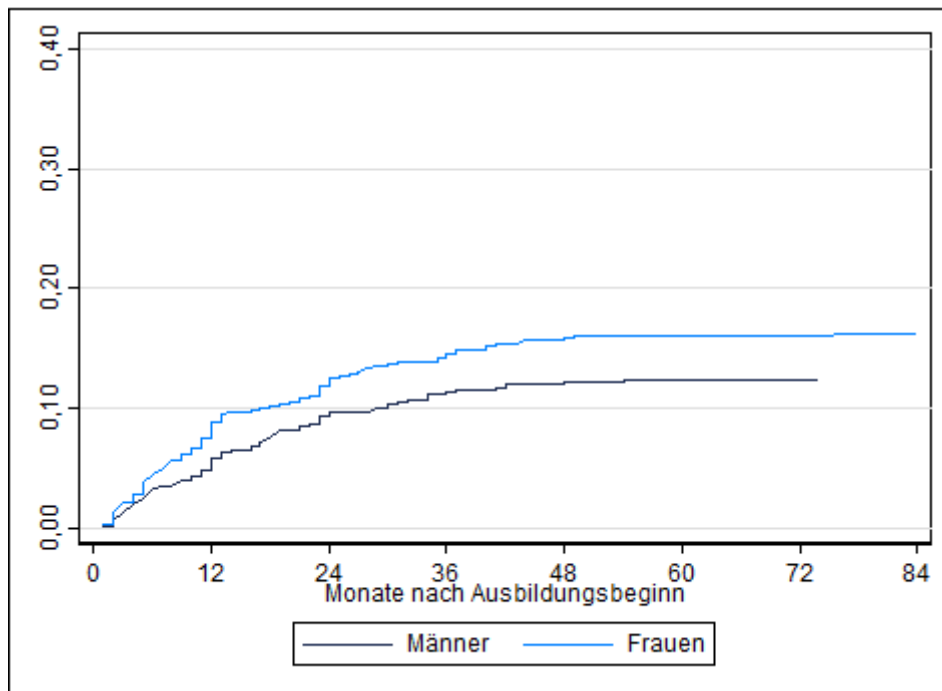


Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2006, IAW-Berechnungen

Vergleicht man die Wahrscheinlichkeit des Abbruchs mit dem entsprechenden Ergebnis aus der Erhebung im Jahr 2006 (siehe Abbildung 6.19), die einen Zeitraum fünf Jahre vor demjenigen erfasst, der in der BIBB-Übergangsstudie 2011 abgedeckt wird, so sind geringfügige Unterschiede festzustellen. Damals wurden schlussendlich 86,9 % der Ausbildungsverhältnisse beendet und 13,1 % abgebrochen. Die Zunahme der Abbruchwahrscheinlichkeit beträgt also 1,2 Prozentpunkte. Hierbei ist wieder darauf hinzuweisen, dass die Erhebungen 2006 und 2011 wegen des unterschiedlichen Erhebungsverfahrens nur eingeschränkt miteinander verglichen werden können.

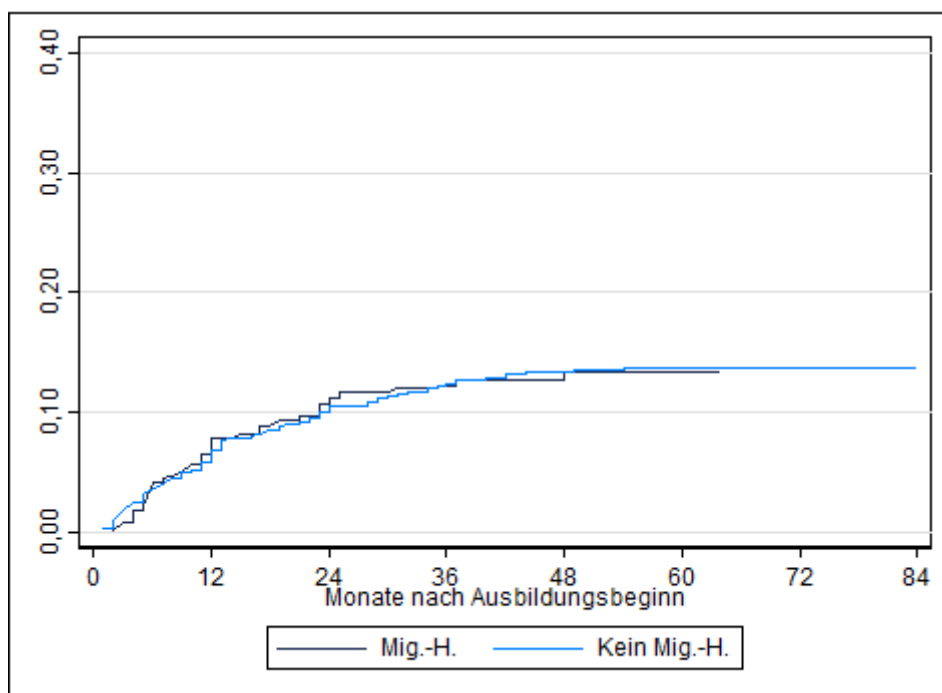
In den folgenden Abbildungen wird nur die kumulierte Inzidenz für das Risiko des Ausbildungsabbruchs dargestellt, das heißt die jeweils untere Kurve aus den Abbildungen 6.18 und 6.19. Dabei wird ausschließlich die BIBB-Übergangsstudie 2011 zugrunde gelegt. Abbildungen 6.20 bis 6.22 differenzieren die Abbruchwahrscheinlichkeit nach persönlichen Voraussetzungen (Geschlecht, Migrationshintergrund, Schulabschluss).

Abbildung 6.20: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Geschlecht (2011)

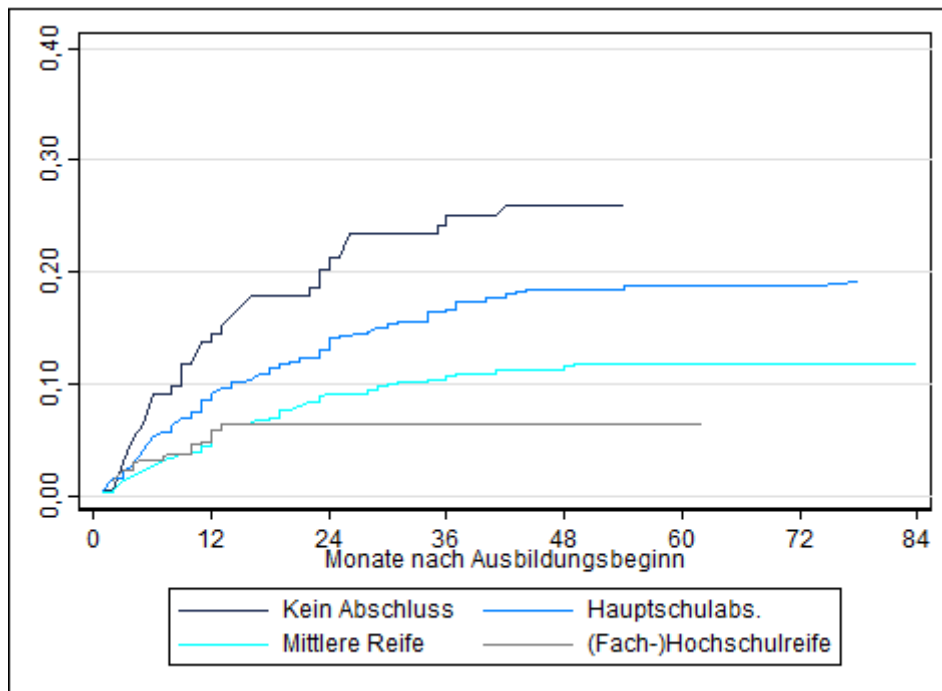


Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

Abbildung 6.21: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Migrationshintergrund (2011)



Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

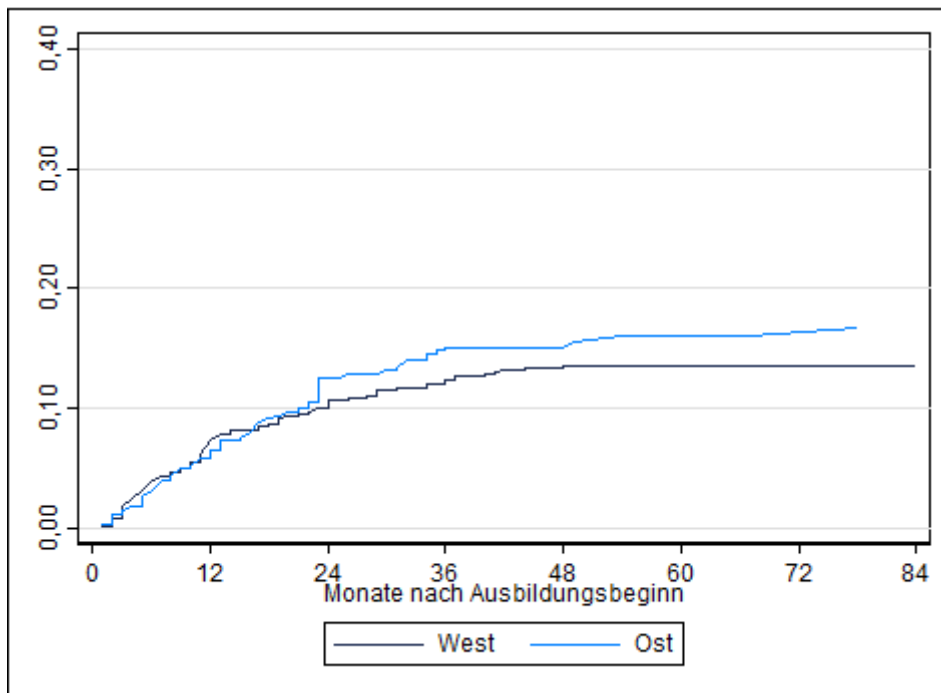
Abbildung 6.22: Abbruchwahrscheinlichkeit nach höchstem Schulabschluss (2011)

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

Aus Abbildung 6.20 wird ersichtlich, dass Frauen im Vergleich zu Männern eine um fast vier Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit des Ausbildungsabbruchs haben (16,3 % gegenüber 12,4 %). Besonders stark ausgeprägt sind die Unterschiede im ersten Jahr der Ausbildung (8,8 % gegenüber 5,8 % nach 12 Monaten Ausbildungsdauer).

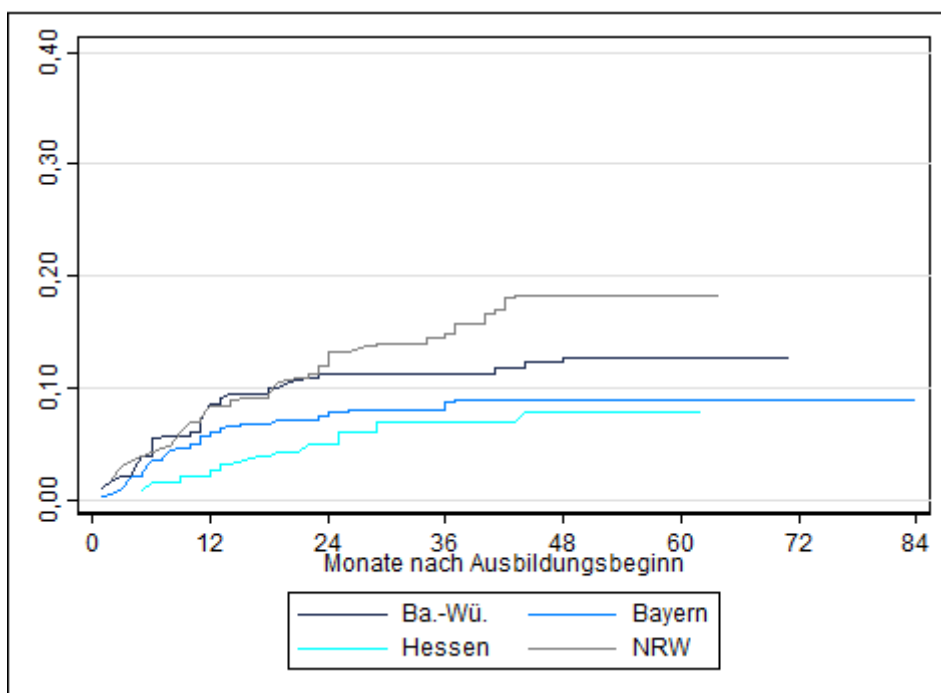
Das Vorliegen eines Migrationshintergrundes hat den Daten zufolge keinen Einfluss auf die Abbruchwahrscheinlichkeit (Abbildung 6.21). Wie bereits angemerkt, wird durch die Erhebung nur der Teil der Population erfasst, der ausreichende Deutschkenntnisse zur Beantwortung des Fragebogens hat. Abbildung 6.22 zeigt, dass der Ausbildungsabbruch in hohem Maße vom höchsten erworbenen Abschluss der allgemeinbildenden Schule abhängt. Bei jungen Erwachsenen ohne einen Hauptschulabschluss beträgt die Abbruchwahrscheinlichkeit 26,0 %, bei Personen mit Hauptschulabschluss 19,1 %. Von den Auszubildenden mit Mittlerer Reife brechen dagegen nur 11,7 % ihre Ausbildung ab und von den Personen mit mindestens Fachhochschulabschluss nur 6,4 %. Bei Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss sind nach 24 und (schwächer ausgeprägt) nach 36 Monaten Sprünge in der kumulierten Abbruchwahrscheinlichkeit festzustellen. Dies könnte damit erklärt werden, dass hier Probleme mit Prüfungen vorliegen. Bei der Personengruppe ohne Hauptschulabschluss muss berücksichtigt werden, dass die Fallzahlen gering sind (119 Personen, siehe Tabelle 5.9).

Abbildung 6.23: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Region (2011)



Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

Abbildung 6.24: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Bundesland (2011)



Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

Differenzierungen nach Region und Bundesland werden in Abbildungen 6.23 und 6.24 dargestellt. Es zeigt sich, dass Ausbildungsabbrüche in den neuen Bundesländern häufiger sind als in den alten; die geschätzten Wahrscheinlichkeiten betragen 13,6 % im Westen und 16,8 % im Osten. Dies ist allein auf relativ späte Ausbildungsabbrüche in Ostdeutschland zurückzuführen, denn bis 24 Monate nach Aufnahme der Ausbildung liegen die Abbruchwahrscheinlichkeiten noch gleichauf.

Unterschiede lassen sich auch zwischen westdeutschen Flächenländern feststellen (siehe Abbildung 6.24). Unter den vier ausgewählten Bundesländern haben Hessen (7,8 %) und Bayern (9,0 %) die geringsten Abbruchwahrscheinlichkeiten, Nordrhein-Westfalen (18,2 %) die höchste. Baden-Württemberg befindet sich mit 12,7% im Vergleich dazu im Mittelfeld. Auch hier liegt die Abbruchquote noch unter dem bundesdeutschen Wert von 14,3 %.

Das zeitliche Muster der Abbrüche unterscheidet sich teilweise deutlich. In Nordrhein-Westfalen besteht danach ein besonderes Problem mit späten Ausbildungsabbrüchen. Während die Abbruchwahrscheinlichkeit bis 24 Monate nach Beginn der Ausbildung mit etwa 13 % noch auf dem Niveau von Baden-Württemberg ist, nimmt sie danach und insbesondere im Zeitraum von ungefähr drei Jahren nach Ausbildungsbeginn noch einmal deutlich zu. Da die Verluste, die bei einem Abbruch entstehen, für die Betriebe und die Auszubildenden vermutlich umso höher sind, je länger die Ausbildung bereits andauert, stellen späte Abbrüche ein besonders gravierendes Problem dar.

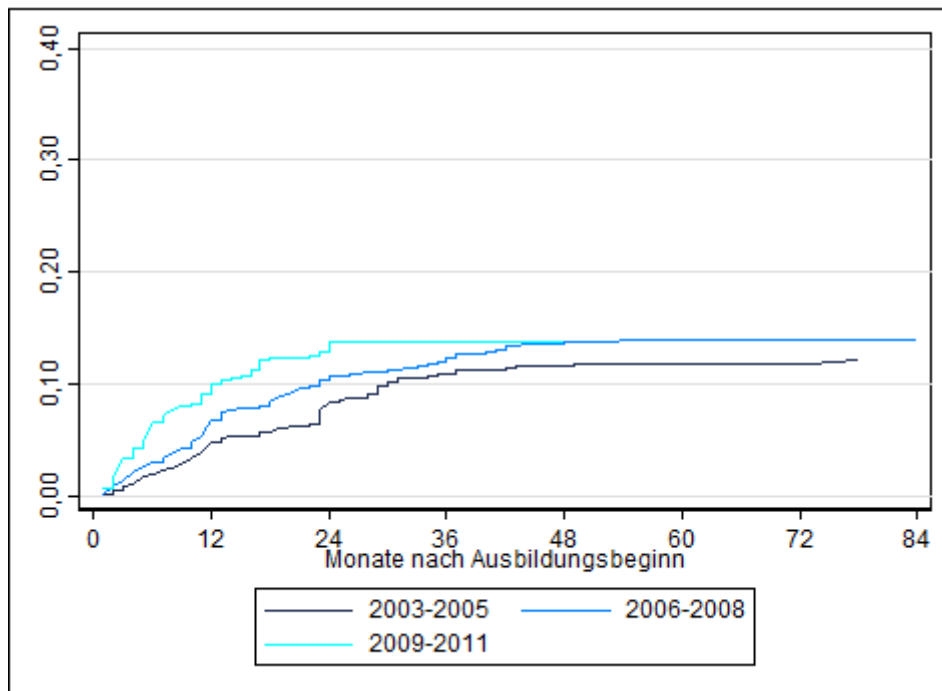
Vergleicht man die Zahlen für einzelne Bundesländer mit denen aus der Erhebung 2006, so ist Baden-Württemberg gegenüber den anderen Ländern leicht zurückgefallen. Auf Basis der Erhebung 2006 betragen die Abbruchwahrscheinlichkeiten in 7,5 % Bayern, 10,3 % in Baden-Württemberg, 15,7 % in Hessen und 19,8 % in Nordrhein-Westfalen. Auch hier gilt, dass die Anteile wegen der relativ geringen Fallzahlen pro Bundesland nur eingeschränkt belastbar sind. Die statistischen Signifikanztests in den Regressionsergebnissen (vgl. Kapitel 7) ergeben meist keine signifikanten Bundesländerunterschiede.

In der Darstellung von Abbildung 6.25 werden die Daten der BIBB-Übergangsstudie 2011 in drei Unterzeiträume getrennt: 2003-2005, 2006-2008 und 2009-2011. Maßgeblich ist das Jahr, in dem die Ausbildung begonnen wurde. Ausbildungen, die ab 2009 begannen, sind dabei weniger stabil als Ausbildungen mit einem Beginn bis 2005, während Ausbildungsverhältnisse mit einem Start zwischen 2006 und 2008 hinsichtlich ihrer Stabilität eine mittlere Position einnehmen. Dies zeigt, dass die Ausbildungsverhältnisse im Beobachtungszeitraum tendenziell weniger stabil wurden.³¹

Nach den in Abschnitt 2.2 dargestellten Hypothesen ereignen sich Ausbildungsabbrüche häufiger, wenn die Relationen zwischen Ausbildungsbewerbern und Ausbildungsplätze für die Bewerberinnen und Bewerber günstig sind, denn sie erhalten häufiger Angebote und es stehen ihnen auch nach einem Ausbildungsabbruch mehr Möglichkeiten zur Fortsetzung einer beruflichen Ausbildung offen.

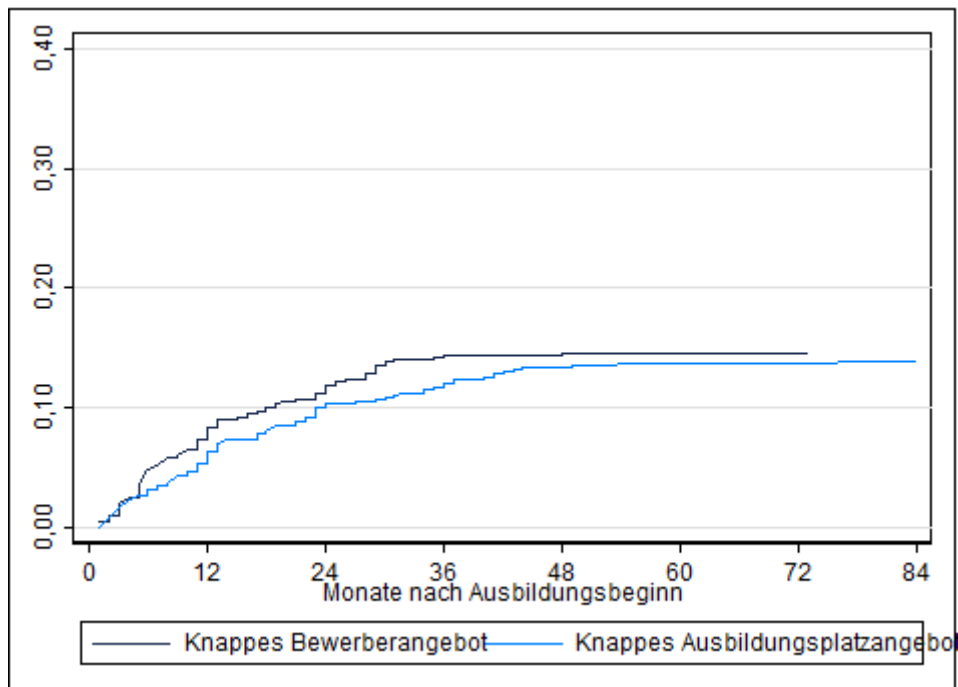
³¹ Möglicherweise spielt hier auch der „recall bias“ eine Rolle: Erinnerungslücken bestehen tendenziell eher hinsichtlich weit zurückliegender Zeiträume. Wenn man sich an Ausbildungsabbrüche nach kurzer Ausbildungsdauer nach einigen Jahren nicht mehr erinnert, ergibt sich eine höhere geschätzte Wahrscheinlichkeit des Abbruchs in weniger weit zurückliegenden Zeiträumen schon aus diesem Grund. Die Form der kumulierten Inzidenzfunktion für den Zeitraum 2009 bis 2011 spricht für einen solchen „recall bias“ hinsichtlich Ausbildungsverhältnissen von kurzer Dauer, denn Ausbildungsverhältnisse, die in diesen Jahren begonnen wurden, zeigen vor allem in den ersten Monaten der Ausbildungsdauer erhöhte Abbruchwahrscheinlichkeiten.

Abbildung 6.25: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Zeitraum (2011)

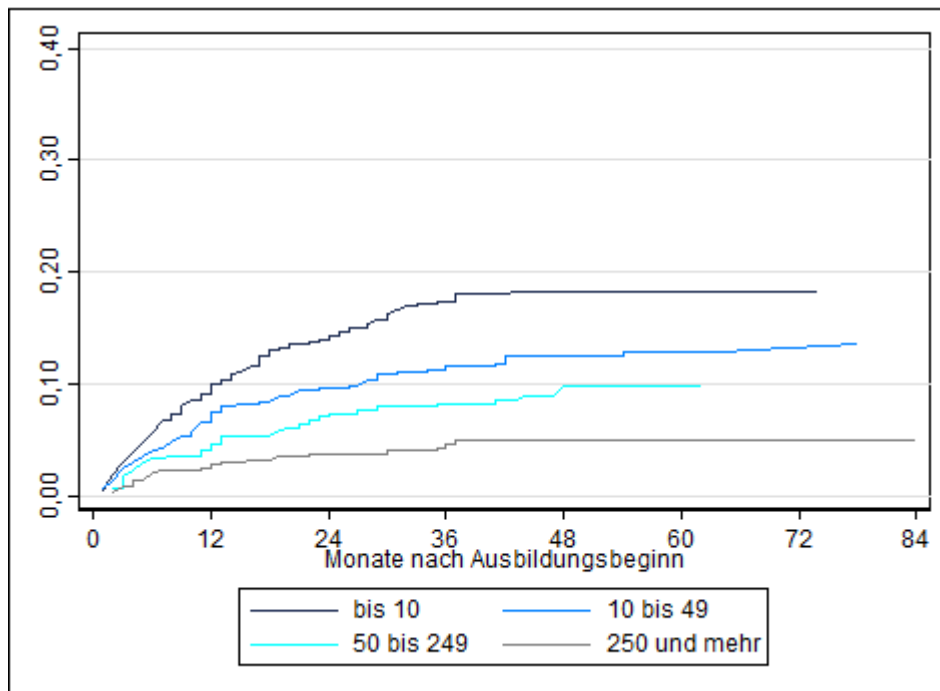


Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

Abbildung 6.26: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Regionen mit Bewerber- oder Ausbildungsplatzmangel (2011)



Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

Abbildung 6.27: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Betriebsgröße (2011)

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

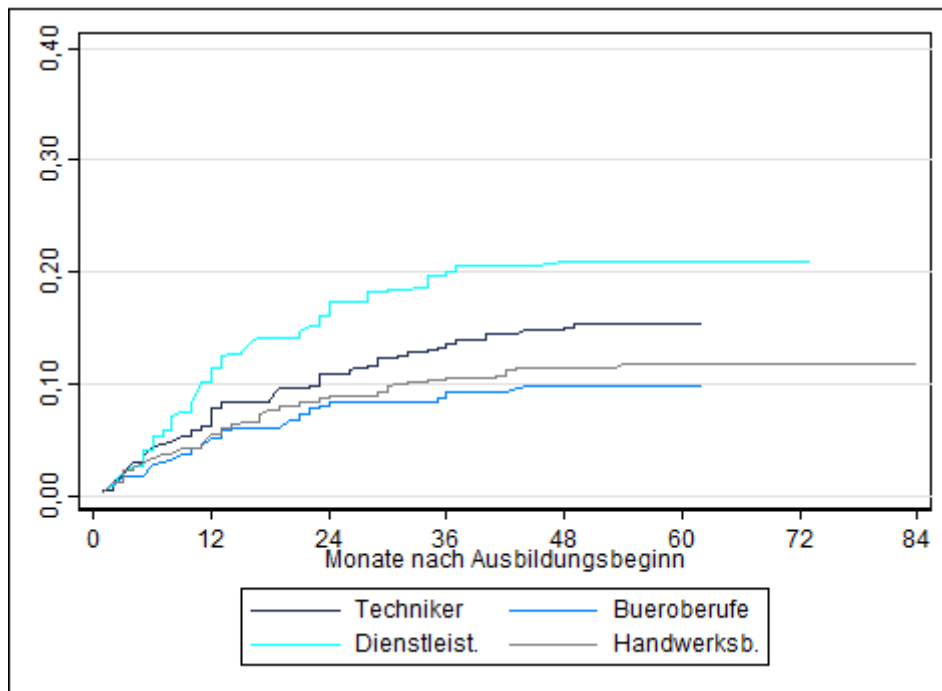
Abbildung 6.26 liefert tendenziell eine empirische Untermauerung für diese Hypothese, auch wenn die Unterschiede nicht sehr ausgeprägt sind. In Bundesländern und Jahren, in denen eher ein Bewerbermangel herrscht (zur Definition vgl. Abschnitt 6.1.1), ist die Abbruchswahrscheinlichkeit mit 14,5 % etwas höher als dort, wo Ausbildungsplätze relativ knapp sind (13,9 %). Allerdings ist die Größenordnung der Effekte eher gering.

Die in der Literatur häufig genannte Beziehung zwischen Betriebsgröße und Abbruchswahrscheinlichkeit findet sich auch in den Daten der BIBB-Übergangsstudie 2011 (siehe Abbildung 6.27). Ausbildungsverhältnisse in Großbetrieben ab 250 Beschäftigten weisen mit 4,9 % eine weitaus geringere Abbruchswahrscheinlichkeit auf als solche in Kleinbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten (18,2%), wie sie beispielsweise im Handwerk üblich sind. Die mittleren Größenklassen befinden sich auch hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit des Abbruchs zwischen diesen Extremen. Die Unterschiede entstehen nicht zu bestimmten Zeitpunkten im Ausbildungsverlauf, sondern sind zu jedem Zeitpunkt festzustellen.

Hinsichtlich der Ausbildungsberufe wird wie in Abschnitt 6.2.1 nach technischen Berufen (einschließlich wissenschaftlichen Berufen und Maschinenbedienern), Dienstleistungsberufen, Büroberufen und Handwerksberufen unterschieden. Bei der Abbruchswahrscheinlichkeit führen die Dienstleistungsberufe mit 21,0 % vor allen anderen Berufsgruppen. Büroberufe sind mit 9,7 % Abbruchswahrscheinlichkeit besonders stabil, gefolgt von den Handwerksberufen (11,7 %). In den Dienstleistungsberufen werden relativ viele Ausbildungsverhältnisse (14,1 %) schon in den ersten 18 Monaten unterbrochen.

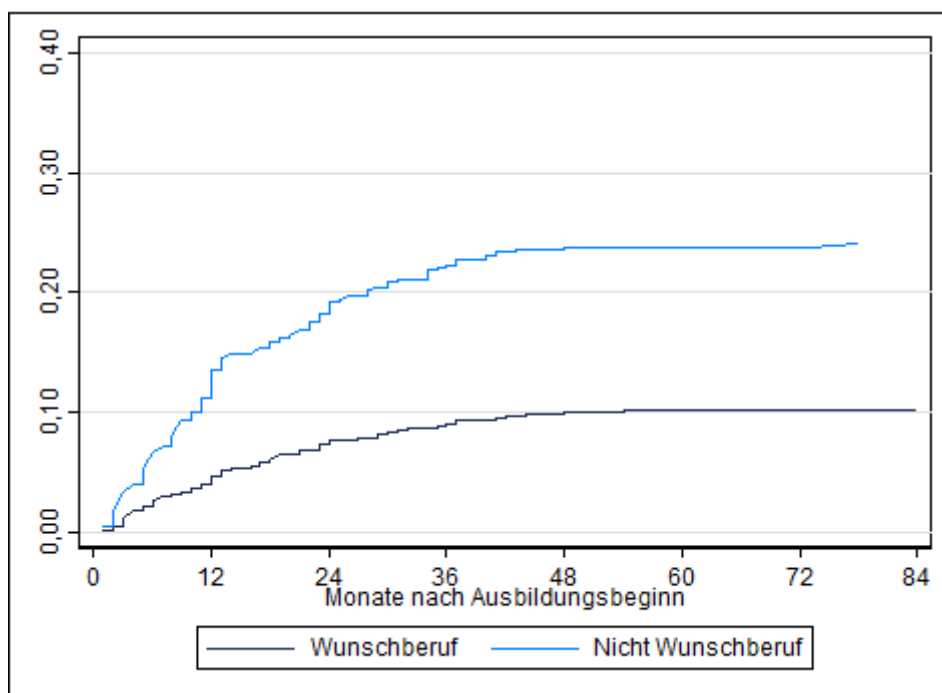
Deutlich unterschieden ist die Abbruchswahrscheinlichkeit zwischen solchen Ausbildungsverhältnissen, die als Ausbildung im Wunschberuf bezeichnet wurden, und solchen, für die das nicht der Fall war. Die Wahrscheinlichkeit unterscheidet sich fast um den Faktor 2,5 (10,2 % versus 24,1 %; siehe Abbildung 6.29).

Abbildung 6.28: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Ausbildungsberuf (2011)



Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

Abbildung 6.29: Abbruchswahrscheinlichkeit nach Wunschberuf (2011)



Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

6.3 Weiterer Verlauf nach Abbruch

Da in den BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011 die Bildungs- und Erwerbsverläufe über mehrere Jahre hinweg erfasst werden, eignen sich diese Daten besonders zur Analyse des weiteren Verlaufs nach dem Abbruch einer beruflichen Ausbildung. In den Tabellen in diesem Unterabschnitt werden die Erwerbs- oder Ausbildungszustände dargestellt, in denen sich die Personen befinden, nachdem sie 6, 12, 18, 24 und 36 Monate zuvor ihre Ausbildung abgebrochen hatten.³² Bei der Interpretation der Zahlen sollte berücksichtigt werden, dass Betriebswechsel nicht als Ausbildungsabbrüche gezählt werden. Nahtlose Anschlüsse zwischen zwei Ausbildungsverträgen gelten daher als eine Ausbildungsperiode.

Tabelle 6.2: Verbleib nach Abbruch, unterschiedliche Jahre

Mo- nate	Schul- besuch	Berufs- ausbildung	Studium	Maßnahme	Erwerbs- tätigkeit	Sonstiges
Erhebung 2011						
6	7,5	20,9	2,5	13,6	26,1	29,5
12	9,4	31,7	2,9	8,2	20,9	27,0
18	7,5	37,8	2,8	6,7	19,5	25,6
24	6,6	45,7	4,4	5,1	20,9	17,4
36	4,4	42,8	3,4	5,1	21,3	23,1
Erhebung 2006						
6	2,3	26,7	2,0	16,8	16,5	35,7
12	2,5	41,5	2,1	11,7	11,9	30,3
18	1,5	50,1	2,4	10,8	14,1	21,1
24	0,9	54,0	2,1	7,7	14,9	20,4
36	0,4	53,1	1,6	5,7	21,8	17,4

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011 und 2006, IAW-Berechnungen.

Nach den Ergebnissen aus der oberen Hälfte von Tabelle 6.2 auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011 sind zwei Jahre nach Ausbildungsabbruch über 45% der Abbrecherinnen und Abbrecher in die Berufsausbildung zurückgekehrt.³³ Ein großer Teil von ihnen hat jedoch eine längere Ausbildungsunterbrechung hinter sich, da sechs Monate nach Ausbildungsabbruch nur etwas mehr als 20 % der Betroffenen wieder in beruflicher Ausbildung sind. Problematisch ist, dass drei Jahre nach dem Ausbildungsabbruch fast jeder zweite Ausbildungsabbrecher oder jede zweite Ausbildungsabbrecherin entweder im Zustand „Sonstiges“ (Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit, zu geringen Anteilen auch freiwilliges soziales Jahr oder Wehrdienst) oder im Zustand (geringqualifizierter) Erwerbstätigkeit ist.

Auf kurze Sicht von sechs Monaten ist der Status „Sonstiges“ sogar der häufigste Zielstatus, gefolgt von einer Erwerbstätigkeit. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen oder kürzere Ausbildungsgänge sind kurz nach dem Ausbildungsabbruch ebenfalls von einer gewissen Bedeutung;

³² Im Unterschied zu den Übergängen in Ausbildung, Erwerbstätigkeit oder andere Status wird hier also der Status zu bestimmten Messzeitpunkten dargestellt. Beicht/Walden (2013) stellen dagegen den erstmaligen Übergang in eine erneute Ausbildung dar, unabhängig davon, ob die Ausbildung später erneut abgebrochen wird.

³³ Zur Definition der Zielzustände vergleiche Fußnote 24.

etwa jede achte Person befindet sich in diesem Zustand. Längerfristig nimmt die Bedeutung der Maßnahmen jedoch ab. Der weitere Schulbesuch oder der Übergang in ein Studium fällt in der Größenordnung nicht ins Gewicht.

Die untere Hälfte von Tabelle 6.2 zeigt die entsprechenden Ergebnisse für die BIBB-Übergangsstudie 2006. Im Vergleich zu den Ergebnissen für die Übergangsstudie 2011 liegen hier die Anteile derer, die erneut in beruflicher Ausbildung waren, je nach Zeitpunkt um acht bis zwölf Prozentpunkte höher. Geringer waren nach den Ergebnissen der Erhebung 2011 die Anteile in Erwerbstätigkeit, während die Kategorie „Sonstiges“ häufiger vorkam. In diesen Unterschieden zeigt sich die unterschiedliche Arbeitsmarktsituation in der ersten und der zweiten Hälfte der 2000er Jahre. Einschränkend muss jedoch auf die nicht geklärte Repräsentativität der Ergebnisse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2006 hingewiesen werden (vgl. Abschnitt 5.2).

In den folgenden Tabellen werden die in Tabelle 6.2 dargestellten Ergebnisse nach einigen soziodemografischen Merkmalen und nach der Betriebsgröße gegliedert. Weitere Aufgliederungen sind wegen der relativ geringen Fallzahlen von 263 Abbrecherinnen und Abbrechern (vgl. Abschnitt 5.3) nicht möglich.

Tabelle 6.3: Verbleib nach Abbruch, Männer und Frauen (2011)

Mo- nate	Schul- besuch	Berufs- ausbildung	Studium	Maßnahme	Erwerbs- tätigkeit	Sonstiges
Männer						
6	5,3	16,0	1,7	10,1	33,4	33,7
12	5,5	26,5	2,1	7,1	27,5	31,3
18	4,4	39,5	0,9	5,1	22,6	27,5
24	5,3	45,0	1,1	1,9	28,8	17,9
36	4,4	42,3	3,2	7,2	24,5	18,3
Frauen						
6	9,6	25,6	3,1	16,8	19,3	25,6
12	12,6	36,0	3,5	9,0	15,4	23,5
18	10,2	36,4	4,4	8,1	16,9	24,1
24	7,7	46,2	7,2	7,8	14,2	17,0
36	4,3	43,4	3,5	3,0	18,0	27,7

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen.

Männer sind nach dem Abbruch einer Ausbildung wesentlich häufiger erwerbstätig als Frauen (siehe Tabelle 6.3). Frauen kehren dagegen im ersten Jahr nach dem Abbruch häufiger in eine Ausbildung zurück; zudem sind sie häufiger in einer Trainings- oder anderen Maßnahme, einem kurzen Ausbildungsgang ohne anerkannten beruflichen Abschluss oder in weiterer schulischer Bildung.

Deutliche Unterschiede bestehen hinsichtlich des weiteren Verbleibs zwischen Abbrecherinnen und Abbrechern mit unterschiedlichen schulischen Bildungsabschlüssen (Tabelle 6.4). Personen mit mindestens Mittlerer Reife nehmen nach dem Abbruch auf längere Sicht häufiger wieder eine Berufsausbildung auf. Auf kürzere Sicht von bis zu 12 Monaten sind sie relativ häufig in schulischer Bildung anzutreffen. Personen mit maximal Hauptschulabschluss gehen erheblich häufiger in Erwerbstätigkeit über.

Tabelle 6.4: Verbleib nach Abbruch, unterschiedliche Bildungsabschlüsse (2011)

Mo- nate	Schul- besuch	Berufs- ausbildung	Studium	Maßnahme	Erwerbs- tätigkeit	Sonstiges
Maximal Hauptschulabschluss						
6	4,2	21,7	0,0	14,2	30,3	29,7
12	3,7	32,4	0,0	8,2	26,3	29,4
18	4,2	35,1	0,0	4,5	24,4	31,9
24	7,8	41,7	3,6	2,1	24,5	20,3
36	3,9	32,5	0,0	5,6	26,9	31,3
Mittlere Reife oder (Fach-) Hochschulreife						
6	9,8	20,5	5,2	12,0	23,1	29,4
12	13,9	31,0	6,0	6,7	16,5	26,0
18	11,0	41,8	5,6	7,2	14,4	20,0
24	5,4	50,8	5,3	8,3	16,3	14,0
36	5,0	52,0	6,8	4,8	16,1	15,4

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

Tabelle 6.5 zeigt die Unterschiede im Verbleib nach Betriebsgröße. Unter den Auszubildenden aus größeren Ausbildungsbetrieben ab 50 Beschäftigten, die ihre Ausbildung abgebrochen haben, findet ein hoher Anteil längerfristig wieder in das berufliche Bildungssystem zurück. Relativ häufig wird in dieser Gruppe ein Schulbesuch genutzt, um die Lücke zwischen zwei Ausbildungsverhältnissen zu füllen. Erwerbstätigkeit und Maßnahmen sind dagegen eher die Zielzustände von Abbrecherinnen und Abbrechern aus kleinen Ausbildungsbetrieben.

Tabelle 6.5: Verbleib nach Abbruch, unterschiedliche Betriebsgrößen (2011)

Mo- nate	Schul- besuch	Berufs- ausbildung	Studium	Maßnahme	Erwerbs- tätigkeit	Sonstiges
Bis 50 Beschäftigte						
6	5,9	26,6	1,4	11,7	29,4	24,9
12	7,3	37,3	2,5	5,6	24,5	22,9
18	4,6	39,8	3,3	7,0	21,2	24,1
24	6,2	47,8	6,1	2,7	21,0	16,3
36	2,7	41,2	4,8	1,3	26,7	23,3
50 Beschäftigte und mehr						
6	19,1	25,5	5,6	1,8	21,6	26,4
12	16,2	39,1	5,6	1,8	15,6	21,7
18	8,7	61,4	2,3	2,4	10,2	15,1
24	0,0	67,5	2,3	2,2	16,5	11,6
36	2,9	66,7	0,0	0,0	12,6	17,8

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2011, IAW-Berechnungen

7. Ökonometrische Evidenz

In diesem Kapitel werden zentrale Fragestellungen des Projekts auf der Grundlage repräsentativer Daten, also mit Anspruch auf Allgemeingültigkeit analysiert:

- Welche individuellen Determinanten und welche betrieblichen, regionalen, berufs- oder branchenspezifischen Ausgangsbedingungen haben Einfluss auf den Abbruch der Ausbildung?
- Wie unterscheiden sich diese auslösenden Faktoren zwischen unterschiedlichen Zeitpunkten, sozio-demografischen Gruppen und nach Regionen?
- Welches sind die Determinanten des Zustandes, der auf einen Ausbildungsabbruch folgt?

Um die drei genannten Fragen umfassend beantworten zu können, sind zunächst weitere Fragen zu klären:

- Welche jungen Erwachsenen nehmen eine Ausbildung auf?
- Wie ändert sich die Zusammensetzung der Auszubildenden im Zeitablauf?

Ziel der Analyse ist die Gewinnung von Strukturaussagen und die Identifikation von Wirkungszusammenhängen. Die Datengrundlage bilden wie im Kapitel 6 die BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011. Im Unterschied zu den deskriptiven Auswertungen in Kapitel 6 werden hier jedoch mikroökonomische Techniken genutzt, um die Wirkung einzelner Determinanten gegenüber anderen zu isolieren und (unter bestimmten Annahmen) eine kausale Interpretation zu ermöglichen.

7.1 Determinanten der Ausbildungsaufnahme

Wie in den deskriptiven Ergebnissen aus Kapitel 6 deutlich wird, hängt der Ausbildungsabbruch von Ausgangsbedingungen wie der Art des Schulabschlusses ab. Um Zahlen zum Ausbildungsabbruch korrekt zu interpretieren und die Determinanten des Ausbildungsabbruchs ohne Verzerrungen zu schätzen, ist es notwendig, auch den Zugang von Jugendlichen in die betriebliche Ausbildung zu untersuchen.

Die Aufnahme einer Berufsausbildung ist eine von verschiedenen Möglichkeiten, die Schulabgängern und -abgängerinnen zur Verfügung stehen. Aus jedem Schulabgangsjahrgang fangen etwa 40 % direkt eine Ausbildung an (BIBB 2011). Diese Quote erfasst jedoch nicht alle Auszubildenden eines Jahrgangs, da viele Schulabgänger und -abgängerinnen nicht direkt nach Schulabgang eine Ausbildung beginnen. Um dies zu berücksichtigen, wird im Berufsbildungsbericht die sogenannte rechnerische Einmündungsquote berechnet. Diese misst die Relation zwischen abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und Schulabgängern und -abgängerinnen im gleichen Jahr. Im Jahr 2010 lag diese Quote bei 66,1 % (BMBF 2011).

Welche jungen Erwachsenen eine Ausbildung beginnen, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Abhängig vom erzielten Schulabschluss bieten sich ein Studium oder die Aufnahme einer Arbeit als Alternativen zur Ausbildung an. Persönliche und familiäre Konstellationen, insbesondere Elternschaft, können den Übergang in Ausbildung verzögern oder ganz verhindern. Schließlich bekommen nicht alle jungen Erwachsenen, die sich auf Ausbildungsplätze bewerben, direkt einen Ausbildungsplatz.

Um den Auswahlprozess in Ausbildung zu beschreiben, wird selbiger hier in Form einer Selektivitätsanalyse in die Untersuchung einbezogen. Dadurch werden die Faktoren ermittelt, die einen Einfluss darauf haben, welche jungen Erwachsenen eine Ausbildung beginnen. Durch

eine Berücksichtigung dieser Faktoren in den weitergehenden Analysen kann zugleich berücksichtigt werden, dass die Auszubildenden keine Zufallsauswahl aus allen Jugendlichen darstellen.

7.1.1. Schätzansatz

Die abhängige Variable ist in den folgenden Analysen die Wahrscheinlichkeit, bis zum Alter von 24 Jahren eine berufliche Ausbildung zu beginnen. Entsprechend der Mehrzahl der deskriptiven Analysen wird nicht zwischen einer betrieblichen, schulischen oder überbetrieblichen Ausbildung unterschieden; es geht also um den Zugang in eine berufliche Bildung, die zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss führt, überhaupt.

Um die Fallzahlen zu erhöhen, gehen die Daten der beiden BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011 gemeinsam in die Untersuchung ein. Um festzustellen, ob zwischen den Zeiträumen, auf die sich die Daten jeweils beziehen, Unterschiede festzustellen sind, werden auch getrennte Analysen für die Erhebungen 2006 und 2011 vorgenommen.

Für die Spezifikation wird ein Logit-Modell verwendet. Die verwendeten Kovariate entsprechen weitgehend den Merkmalen, die bereits in den deskriptiven Analysen in Kapitel 6 verwendet und definiert wurden:

- Als soziodemografische Merkmale werden das Geschlecht und das Vorliegen eines Migrationshintergrunds verwendet (Basisgruppen für die Dummyvariablen sind weibliche Schulabsolventinnen und Personen ohne Migrationshintergrund).
- Die schulische Vorbildung wird durch den höchsten erzielten Schulabschluss (Basisgruppe: (Fach-) Hochschulreife) sowie die Abschlussnote bei Schulabschluss erfasst.
- Zusätzlich wird auch der Bildungshintergrund der Eltern erfasst. Damit wird berücksichtigt, dass die Ausbildung der Eltern aufgrund ihrer Vorbildfunktion unabhängig von den individuellen Voraussetzungen eine Auswirkung auf den Werdegang haben kann. Die verwendete Variable bezieht sich auf den höchsten Abschluss des Vaters und der Mutter der befragten Person; als Kategorien werden dabei in den Daten eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Abschluss als Meister, Techniker oder Fachwirt, ein Hochschulabschluss oder ein (nicht weiter spezifizierter) anderer Abschluss definiert.
- Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt wird durch die Ausbildungsrelationen erfasst. Die Variable Ausbildungsplatzangebot ist definiert als die bei der BA gemeldete Ausbildungsstellen geteilt durch gemeldete Ausbildungsbewerber.
- Um zeitliche Änderungen einzubeziehen, wird das Jahr des Schulabschlusses als weitere erklärende Variable herangezogen. Ferner wird eine Dummyvariable für die Erhebung 2011 (Welle 2) einbezogen; zusätzlich wird diese mit den Jahren, die sich in den beiden Erhebungen überschneiden, interagiert.
- Des Weiteren wird das Bundesland des Schulabschlusses einbezogen, um zu berücksichtigen, dass sich die Neigung zu einer beruflichen Ausbildung zwischen den Bundesländern infolge der Unterschiede im Bildungssystem unterscheiden kann.

Für die Definition der unabhängigen Variablen wird, sofern diese nicht ohnehin direkt aus den Daten hervorgeht, auf Kapitel 6 verwiesen.

7.1.2. Ergebnisse für die Gesamtstichprobe

Tabelle 7.1 enthält Schätzungen der Determinanten der Aufnahme einer Ausbildung für die gesamte Stichprobe.

Tabelle 7.1: Aufnahme einer beruflichen Ausbildung

Variablen	(1) Gesamt	(2) Gesamt	(3) Gesamt	(4) Gesamt
Geschlecht: Männlich	-0,129** (0,0537)	-0,0942* (0,0511)	-0,133** (0,0524)	-0,0938* (0,0499)
Migrationshintergrund	-0,370*** (0,0879)	-0,376*** (0,0848)	-0,439*** (0,0838)	-0,452*** (0,0808)
Schulabschluss (Referenzgruppe: (Fach-) Hochschulreife)				
Kein Abschluss	2,338*** (0,169)	1,830*** (0,155)	2,409*** (0,167)	1,864*** (0,150)
Hauptschule	3,410*** (0,0994)	2,733*** (0,0845)	3,411*** (0,0964)	2,710*** (0,0814)
Mittlere Reife	3,057*** (0,0686)	2,367*** (0,0568)	3,037*** (0,0669)	2,337*** (0,0549)
Abschlussnote	0,206*** (0,0486)	0,257*** (0,0468)	0,179*** (0,0462)	0,229*** (0,0442)
Bildung der Eltern (Referenzgruppe: Hochschulabschluss)				
kein Abschluss	-0,0066 (0,130)	-0,0422 (0,121)	-0,0691 (0,127)	-0,113 (0,119)
anderer Abschluss	0,0343 (0,292)	0,0796 (0,266)	0,115 (0,287)	0,127 (0,257)
Ausbildung	0,775*** (0,0624)	0,698*** (0,0590)	0,750*** (0,0606)	0,667*** (0,0576)
Meister. Techniker. Fachwirt	0,624*** (0,117)	0,472*** (0,111)	0,587*** (0,112)	0,430*** (0,106)
Ausbildungsplatzangebot	0,115 (0,339)	0,780*** (0,231)	-0,483** (0,192)	-0,0346 (0,152)
Jahr/ Welle (Referenzgruppe: 2011)				
2000	2,691*** (0,183)		2,713*** (0,178)	
2001	2,889*** (0,162)		2,873*** (0,160)	
2002	2,592*** (0,160)		2,560*** (0,158)	
2003	2,011*** (0,154)		2,029*** (0,152)	
2004	1,644*** (0,147)		1,609*** (0,144)	
2005	0,790*** (0,150)		0,730*** (0,144)	
2006	0,301* (0,164)		0,190 (0,152)	
2007	2,330*** (0,185)		2,222*** (0,172)	
2008	1,842*** (0,170)		1,744*** (0,163)	
2009	1,587*** (0,178)		1,564*** (0,177)	
2010	0,689*** (0,160)		0,673*** (0,161)	
Welle2: 2005	1,587*** (0,132)		1,584*** (0,129)	

Tabelle 7.1: Aufnahme einer beruflichen Ausbildung

Variablen	(1) Gesamt	(2) Gesamt	(3) Gesamt	(4) Gesamt
Welle2: 2006	2,207*** (0,138)		2,181*** (0,136)	
Welle 2		0,103* (0,0549)		0,0395 (0,0514)
Bundesland (Referenzgruppe: Schleswig-Holstein)				
Baden-Württemberg	0,215 (0,175)	0,284* (0,165)		
Bayern	0,363** (0,172)	0,377** (0,162)		
Berlin	0,217 (0,254)	0,489** (0,238)		
Brandenburg	1,100*** (0,257)	1,279*** (0,228)		
Bremen	-0,281 (0,344)	-0,254 (0,344)		
Hamburg	0,522* (0,281)	0,362 (0,269)		
Hessen	0,163 (0,192)	0,240 (0,179)		
Mecklenburg-Vorpommern	0,906*** (0,251)	1,080*** (0,238)		
Niedersachsen	0,228 (0,187)	0,306* (0,174)		
Nordrhein-Westfalen	0,179 (0,180)	0,295* (0,166)		
Rheinland-Pfalz	0,372* (0,200)	0,397** (0,189)		
Saarland	-0,0692 (0,306)	-0,171 (0,294)		
Sachsen	0,637*** (0,227)	0,895*** (0,199)		
Sachsen-Anhalt	0,615** (0,247)	0,957*** (0,219)		
Thüringen	0,694*** (0,233)	0,860*** (0,215)		
Außerhalb Deutschlands	-0,746 (0,496)	-0,440 (0,412)		
Konstante	-4,542*** (0,413)	-3,210*** (0,292)	-3,607*** (0,242)	-2,016*** (0,171)
Log-Pseudolikelihood-Wert	-4.528,28	-4.975,60	-4.728,90	-5.202,56
Pseudo R ²	0,33	0,26	0,32	0,25
Beobachtungszahl	9.826	9.826	10.152	10.152

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2006/2011, IAW-Berechnungen

Robuste Standardfehler in Klammern . *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Die erste Spalte beinhaltet ein Modell, welches alle Kontrollvariablen in die Analyse mit einbezieht. Die Spalten zwei bis vier enthalten jeweils ein Modell ohne Jahresdummies, ein Modell ohne Bundeslanddummies und ein Modell ohne Jahres- und ohne Bundeslanddummies. Auf diese Weise wird geprüft, wie robust die Ergebnisse gegenüber der Berücksichtigung zeit- oder bundesländerspezifischer Unterschiede sind.

Nach den Ergebnissen unterscheidet sich die Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung aufzunehmen, zwischen Männern und Frauen. Der entsprechende Koeffizient der Variable „männlich“ ist negativ und mindestens auf dem zehn-Prozent-Niveau signifikant. Dieses Ergebnis steht im Kontrast zu den deskriptiven Befunden (siehe insbesondere Abbildung 6.1). Der Unterschied kommt dadurch zustande, dass in der Regression der Schultyp berücksichtigt wird. Männliche Jugendliche sind eher auf Schultypen, die in eine berufliche Ausbildung führen (Hauptschule, Realschule), während sie eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, die Schule mit der (Fach-) Hochschulreife zu beenden. Wird dafür bereinigt, ist die Wahrscheinlichkeit der Berufsausbildung für männliche Jugendliche geringer als für weibliche.

Der Koeffizient der Variable Migrationshintergrund ist in jedem Modell negativ und immer hochgradig signifikant. Das heißt, junge Erwachsene mit Migrationshintergrund haben im Vergleich zu jungen Erwachsenen ohne Migrationshintergrund eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung zu beginnen. Der entsprechende Koeffizient bleibt über die verschiedenen Spezifikationen hinweg relativ stabil.

Der geschätzte Einfluss der unterschiedlichen Schulabschlüsse entspricht weitgehend der Erwartung. Erwachsene ohne Schulabschluss, mit einem Hauptschulabschluss oder Mittlerer Reife haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung aufzunehmen, als junge Erwachsene mit Abitur oder Fachhochschulreife. Die jeweiligen Koeffizienten sind in allen Modellen positiv und hochgradig signifikant. Auch hier reagieren die Koeffizienten nur wenig auf Änderungen in der Spezifikation. Gegeben den erreichten Schulabschluss hat die jeweilige Abschlussnote keinen signifikanten Einfluss auf die Aufnahme einer Ausbildung.

Hinsichtlich des höchsten erreichten Abschlusses der Eltern sticht eine Variable hervor: Junge Erwachsene, deren Eltern als höchsten Abschluss eine Ausbildung vorzuweisen haben, haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, selbst eine berufliche Ausbildung zu beginnen.

Die Situation auf dem Lehrstellenmarkt hat keinen signifikanten Einfluss auf die individuelle Aufnahme einer Ausbildung, wenn für das Bundesland und das Jahr kontrolliert wird. Aus der Veränderung des Vorzeichens des Koeffizienten wird deutlich, dass diese Variable mit den Bundesländern interagiert. Im Vergleich mit Erwachsenen, die ihren Schulabschluss in Schleswig-Holstein (Referenzkategorie) gemacht haben, beginnen junge Erwachsene mit Schulabschlüssen aus Bayern und den ostdeutschen Bundesländern außer Berlin signifikant häufiger eine Ausbildung. Das Bundesland Baden-Württemberg unterscheidet sich in dieser Hinsicht nicht von der Basisgruppe (Schleswig-Holstein).

7.1.3. Ergebnisse für Teilstichproben

Im Folgenden werden die Ergebnisse basierend auf der gesamten Stichprobe um Analysen für verschiedene Unterstichproben erweitert. Die entsprechenden Ergebnisse werden in den folgenden beiden Tabellen dargestellt und kurz diskutiert. Tabelle 7.2 enthält separate Schätzungen für Ost- und Westdeutschland in den ersten beiden Spalten sowie separate Modelle für die beiden Wellen der BIBB-Übergangsstudie in den Spalten drei und vier. Aus Platzgründen wird in dieser Tabelle auf die Ausweisung der Koeffizienten der Jahres- sowie Bundeslanddummies verzichtet. Diese sind jedoch in jedem geschätzten Modell enthalten.

Tabelle 7.2: Aufnahme einer Ausbildung nach Region und Erhebungswelle

Variablen	(1) West	(2) Ost	(3) 2006	(4) 2011
Geschlecht: Männlich	-0,0733 (0,0588)	-0,529*** (0,139)	-0,169** (0,0730)	-0,0867 (0,0802)
Migrationshintergrund	-0,348*** (0,0903)	-0,801** (0,391)	-0,384*** (0,126)	-0,344*** (0,121)
Schulabschluss (Referenzgruppe: (Fach-) Hochschulreife)				
Keinen Abschluss	2,336*** (0,183)	2,347*** (0,451)	2,821*** (0,273)	1,973*** (0,218)
Hauptschule	3,431*** (0,106)	2,978*** (0,282)	3,856*** (0,145)	3,029*** (0,136)
Mittlere Reife	2,979*** (0,0762)	3,625*** (0,179)	3,287*** (0,101)	2,906*** (0,0973)
Abschlussnote	0,148*** (0,0538)	0,481*** (0,121)	0,0804 (0,0659)	0,357*** (0,0732)
Bildung der Eltern (Referenzgruppe: Hochschulabschluss)				
kein Abschluss	0,0165 (0,137)	0,106 (0,489)	-0,0136 (0,186)	-0,0459 (0,175)
anderer Abschluss	0,182 (0,311)	-1,016 (0,806)	-0,338 (0,374)	0,856* (0,440)
Ausbildung	0,773*** (0,0700)	0,759*** (0,146)	0,883*** (0,0859)	0,650*** (0,0917)
Meister. Techniker. Fachwirt	0,697*** (0,128)	0,104 (0,263)	0,796*** (0,142)	0,140 (0,236)
Ausbildungsplatzangebot	-0,0962 (0,515)	-1,148 (0,890)	-2,875*** (0,752)	0,949** (0,468)
Weitere Kontrollvariablen:	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	-4,228*** (0,556)	-2,961*** (1,029)	-2,047*** (0,649)	-5,431*** (0,571)
Log-Pseudolikelihood-Wert	-3.721,26	-759,92	-2.442,56	-2.048,75
Pseudo R ²	0,32	0,39	0,35	0,32
Beobachtungszahl	7.920	1.851	5.462	4.364

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2006/2011, IAW-Berechnungen

Robuste Standardfehler in Klammern .*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Ein interessanter Unterschied bezüglich der Aufnahme einer Ausbildung zwischen Erwachsenen in West- und Ostdeutschland zeigt sich bei dem Einfluss des Geschlechts. Nur in Ostdeutschland haben Männer eine geringere Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung aufzunehmen, als junge Frauen, während der Effekt in Westdeutschland insignifikant ist. Der geschätzte Koeffizient der Variable Migrationshintergrund ist negativ und signifikant für beide Gruppen.

Zwischen den beiden Wellen der BIBB-Übergangsstudie zeigen sich für beide Variablen ebenfalls Unterschiede. Männliche Jugendliche haben nur in der Schätzung auf Basis der Erhebung 2006 eine geringere Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer Ausbildung. In beiden Wellen sind die Koeffizienten für den Migrationshintergrund negativ und statistisch signifikant.

Bezüglich des Einflusses des jeweiligen Schulabschlusses sind nur geringe Unterschiede zwischen den einzelnen Teilstichproben zu finden. Es bestätigt sich jeweils das Ergebnis der Schätzung basierend auf der gesamten Stichprobe, dass junge Erwachsene ohne Schulabschluss, mit einem Hauptschulabschluss oder einer Mittleren Reife eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine Ausbildung zu beginnen, als junge Erwachsene mit Abitur. Dieses Ergebnis ist vor allem im zeitlichen Vergleich bedeutsam. Die Selektivität in berufliche Ausbildung nach dem Schulabschluss wird danach nicht stärker; insbesondere haben Jugendliche ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss in der Erhebung 2011 keine höheren Chancen, in die berufliche Ausbildung zu gelangen, als dies nach der Erhebung 2006 der Fall war. Die Erhöhung der Abbruchwahrscheinlichkeit zwischen den Erhebungen, wie sie deskriptiv feststellbar ist, kann daher nicht auf die Einbeziehung von (eventuell weniger ausbildungsreifen) Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss zurückgeführt werden.

Die Abschlussnote hat zumeist einen positiven Einfluss auf die Aufnahme einer Ausbildung. Ähnliches gilt für den Einfluss der Bildung der Eltern. In allen vier Teilstichproben haben junge Erwachsene, deren Elternteile als höchsten erreichten Abschluss eine berufliche Ausbildung vorweisen können, eine höhere Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung zu beginnen. Bis auf die Unterstichprobe der BIBB-Übergangsstudie des Jahres 2011 gilt das Gleiche auch für junge Erwachsene, deren Eltern maximal den Abschluss Meister, Techniker oder Fachwirt erreicht haben.

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt – gemessen in der Anzahl gemeldeten Stellen dividiert durch die Anzahl der Ausbildungssuchenden – hat in den Teilstichproben der BIBB-Übergangsstudie 2006 und 2011 einen gegensätzlichen Einfluss. Der entsprechende Koeffizient ist wie erwartet positiv für die Erhebung 2011. Das bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit, dass eine Ausbildung aufgenommen wird, umso größer ist, je mehr potentielle Ausbildungsstellen pro Bewerber vorhanden sind. Für die Erhebung 2006 wird dagegen ein negativer Koeffizient gefunden.

Tabelle 7.3 enthält weitere Schätzungen basierend auf verschiedenen Teilstichproben. In den ersten beiden Spalten wird zwischen jungen Erwachsenen ohne und mit Migrationshintergrund unterschieden. Die Spalten drei und vier enthalten jeweils separate Modelle für junge Frauen und Männer. Auch in dieser Tabelle wird aus Platzgründen auf die Ausweisung der Ergebnisse der Jahres- sowie Bundeslanddummies verzichtet.

Das Geschlecht hat nur bei Personen ohne Migrationshintergrund einen signifikanten Einfluss auf die Aufnahme einer Ausbildung. Bei den geschlechtsspezifischen Teilstichproben ist der geschätzte Koeffizient der Variablen Migrationshintergrund bei jungen Frauen und Männern gleichermaßen negativ und signifikant.

Bezüglich des erreichten Schulabschlusses werden auch hier über alle Teilstichproben hinweg die Ergebnisse der Schätzungen basierend auf der gesamten Stichprobe weitgehend bestätigt. Junge Erwachsene ohne Abitur haben eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung zu beginnen, als junge Erwachsene mit Abitur. Der Einfluss der Abschlussnote auf den Beginn einer Ausbildung ist ausschließlich in den Teilstichproben für Erwachsene ohne Migrationshintergrund und jungen Frauen signifikant. In beiden Fällen ist er positiv.

Tabelle 7.3: Aufnahme einer Ausbildung nach Migrationshintergrund und Geschlecht

Variablen	(1) Mig.: nein	(2) Mig.: ja	(3) Weiblich	(4) Männlich
Geschlecht: Männlich	-0,151** (0,0593)	-0,105 (0,135)		
Migrationshintergrund			-0,309** (0,127)	-0,472*** (0,123)
Schulabschluss (Referenzgruppe: (Fach-) Hochschulreife)				
Kein Abschluss	2,265*** (0,189)	2,348*** (0,361)	2,225*** (0,285)	2,541*** (0,217)
Hauptschule	3,532*** (0,113)	2,848*** (0,226)	3,101*** (0,150)	3,660*** (0,134)
Mittlere Reife	3,190*** (0,0758)	2,271*** (0,176)	3,107*** (0,102)	3,120*** (0,0982)
Abschlussnote	0,243*** (0,0537)	0,0224 (0,120)	0,407*** (0,0706)	0,0346 (0,0682)
Bildung der Eltern (Referenzgruppe: Hochschulabschluss)				
kein Abschluss	-0,0140 (0,188)	-0,0471 (0,193)	-0,120 (0,198)	0,107 (0,175)
anderer Abschluss	-0,356 (0,502)	0,108 (0,346)	0,0472 (0,496)	0,169 (0,349)
Ausbildung	0,793*** (0,0681)	0,606*** (0,169)	0,644*** (0,0896)	0,884*** (0,0881)
Meister. Techniker. Fachwirt	0,708*** (0,124)	-0,364 (0,464)	0,685*** (0,171)	0,571*** (0,162)
Ausbildungsplatzangebot	0,0100 (0,366)	0,918 (1,044)	0,0931 (0,476)	0,127 (0,484)
Weitere Kontrollvariablen:	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	-4,604*** (0,450)	-4,845*** (1,203)	-5,110*** (0,568)	-4,173*** (0,606)
Log-Pseudolikelihood-Wert	-3.782,77	-704,48	-2.218,42	-2.258,49
Pseudo R ²	0,35	0,25	0,32	0,35
Beobachtungszahl	8.470	1.356	4.722	5.104

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2006/2011, IAW-Berechnungen

Robuste Standardfehler in Klammern . *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Bezüglich des Einflusses der Bildung der Eltern werden zwischen den einzelnen Gruppen geringe Unterschiede gefunden. Haben die Eltern maximal eine berufliche Ausbildung abgeschlossen, erhöht das die Wahrscheinlichkeit, dass deren Kinder auch eine Ausbildung beginnen, in allen Teilstichproben signifikant. Gleiches gilt für junge Erwachsene deren Eltern maximal den Abschluss Meister, Techniker oder Fachwirt erreicht haben. Eine Ausnahme sind dabei die jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat keinen signifikanten Einfluss auf den Beginn einer Ausbildung.

Die Ergebnisse bezüglich der Aufnahme einer Ausbildung lassen sich wie folgt zusammenfassen. Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund haben eine geringere Wahrscheinlichkeit eine Ausbildung aufzunehmen. Dasselbe gilt für junge Erwachsene mit Abitur. Haben die Eltern als höchsten Bildungsabschluss eine Ausbildung vorzuweisen, erhöht das die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer Ausbildung von deren Kindern. Junge Erwachsene, welche ihren Schulabschluss in Bayern oder den neuen Bundesländern erworben haben, nehmen eher eine Ausbildung auf. Junge männliche Erwachsene aus den neuen Bundesländern nehmen weniger oft eine Ausbildung auf als junge Frauen. Für die neuen Bundesländer lässt sich kein Unter-

schied feststellen. Die Situation am Lehrstellenmarkt wirkt sich in den Teilstichproben der BIBB-Übergangsstudie des Jahres 2006 und 2011 gegensätzlich aus; vermutlich werden hier andere regionale Faktoren mit erfasst. Die Art der Selektivität in berufliche Ausbildung hat sich zwischen den beiden Erhebungen 2006 und 2011 insgesamt nur wenig verändert. Dies rechtfertigt es, die Daten auch zur Analyse des Ausbildungsabbruchs zu kombinieren.

7.2 Determinanten des Ausbildungsabbruchs

Im Folgenden wird den Bestimmungsgründen für den Ausbildungsabbruch nachgegangen. Durch die Verwendung eines multivariaten Regressionsansatzes werden die Determinanten des Ausbildungsabbruchs voneinander getrennt. Dies ermöglicht beispielsweise eine Einschätzung darüber, ob die erhöhte Anzahl der Ausbildungsabbrüche in kleineren Betrieben darauf zurückzuführen ist, dass die Auszubildenden in Kleinbetrieben aufgrund ihrer persönlichen Eigenschaften ein höheres Risiko des Ausbildungsabbruchs haben (systematische Selektion), oder ob der Effekt kausal mit der Betriebsgröße zusammenhängt, beispielsweise weil die Betreuung der Auszubildenden in kleineren Betrieben weniger gut ist.

Bei der Analyse wird im Unterschied zur Untersuchung von Beicht/Walden (2013) ein Verweildauermodell verwendet. Die abhängige Variable ist die Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung zu einem Zeitpunkt im Ausbildungsverlauf (im ersten, zweiten, dritten, ... Monat der Ausbildung) abzubrechen, gegeben dass die Ausbildung bis zu diesem Zeitpunkt noch andauerte. Damit wird den Verläufen in Ausbildung besser Rechnung getragen: Es kommt nicht allein auf den Abbruch an, sondern auch auf den Zeitpunkt, zu dem dieser erfolgte. Zudem kann das zeitliche Profil des Ausbildungsabbruchs so im Rahmen des Schätzansatzes erfasst werden. Anhand der Ergebnisse können Aussagen darüber getroffen werden, welche Zeitpunkte kritische Phasen in der Ausbildung sind. Die Analysen werden ferner nach soziodemografischen Gruppen, Art der Ausbildung, Region, Erhebungswelle und anderen Merkmalen getrennt durchgeführt.

7.2.1. Schätzansatz

Wie in den deskriptiven Daten des Kapitels 6 beruht die Analyse auf dem Abbruch der Ausbildung, wie er aus den BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011 hervorgeht. Wechsel des Ausbildungsbetriebs ohne Unterbrechung der Ausbildung werden nicht berücksichtigt.

Da die Daten eine monatliche Struktur haben, liegt der Analyse ein diskretes Verweildauermodell zugrunde (Jenkins 1995; Kalbfleisch/Prentice 2002, S. 46ff). Modelliert wird damit die Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung im Monat t nach Beginn der Ausbildung abzubrechen, gegeben dass die Ausbildung bis zum Monat $t-1$ andauerte. Die Aufbereitung der Daten zu einem Analysedatensatz, der mit diesem Verfahren ausgewertet werden kann, wird in Kapitel 5 dargestellt.

Abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse werden dabei als zensiert betrachtet. Das bedeutet, dass Personen in Ausbildung nur so lange in die Analyse eingehen, wie sie dem Risiko des Ausbildungsabbruchs ausgesetzt sind. Um nur prinzipiell vergleichbare Fälle einzubeziehen, wird der Datensatz auf das jeweils erste Ausbildungsverhältnis beschränkt; wiederholte Abbrüche von Ausbildungen, wie sie in geringer Zahl in den Daten vorkommen, werden dadurch nicht berücksichtigt. Die Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung in einem gegebenen Monat abzubrechen, wird mit Hilfe eines Logit-Modells geschätzt.

Bei einem Teil der Analysen kann – ausreichende Fallzahlen vorausgesetzt – unbeobachtete Heterogenität berücksichtigt werden. Dabei wird vorausgesetzt, dass jede betrachtete Person

aus nicht beobachtbaren Gründen (beispielsweise Charaktereigenschaften wie Durchhaltevermögen oder Toleranz) eine unterschiedliche Neigung zum Ausbildungsabbruch hat.³⁴ Im Kontext der Verweildaueranalyse ist die Berücksichtigung unbeobachteter Heterogenität besonders wichtig, weil oft nur so eine verlässliche Aussage über die Verweildauerabhängigkeit des Abgangs getroffen werden kann. Wird beispielsweise beobachtet, dass viele Auszubildende zu Beginn ihrer Ausbildung diese abbrechen, kann dies darauf hindeuten, dass zu Beginn eines Ausbildungsverhältnisses Erwartungen der Jugendlichen und Anforderungen des Ausbildungsbetriebs nicht in Deckung zu bringen sind (echte Verweildauerabhängigkeit). Alternativ kann das zeitliche Muster aber auch darauf zurückzuführen sein, dass zu Beginn der Ausbildung die besonders risikobehafteten Auszubildenden ihre Ausbildung abbrechen und die weniger risikobehafteten übrigbleiben (Heterogenität). Wenn sich die Risikobehaftung nicht in beobachtbaren Merkmalen wie zum Beispiel dem Schulabschluss oder den Schulnoten ausdrückt, sind Modelle mit unbeobachteter Heterogenität erforderlich, um den Effekt echter Verweildauerabhängigkeit unverzerrt zu schätzen.

Als Schätzmodell wird das semiparametrische Modell von Prentice und Gloeckler (1978) und Meyer (1990) verwendet. Dabei wird die Annahme der proportionalen Hazardrate vorausgesetzt, so dass die Verweildauerabhängigkeit nicht von der beobachtbaren oder unbeobachtbaren Heterogenität abhängt.³⁵

Die verwendeten abhängigen Variablen sind die gleichen wie in der Analyse der Ausbildungsaufnahme. Zusätzlich werden die folgenden Variablen einbezogen:

- Das Alter zu Beginn der Ausbildung könnte wegen bestimmter biografischer Zusammenhänge (insbesondere Familiengründung) für den Abbruch einer Ausbildung bedeutsam sein.
- Die Verweildauer wird mit Hilfe von Dummyvariablen als Treppenfunktion der Dauer modelliert (1 bis 4 Monate, 5 bis 12 Monate, 12 bis 30 Monate, 31 bis 36 Monate, mehr als 36 Monate). Die Definition der zeitlichen Abstände trägt der Tatsache Rechnung, dass die Probezeit, während der Abbrüche vermehrt auftreten, maximal vier Monate andauern kann, und dass Ausbildungsabbrüche vermehrt um den Zeitpunkt herum auftreten können, in dem in den meisten Fällen die Ausbildung planmäßig beendet wird.
- Die Tatsache, ob die Ausbildung im Wunschberuf erfolgt, hat deskriptiv einen engen Zusammenhang mit dem Ausbildungsabbruch. Hierbei wird anders als in Kapitel 6 auch danach unterschieden, ob ein Wunschberuf nicht existierte oder ob es einen Wunschberuf gab, der aber nicht erreicht werden konnte.
- Der Ausbildungsberuf geht in der gleichen Gruppierung wie in den deskriptiven Analysen in Kapitel 6 in die Schätzung ein. Die Basiskategorie wird durch die technischen Berufe gebildet.
- Die Größe des Ausbildungsbetriebs (gemessen an der Beschäftigtenzahl) wird nur in den separaten Schätzungen für die Erhebung 2011 verwendet, da in der Erhebung 2006 hierüber keine Angaben vorliegen.

³⁴ In der Verweildaueranalyse wird dies als „frailty“ bezeichnet.

³⁵ Der Schätzer wird durch das Modul „pgmhaz2“ von Stephen Jenkins im Statistikprogramm STATA implementiert.

Durch die Einbeziehung des Ausbildungsplatzangebots relativ zur Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber wird insbesondere die Hypothese geprüft, dass der Ausbildungsabbruch zunimmt, wenn sich die Ausbildungsplatzrelationen zugunsten der Bewerberinnen und Bewerber entwickeln (siehe Abschnitt 2.2).

7.2.2. Ergebnisse für die Gesamtstichprobe

Zunächst werden wieder Ergebnisse für die BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011 gemeinsam vorgestellt. Gerade unter Berücksichtigung der relativ geringen Fallzahlen von Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern (siehe Kapitel 5) werden dadurch die erforderlichen statistischen Freiheitsgrade auch zur Schätzung komplexer Modelle gewährleistet.

Tabelle 7.4 enthält sechs Spalten. Die erste Spalte enthält ein Modell ohne Berücksichtigung unbeobachteter Heterogenität, gefolgt von einem Modell mit derselben Spezifikation, aber mit Berücksichtigung unbeobachteter Heterogenität (zweite Spalte). Beide Modelle enthalten sämtliche Kontrollvariablen. Die Spalten drei bis fünf enthalten jeweils ein Modell ohne Bundeslanddummies, ohne Jahresdummies sowie ohne Bundesland- und Jahresdummies. Den Abschluss bildet ein Modell, in dem ausschließlich betriebliche Ausbildungsverhältnisse berücksichtigt werden und alle schulischen oder außerbetrieblichen Ausbildungen ausgeschlossen sind (letzte Spalte). Auch die Modelle in der dritten bis sechsten Spalte berücksichtigen individuelle Heterogenität.

In dem Modell ohne Berücksichtigung von unbeobachteter Heterogenität haben junge Männer eine geringere Wahrscheinlichkeit, eine begonnene Ausbildung vorzeitig ohne Abschluss abzubrechen. In den Modellen mit Berücksichtigung unbeobachteter Heterogenität für die gesamte Stichprobe ist der entsprechende Koeffizient ebenfalls negativ, aber nicht signifikant. Betrachtet man aber allein betriebliche Ausbildungen, haben junge Männer eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit eine begonnene Ausbildung ohne Abschluss zu beenden, auch wenn für unbeobachtbare Eigenschaften kontrolliert wird.

Das Alter bei Beginn der Ausbildung hat keinen Einfluss auf den Ausbildungsabbruch, sofern Zeitdummies in die Schätzung eingehen. Der geschätzte Koeffizient der Variablen Migrationshintergrund ist negativ in allen Modellen, jedoch nur im Modell für betriebliche Ausbildungen signifikant. Bei der Interpretation ist die unterschiedliche Selektivität in Ausbildung unter Personen mit und ohne Migrationshintergrund zu berücksichtigen. Personen mit Migrationshintergrund, die eine Ausbildung machen, sind eine stärker selektierte Gruppe als die Auszubildenden ohne Migrationshintergrund (siehe Abschnitt 7.1). Unter den Migranten beginnt daher ein größerer Teil derjenigen, die ein hohes Risiko des Abbruchs haben, erst gar keine Ausbildung, als unter den Personen ohne Migrationshintergrund.

Tabelle 7.4: Ergebnisse für den Ausbildungsabbruch in der Gesamtstichprobe 2006/2011

Variablen	(1) Gesamt	(2) Gesamt	(3) Gesamt	(4) Gesamt	(5) Gesamt	(6) Betrieblich
Geschlecht: Männlich	-0,284* (0,146)	-0,273 (0,180)	-0,288 (0,180)	-0,255 (0,181)	-0,266 (0,179)	-0,454** (0,218)
Alter bei Beginn der Ausbildung	0,0597 (0,0434)	0,0355 (0,0553)	0,0590 (0,0543)	0,221*** (0,0523)	0,242*** (0,0508)	0,0653 (0,0667)
Migrationshintergrund	-0,295 (0,184)	-0,331 (0,243)	-0,324 (0,242)	-0,322 (0,242)	-0,308 (0,239)	-0,527* (0,289)
Schulabschluss (Referenzgruppe: (Fach-) Hochschulreife)						
Keinen Abschluss	1,049*** (0,312)	1,390*** (0,396)	1,314*** (0,390)	1,426*** (0,398)	1,315*** (0,385)	1,548*** (0,474)
Hauptschule	0,828*** (0,233)	0,761*** (0,286)	0,669** (0,284)	0,834*** (0,287)	0,749*** (0,282)	0,886*** (0,341)
Mittlere Reife	0,390* (0,222)	0,189 (0,261)	0,193 (0,259)	0,244 (0,261)	0,245 (0,257)	0,239 (0,308)
Abschlussnote	0,406*** (0,107)	0,616*** (0,141)	0,676*** (0,141)	0,569*** (0,138)	0,620*** (0,137)	0,664*** (0,167)
Bildung der Eltern (Referenzgruppe: Hochschulabschluss)						
kein Abschluss	0,656** (0,255)	1,008*** (0,336)	1,006*** (0,333)	1,033*** (0,331)	1,023*** (0,326)	0,999** (0,398)
anderer Abschluss	0,582 (0,529)	0,968 (0,731)	1,008 (0,726)	0,826 (0,737)	0,860 (0,727)	0,348 (0,939)
Ausbildung	0,167 (0,183)	0,212 (0,241)	0,164 (0,239)	0,207 (0,241)	0,163 (0,237)	0,150 (0,285)
Meister. Techniker. Fachwirt	-0,0322 (0,300)	-0,145 (0,418)	-0,0988 (0,412)	-0,0598 (0,416)	-0,0241 (0,409)	-0,296 (0,499)
Zeitpunkt in der Ausbildung (Referenzgruppe: Monat 13 bis Monat 30)						
Monat 1 bis Monat 4	0,904*** (0,161)	0,517** (0,223)	0,552** (0,219)	0,305 (0,225)	0,350 (0,220)	0,921*** (0,255)
Monat 5 bis Monat 12	0,783*** (0,143)	0,603*** (0,169)	0,631*** (0,169)	0,395** (0,171)	0,426** (0,170)	0,720*** (0,202)
Monat 31 bis Monat 36	0,0681 (0,241)	0,224 (0,257)	0,237 (0,257)	0,409 (0,256)	0,421 (0,256)	0,0912 (0,327)
Ab Monat 37	1,021*** (0,249)	1,158*** (0,275)	1,172*** (0,276)	1,503*** (0,272)	1,512*** (0,271)	1,429*** (0,314)
Wunschberuf (Referenzgruppe: Ausbildung im Wunschberuf)						
Nicht Wunschberuf	1,256*** (0,128)	1,578*** (0,191)	1,581*** (0,190)	1,494*** (0,190)	1,473*** (0,187)	1,711*** (0,231)
Gibt keinen Wunschberuf	0,659*** (0,204)	0,902*** (0,268)	0,863*** (0,266)	0,830*** (0,265)	0,785*** (0,262)	0,954*** (0,301)
Ausbildungsberuf (Referenzgruppe: Techniker)						
Bürokräfte	0,0427 (0,181)	0,116 (0,240)	0,0913 (0,239)	0,125 (0,239)	0,0959 (0,237)	0,224 (0,286)
Dienstleister	0,505*** (0,161)	0,630*** (0,216)	0,608*** (0,218)	0,678*** (0,217)	0,630*** (0,217)	0,731*** (0,279)
Handwerk	0,0361 (0,182)	0,135 (0,225)	0,161 (0,226)	0,102 (0,226)	0,116 (0,224)	0,246 (0,276)
Sonstige	0,440 (0,323)	0,0633 (0,485)	-0,00571 (0,486)	0,0235 (0,486)	-0,0824 (0,486)	0,377 (0,517)
Ausbildungsplatz-	1,232* (0,184)	1,510 (0,243)	0,320 (0,242)	0,676 (0,242)	0,153 (0,239)	0,239 (0,289)

Tabelle 7.4: Ergebnisse für den Ausbildungsabbruch in der Gesamtstichprobe 2006/2011

Variablen	(1) Gesamt	(2) Gesamt	(3) Gesamt	(4) Gesamt	(5) Gesamt	(6) Betrieblich
angebot	(0,729)	(1,011)	(0,578)	(0,655)	(0,462)	(1,208)
Jahr/ Welle (Referenzgruppe: 2011)						
2000	0,116 (0,506)	0,377 (1,165)	0,428 (1,166)			10,79*** (0,728)
2001	-0,0491 (0,497)	0,670 (1,096)	0,764 (1,098)			10,56*** (0,696)
2002	-0,0929 (0,467)	0,787 (1,078)	0,953 (1,076)			10,87*** (0,633)
2003	-0,213 (0,469)	1,397 (1,049)	1,547 (1,050)			11,08*** (0,588)
2004	0,000521 (0,453)	1,774* (1,039)	1,819* (1,042)			11,39*** (0,578)
2005	0,650 (0,444)	2,563** (1,036)	2,570** (1,039)			12,01*** (0,562)
2006	0,740 (0,628)	2,608** (1,154)	2,511** (1,152)			11,74*** (0,911)
2007	0,784* (0,476)	2,245** (1,066)	2,056* (1,060)			11,70*** (0,680)
2008	0,419 (0,471)	2,155** (1,055)	2,127** (1,056)			11,29*** (0,637)
2009	0,347 (0,473)	2,262** (1,051)	2,355** (1,054)			11,87*** (0,549)
2010	0,942** (0,465)	2,861*** (1,049)	2,998*** (1,050)			12,49*** (0,514)
2011	0,971 (0,592)	3,156*** (1,121)	3,332*** (1,119)			12,72 (0)
Welle2: 2003	0,417 (0,614)	-0,408 (1,065)	-0,404 (1,065)			0,217 (0,826)
Welle2: 2004	0,384 (0,401)	-1,605 (1,037)	-1,620 (1,037)			-0,746 (0,781)
Welle2: 2005	-0,734* (0,385)	-1,195** (0,470)	-1,198** (0,469)			-1,786*** (0,653)
Welle2: 2006	-0,517 (0,532)	-1,021 (0,633)	-1,014 (0,631)			-0,655 (0,826)
Welle 2				0,412*** (0,159)	0,390** (0,155)	
Bundesland (Referenzgruppe: Schleswig-Holstein)						
Hamburg	-0,547 (0,510)	-0,470 (0,737)		-0,449 (0,729)		-0,258 (0,849)
Niedersachsen	-0,0595 (0,368)	0,116 (0,471)		0,0638 (0,464)		0,0816 (0,536)
Bremen	-0,445 (0,688)	0,0694 (0,847)		0,207 (0,849)		-0,942 (1,270)
Nordrhein Westfalen	0,120 (0,342)	0,0820 (0,452)		0,00109 (0,441)		-0,0400 (0,518)
Hessen	-0,433 (0,401)	-0,707 (0,537)		-0,745 (0,528)		-1,098* (0,648)
Rheinland-Pfalz	-0,131	0,151		0,178		0,0578

Tabelle 7.4: Ergebnisse für den Ausbildungsabbruch in der Gesamtstichprobe 2006/2011

Variablen	(1) Gesamt	(2) Gesamt	(3) Gesamt	(4) Gesamt	(5) Gesamt	(6) Betrieblich
	(0,381)	(0,492)		(0,493)		(0,579)
Baden-Württemberg	-0,272	-0,0021		0,0705		0,235
	(0,340)	(0,445)		(0,451)		(0,499)
Bayern	-0,705**	-0,827*		-0,776*		-0,632
	(0,334)	(0,449)		(0,454)		(0,504)
Saarland	0,557	0,421		0,641		0,576
	(0,483)	(0,678)		(0,671)		(0,779)
Berlin	0,112	0,469		0,334		0,432
	(0,531)	(0,654)		(0,613)		(0,769)
Brandenburg	-0,259	0,348		0,229		0,0648
	(0,544)	(0,657)		(0,628)		(0,790)
Mecklenburg - Vorpommern	-0,483	-0,340		-0,349		-0,300
	(0,563)	(0,645)		(0,647)		(0,772)
Sachsen-Anhalt	-0,0548	-0,366		-0,587		-0,177
	(0,511)	(0,694)		(0,645)		(0,792)
Sachsen	0,262	0,481		0,286		-0,000199
	(0,434)	(0,572)		(0,542)		(0,693)
Thüringen	0,0753	0,356		0,206		0,330
	(0,436)	(0,590)		(0,570)		(0,702)
Konstante	-10,90***	-13,16***	-12,88***	-13,80***	-13,95***	-22,54***
	(1,198)	(1,772)	(1,545)	(1,318)	(1,155)	(1,950)
Log-Pseudolikelihood- Wert	-2.276,34	-1.734,12	-1.739,77	-1.770,92	-1.776,61	-1.288,97
Pseudo R ²	0,08					
Test für Random Effects		1084,79	1098,67	1044,11	1056,50	491,57
Beobachtungszahl	150.971	150.971	150.971	150.971	150.971	117.994

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2006/2011, IAW-Berechnungen

Robuste Standardfehler in Klammern. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Beim Einfluss des erreichten Schulabschlusses sticht eine Variable besonders hervor, das Abgehen von der Schule ohne Schulabschluss. Junge Erwachsene ohne allgemeinbildenden Schulabschluss haben eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, ihre Ausbildung abzubrechen, als Personen mit einem Abitur oder einer Fachhochschulreife. Darüber hinaus haben auch junge Erwachsene mit einem Hauptschulabschluss eine höhere Wahrscheinlichkeit, ihre Ausbildung abzubrechen, als die Referenzgruppe.

Eine schlechtere Abschlussnote geht mit einer höheren Wahrscheinlichkeit des Ausbildungsabbruchs einher. Dies gilt für alle Modelle. Einen ähnlich starken positiven Einfluss auf das vorzeitige Abbrechen einer Ausbildung hat es, wenn keines der beiden Elternteile über einen Bildungsabschluss verfügt. Damit ist der familiäre Hintergrund eine wichtige Ausgangsbedingung für die Ausbildungsabbrüche.

Innerhalb des ersten Jahres erfolgen Ausbildungsabbrüche tendenziell mit höherer Intensität als während des zweiten und dritten Ausbildungsjahres. Gegen Ende des Ausbildungszeitraums steigt die Wahrscheinlichkeit dann wieder an. Eine mögliche Erklärung ist, dass der Prüfungsdruck vor dem Ende der Ausbildung zu Ausbildungsabbrüchen führt. Allerdings muss hier in Rechnung gestellt werden, dass ab dem 37. Monat der Ausbildung nur noch sehr wenige Personen in der Stichprobe sind.

Im Vergleich zwischen den Modellen mit und ohne Berücksichtigung unbeobachteter Heterogenität (Spalten 1 und 2) zeigen sich deutliche Unterschiede im Einfluss der bisherigen Ausbildungsdauer. Spalte (1) enthält hochsignifikante Koeffizienten für den Zeitraum bis zum Ende der maximalen Probezeit und für das verbleibende erste Ausbildungsjahr. In Spalte (2) ist die Größenordnung der Koeffizienten deutlich reduziert. Dies zeigt, dass das zeitliche Muster der Ausbildungsabbrüche tendenziell von unbeobachteten Unterschieden in der Risikobehaftung der Auszubildenden beeinflusst wird und nur zum Teil einen echten Effekt der bisherigen Dauer der Ausbildung, der beispielsweise durch die bessere Kenntnis des Ausbildungsberufs entsteht, darstellt.

Ausbildungsverhältnisse, welche nicht dem Wunschberuf des Auszubildenden entsprechen haben eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, abgebrochen zu werden, als Ausbildungen im Wunschberuf. Die Größenordnung des Koeffizienten für die Kategorie „nicht im Wunschberuf“ liegt über derjenigen von „es gibt keinen Wunschberuf“, was der Erwartung entspricht. Bei der Interpretation muss man in Rechnung stellen, dass diese Variable gegenüber dem Ausbildungsabbruch endogen sein kann. Es ist plausibel, dass in einer retrospektiven Befragung abgebrochene Ausbildungen nachträglich als Ausbildungen nicht im Wunschberuf eingeordnet werden, weil die antwortende Person sich durch diese Nennung teilweise selbst von der Verantwortung für den Ausbildungsabbruch entlastet.

Bei den unterschiedlichen Berufen sticht eine Gruppe besonders hervor. Ausbildungsverhältnisse im Dienstleistungsbereich haben eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, abgebrochen zu werden, als Ausbildungen in anderen Berufsgruppen. Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt gemessen in gemeldete Stellen pro Bewerber hat ausschließlich im Modell ohne unbeobachtete Heterogenität einen signifikanten positiven Einfluss auf den Abbruch einer Ausbildung. Zwischen den einzelnen Bundesländern sind keine großen Unterschiede in den Abbruchsintensitäten zu beobachten. Lediglich in Bayern wird eine begonnene Ausbildung signifikant seltener vorzeitig ohne Abschluss abgebrochen.

Insgesamt bestätigen die meisten der ökonometrischen Befunde die bereits deskriptiv ermittelten Zusammenhänge. In einigen Fällen geben die Ergebnisse jedoch Anlass, bei der Analyse einfacher Korrelationen vorsichtig zu sein. Dies betrifft beispielsweise das Geschlecht und den Migrationshintergrund. Auch die Rolle der bisherigen Ausbildungsdauer wird nach den deskriptiven Ergebnissen als zu stark eingeschätzt. Dass viele Ausbildungsverhältnisse in den ersten Monaten abgebrochen werden, hat eher etwas mit dem „Ausortieren von schlechten Risiken“ zu tun als mit einem tatsächlichen Dauereffekt, der zum Beispiel durch das Lernen über die persönliche Eignung für den Ausbildungsberuf zustande kommt.

7.2.3. Ergebnisse für Teilstichproben

In den folgenden beiden Tabellen sollen die soeben beschriebenen Ergebnisse durch Schätzungen für einzelne Teilstichproben auf ihre Gültigkeit für Teilgruppen hin überprüft werden. Aus Platzgründen wird in beiden Tabellen auf die Ausweisung der Koeffizienten der Jahres- und Bundeslanddummies verzichtet. Diese sind jedoch in jedem Modell der beiden Tabellen enthalten. Aufgrund der geringeren Fallzahlen kann in diesen Modellen die unbeobachtbare Heterogenität nicht berücksichtigt werden. Dies ist bei der Interpretation der Koeffizienten in Rechnung zu stellen.

Tabelle 7.5 enthält fünf verschiedene Modelle für vier unterschiedliche Teilstichproben. In den ersten beiden Spalten werden die Ergebnisse für West- und Ostdeutschland miteinander verglichen. Zwei jeweils separate Modelle mit allen Variablen für die beiden Wellen der BIBB-Übergangsstudie befinden sich in den Spalten drei und vier. In dem Modell, das auf Basis der der BIBB-Übergangsstudie von 2011 geschätzt wird, werden zusätzlich Dummyvariablen für unterschiedliche Betriebsgrößenklassen aufgenommen. In der BIBB-Übergangsstudie des Jahres 2006 wurde die entsprechende Frage noch nicht gestellt. In der letzten Spalte befinden sich die Ergebnisse für ein Modell basierend auf der BIBB-Übergangsstudie von 2011, welches ausschließlich nicht personengebundene Variablen enthält. Durch einen Vergleich der Koeffizienten dieser Variablen zwischen den Spalten (4) und (5) lässt sich feststellen, ob die geschätzten Effekt der Betriebsgröße und anderer Merkmale davon beeinflusst werden, dass die Zusammensetzung der Auszubildenden nach schulischer Qualifikation und anderer Merkmale sich zwischen Ausbildungsbetrieben unterscheidet.

In der westdeutschen Teilstichprobe hat das Alter bei Beginn der Ausbildung einen positiven Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung abubrechen. Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund aus den alten Bundesländern brechen signifikant seltener ihre Ausbildung ab.

In der westdeutschen Teilstichprobe haben junge Erwachsene ohne Schulabschluss sowie solche mit einem Hauptschulabschluss oder einer Mittleren Reife eine höhere Wahrscheinlichkeit, ihre Ausbildung abubrechen, als Auszubildende mit Abitur. Dasselbe gilt für die Teilstichprobe der BIBB-Übergangsstudie des Jahres 2011. Die Koeffizienten sind umso größer (das heißt, der Ausbildungsabbruch wird umso wahrscheinlicher), je geringer die schulischen Qualifikationen sind. In der Teilstichprobe 2011 fällt der sehr hohe Koeffizient für die Auszubildenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung auf. Offenbar wird diese Problemlage über den Zeitverlauf für den Ausbildungsabbruch wirksamer.

In der ostdeutschen Teilstichprobe sind nur die Variablen Wunschberuf und die Dummies für den Zeitpunkt des Abbruchs signifikant. Dies ist zumindest zum Teil auf die recht kleine Beobachtungszahl dieser Teilstichprobe zurückzuführen.

Die Ergebnisse der einzelnen Teilstichproben bezüglich der erreichten Abschlussnote sowie der Ausbildung der Eltern entsprechen tendenziell denen der gesamten Stichprobe. Auch hier sind die Koeffizienten für Ostdeutschland nicht signifikant. Sehr ähnlich untereinander sind die Koeffizienten für den Zeitpunkt im Verlauf der Ausbildung und für den Wunschberuf.

Bezüglich der Betriebsgröße zeigt sich, dass Verhältnisse in großen Betrieben seltener abgebrochen werden. Die Effekte der Betriebsgröße erhöhen sich, wenn persönliche Eigenschaften der Auszubildenden in der Schätzung nicht berücksichtigt werden. Das lässt darauf schließen, dass nicht ausschließlich die Betriebsgröße per se für die höhere Abbruchintensität bei kleineren Betrieben ausschlaggebend ist, sondern die Selektion der Auszubildenden in die kleineren Betriebe. Allerdings sind die Unterschiede eher gering, und es verbleibt auch bei Kontrolle für persönliche Eigenschaften ein deutlicher Einfluss der Betriebsgröße.

Tabelle 7.5: Ergebnisse für den Abbruch in regionalen und zeitlichen Teilstichproben

Variablen	(1) West	(2) Ost	(3) 2006	(4) 2011	(5) 2011
Geschlecht: Männlich	-0,236 (0,167)	-0,418 (0,302)	-0,145 (0,183)	-0,393 (0,280)	
Alter Beginn Ausbildung	0,0847* (0,0468)	-0,0169 (0,102)	0,0764 (0,0580)	0,0353 (0,0717)	
Migrationshintergrund	-0,329* (0,194)	-0,188 (0,713)	-0,319 (0,278)	-0,513 (0,324)	
Schulabschluss (Referenzgruppe: (Fach-) Hochschulreife)					
Keinen Abschluss	1,196*** (0,350)	0,869 (0,651)	0,392 (0,498)	2,047*** (0,515)	
Hauptschule	1,041*** (0,268)	0,118 (0,567)	0,640** (0,317)	0,894** (0,419)	
Mittlere Reife	0,619** (0,261)	-0,213 (0,441)	0,0155 (0,294)	0,773** (0,391)	
Abschlussnote	0,499*** (0,127)	0,251 (0,200)	0,450*** (0,157)	0,340** (0,169)	
Bildung der Eltern (Referenzgruppe: Hochschulabschluss)					
kein Abschluss	0,714** (0,283)	0,248 (0,694)	0,760** (0,387)	0,604 (0,439)	
anderer Abschluss	0,707 (0,532)		1,010 (0,628)	0,489 (0,987)	
Ausbildung	0,144 (0,218)	0,271 (0,352)	0,217 (0,270)	-0,0303 (0,299)	
Meister. Techniker. Fachwirt	-0,0557 (0,345)	0,234 (0,652)	-0,0238 (0,372)	0,305 (0,685)	
Zeitpunkt in der Ausbildung (Referenzgruppe: Monat 13 bis Monat 30)					
Monat 1 bis Monat 4	0,900*** (0,181)	0,851** (0,348)	0,957*** (0,233)	1,067*** (0,249)	1,146*** (0,232)
Monat 5 bis Monat 12	0,830*** (0,161)	0,548* (0,311)	0,787*** (0,211)	0,705*** (0,239)	0,734*** (0,219)
Monat 31 bis Monat 36	0,0824 (0,278)	0,0380 (0,477)	0,355 (0,331)	-0,313 (0,441)	-0,211 (0,389)
Ab Monat 37	1,255*** (0,264)	-0,00799 (0,751)	1,295*** (0,339)	1,178*** (0,390)	0,891** (0,377)
Wunschberuf (Referenzgruppe: Ausbildung im Wunschberuf)					
Nicht Wunschberuf	1,294*** (0,145)	1,225*** (0,277)	1,424*** (0,177)	1,222*** (0,213)	
Gibt keinen Wunschberuf	0,733*** (0,218)	0,115 (0,636)	0,667** (0,296)	0,553* (0,332)	
Betriebsgröße (Basisgruppe: 1-4 Beschäftigte)					
5 bis 9 Beschäftigte				-0,265 (0,310)	-0,386 (0,263)
10 bis 49 Beschäftigte				-0,291 (0,291)	-0,539** (0,243)
50 bis 249 Beschäftigte				-0,746** (0,328)	-0,926*** (0,284)
250 bis 499 Beschäftigte				-1,859*** (0,332)	-2,081*** (0,332)

Tabelle 7.5: Ergebnisse für den Abbruch in regionalen und zeitlichen Teilstichproben

Variablen	(1) West	(2) Ost	(3) 2006	(4) 2011	(5) 2011
500 bis 1.000 Beschäftigte				(0,619) -2,012**	(0,618) -2,335***
mehr als 1.000 Beschäftigte				(0,827) -2,072***	(0,731) -2,638***
				(0,747)	(0,729)
Ausbildungsberuf (Referenzgruppe: Techniker)					
Bürokräfte	-0,0224 (0,207)	0,324 (0,379)	0,0667 (0,243)	0,0195 (0,306)	-0,149 (0,296)
Dienstleister	0,605*** (0,175)	0,114 (0,384)	0,509** (0,232)	0,163 (0,292)	0,185 (0,257)
Handwerk	0,00741 (0,204)	0,0922 (0,431)	-0,279 (0,259)	0,264 (0,330)	-0,153 (0,243)
Sonstige	0,452 (0,379)	0,360 (0,633)	0,962*** (0,362)	-0,698 (0,753)	-1,174 (0,741)
Ausbildungsplatz- angebot	2,375* (1,239)	-3,629 (3,059)	3,097 (1,964)	1,957 (1,572)	3,202** (1,542)
Jahresdummies	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Bundeslanddummies	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	-13,13*** (1,531)	-4,618 (2,862)	-13,73*** (2,202)	-8,782*** (2,478)	-7,311*** (1,709)
Log-Pseudolikelihood-Wert	-1802,83	-446,73	-1189,78	-744,82	-909,77
Pseudo R ²	0,09	0,10	0,10	0,12	0,07
Beobachtungszahl	119.595	30.859	89.379	50.325	55.584

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2006/2011, IAW-Berechnungen

Robuste Standardfehler in Klammern .*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Die Unterschiede zwischen der Basiskategorie der technischen Berufe und den übrigen Berufsgruppen sind nur für die Teilstichprobe 2006 und nur für die alten Bundesländer signifikant. In Westdeutschland ist der Einfluss des Ausbildungsplatzangebots positiv und signifikant. Je größer die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, desto häufiger werden also Ausbildungsverhältnisse abgebrochen.

In der Tabelle 7.6 werden die Ergebnisse von Schätzungen für weitere Teilstichproben wiedergegeben. Die ersten beiden Spalten enthalten Ergebnisse für Personen mit und ohne Migrationshintergrund, während in der dritten und vierten Spalte jeweils die Koeffizienten für ein Modell für junge Frauen und für junge Männer enthalten sind.

Bezüglich der soziodemografischen Merkmale ist in allen vier Teilstichproben nur ein signifikanter Koeffizient zu finden, der der Variable „männlich“ in der Teilstichprobe junger Erwachsener ohne Migrationshintergrund. Generell sind weniger Koeffizienten in der Schätzung für Migrantinnen und Migranten signifikant als in den Schätzungen für die anderen Teilstichproben, was auch hier durch die relativ geringen Fallzahlen erklärt werden kann.

Tabelle 7.6: Ergebnisse für den Abbruch nach sozio-demografischen Merkmalen

Variablen	(1) Mig.: nein	(2) Mig.: ja	(3) weiblich	(4) männlich
Geschlecht: Männlich	-0,343** (0,162)	0,0538 (0,362)		
Migrationshintergrund			-0,441 (0,273)	-0,269 (0,261)
Alter Beginn Ausbildung	0,0745 (0,0477)	-0,0679 (0,119)	0,0558 (0,0579)	0,0696 (0,0661)
Schulabschluss (Referenzgruppe: (Fach-) Hochschulreife)				
Keinen Abschluss	1,075*** (0,340)	0,998 (0,884)	1,245*** (0,429)	0,879* (0,480)
Hauptschule	0,770*** (0,248)	1,061 (0,702)	1,029*** (0,296)	0,658* (0,388)
Mittlere Reife	0,401* (0,234)	0,0836 (0,742)	0,339 (0,290)	0,471 (0,373)
Abschlussnote	0,375*** (0,121)	0,577** (0,259)	0,291* (0,151)	0,582*** (0,145)
Bildung der Eltern (Referenzgruppe: Hochschulabschluss)				
kein Abschluss	0,781** (0,311)	0,0870 (0,474)	0,553 (0,352)	0,902** (0,379)
anderer Abschluss	0,880 (1,099)	-0,103 (0,769)	0,667 (0,798)	0,642 (0,809)
Ausbildung	0,326 (0,211)	-0,765* (0,462)	0,0230 (0,256)	0,353 (0,267)
Meister. Techniker. Fachwirt	0,154 (0,318)		-0,284 (0,425)	0,288 (0,433)
Zeitpunkt in der Ausbildung (Referenzgruppe: Monat 13 bis Monat 30)				
Monat 1 bis Monat 4	0,890*** (0,172)	0,954* (0,530)	1,109*** (0,223)	0,647*** (0,236)
Monat 5 bis Monat 12	0,678*** (0,153)	1,445*** (0,445)	0,968*** (0,198)	0,571*** (0,210)
Monat 31 bis Monat 36	0,0796 (0,254)	-0,0221 (0,818)	0,0323 (0,366)	0,101 (0,320)
Ab Monat 37	0,867*** (0,278)	1,936*** (0,634)	0,991** (0,421)	1,015*** (0,300)
Wunschberuf (Referenzgruppe: Ausbildung im Wunschberuf)				
Nicht Wunschberuf	1,342*** (0,138)	0,645* (0,371)	0,998*** (0,185)	1,593*** (0,173)
Gibt keinen Wunschberuf	0,686*** (0,219)	0,447 (0,616)	0,911*** (0,265)	0,378 (0,326)
Ausbildungsberuf				
Bürokräfte	0,0245 (0,193)	0,206 (0,490)	0,262 (0,212)	-0,513 (0,363)
Dienstleister	0,521*** (0,176)	0,417 (0,367)	0,528*** (0,205)	0,555** (0,272)
Handwerk	0,132 (0,197)	-0,617 (0,508)	0,537* (0,306)	-0,186 (0,230)
Sonstige	0,524		0,690	0,0829

Tabelle 7.6: Ergebnisse für den Abbruch nach sozio-demografischen Merkmalen

Variablen	(1) Mig.: nein (0,328)	(2) Mig.: ja (3,510)	(3) weiblich (0,446)	(4) männlich (0,485)
Ausbildungsplatz- angebot	1,205 (0,760)	0,523 (3,510)	0,626 (0,969)	2,432** (1,073)
Jahresdummies	Ja	Ja	Ja	Ja
Bundeslanddummies	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	-11,16*** (1,263)	-20,93*** (4,215)	-9,671*** (1,530)	-13,24*** (1,864)
Log-Pseudolikelihood-Wert	-1959,88	-290,95	-1171,02	-1081,92
Pseudo R ²	0,09	0,11	0,09	0,09
Beobachtungszahl	132.400	16.373	66.988	83.518

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2006/2011, IAW-Berechnungen

Robuste Standardfehler in Klammern .*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Bei den Schulabschlüssen zeigen sich dieselben Ergebnisse wie in der Gesamtstichprobe. In allen Teilstichproben sind es vor allem junge Erwachsene ohne Schulabschluss oder mit einem Hauptschulabschluss, die eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, ihre Ausbildung vorzeitig ohne Erreichen des Abschlusses zu beenden. Die Abschlussnote hat bei allen Teilstichproben den erwarteten Effekt, dass eine schlechte Abschlussnote mit einer höheren Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung abubrechen, einhergeht.

Ähnliches gilt auch für das Bildungsniveau der Eltern, wenn auch die Ergebnisse nicht durchgängig signifikant sind. Junge Erwachsene, deren Eltern keinen beruflichen oder tertiären Bildungsabschluss haben, weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, ihre Ausbildung ohne Abschluss zu beenden. Interessant ist hier das Ergebnis der Teilstichprobe junger Erwachsener mit Migrationshintergrund. Haben deren Eltern maximal eine abgeschlossene Berufsausbildung und nicht eine Hochschulausbildung (Basiskategorie), so sinkt die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs. Dies könnte auf vorhandene, erfolgreiche Rollenmodelle der Eltern für die Jugendlichen hindeuten.

7.3 Differenzierung des Ausbildungsabbruchs nach Zielzuständen

Nicht jede Vertragslösung endet in einem endgültigen Ausbildungsabbruch. Ein Großteil der jungen Erwachsenen, die ein Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet haben, verlassen nicht das Ausbildungssystem, sondern beginnt mit einer neuen Ausbildung (Schöngen 2003). Im Rahmen der Verbleibsanalyse der jungen Erwachsenen nach einer Ausbildungsvertragslösung soll im Folgenden untersucht werden, welche Merkmale und Umständen die jungen Erwachsenen dazu veranlassen, erneut eine andere Ausbildung zu beginnen, eine Arbeit aufzunehmen oder in anderen Zuständen (Praktika, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit und anderes) zu verbleiben.

7.3.1. Schätzansatz

Für die Analyse wird der Schätzansatz aus dem vorangegangenen Abschnitt erweitert. Als abhängige Variable wird nun nicht mehr eine Dummyvariable verwendet, die den Wert eins für einen Ausbildungsabbruch und den Wert null für die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses enthält, sondern es werden beim Ausbildungsabbruch drei verschiedene Verbleibzustände

nach Abbruch der Ausbildung unterschieden: die Aufnahme einer weiteren Ausbildung, die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und alle anderen Verbleibszustände. Damit wird ein Modell mit konkurrierenden Risiken (competing risks, siehe Kalbfleisch/Prentice 2002, S. 247ff) geschätzt. Aufgrund geringer Fallzahlen muss auch hier auf die Berücksichtigung unbeobachteter Heterogenität verzichtet werden.

Für die Analyse werden die ersten drei Monate nach Abbruch der Ausbildung betrachtet. Damit wird der kurzfristige Verbleib analysiert. In den meisten Fällen dürften die Abbrecherinnen und Abbrecher zum Zeitpunkt des Abbruchs bereits eine gute Einschätzung zum Verbleib im Zeitraum von drei Monaten haben. Insofern reflektieren die Zielzustände teilweise eine bewusste Wahl über die Fortsetzung der Ausbildung oder den Verbleib im jeweiligen Zustand seitens der betroffenen Jugendlichen.

In den Daten wird eine Person nach dem Ausbildungsabbruch einer der Kategorien Ausbildung oder Arbeit zugeordnet, sobald sie innerhalb der ersten drei Monate nach dem Abbruch den Verbleib in diesem entsprechenden Zustand für mindestens einen Monat angibt. Für die Analyse der Verbleibszustände nach dem Ausbildungsabbruch wird ein multinominales Logit-Modell verwendet. Es wird geschätzt, welchen Einfluss die unabhängigen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in den unterschiedlichen Verbleibszuständen nach dem Ausbildungsabbruch haben. Dabei wird die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses als Basiskategorie verwendet, das heißt für diese werden keine Koeffizienten geschätzt.

7.3.2. Schätzergebnisse

Tabelle 7.7 zeigt die Ergebnisse für die Gesamtstichprobe.³⁶ Bezüglich der persönlichen Eigenschaften spielt insbesondere ein Migrationshintergrund für die Zielzustände nach Ausbildung eine wichtige Rolle. Der Ausbildungsabbruch mit anschließender Arbeit oder einem sonstigen Zustand kommt bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund signifikant häufiger vor als bei Auszubildenden ohne Migrationshintergrund.

Junge Erwachsene ohne einen Schulabschluss gehen nach dem Ausbildungsabbruch eher einer regulären Arbeit nach, als das sie eine weitere Ausbildung beginnen. Ein interessantes Ergebnis wird bezüglich der Abschlussnote gefunden. Junge Erwachsene mit einer besseren Note im Abschluss tendieren nach dem Abbruch eher zur Aufnahme einer weiteren Ausbildung, während eine schlechtere Abschlussnote eher zur Aufnahme einer Berufstätigkeit oder zum Verbleib in der Kategorie sonstiges führt.

Junge Erwachsene, deren Eltern maximal eine Ausbildung aus Abschluss vorweisen können, gehen nach dem Abbruch der Ausbildung eher seltener einer Berufstätigkeit nach. Sehr aufschlussreich sind die Ergebnisse bezüglich des Zeitpunktes des Abbruches im Verlauf der Ausbildungsdauer. Relativ früh im Ausbildungsverhältnis erfolgte Abbrüche führen eher in eine Erwerbstätigkeit und weniger in Nichterwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit oder „sonstige“ Zustände. Ein Ausbildungsabbruch im Nichtwunschberuf hat keinen klaren Effekt auf eine der Kategorien führt mit etwas größerer Wahrscheinlichkeit zu einem neuen Ausbildungsverhältnis als zu einem der anderen Zielzustände. Die Abbrecherinnen und Abbrecher aus Dienstleistungsberufen sind nach drei Monaten besonders häufig in Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit oder „sonstigen“ Zuständen zu finden.

³⁶ In einigen Fällen sind große Koeffizientenwerte und kleine Standardfehler festzustellen. Dies deutet auf eine geringe Beobachtungszahl in den betreffenden Stichprobenzellen, weshalb diese Ergebnisse im Folgenden nicht interpretiert werden.

Tabelle 7.7: Ausbildungsabbruch nach Zielzuständen, Gesamtstichprobe

Kategorie Variablen	Ausbildung	Arbeit	Sonstiges
Geschlecht: Männlich	-0,112 (0,280)	0,231 (0,277)	-0,0417 (0,161)
Migrationshintergrund	-0,0530 (0,0838)	0,332*** (0,0771)	0,112** (0,0525)
Alter Beginn Ausbildung	-0,291 (0,378)	0,161 (0,335)	-0,0218 (0,205)
Schulabschluss (Referenzgruppe: (Fach-) Hochschulreife)			
Keinen Abschluss	0,434 (0,712)	1,762*** (0,528)	0,475 (0,402)
Hauptschule	0,116 (0,421)	1,098** (0,462)	0,670** (0,293)
Mittlere Reife	0,0316 (0,386)	0,665 (0,441)	0,232 (0,267)
Abschlussnote	-0,388* (0,205)	0,352* (0,184)	0,495*** (0,115)
Bildung der Eltern (Referenzgruppe: Hochschulabschluss)			
kein Abschluss	0,130 (0,545)	-0,0558 (0,480)	0,564* (0,308)
anderer Abschluss	-15,46*** (0,439)	-16,67*** (0,440)	0,962* (0,518)
Ausbildung	0,0861 (0,316)	-0,538* (0,282)	0,289 (0,220)
Meister. Techniker. Fachwirt	-0,111 (0,547)	-0,339 (0,564)	0,204 (0,347)
Zeitpunkt in der Ausbildung (Referenzgruppe: Monat 13 bis Monat 30)			
Monat 1 bis Monat 4	1,007*** (0,297)	1,460*** (0,312)	0,675*** (0,183)
Monat 5 bis Monat 12	0,926*** (0,265)	0,803** (0,322)	0,607*** (0,158)
Monat 31 bis Monat 36	-0,183 (0,538)	0,523 (0,517)	-0,188 (0,311)
Ab Monat 37	-15,29*** (0,218)	1,576*** (0,514)	0,883*** (0,302)
Wunschberuf (Referenzgruppe: Ausbildung im Wunschberuf)			
Nicht Wunschberuf	1,422*** (0,224)	1,184*** (0,250)	1,255*** (0,146)
Gibt keinen Wunschberuf	-0,655 (0,720)	0,261 (0,488)	0,710*** (0,223)
Ausbildungsberuf (Referenzgruppe: Techniker)			
Bürokräfte	-0,350 (0,348)	0,437 (0,355)	-0,105 (0,213)
Dienstleister	0,484 (0,295)	0,531 (0,346)	0,433** (0,186)
Handwerk	-0,252 (0,365)	-0,138 (0,353)	-0,381* (0,213)
Sonstige	-0,962	-0,268	0,0906

Tabelle 7.7: Ausbildungsabbruch nach Zielzuständen, Gesamtstichprobe

Kategorie Variablen	Ausbildung	Arbeit	Sonstiges
	(1,048)	(0,808)	(0,399)
Ausbildungsplatzangebot	-0,306 (0,682)	-0,464 (0,659)	-0,0373 (0,418)
Welle 2	-0,458* (0,244)	0,0424 (0,245)	-0,192 (0,145)
Konstante	-5,893*** (1,706)	-15,70*** (1,637)	-10,87*** (1,187)
Log-Pseudolikelihood-Wert		-2949,89	
Pseudo R ²		0,07	
Beobachtungszahl		139.125	

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2006/2011, IAW-Berechnungen

Robuste Standardfehler in Klammern .*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Im Folgenden soll die Analyse der Verbleibzustände getrennt für junge Männer und Frauen erfolgen. Die entsprechenden Ergebnisse sind in den Tabellen 7.8 und 7.9 dargestellt.

Die Effekte des Migrationshintergrunds auf den Abgang in unterschiedliche Zielzustände sind bei jungen Männern und Frauen ähnlich, wobei nur bei jungen Männern ein Migrationshintergrund die Wahrscheinlichkeit erhöht, in einen „sonstigen“ Erwerbszustand einzumünden.

Junge Frauen ohne Schulabschluss haben eine erhöhte Wahrscheinlichkeit des Abbruchs mit anschließender Erwerbstätigkeit oder einer weiteren Ausbildung. Ein Hauptschulabschluss führt bei jungen Frauen eher zum Nachgehen einer Erwerbstätigkeit nach Abbruch ihrer Ausbildung. Dies gilt auch für junge Frauen, welche eine Mittlere Reife als Schulabschluss vorzuweisen haben. Bei jungen Männern sind bezüglich des Schulabschlusses bis auf eine Ausnahme keine signifikanten Effekte zu finden.

Eine schlechtere Abschlussnote wirkt sich ausschließlich bei jungen Frauen negativ auf die Wahrscheinlichkeit eine weitere Ausbildung auf zu nehmen aus. Bei jungen Männern führt eine schlechte Note im Abschluss eher zum Nachgehen einer Erwerbstätigkeit nach dem Abbrechen der Ausbildung oder zu „sonstigen“ Zuständen. Bezüglich der Bildung der Eltern sind zwischen jungen Frauen und Männern keine Unterschiede festzustellen.

Vergleichsweise geringe Unterschiede sind bezüglich des Zeitpunktes des Abbruchs zu beobachten. Ein Abbruch mit anschließender Erwerbstätigkeit ist besonders zu einem frühen Zeitpunkt in der der Ausbildung (bei den Männern in der Probezeit, bei den Frauen im ersten Ausbildungsjahr) wahrscheinlich. Die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs von einem zum nächsten Ausbildungsverhältnis ist nur bei Frauen im ersten Jahr erhöht, bei den Männern ist sie dagegen während des Ausbildungsverhältnisses konstant.

Uneinheitlich ist die Wirkung der Variable Ausbildungsmarkt, gemessen als gemeldete Ausbildungsstellen pro Bewerber. Bei jungen Frauen wirkt diese negativ auf die Aufnahme einer weiteren Ausbildung nach dem Abbruch der ersten Ausbildung. Bei jungen Männern ist genau das Gegenteil zu beobachten. Das heißt, eine günstige Situation am Ausbildungsmarkt verleitet junge Männer eher zum Beginn einer weiten Ausbildung nach dem Abbruch, während junge Frauen eine günstige Lage am Ausbildungsmarkt eher davon abhält.

Tabelle 7.8: Ausbildungsabbruch nach Zielzuständen, weibliche Auszubildende

Kategorie Variablen	Ausbildung	Arbeit	Sonstiges
Migrationshintergrund	-0.0882 (0.116)	0.431*** (0.115)	0.0874 (0.0808)
Alter Beginn Ausbildung	-0.322 (0.534)	0.355 (0.509)	-0.445 (0.337)
Schulabschluss (Referenzgruppe: (Fach-) Hochschulreife)			
Keinen Abschluss	1.422** (0.696)	2.238*** (0.833)	0.642 (0.597)
Hauptschule	0.609 (0.475)	1.639*** (0.597)	0.686* (0.403)
Mittlere Reife	-0.249 (0.451)	1.017* (0.616)	0.165 (0.363)
Abschlussnote	-0.746*** (0.270)	0.274 (0.310)	0.378** (0.171)
Bildung der Eltern (Referenzgruppe: Hochschulabschluss)			
kein Abschluss	-0.390 (0.854)	-1.571 (1.205)	0.542 (0.435)
anderer Abschluss	-12.74*** (0.695)	-14.31*** (0.719)	1.040 (0.826)
Ausbildung	-0.124 (0.425)	-0.411 (0.422)	0.112 (0.318)
Meister. Techniker. Fachwirt	-0.00627 (0.692)	-0.690 (1.047)	0.218 (0.474)
Zeitpunkt in der Ausbildung (Referenzgruppe: Monat 13 bis Monat 30)			
Monat 1 bis Monat 4	1.256*** (0.409)	2.023*** (0.515)	0.846*** (0.269)
Monat 5 bis Monat 12	1.205*** (0.364)	1.220** (0.534)	0.962*** (0.227)
Monat 31 bis Monat 36	-0.760 (1.038)	0.156 (1.101)	-0.147 (0.482)
Ab Monat 37	-12.53*** (0.352)	-11.93*** (0.598)	1.325*** (0.439)
Wunschberuf (Referenzgruppe: Ausbildung im Wunschberuf)			
Nicht Wunschberuf	1.177*** (0.297)	0.396 (0.424)	1.080*** (0.208)
Gibt keinen Wunschberuf	-0.0405 (0.749)	0.503 (0.653)	0.826*** (0.309)
Ausbildungsberuf (Referenzgruppe: Techniker)			
Bürokräfte	-0.117 (0.416)	0.735 (0.453)	0.0618 (0.275)
Dienstleister	0.637* (0.387)	0.382 (0.453)	0.651*** (0.236)
Handwerk	0.452 (0.650)	-0.301 (1.011)	0.000978 (0.465)
Sonstige	-0.110 (1.068)	0.684 (1.072)	0.787 (0.505)
Ausbildungsplatzangebot	-2.210*** (0.853)	-0.440 (1.124)	-0.418 (0.584)

Tabelle 7.8: Ausbildungsabbruch nach Zielzuständen, weibliche Auszubildende

Kategorie Variablen	Ausbildung	Arbeit	Sonstiges
Welle 2	-0.353 (0.319)	0.110 (0.353)	-0.182 (0.200)
Konstante	-3.062 (2.187)	-17.85*** (2.601)	-9.916*** (1.735)
Log-Pseudolikelihood-Wert		-1.426,36	
Pseudo R ²		0,08	
Beobachtungszahl		60.589	

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2006/2011, IAW-Berechnungen

Robuste Standardfehler in Klammern . *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Insgesamt zeigt die Analyse der Verbleibzustände nach dem Abbruch einer Ausbildung folgendes Bild. Junge Erwachsene ohne Schulabschluss tendieren mehr als andere Gruppen zu einem Abbruch der Ausbildung mit anschließender Aufnahme einer regulären Arbeit. Eindeutig ist die Wirkung der Abschlussnote. Eine gute Abschlussnote erhöht die Wahrscheinlichkeit zum Abbruch verbunden mit Aufnahme einer weiteren Ausbildung und senkt die Wahrscheinlichkeit des Abbruchs mit anschließender Erwerbstätigkeit. Auszubildende in einem frühen Stadium in der Ausbildung haben eine relativ hohe Wahrscheinlichkeit, ihre Ausbildung abubrechen und eine Erwerbstätigkeit zu beginnen. In der gesamten Stichprobe hat die Situation auf dem Ausbildungsmarkt keinen signifikanten Einfluss. Dies ändert sich bei der getrennten Analyse von jungen Frauen und Männern. Bei jungen Männern erhöht eine gute Situation am Ausbildungsmarkt die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer weiteren Ausbildung, während bei jungen Frauen das Gegenteil der Fall ist.

Tabelle 7.9: Ausbildungsabbruch nach Zielzuständen, männliche Auszubildende

Kategorie Variablen	Ausbildung	Arbeit	Sonstiges
Migrationshintergrund	-0.0128 (0.119)	0.242** (0.108)	0.146** (0.0694)
Alter Beginn Ausbildung	-0.346 (0.525)	-0.0757 (0.447)	0.268 (0.258)
Schulabschluss (Referenzgruppe: (Fach-) Hochschulreife)			
Keinen Abschluss	-15.34*** (0.884)	1.059 (0.672)	0.392 (0.590)
Hauptschule	-0.352 (0.856)	0.439 (0.667)	0.730 (0.450)
Mittlere Reife	0.393 (0.780)	0.155 (0.636)	0.361 (0.414)
Abschlussnote	0.187 (0.333)	0.568** (0.234)	0.617*** (0.157)
Bildung der Eltern (Referenzgruppe: Hochschulabschluss)			
kein Abschluss	0.692 (0.713)	0.589 (0.562)	0.566 (0.445)
anderer Abschluss	-14.88*** (0.669)	-15.92*** (0.675)	1.122* (0.672)
Ausbildung	0.333	-0.605	0.477

Tabelle 7.9: Ausbildungsabbruch nach Zielzuständen, männliche Auszubildende

Kategorie Variablen	Ausbildung	Arbeit	Sonstiges
	(0.478)	(0.384)	(0.306)
Meister. Techniker. Fachwirt	-0.145	-0.0265	0.214
	(0.862)	(0.690)	(0.520)
Zeitpunkt in der Ausbildung (Referenzgruppe: Monat 13 bis Monat 30)			
Monat 1 bis Monat 4	0.719	1.043**	0.527**
	(0.437)	(0.413)	(0.251)
Monat 5 bis Monat 12	0.608	0.522	0.241
	(0.396)	(0.414)	(0.227)
Monat 31 bis Monat 36	0.0822	0.685	-0.224
	(0.638)	(0.596)	(0.407)
Ab Monat 37	-14.98***	1.843***	0.559
	(0.284)	(0.554)	(0.410)
Wunschberuf (Referenzgruppe: Ausbildung im Wunschberuf)			
Nicht Wunschberuf	1.701***	1.761***	1.446***
	(0.331)	(0.337)	(0.203)
Gibt keinen Wunschberuf	-15.08***	0.0137	0.570*
	(0.249)	(0.767)	(0.330)
Ausbildungsberuf (Referenzgruppe: Techniker)			
Bürokräfte	-0.792	-0.127	-0.314
	(0.675)	(0.617)	(0.343)
Dienstleister	0.146	0.732	0.132
	(0.524)	(0.499)	(0.323)
Handwerk	-0.588	-0.293	-0.615**
	(0.396)	(0.467)	(0.248)
Sonstige	-15.62***	-0.679	-0.701
	(0.367)	(1.159)	(0.639)
Ausbildungsplatzangebot	2.240**	-0.408	0.419
	(1.037)	(0.827)	(0.599)
Welle 2	-0.572	0.0594	-0.222
	(0.383)	(0.332)	(0.214)
Konstante	-10.16***	-14.00***	-12.17***
	(2.638)	(2.302)	(1.627)
Log-Pseudolikelihood-Wert		-1479,34	
Pseudo R ²		0,08	
Beobachtungszahl		78.536	

Quelle: BIBB-Übergangsstudie 2006/2011, IAW-Berechnungen

Robuste Standardfehler in Klammern .*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

8. Schlussfolgerungen

Das Ziel dieser Studie ist es, die Entwicklung sowie die Kontexte und Ursachen von Ausbildungsabbrüchen empirisch zu analysieren. Hierzu werden eine eigene qualitative Erhebung, die Berufsbildungsstatistik sowie Daten der BIBB-Übergangsstudie 2006 und 2011 ausgewertet.

Quantitative Verfahren haben den Vorteil, dass sie repräsentative Aussagen über die Verbreitung von Phänomenen sowie über den Zusammenhang von soziodemografischen Faktoren und gesellschaftlichen Problemlagen ergeben. Unter bestimmten Annahmen sind auch kausale Interpretationen der Befunde möglich. Qualitative Methoden erschließen die Tiefendimension und geben Aufschlüsse über spezifische Kontexte und Wirkungsmechanismen. In diese Schlussfolgerungen fließen die aus beiden Verfahren gewonnenen Erkenntnisse gemeinsam ein.

8.1 Bestandsaufnahme und Ursachenerklärung

Hinsichtlich der vorzeitigen Beendigung von Ausbildungsverhältnissen wird in der Literatur zwischen der Lösungsquote und der Abbruchquote unterschieden. Die Lösungsquote setzt diejenigen Ausbildungsverträge, welche vor dem Erreichen des Ausbildungsabschlusses gelöst werden, ins Verhältnis zur Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Das Lösen eines Ausbildungsvertrages geht aber nicht automatisch mit einem Ausbildungsabbruch einher. Um einen tatsächlichen Ausbildungsabbruch handelt es sich nur dann, wenn die Ausbildung nicht in einem anderen Ausbildungsbetrieb fortgesetzt wird. Folglich stellt ein Ausbildungsabbruch immer eine Vertragslösung dar, umgekehrt gilt dieses jedoch nicht.

Seit dem Jahr 2008 ist sowohl auf Bundesebene als auch in Baden-Württemberg eine Zunahme der Lösungsquote festzustellen. Die auf Grundlage der Berufsbildungsstatistik errechnete Lösungsquote liegt im Jahr 2012 in Baden-Württemberg bei 21,7% und bundesweit bei 24,6 % der begonnen Ausbildungsverhältnisse. Beide Werte befinden sich am oberen Rand der Spannweite, die für die Lösungsquote in den letzten 20 Jahren festzustellen ist; in Baden-Württemberg wurde innerhalb dieses Zeitraumes in den Jahren 2005 und 2006 mit jeweils 16,0 % die niedrigsten Lösungsquoten erreicht.

Die Abbruchquote liegt nach den Daten der BIBB-Übergangsstatistik in den Jahren von 2003 bis 2011 bei 14,3 %. Ausbildungen, die ab 2009 begannen, sind weniger stabil als Ausbildungen mit einem Start zwischen 2006 und 2008 und deutlich weniger stabil als solche, die von 2003 bis 2005 begonnen wurden.

Die Ursachen für die Zunahme der Abbrüche sind in einem Zusammenwirken mehrerer Faktoren zu sehen. Zum einen führen die relativ günstigen Relationen zwischen Bewerberinnen und Bewerbern und Ausbildungsplätzen nach unseren Ergebnissen dazu, dass Auszubildende vermehrt ihre Ausbildung beenden und sich auf die Suche nach einer anderen Ausbildung begeben. Zum anderen deutet die qualitative Evidenz darauf hin, dass sich die Zusammensetzung der Auszubildenden hinsichtlich der Qualifikationen und Kompetenzen verschlechtert hat. Interviewpartner in den Fallstudien berichteten darüber hinaus über zunehmende nicht-qualifikatorische Problemlagen unter den Auszubildenden, insbesondere fehlende „Soft Skills“, beispielsweise eine mangelnde Konfliktfähigkeit.

Die quantitative Analyse der Studie bestätigt frühere Befunde zu den Determinanten des Ausbildungsabbruchs. Bestimmte Gruppen von Ausbildungsberufen (insbesondere Dienstleistungsberufe), kleinere Betriebe und Auszubildende mit geringer schulischer Vorbildung sind Schwerpunkte des Ausbildungsabbruchs. Auch die Abschlussnote in der Schule sowie die Qualifikation der Eltern erweisen sich als wichtige individuelle Determinanten des Ausbil-

dungsabbruchs. Ausbildungen, die nicht im Wunschberuf stattfinden, gehen ebenfalls mit einem höheren Risiko des Abbruchs einher.

Die vorliegende Studie geht in Hinblick auf eine mögliche kausale Interpretation dieser Ergebnisse deutlich über bereits vorliegende Studien hinaus. Der im Rahmen der Analyse verwendete Schätzansatz erlaubt die Berücksichtigung unbeobachteter Eigenschaften der Auszubildenden, wie zum Beispiel deren generelle Fähigkeiten oder charakterliche Eigenschaften. Somit ist es möglich, Effekte der genannten Variablen von den Effekten der unbeobachteten Eigenschaften zu trennen.

Die Ergebnisse der Fallstudien zeigen, dass sich die Durchführung der dualen Ausbildung zwischen großen und kleinen Betrieben in verschiedener Hinsicht unterscheidet, und liefern insofern Erklärungen für den deutlichen Unterschied in der Abbruchquote nach Betriebsgröße. Die qualitative Evidenz untermauert ferner die Bedeutung des Elternhauses, des sozialen Hintergrunds und der Sozialkompetenz für den Ausbildungsabbruch. Es wird bemängelt, dass den jungen Erwachsenen oft die Unterstützung aus dem Elternhaus fehle. Gerade in kritischen Situationen, wie zum Beispiel bei Konflikten im Ausbildungsbetrieb, könnten die Eltern regulierend eingreifen und so einen drohenden Abbruch der Ausbildung abwenden. Des Weiteren wird auf eine fehlende Sozialkompetenz der Auszubildenden verwiesen. Künftig wäre es interessant, diese Kontexte im Rahmen einer größeren Untersuchung auch quantitativ zu analysieren.

8.2 Bewertung der Ergebnisse

Junge Erwachsene ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung sind nach vorhandenen Ergebnissen der empirischen Arbeitsmarktforschung deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit betroffen. Folglich stellt sich die Frage, ob und in welchen Bereichen Maßnahmen angezeigt sind, die die Stabilität von Ausbildungsverhältnissen erhöhen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie weisen auf Ansatzpunkte für solche Maßnahmen hin:

- Lösungsquoten von fast 50 % in einigen Berufen, aber auch die deutlich erhöhte Abbruchwahrscheinlichkeit in kleinen Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten legen nahe, dass in diesen Bereichen gezielt interveniert werden sollte. Die Abbruchquote von 26,0 % bei jungen Erwachsenen ohne einen Hauptschulabschluss sowie der Einfluss schlechter Schulnoten zeigen, dass Jugendlichen, die bereits in der Schule Probleme hatten, in der Ausbildung besonders unterstützt werden müssen.
- Häufig kommt der Ausbildungsabbruch relativ spät. Nach den Ergebnissen dieser Studie finden ungefähr 45 % aller Abbrüche erst nach mehr als einem Jahr statt; noch höher ist dieser Anteil beispielsweise in Nordrhein-Westfalen und in Ostdeutschland. Je länger die Ausbildung bereits dauert, desto höher sind die Verluste, die sich aus einem Abbruch ergeben. Wer nicht die erforderliche Befähigung und Neigung für den Ausbildungsberuf hat, sollte dies möglichst in den ersten Monaten der Ausbildung herausfinden, anstatt die Ausbildung erst nach Jahren abubrechen. Maßnahmen, die darauf abzielen, Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren, sollten nicht die Wirkung haben, dass der Abbruch der Ausbildung lediglich aufgeschoben wird.
- Die qualitative Evidenz und die bisherige Literatur siedelt die Verantwortung für späte Ausbildungsabbrüche nicht allein bei den Betrieben und den Auszubildenden, sondern auch bei den Berufsschulen an. Abbrüche ereignen sich nach den quantitativen Ergebnissen dieser Studie verstärkt um die Prüfungszeitpunkte, insbesondere bei den schulisch weniger gut qualifizierten Auszubildenden. Hier sollten die Anforderungen von Beginn an noch transparenter werden.

- Ein großes Problem besteht darin, dass der Abbruch für die Hälfte der Abbrecherinnen und Abbrecher das Ausscheiden aus dem Bildungssystem (soweit dies in den Daten beobachtbar ist) bedeutet. Bezüglich der persönlichen und betrieblichen Merkmale gibt es hierfür klar umrissene Risikobereiche: ehemalige Auszubildende mit geringen schulischen Qualifikationen (maximal Hauptschulabschluss) und aus kleinen Betrieben.

Nicht jeder Ausbildungsabbruch ist zwangsläufig negativ zu bewerten, wenn sich daran eine berufliche Neuorientierung und die Gewinnung neuer und besserer Perspektiven anschließt. Gerade im frühen Stadium der beruflichen Laufbahn muss Spielraum für die Revision von Plänen sein. Eine Reduzierung der Abbruchquote auf null ist daher kein sinnvolles Ziel. Gerade die Ergebnisse zum weiteren Verbleib zeigen jedoch, dass Ausbildungsabbrüche in der Mehrzahl nicht oder zumindest nicht unmittelbar in einen aufwärts gerichteten Verlauf, also in ein neues Ausbildungsverhältnis oder in die tertiäre Ausbildung, führen.

8.3 Handlungsoptionen

Das Ziel dieser Studie ist nicht die Bewertung konkreter Maßnahmen und Interventionen. Soweit sich jedoch Schlussfolgerungen für den wirtschafts- und bildungspolitischen Instrumenteneinsatz ergeben, sollen diese hier kurz genannt werden.

Im Bereich der Prävention von Ausbildungsabbrüchen sollte die Berufswahlkompetenz erhöht werden. Die quantitativen Ergebnisse deuten auf die Relevanz der Herausbildung und des Erreichens eines Wunschberufs für den Ausbildungsabbruch hin. Die zur Erhöhung der Berufswahlkompetenz vorhandenen Angebote der Berufsorientierung werden in den Fallstudien bereits als ausreichend angesehen. Allerdings sollten sie besser koordiniert werden. Praktika sollten in noch stärkerem Maße genutzt werden, um den Schulabsolventinnen und -absolventen ein realistisches Bild der von ihnen angestrebten Berufe zu vermitteln.

Während der Ausbildung ist eine Unterstützung mit dem Ziel, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, vor allem für kleinere Betriebe sinnvoll. Diese sollte bei den Ausbilderinnen und Ausbildern ansetzen, die in den kleineren Betrieben oft mit der Betreuung der Auszubildenden überfordert sind.

Auf der Seite der Auszubildenden sollten einheitliche Ansprechpartner bei den Unterstützungsstrukturen vorhanden sein und der Zugang zur Unterstützung sollte möglichst niedrigschwellig sein. Bei vorhandenen Förderungen wie der Berufseinstiegsbegleitung zeigt sich, dass eine individuelle Begleitung auch während der Ausbildung von den jungen Erwachsenen gewünscht wird. Dies setzt voraus, dass ein ausreichendes Vertrauen besteht. Hierfür müssen die Unterstützungsstrukturen langfristig und nachhaltig angelegt sein, personelle Wechsel sind kontraproduktiv.

Für die Situation nach dem Ausbildungsabbruch bestehen derzeit bundesweit keine angemessenen Förderangebote, obwohl gerade hier die berufsbiografisch folgenreichsten Probleme entstehen. Wenn Jugendliche, gerade mit geringen Qualifikationen oder aus kleineren Betrieben, ihre Ausbildung abbrechen, besteht das Risiko, dass sie in Nichterwerbstätigkeit oder geringqualifizierte Beschäftigung wechseln und sich nicht beruflich qualifizieren. Je länger die Unterbrechungen dauern, desto schwieriger wird es gegenzusteuern, denn die Betroffenen haben sich in niedrigbezahlter Erwerbstätigkeit oder Leistungsbezug eingerichtet, finanzielle Verluste bei einer späteren Aufnahme einer Ausbildung erscheinen ihnen nicht mehr tragbar oder sie können wegen einer Familiengründung kein Ausbildungsverhältnis mehr beginnen.

Die Einschätzung, dass die Situation der Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher weder in Bundes- noch in Länderprogrammen ausreichend als eigenständiges Problem definiert wird (BMBF 2009, S. 16f), gilt auch im Jahr 2014. Die Möglichkeiten zu Weiterbildungsförderung,

wie sie beispielsweise im Rahmen der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) durch die Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden, sind in ihrer Wirksamkeit begrenzt (Fertig/Osiander 2012). Eine systematischere „outplacement-Begleitung“ von Auszubildenden inklusive einer individuellen Begleitung auf den ersten Schritten nach dem Abbruch wäre fiskalisch zunächst aufwendig, könnte aber langfristig unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten dennoch rentabel sein. Wie alle Förderungen müssten sie zunächst erprobt und sorgfältig auf Wirksamkeit und Effizienz geprüft werden.

Literatur

- Apel, Helmut (2009): Das methodische Konzept der Fallstudien des ISG. ISG Working Paper No. 6/2009.
- Bachmann, Ronald (2005): Labour Market Dynamics in Germany: Hirings, Separations, and Job-to-Job Transitions over the Business Cycle," SFB 649 Discussion Papers, Sonderforschungsbereich 649, Humboldt Universität, Berlin.
- Becker, Gary. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70 (5), 9-49.
- Beicht, Ursula; Eberhard, Verena (2013): Ergebnisse empirischer Analysen zum Übergangssystem auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011. *Die Deutsche Schule*, 105 (1). S. 10-27
- Beicht, Ursula; Friedrich, Michael (2008): Anlage und Methode der BIBB-Übergangsstudie. In: Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): *Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen*. (S. 79-99). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Beicht, Ursula; Ulrich, Joachim Gerd (2008), *Ausbildungsverlauf und Übergang in Beschäftigung, Teilnehmer/-innen an betrieblicher und schulischer Berufsausbildung im Vergleich*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 37, 19-23
- Beicht, Ursula; Walden, Günther (2013): *Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf. Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011*. BIBB-Report 21/13.
- Besener, Andreas (2011): *Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel - Eine empirisch-qualitative Analyse*. Dissertation, Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Bildungswissenschaften.
- Bessey, Donata; Backes-Gellner, Uschi (2008): *Dropping Out and Revising Educational Decisions: Evidence from Vocational Education*. Universität Zürich, ISU – Institut für Strategie und Unternehmensökonomik, Leading House Working Paper No. 40.
- Bilginsoy, Cihan (2003): The Hazards of Training: Attrition and Retention in Construction Industry Apprenticeship Programs. *Industrial and Labor Relations Review*, 57(1), 54-67.
- Bohlinger, Sandra (2002): *Ausbildungsabbruch – Forschungsstand eines bildungspolitischen Problemfelds*. In: Bohlinger, Sandra; Jenewein, Klaus (Hrsg.): *Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und –praxis*. Bertelsmann.
- Boockmann, Bernhard; Steffes, Susanne (2010): Workers, Firms or Institutions: What Determines Job Duration for Male Employees in Germany? *Industrial and Labor Relations Review*, 64, 853-871.
- Borchers, Andreas; Seusing, Beate; Behrendsdorf, Bernd; Leykumet, Bekje (2013): *Evaluation der Initiative VerA des Senior Experten Service*. Projektbericht, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH an der Universität Hannover.
- Brunello, Giorgio (2008) : The Effect of Economic Downturns on Apprenticeships and Initial Workplace Training: A Review of the Evidence. IZA Discussion Paper No. 4326.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2010), *BIBB-Übergangsstudie 2011 – Projektbeschreibung*. Oktober 2010, Bonn.

- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2011), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, vorläufige Fassung, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2003): Berufsbildungsbericht 2003, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2011): Berufsbildungsbericht 2011, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn.
- Christ, Alexander (2012): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Kurzinformationen Nr.2, September 2012, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn.
- Coneus, Katja; Gernandt, Johannes; Saam, Marianne (2009): Noncognitive Skills, School Achievements and Educational Dropout. ZEW Discussion Paper No. 09-019.
- Deuer, Ernst (2006), Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im baden-württembergischen Einzelhandel, Universität Mannheim.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2012): Ausbildung 2012. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin.
- Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2014): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Sachsen-Anhalt im Jahr 2012. IAB Regional 1/2014.
- Dionisius, Regina; Lissek, Nicole; Schier, Friedel (Hrsg.) (2012), Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Eberhard, Verena; Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd (2013): Perspektiven beim Übergang Schule - Berufsausbildung Methodik und erste Ergebnisse aus der BIBB-Übergangsstudie 2011. BIBB, Bonn.
- Eichhorst, Werner; Rodríguez-Planas, Núria ; Schmidl, Ricarda; Zimmermann, Klaus F. (2012): A Roadmap to Vocational Education and Training Systems Around the World. IZA Discussion Paper No. 7110.
- Emnid (2001): Befragung von Abbrechern, Ausbildern und Berufskolleglehrer zum Thema Ausbildungsabbruch. Studie im Auftrag des Westdeutschen Handelskammertages, Bielefeld.
- Fertig, Michael; Osiander, Christopher (2012): Selektivität beim Zugang in Weiterbildungsmaßnahmen. Die Bedeutung individueller und struktureller Faktoren am Beispiel der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“. IAB Discussion Paper 19/2012.
- Fries, Jan; Göbel, Christian; Maier, Michael F. (2013), Do Employment Subsidies Reduce Early Apprenticeship Dropout? ZEW Discussion Paper No. 13-053.
- Gathmann, Christina; Schönberg, Uta (2010): How General is Human Capital? A Task-Based Approach. Journal of Labor Economics, 28, 1-50.

- Göggel, Kathrin; Zwick, Thomas (2012): Heterogeneous Wage Effects of Apprenticeship Training. *Scandinavian Journal of Economics*, 114(3), 756-779.
- Greilinger, Andrea (2013): Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben. Ludwig-Fröhler-Institut, Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut, München.
- Heublein, Ulrich; Richter, Johanna; Schmelzer, Robert; Sommer, Dieter (2012): Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2010. HIS: Forum Hochschule 3, 2012, Hannover.
- Huth, Sandra (2000): Ausbildungsabbruch in Rheinland-Pfalz - eine handlungsorientierte Studie. Institut für Sozialpädagogische Forschung, Mainz.
- Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Institut SÖSTRA, SOKO-Institut, Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Tübingen, Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung, Goethe-Universität Frankfurt/Main (2011): Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III - Zwischenbericht 2011, Tübingen.
- Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Institut SÖSTRA, SOKO-Institut, Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Tübingen, Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung, Goethe-Universität Frankfurt/Main (2012): Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III - Zwischenbericht 2012, Tübingen.
- Jenkins, Stephen P. (1995): Easy Estimation Methods for Discrete-Time Duration Models. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57, 129-138.
- Johnson, William R. (1978): A Theory of Job Shopping. *Quarterly Journal of Economics*, 92, 261-277.
- Jovanovic, Boyan (1979): Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, 87(5), 972-990.
- Kalbfleisch, John D; Prentice, R.L. (2002): *The Statistical Analysis of Failure Time Data*, Second Edition. New York.
- Krekel, Elisabeth M.; Ulrich, Joachim Gerd (2009): Jugendliche ohne Berufsabschluss. Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung. BIBB, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Lamnek, Siegfried (2010): *Qualitative Sozialforschung*. Beltz Psychologie Verlags Union, München/Weinheim.
- Ludwig, Volker; Pfeiffer, Friedhelm (2006): Abschreibungsraten allgemeiner und beruflicher Ausbildungsinhalte – empirische Evidenz auf Basis subjektiver Einschätzungen. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 226(3), 260-284.
- Mahlberg-Wilson, Elisabeth; Mehlis, Peter; Quante-Brandt, Eva (2009): Dran bleiben.... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung, Eine empirische Studie. Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen.
- Mendes, Rute; van den Berg, Gerard J.; Lindeboom, Maarten (2010): An Empirical Assessment of Assortative Matching in the Labor Market. *Labour Economics*, 17(6), 919-929.
- Meyer, Bruce (1990): Unemployment Insurance and Unemployment Spells, *Econometrica*, 58, 757-782.

- Piening, Dorothea; Hauschildt, Ursel; Rauner, Felix (2009): Lösung von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben. Universität Bremen im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland, Bremen.
- Piening, Dorothea; Hauschildt, Ursel; Rauner, Felix (2012): Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen aus der Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig. Eine Studie im Auftrag der Landratsämter Nordsachsen und Leipzig sowie der Stadt Leipzig, Leipzig.
- Pissarides, Christopher (1982) Job Search and the Duration of Layoff Unemployment. *Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 595-612.
- Prentice, R.L. and Gloeckler, L.A. (1978): Regression Analysis of Grouped Survival Data with Application to Breast Cancer Data. *Biometrics*, 34, 57-67.
- Rotter, Julian B. (1966): Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Rohrbach-Schmidt (2010), BIBB-Übergangsstudie 2006 – Version 1.0, BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte, Nr. 1/2010, Bonn.
- Schöngen, Klaus (2003), Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch?, ibv-Publikationen, Nr. 25 vom 10. Dezember 2003.
- Schwarck, Cornelia (2012), Der typisch ländliche Kreis?, *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg*, 2/2012, Stuttgart.
- Solga, Heike; Kohlrausch, Bettina; Kretschmann, Claudia; Fromm, Sabine (2010): Evaluation des Projekts "Abschlussquote erhöhen - Berufsfähigkeit steigern". IAB-Forschungsbericht, 05/2010, Nürnberg.
- Stahn, Andreas; Eickel, Kristin (2013): Evaluierung der Umsetzung des Zukunftsprogramms Arbeit in den Jahren 2007 – 2012, Endbericht. Hamburg.
- Statistisches Bundesamt (2005), *Statistisches Jahrbuch 2005 für die Bundesrepublik Deutschland*. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008), *Bildung und Kultur – Berufliche Bildung*. Berichtszeitraum 2007. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3, Wiesbaden.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2012), *Auszubildende in Baden-Württemberg 2011 – Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik*. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, 30.07.2012
- Uhly, Alexandra (2012): Weiterhin hohe Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* 2/2012, 4-5.
- Uhly, Alexandra; Gericke, Naomi; Lissek, Nicole (2012), Erläuterungen zum „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI) – Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.), Berufsmerkmale und Berechnungen des BIBB. Datenstand: 2011, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Viscusi, W. Kip (1980): A Theory of Job Shopping: A Bayesian Perspective. *Quarterly Journal of Economics* 94, 609-614.
- Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) (2012): Forschungsprojekt BERUFSSTART plus, Abschlussbericht. Mannheim.

Zwick, Thomas; Schröder Helmut (2001): Wie aktuell ist die Fachkräfteausbildung im Dienstleistungssektor? Sektorale Besonderheiten und deren Auswirkungen auf den Qualifikationsbedarf. Baden-Baden.