



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Betriebliche Ausbildung in Hessen 2014: Vertragslösungen und Übernahmen

IAB-Betriebspanel-Report Hessen

Oliver Nüchter
Dr. Christa Larsen

Juni 2015



Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
<i>Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen</i>	3
Jeder neunte neue Ausbildungsvertrag wird wieder aufgelöst	3
Im Verarbeitenden Gewerbe gibt es anteilig die meisten Vertragslösungen.....	4
Lösungsquote ist vor allem bei Kleinbetrieben hoch.....	5
Nur weniger als ein Fünftel der Stellen wird nachbesetzt	6
Anlässe für Vertragslösungen	7
Ausbildungsverträge werden am häufigsten auf Betreiben der Azubis gelöst	7
Insbesondere Kleinstbetriebe initiieren Vertragslösungen	8
<i>Übernahme erfolgreicher Ausbildungsabsolventen.....</i>	10
Übernahmequote geht leicht zurück	10
Viele Übernahmen im Baugewerbe	11
Großbetriebe übernehmen häufiger ihre Absolventen	12
Resümee.....	13
Methodische Anmerkungen.....	14
Literatur.....	14

Einleitung

Der erste Report zum IAB-Betriebspanel Hessen 2014 schloss mit dem Fazit, dass das Bemühen der hessischen Betriebe, eigene Fachkräfte auszubilden, überaus groß ist, die hierbei auftretenden Schwierigkeiten derzeit offenkundig auch. Festmachen lässt sich dies an zwei Zahlen: Die hessischen Betriebe boten 2014 hochgerechnet fast 60.000 Ausbildungsstellen an, was einen Höchstwert der Panelbeobachtung darstellt, zugleich blieben von diesen rund 11.000 Stellen – und somit so viele wie nie zuvor – unbesetzt. Besonders große Probleme, Jugendliche für die angebotenen Stellen zu finden, hatten hierbei kleinere Betriebe und Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe (vgl. Larsen / Nüchter 2015).

Dass es sich hierbei nicht nur um ein quantitatives Problem fehlender „Köpfe“ handelt, zeigt die weiterhin hohe Zahl an Jugendlichen, die nach der Schule nicht in eine Ausbildung einmünden, sondern in Übergangssystemen: Nach den aktuellen Daten des Hessischen Statistischen Landesamtes betraf dies allein 2014 rund 18.000 Jugendliche, die neu in den Übergangsbereich eingetreten sind (vgl. HSL 2015).

Die genannten Zahlen zeigen, dass dem passgenauen Matching von Ausbildungsangeboten einerseits und geeigneten Jugendlichen andererseits eine Schlüsselfunktion für einen zukunftsfähigen Ausbildungsmarkt zukommt, zumal die Potenziale für die Ausbildung aufgrund der zurückgehenden Zahl an Schulabsolventen und dem ungebrochenen Trend zur Akademisierung

zukünftig eher kleiner werden. In den Fokus rücken hierbei nicht nur die Wahl des Ausbildungsberufs, sondern die tatsächliche Aufnahme der Ausbildung und der Verbleib im Betrieb, die als Indikatoren für eine gelungene Wahl des Ausbildungsplatzes herangezogen werden können. Im IAB-Betriebspanel wurde daher 2014 erstmals erfasst, ob die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge noch vor Beginn der Ausbildung oder in der ersten Phase der Ausbildung aufgelöst wurden, sei es auf Wunsch des Betriebes oder des Auszubildenden. Die Darstellung dieser vorzeitigen Vertragslösungen und der Gründe hierfür bilden folgerichtig den Schwerpunkt des vorliegenden Reports.

Des Weiteren gehen wir auf die Frage ein, ob und in welchem Umfang die Betriebe die vakanten Stellen neu besetzen konnten. Abschließend widmen wir uns der Frage, ob die Betriebe die Auszubildenden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss auch in ihre Belegschaft übernehmen, es also tatsächlich zu einer nachhaltigen Bindung an den Betrieb kommt. Da dieses Thema zum Standardprogramm im IAB-Betriebspanel zählt, kann hier auch betrachtet werden, ob sich die Übernahmebereitschaft der Betriebe mittelfristig verändert. Für dieses und alle weiteren Themen des Reports untersuchen wir darüber hinaus, wann immer es die Fallzahlen zulassen, ob sich strukturelle Differenzen hinsichtlich bestimmter Betriebstypen, Wirtschaftszweige oder Betriebsgrößen ausmachen lassen.

Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Die vorzeitige Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses ist sowohl wirtschafts- als auch sozialpolitisch unerwünscht, da einerseits den Betrieben potenzielle Fachkräfte verloren gehen, andererseits die berufliche und soziale Integration von jungen Menschen infolge eines fehlenden Berufsabschlusses massiv erschwert wird. Die Lösung des Ausbildungsvertrags vor dem erfolgreichen Abschluss wird dabei als Indikator für nicht hinreichend funktionierende Berufsorientierung bzw. falsche Erwartungen an die Ausbildung seitens des Jugendlichen oder aber falsche Erwartungen an den Auszubildenden seitens des Betriebs betrachtet.

Wichtig ist jedoch festzuhalten, dass eine vorzeitige Vertragslösung nicht mit einem Ausbildungsabbruch gleichzusetzen ist, sondern vielmehr häufig z.B. mit einem Wechsel in einen anderen Betrieb oder Ausbildungsberuf verbunden ist (vgl. Faßmann 1998: 3). Das BIBB weist für Hessen 2013 eine Lösungsquote von 23,1 Prozent aus, was leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt von 23,9 Prozent liegt (Uhly 2015: 41). Der Anteil der tatsächlichen Abbrüche, d.h. Austritte aus dem Bildungssystem, lag im gleichen Jahr hingegen bei kalkulierten 17 Prozent (vgl. Uhly 2015: 8).

Auch wenn eine vorzeitige Lösung eines Ausbildungsvertrages somit nicht immer

kritisch gesehen werden muss, gilt es doch, deren Zahl möglichst gering zu halten, zumal jedes gelöste Vertragsverhältnis mit betrieblichen Kosten verbunden ist, und die Erwerbsbiographie des Jugendlichen beeinträchtigt.

Um Aufschluss über Ausmaß und Struktur dieses Feldes zu erhalten, stellen wir im Folgenden die Zahl der von vorzeitigen Vertragslösungen betroffenen Betriebe und die Zahl der gelösten Ausbildungsverträge vor und differenzieren diese Angaben nach unterschiedlichen betrieblichen Merkmalen. Die hierfür im IAB-Betriebspanel erhobenen Daten lassen sich mit den genannten Zahlen des BIBB nicht unmittelbar vergleichen, da hier nur erfasst wurde, ob die im Ausbildungsjahr 2013/2014 neu abgeschlossenen Verträge vorzeitig aufgelöst wurden, bzw. die Bewerber den Ausbildungsplatz erst gar nicht angetreten haben. Vertragslösungen, die im weiteren Verlauf der Ausbildung auftraten, sind hier demnach nicht erfasst; da etwa zwei Drittel der vorzeitigen Vertragslösungen im ersten Ausbildungsjahr vollzogen werden (vgl. BIBB 2014: 163), bilden die Daten des IAB-Betriebspanels trotzdem einen Indikator für das Ausmaß des Problems.

Jeder neunte neue Ausbildungsvertrag wird wieder aufgelöst

Ein erster Indikator des Ausbildungsverhaltens ist der Anteil der Ausbildungsbetriebe, in denen Ausbildungsplätze gar nicht erst angetreten oder neue Ausbildungsverträge wieder aufgelöst wurden. Laut den Daten

des IAB-Betriebspanels betrifft dies 15 Prozent aller Betriebe, die im aktuellen Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze angeboten hatten.

Dieser Wert sagt noch nichts über das Ausmaß der betroffenen Plätze und somit des Problems aus; wenn ein Großbetrieb einen von unter Umständen mehreren Dutzend Ausbildungsverträgen wieder auflöst, muss dies nicht problematisch sein. Aufschlussreicher ist es daher, die Zahl der aufgelösten Verträge in Relation zu den insgesamt

besetzten Ausbildungsstellen zu betrachten. Die so ermittelte Lösungsquote liegt in Hessen 2014 bei 11,1 Prozent, d.h. dass etwa jeder neunte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag am Ende des Ausbildungsjahrs keine Gültigkeit mehr hatte.

Im Verarbeitenden Gewerbe gibt es anteilig die meisten Vertragslösungen

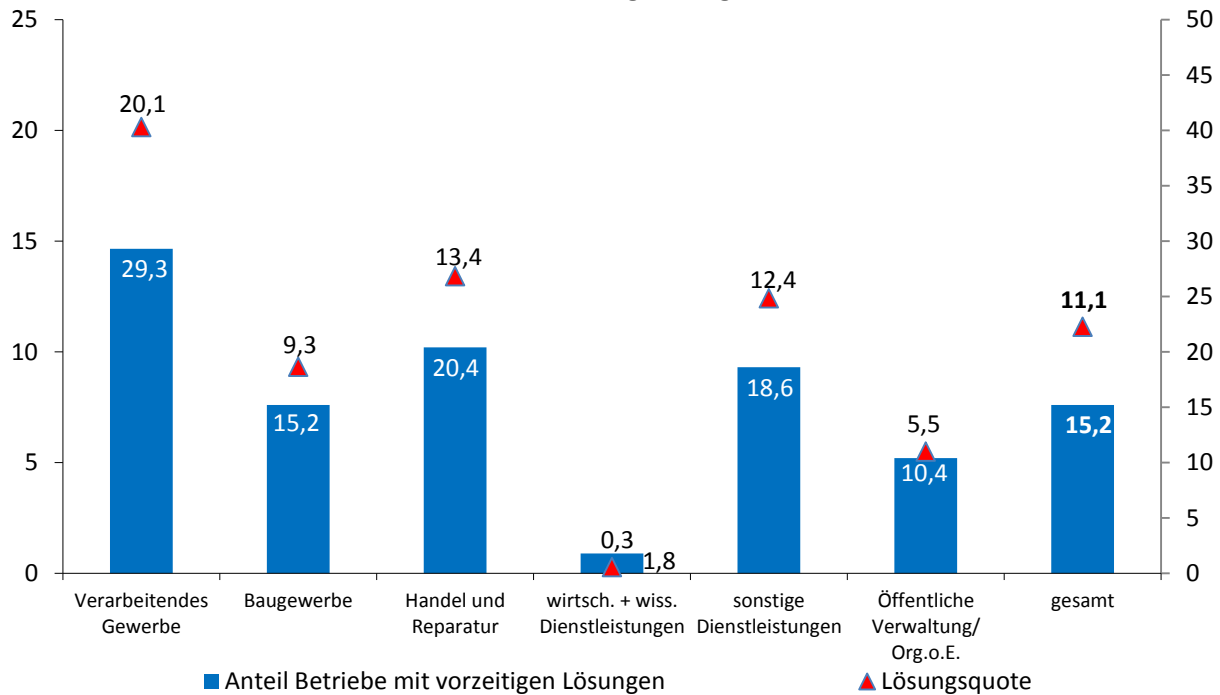
Aus der Berufsbildungsstatistik ist bekannt, dass vorzeitige Vertragslösungen in einzelnen Berufsgruppen sehr unterschiedlich häufig vorkommen (vgl. Uhly 2015: 44). Dies lässt erwarten, dass auch in den aggregierten Wirtschaftszweigen noch spürbare Differenzen bei den Anteilen der betroffenen Betriebe und den Lösungsquoten auftreten.

Dies ist auch der Fall: Während im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen praktisch keine und in der Öffentlichen Verwaltung nur recht wenig Ausbildungsverträge gleich zu Beginn wieder gelöst werden, ist dies in anderen Sektoren deutlich häufiger der Fall, besonders im Verarbeitenden Gewerbe. Dort finden nicht nur in einem Drittel der Ausbildungsbetriebe Auflösungen von Ausbildungsverträgen statt, die Lösungsquote ist

mit rund 20 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Mit anderen Worten: Jeder fünfte zunächst besetzte Ausbildungsplatz im Verarbeitenden Gewerbe wird gar nicht erst angetreten oder ist nach kurzer Ausbildungszeit wieder vakant.

Ebenfalls überdurchschnittlich viele vorzeitige Vertragslösungen finden sich in Handelsbetrieben sowie Betrieben des Bereichs der Sonstigen Dienstleistungen. Dies ist insofern nicht überraschend, als zu diesen Sektoren einige zahlenmäßig bedeutende Berufe mit sehr hohen Lösungsquoten zählen, wie z.B. die Lebensmittel- und Gastronomieberufe. Folgerichtig finden sich in den Sonstigen Dienstleistungen auch die absolut meisten Vertragslösungen: Hochgerechnet etwa 2.100 aller gelösten Verträge und somit knapp 40 Prozent aller Vertragslösungen entfallen auf diesen Sektor.

Abb. 1: Anteil Ausbildungsbetriebe mit vorzeitigen Vertragslösungen und Lösungsquote in Hessen 2014 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Lösungsquote ist vor allem bei Kleinbetrieben hoch

Ein weiteres Differenzierungsmerkmal, das zur Betrachtung der strukturellen Unterschiede herangezogen wird, ist die Betriebsgröße, d.h. die Zahl der im Betrieb Beschäftigten. Da die Berufsbildungsstatistik keine Aussagen über die Betriebsgrößen erhebt, existieren hier keine Referenzdaten; erwartbar ist jedoch, dass in kleineren Betrieben höhere Vertragslösungsrisiken bestehen.

Wenig überraschend ist zunächst, dass der Anteil der Betriebe, die vorzeitige Vertragslösungen melden, mit steigender Betriebsgröße ebenfalls ansteigt: Nur 11 Prozent der ausbildenden Kleinbetriebe (1-9 Beschäftigte), aber etwa jeder sechste Klein- (10-49 Beschäftigte) und Mittelbetrieb (50-249 Beschäftigte) sowie jeder dritte Großbetrieb (250 und mehr Beschäftigte) sind hiervon betroffen.

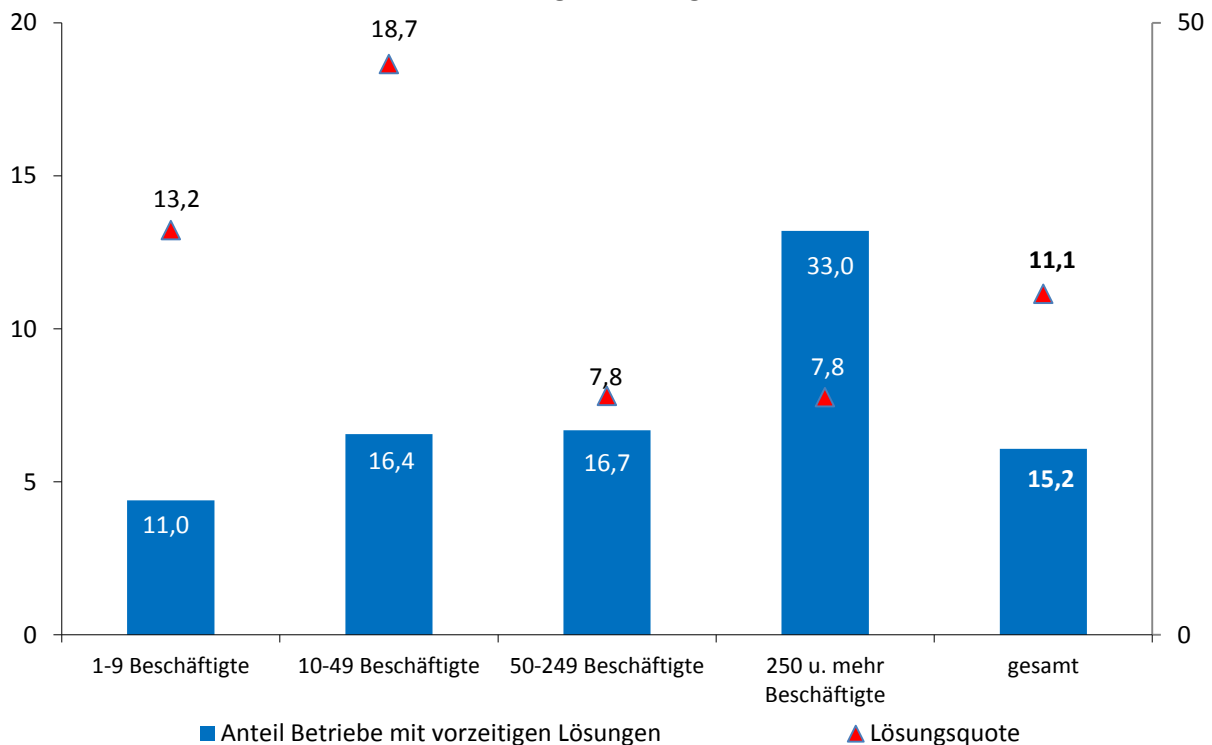
Hier gilt umso mehr, dass die Lösungsquote Aufschluss gibt über das quantitative Ausmaß des Problems. Es zeigt sich, dass kleinere Betriebe tatsächlich deutlich häufiger neu geschlossene Ausbildungsverträge auflösen als dies durchschnittlich der Fall ist. Interessanterweise ist dies bei den Kleinstbetrieben seltener als bei den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, wo die Lösungsquote mit knapp 19 Prozent die höchste ist. Über die Gründe kann nur spekuliert werden; möglicherweise ist die persönliche Bindung des Auszubildenden an den Betrieb und seine Wertschätzung in den besonders kleinen Betrieben höher, zumal hier in der Regel auch nur ein Auszubildender beschäftigt ist.

Oberhalb der Grenze von 50 Beschäftigten unterscheidet sich die Lösungsquote dann nicht mehr; Mittel- und Großbetriebe

scheinen gleichermaßen in der Lage, attraktiv auf Ausbildungsaspiranten zu wir-

ken und zu Beginn der Ausbildung auftretende Probleme in geeigneter Weise zu moderieren.

Abb. 2: Anteil Ausbildungsbetriebe mit vorzeitigen Vertragslösungen und Lösungsquote in Hessen 2014 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Zu weiterführenden Erkenntnissen über strukturelle Differenzen bei vorzeitigen Vertragslösungen wurden noch andere betriebliche Indikatoren untersucht. Es zeigen sich jedoch bei der Betrachtung von vergangener und erwarteter wirtschaftlicher Lage, erwarteten Personalproblemen wie Fachkräfteengpässen und Überalterung oder der Mitgliedschaft in einer Kammer keine nennenswerten Unterschiede

zum Durchschnitt aller Betriebe. Die Frage, ob ein Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wird oder nicht, wird demnach eher nicht von übergreifenden betrieblichen Erwägungen beeinflusst, sondern scheint auf der individuellen Situation des Betriebs und des Jugendlichen bzw. des Ausbildungsberufs zu basieren.

Nur weniger als ein Fünftel der Stellen wird nachbesetzt

Die Betriebe, bei denen Vertragslösungen zu verzeichnen waren, wurden gefragt, ob sie sich um eine Nachbesetzung der Stellen bemüht haben und welchen Erfolg dies hatte. Die Befunde sind hier eher ernüch-

ternd: Nur knapp 30 Prozent der betroffenen Betriebe haben versucht, frei gewordene Ausbildungsplätze erneut zu besetzen. Von den auf diese Weise neu angebotenen hochgerechnet etwa 1.600 Stellen

konnten dann etwa 990 auch besetzt werden, was bezogen auf die aufgelösten Verträge einem Anteil von 18,2 Prozent entspricht. Mit anderen Worten: Für weniger als ein Fünftel aller vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge wurde seitens der Betriebe ein neuer Auszubildender rekrutiert.

Aufgrund der geringen Fallzahlen ist eine Differenzierung nach weiteren Betriebsmerkmalen hier nicht möglich – in der Tendenz zeigt sich jedoch, dass sich größere Betriebe eher um eine Nachbesetzung bemühen, was wegen der größeren Erfolgsaussichten und den vorhandenen Ressourcen auch plausibel erscheint.

Initiative für Vertragslösungen

Die Betriebe, in denen vorzeitige Vertragslösungen stattfanden, wurden gefragt, was Anlass für die Auflösung war, also ob sie auf Veranlassung des Betriebs oder des Auszubildenden vollzogen wurde, oder aber der Bewerber die Ausbildung gar nicht erst angetreten hat. Obige Antwortmöglichkeiten wurden zunächst einzeln erfasst (welche Anlässe gab es?) und dann nochmals mit der Vorgabe, den wichtigsten Anlass zu nennen. Hierbei zeigten sich jedoch zwischen beiden Varianten nur sehr geringe Unterschiede, weshalb allein die Frage nach dem häufigsten Anlass in der Folge eingehender betrachtet wird.

Klar ist, dass der jeweilige tatsächliche Grund für die Vertragslösung damit noch

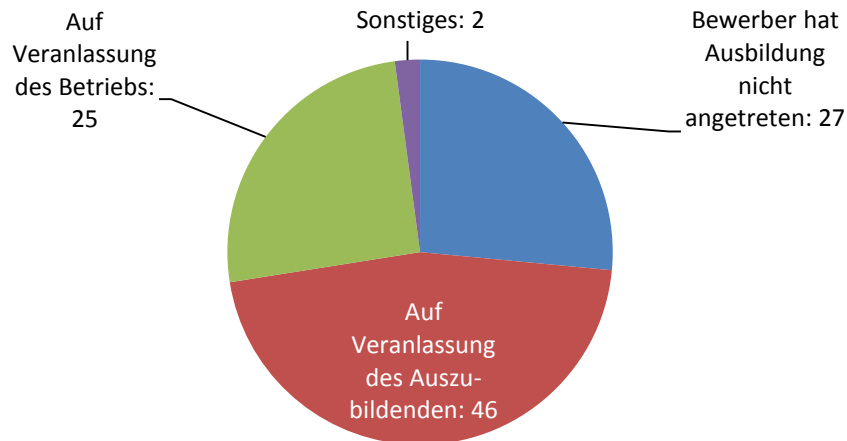
nicht geklärt ist – die individuellen Motive von Betrieb und Jugendlichen können in einer standardisierten Befragung nicht erfasst werden. Zudem liefert auch die Frage nach dem Initiator für die dahinter liegenden Gründe kaum Aufschluss – so kann z.B. ein Auszubildender ebenso aufgrund von mangelnder wahrgenommener Wertschätzung um Auflösung bitten wie auch aufgrund von eine für ihn günstigeren Perspektive in einem anderen beruflichen Kontext. Die folgenden Ergebnisse geben demnach Aufschluss über strukturelle Differenzen bei der Handhabung von Vertragslösungen, für Kausalanalysen bedarf es weitergehender Untersuchungen.

Ausbildungsverträge werden am häufigsten auf Betreiben der Azubis gelöst

Der häufigste Grund, einen Ausbildungsvertrag aufzulösen, ist nach Angaben der Betriebe die Initiative der Auszubildenden, die in 46 Prozent der Fälle maßgeblich war.

Bei etwa einem Viertel der Auflösungen ging die Initiative vom Betrieb aus, und bei einem weiteren Viertel hat der Bewerber die Ausbildung gar nicht angetreten.

Abb. 3: Häufigster Anlass für vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in Hessen 2014 (Basis: alle Betriebe mit Vertragslösungen, Angaben in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Auch wenn aus oben genannten Gründen eine weitergehende Interpretation dieser Befunde schwierig ist, zeigt sich doch, dass weder der mangelnde Durchhaltewille der

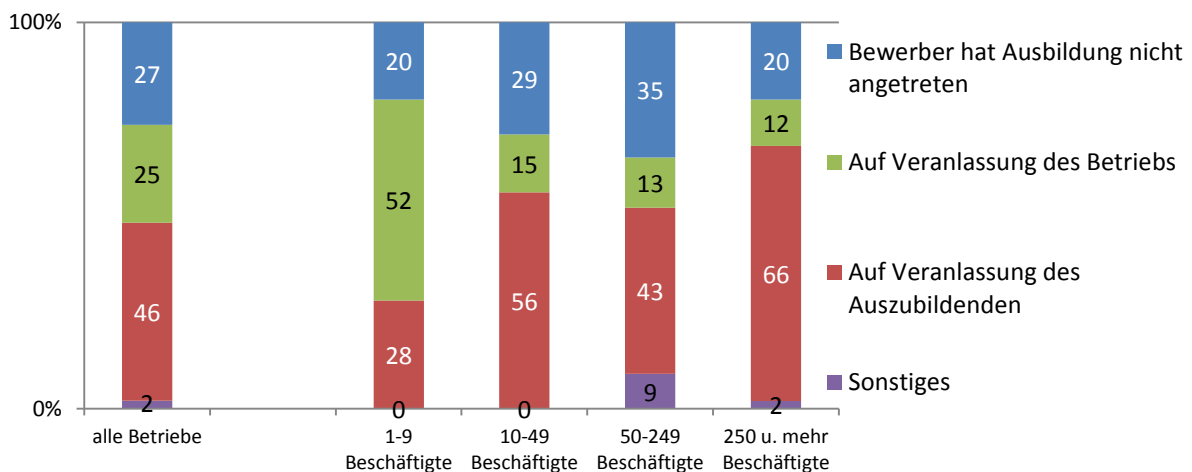
Jugendlichen noch die Unzufriedenheit der Betriebe mit den Auszubildenden mehrheitlich ursächlich für vorzeitige Vertragslösungen sind.

Insbesondere Kleinstbetriebe initiieren Vertragslösungen

Interessant ist bei der Betrachtung des Anlasses auch eine Differenzierung nach Betriebsgrößen. Hierbei zeigt sich ein recht

klares Muster: In den sehr kleinen Betrieben findet die Vertragslösung häufig auf deren Betreiben selbst statt.

Abb. 4: Häufigster Anlass für vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen nach Betriebsgrößen in Hessen 2014 (Basis: alle Betriebe mit Vertragslösungen, Angaben in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Bei den Kleinstbetrieben gibt über die Hälfte der betroffenen Betriebe an, selbst die Vertragslösung veranlasst zu haben, bei allen anderen Betriebsgrößen liegt dieser Anteil zwischen 12 und 15 Prozent und somit weitaus niedriger. Ob sich hierin unerfüllte oder falsche Erwartungen der Kleinstbetriebe an die Jugendlichen ausdrücken oder aber andere Motive maßgeblich sind, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht klären. Vor dem Hintergrund der besonders großen Schwierigkeiten der Kleinstbetriebe, Ausbildungsplätze überhaupt zu besetzen, besteht hier aber in jedem Fall Potenzial für ein verbessertes Matching und die Vermeidung von vorzeitigen Vertragslösungen.

Ein tendenziell umgekehrtes Bild findet sich bei den Vertragslösungen, die auf Initiative der Jugendlichen geschehen: Diese finden sich in Großbetrieben deutlich öfter als am häufigsten genannter Grund als im Durchschnitt der Betriebe. Hierbei könnten

zwei unterschiedliche Faktoren eine Rolle spielen: Zum einen ist denkbar, dass sich einige Jugendliche den Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung in einem Großbetrieb nicht gewachsen sehen, zum anderen ist denkbar, dass leistungsfähigere Jugendliche frühzeitig eine andere Bildungsoption für sich erschließen.

Seltener als in den anderen Betriebsgrößen kommt es in Großbetrieben hingegen vor, dass der Bewerber die Ausbildungsstelle gar nicht erst antritt. Dieses Phänomen findet sich eher in Mittelbetrieben, wo immerhin mehr als ein Drittel der betroffenen Betriebe dies als häufigsten Grund für die Vertragslösung nennt. Zwar ist es ohne Kenntnis der Ursachen für den Nichtantritt schwierig, hier konkrete Interpretationen zu geben, der hohe Anteil an gar nicht zustande gekommenen Ausbildungsverhältnissen ist aber in jedem Fall bemerkenswert.

Übernahme erfolgreicher Ausbildungsabsolventen

Die Übernahme von Ausbildungsabsolventen ermöglicht den Betrieben, ihren Arbeitskräftebedarf mit eigenem Nachwuchs zu decken, ohne längere Einarbeitungszeiten in Kauf nehmen zu müssen. Die Übernahmebereitschaft ist jedoch auch von konjunkturellen Faktoren abhängig, zudem bleiben einige Absolventen auf eigenem Wunsch nicht im Ausbildungsbetrieb.

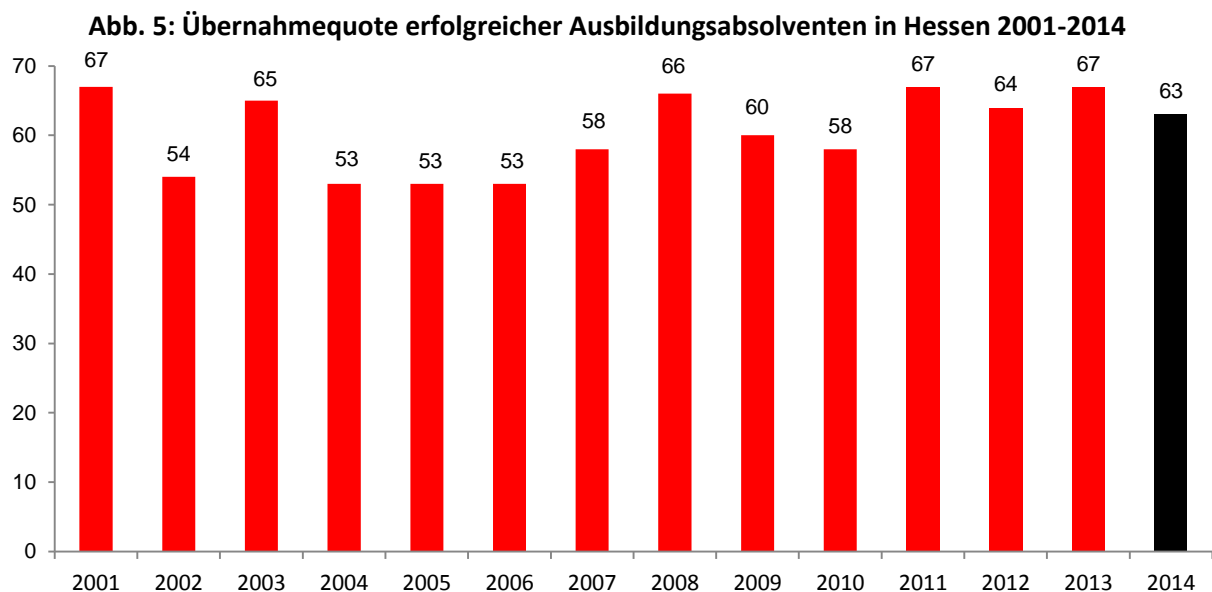
Angesichts der mit der Ausbildung verbundenen Kosten sowie der demografischen Entwicklung ist zukünftig zu erwarten, dass

die Betriebe Jugendliche, die die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, häufiger übernehmen möchten als in der Vergangenheit. Eine Betrachtung der Übernahmequoten im Zeitverlauf kann daher Aufschluss über die Entwicklung geben. Zugleich kann eine sektorale Betrachtung Erkenntnisse darüber liefern, ob tatsächlich in jenen Sektoren höhere Übernahmequoten gegeben sind, in denen größere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung und Bindung von Auszubildenden bestehen.

Übernahmequote geht leicht zurück

Hessenweit haben 2014, wie der erste IAB-Betriebspanel-Report Hessen zeigte, hochgerechnet etwa 37.000 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Von diesen wurden etwa 23.200 in ihre Ausbildungs-

betriebe übernommen, was einen vergleichsweise hohen Wert darstellt. Die Übernahmequote liegt somit bei 63 Prozent, was einem Rückgang von vier Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr entspricht.



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014, eigene Berechnungen

Hierbei ist jedoch anzumerken, dass der Wert des Jahres 2013 gemeinsam mit den Jahren 2001 und 2011 den Höchstwert der Panelbeobachtung darstellte. In der langfristigen Betrachtung ist der Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventen des Jahres 2014 eher überdurchschnittlich, wie überhaupt in den Jahren seit 2008 höhere Übernahmequoten zu beobachten

sind als in den Jahren zuvor. Dies könnte als generell gestiegene Bereitschaft der Betriebe gesehen werden, erfolgreiche Auszubildende weiter zu beschäftigen, wobei möglicherweise eine gewisse Sättigung erreicht ist – und eine Übernahme unter Umständen auch auf Wunsch der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen nicht erfolgt.

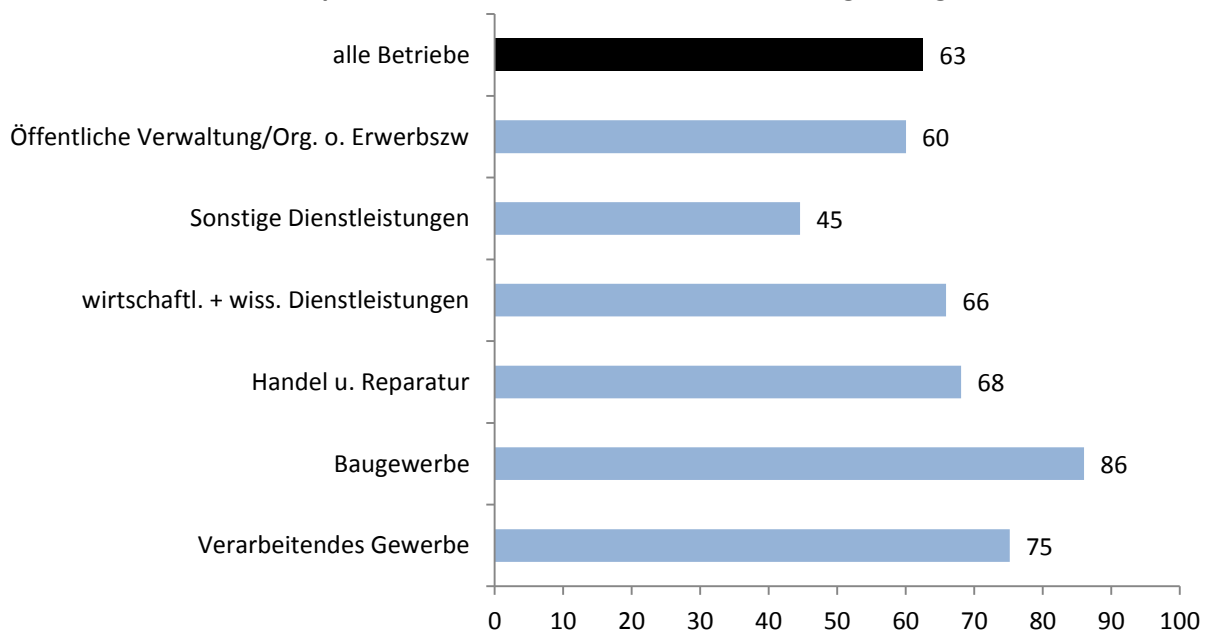
Viele Übernahmen im Baugewerbe

Zuvor wurde die Frage aufgeworfen, ob in Wirtschaftszweigen mit größeren Rekrutierungsproblemen und häufigeren Vertragslösungen eine größere Übernahmebereitschaft herrscht, mit der die Probleme kompensiert werden könnten.

Die Daten des IAB-Betriebspanels belegen dies jedoch nicht. Die niedrigsten Übernahmequoten finden sich im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, also einem Sektor

mit recht vielen unbesetzten Ausbildungsstellen und hohen Lösungsquoten. Die Betrachtung der aggregierten Wirtschaftszweige ist hier möglicherweise zu grob, um genauere Aufschlüsse über den Zusammenhang von Rekrutierungsproblemen und Übernahmen zu liefern. Eine (aufgrund der Fallzahlen nur explorativ mögliche) Betrachtung der Betriebe mit Vertragslösungen und deren Übernahmeverhalten bestätigt jedoch tendenziell, dass kein unmittelbarer Zusammenhang besteht.

Abb. 6: Übernahmequote in Hessen 2014 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Am höchsten ist die Übernahmequote wie schon in den Vorjahren im Baugewerbe mit 86 Prozent, den zweithöchsten Wert erreicht mit 75 Prozent das Verarbeitende Gewerbe. Dies zeigt in jedem Fall, dass die

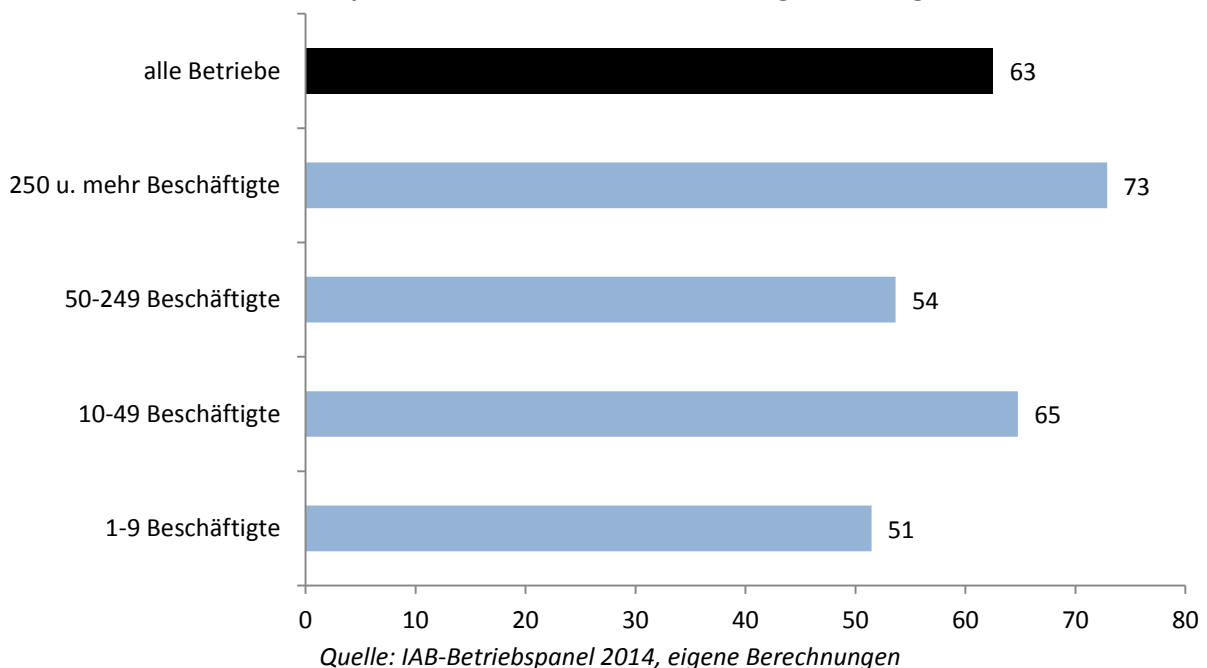
traditionell ausbildenden Betriebe des Produzierenden Gewerbes, das durchaus Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen hat, die eigenen Absolventen in hohem Maße zu halten bereit sind.

Großbetriebe übernehmen häufiger ihre Absolventen

Auch die Betrachtung nach Betriebsgrößen zeigt, dass hohe Vertragslösungsquoten und Probleme bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen nicht zu einer größeren Übernahmbereitschaft führen. Die höchste Übernahmequote findet sich in den Großbetrieben, die nur wenige Vertragslösungen verzeichnen und tendenziell geringere Probleme bei der Rekrutierung haben, während in den Kleinstbetrieben

nur knapp 52 Prozent der Absolventen eine Anschlussbeschäftigung erhielten. Spekuliert werden könnte hier auch über die unterschiedliche Attraktivität der Kleinst- und Großbetriebe, die zu anderen Bleibewünschen auf Seiten der Absolventen führen kann, während eine frühzeitig bekannte mangelnde Übernahmbereitschaft umgekehrt eine vorzeitige Vertragslösung begünstigt.

Abb. 7: Übernahmequote in Hessen 2014 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent



Resümee

Die Ursachen für eine vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen können vielfältig sein. Falls das Ausbildungsverhältnis gleich zu Beginn wieder gelöst wird oder der Auszubildende seine Stelle gar nicht erst antritt, liegt es nahe, die Ursachen in einer defizitären Berufsorientierung und Berufswahl auf Seiten der Jugendlichen zu suchen. Hierbei können unzureichende Kenntnisse über die Ausbildung selbst ebenso wie falsche Erwartungen an die Berufsinhalte oder auch eine mangelnde Integration in die betriebliche Praxis maßgeblich sein; auf der anderen Seite kann auch von Seiten der Betriebe eine nicht adäquate Betreuung der Auszubildenden für ein schnelles Ende des Ausbildungsverhältnisses sorgen.

Die Daten des IAB-Betriebspanels Hessen 2014 belegen, dass dies ein durchaus auch quantitativ nennenswertes Problem ist: Jeder neunte im Ausbildungsjahr 2013/2014 abgeschlossene Ausbildungsvertrag wurde noch im gleichen Jahr wieder aufgelöst, und 15 Prozent der ausbildenden Betriebe in Hessen waren von einer vorzeitigen Lösung betroffen. Von den frei werdenden Stellen wiederum wird ein sehr kleiner Anteil nachbesetzt, der Großteil der Ausbildungsplätze bleibt vakant.

Dieses Problem trifft nicht die gesamte betriebliche Ausbildungslandschaft gleichermaßen. Besonders häufig finden sich vorzeitige Vertragslösungen im Verarbeitenden Gewerbe, wo jeder fünfte Neuvertrag wieder gelöst wird, und in den kleineren Betrieben Hessens mit weniger als 50 Beschäftigten. Im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen kommen vorzeitige Vertragslösungen hingegen nahezu gar nicht vor, und auch in der Öffentlichen Verwaltung und den Großbetrieben werden nur selten Ausbildungsverträge gleich zu Beginn wieder aufgehoben. Die deutlichen Unterschiede belegen, dass es einer genauen Analyse der Gründe für die Vertragslösungen bedarf, die mit den Daten des IAB-Betriebspanels allerdings nicht möglich ist.

Bei aller Differenziertheit der Betrachtung bleibt festzuhalten: Die vorzeitige Lösung eines abgeschlossenen Ausbildungsvertrags ist in der Regel weder für den Betrieb noch für den Auszubildenden wünschenswert. Die Anstrengungen aller Beteiligten sollten daher auf eine Vermeidung einer Vertragslösung zielen, wobei alle Phasen - von der Berufsorientierung über die Berufswahl und die Einmündung in den Betrieb bis hin zur Begleitung der Ausbildung - betrachtet und bei Bedarf fachlich begleitet werden sollten.

Methodische Anmerkungen

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung durchführt.

Durch die Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Aufstockung der befragten Betriebe möglich, so dass seit der Befragungswelle 2001 die Entwicklung hessischer Betriebskennzahlen untersucht und aktuelle Daten im Lichte einer

längerfristigen Entwicklung bewertet werden können.

Der Report zu Vertragslösungen in und Übernahmen aus der betrieblichen Ausbildung ist der zweite aus der Befragungswelle 2014. Die Auswertungen basieren auf der Befragung von 960 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Soweit nicht anders genannt, beziehen sich die hier angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel Hessen.

Literatur

- BIBB (Hrsg.) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn
- Faßmann, Henrik (1998): Das Abbrecherproblem - die Probleme der Abbrecher: Zum Abbruch der Erstausbildung in Berufsbildungswerken. Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nürnberg 01/1998, unter: http://www.ifes.uni-erlangen.de/pub/pdf/m_1_1998.pdf
- Hessisches Statistisches Landesamt (HSL) (2015): Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger/-innen und Bestände 2013 und 2014 nach Verwaltungsbezirken. Vorläufige Ergebnisse, unter: http://www.statistik-hessen.de/fileadmin/media/fb12/dokumente/iabe_a_b_2013_u_2014ve.pdf
- Larsen, Christa / Nüchter, Oliver: Betriebliche Ausbildung in Hessen 2014: Stand und Entwicklung. IAB-Betriebspanel-Report Hessen, Frankfurt/M. (im Erscheinen)
- Uhly, Alexandra (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik, Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB, Heft 157, Bonn

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de