

Stadt Oberhausen	Drucksachen-Nr. M/17/1954-01	Termin 01.09.2022	Schulausschuss		
<u>Bericht / Mitteilung</u>			öffentlich		
Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*	
05.05.2022	Schulausschuss	K			
02.06.2022	Sozialausschuss	K			
01.09.2022	Wirtschafts- und Digitalisierungsausschuss	K			

Berichtsgegenstand

Kurzreport Bildung: Vorzeitige Vertragslösungen bei Oberhausener Auszubildenden.

I: Qualitative Interviews mit Oberhausener Akteuren

II: Statistische Rahmendaten

Sachdarstellung

Als Teil der Bildungsberichterstattung bieten Kurzreporte kommentierte und anschaulich aufbereitete, deskriptive Darstellungen von Daten zu einer bestimmten Fragestellung.

Der vorliegende Bericht beleuchtet eine auffällige Entwicklung in der Oberhausener Ausbildungslandschaft: Die hohe Quote der vorzeitigen Vertragslösungen unter Auszubildenden. Er nähert sich der Thematik in zwei Teilen:

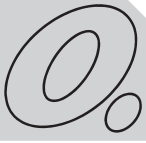
Der erste Teil erläutert den theoretischen Hintergrund von Risikofaktoren einer vorzeitigen Vertragslösung und gibt anschließend die aufbereiteten Einsichten aus Interviews mit Oberhausener Akteur*innen der Beratungslandschaft wieder. Unter anderem werden konkrete Maßnahmen dargestellt, die sich aus den Äußerungen der Teilnehmer*innen ableiten ließen. Im zweiten Teil werden anhand von ausgewählten Statistiken die Rahmenbedingungen des Ausbildungsmarktes und der Berufsbildung in Oberhausen aufgezeigt.

Anlage

Kurzreport Bildung: Vorzeitige Vertragslösungen bei Oberhausener Auszubildenden

Stellv. Bereichsleiter Bereich 4-5	Bereichsleiterin Bereich 3-3	Dezernent Dezernat 0	Dezernent Dezernat 3
Meister Datum 13.04.2022	Dr. Jordan-Ecker Datum 19.04.2022	Güldenzipf o. V. i. A. Datum 21.04.2022	Schmidt Datum 21.04.2022
* Vorlage zur: * Ergebnis : Beteiligung:			
Kenntnisnahme (K) Kenntnisnahme (K) Personalrat []			
Gleichstellungsstelle []			

Drucksachen-Nr.: M/17/1954-01 / Seite 1 von 1



stadt
oberhausen



KURZREPORT: BILDUNG

VORZEITIGE VERTRAGSLÖSUNGEN BEI OBERHAUSENER AUSZUBILDENDEN

- I: QUALITATIVE INTERVIEWS MIT
OBERHAUSENER AKTEUREN
- II: STATISTISCHE RAHMENDATEN



Impressum

6. Kurzreport - 12/2021

Herausgeber: Stadt Oberhausen, Der Oberbürgermeister

bearbeitet von: Tabea Hemker, Jörn Goyer

Redaktion: Thomas Meister, Dr. Ute Jordan-Ecker

Gestaltung Umschlag und Druck: ppa media, Oberhausen (www.ppa-media.de)

Bilder: www.stock.adobe.com/de

Skyline Oberhausen - Titel- & Rückseite © SimpLine & Foto - Titelbild © vinnstock

Datenbasierte kommunale Bildungsberichterstattung (DKBM):

Bildungsmanagement: Jörn Goyer
Telefon: 0208 825-2621
joern.goyer@oberhausen.de

Bildungsmonitoring: Tabea Hemker
Telefon: 0208 825-2342
tabea.hemker@oberhausen.de

Zentrale Information:

Stadtverwaltung Oberhausen
Bereich 4-5, Statistik
Schwartzstr.72, 46042 Oberhausen

Tel.: 0208 825-2044, Fax: 0208/825-5120
E-Mail: statistik@oberhausen.de

Stadtverwaltung Oberhausen
Bereich 3-3, Schule
Steinbrinkstraße 248, 46145 Oberhausen

Tel.: 0208 825-2082, Fax: 0208 825-2850
E-Mail: ute.jordan-ecker@oberhausen.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Erkenntnisse im Überblick	6
<u>Teil I:</u> Qualitative Interviews mit Oberhausener Akteuren	7
1. Wissenschaftlicher Hintergrund	8
1.1 Einfluss des Ausbildungsmarktes	9
1.2 Einfluss der Auszubildenden auf das VVL-Risiko	11
1.3 Einfluss der Betriebe und der Betriebsgröße auf das VVL-Risiko	14
1.4 Einfluss der Berufsschule auf das VVL-Risiko	16
2. Qualitative Interviews mit Oberhausener Akteuren	16
2.1 Methodik	16
2.2 Einfluss des Ausbildungsmarktes in Oberhausen	17
2.3 Exkurs: Berufsorientierung und VVL-Risiko aus Sicht der Koordinierungsstelle von KAoA (Kein Abschluss ohne Anschluss) in Oberhausen	17
2.4 Ausbildungsfähigkeit von Auszubildenden	18
2.5 Einfluss der Betriebe	19
2.6 Einfluss der Berufsschule auf das VVL-Risiko	20
2.7 Die Beratung von Auszubildenden	20
3. In den Interviews thematisierte Maßnahmen	22
3.1 Handlungsfeld Schule	22
3.2 Berufsorientierung	22
3.3 Gestaltung des Überganges	22
3.4 Kommunikation	23
3.5 Ausbildungsqualität/Individualität der Fälle	23
3.7 Unterstützungsprogramme	24
3.8 Konsequente Entscheidungsfindung	24
3.9 Sonstige Maßnahmen	24
4. Fazit	25
5. Anhang: Institutionen und Arbeitsfelder der Befragten	26
6. Literaturverzeichnis	28
<u>Teil II:</u> Statistische Rahmendaten	29
1. Rahmenbedingungen in Oberhausen	30
1.1 Wirtschaftliche und soziale Lage	30
1.2 Oberhausener Schüler*innenschaft	31
2. Berufskollegs	33
3. Eckwerte des betrieblichen Ausbildungsmarktes in Oberhausen	35
3.1 Berufsausbildungsstellen und Bewerbungssituation	36
3.2 Auszubildende und Vertragslösungen in Oberhausen	39

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: „Einflussgrößen des Vertragslösungsrisikos“	8
Abbildung 2: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort (Beschäftigungsquote) , 2010 bis 2020	30
Abbildung 3: Anteil Schulabgänger*innen von allgemeinbildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss* und mit Hochschulreife, Abgangsjahr 2009/2010, 2014/2015 und 2020/2011	31
Abbildung 4: Anteil Schulabgänger*innen von allgemeinbildenden Schulen nach Schulabschluss, Abgangsjahr 2013/2014 bis 2018/2019	32
Abbildung 5: Anzahl Schüler*innen in der dualen Ausbildung nach Geschlecht* und Nationalität, Schuljahr 2010/2011 bis 2020/2021	34
Abbildung 6: Wohnorte der Schüler*innen an Oberhausener Berufskollegs in der dualen Ausbildung, in Prozent, Schuljahr 2020/2021	35
Abbildung 7: Top 10 Berufe – gemeldete Berufsausbildungsstellen in Prozent, 2020/2021	37
Abbildung 8: Top 10 Berufe – gemeldeten Bewerber für Berufsausbildungsstellen in Prozent, 2020/2021	37
Abbildung 9: Top Berufe – unbesetzten Berufsausbildungsstellen in Prozent, 2020/2021	38
Abbildung 10: Top Berufe – unversorgte Bewerber noch ohne Alternative in Prozent, 2020/2021	39
Abbildung 11: Anteil neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach schulischer Vorbildung 2010, 2015 und 2020.....	40
Abbildung 12: Vertragslösungsquote im NRW-Vergleich, 2010 bis 2020 (verkürzte Skala)	41
Abbildung 13: Vertragslösungsquote in Oberhausen nach Geschlecht, 2015 bis 2020	41
Abbildung 14: Vertragslösungsquote in Oberhausen nach Ausbildungsbereichen, in Prozent, 2020	42

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse und Studienanfänger*innen	32
Tabelle 2: Schüler*innen an den Berufskollegs nach Bildungsbereich, Schuljahr 2020/2021	33
Tabelle 3: Schüler*innen nach Teilbereichen des Berufsbildungssystems, Schuljahr 2020/2021	33
Tabelle 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, Auszubildende am Arbeitsort und Ausbildungsquote in Oberhausen und NRW, 2010 und 2020	35
Tabelle 5: Stellen-Bewerber-Relation, 2015/2016 bis 2020/2021	36
Tabelle 6: Unbesetzte Ausbildungsstellen und unversorgte Bewerber, 2015/2016 bis 2020/2021	38
Tabelle 7: Auszubildende am Arbeitsort nach Ausbildungsbereich, 2010 & 2020.....	39

Einleitung

Der vorliegende Bericht beleuchtet eine auffällige Entwicklung in der Oberhausener Ausbildungslandschaft: Die hohe Quote der vorzeitigen Vertragslösungen unter Auszubildenden (im Folgenden „VVL“ genannt). Insbesondere die negative Abweichung vom NRW-Durchschnitt scheint auf einen lokalen Handlungsbedarf hinzuweisen: Im Jahr 2019 betrug die VVL-Quote für Oberhausen 32% während der Anteil in NRW im Durchschnitt lediglich bei 26,8% lag (IT.NRW 2020: "Kommunales Bildungsmonitoring: Tab. E15.3: Vertragsauflösungsquote nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht", Düsseldorf).

(Anmerkung: Die angesprochene Auffälligkeit der hohen VVL-Quote in Oberhausen zeigte sich bereits auf dem nicht von der COVID-19-Pandemie betroffenen Ausbildungsmarkt. Anhand von Info-Boxen werden innerhalb des Berichtes sowohl Anmerkungen zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, als auch zusammenfassende Informationen zu den jeweiligen Abschnitten eingebracht, siehe Kapitelende.)

Vorzeitige Vertragslösungen von Ausbildungsverträgen

Eine vorzeitige Vertragslösung ist nicht mit einem Abbruch der Ausbildung gleichzusetzen. Vielmehr bleiben danach weitere mögliche Optionen, wie etwa ein Betriebs- oder Berufswechsel offen (Uhly, 2015, S. 16). In der erhobenen Anzahl der VVL werden zudem keine Fälle von Vertragslösungen erfasst, die bereits vor einem Antritt des Ausbildungsverhältnisses stattfanden.

Die in der Berufsbildungsstatistik vermerkten VVL können „*lediglich hinsichtlich des Zeitpunktes ihres Auftretens differenziert werden*“ (vgl. Rohrbach-Schmidt; Uhly 2015, S. 116). Über die Berechnung einer Quote kann jedoch zu Beginn eines Berichtsjahres eine Prognose über die folgenden VVL abgegeben werden (BMBF 2020, S. 67).

Aufgrund der allgemein als hoch wahrgenommenen VVL-Quoten wird häufig über die Ursachen einer VVL diskutiert. Diese sind gut erforscht und werden in ihrem strukturellen Charakter (etwa durch den Einfluss des segmentierten Ausbildungsmarktes) auf gesellschaftlicher und politischer Ebene als lösbar eingestuft (siehe DGB 2019: Ausbildungsreport 2019, Berlin. S. 10/11). Die Ursachen für VVL sind zudem durch regelmäßige Erhebungen, wie etwa dem Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbundes oder dem Berufsbildungsbericht des Bundesinstitutes für Berufliche Bildung, dokumentiert und in vertiefenden Studien aufbereitet.

An diese allgemeinen Kenntnisstände schließt der vorliegende Bericht an. Um für Oberhausen spezifische Erkenntnisse zu erzielen, werden schwerpunktmäßig Beratungsvorgänge betrachtet. Diese Beratungsangebote sind zentraler Bestandteil der Prävention einer VVL. Im Fokus stehen die Erfahrungen beratender Akteur*innen hinsichtlich einer sich anbahnenden VVL-Situation. Die in diesem Zusammenhang geführten Interviews ermöglichten eine Analyse typischer Beratungssituation sowie die Identifikation möglicher Unterstützungsbedarfe.

Der Blick auf die Situation von Auszubildenden mit hohem VVL-Risiko schließt gleichsam auch die Berücksichtigung der ausbildenden Institutionen ein. So ist der Übergang von der Schule in den Beruf durch eine Vielzahl von Institutionen und Akteur*innen geprägt (auch in Bezug auf die Orientierungsphase oder auf die weiterführende Förderung). Aufgrund dieser implizierten institutionellen Beleuchtung wird auf eine Darstellung dieser Strukturen in ihrer Gesamtheit verzichtet. Ziel war es vielmehr, typische Praxiserfahrungen von Beratungsinstitutionen zu beschreiben, die spezifische Unterstützungsangebote für eine VVL-Situation anbieten.

Dieser Bericht setzt sich aus zwei Teilen zusammen. Der erste Teil erläutert den theoretischen Hintergrund von Risikofaktoren einer vorzeitigen Vertragslösung und gibt anschließend die aufbereiteten Einsichten aus den Interviews wieder. Unter anderem werden konkrete Maßnahmen dargestellt, die sich aus den Äußerungen der Teilnehmer*innen ableiten ließen. Diese bieten die Grundlage für einen Ausblick in weitere Betrachtungsmöglichkeiten der VVL-Problematik. Somit werden der allgemeine wissenschaftliche Forschungsstand und die spezielle Oberhausener Situation verzahnt betrachtet. Im Anhang werden zudem zusätzliche Informationen zu den berücksichtigten Institutionen ergänzt.

Im zweiten Teil werden anhand von ausgewählten Statistiken die Rahmenbedingungen des Ausbildungsmarktes und der Berufsbildung in Oberhausen aufgezeigt.

Anmerkung zum Einfluss der COVID-19-Pandemie

Dieser Bericht stellt aktuelle Zahlen des Ausbildungsmarktes sowie des Überganges von der Schule in den Beruf/das Berufsschulwesen dar. Die durchgeführte Interviewanalyse basiert jedoch auf Gesprächen, die die Situation vor Beginn der Pandemie schilderten. Somit sind die Aussagen der Interviewten zwar unter Umständen vom unmittelbaren Pandemiegeschehen beeinflusst, geben aber aufgrund der erfahrungsgesättigten Expertise der interviewten Personen dennoch wertvolle Hinweise für die Faktoren eines VVL-Risikos und für Maßnahmen zur Verringerung dieses Risikos im „Normalzustand“ der Ausbildungslandschaft.

Erkenntnisse im Überblick

- Vor der COVID-19-Pandemie (2019) betrug die VVL-Quote in Oberhausen 32%, in NRW jedoch im Durchschnitt lediglich 26,8% (IT.NRW 2020).
- Die Bewerber-Stellen-Relation hat sich seit 2015 von 0,54 auf 0,73 im Jahr 2020 verbessert (COVID-19-Pandemie-Effekt noch nicht endgültig absehbar). Dies bedeutet, dass einer Bewerbung rechnerisch 0,73 Stellen gegenüberstehen (Bundesagentur für Arbeit 2021, Blatt 1).
- Der Ausbildungsmarkt ist für Schulabgänger*innen ohne Hochschulzugangsberechtigung erheblich enger. Eine mögliche Folge: Jugendliche mit Hauptschulabschluss (zum Teil auch ohne einen Abschluss) streben den direkten Einstieg in die Erwerbsarbeit, ohne Absolvierung einer Ausbildung, an (siehe 2.2).
- Es existiert eine große Gruppe von Jugendlichen, denen entscheidende (Sozial-) Kompetenzen für die Bewältigung und Organisation einer Ausbildung fehlen (siehe 2.4).
- Betriebe investieren im Allgemeinen vermehrt in die Jugendlichen, um Fachkräfte zu gewinnen (siehe 2.5).
- Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt einen biographischen Umbruch dar, welcher nicht als individuelle Problemlage, sondern als kritische Phase im Allgemeinen betrachtet werden sollte (siehe 1.2).
- Individuelle Beratungsmöglichkeiten sind ein wirksames Mittel und in Oberhausen in ausreichendem Maße vorhanden. Die Auszubildenden sollten jedoch regelmäßiger und passgenauer über alle Angebote informiert werden (siehe 2.7).
- Oberhausener Interviewpartner*innen sehen in Bezug auf vorzeitige Vertragslösungen keine fortschreitende Verschlechterung der Situation (siehe 2.2). Vielmehr konnten sie Branchen und Bereiche ausmachen (für Oberhausen vor allem das Hotel- und Gaststättengewerbe und das Handwerk), in denen gezielte Maßnahmen zu einer dauerhaften Verringerung von VVL beitragen können (siehe 2.5).
- Im Handwerk besteht ein Passungsproblem durch eine ansteigende Anspruchshaltung der Betriebe, die den Zugang für niedrig qualifizierte Jugendliche erschwert, bei gleichzeitig gesunkener Attraktivität der Branche aus Sicht der Jugendlichen (siehe 2.2).
- Eine vorzeitige Vertragslösung muss nicht grundsätzlich ein Problem darstellen, sondern kann durch konsequentes Handeln zu einer Verbesserung der Situation für alle Beteiligten führen (siehe 3.8).

Teil I

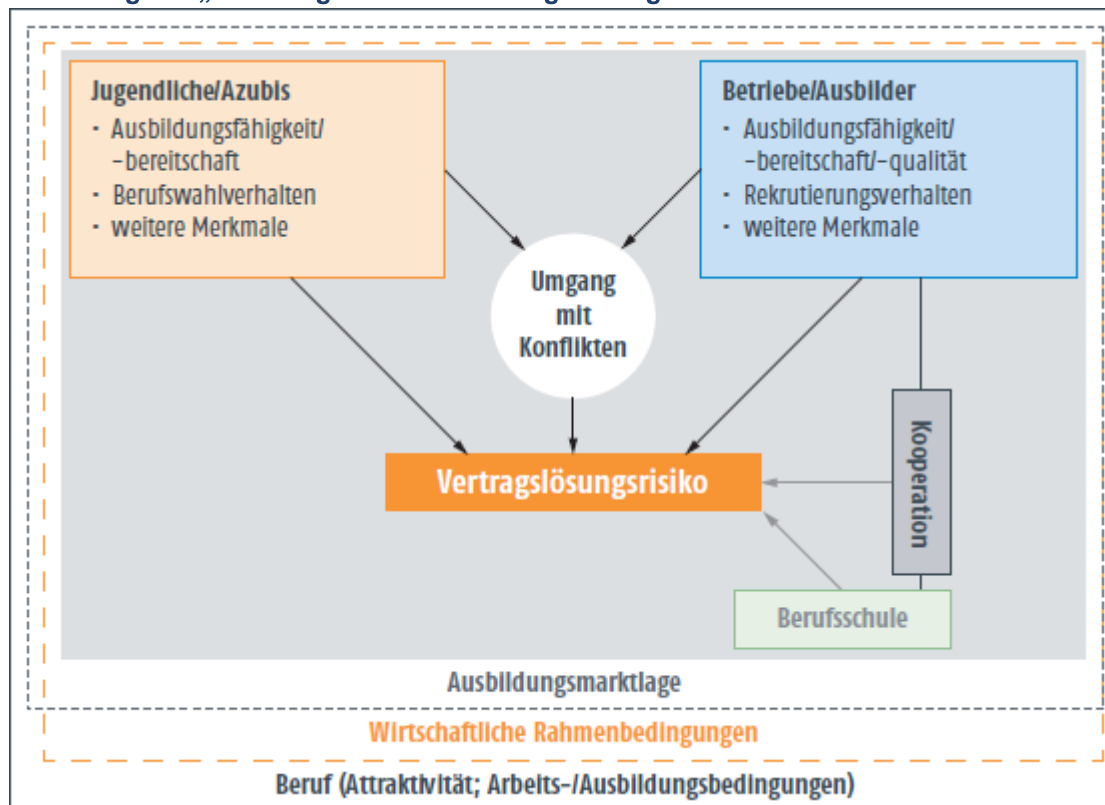
Qualitative Interviews mit Oberhausener Akteuren

1. Wissenschaftlicher Hintergrund

Das vorzeitige Vertragslösungsrisiko setzt sich aus einer Vielzahl von Einflüssen zusammen. An dieser Stelle soll eine kompakte Darstellung einen Einblick in den wissenschaftlichen Kenntnisstand zu VVL geben.

Zentral für das VVL-Risiko ist der Umgang mit Konflikten, beziehungsweise die Kommunikation zwischen den Auszubildenden und den Ausbildern/Betrieben (Uhly 2015, S. 21). Das hier abgebildete Schaubild der Berufsbildungsforscherin Alexandra Uhly veranschaulicht die zentralen Einflussfaktoren solcher Konflikte. Konflikte hängen in diesem Zusammenhang nicht nur mit den Kompetenzen der beteiligten Akteure, sondern auch mit den Ausbildungsbedingungen in den Betrieben zusammen. Sie lassen sich somit nicht ausschließlich auf die Fähigkeiten der Auszubildenden reduzieren (Uhly 2015, S. 21). Einen Einfluss auf das Risiko für einen Konflikt nehmen auch die wirtschaftliche Situation des Ausbildungsbetriebes sowie das Angebot des Ausbildungsmarktes. Die Attraktivität des Berufes und der entsprechende Stellenwert auf dem Ausbildungsmarkt müssen dabei ebenfalls berücksichtigt werden (Uhly 2015, S. 22).

Abbildung 1: „Einflussgrößen des Vertragslösungsrisikos“



Quelle: Uhly 2015, S. 22

Die folgenden Abschnitte sollen eben diese Risikofaktoren beleuchten. Dabei werden sowohl die Rahmenbedingungen des Ausbildungsmarktes (Abschnitt 3.1), als auch die Einflussarten der zentralen Akteure (Abschnitt 3.2 bis 3.4) im Handlungsfeld der Konfliktbearbeitung erläutert.

Anmerkung

Vorangestellt ist zu erwähnen, dass zum Verständnis der Entstehung einer VVL, bzw. der zugrundeliegenden Konflikte, auch die oftmals unterschiedlichen Perspektiven der Vertragsseiten zu berücksichtigen sind (Greilinger 2013, S.61). Dieses Spannungsfeld ist strukturell bedingt und erfordert fortwährend Anpassungen und Verständigungsprozesse.

Diesbezüglich lässt sich in einem Großteil der veröffentlichten Studien eine Zentrierung auf die Defizite der Auszubildenden feststellen (Rohrbach-Schmidt; Uhly 2015, S. 130). Die Mehrheit der Jugendlichen selbst ist hingegen mit ihrer Ausbildung zufrieden (69,9% von 16.181 im Jahr 2019 befragten Auszubildenden), wird aber zunehmend unzufriedener (DGB Report 2019, S.7). Die Differenzen in der Betrachtungsweise zeigen sich auch in der Bewertung der Chancen einer Verhinderung einer VVL: So bewerten zum Beispiel in einer Untersuchung zu gelösten Ausbildungsverhältnissen im Handwerk die Betriebe die zurückliegende VVL zu 87% als unvermeidbar, während 26% der befragten Auszubildenden eine Verbesserung der Situation für möglich gehalten hätten (Greilinger 2013, S.75).

Nicht nur aufgrund dieser unterschiedlichen Darstellungen der VVL-Situationen durch die Beteiligten ist die Bewertung der Krisensituationen generell schwer in „*die Effekte personenbezogener, betrieblicher und beruflicher Faktoren zu isolieren.*“ (Rohrbach-Schmidt; Uhly 2015, S. 115, 130). An folgender Stelle soll der Einfluss des Ausbildungsmarktes allerdings einen grundlegenden Einblick in diese Faktoren eröffnen.

1.1 Einfluss des Ausbildungsmarktes

In Studien herausgestellte Einflüsse des Arbeitsmarktes

- Segmentierung des Ausbildungsmarktes (u.a. negative oder positive Angebot-Nachfrage Relation kann das VVL-Risiko auf jeweilige Art erhöhen)
- Such- und Auswahlverhalten der Auszubildenden sowie Einschätzung der Berufe hinsichtlich ihrer Attraktivität durch die Auszubildenden
- Das „geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten“ von Frauen bedingt eine verstärkte Ansiedlung in Berufen mit durchschnittlich schlechterer Bewertung

(DGB Report, S.8; Rohrbach-Schmidt; Uhly 2015, S. 115/131)

Die Situation des Ausbildungsmarktes ist ein bedeutender Teil der Faktoren eines VVL-Risikos. Aktuell (2020/2021) hält der Oberhausener Ausbildungsmarkt etwa 0,73 Ausbildungsstellen je Bewerber vor (Bundesagentur für Arbeit 2021: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (September). Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarkt, Nürnberg, Blatt 1.). Diese Relation sollte nicht getrennt von den VVL betrachtet werden: Ein angespannter Ausbildungsmarkt wirkt sich negativ auf das Wahl- und Suchverhalten der Jugendlichen aus, weshalb sie häufiger Ausbildungen antreten, die nicht ihrem ursprünglichen Wunschberuf entsprechen (vgl. Rohrbach-Schmidt; Uhly (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Köln Z. Soziol. (67), S.131).

Die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf ist also nicht allein als individuelle Entscheidung der Jugendlichen, sondern auch als „*Anpassungsprozess der Wünsche an die Chancenstruktur*“ (vgl. Rohrbach-Schmidt; Uhly 2015, S. 115) des Marktes zu sehen.

Demnach können zum Beispiel „*Notlösungen*“ aufgrund fehlender Kapazitäten im Wunschberuf das Risiko einer Unzufriedenheit mit der Ausbildung und damit einer möglichen VVL, deutlich erhöhen (DGB Report 2019, S.8). Auf der anderen Seite lässt sich beobachten, dass die VVL-Quote zudem mit dem Anteil freier Ausbildungsstellen in den Betrieben variiert. (Aufgrund steigender Anzahl von Optionen für die Auszubildenden, auch nach Antritt einer Ausbildung.) (Rohrbach-Schmidt; Uhly 2015, S. 131). Somit ist die Bewertung der Berufe und ihrer Attraktivität durch die Auszubildenden in mehrfacher Hinsicht strukturell bedingt und mit dem VVL-Risiko verknüpft. Ein nicht hinreichender Informationsstand seitens der Bewerber*innen ist zudem ein potentieller Risiko-Faktor.

Neben der Berufsorientierung und der Verfügbarkeit des Wunschberufes auf dem lokalen Ausbildungsmarkt sind auch Segregationsmerkmale beobachtbar. Ein Beispiel: Das „*geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten*“ (DGB Report 2019, S.8) von Frauen, bedingt eine verstärkte Ansiedlung in Berufen mit durchschnittlich schlechterer Bewertung. Der DGB Report 2019 betont hierzu:

„Sie entscheiden sich überdurchschnittlich häufig für tendenziell schlechter bewertete Berufe bzw. ergreifen mangels Alternative eine Ausbildung in einem dieser Berufe, obwohl diese nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen – auch weil Betriebe ihre Auswahl häufig noch nach tradierten Rollenbildern treffen.“ (DGB Report 2019, S.8)

Somit erfolgen tendenzielle Diskriminierungsprozesse strukturell über die Wahrnehmungen kulturell geprägter Berufsbilder und deutlich seltener in offener geschlechterspezifischer Diskriminierung. Diese Strukturen führen dazu, dass weibliche Auszubildende häufiger ohne Wunschstelle in die Ausbildung starten als Männer (DGB Report 2019, S.8). Bei einer Entscheidung für einen nicht dem Rollenbild entsprechenden Ausbildungsberuf erfolgt die Diskriminierung nicht bei der individuellen Bewerbung, sondern nach Antritt der Stelle (DGB Report 2019, S.51). Dieser „Geschlechts-Effekt“ erhöht das VVL-Risiko signifikant (Rohrbach-Schmidt; Uhly 2015, S. 132). Im geschilderten Beispiel wird somit eine Verknüpfung personenbezogener Faktoren mit der Situation am Ausbildungsmarkt und der damit verbundene Einfluss auf ein potentielles VVL-Risiko deutlich. Im folgenden Abschnitt wird nun auf die Relevanz von Merkmalen der Auszubildenden auf das VVL-Risiko eingegangen.

1.2 Einfluss der Auszubildenden auf das VVL-Risiko

Faktoren für das VVL-Risiko: Perspektiven der Auszubildenden und der Betriebe

Perspektive der Auszubildenden:

- „Belastende Betriebsklimata“
- „übertragende Tätigkeiten und Umstände, unter denen diese Tätigkeiten erledigt werden sollen (...)“
- „Second-best“-Option“

Perspektive der Betriebe:

- „Unzureichende betriebliche sowie schulische Leistungen“
- „unentschuldigte Fehlzeiten“
- „Unpünktlichkeit“
- „fehlende Motivation“
- „familiäre Probleme“
- „falsche Berufsvorstellungen der Jugendlichen“

(Greilinger 2013, S. 61)

Welchen Einfluss die Auszubildenden selbst auf das Risiko einer VVL haben, wird von den Beteiligten unterschiedlich wahrgenommen.

In einer handwerkspezifischen Studie (Greilinger 2013) wurden häufig genannte Defizite bei Auszubildenden aufgelistet: Aus Sicht der Betriebe war eine insgesamt verminderte Leistung im Betrieb, aber auch in der Berufsschule ein häufig vorkommender Faktor, welcher zum Teil auch mit dem Eindruck geringer Motivation verbunden wurde. Häufig genannte Äußerungen einer geringen Motivation waren demnach nicht entschuldigte Abwesenheit und/oder unpünktliches Erscheinen (Greilinger 2013, S.61). Allgemein können solche Auffälligkeiten zu Beginn einer Ausbildung als „Frühindikatoren“ erkannt werden (Greilinger 2013, S. 78). Diese „Frühindikatoren“ sind wichtig, da ein Großteil der VVL in der Frühphase einer Ausbildung erfolgt (Greilinger 2013, S. 78). Oftmals seien zudem „latente Probleme“ der Auszubildenden Ursache der Konflikte: Etwa ein unpassend getakteter Nahverkehr, hohe Belastung durch Nebenerwerb – Probleme, die sich für die Betriebe erst nur durch „Symptome“ erkennbar zeigen (Wolf 2016, S.33).

Hierzu zählen ebenfalls Bedingungen des Umfelds der Auszubildenden, die als wichtiger Einfluss auf das VVL-Risiko benannt werden, vermehrt vor allem Schwierigkeiten in der Familie. Grundsätzlich ist jedoch ein unrealistisches Bild des Ausbildungsberufes bei den Auszubildenden aus Sicht der Betriebe der zentrale Grund für eine etwaige Problemlage (Greilinger 2013, S.61).

Abseits der Perspektive der Betriebe sind Schulabschlüsse nicht maßgeblich für eine Erhöhung des VVL-Risikos (Rohrbach-Schmidt; Uhly 2015, S. 131).

Niedrige Abschlüsse können nicht zwangsläufig mit einer schlechten Berufswahl, vermindernden Leistungen oder unzureichender Bewältigung von Anforderungen im Beruf verbunden werden:

„Dagegen sprechen Beispiele von Auszubildenden, die die Anforderungen nicht erfüllen, unter hohen Investitionen aber langfristig als Mitarbeiter eingeführt werden.“ (Rohrbach-Schmidt; Uhly 2015, S. 131)

Betriebe können Auszubildende durch Eigeninitiative fördern und die passenden Kompetenzen mit (großem) Aufwand weitergeben. Diese Investition kann schließlich fehlende Voraussetzungen kompensieren.

Die Auszubildenden selbst gaben in einer Umfrage des DGB ebenfalls ihre Gründe für eine VVL an. Dabei wurden folgende Ursachen am häufigsten genannt:

- Die Ausbildung war nicht der Wunschberuf
 - Es gab Konflikte im Betrieb und/oder
 - Die Ausbildungsinhalte wurden nicht ausreichend genug vermittelt
- (DGB 2020: Ausbildungsreport 2020, Berlin, S. 71).

Die von den Auszubildenden selbst angegebenen Ursachen sind hauptsächlich im Bereich der Faktoren des Ausbildungsmarktes und der Ausbildungsumsetzung im Betrieb angesiedelt. Der eigene Einfluss auf eine entstehende Konfliktsituation wird lediglich in der eigenen, nicht erfolgreichen Berufswahl, gesehen.

In einer Befragung von Beratungsstellen wurde die Grundannahme eines Umbruchs in der Biographie der Auszubildenden aufgestellt. Dabei wurde herausgestellt, dass die veränderten Anforderungen am Übergang von der Schule in das Berufsleben für viele Auszubildende überfordernd seien und zu wenig thematisiert würden. Die Probleme der Jugendliche müssten in diesem Zusammenhang „entindividualisiert“ betrachtet werden, um sie strukturell behandeln zu können:

„Es handelt sich hier – nicht ausschließlich, aber vielfach – nämlich um entwicklungs- bzw. übergangsphasenspezifische „lebensweltliche“ Probleme von Jugendlichen, die – aber in der Regel erst im Verein mit Ausbildungsstress und unter bestimmten betrieblichen Bedingungen – zum erhöhten Exit-Risiko werden können.“ (Wolf 2016, S.73)

Es zeigt sich somit, dass die risiko-steigernden Faktoren auf Seiten der Auszubildenden vielschichtig sind, aber zum Teil mit hohen Investitionskosten ausgeglichen werden können. Zudem bietet sich durch die oft nicht sofort sichtbaren Probleme der Auszubildenden ein Raum für Konflikte, der auch bei vorhandener Kommunikation mit den Ausbilder*innen für Konfliktpotenzial sorgt. Im nächsten Abschnitt werden die Einflüsse der Betriebe thematisiert.

**Einfluss der COVID-19-Pandemie auf die Ausbildungsbedingungen:
Perspektive der Auszubildenden**

In einer Studie des DGB wurden im Februar 2021 1000 Auszubildende/duale Student*innen zu ihrer gegenwärtigen Situation befragt.

Hieraus ging hervor, dass sich durch die COVID-19-Pandemie auch die Ausbildungsbedingungen für große Teile der Auszubildenden in Deutschland verschlechtert haben. 34,6 Prozent der Befragten waren in „großer“ oder sogar „sehr großer“ Sorge, dass sie ihre Ausbildung nicht erfolgreich abschließen können.

Negativ tangiert werden inhaltliche Aspekte in der Berufsschule (30,1%) und im Betrieb (45,2%), sowie auch Kommunikationsmöglichkeiten mit Ansprechpartner*innen. Letztere seien bei betrieblichen Ansprechpartnern deutlich zurückgegangen. Nur 33,1% der Befragten konnten ihre Ansprechpartner*innen „immer“ erreichen. Die Kommunikation mit den Berufsschullehrer*innen sei dagegen weniger stark eingeschränkt gewesen.

Zusätzlich berichteten Teile der Auszubildende über verschlechterte Bezahlung (24,3%), Streichung von Urlaubstagen (18,7%) oder auch vermehrt zugewiesene ausbildungsfremde Tätigkeiten (26,3%).

(DGB (2021): Corona-Ausbildungsstudie. Corona-Ausbildungsstudie: Die wichtigsten Ergebnisse: <https://www.dgb.de/++co++c103f7fe-04e8-11ec-93b9-001a4a160123> (abgerufen am: 26.08.21)

1.3 Einfluss der Betriebe und der Betriebsgröße auf das VVL-Risiko

In Studien herausgestellte Einflüsse eines VVL-Risikos

Betriebliche Faktoren

- Produktionsorientierung vs. Investitionsorientierung
- Kommunikationskultur (Ansprechpartner*innen und Vertretung der Auszubildenden)
- Betriebsgröße
- Ausbildungsqualität und –bedingungen

(DGB Report 2019, S.5,6; Rohrbach-Schmidt; Uhly 2015, S. 131; Wolf 2016, S.33,73,74)

Betriebe haben als ausbildungsgebender Akteur bedeutenden Einfluss auf die Ausbildungsqualität. Neben grundlegenden Voraussetzungen der Ausbildungssituation, wie etwa der regelmäßigen Kommunikationsbereitschaft eines Ausbilders/einer Ausbilderin, zählen häufig negative Arbeitsbedingungen wie ein schlechtes Betriebsklima oder Überschreitungen der festgeschriebenen Arbeitszeiten zu den negativen Einflussfaktoren (Wolf 2016, S.33).

Bezogen auf die Arbeitssituation von Auszubildenden ist insbesondere die Anzahl der Mitarbeiter*innen eines Betriebes ein wiederkehrend thematisierter Faktor für ein VVL-Risiko: Große Betriebe können oftmals auf kollektive Mitbestimmungsstrukturen zurückgreifen, die sicherstellen, dass sich von Seiten aller Beteiligten an die gesetzlichen Vorschriften und den Ausbildungsplan gehalten wird. Zudem sind sie in Hinsicht auf ausbildendes Personal und ausbildungsbezogene Materialien häufig besser aufgestellt als Kleinbetriebe in derselben Branche. (DGB Report 2019, S.5) Diese halten sich im Durchschnitt seltener an die Ausbildungspläne und müssten den Auszubildenden häufiger „ausbildungsfremde Tätigkeiten“ zuweisen und können sie auch schlechter fachlich ausbilden/anleiten (DGB Report 2019, S.6).

Dieser Unterschied manifestiert sich unter anderem im Gegensatz zwischen dem „Produktionsmodell“ und dem „Investitionsmodell“ (Rohrbach-Schmidt; Uhly 2015, S. 131). Diese beschreiben im weitesten Sinne die Form der Integration der Auszubildenden in Arbeitsabläufe. Diese Formen sind nicht zwingend an die Größe des Betriebs gebunden, es besteht jedoch oft ein Zusammenhang. Große Unternehmen können Auszubildende oft aus der Produktion herausnehmen und sie in separaten Ausbildungsbereichen/ausbildungsspezifischen Situationen qualifizieren. Sie investieren in die Ausbildung, um sie im Anschluss als Facharbeiter übernehmen zu können (Investitionsmodell). Währenddessen müssen kleine Betriebe die Auszubildenden von Beginn an oft in die Arbeitsprozesse einbinden, da sie sich diese Trennung personell nicht leisten können. Zum Beispiel, da sie keine Ausbilder*innen abstellen können (Produktionsmodell) (Wolf 2016, S.73). Je höher jedoch diese Art von Investition in die Qualifizierung der Jugendlichen war, desto geringer ist das Risiko einer VVL (Rohrbach-Schmidt; Uhly 2015, S. 131).

Insgesamt ist die Anwesenheit der formell erklärten Ausbilder in Betrieben unabhängig von der Größe ähnlich häufig (DGB 2019, S. 25). Jedoch fehlen kleinen Betrieben häufig die Möglichkeiten für einen Dialog mit den Jugendlichen, da keine Ansprechpartner*innen zugeteilt werden (Wolf 2016, S. 74). Konflikte mit den Ausbildern sind typische Gründe für Vertragslösungen. Eine gute Präsenz und hohe Qualität der Ausbildung ist daher umso wichtiger (DGBG 2019, S.25). Insgesamt können Kleinbetriebe als ein Ausbildungsumfeld betrachtet werden, in dem *„häufig defizitäre betriebliche Ausbildungsbedingungen mit relativ defizitären Ausbildungsvoraussetzungen“* (Wolf 2016, S.73) aufeinandertreffen. Es bleibt also festzuhalten, dass fehlende Kommunikationsmöglichkeiten, negative Arbeitsbedingungen und fehlende Sicherstellung der Ausbildungsqualität auch stark durch die Betriebe beeinflusst werden. Inwiefern die Berufsschule hierbei einwirkt, soll im nächsten Abschnitt angesprochen werden.

Einfluss der COVID-19-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe

Befragung von Ausbildungsleitungen von 1.343 Betrieben für 18 ausgewählte Berufe im Frühjahr/Sommer 2020

- Übertragung von Aufgaben außerhalb des vorgesehenen Tätigkeitsfeldes nur selten vorgenommen (Ausnahme Gastronomie, dort in 50% der Fälle)
- Nutzung von Home-Office wurde als positiv rückgemeldet. Unter befragten Branchen wie folgt angewendet: Industrie und Handel (43 %), öffentlicher Dienst (50 %), Handwerk (12 %) und Gastgewerbe (16 %).
- Nur 12% der Betriebe schickten ihre Auszubildenden in Kurzarbeit, 8% stellten sie ganz frei.
- Nur 11% der Betriebe meldeten, dass ihre Auszubildenden „weder in die Berufsschule gegangen noch [...] Lernmaterialien erhalten“ haben.
- Die Übernahme der Auszubildenden schien nur in wenigen Branchen negativ beeinflusst. (Am deutlichsten in Gaststättengewerbe, dort werden fast 30% angeordneten Übernahmen als gefährdet angesehen.)

(Biebeler, Hendrik; Schreiber, Daniel (2020): Ausbildung in Zeiten von Corona. Ergebnisse einer empirischen Studie zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe. Bonn, S. 1-7)

1.4 Einfluss der Berufsschule auf das VVL-Risiko

Auch die Berufsschule muss als entscheidendes Handlungsfeld einer VVL-Situation betrachtet werden. Sie ist der zentrale Ort der Verbindung von praktischem und theoretischem Wissen. Diese Beziehung zwischen Betrieb und Berufsschule bietet auch das Potential, in Krisensituationen hineinzuwirken und VVL zu verhindern (DGB 2020, S. 40).

So sind Berufsschullehrer*innen als „Vermittler“ (DGB 2020, S. 40) in Konflikten zwischen den Auszubildenden und ihren Ausbildungsbetrieben Anlaufpunkt und Beratungsinstitution für Auszubildende. Diese Arbeit erfolgt teilweise außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit und ist stark an das Engagement der Lehrer*innen gekoppelt. Sie müssen potentiell fehlende Ausbildungsqualität kompensieren, bei tendenziell sinkenden Budgets (sowohl für Personal als auch für Ausstattung) (DGB 2020, S. 41).

Auch durch den Austausch zwischen den Berufsschüler*innen, der als persönliche Information über Betriebe hinweg nützlich ist, nimmt die Berufsschule eine wichtige Funktion ein. Zusätzlich wird innerhalb des Unterrichts über externe Unterstützungsangebote informiert.

2. Qualitative Interviews mit Oberhausener Akteuren

2.1 Methodik

Die folgenden Abschnitte beschreiben die Praxiserfahrung ausgewählter Oberhausener Akteure bezüglich des Umgangs mit Auszubildenden, die in einer Situation mit hohem Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung (VVL) sind. Hierzu wurden sechs telefonische Einzelinterviews und ein zusätzliches Gespräch mit der Koordinierung des Programms KAoA in Oberhausen (siehe Exkurs) geführt. Der Fokus der Interviews lag dabei auf dem jeweiligen Unterstützungsangebot der Akteure, bzw. der Institution, für die sie stellvertretend befragt wurden. Neben den Möglichkeiten zur Unterstützung kamen hierbei auch die Kompetenzen der Jugendlichen zur Sprache. Zusätzlich wurden die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, der Berufsschule sowie die betrieblichen Faktoren einer gefährdenden Situation thematisiert.

Diese Einsichten sollen eine weitere Perspektive auf die Problematik der hohen VVL-Zahlen in Oberhausen bieten und lokale Stimmen als Erweiterung der Studienerkenntnisse erfassen. Die Interviews stützten sich auf einen Leitfaden, der mit offenen Fragen versehen war. Diese zielten auf folgende Strukturierung ab:

- Das Arbeitsfeld der Institution wurde thematisiert
- Die Interviewten wurden zu ihrer Sicht auf Situation der VVL in Oberhausen befragt
- Die bisher durchgeführten eigenen Maßnahmen, bzw. Maßnahmen, die in Zukunft hilfreich sein könnten, wurden abgefragt.

In der Folge wurden die Aussagen den in den dargestellten Studienergebnissen ausgeführten Faktoren eines VVL-Risikos zugeordnet. Dies ermöglichte einen Eindruck der Oberhausener Situation im Spiegel der Studienergebnisse.

Befragt wurden:

- Stellvertretender Geschäftsführer des ZAQ e.V.
- Schulleiter Hans-Sachs-Berufskolleg
- Regionalkoordinator – VerA-Initiative
- Berufsberaterin - PraeLab-Programm der Bundesagentur für Arbeit
- Geschäftsführer Aus- und Weiterbildung der IHK MEO
- Beraterin – Jugendberufshilfe der Stadt Oberhausen
- Exkurs: Berufsorientierung und VVL-Risiko aus Sicht der Koordinierungsstelle von KAoA (Kein Abschluss ohne Anschluss) in Oberhausen

Die Beratungsangebote der Befragten zu vorzeitigen Vertragslösungen sowie eine Beschreibung der jeweiligen Institution werden im Anhang dargestellt.

2.2 Einfluss des Ausbildungsmarktes in Oberhausen

An dieser Stelle werden die Einschätzungen der interviewten Akteure auf den Ausbildungsmarkt in Oberhausen dargelegt. Angesichts der Entwicklungen aufgrund der COVID-19-Pandemie werden, wie bereits angedeutet, hauptsächlich die Einschätzungen hinsichtlich der Situation vor der Pandemie wiedergegeben.

Die Interviewten nahmen die in der Statistik ablesbare verbesserte Angebots-Nachfrage-Relation seit 2018/2019 wahr, betonten jedoch zugleich die Problematik der Zusammensetzung des Ausbildungsangebotes: Demnach sei das Angebot an Ausbildungsplätzen, für die eine höhere Qualifikation benötigt würde, zurückgegangen, bei gleichzeitig ansteigenden Absolventen mit einer Hochschulzugangsberechtigung in Oberhausen. Parallel sei zwar das Angebot im Handwerk gestiegen, hier sei aber eine ansteigende Anspruchshaltung der Betriebe sichtbar, die den Zugang für niedrig qualifizierte Jugendliche erschwert. Da das Handwerk von den Jugendlichen selbst als zunehmend unattraktiv bewertet wird und eine größer werdende Konkurrenz zu einer Ausbildung im Bereich der Arbeitsplätze ohne Notwendigkeit einer Ausbildung entstehe, verstärke sich die Passungsproblematik zusätzlich.

Insgesamt bewerteten die Interviewten die Situation des Oberhausener Ausbildungsmarktes als risikosteigernd für VVL-Situationen. Jedoch beobachteten sie keine Zunahme der Anzahl an VVL in Oberhausen.

2.3 Exkurs: Berufsorientierung und VVL-Risiko aus Sicht der Koordinierungsstelle von KAoA (Kein Abschluss ohne Anschluss) in Oberhausen

In einem zusätzlich zu den Interviews geführtem Gespräch mit der Leitung sowie der stellvertretenden Leitung der Koordinierungsstelle Übergang Schule-Beruf wurde ein bereits angesprochener Teilaspekt des Arbeitsmarktes und des VVL-Risikos angesprochen – die Berufsorientierung.

Am Übergang in die duale Ausbildung wirken Entscheidungen nach, die bereits in der Schlussphase der allgemeinbildenden Schule getroffen wurden. Die Berufsorientierung innerhalb des schulischen Rahmens, aber auch im privaten Umfeld, stellt eine wegweisende Beeinflussung dar. Auch in der Einmündungsphase sind häufig kritische Umbrüche sichtbar, die oftmals schon früh in der Ausbildung Signale für einen problematischen Ausbildungsverlauf aufrufen können.

Diese zeitlich vorgeschalteten Phasen stellen allerdings, wie bereits herausgestellt, eigene, differenziert zu beleuchtende Handlungsfelder dar, die im Zuge des zuvor benannten Zieles dieses Berichtes nur begrenzt thematisiert werden.

Daher wird an dieser Stelle ein Eindruck der Arbeit der Initiative „Kein Abschluss ohne Anschluss, als Beispiel für schulische Berufsorientierung, thematisiert. Im Vordergrund des Gespräches stand dabei insbesondere die Förderung der Selbstbewertungskompetenzen der Jugendlichen am Übergang Schule-Beruf.

Die Teilnehmer*innen fassten die Bedeutung der Berufsorientierung wie folgt zusammen:

Sie sei wichtig, damit sich Jugendliche frühzeitig im Rahmen ihrer Selbsteinschätzung darüber klarwerden, welche Fähigkeiten sie besitzen und welches Berufsfeld sie interessiert. Dabei werde auch die Eigenverantwortung gestärkt. Insgesamt sollte ein individueller Entwicklungsprozess angestoßen werden, der eine früh ansetzende Lebenswegplanung ermöglicht. Im Falle der Initiative kein Abschluss ohne Anschluss werden daher etwa ab der 8. Klasse Module mit den Schüler*innen durchgeführt, die diese Kompetenzen steigern sollen:

Eine Potenzialanalyse helfe zunächst der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten der Schüler*innen. Sie soll genauso eine bewusste Praktikumswahl unterstützen, wie die ersten Einblicke in den jeweiligen Arbeitsbereich durch eine Berufsfelderkundung. Die Anbindung an die Betriebe sei ebenfalls wichtig, um Kontakte zu knüpfen und die betriebliche Arbeitswelt erfahren zu können.

2.4 Ausbildungsfähigkeit von Auszubildenden

Ein wiederkehrendes Motiv der Interviews war die Ausbildungsfähigkeit der Auszubildenden. Dabei wurde herausgestellt, dass ein großer Anteil der Jugendlichen Defizite in sozialen und inhaltlichen Kompetenzen habe. Dies äußere sich in unter anderem in fehlender Motivation. Als eine mögliche Ursache wurde eine unzureichende Unterstützung des Umfeldes genannt.

Auch auf der Ebene der Vorbereitung für eine Ausbildung wurden Probleme herausgestellt: Den Auszubildenden fehlten oftmals Informationen zum Berufsfeld, wodurch Fehleinschätzungen bezüglich der Belastungen und Anforderungen des Berufes entstünden. Viele bräuchten bereits bei der Berufswahl Unterstützung. Es sei jedoch immer schwieriger die Jugendlichen mit Informationen zu erreichen. Zudem sei die Organisation der Ausbildung eine Herausforderung. Grundlegende Bestandteile wie der sowohl vom Betrieb, als auch von den Auszubildenden selbst einzuhaltende Ausbildungsplan, seien nicht bekannt. Es fiel ihnen auch schwer Pflichten, wie etwa das Führen des Berichtsheftes, einzuhalten.

Allerdings wurde von einem Teilnehmer auch darauf hingewiesen, dass diese Probleme kein Massenphänomen seien.

2.5 Einfluss der Betriebe

Auch die Rolle der Betriebe in einer VVL begünstigenden Konstellation wurde in den Interviews angesprochen.

Der Großteil der Interviewten nahm ein gestiegenes Bewusstsein für die veränderte Ausbildungsmarktsituation wahr. Die Betriebe investierten im Allgemeinen vermehrt in die Jugendlichen, um Fachkräfte zu gewinnen. Das oft verwendete Bild der Zuweisung unbeliebter Arbeiten an Auszubildende sei zum Beispiel nicht mehr zeitgemäß.

Allerdings sollten vor allem kleinere Betriebe Hierarchien und andere traditionelle Ausbildungsbestandteile hinterfragen (etwa das Arbeitsklima, Freizeitausgleiche und Fortbildungen). Die Größe des Betriebes und der damit verbundene Einfluss auf die Ausbildungsqualität wurden häufig angesprochen. So wurde großen Unternehmen tendenziell eine höhere Ausbildungsqualität zugeschrieben, als kleinen oder mittelständischen Betrieben:

„Ausbildungsbetriebe, und ich rede jetzt von mittelständischen Unternehmen, nicht von Thyssen-Krupp oder Siemens, die Großunternehmen, sondern von den Unternehmen, wo der Chef noch mitarbeitet oder womöglich sogar der Ausbilder ist. Die müssen auch lernen, dass wenn sie Ausbildungen anbieten, auch Zeit für einen Auszubildenden brauchen.“

Dies wurde vor allem am größeren Investment der Großbetriebe in die Auszubildenden festgemacht. Aus diesen Bezügen ergaben sich auch positive Bewertungen von Ausbildungen in Branchen, die eher in großen Strukturen organisiert sind (etwa der Industrie).

Die erwähnten Defizite von kleinen und mittelständischen Betrieben wurden vor allem auf das Handwerk sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe übertragen. Letzteres wurde von mehreren Interviewten als Branche mit dem höchsten VVL-Risiko in Oberhausen benannt. Hier gäbe es über die angesprochenen häufigen Probleme kleinerer Betriebe hinaus auch weitere Risikofaktoren. Als Beispiel wurden die Arbeitszeiten angeführt, da im Hotel- und Gaststättengewerbe regelmäßig dann gearbeitet werde, wenn alle anderen frei haben. Zwar sei bereits eine Verbesserung in den letzten Jahren erkennbar, dauerhafte Elemente, wie etwa die späten Arbeitszeiten, die mit der Freizeit der Auszubildenden kollidieren, führten aber nach wie vor zu einem erhöhten VVL-Risiko.

Es fanden sich demnach durchaus mit den Studien übereinstimmende Sichtweisen auf die Rolle der Betriebe wieder. Insbesondere die Notwendigkeit zur Investition in die Jugendlichen durch die Betriebe selbst trat hervor. Die Betriebsgröße ging in fast allen Gesprächen auch mit einer Einschätzung bezüglich des Einflusses entsprechender Branchen einher.

2.6 Einfluss der Berufsschule auf das VVL-Risiko

Die Berufsschule ist als Ort der Wissensvermittlung, aber auch als Ansprechpartner und Beratungsinstitution angesprochen worden. Dabei wurde zunächst herausgestellt, dass die Lehrer*innen stark an einem Verbleib der Auszubildenden in Ausbildung interessiert seien, das Engagement der einzelnen Kolleg*innen allerdings unterschiedlich groß sei. Dennoch seien die Berufsschullehrer*innen in der Regel nah an den Problemen der Auszubildenden und versuchten Vertragsauflösungen zu verhindern. Allerdings könne beobachtet werden, dass es auch bei Lehrerinnen und Lehrern zunehmend schwieriger werde, Familie und Beruf zeitlich zu koordinieren.

Es habe sich zudem eine „Verbürokratisierung des Berufs“ (insbesondere durch die starke Bindung an Konzepte) entwickelt, so dass für die Zuwendung/die persönliche Fürsorge zu den Schüler*innen häufig die Zeit fehle. Informationen, die so aus dem privaten Kontakt zu den Schüler*innen gewonnen werden konnten, gingen teilweise aus diesem Grund verloren oder müssten durch den Einsatz von Sozialarbeiter*innen eingeholt werden (auch aus Gründen der Zeitökonomie).

Berufsschullehrer*innen müssten nah bei den Betrieben sein und würden die Ausbildungsbetriebe kennen. Seit Jahren gäbe es zu hohen Nachholbedarf in der Ausbildung von Berufsschullehrer*innen. Die Schulen hielten sich mit Quereinsteiger*innen über Wasser, die wenig bis gar keine pädagogische Vorbildung hätten, welche in der Praxis des Unterrichtens berufsgeleitend nachgeholt werden müsse. Auch für viele Teilzeitbeschäftigte im Lehrerberuf sei der Aufbau einer Bindung zu den Betrieben und den Auszubildenden schwierig. In der Berufsschule seien die Auszubildenden nur ca. zwei Tage in der Woche und wenn dann viele Teilzeitkräfte in einem Berufsfeld arbeiten, könnten diese nicht alle Jahrgänge und Betriebe abdecken.

Die dauerhafte Präsenz von Präventionsprogrammen wie PraeLab wurde durch die systematische Reflexion der Auszubildenden als sehr hilfreich bewertet. Informationen über Beratungsstellen seien zwar Teil des Lehrplanes, würden jedoch teilweise zu punktuell erwähnt. Bestätigt wurde demnach die wichtige Rolle der Berufsschule als Vermittler und Erstkontakt für die Auszubildenden. Dennoch zeigten sich Entwicklungen, die einen persönlicheren Austausch sowohl zu den Betrieben, als auch zu den Auszubildenden erschweren.

2.7 Die Beratung von Auszubildenden

In Oberhausen besteht ein ausgeprägtes Netzwerk aus Beratungs- und Begleitinstitutionen für Auszubildende. Eine Vielzahl an geförderten Programmen ist in direktem Einsatz an Schulen oder als Ansprechpartner vor Ort in den Institutionen verfügbar. Dies gilt auch für die im Fokus stehende Situation einer sich abzeichnenden vorzeitigen Vertragslösung.

Zunächst sei erwähnt, dass sich formalisierte Beratungen durch die Kammern, aufgrund der Möglichkeit einer Schlichtung von anderen Beratungsangeboten unterscheiden. Dies wurde auch in den Interviews hervorgehoben: Zu den formalisierten Beratungsverfahren der Kammern wurde zunächst berichtet, dass diese in ausreichendem Maße angeboten würden und in nur äußerst seltenen Fällen zu einem Schlichtungsverfahren führten. Allerdings existiere häufig eine Angst der Auszubildenden vor einer „Eskalationsstufe“ durch ein Vorbringen ihrer Probleme bei einer Kammer:

„Bei den Auszubildenden ist das Problem, dass da oftmals eine ‚Wasch mich, aber mach mir den Pelz nicht nass!‘ - Logik vorherrscht. Also: ‚Das ist alles ganz schlimm, aber bitte spricht nicht mit meinem Betrieb!‘“

Dabei sei auch hier das Ziel die Unterstützung der Jugendlichen. Ein üblicher Schritt sei dann ein Gespräch im Betrieb, in dem beide Sichtweisen der Akteure auf die Problematik sichtbar werden. (Häufig seien abweichende Betrachtungsweisen auf dieselbe Problematik erkennbar). Die Hintergründe der Konflikte oder eines Fehlverhaltens würden auf diesem Weg jedoch häufig nicht sofort sichtbar.

Allerdings wurden insbesondere formalisierte Beratungsangebote nicht von allen Befragten als universell passendes Unterstützungsangebot bewertet:

„Die vorhandenen institutionellen Beratungen (z.B. von Kammern, Innungen, Bundesagentur für Arbeit) sind relativ ineffektiv, weil zu weit weg vom Schüler und vom Problem. Wir haben wenig positive Beispiele. Im Einzelfall funktioniert das schon mal, aber wenn das Problem bei der institutionalisierten Beratung auftaucht, ist es meistens schon zu groß für eine weitere Zusammenarbeit.“

In einem der Interviews wurde herausgestellt, dass in der Regel alle drei Beteiligten (Schule, Betrieb und Auszubildende) einig sind darüber, warum eine Ausbildung gescheitert ist. Deswegen seien viele Vertragsauflösungen einvernehmlich. Darüber hinaus sei eine Kündigung aus rechtlichen Gründen zu aufwendig. Von allen wurde dagegen die positive Funktion einer unverbindlichen ersten Beratung als Mitteilungsmöglichkeit für die Auszubildenden hervorgehoben:

„Dann kommen die Jugendlichen und können erstmal reden und das tut ihnen auch gut, dass ihnen jemand glaubt. Wenn sie sowas machen, dann machen Sie es auch ein bisschen als Sozialpädagogin.“

Die hier beschriebenen Reaktionen der Befragten zeigten demnach eine hohe Wertschätzung für unverbindliche Erstgespräche mit den Auszubildenden auf. Diese könnten erste Probleme aufdecken. Institutionen, die formelle Beratungen und Vermittlungsformen anbieten, seien in ausreichendem Maß vorhanden, werden aber nicht von allen als passende Anlaufstelle für die erste Phase des Kontaktes gesehen.

3. In den Interviews thematisierte Maßnahmen

Die zuvor dargestellten Analyseergebnisse zeigten für die Oberhausener Ausbildungsmarktsituation viele Überschneidungen zu den in Studien aufgeführten theoretischen Erkenntnissen. Die Gespräche behandelten neben den Risikofaktoren auch Ansätze, welche in hilfreichen Maßnahmen in der Zukunft verankert werden könnten. Im Folgenden werden diese Maßnahmen aufgeführt.

3.1 Handlungsfeld Schule

Die Schule wurde sowohl als Vorbereitung im Sinne der allgemeinbildenden Schulformen, als auch in konkreten Verbesserungsvorschlägen für das Berufsschulwesen angesprochen:

- Duale Ausbildung nicht in Konkurrenz zum Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung setzen. (Langfristige Vision eines Abiturs für alle, mit anschließenden offenen Optionen).
- Bereits vor Antritt der Ausbildung vermehrt Sozialkompetenzen, die für den Ablauf einer Ausbildung relevant sind, in der allgemeinbildenden Schule einüben.
- Förderung des persönlichen Engagements der Lehrer*innen an den Berufsschulen (Könne nicht erzwungen werden, aber unterstützt, z.B. durch institutionalisierte Betriebsbesuche durch Lehrer*innen, die auf das Stundenkontingent angerechnet werden).

3.2 Berufsorientierung

Als zentraler Einfluss auf das VVL-Risiko stellten die Interviewten die Berufsorientierung heraus und erwähnten folgende Handlungsansätze:

- Auch ein Bild des „Betriebsklimas“ sollte im Vorfeld einer Berufswahl vorhanden sein.
- Transparenz bezüglich Bedingungen und Herausforderungen des Berufes: *„Berufsorientierung diskutieren und demjenigen, der eine Ausbildung beginnt, ganz klar vor Augen führen, was auf ihn zukommt.“*
- Berufseignungstests als Werkzeug etablieren.

3.3 Gestaltung des Überganges

Der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die duale Ausbildung ist für die Auszubildenden ein Zeitraum der Entwicklung und Veränderungen der Anforderungen.

Zu dieser Phase wurde sowohl ein Entgegenkommen der Betriebe, als auch eine programmatische Erleichterung des Einstiegs thematisiert:

- Toleranz und Entgegenkommen der ausbildenden Betriebe einfordern, um die Umgewöhnung während des Übergangs zu vereinfachen:
„Die gelingende Gestaltung des Übergangs ist ein ganz wesentlicher Indikator um Ausbildungsabbrüche, zumindest in der Größenordnung, wie wir sie jetzt haben, zu vermeiden.“
- Vermehrt betriebliche Einstiegsqualifizierungen bewerben.

- Vorschlag der flächendeckenden Einführung des Angebotes einer Halbtagsausbildung (um in der Frühphase der Ausbildung die Belastung senken / abmildern eines „Praxischocks“). (Wird in Oberhausen bereits seit 2010 von der Jugendberufshilfe Essen gGmbH, Essen und der Trivium gemeinnützige GmbH, Oberhausen angeboten. Die Regionalagentur MEO, die Bundesagentur für Arbeit und das JobCenter in Oberhausen unterstützen die Verbreitung des Modells) (ZAQ Oberhausen 2021).

3.4 Kommunikation

Eine gute Kommunikation im Arbeitsumfeld ermöglicht Auszubildenden ihre Probleme anzubringen und somit das Risiko einer VVL zu reduzieren. Hierzu wurden folgende Maßnahmen angesprochen:

- Eine unzureichende Kommunikation muss schon im Vorfeld durch gute Berufsorientierung und damit verbundene Informationen über das Berufsklima verhindert werden.
- Angesichts unzureichender Team-Kommunikation sollte über einen Betriebswechsel nachgedacht werden.
- Die Schwierigkeit einzelner Auszubildender, sich in ihren Betrieben durchzusetzen, berücksichtigen: Eine Einwirkung sei meist nur über bilaterale Gespräche (mit Betriebsrat/Auszubildendenvertretung) möglich. Ein „kleiner“ Auszubildender / eine „kleine“ Auszubildende habe kaum Möglichkeiten, sich umfassend zu informieren und seine/ihre Sicht der Dinge unvoreingenommen darzulegen.
- Konzertierte Aktionen (runder Tisch etc.) aller Beteiligten (Betrieb, Schule, etc.) seien sehr aufwändig und oftmals wenig effektiv.

3.5 Ausbildungsqualität/Individualität der Fälle

Die Sicherung der Ausbildungsqualität ist oftmals abhängig von Einzelakteuren. Das Verhältnis zwischen formalisierter Unterstützung und einer individuellen Betrachtung von Problemsituationen wurde in folgenden Anregungen angesprochen:

- Betriebe sollten Betriebsberatung der Kammern/im Allgemeinen für die Sicherstellung der Voraussetzungen einer guten Ausbildung im Betrieb annehmen.
- Es sollte einen/eine für die Auszubildenden stets präsent/n Ausbilder/Ausbilderin im Betrieb geben: *„In größeren Betrieben kriegt man eher einen Betreuer an die Hand und das ist in kleinen Betrieben nicht gegeben.“*
- Ausbildungsfremde Tätigkeiten sollten unterbunden werden.
- Individualität der Fälle und Abkehr von standardisierten „*Patentlösungen*“: Hierfür seien die Probleme zu vielschichtig. Wichtiger sei die Reflexion der Auszubildenden, über ihre beruflichen Ziele sowie das persönliche Engagement der betrieblichen Ausbilder*innen.
- Eine individuelle Beratung sei auch nach einer „*Übergabe*“ durch andere Unterstützungsinstitutionen ein wichtiges Instrument gegen VVL: *„Die jungen Menschen brauchen natürlich immer eine Bezugsperson und ich baue natürlich auch ein Vertrauensverhältnis zu meinen Kunden auf. Und das Schätzen sie dann und sie wissen dann, dass sie bei jeglichen Problemen auf mich zukommen können.“*
- Einrichtung einer branchenübergreifenden Auszubildendenwarte wichtig, die sich jede einzelne Kündigung ansehen, analysieren und Konsequenzen vorschlagen könne.

3.7 Unterstützungsprogramme

Unterstützungsprogramme wurden vor allem unter dem Aspekt der Aufrechterhaltung des Angebotes angesprochen:

- Analysewerkzeuge wie Praelab sollten beibehalten/gefördert werden.
- Es existiere in Oberhausen bereits ein breites Angebot an Unterstützungsformaten bzw. Maßnahmen, die entweder vor- oder während einer Ausbildung in Anspruch genommen werden können. Hier gelte es, diese aufrechtzuerhalten und sich der sich ändernden Bedarfslage anzupassen. (Beispiel für Angebote: Berufsorientierung (Jugendwerkstatt, Berufsvorbereitende Maßnahmen, Orientierungsangebote an den Schulen (KAoA), Einstiegsqualifizierung, assistierte Ausbildung)

3.8 Konsequente Entscheidungsfindung

Ein wichtiger Aspekt, der herausgestellt wurde, ist das konsequente Handeln von Auszubildenden in aufkommenden Problemsituationen:

- Demnach sollten die Auszubildenden die Ausbildung wechseln, wenn Hilfestellungen nicht wirkten und es sicher ist, dass das Berufsfeld nicht passt. Es könne durchaus sein, dass keine weitere Unterstützung sinnvoll ist, auch in Bezug auf fehlende Fähigkeiten, die für die Tätigkeit notwendig wären. Anschließend könnten Alternativen aufgezeigt werden.
- Dies sei zum Beispiel durch eine Suche eines weiteren Ausbildungsplatzes in einem anderen Betrieb zu einem fortgeschrittenen Zeitpunkt der Ausbildung möglich (z. B. bei Kooperationsbetrieben der Bundesagentur für Arbeit).
- Es müsse eine breitere Akzeptanz für die Entscheidungen der Jugendlichen geben, wenn sie feststellten, eine falsche Berufswahl getroffen zu haben. Eine ähnliche Akzeptanz bestehe ja bereits für den Wechsel eines Studienfaches.

3.9 Sonstige Maßnahmen

- Unterstützung der Oberhausener Handwerksbetriebe im Ausbildungsbetrieb
- Befragung der einzelnen Auszubildenden (zum Beispiel diejenigen, die eine vorzeitige Vertragslösung wählten)

4. Fazit

In Oberhausen zeigen sich Tendenzen, die in den hier erwähnten Studien als entscheidende Rahmenbedingungen eines hohen VVL-Risiko ausgemacht wurden. In den dargestellten Interviews ließ sich diesbezüglich eine weitgehende Übereinstimmung feststellen: Sowohl die abnehmende Anzahl der Bewerber*innen für Duale Ausbildungen als auch die Tendenzen zur Hochschulbildung zeigen sich als zusätzliche Ursache für einen verringerten Interessentenkreis. Dabei bewirken die gestiegenen Anforderungen der Ausbildungsgeber eine veränderte Konkurrenzsituation, welche attraktive Ausbildungen häufig nur für Jugendliche mit der allgemeinen Hochschulreife öffnet. Auch der Niedriglohnsektor bewirkt eine weitere Verschmälerung des Interessentenkreises, da geringqualifizierte Schüler*innen zum Teil eine Anstellung mit vollumfänglichem Verdienst einer Ausbildung vorziehen.

In Hinsicht auf die Auszubildenden selbst stimmten die Aussagen der Interviewten weitestgehend ebenfalls mit den Ergebnissen der Studien überein. Besonders stark wurde allerdings die Bedeutung der Berufsorientierung hervorgehoben. Gleichzeitig wurde die Bedeutung von erleichternden Einstiegsprogrammen und Teilzeitausbildungsformaten unterstrichen, die den Übergang in das Berufsleben wiederum erleichtern.

Die Oberhausener Interviewpartner*innen erwarteten bei den vorzeitigen Vertragslösungen keine fortschreitende Verschlechterung der Situation. Viel mehr konnten sie Branchen und Bereiche ausmachen (für Oberhausen vor allem das Hotel- und Gaststättengewerbe und das Handwerk), in denen gezielte Maßnahmen zu einer dauerhaften Verringerung der VVL-Quote beitragen könnten. Anzumerken bleibt auch, das deutlich gemacht wurde, wie wichtig die Abstimmung vor Ort (insbesondere eine Übergabe zwischen den Institutionen), mit allen beteiligten Akteur*innen, für eine Entwicklung passgenauer Maßnahmen ist. Hierdurch sollte eine individuelle Lösung möglich werden, die der Kommunikation der Akteur*innen untereinander gerecht wird. Diese Betonung der Individualität der Fälle widerspricht nicht dem wissenschaftlichen Hintergrund, sie unterstreicht viel mehr die Notwendigkeit zur Erhebung zusätzlicher Informationen.

Anknüpfungspunkte für die datenbasierte Bildungsberichterstattung

Aus Sicht der datenbasierten Bildungsberichterstattung könnte der Aufbau eines dauerhaften Befragungs-Panels an dieser Stelle die Identifizierung weiterer Bedarfe unterstützen. Die so nachvollziehbare Entwicklung der Situation von Berufseinsteiger*innen in Oberhausen könnte mit der Erfassung passgenauer Ansatzpunkte für Hilfestellungen in Oberhausen einhergehen. Ein mögliches Ziel wäre, durch die Nachverfolgung der Berufsbiographie einzelner Auszubildender kritische Übergänge und damit zusammenhängende Problematiken erkennen und auswerten zu können. Die Befragungen sollten dabei auf den in diesem Bericht erhobenen Erkenntnissen gründen und sich auf die beschriebenen betroffenen Bereiche konzentrieren. Dies könnte zum Beispiel Einblicke in branchenbezogene Faktoren bieten, die bisher nicht möglich waren. Durch eine Verbindung mit den so nachvollziehbaren individuellen Problemlagen der Jugendlichen könnten sich somit zukünftig weitere Handlungsmöglichkeiten konkretisieren.

5. Anhang: Institutionen und Arbeitsfelder der Befragten

Zentrum für „Ausbildung und berufliche Qualifikation Oberhausen e.V.“

Das ZAQ ist ein Bildungsunternehmen und selbstständiger Träger von Angeboten, mit zwei Töchterunternehmen (Trivium gemeinnützige GmbH und Transfer Personalservice GmbH). Es ist offen für alle Zielgruppen, die eine „Integration oder Reintegration in den Arbeitsmarkt“ anstreben und bietet Programme der fachlichen Ausbildung in Kombination mit sozialpädagogischer Begleitung und schulischer Förderung an. Speziell für Jugendliche, die Probleme während der dualen Ausbildung haben oder berufsvorbereitende Unterstützung benötigen, waren zum Zeitpunkt des Interviews die assistierte Berufsausbildung sowie berufsbegleitende Hilfen Kern des Angebots. Um eines der Programme absolvieren zu können, melden sich die Jugendlichen entweder direkt beim ZAQ oder werden durch eine Beratung der Bundesagentur für Arbeit (BA) an das ZAQ verwiesen.

Initiative zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA)

Die VerA-Initiative ist Teil des Programmes „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Sie befindet sich in der Trägerschaft des Senior Experten Service in Bonn und basiert auf der ehrenamtlichen Mitarbeit von Fachpersonal im Ruhestand. Dies bedeutet, dass ehemalige Fachleute aus den Berufen, in denen die Jugendliche ihre Ausbildung absolvieren, Unterstützung leisten. Diese Form des Coachings wird als Ausbildungsbegleitung betitelt und kann über ein Online-Formular von Auszubildenden oder jeweiligen Ideengebern für eine Projektteilnahme beantragt werden. In der Zentrale des Senior Experten Services in Bonn wird dann nach fachlich passenden Pat*innen gesucht (Ehrenamtler*innen aus dem Umkreis von maximal 30-40 km vom Wohnort der Auszubildenden). Die Pat*innen helfen bei Problemen in Berufsschulen, Ausbildungsbetrieben, bei der Lernmotivation und bei der Suche weiterer Unterstützungsangebote.

Auszubildendenberatung der Industrie- und Handelskammer MEO

Die Auszubildendenberatung der Industrie- und Handelskammer für Mülheim, Essen und Oberhausen ist ein gesetzlicher Ansprechpartner für berufliche Bildung, für die Überwachung der Ausbildung und neutraler Ansprechpartner für die Auszubildenden und Ausbildungsbetriebe und vermittelt bei Konflikten. Sowohl Auszubildende als auch Betriebe, die in den Zuständigkeitsbereich der IHK fallen, nehmen die Beratung in Anspruch. Das Angebot ist in regionale Netzwerke der Ausbildungsunterstützung eingebunden und profitiert von der Vielseitigkeit der eingebundenen Akteure (Wirtschaft, Kommunen, Träger der Unterstützungsangebote und weitere).

PraeLab – Prävention von Ausbildungsabbrüchen der Bundesagentur für Arbeit

Das Programm „PraeLab - Prävention von Ausbildungsabbrüchen“ der Bundesagentur für Arbeit ist seit 2017 an den Berufskollegs in Oberhausen (bzw. mittlerweile in ganz NRW) etabliert und stellt ein Internetbasiertes „Frühwarnsystem“ für eventuell aufkommende Probleme in Ausbildungen dar. Die Auszubildenden werden zu Beginn des ersten Lehrjahres mit Hilfe eines Kompetenzanalysetools befragt. Dabei sollen ausbildungsbezogene Kompetenzen durch die Auszubildenden selbst eingeschätzt und anschließend bezüglich eines erhöhten VVL-Risikos eingeordnet werden. Die Befragung findet im Verbund der Fachklassen statt. (In der Regel unterstützt durch Lehrer*innen.) Der Vorgang ist anonym, allerdings wird zusätzlich im Vorfeld die Einwilligung der Schüler*innen und Lehrer*innen eingeholt.

Beratungsstelle Jugend und Beruf der Stadt Oberhausen

Die Beratungsstelle Jugend und Beruf der Stadt Oberhausen (Bereich 3-1/Kinder, Jugend und Familie Fachbereich 3-1-50/Jugendförderung) berät sozial benachteiligte und individuell beeinträchtigte junge Menschen vom 15. bis zum 27. Lebensjahr, und bietet im Bereich Übergang Schule-Beruf Beratung und Unterstützung an. Sie ist sowohl Ansprechpartner für junge Menschen, die noch in der beruflichen Orientierungsphase sind, als auch für Auszubildende, die in ihrem laufenden Ausbildungsverhältnis Schwierigkeiten haben. Es besteht eine Kooperation zwischen dem Jobcenter, der BA, der Koordinierungsstelle Übergang Schule-Beruf und dem Bereich Kinder, Jugend und Familie der Stadt Oberhausen über das Jugendbündnishaus. Zudem arbeitet die Beratungsstelle mit weiteren Netzwerkpartner*innen aus Oberhausen zusammen, zum Beispiel mit dem ZAQ, den Kinder- und Jugendpsycholog*innen, dem Kommunalen Integrationszentrum und dem Jugendmigrationsdienst.

Hans-Sachs-Berufskolleg Oberhausen

Das Hans-Sachs-Berufskolleg Oberhausen bietet eine Vielzahl handwerklicher und technischer Bildungsgänge an. Ein Teil des Angebots ist die Berufsschule, als schulischer Teil der dualen Ausbildung. Das bereits erwähnte Prae-Lab Programm ist genauso ein etablierter Teil der Beratungsangebote der Schule, wie die Beratungsangebote der Schulsozialarbeiter*innen und Lehrer*innen. In Hinsicht auf die Berufs- und Studienberatung erfolgt eine Orientierung am STUBO-Konzept (Koordinator*innen für Berufliche Orientierung), integriert in eine dauerhafte Kooperation mit Oberhausener (und regionalen) Bildungs- und Beratungsakteuren.

6. Literaturverzeichnis

- Barlovic; Ullrich; Wieland (2020): Ausbildungsperspektiven in Zeiten von Corona. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh, S. 6-30.
- Biebeler, Hendrik; Schreiber, Daniel (2020): Ausbildung in Zeiten von Corona. Ergebnisse einer empirischen Studie zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe. Bonn, S. 1-7BMBF (2020): Berufsbildungsbericht 2020, Bonn, S. 67-70.
- BMBF (2020): Berufsbildungsbericht 2020, Bonn, S.67.
- Bundesagentur für Arbeit OB (2021): Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Juli. Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Juli in Oberhausen und in Mülheim an der Ruhr: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/oberhausen/arbeitsmarkt> (abgerufen am 29.07.21).
- Bundesagentur für Arbeit 2020: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (September). Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarkt, Nürnberg, S.4.
- DGB (2019): Ausbildungsreport 2019, Berlin. S. 5-55.
- DGB (2020): Ausbildungsreport 2020, Berlin, S. 40-43,70-71.
- (DGB (2021): Corona-Ausbildungsstudie. Corona-Ausbildungsstudie: Die wichtigsten Ergebnisse: <https://www.dgb.de/++co++c103f7fe-04e8-11ec-93b9-001a4a160123> (abgerufen am: 26.08.21)
- Greilinger, Andrea (2013): Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben, München, S.4-79.
- Greilinger, Andrea (2019): Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung Erkenntnisse zu Berufs- und Betriebswechseln in- und außerhalb des Handwerks, München, S.1-12.
- IT.NRW 2020: Kommunales Bildungsmonitoring: Tab. E15.3: Vertragsauflösungsquote nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht, Düsseldorf.
- Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales NRW (2021): Ausbildungskonsens NRW. URL: <https://www.mags.nrw/ausbildungskonsens>, abgerufen am 25.03.2021.
- Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Köln Z. Soziol. (67), S. 105–135.
- Stadt Oberhausen (2020): Masterplan Wirtschaft 2020, S. 4-44.
- Uhly, Alexandra (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analyse-möglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB 157, Bonn, S.6-24,70-76.
- Wolf, Harald (2016): Exit statt Voice: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in der dualen Berufsausbildung, Göttingen, S.4-75.
- ZAQ Oberhausen (2021): Projekte. URL: <https://www.zaq-oberhausen.de/projekte/ausbildung/>, abgerufen am 4.11.2021.

Teil II

Statistische Rahmendaten

1. Rahmenbedingungen in Oberhausen

Betrachtet man das Berufsbildungssystem bzw. den Übergang Schule-Beruf ist es wichtig, auch einen Blick auf die allgemeinen gesellschaftlichen Rahmendaten (z. B. wirtschaftliche und soziale Lage) einer Kommune zu werfen. Auch die Strukturen der Bildungslandschaft spielen für den Übergang Schule-Beruf eine zentrale Rolle. Entwicklungen können so in den Gesamtkontext gesetzt werden.

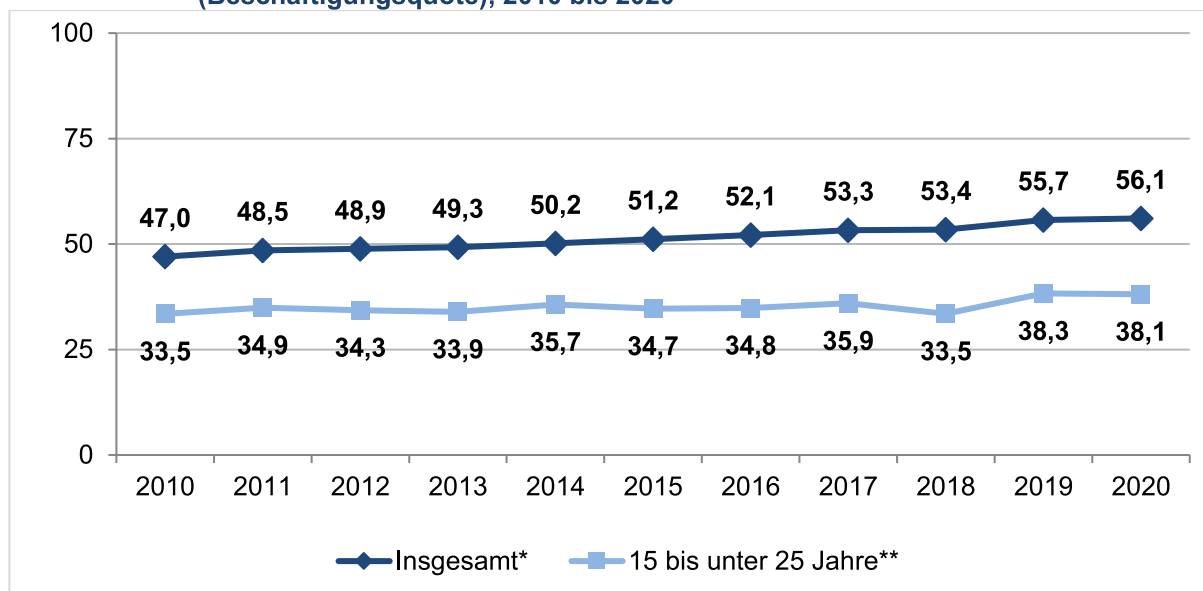
Ausführliche Berichte zur Entwicklung der Bevölkerungsstruktur und zur sozialen / wirtschaftlichen Lage in Oberhausen sowie zur Bildungslandschaft (Berichtsreihen): Familienbericht, Bildungsreport, Sozialbericht.

Weitere Daten: Sozialstrukturatlas, Bildungsatlas, O.BIS

1.1 Wirtschaftliche und soziale Lage

Mit Blick auf die wirtschaftliche und soziale Lage zeigt sich, dass die Beschäftigungsquote seit 2010 (47,0 Prozent) angestiegen ist (2020: 56,1 Prozent; vgl. Abbildung 2) während die Arbeitslosenquote¹ von 2015 bis 2019 leicht abgenommen hat (8,8 Prozent bzw. 7,9 Prozent). In 2020 – das heißt im ersten Jahr der COVID-19-Pandemie – ist die Arbeitslosenquote auf 8,6 Prozent angestiegen. Bei den 15 bis unter 25-Jährigen – den jungen Erwachsenen, die erst in das Berufsleben gestartet sind – liegt die Arbeitslosenquote 2020 bei 4,0 Prozent (etwas höher als 2019: 3,7 Prozent und 2018: 3,9 Prozent).²

Abbildung 2: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort (Beschäftigungsquote), 2010 bis 2020



* in Prozent der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

** in Prozent der altersgleichen Bevölkerung

Quelle: Bundesagentur für Arbeit & Stadt Oberhausen, Einwohnerdatei; Darstellung und Berechnung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik; Stichtag 31.12.

¹ Der hier beschriebene Anteil der Arbeitslosen bezieht sich auf alle erwerbsfähigen Personen zwischen 15 und 65 Jahren (Darstellung aus dem Sozialstrukturatlas). Dieser Wert ist nicht zu verwechseln mit der offiziellen Arbeitslosenquote, die von der Bundesagentur für Arbeit herausgegeben wird, der sich auf alle erwerbstätigen Personen bezieht.

² Quelle: Bundesagentur für Arbeit & Stadt Oberhausen, Einwohnerdatei; Berechnung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik; Stichtag 31.12.

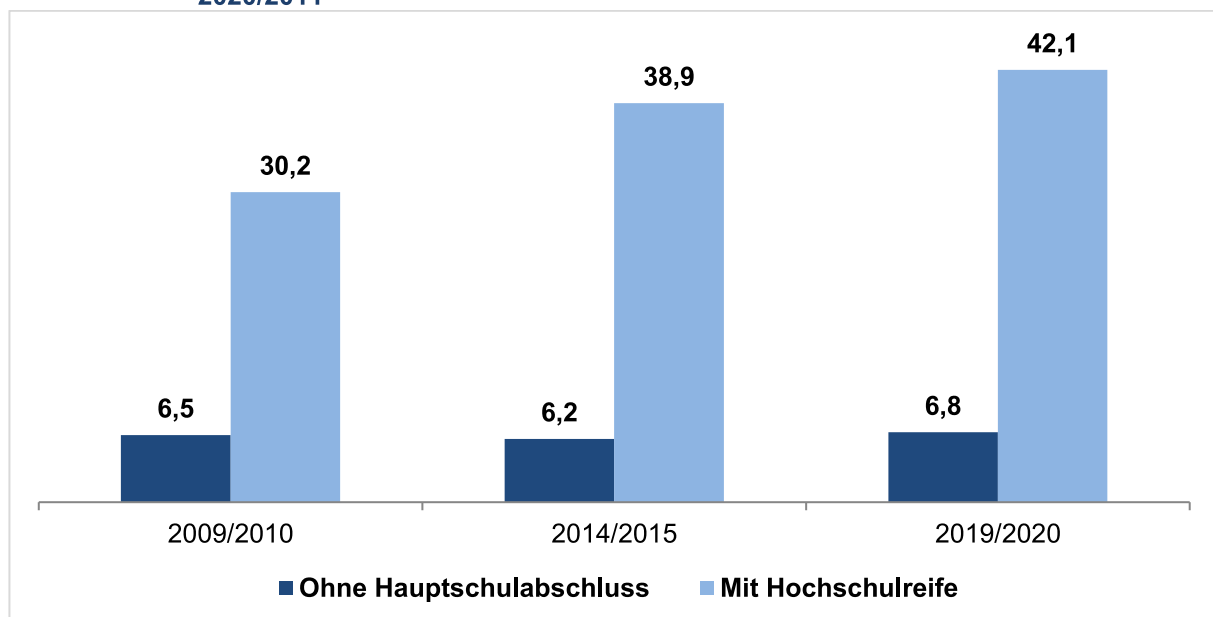
1.2 Oberhausener Schüler*innenschaft

Betrachtet man die Oberhausener Schüler*innenschaft lässt sich ein Eindruck des zukünftigen Ausbildungsmarktes ableiten.

Im Vergleich zum Schuljahr 2010/2011 (28.558) ist die Gesamtzahl der Schüler*innen (allgemeinbildende Schulen und Berufskollegs) im Schuljahr 2020/2021 insgesamt gesunken (25.308). Folglich sind auch Schulen geschlossen oder zusammengelegt worden, sodass es im Schuljahr 2020/2021 insgesamt 48 Schulen in Oberhausen gibt. Die letzte Hauptschule wurde im Schuljahr 2018/2019 geschlossen.³

Insgesamt verzeichnet die Stadt Oberhausen 1.789 Schulabgänger*innen im Schuljahr 2019/2020. Der Großteil der Abgänger*innen (42,1 Prozent) verlässt die allgemeinbildenden Schulen mit dem Abschluss der Hochschulreife – im Vergleich zum Abschlussjahr 2009/2010 ist dieser Anteil deutlich von 30,2 Prozent auf 42,1 Prozent angestiegen (vgl. Abbildung 3). Die Fachoberschulreife (mit und ohne Qualifikation) macht im Schuljahr 2019/2020 etwa ein Drittel (32,6 Prozent) der Schulabgänger*innen aus (vgl. Abbildung 4).

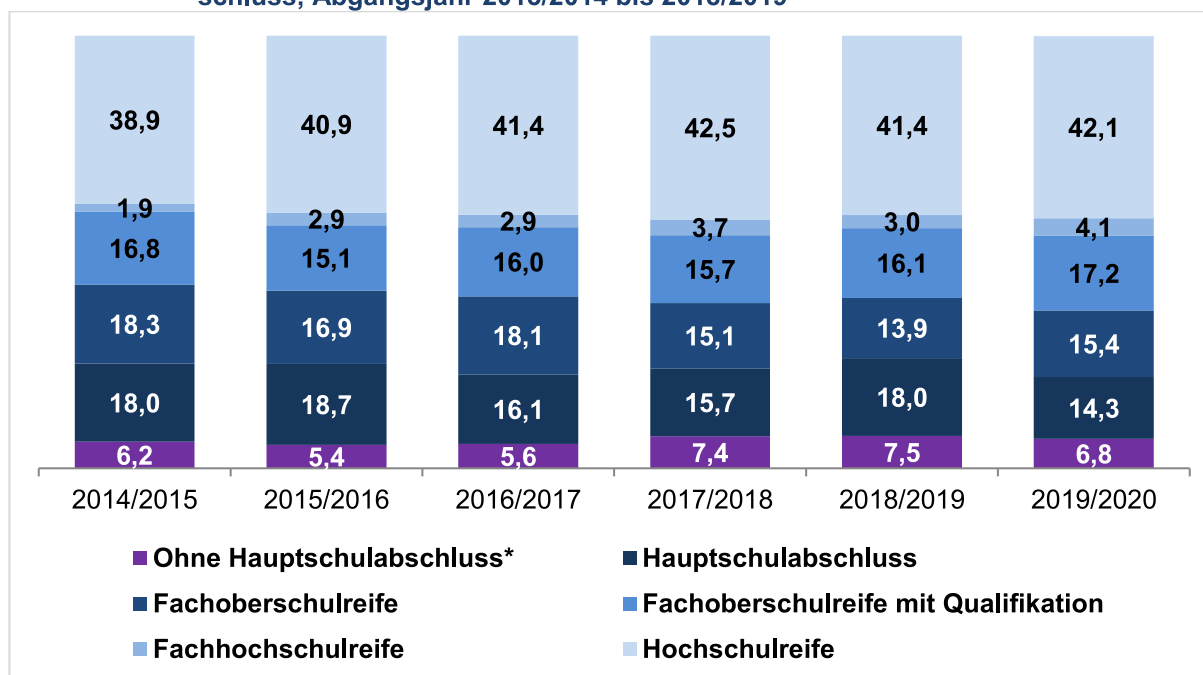
Abbildung 3: Anteil Schulabgänger*innen von allgemeinbildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss* und mit Hochschulreife, Abgangsjahr 2009/2010, 2014/2015 und 2020/2011



*Ohne jeglichen Abschluss, Abschluss im sonderpädagogischen Förderschwerpunkt Lernen oder geistige Entwicklung

Quelle: Schuldatensatz von IT.NRW; Darstellung und Berechnung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

³ Quelle: Schuldatensatz von IT.NRW

Abbildung 4: Anteil Schulabgänger*innen von allgemeinbildenden Schulen nach Schulabschluss, Abgangsjahr 2013/2014 bis 2018/2019

*Ohne jeglichen Abschluss, Abschluss im sonderpädagogischen Förderschwerpunkt Lernen oder geistige Entwicklung
 Quelle: Schuldatensatz von IT.NRW; Darstellung und Berechnung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik

Nach dem Schulabschluss haben die ehemaligen Schüler*innen unterschiedliche Möglichkeiten ihren weiteren Bildungs- und Berufsweg zu gestalten: Nachholen von Schulabschlüssen, Übergang von der Sekundarstufe I zur Sekundarstufe II, Übergang in die berufliche Bildung (z. B. Berufskollegs), Übergang in die Hochschule oder ein direkter Einstieg in das Berufsleben.

Die Oberhausener Unternehmen verzeichneten im ersten Pandemiejahr 2020 beispielsweise 987 neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse – im Vergleich zu den Vorjahren ein deutlicher Rückgang (2019: 1.176; mehr dazu vgl. Kapitel 3.2). Bei den Hochschulen in NRW befinden sich in 2020 insgesamt 779 Studienanfänger*innen im ersten Hochschulse semester, die ihre Hochschulzugangsberechtigung (HZB) in Oberhausen erworben haben. (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse und Studienanfänger*innen

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse in Oberhausen*	1.149	1.158	1.134	1.176	1.176	987
davon weiblich	468	486	480	450	429	375
davon männlich	681	672	654	726	747	612
Studienanfänger*innen (1.HS)11 Hochschulen in NRW (HZB aus OB)	839	842	856	802	821	779

* „Aus Geheimhaltungsgründen sind die Daten jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet, deshalb kann die Summe der Einzelwerte von den Gesamtwerten abweichen.“

Quelle: Landesdatenbank von IT.NRW zur Berufsbildungsstatistik; Stichtag 31.12 & Hochschulstatistik; Darstellung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

2. Berufskollegs

In den Berufskollegs (ebenfalls der Sekundarstufe II zugeordnet) können berufliche Qualifikationen in unterschiedlichen Bildungsgängen, aber auch allgemeinbildende Abschlüsse erworben werden. In Oberhausen gibt es drei öffentliche Berufskollegs, auf die sich im Schuljahr 2020/2021 insgesamt 5.142 Schüler*innen verteilen. Auch hier sind die Schüler*innenzahlen im Vergleich zum Vorjahr (2019/2020: 5.238 Schüler*innen) gesunken.

In der nachfolgenden Tabelle 2 werden die Schüler*innen an den Oberhausenern Berufskollegs nach den verschiedenen Bildungsbereichen aufgeteilt. Der Großteil der Schüler*innen entfällt dabei auf die Berufsschule (3.301). Die Möglichkeit ein berufliches Gymnasium an einem Berufskolleg in Oberhausen zu besuchen besteht seit dem Schuljahr 2017/2018 und ist mittlerweile an drei Berufskollegs (Schuljahr 2021/2022) zu finden.

Tabelle 2: Schüler*innen an den Berufskollegs nach Bildungsbereich, Schuljahr 2020/2021

Schulform	Insgesamt	Bildungsbereich				
		Berufs-schule	Berufs-fach-schule	Fach-ober-schule	Fach-schule	Beruf. Gymnasium
Hans-Böckler-Berufskolleg	1.995	1.561	434	-	-	-
Käthe-Kollwitz-Berufskolleg	1.115	336	420	114	187	58
Hans-Sachs-Berufskolleg	2.032	1.404	399	32	153	44
Insgesamt	5.142	3.301	1.253	146	340	102
2019/20 zum Vergleich	5.238	3.421	1.230	136	365	86

Quelle: Schuldatensatz von IT.NRW; Darstellung und Berechnung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

Neben dem Bildungsbereich können die Bildungsgänge auch verschiedenen Teilbereichen des Berufsbildungssystems zugeordnet werden (vgl. Tabelle 3). Die berufsbildenden Bildungsgänge werden in unterschiedlicher Stärke frequentiert. Die meisten Schüler*innen sind hier in der dualen Ausbildung anzutreffen (2.925 Schüler*innen). Neben den aufgezeigten Bildungsgängen besteht auch ein stark besuchtes Übergangssystem sowie Möglichkeiten zur beruflichen Fortbildung für bereits ausgebildete Bürger*innen.

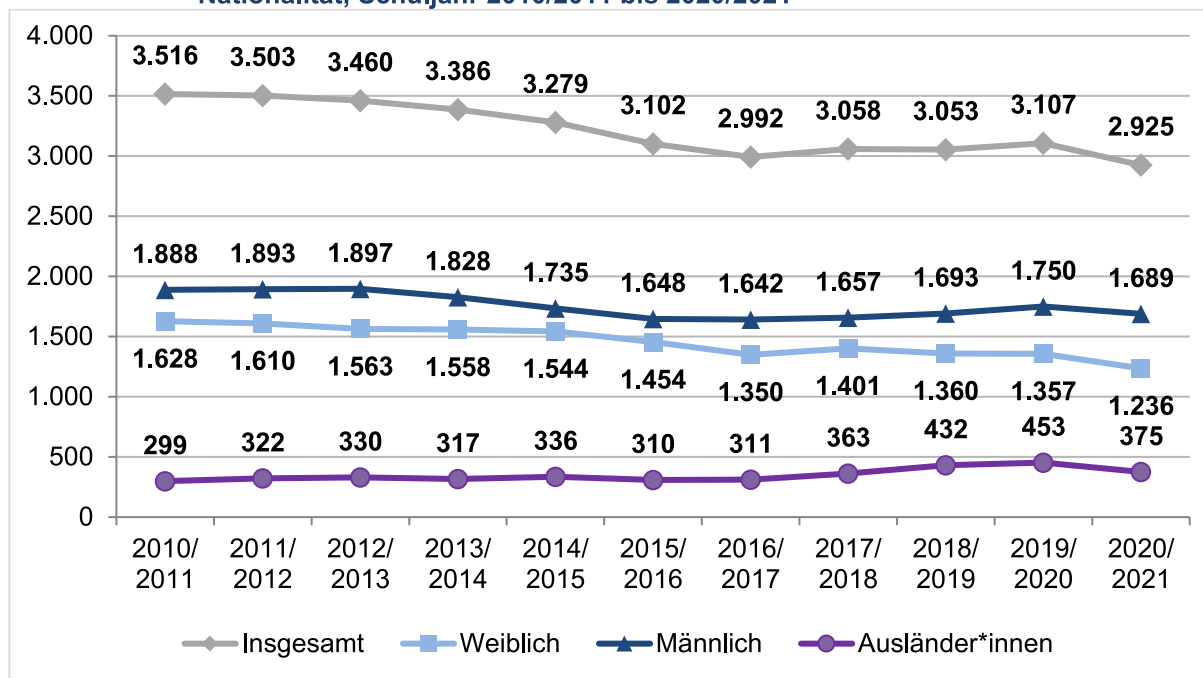
Tabelle 3: Schüler*innen nach Teilbereichen des Berufsbildungssystems, Schuljahr 2020/2021

Schulform	Insgesamt
Duale Ausbildung	2.925
Schulberufssystem	440
Übergangssystem	726
Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung	711
Berufliche Fortbildung	340
Insgesamt	5.142

Quelle: Schuldatensatz von IT.NRW; Darstellung und Berechnung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

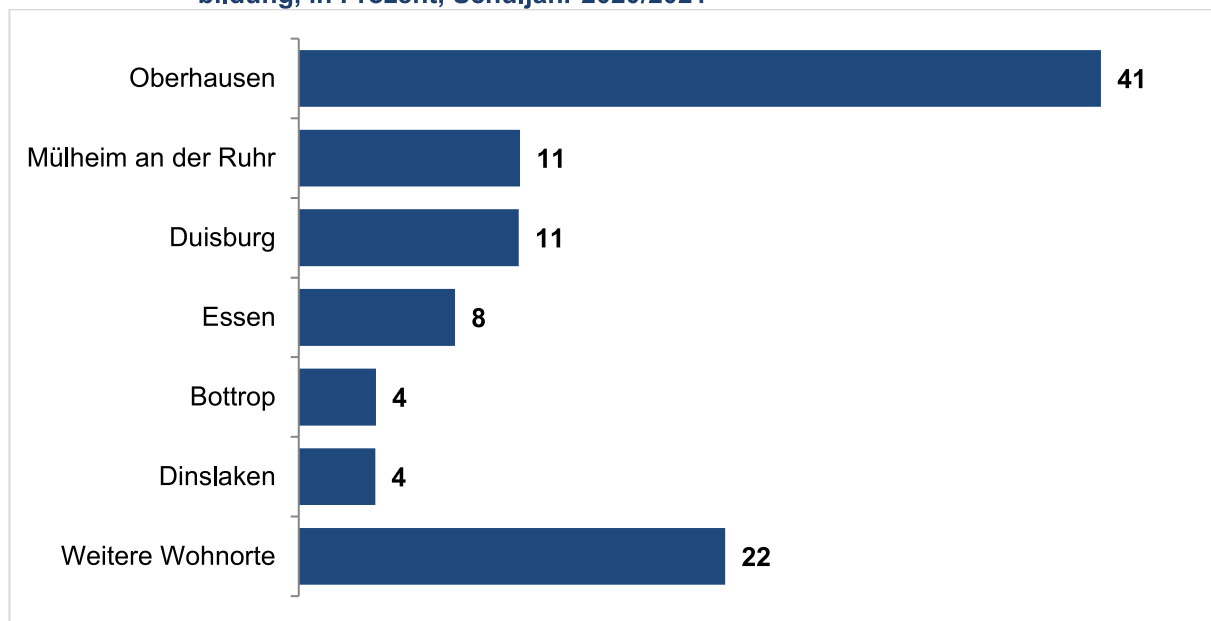
Nachdem die Schüler*innenzahlen in der dualen Ausbildung von 2010/2011 (3.516 Schüler*innen) bis 2016/2017 (2.992 Schüler*innen) rückläufig waren nahmen die Zahlen bis 2019/2020 wieder leicht zu (3.107 Schüler*innen). Im Schuljahr 2020/2021 – im ersten Jahr der COVID-19-Pandemie – ist die Schüler*innenzahl wieder gesunken (2.925, vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Anzahl Schüler*innen in der dualen Ausbildung nach Geschlecht* und Nationalität, Schuljahr 2010/2011 bis 2020/2021



* "Geschlecht: Beinhaltet Schüler/-innen mit den Geschlechtern weiblich, männlich, divers und ohne Angabe (im Geburtenregister). Unter weiblich werden die tatsächlich weiblichen Schülerinnen ausgewiesen." (IT. NRW)
Quelle: Schuldatensatz von IT.NRW; Darstellung und Berechnung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

Etwa 41 Prozent der Schüler*innen, die die duale Ausbildung in einem Oberhausener Berufskolleg besuchen, haben auch ihren Wohnort in Oberhausen (vgl. Abbildung 6). Ein weiterer Großteil der Schüler*innen kommt aus den direkten Nachbarstädten (38 Prozent): Mülheim an der Ruhr (11 Prozent), Duisburg (11 Prozent) oder Essen (8 Prozent), Bottrop (4 Prozent) und Dinslaken (4 Prozent).

Abbildung 6: Wohnorte der Schüler*innen an Oberhausener Berufskollegs in der dualen Ausbildung, in Prozent, Schuljahr 2020/2021

Quelle: Schuldatensatz von IT.NRW; Darstellung und Berechnung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

3. Eckwerte des betrieblichen Ausbildungsmarktes in Oberhausen

In Oberhausen ist die Zahl der Auszubildenden und somit auch die Ausbildungsquote im Jahr 2020 (2.778 bzw. 4,1 Prozent) im Vergleich zu 2010 (3.399 bzw. 5,6 Prozent) deutlich gesunken (vgl. Tabelle 4). Dieser Trend ist ebenfalls in NRW insgesamt zu betrachten – Oberhausen rangiert bei der Ausbildungsquote auf einem ähnlichen Niveau wie NRW.

Tabelle 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, Auszubildende am Arbeitsort und Ausbildungsquote in Oberhausen und NRW, 2010 und 2020

Ausbildungsbereich	2010		2020	
	Oberhausen	NRW	Oberhausen	NRW
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	60.513	5.985.208	67.511	7.082.335
darunter Auszubildende*	3.399	331.884	2.778	289.524
Ausbildungsquote	5,6	5,5	4,1	4,1

* „Aus Geheimhaltungsgründen sind die Daten jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet, deshalb kann die Summe der Einzelwerte von den Ingesamtwerten abweichen.“

Quelle: Landesdatenbank von IT.NRW Berufsbildungsstatistik & Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Stichtag 31.12; Darstellung und Berechnung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

Die beiden nachfolgenden Kapitel greifen weitere Aspekte der Berufsausbildungsstellen und Bewerbungssituationen in Oberhausen sowie die Situation der Vertragslösungen bei Auszubildenden auf.

3.1 Berufsausbildungsstellen und Bewerbungssituation

Die Zahlen zum Ausbildungsstellenmarkt in Oberhausen werden von der Bundesagentur für Arbeit jedes Jahr zum 30.09. gemeldet. Sie umfassen u. a. Daten zu den gemeldeten Bewerber*innen, Bewerber-Stellen-Relationen, unbesetzte Berufsausbildungsstellen und unversorgte Bewerber*innen.⁴

Die Zahl der gemeldeten Bewerber*innen für Berufsausbildungsstellen sinkt seit dem Berichtsjahr 2016/2017 (2.147 Bewerber*innen; 2020/2021: 1.700 Bewerber*innen) kontinuierlich. Deutlich mehr männliche (2020/2021: 1.057) als weibliche Bewerber*innen (2020/2021: 643) entscheiden sich für eine Ausbildung. Der Anteil ausländischen Bewerber*innen liegt in 2020/2021 bei 20 Prozent.

Mit Blick auf die Bewerber*innen, die bis zum 30.09 noch keine Anschlusslösung gefunden haben, zeigt sich ein Rückgang von 2016/2017 (337 Bewerber*innen) bis 2020/2021 (218 Bewerber*innen;). Für das Berichtsjahr 2019/2020 steigt die Zahl der Bewerber*innen ohne bekannte Alternative kurzzeitig leicht an (259 Bewerber*innen).

Mit Hilfe der Stellen-Bewerber-Relation kann ermittelt werden, wie viele Berufsausbildungsstellen auf eine*n Bewerber*in entfallen (Angebot-Nachfrage). Bei einem Wert von 1 kommt auf eine gemeldete Stelle ein*e Bewerber*in. Liegt der Wert unter 1 so stehen nicht genügend Ausbildungsstellen je Bewerber zur Verfügung. In Oberhausen lag die Stellen-Bewerber-Relation für das Berichtsjahr 2020/2021 bei 0,73 – d.h. 100 Bewerber*innen stehen 73 Berufsausbildungsstellen gegenüber (vgl. Tabelle 5). Die Entwicklung der letzten 5 Jahre zeigt, dass sich die Stellen-Bewerber-Relation verbessert hat (2015/2016: 0,54).

Tabelle 5: Stellen-Bewerber-Relation, 2015/2016 bis 2020/2021

Jahr	Stellen	Bewerber*innen	Berufsausbildungsstellen je Bewerber*innen
2015/2016	1.111	2.048	0,54
2016/2017	1.185	2.147	0,55
2017/2018	1.309	2.030	0,64
2018/2019	1.397	1.859	0,75
2019/2020	1.326	1.791	0,74
2020/2021	1.240	1.700	0,73

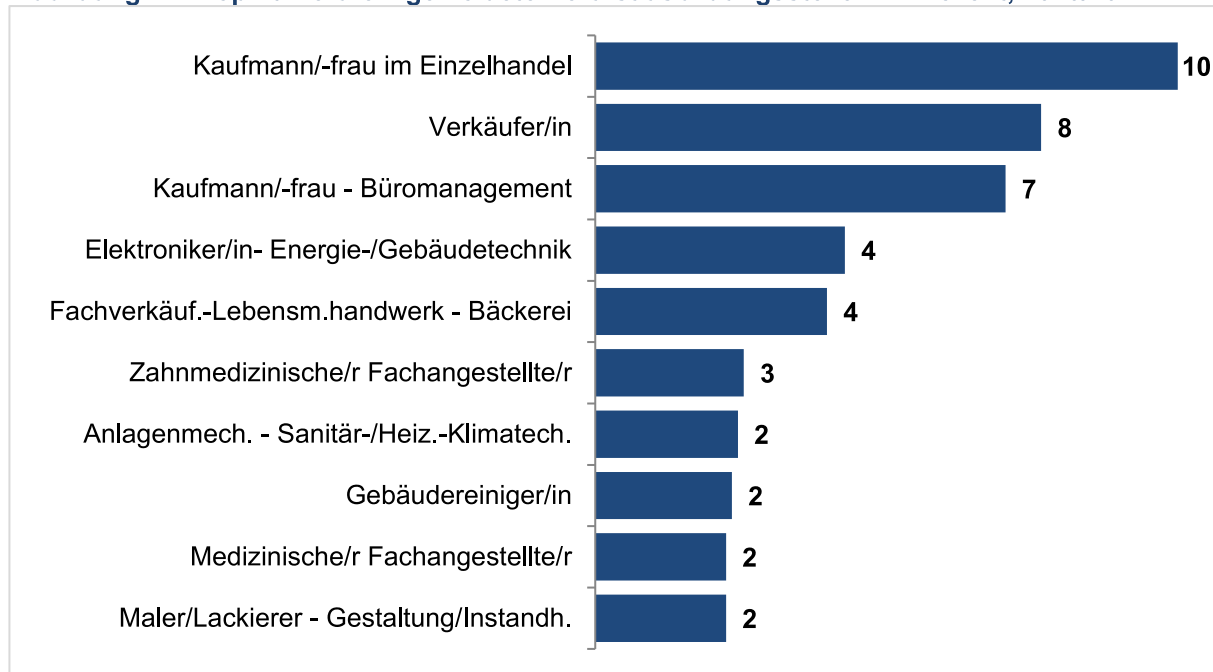
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Ausbildungsstellenmarkt, Berichtsjahr: 01.10. - 30.09.; Zeitreihe September; <https://statistik.arbeitsagentur.de>; Darstellung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

Bis September 2021 wurden die meisten Berufsausbildungsstellen im Bereich „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ gemeldet und standen den Bewerber*innen somit am häufigsten als potenzielle Berufsausbildung zur Verfügung (Berichtsjahr 2020/2021; vgl. Abbildung 7). Bei den am häufigsten nachgefragten Berufen, liegt dieser Bereich ebenfalls auf Platz 1. Abbildung 8 visualisiert die Top 10 Berufe in der sich die meisten Bewerber*innen gemeldet haben.

⁴ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Ausbildungsstellenmarkt, Berichtsjahr: 01.10. - 30.09.; Zeitreihe September; <https://statistik.arbeitsagentur.de>

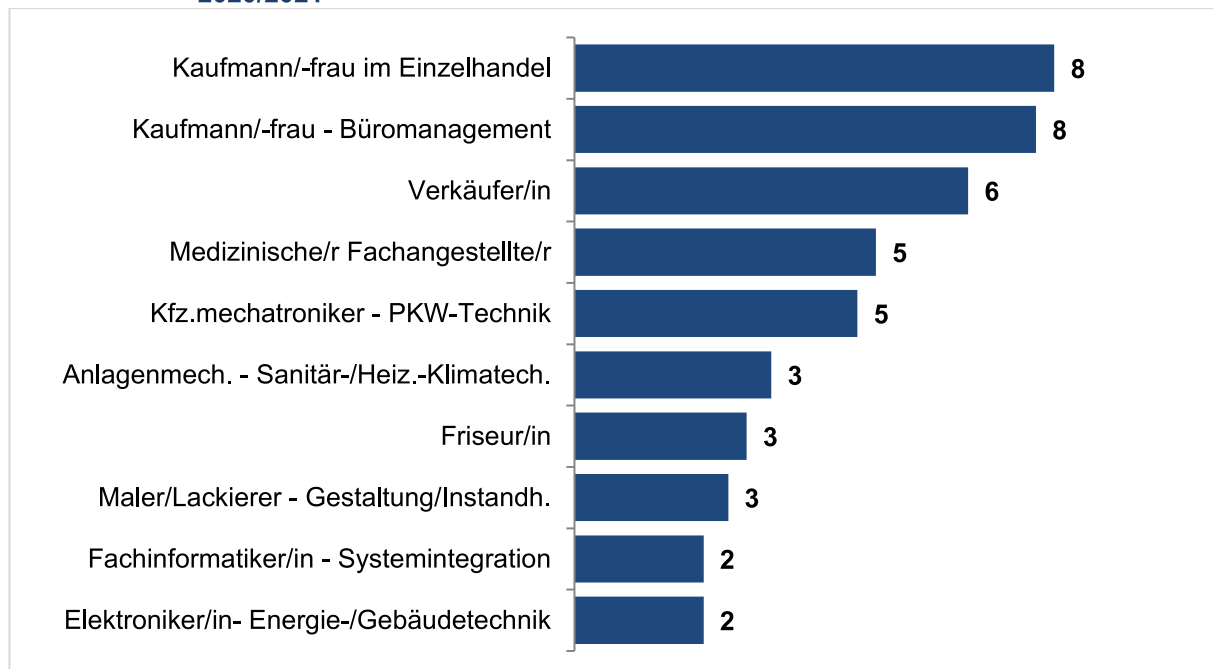
Enthalten sind dort jedoch auch Berufe, die nicht unter den Top 10 der gemeldeten Berufsausbildungsstellen zu finden sind (z. B. Friseur*in) und umgekehrt (z. B. Fachverkäuf.-Lebensm.handwerk – Bäckerei).

Abbildung 7: Top 10 Berufe – gemeldete Berufsausbildungsstellen in Prozent, 2020/2021



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Ausbildungsstellenmarkt, Berichtsjahr: 01.10. - 30.09.; Zeitreihe September 2021; <https://statistik.arbeitsagentur.de>; Darstellung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

Abbildung 8: Top 10 Berufe – gemeldeten Bewerber für Berufsausbildungsstellen in Prozent, 2020/2021



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Ausbildungsstellenmarkt, Berichtsjahr: 01.10. - 30.09.; Zeitreihe September 2021; <https://statistik.arbeitsagentur.de>; Darstellung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

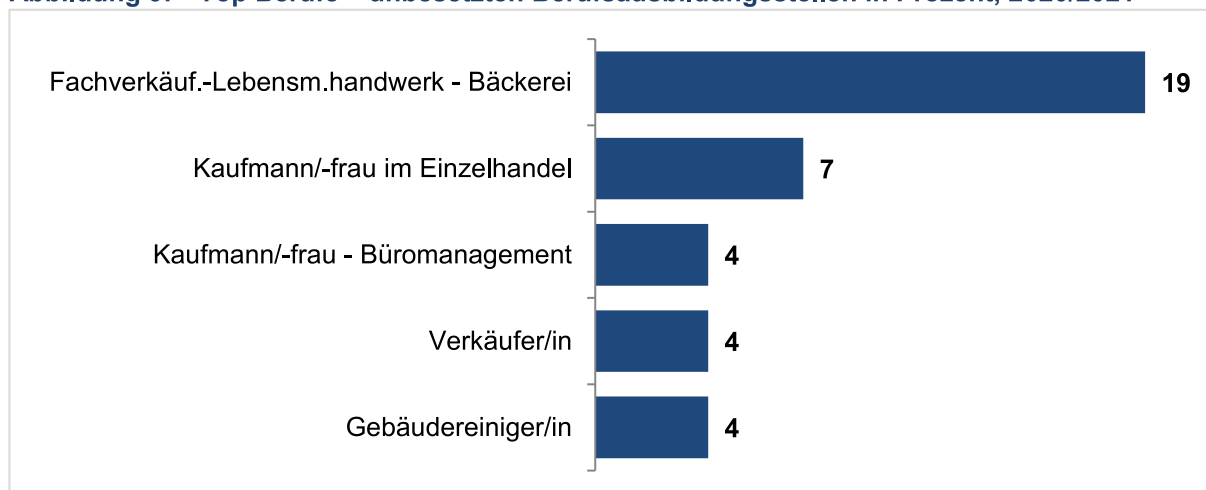
Mit Blick auf die unbesetzten Stellen und unversorgten Bewerber*innen (ohne Alternative zum 30.09) zeigt sich ebenfalls ein Ungleichgewicht (vgl. Tabelle 6): im Berichtsjahr 2020/2021 überwiegt die Anzahl der unversorgten Bewerber*innen (218) gegenüber den unbesetzten Stellen (157). Im Vergleich zum Vorjahr hat sich das Verhältnis gebessert (2020/2021: 0,72; 2019/2020: 0,47). In Abbildung 9 und Abbildung 10 werden die entsprechenden Berufsgruppen dargestellt. Den größten Anteil der unbesetzten Stellen macht 2020/21 vor allem der Beruf „Fachverkäuf.-Lebensm.handwerk – Bäckerei“ aus (19 Prozent). Der Bereich „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ ist sowohl unter den häufigsten unbesetzten Berufsausbildungsstellen (7 Prozent) als auch bei den häufigsten unversorgten Bewerber*innen ohne Alternative zu finden (6 Prozent).

Tabelle 6: Unbesetzte Ausbildungsstellen und unversorgte Bewerber, 2015/2016 bis 2020/2021

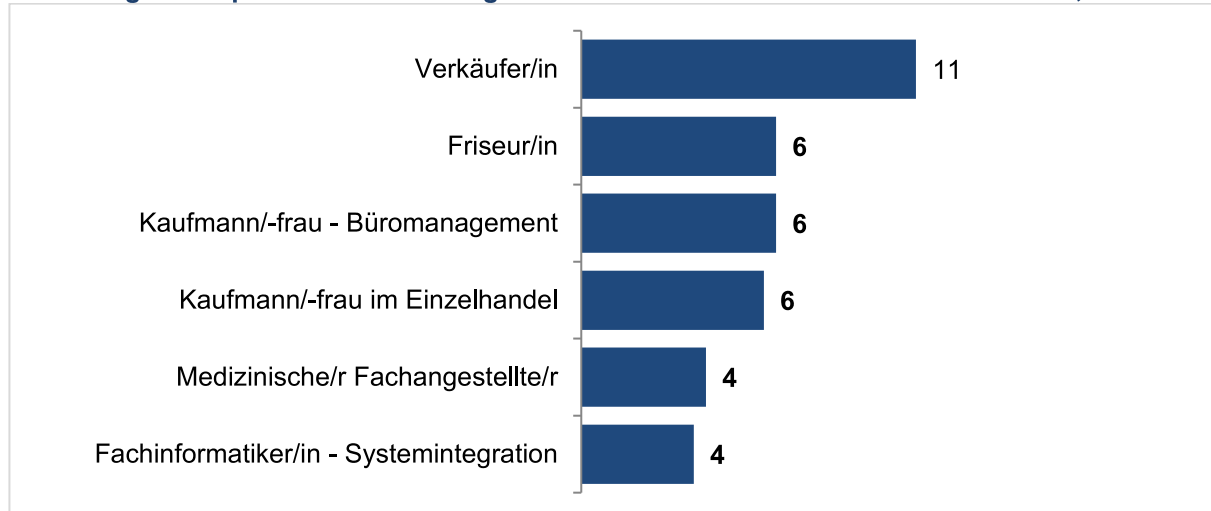
Jahr	Unbesetzte Stellen im Monat	Unversorgte Bewerber*innen zum 30.09	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je unversorgter Bewerber*innen
2015/2016	55	240	0,23
2016/2017	83	337	0,25
2017/2018	67	275	0,24
2018/2019	186	231	0,81
2019/2020	123	259	0,47
2020/2021	157	218	0,72

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Ausbildungsstellenmarkt, Berichtsjahr: 01.10. - 30.09.; Zeitreihe September; <https://statistik.arbeitsagentur.de>; Darstellung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

Abbildung 9: Top Berufe – unbesetzten Berufsausbildungsstellen in Prozent, 2020/2021



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Ausbildungsstellenmarkt, Berichtsjahr: 01.10. - 30.09.; Zeitreihe September 2021; <https://statistik.arbeitsagentur.de>; Darstellung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

Abbildung 10: Top Berufe – unversorgte Bewerber noch ohne Alternative in Prozent, 2020/2021

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Ausbildungsstellenmarkt, Berichtsjahr: 01.10. - 30.09.; Zeitreihe September 2021; <https://statistik.arbeitsagentur.de>; Darstellung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

3.2 Auszubildende und Vertragslösungen in Oberhausen

Wie bereits eingangs erwähnt, ist die Anzahl der Auszubildenden in Oberhausen im Jahr 2020 mit 2.778 deutlich niedriger als noch im Jahr 2010 (3.399 Auszubildende). Zwischen den Jahren 2017 und 2019 ist die Zahl der Auszubildenden leicht angestiegen (2017: 2.844 Auszubildende; 2019: 2.925 Auszubildende) – insbesondere bei den ausländischen Auszubildenden (2017: 186 Auszubildende; 2019: 369 Auszubildende; 2020: 375 Auszubildende). Die Anzahl der weiblichen Auszubildenden liegt seit 2010 deutlich unter der Anzahl der männlichen Auszubildenden (2020: 1.788 männliche Auszubildende; 987 weibliche Auszubildende).⁵ Sowohl in 2010 als auch in 2020 sind die meisten Auszubildenden in den Ausbildungsbereichen „Industrie und Handel“ und „Handwerk“ anzutreffen (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Auszubildende am Arbeitsort nach Ausbildungsbereich, 2010 & 2020

Ausbildungsbereich	2010		2020	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	1.761	51,8	1.431	51,5
Handwerk	1.239	36,5	921	33,2
Landwirtschaft	30	0,9	27	1,0
Öffentlicher Dienst	63	1,9	102	3,7
Freie Berufe	297	8,7	294	10,6
Sonstige	12	0,4	3	0,1
Insgesamt	3.399	100,0	2.778	100,0

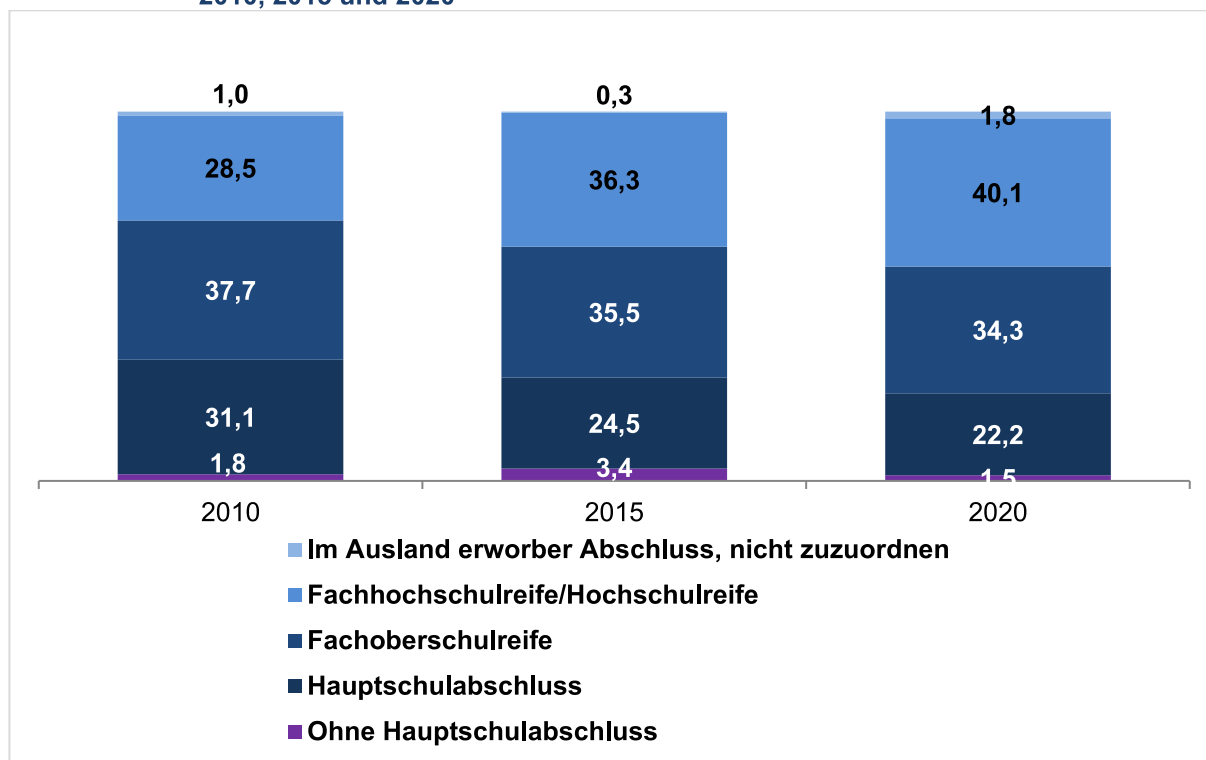
Hinweis: „Aus Geheimhaltungsgründen sind die Daten jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet, deshalb kann die Summe der Einzelwerte von den Insgesamtswerten abweichen.“

Quelle: Landesdatenbank von IT.NRW Berufsbildungsstatistik; Stichtag 31.12; Darstellung und Berechnung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

⁵ Quelle: Landesdatenbank von IT.NRW Berufsbildungsstatistik; Stichtag 31.12

Auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zeigt sich, dass die Anzahl in 2019 (1.176) und 2020 (987) niedriger ist als noch in 2010 (1.297). 40 Prozent der Auszubildenden mit einem neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag besitzt in 2020 eine Fachhochschulreife/Hochschulreife (vgl. Abbildung 11). Der Anteil ist seit 2010 (28,5 Prozent) deutlich angestiegen.

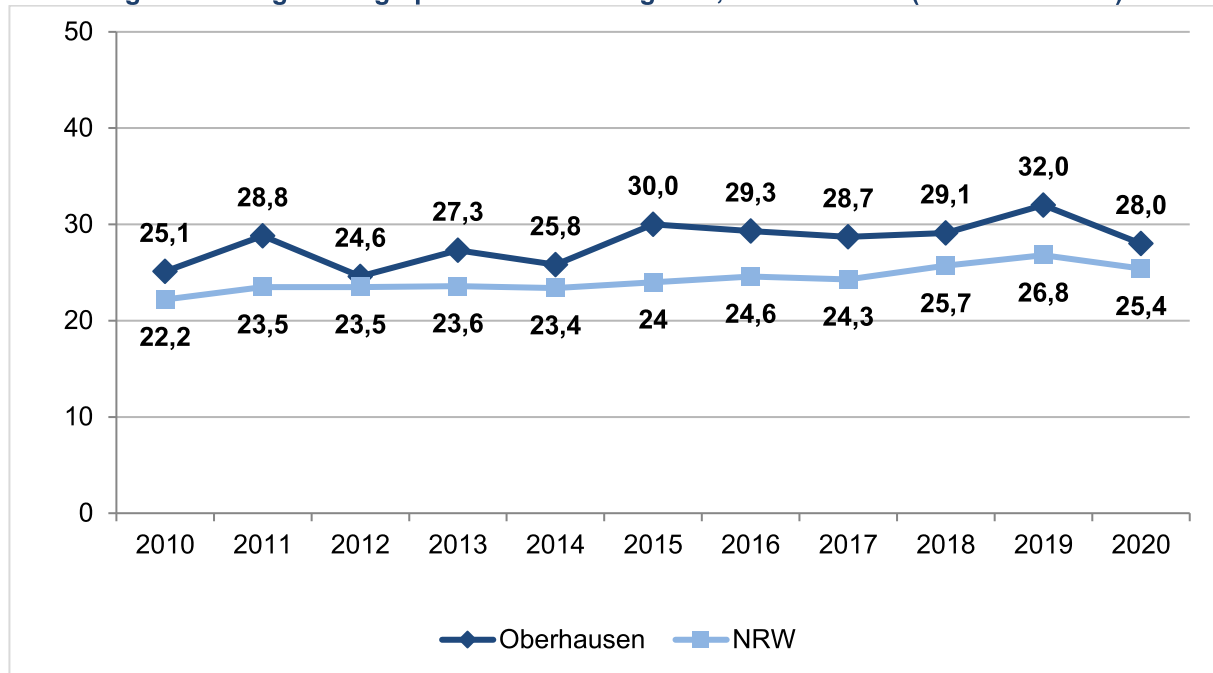
Abbildung 11: Anteil neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach schulischer Vorbildung 2010, 2015 und 2020



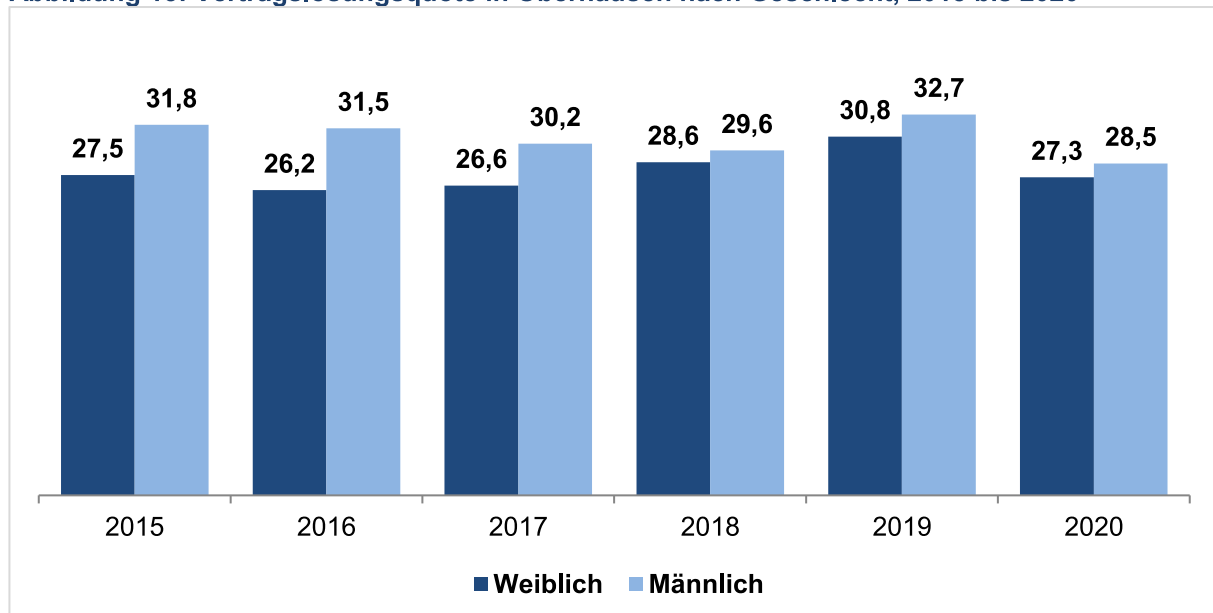
Hinweis: Enthält gerundete Werte.

Quelle: IT.NRW, Statistische Berichte Berufsbildungsstatistik in Nordrhein-Westfalen & Sonderauswertung von IT.NRW; Stichtag 31.12; Darstellung und Berechnung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

Wie in Abbildung 12 veranschaulicht, lag die Vertragslösungsquote in Oberhausen in den vergangenen Jahren deutlich über dem NRW-Durchschnitt – im Jahre 2019 wurde mit 32,0 Prozent die höchste Vertragslösungsquote der vergangenen 10 Jahre erfasst (NRW: 26,8 Prozent). Im Jahr 2020 ist diese in Oberhausen – wie auch im NRW-Durchschnitt – auf 28,0 Prozent gesunken. Inwiefern dies auf die noch anhaltende COVID-19-Pandemie zurückzuführen ist, ist unklar. Insgesamt liegt die Vertragslösungsquote bei den männlichen Auszubildenden höher als bei den weiblichen Auszubildenden (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 12: Vertragslösungsquote im NRW-Vergleich, 2010 bis 2020 (verkürzte Skala)

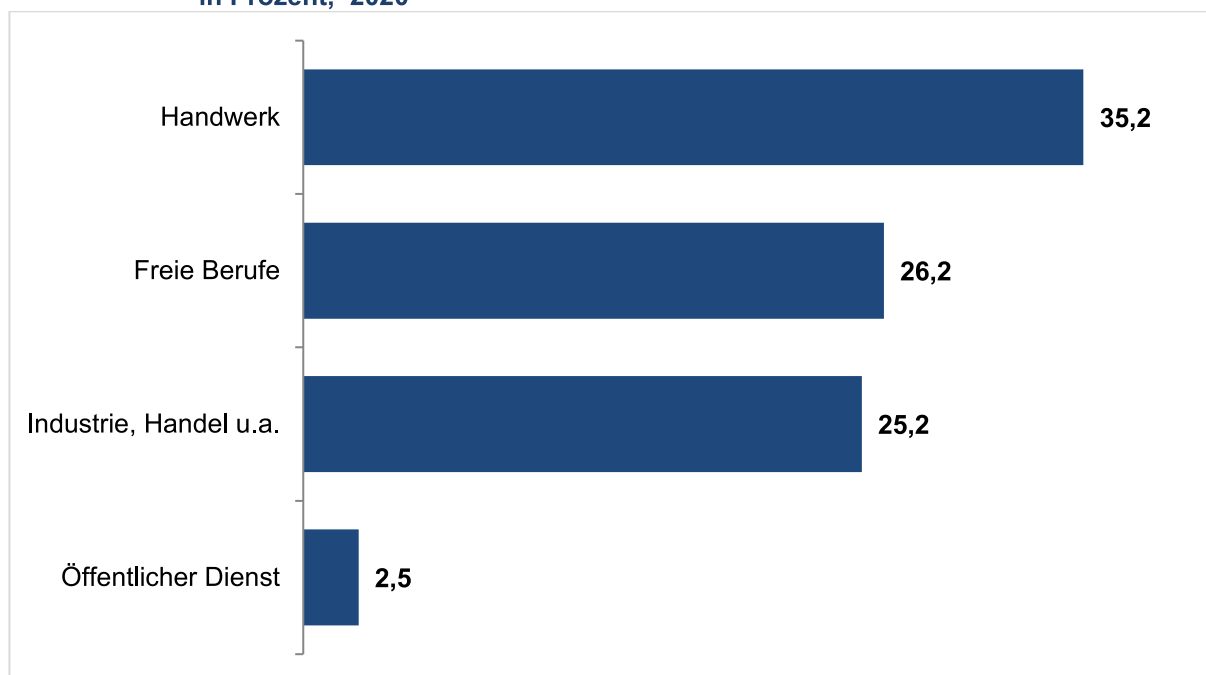
Quelle: Landesdatenbank von IT.NRW Bildungsmonitoring berufliche Bildung; Berufsbildungsstatistik; Stichtag 31.12; Darstellung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

Abbildung 13: Vertragslösungsquote in Oberhausen nach Geschlecht, 2015 bis 2020

Quelle: Landesdatenbank von IT.NRW Bildungsmonitoring berufliche Bildung; Berufsbildungsstatistik; Stichtag 31.12; Darstellung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.

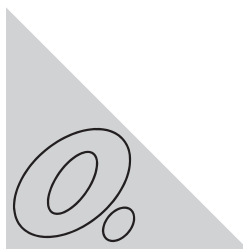
Mit Blick auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche (vgl. Abbildung 14) findet sich die höchste Vertragslösungsquote im Handwerksbereich (35,2 Prozent) – gefolgt von den freien Berufen (26,2 Prozent) und der Industrie/Handel u.a. (25,2 Prozent).

Abbildung 14: Vertragslösungsquote in Oberhausen nach Ausbildungsbereichen, in Prozent, 2020



Andere Bereiche werden aufgrund von Geheimhaltungsfällen nicht aufgeführt.

Quelle: Landesdatenbank von IT.NRW Bildungsmonitoring berufliche Bildung; Berufsbildungsstatistik; Stichtag 31.12; Darstellung: Stadt Oberhausen, Bereich Statistik.



stadt
oberhausen

WWW.OBERHAUSEN.DE

