

BETRIEBLICHE FLEXIBILITÄT BEIM QUALIFIKATIONSPROFIL VON AUSBILDUNGSANFÄNGERN BEI BESETZUNGSPROBLEMEN VON AUSBILDUNGSSTELLEN

Training place vacancies of companies and their flexibility with qualifications profile of newly recruited trainees

Margit Ebbinghaus & Christian Gerhards*

Bundesinstitut für Berufsbildung | Robert-Schuman-Platz 3 | D-53175 Bonn

Eingegangen am 21.08.2013; Überarbeitet eingereicht am 18.10.2013; Online veröffentlicht am 16.12.2013

Gutacher: Anika Biedermann, Sandra Dummert, Anja Günther, Thomas Hägele | Verantwortlicher Redakteur: Wilfried Honekamp | Lektorat: Nikola Gisela Wiegeler

Zusammenfassung

Nicht besetzte Ausbildungsstellen werden zunehmend zu einer Herausforderung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Da Betriebe die Vakanzproblematik häufig auf die unzureichenden Eingangsqualifikationen der Ausbildungsplatzbewerber zurückführen, bestünde ein Ansatz, unbesetzten Ausbildungsplätzen entgegenzuwirken, darin, Kompromisse bei den Eingangsvoraussetzungen von Bewerbern einzugehen. Es wird der Frage nachgegangen, inwieweit Betriebe diese Strategie anwenden und inwiefern dies in einem Zusammenhang mit dem Auftreten bzw. Ausbleiben von Vakanzen bei Ausbildungsplätzen steht. Datengrundlage ist das BIBB-Qualifizierungspanel. Im Ergebnis zeigt sich, dass Ausbildungsstellen in gewerblich-technischen Berufen deutlich häufiger unbesetzt bleiben als Ausbildungsplätze in kaufmännisch-verwaltenden Berufen. Dabei haben nicht die Betriebe, die alle Ausbildungsplätze vergeben konnten, am häufigsten Abstriche bei den Eingangsqualifikationen ihrer neu eingestellten Auszubildenden in Kauf genommen, sondern die Betriebe mit Vakanzen bei Ausbildungsstellen – ein unerwartetes Ergebnis.

Schlüsselwörter: *Unbesetzte Ausbildungsplätze | Demografie | Fachkräftebedarf | Eignungsanforderungen an Bewerber*

Abstract

Unfilled training places are increasingly becoming a challenge for the training and labour market. Because companies frequently ascribe this vacancy problem to the inadequate entry qualifications of training place applicants, one approach towards countering unfilled training places would be to enter into compromises with regard to the prior qualifications of applicants. The extent to which companies deploy this strategy and the extent to which this correlates with the occurrence or absence of training place vacancies are questions for which answers are being sought via the BIBB Training Panel. The results show that training places in technical occupations in the private sector are significantly more likely to remain vacant than training places in commercial and management occupations. Notwithstanding this, it was the companies which did not succeed in assigning all training

places that were more likely to lower their sights regarding the entry qualifications of their newly recruited trainees rather than those without vacancies – an unexpected outcome.

keywords: *unfilled training places | demographics | requirement for skilled workers | aptitude requirements for applicants*

EIn Deutschland bildet gut ein Fünftel aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Jugendliche in Berufen des dualen Systems der Berufsausbildung aus (Hucker, 2013). Diese Betriebe tragen damit maßgeblich dazu bei, den Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu sichern. Seit einigen Jahren ist allerdings zu beobachten, dass Betriebe vermehrt Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. So verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit (BA) am Ende des Vermittlungsjahres 2011/2012 rund 33.000 nicht besetzte Ausbildungsstellen (Bundesagentur für Arbeit, 2012). Dies entspricht annähernd einer Verdopplung gegenüber dem Vermittlungsjahr 2005/2006 (Bundesagentur für Arbeit, 2009). Die Ausbildungsmarktstatistik der BA erfasst dabei nur einen Teil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen, da nicht alle Betriebe ihr Ausbildungsstellenangebot bei den Agenturen für Arbeit melden (u. a. Ulrich, 2010). Die tatsächliche Anzahl unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen dürfte folglich deutlich höher liegen.

Die steigende Anzahl erfolglos offerierter Ausbildungsstellen geht nur bedingt auf ein größeres Angebot an Ausbildungsplätzen zurück. Ausschlaggebend für die Vakanzproblematik sind vielmehr Veränderungen in der Demografie und bei den Bildungsaspirationen (Ulrich et al., 2012): Die Stärke der Abgangskohorten aus allgemeinbildenden Schulen nimmt ebenso wie die Anzahl der sogenannten Altbewerber¹ ab (Maier & Ulrich, 2013). Dieser Trend wird sich in Zukunft weiter fortsetzen. Berücksichtigt man ferner, dass sich der Anteil der Studienberechtigten unter den Schulentlassenen vergrößert

¹ Als Altbewerber bezeichnet man Jugendliche, die sich bereits im Vorjahr auf einen Ausbildungsplatz beworben hatten.

*Kontakt: ebbinghaus@bibb.de | gerhards@bibb.de

(ebd.) und gleichzeitig das Studieninteresse dieser Gruppe steigt (Friedrich, 2013), so resultiert in der Konsequenz ein deutliches Absinken der (potentiellen) Nachfrage nach einer dualen Ausbildung (Maier & Ulrich, 2011, 2013).

Trotz des Rückgangs der (potentiellen) Nachfrage nach Ausbildungsplätzen besteht kein genereller Nachfragemangel und auch perspektivisch ist dies nicht zu erwarten. Wie in den zurückliegenden Jahren werden Vorausberechnungen zufolge auch in den nächsten Jahren mehr Jugendliche Ausbildungsplätze nachfragen als Lehrstellen angeboten werden. Allerdings werden sich Angebot und Nachfrage mit der Zeit einander quantitativ annähern (Kau et al., 2010; Maier & Ulrich, 2013). Vakanzen bei Ausbildungsstellen scheinen damit nicht auf die sinkende Ausbildungsplatznachfrage per se zurückzuführen zu sein. Maßgeblich dürfte vielmehr sein, dass sich parallel zur insgesamt rückläufigen Anzahl der Ausbildungsplatzbewerber auch die (absolute) Zahl der leistungsstärkeren Bewerber reduziert. Gerade diese leistungsstärkeren Bewerber sind aber die Gruppe, aus der Betriebe bevorzugt ihre Auszubildenden zu rekrutieren versuchen (u. a. Hillmert, 2010; Kohlrausch, 2013). Werner et al. (2010) zufolge werden Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss sowie mit Fach-/Hochschulreife von wesentlich mehr Betrieben als Ausbildungsanfänger favorisiert, als es letztendlich Betriebe schaffen mit dieser Zielgruppe Ausbildungsverträge zu schließen. Entsprechend führen Betriebe den Mangel an geeigneten Bewerbern als hauptsächlichen Grund für nicht besetzte Ausbildungsplätze an (u. a. Gericke et al., 2009; Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2010, 2011, 2012, 2013).

Längerfristig betrachtet könnte das Problem nicht besetzter Ausbildungsstellen zu einer der drängendsten Herausforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes werden (Troltsch et al., 2012). Ohnehin verweisen Projektionen zu Angebot und Bedarf an Erwerbspersonen darauf, dass sich der demografiebedingt zu erwartende Fachkräftemangel auf das mittlere Qualifikationsniveau, das einer dualen Berufsausbildung entspricht, konzentrieren wird (Helmrich et al., 2012).

Ob und in welchem Ausmaß sich diese Projektionen bewahrheiten, hängt nicht zuletzt von der Bereitschaft ausbildender Betriebe ab, für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze auch Bewerber zu akzeptieren, die nicht in jeder Hinsicht über die gewünschten Eingangsvoraussetzungen verfügen. Vor diesem Hintergrund geht der Beitrag den Fragen nach,

- inwieweit Ausbildungsbetriebe bereits heute Ausbildungsplätze mit schwächeren Bewerbern besetzen,
- in welchen Anforderungsbereichen Betriebe dabei Abstriche in Kauf nehmen und
- inwiefern dies in einem Zusammenhang mit dem Auftreten bzw. Ausbleiben von Vakanzen bei Ausbildungsplätzen steht.

HINTERGRUND

Theoretischer Kontext

Aus theoretischer Sicht handelt es sich bei der Besetzung eines Ausbildungsplatzes um eine Passungs- oder Matchingaufgabe (u. a. Entorf, 2001; Niederal, 2004; Imdorf, 2010): Der

angebotene Ausbildungsplatz ist mit einem passenden Bewerber zu ‚matchen‘. Entsprechend lassen sich unbesetzte Ausbildungsstellen als Folge oder Ausdruck von Problemen verstehen, die bei der Lösung der Matchingaufgabe aufgetreten sind. In der Literatur werden zumeist vier Problembereiche unterschieden, die – einzeln oder in Kombination – hinter misslungenen Matchingprozessen („Mismatches“) stehen können: Informationsdefizite, berufliche Disparitäten, regionale Disparitäten und qualifikatorische Disparitäten (u. a. Entorf, 2001; Niederal, 2004; Gericke et al., 2009).

Der qualifikatorische Mismatch ist dabei, wie weiter oben bereits dargestellt, der von Betrieben am häufigsten benannte Grund für unbesetzte Ausbildungsstellen. In der aktuellen Unternehmensbefragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zur Ausbildungsthematik (DIHK 2013) begründeten gut zwei Drittel der von unbesetzten Ausbildungsstellen betroffenen Betriebe die Vakanzen mit Eignungsdefiziten der Bewerber. Ein auf das Vorliegen der drei anderen Mismatchformen hindeutendes völliges Fehlen von Bewerbungen gab hingegen nur knapp jeder fünfte Betrieb mit Vakanzen an.

Signaltheoretische Ansätze (Arrow, 1973; Spence, 1973) gehen davon aus, dass sich die (fehlende) Eignung von Ausbildungsplatzbewerbern nicht direkt beobachten lässt. Um die daraus resultierende Unsicherheit zu verringern, versuchen Betriebe, die Eignung anhand beobachtbarer Signale und Indikatoren zu beurteilen. Unter Signalen werden dabei veränderbare Eigenschaften verstanden. Indikatoren sind dagegen vom Bewerber nicht beeinflussbare Merkmale. Betriebe schreiben den einzelnen Indikatoren und Signalen bestimmte Aussagewerte (Signalwerte) über die Ausbildungseignung zu. Darüber definieren die Betriebe dann die Anforderungen an die Ausbildungsplatzbewerber. Die Signalwerte gründen sich dabei auf Vorurteile (Quillian, 2006) oder auf generalisierte Erfahrungen. Eine Folge der Generalisierung von Einzelerfahrungen auf bestimmte Gruppen von Bewerbern (z.B. Abiturienten) ist die statistische Diskriminierung (Arrow, 1973): Die Generalisierung kann im Einzelfall zu einer positiven, aber auch zu einer negativen Fehlentscheidung führen. Werden infolge einer solchen Fehlentscheidung Beobachtungen gemacht, die von der erwarteten Ausbildungseignung abweichen, kann es zu einer Veränderung des Signalwertes des generalisierten Merkmals (Spence, 1973) und damit zu Veränderungen bei den Anforderungen kommen, die an Ausbildungsplatzbewerber gestellt werden.

Eine Veränderung in der Eignungsbeurteilung bestimmter Bewerber bzw. den an sie gestellten Anforderungen kann sich allerdings auch ohne konkrete Erfahrungen einstellen. Dies lässt sich aus dem Modell der Arbeitskräfteschlange (Thurrow, 1978) ableiten. Dieses Modell berücksichtigt, dass für die Besetzung eines Ausbildungsplatzes nicht nur die betrieblichen Anforderungen an die Bewerber von Bedeutung sind, sondern auch das quantitative „Angebot an Ausbildungsplätzen sowie die Anzahl und die „Qualität“ der Mitbewerber“ (Uhly, 2010, S. 182; Hervorhebung im Original). Dies äußert sich darin, dass Betriebe den Ausbildungsplatzbewerbern auf Grundlage ihrer Übereinstimmung mit dem betrieblichen Anforderungsprofil einen Rangplatz zuweisen. Die Zuordnung

von Bewerbern zu Ausbildungsplätzen hängt dann weniger von ihrem Qualifikationsprofil als solchem ab. Vielmehr spielt ihr Qualifikationsprofil in Relation zu den Profilen der Mitbewerber eine zentrale Rolle. Damit kann eine geringe Ausbildungsplatznachfrage dazu beitragen, dass Betriebe ihre Ausbildungsplätze (auch) mit Bewerbern besetzen, die ihre Erwartungen nicht optimal erfüllen.

Die bislang skizzierten Ansätze gehen – zumindest implizit – davon aus, dass sich die Eignung von Ausbildungsplatzbewerbern an ihrer (angenommenen) Leistungsfähigkeit im Sinne von Produktivität bemisst. Darüber wird vernachlässigt, dass sich aus den betrieblichen Sozialbeziehungen ebenfalls Eignungsanforderungen ergeben, die sich nur indirekt an ökonomischen Effizienzkalkülen orientieren. In diesem Zusammenhang spricht man auch von sozialer Passung. Mit Blick auf die innerbetrieblichen Sozialbeziehungen legen Modelle der sozialen Schließung (u. a. *Roscigno et al., 2007*) diesbezüglich den Fokus auf das Interesse der Belegschaft, bestehende soziale Strukturen aufrechtzuerhalten. Hierdurch können zum einen leistungsunabhängige Eigenschaften, wie Geschlecht oder Nationalität, eignungsrelevant werden. Zum anderen können Merkmale, die unter Effizienzgesichtspunkten hohe Eignung signalisieren, aus der Perspektive der sozialen Passung einen geringen Signalwert annehmen. Dies kann etwa Hintergrund sein, wenn befürchtet wird, dass ein Auszubildender mit Abitur von der schulisch weniger qualifizierten Belegschaft nicht akzeptiert wird. Neoinstitutionalistische Ansätze setzen demgegenüber die von Betrieben an Ausbildungsplatzbewerber gestellten Anforderungen mit ihrer institutionellen Umwelt in Beziehung (u. a. *Meyer & Rowan, 1977; Powell & DiMaggio, 1983*). Danach sind Betriebe externen Erwartungen unterworfen, wie von ihnen bestimmte Aufgaben zu lösen sind. Indem Betriebe ihr Handeln an diesen Erwartungen ausrichten, erlangen sie Legitimität und sichern sich die Akzeptanz durch die Umwelt. Dabei müssen die Betriebe selbst diese Erwartungen nicht teilen (*Meyer & Rowan, 1977*). Hiervon ausgehend würde ein Betrieb solche Anforderungen an Ausbildungsplatzbewerber stellen, die von außen als ‚legitim‘ empfunden werden. Dadurch kann er im Bedarfsfall getroffene Auswahlentscheidungen rechtfertigen. Institutionelle Umwelten sind allerdings nicht statisch, sondern können sich u.a. durch gesellschaftliche Entwicklungen verändern (u. a. *Esser, 2009*). Solche Veränderungen ziehen in der Regel veränderte Erwartungen an das betriebliche Handeln nach sich. Entsprechend kann aus dem drohenden Fachkräftemangel die Erwartung erwachsen, Ausbildungsplätze (auch) an solche Bewerber zu vergeben, die die grundsätzlich als legitim geltenden Anforderungen nicht erfüllen. Dabei wird gleichzeitig die Erwartung erfüllt, Qualifizierungspotenziale nicht ungenutzt zu lassen (erzwungene Isomorphie, vgl. *Powell & DiMaggio, 1983*).

Empirische Grundlagen

Die Bedeutung der Ausbildungsmarktsituation für die von Betrieben angelegten Anforderungen an Ausbildungsplatzbewerber geht aus verschiedenen Studien hervor. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) führte in diesem Zusammenhang Anfang der 1990er Jahre in den neuen Bundesländern eine Fallstudienuntersuchung durch. Dabei konnte

aufgezeigt werden, dass der damals bestehende Nachfrageüberhang ein betriebliches Auswahlverhalten begünstigte, das zulasten von solchen Bewerbern ging, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügten (*Wolfinger, 1993*). Zu vergleichbaren Befunden kamen *Beicht et al. (2007)* auch für die alten Bundesländer. Ihre Analysen wurden ebenfalls im Kontext von deutlichen Überhängen bei der Ausbildungsplatznachfrage durchgeführt. Ergebnis war, dass bei Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss die Einmündungsquote erheblich geringer und die Dauer des Übergangs von der Schule in Ausbildung erkennbar länger ausfiel als bei Jugendlichen mit mittlerem Schulabschluss.

Arbeiten, wie die von *Eberhard & Ulrich (2006); Grünert et al. (2007); Imdorf (2007); Stadler & Stricker (2009)*, indizieren, dass Betriebe die Vergabe von Ausbildungsplätzen neben dem Schulabschluss auch an die Sozial- und Arbeitstugenden der Jugendlichen knüpfen. Zudem geht aus diesen Arbeiten hervor, dass Schulabschlüsse primär im Rahmen der Vorselektion zum Tragen kommen. Das heißt, dass Betriebe anhand der schulischen Vorqualifikation darüber entscheiden, welche Bewerber Zugang zum Auswahlprozess im engeren Sinne erhalten – beispielsweise eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Demgegenüber deuten Ergebnisse einiger aktuellerer Arbeiten darauf hin, dass Schulabschlüsse und andere Leistungskriterien bei der Auswahl von Bewerbern für angebotene Ausbildungsplätze insgesamt in den Hintergrund treten. Stattdessen scheinen Aspekte der sozialen Passung der Bewerber für den Beruf und den Betrieb an Bedeutung zu gewinnen (*Ebbinghaus et al., 2013; Kohlrausch & Richter, 2013; Imdorf, 2008*).

In Bezug auf den Zusammenhang zwischen den Anforderungen an Ausbildungsplatzbewerber und der Besetzung von Ausbildungsplätzen verweisen einige Studien darauf, dass Betriebe mit Ausbildungsplatzvakanz höhere Anforderungen an die Eignung ihrer zukünftigen Auszubildenden stellen als Betriebe ohne Vakanz (*Gericke et al., 2009; Ebbinghaus et al., 2010*). Umgekehrt gibt es bislang allerdings keine Erkenntnisse darüber, inwieweit die Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerber, die den betrieblichen Anforderungen nicht in jeder Hinsicht entsprechen, für das Ausbleiben von Ausbildungsplatzvakanz, also die erfolgreiche Stellenbesetzung, eine Rolle spielt.

Gegenstand und forschungsleitende Annahme des Beitrags

Die demografisch veränderte Situation auf dem Ausbildungsmarkt konfrontiert die Betriebe vermehrt mit Schwierigkeiten, ihre angebotenen Ausbildungsplätze besetzen zu können. Daher gewinnen die Fragen an Bedeutung,

- ob Betriebe Ausbildungsplätze an Bewerber vergeben, deren Eignung unter den betrieblichen Erwartungen liegt und wenn ja,
- in welchen Anforderungsbereichen diese Betriebe Abstriche bei der Eignung der eingestellten Bewerber machen und
- welche Zusammenhänge sich zwischen dem Auftreten bzw. Ausbleiben von Ausbildungsplatzvakanz und der Einstellung von Ausbildungsplatzbewerbern zeigen,

die aus Sicht der einstellenden Betriebe Eignungsdefizite aufweisen.

Diesen Fragen wird im vorliegenden Beitrag nachgegangen. Den zur Beantwortung dieser Fragen vorgenommenen Analysen liegt dabei die Annahme zugrunde, dass Betriebe ohne Vakanzen eher Bewerber einstellen, die ihren Erwartungen nicht in jeder Hinsicht entsprechen, als dies in Betrieben mit Vakanzen geschieht. Da sich die Tätigkeitsschwerpunkte in gewerblich-technischen Berufen von denen in kaufmännisch-verwaltenden Berufen unterscheiden, wird zudem davon ausgegangen, dass Betriebe, die Zugeständnisse bei den Eingangsvoraussetzungen ihrer neu eingestellten Auszubildenden eingehen, dies je nach Art des Berufs in unterschiedlichen Eignungsbereichen machen. Entsprechend werden die Analysen für die beiden Berufsarten separat vorgenommen. Diesen Analysen vorangestellt wird eine Betrachtung zum Ausmaß der Vakanzproblematik unter auszubildenden bzw. ausbildungsinteressierten Betrieben.

MATERIAL UND METHODE

Die Untersuchung der Fragestellung und die Überprüfung der damit verbundenen Annahmen erfolgt anhand von Daten aus der ersten Erhebungswelle des ‚BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung‘ (kurz: BIBB-Qualifizierungspanel). Die Erhebung dazu fand im Frühjahr 2011 statt.²

BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Qualifizierungspanel ist als jährliche, standardisierte Befragung einer Stichprobe von insgesamt rund 2.000 auszubildenden und nicht auszubildenden Betrieben (Netto-Stichprobe) aus dem gesamten Bundesgebiet angelegt. Die Stichprobe erlaubt repräsentative Aussagen für deutsche Betriebe. Gezogen wurde die Betriebsstichprobe aus der Gesamtheit aller Betriebe, die zum Stichtag 31.12.2010 mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit registriert waren. Die Ziehung erfolgte über einen nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig, Region und Ausbildungsbeteiligung disproportional geschichteten zufälligen Stichprobenplan.

In der ersten Erhebungswelle wurden die Betriebe zu einem breiten Spektrum an Themenfeldern befragt. Darunter bildeten Aktivitäten im Bereich der dualen Berufsausbildung einen Schwerpunkt. Durchgeführt wurden die Befragungen als computerunterstützte persönlich-mündliche Interviews (vgl. www.bibb.de/qp).

In dem vom BIBB-Qualifizierungspanel bereitgestellten Datensatz sind fehlende Werte (missings) teils über einen varianzerhaltenden Algorithmus imputiert. Zum Ausgleich des disproportional geschichteten Stichprobenansatzes stehen für die Auswertung Gewichtungsfaktoren zur Verfügung.

² Der Datensatz ist bei dem Forschungsdatenzentrum des Bundesinstitutes für Berufsbildung unter der DOI-Nummer 10.7803/371.11.1.2.10 registriert.

Analysestichprobe und einbezogene Daten

Für die Analysen werden nur Betriebe berücksichtigt, die zum Befragungszeitpunkt Ausbildungsbetriebe waren. Dies wird darüber definiert, dass sich unter den Beschäftigten des Betriebes mindestens ein Auszubildender nach BBiG/HwO³ befand und der betreffende Betrieb für das im Herbst 2010 beginnende Ausbildungsjahr mindestens einen Ausbildungsplatz in einem nach BBiG/HwO geordneten Ausbildungsberuf angeboten hat. Die Analysestichprobe beläuft sich damit auf N = 1.018 Betriebe (ungewichtete Fallzahl).

Von den Daten, die bei diesen Betrieben erhoben wurden, fließen Angaben zu folgenden Aspekten in die Auswertungen ein:

- Betriebsgröße, differenziert in Kleinstbetriebe (1 bis 19 Beschäftigte), Kleinbetriebe (20 bis 99 Beschäftigte), Mittelbetriebe (100 bis 199 Beschäftigte) und Großbetriebe (200 und mehr Beschäftigte);
- Wirtschaftszweig, differenziert in Produzierendes und verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Sonstige Dienstleistungen sowie Öffentliche Verwaltung;
- Region, differenziert in Ost (einschließlich Berlin) und West;
- Anzahl der für das 2010 beginnende Ausbildungsjahr angebotenen Ausbildungsstellen, differenziert nach Ausbildungsstellen in gewerblich-technischen und in kaufmännisch-verwaltenden Berufen;
- Anzahl der davon unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen, ebenfalls differenziert nach unbesetzten Ausbildungsstellen in gewerblich-technischen und in kaufmännisch-verwaltenden Berufen; ferner

als Indikator für eingegangene Zugeständnisse bei der Eignung der Ausbildungsanfänger

- Angaben dazu, inwieweit die für das Ausbildungsjahr 2010 neu eingestellten Auszubildenden den Erwartungen der Betriebe in den fünf Eignungsbereichen
 - Geistige Fähigkeiten (Intelligenz, Auffassungsgabe),
 - Schulische Vorbildung (Schulabschluss, Noten),
 - Berufsbezogenes Vorwissen (theoretische Kenntnisse und praktische Erfahrungen),
 - Persönlichkeit (Eindruck, Auftreten) und
 - Kommunikative Fähigkeiten (mündlicher und schriftlicher Ausdruck)

entsprechen, ebenfalls differenziert nach Ausbildungsanfängern in gewerblich-technischen und in kaufmännisch-verwaltenden Berufen.

Um den Grad anzugeben, zu dem die Ausbildungsanfänger die betrieblichen Erwartungen in den fünf Bereichen erfüllen, stand jeweils eine fünfstufige Antwortskala mit den Abstufungen 1 = ‚deutlich übertroffen‘, 2 = ‚etwas übertroffen‘, 3 =

³ Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung

‚genau erfüllt‘, 4 = ‚eher nicht erfüllt‘ und 5 = ‚gar nicht erfüllt‘ zur Verfügung.

Auswertungsschritte und -methoden

Im Anschluss an einen Überblick über die Zusammensetzung der Analysestichprobe werden deskriptive Auswertungen zu Ausbildungsplatzangeboten und -vakanzen vorgenommen. Dies erfolgt differenziert nach betrieblichen Strukturmerkmalen sowie nach der Art der angebotenen Ausbildungsplätze (gewerblich-technisch oder kaufmännisch-verwaltend).

Die formulierten Annahmen werden anschließend zunächst bivariat entlang der fünf oben benannten Eignungsbereiche analysiert. Dabei wird überprüft, inwieweit Betriebe, die alle Ausbildungsplätze besetzt haben, häufiger Bewerber eingestellt haben, deren Eignung hinter den Erwartungen zurückbleibt, als Betriebe, bei denen Ausbildungsplätze unbesetzt blieben. Die Analysen werden getrennt für Betriebe mit Ausbildungsplätzen in gewerblich-technischen und in kaufmännisch-verwaltenden Berufen vorgenommen. Damit wird anhand der Analysen auch ersichtlich, ob die Eignungsbereiche, in denen Betriebe Abstriche in Kauf nehmen, mit der Art der Berufe variieren.

Abschließend wird über logistische Regressionsanalysen zum einen überprüft, inwieweit die bivariat für die einzelnen Eignungsbereiche festgestellten Zusammenhänge zwischen Zugeständnissen und dem Auftreten bzw. Ausbleiben von Vakanzen auch dann erhalten bleiben, wenn Zugeständnisse in den anderen Eignungsbereichen kontrolliert werden. Zum anderen wird untersucht, inwiefern sich die zwischen einzelnen Eignungszugeständnissen und Ausbildungsplatzvakanzen identifizierten Zusammenhänge auch weiterhin zeigen, wenn zusätzlich noch betriebliche Strukturmerkmale (Betriebsgröße, Wirtschaftszweig, Region) kontrolliert werden.⁴ Die logistischen Regressionen werden ebenfalls separat für gewerblich-technische und kaufmännisch-verwaltende Berufe berechnet. Abhängige Variable der Modelle ist jeweils die Zugehörigkeit der Betriebe zur Gruppe der Betriebe mit bzw. ohne Ausbildungsplatzvakanzen. Die Beurteilungen zur Eignung der neu eingestellten Auszubildenden in den fünf Anforderungsbereichen bilden die Einflussvariablen, die betrieblichen Strukturmerkmale die Kontrollvariablen.

Die deskriptiven und bivariaten Analysen basieren auf dem gewichteten, die multivariaten Analysen auf dem ungewichteten Datensatz.⁵

ERGEBNISSE

Beschreibung der Analysestichprobe

Die (gewichtete) betrachtete Analysestichprobe des BIBB-Qualifizierungspanels entspricht hinsichtlich grundlegender

Strukturmerkmale vergleichbaren Referenzstudien und Registerdaten für das Jahr 2011 (vgl. Grunau, 2012; Hucker, 2012).⁶

Bei knapp zwei Dritteln der Betriebe, die für das im Herbst 2010 beginnende Ausbildungsjahr Lehrstellen angeboten haben, handelt es sich um Kleinbetriebe (vgl. Tab. 1). Ein Viertel der Ausbildungsplätze anbietenden Betriebe sind Kleinbetriebe; der Anteil von Mittelbetrieben und von Großbetrieben beläuft sich jeweils auf etwa 5%.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen lässt sich knapp ein Drittel der Betriebe mit Ausbildungsangebot im Jahr 2010 dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe zuordnen (vgl. Tab. 1). Ein Fünftel der Betriebe kommt aus dem Bereich von Handel und Reparatur, ein Achtel bietet unternehmensnahe, ein Viertel sonstige Dienstleistungen an. Der Anteil von Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung beläuft sich auf 7%. Regional sind rund 86% der für das Ausbildungsjahr 2010/2011 Lehrstellen offerierenden Betriebe in den westdeutschen Bundesländern angesiedelt, die übrigen 14% haben ihren Sitz in den ostdeutschen Bundesländern (vgl. Tab. 1). 55,6% der ausbildenden Betriebe haben für den Herbst 2010 ausschließlich Ausbildungsplätze in gewerblich-technischen Berufen angeboten, 31,9% konzentrierten ihr Angebot auf kaufmännisch-verwaltende Berufe, weitere 12,4% boten in beiden Berufsbereichen Lehrstellen an.

Gegenüberstellung von Betrieben mit und ohne unbesetzte Ausbildungsplätze nach betrieblichen Strukturmerkmalen

Aus den Daten des BIBB-Qualifizierungspanels geht hervor, dass knapp 60% der Betriebe die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zum Ausbildungsbeginn im Herbst 2010 vollständig besetzen konnten. Bei rund 40% der Betriebe blieben hingegen angebotene Ausbildungsstellen vakant. Dabei variiert das Auftreten der Vakanzproblematik in Abhängigkeit von Strukturmerkmalen. So nimmt der Anteil der Betriebe, der angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen konnte, mit zunehmender Betriebsgröße ab (vgl. Abb. 1) – von knapp 50% bei Kleinbetrieben auf knapp 20% bei Großbetrieben. Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass Betriebe der öffentlichen Verwaltung⁷ und der unternehmensnahen Dienstleistungen seltener mit dem Problem unbesetzt bleibender Ausbildungsplätze konfrontiert sind. Häufiger tritt das Problem dagegen bei Betrieben auf, die dem produzierenden oder verarbeitenden Gewerbe, dem Bereich Handel und Reparatur oder den sonstigen Dienstleistungen angehören (vgl. Abb. 1). Unterschiede gehen schließlich auch mit der Region einher, in der die Betriebe angesiedelt sind (vgl. Abb. 1). Der Anteil der von Vakanzen betroffenen Betriebe liegt in den westdeutschen Ländern um rund 15 Prozentpunkte niedriger als in den ostdeutschen Ländern.

⁴ Zur Bedeutung von betrieblichen Strukturmerkmalen für das Auftreten bzw. Ausbleiben von Ausbildungsplatzvakanzen vgl. u.a. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2012) sowie Gericke et al. (2009).

⁵ Für alle Datenanalysen wurde das Statistikprogramm Stata in der Version 12.0 verwendet.

⁶ Die inzwischen vorliegenden, aktuelleren Daten sind entsprechend weniger mit denen der Erhebungswelle 2011 des BIBB-Qualifizierungspanels zu vergleichen.

⁷ Bei dem vergleichsweise geringen Anteil von Betrieben der öffentlichen Verwaltung mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen ist zu berücksichtigen, dass im öffentlichen Dienst in der Regel die Verpflichtung besteht, alle Ausbildungsstellen zu besetzen.

Tab. 1: Analysestichprobe nach Strukturmerkmalen (Angaben in %). Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 2011, eigene Berechnungen, gewichtete Daten.

| Strukturmerkmal | Anteil der Betriebe mit Ausbildungsstellenangeboten in 2010/2011 |
|---|--|
| Betriebsgröße | |
| Kleinstbetrieb | 64,3 |
| Kleinbetrieb | 25,4 |
| Mittelbetrieb | 5,6 |
| Großbetrieb | 4,8 |
| Wirtschaftszweig | |
| Produzierendes und verarbeitendes Gewerbe | 30,4 |
| Handel und Reparatur | 21,2 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 16,3 |
| Sonstige Dienstleistungen | 25,1 |
| Öffentliche Verwaltung | 7,0 |
| Region | |
| Westdeutschland | 86,0 |
| Ostdeutschland | 14,0 |
| Alle Betriebe | 100,0 |

Unterschiede bestehen nicht nur in Bezug auf das Auftreten von Besetzungsproblemen an sich, sondern auch in Bezug auf das Ausmaß der Besetzungsprobleme. Bei den Betrieben, die zu Beginn des Ausbildungsjahres 2010 vakante Ausbildungsplätze zu verzeichnen hatten, variiert der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen zwischen 3% und 100%. Letzterer Fall, also das Vakantbleiben aller angebotenen Ausbildungsplätze, wurde von 71% der Betriebe mit Besetzungsproblemen berichtet. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei diesen Betrieben vorrangig um Klein- und Kleinstbetriebe handelt und damit um Betriebe, die tendenziell nur wenige Ausbildungsplätze anbieten. Ein völliges Vakantbleiben der angebotenen Ausbildungsplätze kann damit eher eintreten als bei Mittel- und Großbetrieben, die in der Regel eine größere Anzahl an Ausbildungsstellen anbieten.

Entsprechend ist der durchschnittliche Anteil der unbesetzt gebliebenen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in kleineren Betrieben, die von der Vakanzproblematik betroffen sind, deutlich höher als in größeren, von Vakanz betroffenen Betrieben (vgl. Tab. 2). Demgegenüber zeigen sich zwischen den von Vakanz betroffenen Betrieben unterschiedlicher Wirtschaftszweige diesbezüglich nur vergleichsweise geringe Unterschiede. Ähnliches trifft auf Betriebe unterschiedlicher regionaler Verortung zu. Wenn Betriebe also von Ausbildungsplatzvakanz betroffen sind, dann stellt sich das Ausmaß der Vakanzproblematik bei Betrieben aus den westdeutschen Ländern ähnlich dar wie bei Betrieben aus den ostdeutschen Ländern.

Die bisherigen Betrachtungen ließen unberücksichtigt, ob es sich bei den angebotenen, aber nicht besetzten Ausbildungsplätzen um solche in gewerblich-technischen oder in

kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufen handelt.⁸ Die differenzierende Betrachtung lässt zunächst Folgendes erkennen: Betriebe, die Vakanz verzeichnen, sind bei Angebot von gewerblich-technischen Ausbildungsplätzen wesentlich stärker von dieser Problematik betroffen als bei Angebot von kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsstellen (Abb. 2). Dieser Trend zeigt sich nicht nur generell, sondern auch in Bezug auf einzelne, über Strukturmerkmale differenzierte Gruppen von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen. Die größten Unterschiede betreffen Mittelbetriebe mit Ausbildungsplatzvakanz. Die betriebliche Vakanzquote liegt hier bei Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen um rund 25% Prozentpunkte über der von Betrieben mit Vakanz in kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufen.

Ferner zeigt sich, dass der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze – analog zur Gesamtbetrachtung – für beide Berufsarten deutlich mit der Betriebsgröße variiert. Erwartungsgemäß ist der Anteil bei unter den von Vakanz betroffenen Kleinstbetrieben am höchsten und bei den Vakanz verzeichnenden Großbetrieben am niedrigsten. Anders als bei der Gesamtbetrachtung legen die nach Art der angebotenen Ausbildungsberufe differenzierten Analysen zudem deutlichere Unterschiede zwischen den Branchen offen. Sowohl in Bezug auf gewerblich-technische Berufe als auch hinsichtlich

⁸ Bei der Interpretation der dies berücksichtigenden nachfolgenden Ergebnisse ist in Rechnung zu stellen, dass nur ein Teil der Betriebe ausschließlich in einem der beiden Berufsarten Ausbildungsplätze anbietet, und andere Betriebe Jugendliche in beiden Berufsarten qualifizieren. Entsprechend gehen einige Betriebe sowohl in die Analysen zu den Anteilen der in gewerblich-technischen als auch in die Analysen zu den Anteilen der in kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufen unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen ein.

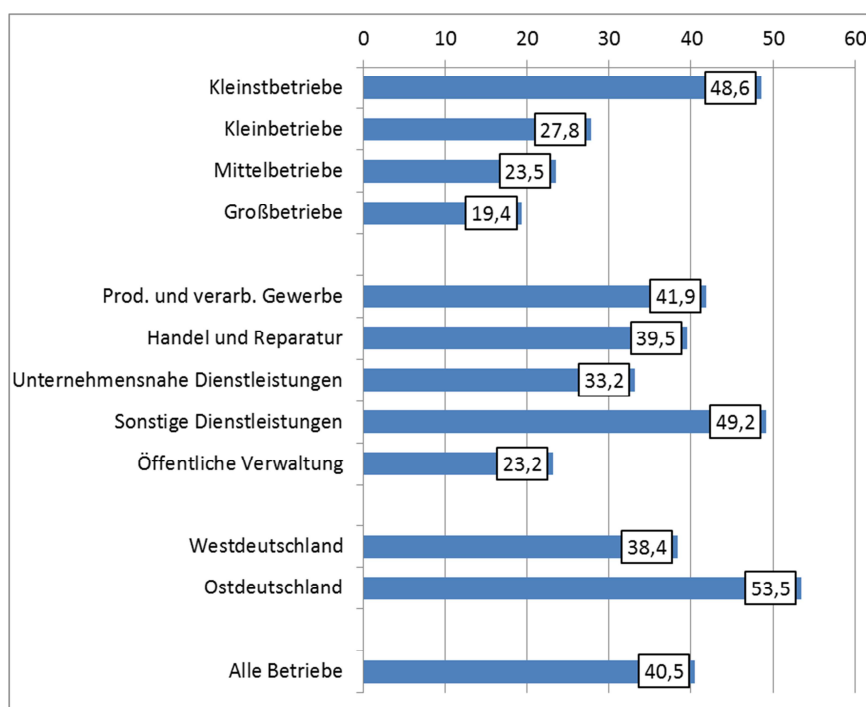


Abb. 1: Anteil der Betriebe mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangeboten für 2010 (Angaben in %). Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 2011, eigene Berechnungen, gewichtete Daten

kaufmännisch-verwaltender Berufe weisen von Vakanzen betroffene Betriebe aus dem Wirtschaftszweig Reparatur und Handel die niedrigsten Vakanzanteile bei angebotenen Ausbildungsplätzen auf. Bei den von Vakanzen betroffenen Betrieben aus den unternehmensnahen Dienstleistungen ergeben sich die höchsten Vakanzanteile. Regional zeigen sich hingegen erneut keine größeren Unterschiede.

Unbesetzte Ausbildungsplätze und Qualifikationsprofil der neu eingestellten Auszubildenden

Die bisherigen Analysen haben gezeigt, dass das Auftreten und das Ausmaß von Besetzungsproblemen mit betrieblichen Strukturmerkmalen sowie mit der Art der angebotenen Ausbildungsplätze variieren. Nachfolgend richtet sich das Interesse auf die Frage, inwieweit das Auftreten bzw. Ausbleiben von Ausbildungsplatzvakanz damit einhergeht, ob für das zum Herbst 2010 beginnende Ausbildungsjahr Bewerber eingestellt wurden, deren Eingangsvoraussetzungen hinter den betrieblichen Erwartungen zurückblieben. Konkret wird untersucht, ob Betriebe ohne Ausbildungsplatzvakanz, im Vergleich zu Betrieben mit Ausbildungsplatzvakanz, häufiger Auszubildende mit einem Qualifikationsprofil eingestellt haben, das den betrieblichen Erwartungen nicht in jeder Hinsicht entspricht.

Die Überprüfung auf Zusammenhänge zwischen dem Auftreten bzw. Ausbleiben von Vakanzen und den Qualifikationsprofilen der neu eingestellten Auszubildenden wird zunächst bivariat für die beiden Berufsarten (gewerblich-technische Ausbildungsberufe auf der einen und kaufmännisch-verwaltende Ausbildungsberufe auf der anderen Seite) vorgenommen. Anschließend erfolgen – ebenfalls differenziert

für die beiden Berufsarten – multivariate Analysen, um die bivariat identifizierten Befunde weiter abzusichern.

Wie weiter oben bereits ausgeführt, wurden die Eingangsvoraussetzungen der neu eingestellten Auszubildenden über fünf Qualifikationsbereiche abgebildet:

- Geistige Fähigkeiten (Intelligenz, Auffassungsgabe)
- Schulische Vorbildung (Schulabschluss, Noten)
- Berufsbezogenes Vorwissen (theoretische Kenntnisse und praktische Erfahrungen)
- Persönlichkeit (Eindruck, Auftreten)
- Kommunikative Fähigkeiten (mündlicher und schriftlicher Ausdruck)

Für die nachfolgenden Analysen werden die fünf Antwortstufen, entlang derer die Betriebe angaben, inwieweit die neu eingestellten Auszubildenden ihren Erwartungen entsprechen (‘deutlich übertroffen’ bis ‘gar nicht erfüllt’), dichotomisiert. Die drei Antwortstufen, die signalisieren, dass die Voraussetzungen der Auszubildenden auf oder über dem vom Betrieb erwarteten Niveau liegen, werden zur Kategorie ‘Erwartungen werden erfüllt’ aggregiert. Die beiden Antwortstufen, die ein Unterschreiten der Erwartungen signalisieren, werden zur Kategorie ‘Erwartungen werden nicht erfüllt’ zusammengefasst.

Bei der Interpretation der nachfolgend dargestellten Befunde ist zu berücksichtigen, dass in die Analysen nur solche Betriebe einbezogen werden können, die alle oder einige Ausbildungsplätze besetzen konnten, nicht aber Betriebe, die keinen

Tab. 2: Anteil der unbesetzt gebliebenen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen bei Betrieben mit Ausbildungsplatzvakanz nach Strukturmerkmalen (Angaben in %, Mittelwert \pm Standardabweichung). Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 2011, eigene Berechnungen, gewichtete Daten.

| Strukturmerkmal | Anteil unbesetzt gebliebener an allen angebotenen Ausbildungsplätze bei Betrieben mit Vakanzen |
|--|--|
| Betriebsgröße | |
| Kleinstbetrieb | 89,7 \pm 20,8 |
| Kleinbetrieb | 74,1 \pm 28,7 |
| Mittelbetrieb | 54,5 \pm 33,5 |
| Großbetrieb | 41,1 \pm 31,8 |
| Wirtschaftszweig | |
| Produzierendes und verarbeitendes Gewerbe | 86,7 \pm 25,5 |
| Handel und Reparatur | 78,7 \pm 26,2 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 90,3 \pm 22,1 |
| Sonstige Dienstleistungen | 85,7 \pm 24,1 |
| Öffentliche Verwaltung | 73,5 \pm 33,3 |
| Region | |
| Westdeutschland | 84,1 \pm 25,8 |
| Ostdeutschland | 87,1 \pm 23,3 |
| Alle Betriebe | 84,7 \pm 25,3 |
| Lesebeispiel: Der durchschnittliche Anteil der unbesetzten an allen angebotenen Ausbildungsstellen betrug unter den Kleinstbetrieben, die von der Vakanzproblematik betroffen sind, d.h. mindestens einen Ausbildungsplatz nicht besetzen konnten, für das Ausbildungsjahr 2010 annähernd 90%. Anders formuliert: In Kleinstbetrieben mit Ausbildungsplatzvakanz blieben im Ausbildungsjahr 2010 im Durchschnitt knapp 90% aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. | |

der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt haben.⁹ Die Anzahl der in die Analysen einbeziehbareren Betriebe beläuft sich damit auf 499 Betriebe mit ganz (85,4%) oder teilweise (14,7%) besetzten Ausbildungsplätzen in gewerblich-technischen Berufen und 594 Betriebe mit ganz (87,5%) oder teilweise (12,5%) besetzten Ausbildungsplätzen in kaufmännisch-verwaltenden Berufen.

Bivariate Analysen zur Bedeutung von Zugeständnissen bei den Eingangsvoraussetzungen für das Auftreten bzw. Ausbleiben von Vakanzen

Betriebe, die für das 2010 beginnende Ausbildungsjahr Auszubildende in gewerblich-technischen Berufen eingestellt haben, haben am häufigsten Abstriche beim beruflichen Vorwissen gemacht (vgl. Tab. 3, Spalte 4). Gut 45% dieser Betriebe gaben an, Auszubildende eingestellt zu haben, die über kein wünschenswertes Maß an Vorwissen über den oder Vorerfahrungen im Ausbildungsberuf verfügen. In den anderen Qualifikationsbereichen blieben die neu eingestellten Auszubildenden deutlich seltener hinter den betrieblichen Erwartungen zurück. Knapp jeder dritte Betrieb gab an, mit Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag geschlossen zu haben, deren schulische Vorbildung Defizite aufwies, knapp ein Viertel der Betriebe stellte Jugendliche mit Schwächen in den kommunikativen

Fähigkeiten ein. Jeder sechste Betrieb ist Ausbildungsverhältnisse in gewerblich-technischen Berufen mit Jugendlichen eingegangen, deren geistige Fähigkeiten nicht den Erwartungen entsprachen. Jeder achte Betrieb sah Defizite bei der Persönlichkeit der Jugendlichen.

Betriebe, die für das 2010 beginnende Lehrjahr neue Ausbildungsverträge in kaufmännisch-verwaltenden Berufen geschlossen haben, berichten insgesamt seltener über Zugeständnisse bei den Eingangsvoraussetzungen der Jugendlichen. Analog zu den Befunden für gewerblich-technische Berufe standen allerdings auch hier Abstriche bei den theoretischen und praktischen Vorerfahrungen der Jugendlichen im Ausbildungsberuf an erster Stelle (vgl. Tab. 4, Spalte 4). Rund 38% der Betriebe sahen hier Defizite ihrer neuen Auszubildenden. Gut 14% der Betriebe haben Ausbildungsverträge mit Jugendlichen abgeschlossen, deren schulische Vorbildung nicht den Erwartungen entsprach. Knapp 13% der Betriebe registrierten Defizite bei den kommunikativen Fähigkeiten, knapp 9% bei den geistigen Fähigkeiten. Mit 6% berichteten nur vergleichsweise wenige Betriebe darüber, Ausbildungsplatzbewerber mit Defiziten im Bereich der Persönlichkeit eingestellt zu haben.

Betrachtet man die Befunde für die beiden Berufsarten insgesamt, wird Folgendes deutlich: Zwar variiert mit der Berufsart die Häufigkeit, mit der Betriebe bei den fünf Eignungsbereichen Abstriche in Kauf genommen haben, nicht aber die nach der Häufigkeit der Nennungen resultierende Reihenfolge. Über beide Berufsarten hinweg stehen Zugeständnisse beim

⁹ Da diese Betriebe für den Herbst 2010 keine Auszubildenden eingestellt haben, können sie auch keine Aussagen über das Qualifikationsprofil neu eingestellter Auszubildender treffen.

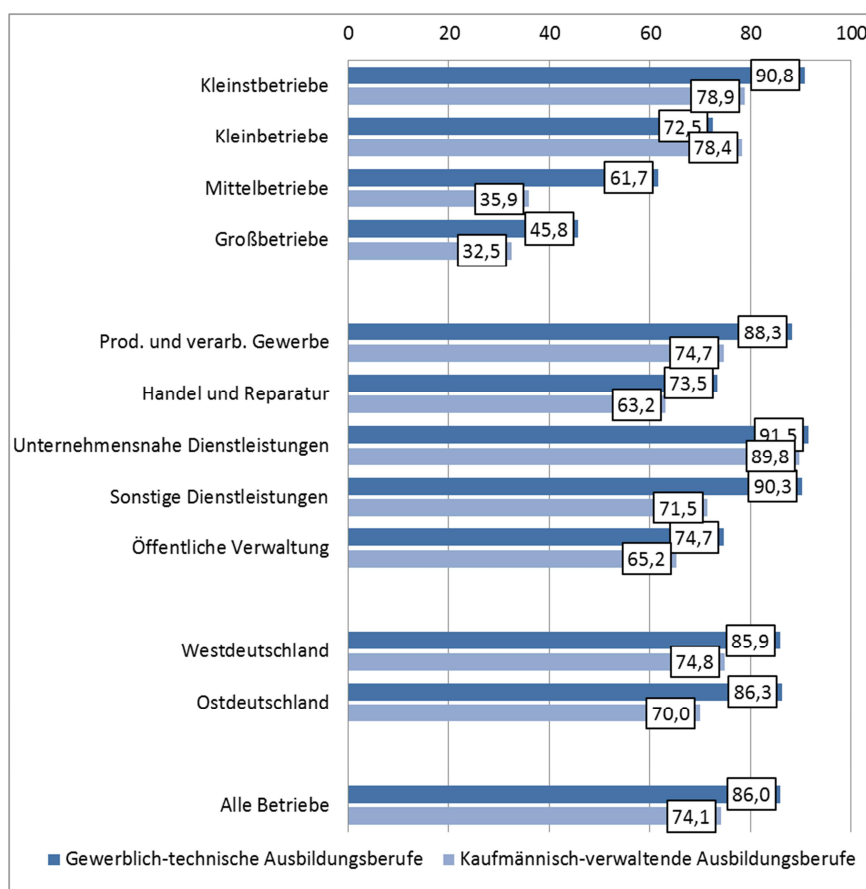


Abb. 2: Durchschnittlicher Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen bei Betrieben mit Ausbildungsplatzvakanz nach Art der angebotenen Ausbildungsplätze und nach Strukturmerkmalen (Angaben in %). Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 2011, eigene Berechnungen, gewichtete Daten.¹⁰

berufsbezogenen Vorwissen an vorderster Stelle, gefolgt von Abstrichen bei der schulischen Vorbildung. Jeweils an letzter Stelle rangieren Zugeständnisse im Bereich der Persönlichkeit (vgl. Tab. 3 und 4, jeweils Spalte 4).

Um zu überprüfen, ob Betriebe, die alle Ausbildungsplätze besetzt haben, häufiger Abstriche bei den Eingangsqualifikationen der neu eingestellten Auszubildenden in Kauf genommen haben als Betriebe, bei denen Ausbildungsplätze vakant blieben, wurden zunächst bivariate Analysen mittels Chi-Quadrat-Tests durchgeführt. Erneut wurde getrennt für gewerblich-technische und kaufmännisch-verwaltende Berufe vorgegangen. Die Analysen resultieren in nicht erwarteten Ergebnissen (vgl. Tab. 3 und 4; jeweils Spalte 2, 3 und 5). So handelt es sich entgegen der Erwartung bei den Betrieben, die alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten, überzufällig häufig um Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze an

Jugendliche vergeben haben, deren Qualifikationen den Erwartungen entsprechen. Umgekehrt sind unter den Betrieben, die nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten, überzufällig viele Betriebe, die Lehrverträge mit Jugendlichen abgeschlossen haben, die nach Ansicht der Betriebe qualifikatorische Defizite aufweisen. Das heißt, diese Betriebe machen Abstriche bei ihren Qualifikationsanforderungen und haben dennoch Vakanzen bei Ausbildungsstellen. Diese Systematik tritt in Bezug auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen in gewerblich-technischen Berufen noch deutlicher zutage als in Bezug auf die Besetzung von Lehrstellen in kaufmännisch-verwaltenden Berufen. Im ersteren Fall lässt sich die Systematik über alle fünf Qualifikationsbereiche hinweg statistisch absichern, im letzteren nur in Bezug auf die schulische Vorbildung und die geistigen Fähigkeiten.

Multivariate Analysen zur Bedeutung von Zugeständnissen bei den Eingangsvoraussetzungen für das Auftreten bzw. Ausbleiben von Vakanzen

Die vorgestellten bivariaten Analysen lassen noch keine Rückschlüsse darauf zu, ob für die (Nicht-)Besetzung aller angebotenen Ausbildungsplätze Zugeständnisse in allen oder nur

¹⁰ Die Angaben aus Abb. 2 dürfen nicht direkt mit den Angaben aus Tab. 2 in Beziehung gesetzt werden. Da manche Betriebe nur in einem, andere in beiden Berufsgruppen ausbilden (s.o. unter Beschreibung der Analysestichprobe) sind die Bezugsgruppen in Abb. 2 und Tab. 2 nicht identisch.

Tab. 3: Anteil der Betriebe mit und ohne Vakanzen, der Auszubildende in gewerblich-technischen Berufen eingestellt hat, die die Erwartungen nicht erfüllen nach Eignungsbereichen. Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 2011, eigene Berechnungen, gewichtete Daten.

| Eignungsbereich | Betriebe | | | χ^2 -Test p |
|---------------------------|---------------|--------------|---|---------------------|
| | ohne Vakanzen | mit Vakanzen | mit neu eingestellten Auszubildenden mit Defiziten insgesamt | |
| Berufsbezogenes Vorwissen | 42,2 | 58,7 | 45,2 | ,004 |
| Schulische Vorbildung | 28,5 | 43,6 | 31,3 | ,004 |
| Kommunikative Fähigkeiten | 22,2 | 34,4 | 24,6 | ,015 |
| Geistige Fähigkeiten | 13,0 | 29,3 | 16,0 | ,000 |
| Persönlichkeit | 10,9 | 20,6 | 12,7 | ,011 |

in bestimmten Qualifikationsbereichen der Jugendlichen eine Rolle spielen. Denn diese Analysen berücksichtigen keine Überlagerungen von Effekten der unterschiedlichen Qualifikationsbereiche; ferner bleiben die von anderen Variablen ausgehenden Effekte unkontrolliert. So dürften im vorliegenden Fall die deskriptiven und bivariaten Ergebnisse von der Betriebsgröße verzerrt sein. Daher werden nachfolgend Regressionen durchgeführt, um die von den einzelnen Qualifikationsbereichen ausgehenden eigenständigen Effekte zu ermitteln. Die Zugehörigkeit der Betriebe zur Gruppe derer mit (0; Referenz) oder ohne (1) vakante Ausbildungsplätze ist in den Modellen die abhängige Variable.

Die Modelle werden getrennt für gewerblich-technische (Modell 1) und kaufmännisch-verwaltende Berufe (Modell 2) berechnet. Für beide Berufe werden in einem ersten Modell jeweils nur die Effekte der einzelnen Qualifikationsbereiche erfasst (Modell 1a und 2a). Anschließend werden jeweils in einem zweiten Modell betriebliche Strukturmerkmale hinzugenommen, um deren Einfluss zu kontrollieren (Modell 1b und 2b).

Da die abhängige Variable nur zwei Ausprägungen besitzt (Ausbleiben unbesetzter Ausbildungsstellen ja/nein), wird die binäre logistische Regression als Analyseverfahren verwendet. Mit dem Verfahren sind Aussagen möglich, welche Größen in welchem Maße einen Einfluss darauf haben, dass das Eintreten eines Ereignisses wahrscheinlicher ist als sein Nicht-Eintreten. Hier wird das Ereignis „Ausbleiben unbesetzter Ausbildungsstellen“, d.h. die erfolgreiche Besetzung aller angebotenen Ausbildungsstellen, betrachtet. Die Wahrscheinlichkeiten werden bei logistischen Regressionen häufig in Odds Ratios, d.h. Chancenverhältnissen ausgedrückt (Wahrscheinlichkeit, dass das Ereignis eintritt statt nicht einzutreten).¹¹ Die Wahrscheinlichkeitsinterpretation der Odds Ratios ist häufig wenig intuitiv und wurde in den vergangenen Jahren kritisiert (Mood, 2010; Auspurg & Hinz, 2011). Daher wurde vorgeschlagen, stattdessen sogenannte durchschnittliche Effekte anzugeben, wobei zwischen average marginal effects (kurz AMEs) für metrische Variablen und average discrete changes (kurz: AD-Cs) für kategoriale Variablen unterschieden wird (Mood, 2010;

¹¹ Dabei stehen Odds Ratios zwischen 0 und 1 für eine Verringerung der Chance, Odds Ratios über 1 für eine Erhöhung der Chance. Logarithmierte Odds Ratios (logits) machen dieses Intervall symmetrisch (<0: Verringerung der Wahrscheinlichkeit, >0: Erhöhung der Wahrscheinlichkeit).

Auspurg & Hinz, 2011, vgl.). Diese erlauben eine Interpretation der Koeffizienten als prozentuale Erhöhung (positive Werte) oder Verringerung (negative Werte) der Wahrscheinlichkeit für das Eintreten des untersuchten Ereignisses. Diese Herangehensweise erfordert einen speziellen Standardfehler nach der sogenannten Delta-Methode.¹² In den vorgenommenen binären logistischen Regressionsanalysen wird diesem Vorschlag gefolgt.

Als Einflussgrößen (unabhängige Variablen) gehen die zu den fünf Qualifikationsbereichen ermittelten Angaben in die Analysen ein, ob die neu eingestellten Auszubildenden die Erwartungen erfüllen (0; Referenz) oder nicht erfüllen (1). Als Kontrollvariablen gehen die Betriebsgröße, die Branche sowie die Unterscheidung nach Ost/West in die Regressionen ein. Die jeweiligen Referenzkategorien bilden hier Kleinstbetriebe, Betriebe des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes bzw. westdeutsche Betriebe. In den Ergebnistabellen sind signifikante Effekte für unterschiedliche Signifikanzniveaus gekennzeichnet, also inwiefern es zulässig ist, die gefundenen Ergebnisse zu verallgemeinern.

Die Ergebnisse aus der logistischen Regression zum Ausbleiben von Ausbildungsplatzvakanzen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen bestätigen teils die – unerwarteten – Befunde aus den bivariaten Analysen, heben sie aber teils auch auf. Zunächst wird nur der Einfluss der fünf Qualifikationsbereiche auf das Ausbleiben unbesetzter Ausbildungsstellen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen untersucht (vgl. Tab. 5, Modell 1a). Wie sich zeigt, verringern Abstriche beim schulischen und berufsbezogenen Vorwissen die Wahrscheinlichkeit für das Ausbleiben unbesetzter Ausbildungsstellen, d.h. Zugeständnisse in jedem dieser beiden Qualifikationsbereiche lassen es weniger wahrscheinlich werden, dass Betriebe alle Ausbildungsstellen besetzt haben.

Kontrolliert man wesentliche Strukturmerkmale des Betriebs (Tab. 5, Modell 1b), so zeigt sich erneut, dass sich trotz in Kauf genommener Abstriche beim beruflichen Vorwissen, aber auch bei der schulischen Vorbildung, die Wahrscheinlichkeit, dass Vakanzen ausbleiben, im Vergleich zur Referenzgruppe nicht vergrößert, sondern verringert. Annahmekonform erweist sich nun allerdings der Effekt, der von tolerierten Defiziten bei den

¹² Hier wird eine geschätzte Wahrscheinlichkeitsfunktion für einen asymptotisch normalverteilten Schätzer verwendet.

Tab. 4: Anteil der Betriebe mit und ohne Vakanzen, der Auszubildende in kaufmännisch-verwaltenden Berufen eingestellt hat, die die Erwartungen nicht erfüllen nach Eignungsbereichen. Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 2011, eigene Berechnungen, gewichtete Daten.

| Eignungsbereich | Betriebe | | | χ^2 -Test p |
|---------------------------|---------------|--------------|---|---------------------|
| | ohne Vakanzen | mit Vakanzen | mit neu eingestellten Auszubildenden mit Defiziten insgesamt | |
| Berufsbezogenes Vorwissen | 37,0 | 48,4 | 38,2 | ,075 |
| Schulische Vorbildung | 13,2 | 23,1 | 14,3 | ,032 |
| Kommunikative Fähigkeiten | 11,9 | 20,0 | 12,8 | ,066 |
| Geistige Fähigkeiten | 8,0 | 15,6 | 8,8 | ,041 |
| Persönlichkeit | 6,1 | 6,4 | 6,1 | ,981 |

kommunikativen Fähigkeiten ausgeht. Hierdurch erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für ein Ausbleiben von Vakanzen im Vergleich zur Referenzgruppe erheblich. Von den beiden übrigen Qualifikationsbereichen gehen bei Konstanzhaltung aller anderen Variablen im Modell keine eigenständigen Effekte auf das Ausbleiben von Ausbildungsplatzvakanz aus; gleiches trifft auf die betrieblichen Strukturmerkmale zu.

Mit Blick auf kaufmännisch-verwaltende Berufe führt die Kontrolle der einzelnen Qualifikationsanforderungen im logistischen Regressionsmodell dazu, dass die bivariat (vergleichsweise schwach) aufgetretenen negativen Effekte von Abstrichen bei der schulischen Vorbildung und den geistigen Fähigkeiten der neu eingestellten Auszubildenden auf das Ausbleiben von Ausbildungsplatzvakanz nicht mehr auftreten (Tab. 6, Modell 2a). Auch unter Berücksichtigung der betrieblichen Strukturmerkmale zeigen sich keine statistisch bedeutsamen Einflüsse auf das Ausbleiben oder Auftreten unbesetzter Ausbildungsplätze (Tab. 6, Modell 2b).

DISKUSSION

In der vorliegenden Arbeit wurde der Frage nachgegangen, inwieweit ein positiver Zusammenhang zwischen dem Ausbleiben von Ausbildungsplatzvakanz und der Einstellung von Auszubildenden, deren Eignung hinter den betrieblichen Erwartungen zurückbleibt, besteht. Ferner interessierte die Frage, ob sich diesbezüglich generell und in Bezug auf bestimmte Anforderungsbereiche Unterschiede zwischen der Besetzung von Ausbildungsplätzen in gewerblich-technischen und in kaufmännisch-verwaltenden Berufen zeigen.

Ausgangspunkt dafür, diese Fragen zu untersuchen, war der seit einiger Zeit zu beobachtende Anstieg unbesetzter Ausbildungsstellen. Diesen Anstieg begründen Betriebe in erster Linie mit einem Mangel an geeigneten Bewerbern (u. a. *Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2011, 2012; Gericke et al., 2009*). Diese Entwicklung ist im Wesentlichen Folge von demografisch bedingten strukturellen Veränderungen in der Bewerberpopulation. Damit scheint eine mittelfristige Lösung der Vakanzproblematik über eine flexible Handhabung der an die zukünftigen Auszubildenden gestellten Eignungsanforderungen möglich. Hiervon ausgehend wurde der Untersuchung die Annahme zugrunde gelegt, dass Betriebe, die aktuell alle Ausbildungsplätze besetzen konnten, häufiger Ausbildungsanfänger eingestellt haben, die die betrieblichen Erwartungen

an die Eingangsqualifikationen in einem oder mehreren Bereichen nicht erfüllen, als Betriebe, bei denen Ausbildungsplätze unbesetzt blieben. Ferner wurde angenommen, dass es die unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkte mit sich bringen, dass Betriebe bei der Besetzung von gewerblich-technischen Ausbildungsberufen in anderen Anforderungsbereichen zu Abstrichen bereit sind als bei der Besetzung von Ausbildungsstellen in kaufmännisch-verwaltenden Berufen.

Überprüft wurden die Annahmen anhand von Daten aus der ersten Erhebungswelle des BIBB-Qualifizierungspanels. Der Vorteil des verwendeten Datensatzes liegt darin, dass die Angaben auf einer recht großen und vor allem repräsentativen Betriebsstichprobe beruhen. Einschränkungen resultieren allerdings daraus, dass es sich bei den in der Erhebung thematisierten Eingangsqualifikationen der neu eingestellten Auszubildenden primär um solche aus dem kognitiven Bereich handelt. Dagegen bleiben Qualifikationen aus dem praktischen Bereich weitgehend unberücksichtigt. Dadurch ließ sich die Frage nur teilweise bearbeiten, inwieweit die unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkte in gewerblich-technischen und kaufmännisch-verwaltenden Berufen damit einhergehen, bei den neu eingestellten Auszubildenden in unterschiedlichen Qualifikationsbereichen Zugeständnisse einzugehen. Eine weitere Einschränkung besteht darin, dass die Datenerhebung im Frühjahr 2011 erfolgte und damit rund sechs Monate nach Ausbildungsbeginn. Damit kann nicht völlig ausgeschlossen werden, dass die Beurteilung, inwieweit die Qualifikationen der neu eingestellten Auszubildenden die betrieblichen Erwartungen erfüllen, nicht mit Blick auf die Eingangsqualifikationen der Jugendlichen bei Vertragsabschluss vorgenommen wurde. Möglich ist, dass sich in dieser Beurteilung der während des ersten Ausbildungshalbjahres gewonnene Eindruck widerspiegelt bzw. die Beurteilung der Eingangsqualifikationen von diesem Eindruck teilweise überlagert ist. Wie bereits weiter vorne angemerkt, konnten die Zufriedenheiten mit Qualifikationen nur dann betrachtet werden, wenn zumindest ein Teil der Ausbildungsplätze besetzt werden konnte. Für Betriebe, die alle angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt ließen bzw. lassen mussten, liegen keine Daten dazu vor, inwieweit als unzureichend erachtete Eingangsvoraussetzungen der Bewerber hierfür eine Rolle spielten. Trotz dieser Einschränkung konnten durch die vorgenommenen Analysen aufschlussreiche Befunde erzielt werden, nicht zuletzt weil sie den Erwartungen teilweise entgegenlaufen.

Tab. 5: Ausbleiben unbesetzter Ausbildungsstellen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen nach Qualifikationsmerkmalen der neu eingestellten Auszubildenden und Strukturmerkmalen der Betriebe. Signifikanzniveaus: + = $p < 0,1$; * = $p < 0,5$, ** = $p < 0,01$. Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 2011, eigene Berechnungen.

| Abhängige Variable: Ausbleiben unbesetzter Ausbildungsstellen (=1) | Modell 1a: Nur Qualifikationsbereiche | | | Modell 1b: Vollständiges Modell | | |
|--|--|-------|----|------------------------------------|-------|---|
| | Koef. | StdF. | p | Koef. | StdF. | p |
| Qualifikationsbereiche (Dummies) | | | | | | |
| Berufsbezogenes Vorwissen | -0,12 | 0,04 | ** | -0,01 | 0,04 | * |
| Schulische Vorbildung | -0,11 | 0,05 | * | -0,12 | 0,05 | * |
| Kommunikative Fähigkeiten | 0,11 | 0,07 | | 0,12 | 0,06 | * |
| Geistige Fähigkeiten | -0,05 | 0,06 | | -0,03 | 0,05 | |
| Persönlichkeit | -0,02 | 0,06 | | -0,02 | 0,05 | |
| Betriebsgröße | | | | | | |
| Referenz: Kleinbetriebe | | | | | | |
| Kleinbetriebe | | | | -0,08 | 0,05 | + |
| Mittelbetriebe | | | | -0,04 | 0,06 | |
| Großbetriebe | | | | -0,08 | 0,05 | |
| Wirtschaftszweig | | | | | | |
| Referenz: Produzierendes und verarbeitendes Gewerbe | | | | | | |
| Handel und Reparatur | | | | -0,09 | 0,06 | |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | | | | -0,04 | 0,07 | |
| Sonstige Dienstleistungen | | | | -0,01 | 0,06 | |
| Öffentliche Verwaltung | | | | -0,08 | 0,09 | |
| Region | | | | | | |
| Referenz: Westdeutschland | | | | | | |
| Ostdeutschland | | | | -0,07 | 0,05 | |
| N | | 499 | | | 499 | |
| Pseudo-R ² | | 0,13 | | | 0,17 | |
| Lesebeispiel: In Modell 1a, bei dem nur die Qualifikationsbereiche betrachtet werden, verringert sich bei Abstrichen in der schulischen Vorbildung die Wahrscheinlichkeit für das Ausbleiben unbesetzter Ausbildungsstellen, d.h. für die vollständige Besetzung aller angebotenen Ausbildungsstellen, um 11%. Dieser Wert variiert im Mittel um 5 Prozentpunkte. | | | | | | |
| Koef. = Koeffizient: AME bzw. ADC = dy/dx | | | | | | |
| StdF. = Standardfehler: nach Delta Methode | | | | | | |

Zunächst zeigte sich, dass Ausbildungsstellen in gewerblich-technischen Berufen deutlich häufiger unbesetzt bleiben als Ausbildungsplätze in kaufmännisch-verwaltenden Berufen. Zugleich haben Betriebe, die Jugendliche in gewerblich-technischen Berufen qualifizieren wollen, häufiger als Betriebe, die Jugendliche in kaufmännisch-verwaltenden Berufen ausbilden wollen, Abstriche bei den Eingangsqualifikationen der Ausbildungsanfänger gemacht. Diese Betriebe haben also mit Jugendlichen Ausbildungsverträge abgeschlossen, obwohl diese nicht die vom Betrieb gewünschten Qualifikationen mitbrachten. Allerdings haben nicht die Betriebe, die alle Ausbildungsplätze vergeben konnten, sondern die Betriebe, denen dies nicht gelungen ist, am häufigsten Abstriche bei den Eingangsqualifikationen ihrer neu eingestellten Auszubildenden in Kauf genommen. Den bivariaten Analysen zufolge trifft dies sowohl auf Betriebe mit Ausbildungsangeboten im gewerblich-technischen wie auch auf solche mit Ausbildungsangeboten im kaufmännisch-verwaltenden Bereich zu. Dabei verweisen

die bivariaten Analysen aber auch darauf, dass Betriebe bei der Besetzung von gewerblich-technischen Ausbildungsplätzen insgesamt häufiger, in mehr und damit auch in anderen Qualifikationsbereichen Zugeständnisse eingegangen sind als dies bei der Besetzung von kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsplätzen der Fall ist.

In den multivariaten Analysen sticht als Erstes ins Auge, dass sich für das Auftreten oder Ausbleiben von Ausbildungsplatzvakanz in kaufmännisch-verwaltenden Berufen keine der betrachteten Einflussvariablen mehr als relevant erweist. D. h., die Bereitschaft zu Zugeständnissen bei den Eingangsqualifikationen der Ausbildungsplatzbewerber hat keinen signifikanten Einfluss darauf, ob Betriebe alle kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsplätze besetzen können oder nicht. Gleiches trifft auch auf die Kontrollvariablen zu, für die sich multivariat ebenfalls kein Einfluss auf die Vakanzproblematik in kaufmännisch-verwaltenden Berufen feststellen ließ.

Tab. 6: Ausbleiben unbesetzter Ausbildungsstellen in kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufen nach Qualifikationsmerkmalen der neu eingestellten Auszubildenden und Strukturmerkmalen der Betriebe. Signifikanzniveau: + = $p < 0,1$; * = $p < 0,5$, ** = $p < 0,01$. Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 2011, eigene Berechnungen.

| Abhängige Variable: Ausbleiben unbesetzter Ausbildungsstellen (=1) | Modell 1a: Nur Qualifikationsbereiche | | | Modell 1b: Vollständiges Modell | | |
|--|--|--------|---|------------------------------------|--------|---|
| | Koef. | Std.f. | p | Koef. | Std.f. | p |
| Qualifikationsbereiche (Dummies) | | | | | | |
| Berufsbezogenes Vorwissen | -0,04 | 0,07 | | -0,05 | 0,04 | |
| Schulische Vorbildung | 0,02 | 0,07 | | 0,02 | 0,05 | |
| Kommunikative Fähigkeiten | 0,06 | 0,07 | | 0,02 | 0,05 | |
| Geistige Fähigkeiten | -0,04 | 0,08 | | -0,01 | 0,08 | |
| Persönlichkeit | 0,13 | 0,10 | | 0,17 | 0,11 | |
| Betriebsgröße | | | | | | |
| Referenz: Kleinbetriebe | | | | | | |
| Kleinbetriebe | | | | 0 | 0,07 | |
| Mittelbetriebe | | | | 0,03 | 0,06 | |
| Großbetriebe | | | | 0,04 | 0,06 | |
| Wirtschaftszweig | | | | | | |
| Referenz: Produzierendes und verarbeitendes Gewerbe | | | | | | |
| Handel und Reparatur | | | | 0,09 | 0,06 | |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | | | | 0,08 | 0,07 | |
| Sonstige Dienstleistungen | | | | -0,13 | 0,16 | |
| Öffentliche Verwaltung | | | | 0,05 | 0,07 | |
| Region | | | | | | |
| Referenz: Westdeutschland | | | | | | |
| Ostdeutschland | | | | 0,07 | 0,07 | |
| N | | 594 | | | 594 | |
| Pseudo-R ² | | 0,02 | | | 0,11 | |

Koef. = Koeffizient; AME bzw. ADC = dy/dx
Std.f. = Standardfehler; nach Delta Methode

Mit Blick auf das Ausbleiben oder Auftreten von Stellenbesetzungsproblemen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen bestätigen die multivariaten Analyseergebnisse die bivariaten Befunde ebenfalls nur eingeschränkt. Bestätigung findet der Zusammenhang zwischen der Eignung der neu eingestellten Auszubildenden in Bezug auf die schulische Vorbildung und das berufsbezogene Vorwissen. Für beide Eignungsbereiche zeigt sich ein eigenständiger Effekt auf die Vakanzproblematik: Betriebe, die in diesen Bereichen Zugeständnisse in Kauf genommen haben, sind eher von Stellenbesetzungsproblemen betroffen, als Betriebe, die keine Zugeständnisse eingegangen sind oder eingehen mussten. Dieser Befund bleibt auch erhalten, wenn betriebliche Strukturmerkmale kontrolliert werden. In Bezug auf die Eignung im kommunikativen Bereich kehrt sich der bivariat gefundene Zusammenhang durch die in der multivariaten Analyse vorgenommene Kontrolle der Strukturmerkmale hingegen um. Nicht Betrieben, die Auszubildende eingestellt haben, die die Erwartungen an die kommunikativen Fähigkeiten erfüllen, ist es besser gelungen, Ausbildungsplätze zu besetzen. Stattdessen gelang es solchen Betrieben, alle Lehrstellen zu

besetzen, die mit Jugendlichen Ausbildungsverträge abgeschlossen haben, die in diesem Bereich Defizite aufweisen. Zugleich handelt es sich hierbei um den einzigen annahmekonformen Befund. Die bivariat gefundenen Zusammenhänge zwischen der Vakanzproblematik und der Eignung der neu eingestellten Lehrlinge im Bereich der geistigen Fähigkeit und der Persönlichkeit bestehen bei Kontrolle der anderen Variablen nicht mehr. Ebenso konnte kein von den betrieblichen Strukturmerkmalen ausgehender Effekt identifiziert werden.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Auch wenn die Befunde in weiten Teilen nicht wie erwartet ausfallen, bieten sie dennoch – oder gerade deshalb – Anknüpfungspunkte für Überlegungen in Bezug auf die Mechanismen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen.

Ausgangspunkt dieser Überlegungen ist der Befund, dass insbesondere Betriebe mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen Ausbildungsverträge mit Bewerbern geschlossen haben, die nicht in jeder Hinsicht über die vom Betrieb gewünschten Eingangsqualifikationen verfügen. Dieser Befund lässt sich dahingehend interpretieren, dass diese Betriebe durchaus bereit sind, dem qualifikatorischen Mismatch durch eine flexible

Handhabung ihrer Anforderungen an Ausbildungsanfänger zu begegnen. Zu diesen Zugeständnissen kommt es gerade dann, wenn Auszubildende mit einem erwartungsgemäßen Qualifikationsprofil nicht gefunden werden können. Mit Blick auf das Modell der Warteschlange (Thurow, 1978) scheint damit tatsächlich eine Verengung bei der Nachfrage nach Ausbildung schwächeren Bewerbern zugute zu kommen und ihre Chancen auf Einmündung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu verbessern. Gleichzeitig verweist der Befund aber auch darauf, dass der Flexibilität offenbar Grenzen gesetzt sind, die Betriebe nicht überschreiten können oder wollen, selbst wenn das bedeutet, Ausbildungsstellen unbesetzt lassen zu müssen. Diese Grenze scheint weniger durch „harte“ leistungsbezogene Qualifikationen als vielmehr durch „weiche“ soziale Qualifikationen markiert zu werden. Darauf deutet der Befund hin, dass Betriebe häufig Abstriche beim beruflichen Vorwissen und der schulischen Vorbildung in Kauf genommen haben, in Bezug auf die Persönlichkeit hingegen nur selten. Aus neoinstitutionalistischer Perspektive lässt sich die auf die schulische Vorbildung bezogene Bereitschaft zu Zugeständnissen darauf zurückführen, dass Jugendliche mit schlechtem oder keinem (Haupt-)Schulabschluss im Zentrum der aktuellen bildungspolitischen Forderung stehen, Lehrstellen auch an leistungsschwächere Jugendliche zu vergeben (vgl. u. a. Bundesagentur für Arbeit, 2013). Die Ausbildung von Jugendlichen mit Schwächen in den schulischen Leistungsvoraussetzungen lässt sich vor diesem Hintergrund als Reaktion auf die öffentliche Erwartung verstehen, dies zu tun und darüber dem potentiellen Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Folgt man dieser Überlegung, dann lässt sich der Umstand, dass bei diesen Betrieben dennoch Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, als Hinweis darauf ansehen, dass die Betriebe der Erwartung eher zur Legitimierung als aus eigener Überzeugung entsprechen.

Es ist abzusehen, dass sich die Nachfragesituation aus betrieblicher Sicht in den nächsten Jahren weiter verengen wird. Damit dürften zugleich die Erwartungen an Betriebe, zu Zugeständnissen bei den Eingangsqualifikationen von Ausbildungsplatzbewerbern bereit zu sein, zunehmen. In der Folge könnte dies dazu führen, dass Betriebe zum Ausgleich der beiden Interessen – Akzeptanz durch die soziale Umgebung und Wahrung der betrieblichen Entscheidungsautonomie – mehr Ausbildungsplätze als bisher an schwächere Jugendliche vergeben und sich zudem die Zugeständnisse von den schulischen Eingangsvoraussetzungen auch auf andere Eignungsbereiche ausweiten (müssen). Da im BIBB-Qualifizierungspanel regelmäßig Fragemodule zu Ausbildungsplatzvakanzanfragen vorgesehen sind, zur Kompromissbereitschaft bei Ausbildungsanfängern jedoch nur in unregelmäßigen Abständen, können die für die Überprüfung dieser Annahme erforderlichen Analysen längsschnittlicher Daten derzeit allerdings noch nicht vorgenommen werden, sondern müssen einem späteren Zeitpunkt vorbehalten bleiben.

LITERATUR

- Arrow K (1973):** Discrimination in Labor Markets, Kap. The Theory of Discrimination., 3–33. Princeton: Princeton University Press.
- Auspurg K & Hinz T (2011):** *Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen.* Zeitschrift für Soziologie 40(1): 62–73.
- Beicht U, Friedrich M & Ulrich J. G (2007):** *Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg: Schulabsolventen auf Lehrstellensuche.* BiBB Report 2.
- Bundesagentur für Arbeit (2009):** *Arbeitsmarkt in Zahlen – Statistik Ausbildungsstellenmarkt.* Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg, <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/interim/statistik-themen/2005/ausbildungsmarkt/index.shtml> (Stand: 16.10.2013).
- Bundesagentur für Arbeit (2012):** *Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen Deutschland September 2012.* <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201209/iiia5/d-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-d-0-pdf.pdf> (Stand: 16.10.2013).
- Bundesagentur für Arbeit (2013):** *Ausbildungsbeginn 2013 – auch vermeintlich „schwächeren“ Jugendlichen eine Chance geben.* Presse Info 052/2013 vom 02.09.2013, http://www.arbeitsagentur.de/nn_172086/Dienststellen/RD-RPS/Landau/AA/A04-Press/Presseinformationen/2013/543PI-05213.html (Stand: 16.10.2013).
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2010):** *Ausbildung 2010 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung.* <http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfragen-und-prognosen> (Stand: 05.08.2013).
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2011):** *Ausbildung 2011 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung.* <http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfragen-und-prognosen> (Stand: 05.08.2013).
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2012):** *Ausbildung 2012 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung.* <http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfragen-und-prognosen> (Stand: 05.08.2013).
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2013):** *Ausbildung 2013 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung.* <http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfragen-und-prognosen> (Stand: 05.08.2013).
- Ebbinghaus M, Bahl A, Gei J, Flemming S & Hucker T (2010):** *Besetzung von Ausbildungsstellen. Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt?* Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, <http://www.bibb.de/de/55671.htm> (Stand: 05.08.2013).
- Ebbinghaus M, Bahl A, Gei J, Flemming S & Hucker T (2013):** *Rekrutierung von Auszubildenden. Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels.* Ergebnisse aus qualitativen

- Interviews, http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_22-0067_Rekrutierung_vonAuszubildenden_Berichte_aus_den_Interviews_201307.pdf (Stand: 05.08.2013).
- Eberhard V & Ulrich J. G (2006):** Mangelware Lehrstelle., Kap. Schulische Vorbereitung und Ausbildungsreife. W. Bertelsmann, Bielefeld.
- Entorf H (2001):** Mismatch am Arbeitsmarkt – was leistet die Arbeitsmarktpolitik, Kap. Erscheinungsformen und Erklärung von Mismatch am Arbeitsmarkt: Ansatzpunkte für eine zielgerichtete Arbeitsmarktpolitik, 11–31. Waxmann, Münster.
- Esser H (2009):** Soziologie: Spezielle Grundlagen, Bd. 2. Campus, Frankfurt a.M.
- Friedrich M (2013):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Kap. Bildungsverhalten von Jugendlichen, 97–104. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Gericke N, Krupp T & Troltsch K (2009):** *Unbesetzte Ausbildungsplätze–warum Betriebe erfolglos bleiben.* Ergebnisse des BIBB-Ausbildungsmonitors BIBB Report 10.
- Grunau P (2012):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, Kap. Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsaktivität und Übernahmeverhalten von Betrieben. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Grünert H, Lutz B & Wiekert I (2007):** Betriebliche Ausbildung und Arbeitsmarktlage - eine vergleichende Untersuchung in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Niedersachsen. Forschungsberichte aus dem ZSH, Heft 5.
- Helmrich R, Zika G, Kalinowski M, Wolter M. I, Bott P, Bremser F, Drosdowski T, Hänisch C, Hummel M & Maier T (2012):** *Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel.* BIBB-Report 18.
- Hillmert S (2010):** *Betriebliche Ausbildung und soziale Ungleichheit.* Sozialer Fortschritt 59(6-7): 167–174.
- Hucker T (2012):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, Kap. Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik zur Ausbildungsbeteiligung. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Hucker T (2013):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Kap. Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik zur Ausbildungsbeteiligung. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Imdorf C (2007):** Übergänge im Bildungswesen., Kap. Die relative Bedeutsamkeit von Schulqualifikationen bei der Lehrstellenvergabe in kleineren Betrieben. Waxmann, Münster.
- Imdorf C (2008):** Migrationsreport 2008. Fakten – Analysen – Perspektiven., Kap. Migrant*innenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe – auch ein Problem für Kommunen. Campus, Frankfurt a. M.
- Imdorf C (2010):** Emotionalizing organizations and organizing emotions., Kap. Emotions in the Hiring Procedure: How 'Gut Feelings' Rationalize Personnel Selection Decisions. Palgrave MacMillan, New York.
- Kau W, Löscher M, Ulrich J. G & Walden G (2010):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, Kap. Vorausschätzung des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage für 2010. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Kohlrausch B (2013):** Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf, Kap. Betriebliche Gatekeepingprozesse: Wie Rekrutierungsprozesse und Einstellungsentscheidungen von Betrieben strukturiert sind, 225–244. Springer, Wiesbaden.
- Kohlrausch B & Richter M (2013):** *Betriebe als Gatekeeper. Rekrutierungsprozesse auf dem Ausbildungsmarkt.* In: Mitteilungen aus dem SOFI 17 (März 2013), S. 6-9, http://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/SOFI-Mitteilungen/SOFI_Mitteilungen_17_Webversion.pdf (Stand: 05.08.2013).
- Maier T & Ulrich J. G (2011):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, Kap. Vorausschätzung des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage für 2011. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Maier T & Ulrich J. G (2013):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Kap. Vorausschätzung des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage für 2013. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Meyer J. W & Rowan B (1977):** *Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony.* American journal of sociology 83(2): 340–363.
- Mood C (2010):** *Logistic regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it.* European Sociological Review 26(1): 67–82.
- Niederalt M (2004):** Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellenangebote in der Bundesrepublik Deutschland. Lang, Frankfurt a. M.
- Powell W. W & DiMaggio P (1983):** *The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields.* American Sociological Review 48(2): 147–160.
- Quillian L (2006):** *New approaches to understanding racial prejudice and discrimination.* Annual Review of Sociology 32: 299–328.
- Roscigno V. J, Garcia L. M & Bobbitt-Zeher D (2007):** *Social closure and processes of race/sex employment discrimination.* The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science 609(1): 16–48.
- Spence M (1973):** *Job market signaling.* The quarterly journal of Economics 87(3): 355–374.
- Stadler B. E & Stricker C (2009):** *Traditionelle Arbeitstugenden sind nach wie vor zentral.* Panorama 5: 13–14.
- Thurow L. C (1978):** Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation., Kap. Die Arbeitskräfte-schlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs. Campus, Frankfurt a. M.
- Troltsch K, Gerhards C & Mohr S (2012):** *Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes.* BiBB Report 19.
- Uhly A (2010):** Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven. 24. Beiheft zur Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik., Kap. Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der dualen Berufsausbildung. Bildungsvoraussetzungen im Kontext berufsstruktureller Entwicklungen. Steiner, Stuttgart.
- Ulrich J. G (2010):** *Ausbildungsmarkt im Umbruch. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2010 im Spiegel der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit.* Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn.

Ulrich J. G, Krekel E. M, Flemming S & Granath R.-O (2012): *Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes 2012. Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt gerät ins Stocken.* http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2012.pdf (Stand: 05.08.2013).

Werner D, Neumann M & Erdmann V (2010): *Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft.* Schlussbericht. Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.

Wolfinger C (1993): *Der schwierige Weg ins duale System.* Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung **23(2)**: 176–191.

Zu zitieren als: **Ebbinghaus, M & Gerhards, C. (2013):** Betriebliche Flexibilität beim Qualifikationsprofil von Ausbildungsanfängern bei Besetzungsproblemen von Ausbildungsstellen *Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler* 2013/2

Please cite as: **Ebbinghaus, M & Gerhards, C. (2013):** Training place vacancies of companies and their flexibility with qualifications profile of newly recruited trainees *German Journal for Young Researchers* 2013/2

URL: <http://www.nachwuchswissenschaftler.org/2013/2/20/>

URN: urn:nbn:de:0253-2013-2-302