

Inhalt

- ▶ **Ausbildungsvakanzen**
- ▶ **Analysen zum BIBB-Ausbildungsmonitor**
 - Betriebliche Strukturmerkmale
 - Angebotsbedingte Faktoren
 - Nachfragebedingte Faktoren
- ▶ **Multiple Korrespondenzanalyse**
- ▶ **Fazit**

Naomi Gericke, Thomas Krupp, Klaus Troeltsch

Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben

Ergebnisse des BIBB-Ausbildungsmonitors

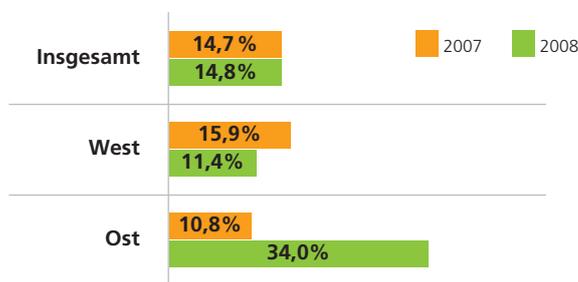
Als Hauptursachen für unbesetzte Ausbildungsstellen werden in Betriebsumfragen meist das mangelnde Leistungsvermögen und die unzureichenden schulischen Qualifikationen der Bewerber und Bewerberinnen genannt. Die vorliegende Analyse zeigt, dass es dafür auch Gründe gibt, die bei den Betrieben liegen. Der Vermittlungsprozess, ein bisher nur unzureichend untersuchter Forschungsbereich, lässt erhebliche Defizite erkennen, die es erschweren, dass Ausbildungsplatzanbieter und Stellensuchende zusammenfinden. Dies zeigen die Ergebnisse aus dem Ausbildungsmonitor 2007 und 2008 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Ausbildungsvakanzen – eine neue Herausforderung für das duale Ausbildungssystem?

2004 konnten nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 16 Prozent der Betriebe in den alten und 9 Prozent in den neuen Ländern nicht alle der von ihnen angebotenen Ausbildungsstellen besetzen. Insgesamt blieb beinahe jedes zehnte Stellenangebot unbesetzt. Besonders kleinere Betriebe und Unternehmen im Bereich der privaten Dienstleistungen, im Handel, Verkehrs- bzw. Nachrichtenwesen sowie produzierenden Gewerbe hatten Stellen erfolglos angeboten (vgl. BELLMANN/HARTUNG 2005). In seinen jährlichen Unternehmensbefragungen zur betrieblichen Ausbildung verzeichnet der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in den letzten Jahren steigende Tendenzen: Kontinuierlich vergrößerte sich der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Stellen von 12 Prozent in 2004 auf 21 Prozent in 2008. Zuletzt waren vor allem das Gastgewerbe, aber auch Banken und

Abbildung 1

Anteil an Betrieben mit Vakanzen 2007 und 2008 nach Ost/West



Quelle: BIBB-Ausbildungsmonitor 2007/2008

Versicherungen betroffen. Dramatisch erscheint nach den Ergebnissen der letzten Erhebung zudem die Situation in den östlichen Bundesländern, wo 30 Prozent der befragten Betriebe angaben, ihre Stellen nicht besetzen zu können (vgl. DIHK 2008/2009 und Abb. 1).

Auch mit Bundesmitteln geförderte Projekte, die regionale Ausbildungsmärkte stützen sollen, sind nach jüngsten Umfragen unter den JOBSTARTER-Förderprojekten von diesen Problemen nicht verschont geblieben (vgl. LIEBSCHER/TSCHÖPE 2008). Die Daten der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) belegen seit 2004 einen steigenden Trend bei der Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen, wengleich dieser insgesamt noch nicht stark ausgeprägt ist. Die Zahlen erhöhten sich bundesweit von 12.636 auf 19.507 in 2008 (zum Stichtag 30. 9.). Selbst wenn der Höchstwert des letzten Jahrzehnts mit 25.690 offenen Stellen bereits im Jahr 2000 erreicht wurde und die Werte, gemessen am Gesamtangebot der Betriebe, seit 1997 relativ konstant zwischen 2,6 und 4,1 Prozent schwanken, so zeigt sich in der regionalen Differenzierung doch auch hier, dass sich der Anteil unbesetzter Stellen in den östlichen Bundesländern allein in den letzten zehn Jahren versechsfacht hat und

damit eine ernstzunehmende Entwicklung darstellt.

Theoretisch lässt sich ein misslungener Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage in der dualen Ausbildung vier systemischen Ungleichgewichten zuordnen, die einzeln oder in Kombination das betriebliche Risiko unbesetzter Stellen erhöhen (NIEDERALT 2004). Der sogenannte **Qualifikationsmismatch** zwischen den Leistungsvoraussetzungen von Stellenbewerbern und den Qualifikationsanforderungen der zu besetzenden Stelle tritt auf, wenn sich z. B. im Zuge wirtschaftsstruktureller Entwicklungen der Qualifizierungsgrad auf Angebots- und Nachfrageseite ungleich entwickelt. Dies gilt meist als Hauptursache für Vakanzen. Es kann jedoch auch ein **beruflicher Mismatch** auftreten, ein Zustand, bei dem zwischen den Ausbildungswünschen der Jugendlichen und dem Ausbildungsstellenangebot der Betriebe Diskrepanzen entstehen, wie dies anhand der von Vakanzen besonders betroffenen Ausbildungsgänge deutlich wird (UHLY u. a. 2008). Da nicht alle Bewerber sämtliche Informationen zum gesamten Ausbildungsstellenangebot und nicht alle Betriebe Kenntnisse über alle geeigneten Bewerber haben können, entsteht als weiterer Ungleichheitstypus ein **Informationsmismatch**. Zu einem **regio-**

nalen Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage können schließlich (nicht vorhandene) regionale Mobilität, die Bewerberzusammensetzung vor Ort sowie die lokale Attraktivität und Infrastruktur führen.

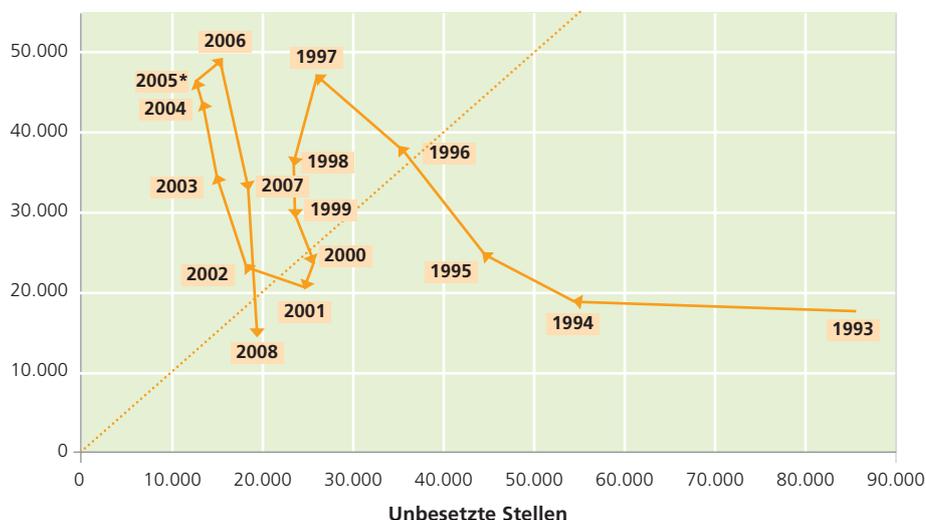
Anhand einer sogenannten Beveridge-Kurve¹, die den Zusammenhang zwischen der Anzahl unbesetzter Ausbildungsstellen und unvermittelter Lehrstellenbewerber im Zeitraum zwischen 1993 und 2008 darstellt (Abb. 2), lässt sich das Niveau und die Entwicklung des aggregierten Mismatch ablesen.

Zu erkennen sind über den gesamten Untersuchungszeitraum die grundsätzlichen Sockelbestände an unbesetzten Ausbildungsstellen und unvermittelten Bewerbern. Zu keinem Zeitpunkt konnte eine vollständige Versorgung aller offiziell gemeldeten Bewerber (= Nullpunkt) erreicht werden.² Insgesamt können vier strukturell unterschiedliche Mismatch-Phasen unterschieden werden. Während seit Anfang der 90er-Jahre Betriebe ihr Stellenangebot aufgrund der demografischen Entwicklung teilweise nicht besetzen konnten, ergibt sich für die Jahre ab 1997 bis 2001 ein deutlicher Abbau der Bestände an unvermittelten Bewerbern, bedingt durch eine kurze konjunkturelle Erholungsphase. Für die Phase von 2001 bis 2005 zeigt sich dagegen eine zunehmend schwieriger werdende Ausgangslage für Ausbildungsstellenbewerber. In diesen Jahren erfolgte vor allem eine verstärkte Anpassung des Ausbildungsstellenangebots an die Beschäftigungsentwicklung in den Betrieben (TROLTSCH/WALDEN 2007). Eine neue Qualität im Abgleich zwischen Angebot und Nachfrage ergibt sich seit 2006. Im Jahr 2008 bietet sich für die

Abbildung 2

Anzahl unbesetzter Ausbildungsstellen und unversorgter Bewerber zwischen 1993 und 2008 in Deutschland

Unvermittelte Bewerber



* Mittelwert aus 2004 und 2006, da Wert für 2005 wegen Umstellung der Ausbildungsmarktstatistik nicht darstellbar

Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit

1 Die Beveridge-Kurve wird zur Beschreibung des Zusammenhangs zwischen Arbeitslosigkeit und offenen Stellen verwendet. Typischerweise verläuft die Kurve asymptotisch zwischen den beiden Achsen aus Vakanzenbeständen und Stellensuchenden und weist damit hohe Bestände an Arbeitssuchenden aus, wenn wenig offene Stellen bestehen, und viele offene Stellen, wenn es nur wenige Arbeitslose gibt. Liegen die Werte auf der Winkelhalbierenden zwischen den Achsen, herrscht theoretisch ein Gleichgewicht und auf jede Stelle kommt eine suchende Person, die lediglich vermittelt werden müsste. Werte jenseits dieser Geraden ergeben sich durch konjunkturelle Einflüsse, sodass sich mit diesem Modell friktionelle und konjunkturell begründete Arbeitslosigkeit unterscheiden lassen.

2 Da alternativ verbliebene Bewerber und Altbewerber in der Berechnung der unversorgten Bewerber unberücksichtigt blieben, ist davon auszugehen, dass der Mismatch tatsächlich deutlich höher ausfällt. Auch werden nicht alle Ausbildungsstellen den Arbeitsagenturen gemeldet.

Tabelle 1

Anteile der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen in den Vermittlungsjahren 2006/2007 und 2007/2008 nach ausgewählten Strukturmerkmalen (in %) ⁴					
		Betriebe insgesamt		Betriebe mit Ausbildungsabsicht	
		2007	2008	2007	2008
Gesamt:		4,7	4,4	14,7	14,8
Betriebsgröße***	1 bis 9 Beschäftigte	2,1	3,4	8,3	15,7
	10 bis 49 Beschäftigte	14,6	7,5	26,9	14,1
	50 und mehr Beschäftigte	13,5	9,4	17,1	12,2
Branche***	Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Steine, Erden, Energie	7,9	15,6	10,9	21,7
	Nahrungsmittel, Verbrauchs-, Produktions-, Investitionsgüter	6,6	5,0	12,9	17,6
	Handel, Reparatur	0,4	2,2	4,2	13,6
	Kredit/Versicherungen	2,3	2,8	6,9	8,3
	Verkehr/Nachrichten, Gastgewerbe, sonstige Dienstleistungen	12,8	4,6	40,7	14,5
Kammerbereich***/*	Handwerk	7,1	10,0	9,8	14,3
	Industrie und Handel	7,0	5,7	18,6	14,5
	sonstige (z. B. Landwirtschaft, Freie Berufe)	2,0	4,9	9,3	26,3
Region***	West	5,0	3,6	15,9	11,4
	Ost	4,1	7,8	10,8	34,0

Signifikanzniveaus *** < 0,1% ** < 2,5% * < 5,0%

Quelle: BIBB-Ausbildungsmonitor 2007/2008

Lehrstellenbewerber eine relativ günstige Ausgangslage wie in den Jahren 2000 bis 2002, sodass zuletzt wieder eine Rückverschiebung der Kurve nach innen festgestellt werden kann, also eine Verbesserung der Matching-Effizienz. Eine Rechtsverschiebung, wie sie sich bei einem zunehmenden Mismatch ergeben sollte (OCHSEN 2004), ist dagegen bislang nicht erkennbar.

Analysen zum BIBB-Ausbildungsmonitor

In einer 2008 durchgeführten Untersuchung, in der wie im Jahr 2007 in zwei internetgestützten Frühjahrs- und Herbsthebungen 1.049 Betriebe zu verschiedenen Aspekten der betrieblichen Ausbildung befragt wurden, hatte knapp jeder siebte ausbildungsbereite Betrieb Stellen angeboten, die selbst im bereits laufenden Ausbildungsjahr 2008/ 2009 noch nicht besetzt werden konnten (Tab. 1). Mit 14,8 Prozent blieb im Vorjahresvergleich der Anteil an Betrieben mit offenen Ausbildungsplätzen unverändert hoch. Die unbesetzten Stellen machten in der Untersuchung 10,5 Prozent der von den Betrieben angebotenen Stellen

aus³, wobei von diesen lediglich 56 Prozent bei den Arbeitsagenturen zur Vermittlung gemeldet waren.

Betriebliche Strukturmerkmale und Vakanzentwicklungen

2007 scheinen vor allem ausbildungswillige Betriebe mittlerer Größe Besetzungsprobleme gehabt zu haben (Tab. 1). Mehr als jeder vierte mittelständische Betrieb mit 10 bis 49 Arbeitnehmern und knapp jeder sechste Betrieb mit 50 und mehr Beschäftigten verfügte 2007 über unbesetzte Ausbildungsstellen. Besonders stark betroffen waren Betriebe aus dem Verkehrs- und Nachrichtenwesen, dem Gastgewerbe sowie aus den sogenannten sonstigen Dienstleistungen. Eher unterdurchschnittliche Werte fanden sich im Handels- und Reparaturgewerbe sowie im Bereich Banken und

Versicherungen. Betriebe, die den Industrie- und Handelskammern angehörten, hatten sehr hohe, Betriebe aus den Handwerks- und Landwirtschaftskammern unterdurchschnittliche Anteile an unbesetzten Ausbildungsstellen.

Eine Zunahme der Problematik gegenüber dem Vorjahr lässt sich für das Ausbildungsjahr 2008/2009 nur bei Kleinbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten feststellen. In den anderen Betriebsgrößenklassen fallen die Werte leicht unterdurchschnittlich aus. Anders verhält es sich bei einer Differenzierung nach Branchen. Hier sind zwischen 2007 und 2008 mit einer einzigen Ausnahme generell Steigerungen im Bestand an unbesetzten Ausbildungsstellen zu verzeichnen. Während sich die Situation für den Bereich Industrie und Handel entspannt hat, steigen die Zahlen für das Handwerk und die Landwirtschaft zum Teil deutlich an. Wenn man weiterhin nach Region unterscheidet, zeigt sich, dass der Anteil der betroffenen Betriebe in den westlichen Bundesländern in 2008 zwar leicht sinkt, in den östlichen Bundesländern jedoch deutlich von zehn Prozent auf über ein Drittel ansteigt: ein Wert, der auch in der DIHK-Erhebung ausgewiesen wird.

3 Angebot = Vertragsabschluss zuzüglich der unbesetzten Stellen

4 Zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen den Merkmalsausprägungen wurden einfache eindimensionale Chi2-Tests auf Basis der Fallzahlen durchgeführt (BORTZ 2005). In der ersten und dritten Spalte wird der Zusammenhang zwischen den Strukturmerkmalen und dem Vorhandensein von unbesetzten Ausbildungsstellen im Jahr 2007 auf Signifikanz getestet, in der zweiten und vierten Spalte die Signifikanz der Veränderung zwischen 2007 und 2008.

Wie in anderen Befragungen auch, gab die große Mehrheit der Betriebe als Begründung für die Besetzungsschwierigkeiten in beiden Jahren an, keine geeigneten Bewerber gefunden oder kurzfristige Absagen seitens der Jugendlichen bekommen zu haben. Fast jeder fünfte Betrieb vermutete, dass die angebotenen Plätze nicht attraktiv genug seien. Jeder sechste Betrieb, insbesondere in den östlichen Bundesländern, erhielt überhaupt keine Bewerbungen von Jugendlichen, was mit auf den demografischen Einbruch im Osten Deutschlands zurückzuführen sein dürfte.

Angebotsbedingte Faktoren für die Entstehung unbesetzter Ausbildungsplätze

Dass darüber hinaus aber auch die Art der Angebotsplanung, die betrieblichen Rekrutierungspraktiken, die Auswahlkriterien und andere betriebspezifische Rahmenbedingungen einen starken Einfluss auf das Risiko von Betrieben ausüben, Lehrstellen nicht besetzen zu können, belegen die folgenden Ergebnisse (Tab. 2).

Betriebliche Angebotsplanung

Betriebe, die sich an ihrem kurzfristigen Bedarf an jungen Fachkräften oder an den aktuellen Bewerbungen von Jugendlichen orientieren, haben weitaus häufiger unbesetzte Stellen. Betriebe ohne unbesetzte Stellen hingegen legen ihr jährliches Stellenangebot zu einem früheren Zeitpunkt fest oder bieten standardmäßig jedes Jahr die gleiche Anzahl von Lehrstellen an. Diese Betriebe sind somit in der günstigeren Situation, im Verlauf eines Vermittlungsjahres je nach Bewerberlage und Stellennachfrage kontinuierlich Ausbildungsverträge abschließen zu können und Vakanzen aufgrund der relativen Langfristigkeit ihrer Stellenplanung zu vermeiden.

Vermittlungspraxis, Auswahlverfahren und Anspruchshaltung

Zwar decken auch Betriebe mit unbesetzten Stellen ein gewisses Spektrum an Rekrutierungswegen ab, dennoch ist ein etwas geringeres Engagement bei der Nutzung der Informationsmöglichkeiten erkennbar. Die Meldung bei den Arbeitsagenturen, das Warten auf Initiativbewerbungen, der Hinweis auf freie Ausbildungsstellen im Internet und das Informieren der Kammern und Mitarbeiter stellen – wie in der Vergleichs-

gruppe auch – die wichtigsten Wege der Bewerberfindung dar. Bei den Betrieben ohne offene Stellen gilt dagegen das Betriebspraktikum als das wichtigste Instrument der Bewerberfindung. Deutlich engagierter zeigen sich letztere aber auch bei der Durchführung von Informationsveranstaltungen an allgemeinbildenden Schulen und bei der Beteiligung an Ausbildungsmessen. Damit werden von ihnen nicht nur die negativen Folgen eines Informationsmismatches reduziert, sondern auch eine unmittelbare Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerbern in deren Lebenswelt betrieben: ein Ansatz, der sich angesichts der erfolgreichen Besetzung von Ausbildungsplätzen als offensichtlich richtig erweist.

Die Verteilung der angewandten Auswahlverfahren fällt in beiden Gruppen relativ ähnlich aus. Abgesehen vom deutlich höheren Stellenwert, der den schriftlichen Bewerbungsunterlagen von Betrieben mit offenen Lehrstellen beigemessen wird, scheint ein etwas höherer fachlicher oder praktischer Anspruch darin zum Ausdruck zu kommen, dass deutlich mehr Betriebe aus dieser Gruppe Arbeitsproben ihrer Bewerber auswerten. Was die Auswahlkriterien anbelangt, so zeigen sich zum Teil extrem hohe Ansprüche an die Qualifikationen der Jugendlichen bei Betrieben mit unbesetzten Lehrstellen. In sämtlichen Kompetenzbereichen wie unter anderem bei den Schlüsselqualifikationen und Sekundärtugenden sollen die Jugendlichen scheinbar schon von vornherein sozusagen als „Mitarbeiter des Monats“ auftreten. Bemerkenswert ist dabei, dass die viel beklagten und als schlecht eingeschätzten schulischen Qualifikationen bei der Auswahl unter den Bewerbern entgegen den offiziellen Verlautbarungen keine wichtige Rolle spielen. Weitaus bedeutsamer erscheint den Betrieben das Interesse der Jugendlichen am ausgewählten Ausbildungsberuf zu sein. Insgesamt zeigt sich in diesem Zusammenhang wohl eine besondere Spielart des Qualifikationsmismatches, bei dem Betriebe von unrealistisch hohen Ansprüchen ausgehen, aber dadurch letztendlich ihre Stellen nicht besetzen können. Auch ist die Vermutung nicht von der Hand zu weisen, dass es hier eher um die Rekrutierung von sofort einsetzbaren Arbeitskräften und weniger um die Ausbildung von Jugendlichen geht. Anzumerken ist allerdings, dass die Art der

Planung und gewählten Auswahlverfahren stark mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Diese Zusammenhänge werden noch speziell zu untersuchen sein (vgl. S. 7).

Stille Reserven

Aus den Daten des Ausbildungsmonitors lässt sich noch ein weiterer Aspekt der missglückten Stellenbesetzungen ablesen: Mehr als jeder zweite unter den befragten Betrieben mit Ausbildungsabsicht, die im Herbst 2008 noch offene Stellen hatten, rechnete nicht damit, diese noch besetzen zu können, unternahm diesbezüglich aber auch keine weiteren Anstrengungen. Den größten Anteil – fast die Hälfte – stellten in dieser Gruppe Betriebe aus Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie und dem Baugewerbe, und es zeigte sich mit knapp 70 Prozent ein deutlicher Schwerpunkt bei den kleineren Betrieben. Es handelt sich dabei offenbar um latent vorhandene Stellen, die zwar besetzt werden würden, wenn sich geeignete Bewerber fänden, die jedoch von den Betrieben nicht aktiv beworben werden, weil entweder vorherige Besetzungsversuche resignierend aufgegeben wurden oder die Kosten der Suche angesichts einer schwierigen Marktlage als zu hoch wahrgenommen werden (SCHERL 2005). Insgesamt erscheint der Anteil dieser Betriebe mit „stiller Reserve“ an der Gesamtzahl der von Vakanzen betroffenen Betriebe den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung nach sehr hoch.

Fachkräftebedarf und Beschäftigtenstrukturen

Entscheidungen über das jährliche Ausbildungsstellenangebot stehen auch im Zusammenhang mit dem betrieblichen Fachkräftebedarf in den nächsten Jahren.⁵ Bei ihren Einschätzungen gegenüber zukünftigen Stellenbesetzungen zeigen sich zwischen Betrieben mit und ohne Vakanzen zunächst nur geringfügige Differenzen (Tab. 2). Ein größerer Anteil geht mehr oder weniger sicher von einem Bedarf an Arbeitskräften aus. Sehr viel deutlicher fallen die Unterschiede beim Qualifikationsbedarf und bei den Besetzungsstrategien aus. So benötigen Betriebe mit offenen Stellen nach eigenen Angaben vergleichsweise weniger beruflich Qualifizierte und

5 Diese Beurteilungen stammen allerdings aus der Frühjahrsbefragung 2008 und somit aus einer Zeit vor Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise.

Tabelle 2

Betriebsmerkmale und Rekrutierungsvorgehen von Betrieben mit und ohne Vakanzen im Vermittlungsjahr 2007/2008 (in %)⁶

		Ausbildungsbereite Betriebe			Signifikanz
		insgesamt	mit unbesetzten Stellen	ohne unbesetzte Stellen	
Angebotsplanung*	Anzahl jedes Jahr gleich	21,6	18,6	22,1	
	Festlegung zu best. Zeitpunkt	40,9	34,9	41,9	
	Kurzfristig nach Bedarf	28,9	41,9	26,6	*
	Kurzfristig nach Angebot	16,4	18,6	16,1	
Rekrutierungswege*	Meldung Arbeitsagentur	58,4	55,8	58,9	
	Zeitungsinsert	22,6	18,2	23,4	
	Internet	23,9	36,4	34,7	
	Kammer informiert	41,1	39,5	41,4	
	Mitarbeiter informiert	27,6	25,0	28,1	
	Infoveranstaltung Schule	15,4	2,3	17,7	**
	Ausbildungsmessen	18,8	11,4	20,1	
	Initiativbewerbungen	58,6	60,5	58,2	
	Betriebspraktikum	61,0	43,2	64,1	***
Auswahlverfahren*	Anschreiben	75,4	84,0	74,4	
	Einstellungstest	28,1	30,8	27,7	
	Vorstellungsgespräch	80,8	84,6	80,3	
	Probetage	61,4	60,0	61,6	
	Assessment-Center	7,9	3,8	8,4	
	Arbeitsproben	8,8	24,0	6,9	***
Auswahlkriterien*	Kognitive Fähigkeiten	42,6	56,6	41,3	
	Schulische Vorbildung	5,7	11,6	5,2	
	Berufsbezogenes Vorwissen	11,3	0,4	12,3	
	Persönlichkeit	54,6	65,4	53,6	
	Kommunikative Fähigkeiten	45,9	55,1	45,1	
	Schlüsselqualifikation	47,1	62,2	45,7	
	Sekundärtugenden	57,5	73,9	56,0	
	Soziale Kompetenzen	40,4	54,5	39,1	
künftiger Fachkräftebedarf	sicher	37,8	34,9	38,3	
	möglicherweise	48,8	48,8	48,8	
	wahrscheinlich nicht	13,1	16,3	12,5	
	keinen Bedarf	0,3	0,0	0,4	
Qualifikationsbedarf*	Beruflicher Abschluss	82,2	69,4	84,3	*
	FH/Universitätsabschluss	24,1	16,7	25,3	
	kein beruflicher Abschluss	22,9	33,3	21,2	
	noch nicht bekannt	7,5	2,8	8,3	
Besetzungsstrategien*	Fachkräfte (Berufserfahrung)	82,2	68,0	40,0	***
	Fachkräfte (keine Berufserfahrung)	24,1	36,0	15,4	*
	Übernahme Auszubildender	22,9	76,9	83,5	
	Arbeitskräfte (keine passgenaue Ausbildung)	7,5	26,9	25,8	
	Weiterbildung Un-/Angelernter	82,2	38,5	29,5	
	Leiharbeitskräfte über Zeitarbeitsfirmen	24,1	8,0	7,7	
Besetzung evtl. nicht möglich	22,9	23,1	7,7	*	

* Mehrfachnennungen

Signifikanzniveaus *** < 0,1 ** < 1,0 * < 5,0

Quelle: BIBB-Ausbildungsmonitor 2007/2008

Hochschulabsolventen, dafür aber mehr ungelernete Arbeitskräfte, was sich auch in der Beschäftigtenstruktur dieser Betriebe niederschlägt. Sie beschäftigten nicht nur häufiger, sondern auch zu einem höheren Anteil Un- oder Angelernte, seltener dagegen Akademiker. Auch der Anteil der Betriebe, die überhaupt keine beruflich Quali-

fizierten unter den Mitarbeitern haben, liegt bei Betrieben mit unbesetzten Stellen deutlich über dem Durchschnitt. Beispielsweise beschäftigen zwei Drittel der Betriebe mit unbesetzten Stellen ungelernete Mitarbeiter, Betriebe ohne unbesetzte Stellen tun dies nur zu rd. 43 Prozent. Nur 20 Prozent der Betriebe mit unbesetzten Stellen beschäf-

tigen Akademiker, unter den anderen Betrieben sind es 42 Prozent. Fast 30 Prozent der Betriebe mit Besetzungsproblemen haben keine Mitarbeiter mit beruflichem

⁶ Da bei Mehrfachantworten die Voraussetzungen für einen globalen Chi2-Test nicht erfüllt werden, wurden die Chi2-Tests nach Pearson für jede Einzelkategorie durchgeführt.

Abschluss. Dies ist bei den anderen Betrieben nur zu 4 Prozent der Fall. Unterschiede ergeben sich auch bei den Auszubildenden, die nur bei 62,8 Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten, aber bei über 80 Prozent der Betriebe ohne offene Stellen beschäftigt werden.

Auch die Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs unterscheiden sich. Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten wollen deutlich häufiger Fachkräfte mit oder sogar ohne Berufserfahrung einstellen. Die Übernahme eigener Auszubildender wird gegenüber Betrieben ohne unbesetzte Stellen weniger oft genannt. Auffallend ist außerdem, dass sie stärker auf die Weiterbildung un- oder angelernter Mitarbeiter setzen, und beinahe jeder vierte Betrieb befürchtet, man könne die Stelle möglicherweise nicht besetzen. Letzteres gibt einen Hinweis auf die Probleme und Konsequenzen eines beruflichen Mismatches, die im nächsten Abschnitt erläutert werden.

Nachfragebedingte Faktoren

Mangelnde Attraktivität der Ausbildungsstellen

Immerhin jeder fünfte Betrieb hatte neben den mangelnden Voraussetzungen der Jugendlichen auch die mangelnde Attraktivität der angebotenen Stellen als Ursache für die Besetzungsschwierigkeiten genannt. Die Auswertung der offenen Angaben zu den Gründen für die Vakanz unterstreicht diese Einschätzung: „Schichtarbeit“, „Arbeit

auch an Wochenenden“, „Bevorzugung großer Unternehmen“, „ungünstige Verkehrsanbindung“, „mangelnde Attraktivität des Handwerks“ oder „Zerrbild durch die Medien“ werden genannt. „Gesundheitliche Gründe“, aufgrund derer Ausbildungsverhältnisse wieder aufgelöst wurden, können als Hinweis auf die gegebenen Arbeitsbedingungen bzw. eine besondere Belastung gedeutet werden. Außerdem sei der angebotene Beruf „kaum bekannt“ oder werde in der Berufsberatung selten erwähnt, so die Betriebe. Dies alles deutet darauf, dass zwischen dem, was sich Jugendliche beruflich wünschen, und dem, was ihnen von den Betrieben angeboten wird, erhebliche Unterschiede bestehen.

Die These der mangelnden Attraktivität lässt sich auch durch die Tatsache stützen, dass Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten im direkten Vergleich deutlich häufiger Vertragslösungen hinnehmen mussten. So betrug der Anteil von Betrieben, bei denen Ausbildungsverhältnisse wieder gelöst wurden, im ersten Halbjahr 20 Prozent, im zweiten Halbjahr 53,8 Prozent. Betriebe ohne Vakanz hatten nur in je 6 Prozent bzw. 6,7 Prozent der Fälle Vertragslösungen zu verbuchen. Als häufigsten Grund gaben die Betriebe an, dass die Jugendlichen sich auf einen anderen Ausbildungsberuf umorientiert hätten. Aber auch die Bevorzugung eines anderen Betriebs und andere, nicht näher spezifizierte Gründe der Jugendlichen spielten nach Einschätzung der Betriebe eine große Rolle, sodass nicht nur von der

mangelnden Attraktivität des Berufes ausgegangen werden kann. Zwischen Betrieben mit und ohne Besetzungsschwierigkeiten gab es bei der Feststellung der Ursachen keine starken Abweichungen. Im Zeitverlauf geht die Zustimmung zu der Behauptung, die Jugendlichen hätten zugunsten anderer Berufe oder Betriebe gekündigt, zwar zum Teil deutlich zurück, und es gaben nach eigenen Aussagen auch zunehmend betriebliche Gründe den Ausschlag für die Vertragslösungen. Insgesamt aber bleibt der Schwerpunkt der Einschätzungen eindeutig aufseiten der Jugendlichen. Anzumerken ist dabei allerdings, dass es sich hier um eine ungewichtete Auswertung der Antworten handelt, sodass an dieser Stelle kein Anspruch auf Repräsentativität besteht (Tab. 3).

Bewerbungsverlauf und Bewerberstruktur

Quantitativ betrachtet fällt das Verhältnis zwischen Bewerbern und Stellenangeboten bei Betrieben mit und ohne Vakanz relativ ähnlich aus. Betriebe ohne offene Stellen erhielten den Großteil ihrer Bewerbungen im ersten Halbjahr, wobei im Durchschnitt elf Bewerbungen auf eine angebotene Lehrstelle gingen. Betriebe mit offenen Stellen erhielten entsprechend ihrer Einstellungsplanung die meisten Bewerbungen erst im zweiten Halbjahr, mit durchschnittlich neun Bewerbern pro Ausbildungsplatz. Was die schulischen Voraussetzungen betrifft, wird allerdings deutlich, dass die formalen Voraussetzungen der Bewerber bei Betrieben mit Vakanz zum Teil etwas schwächer ausfallen. Im ersten Vermittlungshalbjahr sind die Unterschiede noch nicht so ausgeprägt. Unter den Betrieben mit Vakanz findet sich lediglich ein erhöhter Anteil an Betrieben, die unter ihren Bewerbern auch Jugendliche ohne Schulabschluss hatten. Im zweiten Halbjahr zeigt sich dann aber bei den Betrieben mit Vakanz ein deutlich höherer Anteil an Betrieben, die Bewerbungen von Hauptschülern erhielten und ein deutlich geringerer Anteil an Betrieben, bei denen Bewerbungen von Realschülern gingen. Gleichzeitig gab es in dieser Gruppe aber auch einen etwas höheren Anteil an Betrieben, bei denen sich Abiturienten bewarben.

Tabelle 3

Gründe für Vertragslösungen unter Betrieben mit unbesetzten Stellen (in %)*			
	Betriebe mit unbesetzten Stellen		
	1. Halbjahr	2. Halbjahr	insgesamt
Gleiche Ausbildung, anderer Betrieb	64,7	30,6	40,7
Anderer Ausbildungsberuf	76,5	51,0	57,4
Vollzeitschulische Ausbildung	17,6	14,3	16,7
Studium	23,5	20,4	22,2
Wehr-/Zivildienst	5,9	2,0	3,7
Arbeitsstelle	5,9	4,1	5,6
Wirtschaftliche Gründe, Betrieb	0,0	4,1	3,7
Bessere Bewerber	0,0	0,0	0,0
Anderer Gründe, Bewerber	17,6	46,9	44,4
Anderer Gründe, Betrieb	5,9	18,4	16,7

* Mehrfachnennungen, ungewichtet

Betrachtet man die Betriebe mit unbesetzten Stellen hinsichtlich der Vertragsabschlüsse, so ist zu erwähnen, dass im ersten

Halbjahr – sofern Verträge abgeschlossen wurden – ein vergleichsweise größerer Anteil unter ihnen Verträge mit Realschulabgängern und Abiturienten abschloss, während im zweiten Halbjahr ein gegenüber den Betrieben ohne offene Stellen größerer Anteil Verträge mit Hauptschülern und ein geringerer Anteil Verträge mit Real-schulabsolventen abschloss.

Bislang wurden die angebots- und nachfrage-seitigen Faktoren auf den Bestand an unbesetzten Ausbildungsstellen einzeln dargestellt, ohne Berücksichtigung ihres wechselseitigen Einflusses. Selbstverständlich existieren zwischen diesen jedoch Zusammenhänge. Daher wird in Ergänzung zum deskriptiven Teil nachfolgend eine multiple Korrespondenzanalyse vorgestellt, um die Ergebnisse zusammenzufassen.

Multiple Korrespondenzanalyse

Die Korrespondenzanalyse (BLASIUS 2001) ist ein multivariates Verfahren, das der Visualisierung komplexer Datentabellen dient. Es wird vorwiegend auf qualitative Variablen angewandt, wobei innerhalb eines Raumes Merkmale, die Ähnlichkeiten haben, sehr nah beieinander abgebildet werden. Über diese Verortung können Strukturen transparent gemacht werden.⁷ In dem vorliegenden Modell wird mit den Variablen Betriebsgröße, Region und Besetzungserfolg ein zweidimensionaler Raum aufgespannt, in den die zuvor beschriebenen Variablen hineinprojiziert wurden (vgl. Abb. 3).

Rekrutierung bei größeren Unternehmen

In der rechten Hälfte der Abbildung sind Betriebe bzw. Betriebsmerkmale angeordnet, bei denen die angebotenen Stellen eher vollständig besetzt werden konnten. Sie liegen – wie aufgrund der Nähe zu den entsprechenden Merkmalen erkennbar ist – tendenziell in den westlichen Bundesländern und umfassen größere Unternehmen, die in den kommenden Jahren mehr oder weniger sicher von einem Fachkräftebedarf ausgehen. Diesbezüglich scheint die Aus-

bildung eine investitionsorientierte Strategie darzustellen und bildet einen festen Bestandteil der Betriebskultur (FRANZ 2000). Denn als einer der Wege zur Deckung des Fachkräftebedarfs wird von diesen Betrieben neben der Weiterbildung von ungelerten Mitarbeitern häufiger auch die Übernahme der eigenen Auszubildenden genannt, was Hinweise auf die betriebliche Bedeutung der Ausbildungsbeteiligung und innerbetrieblichen Einarbeitungs- und Schulungskultur für die Humankapitalbildung gibt. Entsprechend findet die Planung der Ausbildung regelmäßig und zu festen Terminen statt. Außerdem werden eine Vielzahl an Rekrutierungswegen genutzt, die von Zeitungsinserten, Anzeigen im Internet und Betriebspraktika über Initiativbewerbungen, das Informieren der Mitarbeiter bis hin zur Durchführung von Informationsveranstaltungen an Schulen oder der Beteiligung an Ausbildungsmessen reichen und offensichtlich deutliche Effekte auf die eingehenden Bewerbungen haben.

Insbesondere im ersten Halbjahr gehen bei diesen Betrieben nach eigenen Angaben 10 bis 19 bzw. über 20 Bewerbungen ein. Im zweiten Halbjahr sind es dann nur noch 5 bis 9 Bewerbungen. Die Bewerberstruktur ist unterschiedlich ausgeprägt. Es finden sich im ersten Halbjahr sowohl Betriebe, bei denen sich größtenteils Hauptschüler bewerben, als auch Betriebe, bei denen die größten Bewerbergruppen Realschüler oder Abiturienten darstellen. Verträge werden ebenfalls mit allen drei Schulabgängergruppen geschlossen, wobei strukturelle Diskrepanzen zwischen Bewerbergruppen und Verträgen nicht erkennbar sind. Die Auswahl unter den Bewerbern erfolgt dabei über relativ klassische, standardisierte Verfahren. So werden die schriftlichen Bewerbungen der Jugendlichen ausgewertet, Einstellungstests und Vorstellungsgespräche durchgeführt. Deutlich wird in dieser Darstellung, dass Vertragslösungen durchaus auch bei diesen Betrieben vorkommen. Doch treten diese tendenziell eher im ersten Halbjahr auf, sodass diese Ereignisse auch durch die Langfristigkeit der Planung aufgefangen werden können, ohne dass Stellen unbesetzt bleiben müssen.

Rekrutierung bei kleinen und mittleren Betrieben

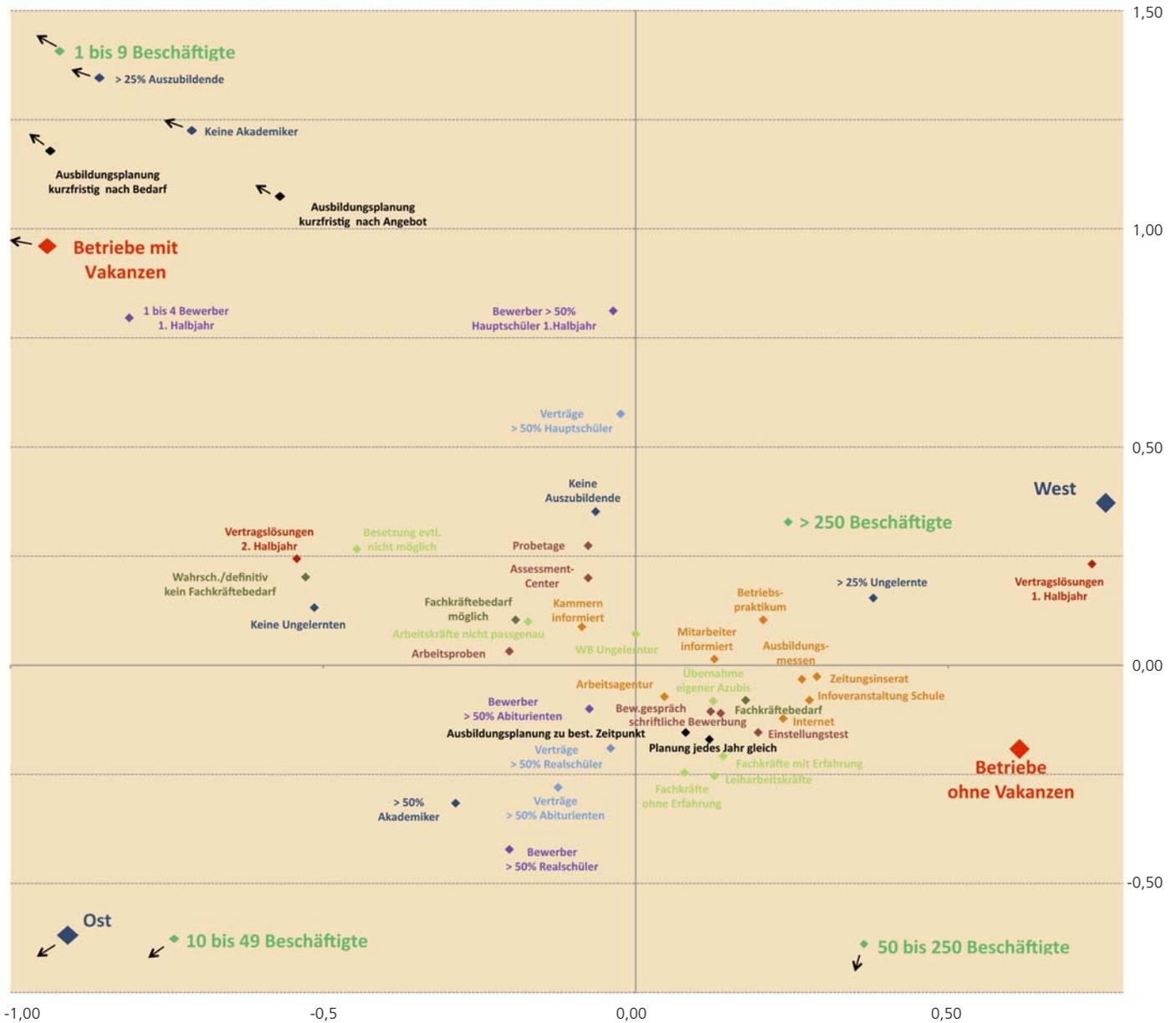
Betriebe mit Vakanzen, die sich eher in der linken Hälfte der Abbildung befinden, weisen gegenüber der oben beschriebenen Gruppe einige Unterschiede in ihrem strategischen Vorgehen auf. Es handelt sich vorwiegend um Betriebe aus den östlichen Bundesländern und Betriebe mit kleinen bis mittleren Betriebsgrößenstrukturen, die in den nächsten Jahren eher oder definitiv nicht von einem Fachkräftebedarf ausgehen. Die betriebliche Ausbildung ließe sich demzufolge eher produktionstheoretischen Interessen zuschreiben. Auffallend ist in jedem Fall, dass die Rekrutierungswege tendenziell nicht sehr breit aufgestellt sind. Die Arbeitsagentur und das Informieren der Kammern stellen offenbar die typischsten Wege der Bewerberfindung dar.

Bei den Betrieben mit Vakanzen lassen sich zwei Schwerpunkte der Problematik identifizieren. Zum einen finden sich im oberen Bereich der Abbildung Betriebe, die aufgrund ihrer geringen Betriebsgröße und wohl entsprechender Marktstärke nur kurzfristig nach Bedarf und Angebot planen können und kaum Akademiker beschäftigen. Die mangelnde Langfristigkeit bei der Einstellung der Auszubildenden steht offenbar in deutlichem Zusammenhang damit, dass sich hier tatsächlich eher wenige Jugendliche bewerben. Sowohl im ersten als auch im zweiten Halbjahr gehen lediglich ein bis fünf Bewerbungen ein, vorwiegend von Hauptschülern, die auch die Hauptklientel unter den Vertragsabschlüssen ausmachen. Die Kurzfristigkeit der Planung hat bei den Betrieben mit Vakanzen allerdings auch die Konsequenz, dass es bei Verträgen, die spät geschlossen werden, auch erst entsprechend spät, also im zweiten Halbjahr zu Lösungen kommen kann. Dann aber wird es für die Betriebe tatsächlich schwierig, wieder freigewordene Stellen nachzubesetzen. Dass unter den Betrieben mit Vakanzen tendenziell auch eher Betriebe zu finden sind, die keine Auszubildenden unter ihren Beschäftigten aufweisen, unterstreicht, dass unter diesen Betrieben nicht alljährlich ausgebildet wird und damit auch keine speziellen Strukturen zur Durchführung der Ausbildung existieren.

⁷ Zur Vertiefung: BLASIUS, Jörg: Korrespondenzanalyse, München 2001.

Abbildung 3

Merkmalskorrespondenzen von Betrieben mit und ohne unbesetzte Ausbildungsstellen (Skalierungsfaktor 2)



Quelle: BIBB-Ausbildungsmonitor 2007/2008

Von dieser Problematik lassen sich Betriebe mit Vakanzen absetzen, die tendenziell eher hochqualifizierte Beschäftigtenstrukturen aufweisen und sich an Realschulabgänger und Abiturienten wenden. Hier scheinen weniger die eingeschränkten Planungsmöglichkeiten Grund für die offen bleibenden Stellen zu sein, als vielmehr ein sehr hoher fachlicher Anspruch an die jungen Schulabgänger. Assessment-Center, Arbeits-

proben und Probetage werden als typische Auswahlverfahren angewandt, um geeignete Jugendliche für die Ausbildung zu finden. Da diese Betriebe keine Nachwuchskrutierung anstreben, gleichzeitig aber bereits berufstaugliche Eigenschaften von den Bewerbern fordern, drängt sich der Eindruck auf, dass auch hier die Einsetzbarkeit der Auszubildenden im Produktionsprozess stark von Interesse ist, ein Ansatz, der nach

DIONISIUS u. a. (2009) in der betrieblichen Ausbildung in Deutschland zunehmend an Bedeutung gewinnt. Da die Jugendlichen diesen Ansprüchen jedoch offenbar nicht standhalten, bleiben die Stellen unbesetzt, obwohl es im zweiten Halbjahr grundsätzlich eine ausreichende Anzahl an Bewerbungen bei diesen Betrieben gibt.

Fazit: Stärkere Vernetzung zwischen Angebots- und Nachfrageseite und Verbesserung der Anwerbe- und Bewerbungsstrategien

Die BIBB-Erhebung zeigt, dass unbesetzte Stellen für die Betriebe ein ernstzunehmendes Problem darstellen. Insgesamt hatte sowohl 2007 als auch 2008 jeder siebte Betrieb Stellen angeboten, die er nicht besetzen konnte, und es blieben insgesamt ca. 10 Prozent der angebotenen Stellen unbesetzt. Nach Selbsteinschätzung der Betriebe liegt die Schuld bei den Jugendlichen, die nicht in der Lage seien, den notwendigen Leistungsanforderungen zu entsprechen. Die Untersuchungen des BIBB zeigen dagegen, dass die Ursachen für unbesetzte Ausbildungsstellen deutlich komplexer und betriebliche Voraussetzungen und Strategien ebenso entscheidend sind für das Risiko, Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können. Ein kurzfristiges, wenig planvolles und relativ einseitiges Anwerbeverhalten der Betriebe steht in signifikantem Zusammenhang mit unbesetzten Stellen, was auch im Hinblick auf die Situation ostdeutscher Handwerksbetriebe bereits festgestellt werden konnte (GERICKE u. a. 2008). Aber auch die Attraktivität bestimmter Branchen spielt eine Rolle. Von Bedeutung sind auch unterschiedliche betriebliche Strategien der Ausbildung.

Um vorhandene Ausbildungskapazitäten besser ausschöpfen zu können, müssen beide Seiten ihre Anwerbe- bzw. Bewerbungsstrategien verbessern. Am praktikabelsten scheint es, das Informationsmismatch zu verringern, also z. B. weiterhin die Vernetzung unter den Akteuren zu verbessern, Berufe bekannter zu machen, Hilfestellung zur Durchführung von Auswahlverfahren zu geben, Kontakte und Zusammenarbeit zwischen Schulen und Wirtschaft auszubauen und die Kommunikation über Messen, Börsen, Zeitungsanzeigen sowie die Einrichtung von Betriebspraktika zu verbessern. Es sollte bei den Betrieben auch dafür geworben werden, keine überzogenen Anforderungen an die Schulabgänger zu stellen. Angesichts der hohen Vertragslösungsquoten könnte außerdem geprüft werden, welche Verbesserungsmöglichkeiten bei der Zuwei-

sung durch die vermittelnden Stellen bestehen. Maßnahmen zur Förderung von Konfliktfähigkeit und Sozialkompetenz beider Vertragsseiten, wie sie zur Prävention und Intervention bei Vertragslösungen erprobt werden (QUANTE-BRANDT 2005), können ebenfalls zur Vermeidung unbesetzter Ausbildungsstellen beitragen. Was die Kurzfristigkeit der Planung und die Attraktivität von Berufsfeldern, also den beruflichen Mismatch betrifft, dürften die Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Akteure wohl eingeschränkter sein. Die Verbesserung des Informationsstands, Imagekampagnen für bestimmte Berufe bzw., wie EBERHARD, SCHOLZ und ULRICH (2009) diskutieren, die Veränderung von Berufsbezeichnungen und die attraktivere Gestaltung von Berufsinhalten und Verdienstmöglichkeiten wären Ansatzpunkte, die von institutioneller Seite angegangen werden müssten. Eine verstärkte Werbung für diese Berufe wäre allerdings dann zu überdenken, wenn unter Betrieben, die in diesen Berufen ausbilden, im Anschluss an die Lehre keine Übernahme der Auszubildenden angestrebt wird.

Die Besetzungsproblematik wird sich angesichts schrumpfender Bewerberzahlen und des prognostizierten Fachkräftemangels in naher Zukunft wohl verschärfen und könnte den bisherigen Mangel an angebotenen Lehrstellen als Herausforderung für das duale System ablösen. Dabei bleibt allerdings abzuwarten, welchen Einfluss wirtschaftsstrukturelle und konjunkturelle Entwicklungen oder mögliche Veränderungen im Bildungsverhalten der Jugendlichen auf den Ausbildungsstellenmarkt nehmen.

Aktuell im BIBB



Bundesinstitut für Berufsbildung **Berufsbildung zukunftsfähig gestalten** Mittelfristiges Forschungs- und Entwicklungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung 2009–2012

Mit der Veröffentlichung des mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramms leistet das Bundesinstitut für Berufsbildung einen Beitrag zur Transparenz seiner vielfältigen, aktuellen Aufgaben.

Der vorliegende Band informiert über die Arbeitsschwerpunkte des Bundesinstituts und seinen Beitrag zur Entwicklung und Modernisierung der beruflichen Bildung für die nächsten vier Jahre. Die mittelfristige Programmplanung orientiert sich dabei an den gesetzlichen Aufgaben sowie den aktuellen und auf mittlere Sicht absehbaren Fragestellungen, die aus den Entwicklungen in der beruflichen Bildung, aus bildungspolitischen Zielen aber ebenso aus den Erwartungen der Adressaten an die Berufsbildungsforschung erwachsen. Auf der Basis des mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramms sowie den jeweils aktuellen Aufgaben und Fragestellungen werden die jährlichen Forschungsprogramme und die jährlichen Arbeitsprogramme des Bundesinstituts entwickelt.

86 Seiten, kostenlos zu beziehen beim
Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 – Kommunikation
Veröffentlichungen, Vertrieb
53142 Bonn

Telefax: 02 28/1 07 29 67
E-Mail: vertrieb@bibb.de
Bestell-Nr.: 09.157
ISBN-Nr.: 978-3-88555-857-6

Weitere Informationen:
www.bibb.de/veranstaltungen

Weiterführende Literatur

Bellmann, Lutz; Hartung, Silke: **Betriebliche Ausbildung: Zu wenig Stellen und doch sind nicht alle besetzt.** IAB-Kurzbericht 27/2005 2005

Blasius, Jörg: **Korrespondenzanalyse.** München 2001

Bortz, Jürgen: **Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler.** Berlin 2005

Deutscher Industrie- und Handelskammertag: **Ausbildung 2008 – Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung.** 2008.

www.dihk.de/inhalt/download/ausbildungsumfrage_08.pdf (16.7.2009)

Deutscher Industrie- und Handelskammertag: **Ausbildung 2009 – Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung.** 2009.

www.dihk.de/inhalt/download/ausbildungsumfrage_09.pdf (16.7.2009)

Dionisius, Regina u. a.: **Betriebliche Berufsausbildung: eine lohnende Investition für die Betriebe: Ergebnisse der BIBB-Kosten- und Nutzen-Erhebung 2007.** BIBB Report 8/09.

www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibb-report_2009_08.pdf (23.7.2009)

Eberhard, Verena u. a.: **Image als Berufswahlkriterium: Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel.** 2009.

In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Jahrgang 38 (2009) 3, S. 9–13.

Franz, Wolfgang; Steiner, Viktor; Zimmermann, Volker: **Die betriebliche Ausbildungsbereitschaft im technologischen und demographischen Wandel.** Baden-Baden 2000.

Gericke, Naomi u. a.: **Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt in den neuen Ländern. Datenlage zu „Angebot“ und „Nachfrage“ in der Ausbildung.** BIBB-Expertise. Bonn 2008, 54 S.

www.bibb.de/de/50069.htm (16.7.2009)

Liebscher, Sandra; Tschöpe, Tanja: **Matching – Die Besetzung von Ausbildungsplätzen: erste Ergebnisse einer Befragung der JOBSTARTER-Projekte.** Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2008

Niederalt, Michael: **Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellenangebote in der Bundesrepublik Deutschland.** In: *Europäische Hochschulschriften: Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft*, Bd. 3082; Frankfurt/Main 2004

Ochsen, Carsten: **Zur Bedeutung von Arbeitsnachfrage und Mismatch für die Arbeitslosigkeit Westdeutschlands.** Eine ökonometrische Analyse unter besonderer Berücksichtigung heterogener Arbeit. Oldenburg 2004

Quante-Brandt, Eva: **Ausbildung gestalten – Ausbildungsabbrüche vermeiden – Sozialkompetenz entwickeln.** In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 34 (2005) 6, S. 36–39

Scherl, Hermann: **Beveridge-Kurve und Mismatch-Kurve: zwei Arten von U-V-Kurven mit unterschiedlichen Interpretationen von Mismatch-Arbeitslosigkeit 2005.**

www.sozialpolitik.wiso.uni-erlangen.de/download/U-V-Kurven.pdf, (23.7.2009)

Troltsch, Klaus; Walden, Günter: **Beschäftigungssystem dominiert zunehmend Ausbildungsstellenmarkt. Zur Responsivität des dualen Ausbildungssystems.** In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 36 (2007) 4, S. 5–9

Uhly, Alexandra; Lohmüller, Lydia; Arenz, Ute: **Schaubilder zur Berufsbildung: Strukturen und Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung Deutschlands**

www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausweitstat_schaubilder_heft-2008.pdf (16.07.2009)

Impressum

BIBB REPORT

3. Jahrgang, Heft 10, September 2009

ISSN 1865-0821 (Print)

ISSN 1866-7279 (Internet)

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon: 0521 911 01-11
Telefax: 0521 911 01-19
www.wbv.de
service@wbv.de

Redaktion
Dr. Elisabeth Kregel, Dr. Günter Walden
Dr. Eckart Strohmaier (verantwortl.)

Redaktionsassistentin
Katharina Faßbender
Telefon: 02 28 / 107-17 17
E-Mail: bibbreport@bibb.de

Internet: www.bibb.de
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Report im Volltext zum Download.

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des BIBB gestattet.

Rückfragen zum Inhalt an
Naomi Gericke – gericke@bibb.de

Gestaltung
Hoch Drei GmbH, Berlin

Diese Netzpublikation wurde bei der
Deutschen Nationalbibliothek
angemeldet und archiviert.

URN: [urn:nbn:de:0035-0368-7](http://nbn:de:0035-0368-7)

Aktuell im BIBB



BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ergänzt den Bericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Der Report bietet detaillierte Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland.

In den ersten beiden Kapiteln werden zentrale Indikatoren zur beruflichen Ausbildung (Kapitel A) und zur beruflichen Weiterbildung (Kapitel B) dargestellt und im Zeitverlauf abgebildet. Das Schwerpunktthema des diesjährigen Datenreports sind „Ausbildungsbausteine“ (Kapitel C). Entwicklungen in der europäischen und internationalen Zusammenarbeit in der Berufsbildung sind Gegenstand von Kapitel D.

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009 wird in gedruckter Form und als Onlineversion im Internet unter <http://datenreport.bibb.de/html/index.html> veröffentlicht.

Der Band umfasst 388 Seiten und ist kostenlos zu beziehen beim

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 – Kommunikation
Veröffentlichungen, Vertrieb
53142 Bonn
Bestell-Nr.: 09.136

Telefax: 02 28/1 07 29 67
E-Mail: vertrieb@bibb.de
ISBN-Nr.: 978-3-88555-842-2



BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG IN KOOPERATION MIT DEM DEUTSCHEN JUGENDINSTITUT

Fachtagung „Neue Jugend? Neue Ausbildung?“ Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung“

28. und 29. Oktober 2009 in Bonn

Der Prozess der sozialen und beruflichen Integration in der Phase des Übergangs von Schule in Ausbildung und in der Ausbildung selber ist ein zentrales Thema der Jugend- und Bildungsforschung. Das duale Ausbildungssystem der beruflichen Bildung in Deutschland hatte in der Vergangenheit für die soziale und berufliche Integration von Jugendlichen – insbesondere von solchen mit schlechten Startchancen – eine zentrale Funktion. Tiefgreifende demografische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen werden sich auf diese Integrationsfunktion auswirken.

Was dies für die Persönlichkeitsentwicklung und Lebensplanung von Jugendlichen bedeutet, wie die Übergänge von Schule in Ausbildung verlaufen und welche Einflüsse sich für die Qualität der dualen Berufsausbildung ergeben, ist Gegenstand der Tagung.

Anhand ausgewählter Studien des BIBB, des DJI und anderer Forschungseinrichtungen wird diskutiert, welche Konsequenzen sich für das Berufsbildungssystem ergeben und vor welchen Aufgaben Wirtschaft, Politik und Bildungsverantwortliche somit stehen.

Weitere Informationen: www.bibb.de/veranstaltungen

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Weitere Literaturangebote



Margit Ebbinghaus

Qualität betrieblicher Ausbildung sichern Lösungen aus der Praxis

Das Thema Qualitätssicherung bestimmt wie kaum ein anderes die aktuelle Diskussion in der beruflichen Ausbildung. Je nach Handlungsebene treten dabei andere Fragen in den Vordergrund. Die vorliegende Publikation nimmt die betriebliche Handlungsebene in den Blick und greift zunächst die Frage nach den Gründen für Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung auf. Den Schwerpunkt bildet die Darstellung konkreter Ansätze zur Sicherung von Ausbildungsqualität aus der betrieblichen Praxis. Damit erhalten in der Ausbildung tätige Fachkräfte eine Orientierungshilfe für die Einschätzung und Verortung ihrer eigenen Qualitätsaktivitäten.

Der Band umfasst 64 Seiten und ist zum Preis von 12,50 Euro zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Bestell-Nr.: 110.485

Telefon: 0521/9 11 01-11
Telefax: 0521/9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de
ISBN-Nr.: 978-3-7639-1096-0



Verena Eberhard, Andreas Krewerth, Joachim Gerd Ulrich (Hrsg.)

Mangelware Lehrstelle Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland

Noch nie seit der Wiedervereinigung war die Lage auf dem Lehrstellenmarkt so angespannt wie in jüngerer Zeit. Einem Tiefstand bei den Ausbildungsplatzangeboten im Jahr 2005 stand die größte Zahl von Schulabgängern seit 1990 gegenüber. Welche Bewerber haben unter diesen Bedingungen überhaupt noch Chancen auf eine Lehrstelle? Welche Rolle spielen dabei ihre Ausbildungsreife, ihre Schulabschlüsse und Schulnoten, ihre regionale und berufliche Flexibilität sowie ein möglicher Migrationshintergrund? Und in welche Alternativen münden die bei der Lehrstellensuche erfolglosen Jugendlichen ein?

Das vorliegende Buch gibt anhand breit angelegter Untersuchungen Antworten. Zugleich informiert es darüber, wie die heutigen Jugendlichen die Ausbildungsmarktlage wahrnehmen und wie sie damit umgehen.

Der Band umfasst 256 Seiten und ist zum Preis von 24,90 € zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Bestell-Nr.: 102.279

Telefon: (0521) 91101-11
Telefax: (0521) 91101-19
E-Mail: service@wbv.de
ISBN-Nr.: 978-3-7639-1087-5



Anke Bahl (Hrsg.)

Kompetenzen für die globale Wirtschaft Begriffe – Erwartungen – Entwicklungsansätze

Durch die Globalisierung der Wirtschaft treffen unterschiedliche national bestimmte Kulturen, Techniktraditionen und Arbeitsstile aufeinander, was die Beschäftigten vor neue Anforderungen stellt.

Interkulturelle Kompetenzen werden im Arbeitsleben immer wichtiger, doch wie kann man sie definieren und bewerten? Welche Erwartungen verbinden Wirtschaft und Bildungspolitik auf nationaler und europäischer Ebene mit ihren Forderungen, diese Kompetenzen in Ausbildung und Studium zu entwickeln? Welche Konzepte und Lehransätze werden hierfür bereits in Schule, Hochschule und Wirtschaft erprobt?

Die Beiträge dieses Sammelbands beleuchten das Thema aus verschiedenen Perspektiven und bieten viele Anregungen für einen weiterführenden Dialog.

Der Band umfasst 225 Seiten und ist zum Preis von 29,90 € zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
33506 Bielefeld
Postfach 100633
Bestell-Nr.: 111.024

Telefon: (0521) 91101-11
Telefax: (0521) 91101-19
E-Mail: service@wbv.de
ISBN-Nr.: 978-3-7639-1126-4