

Forschungsprojekt **2.1.305** (JFP 2013)

Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels

Zwischenbericht

Margit Ebbinghaus

Anke Bahl

Simone Flemming

Julia Gei

(*)

Laufzeit I-12 bis IV-14

Bundesinstitut für Berufsbil-
dung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -1616
Fax: 0228 / 107 - 2955
E-Mail: ebbinghaus@bibb.de

Bonn, Dezember 2013

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Abstract	3
1 Problemdarstellung	4
2 Projektziele und Forschungsfragen	5
2.1 Projektziele.....	5
2.2 Forschungsfragen.....	6
3 Methodische Vorgehensweise	6
3.1 Sampling der qualitativ-explorativen Forschungsphase	6
3.2 Durchführung der Interviews.....	8
4 Ergebnisse	9
4.1 Ergebnisse aus den Interviews.....	9
4.2 Ergebnisse einer ersten Sonderauswertung des BIBB-Qualifizierungspanels	13
4.3 Präzisierung der forschungsleitenden Annahmen durch Hypothesenbildung	14
5 Zielerreichung	15
6 Ausblick und Transfer	16
7 Veröffentlichungen / Vorträge	16

(*) Anmerkung:

Auf dem Deckblatt sind ausschließlich die zum Berichtszeitpunkt zum Projektteam gehörenden Mitarbeiterinnen aufgeführt.

Abstract

Der Ausbildungsstellenmarkt in Deutschland verändert sich spürbar. Nach Jahren stetig sinkender Zahlen bei den unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen ist seit 2005 wieder ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen (TROLTSCH, GERHARDS & MOHR 2012; ULRICH et al. 2012). Zum 30. September 2012 belief sich die Zahl der offiziell noch als unbesetzt gemeldeten Ausbildungsstellen auf rund 33.300; der höchste Wert seit gut einem Jahrzehnt (Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30.09.; ULRICH et al. 2012). Zugleich ist davon auszugehen, dass die offiziell als unbesetzt erfassten Ausbildungsstellen das Ausmaß der Vakanzproblematik nur partiell abbilden, da nicht alle Betriebe bei der Vergabe von Lehrstellen auf die Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit zurückgreifen.

Der Anstieg unbesetzt bleibender Ausbildungsplätze geht in erster Linie auf die demografisch bedingt sinkende Anzahl an Jugendlichen zurück, die eine duale Berufsausbildung nachfragen (MAIER & ULRICH 2013). Allerdings verteilen sich weder Vakanzstellen noch Nachfragerückgang gleichmäßig über sämtliche Ausbildungsberufe und Regionen. Hiervon ausgehend wird im Projekt die Frage bearbeitet, inwieweit berufsspezifisch und regional unterschiedliche Ausprägungen in der Nachfrage- und Vakanzproblematik mit unterschiedlichen Vorgehensweisen der Betriebe bei der Rekrutierung ihrer zukünftigen Auszubildenden einhergehen. Dabei interessiert auch, ob Verschärfungen in den Problematiken Neujustierungen des Rekrutierungsverhaltens nach sich ziehen.

Die Bearbeitung der Fragestellung erfolgt im ersten Schritt über eine qualitativ-explorierende und im zweiten Schritt über eine darauf aufbauende quantitativ-hypothesenprüfende Untersuchungsphase. Flankiert werden die beiden Phasen durch Sonderauswertungen der Daten aus dem ‚BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung‘ (kurz: BIBB-Qualifizierungspanel).

Zum Berichtszeitpunkt ist die Feldphase der qualitativ-explorierenden Untersuchungsphase abgeschlossen. Diese bestand in der Durchführung von (insgesamt 48) leitfadengestützten Interviews zum betrieblichen Vorgehen bei der Rekrutierung von Auszubildenden für vier ausgewählte Berufe in vier ausgewählten Regionen. Bei der Auswahl der einbezogenen Ausbildungsberufe wurde zum einen darauf geachtet, dass es für diese Berufe unterschiedlich schwer ist, Auszubildende zu finden; hierfür wurde der Ansatz von VENERI (1999) zur Bestimmung von Fachkräftemangel auf den Ausbildungsmarkt übertragen. Zum anderen wurden Berufe ausgewählt, die unterschiedliche Bereiche des dualen Ausbildungssystems abdecken. Die Auswahl der Regionen orientierte sich an der von KLEINERT & KRUPPE (2012) vorgenommenen Zuordnung von Arbeitsagenturbezirken zu Ausbildungsmarkttypen, die u.a. auf der Anzahl der Schulabsolventen und dem darin enthaltenen Anteil an Abiturienten fußt.

Die bisherige Auswertung des qualitativen Datenmaterials verweist auf deutliche berufsspezifische Unterschiede im Rekrutierungsverhalten. Diese betreffen sowohl die eingesetzten Akquiseinstrumente als auch die Strukturierung des Selektionsprozesses und die darin zum Tragen kommenden Auswahlkriterien. Im Einzelnen deuten die bisherigen Befunde darauf hin, dass mit zunehmenden Nachfrageproblemen

- Betriebe dazu übergehen, die Rekrutierung von (potentiellen) Auszubildenden als Daueraufgabe anzulegen und das Rekrutierungsverfahren insgesamt zeitlich zu flexibilisieren;
- persönliche Kontakte und Beziehungen als Akquiseweg an Bedeutung gewinnen und nun auch in Betrieben Zuspruch finden, die dieser Form der Bewerbergewinnung bislang eher ablehnend gegenüberstanden; formale Auswahlkriterien wie Schulnoten zwar nach wie vor eine Rolle spielen, die diesbezüglich angelegten Anforderungen aber gelockert werden,
- ein Probearbeiten der Bewerber/-innen im Betrieb die Schlüsselrolle im Auswahlprozess einnimmt, mit dem Ziel, beiden Seite die Möglichkeit zu geben, sich ihrer Entscheidung zu versichern.

Die bisherigen und die noch weiter aus dem qualitativen Datenmaterial herauszuarbeitenden Ergebnisse sind – in Verbindung mit Ergebnissen aus bislang durchgeführten Sonderauswertungen des BIBB-Qualifizierungspanels – Grundlage für die Generierung von Hypothesen sowie für die Konzeption der quantitativen Untersuchungsphase, in der die Hypothesen überprüft werden sollen.

1 Problemdarstellung

Seit Ende der 1990er Jahre stand der Ausbildungsmarkt unter dem Eindruck extrem hoher Zahlen an ausbildungsinteressierten Jugendlichen, denen es nicht gelang, in eine duale Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (HwO) einzumünden.¹ Zwar bleibt auch gegenwärtig noch eine nicht zu vernachlässigende Anzahl ausbildungsinteressierter junger Menschen ohne Ausbildungsvertrag, allerdings lag ihre Einmündungsquote im Jahr 2012 mit einem Wert von knapp 67% um rund 8 Prozentpunkte höher als noch in den Jahren 2005 und 2006, in denen sie mit Werten von unter 60% ihren bisherigen Tiefststand aufwies (vgl. ULRICH et al. 2012). Parallel hierzu ist der langjährige Trend kontinuierlich sinkender Zahlen unbesetzt bleibender Ausbildungsplätze zum Erliegen gekommen und weist seit dem Jahr 2005 sogar in die entgegengesetzte Richtung. Mit rund 33.300 offiziell als noch nicht besetzt gemeldeten Ausbildungsplätzen wurde zum 30.09.2012 eine Größenordnung wie zuletzt im Jahr 1996 registriert.

Motor dieser Entwicklungen ist in erster Linie die Demografie in Verbindung mit veränderten Bildungsaspirationen junger Menschen. Die Stärke der Abgangskohorten aus allgemeinbildenden Schulen nimmt ebenso ab wie die Anzahl der sogenannten Altbewerber (MAIER & ULRICH 2013). Dieser Trend wird sich auch in Zukunft weiter fortsetzen. Berücksichtigt man ferner, dass sich der Anteil der Studienberechtigten unter den Schulentlassenen vergrößert (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 allerdings kein *genereller* Nachfragemangel. Auch mit Blick in die Zukunft ist ein solcher nicht zu erwarten. Denn auch wenn sich Vorausberechnungen zufolge die Nachfrage quantitativ gesehen (weiter) an das Angebot annähern wird, werden auch in den kommenden Jahren immer noch mehr Jugendliche Ausbildungsplätze nachfragen als Lehrstellen angeboten werden (KAU, LÖSCH, ULRICH & WALDEN 2010; MAIER

¹ Mit Ausbildung ist hier und im Folgenden immer die Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO gemeint

& ULRICH 2013). Vakanzen bei Ausbildungsstellen erscheinen damit nicht auf die sinkende Ausbildungsplatznachfrage *per se* zurückzuführen zu sein. Maßgeblich dürfte vielmehr sein, dass sich parallel zur insgesamt rückläufigen Anzahl der Ausbildungsplatzbewerber/-innen auch die (absolute) Zahl der leistungsstärkeren Bewerber/-innen reduzieren dürfte und damit derjenigen Gruppe, aus der Betriebe bevorzugt ihre Auszubildenden zu rekrutieren versuchen (u.a. HILLMER 2010; KOHLRAUSCH 2013). Zugleich ist zu erwarten, dass sich durch das generelle Absinken der Nachfrage einer dualen Berufsausbildung die bereits gegenwärtig auf dem Ausbildungsmarkt bestehenden regionalen und berufsbezogenen Disparitäten (u.a. BEICHT & EBERHARD 2013) weiter verschärfen.

Für den Arbeitsmarkt könnten längerfristig ernsthafte Probleme aus den unbesetzten Ausbildungsstellen erwachsen (TROLTSCH, GERHARDS & MOHR 2012), da Arbeitsmarktprojektionen auf einen möglichen Fachkräftemangel auf dem mittleren Qualifikationsniveau verweisen (HELMRICH et al. 2012). Inwieweit es zu einem solchen Fachkräftemangel allerdings tatsächlich kommt, hängt von den Reaktionen der Betriebe auf das rückläufige Fachkräfteangebot ab (ebd.) und damit auch davon, in welcher Weise sich Betriebe bei der Rekrutierung künftiger Auszubildender auf die veränderten Rahmenbedingungen einstellen.

2 Projektziele und Forschungsfragen

2.1 Projektziele

Wesentliches Ziel des Forschungsprojektes ist es, empirisch zu untersuchen, wie Betriebe unter den aktuellen Bedingungen am Ausbildungsmarkt die Rekrutierung von Auszubildenden gestalten. *Rekrutierung* (Synonyme: Recruitment, Personalbeschaffung) wird dabei als ein übergeordnetes Konzept verstanden, das alle Aktivitäten im Zusammenhang mit der Besetzung einer Ausbildungsstelle – von der Entscheidung, eine Stelle anzubieten, über die Suche und Auswahl von Bewerbern bis hin zum Vertragsabschluss und Antritt der Stelle – umfasst (vgl. u.a. KOMPA 1989). Diese verschiedenen Facetten gilt es zu beleuchten, um das Vorgehen von Betrieben bei der Rekrutierung von Auszubildenden umfassend und differenziert abbilden zu können. Über die reine Abbildung des aktuellen Vorgehens zielt das Projekt aber auch darauf ab, Veränderungen im Rekrutierungsverhalten aufzudecken und zu hinterfragen, inwieweit diese durch die (demografisch) bedingte Verengung in der Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen und/oder durch andere Faktoren – wie beispielsweise ökonomische Kalküle – angestoßen wurden. Auf einer übergeordneten Ebene wird schließlich angestrebt, aus der Untersuchung des betrieblichen Rekrutierungsverhaltens und seiner Veränderungen Rückschlüsse darauf ziehen zu können, inwieweit der demografische Wandel die Zugangschancen von Jugendlichen zum dualen System verbessert, deren Übergang sich bislang schwierig gestaltete. Außerdem sollen Hinweise darauf gewonnen werden, in welchem Ausmaß und unter welchen Bedingungen die Verengungen in der Nachfrage Jugendlicher nach dualer Ausbildung Einfluss auf die Intensität, aber auch auf die generelle Aufrechterhaltung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben nimmt.

2.2 Forschungsfragen

Im Mittelpunkt des Forschungsprojektes stehen folgende Fragenkomplexe:

- (1) Wie gestaltet sich das derzeitige Vorgehen von Betrieben bei der Rekrutierung von Auszubildenden? Welche Muster oder Typen des betrieblichen Rekrutierungsverhaltens lassen sich erkennen? Inwieweit lassen die aktuellen Rekrutierungsmuster Anpassungen an demografiebedingte Veränderungen in der Nachfrage nach dualen Ausbildungsplätzen erkennen? Worin äußern sich diese Anpassungen?
- (2) In welcher Weise werden durch die jeweiligen Muster betrieblichen Rekrutierungsverhaltens bestehende Benachteiligungen bestimmter Gruppen von Jugendlichen verfestigt oder aufgeweicht? Lassen sich Unterschiede zwischen Betrieben sowie zwischen Berufen und Branchen erkennen? Welche weiteren Einflussfaktoren spielen eine Rolle? Welche Gründe stehen einer Veränderung des betrieblichen Rekrutierungsverhaltens – insbesondere in Richtung einer höheren Bereitschaft benachteiligte Jugendliche auszubilden – entgegen?
- (3) Setzt die quantitative und strukturelle Veränderung in der Ausbildungsplatznachfrage bei Betrieben Substitutionsprozesse in Gang und wenn ja, welche? Steht der Ausgleich der sinkenden Nachfrage durch leistungsstarke Jugendliche über die Erschließung neuer Zielgruppen im Vordergrund oder erfolgt eher eine Substitution der Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung, indem verstärkt alternative Optionen genutzt werden, wie die Qualifizierung An- und Ungelernter oder die (Re-)Integration älterer Arbeitskräfte?

3 Methodische Vorgehensweise

Dem Forschungsprojekt liegt ein methodisches Design zugrunde, das – im Sinne eines gestuften Zugangs zum Forschungsgegenstand – eine qualitative mit einer darauf aufbauenden quantitativen Forschungsphase verbindet. Flankiert werden die beiden Phasen durch Sonderauswertungen von Daten aus den bisherigen Erhebungswellen des BIBB-Qualifizierungspanels. Ziel der qualitativen Forschungsphase, die in der Feldarbeit zum Berichtszeitpunkt abgeschlossen ist, war es, die Ausgestaltung und Kontextbedingungen des betrieblichen Vorgehens bei der Rekrutierung von Auszubildenden zu explorieren, um anhand der darüber gewonnenen Erkenntnisse die forschungsleitenden Fragestellungen und Annahmen schärfen zu können. Diese sollen in der anschließenden quantitativen Projektphase auf ihre Tragfähigkeit und ihre Reichweite überprüft werden, wofür u.a. das Spektrum einbezogener Berufe gegenüber der qualitativen Erhebung ausgeweitet werden soll.

3.1 Sampling der qualitativ-explorativen Forschungsphase

Das Sampling für die in der ersten Projektphase durchgeführten qualitativ-explorativen Interviews mit Betrieben erfolgte entlang von drei Kriterien:

- Ausbildungsberuf, für den Bewerber/-innen gesucht werden,
- Region, in der der Betrieb seinen Sitz hat, und
- Größe des Betriebes bezogen auf die Beschäftigtenzahl.

Über die ersten beiden Kriterien wurde berücksichtigt, dass die Folgen aus Demografie und Bildungsexpansion für die Nachfrage Jugendlicher nach betrieblichen Ausbildungsplätzen je nach Ausbildungsberuf und Region unterschiedlich stark ausgeprägt sind (u.a. ULRICH, KREKEL, FLEMMING & GRANATH 2012; GERHARDS, MOHR & TROLTSCH 2012). Entsprechend wurden für die Interviews Ausbildungsberufe mit unterschiedlich stark ausgeprägten Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen ausgewählt. Hierfür wurde ein von VENERI (1999) entwickelter Ansatz zur Identifizierung von Berufen mit Fachkräftemangel aufgegriffen und auf den deutschen Ausbildungsmarkt übertragen. Der Ansatz knüpft das Vorliegen eines berufsspezifischen Fachkräftemangels daran, dass sich mehrere Arbeitsmarktindikatoren, darunter die Arbeitslosenquote und die Beschäftigtenzahl, über einen festgelegten Zeitraum in einer definierten Weise entwickeln. Für die Anwendung auf den Ausbildungsmarkt wurden die betrachteten Indikatoren angepasst. Konkret wurde die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation, der Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen und der Anteil unversorgter Bewerber an allen Bewerbern, jeweils auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. in Verbindung mit der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30.09. für die Jahre 2007 bis 2011, herangezogen. Anhand des Vergleichs zwischen dem berufsbezogenen Verlauf der Indikatoren mit dem für den Ausbildungsmarkt insgesamt wurden – unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Verteilung der Berufe auf die verschiedenen Bereiche der dualen Berufsausbildung – folgende vier Ausbildungsberufe für die qualitativen Interviews ausgewählt:

- Bäcker/Bäckerin
handwerklicher Beruf mit erkennbaren Besetzungsproblemen
- Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen
kaufmännischer Beruf mit beginnenden Besetzungsproblemen
- Mechatroniker/Mechatronikerin
technischer Beruf ohne Besetzungsprobleme
- Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau
Dienstleistungsberuf mit erheblichen Besetzungsproblemen

Die Festlegung der Regionen wurde auf Grundlage der vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erarbeiteten Typologie regionaler Ausbildungsmärkte (KLEINERT & KRUPPE 2012) vorgenommen. Diese ordnet Arbeitsagenturbezirke, die sich in ihren für das Ausbildungsgeschehen relevanten strukturellen Bedingungen ähneln, einem bestimmten Ausbildungsmarkttyp zu, wobei derzeit vier Haupttypen differenziert werden, die jeweils zwei bis drei Subtypen bündeln (ebd.). Für die Bestimmung der Interviewregionen wurde zunächst aus jedem regionalen Haupttypus ein regionaler Subtyp ausgewählt. Im zweiten Schritt wurde für jeden ausgewählten Subtyp ein ihm zugehöriger Arbeitsagenturbezirk unter weitgehender Berücksichtigung der Nord-Süd-/Ost-West-Verteilung und unter Aussparung von Grenzregionen als Interviewregion bestimmt. Mit dieser Maßgabe fiel die Wahl auf folgende vier Arbeitsagenturbezirke:

- Erfurt
Ländlicher Bezirk mit durchschnittlichem Ausbildungsmarktumfeld (Typ Ib)
- Hamburg
Großstädtischer Bezirk mit günstigem Ausbildungsmarktumfeld und geringer Konkurrenz (Typ IIa)
- Essen/Gelsenkirchen (Ruhrgebiet)
Großstädtischer Bezirk mit hoher Arbeitslosigkeit (Typ IIIc)

- Koblenz-Mayen

Ländlicher Bezirk mit sehr geringer großbetrieblicher Umgebung und hoher Konkurrenz (Typ IVc)

Das Auswahlkriterium Betriebsgröße berücksichtigt, dass das Ausmaß der Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zwischen Betrieben unterschiedlicher Größenordnung variiert (vgl. u.a. GERHARDS, MOHR & TROLTSCH 2012). Für die Interviewstudie wurde zwischen klein- und mittelständischen Betrieben (unter 250 Beschäftigten) und Großbetrieben (ab 250 Beschäftigten) differenziert.

Für die Erstellung des Interviewplans wurden die drei Kriterien (Beruf, Region, Betriebsgröße) miteinander kombiniert und festgelegt, in jeder der vier Regionen zu jedem der vier Berufe drei Interviews zu führen, von denen zwei in klein- oder mittelständischen Betrieben und eines in einem Großbetrieb realisiert werden sollten. Insgesamt wurden somit 48 Interviews angestrebt.

3.2 Durchführung der Interviews²

Für die Exploration des betrieblichen Vorgehens bei der Rekrutierung von Auszubildenden wurde eine am problemzentrierten Interview (WITZEL 2000) orientierte, erzählgenerierende Interviewform gewählt. Hierbei werden dem Gesprächspartner über offen gehaltene Leitfragen Anstöße gegeben, die angesprochene Thematik aus der je subjektiven Sicht heraus und in selbst gewählter Tiefe zu beleuchten. Aufgrund der Vielschichtigkeit des Explorationsgegenstandes wurden Leitfragen zu einzelnen Facetten des betrieblichen Rekrutierungsverhaltens erarbeitet und zu einem Interviewleitfaden zusammengestellt. Die mit den Leitfragen angesprochenen Themen sind in Übersicht 1 aufgeführt.

Übersicht 1: Themen der Exploration des betrieblichen Rekrutierungsverhaltens

- Aktuelles Vorgehen bei der Rekrutierung von Auszubildenden
- Akquise von Bewerbern/Bewerberinnen
- Zielgruppen der Akquisebemühungen
- Selektionsverfahren und -kriterien
- Rekrutierungsprobleme/Vakanzen
- Bindung bis zum Ausbildungsbeginn
- Berufsspezifik des Rekrutierungsverhaltens (optional)
- Erfolgte/beabsichtigte Veränderungen im Rekrutierungsverhalten
- Ausbildungsmotivation
- Zukunftsperspektiven

Zur Gewinnung von Interviewpartner/-innen wurden Adressdaten von Betrieben aus den vier Regionen recherchiert, die Ausbildungsplatzangebote in den interessierenden Ausbildungsberufen auf einschlägigen Internetportalen eingestellt hatten. Die recherchierten Betriebe wurden schriftlich-postalisch kontaktiert und die im Betrieb für die Rekrutierung von Auszubildenden verantwortlichen

² Mit der Organisation der Interviews wurde das Büro für angewandte Sozial- und Wirtschaftsforschung ConLogos Dr. Vock beauftragt, das 40 der 48 Interviews realisiert hat. Die verbleibenden Gespräche führten die Projektmitarbeiter/-rinnen des BIBB.

Personen um Mitwirkung an den Interviews gebeten. Durch eine Auswahl unter den interviewbereiten Betrieben in Verbindung mit einer Nachsteuerung bei der Akquise ließ sich der angestrebte Interviewplan weitgehend realisieren (vgl. Übersicht 2). Abweichungen insbesondere bei der Betriebsgröße sind vor allem der Tatsache geschuldet, dass die Betriebsstruktur im Bäckereihandwerk und im Hotel- und Gaststättenbereich vorwiegend klein- bis mittelständisch geprägt ist.

Übersicht 2: Angestrebter und realisierter Interviewplan

Untersuchter Ausbildungsberuf	Betriebsgröße	Region Ib (AA Erfurt)		Region IIa (AA Hamburg)		Region IIIc (AAen Ruhrgebiet)		Region IVc (AA Koblenz-Mayen)	
		Ziel	Erreicht	Ziel	Erreicht	Ziel	Erreicht	Ziel	Erreicht
Bäcker/-in	KMU	2	3	2	2	2	2	2	2
	Großbetrieb	1	0	1	1	1	1	1	1
Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen*	KMU	2	3	2	2	2	3	2	2
	Großbetrieb	1	0	1	1	1	0	1	1
Mechatroniker/-in	KMU	2	3	2	0	2	0	2	1
	Großbetrieb	1	0	1	3	1	3	1	2
Restaurantfachmann/-frau	KMU	2	3	2	3	2	3	2	3
	Großbetrieb	1	0	1	0	1	0	1	0

* Aus methodischen Gründen wurde dieser Beruf nur in Betrieben der Versicherungsbranche untersucht.

Die Interviews konnten zwischen November 2012 und März 2013 jeweils vor Ort in den Betrieben durchgeführt werden. Weit überwiegend waren an den Gesprächen jeweils ein Interviewer bzw. eine Interviewerin und ein Gesprächspartner bzw. eine Gesprächspartnerin beteiligt, partiell nahmen an den Gesprächen zwei Interviewende und/oder zwei betriebliche Akteure teil. Alle Gespräche wurden mit Einverständnis der Interviewten digital aufgezeichnet und anschließend transkribiert.

4 Ergebnisse

4.1 Ergebnisse aus den Interviews

Obwohl die Interviews bislang nur einer ersten inhaltsanalytischen Sichtung unterzogen werden konnten, lassen die hierüber gewonnenen Ergebnisse neben berufs- und betriebsübergreifenden Gemeinsamkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden auch verschiedene spezifische Momente in der Vorgehensweise erkennen. Die nachfolgenden Ergebnisse sind eine Auswahl daraus. Weitere Befunde sind in einem Bericht zusammengestellt, der unter http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_22-0067_Rekrutierung_vonAuszubildenden_Berichte_aus_den_Interviews_201307.pdf abgerufen werden kann.

➤ Merkmale der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Die befragten Betriebe verfügen zumeist über eine langjährige Ausbildungserfahrung und -tradition. Diese beschränkt sich in verschiedenen Fällen nicht nur auf den hier jeweils in Rede stehenden Beruf. So bieten Betriebe, die zum Beruf Mechatroniker/-in befragt wurden, in der Regel Ausbildungsstellen

in verschiedenen industriellen Metall- und Elektroberufen, aber auch in kaufmännischen Berufen an. Von den befragten Bäckereien bilden einige neben Bäckern und Bäckerinnen noch Fachverkäufer/-innen im Lebensmittelhandwerk aus, die befragten Restaurants zusätzlich zu Restaurantfachleuten auch Köche/Köchinnen und/oder Hotelkaufleute. Die befragten Versicherungen hingegen konzentrieren ihre Ausbildungsaktivität nahezu ausschließlich auf den Beruf Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen.

Motor der Ausbildungsbeteiligung ist bei den befragten Betrieben meist der eigene Fachkräftebedarf. Entsprechend wird versucht, genauso viele, mitunter auch mehr Jugendliche auszubilden, wie übernommen werden können. Aufgrund der von den Betrieben berichteten wachsenden Schwierigkeiten, alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen zu können, kann diese Strategie jedoch nicht immer in der gewünschten Weise umgesetzt werden. Nur wenige der befragten Betriebe bilden ohne Übernahmeabsicht aus.

➤ **Akquise von Ausbildungsplatzbewerbern**

Die Meldung offener Ausbildungsstellen bei den Agenturen für Arbeit gehört bei den befragten Betrieben inzwischen ebenso zum Standard wie die Nutzung der eigenen Betriebshomepage als Werbeplattform. Ergänzend greifen nahezu alle befragten Betriebe auf weitere netzbasierte Ausbildungsbörsen zurück, darunter vor allem Börsen der zuständigen Stellen und der Krankenkassen.

Darüber hinausgehende Akquiseinstrumente werden in recht unterschiedlichem Maße genutzt. Tendenziell deuten die Daten daraufhin, dass die Bergengewinnung über persönliche Kontakte und Beziehungen mit zunehmenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen an Bedeutung gewinnt, auch bei denjenigen Betrieben, die dieser Rekrutierungsform grundsätzlich eher ablehnend gegenüberstehen, weil sie über persönliche Kontakte angebaute Ausbildungsverhältnisse mit einem erhöhten Konfliktpotential in Verbindung bringen. Allerdings lässt sich eine unterschiedliche Ausgestaltung dieses Akquiseweges erkennen. Bäckereien scheinen eher darauf zu vertrauen, dass sich die auf Plakaten oder in Flyern enthaltenen Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten durch Mund-zu-Mund-Propaganda in ihrem Kundenkreis herumsprechen. Demgegenüber zeichnet sich bei Versicherungen ein offensiveres Vorgehen ab, indem sie ihre Mitarbeiter/-innen, aber auch Kunden und Kundinnen mit Kindern im Ausbildungsalter gezielt ansprechen, letzteres besonders dann, wenn Auszubildende für Agenturen im ländlichen Raum gesucht werden.

Schülerpraktika stehen die befragten Betriebe als Instrument, Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu akquirieren, uneinheitlich gegenüber. Entsprechend werden sie von einigen Betrieben nur dann angeboten, wenn Jugendliche explizit danach fragen, wohingegen andere Betriebe Schulkooperationen eingegangen sind, um regelmäßig Schülerpraktikanten aufnehmen zu können. Als Hindernis wurde die Diskrepanz zwischen den Hauptarbeitszeiten des Berufes und den Beschäftigungszeiten, die das Jugendarbeitsschutzgesetz erlaubt, angeführt; dieses Argument wurde mehrfach von Bäckereien und Restaurants vorgebracht. Zudem wurde auch das oft noch recht geringe Alter der Schülerpraktikanten mit der damit einhergehenden fehlenden Reife problematisiert.

Die aktive Beteiligung an Ausbildungsmessen scheint weniger mit (berufsspezifischen) Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen in Zusammenhang zu stehen, als vielmehr mit den Ressourcen, die ein Betrieb für die Rekrutierung zukünftiger Auszubildender aufwenden kann. Insofern sind es eher die größeren Betriebe aus allen vier Bereichen, die sich auf Ausbildungsmessen präsentieren.

Das „klassische“ Akquiseinstrument Zeitungsinserat wird von einigen Betrieben noch immer genutzt, andere haben dieses Instrument inzwischen wiederentdeckt. Inseriert wird jedoch kaum mehr in regulären Tageszeitungen, weil deren Abonnentenzahlen sinken. In diesen wird allenfalls dann eine Anzeige geschaltet, wenn sie Sonderbeilagen zur Ausbildung auflegen. Als geeigneter werden lokale Anzeigenblätter erachtet, die kostenlos an die Haushalte verteilt werden; mit ihnen können Jugendliche über deren Eltern und Großeltern erreicht werden.

Bislang greift kaum einer der befragten Betriebe auf Social Media für die Rekrutierung von Auszubildenden zurück. Den Betrieben erscheint der Aufwand für die kontinuierliche Pflege zu hoch, zumal sie davon ausgehen, dass Jugendliche Social Media nicht als eine Plattform nutzen, um sich über potentielle Ausbildungsstellen zu informieren.

➤ **Struktur und Gestaltung des Selektionsprozesses**

In Bezug auf den Auswahlprozess haben die Gespräche deutlich variierende Vorgehensweisen offenlegt, sowohl in zeitlicher als auch in inhaltlicher und methodischer Hinsicht.

Betriebe mit Ausbildungsangeboten für den Beruf Bäcker/-in sowie Restaurantkaufmann/-frau, und damit Betriebe mit Ausbildungsangeboten in Berufen mit geringer Nachfrage, zeichnen sich in vielen Fällen durch ein zeitlich flexibles, methodisch schlankes und an Merkmalen der Persönlichkeit ausgeichtetem Vorgehen aus. Um potentielle Auszubildende nicht durch längere Wartezeiten wieder zu verlieren, werden Bewerber zumeist umgehend zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Hierfür spielen die von den Bewerbern vorzuweisenden Schulabschlüsse und -noten vielfach nur eine randständige Rolle. Zwar werden befriedigende Noten in den Fächern Deutsch und Mathematik von den Betrieben als wünschenswert erachtet, aber auch wenn sie nicht gegeben sind, führt dies kaum zum unmittelbaren Ausschluss vom Auswahlverfahren. Als Ausschlusskriterien fungieren vielmehr unordentliche und/oder falsch adressierte Bewerbungsunterlagen, weil diese aus Sicht der Betriebe Anzeichen fehlenden Interesses an der Ausbildung sind.

Auch das Bewerbungsgespräch fokussiert in diesen Betrieben bzw. für diese Berufe stark auf das Interesse an der Ausbildung und konkret am gewählten Beruf. Insofern ist von hoher Relevanz, inwieweit sich die Bewerber mit den spezifischen Anforderungen des Ausbildungsberufes, wie etwa den Arbeitszeiten, auseinandergesetzt haben. Letztlich ausschlaggebend für den Abschluss eines Ausbildungsvertrages ist meist ein Probearbeiten. Dieses erfüllt zweierlei Funktionen: Dem Betrieb dient es dazu, sich einen konkreten Eindruck darüber zu verschaffen, wie zuverlässig der Bewerber/die Bewerberin ist, mit welcher Motivation, Neugier und Umsicht er/sie an Arbeitsaufgaben herangeht und ob er/sie insgesamt für den Beruf geeignet erscheint, aber auch, wie sich die Person in ein größeres Team sowie die Abläufe im Betrieb einfügt. Dem Bewerber/der Bewerberin wiederum soll das Probearbeiten die Möglichkeit geben, sich ein genaueres Bild über den gewählten Betrieb und Beruf zu machen und so mehr Gewissheit über die eigene Haltung dazu zu gewinnen.

Das Probearbeiten ist auch bei den befragten Versicherungen oft die letzte und ausschlaggebende Stufe im Selektionsprozess und auch hier dient es der wechselseitigen Austestung der „Passung“. Allerdings weisen die dem Probearbeiten vorgelagerten Schritte eine stärkere Standardisierung und Orientierung an formalen (Leistungs-)Kriterien auf. So haben meist nur Bewerber/-innen Zugang zu den Test- oder Assessmentverfahren, die die (Fach-)Hochschulreife besitzen, mindestens 18 Jahre alt sind und zudem über einen Führerschein und möglichst auch einen PKW verfügen. In den Test- oder Assessmentverfahren geht es um die Allgemeinbildung sowie die sozial-kommunikativen Fähigkeiten. Erst im sich daran anschließenden Gespräch nehmen Fragen nach der Motivation der Bewerber/-innen, den Beruf des Kaufmanns/der Kauffrau für Versicherungen und Finanzen zu erlernen, größeren Raum ein, die im Rahmen des abschließenden Probearbeitens neben der „Chemie“ weiter vertieft werden.

Eine eigene Ausgestaltung und Ausrichtung weist das Verfahren auf, das von Betrieben bei der Auswahl von Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen für den Beruf Mechatroniker/-in praktiziert wird. Die auf die Bewerbungsunterlagen gestützte Vorauswahl richtet sich vorrangig auf Bewerber/-innen mit einem insgesamt befriedigenden Realschul- oder Gymnasialabschluss, wobei in den technisch-mathematischen Unterrichtsfächern gute Leistungen präferiert werden. Die technisch-mathematischen Fähigkeiten stehen zugleich im Mittelpunkt des sich häufig anschließenden Testverfahrens, ergänzt um Aspekte des handwerklichen Geschicks. Partiiell werden Testelemente auch – unter Verzicht auf einen separaten Termin – in das Bewerbungsgespräch integriert, der weit überwiegend letzten Stufe im Auswahlprozess, die primär dem persönlichen Eindruck vorbehalten ist. Ein Probearbeiten zur weiteren Auslotung von Eignung und Passung scheint hier im Vergleich mit den anderen Berufen eher selten zu erfolgen.

➤ **Einstellungspraxis**

Alle befragten Betriebe spüren, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, Veränderungen bei der Nachfrage nach Ausbildung. Hierzu zählt nicht alleine eine geringe Anzahl eingehender Bewerbungen, die teilweise, aber nicht durchgängig von Einbußen bei der Qualität begleitet wird. Viele Betriebe berichteten zudem, dass sich der Eingang der Bewerbungen zeitlich nach hinten verschoben hat, so dass sie längere Zeit im Ungewissen sind, ob sie ihre Ausbildungsplätze besetzen können. Diese Unsicherheit führt allerdings nicht dazu, dass die Betriebe im Zweifelsfall mit Bewerbern/Bewerberinnen Verträge abschließen, deren Eingangsvoraussetzungen deutlich hinter den betrieblichen Erwartungen zurückbleiben. Zwar sind die Betriebe hier zu Zugeständnissen bereit, insbesondere in Bezug auf die schulischen Qualifikationen; an ihre Grenzen kommt diese Bereitschaft aber, wenn Bedenken hinsichtlich der sozialen Passung der Bewerber und der grundsätzlichen Eignung für den jeweiligen Beruf bestehen. In einem solchen Fall ziehen es die Betriebe vor, Ausbildungsplätze unbesetzt zu lassen.

Bei einigen der befragten Betriebe hat die veränderte Nachfragesituation dazu geführt, dass bei einer günstigen Bewerbungslage mehr Ausbildungsverträge geschlossen werden, als ursprünglich beabsichtigt waren. Das erfolgt nicht, um potentielle vorzeitige Vertragslösungen seitens der Jugendlichen kompensieren zu können. Auch wenn manche Betriebe von gelösten oder gar nicht erst angetretenen Ausbildungsverhältnissen stärker als in früheren Jahren betroffen sind, stellt eine dies einkalkulierende Einstellungspraxis für keinen der befragten Betriebe eine Option dar. Vielmehr steht hinter der nach oben flexibel gehandhabten Einstellungspraxis die Überlegung, sich gute Bewerber/-innen

rechtzeitig zu sichern und nicht darauf zu vertrauen, auch in Zukunft noch genügend geeignete Interessenten finden zu können.

4.2 Ergebnisse einer ersten Sonderauswertung des BIBB-Qualifizierungspanels

Bis zum Berichtszeitpunkt konnte eine erste Sonderauswertung des BIBB-Qualifizierungspanels in Zusammenarbeit mit dem Projektteam des BIBB-Qualifizierungspanels vorgenommen werden. Der daraus hervorgegangene Aufsatz wurde von der Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler zur Veröffentlichung angenommen (s.u. „Veröffentlichungen/Vorträge“).

Die Sonderauswertung richtete sich auf die Frage, inwieweit Betriebe, die im Ausbildungsjahr 2010/2011 keinen der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt lassen mussten respektive ließen, häufiger Bewerber/-innen eingestellt haben, die die betrieblichen Erwartungen an die Eingangsqualifikationen nicht in jeder Hinsicht erfüllten, als Betriebe, bei denen Ausbildungsstellen vakant geblieben sind.

Für die Bearbeitung der Fragestellung wurden die in der Erhebungswelle 2011 erfassten Angaben dazu, inwieweit die für das Ausbildungsjahr 2010/2011 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, als Indikatoren für eingegangene Zugeständnisse bei den Eingangsqualifikationen der Ausbildungsanfänger herangezogen. Die Angaben wurden auf einer fünfstufigen Antwortskala mit den Abstufungen 1 = ‚deutlich übertroffen‘, 2 = ‚etwas übertroffen‘, 3 = ‚genau erfüllt‘, 4 = ‚eher nicht erfüllt‘ und 5 = ‚gar nicht erfüllt‘ erhoben, für die Analysen jedoch dichotomisiert. Die Skalenstufen ‚deutlich übertroffen‘, ‚etwas übertroffen‘ und ‚genau erfüllt‘ wurden zur Kategorie ‚Erwartungen wurden erfüllt‘ zusammengefasst, die beiden verbleibenden Ausprägungen zur Kategorie ‚Erwartungen wurden nicht erfüllt‘ zusammengezogen.

Die Analysen selbst wurden separat für die (Nicht-)Besetzung aller angebotenen Ausbildungsplätze in gewerblich-technischen und in kaufmännisch-verwaltenden Berufen durchgeführt.

Die zunächst vorgenommenen deskriptiven Analysen zeigten, dass im Ausbildungsjahr 2010/2011 Ausbildungsstellen in gewerblich-technischen Berufen deutlich häufiger unbesetzt blieben als Ausbildungsplätze in kaufmännisch-verwaltenden Berufen. Allerdings hatten nicht – wie erwartet – 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.

Über die anschließend durchgeführten multivariaten Analysen konnte dieser Befund für gewerblich-technische Berufe auch unter Kontrolle der Betriebsgröße, der Branche und der Region bestätigt werden. In Bezug auf kaufmännisch-verwaltende Berufe führte die Kontrolle dieser Faktoren hinge-

gen dazu, dass sich ein eigenständiger Einfluss eingegangener Zugeständnissen bei der Bewerberqualifikation auf die (Nicht-)Besetzung von Ausbildungsstellen nicht mehr nachweisen ließ.

4.3 Präzisierung der forschungsleitenden Annahmen durch Hypothesenbildung

Im Rahmen der Projektplanung wurden erste Hypothesen im Sinne von forschungsleitenden Annahmen formuliert. Diese galt es, im Verlauf der Projektdurchführung durch tieferegehende Auswertungen der für das Projekt relevanten Theorien und empirischen Studien sowie auf Grundlage der durchgeführten explorativen Interviews zu präzisieren.

Zum Zeitpunkt der Berichtlegung ließen sich folgende Hypothesen formulieren:

- (1) Unabhängig vom Ausbildungsberuf sind kleinere Betriebe vom Rückgang der Ausbildungsplatznachfrage grundsätzlich stärker betroffen als größere Betriebe.
- (2) Unabhängig vom Ausbildungsberuf nimmt die der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze an allen angebotenen mit steigender Betriebsgröße ab.
- (3) Je geringer die Attraktivität des Ausbildungsberufs [im Hinblick auf Vergütung, Arbeitszeiten, Tätigkeiten, Image etc.] für Jugendlichen ist, desto geringer ist deren Nachfrage und desto schwieriger ist die Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze für die Betriebe.
- (4) Je schwieriger die Besetzung der Ausbildungsplätze ist, desto mehr gewinnen in den Ausschreibungen der Betriebe Informationen über deren vorteilhafte Leistungen [z.B. überdurchschnittliche Ausbildungsvergütung, Übernahme von Fahrkosten] gegenüber ausschließenden Eignungsanforderungen an die gewünschten Bewerber/-innen an Gewicht.
- (5) Je schwieriger die Besetzung der Ausbildungsplätze ist, desto mehr gewinnen persönliche Kontakte und Beziehungen für die Gewinnung von Auszubildenden im Vergleich zu formalen Rekrutierungsinstrumenten wie Ausschreibungen etc. an Gewicht.
- (6) Je geringer die Nachfrage nach einem Ausbildungsberuf ist, desto größer ist die Flexibilität der Betriebe hinsichtlich der jährlichen Zeitplanung für die Suche, Auswahl und Vertragsschließung als auch hinsichtlich der Anzahl der geschlossenen Ausbildungsverträge insgesamt.
- (7) Je geringer die Nachfrage nach einem Ausbildungsberuf ist, desto mehr gewinnen Motivations- und Persönlichkeitsmerkmale der Bewerber gegenüber schulischen Vorleistungen als Selektionskriterium der betrieblichen Personalentscheider an Gewicht.
- (8) Je geringer die Motivation und berufliche Eignung der Bewerber/-innen durch die betrieblichen Personalverantwortlichen eingeschätzt wird, desto eher entscheiden sie sich dafür, Ausbildungsplätze ganz unbesetzt zu lassen.

5 Zielerreichung

In Übereinstimmung mit der Projektplanung wurden zunächst umfassende qualitativ-explorative Eigenerhebungen durchgeführt, um auf dieser Basis die für die zweite Projektphase vorgesehene quantitative Betriebsbefragung sowohl inhaltlich als auch in Bezug auf das Sampling konzipieren und umsetzen zu können.

Anhand der aus den bisherigen Auswertungen des Interviewmaterials gewonnenen Erkenntnisse erweist es sich als zielführend, die Untersuchung des betrieblichen Rekrutierungsverhaltens berufsbezogen anzulegen. Hierdurch kann es gelingen, die berufsspezifischen Anforderungen auf der Tätigkeitsebene, die für die Rekrutierung von Auszubildenden maßgeblich sind, genauer in den Blick zu nehmen wie auch die einzelbetrieblichen Logiken der Entscheidungsfindung herauszuarbeiten, aber auch berufsübergreifende Parallelen aufzudecken. Entsprechend soll der berufsbezogene Untersuchungsansatz auch in der nun anstehenden quantitativen Projektphase beibehalten werden. Auch die Berücksichtigung regionaler Aspekte soll im quantitativen Untersuchungsansatz fortgeführt werden, um hierüber der Frage nach der Bedeutung (unterschiedlich starker) demografischer Verschiebungen auf das Rekrutierungsverhalten nachgehen zu können.

Die Erarbeitung des Erhebungsinstrumentes für die quantitative Projektphase konnte entgegen der Planung nicht bis Ende des Jahres 2013 abgeschlossen werden. Vor allem der für die Operationalisierung rekrutierungsrelevanter Konventionen (u.a. IMDORF 2012) vorgesehene iterative Prozess, Hypothesen sowie Fragen zu ihrer Operationalisierung aus dem Interviewmaterial abzuleiten und zur weiteren Präzisierung mit diesem rückzukoppeln, musste aufgrund personeller Veränderungen im Projektteam (Ausscheiden von drei wissenschaftlichen Mitarbeitern zwischen II/2012 und III/2013) zeitlich ausgedehnt werden. Die personellen Veränderungen haben zudem zu zeitlichen Verzögerungen bei der Erarbeitung eines Stichprobenkonzeptes für die quantitative Betriebsbefragung geführt. Dieser Arbeitsschritt konnte ebenfalls nicht, wie vorgesehen, bis Ende 2013 abgeschlossen werden. Gleichwohl kann der bislang ausgearbeitete Fragebogenentwurf als relativ weit gereift angesehen werden und das Stichprobenkonzept ist in seinen Grundzügen umrissen. Die Verzögerungen der quantitativen Projektphase dürften sich damit insgesamt im Rahmen halten. Inwieweit dennoch eine Verlängerung der Projektlaufzeit erforderlich sein wird, kann derzeit noch nicht hinreichend abgeschätzt werden.

Parallel zur Umsetzung der qualitativen und Vorbereitung der quantitativen Projektphase wurden der Planung entsprechend Sonderauswertungen des BIBB-Qualifizierungspanels begonnen. Diese wurden in Kooperation mit dem Projektteam des BIBB-Qualifizierungspanels vorgenommen. Die Ergebnisse wurden erfolgreich zur Veröffentlichung aufbereitet (s.u. „Veröffentlichungen/Vorträge“).

Ergänzend zu den geplanten Projektschritten wurde im Herbst 2012 eine Befragung mit dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung zum Image der dualen Berufsausbildung in Deutschland durchgeführt. Aus den Ergebnissen sind verschiedene Vorträge und Veröffentlichungen, eine davon referiert, hervorgegangen (s.u. „Veröffentlichungen/Vorträge“).

6 Ausblick und Transfer

Einen Schwerpunkt der weiteren Projektarbeiten wird eine breit angelegte quantitative Betriebsbefragung zum Vorgehen bei der Rekrutierung von Auszubildenden sein. Hierfür wird die bereits begonnene Erarbeitung des Erhebungsinstrumentes weitergeführt und das in seinen Grundzügen vorliegende Stichprobenkonzept weiter ausgearbeitet. Die vorbereitenden Arbeiten sind so angelegt, dass die Feldphase Mitte 2014 beginnen kann. Im Rahmen der Feldphase sollen mit 2.200 Betrieben (Nettostichprobe) standardisierte computergestützte Telefoninterviews zum Vorgehen bei der Gewinnung und Auswahl von Auszubildenden geführt werden. Konkret sollen Betriebe befragt werden, die für das Ausbildungsjahr 2013/2014 oder das Ausbildungsjahr davor mindestens eine Ausbildungsstelle in einem von zehn für die Erhebung ausgewählten Berufen angeboten haben, unabhängig davon, ob die Ausbildungsstelle/n besetzt werden konnte/n oder nicht. Aufgrund der Spezifik der ausgewählten Berufe ist eine Fokussierung auf Klein- und Mittelbetriebe beabsichtigt.

Ein weiterer Schwerpunkt wird auf vertiefenden Auswertungen des qualitativen Datenmaterials zu ausgewählten Fragestellungen bestehen. Unter anderem ist geplant, Einflüsse der Ökonomisierung auf das betriebliche Rekrutierungs- und Ausbildungsverhalten herauszuarbeiten. Darüber hinaus sollen die bisherigen Betrachtungen des Interviewmaterials unter konventionentheoretischen Gesichtspunkten fortgesetzt werden.

Vorgesehen sind zudem weitere Sonderauswertungen der Daten aus dem BIBB-Qualifizierungspanel, wofür die bisherige Kooperation mit der Projektgruppe des Qualifizierungspanels fortgeführt werden soll. Hier sind insbesondere die in der Welle 2013 erhobenen Daten zu Rekrutierungswegen und -instrumenten von Interesse.

Die Ergebnisse werden für unterschiedliche Zielgruppen aufbereitet und diesen in Form von Vorträgen und Veröffentlichungen zur Verfügung gestellt.

7 Veröffentlichungen / Vorträge

BAHL, Anke: „Das Gefühl fürs Geschäft, das ist der schwierigste Punkt zu lernen.“ Nachwuchssicherung in Versicherungsagenturen als Beitrag zur Konstituierung des Emotionsarbeiters. In: SEIFERT, Manfred (Hrsg.): Die mentale Seite der Ökonomie: Care-Management, Gefühl, Empathie. Dresden: Thelem 2013, S. 23-38 (i. Ersch.)

EBBINGHAUS, Margit: Demografie und betriebliche Rekrutierungsstrategien. Merkmale des Ausbildungsmarktes von Morgen. Vortrag anlässlich eines Informationsbesuches des Kenniszentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) im BIBB am 1. Februar 2012

EBBINGHAUS, Margit: Klasse Ruf!? Image der dualen Berufsausbildung. Vortrag im Rahmen des 7. Ausbildungsinformationstages des Berufskollegs Rhein-Sieg am 5. Juni 2013

EBBINGHAUS, Margit: Image der dualen Berufsausbildung in Deutschland – Ergebnisse einer Expertenbefragung. Vortrag im Rahmen der Sitzung des Bildungsrates Chemie am 20. Juni 2013

EBBINGHAUS, Margit: Regionale und berufsspezifische Besonderheiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden – oder: Rekrutieren Betriebe mit Nachfragemangel anders? Vortrag im Rahmen der BIBB-DJI-IAB-Fachtagung „Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen“ am 26. September 2013

EBBINGHAUS, Margit: Gesucht und gefunden!? Strategien und Erfolge von Betrieben bei der Rekrutierung von Auszubildenden. Vortrag anlässlich der überregionalen Ausbildertagung der Landwirtschaftskammer NRW „Wunschberuf Hauswirtschaft?! Auszubildende finden, begleiten, begeistern“ am 14. November 2013 in Bad Sassendorf und am 21. November 2013 in Essen

EBBINGHAUS, Margit; BAHL, Anke; FLEMMING, Simone; GEI, Julia; HUCKER, Tobias: Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels. Erste Ergebnisse aus Betriebsinterviews.

URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_22-0067_Rekrutierung_vonAuszubildenden_Berichte_aus_den_Interviews_201307.pdf

EBBINGHAUS, Margit; GEI, Julia: Image der dualen Berufsausbildung – Einschätzungen und Ansatzpunkte zur Verbesserung aus Expertensicht. In: CRAMER, Günter; DIETL, Stefan; SCHMIDT, Hermann; WITTMER, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Loseblattsammlung, 146. Ergänzungslieferung. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst 2013

EBBINGHAUS, Margit; GEI, Julia; HUCKER, Tobias; ULRICH, Joachim Gerd: Image der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2012.

URL: https://expertenmonitor.bibb.de/downloads/Ergebnisse_20130222.pdf

EBBINGHAUS, Margit; GERHARDS, Christian: Betriebliche Flexibilität beim Qualifikationsprofil von Ausbildungsanfängern bei Besetzungsproblemen von Ausbildungsstellen.^(R) Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler, 6 (2014) 1

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

EBBINGHAUS, Margit; HUCKER, Tobias: Imagekampagnen zur dualen Berufsausbildung aus Sicht von Berufsbildungsfachleuten.^(R) Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 109 (2013), Heft 4, S. 556-578

Literaturverzeichnis

- BEICHT, Ursula; EBERHARD, Verena: Ausbildungsvermittlung: Die Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung 2013, S. 47-61
- DARBY, Michael R.; KARNI, Edi: Free Competition and the Optimal Amount of Fraud. Journal of Law and Economics, Vol. 16 (1973), S. 67-88
- FRIEDRICH, Michael: Berufliche Wünsche und beruflicher Verbleib von Schulabgängern und Schulabgängerinnen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung 2013, S. 74-87
- HELMRICH, Robert; ZIKA, Gerd; KALINOWSKI, Michael; WOLTER, Marc Ingo: Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. BIBB-Report 18/12
URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2012_18.pdf
- IMDORF, Christian: Zu jung oder zu alt für die Lehre? Altersdiskriminierung bei der Ausbildungsplatzvergabe. Journal for Labor Market Research 45 (2012) 1, S. 79-98
- KLEINERT, Corinna; KRUPPE, Thomas: Neue Typisierung – Regionale Ausbildungsmärkte verändern sich. IAB-Kurzbericht 17/2012
URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb1712.pdf>
- KOMPA, Ain: Personalbeschaffung und Personalauswahl. Stuttgart: 1989, 2. Auflage
- MAIER, Tobias; ULRICH, Joachim Gerd: Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2013. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung 2013, S.68-73
- NELSON, Phillip: Information and Consumer Behavior, Journal of Political Economy, 78 (1970) 2, S. 311-329
- TROLTSCH, Klaus; GERHARDS, Christian; MOHR, Sabine: Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes. BIBB-Report Heft 19, Oktober 2012
- ULRICH, Joachim Gerd; KREKEL, Elisabeth M.; FLEMMING, Simone, GRANATH, Ralf-Olaf: die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2012. Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt gerät ins Stocken.
URL: <http://www.bibb.de/de/62980.htm>