

Inhalt

- ▶ Jeder dritte Ausbildungsbetrieb mit Besetzungsproblemen
- ▶ Ausgewählte Forschungsergebnisse
- ▶ Datenbasis
- ▶ Strukturmerkmale von Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten und -vakanz
- ▶ Interne und externe Einflussfaktoren auf das Vakanzrisiko von Betrieben
- ▶ Ergebnisse
- ▶ Werden sich künftig weniger Betriebe an der Ausbildung beteiligen?
- ▶ Fazit

Klaus Troeltsch, Christian Gerhards, Sabine Mohr

Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes

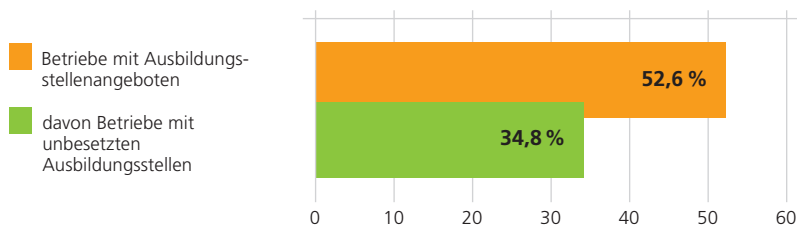
Auch wenn in Deutschland der demografische Wandel mit seinen Folgen für das duale Ausbildungssystem noch nicht so massiv zutage tritt wie vielfach prognostiziert, so sind seine Auswirkungen auf den Ausbildungsstellenmarkt doch bereits deutlich spürbar: War über Jahre hinweg die Suche nach Berufsausbildungsstellen für viele Jugendliche geprägt von erfolglosen Bewerbungsschreiben, mehrjährigen Warteschleifen und Kompromissen bei der Berufswahl, so verbessern sich nun ihre Ausgangschancen Schritt für Schritt, allerdings ohne dass deshalb schon von zufriedenstellenden Verhältnissen auf dem Ausbildungsstellenmarkt gesprochen werden könnte. Aufgrund des demografischen Umbruchs können mehr und mehr Betriebe die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen und haben das Nachsehen bei der Rekrutierung von jungen Nachwuchskräften für die eigene betriebliche Ausbildung.

Jeder dritte Ausbildungsbetrieb mit Besetzungsproblemen

Im Folgenden wird auf Grundlage einer neuen Betriebsbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zum Thema „Qualifizierung und Kompetenzentwicklung“ beschrieben, welche Betriebe in besonderer Weise vom Problem unbesetzter Ausbildungsstellen betroffen sind und von welchen betriebsinternen und -externen Faktoren dies in erster Linie abhängt. Dass unbesetzte Ausbildungsstellen zu einem der drängendsten Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt werden könnten, zeigt schon der steigende Anteil an Ausbildungsbetrieben, die im Jahr 2010 ihre Ausbildungsstellen entweder teilweise oder überhaupt nicht besetzen konnten (vgl. Abbildung 1): Jeder dritte Ausbildungsbetrieb blieb (teilweise) erfolglos bei der Suche nach geeigneten Bewerbern für seine Ausbildungsstellen, die er für das Ausbildungsjahr 2010/2011 angeboten hatte.

Abbildung 1

Anteil an Ausbildungsbetrieben mit Ausbildungsangeboten für das Ausbildungsjahr 2010/2011 und mit unbesetzten Ausbildungsstellen an allen Betrieben (betriebliche Vakanzquote) (in %)¹



Quelle: BiBB-Qualifizierungspanel 2011

Der folgende Beitrag beginnt mit einem kurzen Überblick über die einschlägigen Forschungsergebnisse. Danach erfolgt eine Beschreibung der verschiedenen Datenquellen, die für die Analysen genutzt wurden. Der Ergebnisteil beginnt mit einer Darstellung zentraler Strukturmerkmale von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen. Im nächsten Schritt werden die Bedingungen erläutert, von denen es abhängt, ob ein Betrieb einem erhöhten Risiko ausgesetzt ist, seine angebotenen Ausbildungsstellen nur teilweise oder überhaupt nicht besetzen zu können. Es folgt ein Überblick über die Konsequenzen, die Betriebe aus den Erfahrungen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen ziehen. Der Beitrag schließt mit einem kurzen Fazit.

Ausgewählte Forschungsergebnisse

Bereits seit Anfang der neunziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts wurde in den Berufsbildungsberichten auf extrem hohe Vakanz bei den Ausbildungsstellen hingewiesen (vgl. z. B. BMW 1991, S. 21). Dieses Problem verschwand allerdings wieder aus dem Blick, als sich die Bestände an unbesetzten Ausbildungsstellen bis Ende der neunziger Jahre reduzierten und die mangelhafte Versorgung von Jugendlichen mit Ausbildungsstellen zum Problem wurde. Seit 2010 verschlechtert sich die Situation für Betriebe aber wieder zusehends (vgl. Abbildung 2).

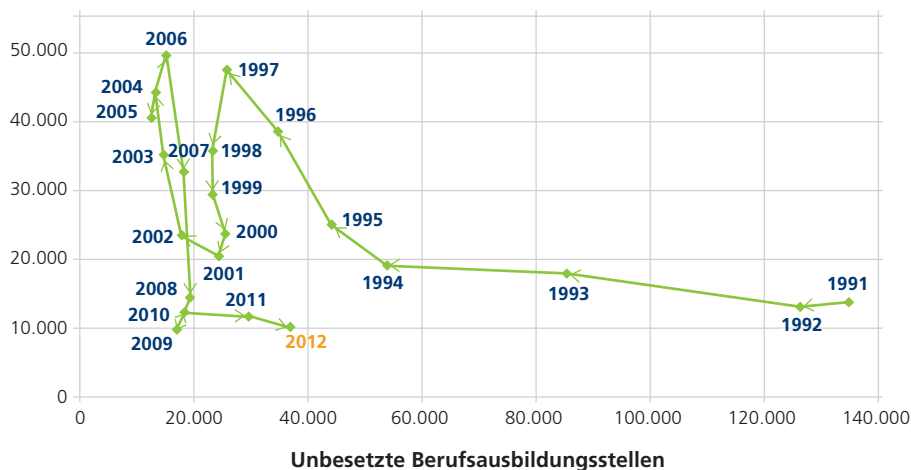
Die in der Abbildung verwendeten Angaben zur Zahl der offiziell gemeldeten unversorgten Bewerber und unbesetzten Ausbildungsstellen geben allerdings nur bedingt die tatsächliche Problemsituation für Betriebe wieder.² Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) machte bereits in einer Studie aus dem Jahr 2004 darauf aufmerksam, dass 16 % der Betriebe in den alten und 9 % in den neuen Ländern bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen Probleme gehabt hätten und beinahe jede zehnte angebotene Stelle unbesetzt geblieben sei. Besonders betroffen schienen kleinere Betriebe und Unternehmen im Bereich der privaten Dienstleistungen, im Handel, Verkehrs- bzw. Nachrichtenwesen sowie im produzierenden Gewerbe zu sein (vgl. Bellmann/Hartung 2005).

Wenige Jahre später meldete der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in seinen jährlich durchgeführten Befragungen unter den DIHK-Unternehmen steigende Tendenzen bei den Ausbildungsstellenvakanz: Im Jahr 2008 erreichte demnach der Bestand an Vakanz mit 21% einen vorläufigen Höchststand. Dabei gehörten das Gastgewerbe, aber auch Banken und Versicherungen zu den am stärksten betroffenen Wirtschaftssektoren. Die Situation in den östlichen Bundesländern, wo 30 % der befragten Ausbildungsbetriebe angaben, ihre Stellen nicht besetzen zu können, fiel dabei besonders drastisch aus (vgl. DIHK 2008/2009). Im selben Jahr wurde auf Grundlage einer repräsentativen Panelbefragung von Betrieben durch das Bundesinstitut für Berufsbildung ein etwas niedrigerer Anteil an unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen in den Betrieben gemeldet. Mit durchschnittlich 15 % hatte insgesamt jeder siebte Betrieb, der Ausbildungsstellen anbot, Probleme bei der Rekrutierung von Bewerbern (vgl. Gericke et al. 2009). Wiederum waren die ostdeutschen Bundesländer sowie das produzierende und verarbeitende Gewerbe in besonderem Maße betroffen.

Abbildung 2

Anzahl unbesetzter Ausbildungsstellen und unversorgter Bewerber im Zeitraum zwischen 1991 und 2012 zum Stichtag 30. September (absolut)

Unversorgte Bewerber um Berufsausbildungsstellen (ohne Alternative)



Quelle: Entnommen aus Gericke et al. (2009); Aktualisierung durch Daten der Ausbildungsstellenmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit und durch Ergebnisse des Proxima-Prognosemodells des Bundesinstituts für Berufsbildung für 2012 (vgl. Maier/Ulrich 2012)

1 Abweichungen im Vergleich zum Beitrag im Datenreport zum Berufsbildungsbericht (vgl. Gerhards et al. 2012) sind durch die zwischenzeitlich erfolgten weiteren Arbeiten zur Datenbereinigung und Datenimputation erfolgt.
2 Zur genauen Definition von Bewerbergruppen, die als unversorgt bezeichnet werden, vgl. Ulrich et al. 2012. Ausführungen zum Nachfrage- und Angebotspotenzial an Ausbildungsstellen vgl. Kau et al. 2011.

Mehrere Erhebungen in den Folgejahren vermeldeten übereinstimmend zunehmende Vakanzbestände auf dem Ausbildungsstellenmarkt: Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) berichtet für das Jahr 2009, dass 49,7 % der Betriebe die von ihnen angebotenen Ausbildungsstellen nicht hätten besetzen können. Damit seien etwa 13 % bzw. rund 71.000 Ausbildungsstellen unbesetzt geblieben (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 2010). Im Jahr darauf betrug nach Aussagen des IW – bezogen auf Betriebe, die Auszubildende gesucht haben – die betriebliche Vakanzquote 27 % (Werner et al. 2011; IW 2012). Der DIHK rechnet für das Jahr 2011 mit einer ähnlich hohen Zahl (DIHK 2012).

Insgesamt sind diese unterschiedlichen Stichprobenerhebungen nur bedingt miteinander vergleichbar, da sie sich jeweils auf unterschiedliche Grundgesamtheiten an Betrieben beziehen und unterschiedliche Fragestellungen zu verschiedenen Stichtagen verfolgen. Hinzu kommt, dass eher die Beschreibung und Berichterstattung zum Ausmaß an unbesetzten Ausbildungsstellen und weniger weiterführende Analysen und Versuche zur Erklärung dieser betrieblicher Vakanz im Vordergrund stehen. Im Folgenden soll daher unter Verwendung von Daten des BIBB-Qualifizierungspanels in Verbindung mit Daten aus

BIBB-Qualifizierungspanel als neue Datenbasis für Qualifikationsforschung auf Betriebsebene

Im BIBB-Qualifizierungspanel erfolgt die Auswahl über eine disproportional geschichtete Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Neben Fragen zu den Aktivitäten im Bereich der betrieblichen Ausbildung wurden die Betriebe zur Personalrekrutierung, zum jährlichen Turnover, zur Personal- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, zur Weiterbildung, zu Aspekten der Arbeitsorganisation sowie zu weiteren betrieblichen Handlungsfeldern und wichtigen ökonomischen Kennzahlen befragt. In den nächsten Erhebungswellen sind als Schwerpunkte die formelle und informelle betriebliche Weiterbildung bzw. Kompetenzentwicklung der Beschäftigten und Fragen zu den Tätigkeitsanforderungen für verschiedene Beschäftigtengruppen vorgesehen. Über die Homepage des BIBB-Qualifizierungspanels sind unter <http://www.bibb.de/qp> laufend die neuesten Auswertungsergebnisse und Publikationshinweise abrufbar.

der amtlichen Statistik der Frage nachgegangen werden, aufgrund welcher Faktoren Betriebe ihre Ausbildungsstellen nicht oder nicht vollständig besetzen können.

Datenbasis

BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ist eine jährliche Wiederholungsbefragung, mit der seit 2011 repräsentative Längsschnittdaten zum Qualifizierungsgeschehen von Betrieben in Deutschland erhoben werden.³ Die Erhebung der Daten erfolgt über computerunterstützte persönlich-mündliche Interviews. An der ersten Erhebungswelle im Frühjahr 2011 nahmen bei einer Ausschöpfungsquote von 30 % über 2.000 Betriebe teil. In dieser ersten Erhebungswelle wurden die Betriebe gefragt, wie viele neue Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2010/2011 eingerichtet wurden und wie viele Ausbildungsstellen zum Zeitpunkt der Befragung noch unbesetzt waren. Auch Angaben zur Struktur ihrer Ausbildungsberufe wurden ermittelt. Auf dieser Basis wurden die nachfolgenden Auswertungen durchgeführt.

Regionaldaten

Da davon auszugehen ist, dass nicht nur betriebsinterne Gründe für Ausbildungsstellenvakanz ausschlaggebend sind, müssen aus unserer Sicht zum besseren Verständnis der Problemsituation auch regionale Rahmenbedingungen einbezogen werden, auf die Betriebe nur bedingt Einfluss haben. Dazu zählen regionale Strukturmerkmale, wie z. B. unterschiedliche Wirtschafts- oder Beschäftigungsstrukturen in den Arbeitsagenturen sowie Rahmenbedingungen, die die aktuelle Situation auf den regionalen Ausbildungsmärkten zum Zeitpunkt der Befragung kennzeichnen. Zu diesem Zweck werden für die folgenden Analysen offizielle Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, des Statistischen Bundesamtes und des Bundesinstituts für Berufsbildung herangezogen.⁴

3 Finanziert wird das BIBB-Qualifizierungspanel vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom BIBB in Zusammenarbeit mit TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt.

4 Zur näheren Erläuterung dieser verschiedenen Datenquellen vgl. Dionisius et al. 2012, Uhly/Gericke 2012 und Flemming/Granath 2012.

Strukturmerkmale von Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten und -vakanz

Von den befragten Ausbildungsbetrieben mit Ausbildungsangeboten konnte mit 34,8 % – wie bereits ausgeführt – jeder dritte Betrieb seine für das Ausbildungsjahr 2010/2011 angebotenen Ausbildungsstellen teilweise oder überhaupt nicht besetzen (vgl. Abbildung 3 und vgl. Kasten).⁵ Dies bedeutet im Vergleich zu früheren Jahren eine deutliche Zunahme des Problemdrucks auf Betriebe (vgl. zu früheren Zahlenverhältnissen Gericke et al. 2009). Dieser Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen beträgt im Osten Deutschlands 47,8 %, während in den alten Bundesländern mit 32,7 % jeder dritte Betrieb Schwierigkeiten bei der Besetzung der Ausbildungsstellen hatte.⁶

Berechnungsweise zur betrieblichen Vakanzquote

Prozentualer Anteil von Betrieben mit mindestens einer unbesetzten Ausbildungsstelle an allen Betrieben, die für das Ausbildungsjahr 2010/2011 Ausbildungsstellen angeboten haben.

Hinsichtlich der Besetzung von Ausbildungsstellen geben die unterschiedlichen Wirtschaftsbereiche ein sehr heterogenes Bild ab: Während das produzierende und verarbeitende Gewerbe sowie das Handels- und Reparaturgewerbe auf durchschnittliche Anteile kommen, sieht es bei den unternehmensnahen Dienstleistungsbetrieben und bei Behörden und Betrieben aus dem Bereich Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht deutlich besser aus: Hier können 22,2 % bzw. 25,1 % der auszubildenden Betriebe ihre angebotenen Stellen nicht oder nicht vollständig mit Ausbildungsstellenbewerbern besetzen. Die größten Probleme entstehen für Betriebe aus dem Bereich der sonstigen Dienst-

5 Im Vergleich zu einer früheren Auswertung (vgl. Gericke et al. 2009) wurde bei der Erfassung des Bestands an unbesetzten Ausbildungsstellen nicht gleichzeitig erfasst, in welcher Form die Betriebe versucht haben, ihre Stellen zu bewerben, das heißt, mit welcher Strategie (wie z. B. Meldung bei den Arbeitsagenturen, Ausbildungsmessen, Schulbesuche, Internetausschreibung und Kombinationen aus allem) sie bei der Rekrutierung von Auszubildenden vorgegangen sind.

6 Zur unverändert schwierigen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den neuen Bundesländern vgl. Troltsch et al. 2009.

Abbildung 3

Anteil an Betrieben mit Ausbildungsangeboten für das Ausbildungsjahr 2010/2011 an allen Ausbildungsbetrieben und Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen an allen Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten nach ausgewählten Strukturmerkmalen (in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2011

leistungen, bei denen zu 44,4 % Rekrutierungsprobleme bestehen. Auch die Betriebsgröße spielt eine Rolle, denn je größer der Betrieb ist, desto geringer sind die Probleme bei der Besetzung der Ausbildungsstellen: Nur 18,8 % der Großbetriebe (mit 200 und mehr Beschäftigten) konnten ihre Ausbildungsstellen (teilweise) nicht besetzen, während der Anteil bei den Kleinstbetrieben bei 40,2 % liegt. Die größten Probleme bei der Besetzung von neuen Ausbildungsstellen haben daher Kleinstbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten.

Dies spiegelt sich auch bei der Kammerzugehörigkeit der Betriebe wider. Hier zeigen sich zwischen Betrieben, die den Handwerkskammern, und Betrieben, die den Industrie- bzw. Handelskammern angehören, sehr unterschiedliche Erfolgchancen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. Handwerksbetriebe haben mit einem Anteil von 43,9 % deutlich größere Schwierigkeiten, Ausbildungsstellen zu besetzen, als Industrie- und Handelsunternehmen, bei denen dieser Anteil bei 30,8 % liegt.

Interne und externe Einflussfaktoren auf das Vakanzrisiko von Betrieben

Im Folgenden wird auf einzelbetrieblicher Ebene und unter Einbeziehung von ausgewählten Regionalmerkmalen untersucht, welche betriebsbezogenen, strukturellen und kontextuellen Rahmenbedingungen für das Risiko von Betrieben verantwortlich sind, zumindest einen Teil ihrer Ausbildungsplätze nicht besetzen zu können. In

dieser Analyse wird als abhängige Variable die Angabe verwendet, ob ein im Rahmen des BIBB-Qualifizierungspanels befragter Betrieb seine Ausbildungsstellen entweder überhaupt nicht oder nur teilweise besetzen konnte. Diese Betriebe mit (teilweise) unbesetzten Ausbildungsstellen werden verglichen mit Betrieben, die keine Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsangebote hatten.

Betriebsmerkmale

Neben Betriebsmerkmalen wie Betriebsgröße, Gebietsstand, Wirtschaftsbereich und Kammerzugehörigkeit wurden insbesondere Merkmale verwendet, die den betrieblichen Qualifikationsbedarf messen sollen. Darunter fallen z. B. Merkmale wie der Anteil an Auszubildenden, die ein duales Studium absolvieren, aber auch die Einstellung von Fachkräften mit einem mittleren Berufsabschluss. Zusätzlich wurden zwei weitere Variablen erstellt, die die berufliche Struktur der betrieblichen Ausbildung in den untersuchten Betrieben abbilden sollen und von besonderem Interesse sind. Dabei handelt es sich um:

- (1) einen Indikator zur Attraktivität der Ausbildungsstellen eines Betriebs und
- (2) einen Indikator zum beruflichen Anspruchsniveau der Ausbildungsstellen eines Betriebs.

Mit dem ersten Indikator wird gemessen, wie hoch in einem Betrieb der Anteil der Ausbildungsberufe ausfällt, die im Jahr 2010 im bundesweiten Durchschnitt einen Angebotsüberhang aufweisen. Es geht folglich um den Anteil der Ausbildungsberufe in einem Betrieb, die von Jugendlichen nicht genügend nachgefragt werden und daher wahrscheinlich als unattraktiv erachtet werden.⁷

7 Zu diesem Zweck wurde die Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt der Bundesagentur für Arbeit verwendet, die Angaben zu den offiziell gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen nach Ausbildungsberufen und zu den offiziell gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern nach Ausbildungsberufen enthält. Daran lassen sich für sämtliche Ausbildungsberufe Angebots- und Nachfrageüberhänge berechnen. Diese berufsbezogenen Angaben wurden dann als gewichteter Anteil am Gesamtbestand an Auszubildenden dem Datensatz mit den Befragungsergebnissen zugespielt.

8 Hierfür wurde auf der Grundlage der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes die Verteilung der schulischen Vorbildung (ohne oder mit Hauptschulabschluss, Realschulabschluss und Abitur) in den verschiedenen Ausbildungsberufen zusammengestellt und als gewichtete Mittelwerte auf die Ausbildungsberufe der befragten Betriebe übertragen. Damit können Aussagen über das Anforderungsprofil des Betriebs an die Nachfrager gemessen werden.

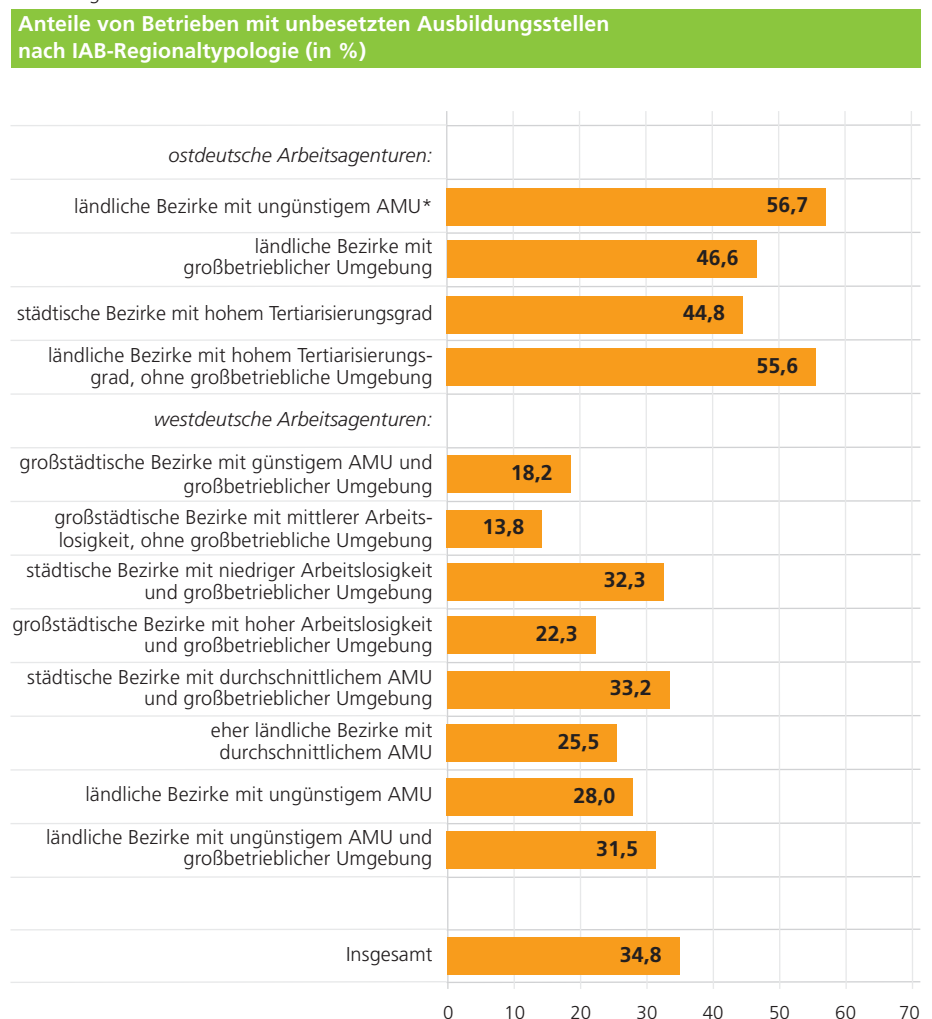
Der zweite Indikator misst, wie hoch der Anteil seiner Ausbildungsberufe ausfällt, die im Jahr 2010 im bundesweiten Durchschnitt einen überdurchschnittlich hohen schulischen Vorbildungsgrad aufweisen. Diese Ausbildungsberufe werden für die folgenden Auswertungen als besonders wissensintensiv bezeichnet.⁸

Dabei wird von folgender Überlegung ausgegangen: Je höher der Anteil an Ausbildungsberufen in den befragten Betrieben ausfällt, bei denen es entweder bundesweit einen Überhang an unbesetzten Ausbildungsplätzen gibt oder die spezielle Anforderungen an die schulische Vorbildung der Jugendlichen stellen, desto eher ist der Betrieb dem Risiko ausgesetzt, seine Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können.

Regionale Kontextmerkmale

Als Indikatoren für die regionalen Bildungssysteme werden für das Jahr 2010 die Angaben zu den Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen nach schulischer Vorbildung in Arbeitsagenturbezirken verwendet. Damit kann überprüft werden, welchen Einfluss die Vorbildungsstruktur der potenziellen Ausbildungsstellenbewerber auf die jeweiligen Bestände an unbesetzten Ausbildungsstellen in den Arbeitsagenturen hat. Für den regionalen Ausbildungsstellenmarkt wurden für das Jahr 2010 Angaben zum Anteil gemeldeter Ausbildungsstellenbewerber an den Schulabsolventen in Arbeitsagenturbezirken verwendet. Mithilfe dieser Indikatoren kann die Datenlage der Arbeitsagenturbezirke zu dem Zeitpunkt abgebildet werden, als sich die im Rahmen der

Abbildung 4



* Ausbildungsmarktumfeld

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2011; Heineck et al. 2011

ersten Welle des BIBB-Qualifizierungspanels befragten Betriebe um die Besetzung ihrer angebotenen Ausbildungsstellen bemühten.

Regionale Strukturmerkmale

In Ergänzung zu diesen Kontextdaten zur aktuellen Situation im Jahr 2010 werden zusätzlich zeitinvariante regionale Strukturmerkmale in die Auswertung aufgenommen. Dabei wird als Regionalklassifikation die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung entwickelte Typologie zu unterschiedlichen Ausbildungsstellenmärkten herangezogen (vgl. Heineck et al. 2011). Auf Basis verschiedener Indikatoren zur regionalen

- Arbeitsmarktsituation (Arbeitslosenquoten)
- Bevölkerungsstruktur (Bevölkerungsdichte, Ausländeranteil)
- Wirtschaftsstruktur (Tertiärisierungsgrad)
- Betriebsstruktur (Größenklassen) und
- Nachfragestruktur (Abiturientenquote, Kohortenstärke der Schulabsolventen)

wurden zwölf regionale Cluster an Arbeitsagenturen gebildet, in denen die Übergangschancen von Jugendlichen in betriebliche Ausbildung unterschiedlich gut ausfallen. Dabei wurde von den Autoren in einem mehrstufigen Verfahren aus regressions- und clusteranalytischen Auswertungen die Stabilität dieser Ausbildungsmarkttypen über einen Zeitraum von drei Jahren (2006 bis 2008) geprüft und als valide befunden (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4 lässt erkennen, dass sich – neben den insgesamt überdurchschnittlichen Anteilen an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen in Ostdeutschland – eine niedrige Bevölkerungsdichte und ein geringerer Tertiärisierungsgrad negativ auf den Erfolg der Betriebe bei ihrer Suche nach Auszubildenden auswirkt. Umgekehrt erhöht – in Ost- wie Westdeutschland – ein überdurchschnittlich hoher Anteil großbetrieblicher Strukturen die Erfolgchancen der Betriebe bei der Bewerbersuche.

Mehrebenenanalyse als Auswertungsverfahren

Um diese verschiedenen Einflussfaktoren auf unterschiedlichen Analyseebenen untersuchen zu können, eignet sich als multivariates Auswertungsverfahren eine Mehrebenenanalyse in besonderer Weise, da dieses Verfahren hierarchische Datenstrukturen bei der Berechnung der Einflussgrößen berücksichtigt. Da die abhängige Variable dichotom ist (Betrieb mit/ohne Vakanzen an Ausbildungsstellen), kann auf die binäre logistische Mehrebenenregression zurückgegriffen werden (vgl. Abbildung 5). Hiermit kann sowohl der Einfluss von Faktoren auf Betriebsebene als auch der Einfluss der Regionaleinheiten auf die betriebliche Vakanzenquote – unter Kontrolle der jeweils anderen Faktoren – ermittelt werden. Negative Koeffizienten weisen auf ein vermindertes Risiko, positive Koeffizienten auf ein erhöhtes Risiko der Betriebe hin, ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können.⁹

Ergebnisse

Die regionalen Strukturbedingungen haben – wie schon in Abbildung 4 beschrieben – einen signifikanten Einfluss auf das Risiko von Betrieben, ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können – und zwar sowohl im Westen als auch im Osten (vgl. Abbildung 5).

Weiterhin zeigt sich, dass für die *westdeutschen Betriebe* die aktuellen Rahmenbedingungen in den Ausbildungsmarktregionen für die konkreten Besetzungsprobleme der befragten Betriebe kaum relevant sind. Keiner der in das Erklärungsmodell aufgenommenen Kontextfaktoren weist hier signifikante Werte auf. In westdeutschen Betrieben sind es den Erhebungen zufolge betriebspezifische Merkmale, die über Erfolg oder Misserfolg bei der Suche nach Auszubildenden entscheiden.

Besonders betroffen sind im Vergleich zu IH-Betrieben Handwerksbetriebe und – im Vergleich zu Großbetrieben – Kleinbetriebe

und kleinere Mittelständler, da mit steigender Betriebsgröße das Risiko abnimmt, immer unter der Voraussetzung, dass andere wichtige Faktoren in ihrem Einfluss kontrolliert werden. Hervorzuheben für westdeutsche Betriebe ist weiterhin der Effekt, dass ein hoher Qualifikations- und Fachkräftebedarf bei den Betrieben zu einem erhöhten Risiko an unbesetzten Ausbildungsstellen führt. Dies führt zu der Vermutung, dass es sich in den alten Bundesländern um einen eher angebotsinduzierten Ausbildungsstellenmarkt handelt, bei dem der Grund für unbesetzte Ausbildungsstellen vor allem darin liegen könnte, dass einem hohen Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften nicht genügend – und aus Sicht der Betriebe nicht ausreichend qualifizierte – Bewerber gegenüberstehen (vgl. BIBB-Qualifizierungspanel 2012).

Auffallend ist, dass Betriebe mit höheren Anteilen an Auszubildenden mit Migrationshintergrund etwas größere Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen haben. Dies ist insofern bemerkenswert, als es sich dabei gerade um eine Gruppe von Ausbildungsstellenbewerbern handelt, die besondere Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt haben. Warum gerade die Betriebe, die diese Bewerbergruppe schon unter ihren Auszubildenden haben, Probleme bei der Rekrutierung aufweisen, müssen weitere Analysen zeigen. Was dagegen den Anteil wissensintensiver Ausbildungsberufe in den Betrieben anbelangt, so nimmt mit steigenden Anteilen das Vakanzenrisiko für diese Betriebe ab.

Für Betriebe in den *ostdeutschen Bundesländern* ist hervorzuheben, dass es besonders dann zu Vakanzen im Bildungsangebot kommt, wenn im Betrieb schon Jugendliche in Ausbildungsberufen ausgebildet werden, bei denen auf dem Ausbildungsstellenmarkt ein Angebotsüberhang besteht, weil sich die Jugendlichen zu wenig für diese Ausbildungsangebote interessieren. Hier bestehen aus Sicht der Jugendlichen, die sich für eine betriebliche Ausbildung interessieren, offensichtlich Gründe, keine Ausbildung in weniger nachgefragten Ausbildungsberufen aufzunehmen.

Werden allerdings Berufe ausgebildet – und dies entspricht nicht mehr der eingangs formulierten Hypothese –, die aufgrund ihrer überdurchschnittlich hohen Vorbildung der Auszubildenden als wissensintensiv be-

⁹ Mehrebenenanalysen erfordern eine ausreichende Anzahl an Regionaleinheiten, die zudem mit einer ausreichenden Anzahl an Untersuchungseinheiten besetzt sein sollten. Da die IAB-Clustertypologie aber nur zwölf Regionen ausweist, wurden diese Einheiten nochmals nach Bundesländern getrennt kategorisiert und so eine ausreichende Anzahl an Level-2-Einheiten generiert.

zeichnet werden können, so nimmt das Risiko für die Betriebe deutlich ab, am Ende des Vermittlungsjahres Vakanzen im Neuangebot zu haben.

Ansonsten spielt für ostdeutsche Betriebe – neben den grundlegenden strukturellen Bedingungen – die aktuelle Situation auf den jeweiligen Ausbildungsstellenmärkten eine größere Rolle als im Westen. Hier zeigt sich, dass trotz hoher Anteile an schulisch ausreichend qualifizierten Ausbildungsstellenbewerbern ostdeutsche Betriebe ein erhöhtes Risiko haben, ihre Ausbildungsstellen teilweise oder vollständig nicht besetzen zu können. Als Erklärungsmöglichkeit kommt hier ein verändertes Berufswahlverhalten ostdeutscher Jugendlicher infrage. Gerade Realschulabsolventen und Abiturienten könnten nicht zuletzt aus der aktuellen Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern die Konsequenz ziehen, sich doch besser nach alternativen schulischen oder hochschulischen Bildungswegen umzuschauen oder attraktivere Arbeits- und Ausbildungsstellenmärkte in den alten Bundesländern anzusteuern. Dafür spricht auch, dass gerade Klein- und Handwerksbetriebe trotz Fachkräftebedarf besondere Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen haben (vgl. Schank 2010). Ob sich das Berufswahlverhalten ostdeutscher Jugendlicher tatsächlich in diesem Sinne verändert hat, sollte in weiteren Studien untersucht werden.

Werden sich künftig weniger Betriebe an der Ausbildung beteiligen?

Welche Konsequenzen werden Betriebe nach vergeblichen Versuchen, Jugendliche für ihre Ausbildungsstellen zu finden, ziehen? Sollten ökonomische Aspekte überwiegen, so wäre damit zu rechnen, dass Betriebe aus der betrieblichen Ausbildung entweder ganz aussteigen oder zumindest ihre Ausbildungsangebote reduzieren und nach anderen Wegen der Fachkräfterekrutierung suchen. Um hier genauere Informationen über die geplanten Strategien zu erhalten, wurden Betriebe zu ihren Planungen in Bezug auf ihr Ausbildungsstellenangebot in den nächsten drei Jahren und zu den aus ihrer Sicht möglicherweise auftretenden Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen befragt.

Abbildung 5

Regionale und betriebsspezifische Einflussfaktoren auf das Risiko von Ausbildungsbetrieben, die für das Ausbildungsjahr 2010/2011 angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können (Referenz: Ausbildungsbetriebe ohne Besetzungsprobleme)¹⁰

	westdeutsche Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen		ostdeutsche Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen	
	Koeffizienten (Logits)	Standardfehler	Koeffizienten (Logits)	Standardfehler
Betriebsebene (Level-1-Merkmale):				
<i>regionale Kontextmerkmale</i>				
Anteil Ausbildungsstellenbewerber an Schulabsolventen	0,012	0,013	0,004	0,016
Anteil Schulabsolventen mit Hauptschulabschluss	0,032	0,059	0,065	0,087
Anteil Schulabsolventen mit Realschulabschluss	0,013	0,052	0,095**	0,048
Anteil Schulabsolventen mit Hochschulreife	0,008	0,067	0,096*	0,051
<i>Betriebsmerkmale</i>				
Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund	0,011**	0,005	-0,024**	0,012
Anteil Jugendlicher mit dualem Studium	-0,002	0,006	-0,001	0,009
Anteil Ausbildungsberufe mit Angebotsüberhängen	-0,034	0,023	0,198***	0,068
Anteil wissensintensiver Ausbildungsberufe	-0,216**	0,106	-0,282***	0,093
Qualifikationsbedarf	0,455**	0,204	-0,080	0,273
Einstellung von Fachkräften mit mittlerer Berufsausbildung	0,466*	0,261	0,298	0,438
Zugehörigkeit zur Handwerkskammer (Referenz: Sonstige)	0,379*	0,217	0,616**	0,288
Betriebsgröße	-0,244***	0,085	-0,450**	0,202
erklärte Varianz auf Betriebsebene	0,124***	0,033	0,258***	0,066
IAB-Regionaltypologie (Level-2):				
Anzahl der Beobachtungen	698		232	
Anzahl der Regionaleinheiten	41		14	
Log likelihood	-337,04		-130,34	
AIC	702		289	
BIC	767		337	

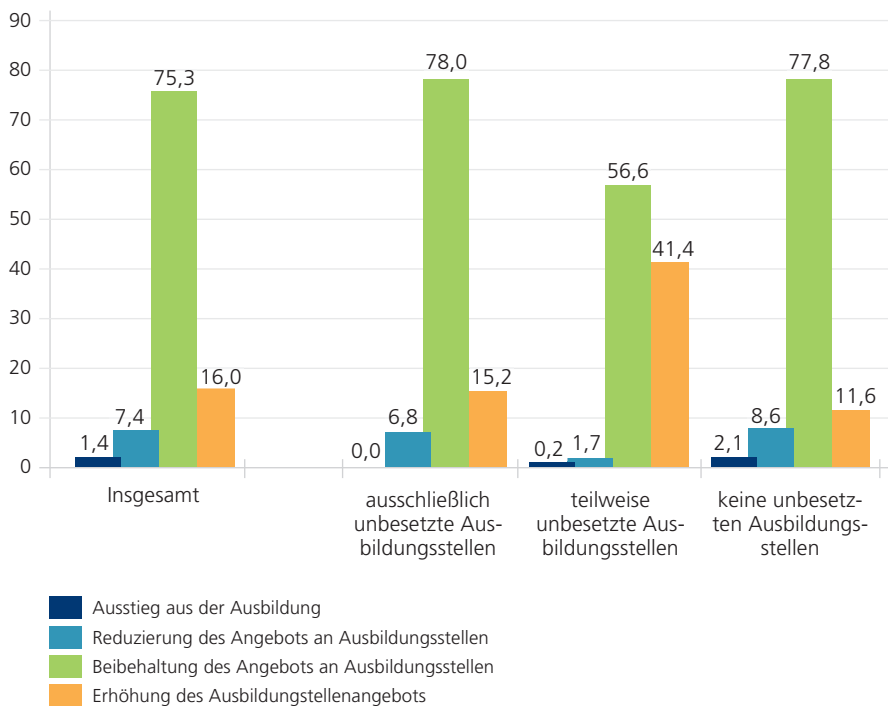
Signifikanzniveaus * = $p < 0.1$ ** = $p < 0.05$ *** = $p < 0.01$

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2011

¹⁰ Da bei Verwendung einer binären abhängigen Variablen in Kombination mit dem MLR-Algorithmus keine Level-1- und Level-2-Gesamtvarianzen berechnet werden, wurde für diese Koeffizienten auf den Bayes-Algorithmus zurückgegriffen.

Abbildung 6

Angebotsplanungen von Betrieben mit und ohne unbesetzte Ausbildungsstellen in den kommenden drei Jahren (in %)



Quelle: BiBB-Qualifizierungspanel 2011

Betrachtet man die Planungen der Ausbildungsbetriebe zu ihren Stellenangeboten in den kommenden drei Jahren, so zeigt sich, dass entgegen der Ausgangsvermutung eine Mehrheit von 75,3 % ihre Ausbildungsaktivitäten unverändert beibehalten will (vgl. Abbildung 6).

Jeder sechste Betrieb (16,0 %) plant sogar eine Ausweitung seiner Ausbildungskapazitäten. Lediglich 7,4 % der Betriebe sehen sich gezwungen, ihre Ausbildungsangebote in den kommenden drei Jahren zu reduzieren; mit 1,4 % planen nur sehr wenige Betriebe, ihre Ausbildung vollständig einzustellen.

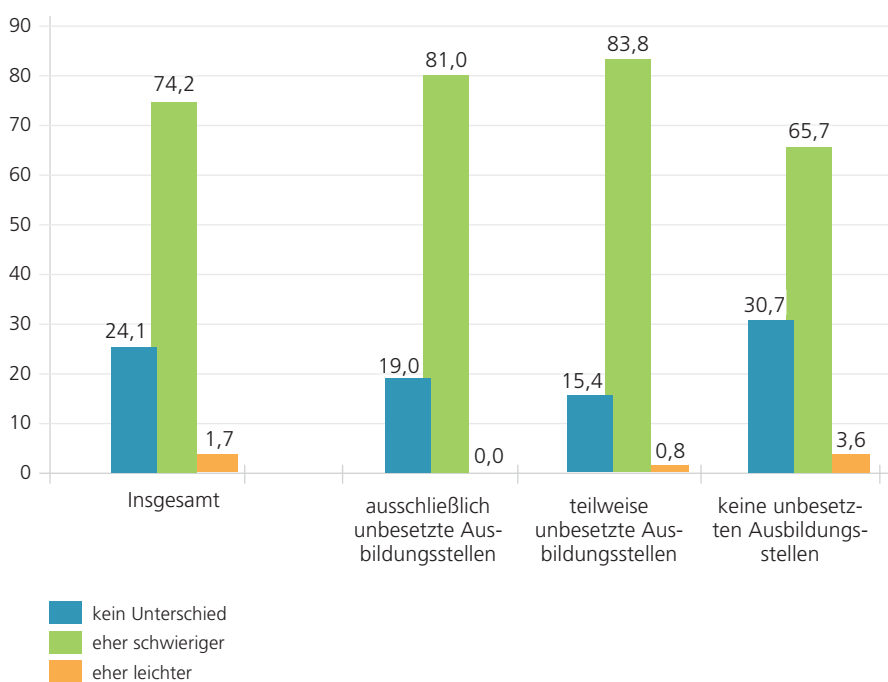
Erstaunlicherweise gestalten gerade Betriebe mit schlechten Erfahrungen bei der Suche nach Ausbildungsstellenbewerbern ihre Angebotsplanung durchaus optimistisch. Von denjenigen Betrieben, die überhaupt keine Bewerber für ihre Stellen gefunden haben, planen nur 6,8 %, ihr Angebot zu senken, während mit 78,0 % die Mehrheit von einem unveränderten Stellenangebot in ihrem Betrieb ausgeht. Jeder sechste Betrieb beabsichtigt sogar eine Angebotserhöhung. Diese Strategie ähnelt derjenigen von Betrieben, die keine unbesetzten Ausbildungsstellen zu verzeichnen haben. Verstärkte Bemühungen in den kommenden Jahren finden sich erstaunlicherweise bei Betrieben, deren Angebot nur teilweise besetzt werden konnte. Hier ist zu vermuten, dass der Bedarf an qualifizierten Nachwuchsfachkräften so hoch ist, dass diese Betriebe aufgrund ihrer spezifischen Rahmenbedingungen, wie z.B. einem sehr betriebsspezifischen Qualifikationsbedarf, keinen anderen Weg sehen, als es weiter zu versuchen.

Diese Ergebnisse sind umso erstaunlicher, als die befragten Betriebe durchaus von zunehmenden Problemen ausgehen, in den kommenden Jahren ausreichend viele und geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsstellen zu finden; damit rechnen durchschnittlich 74,2 % (vgl. Abbildung 7).

Jeder vierte Betrieb sieht dagegen keine Unterschiede zur augenblicklichen Situation. Bei den Betrieben, die aktuell Stellenbesetzungsprobleme haben, sagen 83,8 % bzw. 81,0 %, also jeweils mehr als vier von fünf Betrieben, dass sie zukünftig mit größeren

Abbildung 7

Einschätzungen von Betrieben mit und ohne unbesetzte Ausbildungsstellen zu den künftigen Schwierigkeiten, geeignete Bewerber zu finden (in %)



Quelle: BiBB-Qualifizierungspanel 2011

Schwierigkeiten rechnen. Ergaben sich für das Ausbildungsjahr 2010/2011 keine Stellenbesetzungsprobleme, so befürchten nur zwei von drei Betrieben einen Mangel an geeigneten Bewerbern.

Fazit

Obwohl ein beträchtlicher Teil der Betriebe, die sich in Deutschland an der Ausbildung Jugendlicher beteiligen, große Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen hat, ziehen diese Betriebe derzeit noch nicht die Konsequenz, prinzipiell aus der betrieblichen Ausbildung auszusteigen bzw. ihr Stellenangebot deutlich zu reduzieren. Hier scheint trotz schlechter Erfahrungen weiterhin das Prinzip Hoffnung zu gelten, zumal derzeit immer noch ein ausreichend großes Nachfragepotenzial existiert (vgl. Maier et al. 2011; Walden/Troltsch 2011).

Generell wird sich in absehbarer Zeit – dieser Trend ist aus den vorgestellten Zahlen klar ablesbar – der demografische Wandel und der Strukturwandel unter den Schulabsolventen nicht betriebsneutral auf alle Betriebsgrößenklassen, Branchen und Regionen gleichermaßen auswirken. Bereits jetzt – und diese Entwicklung wird sich in Zukunft wahrscheinlich noch verstärken – sind es vor allem folgende Betriebe, die Schwierigkeiten haben, von ihnen angebotene Lehrstellen zu besetzen:

- Handwerksbetriebe und generell Kleinstbetriebe sowie kleinere mittelständische Betriebe,
- Betriebe in den neuen Bundesländern,
- Betriebe mit einem Ausbildungsstellenangebot in Berufen, die von Jugendlichen und jungen Erwachsenen generell nicht ausreichend nachgefragt werden,
- Betriebe in Regionen, in denen sich die Ausbildungsmarktverhältnisse zunehmend entspannen,
- Betriebe in Regionen, in denen die Anteile der Schulabgänger mit höheren Abschlüssen zunehmen.

Insgesamt verkehren sich damit die in den vergangenen Jahren herrschenden „Machtverhältnisse“ auf dem Ausbildungsstellenmarkt allmählich in ihr Gegenteil, da die Nachfrageseite der Jugendlichen als „Konsumenten“ der betrieblichen Berufsausbildung ein immer größeres Gewicht bekommt. In

diesem Sinne wären sowohl in *praktischer, wissenschaftlicher* wie auch in *bildungspolitischer Hinsicht* weitere Überlegungen und Maßnahmen zur Unterstützung der dualen Ausbildung wünschenswert.

Gerade die betroffenen Betriebe könnten mit *verschiedenen praktischen Maßnahmen* ihre Ausgangssituation nachhaltig verbessern, z. B. durch eine breitere Palette an Rekrutierungsstrategien. Je persönlicher und konkreter die Kontaktaufnahme zu Jugendlichen erfolgt und je mehr Einblick in die angebotenen Ausbildungsberufe, z. B. über Schülerpraktika oder Betriebsbesichtigungen, gewährt wird, desto besser werden sich die Chancen der Betriebe entwickeln, dass es zu einem Vertragsabschluss mit einem interessierten Jugendlichen kommt. Auch ein geeigneter Zugang über soziale Netzwerke würde sich auf lange Sicht für Betriebe auszahlen, nicht zuletzt als Nachweis für die Akzeptanz derart neuer Kommunikationswege.

Die Gewinnung eines geeigneten Fachkräftenachwuchses wird ein immer wichtigeres Untersuchungsfeld für die *Berufsbildungsforschung*. Verstärkt zu untersuchen sind hier insbesondere die Art und Weise, wie Betriebe – mehr oder weniger erfolgreich – versuchen, Ausbildungsstellen zu besetzen, um Hinweise auf Probleme und Verbesserungsmöglichkeiten zu bekommen (vgl. Ebbinghaus 2011). Auch was die Durchführung und die Qualität von Ausbildung anbelangt, ergeben sich wichtige Forschungsfragen (vgl. Beicht et al. 2012).

Für die *Berufsbildungspolitik* von besonderem Interesse wäre eine Spezifikation der vereinbarten Maßnahmen im Rahmen des Ausbildungspakts mit einer gezielteren Ausrichtung auf die oben erwähnten und vom Problem der unbesetzten Ausbildungsstellen besonders betroffenen Betriebsgruppen. Hier könnten alle am Ausbildungspakt Beteiligten ihre Initiativen zur Unterstützung von Betrieben und Jugendlichen besser konzentrieren. In diesem Zusammenhang wäre auch eine gezieltere Ausrichtung von öffentlichen Programmen auf Betriebe mit besonderen Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen denkbar. Möglich wäre eine Ausweitung und Präzisierung des externen Ausbildungsmanagements, bei dem innovative Unterstützungsmaßnah-

men für Betriebe bei der Rekrutierung von Auszubildenden durchgeführt werden. Es könnten ferner Marketingmaßnahmen für Ausbildungsberufe entwickelt werden, bei denen es für Betriebe besonders schwer ist, Bewerber zu finden. Und es würde sich wahrscheinlich lohnen, derartige Maßnahmen regional zu spezifizieren.

Von großer Bedeutung bleibt dabei weiterhin die Schaffung neuer Ausbildungsberufe, die neue betriebliche Qualifikationsfelder abzudecken helfen. Dass es hier Potenziale auszuschöpfen gilt, lässt sich insbesondere aus der oben belegten Tatsache ablesen, dass Betriebe mit sogenannten wissensintensiven Ausbildungsberufen weniger Schwierigkeiten bei der Rekrutierung haben. Diese Erkenntnis ist nicht zuletzt deshalb von besonderem Interesse, als verschiedene Autoren die These vertreten, dass der allgemeine Trend zur Wissensökonomie und die Bildungsexpansion zu einer rückläufigen Nachfrage nach dualer Ausbildung seitens der schulisch besser ausgebildeten Jugendlichen führen würde (vgl. z. B. Baethge et al. 2007).

Erinnert sei abschließend an die *systemischen Folgen rückläufiger Schulabgängerzahlen* für das duale Ausbildungssystem. Mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung reagierten hier seit Mitte der achtziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts die Betriebe auf die demografiebedingt nachlassende Nachfrage seitens der Jugendlichen durch einen Rückzug aus der betrieblichen Ausbildung. Auch damals zogen kleinere Betriebe und Handwerksbetriebe als Erstes ihre Ausbildungsstellenangebote zurück und verabschiedeten sich auf längere Sicht aus der Berufsausbildung. In der Folge sanken insgesamt die Ausbildungsbetriebsquoten auf ein im Vergleich zu den achtziger Jahren durchschnittlich deutlich niedrigeres Niveau, das bis heute relativ unverändert geblieben ist. Zudem hat sich ein Strukturwandel in der dualen Ausbildung ergeben, da sich die betriebliche Ausbildungsbeteiligung auf größere mittelständische Betriebe und Großunternehmen verschoben hat (vgl. Troltsch 2010). Damit scheint sich durch solche Phasen des länger anhaltenden Ungleichgewichts zwischen Angebot und Nachfrage ein Beteiligungsniveau einzustellen, das später nur noch bedingt beeinflusst werden kann.

Weiterführende Literatur

Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus (2007): **Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs.** Bonn.

Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena; Granato Mona (2009): **Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden.** In: BIBB-Report 9/09, Bonn. (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_09.pdf)

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

BIBB-Qualifizierungspanel (2012): **Gründe für unbesetzte Ausbildungsstellen aus Sicht der Betriebe.** In: Kurzinformationen 3/2012. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (1991): **Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft.** Berufsbildungsbericht 1991 Nr. 29, Bonn.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2008): **Ausbildung 2008 – Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung.** (www.dihk.de/ressourcen/downloads/ausbildungsumfrage_08.pdf)

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2009): **Ausbildung 2009 – Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung.** (http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/ausbildungsumfrage_09.pdf)

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2012): **Statement von DIHK-Hauptgeschäftsführer Martin Wansleben vom 1. Februar 2012 zum Ausbildungspakt.** (www.dihk.de/ressourcen/.../statement-wansleben-pakt-feb-12.pdf)

Dionisius, Regina; Lissek, Nicole; Schier, Friedel (2012): **Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick.** Bundesinstitut für Berufsbildung, Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 133, Bonn.

Ebbinghaus, Margit (2011): **Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels.** Projektbeschreibung zum Forschungsprojekt 2.1.305 des Bundesinstituts für Berufsbildung.

(https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_21305.pdf)

Flemming, Simone; Granath, Ralf (2012): **Die BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September.** Bonn.

(http://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa_309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_201103.pdf)

Gerhards, Christian; Mohr, Sabine; Troeltsch, Klaus (2012): **Betriebliche Ausbildungsbeteiligung, unbesetzte Ausbildungsplätze und Fachkräftebedarf – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, S. 204–212, Bonn. (http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf)

Gericke, Naomi; Krupp, Thomas; Troeltsch, Klaus (2009): **Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben.** In: BIBB-Report 10/09, Bonn.

Institut der deutschen Wirtschaft (2010): **Strategien gegen Leerstellen.** iw-dienst, 38 (7).

Kau, Winand u. a. (2010): **Vorausschätzung des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage für 2010.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Datenreport zum Berufsausbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, S. 64–76. Bonn.

Maier, Tobias; Ulrich, Joachim G. (2012): **Vorausschätzung der Ausbildungsmarktverhältnisse im Jahr 2012.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, S. 70–73, Bonn. (http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf)

Maier, Tobias; Troeltsch, Klaus; Walden, Günter (2011): **Längerfristige Entwicklung der dualen Ausbildung. Eine Projektion der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bis zum Jahr 2020.** Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, (BWP) 40 (2011) 3, S. 6–8.

Schank, Christoph (2011): **Die Betriebswahl im dualen System der Berufsausbildung.** Empirische Analyse aus mittelstandsökonomischer Perspektive. Wiesbaden.

Troeltsch, Klaus (2010): **Betriebliche Auszubildendenbeteiligung.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, S. 191–200, Bonn. (http://datenreport.bibb.de/media2010/a12voe_datenreport_bbb_2010.pdf)

Troeltsch, Klaus; Walden, Günter (2010): **Beschäftigungsentwicklung und Dynamik des betrieblichen Ausbildungsangebots.** Eine Analyse für den Zeitraum 1999 bis 2008. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 43, S. 107–124.

Troeltsch, Klaus; Walden, Günter; Zopf, Susanne (2009): **Im Osten nichts Neues? 20 Jahre nach dem Mauerfall steht die Berufsausbildung vor großen Herausforderungen.** BIBB-Report 12/09, Bonn.

Uhly, Alexandra; Gericke, Naomi (2012): **Erläuterungen zu den Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.), den Berufsmerkmalen und den Berechnungen des BIBB – Datenstand.** (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf)

Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf (2012): **Ausbildungsmarktbilanz.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsausbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, S. 11–29. Bonn.

Walden, Günter; Troeltsch, Klaus (2011): **Apprenticeship training in Germany – still a future-oriented model for recruiting skilled workers?** Journal of Vocational Education & Training, 63 (3), S. 305–322.

Werner, Dirk; Neumann, Michael; Erdmann, Vera (2011): **Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation.** Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (Schlussbericht). Köln.

Impressum

BIBB REPORT

6. Jahrgang, Heft 19, Oktober 2012

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

Margit Ebbinghaus, Dr. Günter Walden

Dr. Eckart Strohmaier (verantwortl.)

Redaktionsassistentin

Katharina Faßbender

Telefon: 02 28 / 107-17 17

Heike Rotthaus

Telefon: 02 28 / 107-20 44

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

Klaus Troeltsch – troeltsch@bibb.de

Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin



BIBB-Datenreport

Als Ergänzung des Berufsbildungsberichts des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) bietet der Datenreport des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zahlreiche Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Bildung. Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht erscheint jährlich. Die Erstellung des Datenreports zum Berufsbildungsbericht geht auf eine Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses im Dezember 2007 zurück, den Berufsbildungsbericht neu zu strukturieren und in zwei Teile zu gliedern: Einen politischen Teil, der von der Bundesregierung beraten und beschlossen wird, und einen Datenteil, für den das BIBB verantwortlich zeichnet.

In den einzelnen Kapiteln des Datenreports zum Berufsbildungsbericht werden zentrale Indikatoren zur beruflichen Aus- und Weiterbildung dargestellt und Entwicklungen im Zeitverlauf aufgezeigt. Jährlich wechselnd werden Schwerpunktthemen behandelt. Hinzu kommen Programme zur Förderung der beruflichen Bildung sowie internationale Indikatoren und Benchmarks.

Der Band umfasst 468 Seiten und ist kostenlos zu beziehen beim
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Bestell-Nr.: 09.192

Telefon: 0228 107 2831
Telefax: 0228 107 2982
E-Mail: zentrale@bibb.de
ISBN: 978-88555-927-6



BIBB-Jahresbericht

Der Jahresbericht 2011/2012 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) entfaltet ein breites Panorama der Arbeits- und Forschungsergebnisse, die seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Wissenschaft, für die Praxis, aber auch für die Politik erarbeitet haben. Die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland wird im vorliegenden Bericht anhand einer repräsentativen Auswahl von Projekten und Dienstleistungen des Instituts illustriert.

Der Band umfasst 84 Seiten und ist kostenlos zu beziehen beim
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Bestell-Nr.: 09.193

Telefon: 0228 107 2831
Telefax: 0228 107 2982
E-Mail: zentrale@bibb.de
ISBN: 978-88555-927-6



Veröffentlichungen des BIBB 2012

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist das nationale und internationale Kompetenzzentrum der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Seine Veröffentlichungen wenden sich insbesondere an Interessenten aus dem Bereich der beruflichen Planung (Verbände, Gewerkschaften, Kammern, Ministerien) und der praktischen Berufsbildung (Ausbildende, Auszubildende, Teilnehmer und Organisatoren von beruflicher Weiterbildung, Lehrer und Lehrerinnen an Berufsschulen). Die Publikationen informieren über aktuelle Themen der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Rahmen der Forschungs-, Entwicklungs-, Beratungs- und Servicearbeiten des BIBB.

Der vorliegende Katalog entspricht in seiner thematischen Struktur dem Veröffentlichungsverzeichnis auf der BIBB-Homepage. Es umfasst neben den Neuerscheinungen in Printform auch die digitalen BIBB-Veröffentlichungen (BIBB REPORT, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Fachbeiträge, Publikationen des Forschungsdatenzentrums und aus dem Good Practice Center).

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Bestell-Nr.: 09.188
kostenlos

Telefon: 0521/9 11 01-11
Telefax: 0521/9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de
ISBN-Nr.: 978-3-88555-917-7