

Forschungsprojekt **2.1.202**

Aufbau eines Ausbildungsmonitors

Abschlussbericht

Klaus Troltsch
Naomi Gericke

Laufzeit IV/2006 bis IV/2008

Bonn, 16. Februar 2009

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1121
Fax: 0228 / 107 - 2955
E-Mail: troltsch@bibb.de

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Abstract	2
1 Ausgangslage	3
1.1 Forschungsstand / Datenlage zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung.....	3
2 Forschungsziele	5
2.1 Inhaltliche Zielsetzung.....	5
3 Methodische Vorgehensweise	6
3.1 Konzeption und Studiendesign – Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie.....	6
3.2 Pilotphase 2007.....	7
3.3 Projektphase 2008.....	8
4 Ausgewählte Ergebnisse	9
4.1 Prozesse der Ausbildungsplanung und Vermittlung.....	9
4.1.1 Ausbildungsintentionen im Zeitverlauf und deren Umsetzung.....	9
4.1.2 Zeitlicher Verlauf der Stellenbesetzung und Rekrutierungswege.....	10
4.1.3 Problematik unbesetzter Lehrstellen.....	11
4.2 Humankapitalbildung durch betriebliche Ausbildung.....	12
4.3 Stellenwert von Unterstützungsmaßnahmen zur Erweiterung von Angebotskapazitäten: Zur Einführung des Ausbildungsbonus.....	14
4.4 Gatekeeperfunktion betrieblicher Entscheidungsakteure.....	15
4.4.1 Zeitliche und institutionelle Aspekte der Ungleichheitsreproduktion.....	16
4.4.2 Einflüsse unterschiedlicher Rekrutierungsverfahren und Schwerpunktsetzungen bei den Auswahlkriterien auf die Auszubildendenstrukturen nach schulischem Abschluss.....	19
4.4.3 Bewerber und Auszubildende mit Migrationshintergrund.....	21
4.5 Einfluss der unterschiedlichen Beteiligung von Entscheidungsakteuren an der Ausbildungsplanung.....	22
5 Ausblick und Transfer	24
6 Veröffentlichungen	24

Abstract

Erstmalig sind Planungs- und Stellenbesetzungsprozesse im Rahmen der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung auf Einzelbetriebsebene sowie im Verlauf eines Vermittlungsjahres beobachtbar. Selbst innerhalb einer relativ kurzen Zeitspanne von nur sechs Monaten vor Ausbildungsbeginn unterliegen Planungen zum Bildungsangebot immer noch starken Schwankungen. In Abhängigkeit vom bisherigen Vermittlungsprozess, dem Angebot an Bewerbern, dem Umfang an Vertragslösungen, dem jeweiligen Fachkräftebedarf und weiteren Einflussfaktoren bleibt nur ein Teil der Betriebe bei seiner ursprünglichen Entscheidung, Jugendliche selbst auszubilden. Dabei ergeben sich für die Betriebe je nach Betriebsgröße, Wirtschaftssektor und Ausbildungsberufen unterschiedliche Erfolgchancen bei der Rekrutierung qualifizierter Ausbildungsplatzbewerber. Betriebe werden in der Berufsbildungsforschung zumeist als homogene Einheiten oder ‚black-box‘ betrachtet, ohne zu beachten, dass in die Ausbildungsentscheidung der Betriebe unterschiedliche Akteure mit unterschiedlichem Gewicht und Funktionen eingebunden sind. Diese mehr auf interne Netzwerke und Entscheidungsstrukturen ausgerichteten Fragen bildeten einen weiteren Schwerpunkt des Forschungsprojekts, bei dem untersucht werden sollte, welche Bedeutung unterschiedliche Akteurskonstellationen auf den Umfang sowie die Art und

Weise der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung haben. Ein weiterer, vor allem in der Bildungsforschung diskutierter, in der Berufsbildungsforschung aber eher vernachlässigter Aspekt beschäftigt sich mit der Frage, welche Rolle Betriebe bei der Reproduktion von Bildungsungleichheit im dualen Ausbildungssystem spielen. Erste Analysen auf Einzelbetriebsebene weisen in Abhängigkeit von Planungsprozessen und Rekrutierungsstrategien auf zeitliche und institutionelle Aspekte der Ungleichheitsreproduktion hin. Eindeutige Effekte auf die Chancenverteilung bestimmter Bewerbergruppen lassen sich ferner als Konsequenz betrieblicher Auswahlkriterien nachweisen.

1 Ausgangslage

1.1 Forschungsstand / Datenlage zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung¹

Das betriebliche Bildungsangebot, gemessen an der Zahl gemeldeter Berufsausbildungsstellen, ist seit Ende der 1990er Jahre trotz steigender Nachfrage von Jugendlichen kontinuierlich zurückgegangen und konsolidierte sich in den letzten Jahren auf niedrigerem Niveau. Auch wenn jüngst wieder ein leicht positiver Trend erkennbar ist, wird in der wissenschaftlichen Literatur und Bildungsberichterstattung daher die These vertreten, dass das betriebliche Berufsbildungssystem in Deutschland zu eng an den industriellen Sektor gebunden ist und den strukturellen Wandel zur Dienstleistungsökonomie aufgrund systemimmanenter Inflexibilitäten nur bedingt nachvollziehen konnte.² Aufgrund gestiegener Tätigkeitsanforderungen an den Arbeitsplätzen komme es zu einer Verdrängung der betrieblichen Ausbildung mit ihrem erfahrungsbasierten Lernen und zu einer wachsenden Bedeutung theoretisch-systematisches Wissens insbesondere bei Dienstleistungstätigkeiten und -berufen, welche eher durch schulisch und weniger durch dual ausgebildete Fachkräfte ausgeübt werden könnten.³ Als weitere Problembereiche werden die korporative Verfasstheit des dualen Ausbildungssystems⁴ oder auch die wachsende Bedeutung des Übergangssystems zwischen Schule und Berufsausbildung gewertet.

In verschiedenen Forschungsprojekten und Vorhaben des BIBB sowie im Rahmen von Sekundäranalysen der amtlichen Statistik wurde deshalb kontinuierlich der Frage nach dem Stellenwert der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung und der Zukunftsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems nachgegangen. Neben Betriebsbefragungen im Rahmen von Stichprobenerhebungen

- zu prinzipiellen Bestimmungsgründen der betrieblichen Berufsausbildung und Ausbildungsbereitschaft sowie zu Einstellungen gegenüber dem dualen System,⁵

¹ Im Folgenden werden nur einschlägige Forschungsarbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung genannt, in der endgültigen Projektpublikation (Berichte zur beruflichen Bildung) werden dann weitere externe Untersuchungen, wie z. B. Auswertungen des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, erörtert.

² Baethge, Martin (2007): Das deutsche Bildungsschisma - welche Probleme ein vorindustrielles Bildungssystem in der nachindustriellen Gesellschaft hat. In: Lemmermöhle, Doris et al. (Hrsg.): Professionell lehren, erfolgreich lernen. Münster; Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld; Euler, Dieter; Severing, Eckart (2006): Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. St. Gallen.

³ Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Bonn.

⁴ Baethge, Martin (1999): Glanz und Elend des deutschen Korporatismus in der Berufsbildung, WSI-Mitteilungen, 52(8): 489-497; Heidenreich, Martin (1998): Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissenschaftsgesellschaftlichen Herausforderungen. In: Zeitschrift für Soziologie, 27(5): 321-340.

⁵ Troltsch, Klaus u.a. (2005): Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage: Ihre Wirksamkeit aus der Sicht der Be-

- zu bildungsökonomischen Aspekten des Ausbildungsverhaltens von Betrieben und Unternehmen,⁶
- zu ausgewählten Schwerpunktthemen betrieblicher Bildungsarbeit,⁷
- zum Verhältnis von Dienstleistungs- und Wissensökonomie und Berufsbildung,⁸
- zur Qualität der betrieblichen Ausbildung,⁹
- zu Kapazitätserweiterungen durch Anpassung regulativer Strukturen¹⁰ oder
- zur Schaffung zusätzlicher Anreize zur Förderung der Ausbildung Jugendlicher und von Problemgruppen des Ausbildungsstellenmarktes¹¹

wurden darüber hinaus auf Basis amtlicher Daten und Statistiken Aggregat- und Sekundärdatenanalysen im Rahmen

- eines ökonometrischen Makromodells zur Analyse systemischer Einflussgrößen auf das Ausbildungsplatzangebot und die Ausbildungsplatznachfrage,¹²
- von Auswertungen der Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zu nachfrage- und angebotsinduzierten Effekten auf das betriebliche Ausbildungsverhalten sowie¹³

triebe. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.5.101; Walden, Günter (2005): Wovon hängt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ab? In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wir brauchen hier jeden, hoffnungslose Fälle können wir uns nicht erlauben! Wege zur Sicherung der beruflichen Zukunft in Deutschland, S. 95-109, Bielefeld.

- ⁶ Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun; Pfeifer, Harald; Dionisius, Regina (2009): Rechnet sich die Ausbildung für die Betriebe? Ergebnisse der BIBB-Kosten- und Nutzen-Erhebung 2007. BIBB Report 2009 (im Erscheinen); Beicht, Ursula; Walden, Günter; Herget, Hermann (2004): Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 264, Bielefeld.
- ⁷ Referenz-Betriebs-System RBS Information Nr. 30, 12.Jg. (2006): Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung. Referenz-Betriebs-System RBS Information Nr. 28, 11.Jg. (2005): Betriebliche Weiterbildung älterer Beschäftigter.
- ⁸ Uhly, Alexandra; Troltsch, Klaus (2009): Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 105, Heft 1, S. 15-32; Walden, Günter (Hrsg.) (2007): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld
- ⁹ Ebbinghaus, Margit (2009): Empirische Modellierung von Outputqualität betrieblicher Ausbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 105, Heft 1, S. 33-52; Ebbinghaus, Margit (2008): Qualität betrieblicher Ausbildung aus Expertensicht. Rahmenbedingungen – Anforderungen – Sicherungsansätze. In: Cramer, Günter; Schmidt, Hermann; Wittwer, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch – Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung. Loseblatt-Sammlung, Köln
- ¹⁰ Ulmer, Philipp; Jablonka, Peter (2008): Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Auswirkungen. Bielefeld
- ¹¹ Gericke, Naomi; Troltsch, Klaus (2008): Ausbildungsbonus – Bringt er Altbewerber in Ausbildung? Ergebnisse einer BIBB-Betriebsbefragung. In: Cramer, Günter; Schmidt, Hermann; Wittwer, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch – Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung. Loseblatt-Sammlung, Köln; Troltsch, Klaus; Gericke, Naomi; Saxer, Susanne (2008): Ausbildungsbonus – bringt er Altbewerber in Ausbildung? Ergebnisse einer BIBB-Betriebsbefragung, BIBB-REPORT 5, Bielefeld; Troltsch, Klaus; Krekel, Elisabeth M. (2006): Zwischen Skylla und Charybdis. Möglichkeiten und Grenzen einer Erhöhung betrieblicher Ausbildungskapazitäten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1/2006, S. 12-17
- ¹² Kau, Winand; Lösch, Manfred (2005): Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsstellenmarkt und seine Einflussfaktoren. Ergebnisse des Experten-Workshops vom 1. und 2. Juli 2004 in Bonn, S. 133-146;

- der Berufsbildungsberichte und des Datenreports zum Berufsbildungsbericht Entwicklungen der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung anhand verschiedener Indikatoren untersucht.

Insgesamt zeigt sich anhand dieser Forschungsarbeiten, dass humankapitaltheoretische und bildungsökonomische Arbeiten dominieren, auf Einzelbetriebsebene primär Querschnitterhebungen vorliegen und Zeitreihenanalysen vor allem auf Basis von Aggregatdaten durchgeführt wurden. In Ergänzung dieser Arbeiten schien es sinnvoll, unterjährige Prozesse auf Einzelbetriebsebene im Rahmen einer Panelerhebung zu analysieren.

2 Forschungsziele

2.1 Inhaltliche Zielsetzung

Die bisher vorliegenden Ansätze und Ergebnisse machen deutlich, dass Kenntnisse zum Stand und zur weiteren Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots sowie zu den Einflussfaktoren der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft weiter ausgebaut werden können, da zur Analyse der einzelbetrieblichen Mechanismen des Abgleichs von Bildungsangebot und -nachfrage weder Analysen auf Makroebene noch Querschnitterhebungen ausreichen. Deshalb war es aus unserer Sicht notwendig, diese grundlegenden Prozesse durch ein Erhebungsinstrumentarium auf Mikroebene zu erfassen, mit dem zugleich zeitnahe Informationen über aktuelle Tendenzen des betrieblichen Ausbildungsangebotes gewonnen werden können.

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden daher mehrere Einzelziele verfolgt:

- Aufbau eines repräsentativen Panels mit einem angemessenen Stichprobenumfang an ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben und Unternehmen, differenziert nach Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftssektoren sowie alten und neuen Ländern.
- Untersuchung des alljährlichen Prozesses des Abgleichs von Bildungsangebot und -nachfrage in den Betrieben sowie dessen Rahmenbedingungen und Konsequenzen.
- Untersuchung grundsätzlich und langfristig wirkender Veränderungen des betrieblichen Ausbildungsverhaltens, insbesondere zu Einflussgrößen auf die Beteiligungsbioografie der Betriebe.
- Ergänzung der bildungsökonomischen und humankapitaltheoretischen Ansätze zur Untersuchung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung um primär wirtschaftssoziologisch orientierte Fragestellungen.
- Zeitnahe und belastbare Informationsgewinnung zum aktuellen Bildungsangebot von Betrieben, mit der Möglichkeit, das geplante Bildungsangebot und die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das jeweils kommende Ausbildungsjahr längsschnittgewichtet hochzurechnen.
- Erprobung neuer Erhebungstechniken zur Organisationsanalyse unter Nutzung internetgestützter Verfahren.

¹³ Ulmer, Philipp; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.) (2008): Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses. Wissenschaftliche Diskussionspapiere 106; Troltsch, Klaus; Walden, Günter (2007): Beschäftigungssystem dominiert zunehmend Ausbildungsstellenmarkt. Zur Responsivität des dualen Ausbildungssystems. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 36(4): 5-9.

3 Methodische Vorgehensweise

3.1 Konzeption und Studiendesign – Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie

Internetbasierte Individual- und Organisationsbefragungen stellen eine neue Form der Erhebung sozialwissenschaftlicher Daten dar.¹⁴ Um Möglichkeiten und Grenzen dieses Verfahrens im Rahmen der Berufsbildungs- und Organisationsforschung abzuklären, wurde bei TNS Infratest im Jahr 2006 eine Machbarkeitsstudie zur Durchführbarkeit des von uns konzipierten Studiendesigns in Auftrag gegeben.¹⁵ Geplant wurde das Projekt als repräsentatives Betriebspanel, für das aus der Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit eine nach Branchengruppen, Betriebsgrößenklassen und Bundesländern disproportional geschichtete Stichprobe sowohl ausbildender wie nicht ausbildender Betriebe gezogen werden sollte.¹⁶ In einem CATI-gestützten Screening sollten dann auskunftsfähige Personen zu Personalbelangen und zur Ausbildung im Betrieb identifiziert, ihre Wiederbefragungsbereitschaft sowie entsprechende Kontakt- und grundlegende Betriebsdaten erfragt werden. In mehreren Erhebungswellen während eines Berichtsjahres sollten die ausgewählten Personal- und Ausbildungsverantwortlichen über das Internet zu grundsätzlichen Aspekten ihrer Ausbildungs- bzw. Nichtbeteiligung befragt werden sowie zu aktuellen Fragen der Berufsbildungspolitik Stellung nehmen.

Durch Modellrechnungen auf Basis des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ergab sich als wichtigstes Ergebnis der Machbarkeitsstudie, dass selbst bei einer so umfangreichen Stichprobe wie dem IAB-Datensatz eine Hochrechnung der voraussichtlichen Vertragsabschlüsse zu Beginn des betreffenden Ausbildungsjahres grundsätzlich zwar möglich ist, die Spannweiten der Punktschätzungen aber so breit ausfallen, dass für Bildungspolitik und -verwaltung keine tragfähigen Prognosen erstellt werden können.¹⁷ Ebenso erwies sich die Absicht, Repräsentativität auf Bundeslandebene herzustellen, aus Kostengründen als nicht realisierbar. Ein durch Pretests verifiziertes Ergebnis der Machbarkeitsstudie ergab weiterhin, dass die Anzahl der jährlichen Erhebungswellen auf maximal zwei Befragungsrunden beschränkt werden sollte, um Betriebe nicht zu überlasten.

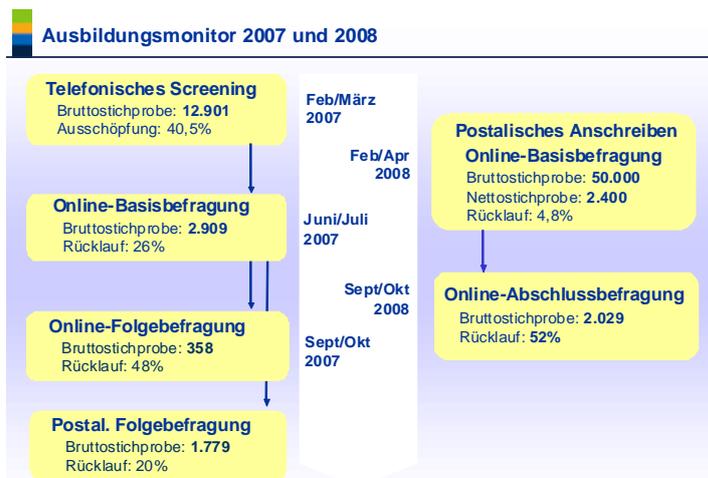
¹⁴ Hauptmanns, Peter (1998) : Internetbasierte Umfragen als Datenerhebungstechnik für die empirische Sozialforschung? In: ZUMA-Nachrichten 43, Jg. 22, S. 36-53; ADM Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V.; ASI Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V.; BVM Bundesverband Deutscher Markt- und Sozialforscher e.V.; D.G.O.F. Deutsche Gesellschaft für Online-Forschung e.V. (2001a): Checkliste für Auftraggeber von Online-Befragungen, Frankfurt am Main; dies. (2001b): Standards zur Qualitätssicherung für Online-Befragungen, Frankfurt am Main. Batinic, Bernad; Werner, Andreas; Gräf, Lorenz; Bandilla, Wolfgang (2002): Online Social Sciences, Göttingen.

¹⁵ BIBB-Forschungsvorhaben 2.0.534; Bielski, Harald (2006): Expertise zum Aufbau eines Ausbildungsmonitors. München

¹⁶ Die Grundgesamtheit betrug rd. 2 Mio. registrierte Betriebe.

¹⁷ Eine Hochrechnung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge für das Jahr 2004 ergab auf der Basis von 15.500 befragten Betrieben eine Schätzung mit einer Untergrenze von 631. Tsd. und einer Obergrenze von 686 Tsd. Verträgen.

Abbildung 1: Internetgestützte Panelbefragung von Betrieben zur Ausbildungsbeteiligung in den Jahren 2007 und 2008



Quelle: BIBB-AusbildungsMonitor

3.2 Pilotphase 2007

Anfang 2007 fand die Kontaktaufnahme zu fast 13.000 Betrieben mittels computer-gestützter Telefoninterviews statt, unter denen insgesamt 5.000 wiederbefragungsbereite Betriebe bzw. Personalverantwortliche gewonnen werden konnten (Abb. 1). Im Rahmen dieses Screenings erfolgte die Erhebung wichtiger Strukturinformationen (Fachkräfte-, Qualifikationsstrukturen, Auszubildenden-, Beschäftigtenzahlen, Ausbildungsabsichten etc.). Knapp 3.000 der Betriebe erklärten sich bereit, an der Internetbefragung teilzunehmen, die restlichen Betriebe bevorzugten eine Befragung auf postalischem oder telefonischem Wege. Nach der zwischengeschalteten Pretestphase zur Evaluierung des Fragebogenentwurfs wurde den online-wiederbefragungsbereiten Betrieben Ende Juni/Anfang Juli per Email die Einladung zur passwortgeschützten Online-Basisbefragung zugesandt. Bis Ende der Feldphase konnten knapp 800 Interviews abgeschlossen werden. Themenschwerpunkte dieser ersten Erhebungswelle waren der Planungsstand der Ausbildung, Vermittlungs- und Stellenbesetzungsprozesse, die monatsgenaue Vertragsabschlussbiografie, Strategien der Humankapitalbildung und weitere Fragenkomplexe.

Anfang September erfolgte die dritte und abschließende Befragungswelle. Da diese Online-Folgebefragung vornehmlich der fortführenden Beobachtung der Vermittlungs- und Besetzungsprozesse der betrieblichen Ausbildungsstellen dienen sollte, richtete sie sich nur an jene wiederbefragungsbereiten Betriebe, die in der Basisbefragung eine Ausbildungsabsicht für das Ausbildungsjahr 2007/2008 geäußert hatten. Die dann am Ende der Feldphase Anfang Oktober erreichte Stichprobenausschöpfung lag bei 48%. Parallel zur Online-Befragung wurden im September Daten jener 1.800 Betriebe erhoben, die sich im telefonischen Screening postalisch wiederbefragungsbereit erklärt hatten. Ende der Feldzeit Anfang Oktober hatte sich hier ein Rücklauf von rund 20% ergeben. Wie bei Befragungen zur Ausbildungsbeteiligung üblich ergaben sich Selektivitäten aufgrund der unterschiedlichen Antwortbereitschaft ausbildender und nicht ausbildender sowie im Antwortverhalten größerer und kleiner Betriebe. Per Ausfallanalyse und Gewichtung, die betriebsproportional nach den Merkmalen Region, Branche und Betriebsgröße erfolgte, wurde diesen Verzerrungen Rechnung getragen.

Die in der ersten Projektphase gemachten Erfahrungen mit webbasierten Betriebsbefragungen fielen eher ernüchternd aus. Insbesondere der Rücklauf, der trotz der von den Betrieben bekundeten Wiederbefragungsbereitschaft lediglich 26% in der zweiten und 48% in der dritten Welle erreichte (Abb. 1), erwies sich als unzureichend. Auszugehen ist davon, dass sich vor allem der große zeitliche Abstand zwischen dem Erstkontakt und der

ersten Befragungswelle ungünstig auswirkte. Weiterhin zeigten sich Effekte, die mit der Fragestellung selbst in Zusammenhang stehen. Obwohl für nicht ausbildende Betriebe in ausreichendem Maße Fragen zu ihrer Nichtbeteiligung an Ausbildung gestellt worden waren, war das Interesse nur gering ausgeprägt, an der Befragung teilzunehmen. Zudem ergaben sich durch telefonische Rückfragen Hinweise, dass die Nutzung des Internets doch noch nicht den Stellenwert wie ursprünglich angenommen hat, und dass angesichts der mittlerweile bestehenden Flut von Emails Befragungen über das Internet auch mit Misstrauen begegnet wird.

3.3 Projektphase 2008

Anders als im Vorjahr wurde in der Projektphase 2008 der Kontakt zu den Betrieben aus Kostengründen über ein postalisches Anschreiben anstelle eines Telefoninterviews hergestellt. Die Anfang März schriftlich kontaktierten 50.000 Betriebe erhielten neben Informationen zum Inhalt der Studie und zum Datenschutz einen Internetlink zum Online-Fragebogenprogramm sowie persönliche Zugangsdaten in Form eines Kenn- und Passwortes. Bis zum Ende der Feldphase wurden 2.400 Interviews realisiert. Der Rücklauf fiel mit 5% wieder gering aus, wobei zumindest die Wiederbefragungsbereitschaft mit 87% relativ hoch war. 1.700 Betriebe hinterließen eine Emailadresse zur Teilnahme an der zweiten Erhebung. Einer der Themenschwerpunkte in 2008 war wie im Vorjahr auch die Erhebung der sogenannten Vertragsbiografien in den Betrieben, das heißt die monatsgenaue Rekonstruktion des unterjährigen Verlaufs der Vertragsabschlüsse mit Jugendlichen im Laufe des Vermittlungsjahres. Ebenfalls thematisiert wurden in diesem Zusammenhang die Probleme der Vertragslösungen und unbesetzter Ausbildungsstellen. Die Einführung des von der Bundesregierung geplanten Ausbildungsbonus bildete sowohl in der ersten als auch in der zweiten Erhebungsphase einen weiteren Schwerpunkt. Damit genauere Informationen zum konkreten Abgleich zwischen Bildungsnachfrage und -angebot aus Sicht von Betrieben zur Verfügung stehen, wurden Fragen zu den Auswahlprozessen bei der Lehrstellenvergabe (Auswahlkriterien, Bewerberstrukturen etc.) als weiterer Komplex aufgenommen. Erneut nahmen ausbildende Betriebe öfter als nicht ausbildende Betriebe an der Befragung teil. Auch hinsichtlich der Betriebsgröße zeigten sich die bereits bekannten Selektionseffekte, wobei sich zusätzlich die stärkere Ausbildungsbeteiligung größerer Unternehmen auswirkte. Die Gewichtung erfolgte entlang der Variablen Branche, Betriebsgröße, Region und Ausbildungsbeteiligung.

Als eine Ursache für die Probleme während der Projektphase 2008 dürfte vor allem das Fehlen des persönlichen Kontakts gewirkt haben, von dem Motivationseffekte hätten ausgehen können. Auch die mediale Unterschiedlichkeit zwischen postalischem Anschreiben und Online-Befragung hemmte eventuell die Befragungsteilnahme. Außerdem erfolgte bei der Einladung zur Basisbefragung aus Kostengründen kein Erinnerungsschreiben, was den Rücklauf üblicherweise steigert. Insgesamt ist aber davon auszugehen, dass auch Verbreitung und Nutzung des Mediums Internet zwischen den Betrieben immer noch stark variieren und einen wichtigen Erklärungsgrund für den niedrigen Rücklauf unter bestimmten Betriebstypen darstellen dürfte. Insbesondere in kleineren Betrieben scheinen Ausstattung und Fertigkeit im Umgang mit dem Internet nach wie vor geringer ausgeprägt.

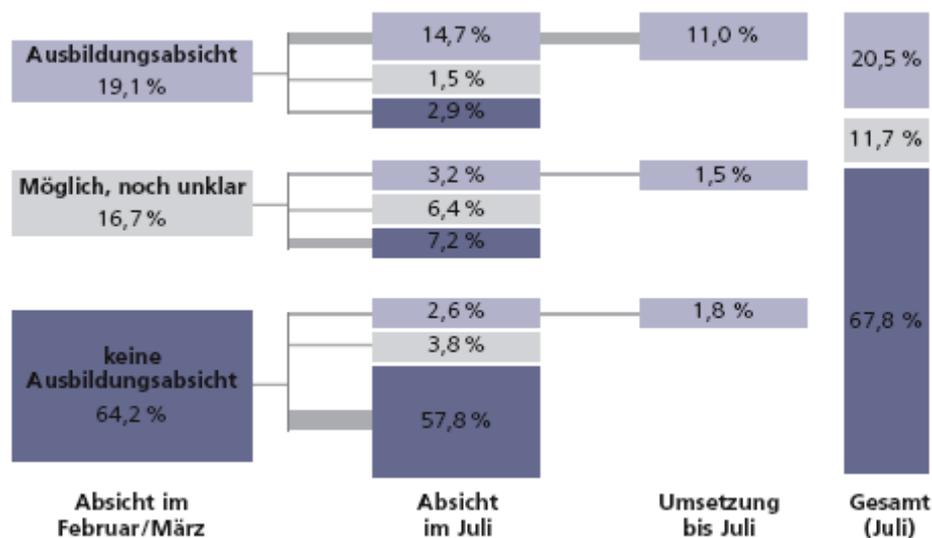
4 Ausgewählte Ergebnisse

4.1 Prozesse der Ausbildungsplanung und Vermittlung

4.1.1 Ausbildungsintentionen im Zeitverlauf und deren Umsetzung

Die Ausbildungsintention und -beteiligung von Betrieben unterliegen reputations-theoretischen und bildungsökonomischen Ansätzen zufolge in einer grundsätzlichen Weise Kosten-Nutzen-Überlegungen und langfristigen Investitionsentscheidungen.¹⁸ So sehr diese Erklärungsansätze wichtige Aspekte betrieblichen Verhaltens thematisieren, die Ergebnisse des Ausbildungsmonitors zeigen darüber hinaus, dass sich selbst in einem so kurzen Zeitraum von einem halben Jahr unerwartet deutliche Änderungen der Ausbildungsabsichten und relativ starke Abweichungen zwischen Absicht und Umsetzung ergeben können. Erklärbar wird dieser Sachverhalt insofern, als wirtschaftliches Handeln, und hierunter fällt auch die Entscheidung von Betrieben, in die Ausbildung von Jugendlichen zu investieren, immer auch unter Bedingungen von Ungewissheit und Nichtkalkulierbarkeit der Folgen vollzogen werden muss.¹⁹ Beispielsweise nehmen von den knapp 20% aller befragten Betriebe, die zu Jahresbeginn definitiv ausbilden wollten, ein Viertel wieder Abstand von dieser Absicht und schließen nur zu 58% entsprechende Verträge ab (Abb. 2).

Abbildung 2: Ausbildungsabsichten von Betrieben im Zeitverlauf sowie Abschluss von Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2007/2008 (in %)



Quelle: BIBB-Ausbildungsmonitor 2007

Umgekehrt stellt unter den 64,2% der Betriebe, die anfänglich nicht ausbilden wollten, jeder zehnte seine Entscheidung ein halbes Jahr später wieder in Frage; 2,6% bilden letztlich doch aus. Unter den 16,7% anfangs noch unsicheren Personalverantwortlichen haben sich am Ende knapp 20% für die Ausbildung entschieden. Insgesamt hat demnach mit 14,7% eine deutliche Minderheit der befragten Betriebe in konstanter Weise die Absicht, Jugendliche auszubilden. 57,8% der Betriebe sind stabil in ihrer ablehnenden Haltung. Bei einem Fünftel aller befragten Betriebe haben sich hingegen Änderungen in den Aus-

¹⁸ Beicht, Ulla; Walden, Günter (2004): Sind die Ausbildungsvergütungen zu hoch? Eine pauschale Antwort ist nicht möglich. In: BWP 33, 2004, Heft 3, S.20-23.

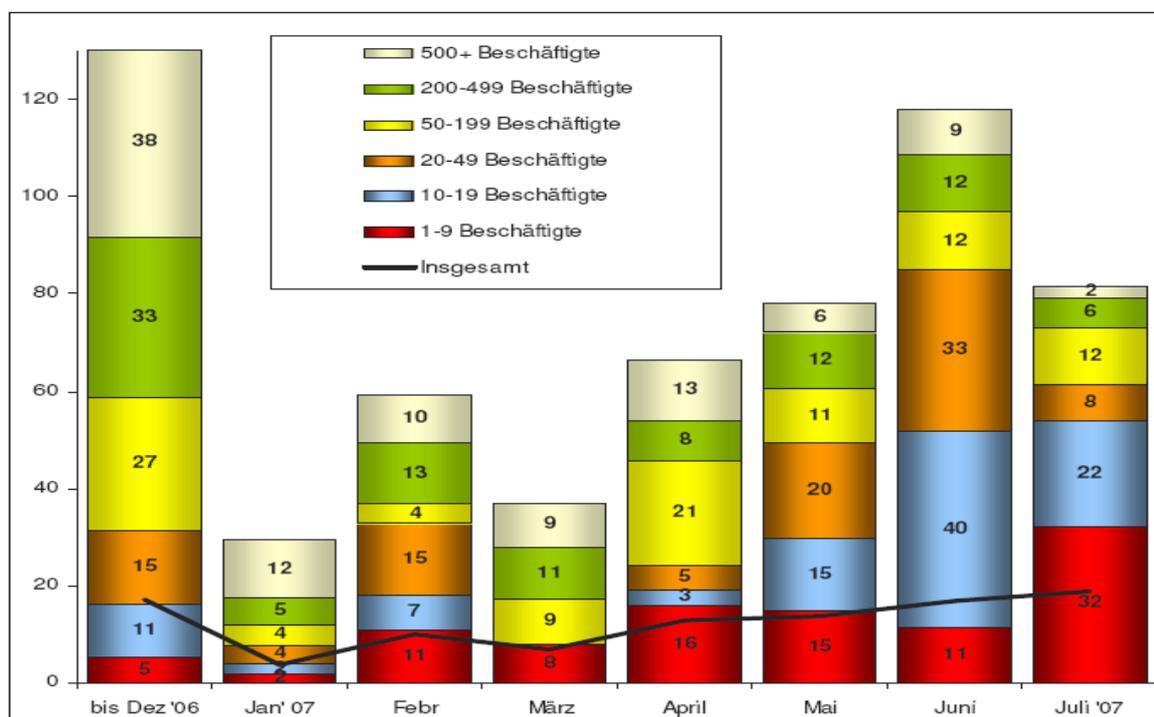
¹⁹ Beckert, Jens (1996): Was ist soziologisch an der Wirtschaftssoziologie? Ungewissheit und die Einbettung wirtschaftlichen Handelns. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 25, Heft 2, S. 125-146; ders. (2007): Die Abenteuer der Kalkulation. Zur sozialen Einbettung ökonomischer Rationalität. In: Leviathan, Heft 3, S. 295–309.

bildungsintentionen ergeben. Bei 9,6% hin zu einer positiven Entscheidung, bei 11,6% hin zu einem endgültigen Verzicht. Nicht zuletzt ist an diesen Ergebnissen die zunehmende Beschleunigung ökonomischer Prozesse und Veränderlichkeit wirtschaftlicher Rahmenbedingungen ablesbar.

4.1.2 Zeitlicher Verlauf der Stellenbesetzung und Rekrutierungswege

Bislang standen kaum Informationen zur exakten zeitlichen Abfolge der Vertragsabschlüsse auf Einzelbetriebsebene im Verlauf eines Vermittlungsjahres zur Verfügung. Die über eine sogenannte Schleifentechnik programmierten Abfragen legen monatsgenau dar, dass sich nach Angaben der befragten Betriebe im Durchschnitt zwar ein relativ kontinuierlicher Zuwachs an Vertragsabschlüssen ergibt. Aber schon in der Zeit zwischen Oktober und Dezember 2006, die in der Befragung 2007 als Gesamtzeitraum untersucht worden ist, sind etwa 20% aller Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2007/2008 schriftlich abgeschlossen. Größere mittelständische und Großbetriebe haben insofern strategische Vorteile, da sie ihre Ausbildungsverträge mit Jugendlichen deutlich früher abschließen. Je kleiner der Betrieb dagegen ist, desto eher können Verträge erst kurz vor Beginn des kommenden Ausbildungsjahres abgeschlossen werden (Abb. 3). Auch dieses Ergebnis weist nochmals auf den unterschiedlichen Grad an Planungssicherheit angesichts unkalkulierbarer Risiken in der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung der Betriebe hin. Auch nachfrageseitig ergeben sich durch Vertragslösungen seitens der Jugendlichen, die in dieser Ausbildungsvorphase allerdings noch nicht so eine bedeutende Rolle spielen wie während der Ausbildung, Unkalkulierbarkeiten für die Betriebe und Unternehmen.

Abbildung 3: Zeitlicher Verlauf der Vertragsabschlüsse für das Ausbildungsjahr 2007 / 2008 nach Betriebsgrößenklassen (in %)



Quelle: BIBB-AusbildungsMonitor 2007

Um eine möglichst hohe Zahl an Bewerbungen und qualifizierten Bewerbern für die angebotenen Ausbildungsstellen zu erhalten, nutzen Betriebe ein breites Spektrum an Rekrutierungswegen. Betriebspraktika und die Meldung der offenen Stellen bei der Arbeitsagentur erweisen sich mit einem Anteil von je über 50% als bedeutsamste Wege der Bewerberfindung. Aber auch Initiativbewerbungen spielen in den Überlegungen der Personalverantwortlichen eine große Rolle. Jeder vierte Betrieb informierte zudem seine

Mitarbeiter, nutzte das Internet oder informierte die Kammern. Knapp jeder fünfte Betrieb inserierte seine Stellen in Zeitungen und jeder zehnte Betrieb hatte Jugendliche auf Informationsveranstaltungen in Schulen und auf Ausbildungsmessen umworben. Bei der Auswahl in Vorstellungsgesprächen der bis zum März und April eingestellten Bewerber waren die wichtigsten Auswahlkriterien für die Betriebe Sekundärtugenden, das Interesse am Ausbildungsberuf, kognitive Fähigkeiten der Jugendlichen, soziale Kompetenzen und die Persönlichkeit der Jugendlichen. An zweiter Stelle wurden die kommunikativen Fähigkeiten der Jugendlichen und Schlüsselqualifikationen als wichtig bis sehr wichtig gewertet. Die schulische Vorbildung sowie das berufsbezogene Vorwissen spielten im Vorstellungsgespräch nur bei knapp 40% der Betriebe eine bedeutsame Rolle.

4.1.3 Problematik unbesetzter Lehrstellen

Die Verhältnisse auf dem Lehrstellenmarkt werden üblicherweise über die Angebots-Nachfrage-Berechnungen, beruhend auf der Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), wiedergegeben. Für das Jahr 2007 zählte die BA dabei 15.953 unbesetzte Lehrstellen. 2005 und 2006 waren es noch 11.786 und 13.556 Stellen. Während in Ostdeutschland bereits seit längerem ein steigender Trend bei den unbesetzten Stellen zu beobachten ist²⁰, rückt die Thematik in jüngster Zeit stärker ins öffentliche Bewusstsein. Vor allem von Einzelhandel, Gastronomie und den Bereichen Metall und Technik/IT sind Klagen über fehlenden Nachwuchs zu vernehmen. Eine Vielzahl an Faktoren wird für die Besetzungsschwierigkeiten verantwortlich gemacht, die von mangelnder Ausbildungsreife der Bewerber, kurzfristigen Vertragslösungen, zu hohen Anforderungen der Betriebe, über unprofessionelle Nachwuchssicherung, regionale Attraktivität und Infrastrukturausstattung, Abwanderungsbewegungen, bis hin zum Zusammenspiel von Institutionen und zur demografischen Entwicklung reichen.

Im Hinblick auf das quantitative Ausmaß der Probleme im dualen System ist in der Vergangenheit allerdings darauf hingewiesen worden, dass die verwendeten Indikatoren die tatsächlichen Verhältnisse auf dem Lehrstellenmarkt nicht ausreichend widerspiegeln, da neben missverständlichen Kategorisierungen, Prozesse und Marktgrößen jenseits der Vermittlungsaktivitäten der Bundesagentur für Arbeit nicht berücksichtigt werden. Ergänzende Stichprobenerhebungen durch das BIBB und das IAB zeigten jedoch auf, dass „latente Nachfrage“ und „latente Angebote“ offenbar ein beträchtliches Gewicht besitzen, welches bei Nichtberücksichtigung zu einer deutlichen Unterschätzung der Problematik führen kann.²¹ Bezüglich der unbesetzten Lehrstellen konnten für 2005 statt der offiziellen 12.600, mindestens weitere 45.400 unbesetzte Lehrstellen identifiziert werden, die nicht von der BA registriert waren. Augenscheinlich besteht für eine realistische Einschätzung der Situation ein erweiterter Informationsbedarf, der aus anderen Datenquellen erschlossen werden muss. Der Ausbildungsmonitor, in dessen Grundgesamtheit ausbildende wie nicht ausbildende Betriebe aus der Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind, bietet hier Möglichkeiten, nicht nur die Problematik unbesetzter Lehrstellen näher zu beleuchten, sondern insbesondere auch weitere Informationen zur Struktur des latenten Angebots und damit potenzieller Ausbildungskapazitäten bezüglich der Nachvermittlungsprozesse bereitzustellen.

²⁰ Große Deters, Fenne; Ulmer, Philipp; Ulrich, Joachim Gerd (2008): Entwicklung des Nachfragepotenzials nach dualer Berufsausbildung bis 2020. In: Ulmer, Philipp; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 106). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

²¹ Für das Jahr 2005 ergab sich, dass zu den 591.100 offiziell suchenden Jugendlichen, weitere 160.000 hinzugerechnet werden mussten und zu den 562.800 offiziell registrierten Lehrstellen zumindest weitere 45.400 unbesetzte Lehrstellen, die von der BA nicht erfasst worden waren. Die Angebotsnachfragerelation für 2005 betrüge demzufolge nicht 95,2, sondern 81,1.

So hatte unter den im Ausbildungsmonitor befragten Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten jeder Vierte seine Stellen nicht der BA gemeldet. Keine geeigneten Bewerber und kurzfristige Absagen spielten die größte Rolle unter den Gründen für die Besetzungsschwierigkeiten, aber auch die mangelnde Attraktivität der angebotenen Plätze sowie das völlige Fehlen jeglicher Bewerbungen. Auffallend ist, dass ein großer Teil der Betriebe, die im Herbst noch unbesetzte Lehrstellen hatten, nicht davon ausging, diese noch zu besetzen, dabei aber auch keine weiteren Anstrengungen einer Suche unternahm. Dagegen beträgt der Anteil der Betriebe, der glaubt, seine Stellen noch besetzen zu können, nur 20%.²²

4.2 Humankapitalbildung durch betriebliche Ausbildung

In der Diskussion um die Responsivität des dualen Systems und dessen Reagibilität auf exogene Einflussfaktoren werden unter den Bestimmungsgründen angebots- und nachfrageinduzierte Einflüsse unterschieden, wobei sich in jüngster Zeit eine stärkere Orientierung des betrieblichen Ausbildungsverhaltens an Veränderungen im Beschäftigtensystem zu ergeben scheint.²³ Dies wirft vor dem Hintergrund des demografiebedingten Rückgangs der Schulabgänger, des prognostizierten Fachkräftemangels und angesichts der bislang eher zu niedrigen Ausbildungsbeteiligung der Betriebe die Frage auf, inwiefern die Ausbildungsplanungen der Betriebe in Antizipation dieser Trends zu einer verstärkten Investition in die eigene Humankapitalbildung führen. Dabei zeigen die Daten aus dem Ausbildungsmonitor, dass mit zunehmender Sicherheit über den künftigen Personalbedarf zwar die Bereitschaft der Betriebe zunimmt, Lehrstellen für Jugendliche zu schaffen (Abb. 4). Noch höher fällt jedoch der positive Effekt auf die Ausbildungsbereitschaft aus, wenn Betriebe in jüngster Zeit Stellen mit Fachkräften besetzt haben. Hier steigen die Chancen, 2007/2008 Ausbildungsplätze anzubieten, um das 3-Fache.

²² Weiterführende Auswertungen im BIBB-Report, Mai 2009.

²³ Vgl. Walden, Günter; Troltsch, Klaus (2007): Beschäftigungssystem dominiert zunehmend Ausbildungsstellenmarkt : Zur Responsivität des dualen Ausbildungssystem . In: BWP 36, 2007, Heft 4, S.5-9.

Abbildung 4: Einfluss des Fachkräftebedarfs auf die Bereitschaft der Betriebe, Lehrstellen für Jugendliche zu schaffen

	Betriebe mit Ausbildungsabsicht	Änderung der ablehnenden Haltung	Abschluss von Ausbildungsverträgen bei positiver Absicht
Referenz:	keine Ausbildungsabsicht	konstante Ablehnung	keine Abschlüsse
Modell 1:			
Referenz: kein Bedarf			
sicherer Arbeitskräftebedarf	26,033***	7,804	11,769***
möglicherweise Arbeitskräftebedarf	8,410**	3,800	4,948*
wahrscheinlich kein Arbeitskräftebedarf	3,191	1,438	2,193
Nagelkerkes R ²	0,217	0,088	0,143
Modell 2:			
Referenz: keine Einstellungen/kein Bedarf			
Einstellungen in den letzten drei Jahren	2,652***	1,905	2,952***
Arbeitskräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	1,697	1,846	1,234
Referenz: nur Bedarf			
sowohl bisher Einstellungen als auch künftiger Bedarf	6,346***	3,228*	6,879***
Nagelkerkes R ²	0,207	0,087	0,143
Modell 3:			
Referenz: keine Einstellungen/kein Bedarf			
Fachkräften mit mittlerem Qualifikationsniveau eingestellt	3,972***	2,763 *	4,501***
Fachkräfte mit Fachhoch-/Hochschulabschluss eingestellt	2,189**	0,723	2,286***
un- oder angelernte Arbeitskräfte eingestellt	1,327	0,767	1,412
Bedarf an Fachkräften mit mittlerem Qualifikationsniveau	1,939*	1,208	1,895*
Bedarf an Fachkräften mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	1,105	1,063	1,077
Bedarf an un- oder angelernten Arbeitskräften	0,787	1,040	0,557
Nagelkerkes R ²	0,217	0,063	0,214

Signifikanzniveau: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Quelle: BIBB-AusbildungsMonitor 2007

Erfahrungen mit der Rekrutierung von Fachkräften scheinen demnach eine bessere Entscheidungsgrundlage für Umfang und Zuschnitt künftiger Ausbildungsplatzangebote und dem daraus ableitbaren Qualifikationsbedarf und weiteren Investitionen in Humankapital darzustellen, wodurch sich die Fehlallokationsrisiken der Betriebe verringern dürften. In diesem Sinne erhöhen sich die Chancen um das 6-Fache bei Kontinuität im Fachkräftebedarf.

Insgesamt sind diese positiven Effekte auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe besonders deutlich ausgeprägt bei einem Bedarf im mittleren Qualifikationssegment. Gerade im Zusammenhang mit dem Trend zu höher qualifizierten und stärker wissensbasierten Berufstätigkeiten ist besonders hervorzuheben, dass die Einstellung höher qualifizierter Beschäftigter mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss die Chancen einer betrieblichen Ausbildung mit einem Wert von 2,2 ebenfalls steigert – die viel diskutierte Verdrängung dual ausgebildeter Fachkräfte vom Arbeitsmarkt oder der Abbau betrieblicher Ausbildungskapazitäten offenbar nicht zwangsläufig stattfindet. Folglich kann die These, der künftige Fachkräftebedarf sei auch im Hinblick auf den demografischen Wandel der ausschlaggebende Grund für die Ausbildungsbereitschaft und würde von den Betrieben als Investition in die eigene Humankapitalbildung angesehen, auf Basis der Auswertungsergebnisse des Ausbildungsmonitors nur teilweise bestätigt werden. In Fortführung dieser Fragen werden weitere Auswertungen erforderlich sein, da sich insbesondere bei der Untersuchung ostdeutscher Handwerksbetriebe andeutet, dass auch branchen- und regional-spezifische Unterschiede bestehen. Obwohl jeder zehnte Handwerksbetrieb in den ostdeutschen Ländern in den nächsten zwei Jahren Arbeitsplätze zu besetzen hat, setzen sie deutlich stärker als westdeutsche Handwerksbetriebe auf die Rekrutierung externer Fach-

kräften mit mehrjähriger Berufserfahrung, auf die Weiterbildung von eigenen un- und angelernten Arbeitskräften und weit weniger auf die Ausbildung eigener Fachkräfte.²⁴

4.3 Stellenwert von Unterstützungsmaßnahmen zur Erweiterung von Angebotskapazitäten: Zur Einführung des Ausbildungsbonus

Bei der Frage, über welche Maßnahmen die Bildungspolitik das betriebliche Ausbildungsplatzangebot erhöhen kann, legen Ergebnisse aus Betriebsumfragen, in denen als Gründe für Nichtausbildung meist fehlende Übernahmemöglichkeiten und hohe Ausbildungskosten genannt werden, es nahe, die Ausbildungsbeteiligung durch Abgaben- oder Bonus-systeme zu beeinflussen. Die Schwellenwertberechnung der gewünschten Ausbildungsquote, die Vorausschau auf zukünftige (Markt)situationen und die Berücksichtigung unterschiedlicher Ausbildungsmöglichkeiten nach Branche und Betriebsgröße machen Konzeption und Definition von Standards allerdings schwierig. Eine zu weite oder zu enge Zielgruppendefinition, prozyklische Effekte, letztlich aber auch die Mittelaufwendung können die Wirkung solcher Maßnahmen leicht beeinträchtigen oder zu Verdrängungseffekten führen. Sie setzen zudem einseitig auf Seiten der Betriebe an und nicht - was Unternehmen in einer BIBB-Umfrage 2004 bzgl. der ausbildungsfördernden Wirkung als effektiver werteten²⁵ - an den Voraussetzungen der Jugendlichen oder der Verbesserung der Ausbildungsdurchführung (mehr ausbildungsbegleitende Hilfen für Betriebe und Auszubildende, mehr Flexibilität bei der Umsetzung der Ausbildungsordnungen). Anlässlich der fortbestehenden Altbewerberproblematik, die trotz erhöhter Vertragsabschlusszahlen bei den Lehrverträgen seit 2006 gegenwärtig noch zu keiner Entspannung bei der Situation dieser Jugendlichen führte, hat die Bundesregierung im Rahmen ihrer Qualifizierungsinitiative beschlossen, Betriebe ab dem Ausbildungsjahr 2008/2009 durch Einführung eines Ausbildungsbonus für eine verstärkte Ausbildungsbeteiligung zu gewinnen. 4.000 bis 6.000 Euro werden an Betriebe ausgezahlt, die über ihr bisheriges durchschnittliches Ausbildungsengagement hinaus Lehrstellen für Altbewerber einrichten. Als förderungsberechtigt werden solche Jugendliche ausgewiesen, die maximal über einen Realschulabschluss verfügen und nur schwache Schulnoten mitbringen. Mit Hilfe des Ausbildungsmonitors konnten das Meinungsbild unter den Betrieben während der Planungsphase der Maßnahme eingefangen und in der Herbstbefragung, nach Einführung der Maßnahme, die tatsächliche Umsetzung und Beantragung nachverfolgt werden.

In der ersten Befragungswelle gaben sich die befragten Betriebe insgesamt zurückhaltend, gleichwohl ließ sich aber eine positive Resonanz auf den Ausbildungsbonus erkennen. So konnte sich jeder sechste Betrieb vorstellen, sein Stellenangebot für Altbewerber auszuweiten. Die Hälfte der Betriebe wollte ihr Angebot nicht erhöhen, während ein Drittel auf die Frage einer zusätzlichen Einstellung von Altbewerbern keine eindeutige Antwort geben konnte. Aufgrund der Betriebsangaben zu den zusätzlichen Stellen, käme eine Kapazitätserhöhung des Lehrstellenangebots um 30% zustande. Die tatsächliche Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus durch die befragten Betriebe im Herbst fiel gegenüber den Ergebnissen der Frühjahrserhebung allerdings ernüchternd aus. Zu Beginn des Ausbildungsjahres hatten lediglich 2,2%, also 22 der 1.049 befragten Betriebe den Bonus tatsächlich beantragt. Da in den meisten Fällen nur eine weitere Stelle neu geschaffen wurde, wurde eine Volumenausweitung von lediglich 2,6% erreicht. Die strukturellen Grundtendenzen aus der Frühjahrsbefragung blieben dabei erkennbar. Ein deutlich überdurchschnittliches Interesse zeigten die Handwerksbetriebe, unter denen fast jeder zehnte die finanzielle Unterstützung beantragt hatte. Auch Betriebe aus dem Baugewerbe, der Produktionsgüterindustrie, der Land- und Forstwirtschaft und zu einem geringen Anteil aus dem Verkehrs- und Nachrichtengewerbe erreichten überdurchschnittliche Werte bei der

²⁴ vgl. BIBB-Expertise, 2008 unter (<http://www.bibb.de/de/50069.htm>).

²⁵ Troltsch, K.; Krekel, E. M. (2006): Zwischen Skylla und Charybdis. Möglichkeiten und Grenzen einer Erhöhung betrieblicher Ausbildungskapazitäten. In: BWP 35, 2006, Heft 1, S. 12–17.

Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen. Wie in der Frühjahrserhebung schien die Bereitschaft westdeutscher Betriebe höher zu liegen als die der ostdeutschen Betrieben. Zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen bestanden entgegen den damaligen Ergebnisse aber keine erwähnenswerten Unterschiede. Eine weitere Bedeutung kommt betriebspezifischen Rahmenbedingungen wie dem Fachkräftebedarf und bereits vorhandenen Erfahrungen mit Altbewerbern zu. Beides wirkt sich deutlich positiv auf die Beantragung aus. Dies gilt auch für eine von Beginn an aufgeschlossene Haltung gegenüber dem Bonus. Betriebe, die diesen als ungeeignetes Instrument zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes angesehen haben, haben ihre Einstellung trotz aller Kampagnen nicht geändert.

Die Befragungsergebnisse spiegeln den am 16. Dezember 2008 offiziell erreichten Stand von 9.669 bewilligten Anträgen wider: Im ersten Jahr der Förderung verlief die Inanspruchnahme nur sehr zögerlich und erreichte (da im Regelfall wohl doch nur eine zusätzliche Stelle beantragt wurde) erst 25% der angestrebten Förderfälle für das Ausbildungsjahr 2008/2009. Strategien, die neben den eingangs erwähnten Punkten auch an den gesellschaftlichen Ursachen der Probleme auf dem Ausbildungsmarktes ansetzen, können langfristig nicht umgangen werden. Die weitere Entwicklung der Beantragung und Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus durch die Betriebe bleibt dabei aber auch in Hinblick auf die weitere wirtschaftliche Entwicklung abzuwarten.

4.4 Gatekeeperfunktion betrieblicher Entscheidungsakteure

Das duale System hat lange Zeit einen Großteil der alljährlichen Schulabgänger aufgenommen und schien unter dem bildungspolitischen Postulat nach meritokratischer Allokation jedem relativ faire Integrations- und Aufstiegschancen zu bieten. Im Verlauf gesellschaftlicher und wirtschaftsstruktureller Entwicklungen ist es jedoch im Rahmen eines allgemeinen Trends zur Höherqualifizierung zu Verschiebungen in den Qualifikationsstrukturen sowohl von Bewerbern als auch Auszubildenden gekommen und die Teilsysteme des Berufsbildungssystems haben sich in ihren quantitativen Anteilen zu Ungunsten der betrieblichen Ausbildung verändert. Als Leidtragende der geschwächten Integrationskraft des dualen Systems erscheinen besonders die niedrig qualifizierten Lehrstellenbewerber. Sie sind sowohl an der ersten Schwelle durch verminderte Einmündungschancen als auch an der zweiten Schwelle beim Übergang in einen segmentierten Arbeitsmarkt benachteiligt. Dort landen sie in der Regel in Bereichen, in denen sie prekären Beschäftigungsverhältnissen entgegensehen.

Angesichts der gestiegenen Relevanz der formell erworbenen Qualifikationen beim Erwerb einer Lehrstelle ist daher kritisch angemerkt worden, dass die Verteilungsfunktion des beruflichen Bildungssystems in gesellschaftliche Positionen zur Reproduktion sozialer Ungleichheit beiträgt. Denn über die Orientierung der Betriebe an Schulabschlüssen würde letztlich an Chancenstrukturen der Jugendlichen angeknüpft, die schon nach der Primarstufe beim Übergang in die Sekundarstufe festgelegt werden. Diese Weichenstellung geschieht jedoch sehr früh und ist in Deutschland bekanntermaßen stark von der sozialen Herkunft geprägt.²⁶ Aus konflikttheoretischer Sicht lässt sich diese Praxis als Ergebnis gesellschaftlicher Verteilungskämpfe um Zugangschancen und Privilegien sowie der Definitionsmacht statushöherer Gruppen interpretieren, die versuchen, ihre Ressourcen – unter dem Deckmantel der Meritokratie - zu monopolisieren. Hiernach läge ein typischer Fall von sozialer Schließung vor.²⁷

²⁶ Konietzka, Dirk (2005): Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt. In: Becker, Rolf; Lauterbach, Wolfgang (Hrsg.): Bildung als Privileg? : Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. Wiesbaden, S. 273-302.

²⁷ Hadjar, Andreas (2008): Meritokratie als Legitimationsprinzip: Die Entwicklung der Akzeptanz sozialer Ungleichheit im Zuge der Bildungsexpansion. Wiesbaden; Solga, Heike (2005). Meri-

Verknüpfungsprozesse zwischen Bewerber und Lehrstelle, gerade im dualen System, sind jedoch auch in soziale und institutionelle Rahmenbedingungen eingebettet. Außerdem haben für den einstellenden Betrieb im Hinblick auf betriebliche Arbeits- und Produktionsabläufe auch Eigenschaften der Auszubildenden jenseits schulisch erworbener Fähigkeiten Bedeutung bei ihrer Auswahlentscheidung. Die soziale Zusammensetzung der Belegschaft, betriebskulturelle Aspekte, biografische Erfahrungen der Ausbilder, persönliche Kontakte zwischen Jugendlichen und Betrieb, Ansehen und Vertrauensvorschüsse bestimmter Bewerbergruppen oder die Einschaltung von Vermittlungsinstitutionen, all diese Faktoren können maßgeblich in die Auswahlprozesse hineinwirken und eröffnen damit einen gewissen Spielraum bei der Zuweisungsfunktion entlang von schulischen Leistungen. Eine wichtige, empirisch zu klärende Frage wäre bezogen auf die These der Ungleichheitsreproduktion durch das Berufsbildungssystem nun, inwiefern es durch diese zusätzlich wirkenden Faktoren zu einer Milderung oder gar Verstärkung der Reproduktionsmechanismen von Ungleichheitsstrukturen kommt. Die Bedeutung des Berufsbildungssystems und seiner betrieblichen Akteure in ihrer Gatekeeperfunktion erscheint unter diesem Gesichtspunkt in jedem Fall diskussionswürdig. Hierzu ist insbesondere die genauere Analyse der Auswahlprozesse und Kompetenzfeststellungsverfahren der Betriebe und deren Effekte auf die Chancenstrukturen unterschiedlicher Bewerbergruppen von großem Interesse.

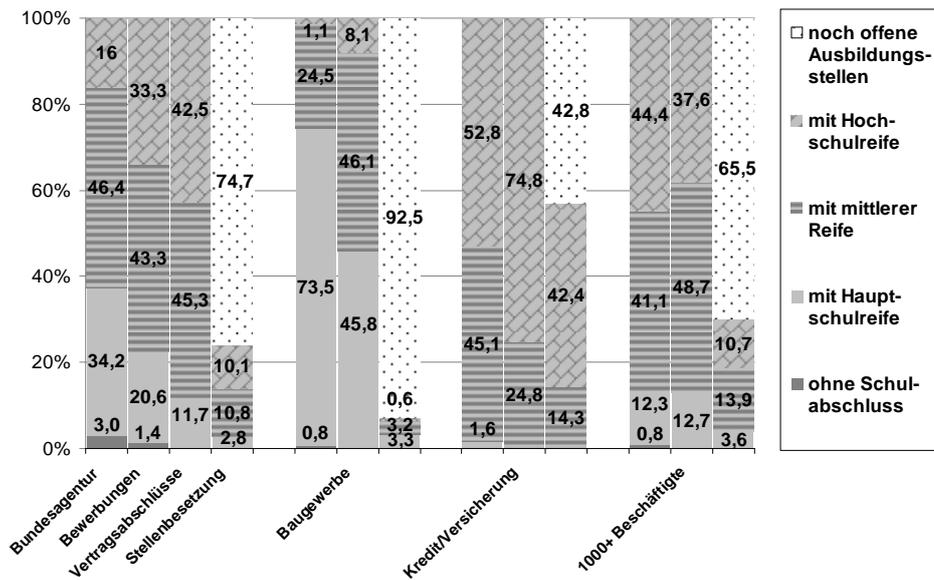
4.4.1 Zeitliche und institutionelle Aspekte der Ungleichheitsreproduktion

Zunächst kann die Begünstigung höherer Schulabschlüsse bei der Auswahl der Auszubildenden aus den Bewerbern in allen Branchen beobachtet werden. Dies gilt nicht nur im Kreditgewerbe, deren Auszubildende zu drei Vierteln aus Abiturienten bestehen, während es unter ihren Bewerbern nur die Hälfte sind (Abb. 5). Selbst im Baugewerbe ist eine deutliche Verschiebung zuungunsten der Hauptschulabsolventen beobachtbar. Besitzen hier drei Viertel der Bewerber den Hauptschulabschluss, sind es unter den Auszubildenden nicht einmal die Hälfte. Vor allem die Realschulabsolventen, aber auch die Abiturienten weiten ihren Anteil unter den Auszubildenden aus.

Unerwartet paritätisch erscheinen die Strukturen aller Schulabgängerstufen bei den Großbetrieben mit über 1000 Beschäftigten. Dort findet tendenziell sogar eher eine Verschlechterung der Einmündungschancen der Abiturienten statt, die zwar zu 44% unter den Bewerbern sind, aber nur einen Anteil von 38% unter den Auszubildenden stellen, während Jugendliche mit mittlerer Reife ihren Anteil entsprechend leicht steigern.

tokratie – die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen. In: Berger, Peter A.; Kahlert, Heike (Hrsg.), Institutionalisierte Ungleichheiten? Stabilität und Wandel von Bildungschancen. Weinheim, S. 19-38.

Abbildung 5: Bewerber und vertraglich gebundene Jugendliche nach schulischer Vorbildung, ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen



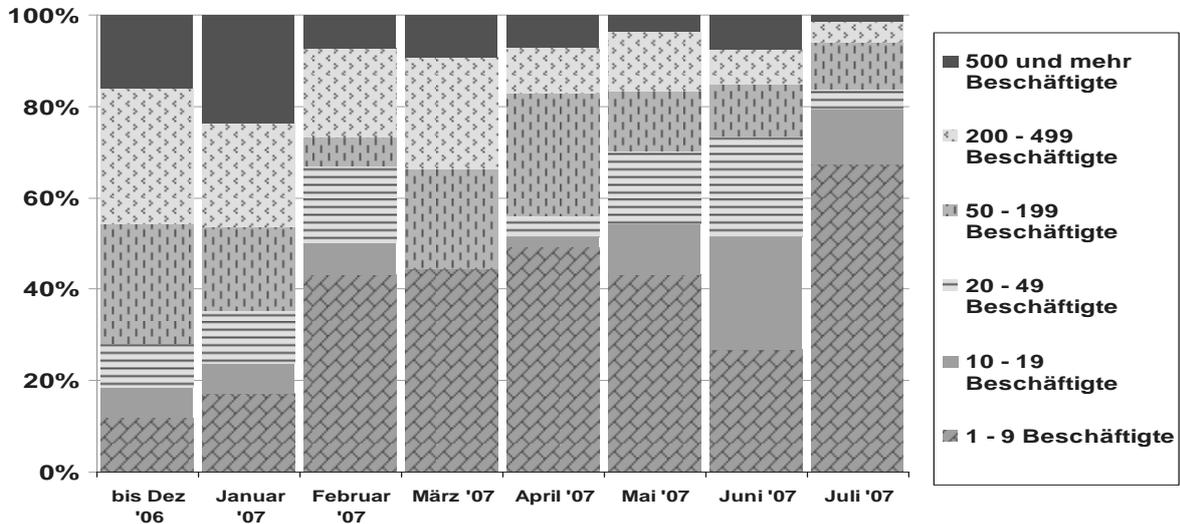
Quelle: BIBB-AusbildungsMonitor 2008

Bevor bei der Analyse auf die Mikroebene der betrieblichen Auswahlprozesse und Reproduktionsmechanismen eingegangen wird, ist aber davon auszugehen, dass die Rekrutierung von Bewerbern auch in Rahmenbedingungen der Mesoebene eingebettet ist. So spielen bei den Ausgleichsverläufen auch die Zeit und Beteiligung von Institutionen eine wichtige Rolle. Die Daten des Ausbildungsmonitors zeigen, dass die Bewerberzusammensetzung im ersten und zweiten Halbjahr des Berichtsjahres sich deutlich unterscheidet (Abb. 6). Während der Anteil der Abiturienten abnimmt (41% auf 29%), steigt der von Hauptschulabsolventen (15% auf 30%). Da größere und damit meist konjunkturabhängige Betriebe mit starker Marktposition ihre Ausbildungsstellen frühzeitiger besetzen, kann vermutet werden, dass diese Betriebe dementsprechend auch eher Bewerber mit höheren Schulabschlüssen und besseren Kompetenzen in der Berufswahlfindung vorfinden und privilegieren.

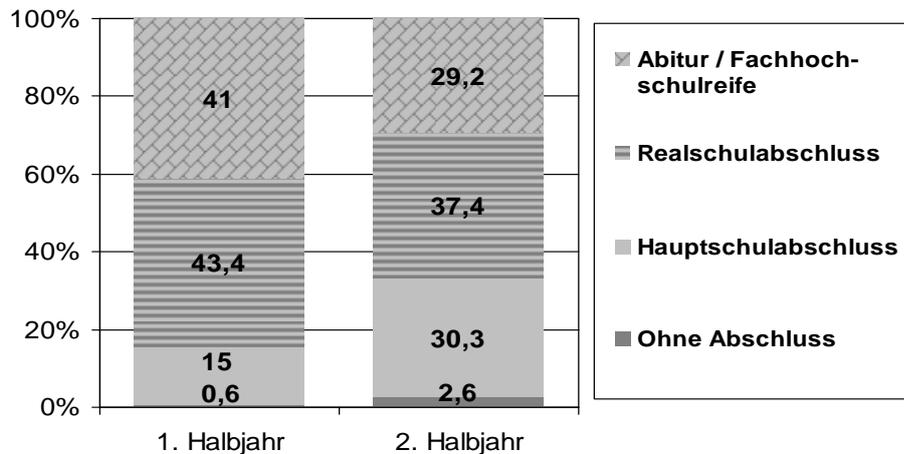
Die Betriebe, die sich aufgrund der Abhängigkeit ihrer wirtschaftlichen Situation erst kurzfristig vor Beginn des Ausbildungsjahres für oder gegen Ausbildung entscheiden und erst dann Bewerber auswählen, stoßen auf eine andere, entsprechend der oben formulierten These ungünstigere Zusammensetzung der Jugendlichen. Dies könnte bedeuten, dass sie aufgrund dieses Auswahlpools zum einen selbst benachteiligt sind, sie zum anderen aber auch ihre eigenbetriebliche, marktbezogene Ungleichheit auf die schließlich von ihnen rekrutierten Jugendlichen übertragen und reproduzieren. Eine Vertiefung der Forschung und Informationen (vor allem bezüglich der schulischen Qualifikation der Jugendlichen) sind für eine weitergehende Prüfung dieser These notwendig.

Abbildung 6: Zeitlicher Verlauf der schriftlichen Vertragsabschlüsse für das Ausbildungsjahr 2007 / 2008 nach Betriebsgrößenklassen und Vergleiche von Bewerberstrukturen nach Betriebsgrößen im Jahresverlauf

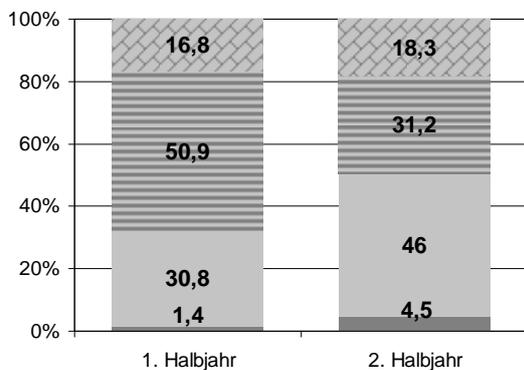
Zeitlicher Verlauf der schriftlichen Vertragsabschlüsse für das Ausbildungsjahr 2007/2008 nach Betriebsgrößenklassen



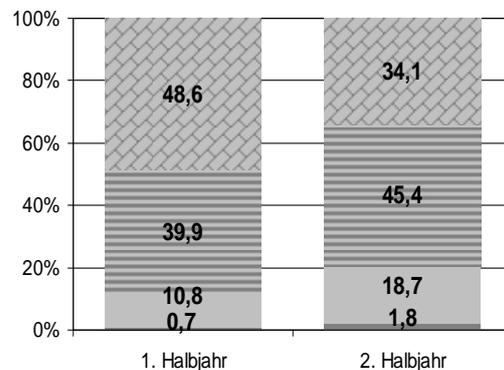
Vergleich der Bewerberstrukturen:
Erstes und zweites Halbjahr vor Ausbildungsbeginn 2008/09



Bewerberstrukturen bei Kleinbetrieben (bis 9 Mitarbeiter) erstes und zweites Halbjahr vor Ausbildungsbeginn



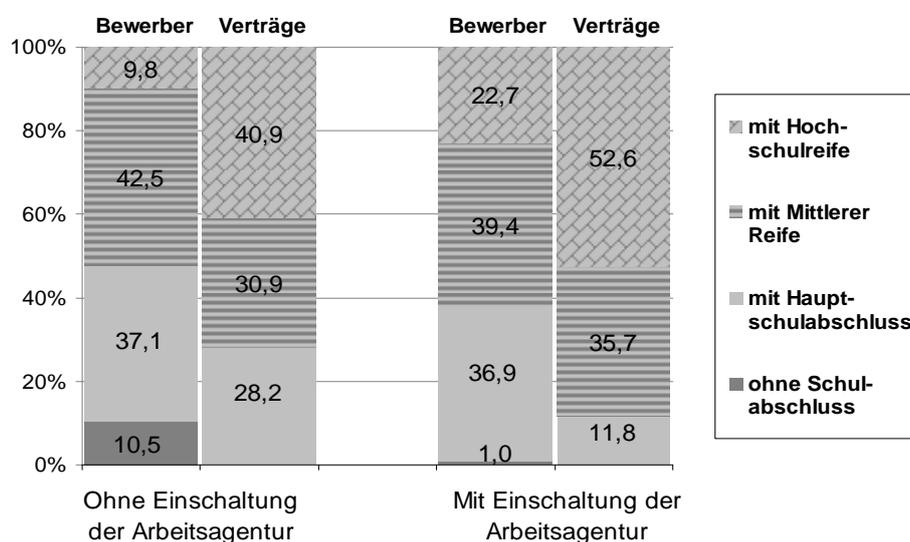
Bewerberstrukturen bei Großbetrieben (ab 250 Betriebe) erstes und zweites Halbjahr vor Ausbildungsbeginn



Quelle: BIBB-AusbildungsMonitor 2008

Bei der Reproduktion von Bildungsungleichheit durch Betriebe scheinen darüber hinaus auch institutionell gesteuerte und gestaffelte Selektionsprozesse eine Rolle zu spielen. Es ergeben sich Hinweise darauf, dass die Reproduktion von Bildungsungleichheit durch Betriebe umso stärker ausfällt, je stärker Bewerber im Vermittlungsprozess durch vorgeschaltete Institutionen „vorsortiert“ werden. Dies könnte als Effekt einer Aspirationsabkühlung²⁸ durch Berufsberater interpretiert werden. Die Verschiebungen zwischen den Anteilen schulischer Abschlüsse unter Bewerbern und eingemündeten Jugendlichen gestalten sich etwa bei Einschalten der Agentur für Arbeit ungünstiger für die niedrig qualifizierten Jugendlichen als bei Vermittlungsprozessen jenseits der Arbeitsagenturen (Abb. 7). So reduziert sich der Anteil der Hauptschüler bei Einschalten der Arbeitsagentur von 37% auf 12%, während er bei Abiturienten von 23% auf 53% steigt. Ohne Einschaltung der Arbeitsagentur sinkt der Anteil der Hauptschüler nur von 37% auf 28%. Allerdings steigen die Werte bei den Abiturienten hier von 10% auf 41%. Auch die Realschulabsolventen sinken von 43% auf 31%.

Abbildung 7: Bewerber und Vertragsabschlüsse nach schulischer Vorbildung bei Kleinbetrieben mit und ohne Einschaltung von Arbeitsagenturen in [%]



Quelle: BIBB-Ausbildungsmonitor 2008

4.4.2 Einflüsse unterschiedlicher Rekrutierungsverfahren und Schwerpunktsetzungen bei den Auswahlkriterien auf die Auszubildendenstrukturen nach schulischem Abschluss

Betriebe steuern zudem durch eine spezifische Auswahl und Gewichtung der Vermittlungswege den Bewerbungsprozess und die Struktur ihrer Bewerber. Zusammenhänge zeigen sich etwa zwischen gewählten Rekrutierungswegen und der Struktur der eingestellten Auszubildenden. Für Abiturienten erhöht sich mit einer Verdreifachung der Chancen gegenüber Nicht-Abiturienten insbesondere bei Stellenbewerbungen über Websites und Online-Börsen, sowie mit einer Verdoppelung der Chancen auch bei der An-

²⁸ Schumann, Karl F.; Gerken, Jutta; Seus, Lydia (1991): „Ich wusst` ja selber, dass ich nicht grad der Beste bin...“. Zur Abkühlungsproblematik bei Misserfolg im schulischen und beruflichen Bildungssystem. Arbeitspapier 12 Teilprojekt A3. Selektionsprozesse im Berufsbildungssystem und abweichendes Verhalten; Dietz, Gerhard-Uhland; Matt, Eduard (1994): Begrenzte Handlungsspielräume bei der Berufsfindung. Der Übergang von Haupt- und Sonderschülern in das Berufsbildungssystem. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Heft 5, S. 510-524; Haeberlein, Urs; Imdorf, Christian; Kronig, Winfried (2005): Verzernte Chancen auf dem Lehrstellenmarkt. In: Zeitschrift für Pädagogik, Heft 1.

werbung über Ausbildungsmessen die Wahrscheinlichkeit in eine Ausbildungsstelle einzumünden, dicht gefolgt von der Anwerbung über Zeitungsinserate. Ferner kommen auch Schulveranstaltungen und die Einschaltung der Kammern dieser Gruppe zugute. Die Rekrutierung über Betriebspraktika wirkt sich dagegen eher negativ aus. Für die Gruppe der Realschulabsolventen erscheinen insbesondere Zeitungsinserate mit einer beinahe Vervielfachung ihrer Chancen sowie Stellenausschreibungen über Websites und Online-Börsen, die eine Verdreifachung der Chancen erbringen, von Vorteil. Deutlich bessere Chancen für Hauptschüler ergeben sich mit einer knappen Verdoppelung dagegen über Betriebspraktika. Außerdem führen die Meldung der Stellen bei der Arbeitsagentur und betriebsinterne Informationen mit 1,3-fach erhöhten Chancen zu signifikanten Verbesserungen. Stellenausschreibungen über Websites dagegen verringern diese leicht. Für die Gruppe der Jugendlichen ohne Schulabschluss zeigt sich lediglich ein signifikant negativer Effekt bei Stellenausschreibungen über das Internet. Sie profitieren ähnlich wie die Hauptschüler eher von Betriebspraktika.

Auswahlkriterien im Vorstellungsgespräch, die per Faktorenanalyse zu „Sozialkompetenzen“, „Kognitiven Kompetenzen“ und „Motivation, Interesse“ zusammengefasst wurden, gehen erwartungsgemäß auch mit bestimmten Einmündungschancen bestimmter Schulabgänger zusammen. Für Hauptschulabsolventen wirken sich als Kriterien besonders die Sozialkompetenzen und kognitiven Kompetenzen positiv im Vorstellungsgespräch aus, während sich die Wichtigkeit von Motivation und Interesse als Auswahlkriterium eher negativ auswirkt. Bei Bewerbern mit mittlerer Reife sind es mit einer Chancenerhöhung um das 1,5-Fache vor allem die Sozialkompetenzen, die einer Auswahl förderlich sind. Die Chancen der Abiturienten hingegen verringern sich, wenn besonders auf Sozialkompetenzen gesetzt wird, vorteilhaft wirkt sich bei diesen die Motivation und das Interesse mit einem Faktor von 1,3 aus.

Unter den angewandten Auswahlverfahren der Betriebe lässt sich (unter Kontrolle von Region, Betriebsgröße und Branche) eine Reihe von Verfahren identifizieren, die sich für bestimmte Schulabsolventen förderlich, für andere dagegen hinderlich auswirken. Für Hauptschulabsolventen (wie auch Jugendliche ohne Abschluss) bewirken etwa Probetage eine deutliche Verbesserung der Chancen. Ebenso kommt diesen Jugendlichen die Beurteilung von Arbeitsproben zugute. Negativ beeinflussen dagegen Vorstellungsgespräche die Einmündung. Auch bei den Realschulabsolventen fördern Arbeitsproben ihre Chancen, allerdings punkten sie auch in Vorstellungsgesprächen. Abiturienten profitieren offensichtlich vor allem von Vorstellungsgesprächen, schriftlichen Anschreiben und Assessment-Centern, während sich bei ihnen Arbeitsproben eher negativ auswirken. Die jeweilige Distanz oder Nähe, die der Betrieb zwischen Jugendlichen und Betriebspersonal im Auswahlverfahren hält oder zulässt, scheint die Möglichkeiten und Chancen des Jugendlichen, sich und seine Fähigkeiten zu präsentieren, zu beeinflussen. Dies ist näher zu beleuchten. Ebenfalls wird in diesem Zusammenhang zu prüfen sein, ob weitere Hinweise darauf bestehen, dass betriebliche Gatekeeper über den Habitus²⁹ der Bewerber deren Zugehörigkeit zu einem entsprechenden sozialen Milieu erkennen und sie möglicherweise begünstigen³⁰.

²⁹ Bourdieu, Pierre (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a. Main.

³⁰ Hartmann, Michael (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt a. Main / New York.

4.4.3 Bewerber und Auszubildende mit Migrationshintergrund

Ungleiche Chancen auf dem Lehrstellenmarkt sind auch entlang der ethnischen Zugehörigkeit bzw. des Migrationshintergrunds von Lehrstellenbewerbern zu beobachten.³¹ Seit Jahren liegen die Einmündungsquoten in das duale System und die Anteile dieser Personengruppe(n) an der Gesamtzahl der Auszubildenden auf gleichbleibend niedrigem bis sinkendem Niveau.³² Weitgehend werden zur Erklärung dieser Befunde Ansätze aus der Arbeitsmarktforschung³³ auf die Lehrstellensituation übertragen. Sie beziehen sich zum einen, ausgehend davon, dass Inklusionsverhältnisse im dualen System sich als Ergebnis von Leistung und Qualifikation darstellen, auf die Humankapitalausstattung der Migranten, andererseits auf unterschiedliche Konzepte der Diskriminierung. In einer Vielzahl empirischer Untersuchungen zeigt sich jedoch, dass zwischen Migranten und Nichtmigranten auch bei Kontrolle von Noten und schulischen Abschlüssen Restunterschiede bleiben, so dass die formelle Qualifikation als alleinige Erklärung für die Schlechterstellung dieser Personengruppe offensichtlich nicht ausreicht. Gleichfalls ist es allerdings problematisch, diese Abstände nun als Beleg für die Diskriminierungsthese zu werten, da nicht näher geklärt ist, inwiefern noch andere, unbeobachtete Faktoren für die Differenzen verantwortlich gemacht werden können.

Kritisch erscheint zudem, dass Analysen und Erklärungen der Chancenstrukturen benachteiligter Personengruppen in der Regel primär von den Merkmalen der Betroffenen ausgehen und Förderansätze entsprechend auf die Verbesserung von Bildungsvoraussetzungen sowie sprachlicher und kultureller Integration ausgerichtet sind. Damit erfolgt jedoch automatisch eine Individualisierung des „Einmündungserfolgs bzw. -misserfolgs“, was - wie in diesem Kapitel eingangs in Bezug auf soziale Schließungsprozesse dargelegt - hinterfragt werden kann.³⁴ Es besteht ein offensichtlicher Bedarf, in der Analyse der Einmündungsprobleme noch stärker eine organisationstheoretische Perspektive³⁵ einzunehmen, um auch die betriebliche Seite theoretisch und als Ansatzpunkt für mögliche Fördermaßnahmen stärker zu erschließen und damit letztlich die Konzeption von Erfolg auch auf eine systemische bzw. Meso-Ebene auszuweiten. Von Interesse ist insbesondere, ungleiche Effekte der spezifischen, institutionellen Auswahlpraxen festzustellen, die von den Betrieben aus einer rein betriebsorganisatorischen Logik und

³¹ Integration und berufliche Ausbildung. Expertise. Granato, Mona; Bethschneider, Monika; Friedrich, Michael; Gutschow, Katrin; Paulsen, Bent; Schwerin, Christine; Settlemeyer, Anke; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd: Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Friedrich-Ebert-Stiftung / Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Dokumentation einer Fachkonferenz der FES und des BIBB / Günther Schultze u. a. (2006) ; Imdorf, Christian (2005): Schulqualifikation und Berufsfindung : Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden.

³² Ergebnisse BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006 – Einmündungsquoten ins Duale System: Bewerber mit Migrationshintergrund 29%, Bewerber ohne Migrationshintergrund 40% (Berufsbildungsbericht 2008); Berufsbildungsstatistik 2006 – Anteil ausländischer Auszubildender an der Gesamtzahl der Auszubildenden 5,0%, Ausbildungsbeteiligungsquote (Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen ausländischen Jugendlichen der Wohnbevölkerung): 23,7% (Berufsbildungsbericht 2008).

³³ U. a. Kalter, Frank (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft. Zeitschrift für Soziologie 35, 2: 144-160 ; Granato, Nadia (2003): Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, Bd. 33, Opladen.

³⁴ U. a. Bommers, Michael (1996): Ausbildung in Großbetrieben. Einige Gründe, warum ausländische Jugendliche weniger Berücksichtigung finden, in: Kersten / Kiesel / Sargut 1996, S. 31–44.

³⁵ Imdorf, Christian (2007): Individuelle oder organisationale Ressourcen als Determinanten des Bildungserfolgs? Organisatorischer Problemlösungsbedarf als Motor sozialer Ungleichheit. In: Swiss Journal of Sociology, 33 (3), 2007, S.407-423.

rationalen Selektionszwängen heraus angewandt werden - ohne zwingend Vorbehalte zu besitzen - sich dabei aber möglicherweise dennoch als Zugangsbarrieren für Migranten erweisen.³⁶ Als "institutionelle Diskriminierung" haben Radtke und Gomolla diese Art der Benachteiligung bezüglich der verminderten Chancenstruktur von Migranten im deutschen Schulsystem formuliert. Untersuchungen betrieblicher Eignungstestergebnisse unterschiedlicher Herkunftsgruppen³⁷ zeigen Kompetenzunterschiede zwischen Migranten und Nichtmigranten in Allgemeinwissen und Diktat. Statt als Problemursache einseitig die unzureichende kulturelle Integration der Migranten zu betrachten (wobei Sprach- und Rechtschreibschwächen auch in ihrem Falle nicht zwingend herkunftstheoretisch begründet werden müssen), würde aus dieser Perspektive heraus die möglicherweise mangelnde Kulturneutralität der Kompetenzfeststellungsverfahren oder die Nichtberücksichtigung interkultureller Kompetenzen³⁸ problematisiert werden. Ähnlich könnte untersucht werden, ob sich eine Bedeutungszunahme von *soft skills* gegenüber *hard skills* bei den Rekrutierungs- und Selektionspraktiken³⁹ als Problem erweist, weil dadurch bei der Beurteilung *soft skills* stärker das subjektive Urteil der Personalverantwortlichen, aber auch der soziale bzw. betriebliche Kontext hineinwirken könnte. Nachzuprüfen wäre ferner, ob von der Praxis der Lehrstellenvergabe über Beziehungen, die dem Betrieb Informationsvorteile, ein geringeres Fehlbesetzungsrisiko und geringere Suchkosten verschafft, durch die unterschiedliche Einbindung der Migranten in Netzwerke tatsächlich die oft beschriebenen negativen Effekte auf ihre Einmündungschancen bestehen.

Im Ausbildungsmonitor wurde die herkunftsbezogene Zusammensetzung der Jugendlichen vor, während und nach den betrieblichen Auswahlstufen, also bei Vertragsabschluss erhoben. Erste Auswertungen scheinen die Relevanz der betriebsspezifischen Auswahlmechanismen zu belegen. Unter den standardisierten Auswahlverfahren ergeben sich – bei Kontrolle von Betriebsgröße und Kammerzugehörigkeit – etwa positive Effekte auf die Einmündungschancen bei Evaluierung der Bewerber im Assessment-Center und bei der Durchführung von Probetagen. Am deutlichsten steigen die Chancen, wenn überhaupt kein standardisiertes Verfahren durchgeführt wurde. Unter den betrieblichen Rekrutierungswegen der Bewerber lassen sich von Informationsveranstaltungen in Schulen signifikant positive Effekte auf die Chancenerhöhung der Migranten identifizieren. Weitere Analysen befinden sich derzeit in Bearbeitung.

4.5 Einfluss der unterschiedlichen Beteiligung von Entscheidungsakteuren an der Ausbildungsplanung

In der amerikanischen Soziologie stellen Forschungsarbeiten zur Bedeutung von Netzwerkstrukturen zur Erklärung individuellen und organisatorischen Handelns schon seit längerer Zeit einen wichtigen Schwerpunkt in der empirischen Forschung und sozialwissenschaftlichen Theoriebildung dar.⁴⁰ Seit den neunziger Jahren werden auch in der deut-

³⁶ Imdorf, Christian (2006): Der Ausschluss „ausländischer“ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl: Ein Fall von institutioneller Diskriminierung? Working Paper zur Präsentation am 33. Kongress der DGS. 9.-13. Oktober 2006, Kassel. Sektion Migration und ethnische Minderheiten. AG „Diskriminierung – Theoriebildung und empirische Forschung.“

³⁷ Ludwig, Monika; Vogel, Susanne (2005): Expertise „Vorbereitung auf Einstellungstests“. Berliner Beiträge zur Integration und Migration.

³⁸ Settlemeyer, Anke (2008): Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen. Bertelsmann, Bielefeld. Benneker, Gerburg.; Dorau, Ralf und Karola Hörsch; Settlemeyer, Anke (2005): Interkulturelle Kompetenzen von Arzthelferinnen mit Migrationshintergrund. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 4/2005.

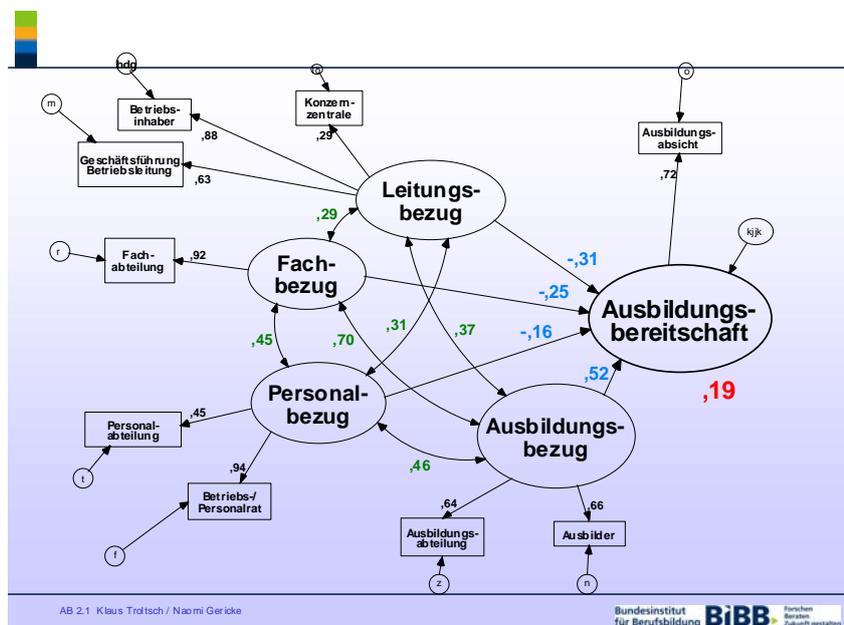
³⁹ Moss, Philip und Chris Tilly (2001): Stories Employers Tell ; Race, Skill and Hiring in America. New York.

⁴⁰ White, Harrison (1970): Chains of Opportunity: System Models of Mobility in Organizations. Cambridge; Granovetter, Mark (1973): The Strength of Weak Ties. In: American Journal of Sociology, Jg. 78, S. 1360-1380; Granovetter, Mark (1985): Economic Action and Social Structure:

schen Soziologie entsprechende Forschungsarbeiten durchgeführt. Diese Art von Fragestellungen im Rahmen des Forschungsprojekts aufzugreifen, musste - zumal es sich um eine online-gestützte Erhebungsmethode handelte - angesichts der mittlerweile elaborierten Erhebungs- und Forschungsdesigns⁴¹ von vornherein von realistischen Erwartungen ausgehen, dass es sich hier nur um einen ersten Erhebungsschritt handeln konnte, der künftig im Rahmen weiterer Forschungsarbeiten ausgebaut werden kann. Um aber überhaupt einen ersten Einblick in den Stellenwert funktionaler, auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung ausgerichtete Entscheidungsnetzwerke zu gewinnen und Betriebe nicht wie üblich als ‚black box‘ zu betrachten, wurde diese Fragestellung als ein Themenschwerpunkt in der Basisbefragung 2007 implementiert. Erhoben wurden in diesem Zusammenhang die grundsätzliche Partizipationsstruktur der Akteure bzw. Betriebseinheiten sowie deren Gewicht. Obwohl diese Netzwerkstrukturen aus Sicht eines einzelnen Befragten bewertet wurden, zeigt sich aufgrund der bisherigen Auswertungen, dass strukturell ähnliche Betriebstypen vergleichbare Entscheidungsbeteiligungen und Akteurs- bzw. Organisationsgewichte herausgebildet haben. Im Ergebnis stellt sich heraus, dass je stärker primär betriebswirtschaftlich orientierte Betriebseinheiten beteiligt waren und je höher ihr durchschnittliches Gewicht im Entscheidungsprozess ausfiel, desto weniger bereit diese Betriebe waren, Ausbildungsstellen für das kommende Ausbildungsjahr 2007/2008 anzubieten (Abb. 8).

Bei diesem Ergebnis kommt natürlich zum Tragen, dass auch nicht ausbildende Betriebe und Unternehmen in die Auswertung einbezogen worden waren. Insgesamt ist der Betrag dieser Entscheidungsstrukturen zur Erklärung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft mit 19% als gut zu bewerten. Im Strukturmodell zeigt sich zudem eine Vielzahl an indirekten Einflussmöglichkeiten unter den beteiligten Akteuren, deren Interpretation aber weiteren Auswertungen vorbehalten bleiben soll.

Abbildung 8: Einfluss der unterschiedlichen Beteiligung von Entscheidungsakteuren an der Ausbildungsplanung



Quelle: BIBB-Ausbildungsmonitor I/2007

The Problem of Embeddedness. In: American Journal of Sociology, Jg. 91, S. 481–510; Burt, Ronald (1992): Structural Holes. The Social Structure of Competition, Cambridge

⁴¹ Jansen, Dorothea (2006): Einführung in die Netzwerkanalyse. Grundlagen, Methoden, Forschungsbeispiele, Wiesbaden

5 Ausblick und Transfer

Internetbasierte, unterjährige Betriebsbefragungen stellen ein geeignetes Instrument zur Erhebung organisatorischer Prozesse wie beispielsweise Stellenbesetzungsprozesse in Betrieben und zur Erhebung von Fragestellungen dar, die den aktuellen Problemhaushalt von Betrieben betreffen. Die Mehrfachbefragung von Betrieben im Rahmen mehrerer Erhebungswellen innerhalb eines Jahres trägt vor allem dem Tatbestand Rechnung, dass bei einer rein retrospektiven Erfassung von Prozessen die Variabilität von Prozessen aufgrund von Rationalisierungen im Nachhinein nicht mehr valide erfasst werden kann, vor allem wenn es sich um die Erhebung von Faktenwissen handelt. Nachteilig, insbesondere aufgrund der niedrigen Rücklaufquoten und damit auf die Auswertbarkeit, wirkt sich allerdings der hohe Grad an Teilnahmefreiwilligkeit aus. Die sogenannte Panelmortalität liegt im Rahmen dieser onlinegestützten Erhebungen deutlich höher als bei anderen Erhebungsformen. In diesem Sinne erscheinen face-to-face- oder CATI-Techniken in Kombination mit retrospektiven Befragungsdesigns beim Aufbau eines Betriebspanels, auf dessen Basis über mehrere Jahre hinweg Untersuchungen durchgeführt werden können, als eine sinnvollere Alternative.

Was den Transfer anbelangt sind derzeit - neben Vorträgen und Präsentationen - zwei Fachaufsätze sowie ein Bericht zur beruflichen Bildung mit einem ausführlichen Überblick zu zentralen Forschungsergebnissen des Ausbildungsmonitors geplant. Soweit möglich sollen die Daten des Ausbildungsmonitors zudem für Kurzexpertisen im Rahmen der Politikberatung Verwendung finden.

6 Veröffentlichungen

TROLTSCH, Klaus

Ausbildungsbereitschaft von Betrieben – am künftigen oder bisherigen Fachkräftebedarf orientiert?

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3 (2008) 3, „Jugendliche – Fachkräfte von morgen!“
Bielefeld: Bertelsmann, 2008.

TROLTSCH, Klaus; GERICKE, Naomi; SAXER, Susanne

Ausbildungsbonus – bringt er Altbewerber in Ausbildung? Ergebnisse einer BIBB-Betriebsbefragung

Bielefeld: Bertelsmann, 2008. - 8 S.

BIBB-REPORT 5/08

ISSN 1866-7279 (Internet)

ISSN 1865-0821 (Print-Ausgabe)

Bundesinstitut für Berufsbildung; Unter Mitwirkung von: GERICKE, Naomi; KREKEL, Elisabeth M.; KROLL, Stephan; LINTEN, Markus; RASKOPP, Kornelia; TROLTSCH, Klaus; ULRICH, Joachim G.; WIDERRA, Christina:

Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt in den neuen Ländern. Datenlage zu „Angebot“ und „Nachfrage“ in der Ausbildung

BIBB-Expertise, August 2008.

überarb. Fassung für das Internet: Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt in den neuen Ländern unter <http://www.bibb.de/de/50069.htm>

GERICKE, Naomi; TROLTSCH, Klaus

Ausbildungsbonus – Bringt er Altbewerber in Ausbildung? Ergebnisse einer BIBB-Betriebsbefragung.

In: Ausbilder-Handbuch, 104. Erg.-Lfg. – November 2008. – Köln, 2008, S. 1-14.

(ISBN 3-87156-165-7; ISSN 0944-9337)

Derzeit im Erscheinen:

TROLTSCH, Klaus; GERICKE, Naomi; HUBER, Simon

Ausbildungsbonus – Ausschöpfung des betrieblichen Ausbildungsstellenpotenzials für Altbewerber?

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2009) 1, S. 44-47

Bielefeld: Bertelsmann 2009.

TROLTSCH, Klaus; GERICKE, Naomi

Zur Problematik unbesetzter Lehrstellen ; Auswertungen auf Basis des Ausbildungsmonitors.

Bielefeld: Bertelsmann 2009.

BIBB-REPORT 3/09

Auswertungen für die Politikberatung:

WEIß, Reinhold

Öffentliche Anhörung des BT-Ausschusses für Arbeit und Soziales zum Entwurf eines „Fünften Gesetzes zur Anhörung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Ausbildungschancen förderungsbedürftiger junger Menschen“ am 26. Mai 2008

Bundesinstitut für Berufsbildung; Unter Mitwirkung von: GERICKE, Naomi; KREKEL, Elisabeth M.; KROLL, Stephan; LINTEN, Markus; RASKOPP, Kornelia; TROLTSCH, Klaus; ULRICH, Joachim G.; WIDERA, Christina:

Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt in den neuen Ländern. Datenlage zu „Angebot“ und „Nachfrage“ in der Ausbildung

BIBB-Expertise, August 2008

überarb. Fassung für das Internet: Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt in den neuen Ländern unter <http://www.bibb.de/de/50069.htm>

Graue Literatur:

BIELENSKI, Harald; HUBER, Simon (TNS Infratest)

Machbarkeitsstudie zum Aufbau eines Ausbildungsmonitors Methodenberichte

TROLTSCH, Klaus; HUBER, Simon; GERICKE, Naomi

Internet-Ergebniskurzbericht Ausbildungsmonitor 2007

Internet-Ergebniskurzbericht Basisbefragung des Ausbildungsmonitors I/2008

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbildungsmonitor_ergebnisbericht.pdf

Präsentationen:

BIBB-Projektkolloquium am 16.04.2008

Unterausschuss Berufsbildungsforschung am 15.05.2008

Wissenschaftlicher Beirat am 28.05.2008