

Besetzung von Ausbildungsstellen

Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt?

Eine Untersuchung zum Einfluss von Struktur- und Anforderungsmerkmalen



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Herausgeber:

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

<http://www.bibb.de/de/55671.htm>

© Copyright:

Die veröffentlichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.
Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar.

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.
URN: urn:nbn:de:0035-0439-7

Veröffentlichung im Internet: Fassung vom 18.10.2010

Besetzung von Ausbildungsstellen

Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt?

Gliederung

1	Unbesetzte Ausbildungsplätze verschärfen die Fachkräfteproblematik	4
1.1	Unbesetzte Ausbildungsstellen – ein Passungsproblem	4
1.2	Qualifikatorischer Mismatch – schwer zu beheben und oft gegeben	5
2	Wie gehen Betriebe mit einem qualifikatorischen Mismatch um?	6
2.1	Methodisches vorab	6
2.2	Ergebnisse	9
2.3	Drei Fallgruppen - Merkmalsbezogene Beschreibung	9
2.3.1	Die drei Fallgruppen – generelle Befunde	9
2.3.2	Differenzierte Betrachtung der drei Fallgruppen – Bedeutung ausgewählter Strukturmerkmale	9
2.3.3	Differenzierte Betrachtung der drei Fallgruppen - Charakterisierung über ausbildungsbezogene Merkmale	11
2.4	„Logiken“ der Fallgruppenzugehörigkeit – Gesamtbetrachtung der Einflüsse von Struktur- und Anforderungsmerkmalen	14
3	Diskussion	17
	Literaturangaben	19
	Anhang	20

Besetzung von Ausbildungsstellen

Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt?

1. Unbesetzte Ausbildungsplätze verschärfen die Fachkräfteproblematik

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt erscheint paradox: Auf der einen Seite mehrten sich Meldungen und Berichte, dass Betriebe händeringend, aber erfolglos nach Auszubildenden suchen (vgl. Infokasten „Stimmen aus der Tagespresse“). Auf der anderen Seite bleiben ausbildungsinteressierte Jugendliche – teilweise mehrere Jahre in Folge – ohne eine betriebliche Lehrstelle. So waren zum Stichtag 30.09 im Jahr 2009 noch rund 17.000 der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Ausbildungsstellen offen, gleichzeitig registrierte die BA knapp 83.000 noch einen Ausbildungsplatz suchende Bewerber (Ausbildungsmarktstatistik der BA). Von ihnen hat zwar der überwiegende Teil eine (vorübergehende) Alternative zur Lehre eingeschlagen, wie etwa den Besuch einer Berufsfachschule, die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme oder die Ausübung eines Praktikums, knapp 9.600 Jugendliche blieben aber gänzlich unversorgt (ebd.).¹

Nun ist es allerdings nicht so, dass es 2009 erstmals zugleich unbesetzte Ausbildungsstellen und unversorgte Lehrstellenbewerber gegeben hätte (vgl. Ausbildungsmarktstatistik der BA sowie u.a. Gericke, Krupp & Troeltsch 2009). Ganz im Gegenteil wurden in den zurückliegenden zwei Jahrzehnten immer bestimmte Größenordnungen an Ausbildungsplätzen, die nicht besetzt werden konnten, und Jugendlichen, deren Suche nach einem Ausbildungsplatz erfolglos blieb, gezählt (ebd.). Ein vollständiger Ausgleich von Angebot und Nachfrage ist also auch zu anderen Zeiten nicht gelungen.

Stimmen aus der Tagespresse

„Auszubildende händeringend gesucht“
(Ausburger Allgemeine vom 17.10.2009)

**„Lehrstellen sind keine Mangelware mehr,
dafür aber gute Lehrlinge“**
(Ostthüringer Zeitung vom 15.03.2010)

„Roter Teppich für Lehrlinge“
(Main-Post vom 10.06.2010)

„Wirtschaft klagt: Wo sind die Lehrlinge?“
(Süddeutsche Zeitung online vom 05.08.2010)

„Dem Osten gehen die Lehrlinge aus“
(Focus online vom 05.08.2010)

Gleichwohl verdienen Lehrstellenvakanzen aktuell besondere Aufmerksamkeit: In Kürze wird die Zahl derjenigen Personen, die altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden, die Zahl des Nachwuchspotentials an der Schwelle zum Eintritt in Ausbildung und Beruf übersteigen (vgl. Ulmer & Ulrich 2008), so dass ein Fachkräftemangel droht. Unbesetzte Ausbildungsstellen können diese Gefahr noch vergrößern, denn sie stellen ungenutztes Potential dar, Nachwuchsfachkräfte zu qualifizieren.

1.1 Unbesetzte Ausbildungsstellen – ein Passungsproblem

Die Daten der BA weisen (jeweils zum Stichtag 30.09) seit 2004 eine kontinuierliche, allerdings eher moderate Zunahme bei den unbesetzten Ausbildungsplätzen aus. Die in den Jahren 2007 und 2008 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Rahmen des Ausbildungsmonitors durchgeführten Betriebsbefragungen zeigen mit jeweils knapp 15% konstante Anteile von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen (vgl. Gericke, Krupp & Troeltsch 2009). Hingegen indizieren die jährlich vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag durchgeführten Befragungen von IHK-Betrieben einen deutlichen Anstieg der von Lehrstellenvakanzen betroffenen Betriebe – von 15% im Jahr 2007 auf jeweils 21 % in den Jahren 2008 und 2009 (DIHK 2010).

¹ Angaben ohne zugelassene kommunale Träger (zkt); siehe Ulrich, Flemming & Granath 2010.

Ungeachtet der Größenordnung lassen sich unbesetzte Ausbildungsstellen – wie Unausgeglichheiten zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage insgesamt – grundsätzlich als Ausdruck eines Passungsproblems, eines sogenannten Mismatches, verstehen: Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage passen („matchen“) nicht zusammen. In der theoretischen Literatur werden in der Regel vier Formen des Mismatches unterschieden, die einzeln oder kombiniert auftreten und zu Lehrstellenvakanzen beitragen können (vgl. Entorf 2001; Gericke, Krupp & Troltsch 2009). Ein *regionaler Mismatch* liegt vor, wenn Ausbildungsstellen nicht in den Regionen angeboten werden, in denen eine Nachfrage nach Ausbildungsplätzen besteht und umgekehrt; er ist aber auch gegeben, wenn fehlende Mobilität (der Bewerber) eine Stellenbesetzung verhindert. Regionale Passungsprobleme konnten 2009 u.a. in den Arbeitsagenturbezirken Helmstedt, Recklinghausen und Wuppertal beobachtet werden, in denen auf jeweils 100 Lehrstelleninteressenten nur etwa 75 Ausbildungsplatzangebote kamen, u.a. aber auch – allerdings in entgegengesetzter Richtung – in den Arbeitsagenturbezirken Stralsund und München, wo 100 Nachfragenden jeweils rund 106 Ausbildungsplatzangebote gegenüber standen (BIBB-Erhebung zum 30.09.2009).² Als *beruflicher Mismatch* wird die Konstellation bezeichnet, bei der von Betrieben Ausbildungsstellen in Berufen angeboten werden, die nicht den Berufswünschen der Lehrstellensuchenden entsprechen. Mit einem Überhang an angebotenen Ausbildungsstellen trat dieses Passungsproblem im Jahr 2009 vor allem in den Ausbildungsberufen Restaurantfachmann/-fachfrau (434 mehr Stellen als Bewerber zum Stichtag 30.09) und Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (729 mehr Stellen als Bewerber zum Stichtag 30.09.) auf. Umgekehrt war der deutlichste Überhang an Bewerbern für die Ausbildungsberufe Bürokaufmann/-frau (5.940 mehr Bewerber als Stellen) und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (6.906 mehr Bewerber als Stellen) zu verzeichnen (BIBB-Schaubilder 2010).³ Der *Informationsmismatch* kommt durch unvollständige Informationen seitens der Bewerber über das gesamte Ausbildungsplatzangebot resp. unvollkommene Kenntnisse seitens der Betriebe über die gesamte Interessentenpopulation zustande. Da Wissensbestände nur schwer zu erfassen sind, lässt sich allerdings nicht näher angeben, zu welchem Ausmaß unzureichende Informationen die Ursache von unbesetzten Ausbildungsstellen sind. Schließlich bestehen beim *qualifikatorischen Mismatch* Diskrepanzen zwischen den Leistungsvoraussetzungen, die die Ausbildungsstelle bzw. der Ausbildungsbetrieb fordert, und denen, die der Bewerber mitbringt.

1.2 Qualifikatorischer Mismatch – schwer zu beheben und oft gegeben

Während bei den drei zuerst genannten Formen des Mismatches versucht werden kann, die Passung von Angebot und Nachfrage etwa durch eine Verbesserung der Informationslage über Ausbildungsberufe, Ausbildungsbetriebe und -angebote, eine stärkere Vernetzung der Akteure oder eine finanzielle Unterstützung von Umzüglern und Pendlern zu erhöhen, stellt sich die Situation beim qualifikatorischen Mismatch anders dar. Er kann nur durch Kompromisse bei den geforderten Eingangsvoraussetzungen überwunden werden (vgl. u.a. Bellmann & Leber 2010). Zu solchen Kompromissen scheinen Ausbildungsbetriebe allerdings nur bedingt bereit zu sein. Einer Betriebsbefragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zufolge, signalisierten im Jahr 2009 nur 18 Prozent der befragten IHK-Betriebe ihre Bereitschaft, die Anforderungen an die Vorbildung der Bewerber zu senken, um unter schwieriger werdenden Akquirierungsbedingungen die angebotenen Ausbildungsplätze besetzen zu können (DIHK 2010). Zugleich ist der qualifikatorische Mismatch der am häufigsten benannte Grund für vakante Ausbildungsplätze. Die Ursache des Matchingproblems wird dabei in erster Linie bei den Bewerbern gesehen. So begründeten in der gleichen DIHK-Betriebsbefragung knapp zwei Drittel der Betriebe unbesetzte

² Die Angaben zum Verhältnis von Angebot und Nachfrage basieren auf der erweiterten Definition zur Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), bei der auf der Nachfrageseite auch die weiter suchenden Bewerber, die in einer Alternative zum Ausbildungsplatz verblieben sind, berücksichtigt werden (Ulrich, Flemming & Granath 2010).

³ Zur Nachfrage vgl. Fußnote 2.

Ausbildungsstellen mit unzureichenden Qualifikationen der Bewerber.⁴ Es gibt aber Hinweise darauf, dass die Ursachen des qualifikatorischen Mismatches auch bei den Betrieben liegen. So zeigt eine Analyse von Gericke, Krupp & Troltsch (2009), dass unbesetzte Ausbildungsstellen zwar vielfach strukturelle und regionale Hintergründe haben. Die Autoren können aber nachweisen, dass von den zwei in der Studie kontrastierten Betriebsgruppen – Betriebe mit und Betriebe ohne unbesetzten Ausbildungsstellen – erstere „zum Teil (...) extrem hohe Ansprüche an die Qualifikationen der Jugendlichen“ (ebd. S. 4) stellen.

Ausgehend von diesem Befund, wird in dem vorliegenden Beitrag untersucht, inwieweit erfolgreiche bzw. erfolglose Lehrstellenbesetzungsprozesse mit betrieblichen Strukturmerkmalen, aber auch mit den Qualifikationsanforderungen der Betriebe an die Bewerber im Zusammenhang stehen. In diesem Kontext wird zudem ein bislang in Bezug auf die Besetzung von Ausbildungsstellen – anders als in Bezug auf die Besetzung von Fachkräftestellen (vgl. u.a. Heckmann, Noll & Rebien 2009, 2010) – weitgehend vernachlässigter Aspekt in den Blick genommen: Die Frage, inwieweit Betriebe zum Ausgleich eines qualifikatorischen Mismatches ein Absenken der Anforderungen an die Bewerber nicht nur erwägen, sondern faktisch vornehmen und damit Ausbildungsplätze mit Kandidaten besetzen, die nicht (vollständig) ihren Wunschvorstellungen entsprechen.⁵

2. Wie gehen Betriebe mit einem qualifikatorischen Mismatch um?

2.1 Methodisches vorab

Um die Fragestellung nach der Bedeutung des qualifikatorischen Mismatches für Lehrstellenbesetzungsprobleme und dem Umgang von Betrieben damit untersuchen zu können, wurde auf Daten aus einer Ende 2008 vom BIBB durchgeführten Befragung von 1.068 ausbildenden Betrieben zurückgegriffen (vgl. Erläuterungskasten „Design der Betriebsbefragung“).

Design der Betriebsbefragung

Im Kontext der Diskussion um Qualität und Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildungspraxis führte das BIBB Ende 2008 eine Befragung ausbildender Betriebe zur Gestaltung und Durchführung der betrieblichen Ausbildung durch. Für die Befragung wurden 7.667 Betriebe des sekundären und tertiären Wirtschaftssektors, die nach einem mehrfach disproportional geschichteten Stichprobenplan aus der Betriebsdatei der BA gezogen wurden, zunächst telefonisch kontaktiert und um Mitwirkung an der Befragung gebeten. 4.599 Betriebe ließen sich daraufhin den Fragebogen zusenden. Von diesen gingen 1.362 auswertbare Rückläufe ein, darunter 1.068 Rückläufe, bei denen ein auf allen Schichtungsmerkmalen basierender Ausgleich der Disproportionalität durch Gewichtung möglich war (vgl. auch Ebbinghaus 2009).

⁴ Damit handelt es sich zugleich um den mit Abstand am häufigsten genannten Grund für Vakanzen, gefolgt von „andere Gründen“ mit 24% und dem Nichtantritt von Ausbildungsstellen mit 19% (DIHK 2010). Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich den Ausführungen nicht genau entnehmen lässt, ob sich die Prozentangaben auf alle befragten Betriebe beziehen (was aufgrund anderer Befragungsdaten zu vermuten ist, vgl. Ebbinghaus 2009) oder nur auf solche, die tatsächlich Lehrstellenvakanzen zu verzeichnen hatten.

⁵ Aufgrund der Knappheit von Ausbildungsplätzen in den zurückliegenden Jahren galt das Interesse eher der Frage, ob der angetretene Ausbildungsplatz den Wunschvorstellungen der Jugendlichen entspricht.

Die Betriebe, die auf die Fragen:

- ob sich genug geeignete Interessenten auf die angebotene(n) Lehrstelle(n) beworben haben und
 - ob alle angebotenen Lehrstellen besetzt werden konnten
- geantwortet haben (N = 1.046), lassen sich in vier Gruppen einteilen(vgl. Schaubild 1):

Schaubild 1: Klassifikation der Betriebe

Gruppierung der befragten Betriebe		genug geeignete Bewerber	
		ja	nein
alle Ausbildungsplätze besetzt	ja	Fallgruppe I (N = 451)	Fallgruppe II (N = 433)
	nein	Fallgruppe IV (N = 9)	Fallgruppe III (N = 153)

Fallgruppe I:

Betriebe, bei denen sich genug geeignete Ausbildungsplatzinteressenten bewarben, um alle Lehrstellen zu besetzen.

Fallgruppe II:

Betriebe, die trotz einer zu geringen Anzahl geeigneter Bewerber alle Lehrstellen besetzt haben.

Fallgruppe III:

Betriebe, die aufgrund einer zu geringen Anzahl geeigneter Bewerber Lehrstellen nicht besetzen konnten.

Fallgruppe IV:

Betriebe, bei denen ungeachtet einer hinreichenden Anzahl geeigneter Bewerber Lehrstellen unbesetzt blieben.

Nachfolgend wird – unter Vernachlässigung der nur sehr gering besetzten Fallgruppe IV⁶ – untersucht, welchen Einfluss betriebliche Strukturmerkmale sowie betriebliche Ansprüche an die Ausbildungsplatzbewerber auf die Zugehörigkeit von Betrieben zu den differenzierten Fallgruppen haben. Berücksichtigt werden hierbei im Einzelnen die im verwendeten Datensatz vorhandenen Angaben

- zur Betriebsgröße,
- zur Region, in der der Betrieb ansässig ist,
- zum Wirtschaftssektor, dem der Betrieb sich zurechnet,
- zur Kammer, in deren Zuständigkeitsbereich der Betrieb fällt,
- zum erwarteten Bedarf an Fachkräften,
- zur Relevanz verschiedener Möglichkeiten, den Fachkräftebedarf zu sichern,
- zum Eintritt in die Suche nach Auszubildenden in Relation zum Beginn der Ausbildung,
- zur Zielgruppe, die primär als Auszubildende gesucht werden sowie
- zur Wichtigkeit einer Reihe von Auswahl- bzw. Anforderungskriterien an die Ausbildungsplatzbewerber.

Detailliertere Angaben zu den einbezogenen Variablen finden sich im Erläuterungskasten „Übersicht der einbezogenen Merkmale“.

⁶ Zu vermuten ist, dass die auf den ersten Blick unerklärlich wirkenden Vakanzen bei Betrieben dieser Fallgruppe darauf zurückgeht, dass kein Vertragsabschluss zustande kam, etwa weil die Bewerber einen anderen Betrieb vorgezogen haben.

Übersicht der einbezogenen Merkmale⁷

Betriebsgrößen		Kleinstbetrieb	1-9 Beschäftigte
		Kleinbetrieb	10-49 Beschäftigte
		Mittelbetrieb	50-499 Beschäftigte
		Großbetrieb	500+ Beschäftigte
Region		Ostdeutschland	Neue Länder einschl. Berlin
		Westdeutschland	Alte Länder ohne Berlin
Wirtschaftssektor		Sekundärer Sektor	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe; Energie- und Wasserversorgung; Baugewerbe
		Tertiärer Sektor	Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern; Gastgewerbe; Verkehr und Nachrichtenübermittlung; Kredit- und Versicherungsgewerbe; Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen; Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
		Öffentlicher Sektor	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung; Erziehung und Unterricht; Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
Zuständige Stelle		IHK	Industrie- und Handelskammer
		HWK	Handwerkskammer
		Sonstige Stelle	Aggregat für alle anderen zuständigen Stellen, insbesondere solcher des öffentlichen Sektors und der freien Berufe
Fachkräftebedarf		kein/kaum Bedarf	es wird kein, allenfalls ein sehr geringer Bedarf an Fachkräften erwartet
		moderater Bedarf	es wird ein mäßiger Bedarf an Fachkräften erwartet
		hoher Bedarf	es wird ein hoher Bedarf an Fachkräften erwartet
Wichtigkeit von Wegen der Fachkräftebedarfsdeckung		Beurteilung von 4 Stellenbesetzungswegen	Antwortskala von „1 = völlig unwichtig“ bis „6 = sehr wichtig“
Beginn der Suche nach Auszubildenden		bis zu 6 Monaten Vorlauf	Suchbeginn frühestens 6 Monate vor Ausbildungsbeginn
		7 und mehr Monate Vorlauf	Suchbeginn länger als 7 Monate vor Ausbildungsbeginn
Zielgruppe der Lehrlingssuche		primär Schulabsolventen ohne Abitur	Es werden vorrangig Schulabsolventen ohne Hochschulreife gesucht
		Schulabsolventen mit und ohne Abitur	Es werden sowohl Schulabgänger mit als auch ohne Hochschulreife gesucht
		primär Schulabsolventen mit Abitur	Es werden vorrangig Schulabsolventen mit Hochschulreife gesucht
Wichtigkeit, dass künftige Auszubildende bestimmte Voraussetzungen/Anforderungen erfüllen		Beurteilung insgesamt 7 Voraussetzungen	Antwortskala von „1 = völlig unwichtig“ bis „6 = sehr wichtig“

⁷ Soweit möglich wurden fehlende Werte (Missings) über einen einfachen Imputationsalgorithmus ersetzt.

2.2 Ergebnisse

Die Ergebnisse werden in zwei Schritte vorgestellt. Im ersten Schritt wird der Einfluss einzelner Merkmale auf den Ausgang des Ausbildungsplatzbesetzungsverfahrens betrachtet. Daran schließt sich im zweiten Schritt die Betrachtung in einem Gesamtmodell an.

2.3 Drei Fallgruppen – Merkmalsbezogene Beschreibung

2.3.1 Die drei Fallgruppen – generelle Befunde

Die drei Fallgruppen, die hier näher betrachtet werden sollen, sind unterschiedlich stark besetzt (vgl. Schaubild 1 und Tabelle 1). Die große Mehrheit bilden Betriebe, denen es gelungen ist, für alle angebotenen Ausbildungsplätze Bewerber zu finden. Allerdings entsprachen die unter Vertrag genommenen Jugendlichen bei knapp der Hälfte dieser Betriebe nicht immer den Wunschvorstellungen. Es kann damit angenommen werden, dass diese Betriebe zu Kompromissen bei den Eingangsvoraussetzungen der Jugendlichen bereit waren. Es zeigt sich aber auch, dass es jedem siebten Betrieb aus Mangel an geeigneten Bewerbern nicht gelungen ist, alle angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen.

Während die vorliegende Studie damit in Bezug auf den Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen zu annähernd gleichen Ergebnissen kommt, wie die Befragungen im Rahmen des Ausbildungsmonitors (Gericke, Krupp & Troltsch 2009), zeigen sich deutliche Diskrepanzen zu den Resultaten der DIHK-Erhebung, die mit 21% Prozent einen deutlich höheren Anteil an Betrieben mit vakanten Lehrstellen ausweist. Als Ursache hierfür sind neben unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten (hier herangezogene BIBB-Studie: 2008; DIHK-Erhebung: 2009) auch Unterschiede bei den befragten Betrieben anzunehmen. In die DIHK-Erhebung wurden ausschließlich Betriebe aus dem Zuständigkeitsbereich von Industrie- und Handelskammern einbezogen, hingegen schloss die vorliegende Erhebung des BIBB zusätzlich auch Betriebe aus den Zuständigkeitsbereichen der Handwerkskammern und anderer zuständiger Stellen, u.a. solcher des öffentlichen Dienstes und der freien Berufe, ein. Darüber hinaus weichen die in der vorliegenden Untersuchung und der Erhebung des DIHK ermittelten Anteile der kompromissbereiten Betriebe voneinander ab. In der vorliegenden Studie ist dieser – legt man wie hier erfolgt, die Charakteristik der Betriebe aus Fallgruppe II, alle Ausbildungsplätze trotz eines Mangels an geeigneten Bewerbern besetzt zu haben, als Kompromissbereitschaft bezüglich der Eignungsanforderungen aus – gut doppelt so groß wie in der DIHK-Umfrage. Ohne die Diskrepanz vollständig erklären zu können, lässt sich vermuten, dass die abweichenden Befunde größtenteils auf Unterschiede in der Fragerichtung zurückgehen. Die DIHK-Studie erhob prospektiv, also auf zukünftig stattfindende Stellenbesetzungsprozesse, die Bereitschaft, Eignungsanforderungen im Interesse der Lehrstellenbesetzung abzusenken. Die vorliegende Erhebung war hingegen retrospektiv angelegt, indem bereits erfolgte Lehrstellenbesetzungsverfahren thematisiert wurden. In die Besetzung der Ausbildungsplätze wurden folglich bereits Ressourcen investiert. Unter diesen Bedingungen mag die Bereitschaft eher gegeben sein, Rekrutierungsprozesse mit Abstrichen bei den Eingangsqualifikationen als gänzlich erfolglos abzuschließen, als dies mit Blick in die Zukunft in Betracht gezogen wird.

2.3.2 Differenzierte Betrachtung der drei Fallgruppen – Bedeutung ausgewählter Strukturmerkmale

Auf der Suche nach den Hintergründen der unterschiedlich erfolgreichen Besetzungsprozesse soll zunächst ein Blick auf den Einfluss struktureller Betriebsmerkmale geworfen werden. Hier zeigen sich bereits einige Auffälligkeiten (vgl. Tabelle 1). Dabei überraschen weniger die Unterschiede in Abhängigkeit der Betriebsgröße – diese lassen sich dadurch erklären, dass größere Betriebe in der Regel auch mehr Ausbildungsplätze anbieten, womit per se die Wahrscheinlichkeit steigt, eine oder mehrere davon nicht besetzen zu können – und auch nicht die zwischen Betrieben aus West- und Ostdeutschland – denn in den ostdeutschen Regionen ist der demographische Wandel bereits

deutlich weiter vorangeschritten als in den westdeutschen Landesteilen. Auffällig sind vielmehr die Verschiebungen, die sich bei einer Differenzierung nach Wirtschaftssektoren sowie nach Zuständigkeitsbereichen ergeben. Interessant sind diese Befunde vor allem deshalb, weil sich trotz hoher Korrelationen zwischen Wirtschaftssektor und Zuständigkeitsbereich (der Phi-Koeffizient liegt bei .7) je nach Differenzierung unterschiedliche Tendenzen zeigen. Das betrifft zunächst einmal die Betriebe des öffentlichen Sektors im Vergleich zu Betrieben, die der Zuständigkeit sonstiger Stellen unterliegen. Betriebe des öffentlichen Bereiches gehören überproportional häufig der Fallgruppe II an, also den Betrieben, die im Interesse der Lehrstellenbesetzung offenbar zu Abstrichen bei den geforderten Eingangsqualifikationen bereit sind. Entsprechend selten sind sie in der Fallgruppe III (Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen) vertreten. Zwar trifft Letzteres auch auf Betriebe im Zuständigkeitsbereich der sonstigen Kammern zu, sie sind aber nicht parallel dazu auch überproportional in der Fallgruppe II, sondern in der Fallgruppe I vertreten, also der Gruppe, die ihre Ausbildungsstellen in weitgehend idealer Weise besetzen konnte. In dieser wiederum sind interessanterweise Betriebe des öffentlichen Sektors unterrepräsentiert. Der zweite prägnante Befund betrifft Betriebe des sekundären Sektors im Vergleich zu denen im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammern. Während Handwerksbetriebe auffallend selten in der anscheinend kompromissbereiten Fallgruppe II zu finden, stattdessen aber etwas überproportioniert unter den Betrieben vertreten sind, die aufgrund qualifikatorischer Passungsprobleme Vakanzen zu beklagen haben (Fallgruppe III), zeigen sich bei den Betrieben des sekundären Sektors – bezogen auf die Verteilung in der Gesamtstichprobe – keine auffälligen Abweichungen.

Tabelle 1: Zugehörigkeit zu den drei Fallgruppen nach ausgewählten Strukturmerkmalen
(Angaben in Zeilenprozent; für Spaltenprozent siehe Anhang)

	Fallgruppe I	Fallgruppe II	Fallgruppe III
Alle Betriebe	43,5	41,8	14,7
Betriebsgrößenklasse			
1-9 Beschäftigte	57,3	30,7	12,0
10-49 Beschäftigte	37,8	46,4	15,8
50-499 Beschäftigte	43,7	42,1	14,3
über 500 Beschäftigte	40,0	40,0	20,0
Region			
Westdeutschland	44,9	44,9	10,3
Ostdeutschland	37,6	27,5	34,9
Wirtschaftssektor			
Sekundärer Sektor	42,3	44,2	13,5
Tertiärer Sektor	46,4	35,9	17,7
Öffentlicher Sektor	37,0	55,5	7,5
Zuständigkeitsbereich			
Industrie- und Handelskammer	38,3	45,8	15,9
Handwerkskammer	48,5	32,5	19,0
sonstige zuständige Stelle	61,7	36,2	2,0
Erläuterungen:			
Fallgruppe I: alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt, da es genug geeignete Bewerber gab			
Fallgruppe II: alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt, obwohl es nicht genug geeignete Bewerber gab			
Fallgruppe III: nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt, weil es nicht genug geeignete Bewerber gab			

2.3.3 Differenzierte Betrachtung der drei Fallgruppen – Charakterisierung über ausbildungsbezogene Merkmale

Lassen sich über die Strukturmerkmale hinaus auch Zusammenhänge von Fallgruppenzugehörigkeit und ausbildungsbezogenen Merkmalen herstellen? Die nachfolgenden Ergebnisse sprechen diesbezüglich eine recht vielschichtige Sprache.

Fachkräftebedarf und Stellenwert der Ausbildung zu seiner Deckung

Erstaunlicherweise zeigen sich bei einer Differenzierung nach Höhe des erwarteten Fachkräftebedarfs keine auffälligen Befunde (vgl. Tabelle 2). Erwartet wurde vor allem eine Häufung von Betrieben mit moderatem und hohem Fachkräftebedarf in der kompromissbereiten Fallgruppe II. Stattdessen sind Betriebe, die von einem mittleren Bedarf an Fachkräften ausgehen, in genau dieser Fallgruppe proportional, hingegen in der Fallgruppe I (keine Besetzungsprobleme) unter- und in der Fallgruppe III (mit unbesetzten Lehrstellen), was ebenfalls erstaunt, überproportional vertreten; Betriebe, die mit umfangreichen Stellenbesetzungen rechnen, weisen sogar ein insgesamt unauffälliges Verteilungsmuster auf. Auffälligkeiten zeigen sich indes bei Betrieben, die zukünftig keine oder nur wenige Einstellungen für notwendig erachten. Sie sind zugunsten einer Häufung in der Gruppe ohne Lehrstellenbesetzungsprobleme (Fallgruppe I) auffallend selten in der Gruppe mit frei gebliebenen Lehrstellen (Fallgruppe III) zu finden.

Tabelle 2: Zugehörigkeit zu den drei Fallgruppen nach Fachkräftebedarf und -deckungsstrategien

	Fallgruppe I	Fallgruppe II	Fallgruppe III
Fachkräftebedarf			
(Angaben in Zeilenprozent; für Spaltenprozent siehe Anhang)			
Alle Betriebe	43,5	41,8	14,7
Erwarteter Fachkräftebedarf			
kein/kaum Bedarf	54,6	40,3	5,0
moderater Bedarf	37,6	42,7	19,7
hoher Bedarf	44,8	41,4	13,8
Stellenbesetzungswege			
(Mittelwerte; 1 = völlig unwichtig ... 6 = sehr wichtig/Standardabweichung)			
Eigene Ausbildung⁸	5,14/(1,23)	5,30/(1,06)	5,27/(0,92)
Unerfahrene externe Fachkräfte⁹	3,24/(1,45)	3,48/(1,25)	3,84/(1,26)
Erfahrene externe Fachkräfte	4,19/(1,39)	4,19/(1,40)	4,66/(1,13)
Weiterbildung der Mitarbeiter	5,19/(0,98)	4,76/(1,30)	5,25/(0,88)
Erläuterungen:			
Fallgruppe I: alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt, da es genug geeignete Bewerber gab			
Fallgruppe II: alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt, obwohl es nicht genug geeignete Bewerber gab			
Fallgruppe III: nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt, weil es nicht genug geeignete Bewerber gab			

⁸ Die Variable wurde aus der Verrechnung der Antwortmuster auf die Fragen nach der Relevanz (1) der eigenen betrieblichen Ausbildung im gewerblichen Bereich, (2) der eigenen betrieblichen Ausbildung im technischen Bereich sowie (3) der eigenen betrieblichen Ausbildung im kaufmännischen Bereich für die Sicherung des Fachkräftebedarfs gebildet.

⁹ Die Variable wurde aus der Verrechnung der Antwortmuster auf die Fragen nach der Relevanz (1) der Einstellung von Berufsanfängern, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden sowie (2) der Einstellung von schulisch ausgebildeten Berufsanfängern für die Sicherung des Fachkräftebedarfs gebildet.

Wie wollen die Betriebe den erwarteten Fachkräftebedarf sichern? Auch hier zeigen sich keine allzu großen Differenzen zwischen den drei Fallgruppen. Betrachtet man die vier hier einbezogenen Wege, freie Fachkräftestellen zu besetzen, je für sich, so weichen die Relevanzeinstufungen zwischen den drei Fallgruppen zwar etwas voneinander ab. Zugleich zeigt sich, dass Betriebe der Fallgruppe III (mit unbesetzten Ausbildungsstellen) deren Wichtigkeit durchgängig höher bewerten als Betriebe der Fallgruppen I und II. Bildet man jedoch über die den Wegen beigemessene Wichtigkeit eine Prioritätenabfolge, steht in allen drei Fallgruppen die eigene Ausbildung an erster Stelle, wenn es um die Sicherung des Fachkräftebedarfs geht. In Fallgruppe I (keine Besetzungsprobleme) teilt sich die eigene Ausbildung allerdings den Spitzenplatz mit der Weiterqualifizierung von bereits im Betrieb beschäftigten Mitarbeitern, ein Weg, der bei den beiden anderen Fallgruppen an zweiter Stelle kommt. Auch die Rangfolge der zwei verbleibenden Besetzungsoptionen ist in allen drei Fallgruppen gleich: Die Rekrutierung von unerfahrenen Fachkräften rangiert hinter der von erfahrenen Fachkräften vom Arbeitsmarkt.

Zeitstruktur, Zielgruppe und Ansprüche bei der Suche nach Auszubildenden

Wie sieht es nun mit der Rekrutierung von Auszubildenden aus?

Tabelle 3: Zugehörigkeit zu den drei Fallgruppen nach Merkmalen des Rekrutierungsvorgehens

	Fallgruppe I	Fallgruppe II	Fallgruppe III
Rekrutierungsstrategie			
(Angaben in Zeilenprozent; für Spaltenprozent siehe Anhang)			
Alle Betriebe	43,5	41,8	14,7
Rekrutierungsbeginn			
7 und mehr Monate Vorlauf	42,2	38,5	19,3
bis zu 6 Monaten Vorlauf	47,2	46,9	5,9
Zielgruppe der Lehrlingssuche			
primär Schulabsolventen ohne Abitur	44,4	40,1	15,5
Schulabsolventen mit u. ohne Abitur	42,2	46,8	11,0
primär Schulabsolventen mit Abitur	43,0	39,1	17,9
Auswahlkriterien			
(Mittelwerte; 1 = ganz unwichtig ... 6 = sehr wichtig/Standardabweichung)			
Persönlicher Eindruck¹⁰	4,92/(0,99)	4,84/(1,09)	4,76/(1,06)
Vereinsengagement	3,10/(1,47)	3,04/(1,35)	2,65/(1,34)
Berufsbezogene Vorinformationen	4,48/(1,18)	4,92/(1,09)	4,61/(1,15)
Berufsbezogene Vorerfahrungen	3,78/(1,31)	4,13/(1,36)	4,13/(1,17)
Fremdsprachenkenntnisse	2,82/(1,42)	3,32/(1,45)	3,09/(1,43)
Gute Einstellungstests	3,76/(1,65)	4,13/(1,32)	4,51/(1,45)
Gute Schulnoten¹¹	4,25/(0,98)	4,24/(0,95)	4,73/(0,96)
Erläuterungen:			
Fallgruppe I: alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt, da es genug geeignete Bewerber gab			
Fallgruppe II: alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt, obwohl es nicht genug geeignete Bewerber gab			
Fallgruppe III: nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt, weil es nicht genug geeignete Bewerber gab			

¹⁰ Die Variable wurde als Summenindikator aus der Beurteilung der Wichtigkeit folgender zwei Anforderungen gebildet: (1) „ordentliche und fehlerfreie Bewerbungsunterlagen“ sowie (2) „guter Eindruck im Vorstellungsgespräch“.

¹¹ Die Variable wurde als Summenindikator aus der Beurteilung der Wichtigkeit folgender drei Anforderungen gebildet: (1) „gute Schulnoten in Deutsch“, (2) „gute Schulnoten in Mathematik“ sowie (3) „gute Schulnoten in den Naturwissenschaften“.

Entgegen den Erwartungen haben Betriebe, die relativ kurzfristig mit der Suche nach Auszubildenden beginnen, auffallend selten, und Betriebe, die mit großem zeitlichen Vorlauf suchen, auffallend häufig Probleme damit, hinreichend geeignete Bewerber zu akquirieren, um alle Ausbildungsplätze besetzen zu können (vgl. Tabelle 3). Gut jedem fünften Betrieb gelingt es trotz einer Rekrutierungsdauer von sieben oder mehr Monaten nicht, so viele geeignete Bewerber zu finden, wie Ausbildungsstellen angeboten werden. Zugleich ist der Anteil dieser frühzeitig suchenden Betriebe, dem es gelingt, qualifikatorische Passungsprobleme zu vermeiden, unterproportional klein. Von den Betrieben, die höchstens ein halbes Jahr vor Ausbildungsbeginn anfangen, sich nach geeigneten Kandidaten umzuschauen, ist gerade mal jeder zwanzigste von dem Problem betroffen, wegen eines Mismatches zwischen betriebsseitig gewünschten und bewerberseitig mitgebrachten Leistungsvoraussetzungen Vakanzen hinnehmen zu müssen. Ganz im Gegenteil gelingt ihnen der qualifikatorische Match sogar etwas häufiger als dem Durchschnitt.

Unterschiede in der primär angesprochenen Zielgruppe hängen hingegen kaum von dem Ausgang des Rekrutierungsverlaufes zusammen. Lediglich der Anteil der Betriebe, die sowohl an Ausbildungsplatzbewerbern mit und ohne Hochschulreife interessiert sind, ist in Fallgruppe II (kompromissbereite Betriebe) etwas höher und in Fallgruppe III (Betriebe mit unbesetzten Lehrstellen) etwas niedriger als erwartet. Allenfalls tendenziell stärker gegeben ist die primäre Suche nach Schulabsolventen mit Abitur in Fallgruppe III.

Deutlich auseinander gehen hingegen die Präferenzen der drei Fallgruppen, welche Anforderungen die Ausbildungsplatzbewerber über den favorisierten Schulabschluss hinaus noch erfüllen sollten. Bringt man – ähnlich wie bei der Betrachtung der Wege zur Besetzung von Fachkräftestellen geschehen – die in Tabelle 3 aufgeführten Eignungskriterien auf Grundlage der ihnen beigemessenen Relevanz in eine Prioritätenabfolge, so resultiert das in Tabelle 4 wiedergegebene Bild.

Tabelle 4: Rangabfolge von Anforderungen an Ausbildungsplatzbewerber

Rangplatz	Fallgruppe I	Fallgruppe II	Fallgruppe III
1	Persönlicher Eindruck	Berufsbezogene Vorinformationen	Persönlicher Eindruck
2	Berufsbezogene Vorinformationen	Persönlicher Eindruck	Gute Schulnoten
3	Gute Schulnoten	Gute Schulnoten	Berufsbezogene Vorinformationen
4	Berufsbezogene Vorerfahrungen	Berufsbezogene Vorerfahrungen	Gute Einstellungstests
5	Gute Einstellungstests	Gute Einstellungstests	Berufsbezogene Vorerfahrungen
6	Vereinsengagement	Fremdsprachenkenntnisse	Fremdsprachenkenntnisse
7	Fremdsprachenkenntnisse	Vereinsengagement	Vereinsengagement
Erläuterungen:			
Fallgruppe I: alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt, da es genug geeignete Bewerber gab			
Fallgruppe II: alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt, obwohl es nicht genug geeignete Bewerber gab			
Fallgruppe III: nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt, weil es nicht genug geeignete Bewerber gab			

Sowohl aus den mittleren Relevanzbeurteilungen als auch aus ihrer Umwandlung in eine Rangabfolge geht hervor, dass Betriebe der Fallgruppe III (Betriebe mit unbesetzten Lehrstellen) den nachweisbaren resp. messbaren Leistungskriterien – Schulnoten und Ergebnisse aus Eignungstests – höheres Gewicht beimessen als die beiden anderen Fallgruppen. Umgekehrt stellen sie niedrigere Anforderungen an die berufsbezogenen Vorinformationen und -erfahrungen der Ausbildungsplatzinteressenten als die beiden Vergleichsgruppen.

2.4 „Logiken“ der Fallgruppenzugehörigkeit – Gesamtbetrachtung der Einflüsse von Struktur- und Anforderungsmerkmalen

Bislang wurde für die verschiedenen betrieblichen Struktur- und Anforderungsmerkmale jeweils einzeln betrachtet, welche Einflüsse und Zusammenhänge zu den drei bei der Ausbildungsplatzbesetzung unterschiedlich erfolgreichen Gruppen von Betrieben bestehen. Dabei wurde nicht berücksichtigt, inwieweit sich die von den Struktur- und Anforderungsmerkmalen ausgehenden Effekte überlagern oder auf die intervenierende Wirkung einer der anderen Variablen zurückgehen. In den meisten Fällen bestehen allerdings solche Zusammenspiele. Will man nun herausfinden, welche Merkmale tatsächlich dafür eine Rolle spielen, in welcher Weise sich die Besetzung von Ausbildungsstellen gestaltet, gilt es daher, diese Zusammenspiele zu kontrollieren. Vereinfacht formuliert geht es darum festzustellen, ob und wie sich ein Merkmal auf die Zugehörigkeit eines Betriebes zu einer der drei Fallgruppen auswirkt, wenn man den Einfluss, den alle anderen Merkmale haben, „herausfiltert“. Ein Verfahren, welches dies ermöglicht, ist die multinomiale logistische Regressionsanalyse.

Mittels dieses Verfahrens wird nachfolgend untersucht, inwieweit sich die Zugehörigkeit eines Betriebes zu (1) den Betrieben der Fallgruppe I, die alle Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern besetzen konnten, (2) zu den Betrieben der Fallgruppe II, die unter Abstrichen bei den Eingangsqualifikationen alle Ausbildungsplätze besetzt bekamen oder (3) zu Betrieben der Fallgruppe III, die wegen einer nicht ausreichenden Anzahl an geeigneten Bewerbern Ausbildungsplätze unbesetzt ließen, systematisch mit betrieblichen Struktur- und Anforderungsmerkmalen in Beziehung bringen lässt und wenn ja, mit welchen dieser Merkmale.¹² Ermittelt und ausgedrückt wird diese Systematik in Form von *Chancenverhältnissen*, eher der einen statt der anderen (von zwei gegenübergestellten) Fallgruppe anzugehören. Da hier drei Fallgruppen betrachtet werden, werden drei paarweise Chancenverhältnisse berechnet: (A) Die Chance, zur Fallgruppe II anstatt zur Fallgruppe I zu gehören, (B) die Chance, zur Fallgruppe III anstatt zur Fallgruppe I zu gehören sowie (C) die Chance, zur Fallgruppe III anstatt zur Fallgruppe II zu gehören. Damit sind alle möglichen Paarvergleiche abgedeckt. Im Erläuterungskasten „Lesehilfe für Tabelle 5“ finden sich Hinweise und Beispiele für die Interpretation der Chancenverhältnisse.

¹² Einzig aus der Analyse ausgeschlossen wurde das Merkmal „Zuständigkeitsbereich“, da dieses Merkmal – wie erwähnt – sehr hoch mit dem Merkmal „Wirtschaftssektor“ korreliert. Die Korrelationen zwischen allen verbleibenden Merkmalen fallen deutlich geringer aus. Entsprechend fiel die Kollinearitätsprüfung unauffällig aus (Diagnose über die Determinante der Korrelationsmatrix).

Lesehilfe für Tabelle 5

Bei der multinomialen logistischen Regression wurde der Einfluss verschiedener Variablen auf die Fallgruppenzugehörigkeit von Betrieben untersucht. Bei den kategorialen Einflussvariablen sind die Ausprägungen in Kategorien (Klassen) eingeteilt, bei den metrischen Einflussvariablen erstrecken sich die Ausprägungen auf einem fortlaufenden Kontinuum. Je nach dem, um was für eine Einflussvariabel es sich handelt, sind die Ergebnisse der multinomialen logistischen Regression etwas anders zu interpretieren.

Kategoriale Variablen (mit Referenzniveau): Bei kategorialen Variablen wird das Chancenverhältnis immer für die Betriebe einer Merkmalskategorie in Relation zu Betrieben einer Referenzkategorie ermittelt. Für die Interpretation hat das folgende Bewandnis: Ist ein Wert größer als 1, so ist die Chance von Betrieben, auf die das jeweilige (in der Zeile ausgewiesene) Merkmal zutrifft, *im Vergleich zu Betrieben der Referenzkategorie* größer, zu der in der Spaltenüberschrift zuerst genannten Fallgruppe zu gehören als zu der in der Spaltenüberschrift zuletzt genannten Fallgruppe. Ist der Wert kleiner als 1, verhält es sich genau umgekehrt. Beispiel: Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte) haben im Vergleich zu Referenzkategorie der Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) eine um den Faktor 3,775 größere Chance, zur Fallgruppe II anstatt zur Fallgruppe I zu gehören.

Metrische Variablen (ohne Referenzniveau): Bei metrischen Variablen wird keine Referenzkategorie gebildet, die Interpretation ist damit etwas einfacher. Ist ein Wert größer als 1, so bedeutet das Folgendes: Nimmt die Ausprägung des Einflussmerkmals um den Wert 1 zu, so erhöht sich die Chance, dass Betriebe zu der in der Spaltenüberschrift zuerst genannten Fallgruppe gehören anstatt zu der zuletzt genannten um den ausgewiesenen Faktor. Ist der Wert kleiner als 1, verhält es sich genau umgekehrt.

Beispiel: Steigt die Relevanz der eigenen Ausbildung als Strategie, Fachkräftebedarf zu sichern, um einen Skalenwert an, erhöht sich die Chance, dass ein Betrieb zur Fallgruppe II statt zur Fallgruppe I gehört, um den Faktor 1,556.

Aus dem oberen Teil der Tabelle 5 geht hervor, dass sich der Einfluss der *Strukturmerkmale* auf die Fallgruppenzugehörigkeit, wie er sich in den deskriptiven Analysen andeutete (vgl. Tabelle 1), weitgehend bestätigt. So hängt das Ergebnis des Ausbildungsplatzbesetzungsverfahrens signifikant davon ab, in welcher Region ein Betrieb ansässig ist. Bei Betrieben aus Ostdeutschland ist die Chance der Fallgruppe III (Betriebe mit unbesetzten Lehrstellen) anstatt der Fallgruppe I oder II anzugehören, im Vergleich zu Betrieben aus Westdeutschland deutlich größer. Anders formuliert bedeutet das, dass Betriebe aus den alten Ländern eher als Betriebe aus den neuen Ländern, alle Ausbildungsplätze besetzen können, auch wenn das bedeutet, Zugeständnisse bei den Eingangsqualifikationen machen zu müssen. Der Befund überrascht nicht wirklich, wenn man die unterschiedlichen demographischen Entwicklungen in den alten und den neuen Ländern bedenkt.

Der Wirtschaftssektor trägt ausschließlich zur Abgrenzung der Fallgruppe II (kompromissbereite Betriebe) von den beiden anderen Fallgruppen bei. Die Chancen für Zugeständnisse bei den Bewerberqualifikationen sind im öffentlichen Bereich am größten, im tertiären Bereich hingegen kaum gegeben. Interessant ist, dass die Betriebsgröße – und damit letztendlich das Volumen der angebotenen Ausbildungsstellen¹³ – unter Kontrolle der anderen Strukturmerkmale so gut wie bedeutungslos dafür ist, wie das Lehrstellenbesetzungsverfahren ausgeht.

Wendet man den Blick auf den erwarteten Fachkräftebedarf und die Wege, die zu seiner Sicherung beschritten werden, findet man ebenfalls interessante Hinweise auf die „Logiken“, die hinter der Fallgruppenzugehörigkeit stehen. Der erwartete Fachkräftebedarf trägt vor allem zur Trennung der Fallgruppe I (keine Besetzungsprobleme) von den Fallgruppen II und III bei. Wie sich bereits deskriptiv andeutete, gehören interessanter Weise sowohl Betriebe mit moderatem als auch Betriebe mit hohem Fachkräftebedarf im Vergleich zu Betrieben mit allenfalls geringem Fachkräftebedarf eher einer der Fallgruppen an, die Besetzungsprobleme haben (Fallgruppe II und III) als der Fallgruppe, die diese Probleme nicht hat. Der Stellenwert, den die eigene Ausbildung für die Sicherung des Fachkräftebedarfs hat, trägt hingegen zu klarer Trennung der Fallgruppe II von den beiden anderen Gruppen bei. Ist dieser Stellenwert hoch, sind Betriebe eher zu Kompromissen bei den Eingangsvoraussetzungen bereit; hat die eigene Ausbildung hingegen keinen hohen Stellenwert

¹³ In der Regel steigt die Anzahl angebotener Ausbildungsplätze mit der Betriebsgröße an.

in der Personalpolitik, bleiben Lehrstellen eher unbesetzt, wenn der Wunschkandidat nicht gefunden wird.

Tabelle 5: Einflussmerkmale auf die Zugehörigkeit von Betrieben zu den einzelnen Fallgruppen (Angabe der Odds Ratios)

	Die Ausbildungsbetriebe gehören eher zu		
	Fallgruppe II statt Fallgruppe I	Fallgruppe III statt Fallgruppe I	Fallgruppe III statt Fallgruppe II
Referenz: Betriebe mit 1-9 Beschäftigten			
10-49 Beschäftigte	3,775***	1,797*	0,476**
50-499 Beschäftigte	1,759*	1,539	0,875
500+ Beschäftigte	1,220	2,390	1,959
Referenz: Ostdeutschland			
Westdeutschland	1,119	0,225***	0,201***
Referenz: sekundärer Wirtschaftssektor			
tertiärer Sektor	0,515***	1,529	2,969***
öffentlicher Sektor	7,625***	1,425	0,187***
Referenz: kein/kaum erwarteter Fachkräftebedarf			
moderater Bedarf	1,813*	2,779**	1,533
hoher Bedarf	3,237***	2,343*	0,724
Referenz: Rekrutierungsbeginn mit 7 und mehr Monaten Vorlauf			
maximal 6 Monate Vorlauf	1,147	0,148***	0,129***
Referenz: Schulabsolventen ohne Abitur			
Schulabsolventen mit und ohne Abitur	1,139	0,449**	0,394***
primär Schulabsolventen mit Abitur	1,155	0,976	0,845
Stellenbesetzungswege			
eigene Ausbildung	1,556***	0,959	0,616***
unerfahrene externe Fachkräfte	1,141**	1,217**	1,067
erfahrene externe Fachkräfte	0,901	1,121	1,244**
Weiterbildung der Mitarbeiter	0,665***	0,839	1,262*
Auswahlkriterien			
persönlicher Eindruck	0,949	0,664***	0,700**
Vereinsengagement	0,815***	0,672***	0,824**
berufsbezogene Vorinformationen	1,572***	1,148	0,730**
berufsbezogene Vorerfahrungen	1,048	1,261**	1,204*
Fremdsprachenkenntnisse	1,281***	0,991	0,774***
gute Einstellungstests	1,303***	1,560***	1,001
gute Schulnoten	0,819*	1,683***	1,905***
N		1,024	
Nagelkerkes R ²		0,411	
Signifikanzniveau	* p < .10; ** p < .05; *** p < .01		
Erläuterungen:			
Fallgruppe I: alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt, da es genug geeignete Bewerber gab			
Fallgruppe II: alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt, obwohl es nicht genug geeignete Bewerber gab			
Fallgruppe III: nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt, weil es nicht genug geeignete Bewerber gab			

Besonders aufschlussreiche Einblicke in die Systematik unterschiedlich ausgehender Lehrstellenbesetzungsverfahren eröffnen die Vorgehensweisen bei der Bewerberrekrutierung und -auswahl. Hier fällt besonders ins Auge, dass ein früher Beginn der Suche nach künftigen Auszubildenden die Chancen, einen solchen zu finden – entgegen den Erwartungen – nicht erhöht, sondern verringert. Bemerkenswerter sind allerdings die Zusammenhänge zu den Zielgruppen und Auswahlkriterien. Zum einen sind Betriebe ohne Vakanzen – unabhängig davon, warum sie keine

Vakanzen zu verzeichnen haben – flexibler als Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen, was den präferierten Schulabschluss der zukünftigen Auszubildenden anbelangt. Zum anderen orientieren sich Betriebe mit und ohne Vakanzen, aber auch Betriebe, die ihre Lehrstellen mit und ohne Zugeständnisse besetzen konnten, bei der Bewerberauswahl an unterschiedlichen Kriterien. Kontrastiert man zunächst einmal Betriebe mit und ohne Vakanzen, so gewichten erstere die in der Schule gezeigten Leistungen wesentlich höher als letztere und umgekehrt letztere den persönlichen Eindruck und das Vereinsengagement – und damit eher soziale Faktoren – höher als erstere. Stellt man schließlich noch Betriebe, die bei der Lehrstellenbesetzung Kompromisse eingegangen sind, denen gegenüber, die hierzu keine Veranlassung hatten, fällt auf, dass die sich zu Kompromissen genötigt sehenden Betriebe höhere Anforderungen an Testleistungen, berufliche Vorinformationen und Fremdsprachenkenntnisse stellen als die Vergleichsgruppe. Damit legen Betriebe, die alle Ausbildungsstellen problemlos besetzen konnten, insgesamt ein niedrigeres Anspruchsniveau an ihre zukünftigen Auszubildenden an, als Betriebe, die auf die eine oder andere Weise Schwierigkeiten bei der Lehrstellenbesetzung hatten.

3. Diskussion

Die Befunde verdeutlichen, dass sowohl das Auftreten von als auch der Umgang mit einem qualifikatorischen Mismatch im Zusammenhang mit der Besetzung von Ausbildungsstellen keiner einfachen „Wenn-dann-Logik“ unterliegt. Gleichwohl lassen sich gewisse Systematiken erkennen.

Was das Auftreten von Passungsproblemen bei der Lehrstellenbesetzung betrifft, so indizieren die insbesondere hervorgetretenen Unterschiede zwischen Betrieben aus den neuen und den alten Ländern, dass die hier aus der Perspektive des qualifikatorischen Mismatches betrachteten Schwierigkeiten bei der Gewinnung zukünftiger Auszubildender nicht allein auf eine mangelnde Passung der vom Betrieb erwarteten und der vom Bewerber mitgebrachten Qualifikationen zurückgeht. Stattdessen sprechen die Befunde dafür, dass hier auch Aspekte anderer Mismatch-Formen, vor allem des regionalen Mismatches, zum Tragen kommen. Dabei ist es durchaus möglich, dass sich diese verstärkend auf den qualifikatorischen Mismatch auswirken. Was ist damit gemeint? Demographisch bedingt dürfte sich in den neuen Ländern weniger die Zusammensetzung, sondern eher die reine Anzahl der Jugendlichen, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben, verändert haben. Das hat zur Konsequenz, dass Betriebe bei der Bewerberauswahl nicht mehr in dem Maße wie in den vergangenen Jahren, als es noch deutliche Bewerberüberhänge gab, „aus dem Vollen schöpfen“ können und qualifikatorische Passungsprobleme eher deutlich werden.

Darüber hinaus belegen die Befunde aber auch eindrücklich, dass Besetzungs- resp. Passungsprobleme mit den Anforderungen der Betriebe an die Ausbildungsplatzbewerber im Zusammenhang stehen: Betriebe mit Besetzungsproblemen stellen im Leistungsbereich (Testergebnisse, Schulleistungen, Fremdsprachenkenntnisse) höhere Anforderungen als Betriebe ohne Besetzungsprobleme. Letztere legen vergleichsweise höheren Wert auf die soziale Kompetenz (Eindruck, Vereinsengagement).

Wie mit qualifikatorisch bedingten Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzbesetzung umgegangen wird, ob also die Anforderungen an die Bewerber abgesenkt werden oder die Lehrstelle unbesetzt bleibt, scheint aufgrund der vorliegenden Befunde in erster Linie vom Stellenwert abzuhängen, den die Ausbildung in der betrieblichen Personalpolitik hat. Aus dem Gesamtmodell geht deutlich hervor, dass sich die Chancen, Kompromisse in Bezug auf die Bewerberqualifikationen zu schließen, deutlich erhöhen, wenn in der eigenen Ausbildung ein wichtiges Instrument der Fachkräftesicherung gesehen wird. Spielt die eigene Ausbildung in der Personalpolitik hingegen eine geringere Rolle, bleiben Ausbildungsstellen bei Fehlen des Wunschkandidaten eher unbesetzt.¹⁴ Inwieweit die

¹⁴ In diesem Zusammenhang sei allerdings auch darauf hingewiesen, dass die im öffentlichen Sektor aufgedeckte ausgeprägte Bereitschaft, Ausbildungsstellen auch mit Jugendlichen zu besetzen, die nicht den Idealvorstellungen entsprechen, auf Vorgaben beruht, definierte Ausbildungsquoten zu erfüllen.

unterschiedliche Betonung der Anforderungskriterien, die sich zwischen kompromissbereiten und nicht kompromissbereiten Betrieben gezeigt hat, bereits Ausdruck der unterschiedlichen Umgangsweise mit qualifikatorischen Mismatches ist, kann an dieser Stelle allerdings ebenso wenig beantwortet werden wie die Frage, ob möglicherweise gerade bei den Betrieben, die über keine Besetzungsprobleme berichten, bereits Anpassungsprozesse an die veränderten Gegebenheiten stattgefunden haben. Durchaus plausibel wäre nämlich auch anzunehmen, dass die aufgedeckten unterschiedlichen Anforderungen an die künftigen Auszubildenden verschiedentlich „gewachsene Standards“ darstellen, die darauf zurückgehen, dass sich bei bestimmten Betrieben bislang vorrangig Jugendliche mit einem spezifischen Qualifikationsprofil um einen Ausbildungsplatz beworben haben. Da die vorliegenden Daten die für eine Abklärung erforderlichen Informationen zur Bewerberstruktur jedoch nicht enthalten, müssen Antworten weiterführenden Studien vorbehalten bleiben.

Zusammenfassend bieten die Befunde Einblicke in das komplexe Zusammenspiel verschiedener Faktoren für das Entstehen von (qualifikatorischen) Mismatches und den Umgang mit Matchingproblemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Dabei können Befunde aus anderen Studien, wonach Betriebe durch das von ihnen formulierte Anspruchsniveau zum Entstehen von Vakanzen resp. qualifikatorischen Mismatches mit beitragen (vgl. mit Blick auf Ausbildungsplätze: Gericke, Krupp, Troltsch 2009 und mit Blick auf Fachkräftestellen Heckmann, Noll & Rebien 2009, 2010) bestätigt werden. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass die Differenzierung zwischen Ursache und Wirkung nicht einfach ist. Das legen in besonderem Maße die Befunde zum Einfluss des Rekrutierungsbeginns nahe, die auf komplexe Wechselbeziehungen zwischen Anforderungen, Suchdauer und Suchergebnis hindeuten. So spricht einiges für die Annahme, dass der frühzeitige Einstieg in die Rekrutierung zukünftiger Auszubildender eher durch das Interesse motiviert ist, unter vielen Bewerbungen die am geeignetsten erscheinenden Kandidaten auswählen zu können, als Ursache für den Ausgang des Besetzungsverfahrens zu sein. Dies legen zumindest Befunde aus dem BIBB-Ausbildungsmonitor (Gericke, Krupp & Troltsch 2009), wonach vor allem größere Betriebe zu dieser Strategie tendieren. Gleichwohl kann die erfolglose Suche nach Auszubildenden aber auch den frühen Einstieg in das Rekrutierungsverfahren forcieren. Um diesen Vermutungen nachgehen zu können, sind allerdings statt der hier verfügbaren Momentaufnahmen Verlaufsdaten erforderlich.

Literaturangaben:

Bellmann, Lutz; Leber, Ute: Bildungsökonomie. Skript zur Lehrveranstaltung ‚Arbeit, Personal und Bildung‘ im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften an der Universität Erlangen-Nürnberg. Sommersemester 2010.

http://www.iab.wiso.uni-erlangen.de/lehre/files/Skript_Bildungsoekonomik.pdf (Stand: 27.09.2010)

Bundesagentur für Arbeit: Ausbildungsmarktstatistik (Stichtag 30.09). Verfügbar unter: Statistik der BA – Detaillierte Informationen – Ausbildungsmarkt:

<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/c.html>

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2009 / Tabelle 37.2, Stand 21.01.2010

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309_2009_tab037_2regional.pdf, (Stand: 27.09.2010)

Bundesinstitut für Berufsbildung, Schaubilder zur Berufsausbildung – Ausgabe 2010 / Schaubild 2.5

<http://www.bibb.de/dokumente/pdf/AB0205.pdf> (Stand: 27.09.2010)

Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Ausbildung 2010 – Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung. Berlin 2010

Ebbinghaus, Margit: Ideal und Realität betrieblicher Ausbildungsqualität. Sichtweisen ausbildender Betriebe. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 109. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung 2009

Entorf, Horst: Erscheinungsformen und Erklärungen von Mismatch am Arbeitsmarkt. Ansatzpunkte für eine zielgerichtete Arbeitsmarktpolitik. In: Steiner, Viktor & Wolff, Heimfried. (Hrsg.): Mismatch am Arbeitsmarkt – Was leistet die Arbeitsmarktpolitik? Münster: Waxmann 2001, S. 11-32

Gericke, Naomi; Krupp, Thomas; Trolsch, Klaus: Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben. Ergebnisse des BIBB-Ausbildungsmonitors. BiBB-Report, Heft 10, 2009

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_10.pdf (Stand: 27.09.2010).

Heckmann, Markus; Noll, Susanne & Rebien, Martina: Stellenbesetzung mit Hindernissen. Auf der Suche nach Bestimmungsfaktoren für den Suchverlauf. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Discussion Paper 2/2010

Heckmann, Markus; Noll, Susanne & Rebien, Martina: Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeckter Arbeitskräftenachfrage in der Verlaufsperspektive. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Discussion Paper 7/2009

Ulmer, Philipp; Ulrich, Joachim G.: Vorwort. In: Ulmer, Philipp; Ulrich, Joachim G. (Hrsg.): Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 106. Bonn 2008, S.7-8

Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn 2010, S. 11-43

Anhang

Tabelle A1: Zusammensetzung der Fallgruppen (Angaben in Spaltenprozent)

	Fallgruppe I	Fallgruppe II	Fallgruppe III	Gesamtstichprobe
Betriebsgrößenklasse				
1-9 Beschäftigte	33,9	19,0	21,1	25,9
10-49 Beschäftigte	53,0	67,8	65,8	60,4
50-499 Beschäftigte	12,2	12,3	11,8	12,8
über 500 Beschäftigte	0,9	0,9	1,3	1,0
Region				
Westdeutschland	84,3	88,0	56,9	81,8
Ostdeutschland	15,7	12,0	43,1	18,2
Wirtschaftssektor				
Sekundärer Sektor	29,9	32,6	28,3	31,1
Tertiärer Sektor	55,9	45,1	63,2	52,2
Öffentlicher Sektor	14,2	22,2	8,6	16,7
Zuständigkeitsbereich				
Industrie- und Handelskammer	51,4	66,7	65,5	60,1
Handwerkskammer	27,0	19,6	32,4	24,5
sonstige zuständige Stelle	21,6	13,7	2,2	15,3
Erwarteter Fachkräftebedarf				
kein/kaum Bedarf	13,3	9,0	6,5	10,3
moderater Bedarf	45,9	38,6	50,3	43,2
hoher Bedarf	40,8	52,4	43,1	46,4
Rekrutierungsbeginn				
bis zu 6 Monaten Vorlauf	39,0	41,1	14,9	36,5
7 und mehr Monate Vorlauf	61,0	58,9	85,1	63,5
Zielgruppe der Lehrlingssuche				
primär Schulabsolventen ohne Abitur	54,0	50,8	55,6	53,4
Schulabsolventen mit / ohne Abitur	26,3	30,5	20,3	27,3
primär Schulabsolventen mit Abitur	19,7	18,7	24,2	19,3
Erläuterungen:				
Fallgruppe I: alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt, da es genug geeignete Bewerber gab				
Fallgruppe II: alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt, obwohl es nicht genug geeignete Bewerber gab				
Fallgruppe III: nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt, weil es nicht genug geeignete Bewerber gab				