

Inhalt

- ▶ Rekrutierungsschwierigkeiten auf dem Ausbildungsmarkt
- ▶ Betriebliche Anforderungen an zukünftige Auszubildende in Relation zu Angebot und Nachfrage
- ▶ Datenbasis: Survey-Experiment im BIBB-Qualifizierungspanel
- ▶ Wie bewerten Betriebe die Bewerberinnen und Bewerber?
- ▶ Zusammenhang von Rekrutierungssituation und Einladung zum nächsten Auswahlstadium
- ▶ Schlussbetrachtung
- ▶ Literatur
- ▶ Anhang

Paula Protsch | Christian Gerhards | Sabine Mohr

Welche Anforderungen stellen Betriebe an zukünftige Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss?

Stellenwert kognitiver und nichtkognitiver schulischer Leistungsmerkmale bei regional-beruflichen Rekrutierungsschwierigkeiten

Für Betriebe wird es immer schwieriger, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. Rekrutierungsschwierigkeiten variieren dabei nach Region, Ausbildungsberuf und Betrieb. Dieser Beitrag nimmt die Ausbildungsbetriebe in den Blick und hinterfragt: Welche Anforderungen stellen sie an Bewerber/-innen mit mittlerem Schulabschluss? Die Analyse der betrieblichen Präferenzen in Bezug auf diese am häufigsten eingestellte Schulabsolventengruppe zeigt: Schulnoten, Bewertungen des Sozialverhaltens und unentschuldigte Fehltage beeinflussen die Bewerberbewertung unabhängig von der Rekrutierungssituation. Gleichzeitig wird deutlich, dass Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten eher bereit sind, Bewerber/-innen mit schlechteren kognitiven und nichtkognitiven schulischen Leistungsmerkmalen zu einem weiteren Auswahlstadium einzuladen, als Betriebe in günstigeren Ausgangslagen.

▶ Rekrutierungsschwierigkeiten auf dem Ausbildungsmarkt

Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland hat eine herausragende Bedeutung für die betriebliche Fachkräftesicherung und den Einstieg von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in das Erwerbsleben (vgl. WALDEN/TROLTSCH

2011). Ausbildungsbetriebe haben zunehmend Probleme, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. So hat sich zwischen 2010 und 2015 die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze verdoppelt und ist auf insgesamt über 40.000 angestiegen (BIBB 2016). Als eine Ursache für die Besetzungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt werden Veränderungen in den Bildungspräferenzen junger Menschen gesehen. Immer mehr Jugendliche eines Jahrgangs erwerben das Abitur, und von diesen nehmen immer mehr eine Hochschulausbildung auf. Zudem gibt es in vielen Regionen einen demografisch bedingten Rückgang an Schulabgängerinnen und Schulabgängern. Gleichzeitig verbleiben jedes Jahr viele ausbildungsinteressierte Jugendliche und junge Erwachsene ohne Ausbildungsplatz. Zum Stichtag 30. September 2015 galten über 80.000 der bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Ausbildungsplatzbewerber/-innen als immer noch suchend. Hinzu kommen nichterfolgreiche Bewerber/-innen, die aufgrund einer alternativen Tätigkeit – zum Beispiel des Besuchs einer allgemeinbildenden Schule, einer beruflichen Maßnahme oder Erwerbstätigkeit – ihr Ausbildungsinteresse zum Stichtag (zumindest vorübergehend) aufgegeben hatten (BIBB 2016, S. 10 ff.).

Insgesamt verbergen sich hinter den genannten bundesweiten Durchschnittswerten zum *Matching* von Jugendlichen und Ausbildungsplätzen sowohl betriebliche als auch erhebliche regionale und berufliche Unterschiede (vgl. GRANATO u. a. 2016; MILDE/MATTHES 2016). So können einzelne Betriebe als besonders attraktiv oder unattraktiv gelten und somit betriebspezifische Besetzungsprobleme oder -erfolge bedingen (GEI/EBERHARD 2017). Große Unterschiede gibt es auch in der wahrgenommenen Attraktivität der Ausbildungsberufe (siehe z. B. GRANATO u. a. 2016). Ein regionales Missverhältnis von Angebot und Nachfrage verschärft die Situation. Neben einer nur begrenzt möglichen Steigerung der regionalen Mobilität der

Jugendlichen werden auch eine „Mobilität“ ihrer Berufswünsche durch gezielte Informationen (GRANATO u. a. 2016; HAVERKAMP 2016) oder die Gewinnung von Studienabbrecherinnen und -abbrechern für die Ausbildung (EBBINGHAUS 2016) als Lösungsansätze diskutiert.

Häufig werden also in der Forschung zu Besetzungsproblemen und Rekrutierungsschwierigkeiten im dualen System die Ausbildungsstellenbewerber/-innen in den Blick genommen, seltener hingegen die Anforderungen und Eingangsvoraussetzungen der Betriebe (Ausnahmen bilden dabei einige ältere Studien wie z. B. EBBINGHAUS/LOTER 2010; GERICKE/KRUPP/TROLTSCH 2009). So ist bekannt, dass sich Auszubildende mit Hochschulzugangsberechtigung auf ein kleines Spektrum der über 300 dualen Ausbildungsberufe konzentrieren und damit für viele Betriebe nur schwer rekrutierbar sind (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2016, S. 286). Die meisten Stellenausschreibungen der Betriebe richten sich an Schulabgänger/-innen mit mindestens mittlerem Schulabschluss. Jugendliche mit Hauptschulabschluss werden deutlich weniger nachgefragt und diejenigen ohne Schulabschluss kaum (ANBUHL 2015; PROTSCH 2017). Bekannt ist auch, dass sich die Ausbildungschancen von Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss in den letzten Jahren weiterhin stark verschlechtert haben, obwohl der Ausbildungsmarkt aufgrund kleinerer Schulabgangskohorten insgesamt entspannter geworden ist (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2016).

Wenig erforscht sind jedoch die spezifischen Anforderungen von Betrieben an die Schulabsolventengruppe, die sie am häufigsten nachfragen und die heutzutage die Mehrheit der Auszubildenden bildet: die Jugendlichen mit mittlerem Schulabschluss. Es stellt sich die Frage, inwiefern Betriebe mit regionalberuflichen Rekrutierungsschwierigkeiten oder Besetzungsproblemen bereit

wären, auch Jugendliche zu berücksichtigen, die zwar einen mittleren Schulabschluss vorweisen können, aber lediglich schlechtere Schulnoten oder schwächere Bewertungen des schulischen Arbeits- und Sozialverhaltens. Dieser BIBB Report soll einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke leisten.

► Betriebliche Anforderungen an zukünftige Auszubildende in Relation zu Angebot und Nachfrage

Ähnlich wie auf dem Arbeitsmarkt finden Ausbildungsinteressierte und Betriebe in der Regel über Stellenanzeigen, Bewerbungen auf diese Anzeigen und anschließende betriebliche Auswahlverfahren zusammen. Die Auswahlverfahren umfassen meist mehrere Schritte. Üblicherweise beginnen sie mit einer Bewertung schriftlicher Bewerbungsunterlagen, zu denen neben einem Anschreiben und Lebenslauf auch Kopien der Schulzeugnisse gehören. Eine erste Auswahl wird oft anhand von schulischen Leistungsmerkmalen getroffen: Schulabschluss, Schulnoten, Bewertungen des Arbeits- und Sozialverhaltens und unentschuldigte Fehlzeiten (wenn im Schulzeugnis ausgewiesen) sind weitverbreitete Auswahlkriterien. In vielen Bundesländern werden in der Schule sogenannte „Kopfnoten“ vergeben oder Zeugnisanlagen erstellt, in denen die Lehrkräfte das Verhalten der Schülerinnen und Schüler bewerten. Im Anschluss an die Bewertung der Bewerbungsunterlagen werden als geeignet angesehene Kandidatinnen und Kandidaten in der Regel zu Vorstellungsgesprächen und/oder Einstellungstests eingeladen (vgl. PROTSCH 2014; PROTSCH 2017).

Zur Bedeutung von schulischen Verhaltensbewertungen und unentschuldigtem Fehlzeiten für den Zugang zur Berufsausbildung gibt es bisher nur wenige empirische Ergebnisse. Ein Feldexperiment für eine kleine Gruppe von Ausbil-

dungsberufen im Elektrobereich zeigte, dass Betriebe im Zweifelsfall guten schulischen Verhaltensbewertungen (laut Zeugnisanlage) den Vorrang gegenüber guten Noten geben, wenn es um eine Einladung zum Vorstellungsgespräch oder Einstellungstest geht (PROTSCH/SOLGA 2015). Auch in Befragungen äußern Betriebe, dass sie besonders hohen Wert auf Verhaltensmerkmale, wie z. B. die sogenannten Sekundärtugenden, legen (GERICKE/KRUPP/TROLTSCH 2009). Die aktuelle Online-Unternehmensumfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) lässt gar vermuten, dass Betriebe weniger bereit sind, bei den persönlichen und sozialen Kompetenzen Abstriche zu machen. Es wird argumentiert, dass eventuelle Defizite in diesem Bereich weniger durch Nachhilfe ausgleichbar wären als beispielsweise geringe Schulkenntnisse in Mathematik oder Deutsch (DIHK 2016, S. 18).

Obwohl die betrieblichen Auswahlverfahren sehr ausführlich und stark selektierend erscheinen, bezeichnet die DIHK-Studie den heutigen Ausbildungsmarkt aufgrund der zunehmenden Besetzungsprobleme als einen „Bewerbermarkt“, in dem die Arbeitgeber um Auszubildende konkurrieren und nicht die Jugendlichen um Ausbildungsplätze (DIHK 2016, S. 7). An anderer Stelle liest sich die Studie jedoch wieder etwas zurückhaltender. Demnach hätten Ausbildungsbetriebe nach eigenen Angaben „in den vergangenen Jahren zunehmend lernschwächeren Bewerbern Ausbildungschancen“ eingeräumt, und mangelnde Schulkenntnisse würden dann im Betrieb nachgeholt werden (DIHK 2016, S. 16 ff.). Ähnliche Angaben machten Ausbildungsbetriebe auch im Rahmen einer anderen Unternehmensbefragung (WERNER/NEUMANN/ERDMANN 2010, S. 31). Weitere Betriebsbefragungen kommen hingegen zu dem Ergebnis, dass Betriebe mit Besetzungsproblemen häufig höhere Ansprüche an schulische Leistungen der Bewerber/-innen stellen als Betriebe, die alle ihre

Ausbildungsstellen besetzen konnten (EBBINGHAUS/LOTER 2010; GERICKE/KRUPP/TROLTSCH 2009). Gleichzeitig werden die Chancen des Übergangs in eine duale Berufsausbildung von der regionalen Arbeitslosigkeit beeinflusst (WESSLING/HARTUNG/HILLMERT 2015). Einige (wenige) internationale Studien weisen zudem darauf hin, dass sich die betrieblichen Anforderungen an die Qualifikation der Bewerber/-innen in Abhängigkeit von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ergeben (KRIESI/BUCHMANN/SACCHI 2010; MODESTINO/SOAG/BALLANCE 2016). Hier zeichnet der Forschungsstand ein unklares Bild, und es gibt nur relativ wenige Studien, die sich mit der Frage der betrieblichen Anforderungen in Abhängigkeit von Angebot und Nachfrage befassen.

Zum theoretischen Verständnis für diesen Zusammenhang kann das Arbeitsplatzwettbewerbmodell von THUROW (1978) herangezogen werden. Es geht davon aus, dass Arbeitgeber Bewerberinnen und Bewerber nach ihrer voraussichtlichen Lernfähigkeit in einer sogenannten Arbeitskräfteschlange einordnen. Zur Einschätzung der wahrscheinlichen Lernfähigkeit der Individuen tendieren Betriebe gemäß diesem Modell dann dazu, leicht beobachtbare Merkmale heranzuziehen. Solche Merkmale werden den Betrieben typischerweise im ersten Auswahlschritt aus Bewerbungsunterlagen ersichtlich. Dazu zählen schulische Leistungen und andere Merkmale, wie z. B. das Alter oder das Geschlecht. Schulnoten können als Signale für kognitive Fähigkeiten, Verhaltensbewertungen als Signale für nicht-kognitive Fähigkeiten oder „Soft Skills“ verstanden werden. Beide Arten von Schulleistungen könnten einen Eindruck über die potenzielle Lernfähigkeit der Bewerber/-innen vermitteln. Jugendliche mit besseren Schulleistungen gelten als lernfähiger und werden, sofern verfügbar, bevorzugt. Eine zentrale Vorstellung des Modells ist, dass die individuellen Chancen, einen Arbeitsplatz bzw. Ausbildungsplatz zu erhalten, vom

Verhältnis von Angebot und Nachfrage bestimmt werden. Das heißt, leistungsschwächere Jugendliche werden bei einem Mangel an leistungsstärkeren Bewerberinnen und Bewerbern auch für solche Ausbildungsplätze in Betracht gezogen, zu denen sie unter anderen Bedingungen keinen Zugang hätten. In Situationen hingegen, in denen Betriebe weniger Auszubildende suchen oder es sehr viele Ausbildungsinteressierte gibt, haben Jugendliche mit geringen schulischen Leistungen sehr viel schlechtere Chancen, einen attraktiven Ausbildungsplatz zu erhalten, oder bleiben sogar gänzlich ohne Ausbildungsplatz.

Eine wichtige Erweiterung des Grundmodells stellt die Idee der Arbeitsplätze-schleife dar (RESKIN/ROOS 1990). Mit ihr wird berücksichtigt, dass auch die Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze in unterschiedlichem Maße attraktiv sein können und daher in analoger Weise von den Jugendlichen in eine Rangordnung gebracht werden. Für beruflich segmentierte (Arbeits- und) Ausbildungsmärkte erscheint es darüber hinaus sinnvoll, von mehreren Arbeitskräfteschlangen auszugehen, in denen Individuen je nach spezifischer Rekrutierungssituation bessere oder schlechtere Chancen haben, für einen Ausbildungsplatz ausgewählt zu werden (für eine ausführlichere Darstellung siehe z. B. PROTSCH 2014, S. 71 ff.). Hinzu kommen noch regionale Unterschiede hinsichtlich des Angebots und der Nachfrage nach Ausbildungsberufen.

Um die Unterschiede in den Rekrutierungssituationen zu berücksichtigen, können Betriebe in regional-beruflichen Clustern zusammengefasst werden. Es ist anzunehmen, dass Betriebe mit einem regional-beruflich erhöhten Bedarf an Auszubildenden bzw. mit betriebs-spezifischen Besetzungsproblemen grundsätzlich Bewerberinnen und Bewerber eher zu weiteren Auswahlritten einladen (d. h. besser bewerten) als Betriebe in regional-beruflichen Clustern mit einem Bewerberüberhang bzw.

ohne betriebsspezifische Besetzungsprobleme. Daraus kann abgeleitet werden, dass Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten weniger gute Schulleistungen von zukünftigen Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss erwarten als Betriebe, die potenziell über eine große Auswahl an Bewerberinnen und Bewerbern verfügen. Zu fragen ist auch, ob dies für Schulnoten und Bewertungen des Arbeits- und Sozialverhaltens in der Schule in gleicher Weise gilt.

Zusammengefasst soll die vorliegende Untersuchung einen Beitrag zur Beantwortung der Frage leisten, inwiefern Betriebe in für sie ungünstigen regionalberuflichen Rekrutierungssituationen oder mit betriebsspezifischen Besetzungsproblemen geringere Anforderungen an schulische Leistungen von Bewerberinnen und Bewerbern mit mittlerem Schulabschluss stellen als Betriebe, die sich in einer für sie vorteilhaften Rekrutierungssituation befinden. Betrachtet werden der Notendurchschnitt

als sogenanntes kognitives Leistungsmerkmal und Verhaltensbewertungen laut Zeugnisanlage sowie unentschuldigte Fehltageliste als sogenannte nichtkognitive Leistungsmerkmale.

► Datenbasis: Survey-Experiment im BIBB-Qualifizierungspanel

Zur Untersuchung der Rekrutierungspraxis der Betriebe wurde eine Vignettenstudie (auch faktorielles Survey-Experiment genannt) verwendet, die in die vierte Welle des Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) integriert wurde. Die Vignettenstudie wurde im Rahmen des Projekts „Rekrutierungsverhalten von Unternehmen auf Ausbildungs- und Arbeitsmärkten“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) entwickelt (siehe Erklärungsbox BIBB-Qualifizierungspanel und Vignettenmodul 2014 und Beispielvignette mit Einleitungstext).

Die Teilnehmenden am BIBB-Qualifizierungspanel wurden gebeten, jeweils fünf zufällig ausgewählte Vignetten, das heißt Beschreibungen von verschiedenen fiktiven Personen, zu bewerten, die sich schriftlich um einen Ausbildungsplatz in dem Ausbildungsberuf bewerben, in dem ihr Betrieb am meisten ausgebildet oder die meisten Stellen ausgeschrieben hat (wenn derzeit keine Auszubildenden vorhanden).

Durch dieses Forschungsdesign kann mit statistischen Analysen geprüft werden, welchen Einfluss verschiedene Bewerbermerkmale (Vignettendimensionen) auf die Bewerberbewertung der Arbeitgeber und Personalverantwortlichen haben. Zwar werden mittels der Vignettenstudie keine realen Auswahl-situationen untersucht, dennoch lassen sich durch den Vergleich der durchschnittlichen Bewertungen von verschiedenen Betrieben, die alle vor den gleichen hypothetischen Auswahl-scheidungen standen, interessante

Erklärungsbox BIBB-Qualifizierungspanel und Vignettenmodul 2014

Das Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (kurz: BIBB-Qualifizierungspanel) ist eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) seit 2011 jährlich durchgeführte repräsentative Wiederholungsbefragung von 3.500 Betrieben in Deutschland. Die Studie erhebt repräsentative Längsschnittdaten zum Qualifizierungsgeschehen von Betrieben (vgl. www.bibb.de/qp). Die teilnehmenden Betriebe werden über eine disproportional geschichtete Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgewählt (vgl. GERHARDS/FRIEDRICH 2016). Schwerpunkte der Befragung bilden das Human-Ressource-Management, die Aus- und Weiterbildung sowie die Rekrutierung von Fachkräften.

In Kooperation mit dem Projekt „Rekrutierungsverhalten von Unternehmen auf Ausbildungs- und Arbeitsmärkten“ des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) wurden in die vierte Erhebungswelle (2014) zwei Vignettenstudien (A und B) mit unterschiedlichen Fragestellungen zur Auswahl von Auszubildenden integriert. Mit Vignettenstudien, auch faktorielle Survey-Experimente genannt, können betriebliche Auswahlentscheidungen realitätsnah simuliert werden (siehe AUPURG/HINZ 2015 zur Methode und DAMELANG/ABRAHAM 2016 für eine Anwendung auf dem deutschen Arbeitsmarkt).

In den Vignettenstudien A und B des BIBB-Qualifizierungspanels 2014 wurde den Befragten jeweils ein zufällig ausgewähltes Set von fünf Vignetten präsentiert, in denen Eigenschaften von fiktiven Ausbildungsbewerbern/-bewerberinnen experimentell manipuliert und zusammengefasst dargestellt wurden. Auf diese Weise lässt sich untersuchen, welchen kausalen Effekt ein bestimmtes Vignettenmerkmal auf die Einschätzung der Befragten hat. Die Vignettenbewerbungen beziehen sich auf den Ausbildungsberuf des Betriebs mit den meisten Auszubildenden bzw. für den die meisten Ausbildungsplätze angeboten wurden. Die Befragten wurden gebeten, auf einer Skala von 1 (sehr unwahrscheinlich) bis 10 (sehr wahrscheinlich) einzuschätzen, ob die Personen zum nächsten Auswahl-schritt in ihrem Betrieb eingeladen werden würden. Um ihre Teilnahme an einer Vignettenstudie wurden im Rahmen der Befragung des BIBB-Qualifizierungspanels alle Betriebe gebeten, die mindestens eine/-n Auszubildende/-n oder mindestens einen Ausbildungsplatz angeboten haben und mit denen ein computer-assistiertes persönliches Interview (CAPI-Interview) geführt wurde. Insgesamt wurden so 1.468 Betriebe zufällig einer der beiden Vignettenstudien (A oder B) zugewiesen und zu ihrer Auswahlpraxis befragt. Für deskriptive Analysen steht ein Gewichtungsfaktor zur Verfügung, um auf die entsprechende Grundgesamtheit hochrechnen zu können.

Für die Analysen in diesem Beitrag wird Vignettenstudie A verwendet. Variiert wurden schulische Leistungen, Lücken in der Bildungsbiografie und weitere allgemeine soziodemografische Merkmale der fiktiven Personen, um deren Einfluss auf die betrieblichen Auswahlentscheidungen zu testen (siehe KÜBLER/SCHMID/STÜBER 2017 und Tabelle A1). Vignettenstudie B befasst sich mit einer aktuellen migrations-spezifischen Thematik. Vorgestellt wurden dort Bewerberinnen und Bewerber mit spanischem Hintergrund. Spanien gehört zu den EU-Ländern, deren Jugendarbeitsmärkte in besonderem Maße von den Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen waren (siehe PROTSCH/SOLGA im Erscheinen).

Schlüsse ziehen. Die Einbettung der Vignettenstudie in eine repräsentative Betriebsbefragung ermöglicht es zu untersuchen, welche Rolle die regional-berufliche und die betriebsspezifische Rekrutierungssituation für die Bewerberbewertung spielt. Die Untersuchungsstichprobe beinhaltet Betriebe, die am dualen System teilnehmen. In die Analysen gehen damit 565 Betriebe und 2.809 Vignettenbeobachtungen ein.

Alle in den Vignetten dargestellten fiktiven Bewerberinnen und Bewerber haben einen mittleren Schulabschluss erworben (oder werden diesen vor Ausbildungsbeginn erworben haben) und kommen aus Deutschland. Sie unterscheiden sich allerdings in einigen anderen schulbezogenen und soziodemografischen Merkmalen (genannt Vignettendimensionen), die in den Vignetten experimentell variiert wurden (siehe im Anhang Tabelle A1 zu den Vignettendimensionen und nächster Abschnitt). Zu jeder Vignette wurden die Arbeitgeber und Personalverantwortlichen gebeten, auf einer Skala von 1 bis 10 einzuschätzen, wie wahrscheinlich es ist, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber zum nächsten Auswahlsschritt in ihrem Betrieb eingeladen werden würde. Was dieser nächste Auswahlsschritt genau ist, wurde bewusst offengelassen, um die betriebliche Heterogenität bei Auswahlverfahren zu berücksichtigen. Die Einschätzungen der Betriebe auf der Skala von 1 bis 10 stellen die zu erklärende Variable dar. Sie erlaubt Rückschlüsse auf die Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber und damit auf das Anspruchsniveau der Betriebe. Als erklärende Variablen werden Bewerbermerkmale, die regional-berufliche Rekrutierungssituation und weitere Betriebsmerkmale berücksichtigt.

► **Die Bewerbermerkmale (Vignettendimensionen)**

Die mit den Vignetten dargestellten fiktiven Personen unterscheiden sich in einigen Merkmalen, die Betriebe üblicherweise den schriftlichen Bewerbungsun-

Einleitender Text zu den Vignetten

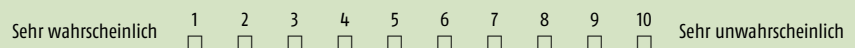
Wir präsentieren Ihnen nun kurze Beschreibungen von fünf fiktiven Personen. Stellen Sie sich vor, dass sich diese Personen bei Ihnen schriftlich oder online um einen von Ihrem Betrieb angebotenen Ausbildungsplatz für den Beruf XY [Einblendung Ausbildungsberuf mit den meisten Auszubildenden oder mit den meisten ausgeschriebenen Stellen, wenn derzeit keine Auszubildende vorhanden] bewerben. Schätzen Sie anhand der Angaben aus dem jeweiligen Lebenslauf ein, wie wahrscheinlich es ist, dass die Bewerberin oder der Bewerber nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen eine Einladung zum nächsten Auswahlsschritt erhält. Auf einer Skala von 1 bis 10 (sehr unwahrscheinlich bis sehr wahrscheinlich) können Sie Ihre Antworten abstimmen.

Die Bewerber unterscheiden sich in einigen Merkmalen. Gemeinsam ist allen Bewerbern, dass sie aus Deutschland kommen und ein ansprechendes Bewerbungsschreiben formuliert haben.

Beispielvignette

Geschlecht: weiblich	Schulbildung: Mittlerer Schulabschluss, erwartet 2014*
Geburtsdatum: 24.11.1997	Aktueller Notendurchschnitt: 2,8
Beruf des Vaters: Versicherungskaufmann	Sozialverhalten laut Zeugnisanlage: überwiegend gut
Beruf der Mutter: Altenpflegerin	Unentschuldigte Fehltage laut Zeugnis: keine
	Tätigkeit nach Schulabschluss: trifft nicht zu, da Schülerin

Wie wahrscheinlich ist es, dass diese Bewerberin zum nächsten Auswahlsschritt eingeladen wird?



* Das Schulabschlussniveau wurde in den einzelnen Vignetten zwar dargestellt, aber nicht variiert. Alle Bewerberinnen und Bewerber hatten oder erwarteten einen mittleren Schulabschluss.

terlagen von Jugendlichen entnehmen können (siehe Beispielvignette und Tabelle A1 im Anhang). Alle Vignettendimensionen werden in den Analysemodellen berücksichtigt.

Von besonderem Interesse für die hier behandelte Fragestellung sind die Bewerbermerkmale Notendurchschnitt, Bewertungen des Sozialverhaltens und unentschuldigte Fehltage. Der Notendurchschnitt kann als kognitive, die beiden Letzteren können als nichtkognitive Schulleistungen bezeichnet werden. In den Vignetten wurden diese Merkmale wie folgt variiert:

- Schulnoten: „Notendurchschnitt 2,8“ (gute Noten) oder „Notendurchschnitt 3,4“ (weniger gute Noten).
- Bewertungen des Sozialverhaltens laut Zeugnisanlage: „sehr gut“ oder „überwiegend gut“.

- Unentschuldigte Fehlzeiten laut Zeugnis: „keine“ oder „drei“ Fehltage.

► **Die regional-berufliche Rekrutierungssituation und weitere Betriebsmerkmale**

Die regional-berufliche Rekrutierungssituation wird über die berufsspezifische und nach Regionen differenzierte, erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) gemessen. Diese wurde auf Basis der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit in Verbindung mit der Statistik zum 30. September für das Ausbildungsjahr 2013 berechnet, also für das Ausbildungsjahr, auf das sich auch die Erhebung des BIBB-Qualifizierungspanels bezog. Jedem Betrieb wird dabei ein Wert zugewiesen, der der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation in dem entsprechenden Ausbildungsberuf (aggregiert auf 3-Steller-Ebene der Klassifikation der Berufe KldB 2010) in

der entsprechenden Region (Arbeitsagenturbezirk) entspricht. Werte bis 100 bedeuten weniger Ausbildungsplätze als ausbildungsinteressierte Jugendliche (Versorgungsprobleme), ein Wert von 100 steht für gleich viele Bewerber/-innen wie Ausbildungsplätze und Werte über 100 für mehr Ausbildungsplätze als -interessierte (Besetzungsprobleme). Für die Analysen wird unterschieden, ob sich Betriebe (1) in regional-beruflichen Clustern mit einem Bewerberüberhang oder einem ausgeglichenen Angebots-Nachfrage-Verhältnis befanden (Werte unter oder gleich 100) oder (2) in regional-beruflichen Clustern mit einem Überangebot an Ausbildungsplätzen (mehr Ausbildungsplätze als -interessierte; Werte über 100). Gut drei Viertel der Betriebe (76%) befanden sich in einer für sie vorteilhaften Rekrutierungssituation, d. h. in regional-beruflichen Clustern mit einem Bewerberüberhang oder einem ausgeglichenen Angebots-Nachfrage-Verhältnis (siehe Tabelle 1).

Hinsichtlich der betriebspezifischen Besetzungsprobleme wurde gefragt, wie viele der vom Betrieb angebotenen Ausbildungsstellen für den entsprechenden Beruf in den letzten drei Jahren unbesetzt blieben. Differenziert werden die Ausprägungen „keine Besetzungsprobleme“ (alle Stellen konnten besetzt werden), „einige Besetzungsprobleme“ (weniger als 25% unbesetzte Stellen) und „mittlere bis erhebliche Besetzungsprobleme“ (25% oder mehr unbesetzte Stellen).

Rund 72 Prozent der Betriebe hatten nach eigenen Angaben keine Besetzungsprobleme im genannten Ausbildungsberuf in den vergangenen drei Jahren. Die regional-berufliche und betriebspezifische Rekrutierungssituation korreliert erwartungsgemäß, allerdings nicht sehr stark (Korrelationskoeffizient = 0,26). So befinden sich zwar 61 Prozent der Betriebe in einem regional-beruflichen Cluster mit Bewerberüberhang und haben gleichzeitig angegeben, dass

Tabelle 1: Verteilung der Betriebsmerkmale

	Prozent (gewichtet)	N Betriebe (ungewichtet)
Regional-berufliche Rekrutierungssituation		
1. Bewerberüberhang /ausgeglichenes Angebot-Nachfrage-Verhältnis	76,2	433
2. Mehr Ausbildungsplätze als -interessierte	23,8	132
Betriebspezifische Besetzungsprobleme in den letzten drei Jahren für Ausbildungsberuf		
1. Keine	72,1	413
2. Einige (weniger als 25% der Stellen nicht besetzt)	7,4	74
3. Mittlere bis erhebliche (25% und mehr der Stellen nicht besetzt)	20,5	78
1. Westdeutschland		
2. Ostdeutschland inklusive Berlin		
Übernahme von Azubis im vorherigen Jahr		
1. Niedrig (weniger als 75% übernommen)	76,0	308
1. Hoch (75% oder mehr Azubis übernommen)	24,0	257
Betriebsgröße		
1. 1–19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB)	71,5	142
2. 20–99 SVB	21,2	155
3. 100–199 SVB	4,3	79
4. 200 und mehr SVB	3,1	189
Wirtschaftszweig		
1. Land-/Forstwirtschaft, Bergbau	1,5	24
2. Verarbeitendes Gewerbe	11,5	157
3. Bau	14,7	36
4. Handel & Reparatur	25,0	81
5. Unternehmensnahe Dienstleistungen	16,0	75
6. Sonstige Dienstleistungen	14,4	86
7. Medizinische/Pflegerische Dienstleistungen	13,0	34
8. Öffentlicher Dienst, Erziehung	3,9	72
Datenquelle: BiBB-Qualifizierungspanel 2014, Prozentwerte gewichtet, eigene Berechnungen		

sie keine Besetzungsprobleme hatten. Und es lässt sich auch feststellen, dass sich etwa 80 Prozent der Betriebe ohne Besetzungsprobleme in für sie vorteilhaften regional-beruflichen Clustern befinden. Die regional-berufliche und die betriebspezifische Rekrutierungssituation sind aber nicht deckungsgleich, und es ist sinnvoll, zwischen diesen beiden

Rahmenbedingungen für die Stellenbesetzung zu unterscheiden. Einerseits können die Unterschiede darin begründet liegen, dass sich der regional-berufliche Indikator auf ein Ausbildungsjahr bezieht und auf offiziellen Statistiken beruht, während der betriebspezifische Indikator den Zeitraum von drei Jahren in den Blick nimmt und auf der eigenen

Angabe der Betriebe beruht. Andererseits können auch betriebsspezifische Faktoren (z.B. der Ruf, ein besonders attraktiver oder unattraktiver Arbeitgeber zu sein) für die Unterschiede verantwortlich sein.

Beide Indikatoren für die Rekrutierungssituation beziehen sich auf den Ausbildungsberuf, in dem der Betrieb am meisten Auszubildende hat oder, falls nicht vorhanden, für den die meisten Ausbildungsstellen ausgeschrieben wurden. Dies bedeutet, dass es sich nicht um den Ausbildungsberuf handeln muss, in dem die Betriebe, wenn überhaupt, die größten Rekrutierungsschwierigkeiten haben.

Des Weiteren wird berücksichtigt, ob der Betrieb in Ost- oder Westdeutschland verortet ist sowie die Betriebsgröße, der Wirtschaftszweig und die Übernahmequote aus dem vorherigen Ausbildungsjahr. Auf diese Weise kann für mögliche Zusammenhänge dieser Variablen mit den Rekrutierungsindikatoren kontrolliert werden. Ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal von Ausbildungsbetrieben ist ihre Ausbildungsstrategie. Eine hohe Übernahmequote von Auszubildenden ist ein Indikator dafür, dass sie überwiegend eine Investitionsstrategie verfolgen und die Ausbildung von eigenen Fachkräften ihr Hauptmotiv für die Beteiligung am dualen System ist. Tabelle 1 gibt einen Überblick über alle betrachteten Betriebsmerkmale und ihre Verteilung.

► Wie bewerten Betriebe die Bewerberinnen und Bewerber?

Auf der Vignettenbewertungsskala von 1 bis 10 konnte eingeschätzt werden, wie wahrscheinlich es ist, dass eine bestimmte Bewerberin oder ein bestimmter Bewerber zum nächsten Auswahlschritt im Betrieb eingeladen wird. Wie unterscheiden sich die Betriebe in ihrer Einschätzung? Als erstes Ergebnis ist festzuhalten, dass Betriebe, die sich in

für sie ungünstigeren regional-beruflichen Clustern befinden, die fiktiven Bewerber/-innen tendenziell eher zum nächsten Auswahlritt einladen würden, als Betriebe, die sich in einer für sie vorteilhaften Rekrutierungssituation befinden. Betriebe in Clustern mit mehr Ausbildungsplätzen als -interessierten bewerten die Bewerberinnen und Bewerber durchschnittlich mit 6,3 von 10 Bewertungsstufen; Betriebe in Clustern mit einem Bewerberüberhang mit 5,5 (siehe Tabelle 2).

In gleicher Weise zeigt sich dies auch für die betriebsspezifischen Rekrutierungsschwierigkeiten: Betriebe, die angeben, keine Besetzungsprobleme in den letzten drei Jahren gehabt zu haben, bewerten die Bewerber/-innen im Mittel mit 5,6 und damit niedriger als Betriebe, die angeben, dass 25 Prozent oder mehr ihrer Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten (Mittelwert: 6,3). Die durchschnittliche Einschätzung der Betriebe in Ostdeutschland fällt minimal positiver aus als in Westdeutschland. Ferner gibt es bezüglich der durchschnittlichen Einschätzungen keine Unterschiede nach Betriebsgröße; hingegen fallen die Einschätzungen innerhalb der Gruppe der großen Betriebe sehr unterschiedlich aus, wie die Standardabweichung von 8,9 Bewertungsstufen ausweist. Betriebe, die eine hohe Übernahmequote im vorherigen Ausbildungsjahr hatten, sind etwas zurückhaltender in ihrer Bewertung als Betriebe mit einer geringeren Übernahmequote. Auf Wirtschaftszweigebene zeigt sich, dass Betriebe im öffentlichen Dienst und im Bereich „Erziehung“ (Mittelwert: 7,1) sowie in den sonstigen Dienstleistungen (Mittelwert: 6,6) die Einladungswahrscheinlichkeit relativ hoch einschätzen.

Die in Tabelle 2 dargestellten Ergebnisse deuten bereits an, dass in allen Betriebstypen Bewerberinnen und Bewerber mit guten Noten eher eine Einladung zum nächsten Auswahlritt erhalten würden als jene mit weniger guten Noten.

Ebenso scheinen sich ein als gut bescheinigtes Sozialverhalten in der Schule und keine unentschuldigten Fehlzeiten positiv auf die Einschätzungen der Befragten auszuwirken.

► Zusammenhang von Rekrutierungssituation und Einladung zum nächsten Auswahlritt

Die bisher betrachteten Zusammenhänge werden nun mittels multivariater Auswertungen geprüft. Gefragt wird, ob die Ergebnisse auch dann Gültigkeit haben, wenn alle betrieblichen Merkmale kontrolliert werden und die Tatsache berücksichtigt wird, dass es für jeden Betrieb mehrere Beobachtungen gibt, da jeweils fünf Vignetten vorgelegt wurden. Ein geeignetes Regressionsverfahren für diese Datenstruktur ist das lineare Mehrebenenmodell (Random-Intercept-Modell), in dem erklärende Variablen auf der Vignettenebene, der Betriebsebene und auch deren Interaktionen berücksichtigt werden können. Zusätzlich wird bei der Berechnung der Standardfehler beachtet, dass sich Betriebe innerhalb eines regional-beruflichen Clusters ähnlicher sein können als Betriebe, die nicht dem gleichen Cluster angehören.

Abbildung 1 präsentiert ausgewählte Regressionsergebnisse aus Modell 1, indem der Zusammenhang von allen Betriebs- und Bewerbermerkmalen mit der Bewertung durch die Befragten untersucht wird (für das gesamte Modell siehe Tabelle A2 im Anhang). Bewerber/-innen mit guten Noten (Notendurchschnitt 2,8) erhalten durchschnittlich eine um 0,7 Punkte (bezogen auf die 10-stufige Bewertungsskala) bessere Bewertung als Bewerber/-innen mit weniger guten Noten (Notendurchschnitt 3,4). Ebenso verhält es sich für unentschuldigte Fehlzeiten und in etwas geringerem Maße für das Sozialverhalten laut Anlage zum Schulzeugnis. Für Bewerber/-innen ohne Fehlzeiten oder mit gutem Sozialverhalten wird eine Einla-

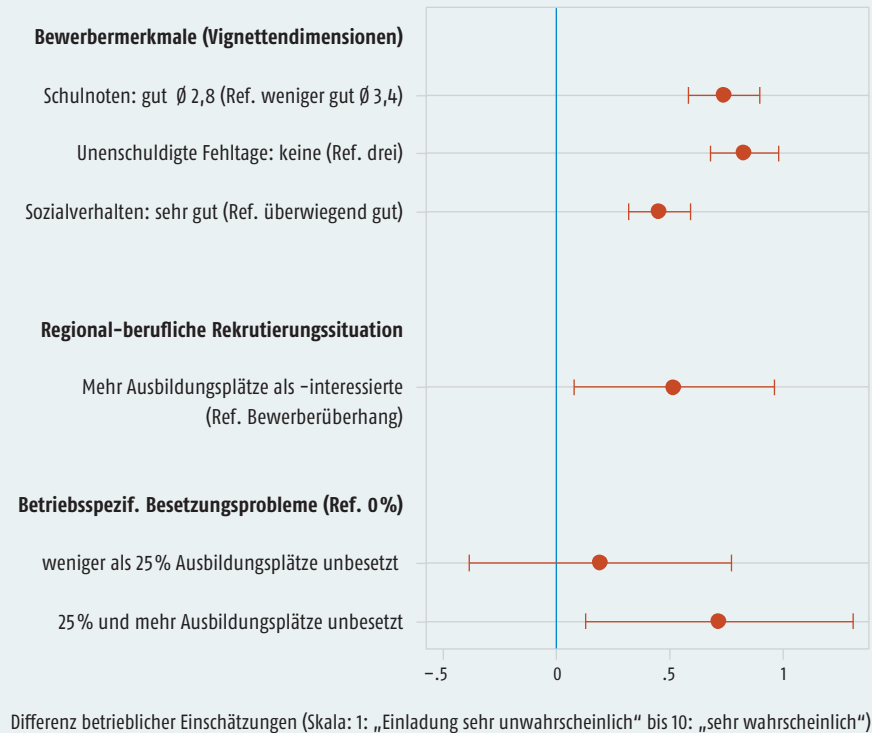
Tabelle 2: Durchschnittliche Bewerberbewertung (Einladungswahrscheinlichkeit) nach Betriebsmerkmalen, Bewertungsskala: 1: „Einladung des/der Bewerbers/Bewerberin zum nächsten Auswahlschritt sehr unwahrscheinlich“ bis 10: „sehr wahrscheinlich“, Mittelwerte (Standardabweichung)

	Allgemein	Schulnoten		Unentschuldigte Fehltage		Sozialverhalten	
		gut (2,8)	weniger gut (3,4)	keine	drei	sehr gut	überwiegend gut
Alle Betriebe	5,7 (2,7)	6,0 (2,8)	5,3 (2,6)	6,2 (2,8)	5,3 (2,7)	5,9 (2,7)	5,5 (2,8)
Regional-berufliche Rekrutierungssituation							
1. Bewerberüberhang /ausgeglichenes Verhältnis	5,5 (2,7)	5,8 (2,8)	5,2 (2,6)	5,9 (2,7)	5,1 (2,6)	5,7 (2,6)	5,3 (2,7)
2. Mehr Ausbildungsplätze als -interessierte	6,3 (2,8)	6,8 (2,8)	5,8 (2,9)	7,0 (2,8)	5,6 (2,7)	6,5 (2,9)	6,2 (2,8)
Betriebsspezifische Besetzungsprobleme in den letzten drei Jahren für Ausbildungsberuf							
1. Keine	5,6 (2,6)	5,9 (2,6)	5,2 (2,4)	6,0 (2,6)	5,2 (2,5)	5,8 (2,5)	5,4 (2,6)
2. Einige (weniger als 25% der Stellen nicht besetzt)	5,2 (4,3)	5,2 (4,3)	5,2 (4,3)	5,3 (4,0)	5,0 (4,6)	5,4 (4,5)	5,0 (4,1)
3. Mittlere bis erhebliche (25% und mehr der Stellen nicht besetzt)	6,3 (2,6)	6,6 (2,6)	5,8 (2,6)	6,9 (2,6)	5,6 (2,5)	6,4 (2,5)	6,1 (2,6)
1. Westdeutschland	5,7 (2,5)	6,0 (2,6)	5,3 (2,4)	6,1 (2,5)	5,2 (2,4)	5,9 (2,5)	5,5 (2,6)
2. Ostdeutschland inklusive Berlin	5,8 (3,7)	6,2 (3,6)	5,4 (3,7)	6,4 (3,7)	5,2 (3,5)	6,1 (3,8)	5,6 (3,6)
Übernahme von Azubis im vorherigen Jahr							
1. Niedrig (weniger als 75% übernommen)	5,8 (2,3)	6,1 (2,4)	5,5 (2,3)	6,3 (2,4)	5,3 (2,2)	6,0 (2,3)	5,5 (2,4)
2. Hoch (75% oder mehr Azubis übernommen)	5,4 (3,7)	5,9 (3,9)	4,9 (3,4)	5,7 (3,6)	5,1 (3,8)	5,5 (3,8)	5,4 (3,7)
Betriebsgröße							
1. 1–19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	5,7 (1,7)	6,1 (1,7)	5,3 (1,6)	6,2 (1,7)	5,2 (1,6)	5,9 (1,6)	5,5 (1,7)
2. 20–99 SVB	5,6 (2,9)	5,9 (3,1)	5,3 (2,7)	5,8 (2,9)	5,4 (2,9)	5,8 (2,9)	5,5 (2,9)
3. 100–199 SVB	5,9 (5,3)	6,2 (5,3)	5,6 (5,2)	6,5 (5)	5,3 (5,3)	6,1 (5,3)	5,7 (5,2)
4. 200 und mehr SVB	5,6 (8,9)	6,0 (8,7)	5,1 (8,9)	6,0 (9,3)	5,1 (8,2)	5,8 (8,8)	5,3 (8,8)
Wirtschaftszweig							
1. Land-/Forstwirtschaft, Bergbau	6,4 (4,1)	6,7 (3,8)	6,0 (4,4)	6,7 (4,1)	6,0 (4,1)	6,3 (3,9)	6,4 (4,4)
2. Verarbeitendes Gewerbe	5,9 (3,8)	6,2 (3,9)	5,4 (3,6)	6,3 (3,8)	5,5 (3,8)	6,1 (3,8)	5,6 (3,8)
3. Bau	6,0 (2,1)	6,2 (2,2)	5,6 (2,0)	6,9 (2,1)	5,0 (1,9)	6,4 (2,1)	5,5 (2,1)
4. Handel & Reparatur	5,0 (2,1)	5,2 (2,2)	4,8 (2,0)	5,4 (2,2)	4,6 (2,0)	5,1 (2,1)	4,9 (2,1)
5. Unternehmensnahe Dienstleistungen	5,1 (2,4)	5,8 (2,4)	4,2 (2,1)	5,4 (2,4)	4,7 (2,3)	5,2 (2,3)	4,9 (2,4)
6. Sonstige Dienstleistungen	6,6 (2,8)	6,9 (2,8)	6,3 (2,8)	7,0 (2,8)	6,2 (2,8)	6,6 (2,6)	6,6 (3,0)
7. Medizinische/Pflegerische Dienstleistungen	5,9 (1,4)	6,0 (1,5)	5,8 (1,2)	6,1 (1,3)	5,6 (1,4)	6,1 (1,3)	5,6 (1,4)
8. Öffentlicher Dienst, Erziehung	7,1 (4,3)	7,2 (4,2)	7,0 (4,4)	7,4 (4,2)	6,7 (4,3)	7,5 (3,9)	6,7 (4,6)

Datenquelle: BiBB-Qualifizierungspanel 2014, 565 Betriebe und 2.809 Vignetten, gewichtete Daten, eigene Berechnungen

Erläuterung zur Interpretation der Ergebnisse: Die in der Tabelle dargestellten Mittelwerte und Standardabweichungen beschreiben die Verteilung der betrieblichen Einschätzungen nach verschiedenen Betriebs- und Bewerbermerkmalen. Der Wert von 5,7 in der zweiten Spalte oben bedeutet: Die Betriebe bewerten die fiktiven Bewerberinnen und Bewerber durchschnittlich mit 5,7 Punkten auf der Skala von 1: „Einladung des/der Bewerbers/Bewerberin zum nächsten Auswahlschritt sehr unwahrscheinlich“, bis 10: „sehr wahrscheinlich“. Der Wert von 2,7 in Klammern ist die Standardabweichung. Sie gibt Aufschluss über Varianz der Bewertungen. Im genannten Beispiel weichen die Bewertungen durchschnittlich um bis zu 2,7 Punkte vom Mittelwert ab.

Abbildung 1: Ausgewählte Regressionsergebnisse: Betriebliche Bewerberbewertung (Einladungswahrscheinlichkeit) in Abhängigkeit von Bewerbermerkmalen, der regional-beruflichen Rekrutierungssituation und Besetzungsproblemen, Modell 1



In der Abbildung werden die Regressionskoeffizienten und 95%-Konfidenzintervalle von linearen Random-Intercept-Mehrebenenmodellen dargestellt. Die abhängige Variable wurde aus den Einschätzungen der Betriebe auf der Skala von 1: „Einladung des/der Bewerbers/Bewerberin zum nächsten Auswahlsschritt sehr unwahrscheinlich“ bis 10: „sehr wahrscheinlich“ gebildet.

Datenquelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2014, 565 Betriebe/2.809 Vignetten, eigene Berechnungen, vgl. Tabelle A2

Erläuterung zur Interpretation der Ergebnisse: Die in der Abbildung abgetragenen Punkte stellen die Regressionskoeffizienten dar, die gekappten Linien die 95%-Konfidenzintervalle. Der zuoberst dargestellte Koeffizient ist wie folgt zu interpretieren: Bewerberinnen und Bewerber mit guten Noten erhalten im Vergleich zur Referenzkategorie, d. h. den Bewerberinnen und Bewerbern mit weniger guten Noten, eine im Durchschnitt um 0,74 Punkte bessere Bewertung auf der 10-stufigen Bewertungsskala. Eine bessere Bewertung bedeutet, dass die Befragten es als wahrscheinlicher ansehen, dass die Bewerberin oder der Bewerber zum nächsten Auswahlsschritt im Betrieb eingeladen werden würde. Der Unterschied in der Bewertung ist signifikant. Das 95%-Konfidenzintervall, auch Vertrauensbereich genannt, zeigt an, in welchem Wertebereich der wahre Bewertungsunterschied (bezogen auf die Grundgesamtheit der Betriebe) mit 95-prozentiger Wahrscheinlichkeit zu finden ist. Bei kleineren Fallzahlen ist die Regressionsschätzung grundsätzlich mit mehr Unsicherheit behaftet.

dung zum nächsten Auswahlsschritt im Betrieb als signifikant wahrscheinlicher eingeschätzt.

Die regional-berufliche und die betriebs-spezifische Rekrutierungssituation weisen jeweils einen eigenen signifikanten Zusammenhang mit der Bewertung auf. Entsprechend der theoretischen Erwartung schätzen Betriebe in regional-beruflichen Clustern mit einem Überangebot an Ausbildungsplätzen die Einladungswahrscheinlichkeit grundsätzlich um etwa einen halben Punkt höher ein als Betriebe in Clustern mit einem Be-

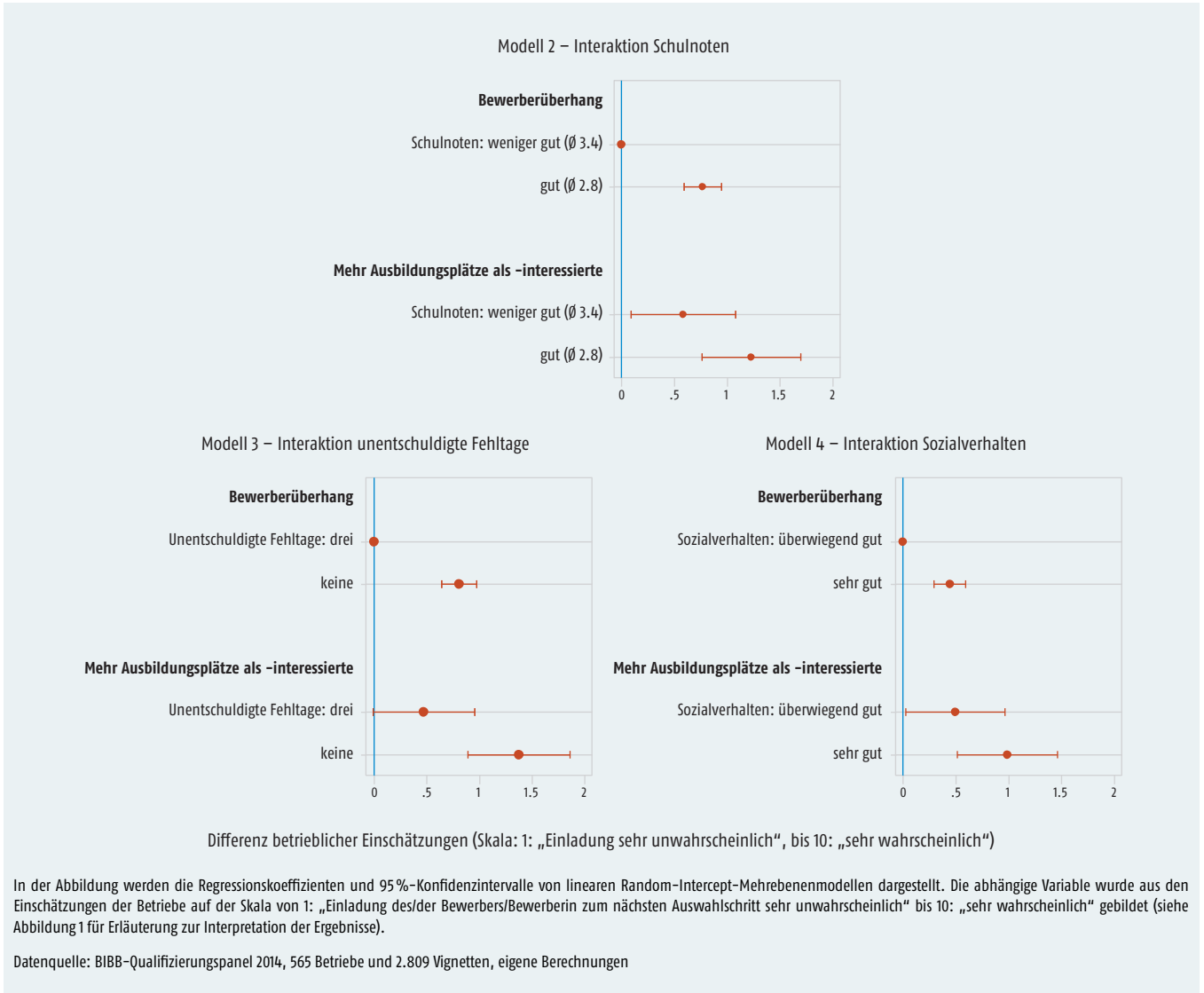
werberüberhang. Gleiches gilt für Betriebe, die 25 Prozent oder mehr ihrer Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten, im Vergleich zu denjenigen, die von keinen Besetzungsproblemen in den letzten drei Jahren berichtet haben. Des Weiteren ist anzumerken, dass eine hohe Übernahmequote keinen signifikanten Zusammenhang mit der Bewertung der fiktiven Bewerber/-innen aufweist.

Um die Bedeutung von Schulnoten, unentschuldigtem Fehltagen und Bewertungen des Sozialverhaltens im Verhältnis zur regional-beruflichen Rekrutierungs-

situation genauer zu betrachten, wurden weitere Modelle berechnet. Diese berücksichtigen neben den bisher betrachteten Variablen auch die Interaktionen zwischen den kognitiven und nicht-kognitiven schulischen Leistungsmerkmalen und der regional-beruflichen Rekrutierungssituation. Abbildung 2 zeigt, wie Betriebe je nach regional-beruflicher Rekrutierungssituation Bewerber/-innen mit guten versus weniger guten Noten (Modell 2), keinen versus drei unentschuldigtem Fehltagen (Modell 3) sowie guten versus überwiegend guten Bewertungen des Sozialverhaltens einschätzen (Modell 4) – jeweils unter Kontrolle von betriebs-spezifischen Rekrutierungsschwierigkeiten und weiteren Betriebsmerkmalen. Die sogenannten Cross-Level-Interaktionen (Interaktionen einer Vignettendimension mit einer betrieblichen Variablen) erwiesen sich als nicht signifikant. Das heißt: Selbst in Clustern mit einem Überangebot an Ausbildungsplätzen (mehr Ausbildungsplätze als -interessierte für Beruf und Region) werden Bewerber/-innen mit besseren kognitiven und nichtkognitiven schulischen Leistungen signifikant positiver bewertet als Bewerber/-innen mit schlechteren Leistungen. Schulische Leistungsmerkmale verlieren auch bei einer erhöhten Nachfrage nicht an Relevanz. Da es jedoch Betriebe bei Rekrutierungsschwierigkeiten grundsätzlich als wahrscheinlicher ansehen, dass die Bewerber/-innen zum nächsten Auswahlsschritt eingeladen werden, sind gute Noten, keine Fehltage und ein als gut bescheinigtes Sozialverhalten für Jugendliche dann von größerer Bedeutung, wenn Betriebe aus einer Vielzahl von Ausbildungsinteressierten auswählen können.

Darüber hinaus zeigen sich keine Unterschiede in der Art und Weise, wie kognitive im Vergleich zu nichtkognitiven schulischen Leistungen in Abhängigkeit von der Rekrutierungssituation bewertet werden. Exemplarisch sollen die Ergebnisse hier für Modell 2, Abbildung 2, Vignettendimension „Schulnoten“, er-

Abbildung 2: Regressionsergebnisse zur Interaktion der regional-beruflichen Rekrutierungssituation mit verschiedenen Bewerbermerkmalen



läutert werden. In regional-beruflichen Clustern mit Bewerberüberhang erhalten Bewerber/-innen mit guten Noten eine um 0,77 Punkte bessere Bewertung als Bewerber/-innen mit weniger guten Noten. Dies entspricht der Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern mit weniger guten Noten in regional-beruflichen Clustern mit mehr Ausbildungsplätzen als -interessierten (der Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen ist nicht signifikant). In diesen Clustern wird die Wahrscheinlichkeit, dass Bewerber/-innen mit guten Noten im Auswahlverfahren weiterkommen, um mehr als einen ganzen Punkt (1,23 Punkte) höher eingeschätzt, als diejenigen mit weniger guten Noten in

Clustern mit Bewerberüberhang, die das „Schlusslicht“ bilden. Die gleichen Analyseschritte für die betriebspezifische Rekrutierungssituation ergaben ein analoges Bild, auf eine Darstellung dieser Ergebnisse wird daher verzichtet.

► Schlussbetrachtung

Probleme bei der Besetzung von dualen Ausbildungsplätzen können betrieblich bedingt sein, sie haben jedoch auch eine regionale und berufliche Dimension. Letztere ist Ausdruck dessen, dass sich die Berufswünsche der Jugendlichen häufig auf eine kleinere Auswahl an als attraktiv wahrgenommenen Ausbildungsberufen konzentrieren (GRANATO

u. a. 2016). Zu den Möglichkeiten, die Besetzungsprobleme zu überwinden, werden eine verbesserte Berufsorientierung der Jugendlichen (ebd.) und die Gewinnung neuer Bewerbergruppen, wie die der Studienabbrecher/-innen, gezählt (EBBINGHAUS 2016). Die Rekrutierungsschwierigkeiten können jedoch auch darin begründet liegen, dass die betrieblichen Anforderungen an zukünftige Auszubildende nicht mit den Eigenschaften der Jugendlichen übereinstimmen, die sich für eine Ausbildung in ihrem Betrieb im entsprechenden Ausbildungsberuf interessieren. Wenn Betriebe nicht bereit sind, von diesen Anforderungen abzuweichen, bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt und Ju-

gendliche ohne Ausbildungsplatz. Wenig betriebliche Spielräume scheint es zu geben, die Anforderungen hinsichtlich des Schulabschlussniveaus zu senken.

Vor diesem Hintergrund wurde mit der hier vorgestellten Vignettenstudie untersucht, wie Ausbildungsbetriebe fiktive Bewerber/-innen mit mittlerem Schulabschluss (die am häufigsten nachgefragte und eingestellte Gruppe), bewerten und wie diese Bewertung mit der regional-beruflichen und betriebs-spezifischen Rekrutierungssituation zusammenhängt. Es zeigt sich, dass Schulnoten als kognitive Leistungsmerkmale und Verhaltensbewertungen sowie unentschuldigte Fehlzeiten als nichtkognitive schulische Leistungsmerkmale entscheidend die Bewerberbewertung beeinflussen – unabhängig von der regional-beruflichen und betriebs-spezi-

fischen Rekrutierungssituation. Mit anderen Worten: Ein guter oder weniger guter Notendurchschnitt, die Zahl der unentschuldigenden Fehlzeiten und das Sozialverhalten in der Schule sind auch für Betriebe mit Besetzungsproblemen oder einer für sie ungünstigen regional-beruflichen Angebots-Nachfrage-Relation wichtige Auswahlkriterien.

Allerdings schätzen Betriebe in regional-beruflichen Clustern mit einem Bewerberüberhang und solche ohne betriebs-spezifische Besetzungsprobleme es insgesamt als weniger wahrscheinlich ein, dass die vorgestellten Bewerber/-innen zum nächsten Auswahl-schritt eingeladen werden, als Betriebe in schwierigeren Rekrutierungssituationen. Demnach verhalten sich die betrieblichen Anforderungen relativ zu Angebot und Nachfrage, auch wenn sie weiterhin zur differenzierenden Bewertung der Be-

werber/-innen herangezogen werden. Demnach haben Jugendliche und junge Erwachsene mit mittlerem Schulabschluss, gleichem Notendurchschnitt und gleichen Bewertungen des Sozialverhaltens sowie gleicher Anzahl unentschuldigter Fehlzeiten unterschiedliche Chancen, zu einem weiteren Schritt in den betrieblichen Auswahlverfahren eingeladen zu werden, je nachdem in welcher Region sie leben und für welchen Ausbildungsberuf sie sich interessieren. Wer geringere Chancen hat, sich in einem Vorstellungsgespräch oder Einstellungstest zu präsentieren, hat in der Regel auch weniger Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Es ist jedoch anzumerken, dass die Bewerberauswahl auf diesen üblicherweise nachgeordneten Auswahlstufen mit der vorliegenden Studie nicht untersucht wurde.

Literatur

ANBUHL, Matthias: „Kein Anschluss mit diesem Abschluss?“ DGB-Expertise zu den Chancen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss auf dem Ausbildungsmarkt. Berlin 2015

AUSPURG, Katrin; HINZ, Thomas: Factorial Survey Experiments. Thousand Oaks 2015

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2016. Ein Indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2016

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2016

DAMELANG, Andreas; ABRAHAM, Martin: You Can Take Some of It with You! A Vignette Study on the Acceptance of Foreign Vocational Certificates and Ethnic Inequality in the German Labor Market. In: Zeitschrift für Soziologie 45 (2016) 2, S. 91–106

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (DIHK): Ausbildung 2016. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2016

EBBINGHAUS, Margit: Studienabbrecher/-innen: Als Auszubildende in Betrieben willkommen – aber möglichst ohne Extrabehandlung. BIBB Report 2|2016 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7977> (Stand: 21.06.2017)

EBBINGHAUS, Margit; LOTER, Katarzyna: Besetzung von Ausbildungsstellen. Bonn 2010 – URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Besetzung_von_Ausbildungsstellen\(1\).pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Besetzung_von_Ausbildungsstellen(1).pdf) (Stand: 21.06.2017)

GEI, Julia; EBERHARD, Verena: Die Bedeutung des Betriebs bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle – Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017, S. 260–265

GERHARDS, Christian; FRIEDRICH, Anett: BIBB-Qualifizierungspanel 2014. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht Nr. 3/2016 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8216> (Stand: 21.06.2017)

GERICKE, Naomi; KRUPP, Thomas; TROLTSCH, Klaus: Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben. BIBB Report 10/2009 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_10.pdf (Stand: 21.06.2017)

GRANATO, Mona u.a.: Warum nicht „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ anstelle von „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“? BIBB Report 1/2016 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7890> (Stand: 21.06.2017)

HAVERKAMP, Katarzyna: Warum bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Eine berufliche Mismatch-Analyse. In: WSI Mitteilungen (2016) 8, S. 595–602

KRIESI, Irene; BUCHMANN, Marlis; SACCHI, Stefan: Variation in job opportunities for men and women in the Swiss labor market 1962–1989. In: Research in Social Stratification and Mobility (2010) 28, S. 309–323

KÜBLER, Dorothea; SCHMID, Julia; STÜBER, Robert: Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a Wide Variety of Professions. WZB Discussion Paper SP II 2017–201 – URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/157371/1/885196112.pdf> (Stand: 21.06.2017)

MILDE, Bettina; MATTHES, Stefanie: Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt – Entwicklungen im Jahr 2015. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 45 (2016) 4, S. 11–15

MODESTINO, Alicia Sasser; SHOAG, Daniel; BALLANCE, Joshua: Downskilling: changes in employer skill requirements over the business cycle. In: Labour Economics 41 (2016), S. 333–347

PROTSCH, Paula: Segmentierte Ausbildungsmärkte: Berufliche Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern im Wandel. Opladen 2014

PROTSCH, Paula: Getting a foot in the door: how organisational characteristics shape recruitment decisions in the dual apprenticeship system. In: Journal of Education and Work 30 (2017) 6, S. 585–598

PROTSCH, Paula; SOLGA, Heike: How Employers Use Signals of Cognitive and Noncognitive Skills at Labour Market Entry: Insights from Field Experiments. In: European Sociological Review 31 (2015) 5, S. 521–532

PROTSCH, Paula; SOLGA, Heike: Going across Europe for an apprenticeship? A factorial survey experiment on employers' hiring preferences in Germany. In: Journal of European Social Policy (im Erscheinen)

RESKIN, Barbara F.; ROOS, Patricia A. (Hrsg.): Job queues, gender queues: explaining women's inroads into male occupations. Philadelphia 1990

THUROW, Lester C.: Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs. In: SENGENBERGER, Werner (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main/New York 1978, S. 117–137

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

WERNER, Dirk; NEUMANN, Michael; ERDMANN, Vera: Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Köln 2010

WESSLING, Katarina; HARTUNG, Andreas; HILLMERT, Steffen: Spatial structure counts: the relevance of regional labour-market conditions for educational transitions to vocational training. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 7 (2015) 12, S. 1–20

Impressum

BIBB REPORT

11. Jahrgang, Heft 2, September 2017

ISSN 1865-0821 (Print)

ISSN 1866-7279 (Internet)

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Redaktion

Dr. Verena Eberhard, Dr. Margit Ebbinghaus,

Ursula Knüpper-Heger (V.i.S.d.P)

Rückfragen zum Inhalt an

paula.protsch@wzb.eu

Dr. Paula Protsch ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“, Reichpietschufer 50, 10785 Berlin.

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: (05 21) 9 11 01-11

Telefax: (05 21) 9 11 01-19

wbv.de

service@wbv.de

Bei Änderungen des Abonnements:

E-Mail an bibbreport@bibb.de

Internet: www.bibb.de

Hier finden Sie unter anderem auch diesen Report im Volltext zum Download.

Gestaltung

CD Werbeagentur Troisdorf

Gesamtherstellung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Printed in Germany

CC-Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland). Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>.



Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:
urn:nbn:de: urn:nbn:de:0035-0689-1
Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

► **Anhang**

Tabelle A1: Bewerbermerkmale (Vignettendimensionen)

Vignettendimensionen	Level (Ausprägungen)	
Notendurchschnitt	1: gut Ø 2,8	2: weniger gut Ø 3,4
Unentschuldigte Fehltage laut Zeugnis	1: keine	2: drei
Sozialverhalten laut Zeugnisanlage	1: sehr gut	2: überwiegend gut
Geschlecht	1: männlich	2: weiblich
Beruf des Vaters	1: Lagerist	
	2: Versicherungskaufmann	
	3: Lehrer	
	4: Vater ist Mitarbeiter im Betrieb	
Beruf der Mutter	1: Erzieherin	2: Altenpflegerin
	1: Trifft nicht zu da Schüler/-in, 1997	
Aktivität zwischen Schule und Bewerbung, Geburtsjahr	2: Verschiedene Aktivitäten = Keine Lücke, 1995	
	3: Lücke im CV, 1995	
	4: Verschiedene Aktivitäten = Keine Lücke, 1993	
	5: Lücke im CV, 1993	
	5: Lücke im CV, 1993	

Konstante Bewerbermerkmale: Alle Bewerber/-innen kommen aus Deutschland, haben einen mittleren Schulabschluss oder werden diesen voraussichtlich vor Ausbildungsbeginn erhalten und haben ein ansprechendes Bewerbungsschreiben verfasst. CV: Curriculum Vitae, Lebenslauf

Tabelle A2: Determinanten der betrieblichen Bewerberbewertung – Einschätzung, ob Bewerber/-in zum nächsten Auswahlschritt eingeladen werden würde – Bewertungsskala: 1: „Einladung sehr unwahrscheinlich“ bis 10: „sehr wahrscheinlich“ (lineares Random-Intercept-Mehrebenenmodell)

Modell 1	Koeffizient	Standardfehler
Bewerbermerkmale (Vignettendimensionen)		
Schulnoten: gut (Ref. weniger gut)	0,74***	0,08
Unentschuldigte Fehltage: keine (Ref. drei)	0,83***	0,08
Sozialverhalten: sehr gut (Ref. überwiegend gut)	0,45***	0,07
Regional-berufliche Rekrutierungssituation (Ref. Bewerberüberhang/ausgeglichenes Verhältnis)		
Mehr Ausbildungsplätze als -interessierte	0,52**	0,22
Betriebsspezifische Besetzungsprobleme (Ref. keine)		
Einige (< 25 % nicht besetzt)	0,20	0,30
Mittlere bis erhebliche (≥ 25 % nicht besetzt)	0,72**	0,30
Kontrollvariablen Betriebsebene		
Ostdeutschland inkl. Berlin (Ref. Westdeutschland)	-0,58***	0,21
Betriebsgröße (Ref. 1–19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)		
20–99 SVB	0,22	0,24
100–199 SVB	-0,07	0,31
200 und mehr SVB	0,10	0,24
Wirtschaftszweig (Ref. Land-/Forstwirtschaft, Bergbau)		
Verarbeitendes Gewerbe	-0,26	0,52
Bau	-1,36**	0,62
Handel & Reparatur	-0,64	0,55
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0,82	0,53
Sonstige Dienstleistungen	-0,24	0,56
Medizinische/Pflegerische Dienstleistungen	-0,51	0,56
Öffentlicher Dienst, Erziehung	-0,68	0,55
Übernahme von Azubis: ≥ 75 % (Ref. < 75 %)	-0,25	0,20
Konstante	6,79***	0,68
Standardabweichung Betriebe	1,96	
Standardabweichung Vignetten	1,73	
Rho	0,56	
N Vignetten/N Betriebe	2.809/565	

Signifikanz: * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

Das Regressionsmodell enthält neben den dargestellten alle weiteren Vignettendimensionen entsprechend Tabelle A1.

Datenquelle: BiBB-Qualifizierungspanel 2014, eigene Berechnungen

Erläuterung zur Interpretation der Ergebnisse: Der Koeffizient von 0,74 in der zweiten Spalte oben bedeutet, dass fiktive Bewerberinnen und Bewerber mit guten Noten im Vergleich zur Referenzkategorie, d. h. den fiktiven Bewerberinnen und Bewerbern mit weniger guten Noten, eine im Durchschnitt um 0,74 Punkte bessere Bewertung erhalten (bezogen auf die 10-stufige Skala von 1: „Einladung des/der Bewerbers/Bewerberin zum nächsten Auswahlschritt sehr unwahrscheinlich“ bis 10: „sehr wahrscheinlich“). Der Unterschied ist signifikant.