

Verena Eberhard | Julia Gei | Dagmar Borchardt | Dorothea Engelmann |  
Alexander Pencke

# Zur Situation von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen

Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016



**FACHBEITRÄGE IM INTERNET**

Verena Eberhard | Julia Gei | Dagmar Borchardt | Dorothea Engelmann |  
Alexander Pencke

# **Zur Situation von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen**

Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016

1. Auflage 2018

**Herausgeber:**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

**Zitiervorschlag**

Eberhard, Verena u.a.: Zur Situation von  
Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen –  
Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016. Bonn 2018

**Publikationsmanagement:**

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“  
E-Mail: [publikationsmanagement@bibb.de](mailto:publikationsmanagement@bibb.de)  
[www.bibb.de/veroeffentlichungen](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen)

**Autorinnen und Autoren:**

Eberhard, Verena (BIBB)  
Gei, Julia (BIBB)  
Borchardt, Dagmar (BIBB)  
Engelmann, Dorothea (BA)  
Pencke, Alexander (BA)

**Gesamtherstellung:**

Verlag Barbara Budrich  
Stauffenbergstraße 7  
51379 Leverkusen  
Internet: [www.budrich.de](http://www.budrich.de)  
E-Mail: [info@budrich.de](mailto:info@budrich.de)

**Lizenzierung:**

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  
[www.bibb.de/cc-lizenz](http://www.bibb.de/cc-lizenz).

ISBN 978-3-96208-059-4

urn:nbn:de:0035-0748-3

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im  
Internet über <http://dnb.dbb.de> abrufbar.

# Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung .....	7
Das Wichtigste in Kürze .....	9
1 Hintergrundinformationen zur BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 .....	13
2 Welchen Stellenwert hat die Betriebswahl für Jugendliche und welche Wünsche haben Bewerber/-innen an ihren künftigen Betrieb? .....	16
3 Wie gut erfüllen Ausbildungsbetriebe die Ansprüche der Bewerber/-innen? .....	29
4 Der Weg zur Ausbildungsstelle – Erfahrungen, Bemühungen und die Vorbereitung von Bewerbern und Bewerberinnen .....	35
4.1 Wie wurden Jugendliche auf die Zeit der Ausbildungsstellensuche vorbereitet? .....	35
4.2 Welche konkreten Bewerbungsaktivitäten zeigten Bewerber/-innen? .....	40
4.3 Exkurs: Welche Bewerbungsformen bevorzugen Jugendliche? .....	46
4.4 Wie haben Jugendliche die Zeit der Ausbildungsstellensuche empfunden? ....	48
5 Welche Faktoren beeinflussen die Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle? .....	53
6 Literatur .....	56
Abstract .....	58

## Abbildungen

Abbildung 1:	Präferenz einer Ausbildung im Großbetrieb („Als Ausbildungsbetrieb bevorzuge ich ein möglichst großes Unternehmen“) in Abhängigkeit soziodemografischer Merkmale der Bewerber/-innen (Angaben in %) .....	18
Abbildung 2:	Kompromissbereitschaft der Bewerber/-innen, wenn Betrieb gefällt („Wenn mir ein Ausbildungsbetrieb sehr gut gefällt, mache ich auch Kompromisse beim Ausbildungsberuf“) in Abhängigkeit soziodemografischer Merkmale der Bewerber/-innen (Angaben in %) .....	19
Abbildung 3:	Präferenz des Wunschberufs durch Bewerber/-innen gegenüber Ausbildungsbetrieb („Meinen Wunschberuf erlernen zu können, ist mir wichtiger, als die Ausbildung in einem bestimmten Betrieb zu absolvieren“) in Abhängigkeit soziodemografischer Merkmale der Bewerber/-innen (Angaben in %).....	20
Abbildung 4:	Durchschnittliche Ausprägung der Wünsche der Bewerber/-innen an ihren künftigen Ausbildungsbetrieb .....	21
Abbildung 5:	Durchschnittliche Ausprägung der Wünsche der Bewerber/-innen an ihren künftigen Ausbildungsbetrieb unter Berücksichtigung des Geschlechts .....	23
Abbildung 6:	Durchschnittliche Ausprägung der Wünsche der Bewerber/-innen an ihren künftigen Ausbildungsbetrieb unter Berücksichtigung des Migrationshintergrundes .....	24
Abbildung 7:	Durchschnittliche Ausprägung der Wünsche der Bewerber/-innen an ihren künftigen Ausbildungsbetrieb unter Berücksichtigung des Schulabschlusses .....	26
Abbildung 8:	Durchschnittliche Ausprägung der Wünsche der Bewerber/-innen an ihren künftigen Ausbildungsbetrieb unter Berücksichtigung ihrer Präferenz nach einer Ausbildung im Großbetrieb.....	28
Abbildung 9:	Differenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit aus Sicht von Auszubildenden .....	30
Abbildung 10:	Differenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit aus Sicht von Auszubildenden unter Berücksichtigung der Größe des Ausbildungsbetriebs .....	32
Abbildung 11:	Aktivitäten zur Vorbereitung auf die Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche der Bewerber/-innen (Angaben in %) .....	36
Abbildung 12:	Aktivitäten zur Vorbereitung auf die Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche der Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Geschlechts (Angaben in %).....	37
Abbildung 13:	Aktivitäten zur Vorbereitung auf die Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche der Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Migrationshintergrundes (Angaben in %) .....	38
Abbildung 14:	Aktivitäten zur Vorbereitung auf die Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche der Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Schulabschlusses (Angaben in %) .....	39
Abbildung 15:	Bewerbungsaktivitäten der Bewerber/-innen (Angaben in %).....	40

Abbildung 16: Entfernung bei überregional mobilen Bewerber/-innen in Abhängigkeit des Alters (Angaben in %).....	42
Abbildung 17: Bewerbungsaktivitäten der Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Geschlechts (Angaben in %).....	43
Abbildung 18: Bewerbungsaktivitäten der Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Migrationshintergrundes (Angaben in %).....	44
Abbildung 19: Bewerbungsaktivitäten der Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Schulabschlusses (Angaben in %).....	45
Abbildung 20: Von Bewerbern und Bewerberinnen präferierte Bewerbungsformen (Angaben in %).....	46
Abbildung 21: Von Bewerbern und Bewerberinnen präferierte Bewerbungsformen unter Berücksichtigung des Schulabschlusses der Befragten (Angaben in %).....	47
Abbildung 22: Bewertung der Zeit der Ausbildungsplatzsuche durch die Bewerber/-innen (Angaben in %).....	48
Abbildung 23: Bewertung der Zeit der Ausbildungsplatzsuche durch die Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Geschlechts (Angaben in %).....	49
Abbildung 24: Bewertung der Zeit der Ausbildungsplatzsuche durch die Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Migrationshintergrundes (Angaben in %).....	50
Abbildung 25: Bewertung der Zeit der Ausbildungsplatzsuche durch die Bewerber/-innen unter Berücksichtigung der Schulabschlüsse der Bewerber/-innen (Angaben in %).....	51
Abbildung 26: Bewertung der Zeit der Ausbildungsplatzsuche durch die Bewerber/-innen in Abhängigkeit der Marktlage (Angaben in %) ..	52
Abbildung 27: Determinanten des Übergangs in betriebliche Ausbildung.....	54



## Vorbemerkung

Seit 2002 wird alle zwei Jahre die BA/BIBB-Bewerberbefragung<sup>1</sup> in Kooperation zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt. Es handelt sich hierbei um eine schriftlich-postalische Repräsentativbefragung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung mit der Arbeitsagentur (JCgE) als Ausbildungsstellenbewerber/-innen gemeldet waren.

Die BA/BIBB-Bewerberbefragung verfolgt das Ziel, die Ausbildungsmarktstatistik der BA durch zentrale Informationen zu ergänzen. So klärt die BA/BIBB-Bewerberbefragung Sachverhalte, die im Rahmen der Ausbildungsmarktstatistik der BA nicht erfasst werden können, jedoch im Rahmen der Ausbildungsvermittlung bzw. für die Ausbildungsmarktstatistik und für die Bilanzierung der Ausbildungsmarktlage von hoher Relevanz sind (z. B. Erfassung des Verbleibs von Bewerbern und Bewerberinnen, die den Kontakt zur BA abgebrochen haben und unbekannt verblieben sind, siehe hierzu Kapitel A8.1 im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017). Neben zentralen Standardfragen, welche in jede BA/BIBB-Bewerberbefragung einfließen, werden jeweils aktuelle bildungspolitische Themen aufgegriffen.

Die BA/BIBB-Bewerberbefragung wird auf Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt. Die Ergebnisse dienen der wissenschaftlichen Politikberatung, unterstützen die im SGB III bzw. SGB II definierten Aufgaben der Berufsberatung bzw. Ausbildungsvermittlung und optimieren die Datenlage. Zentrale Ergebnisse zur Nachfrageseite des Ausbildungsmarktes werden im Berufsbildungsbericht der Bundesregierung veröffentlicht.

Dieser Fachbeitrag enthält Auswertungen, die über die Standardveröffentlichungen im Berufsbildungsbericht 2017 und im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 hinausgehen. Ziel des Beitrags ist es, das Bildungsverhalten der bei der BA gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber und ihre Handlungslogiken genauer in den Blick zu nehmen und Antworten auf aktuelle Fragestellungen zu finden (z. B.: Welchen Stellenwert hat die Betriebswahl bei der Ausbildungsplatzsuche von Jugendlichen?), auch um den verantwortlichen Akteuren Anknüpfungspunkte für Handlungsoptionen zu liefern. Die vorliegenden Ergebnisse stellen dabei nur einen Bruchteil der Analysemöglichkeiten der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 dar. Neben bereits veröffentlichten Analysen zur Situation von Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund (BEICHT 2017) und den Ansprüchen von Bewerbern und Bewerberinnen mit starker Marktposition (EBERHARD/ULRICH 2017) sind weitere Veröffentlichungen in Arbeit.

Der folgende Bericht gliedert sich wie folgt: Zunächst werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst dargestellt. Kapitel eins informiert über das Untersuchungskonzept der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016. In Kapitel zwei und drei werden Auswertungen zum Schwerpunktthema „Bedeutung der Betriebswahl im Zuge der Ausbildungsplatzsuche“ vorgestellt. Während Kapitel zwei die Ansprüche der Bewerber/-innen an ihre künftigen Betriebe darstellt, widmet sich Kapitel drei der Frage, inwieweit die Betriebe den Ansprüchen der Jugendlichen genügen. Kapitel vier beschreibt die Bewerbungsaktivitäten der Jugendlichen, ihre

---

<sup>1</sup> Informationen über die einzelnen BA/BIBB-Bewerberbefragungen sind auf der BIBB-Homepage abrufbar: <https://www.bibb.de/de/4730.php>



Bemühungen, Vorbereitungen und Erfahrungen im Zuge der Ausbildungsstellensuche. Ergebnisse einer Analyse zu den Faktoren, die die Übergangschancen in betriebliche Ausbildung fördern oder hemmen können, werden in Kapitel fünf vorgestellt.

# Das Wichtigste in Kürze

Von November 2016 bis Januar 2017 wurde die zwölfte BA/BIBB-Bewerberbefragung in Zusammenarbeit zwischen der BA und dem BIBB durchgeführt. Befragt wurde eine repräsentative Stichprobe von rund 2.300 Jugendlichen, die bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber bzw. -bewerberinnen gemeldet waren. Die Ergebnisse der hier vorgestellten Analysen zeichnen ein umfassendes Bild der Bewerber/-innen für Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2016 und liefern zugleich Hinweise, wie Rekrutierungsprobleme von Ausbildungsbetrieben reduziert werden könnten.

## Junge Menschen streben nach langfristigen Beschäftigungsperspektiven im Betrieb

Die Passung zwischen Ausbildungsangebot und Ausbildungsnachfrage gestaltet sich zunehmend schwieriger. Dies zeigt sich an dem konstant hohen Anteil von gemeldeten Bewerber/-innen, denen der Übergang in Ausbildung nicht gelingt bei einem gleichzeitig steigenden Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen (MATTHES u. a. 2017a).

Eine aktuelle Studie des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) verdeutlicht, dass Betriebe nicht nur beklagen, dass es schwieriger geworden sei, geeignete Auszubildende zu finden, sondern auch, dass immer mehr Betriebe überhaupt keine Bewerbungen mehr erhielten. So sagten mehr als ein Viertel der 2017 befragten Unternehmen mit unbesetzten Stellen, sie hätten nicht eine einzige Bewerbung von Jugendlichen erhalten (DIHK 2017). Besonders betroffen von Rekrutierungsproblemen sind kleinere und mittlere Betriebe (TROLTSCH 2017).

Für Ausbildungsbetriebe ist es somit wichtig geworden, ihre Bekanntheit und Rekrutierungsstrategien zu steigern, um so ihre Chancen auf eine Bewerbung und im besten Fall auf einen geeigneten Kandidaten bzw. eine geeignete Kandidatin zu erhöhen (DIHK 2017, EBBINGHAUS 2017). Betriebe sind sich dessen bewusst. Sie haben ihr Ausbildungsmarketing intensiviert (DIHK 2017) und kombinieren meist mehrere Instrumente und Kanäle (EBBINGHAUS/GERHARDS 2014). Um für Jugendliche attraktiv zu sein, setzt „jeder zehnte Betrieb [...] [auf] materielle oder finanzielle Anreize“, so die Ergebnisse der DIHK-Ausbildungsumfrage 2017 (DIHK 2017, S. 14).

Betrachtet man die Angaben der befragten Bewerber und Bewerberinnen zu ihren Wünschen an Ausbildungsbetriebe, so sind für sie ein gutes Betriebsklima, sichere Arbeitsplätze und gute Übernahmechancen unabdingbar. Für junge Menschen sind Betriebe dann attraktiv, wenn sie die Perspektive sehen, langfristig im Unternehmen arbeiten zu können. Monetäre Aspekte bewerten die Bewerber/-innen dagegen als weniger wichtige Kriterien. Insbesondere materielle Anreize zu Beginn der Ausbildung wie z. B. ein Smartphone oder ein Dienstwagen spielen für ausbildungsinteressierte Jugendliche keine Rolle. Auch Aspekte, die vor allem Großbetriebe kennzeichnen wie Zusatzangebote oder viele Auszubildende im Betrieb, sind für Jugendliche nicht unbedingt ausschlaggebend. Wiederum wichtiger sind ihnen z. B. die Bezahlung von Überstunden, die Vereinbarkeit von Freizeit und Ausbildung oder eine gute Anbindung des Betriebs an den öffentlichen Personennahverkehr.

Es gibt Hinweise dafür, dass Jugendliche möglicherweise ihre Ansprüche an Ausbildungsbetriebe zu hoch ansetzen könnten, weil sie ihre Zugangschancen in Ausbildung überschätzen (EBERHARD/ULRICH, in Vorbereitung). Laut EBERHARD und ULRICH (2017) könnte dieser Effekt auf die undifferenzierte Berichterstattung über die Lage auf dem Ausbildungsmarkt bzw. auf die Fokussierung des Mangels an Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen im

Rahmen der Berichterstattung zurückzuführen sein. Jugendliche scheinen diese globalen Wertungen über den flächendeckenden Bewerbermangel auf ihre eigenen Chancen zu übertragen (vgl. EBERHARD/ULRICH, in Vorbereitung), was zur Folge haben könnte, dass ihre Ansprüche zu hoch ausfallen und Betriebe und Bewerber/-innen nicht (mehr) zusammenfinden. Dies könnte letztlich zu einer weiteren Verschärfung der Passungsproblematik führen. Wichtig wäre daher, Jugendlichen solche Informationen zu geben, die ihnen helfen, die Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu verstehen und ihre Chancen realistisch einzuschätzen.

Nichtsdestotrotz verdeutlichen die Ergebnisse zu den Ansprüchen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen, dass kleinere und mittlere Betriebe bei der Rekrutierung von Auszubildenden nicht abgehängt sein müssen. Was den Jugendlichen wichtig ist, kann durchaus auch von kleineren Betrieben erfüllt werden (z. B. gute Übernahmechancen). Hierfür ist es notwendig, dass Jugendliche von den attraktiven Bedingungen eines Betriebes erfahren. Wie eine Befragung des BIBB von Klein- und Mittelbetrieben, die in ausgewählten Berufen ausbilden, zeigt, bleibt „vorhandenes Potenzial für eine attraktive Darstellung der Ausbildungsstelle (...) oft ungenutzt“ (EBBINGHAUS 2017, S. 63), denn nur ein Teil der Betriebe wirbt auch aktiv mit guten Ausbildungsbedingungen (z. B. guten Übernahmechancen).

Den Betrieben könnte es bei der Rekrutierung helfen, das Anspruchsprofil junger Menschen zu berücksichtigen. Wenn den Jugendlichen ein Ausbildungsbetrieb gut gefällt, wären sie tendenziell sogar dazu bereit, Kompromisse bei der Berufswahl zugunsten des Betriebs zu machen. Allerdings erlauben die Ergebnisse keine Rückschlüsse darauf, wie groß tatsächlich der berufliche Toleranzbereich der Jugendlichen ist. Denkbar ist, dass Berufe, die aus Sicht der jungen Menschen besonders unattraktiv sind, auch dann nicht infrage kommen, wenn die Ausbildung in einem besonders attraktiven Betrieb erfolgt.

### **Die betriebliche Realität bleibt meist hinter den Ansprüchen der jungen Menschen an Ausbildungsbetriebe zurück**

Junge Menschen, die sich zum Befragungszeitpunkt in einer Ausbildung befanden, sehen die für sie besonders wichtigen Aspekte wie ein gutes Betriebsklima oder gute Übernahmechancen im betrieblichen Alltag meist als gegeben. Dieses Ergebnis gilt unabhängig von der Betriebsgröße, obwohl Großbetriebe tendenziell eher die Ansprüche der jungen Menschen erfüllen als kleinere Betriebe. Dennoch zeigen die Analysen, dass die Ansprüche der Auszubildenden in der Realität oftmals nicht in dem Ausmaß erfüllt werden, wie sie es sich wünschten. Geschuldet ist dies jedoch nicht der Tatsache, dass die Betriebe bestimmte Aspekte überhaupt nicht oder nur teilweise anbieten, sondern den teils sehr hohen Ansprüchen der Jugendlichen. Eine Ausnahme stellen Kleinstbetriebe dar. Zwar werden auch hier die besonders zentralen Aspekte (gutes Betriebsklima, gute Übernahmechancen, sichere Arbeitsplätze) als zumeist erfüllt bewertet, bei anderen Merkmalen, die den jungen Menschen auch wichtig sind, besteht aber durchaus Verbesserungsbedarf.

### **Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und maximal Hauptschulabschluss gaben seltener an, Unterstützung bei der Berufswahl und Ausbildungsstellensuche erfahren zu haben**

Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss und mit Migrationshintergrund sagten tendenziell seltener als Bewerber/-innen mit höheren Abschlüssen bzw. als Jugendliche ohne Migrationshintergrund, dass sie während der Zeit der Ausbildungsstellensuche Unterstützung erfahren hätten. Dies betrifft sowohl bestimmte institutionelle Angebote als auch informelle Unterstützungen wie z. B. Gespräche mit Eltern über die Berufswahl.

Als problematisch sind ihre geringeren Beteiligungsquoten an Praktika zu sehen, weil Betriebspraktika Türöffner in Ausbildung sein können. Durch sie erwerben junge Menschen nicht nur berufliche und betriebliche Erfahrungen, die sich wiederum positiv auf ihre Berufswahlkompetenz auswirken, sondern sie geben ihnen auch Gelegenheiten, Betriebe von ihren Qualifikationen zu überzeugen. Für Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Menschen mit maximal Hauptschulabschluss ist dies besonders wichtig, weil Betriebe ihnen seltener die Bewältigung einer Ausbildung zutrauen (vgl. IMDORF 2010; 2015; SOLGA/KOHLRAUSCH 2013). Bewähren sie sich im Rahmen eines Praktikums und überzeugen Betriebe von ihrer Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, steigert dies ihre Chancen auf eine Ausbildungsstelle.

### **Bewerber/-innen zeigten Engagement bei der Ausbildungsstellensuche**

Fast alle Jugendlichen bemühten sich aktiv um eine Ausbildungsstelle. Die meisten verschickten schriftliche Bewerbungen an Betriebe. Nicht wenige erkundigten sich aber auch – insbesondere Personen mit maximal Hauptschulabschluss – direkt beim Betrieb nach einer freien Stelle.

Der Vorwurf, junge Menschen seien im Zuge ihrer Ausbildungsstellensuche nicht flexibel, kann so nicht bestätigt werden, denn mehr als die Hälfte der Bewerber/-innen hatte sich auf unterschiedliche Berufe beworben. Auch wenn im Rahmen dieser Untersuchung nicht geklärt werden konnte, wie unterschiedlich die in Betracht gezogenen Berufe waren, so fällt doch mit durchschnittlich fünf umworbenen Berufen die berufliche Flexibilität relativ hoch aus. Auch auf Stellen außerhalb ihrer Wohnregion hatte sich rund ein Drittel der Bewerber/-innen beworben. Abhängig ist die überregionale Mobilität allerdings stark vom Alter der Befragten. Minderjährige bewarben sich selten außerhalb ihrer Heimatregion, was aber verständlich ist, wenn man berücksichtigt, dass mit dem Antritt der Ausbildungsstelle ein Wohnortwechsel verbunden wäre.

Werden Bewerber/-innen gefragt, welche Bewerbungsformen sie bevorzugen würden, wird die relativ hohe Online-Affinität von Studienberechtigten sichtbar. Im Kontrast dazu sagten Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss, dass sie am liebsten persönlich beim Ausbildungsbetrieb vorsprechen und dort nach einer Stelle fragen würden. Grundsätzlich wird aber deutlich, dass Jugendliche – unabhängig von ihrem Schulabschluss – die direkte Bewerbung beim Betrieb präferierten und Bewerbungen über soziale Netzwerke eher ablehnten.

### **Die meisten Bewerber/-innen berichteten über Probleme bei der Ausbildungsstellensuche**

Nur ein Viertel der Bewerber/-innen sagte, sie hätten ohne große Probleme einen interessanten Ausbildungsplatz gefunden. Dies deutet auf die immer noch – trotz zunehmender Besetzungsprobleme – schwierige Versorgungslage der Jugendlichen in weiten Teilen Deutschlands hin. Zudem berichteten die Jugendlichen von fehlenden Rückmeldungen der Betriebe. In Gebieten mit einer für Jugendliche eher ungünstigen Ausbildungsmarktlage empfanden die Bewerber/-innen die Einstellungsvoraussetzungen der Betriebe als zu hoch. Insgesamt machten Bewerber/-innen häufiger negative Erfahrungen, wenn sie in Regionen lebten, in denen die Ausbildungsmarktlage eher angespannt war.

Von den Problemen waren allerdings nicht nur Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen betroffen. Besonders häufig von fehlenden Rückmeldungen berichteten Bewerber/-innen mit Studienberechtigung. Ursächlich hierfür könnte sein, dass sich Studienberechtigte häufig auf stark nachgefragte Dienstleistungsberufe bewerben (KROLL/LOHMÜLLER/ULRICH 2016). Aufgrund der hohen Nachfrage könnten Betriebe geneigt sein, auf Rückmeldungen zu verzichten.

## Übergangschance in betriebliche Ausbildung hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab

Soll die Frage beantwortet werden, welche Merkmale die Übergangschancen der Bewerber/-innen in eine betriebliche Ausbildungsstelle fördern, sind einfache Antworten nicht möglich. Anders als beim Schulberufssystem und der Hochschulbildung ist der Zugang zu einer dualen Ausbildung nach BBiG/HwO nach den Regeln des Marktes strukturiert. Betriebe entscheiden autonom darüber, ob sie sich an der Ausbildung beteiligen und welche Personen sie als Auszubildende einstellen möchten. Sie alleine definieren ihre Einstellungskriterien und somit auch, welche Merkmale aufseiten der Jugendlichen und welche Unterstützungsangebote relevant sind. Aus der Marktabhängigkeit resultiert, dass mit den Verhältnissen auf dem Ausbildungsmarkt und damit auch mit den unterschiedlichen Einstellungslogiken der Betriebe die Übergangschancen der Jugendlichen variieren. Ohne Wissen über die Selektionspraktiken der Betriebe fällt es daher schwer, Aussagen über die Zugangschancen von Jugendlichen zu treffen (EBERHARD 2016). Gleichwohl lassen sich in den Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 Strukturen erkennen.

Aufgrund des marktregulierten Ausbildungszugangs ist es nicht überraschend, dass die Übergangschancen der Bewerber/-innen stark von der Lage auf dem Ausbildungsmarkt beeinflusst werden. Unabhängig davon haben, wie auch schon in anderen Studien nachgewiesen, Bewerber/-innen mit höheren Schulabschlüssen höhere und Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund geringere Zugangschancen. Erklärt werden könnten die Ergebnisse damit, dass Betriebe geringe Schulabschlüsse sowie einen Migrationshintergrund als „Hinweisschilder“ für ein geringeres Leistungsvermögen der Jugendlichen nutzen könnten (BEICHT/WALDEN 2014; PROTSCH 2014; SOLGA 2005). Auch in Regionen mit Bewerbermangel zeigt sich die Benachteiligung von Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss und mit Migrationshintergrund.

Förderlich für den Übergang in Ausbildung sind Kontakte zu Betrieben. Hiervon profitieren Jugendliche unabhängig von ihren Abschlüssen, einem Migrationshintergrund oder der Lage auf dem Ausbildungsmarkt. Hatten junge Menschen bei einem Betrieb zur Probe gearbeitet, eine Einstiegsqualifizierung (EQ) oder ein freiwilliges Praktikum absolviert, das über die verpflichtenden Schülerpraktika hinausging, verbesserten sich ihre Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle deutlich.

# 1 Hintergrundinformationen zur BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016

## Schwerpunktthema 2016: Betriebswahl im Kontext der Ausbildungsstellensuche

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt hat sich im Laufe des letzten Jahrzehnts gravierend verändert. Seit Jahren steigt die Zahl unbesetzter Stellen, während die Zahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen nicht substanziell gesenkt werden konnte (MATTHES u. a. 2017a). Zurückzuführen ist diese Entwicklung auf demografische Effekte und ein verändertes Bildungsverhalten der Jugendlichen. Für Betriebe, insbesondere für kleinere und mittlere, erweist sich dies zunehmend als Problem. Immer häufiger bleiben Ausbildungsstellen unbesetzt, weil Betriebe keine Bewerbungen mehr erhalten (DIHK 2017). Das heißt, anders als früher, geht es für die Betriebe nicht mehr alleine darum, den passenden Kandidaten bzw. die passende Kandidatin aus einem Bewerberpool auszuwählen. Viel wichtiger ist es, überhaupt Jugendliche zu motivieren, sich auf eine Ausbildungsstelle im Betrieb zu bewerben (EBBINGHAUS 2017, S. 50). Auf der anderen Seite ist durchaus Potenzial an ausbildungsinteressierten Jugendlichen vorhanden: So konnten 2016<sup>2</sup> 43.500 Ausbildungsstellen nicht besetzt werden, während 80.600 Jugendliche auch nach Beginn des Ausbildungsjahres noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle waren und eine entsprechende Vermittlung durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter wünschten (MATTHES u. a. 2017a).

Wie Passungsprobleme reduziert und Angebot und Nachfrage besser zusammengeführt werden könnten, ist Teil der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016. Im Rahmen des Themenschwerpunkts 2016 wurde die Rolle der Betriebswahl aus Sicht der Jugendlichen beleuchtet: Was wünschen sich Jugendliche von ihren künftigen Ausbildungsbetrieben? Und falls sie bereits eine Ausbildung begonnen haben: Wie gut werden ihre Ansprüche von den Ausbildungsbetrieben erfüllt? Die Ergebnisse können Betrieben helfen, die Sichtweisen und Ansprüche heutiger Bewerber/-innen zu verstehen und möglicherweise ihre Angebote daran auszurichten, um so attraktiv(er) für Jugendliche zu sein.

## Zielgruppe der Befragung und Untersuchungskonzeption

Zielgruppe der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 waren junge Menschen, die eine duale Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO) für das Ausbildungsjahr 2016 anstrebten und deshalb bei der BA oder den gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern) als Ausbildungsstellenbewerber bzw. Ausbildungsstellenbewerberinnen gemeldet waren. Da bei der BA nur solche Personen als Bewerber/-innen gelten, die nach ihrer Einschätzung ausbildungsreif sind, setzt sich die Gruppe der gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen aus ausbildungsinteressierten Jugendlichen zusammen, die gleichzeitig auch ausbildungsreif sind. Zu beachten ist jedoch, dass die Zahl der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen nicht gleichzusetzen ist mit der Zahl aller ausbildungsinteressierten und ausbildungsstellensuchenden Jugendlichen in Deutschland. Da der Kontakt zur BA freiwillig ist

---

2 Es werden die Zahlen von 2016 berichtet, da sie die Situation zum Zeitpunkt der Befragung darstellen. Auch 2017 charakterisierten Passungsprobleme den Ausbildungsmarkt: Während 48.900 Stellen unbesetzt blieben, waren 80.200 Bewerber/-innen weiterhin als suchend gemeldet (MATTHES u. a. 2017b).

und die Aufnahme einer Ausbildung nicht an den Bewerberstatus bei der BA geknüpft ist, bildet die Gruppe der gemeldeten Bewerber/-innen nur eine Teilmenge jener jungen Menschen ab, die sich in einem bestimmten Jahr auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz befinden. Ebenfalls zu beachten ist, dass es sich bei den gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen nicht ausschließlich um Jugendliche handelt, die im aktuellen Jahr die Schule verlassen. Auch Schulabsolventen und -absolventinnen früherer Jahre wenden sich an die BA.

Die Grundgesamtheit der zu befragenden Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2015/2016 umfasste 525.257 Personen<sup>3</sup>. Zum Bilanzierungsstichtag am 30.09.2016 waren sie wie folgt verblieben:

- ▶ Rund 257.000 befanden sich in einer Ausbildung (eingemündete Bewerber/-innen),
- ▶ rund 104.900 hatten statt einer Ausbildung eine voll- oder teilqualifizierende Alternative (z. B. Studium, Berufsvorbereitung) aufgenommen und wünschten *keine* weitere Vermittlung in eine Ausbildung (sonstige ehemalige Bewerber/-innen),
- ▶ rund 86.600 hatten den Kontakt zur BA abgebrochen, sodass ihr Verbleib ungeklärt war (ehemalige Bewerber/-innen ohne Verbleibsangabe),
- ▶ rund 58.600 hatten statt einer Ausbildung eine voll- oder teilqualifizierende Alternative (z. B. Studium, Berufsvorbereitung) aufgenommen und wünschten trotz begonnenem Ausbildungsjahr eine weitere Vermittlung in duale Ausbildung (Bewerber/-innen mit Alternative) und
- ▶ rund 18.100 hatten weder eine Ausbildung noch eine Ausbildungsalternative aufgenommen und wünschten eine weitere Vermittlung in eine duale Ausbildung (unversorgte Bewerber/-innen).

Aus den 525.257 Bewerbern und Bewerberinnen der fünf registrierten Verbleibgruppen (eingemündete Bewerber/-innen, Bewerber/-innen mit Alternative, unversorgte Bewerber/-innen, ehemalige Bewerber/-innen ohne Verbleibsangabe, sonstige ehemalige Bewerber/-innen) zog das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) jeweils eine 2,5-prozentige Zufallsstichprobe.

Zwischen Ende November und Anfang Dezember 2016 wurden über 13.000 Personen angeschrieben; davon wurden rund 12.700 postalisch erreicht und um Teilnahme an der Studie gebeten. Die Bewerber/-innen erhielten einen vierseitigen Fragebogen zugesandt, der sich aus aktualisierten Standardfrageblöcken der Vorgängeruntersuchungen sowie den Fragen zum Themenschwerpunkt 2016 zusammensetzte und zuvor einem Pretest unterzogen worden war.

Der Befragungszeitraum der anonym durchgeführten Befragung dauerte von Ende November 2016 bis Ende Januar 2017. Insgesamt sendeten 2.387 Personen einen ausgefüllten Fragebogen zurück (Rücklaufquote: 19 %). 2.325 Fälle konnten in die Auswertungen einfließen. Ausgeschlossen wurden Fragebögen, die verspätet eingegangen oder sehr unvollständig ausgefüllt waren oder keine Angaben zu den Gewichtungsmarkmalen (Geschlecht, offiziell registrierter Verbleib, Wohnort auf Bundeslandebene) enthielten.

Die Erhebungsdaten wurden über eine Soll-Ist-Anpassung nach den Merkmalen Geschlecht, Wohnort auf Bundeslandebene und offizieller Verbleib der Bewerber/-innen gewichtet.

3 Aus Datenschutzgründen konnten Bewerber/-innen, die bei zugelassenen kommunalen Trägern (zKT) registriert waren, nicht einbezogen werden.

## Zentrale Merkmale der Befragten

Von den insgesamt 2.325 Befragten waren 42 Prozent weiblich. 39 Prozent waren zum Befragungszeitpunkt unter 18 Jahre alt. 41 Prozent waren zwischen 18 und 20 Jahre alt, 16 Prozent befanden sich im Alter zwischen 21 und 25 Jahre und 4 Prozent waren 26 Jahre oder älter.<sup>4</sup>

Fast die Hälfte der Befragten wies einen mittleren Schulabschluss auf (48 %); über maximal einen Hauptschulabschluss<sup>5</sup> verfügten 28 Prozent und fast ein Viertel besaß eine Studienberechtigung (23 %).<sup>6</sup>

Der Anteil der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund betrug 29 Prozent und lag damit höher als bei den Vorgängeruntersuchungen (vgl. BEICHT 2017).<sup>7</sup>

4 Insgesamt liegen bei n (ungewichtet) = 2.301 Personen Angaben zum Alter vor. Bei einem Prozent der Befragten (n = 24) fehlten Angaben zum Alter. Wird das Alter bei den folgenden Analysen berücksichtigt, werden Personen mit fehlenden Angaben ausgeschlossen.

5 Lediglich 1,5 Prozent der Befragten hatten keinen Schulabschluss erworben, 0,8 Prozent wiesen den Abschluss einer Förderschule auf. Da diese Gruppen zu klein für differenzierte Auswertungen sind, wurden sie zur Gruppe der Personen mit maximal Hauptschulabschluss zusammengefasst.

6 Insgesamt liegen bei n = 2.302 (ungewichtet) Personen Angaben zum Schulabschluss vor. Bei einem Prozent der Befragten fehlten Angaben zum Schulabschluss oder sie ließen sich nicht zuordnen (n = 23). Die fehlenden bzw. nicht zuordenbaren Angaben sind von den weiteren Analysen ausgeschlossen.

7 Der Migrationshintergrund wird im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung wie folgt definiert: Bei Personen, die in Deutschland geboren wurden *und nur* die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen *und ausschließlich* Deutsch als Muttersprache erlernt hatten, wird davon ausgegangen, dass es sich um Personen *ohne Zuwanderungsgeschichte* handelt. Trifft dagegen eines dieser Merkmale zu, wird angenommen, dass es sich um Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund handelt. Insgesamt liegen bei n (ungewichtet) = 2.273 Personen Angaben zum Migrationshintergrund vor. Bei 2 Prozent (n = 52) der Befragten konnte nicht geklärt werden, ob ein Migrationshintergrund vorlag. Wird bei den folgenden Auswertungen der Migrationshintergrund berücksichtigt, werden diese Personen ausgeschlossen.



## 2 Welchen Stellenwert hat die Betriebswahl für Jugendliche und welche Wünsche haben Bewerber/-innen an ihren künftigen Betrieb?

Im Zuge der Berufswahl und Ausbildungsstellensuche müssen Jugendliche nicht nur eine Entscheidung darüber treffen, welchen Beruf sie erlernen möchten, sondern sie müssen auch eine Ausbildungsstelle und damit einen Betrieb finden, bei dem sie ihre Ausbildung beginnen können. Demnach ist durch den marktgeregelten Zugang des dualen Systems die Berufswahl untrennbar mit der Betriebswahl verbunden. Gleichwohl ist bisher wenig darüber bekannt, welchen Stellenwert die Wahl des Ausbildungsbetriebs im Zuge der Ausbildungsstellensuche einnimmt und welche Ansprüche Jugendliche an ihre künftigen Ausbildungsbetriebe stellen (vgl. SCHANK 2011).

In der Vergangenheit schienen Fragen zu den Kriterien der Betriebswahl bzw. zu den Wünschen von Jugendlichen an ihre künftigen Ausbildungsbetriebe kaum Relevanz zu besitzen. Aufgrund einer sehr viel höheren Zahl ausbildungsinteressierter Jugendlicher im Vergleich zu angebotenen Ausbildungsstellen war der Ausbildungsmarkt durch eine starke Position der Betriebe geprägt: Der Anteil der unbesetzten Stellen fiel relativ gering aus und Betriebe konnten es sich leisten, die Wünsche der Jugendlichen weitestgehend außer Acht zu lassen, ohne befürchten zu müssen, ihre Stellen nicht besetzen zu können (vgl. EBERHARD 2016). Infolge des Einbruchs bei den Zahlen der nicht studienberechtigten Schulabsolventen und -absolventinnen, dem Hauptklientel der dualen Ausbildung, ist die Marktposition der Jugendlichen in den letzten Jahren jedoch gewachsen (EBERHARD/ULRICH 2017), während Betriebe verstärkt von Besetzungsschwierigkeiten und Vakanzen berichten (MATTHES u. a. 2017a; TROLTSCH 2017)<sup>8</sup>. Aufgrund der weiter voranschreitenden demografischen Entwicklung (immer weniger Jugendliche insgesamt bei gleichzeitig immer mehr Schulabgänger/-innen mit Studienberechtigung) wird es für Betriebe zunehmend schwieriger, eine ausreichende Zahl von Auszubildenden zu rekrutieren. Insbesondere für Betriebe, die aus Sicht von Jugendlichen eher unattraktive Berufe<sup>9</sup> ausbilden, steigt die Besetzungsproblematik (MATTHES u. a. 2017a, 2017b). Aber auch kleinere und mittlere Betriebe berichten über wachsende Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen (TROLTSCH 2017). Unabhängig vom Ausbildungsberuf, also auch dann, wenn sie für Jugendliche attraktive Berufe anbieten, verzeichnen sie häufiger Vakanzen als große Betriebe (vgl. SCHANK 2011). SCHANK (2011) führt dies auf ein schlechteres Image von kleineren Betrieben zurück: Weil Jugendliche die Betriebsgröße als Orientierungshilfe nutzen, um

8 Auch im Jahr 2016 gab es in Deutschland Regionen und Berufe mit akuten Versorgungsproblemen, allerdings hat sich die Lage für ausbildungsstellensuchende Jugendliche insgesamt verbessert (MATTHES u. a. 2017b).

9 Auf der einen Seite gibt es Berufe, die deutlich weniger Bewerber/-innen anziehen, als Stellen zu vermitteln sind (z. B. in der Gastronomie), und in denen der Anteil der unbesetzten Stellen relativ hoch ausfällt, während der Anteil der erfolglosen Bewerber/-innen gering ausfällt. Auf der anderen Seite gibt es Berufe, deren Bewerberzahlen die Zahl der angebotenen Stellen überschreiten (z. B. im kaufmännischen Bereich). Hier fällt der Anteil der unbesetzten Stellen gering und der Anteil der erfolglosen Bewerber/-innen hoch aus (MATTHES u. a. 2017a, 2017b).

die Ausprägung betrieblicher Merkmale wie z. B. ihre Übernahmechancen einzuschätzen und Großbetriebe hier deutlich besser abschneiden als kleinere Betriebe, wächst mit der Unternehmensgröße die betriebliche Attraktivität für Jugendliche.

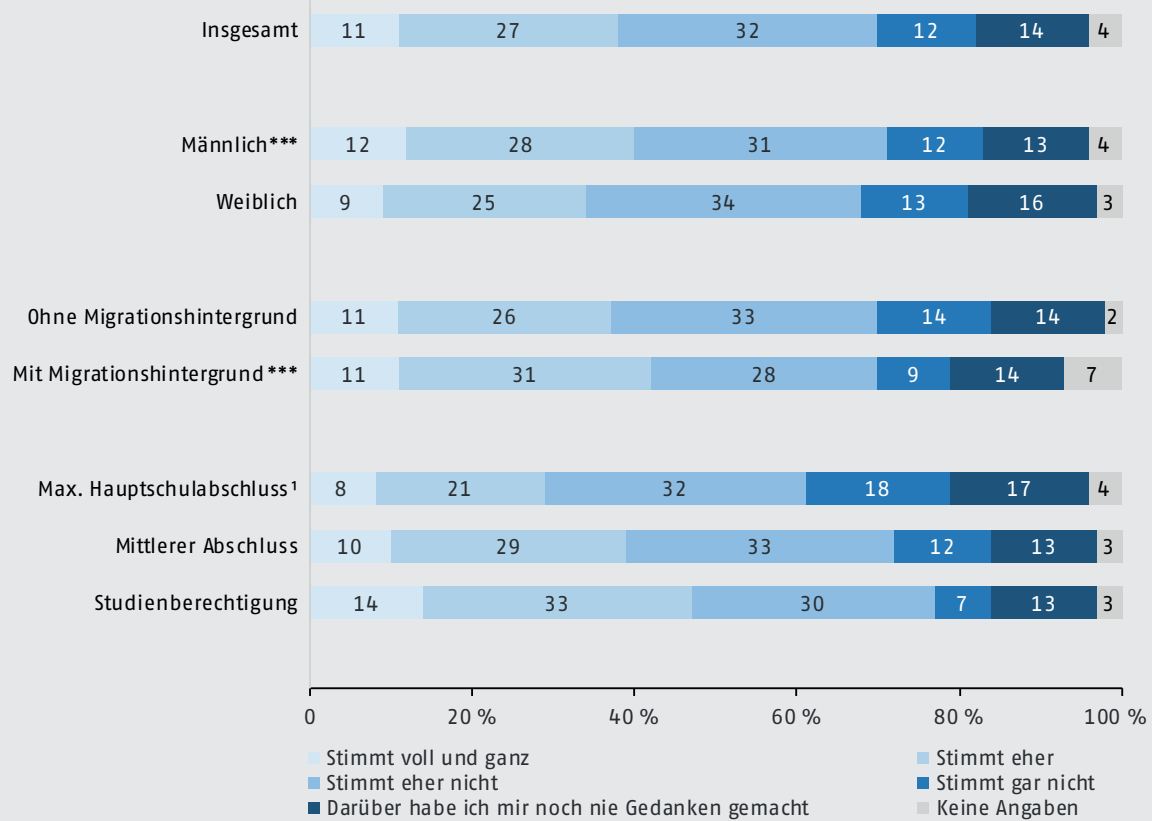
### **Ausbildung im Großbetrieb wurde nicht von allen Bewerbern und Bewerberinnen gleichermaßen angestrebt**

Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 wurde erstmals die Betriebsgröße bei der Ausbildungsplatzwahl in den Blick genommen. Gefragt nach ihrer Präferenz („Als Ausbildungsbetrieb bevorzuge ich ein möglichst großes Unternehmen“), verneinten über 40 Prozent der Bewerber und Bewerberinnen, dass sie als Ausbildungsbetrieb ein möglichst großes Unternehmen präferierten (vgl. Abbildung 1). 18 Prozent äußerten sich nicht zu dieser Frage: 14 Prozent sagten, sie hätten sich noch nie Gedanken zu diesem Thema gemacht und 4 Prozent machten keine Angaben. Es zeigt sich, dass junge Männer häufiger als junge Frauen und migrantische Bewerber/-innen<sup>10</sup> häufiger als solche ohne Migrationshintergrund eine Ausbildung im Großunternehmen anstrebten. Zu einer Ausbildung im Großunternehmen tendierten Studienberechtigte besonders häufig und Personen mit Hauptschulabschluss besonders selten.<sup>11</sup>

10 Zu beachten ist an dieser Stelle, dass Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger als Personen ohne Migrationshintergrund keine Angaben gemacht haben (7 % vs. 2 %).

11 Für die verschiedenen soziodemografischen Gruppen der Befragten, die sich zum Statement positioniert hatten, wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson berechnet. Hierbei wurden die Kategorien „stimmt gar nicht“ und „stimmt eher nicht“ sowie die Kategorien „stimmt eher“ und „stimmt voll und ganz“ zusammengefasst. Die Signifikanztests wurden mit ungewichteten Daten durchgeführt (vgl. Abbildung 1, Abbildung 2 und Abbildung 3).

Abbildung 1: Präferenz einer Ausbildung im Großbetrieb („Als Ausbildungsbetrieb bevorzuge ich ein möglichst großes Unternehmen“) in Abhängigkeit soziodemografischer Merkmale der Bewerber/-innen (Angaben in %)



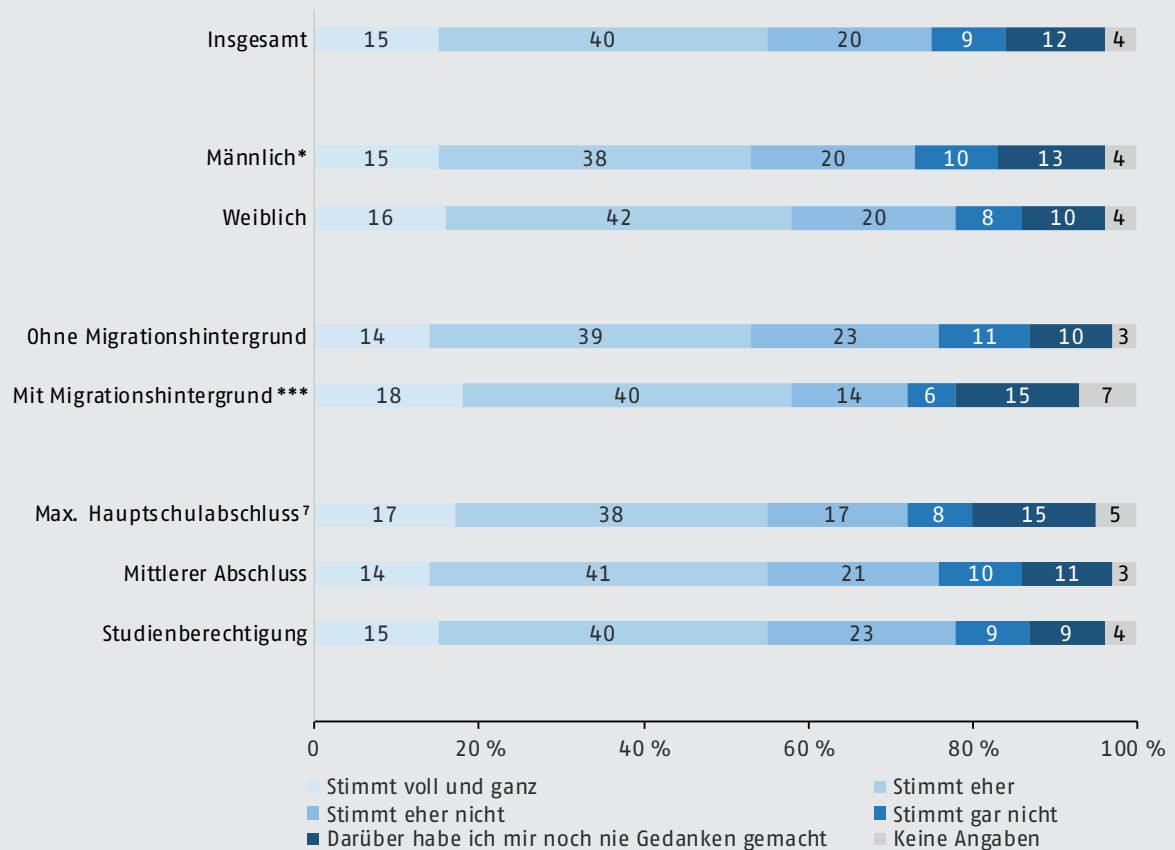
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile;  $2.272 \leq n$  (ungewichtet)  $\leq 2.325$ . Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson berechnet (zweiseitige Testung; ungewichtete Daten): \* signifikant ( $p < 0,05$ ), \*\* hoch signifikant ( $p < 0,01$ ), \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ), <sup>1</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit allen drei Schulabschlussarten ( $p < 0,01$ ).

## Ist der Ausbildungsbetrieb attraktiv, sind Bewerber/-innen zu beruflichen Kompromissen bereit

Schafft es ein Betrieb in den Augen der Jugendlichen attraktiv zu sein, bringt ihm dies entscheidende Vorteile bei der Rekrutierung (vgl. Abbildung 2), denn viele Jugendliche sind dann sogar zu beruflichen Kompromissen bereit. So sagte mehr als die Hälfte der Bewerber und Bewerberinnen, sie würden Kompromisse beim Ausbildungsberuf eingehen, wenn ihnen der Ausbildungsbetrieb sehr gut gefalle (40 % stimmten der Aussage eher und weitere 15 % sehr zu). Häufiger kompromissbereit zeigten sich Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund (40 % stimmten der Aussage eher und weitere 18 % sehr zu) und Personen mit maximal Hauptschulabschluss (38 % stimmten der Aussage eher und weitere 17 % sehr zu).

**Abbildung 2: Kompromissbereitschaft der Bewerber/-innen, wenn Betrieb gefällt („Wenn mir ein Ausbildungsbetrieb sehr gut gefällt, mache ich auch Kompromisse beim Ausbildungsberuf“) in Abhängigkeit soziodemografischer Merkmale der Bewerber/-innen (Angaben in %)**

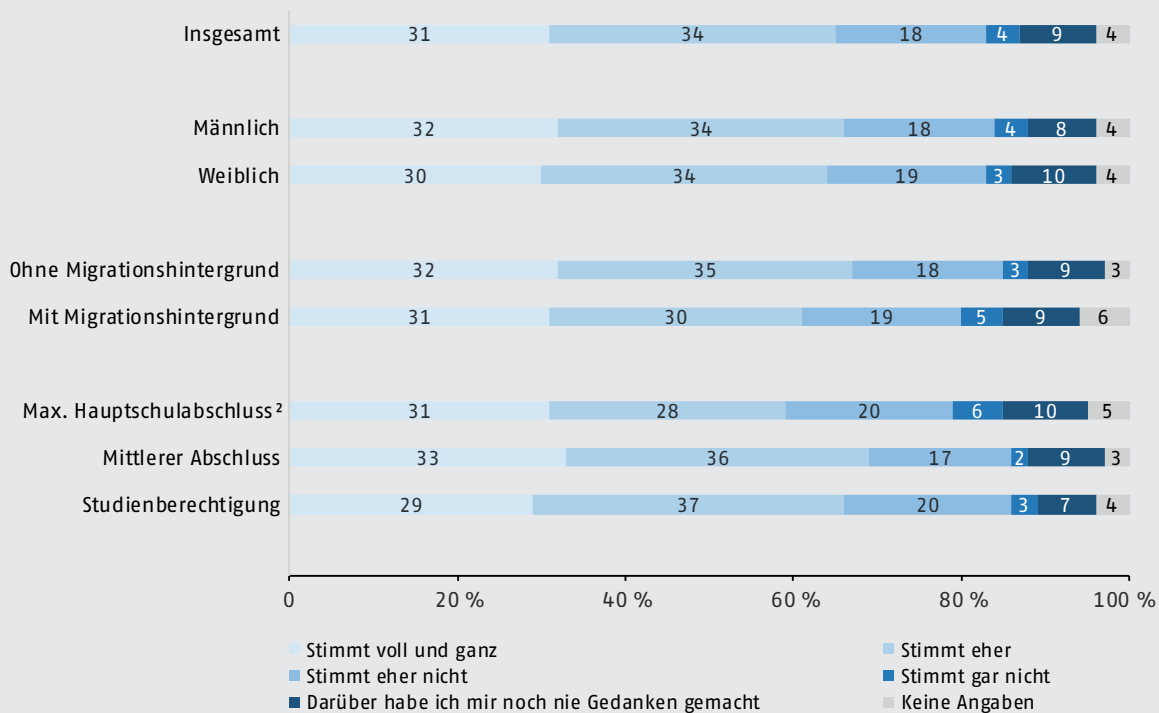


Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile;  $2.272 \leq n$  (ungewichtet)  $\leq 2.325$ . Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson berechnet (zweiseitige Testung; ungewichtete Daten): \* signifikant ( $p < 0,05$ ), \*\* hoch signifikant ( $p < 0,01$ ), \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ); <sup>7</sup> signifikanter Unterschied zwischen Personen mit maximal Hauptschulabschluss und Studienberechtigten ( $p < 0,01$ ).

Allerdings verliert die potenzielle betriebliche Anziehungskraft an Bedeutung, wenn im Zuge der beruflichen Kompromissbildung der Wunschberuf aufgegeben werden müsste (vgl. Abbildung 3): Rund zwei Drittel der Bewerber/-innen gab an, es sei ihnen wichtiger, ihren Wunschberuf zu erlernen, anstatt einen Ausbildungsplatz in einem konkreten Betrieb zu erhalten (34 % stimmten der Aussage eher und weitere 31 % sehr zu).

**Abbildung 3: Präferenz des Wunschberufs durch Bewerber/-innen gegenüber Ausbildungsbetrieb („Meinen Wunschberuf erlernen zu können, ist mir wichtiger, als die Ausbildung in einem bestimmten Betrieb zu absolvieren“) in Abhängigkeit soziodemografischer Merkmale der Bewerber/-innen (Angaben in %)**



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile;  $2.272 \leq n$  (ungewichtet)  $\leq 2.325$ . Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson berechnet (zweiseitige Testung; ungewichtete Daten);

<sup>2</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit maximal Hauptschulabschluss und mittlerem Abschluss sowie Studienberechtigten ( $p < 0,01$ ).

## Bewerber/-innen streben nach langfristigen Beschäftigungsperspektiven

Unter welchen Bedingungen ist ein Betrieb für Jugendliche attraktiv bzw. welche konkreten Wünsche stellen Jugendliche an ihre künftigen Ausbildungsbetriebe? Und unterscheiden sich Jugendliche in ihrer Anspruchshaltung?

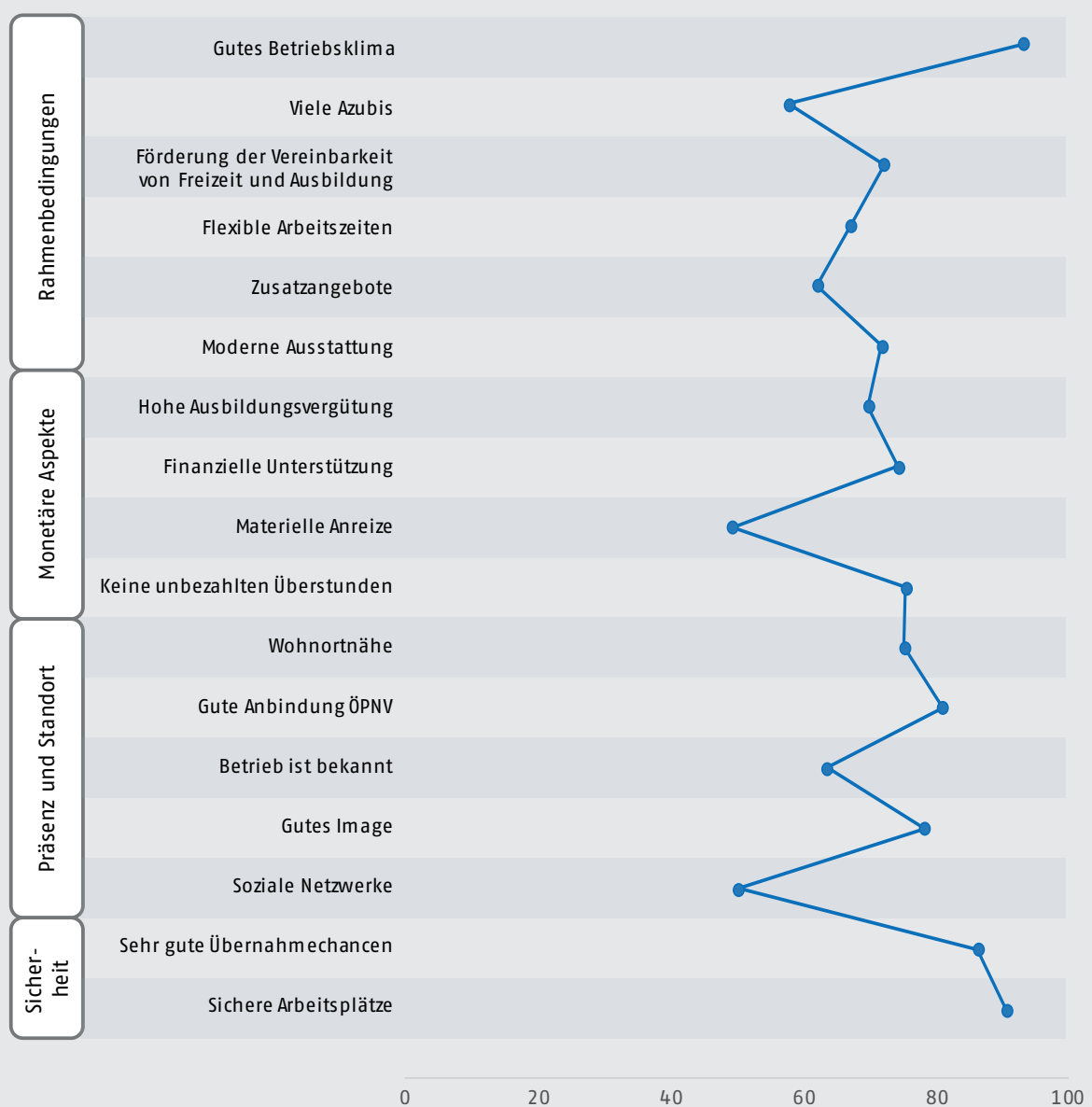
Um diese Fragen zu beantworten, wurden den Bewerbern und Bewerberinnen 17 Betriebsmerkmale vorgelegt, die sich im Rahmen von Untersuchungen zur Qualität der dualen Ausbildung (vgl. BEICHT/KREWERTH 2008) oder in Befragungen zur Bedeutung von betrieblichen Merkmalen bei der Ausbildungsentscheidung (vgl. SCHANK 2011) als relevant erwiesen haben. Inhaltlich zuordnen lassen sich die Betriebsmerkmale den Kategorien *Sicherheit* (z. B. gute Übernahmechancen), *monetäre Aspekte* (z. B. hohe Ausbildungsvergütung), *Image und Standort* (z. B. gute Anbindung zum öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV)) sowie *allgemeine Rahmenbedingungen* (z. B. gutes Betriebsklima).

Abbildung 4 zeigt zunächst für die Gesamtgruppe der Befragten, welche betrieblichen Aspekte den Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen wie wichtig sind („Wie sehr wünschen Sie sich, dass dies auf Ihren (späteren) Ausbildungsbetrieb zutrifft?“). Dargestellt sind durchschnittliche Perzentilwerte auf einer Skala von 0 „gar nicht wichtig“ bis 100 „sehr

wichtig“. Je näher die Werte an 100 heranreichen, desto stärker ist der Wunsch nach dem betreffenden betrieblichen Merkmal bei den Jugendlichen ausgeprägt.

Deutlich wird, dass den Jugendlichen die meisten betrieblichen Aspekte (sehr) wichtig sind. Das ist auch nicht verwunderlich, handelt es sich doch um positiv konnotierte Betriebsmerkmale, die grundsätzlich als wünschenswert anzusehen sind. Dennoch lässt sich eine Hierarchie in der Anspruchshaltung der Jugendlichen feststellen: Am stärksten ausgeprägt ist ihr Wunsch nach einem *guten Betriebsklima* sowie nach *Sicherheit*, also nach *sehr guten Übernahmechancen* und *sicheren Arbeitsplätzen*.

**Abbildung 4: Durchschnittliche Ausprägung der Wünsche der Bewerber/-innen an ihren künftigen Ausbildungsbetrieb**



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der durchschnittlichen Wünsche;  $1.948 \leq n$  (ungewichtet)  $\leq 2.001$ ; ohne fehlende Angaben.

Was monetäre Aspekte angeht, so fühlen sich Jugendliche durch eine überdurchschnittlich *hohe Ausbildungsvergütung* angesprochen. Auch die *Bezahlung von geleisteten Überstunden* und zusätzliche *finanzielle Unterstützung*, z. B. in Form eines Fahrtkostenzuschusses, ist ihnen sehr wichtig. Kaum Relevanz hingegen besitzen materielle „Lockangebote“ zu Beginn der Ausbildung. Im Vergleich zu allen anderen betrieblichen Merkmalen schnitten *materielle Anreize* (z. B. Smartphone, Dienstwagen) eher schlecht ab.

Ebenfalls eher irrelevant aus Sicht der Bewerber und Bewerberinnen ist, ob der Betrieb in *sozialen Netzwerken* wie z. B. Facebook, Twitter oder Xing vertreten ist. Wichtiger war ihnen dagegen, dass der Ausbildungsbetrieb bekannt ist und ein *gutes Image* besitzt. Auch der Standortfaktor spielt für die jungen Menschen eine zentrale Rolle: Die *Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln* sowie die *Wohnortnähe* sind weitere wichtige Faktoren.

Betriebliche Rahmenbedingungen wie eine *moderne Ausstattung*, die *Vereinbarkeit von Freizeit und Ausbildung* sowie *flexible Arbeitszeiten* sind den Jugendlichen ebenfalls ein Bedürfnis. Etwas abgeschlagen fällt dagegen ihr Wunsch danach aus, dass es *viele weitere Auszubildende* im Betrieb gibt oder dass der Betrieb *Zusatzangebote* anbietet, die über die Ausbildungsordnung hinausgehen (z. B. Auslandsaufenthalte, spezielle Computerkurse, Erlernen von Fremdsprachen).

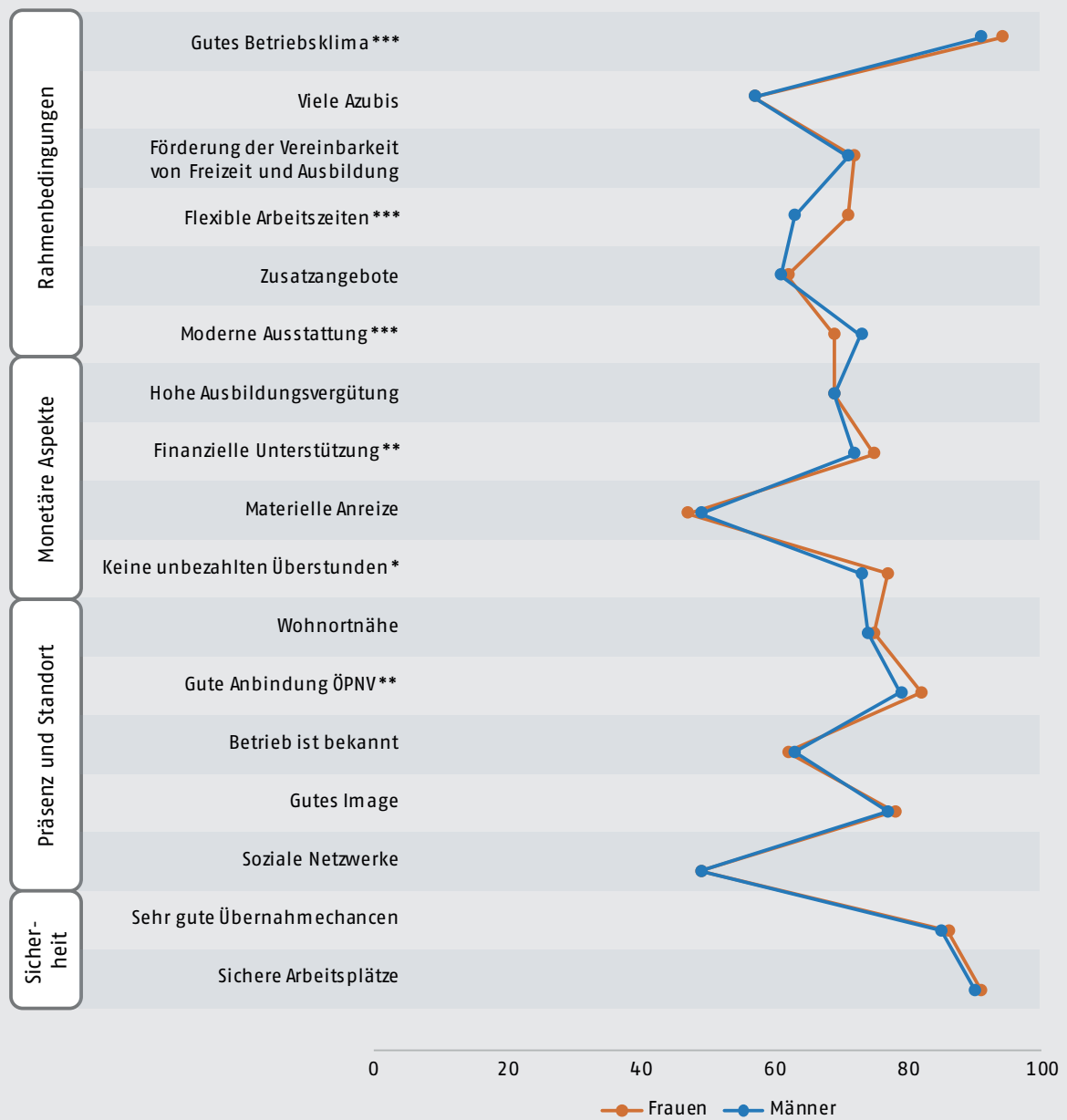
### **Bewerber/-innen mit maximal Hauptschulabschluss oder Migrationshintergrund sind weniger anspruchsvoll**

Obwohl einige Kriterien so wichtig zu sein scheinen, dass ihnen fast alle Jugendlichen sehr stark zustimmen und die Rangfolge der Wünsche zwischen verschiedenen Gruppen kaum variiert, lassen sich dennoch unterschiedlich starke Ausprägungen bei der Anspruchshaltung der Jugendlichen in Abhängigkeit ihrer Soziodemografie feststellen.<sup>12</sup>

So zeigen sich Frauen tendenziell etwas anspruchsvoller als junge Männer (vgl. Abbildung 5). Während ihnen ein *gutes Betriebsklima*, *flexible Arbeitszeiten*, eine *gute Anbindung des Betriebs an den ÖPNV*, *finanzielle Unterstützung* und die *Bezahlung von Überstunden* wichtiger ist als jungen Männern, wünschen sich junge Männer stärker eine *moderne Ausstattung* als junge Frauen.

12 Leichte Abweichungen zu denen im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 dargestellten ersten Ergebnisse sind möglich, da für die Datenreport-Auswertungen keine Gewichtungsfaktoren berücksichtigt wurden.

Abbildung 5: Durchschnittliche Ausprägung der Wünsche der Bewerber/-innen an ihren künftigen Ausbildungsbetrieb unter Berücksichtigung des Geschlechts



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der durchschnittlichen Wünsche;  $1.946 \leq n$  (ungewichtet)  $\leq 2.001$ ; ohne fehlende Angaben. Es wurden *t*-Tests berechnet (zweiseitige Testung; ungewichtete Daten): \* signifikant ( $p < 0,05$ ), \*\* hoch signifikant ( $p < 0,01$ ), \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ).

Jugendliche ohne Migrationshintergrund legen signifikant mehr Wert auf ein gutes Betriebsklima, die Förderung der Vereinbarkeit von Freizeit und Ausbildung, Wohnortnähe, eine moderne Ausstattung im Betrieb, die Bezahlung von Überstunden und ein gutes Image als migrantische Bewerber/-innen. Auf der anderen Seite ist der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten, einer guten Anbindung der Betriebsstätte zum öffentlichen Nahverkehr, materiellen Anreizen zu Beginn der Ausbildung und einer überdurchschnittlich hohen Ausbildungsvergütung bei migrantischen Bewerbern/Bewerberinnen höher ausgeprägt (vgl. Abbildung 6).



Abbildung 6: Durchschnittliche Ausprägung der Wünsche der Bewerber/-innen an ihren künftigen Ausbildungsbetrieb unter Berücksichtigung des Migrationshintergrundes



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der durchschnittlichen Wünsche;  $1.905 \leq n$  (ungewichtet)  $\leq 1.957$ ; ohne fehlende Angaben. Es wurden t-Tests berechnet (zweiseitige Testung, ungewichtete Daten): \* signifikant ( $p < 0,05$ ), \*\* hoch signifikant ( $p < 0,01$ ), \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ).

Noch unterschiedlicher fallen die Wünsche der Jugendlichen aus, wenn ihre Schulabschlüsse berücksichtigt werden (vgl. Abbildung 7): Insbesondere Personen mit maximal Hauptschulabschluss unterscheiden sich in ihren Vorstellungen von Jugendlichen mit Studienberechtigung und mittleren Abschlüssen. So finden sich Betriebsmerkmale, die Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss als weniger wichtig erachten als Jugendliche mit Studienberechtigung und mittleren Abschlüssen („gutes Betriebsklima“, „sehr gute Übernahmechancen“, „sichere Arbeitsplätze“, „Zusatzangebote“, „keine unbezahlten Überstunden“, „Vereinbarkeit von Freizeit und Ausbildung“, „finanzielle Unterstützung“).

Im Vergleich zu Bewerbern und Bewerberinnen mit mittlerem Abschluss legen sie außerdem weniger Wert darauf, dass *viele weitere Auszubildende* im Betrieb lernen und der Betrieb *modern ausgestattet* ist.

Bewerber/-innen mit Studienberechtigung ist im Vergleich zu jungen Menschen mit mittlerem Abschluss und maximal Hauptschulabschluss weniger wichtig, dass der *Betrieb bekannt*, *in sozialen Netzwerken vertreten* und gut mit den *öffentlichen Verkehrsmitteln* zu erreichen ist. Was das Image betrifft, so legen Personen mit mittlerem Abschluss mehr Wert auf ein *gutes Image* als Personen mit Studienberechtigung. Bei Studienberechtigten ist zudem der Wunsch nach einem *guten Betriebsklima* und nach *Zusatzangeboten*, die über die Ausbildungsordnung hinausgehen, am stärksten ausgeprägt; bei Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss am geringsten.

Abbildung 7: Durchschnittliche Ausprägung der Wünsche der Bewerber/-innen an ihren künftigen Ausbildungsbetrieb unter Berücksichtigung des Schulabschlusses



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der durchschnittlichen Wünsche;  $1.928 \leq n$  (ungewichtet)  $\leq 1.982$ ; ohne fehlende Angaben. Es wurden Welch-Anovas mit Games-Howell post-hoc Test durchgeführt ( $\alpha = 0,05$ ; ungewichtete Daten):  
<sup>1</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit allen drei Schulabschlussarten; <sup>2</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit maximal Hauptschulabschluss und Personen mit übrigen Schulabschlüssen (mittlerer Schulabschluss und Studienberechtigung); <sup>3</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit mittlerem Schulabschluss und Personen mit übrigen Schulabschlüssen (maximal Hauptschulabschluss und Studienberechtigung); <sup>4</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit Studienberechtigung und Personen mit übrigen Schulabschlüssen (maximal Hauptschulabschluss und mittlerer Schulabschluss); <sup>5</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit mittlerem Schulabschluss und Personen mit Studienberechtigung; <sup>6</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit Hauptschulabschluss und mittlerem Abschluss.

Die tendenziell bescheideneren Wünsche von Bewerbern und Bewerberinnen mit maximal Hauptschulabschluss korrespondieren mit den Ergebnissen von EBERHARD und ULRICH (2017). Sie nutzten die Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016, um der Frage nachzugehen, inwieweit die Marktposition der Jugendlichen deren Anspruchshaltung an Ausbildungsbetriebe

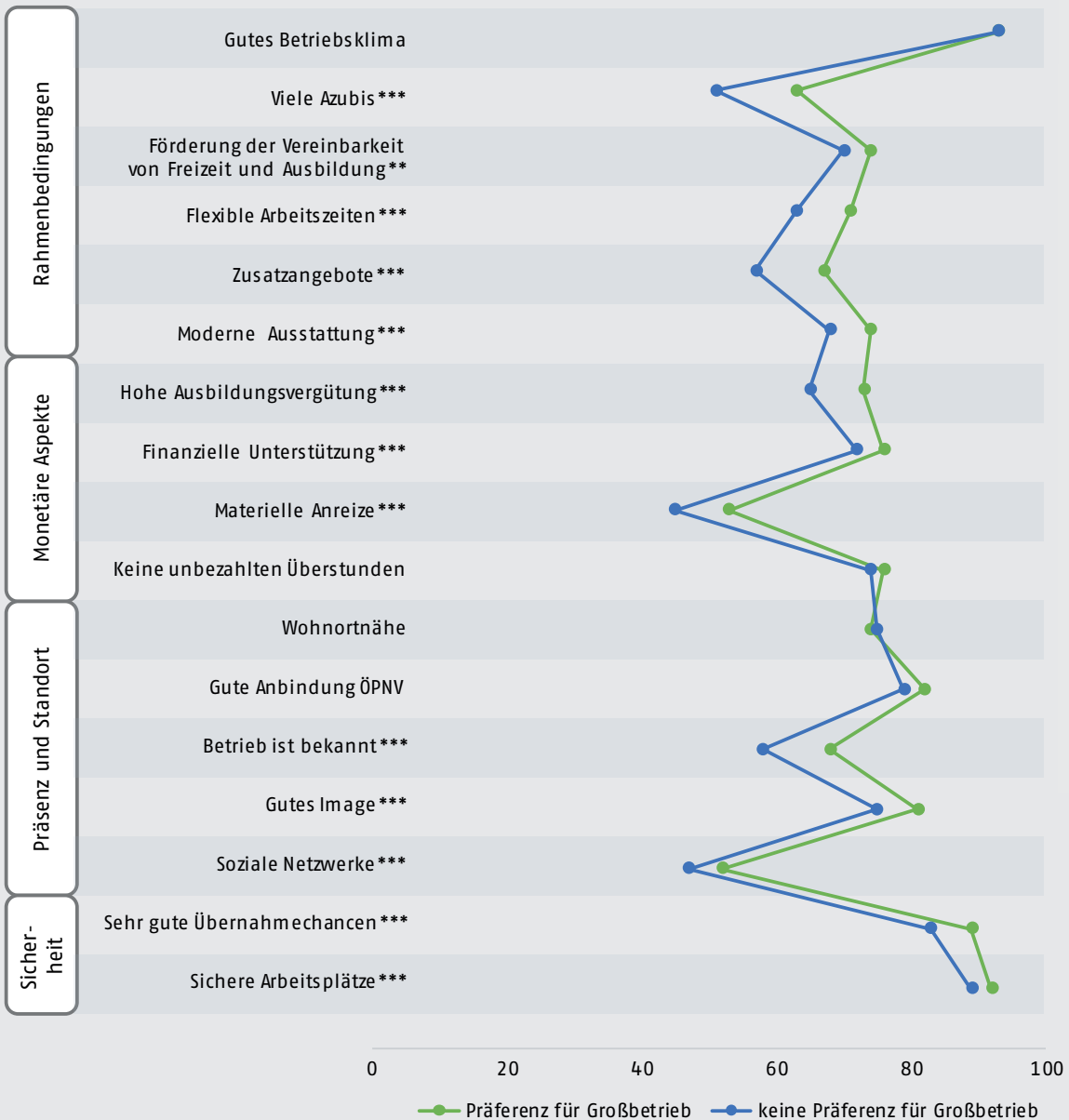
beeinflusst. Die Marktstellung der Bewerber und Bewerberinnen operationalisierten sie u. a. über deren Schulabschlüsse, wobei die Autoren vermuteten, dass ihre Marktposition mit höheren Abschlüssen wachsen sollte. Tatsächlich zeigte sich, dass, unabhängig von der Lage auf dem Ausbildungsmarkt, Jugendliche mit einer stärkeren Marktposition (hier: Personen mit Studienberechtigung) höhere Ansprüche an Betriebe stellen, wohingegen Bewerber/-innen mit maximal Hauptschulabschluss eher bereit sind, Abstriche bei ihren Wünschen zu machen (EBERHARD/ULRICH 2017).

Zu beachten ist allerdings, dass Jugendliche möglicherweise ihre Ansprüche zu hoch ansetzen könnten, weil sie teilweise ihre Zugangschancen in Ausbildung überschätzen (EBERHARD/ULRICH, in Vorbereitung). Laut EBERHARD und ULRICH (2017) könnte dieser Effekt auch auf die undifferenzierte Ausbildungsmarktberichterstattung (hier: einseitige Berichterstattung über einen Mangel an Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen) zurückzuführen sein. Jugendliche scheinen diese globalen Wertungen über den Bewerbermangel auf ihre eigenen Chancen zu übertragen, was zur Folge haben könnte, dass ihre Ansprüche zu hoch ausfallen und Betriebe und Bewerber/-innen nicht (mehr) zusammenfinden. Wichtig wäre daher, Jugendlichen Informationen zu geben, die ihnen helfen, die Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu verstehen und ihre Chancen realistisch einzuschätzen.

### **Bewerber/-innen, die eine Ausbildung im Großbetrieb anstreben, sind anspruchsvoller**

Grundsätzlich haben Großbetriebe seltener Rekrutierungsschwierigkeiten als kleinere Betriebe und insbesondere Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen streben eine Ausbildung im Großbetrieb an (vgl. Abbildung 1). Aber welche konkreten Ansprüche stellen Jugendliche, die eine Ausbildung im Großunternehmen präferieren? Abbildung 8 verdeutlicht, dass Bewerber/-innen, die Großbetriebe bevorzugen, anspruchsvoller sind als Jugendliche, denen die Ausbildung in einem Großbetrieb weniger wichtig ist. Bis auf den grundsätzlich schon sehr hoch ausgeprägten Wunsch nach einem *guten Betriebsklima*, den Wünschen nach einer *guten Anbindung zum ÖPNV*, *Wohnortnähe* sowie einer *Bezahlung von Überstunden* legen sie auf alle übrigen Faktoren signifikant mehr Wert als Bewerber/-innen, denen die Ausbildung im Großbetrieb weniger wichtig ist.

**Abbildung 8: Durchschnittliche Ausprägung der Wünsche der Bewerber/-innen an ihren künftigen Ausbildungsbetrieb unter Berücksichtigung ihrer Präferenz nach einer Ausbildung im Großbetrieb**



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der durchschnittlichen Wünsche;  $1.636 \leq n$  (ungewichtet)  $\leq 1.683$ , ohne fehlende Angaben. Es wurden t-Tests berechnet (zweiseitige Testung, ungewichtete Daten): \* signifikant ( $p < 0,05$ ), \*\* hoch signifikant ( $p < 0,01$ ), \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ).

Während bestimmte Merkmale struktureller Natur und für kleinere Betriebe kaum umsetzbar sind (z. B. viele Auszubildende), lassen sich aus den Ergebnissen aber auch Hinweise ableiten, wie kleinere und mittlere Unternehmen bei den Jugendlichen punkten könnten, die eigentlich eine Ausbildung im Großbetrieb anstreben. Im Rahmen des Rekrutierungsprozesses könnten sie z. B. verstärkt ihr Potenzial als langfristiger Arbeitgeber herausstellen und z. B. mit guten Übernahmechancen werben.

### 3 Wie gut erfüllen Ausbildungsbetriebe die Ansprüche der Bewerber/-innen?

Um Jugendliche für eine Ausbildung im Betrieb zu gewinnen, genügt es jedoch nicht, nur mit jenen Aspekten zu werben, die den jungen Menschen besonders wichtig sind. Zentral ist, dass Jugendliche diese Bedingungen antreffen, wenn sie eine Ausbildung aufnehmen. Machen Auszubildende oder Praktikanten positive Erfahrungen im Betrieb, wird sich dies unter Jugendlichen herumsprechen und zu einem positiven Image des Betriebs führen – unabhängig von der Größe des Ausbildungsbetriebs.

Inwieweit junge Menschen ihre Ansprüche im betrieblichen Alltag erfüllt sehen, war daher ebenfalls Teil des Schwerpunktthemas der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016. Bewerber und Bewerberinnen, die sich zum Befragungszeitpunkt in einer betrieblichen Ausbildung nach BBiG/HwO<sup>13</sup> befanden, wurden gebeten, neben ihren Ansprüchen auch die betriebliche Realität in ihrem Ausbildungsbetrieb zu schildern. Hierzu wurden ihnen die gleichen 17 betrieblichen Merkmale zur Bewertung vorgelegt, die sie bereits in Hinblick auf ihre Wünsche einschätzen sollten („*Und falls Sie gerade eine Ausbildung machen: Wie sehr trifft dies auf ihren jetzigen Ausbildungsbetrieb zu*“). Abbildung 9 informiert über die Differenzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit für die einzelnen betrieblichen Merkmale. Erneut erfolgt die Darstellung auf einer Perzentilskala von 0 (Wunsch: „gar nicht wichtig“, Realität: „trifft gar nicht zu“) bis 100 (Wunsch: „sehr wichtig“, Realität: „trifft sehr zu“). Zur besseren Einordnung der Ergebnisse illustriert die gestrichelte Linie in Abbildung 9 und Abbildung 10 die 50-Prozent-Marke, die bei der Kategorie „Wünsche“ für „egal“ und bei der Kategorie „betriebliche Realität“ für „trifft teilweise zu“ steht.

Abbildung 9 verdeutlicht, dass es größere Abweichungen zwischen den Wünschen der Jugendlichen und der betrieblichen Realität gibt. Lediglich bei den Merkmalen „*viele Azubis*“, „*moderne Ausstattung*“ und „*Betrieb ist in sozialen Netzwerken vertreten*“ lassen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede nachweisen. Wenn sich Unterschiede feststellen lassen, bleibt bei fast allen Faktoren der betriebliche Alltag hinter den Ansprüchen der Jugendlichen zurück. Lediglich bei der *Bekanntheit* des Betriebs sowie beim *Image* übertrifft die Realität die Anspruchshaltung der Bewerber/-innen.

Gleichwohl gilt zu beachten, dass die meisten Differenzen durch die besonders hoch ausgeprägten Wünsche der Jugendlichen zustande kommen und nicht, weil die für Jugendliche wichtigen Aspekte nicht gegeben sind. Das heißt, obwohl an der einen oder anderen Stelle der betriebliche Alltag hinter den Ansprüchen der Jugendlichen liegt, fällt das Urteil über die betriebliche Realität zumeist eher positiv aus. Dies betrifft insbesondere die als besonders wichtig erachteten Faktoren wie *Arbeitsplatzsicherheit*, *gutes Betriebsklima* und *gute Übernahmechancen*.

13 Über eine Kombination der Angaben der Befragten zu ihrer aktuellen Tätigkeit (Ausbildung), zum Ausbildungsberuf (Beruf nach BBiG/HwO) und zum Ausbildungsvertrag (Vertrag mit Betrieb geschlossen) wurden Auszubildende in betrieblicher Ausbildung identifiziert.

Abbildung 9: Differenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit aus Sicht von Auszubildenden



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung von Wunsch und Realität;  $606 \leq n$  (ungewichtet)  $\leq 762$ ; ohne fehlende Angaben. Es wurden t-Tests für abhängige Stichproben (zweiseitige Testung, ungewichtete Daten) durchgeführt (Wilcoxon-Tests für gepaarte Stichproben führten zu gleichen Ergebnissen): \* signifikant ( $p < 0,05$ ), \*\* hoch signifikant ( $p < 0,01$ ), \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ). ----- Wunsch: „egal“, Realität: „trifft teilweise zu“

Allerdings gibt es auch einige für Jugendliche eher wichtige Faktoren, die von den Betrieben nur teilweise oder sogar eher nicht erfüllt werden. Hierzu gehören die *finanzielle Unterstützung* und *flexible Arbeitszeiten*. Ebenfalls als eher nicht gegeben sehen Jugendliche *Zusatzangebote*, welche ihnen im Vergleich zu den übrigen Merkmalen jedoch nicht ganz so wichtig sind. Kaum vorhanden sind *materielle Anreize* zu Beginn der Ausbildung; ein Merkmal, dem die jungen Menschen aber ohnehin wenig Beachtung schenken.

## Ansprüche der Bewerber/-innen werden in Großbetrieben am ehesten erfüllt

Deutlicher fallen die Unterschiede zwischen den Wünschen der Bewerber/-innen und der betrieblichen Wirklichkeit aus, wenn die Größe des Ausbildungsbetriebs, in dem die Jugendlichen zum Befragungszeitpunkt ausgebildet wurden, berücksichtigt wird. Abbildung 10 stellt die Differenzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit für Jugendliche, die in Kleinstbetrieben (a), in Betrieben mit 10-49 Beschäftigten (b), in Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten (c) und in Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten (d) ausgebildet wurden, dar.

Aus den Ergebnissen lässt sich zum einen ableiten, dass junge Menschen, die in Großbetrieben lernen (Abbildung 10 (d)), tendenziell ein höheres Anspruchsniveau haben als etwa Auszubildende in Kleinstbetrieben (Abbildung 10, (a)). Da die Ansprüche und die betriebliche Realität jedoch zum gleichen Befragungszeitpunkt (als sich die Bewerber/-innen bereits in Ausbildung befanden) erfasst wurden, kann nicht geklärt werden, inwieweit dieses Ergebnis auf personenspezifische Einstellungen zurückzuführen oder das Resultat von Anpassungsprozessen während der Ausbildung ist (mit besseren Bedingungen wachsen die Ansprüche). Teilweise lassen sich diese Unterschiede jedoch durch die Schulabschlüsse der Befragten erklären.<sup>14</sup> So haben Bewerber/-innen mit Studienberechtigung durchschnittlich höhere Ansprüche (vgl. Abbildung 7) und werden gleichzeitig häufiger in Großunternehmen (28 %) ausgebildet als Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss (7 %).

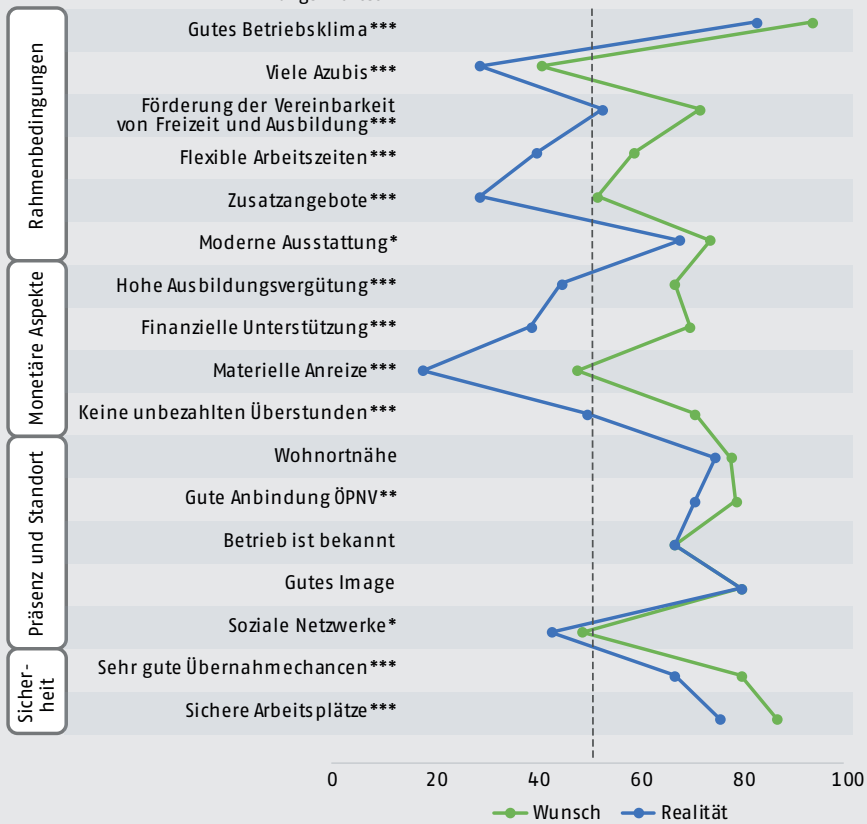
Zum anderen zeigt sich, dass die betriebliche Realität in Großbetrieben aus Sicht der Befragten tendenziell besser ausfällt als in kleineren Ausbildungsbetrieben. So nehmen Auszubildende eine Vielzahl von Merkmalen als stärker gegeben wahr, wenn sie in einem Betrieb mit einer Beschäftigtenzahl von 250 und mehr Personen ausgebildet wurden als Jugendliche, die zum Befragungszeitpunkt in kleineren Betrieben lernten (1-9 Mitarbeiter/-innen, 10-49 Mitarbeiter/-innen oder 50-249 Mitarbeiter/-innen): *flexible Arbeitszeiten, sehr gute Übernahmechancen, sichere Arbeitsplätze, Zusatzangebote, eine überdurchschnittliche Ausbildungsvergütung, keine unbezahlten Überstunden, Betrieb ist bekannt, moderne Ausstattung, Förderung von Vereinbarkeit zwischen Freizeit und Ausbildung, Betrieb ist in sozialen Netzwerken vertreten, finanzielle Unterstützung, materielle Anreize zu Beginn der Ausbildung und viele Azubis.*

<sup>14</sup> Zur Prüfung, welche Faktoren die Anspruchshaltung der Jugendlichen beeinflussen, wurden lineare Regressionsanalysen durchgeführt.

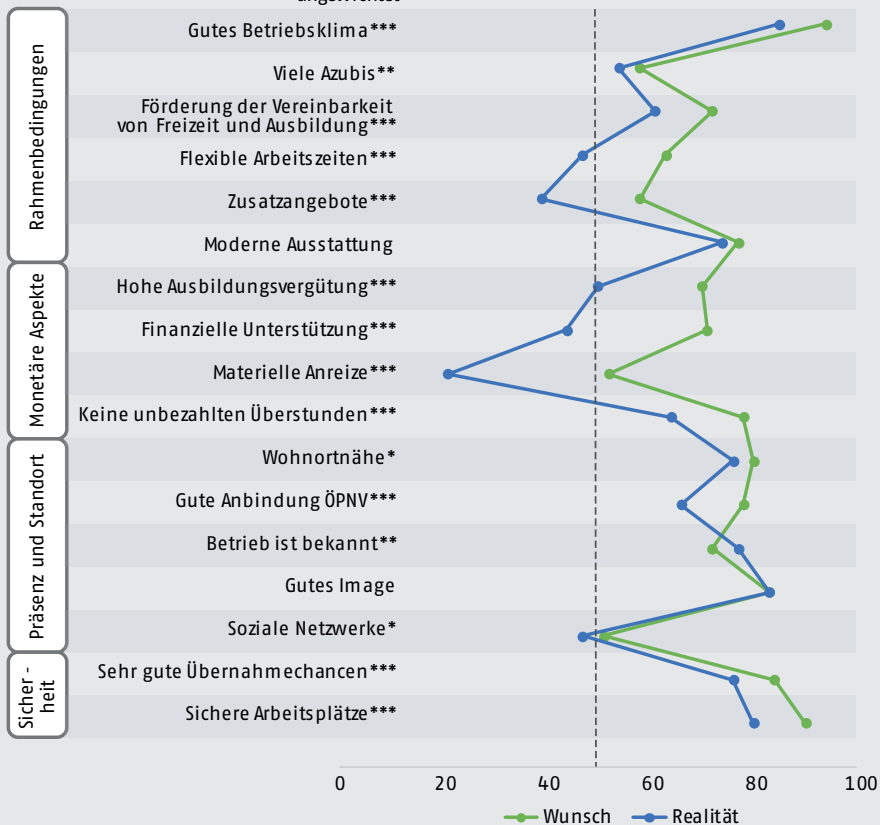


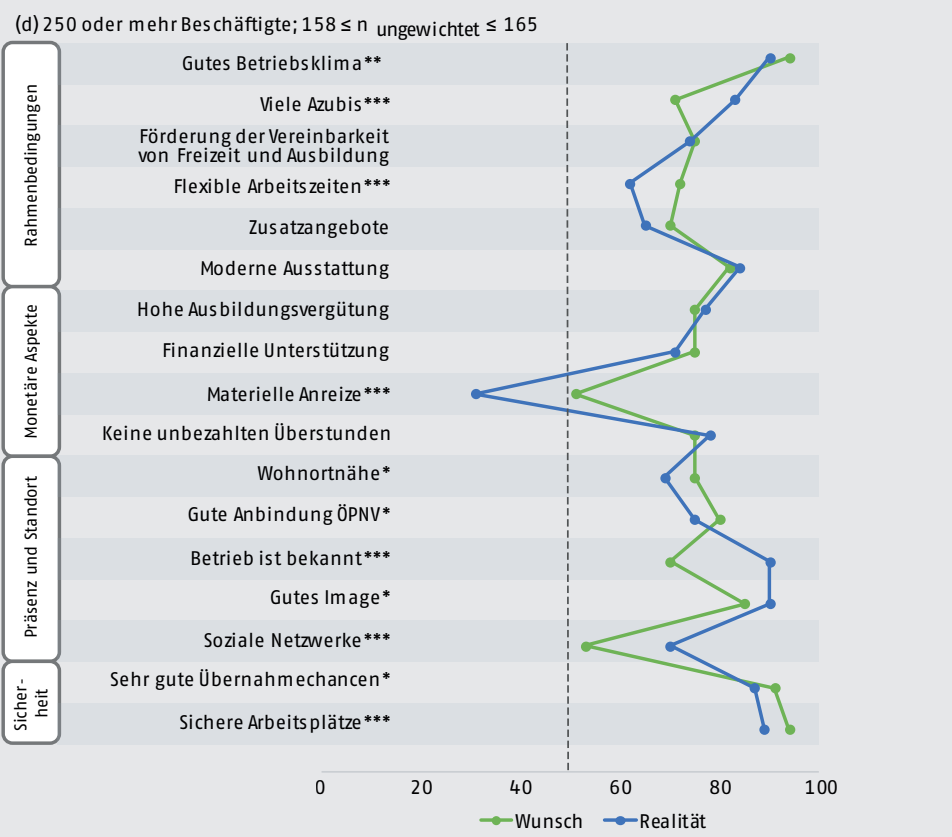
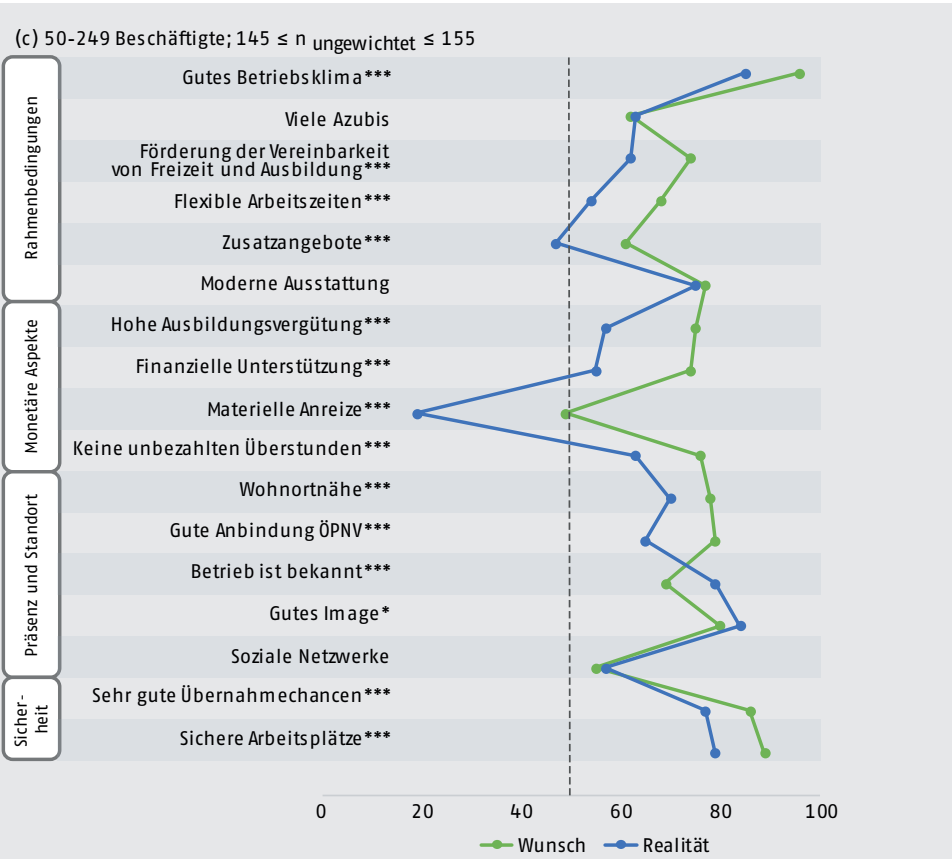
Abbildung 10: Differenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit aus Sicht von Auszubildenden unter Berücksichtigung der Größe des Ausbildungsbetriebs

(a) 1-9 Beschäftigte;  $134 \leq n_{\text{ungewichtet}} \leq 146$



(b) 10-49 Beschäftigte;  $234 \leq n_{\text{ungewichtet}} \leq 251$





Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung von Wunsch und Realität; ohne fehlende Angaben. Für die Differenzen innerhalb der vier Gruppen (Betriebsgrößen) wurden t-Tests für abhängige Stichproben (zweiseitige Testung, ungewichtete Daten) durchgeführt (Wilcoxon-Tests für gepaarte Stichproben führten zu gleichen Ergebnissen): \* signifikant ( $p < 0,05$ ), \*\* hoch signifikant ( $p < 0,01$ ), \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ). ----- Wunsch: „egal“, Realität: „trifft teilweise zu“

Obwohl Auszubildende in Großbetrieben tendenziell höhere Ansprüche stellen, sehen sie dennoch ihre Wünsche häufiger realisiert als Auszubildende in kleineren Betrieben; teilweise werden diese sogar übertroffen. Negative Diskrepanzen zwischen ihren Ansprüchen und der betrieblichen Realität (*gutes Betriebsklima, flexible Arbeitszeiten, Wohnortnähe, sehr gute Übernahmechancen, sichere Arbeitsplätze, gute Anbindung zum ÖPNV*) kommen alleine dadurch zustande, dass die Wünsche der Jugendlichen sehr hoch ausgeprägt sind. Wie Abbildung 10 zeigt, werden alle betrieblichen Aspekte – bis auf *materielle Anreize* zu Beginn der Ausbildung – als zumindest eher erfüllt wahrgenommen. Anders verhält es sich bei kleineren Betrieben. Insbesondere bei Kleinstbetrieben hinkt die betriebliche Realität den Ansprüchen der Bewerber/-innen hinterher. Werden ausschließlich jene Merkmale betrachtet, bei denen statistisch signifikante Diskrepanzen zwischen Anspruch und Realität zu finden sind, werden die meisten Aspekte nicht oder nur teilweise erfüllt (*Förderung der Vereinbarkeit von Freizeit und Ausbildung, flexible Arbeitszeiten, Zusatzangebote, überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütung, finanzielle Unterstützung, Bezahlung von Überstunden, Präsenz in sozialen Netzwerken*).

Dennoch kann festgehalten werden, dass Aspekte, die bei den Jugendlichen an erster Stelle kommen (*gutes Betriebsklima, sehr gute Übernahmechancen, sichere Arbeitsplätze*), bei allen Betriebsgrößen eher oder sehr stark erfüllt sind.

Bei der Interpretation der Ergebnisse zur Passung zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist zu beachten, dass der Ausbildungsberuf bei den Analysen nicht berücksichtigt wurde. Trotz der Interdependenz zwischen Betriebsgröße und Ausbildungsberuf dürften sich die wahrgenommenen Ausbildungsbedingungen noch einmal deutlich in Abhängigkeit des Ausbildungsberufs unterscheiden (siehe hierzu DGB 2017). Aufgrund der geringen Stichprobengröße waren Analysen auf Berufsebene jedoch nicht möglich.

## 4 Der Weg zur Ausbildungsstelle – Erfahrungen, Bemühungen und die Vorbereitung von Bewerbern und Bewerberinnen

Im Rahmen jeder BA/BIBB-Bewerberbefragung werden die jungen Menschen nach ihren Erfahrungen und Aktivitäten während der Zeit der Ausbildungsstellensuche befragt. Ihre Angaben erlauben es, ein Bild über ihr Bewerbungsverhalten, ihre Vorbereitung auf und Begleitung während der Ausbildungssuche zu zeichnen.

### 4.1 Wie wurden Jugendliche auf die Zeit der Ausbildungsstellensuche vorbereitet?

Um Jugendliche beim Übergang in die Berufsausbildung zu unterstützen, werden eine ganze Reihe von unterschiedlichen Angeboten und Maßnahmen bereitgestellt. Es kann sich hierbei um Angebote handeln, die sich im Rahmen des Schulunterrichts an alle Jugendlichen einer Klasse richten (z. B. Besuche von Betrieben mit der Schulklasse, Berufsorientierungsunterricht durch die Berufsberatung der BA) oder um Angebote, die an bestimmte Zielgruppen gerichtet sind (z. B. Unterstützung durch einen Berufseinstiegsbegleiter bzw. eine Berufseinstiegsbegleiterin). Daneben existieren informelle Unterstützungsmöglichkeiten wie z. B. das Gespräch über die Berufswahl mit Eltern oder Freunden oder Dinge, die die Jugendlichen selbst in Angriff nehmen können (z. B. freiwillige Praktika) (vgl. EBERHARD 2012).

Abbildung 11 informiert darüber, wie sich die Bewerber und Bewerberinnen auf ihre Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche vorbereitet haben. So sagte mehr als die Hälfte (56 %), sie sei eigeninitiativ gewesen und hätte sich selber über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert. Neben der Selbstinformation standen Gespräche mit Bezugspersonen hoch im Kurs: 54 Prozent besprachen sich mit ihren Eltern und noch fast die Hälfte (44 %) unterhielt sich mit ihren Freunden oder Bekannten über ihre berufliche Zukunft. Deutlich geringer fällt dagegen der Anteil derjenigen aus, die Einzelgespräche mit Lehrern und Lehrerinnen oder anderen Pädagogen führte (19 %).

58 Prozent hatten Schülerpraktika im Zuge der Berufsvorbereitung und ein Drittel der Bewerber/-innen freiwillige Praktika, z. B. in der Ferienzeit, absolviert. Fast die Hälfte (47 %) hatte Berufsmessen oder Ausbildungsbörsen besucht. 35 % informierten sich im Berufsinformationszentrum (BIZ). Dass Jugendliche zusammen mit ihrer Schulklasse Betriebe besuchten, berichteten lediglich 18 Prozent.

An beruflichen Eignungstests hatte mehr als ein Viertel (28 %) der Bewerber/-innen teilgenommen. Die wenigsten Jugendlichen arbeiteten mit einem Berufswahlpass (7 %) oder wurden durch einen Mentor bzw. eine Mentorin oder einen Berufseinstiegsbegleiter bzw. eine Berufseinstiegsbegleiterin unterstützt (12 %).

Junge Frauen waren zumindest auf der kommunikativen Ebene tendenziell aktiver als junge Männer. Sie gaben häufiger an, Gespräche mit ihren Freunden und Bekannten über ihre beruflichen Möglichkeiten geführt zu haben. Darüber hinaus sagten sie häufiger, sie hätten sich selber über ihre berufliche Zukunft informiert (vgl. Abbildung 12).

**Abbildung 11: Aktivitäten zur Vorbereitung auf die Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche der Bewerber/-innen (Angaben in %)**



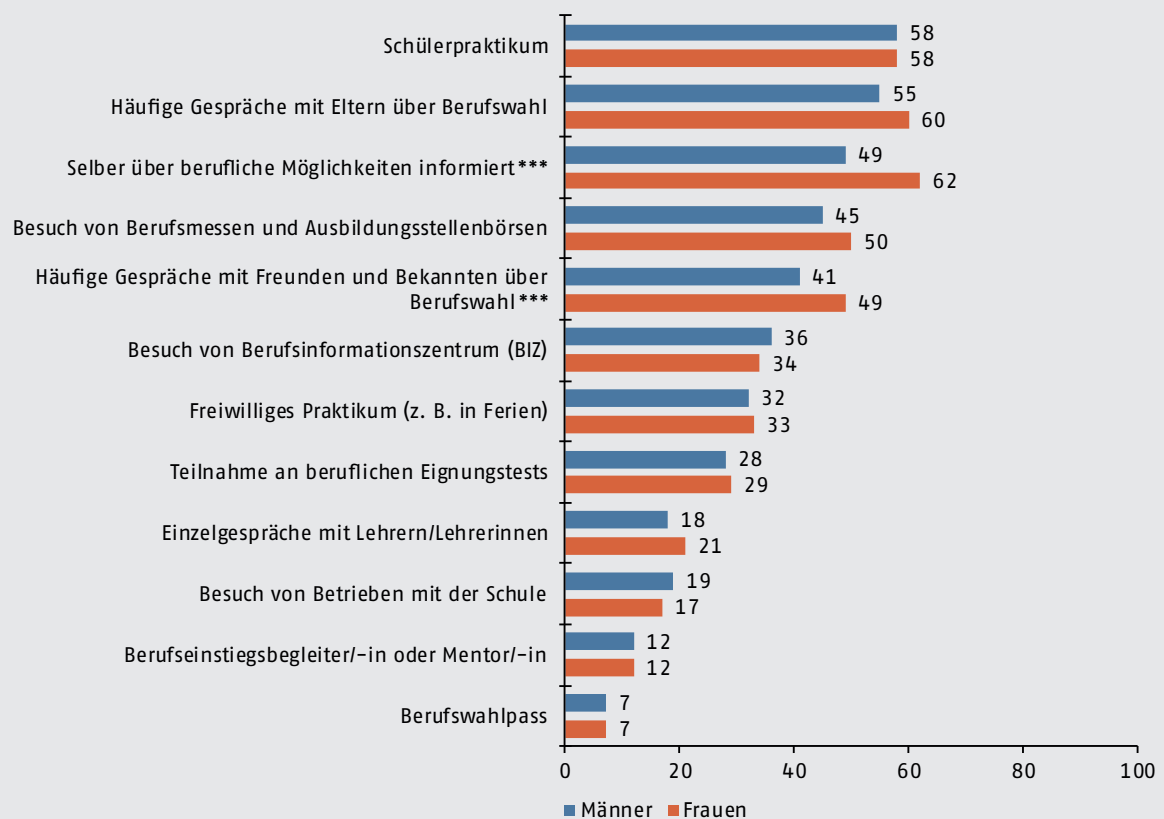
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile; n (ungewichtet) = 2.325; Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben n = 55 (2 %); Mehrfachantworten waren möglich.

### **Bewerber/-innen mit Schwierigkeiten beim Übergang gaben seltener an, Unterstützung erhalten zu haben**

Aus der Forschung zum Übergang in die Ausbildung ist bekannt, dass Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss (z. B. PROTSCH 2014) und Jugendliche mit Migrationshintergrund (z. B. BEICHT 2017) eher Schwierigkeiten haben, eine Ausbildungsstelle zu finden als Jugendliche mit höheren Abschlüssen oder ohne Migrationshintergrund. Betrachtet man die Auskünfte dieser beiden Gruppen zu den von ihnen in Anspruch genommenen Unterstützungsangeboten, berichteten Jugendliche mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss seltener davon, Unterstützung erhalten zu haben sowie seltener eigeninitiativ gewesen zu sein (z. B. seltener freiwillige Praktika in der Ferienzeit absolviert).

Abbildung 12: Aktivitäten zur Vorbereitung auf die Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche der Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Geschlechts (Angaben in %)

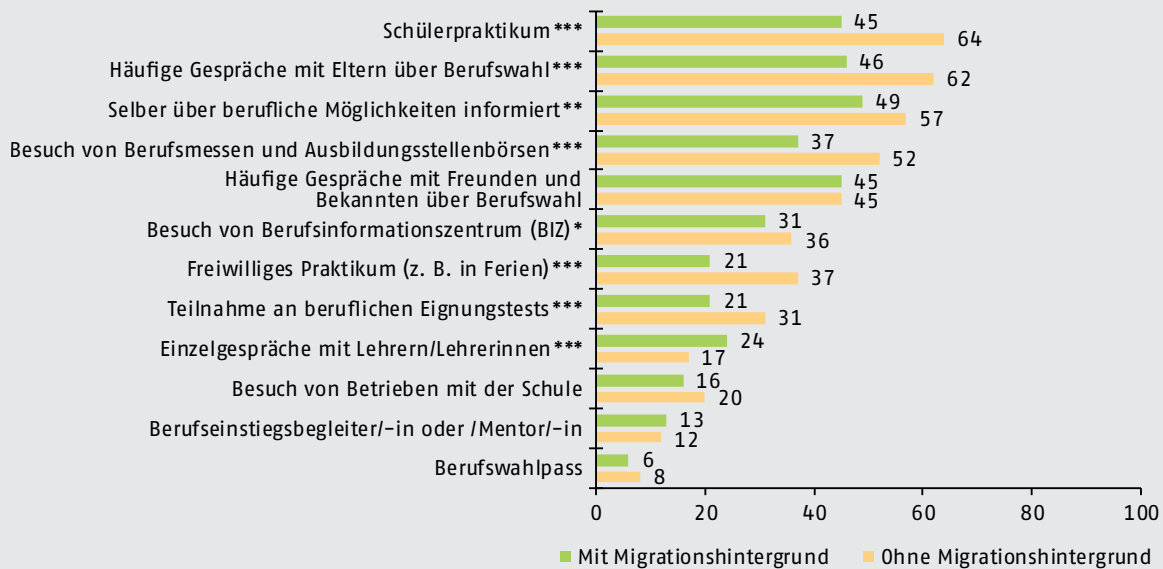


Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile; n (ungewichtet) = 2.325; Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben zu den Aktivitäten n = 55 (2 %); Mehrfachnennungen waren möglich. Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson (zweiseitige Testung, ungewichtete Daten) berechnet: \* signifikant ( $p < 0,05$ ), \*\* hoch signifikant ( $p < 0,01$ ), \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ).

Abbildung 13 zeigt, dass Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund häufiger über Aktivitäten berichteten als Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund (vgl. Abbildung 13). Sie sagten nicht nur häufiger, sie hätten sich selber über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert, sondern gaben auch häufiger an, freiwillige Praktika absolviert und Berufsmessen besucht zu haben als Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund. Demgegenüber gaben migrantische Bewerber/-innen häufiger an, institutionelle Unterstützung durch Lehrer/-innen bzw. Pädagogen und Pädagoginnen erhalten zu haben.

**Abbildung 13: Aktivitäten zur Vorbereitung auf die Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche der Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Migrationshintergrundes (Angaben in %)**



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile; n (ungewichtet) = 2.272 (ohne Personen, bei denen keine Angaben zum Migrationshintergrund vorlagen); Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben zu den Aktivitäten n = 54 (2 %); Mehrfachnennungen waren möglich. Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson (zweiseitige Testung, ungewichtete Daten) berechnet: \* signifikant ( $p < 0,05$ ), \*\* hoch signifikant ( $p < 0,01$ ), \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ).

Auch an beruflichen Eignungstests nahmen Jugendliche mit Migrationshintergrund seltener teil als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund. Zudem führten sie deutlich seltener Gespräche mit ihren Eltern über ihre Berufswahl und berufliche Zukunft, was sich auch schon in anderen Studien gezeigt hatte<sup>15</sup>.

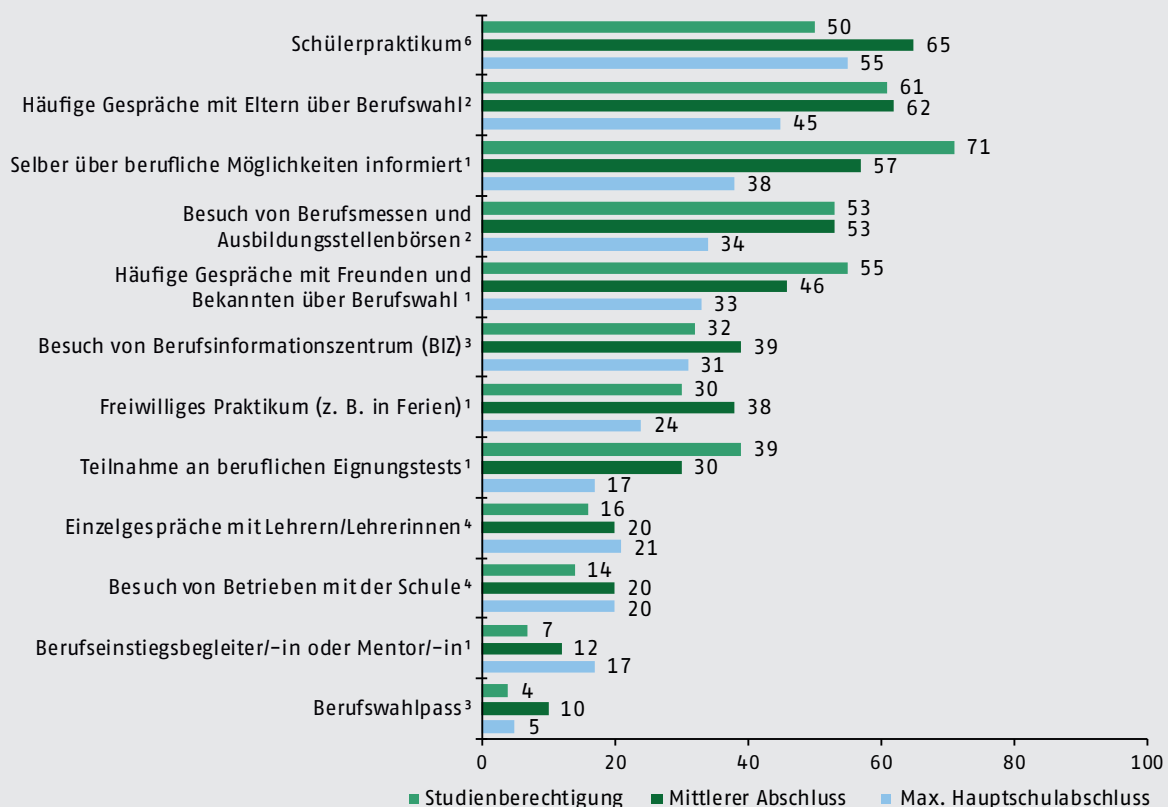
Personen mit Migrationshintergrund hatten zudem deutlich seltener Gelegenheit, Erfahrungen über den beruflichen und betrieblichen Alltag im Kontext von Praktika zu sammeln. Sie absolvierten nicht nur seltener freiwillige Praktika, sondern auch seltener Schülerpraktika.

Was die Gründe für die Unterschiede in der Vorbereitung auf die Berufswahl und Ausbildungsstellensuche sind, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Möglicherweise sind diese Unterschiede auf die ungleiche Verteilung migrantischer und nicht migrantischer Jugendliche auf die unterschiedlichen Schulformen zurückzuführen (vgl. BEICHT 2015; 2017), die wiederum mit unterschiedlichen Unterstützungsangeboten korrespondieren. Denkbar wäre aber auch, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund seltener aktiv werden (können), weil sie über geringere personale und soziale Ressourcen verfügen (vgl. BEICHT 2015; 2017). Zu berücksichtigen ist aber auch, dass die Ergebnisse auf Selbstauskünften der Befragten beruhen. Grundsätzlich sollte bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden, dass es sich um retrospektive Selbstauskünfte der Befragten handelt. Nicht auszuschließen ist, dass Personen institutionelle Angebote erhalten hatten, diese jedoch nicht als solche wahrnehmen, und daher angeben, sie hätten keine Hilfen in Anspruch genommen.

<sup>15</sup> Jugendliche mit Migrationshintergrund können seltener auf übergangsrelevantes Sozialkapital im Elternhaus zurückgreifen. Für einen Überblick siehe BEICHT (2015; 2017).

Abbildung 14 zeigt, dass Bewerber/-innen mit maximal Hauptschulabschluss im Vergleich zu den übrigen Gruppen am seltensten auf soziale Ressourcen zurückgreifen (konnten). Sie gaben am seltensten an, Gespräche mit ihren Eltern oder ihren Freunden und Bekannten über ihre berufliche Zukunft geführt zu haben. Auch recherchierten sie seltener selbstständig ihre beruflichen Optionen. Gleiches gilt für freiwillige Praktika, die Nutzung beruflicher Eignungstests sowie Besuche von Ausbildungsstellenbörsen oder Berufsmessen. Ob es sich hierbei um mangelnde Motivation (z. B. nicht um Praktikumsstelle bemüht) der Personen mit maximal Hauptschulabschluss handelt, um mangelnde Angebote (z. B. keine Praktikumsstelle gefunden) oder um eine falsche Wahrnehmung der Unterstützungsangebote (s. o.) kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

**Abbildung 14: Aktivitäten zur Vorbereitung auf die Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche der Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Schulabschlusses (Angaben in %)**



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile; n (ungewichtet) = 2.299 (ohne Personen, bei denen keine Angaben zum Schulabschluss vorlagen); Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben zu den Aktivitäten n = 52 (2 %); Mehrfachantworten waren möglich. Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson (zweiseitige Testung,  $\alpha = 0,05$ ; ungewichtete Daten) berechnet:

<sup>1</sup> signifikante Unterschiede zwischen allen drei Schulabschlussarten, <sup>2</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit maximal Hauptschulabschluss und Personen mit übrigen Abschlüssen (mittlerer Abschluss und Studienberechtigung), <sup>3</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit mittlerem Abschluss und Personen mit übrigen Abschlüssen (maximal Hauptschulabschluss und Studienberechtigung), <sup>4</sup> signifikante Unterschiede zwischen Studienberechtigten und Personen mit übrigen Abschlüssen (maximal Hauptschulabschluss und mittlerer Abschluss), <sup>6</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit maximal Hauptschulabschluss und Personen mit mittlerem Abschluss.

Stattdessen stand Bewerbern und Bewerberinnen mit maximal Hauptschulabschluss häufiger ein Berufseinstiegsbegleiter bzw. eine -begleiterin zur Seite, obwohl der Anteil mit 17 Prozent relativ klein ausfällt. Was weitere institutionalisierte Hilfen betrifft, erfuhren Jugendliche mit

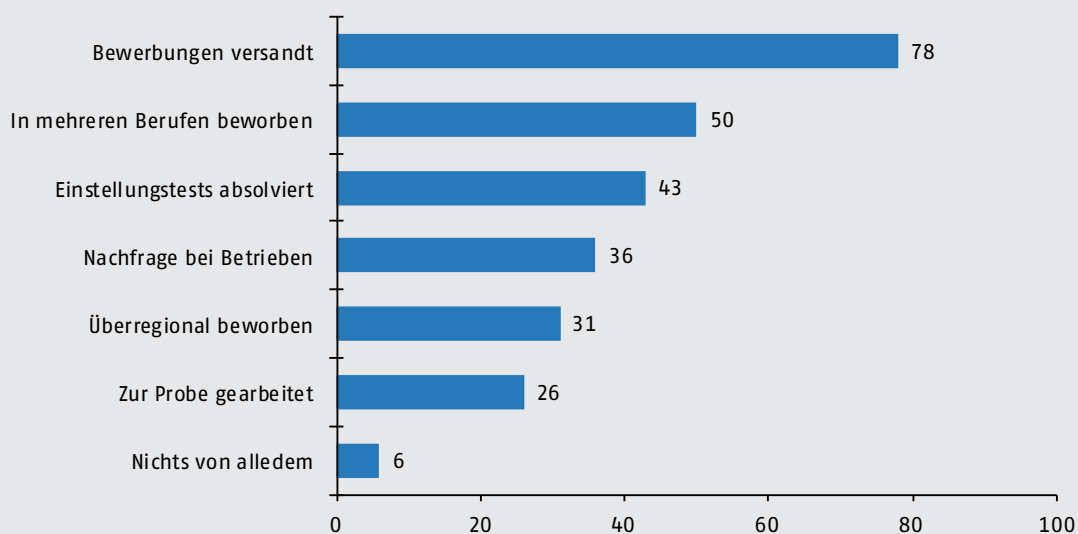


mittlerem Abschluss am häufigsten Unterstützung. Im Vergleich zu Bewerbern und Bewerberinnen mit Studienberechtigung und maximal Hauptschulabschluss absolvierten sie häufiger Schülerpraktika, besuchten häufiger das BIZ und arbeiteten häufiger mit dem Berufswahlpass.

## 4.2 Welche konkreten Bewerbungsaktivitäten zeigten Bewerber/-innen?

Lediglich sechs Prozent der Bewerber/-innen sagten, sie hätten nichts unternommen, um eine Ausbildungsstelle zu finden (vgl. Abbildung 15). Weitere sechs Prozent machten keine Angaben zu den Bewerbungsaktivitäten. Fast 80 Prozent der Befragten hatten schriftliche Bewerbungen an Ausbildungsbetriebe versandt und 36 Prozent hatten direkt beim Ausbildungsbetrieb nach einer Stelle gefragt. Mehr als ein Viertel (26 %) hatte zur Probe gearbeitet und 43 Prozent hatten betriebliche Einstellungstests absolviert. Die Hälfte hatte sich für mehrere Berufe beworben; im Durchschnitt hatten sich die Bewerber und Bewerberinnen auf fünf unterschiedliche Berufe beworben<sup>16</sup>. Fast ein Drittel hatte sich auf Stellen außerhalb der Heimatregion beworben.

Abbildung 15: Bewerbungsaktivitäten der Bewerber/-innen (Angaben in %)



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile,  $n$  (ungewichtet) = 2.325; Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben  $n = 133$  (6 %); Mehrfachantworten waren möglich.

16 Von den Analysen zur beruflichen Mobilität wurden  $n = 13$  Personen ausgeschlossen. Sie sagten, sie hätten sich auf 50 oder mehr unterschiedliche Berufe beworben. Der Cut-off-Wert wurde aus inhaltlichen Überlegungen bei  $\leq 50$  Berufen gesetzt, da wir davon ausgehen, dass Bewerbungen für 50 oder mehr unterschiedliche Berufe sehr unwahrscheinlich sind. Wir vermuten, dass die Personen mit diesen Angaben entweder die Intensität ihrer Bewerbungsbemühungen unterstreichen wollten oder sich ihre Angaben auf die Anzahl der versandten Bewerbungen beziehen.

Interessanterweise zeigt sich, dass die Lage auf dem Ausbildungsmarkt<sup>17</sup> nicht in Zusammenhang damit steht, ob sich Jugendliche außerhalb der Heimatregion beworben hatten. Für die überregionale Mobilität ist vielmehr das Alter der Bewerber/-innen entscheidend.

Was die Distanz zwischen dem Ausbildungsbetrieb, an den Bewerbungen verschickt wurden, und dem Wohnort der jungen Menschen betrifft, so gab rund ein Viertel der Bewerber/-innen an, sie hätten sich auf Stellen im Umkreis von 25 Kilometern beworben, 38 Prozent hatten Stellen ins Auge gefasst, die zwischen 26 bis 50 Kilometern von ihrem Heimatort entfernt lagen. Weitere 17 Prozent hatten sich auf Ausbildungsstellen beworben, für die sie eine Distanz von 51 bis 100 Kilometer überbrücken müssten und immerhin 18 Prozent hatten sich auf Stellen beworben, die mehr als 100 Kilometer von ihrem Heimatort entfernt waren.

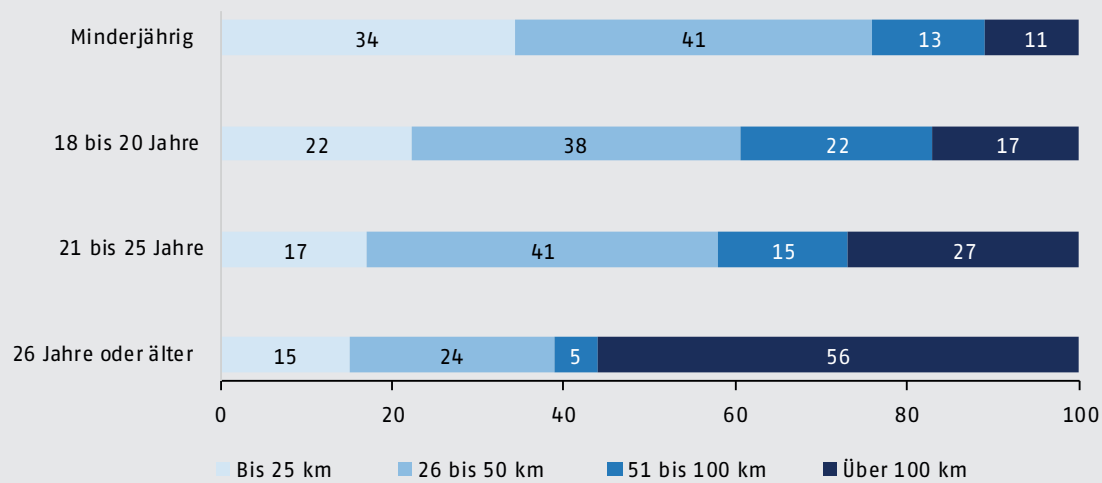
Abbildung 16 stellt die Ergebnisse für die überregional mobilen Bewerber/-innen in Abhängigkeit ihres Alters dar. Deutlich wird, dass minderjährige Bewerber/-innen vor allem Stellen, die maximal 50 Kilometer von ihrem Heimatort entfernt liegen, in Betracht gezogen hatten. Die wenigsten von ihnen (11 %) hatten sich auf Stellen beworben, die über 100 Kilometer entfernt angeboten wurden. Anders verhält es sich bei Bewerberinnen und Bewerbern, die zum Befragungszeitpunkt über 25 Jahre alt waren. Mehr als die Hälfte (56 %) von ihnen hatte sich auf Stellen beworben, die mehr als 100 Kilometer von ihrem Heimatort entfernt lagen. Auch bei den 21- bis 25-Jährigen fällt der Anteil mit 27 Prozent höher aus als bei den 18- bis 20-Jährigen oder den unter 18-Jährigen.

Wie schon bei der überregionalen Mobilität zeigt sich auch bei der beruflichen Mobilität, dass die Marktlage (Versorgungsprobleme, Besetzungsprobleme, Passungsprobleme) im Bundesland der Befragten weder zu erklären vermag, ob sich Jugendliche prinzipiell auf mehrere Berufe beworben hatten noch auf die Anzahl der Berufe. Das heißt, Jugendliche aus Regionen mit eher ungünstigen Bedingungen gaben nicht häufiger an, sich auch auf mehrere unterschiedliche Berufe beworben zu haben, als Bewerber/-innen, die in Regionen mit eher günstigen Ausbildungsmarktlagen lebten. Bei denjenigen, die sich auf unterschiedliche Berufe beworben hatten, hatte die Lage auf dem regionalen Ausbildungsmarkt keinen Einfluss auf die Zahl der von ihnen umworbenen Berufe.

Allerdings hatten sich junge Menschen, die sagten, sie würden Kompromisse beim Ausbildungsberuf machen, wenn ihnen der Ausbildungsbetrieb gut gefalle, häufiger auf mehrere Berufe beworben. Beachtet werden muss an dieser Stelle, dass keine Aussagen über das Ausmaß der beruflichen Mobilität der Jugendlichen getroffen werden können. Mit anderen Worten: Weil keine Angaben zu den Berufen vorliegen, kann nicht ermittelt werden, ob sich die Bewerber/-innen auf eher verwandte Berufe (z. B. Bäcker/-in und Konditor/-in) oder auf unterschiedliche Berufe (z. B. Bäcker/-in und Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung) beworben hatten. Ebenso ist unklar, inwieweit die Bewerber/-innen auch Berufe mit Besetzungsproblemen anvisieren; was eine Voraussetzung dafür wäre, dass ihre berufliche Mobilität tatsächlich zu einem Marktausgleich führen könnte.

<sup>17</sup> Auf Bundeslandebene wurden die Regionen, in denen die Bewerber/-innen zum Befragungszeitpunkt lebten, anhand des Anteils der unbesetzten Stellen und des Anteils erfolgloser Nachfrager entweder als Länder mit Versorgungsproblemen (Anteil erfolgloser Nachfrager fällt um mindestens 50 Prozent höher aus als Anteil unbesetzter Stellen), Besetzungsproblemen (Anteil unbesetzter Stellen fällt um mindestens 40 Prozent höher aus als Anteil erfolgloser Nachfrager) oder Passungsproblemen (Anteil der unbesetzten Stellen und erfolglosen Nachfrager über- bzw. unertreffen sich nicht mehr als 25 Prozent) beschrieben.

**Abbildung 16: Entfernung bei überregional mobilen Bewerber/-innen in Abhängigkeit des Alters (Angaben in %)**

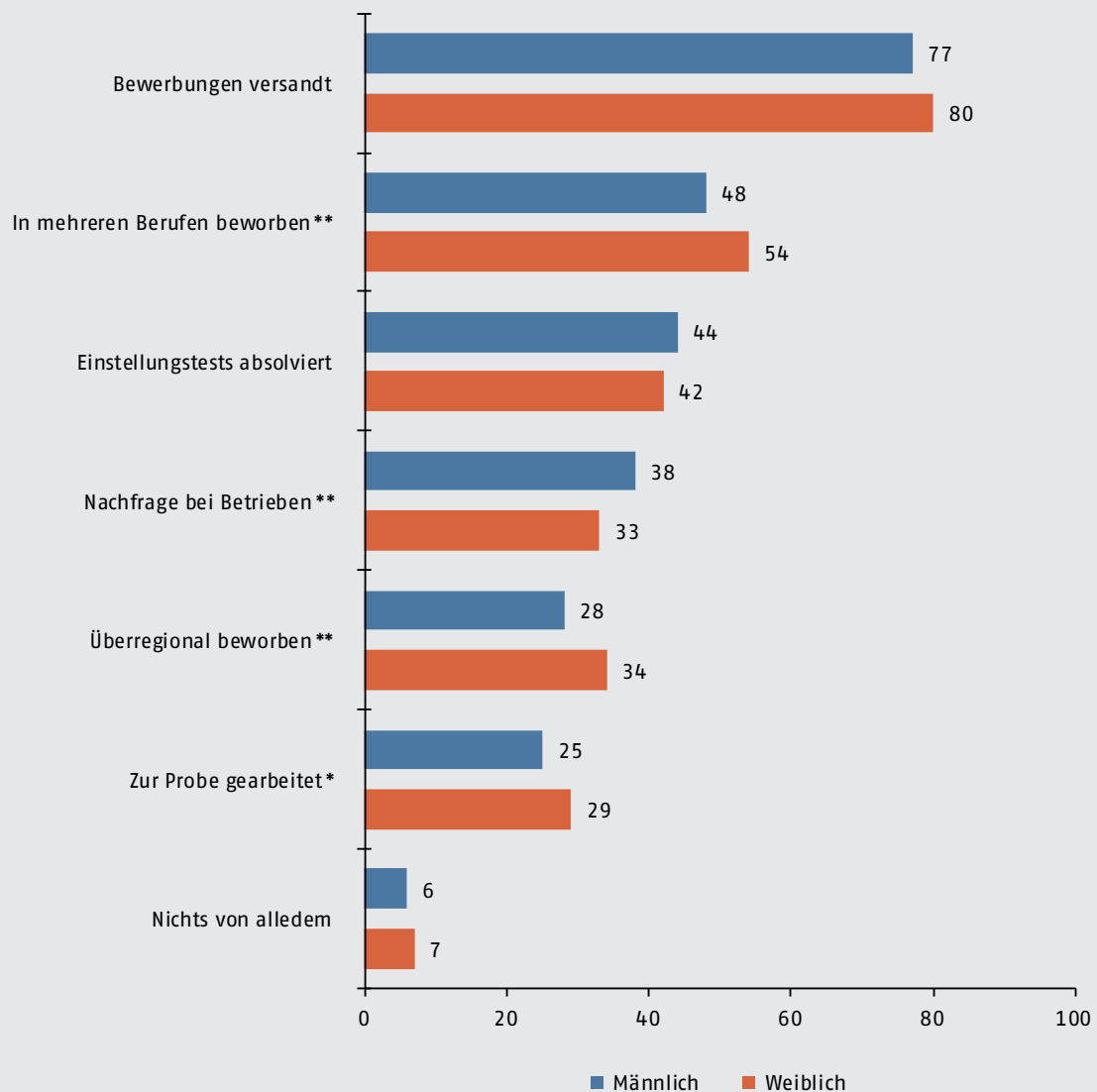


Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile; nur Bewerber/-innen, die angaben, sich auf Stellen außerhalb der Heimatregion beworben zu haben und Angaben zur Distanz machten  $n$  (ungewichtet) = 698; ohne fehlende Angaben.

Wird das Geschlecht der Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen berücksichtigt, waren Frauen häufiger beruflich und überregional mobil und hatten auch etwas häufiger zur Probe gearbeitet als junge Männer. Demgegenüber hatten junge Männer häufiger direkt bei Betrieben nach einer Stelle gefragt (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Bewerbungsaktivitäten der Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Geschlechts (Angaben in %)



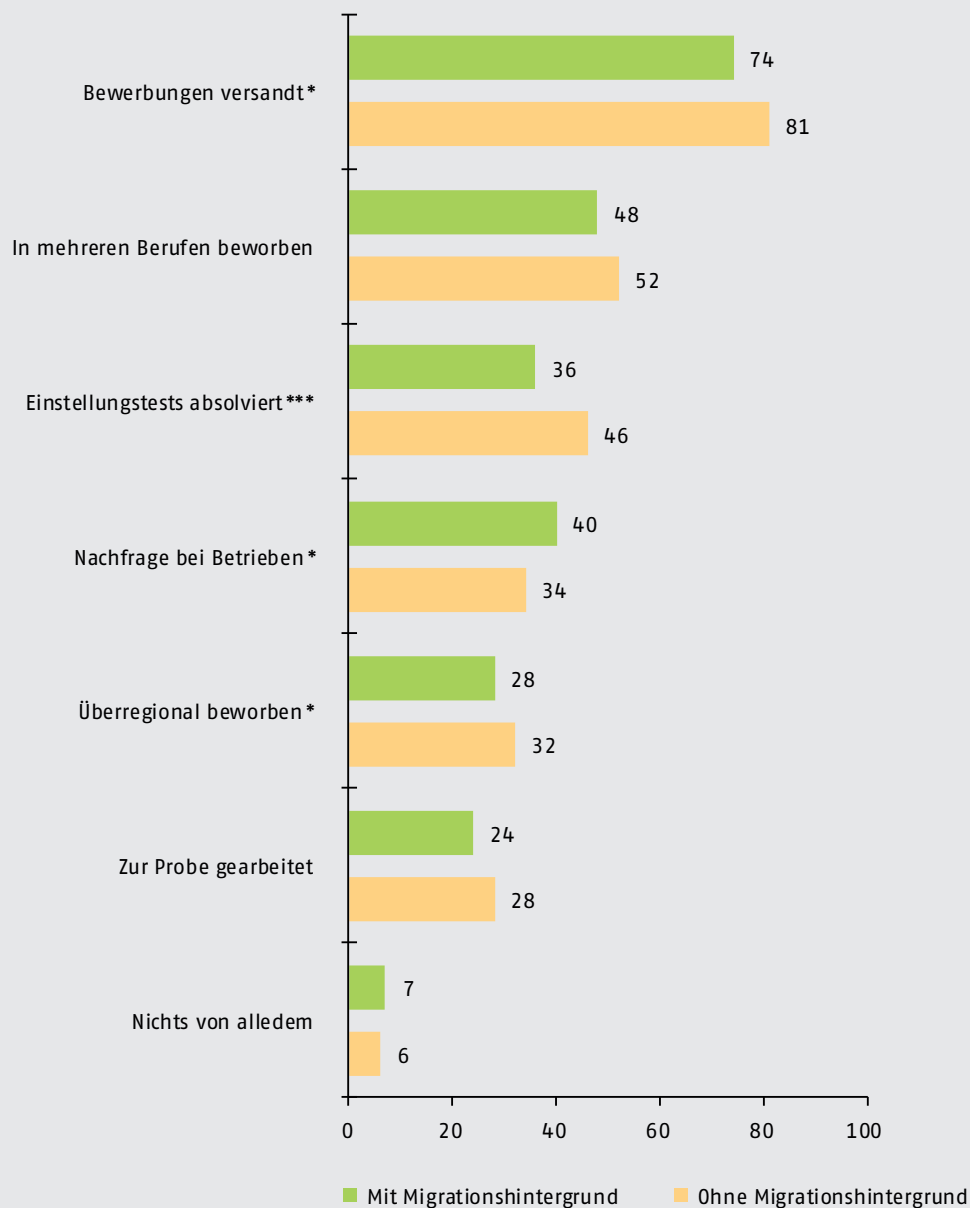
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile,  $n$  (ungewichtet) = 2.325; Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben zu den Aktivitäten  $n = 134$  (6 %); Mehrfachantworten waren möglich. Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson (zweiseitige Testung, ungewichtete Daten) berechnet: \* signifikant ( $p < 0,05$ ), \*\* hoch signifikant ( $p < 0,01$ ), \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ).

Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund unterscheiden sich zum Teil in ihren Bewerbungsbemühungen. Zwar versandten Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund seltener Bewerbungen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund, nahmen seltener an betrieblichen Einstellungstests teil und bewarben sich seltener überregional, fragten dafür aber häufiger direkt bei Betrieben nach freien Ausbildungsstellen (vgl. Abbildung 18).<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Zu den Such- und Bewerbungsprozessen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Bewerberinnen und Bewerbern ohne Migrationshintergrund siehe BEICHT (2017).

Abbildung 18: Bewerbungsaktivitäten der Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Migrationshintergrundes (Angaben in %)



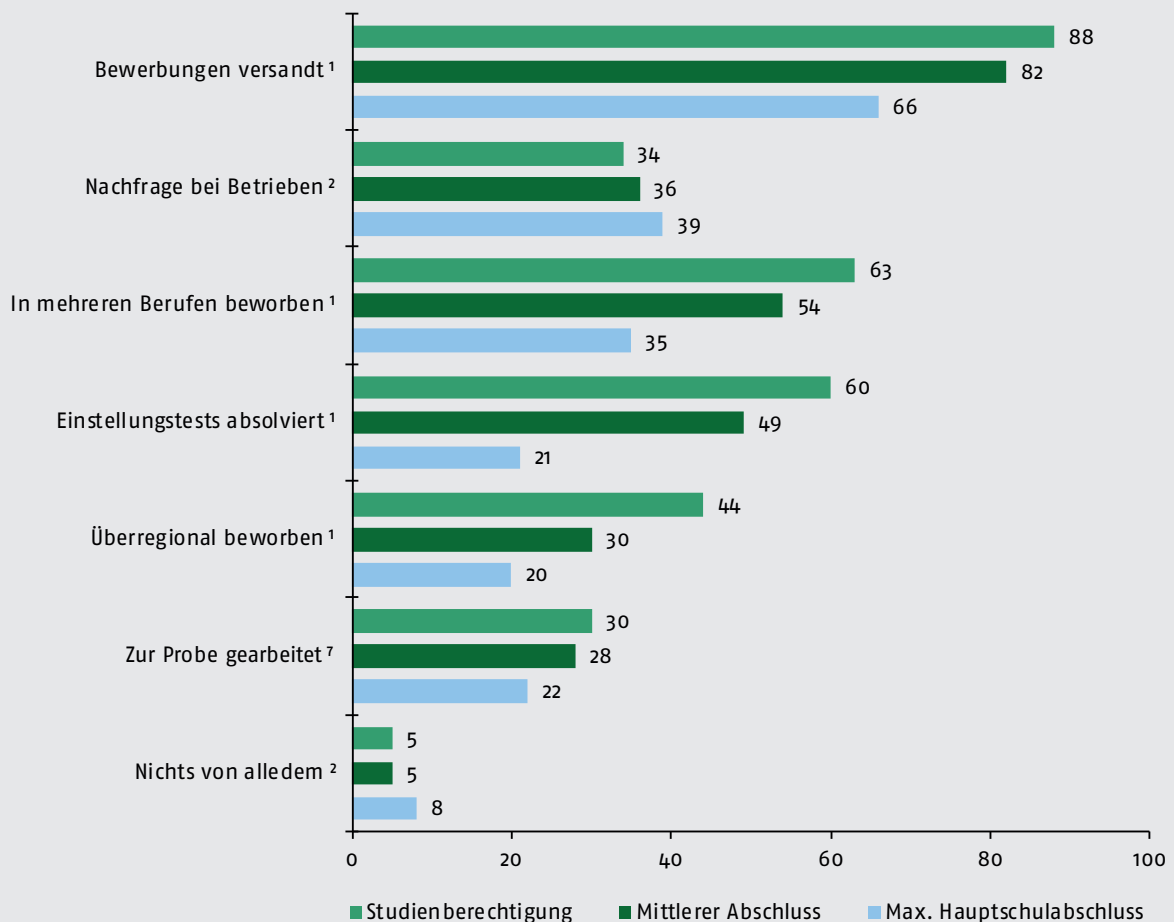
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile; n (ungewichtet) = 2.272 (ohne Personen, zu denen keine Angaben zum Migrationshintergrund vorlagen); Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben zu den Aktivitäten n = 130 (6 %); Mehrfachantworten waren möglich. Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson (zweiseitige Testung, ungewichtete Daten) berechnet: \* signifikant ( $p < 0,05$ ), \*\* hoch signifikant ( $p < 0,01$ ), \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ).

Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss waren tendenziell inaktiver als Personen mit mittlerem Abschluss oder Studienberechtigung. Sie hatten seltener Bewerbungen verschickt, sich seltener für mehrere Berufe und überregional beworben sowie seltener betriebliche Einstellungstests absolviert. Im Vergleich zu Studienberechtigten und Personen mit mittlerem Abschluss hatten sie jedoch häufiger direkt bei Betrieben nachgefragt (vgl. Abbildung 19).

Studienberechtigte waren am häufigsten beruflich und überregional mobil und hatten am häufigsten Einstellungstests absolviert.

**Abbildung 19: Bewerbungsaktivitäten der Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Schulabschlusses (Angaben in %)**



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile; n (ungewichtet) = 2.299 (ohne Personen, zu denen keine Angaben zum Schulabschluss vorlagen); Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben zu den Aktivitäten n = 130 (6 %). Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson berechnet (zweiseitige Testung;  $\alpha = 0,05$ , ungewichtete Daten):

<sup>1</sup> signifikante Unterschiede zwischen allen drei Schulabschlussarten, <sup>2</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit maximal Hauptschulabschluss und Personen mit übrigen Abschlüssen (mittlerer Schulabschluss und Studienberechtigung), <sup>7</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit maximal Hauptschulabschluss und Personen mit Studienberechtigung.

Die Ergebnisse sollten aber nicht zuungunsten der Bewerber/-innen mit maximal Hauptschulabschluss bewertet werden. So sollte etwa ihre geringere berufliche Mobilität im Kontext mit ihrem im Vergleich zu Bewerbern und Bewerberinnen mit Studienberechtigung oder mittlerem Abschluss eingeschränkteren Berufswahlspektrum gesehen werden. So ist der Zugang zu einer Berufsausbildung im dualen System formal zwar nicht an bestimmte Schulabschlüsse gebunden. Faktisch zeigt sich aber eine starke schulische Segmentierung, sodass Personen mit Hauptschulabschluss längst nicht alle Berufe offenstehen (PROTSCH 2014). Die geringere überregionale Mobilität von Bewerbern und Bewerberinnen mit maximal Hauptschulabschluss könnte mit ihrem im Durchschnitt geringeren Alter, aber auch geringeren sozialen Ressourcen in Verbindung gebracht werden. Und schließlich ist die Teilnahme an Einstellungstests zwar

nicht ausschließlich, aber doch meist an die Einladung zu betrieblichen Auswahlverfahren geknüpft.

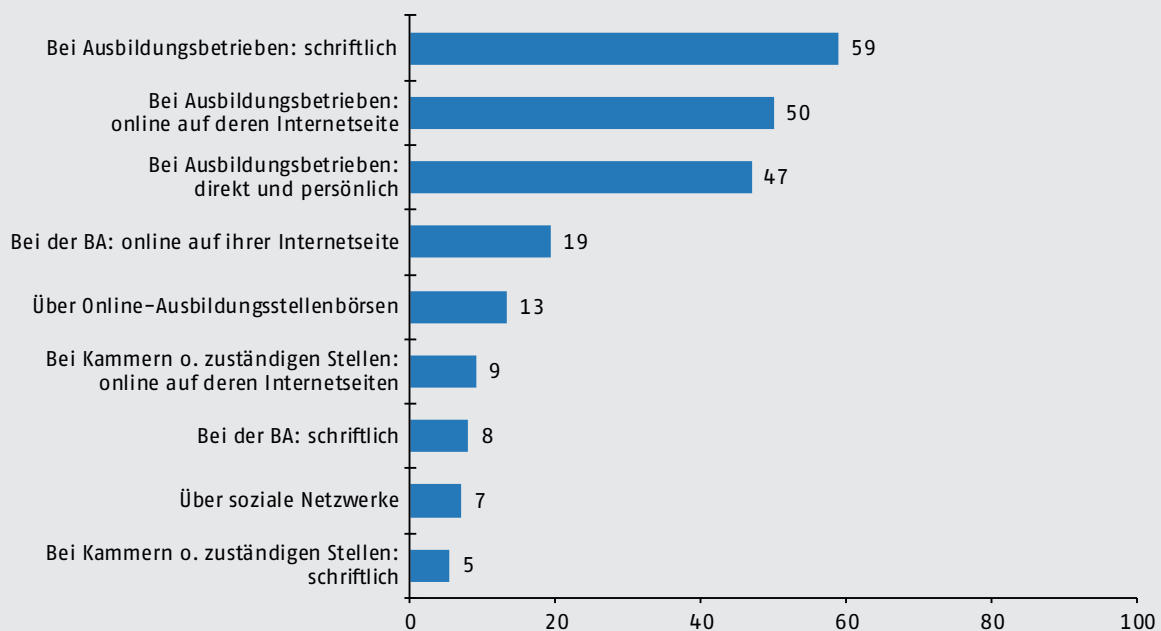
### 4.3 Exkurs: Welche Bewerbungsformen bevorzugen Jugendliche?

Im Zuge des Rekrutierungs- und Bewerbungsprozesses könnte es sich für Betriebe auszahlen, Bewerbungsmöglichkeiten anzubieten, die Jugendliche besonders attraktiv finden. Doch welche Form der Bewerbung bevorzugen Jugendliche? Ist es möglich, bestimmte Zielgruppen (z. B. Studienberechtigte) über neue Kanäle besonders gut zu erreichen (z. B. über die Möglichkeit der Bewerbung in sozialen Netzwerken)? Um dieser Frage nachzugehen, wurden die Bewerber und Bewerberinnen gefragt, wie sie sich am liebsten für eine Ausbildungsstelle bewerben würden.

Abbildung 20 zeigt, dass Jugendliche hier eher traditionell zu sein scheinen. Die meisten Bewerber/-innen sagten, sie würden sich am liebsten schriftlich beim Ausbildungsbetrieb bewerben. Etwas weniger, aber immer noch jeweils rund die Hälfte präferierten eine Online-Bewerbung beim Ausbildungsbetrieb oder würden am liebsten beim Betrieb persönlich vorsprechen und sich dort nach einer Stelle erkundigen.

Rund 19 Prozent der Bewerber/-innen sagten, sie könnten sich vorstellen, ihre Bewerbung über die Internetseite der BA aufzugeben. Noch 13 Prozent gaben an, sie würden sich gerne über Online-Stellenbörsen bewerben und 9 Prozent der Jugendlichen favorisierten eine Online-Bewerbung bei Kammern oder zuständigen Stellen. Demgegenüber waren schriftliche Bewerbungen bei der BA oder bei den Kammern bzw. zuständigen Stellen sowie die Bewerbung über soziale Netzwerke für die wenigsten Jugendlichen attraktiv.

Abbildung 20: Von Bewerbern und Bewerberinnen präferierte Bewerbungsformen (Angaben in %)

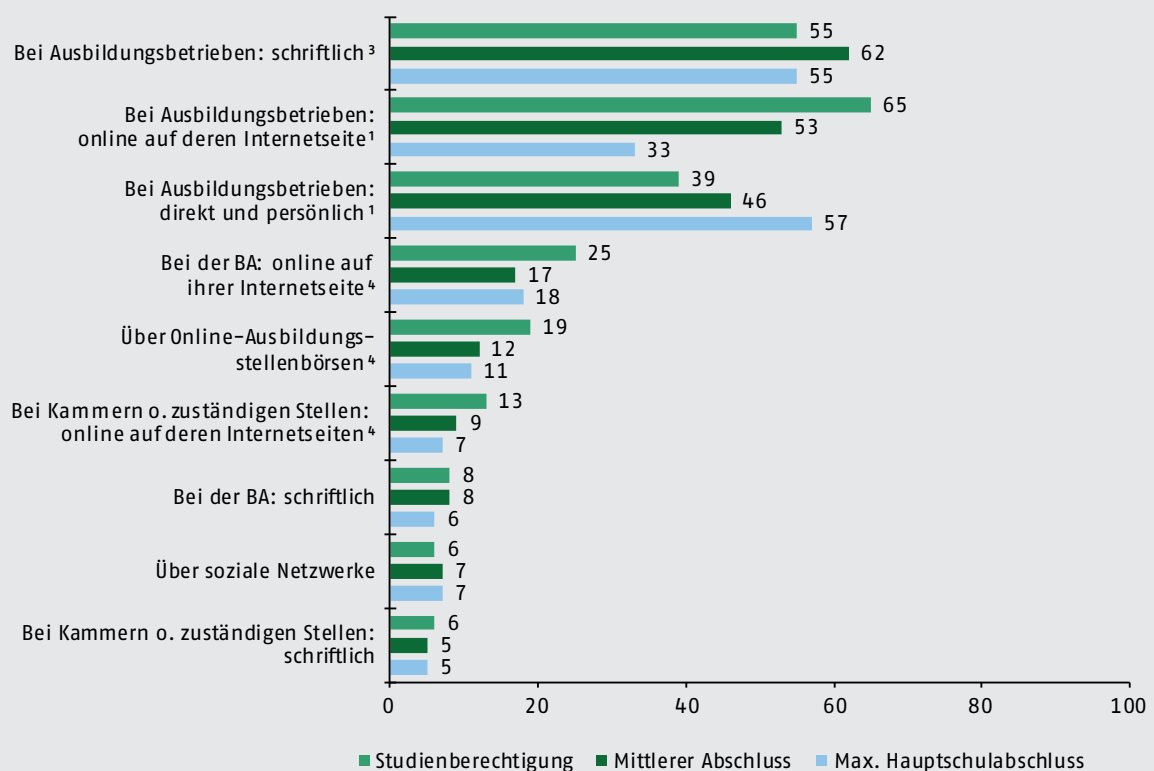


Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile, n (ungewichtet) = 2.325; Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben zu den Bewerbungspräferenzen n = 70 (3 %); Mehrfachantworten waren möglich.

Die Präferenzen der Bewerber/-innen fallen unterschiedlich aus, wenn ihre Schulabschlüsse berücksichtigt werden. Während Studienberechtigte im Vergleich zu den anderen Gruppen noch am ehesten eine Affinität für Onlinebewerbung haben, würden die meisten Personen mit maximal Hauptschulabschluss am liebsten persönlich beim Ausbildungsbetrieb vorsprechen. Gerade einmal 33 Prozent der Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss präferierten Bewerbungen über die Internetseite der Ausbildungsbetriebe. Bewerber/-innen mit mittleren Abschlüssen favorisierten dagegen die schriftliche Bewerbung beim Ausbildungsbetrieb (vgl. Abbildung 21).

**Abbildung 21: Von Bewerbern und Bewerberinnen präferierte Bewerbungsformen unter Berücksichtigung des Schulabschlusses der Befragten (Angaben in %)**



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile,  $n$  (ungewichtet) = 2.299 (ohne Personen, zu denen keine Angaben zum Schulabschluss vorlagen); Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben zu den Bewerbungspräferenzen  $n = 69$  (3 %); Mehrfachantworten waren möglich.

Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson (zweiseitige Testung;  $\alpha = 0,05$ , ungewichtete Daten) berechnet: <sup>1</sup> signifikante Unterschiede zwischen allen drei Schulabschlussarten, <sup>3</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit mittlerem Schulabschluss und Personen mit übrigen Abschlüssen (maximal Hauptschulabschluss und Studienberechtigung),

<sup>4</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit Studienberechtigung und Personen mit übrigen Abschlüssen (maximal Hauptschulabschluss und mittlerer Abschluss).



## 4.4 Wie haben Jugendliche die Zeit der Ausbildungsstellensuche empfunden?

Während der Zeit der Berufsfindung und Ausbildungsstellensuche machen Jugendliche die unterschiedlichsten Erfahrungen. Diese können sehr positiv sein, wenn sie z.B. ohne größere Probleme eine Ausbildungsstelle finden. Sie können sich aber auch demotivierend auf ihren weiteren Bewerbungsprozess bzw. auf ihre Bewerbungsbemühungen auswirken, wenn Jugendliche wiederholt Misserfolgserfahrungen machen.

Wie Abbildung 22 zeigt, sagte weniger als ein Viertel der Bewerber/-innen, er oder sie habe keine Schwierigkeiten gehabt, eine interessante Ausbildungsstelle zu finden.<sup>19</sup> Die betrieblichen Einstellungs Voraussetzungen erlebten ein Viertel der Bewerber und Bewerberinnen als zu hoch. 37 Prozent berichteten, sie hätten häufig keine Rückmeldung von Betrieben auf ihre Bewerbung erhalten. 18 Prozent sagten, sie hätten sich zu wenig um eine Ausbildungsstelle bemüht, und 12 Prozent gaben an, dass sie ursprünglich gar keine betriebliche Ausbildungsstelle gesucht hätten, sondern etwas anderes machen wollten.

Die schulische Vorbereitung auf die Zeit der Ausbildungsstellensuche betrachtete nur etwas mehr als ein Drittel (34 %) als hilfreich. Allgemein mehr Beratung wünschten sich dagegen nur 13 Prozent. Von gesundheitlichen Einschränkungen, die die Ausbildungsplatzsuche erschwerten, berichteten 7 Prozent der Bewerber/-innen.

**Abbildung 22: Bewertung der Zeit der Ausbildungsplatzsuche durch die Bewerber/-innen (Angaben in %)**



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

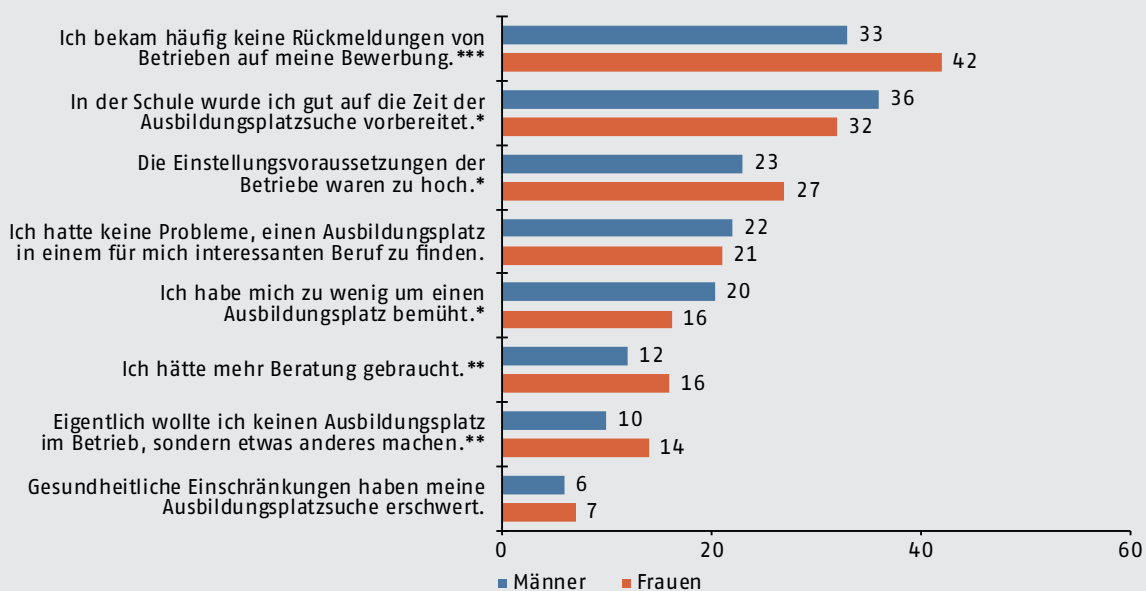
Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile; n (ungewichtet) = 2.325; Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben zu den Erfahrungen n = 100 (4 %); Mehrfachantworten waren möglich.

<sup>19</sup> In die hier vorgestellten Auswertungen wurden nicht alle zehn Items aufgenommen. Ausgeschlossen wurde das Item „Ich wurde von den Ausbildungsbetrieben aufgrund meiner Herkunft bzw. meines

## Junge Frauen, migrantische Bewerber/-innen und Bewerber/-innen mit Studienberechtigung berichteten häufiger über Probleme im Zuge der Ausbildungsstellensuche

Abbildung 23 zeigt, dass Frauen häufiger als Männer über Probleme im Zuge der Ausbildungsstellensuche berichteten. So gaben sie häufiger an, die Einstellungsbedingungen der Betriebe seien zu hoch gewesen, und sie hätten häufig keine Rückmeldung von Betrieben auf ihre Bewerbung erhalten. Auch wünschten sie sich häufiger mehr Beratung und waren mit der schulischen Vorbereitung auf die Zeit der Ausbildungsstellensuche seltener zufrieden. Frauen gaben jedoch auch häufiger an, ursprünglich etwas anderes als eine betriebliche Ausbildung angestrebt zu haben, während junge Männer häufiger sagten, sie hätten sich zu wenig um eine Ausbildungsstelle bemüht.

**Abbildung 23: Bewertung der Zeit der Ausbildungsplatzsuche durch die Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Geschlechts (Angaben in %)**



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

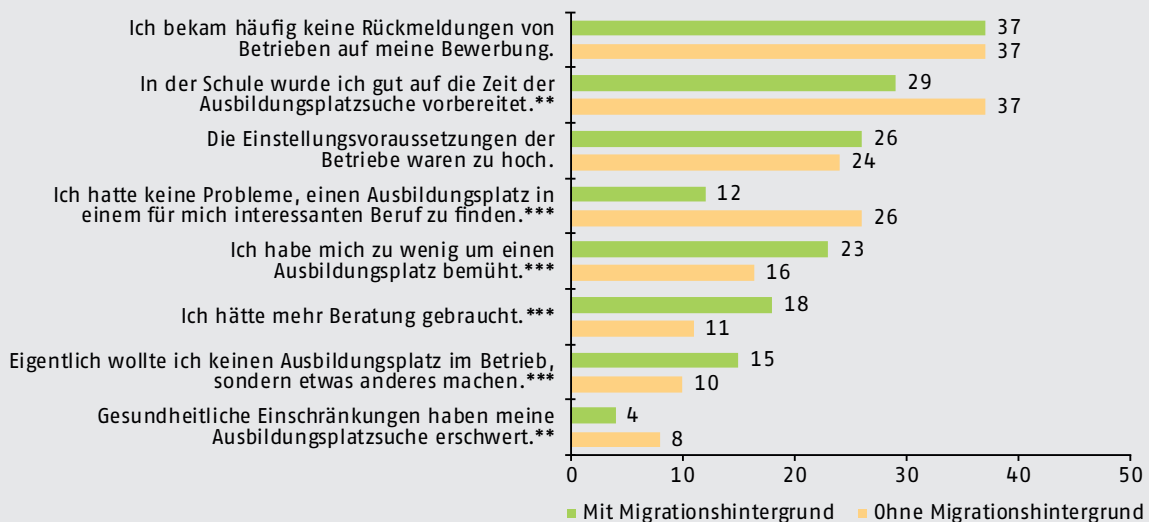
Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile; n (ungewichtet) = 2.325; Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben zu den Erfahrungen n = 100 (4 %); Mehrfachantworten waren möglich. Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson (zweiseitige Testung, ungewichtete Daten) berechnet: \* signifikant ( $p < 0,05$ ), \*\* hoch signifikant ( $p < 0,01$ ), \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ).

Migrantische Bewerber/-innen wünschten sich häufiger mehr Beratung als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund. Insgesamt berichteten sie deutlich seltener darüber, dass sie keine Probleme bei der Suche nach einer interessanten Ausbildungsstelle gehabt hatten, was

*Migrationshintergrundes benachteiligt*", da dieses Statement bereits von BEICHT (2017) untersucht wurde und Teil migrationspezifischer Fragestellungen ist. Des Weiteren wurde die Aussage „Ich hatte keine Probleme, einen Ausbildungsplatz in irgendeinem Beruf zu finden“ nicht berücksichtigt, da wir davon ausgehen, dass die Befragten das Statement nicht richtig verstanden haben. So ist der Anteil der Zustimmungen zu diesem Item kleiner als bei der Aussage, es sei kein Problem gewesen, eine Stelle in einem interessanten Beruf zu erhalten.

sich auch in ihren faktisch schlechteren Zugangschancen in Ausbildung widerspiegelt (BEICHT 2017). Allerdings strebten sie auch häufiger als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund eine Alternative zur dualen Ausbildung an und sagten häufiger, sie hätten sich zu wenig angestrengt (vgl. Abbildung 24).

**Abbildung 24: Bewertung der Zeit der Ausbildungsplatzsuche durch die Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des Migrationshintergrundes (Angaben in %)**



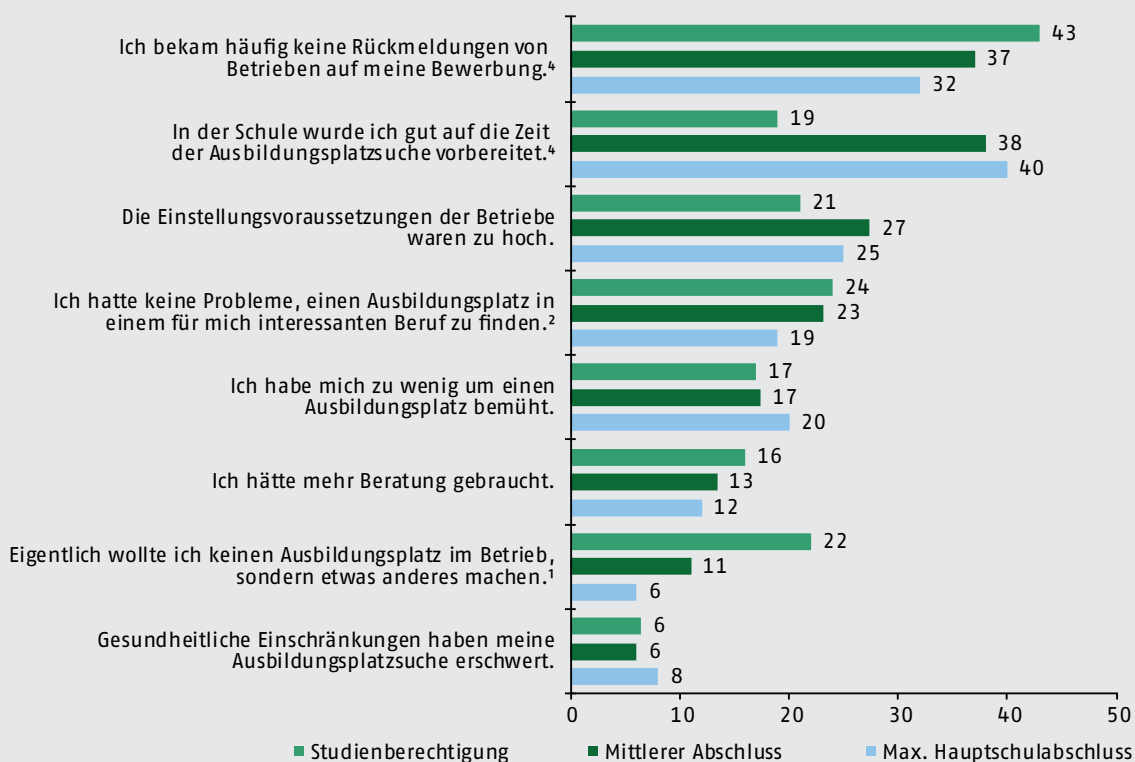
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile;  $n$  (ungewichtet) = 2.272 (ohne Personen, zu denen keine Angaben zum Migrationshintergrund vorlagen); Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben zu den Erfahrungen  $n = 97$  (4 %); Mehrfachantworten waren möglich. Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson berechnet (zweiseitige Testung, ungewichtete Daten): \* signifikant ( $p < 0,05$ ), \*\* hoch signifikant ( $p < 0,01$ ), \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ).

Studienberechtigte berichteten am seltensten von einer guten schulischen Vorbereitung auf die Zeit der Ausbildungsstellensuche (vgl. Abbildung 25). Nur 19 Prozent sagten, sie seien in der Schule gut auf die Zeit der Ausbildungsstellensuche vorbereitet worden, während es bei den Personen mit mittlerem Abschluss und mit maximal Hauptschulabschluss jeweils rund doppelt so viele waren. Gleichwohl gaben Studienberechtigte häufiger als Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss an, sie hätten keine Probleme gehabt, einen interessanten Ausbildungsplatz zu finden; allerdings fällt mit 24 Prozent der Anteil relativ gering aus. Bewerber/-innen mit einer Studienberechtigung wollten zudem häufiger etwas anderes als eine betriebliche Ausbildung machen.

Interessanterweise sagten Jugendliche mit einer Hochschulzugangsberechtigung sehr häufig, und damit auch signifikant häufiger als Personen mit mittlerem Abschluss oder mit maximal Hauptschulabschluss, sie hätten keine Rückmeldungen von Betrieben auf ihre Bewerbung erhalten.

**Abbildung 25: Bewertung der Zeit der Ausbildungsplatzsuche durch die Bewerber/-innen unter Berücksichtigung der Schulabschlüsse der Bewerber/-innen (Angaben in %)**



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile; n (ungewichtet) = 2.299 (ohne Personen, zu denen keine Angaben zum Schulabschluss vorlagen); Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben zu den Erfahrungen n = 96 (4 %); Mehrfachantworten waren möglich. Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson berechnet (zweiseitige Testung;  $\alpha = 0,05$ , ungewichtete Daten):

<sup>1</sup> signifikante Unterschiede zwischen allen drei Schulabschlussarten, <sup>2</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit maximal Hauptschulabschluss und Personen mit übrigen Schulabschlüssen (mittlerer Schulabschluss und Studienberechtigung), <sup>4</sup> signifikante Unterschiede zwischen Personen mit Studienberechtigung und übrigen Abschlüssen (maximal Hauptschulabschluss und mittlerer Schulabschluss).

### Bewerber/-innen, die in Bundesländern mit Versorgungsproblemen lebten, machten häufiger negative Erfahrungen bei der Ausbildungsstellensuche

Aufgrund des marktabhängigen Zugangs der betrieblichen Ausbildung nach BBiG/HwO beeinflusst die Lage auf dem Ausbildungsmarkt die Zugangschancen der Jugendlichen und damit ihre Erfahrungen im Zuge der Ausbildungsstellensuche (vgl. EBERHARD 2016). Nur die wenigsten Jugendlichen berichteten, sie hätten keine Probleme gehabt, eine interessante Stelle zu finden (vgl. Abbildung 22). Zwar hat sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt bundesweit für Jugendliche entspannt, doch gab es 2016 große regionale Disparitäten beim Versorgungsgrad der Jugendlichen (vgl. MATTHES u. a. 2017a). Die Bundesländer lassen sich demnach danach unterscheiden, ob 2016 entweder Versorgungs-, Besetzungs- oder Passungsprobleme vorherrschten.<sup>20</sup> Inwieweit die Ausbildungsmarktlage am Wohnort der Jugendlichen ihre Erfahrungen im Zuge der Ausbildungsstellensuche beeinflusst, zeigt Abbildung 26. Demnach erlebten Jugendliche, die in Ländern lebten, die 2016 eher von Versorgungsproblemen geprägt

<sup>20</sup> Auf Bundeslandebene wurden die Regionen, in denen die Bewerber/-innen zum Befragungszeitpunkt lebten, danach eingeteilt, ob dort 2016 eher Versorgungsprobleme (deutlich höherer Anteil

waren, häufiger Schwierigkeiten bei ihrer Ausbildungsstellensuche: Sie bekamen häufiger keine Rückmeldungen von Betrieben auf ihre Bewerbungen, empfanden die Einstellungsbedingungen häufiger als zu hoch und sagten seltener, sie hätten keine Probleme gehabt, einen Ausbildungsplatz in einem interessanten Beruf zu finden.

**Abbildung 26: Bewertung der Zeit der Ausbildungsplatzsuche durch die Bewerber/-innen in Abhängigkeit der Marktlage (Angaben in %)**



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile; n (ungewichtet) = 1.806 (ohne Personen, zu denen keine Angaben zur Region vorlagen, ohne Personen, die in Bundesländern mit Passungsproblemen lebten); Prozentuierung unter Berücksichtigung fehlender Angaben zu den Erfahrungen n = 69 (4 %). Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson (zweiseitige Testung) berechnet: \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ).

erfolgloser Nachfrager als Anteil unbesetzter Stellen) oder Besetzungsprobleme herrschten (deutlich höherer Anteil unbesetzter Stellen als Anteil erfolgloser Nachfrager). Bundesländer, in denen sich der Anteil der unbesetzten Stellen und erfolglosen Nachfrager die Waage hielt, werden als Regionen, in denen eher Passungsprobleme vorlagen, beschrieben (vgl. auch Kapitel 4.2).

## 5 Welche Faktoren beeinflussen die Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle?

Von den befragten Bewerbern und Bewerberinnen befanden sich zum Befragungszeitpunkt 39 Prozent in einer betrieblichen Ausbildung nach BBiG/HwO. Aus der Forschung zum Übergang in Ausbildung ist bekannt, dass eine Vielzahl von Faktoren die Übergangschancen junger Menschen beeinflussen. So spielen neben institutionellen Aspekten wie der Lage auf dem Ausbildungsmarkt auch personale (z. B. Schulabschluss) und soziale Ressourcen (z. B. Unterstützung durch Eltern) eine Rolle (vgl. EBERHARD 2012; 2016).

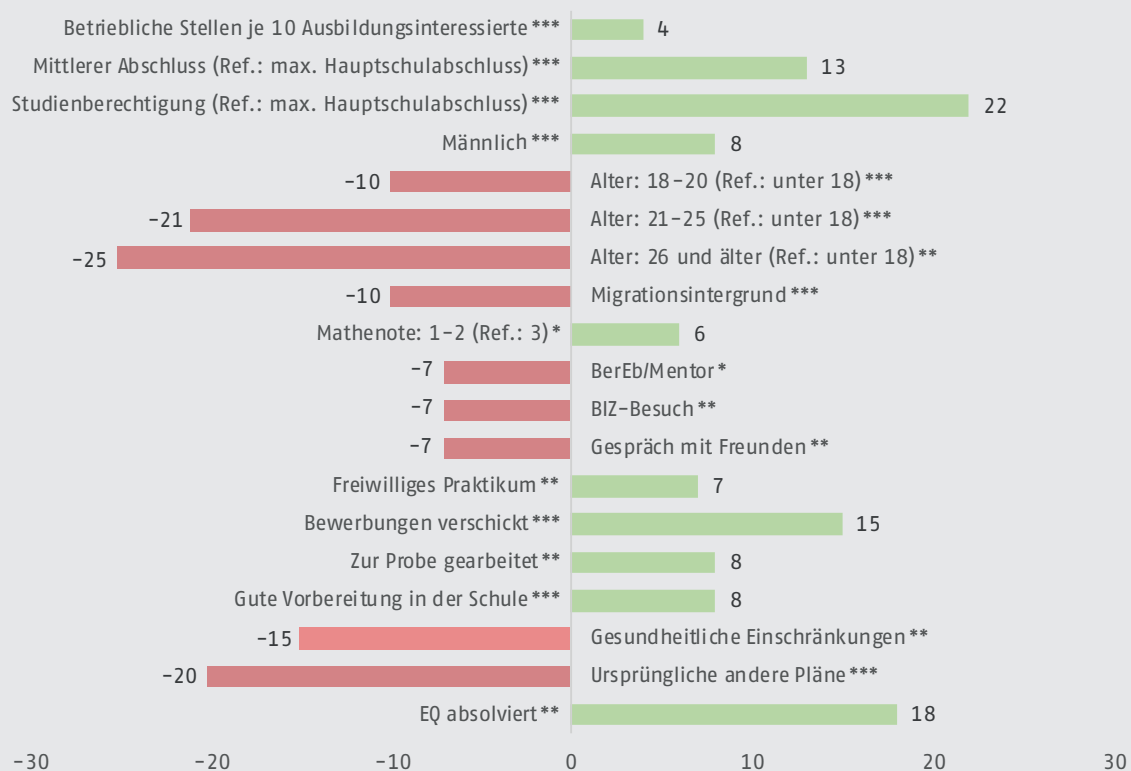
Um abzuschätzen, welchen Einfluss die verschiedenen Bewerbungsaktivitäten, Vorbereitungsarten und Unterstützungsleistungen auf ihre Zugangschance in betriebliche Ausbildung haben, wurde ein multivariates Modell (binär logistische Regression) berechnet. Das Modell erlaubt, den eigenständigen Einfluss einer jeden einzelnen Aktivität (z. B. Schülerpraktikum) unter Kontrolle aller anderen einflussnehmenden Aspekte (z. B. Schulabschluss oder Geschlecht) auf die Zugangschance in eine betriebliche Ausbildung zu schätzen.

Abbildung 27 stellt die Ergebnisse der Regressionsanalyse vereinfacht dar. Für die Merkmale, die einen statistisch signifikanten Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit der jungen Menschen nehmen, ist dargestellt, um wie viele Prozentpunkte sich die durchschnittliche Übergangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung bei Vorliegen eines Merkmals (z. B. Migrationshintergrund) von der Wahrscheinlichkeit in der jeweiligen Referenzgruppe (z. B. kein Migrationshintergrund) unterscheidet.<sup>21</sup> Zu beachten ist, dass die berichteten Übergangswahrscheinlichkeiten der einzelnen Faktoren immer unter Kontrolle der übrigen Faktoren zu verstehen sind. Das heißt, wirkt sich ein Merkmal förderlich aus, ist der positive Einfluss selbst dann gegeben, wenn weitere einflussnehmende Faktoren (z. B. Schulabschluss, Ausbildungsmarktlage) berücksichtigt werden.

Wie auch schon in anderen Studien nachgewiesen, beeinflusst die Lage auf dem Ausbildungsmarkt deutlich die Übergangswahrscheinlichkeit der Bewerber/-innen. Stehen den Bewerberinnen und Bewerbern mehr Stellen zu Verfügung, steigt ihre Wahrscheinlichkeit, eine betriebliche Stelle zu finden. Unabhängig von der Ausbildungsmarktlage nehmen aber auch personenspezifische Merkmale Einfluss: Ein höherer Schulabschluss, eine sehr gute oder gute Mathematiknote und ein geringeres Alter erweisen sich als förderlich. Des Weiteren haben Männer eine höhere Übergangswahrscheinlichkeit als Frauen; ein Migrationshintergrund hemmt dagegen die Wahrscheinlichkeit, eine betriebliche Ausbildungsstelle zu finden.

<sup>21</sup> Für das Merkmal „betriebliche Angebote je 10 Ausbildungsinteressierte“, das nicht kategorial ist, gibt der AME an, um wie viele Prozentpunkte die Übergangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung im Mittel steigt, wenn die betriebliche Angebotsquote um eine Einheit höher ausfällt.

Abbildung 27: Determinanten des Übergangs in betriebliche Ausbildung



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016; eigene Berechnungen

Anmerkungen: Es handelt sich um ungewichtete Daten,  $n$  (ungewichtet) = 1.696 (ohne Personen mit fehlenden Angaben zu den relevanten Variablen). Dargestellt sind nur signifikante Einflüsse: \* signifikant ( $p < 0,05$ ), \*\* hoch signifikant ( $p < 0,01$ ), \*\*\* höchst signifikant ( $p < 0,001$ ), zweiseitige Testung. Keinen Einfluss haben die folgenden Faktoren: Deutschnote, Berufswahlpass, Besuch von Betrieben mit der Schulklasse, Einzelgespräche mit Lehrern und Lehrerinnen, Besuch von Berufsmessen, Besuch eines Berufsberaters bzw. einer Berufsberaterin in der Schulklasse, Schülerpraktika, Teilnahme an beruflichen Eignungstests, Gespräche mit Eltern, selbständiges Informieren über die berufliche Zukunft, berufliche Mobilität, persönliche Nachfrage nach Stellen beim Ausbildungsbetrieb.

Lesebeispiel: Bewerber/-innen, die ein freiwilliges Praktikum absolviert hatten, hatten im Vergleich zu Personen, die kein freiwilliges Praktikum absolviert hatten, bei ansonsten gleichen Merkmalen, eine um 7 Prozentpunkte höhere Übergangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung.

Aus dem Portfolio der verschiedenen Bewerbungsbemühungen erweisen sich lediglich das Probearbeiten und das Verschicken schriftlicher Bewerbungen als übergangsförderlich. Ob junge Menschen beruflich oder überregional mobil waren, spielt genauso wenig eine Rolle wie die persönliche Nachfrage beim Ausbildungsbetrieb.<sup>22</sup>

Was die Vorbereitung der Berufswahl und Ausbildungsstellensuche der Bewerber/-innen betrifft, so erhöht ein freiwilliges Praktikum die Übergangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung. Auch die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) fördert den Übergang.

Wie bereits in anderen Untersuchungen festgestellt, zeigt sich auch hier, dass die Berufseinstiegsbegleitung einen negativen Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit hat (vgl. BEICHT 2017). Dieser Befund könnte darauf zurückzuführen sein, dass insbesondere Jugendliche mit schwachen schulischen Leistungen institutionell begleitet werden und ihnen daher häufiger geraten werden könnte, ihre schulischen Qualifikationen zunächst zu verbessern bzw.

<sup>22</sup> Die Teilnahme an betrieblichen Einstellungstests wurde nicht in das Modell aufgenommen, da die Teilnahme bereits das Ergebnis eines Selektionsprozesses darstellt.

einen (höheren) Schulabschluss zu erwerben, um künftig ihre Chance auf eine Ausbildungsstelle zu erhöhen. Der Beginn einer beruflichen Ausbildung könnte für diese Gruppe somit (zunächst) gar nicht das erklärte Ziel der Begleitung gewesen sein. Ähnlich könnte der negative Effekt des Besuchs des BIZ erklärt werden. Denkbar wäre, dass vor allem Jugendliche mit schwächeren Abschlüssen Informationen im BIZ einholen. Diese Informationen könnten bei ihnen möglicherweise zu dem Entschluss geführt haben, die Ausbildungssuche erst einmal zugunsten einer schulischen Weiterqualifizierung aufzuschieben, um hierdurch bessere Chancen auf eine Stelle zu haben. Möglicherweise besuchen aber auch eher beruflich noch unentschlossene Personen das BIZ, die daher größere Schwierigkeiten bei der Ausbildungsstellensuche haben.

Schwieriger zu erklären ist das Ergebnis, dass Bewerber/-innen, die sich mit ihren Freunden und Bekannten häufig über die Berufswahl und die berufliche Zukunft unterhielten, sowie junge Menschen, die sich selber über ihre beruflichen Möglichkeiten informierten, schlechtere Übergangschancen hatten. Möglicherweise könnte hier die Auseinandersetzung mit dem Thema Berufswahl zu einer Umorientierung bzw. zu einer Orientierung hin zu höheren Abschlüssen bzw. zu einem Studium beigetragen haben.<sup>23</sup>

Das Ergebnis, wonach eine gute schulische Vorbereitung die Übergangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung erhöht, sollte ebenfalls mit Vorsicht interpretiert werden. Bedacht werden sollte, dass es sich hier um eine retrospektive Bewertung handelt, die durch die Erfahrungen während der Zeit der Ausbildungsstellensuche verzerrt sein könnte. Jugendlichen, denen der Übergang in Ausbildung nicht gelang, könnten aus selbstwertdienlichen Gründen zu einer negativen Bewertung der schulischen Vorbereitung geneigt haben.

Insgesamt gilt zu beachten, dass es sich bei den vorgestellten Befunden zu den Angeboten und Maßnahmen nicht um Ergebnisse einer Evaluation handelt. Das heißt, die Ergebnisse geben lediglich Hinweise, lassen jedoch keine Aussagen über die Wirksamkeit von Maßnahmen und Angeboten zu (z. B. Berufseinstiegsbegleitung). Ferner ist zu beachten, dass im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung nicht alle für den Übergang in Ausbildung relevanten Informationen vorlagen. So dürfen aus Datenschutzgründen keine Angaben über die Eltern der befragten Bewerber/-innen erhoben werden. Aus der Übergangsforschung ist jedoch bekannt, dass der Einfluss der sozialen Herkunft, also der Ressourcen und Hilfen, die die Familien für ihre Kinder bereitstellen (können), einen entscheidenden Einfluss auf die Zugangschancen der Jugendlichen in Ausbildung hat (BEICHT/WALDEN 2014). So ist etwa denkbar, dass insbesondere Jugendliche, die besonders große Probleme bei der Ausbildungsstellensuche hatten, weil sie keine Unterstützung durch ihre Eltern hatten, häufiger mit ihren Freunden sprachen oder häufiger das BIZ aufsuchten. Unter Kontrolle der sozialen Herkunft könnten somit bestimmte Effekte anders ausfallen.

---

23 Der Berufswahlpass, Besuch von Betrieben mit der Schulklasse, Einzelgespräche mit Lehrern und Lehrerinnen, der Besuch von Berufsmessen, der Besuch eines Berufsberaters bzw. einer Berufsberaterin in der Schulklasse, Schülerpraktika, die Teilnahme an beruflichen Eignungstests sowie Gespräche mit Eltern beeinflussen unter Berücksichtigung der übrigen Faktoren nicht die Übergangswahrscheinlichkeit in eine betriebliche Ausbildung.



## 6 Literatur

- BEICHT, Ursula: Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004. (Fachbeiträge im Internet). BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.). Bonn 2017
- BEICHT, Ursula: Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgchancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung. Überblick über Ergebnisse quantitativer Forschung der letzten zehn Jahre in Deutschland sowie vergleichende Analysen auf Basis der BIBB-Übergangsstudien und der BA/BIBB-Bewerberbefragungen. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.). Bonn 2015
- BEICHT, Ursula; KREWERTH, Andreas: Ausbildungsqualität in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. Erste Ergebnisse einer Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) unter Teilzeitberufsschülern und -schülerinnen. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.). Bonn 2008
- BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter: Chancennachteile von Jugendlichen aus Migrationsfamilien beim Übergang in berufliche Ausbildung. Welche Rolle spielt die soziale Herkunft? In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 110 (2014) 2, S. 188–215
- DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (DGB): Ausbildungsreport 2017. Berlin 2017
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (DIHK): Ausbildung 2017. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensumfrage. Berlin 2017
- EBBINGHAUS, Margit: Ausbildungsplatzangebot bewerben – worüber Betriebe informieren. In: DIETL, Stefan F.; SCHMIDT, Hermann; WEISS, Reinhold, WITTMER, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilderhandbuch, 194. Erg. – Lfg. Köln 2017, S. 47–70
- EBBINGHAUS, Margit; GERHARDS, Christian: Betriebe auf der Suche nach Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern: Instrumente und Strategien. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), BIBB-Report 3/2014
- EBERHARD, Verena: Der Übergang im Überblick – Von den Herausforderungen eines marktgesteuerten Ausbildungszugangs. In: Sozialer Fortschritt 65 (2016) 10, S. 211–216
- EBERHARD, Verena: Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung – Ein ressourcentheoretisches Modell zur Erklärung der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung. Bielefeld 2012
- EBERHARD, Verena; ULRICH, Joachim Gerd: Sind Jugendliche mit starker Marktposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 11 (2017) 4, S. 19–23
- EBERHARD, Verena; ULRICH, Joachim Gerd: Applicants' subjective chances of getting a training place and their correspondence to the conditions on the training market. (in Vorbereitung)
- IMDORF, Christian: Ausländerdiskriminierung bei der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe. Ein konventionensoziologisches Erklärungsmodell. In: SCHERR, Albert (Hrsg.): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf. Weinheim und Basel 2015, S. 34–53
- IMDORF, Christian: Die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. In: HORMEL, Ulrike; SCHERR, Albert (Hrsg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden 2010, S. 197–219

- KROLL, Stephan; LOHMÜLLER, Lydia; ULRICH, Joachim Gerd: Erstmalig mehr Ausbildungsinteressierte mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss. Wachsendes Interesse von Studienberechtigten an dualer Berufsausbildung. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.). Bonn 2016
- MATTHES, Stephanie u. a.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2017a
- MATTHES, Stephanie u. a.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2017b
- PROTSCH, Paula: Segmentierte Ausbildungsmärkte. Berufliche Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern im Wandel. Opladen 2014
- SCHANK, Christoph: Die Betriebswahl im dualen System der Berufsausbildung. Eine empirische Analyse aus mittelstandsökonomischer Perspektive. Wiesbaden 2011
- SOLGA, Heike: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen 2005
- SOLGA, Heike; KOHLRAUSCH, Bettina: How low-achieving German youth beat the odds and gain access to vocational training. In: *European Sociological Review* 29 (2013) 5, S. 1068–1082
- TROLTSCH, Klaus: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Bonn 2017, S. 228–236

## Abstract

Der Fachbeitrag stellt zentrale Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung, einer schriftlich-postalischen Repräsentativbefragung von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen (n = 2.325), vor. Die Befragungsergebnisse ergänzen die amtliche Statistik der Bundesagentur für Arbeit und zeichnen ein umfassendes Bild über die Situation der Ausbildungsstellenbewerber/-innen des Jahres 2015/2016. So verweisen die Ergebnisse z.B. darauf, dass die Ansprüche junger Menschen an ihre künftigen Ausbildungsbetriebe eher konservativ ausfallen und sie sich insbesondere eine langfristige Beschäftigungsperspektive wünschen, während ihnen materielle Anreize weniger wichtig sind.

The article presents key findings of the BA/BIBB Applicant Survey, a written-postal representative survey of training applicants (n = 2,325). The survey results supplement the official statistics of the Federal Employment Agency and outline a comprehensive picture of the situation of applicants in 2015/2016. The results indicate that young people's expectations of their future training company tend to be rather conservative and, in particular, that they desire a long-term employment perspective, while material incentives are less important to them.



Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten