

WSI

Wirtschafts- und Sozial-
wissenschaftliches Institut

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

WIEDER KEIN MATCH? AUSBILDUNGSLOSIGKEIT UND PASSUNGSPROBLEME AUF DEM AUSBILDUNGSMARKT

Magdalena Polloczek

WSI-Herbstforum 2023

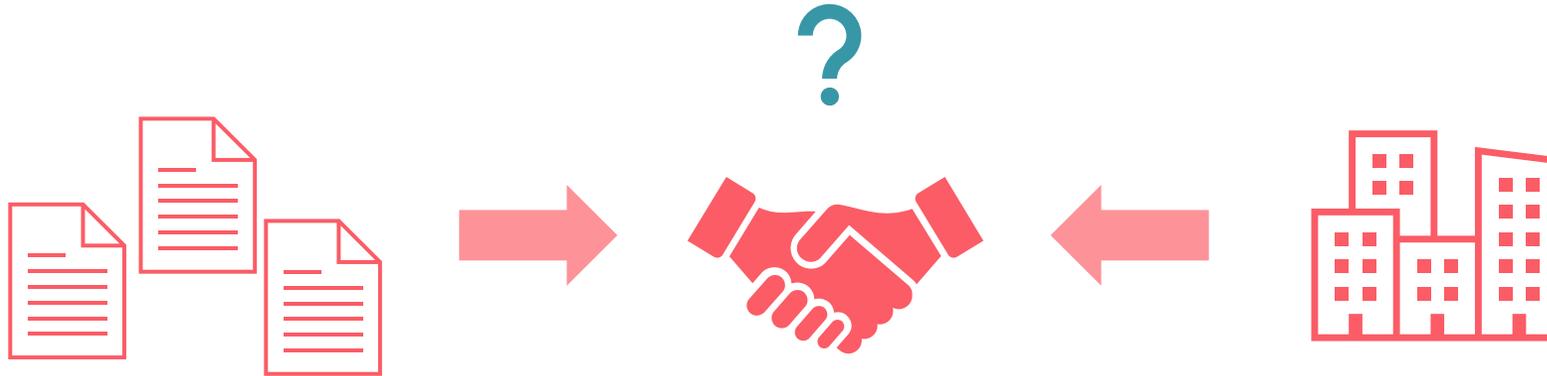
Berlin, 16. November 2023

Überblick

1. Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt
2. Perspektive Jugendliche: Ausbildungslosigkeit
3. Perspektive Betriebe: Erwartungen und Anforderungen
4. Fazit

PASSUNGSPROBLEME AUF DEM AUSBILDUNGSMARKT

Passungsprobleme



Passungsprobleme in Deutschland / 2022:

- 60.400 Jugendliche mit Vermittlungswunsch **und gleichzeitig**
- 68.900 betriebliche Ausbildungsplätze offen
- sind über die Jahre angestiegen

(vgl. BMBF 2023)

Passungsprobleme

Konkretisierung von Passungsproblemen:

quantitativ

- beruflich

Berufliche Passungsprobleme

Berufliche Passungsprobleme

Ausbildungsberufe mit einem hohen Anteil an offenen Stellen:

- Hotel-/Gaststättenberufe,
- Ernährungshandwerk (Bäcker, Fleischer),
- Bauberufe
- Verkaufsberufe

Ausbildungsberufe mit einem hohen Anteil an unversorgten Bewerber:innen:

- Mediengestaltung (visuelles M., Digital/Print)
- Verkaufsberufe
- Fachinformatik
- KfZ-Mechatronik
- Tierpflege

Passungsprobleme

Konkretisierung von Passungsproblemen:

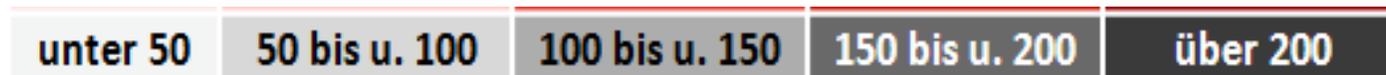
quantitativ

- beruflich
- regional

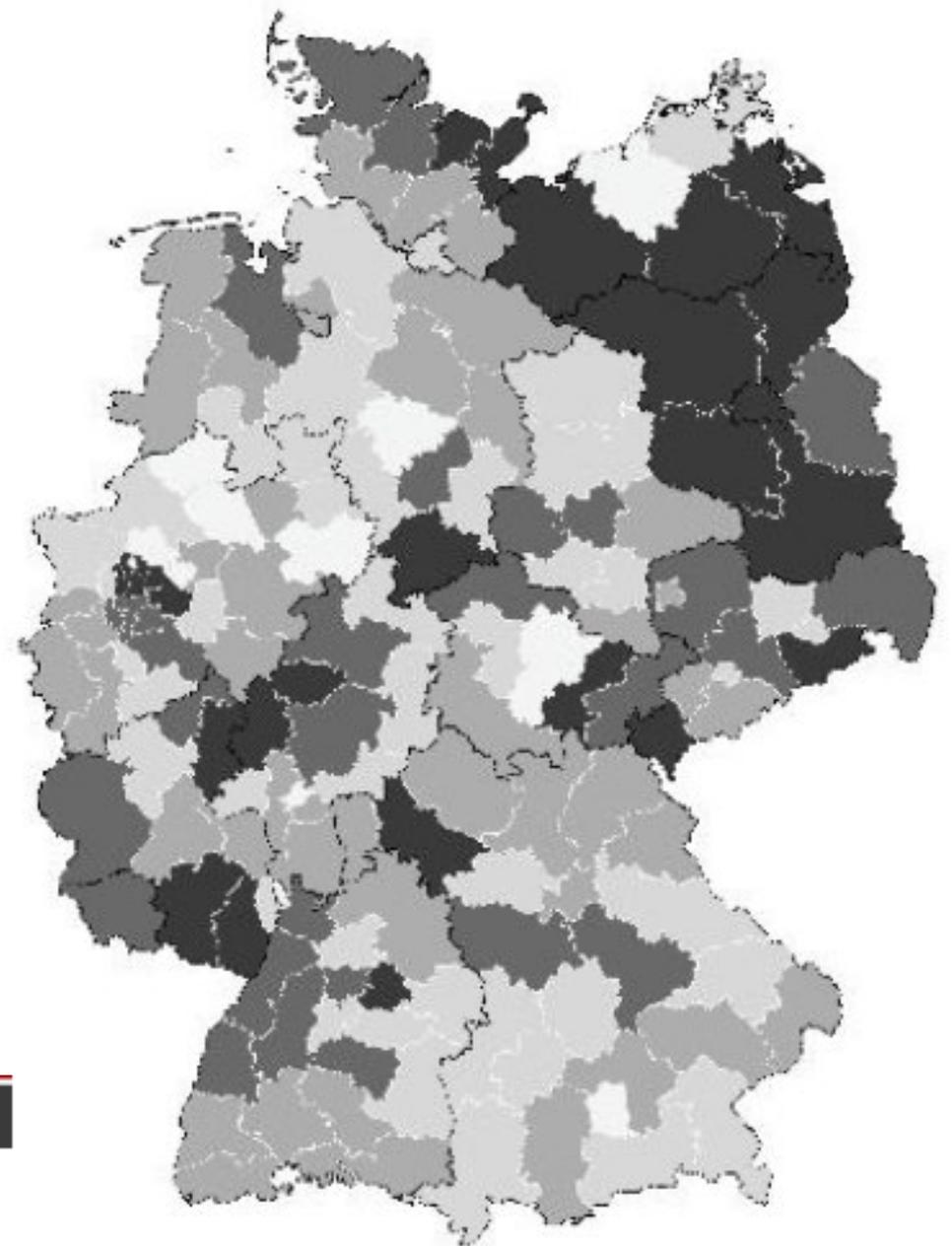
Regionale Passungsprobleme

Gemeinsames Auftreten von

- Versorgungs- und Besetzungsproblemen,
- als Produkt der Anteile der erfolglosen Nachfrager/-innen und der unbesetzten Angebote,
- bspw. Brandenburg, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz; Nordhessen;



(vgl. BMBF 2023)



Passungsprobleme

Konkretisierung von Passungsproblemen:

quantitativ

- regional
- beruflich

qualitativ

- qualifikatorisch
- kompetenzbezogen
- eigenschaftsbezogen

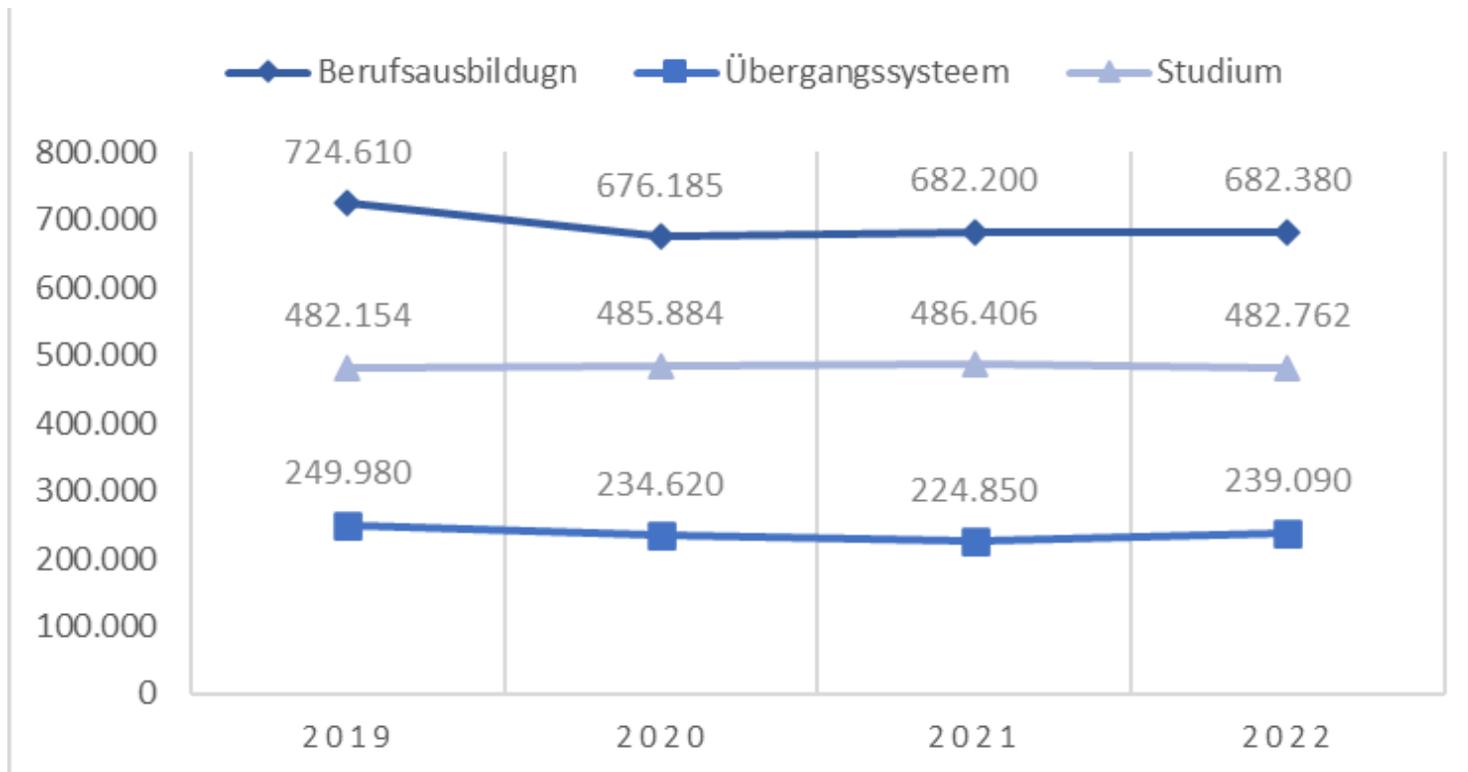
(vgl. u.a. McGuinness et al. 2017; Dummert et al 2019; BMBF 2022; Heinecke et al 2023)

PERSPEKTIVE JUGENDLICHE: AUSBILDUNGSLOSIGKEIT

Personen im Übergangssystem

Übergangssystem: alle Maßnahmen, die keinen vollqualifizierenden beruflichen Abschluss vermitteln, sondern auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereiten.

Neuzugänge im Übergangssystem:



(vgl. BIBB 2023)

Personen im Übergangssystem

Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung / beruflicher Grundbildung, 2021

Zuständigkeitsbereich ¹	Neuabschlüsse ² insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt ³		davon:									
				betriebliche Qualifizierungsmaßnahme		Berufsvorbereitungsmaßnahme		schulisches Berufsvorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss	
absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	
Industrie und Handel	262.083	11.313	4,3	1.641	0,6	4.281	1,6	2.016	0,8	756	0,3	3.219	1,2
Handwerk	130.398	21.099	16,2	6.183	4,7	4.353	3,3	2.964	2,3	5.976	4,6	5.748	4,4
Öffentlicher Dienst	13.809	177	1,3	45	0,3	51	0,4	30	0,2	24	0,2	90	0,7
Landwirtschaft	13.680	2.046	15,0	171	1,3	477	3,5	207	1,5	1.056	7,7	159	1,2
Freie Berufe	44.553	1.854	4,2	474	1,1	399	0,9	399	0,9	132	0,3	627	1,4
Hauswirtschaft	1.653	804	48,6	6	0,4	534	32,3	159	9,6	48	2,9	84	5,1
Insgesamt	466.176	37.296	8,0	8.520	1,8	10.092	2,2	5.775	1,2	7.992	1,7	9.927	2,1

(vgl. BIBB 2023)

PERSPEKTIVE BETRIEB: ERWARTUNGEN UND ANFORDERUNGEN

Betriebliches Handeln auf dem Ausbildungsmarkt

Wie Betriebe Zugänge zu Ausbildungsplätzen strukturieren, in Bezug auf:

- gering-qualifizierte Jugendliche (u.a. Kohlrausch/Richter 2016; Solga/Kohlrausch 2013)
- Jugendliche mit Migrationserfahrung (u.a. Krug von Nidda/Söhn 2022; Söhn 2020; Scherr et al. 2015)
- regionale Gegebenheiten (Entfernung Wohnort/Betrieb) (u.a. Hunkler, 2014)
- geschlechtsspezifische Diskriminierung (u.a. Imdorf 2012)

- **fachliche und überfachliche Kompetenzen** (u.a. Stops et al. 2022; Protsch 2021; Protsch/Solga 2015)
- **Kompetenzen im Kontext der Digitalisierung** (u.a. Nies et al. 2021; Langemeyer 2019)

→ Welche Anforderungen stellen Betriebe an fachliche und überfachliche Kompetenzen in Ausbildungsberufen, die stark durch die Digitalisierung geprägt sind?

Factorial Survey Experiment

Factorial Survey Experiment integriert in eine Online-Befragung:

- Erhebung in 2020
- 139 Betrieben in Deutschland, welche mehrere Bewerberprofile beurteilen
- 256 Bewerberprofile im Vignetten-Universum
- 929 realisierte Vignetten
- Hypothetische Bewerber im Ausbildungsprofil: Fachinformatik, Elektroniker Gebäude/Systeme, Fachkraft Lagerlogistik
- Interviewte Person hat Personalverantwortung
- Passungsprobleme vorhanden (73% Zustimmung), treten regelmäßig auf

Factorial Survey Experiment

Theoretische Annahmen und Aufbau der Vignetten:

Dimension	Level	Beschreibung	
Allgemeinbildender Abschluss	4	überdurchschnittlich; durchschnittlich; unterdurchschnittlich in Bezug auf die Bewerbergruppe; kein Abschluss	} Humankapitaltheorie
Beruflicher Abschluss	4	überdurchschnittlich; durchschnittlich; unterdurchschnittlich in Bezug auf die Bewerbergruppe; kein Abschluss	
Fachrichtung der Berufsausbildung	2	passende Fachrichtung; abweichende Fachrichtung	} Berufliche Schließung
Interpersonale Kompetenz	2	umfassend; grundlegend (Wording an Resumé angepasst)	} Screening Theory Imdorfs Multiple Welten/ soziale Schließung
Problemlösungskompetenz	2	umfassend; grundlegend	
Digitale Kompetenz	2	umfassend; grundlegend	

Factorial Survey Experiment

Profil des Kandidaten:

•Allgemeinbildender Abschluss: unter dem Durchschnitt innerhalb dieser Bewerbergruppe

•Berufsbildungsabschluss in abweichender Fachrichtung: über dem Durchschnitt innerhalb dieser Bewerbergruppe

•Im Umgang mit Vorgesetzten und in der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern war sein Verhalten einwandfrei.

•Problemlösungskompetenz: umfassend

•Computerkenntnisse, IKT sowie berufsrelevante Programme: umfassend

Wenn Sie eine Auswahl treffen müssten, wie geeignet erscheint Ihnen dieser Kandidat?

Bitte beurteilen Sie den Kandidaten hinsichtlich seiner Eignung von 1 - nicht geeignet bis 10 - sehr geeignet.

1

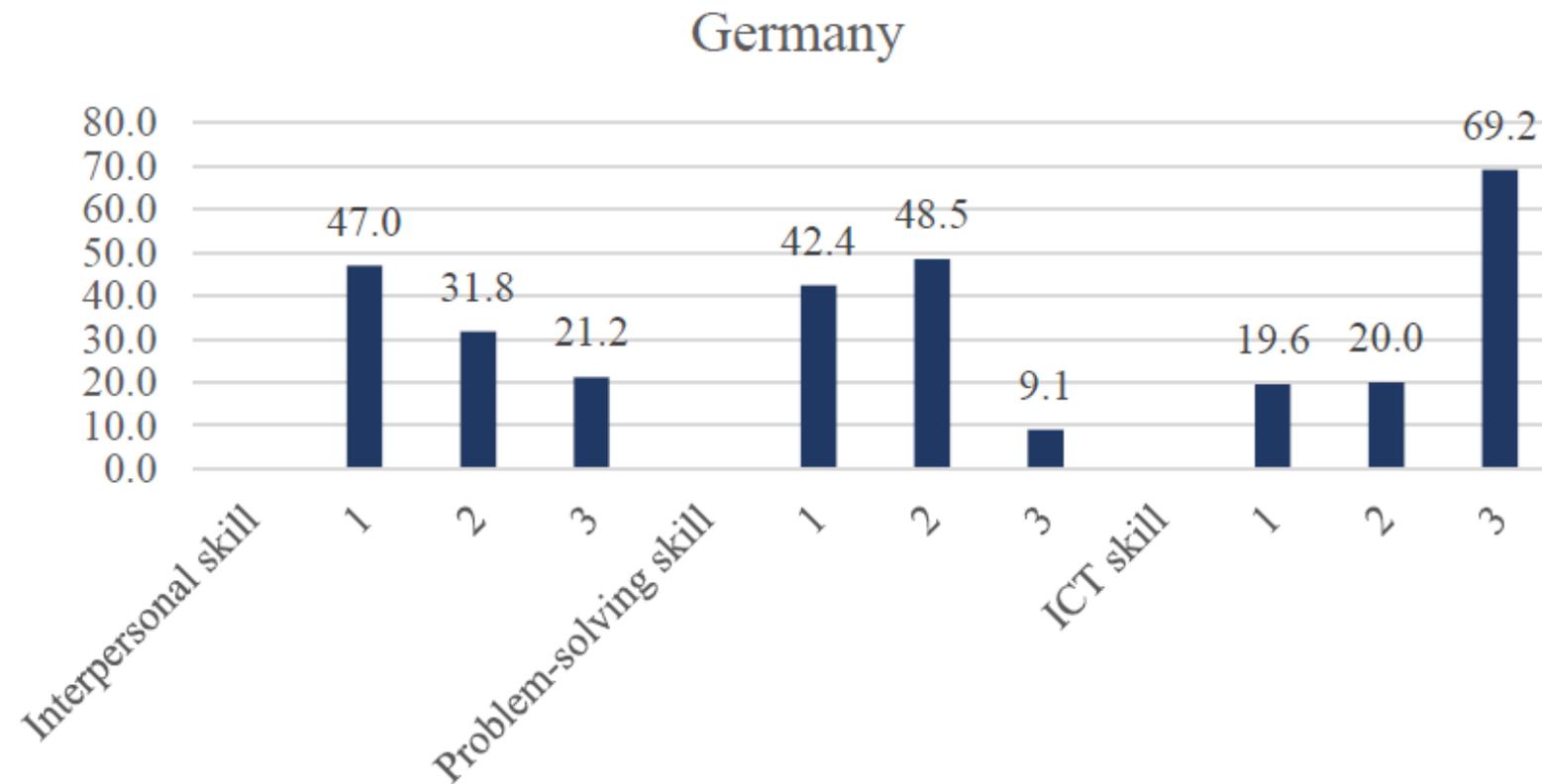
10

keine Antwort



Factorial Survey Experiment

a) Direkte Abfrage überfachliche Kompetenzen



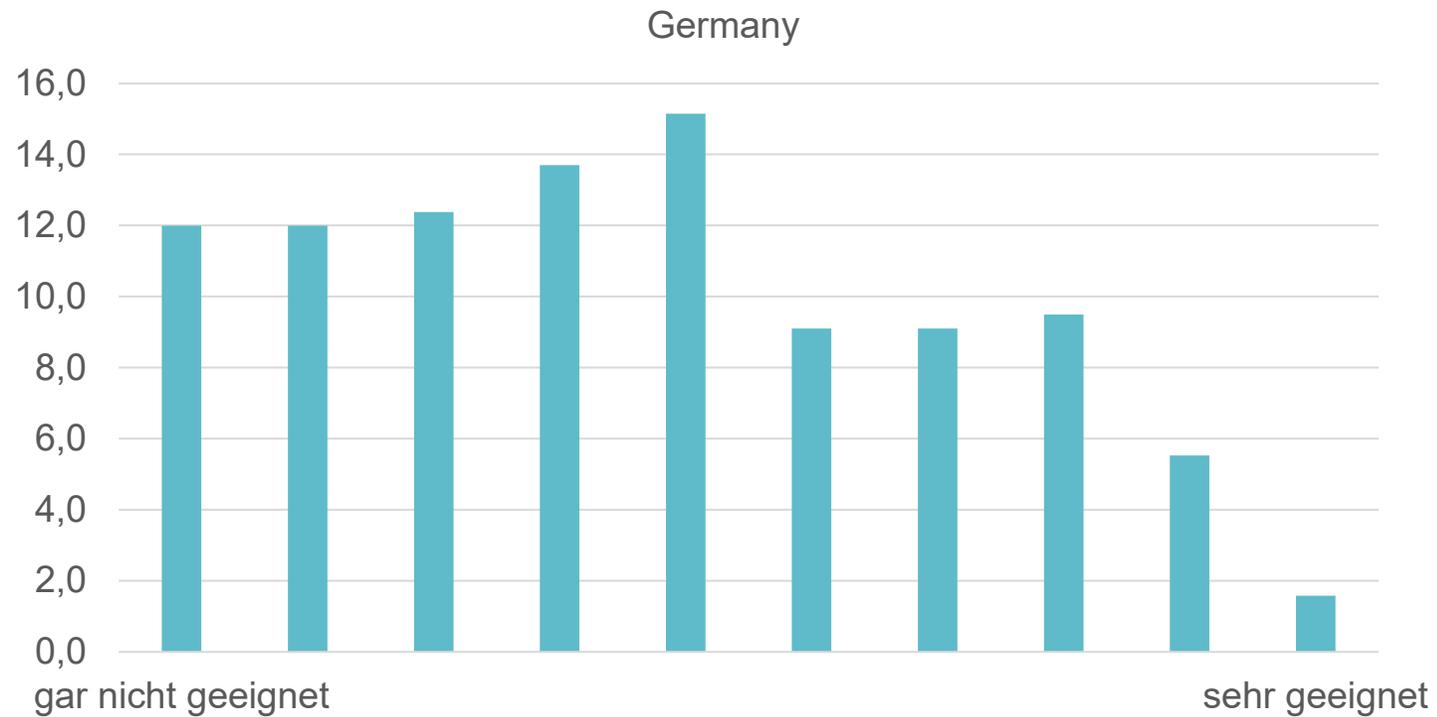
Factorial Survey Experiment

b) Multivariate Auswertung

- Relevanz mehrerer Kompetenzen gleichzeitig
- Deutliche Präferenz auf überfachliche Kompetenzen
- Teamfähigkeit sticht heraus
- Abschlüsse sind trotzdem weiterhin als Grundvoraussetzung wichtig: Bildung kann als Sortierfunktion gelesen werden
- Beruflicher Abschluss hat höhere Bedeutung als schulischer Abschluss
- Berufliche Schließung scheint weniger relevant zu sein

Factorial Survey Experiment

c) Antwortverhalten



Fazit

- Passungsprobleme differenziert betrachten
- Betriebliches Handeln beim Zugang zu Ausbildungsplätzen als wichtige Forschungsperspektive zur Fachkräftesicherung
- Neue Ansätze ausbildungspolitischer Steuerung
- Passungsprobleme und neue Verhandlungsmacht von Auszubildenden in einem Bewerbermarkt?

Vielen Dank!

Magdalena Polloczek

Referat Aus- und Weiterbildung

magdalena-polloczek@boeckler.de

www.wsi.de

Literatur

- BIBB 2023: Datenreport Berufsbildungsbericht 2023. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf
- BMBF 2022: Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal.
- BMBF 2023: Berufsbildungsbericht 2023. Kabinettdfassung. <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/berufsbildungsbericht-2023-kabinettdfassung.html>
- Dummert / Leber / Schwengler, 2019: Unfilled training positions in Germany – regional and establishment-specific determinants. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 239, No. 4, S. 661–701.
- Heinecke / Keßler / Christ / Gei, 2023: Jugendliche auf Ausbildungsstellensuche: Ausbildung im Wunschberuf und Bewerbungsaktivitäten: Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BiBB-Bewerberbefragung 2021. BIBB Discussion Paper.
- Hunkler, 2014: Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System. Bielefeld: Springer Verlag.
- Imdorf 2012: Schulqualifikation und Berufsfindung: Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Springer Verlag.
- Kohlrausch / Richter 2016: Was fördert die nachhaltige Integration von Hauptschüler/innen in den Ausbildungsmarkt?, Arbeit, De Gruyter, vol. 25, No. 3-4, S.147-168.
- Krug von Nidda / Söhn 2022; Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Benachteiligung in betrieblichen Rekrutierungsprozessen vermeiden – Anregungen für Personalverantwortliche. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 258. Hans-Böckler-Stiftung.
- Langemeyer 2019: Langemeyer, Ines (2019): Digitalisierung als Herausforderung für Personalentwicklung und Mitbestimmung. Unternehmensstrategien der IT-Branche und ihre Bedeutung für Weiterbildung. Verlag Barbara Budrich.
- McGiunness, Pouliakas, Redmond, 2017: How useful is the concept of skills mismatch? ILO Skills and Employability Branch. Employment Policy Department. Geneva.
- Nies / Ritter / Pfeiffer 2021: Sarah Nies, Tobias Ritter, Sabine Pfeiffer: Anerkennung informeller Fähigkeiten in einer digitalisierten Arbeitswelt; <https://www.isf-muenchen.de/wp-content/uploads/2021/01/sarah-nies-tobias-ritter-sabine-pfeiffer-erkennung-informeller-faehigkeiten-in-einer-digitalisierten-arbeitswelt.pdf>
- Protsch 2021: Employers' recruitment contexts and hiring preferences in the German youth labor market. Research in Social Stratification and Mobility. Volume 73;
- Protsch / Solga 2015: How employers use signals of cognitive and noncognitive skills at labour market entry: Insights from field experiments. European Sociological Review; Vol 31; Issue 5; S. 521-532.
- Scherr / Janz / Müll, 2015: Einleitung: Ausmaß, Formen und Ursachen der Diskriminierung migrantischer Bewerber/innen um Ausbildungsplätze. Forschungsergebnisse, Forschungsdefizite und Kontroversen. In: Alber Scherr: Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Weinheim : Beltz Juventa Verlag.
- Solga/Kohlrausch 2013: How Low-achieving German Youth Beat the Odds and Gain Access to Vocational Training—Insights from Within-Group Variation, European Sociological Review, Volume 29, Issue 5, October 2013, S. 1068-1082.
- Söhn 2020: Why companies prefer applicants from non-immigrant families: investigating access to vocational training among low-qualified adolescents with an interlinked firm-applicant survey. Empirical Research in Vocational Education and Training 12(1).
- Stops/ Laible / Leschnig 2022: Überfachliche Kompetenzen sind gefragt – allen voran Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit. IAB Forum: <https://www.iab-forum.de/ueberfachliche-kompetenzen-sind-gefragt-allen-voran-zuverlaessigkeit-und-teamfaehigkeit/>