



Wie kommen Jugendliche zu ihrem Beruf?

**Bildungs- und Ausbildungs-
entscheidungen Jugendlicher im
Spiegel der empirischen
Berufsbildungsforschung**

Prof. Dr. Sylvia Rahn

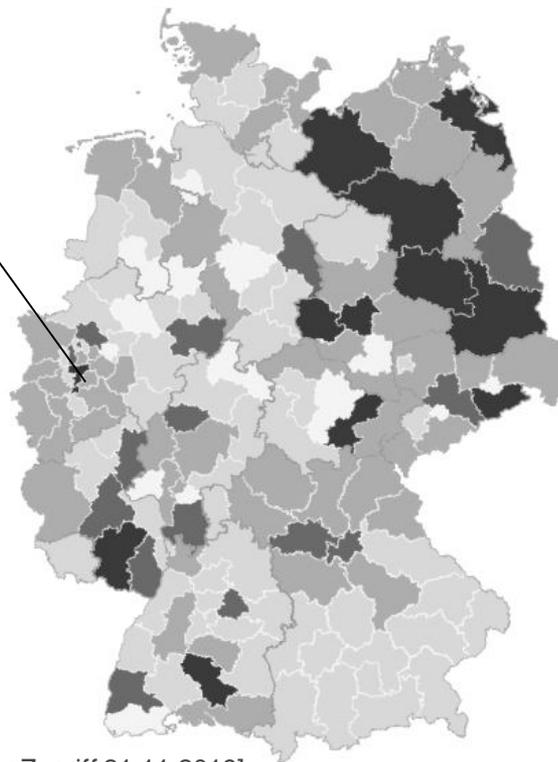


BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

Passungsprobleme auf dem Bergischen Ausbildungsmarkt 2017 (Produkt der Anteile der erfolglosen Nachfrager und der unbesetzten Angebote)

2017 - Index
Passungsproblem: $6,182 \times 19,515 = 120,6$

2018 - Index
Passungsproblem: $10,459 \times 20,118 = 210,4$



Passungsproblem: 0,0 bis 49,9
Elemente: 14
Minimum: 25,4
Maximum: 49,6

Passungsproblem: 50,0 bis 99,9
Elemente: 61
Minimum: 53,6
Maximum: 99,2

Passungsproblem: 100,0 bis 149,9
Elemente: 52
Minimum: 100,9
Maximum: 148,9

Passungsproblem : 150,0 bis 199,9
Elemente: 26
Minimum: 151,3
Maximum: 197,4

Passungsproblem: 200,0 bis 1000,0
Elemente: 12
Minimum: 202,3
Maximum: 356,3

Quelle: <https://www.bibb.de/de/72637.php> [letzter Zugriff 21.11.2019]

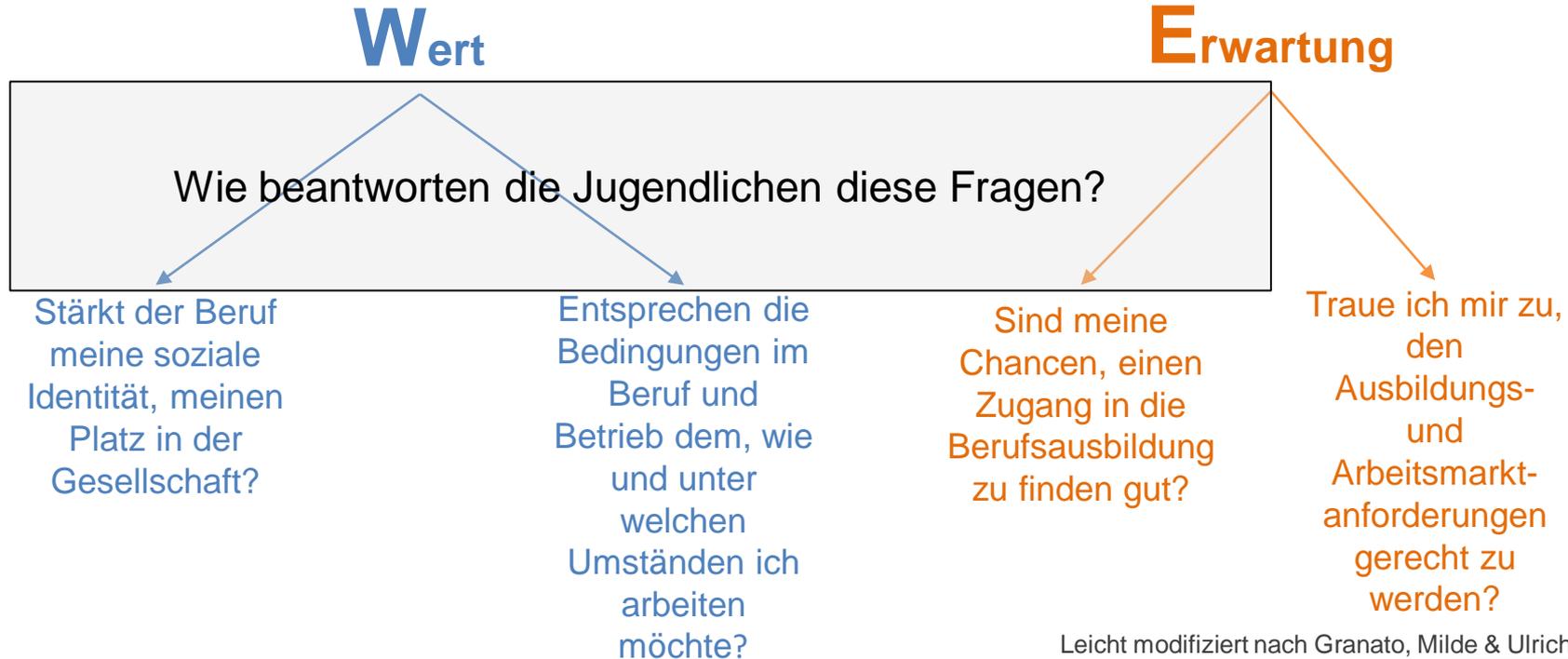
Passungsprobleme entstehen aus dem **Zusammenspiel**

1. der beruflichen Orientierungen und der Berufsbildungsentscheidungen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen,
2. der Angebotsbereitstellung und Rekrutierungspraxis der Betriebe und Arbeitsorganisationen,
3. und zwar unter den je gegebenen regionalen Marktbedingungen.



Fragestellungen:

1. Wie kommen die Berufs(bildungs)entscheidungen Jugendlicher zustande und inwieweit tragen sie zu den Passungsproblemen bei?
2. Welche Konsequenzen lassen sich aus den Befunden für die Nachwuchsgewinnung im Bergischen Städtedreieck ziehen?



Leicht modifiziert nach Granato, Milde & Ulrich (2018)

- Befunde der BA/BIBB-Bewerberbefragungen
- Berechnungen auf der Basis der Amtlichen Schuldaten und der Berufsbildungsstatistik für das Bergische Städtedreieck
- Regionales BO-Panel (N = 3692)

Berufsorientierungspanel (BOP-REK) in der Sek. I					Panelstudie im „Übergangssystem“			
MP I	MP II	MP III	MP IV	MP V	MP VI			
					MP I	MP II	MP III	MP IV
2009	2010	2011		2012		2013		2014
8. Klasse	9. Klasse		10. Klasse		1. ÜGJ bzw. 11. Klasse		2. ÜGJ bzw. 12. Klasse	
1. Halbjahr	1. Halbjahr	2. Halbjahr	1. Halbjahr	2. Halbjahr	1. Halbjahr	2. Halbjahr	1. Halbjahr	2. Halbjahr
<i>Start- kohorte</i>	<i>Verlauf</i>			<i>Abgang Sek. I</i>	<i>Start- kohorte</i>	<i>Abgang 1j.</i>		<i>Abgang 2j. HBFS</i>
<i>diffuse & konkrete Berufsorientierung</i>		<i>Berufswahl & Realisierung</i>		<i>Übergang & Übergangsfolgen</i>		<i>Berufliche Aspirationen & Realisierung</i>		



Rahn, S.,
Brüggemann, T. &
Hartkopf, E. (2014).

1. Stärkt der Beruf meine soziale Identität – meinen Platz in der Gesellschaft?

Der soziale Signalwert von Berufen - die Bedeutung der Berufsinformation bei der Partnerwahl im Internet

- Durchschnittliche Zahl der Seitenaufrufe (global): 43,4
- Seiten von Frauen: 51,9
- Seiten von Männern: 35,2

Quelle:
Lénard & Engel (2014)

Oberes Drittel

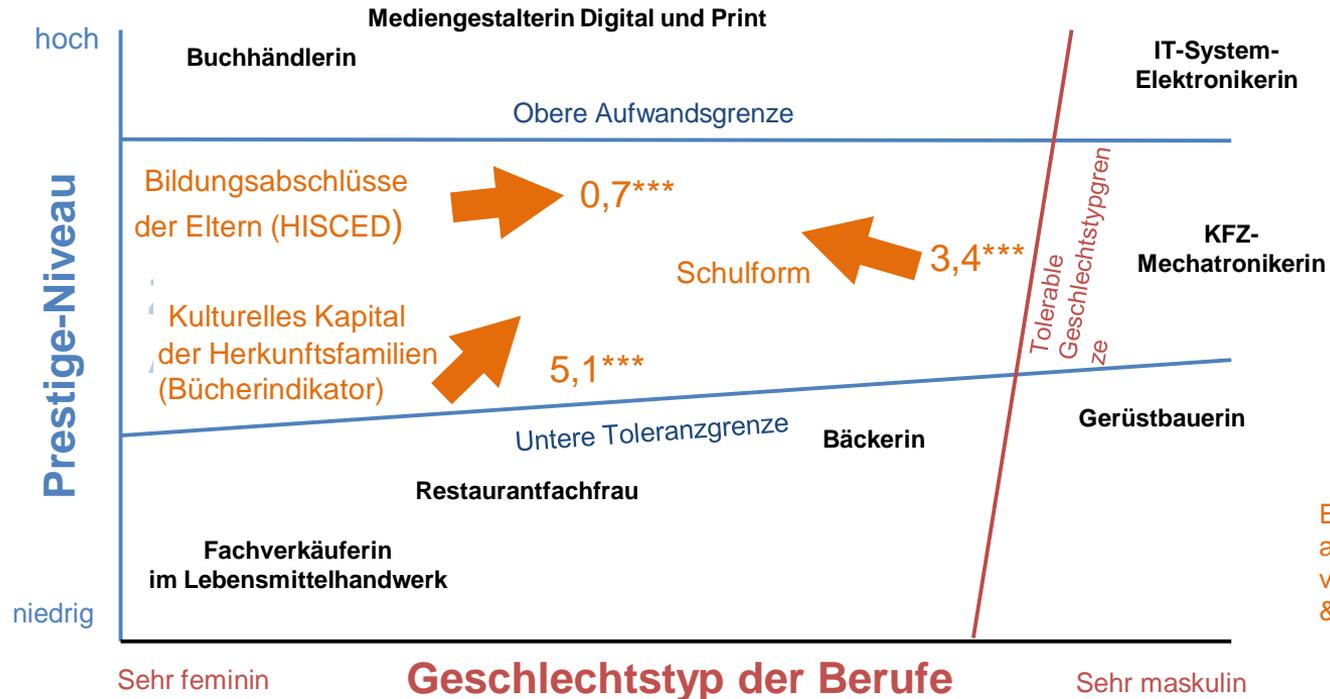
Frauen (e ^β -Faktor)	Männer (e ^β -Faktor)
Flugbegleiterin (1,01)	Arzt (1,0)
Juristin (1,03)	Architekt (0,77)
Ärztin (1,0)	Psychologe/ Therapeut (0,76)
Geschäftsführerinnen (0,92)	Wissenschaftlicher Mitarbeiter (0,76)
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (0,91)	Polizist (0,69)
Fremdsprachenkorrespondentinnen (0,89)	Lehrer (0,69)
Architektinnen (0,89)	Jurist (0,67)
Ingenieurinnen (0,87)	Journalist (0,67)
Lehrerinnen (0,86)	Unternehmensberater (0,65)
Mediengestalterin (0,85)	Ingenieur (0,57)

Quelle:
Lénard & Engel (2014), S. 105ff.

Unteres Drittel

Frauen (e^{β} -Faktor)	Männer (e^{β} -Faktor)
Bäckerin (0,54)	Bauhandwerker (0,21)
Hotel/Restaurantfachfrau (0,53)	Arbeiter (Maschinenführer) (0,20)
Angestellte im sozialen Bereich (0,53)	Maler (0,19)
Floristin (0,53)	Schlosser (0,19)
Friseurin (0,52)	Sicherheitsdienstmitarbeiter (0,18)
Köchin (0,51)	Busfahrer (0,18)
Arbeiterin (Produktionshilfe) (0,46)	Berufskraftfahrer (0,17)
Verkäuferin (0,46)	Lagerist (0,15)
Altenpflegerin (0,44)	Hausmeister (0,14)
Hauswirtschafterin (0,43)	Fleischer (0,12)

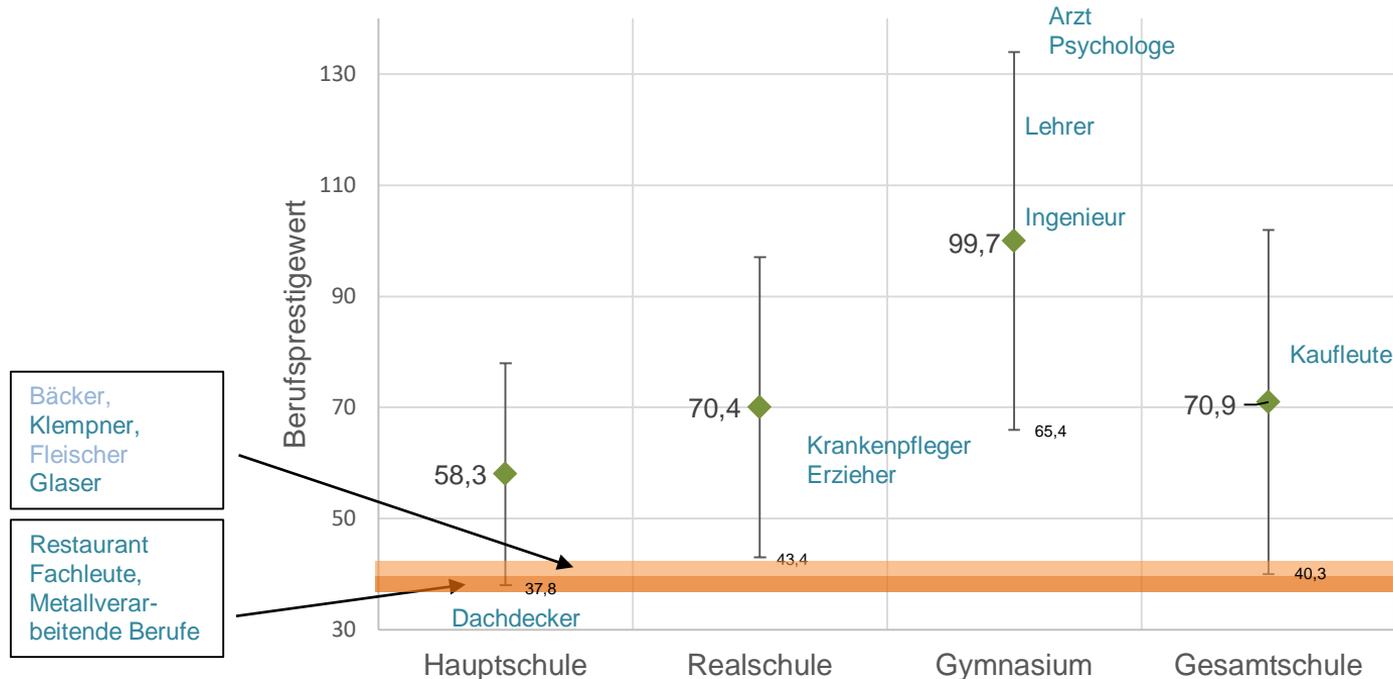
Quelle:
Lénard & Engel (2014), S. 105ff.



Eigene Berechnungen auf Grundlage der Daten von Rahn, Brüggemann & Hartkopf (2014)

Vgl. Granato, Milde & Ulrich (2018), S. 31; Vgl. auch Gottfredson (1981); Ratschinski, G. (2009); Steinritz, G., Lehmann-Grube, S. K. & Ziegler, B. (2016)

Durchschnittlich angestrebtes Berufsprestige nach Schulform

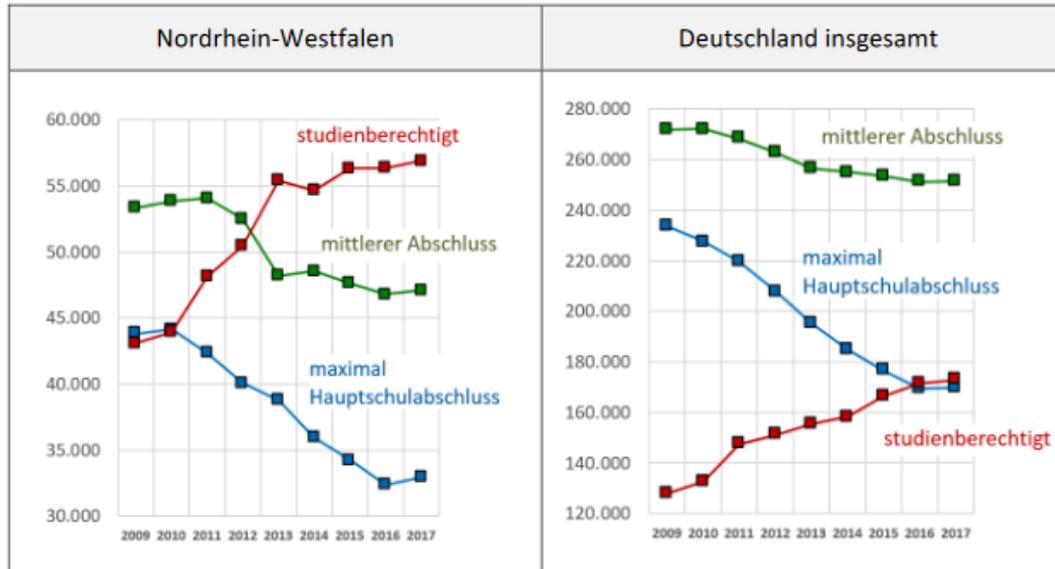


Signifikante Mittelwertunterschiede zwischen Hauptschule und allen anderen Schulformen und zwischen der Realschule und dem Gymnasium!

Eigene Berechnungen auf Grundlage der Daten von Rahn, Brüggemann & Hartkopf (2014)

Vgl. Frietsch & Wirth (2001) S. 139-163.

Abbildung 3: Ausbildungsplatznachfrage 2007 bis 2016 differenziert nach Schulabschlüssen



Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2013, 2017c, 2017d; Bundesinstitut für Berufsbildung 2017, 2018; eigene Berechnungen

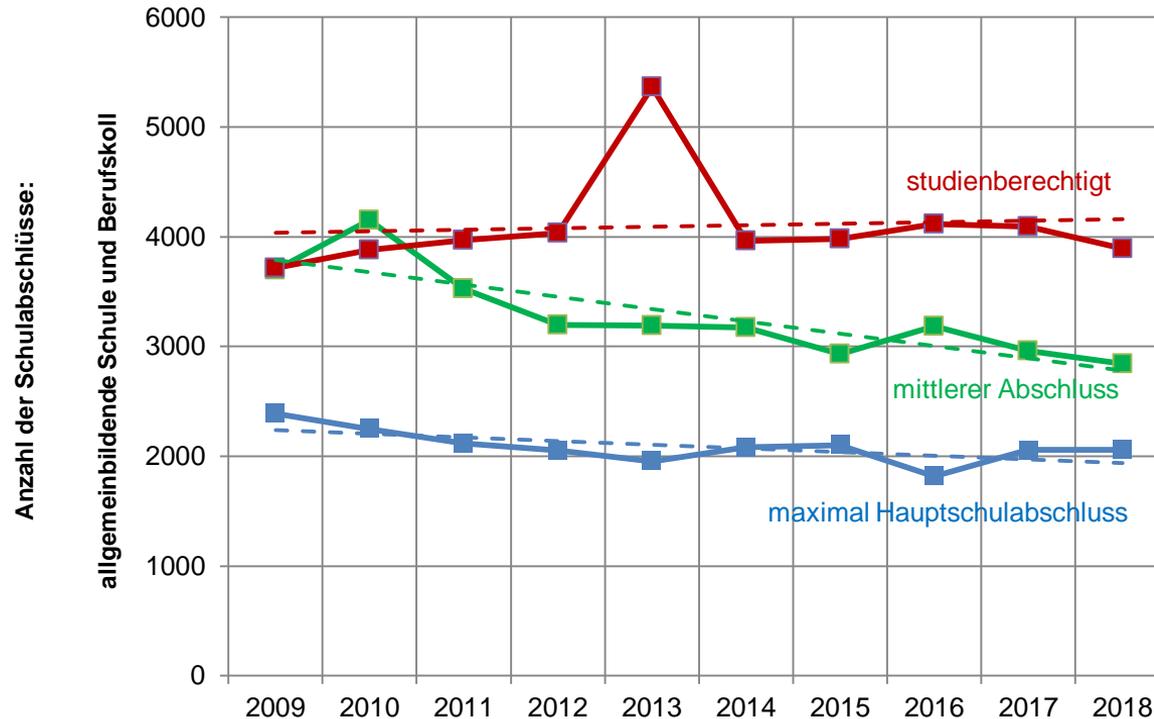
Quelle: Granato, Milde & Ulrich (2018) S. 18

Entwicklung der Schulabsolventenzahlen im Bergischen Städtedreieck in allgemeinbildenden Schulen



Eigene Berechnungen auf Grundlage von <https://www.it.nrw/statistik/gesellschaft-und-staat/bildung-und-kultur/schulen> [aufgerufen am 14.11.2019]

Schulabsolventen der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen im Bergischen Städtedreieck nach Schulabschlussniveau



Eigene Berechnungen auf Grundlage von <https://www.it.nrw/statistik/gesellschaft-und-staat/bildung-und-kultur/schulen> [aufgerufen am 14.11.2019]

Beruf	(Betriebliche) ANR
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	147,1
Klempner/-in	144,9
Fleischer/-in	138,8
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	143,8
Restaurantfachmann/-frau	137,3
Gebäudereiniger/-in	124,2
Gerüstbauer/-in	120,0
Beton und Stahlbetonbauer/-in	118,3
Hörakustiker/in	122,6
Stuckateur/-in	118,6
Bäcker/-in	115,8
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	119,2
Glaser/-in	117,3
Verfahrensmechaniker/-in für Beschichtungstechnik	119,1
Koch/Köchin	110,8

1. Zwischenfazit

Besetzungsprobleme in diesen Berufen sind durch die skizzierten sozialen Wirkmechanismen und die beschriebenen strukturellen Entwicklungen im Bildungssystem maßgeblich bedingt!

Bundesinstitut für Berufsbildung. (2018). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018*. S. 23.

2. Entsprechen die Bedingungen im Beruf und Betrieb dem, wie und unter welchen Umständen ich arbeiten möchte?



Potential als langfristiger Arbeitgeber

- 93,0 Gutes Betriebsklima
- 90,1 Bietet sichere Arbeitsplätze
- 85,8 Bietet sehr gute Übernahmechancen



Flexible Ausbildungsmöglichkeiten wie in einem Großbetrieb

- 67,0 bietet flexible Arbeitszeiten
- 61,5 Zusatzangebote über Ausbildungsordnung hinaus
- 57,4 hat viele Azubis



Gute Rahmenbedingungen während der Ausbildung

- 80,4 Gute Erreichbarkeit mit ÖPNV
- 75,2 Wohnortnähe
- 75,1 Keine unbezahlten Überstunden für Azubis
- 73,5 Finanzielle Unterstützung für Azubis
- 72,0 Förderung Vereinbarkeit Freizeit + Ausbildung
- 69,4 Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütung
- 48,3 Materielle Anreize zu Beginn der Ausbildung



Gute gesellschaftliche Vernetzung des Betriebs

- 78,4 Gutes Image
- 71,7 Modern ausgestattet
- 63,6 Ist bekannt
- 49,7 In sozialen Netzwerken vertreten

Quelle: Eberhard & Ulrich (2017) S. 21

Der Einfluss von Schulabschlussniveaus und Ausbildungsmarkt auf die Erwartungen der Jugendlichen

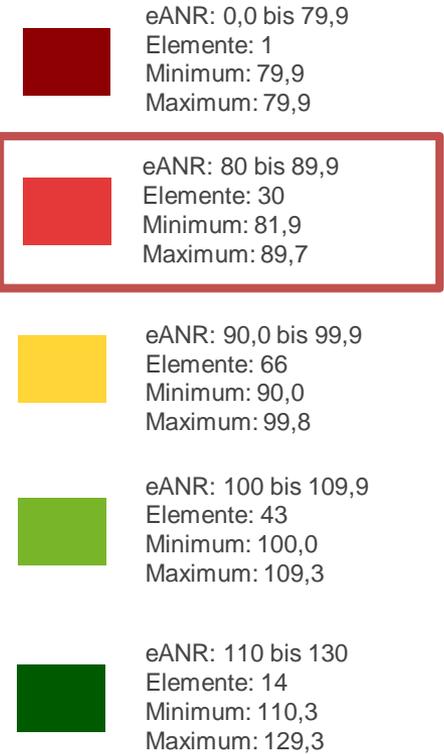
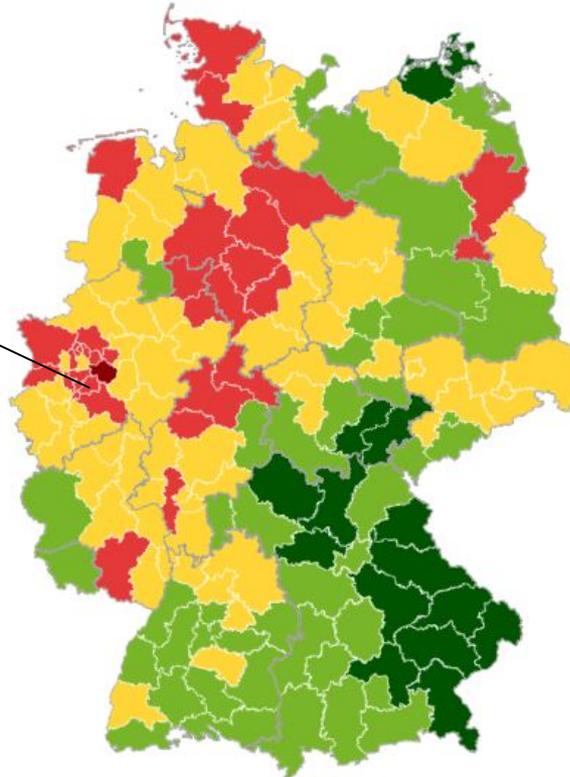
	Gesamtmodell: Erwünschtes Ausmaß positiver Betriebsmerk- male	Potenzial als lang- fristige AG	Gute Ausbil- dungs- bedin- gungen	Vernet- zung des Betriebs	Ausbildungs- möglichkeiten wie in einem Großbetrieb
Ausgangswert	69,156	87,728	68,788	66,471	54,447
Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) vor Ort (um 1 Prozentpunkt höher)	+1,121	+0,064	+1,111	+1,134	+1,175
Schulabschluss (Bezugspunkt: Hauptschulabschluss)					
Mittlerer Studienabschluss	+2,732	+2,823	+2,513	+1,289	+5,492
studienberechtigt	+2,231	+4,372	+1,360	-2,525	+8,964
kein Hauptschulabschluss,sonstiger, ohne Angabe	-2,125	-6,114	-2,277	-2,406	+1,033

Darstellung auf der Basis von: Eberhard & Ulrich (2017) S. 22

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016

3. Beurteilung der Ausbildungschancen? (ANR erweiterte Definition)

391 69 Solingen-
Wuppertal
89,0



Quelle: <https://www.bibb.de/de/88626.php> [letzter Zugriff 21.11.2019]

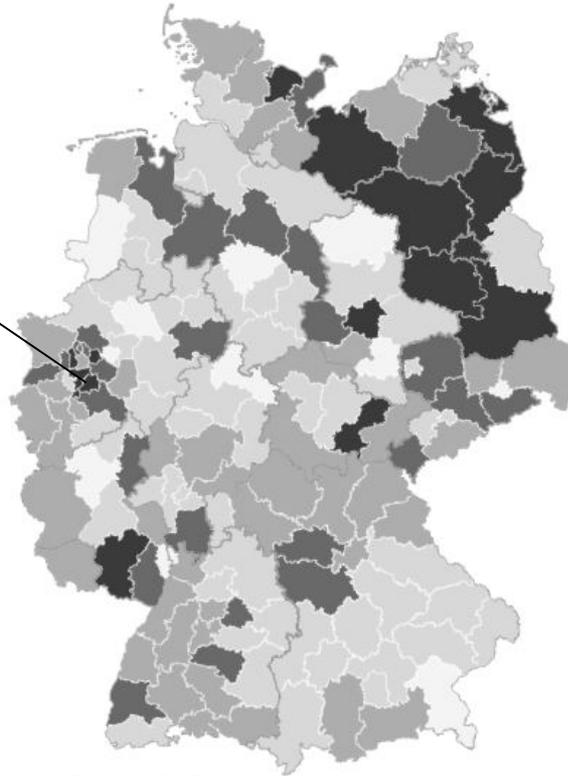
Drei Thesen zum sinnvollen Umgang mit den Passungsproblemen im Bergischen Städtedreieck

- 1. Den Jugendlichen mittelfristig wirklich etwas bieten, um sie für die duale Ausbildung zu gewinnen!**
 - D.h.: Ausbau „dualer Studiengänge“, Entwicklung attraktiver höherer Berufsbildung und systematische Förderung und Karriereentwicklung für leistungsstarke Auszubildende
 - Appelle und allgemeine Imagekampagnen verfehlen das Problem - Einfacher „Test“ für erfolversprechende Maßnahmen: Würde man die Wahl dieses Berufes nun auch für das eigene Kind begrüßen?
- 2. Eine Bergische Ausbildungsplatzinitiative, und zwar jetzt!**
 - D.h.: Mehr Ausbildungsplatzangebot auch in Berufen und von Betrieben ohne akute Besetzungsprobleme!

Passungsprobleme auf dem Bergischen Ausbildungsmarkt 2018 (Produkt der Anteile der erfolglosen Nachfrager und der unbesetzten Angebote)

391 69 Solingen-Wuppertal

- Unbesetztes betriebliches Angebot in %: 6,2
- **Erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage in %: 19,5**
- Index Passungsproblem: $6,182 \times 19,515 = 120,6$
- Index Passungsproblem: $10,459 \times 20,118 = 210,4$



Passungsproblem: 0,0 bis 49,9
Elemente: 12
Minimum: 11,6
Maximum: 47,2

Passungsproblem: 50,0 bis 99,9
Elemente: 58
Minimum: 53,5
Maximum: 98,9

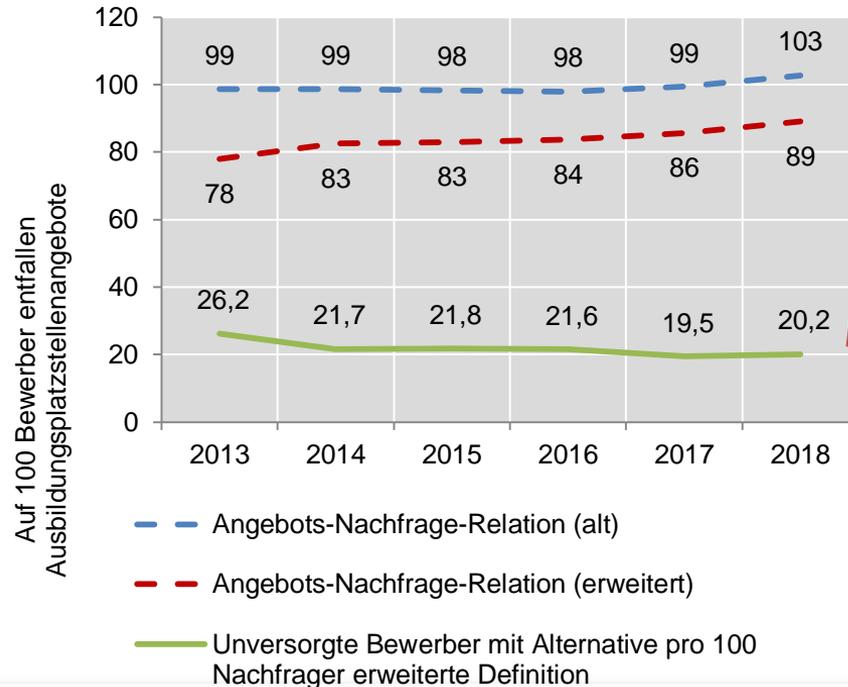
Passungsproblem: 100,0 bis 149,9
Elemente: 43
Minimum: 101,5
Maximum: 149,2

Passungsproblem : 150,0 bis 199,9
Elemente: 26
Minimum: 150,7
Maximum: 199,6

Passungsproblem: 200,0 bis 1000,0
Elemente: 15
Minimum: 204,7
Maximum: 364,3

Quelle: <https://www.bibb.de/de/88632.php> [letzter Zugriff 21.11.2019]

Angebots-Nachfrage-Relation Arbeitsagenturbezirk Solingen-Wuppertal



Nach eigener Berechnung auf Grundlage vom Bundesinstitut für Berufsbildung
<https://www.bibb.de/de/729.php>

Drei Thesen zum sinnvollen Umgang mit den Passungsproblemen im Bergischen Städtedreieck

- 1. Den Jugendlichen mittelfristig wirklich etwas bieten, um sie für die duale Ausbildung zu gewinnen!**
 - D.h.: Ausbau „dualer Studiengänge“, Entwicklung attraktiver höherer Berufsbildung und systematische Förderung und Karriereentwicklung für leistungsstarke Auszubildende
 - Appelle und allgemeine Imagekampagnen verfehlen das Problem - Einfacher „Test“ für erfolgversprechende Maßnahmen: Würde man die Wahl dieses Berufes nun auch für das eigene Kind begrüßen?
- 2. Eine Bergische Ausbildungsplatzinitiative, und zwar jetzt!**
 - D.h.: Mehr Ausbildungsplatzangebot auch in Berufen und von Betrieben ohne akute Besetzungsprobleme!
 - Kleinbetriebe und Betriebe mit Nachwuchsproblemen in Berufen mit Besetzungsproblemen beim Ausbildungsmarketing und bei der Nachwuchsrekrutierung zielgerichtet unterstützen!
- 3. Unversorgte Jugendliche und Betriebe mit Besetzungsproblemen frühzeitig identifizieren und systematisch und begleitet zusammenbringen!**
 - D.h. Systematischer und zielgerichteter Ausbau solcher Kontakte schon im letzten Schulbesuchsjahr
 - Stärkung und Ausbau Bergischer Ausbildungsverbünde und „Nachvermittlungsinitiative“ nach Schulende



**Vielen Dank für
Ihre
Aufmerksamkeit!**



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

- Eberhard, V. & Ulrich, J. G. (2017). Sind Jugendliche mit starker Marktposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 46(4), 19–23.
- Frietsch, R. & Wirth, H. (2001). *Die Übertragung der Magnitude-Prestigeskala von Wegener auf die Klassifizierung der Berufe*. S. 139 – 163.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. *Journal of Counseling Psychology* 28(6), 545–579.
- Granato, M., Milde, B. & Ulrich, J. G. (2018). *Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. Eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen*. Düsseldorf: FGW.
- Lénard, C. & Engel, U. (2014). Beruf und Partnersuche im Internet. In: U. Engel (Hg.): *Gerechtigkeit ist gut, wenn sie mir nützt. Was den Deutschen wichtig ist - Eine Umfrage*. Frankfurt: Campus Verlag.
- Rahn, S., Brüggemann, T. & Hartkopf, E. (2014). *Das Berufsorientierungspanel (BOP). Abschlussbericht zur regionalen Paneluntersuchung "Berufsorientierungs- und Übergangsprozesse Jugendlicher im Rhein-Erft-Kreis"*. Münster: Ecotransfer.
- Ratschinski, G. (2009). *Selbstkonzept und Berufswahl. Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern*. Münster: Waxmann
- Steinritz, G., Lehmann-Grube, S. K. & Ziegler, B. (2016). Subjektive Geschlechtstyp- und Prestige einschätzungen. Konstituenten beruflicher Aspirationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 60(2), 90-99.

Internetlinks

- <https://www.bibb.de/de/72637.php> [letzter Zugriff 21.11.2019]
- <https://www.bibb.de/de/88626.php> [letzter Zugriff 21.11.2019]
- <https://www.bibb.de/de/88632.php> [letzter Zugriff 21.11.2019]
- <https://www.bibb.de/de/729.php> [letzter Zugriff 02.12.2019]
- BA/BIBB-Bewerberbefragung: <https://www.bibb.de/de/59477.php> [letzter Zugriff 21.11.2019]
- Bundesinstitut für Berufsbildung. (2018). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn.
- <https://www.it.nrw/statistik/gesellschaft-und-staat/bildung-und-kultur/schulen> [aufgerufen am 14.11.2019]