

Berlin, den 16. November 2016


Dr. Joachim Gerd Ulrich  
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

## Übergänge erfolgreich gestalten – gar nicht so einfach



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

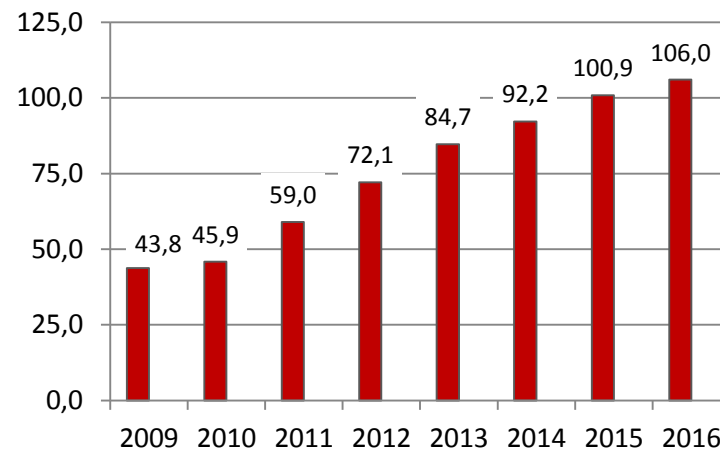
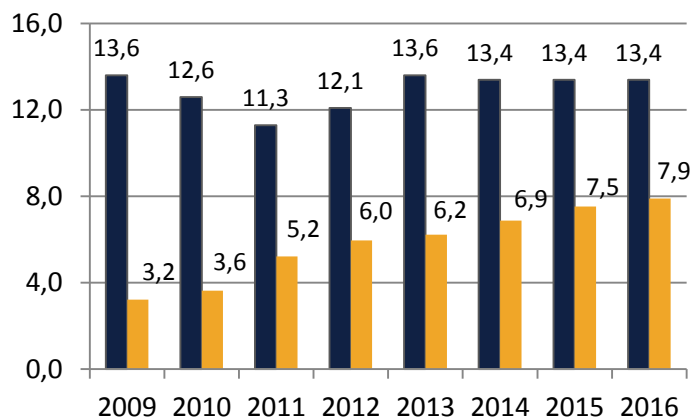
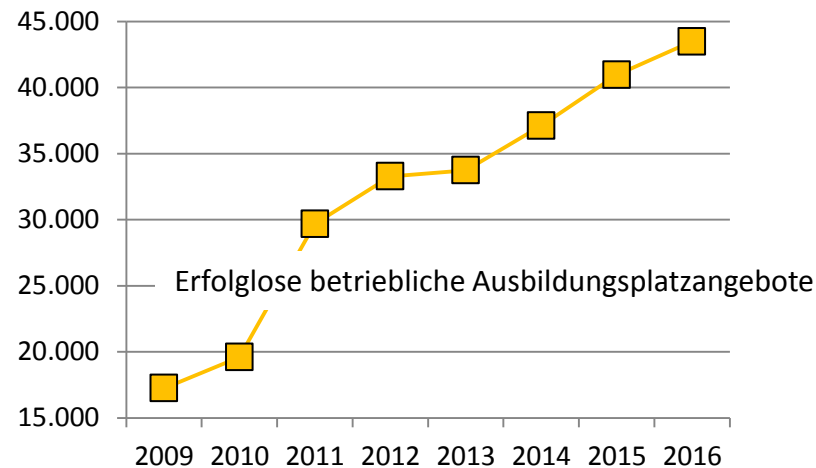
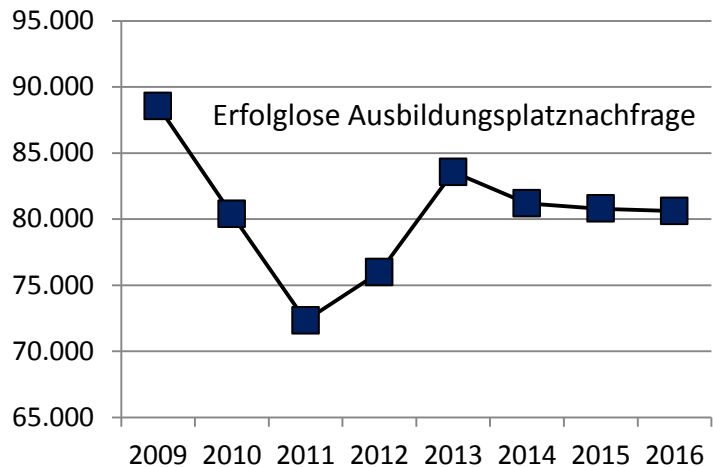
Jugendliche stärken.  
Übergänge schaffen.   
Zukunft gestalten.

Bildungsketten-Konferenz  
Berlin, 15.–16. November 2016

Forum IV:  
Übergänge und Strukturen:  
Brücken bauen leicht gemacht?!“

# Ausbildungsmarktentwicklung 2009 – 2016

Ungeachtet steigender Anteile unbesetzter Ausbildungsplätze bleibt die Quote erfolgreicher Ausbildungsplatznachfrage hoch

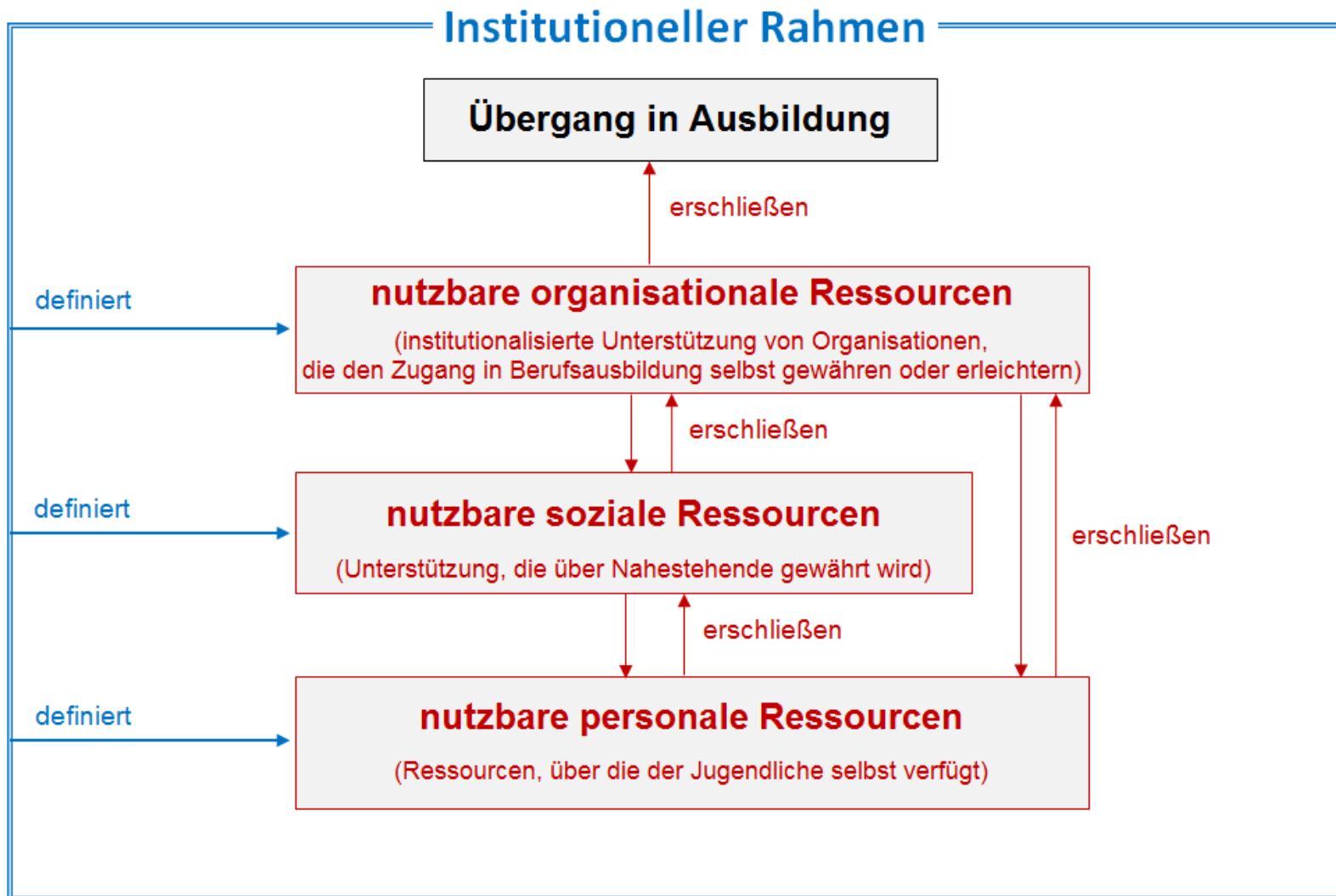


- Quote erfolgreicher Ausbildungsplatznachfrage (in %)
- Quote erfolgreicher betr. Ausbildungsplatzangebote (in %)

- Index fehlender Passung von Angebot und Nachfrage

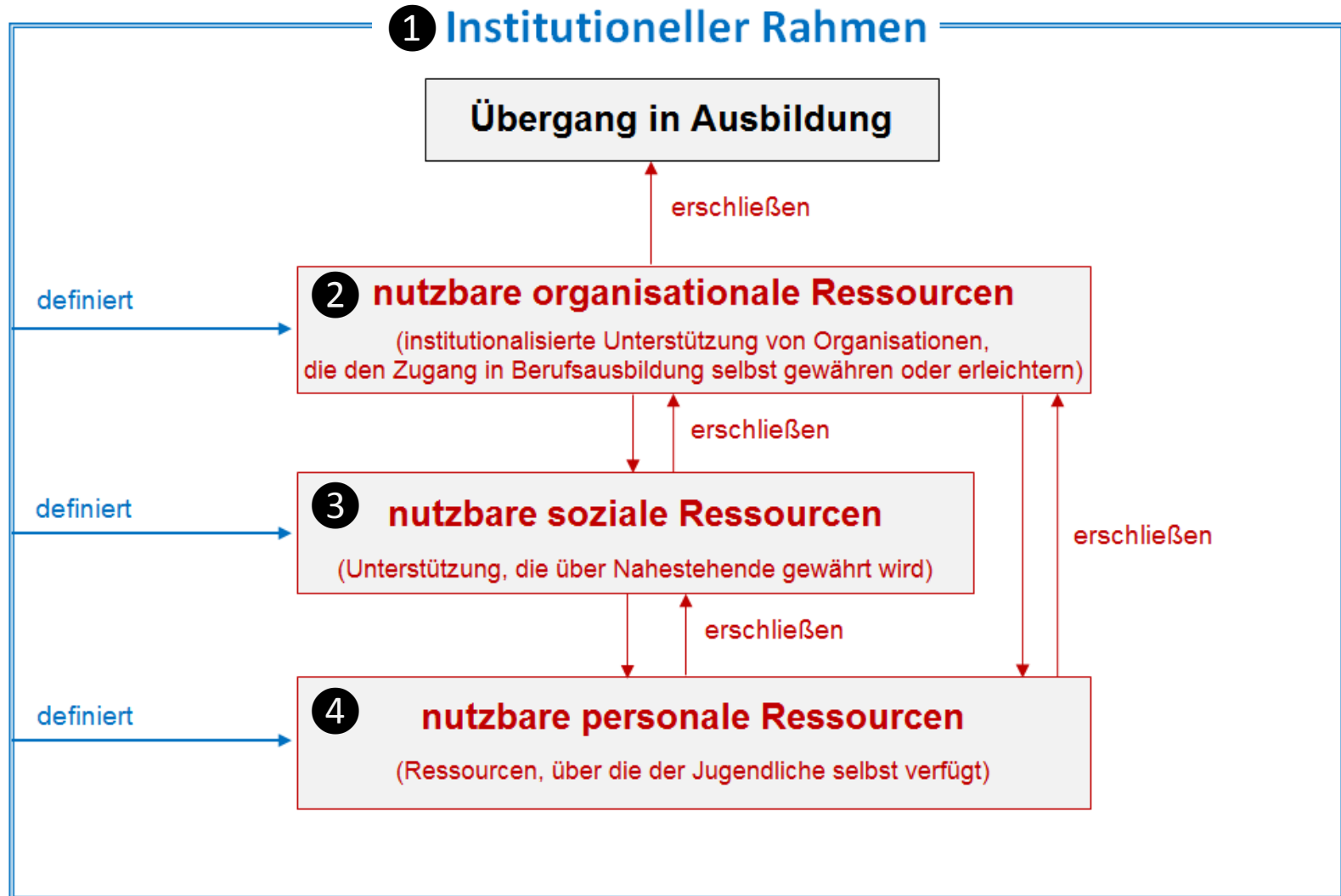
# Ein ressourcentheoretisches Modell zum Übergang in Berufsausbildung

Der institutionelle Rahmen definiert die für den Übergang nutzbaren Ressourcen



# Ein ressourcentheoretisches Modell zum Übergang in Berufsausbildung

Der institutionelle Rahmen definiert die für den Übergang nutzbaren Ressourcen



# Warum es „gar nicht so leicht“ ist ...

1

Die Ansprüche von Staat  
und Öffentlichkeit

2

Der Betrieb und seine  
Ansprüche an die Jugendlichen

Übergänge  
erfolgreich gestalten  
– gar nicht so leicht

3

Das soziale Umfeld und sein  
Einfluss auf die Jugendlichen

4

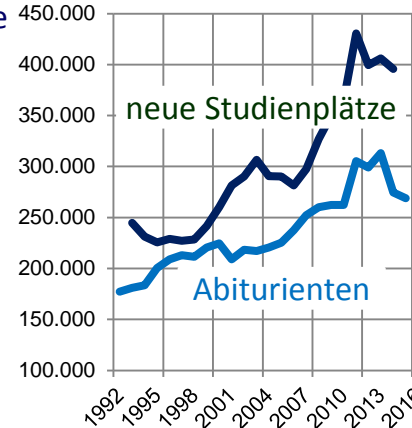
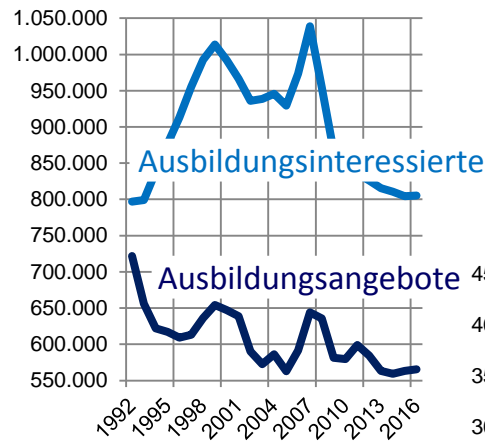
Die Jugendlichen  
und ihre Hoffnungen

# 1 Die Ansprüche von Staat und Öffentlichkeit ...

Über den **Übergang in duale Ausbildung** wird auf einem **Markt** entschieden („Marktklusion“)

Aber: **Marktklusion** verbunden mit einem *regelmäßig* vorgegebenen **Inklusionsziel**?  
**Wie passt das zusammen?**

Am „Versorgungsgrad“ der Jugendlichen sei auch die Leistung der bildungspolitischen Akteure zu bemessen!



§ 12 BBIG: Verbot, dass Jugendliche für die Ausbildungsleistung ihres Betriebes zahlen. „Zahlende“ und damit auch „Nachfrager“ sind allein die Betriebe

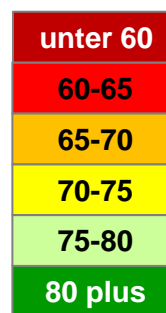
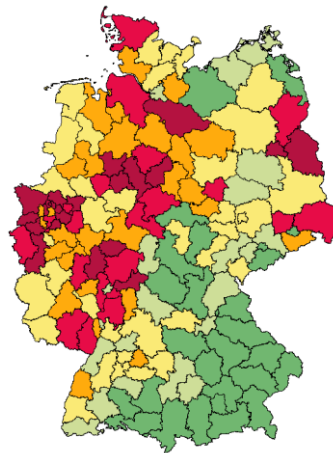
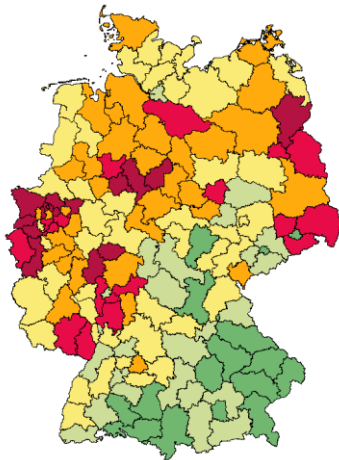
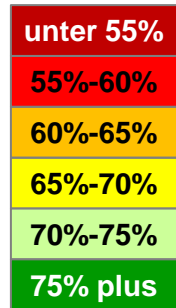
Die „Bedarfslogik“ wird von den Betrieben und ihrer Nachfrage bestimmt

BM Rohde (1977): Gleichwohl darf nicht der Bedarf der Wirtschaft maßgeblich sein. Es zählt die Versorgung der Jugendlichen!

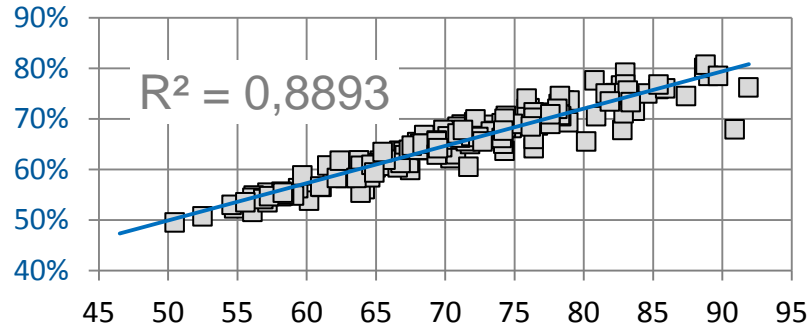
# 1 Die Ansprüche von Staat und Öffentlichkeit ...

Einmündungsquote in  
Berufsausbildung (2015)

Ausbildungsangebote je 100  
Ausbildungsinteressierte (2015)



Einmündungsquote  
in Berufsausbildung



Ausbildungsangebote je 100  
Ausbildungsinteressierte

Entwicklung innerhalb der 16 Länder  
(2009-2016)

Ø Einmündungsquote innerhalb der  
Länder in dieser Zeit:

67,96 %

Rechnerischer Zuwachs dieser Quote:

- bei einem zusätzlichen betrieblichen  
Angebot (je 100 Ausbildungsinteressierte)  
+ 0,712 %-Punkte
- bei einem zusätzlichen außerbetrieblichen  
Angebot (je 100 Ausbildungsinteressierte)  
+ 0,973 %-Punkte

Ergebnisse einer regressionsanalytischen Auswertung (Within-Modell)

## 2 Der Betrieb und seine Ansprüche an die Jugendlichen ...

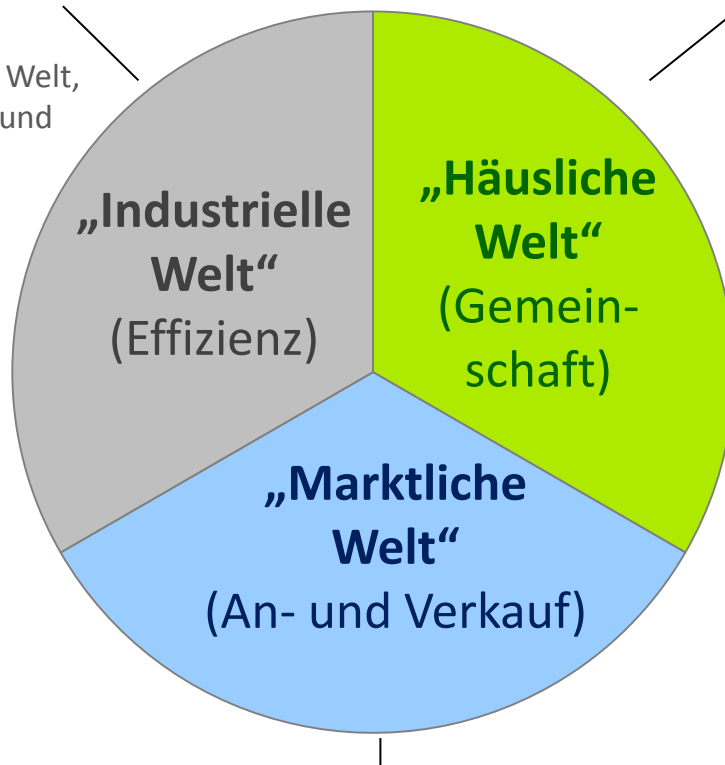
Auszubildendenauswahl in den multiplen Welten eines Betriebes (Imdorf, 2015)

### Konventionen der Effizienz

- ▶ Personen entsprechen dieser Welt, wenn sie effizient, produktiv und funktional handeln.
- ▶ Tugenden: Geschick, Sorgfalt, Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen

#### Typische Bewährungsprobe bei der Personalauswahl:

Schulabschlüsse,  
Schulnoten,  
Hobbys,  
Leistungstests,  
Praktika,  
Probetage



### Konventionen der Gemeinschaft

- ▶ Personen entsprechen dieser Welt, wenn sie in den „Geist des Hauses“ passen, bei Vorgesetzten und Kollegen als Mitglieder der Betriebsgemeinschaft wahrgenommen werden.
- ▶ Tugenden: Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Kritikfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein

#### Typische Bewährungsproben bei der Personalauswahl:

Hobbys,  
Praktika,  
„Bauchgefühl“,  
Probetage

### Konventionen des Austauschs von Waren und Dienstleistungen (An- und Verkauf):

- ▶ Personen entsprechen ihr, wenn sie bei den Kunden und Geschäftspartnern auf Akzeptanz und Gefallen stoßen.
- ▶ Tugenden: Umgangsformen, äußeres Erscheinungsbild, Kommunikationsfähigkeit

Typische Bewährungsprobe bei der Personalauswahl: Bewerbungsfoto, Auftreten, Praktika



## 2 Der Betrieb und seine Ansprüche an die Jugendlichen ...

Auszubildendenauswahl in den multiplen Welten eines Betriebes (Imdorf, 2015)

**Im Gegensatz zu den Selektionslogiken in andere Bildungssysteme reichen die Selektionslogiken im Bereich der dualen Berufsausbildung weit über Schulzertifikate und -noten hinaus**

**Was bisweilen als Signale für die Passung in die multiplen Welten des Betriebes fungiert:**

- Qualifikation der Eltern (als Signal für Durchhaltevermögen und Leistungsbereitschaft)
- Fürsprache Dritter (u.a. Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit)
- Mitgliedschaft bei der Feuerwehr oder THW (Sozialkompetenz, Verantwortungsbewusstsein)
- Geschlecht (Akzeptanz bei Kunden und in der Belegschaft)
- Migrationshintergrund (Akzeptanz bei Kunden und in der Belegschaft)
- Alter (Durchhaltevermögen, Anpassungsbereitschaft)
- Kopfnoten, Fehlzeiten in der Schule (Selbstdisziplin und Leistungsbereitschaft)
- Verhalten während der Praktikumszeit (alle Welten)

**Die Auswahl durch den Betrieb folgt dabei insbesondere den Logiken der Risikominimierung (Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf)**

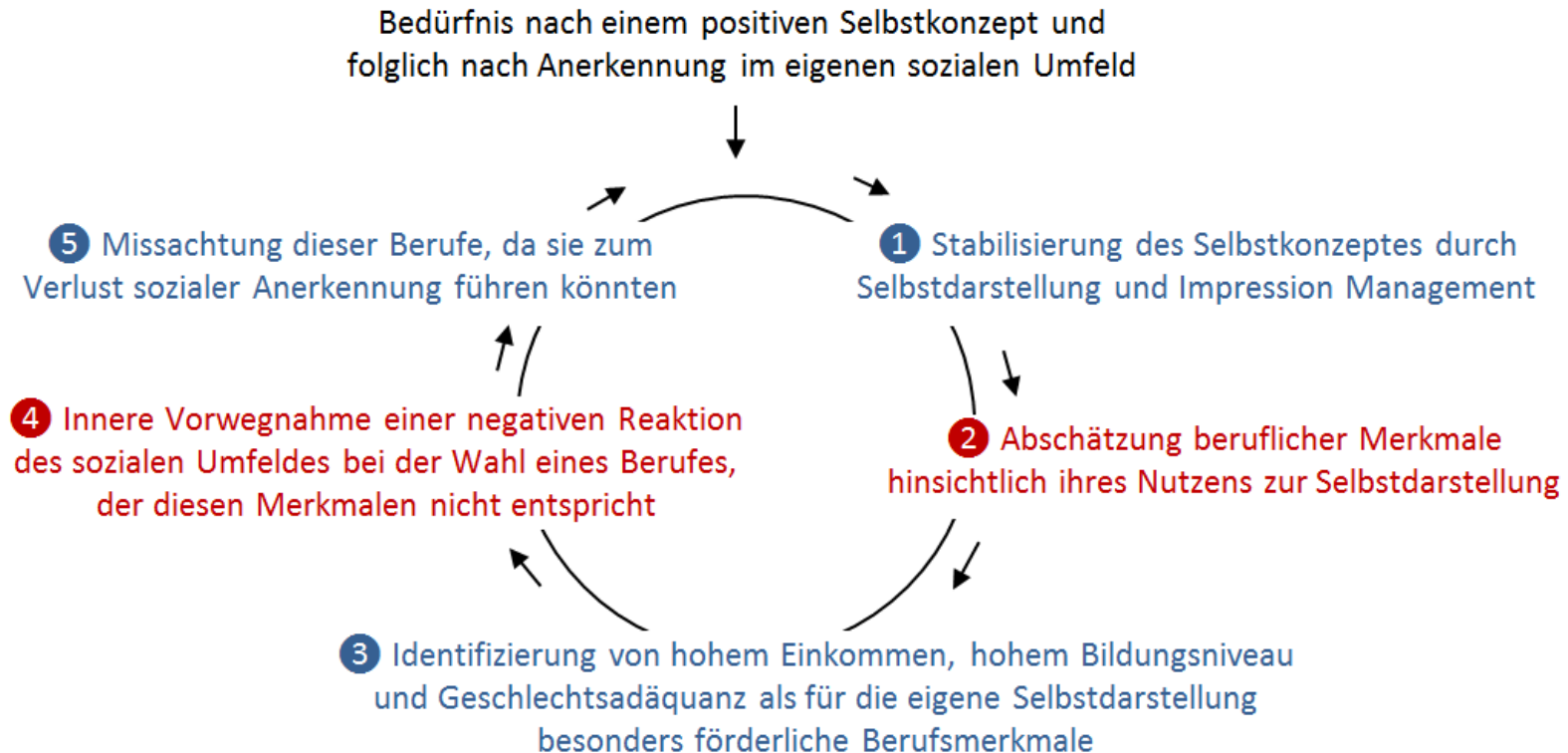
Quellen: Imdorf (2015); Eberhard (2016)

### 3 Das soziale Umfeld und sein Einfluss auf die Jugendlichen ...



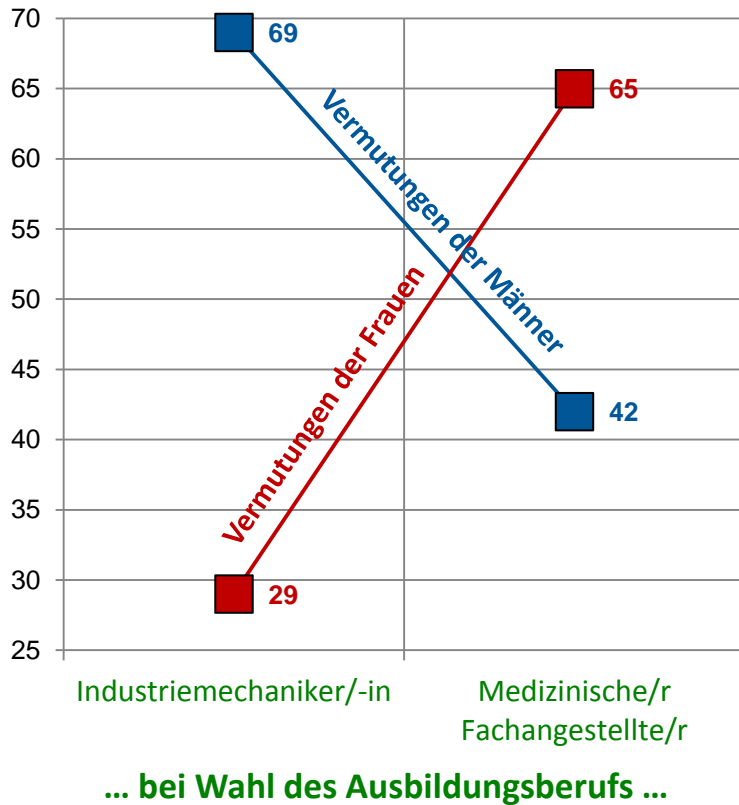
„Wenn man hingegen sieht, wie **fast alles**, wonach Menschen (...) streben, **zum letzten Zwecke** hat, sich dadurch in der **Meinung anderer zu erhöhen**, indem nämlich nicht nur **Ämter, Titel und Orden**, sondern auch Reichtum, und selbst Wissenschaft und Kunst (...) hauptsächlich **deshalb angestrebt werden**, und der **größere Respekt anderer** das letzte Ziel ist, **darauf man hinarbeitet**; so beweist dies leider nur die Größe der menschlichen Torheit“ (Arthur Schopenhauer, 1851)

Bildquelle: Wikipedia

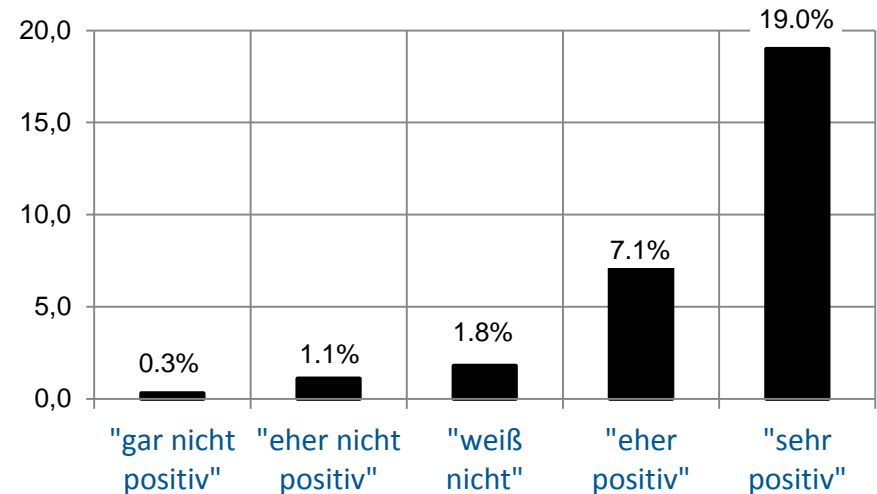


### 3 Das soziale Umfeld und sein Einfluss auf die Jugendlichen ...

Anteil der vermuteten positiven Reaktionen des sozialen Umfeldes (in %) ...



Anteil der Fälle mit Bewerbungsaktivitäten:



... bei der jeweiligen Reaktion des sozialen Umfeldes ...

Die Ergebnisse beruhen auf 61.451 Urteilen von Ausbildungsstellenbewerbern, denen jeweils 16 Berufe zur Beurteilung vorgegeben wurden.

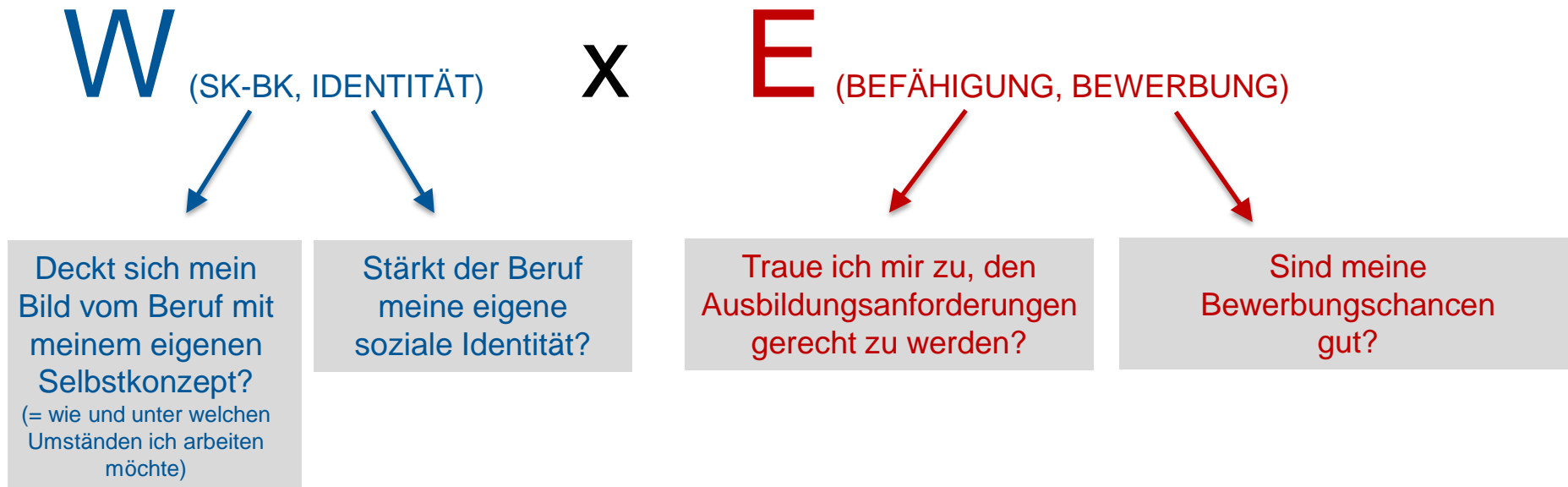
Quelle: Eberhard, V.; Matthes, S.; Ulrich, J. G. (2015): The need for social approval and the choice of gender-typed occupations. In: Hegna, K.; Imdorf, C.; Reisel, L. (Hrsg.): Comparative studies of gender segregation in vocational education and training - Institutional and individual perspectives (Comparative Social Research, Volume 31). (S. 205-235).

## 4 Die Jugendlichen und ihre Hoffnungen ...

### Wert – Erwartungen – Theorie:

Wir bevorzugen jene Handlungsziele, denen wir einen Wert beimessen und von denen wir zugleich erwarten, dass wir sie erreichen können.

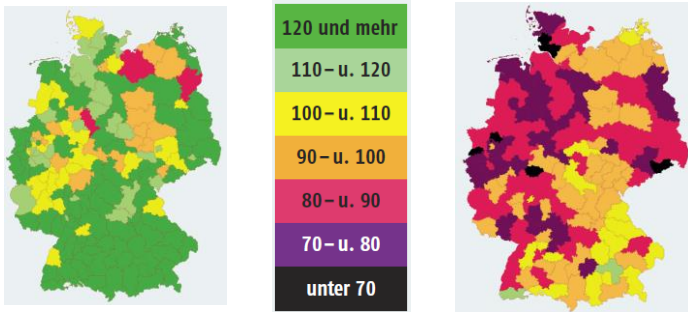
Dies bedeutet z.B. bezogen auf die Berufswahl:



## 4 Die Jugendlichen und ihre Hoffnungen ...

### Marktlagen 2014

#### Angebots-Nachfrage-Relation (ANR)



Ø 134,3

Fachverkäufer/in im  
Lebensmittelhandwerk

Ø 87,1

Kaufmann/-frau im  
Einzelhandel

Ø Anteil unbesetzter Plätze

26,0%

7,6%

Ø Anteil erfolglos Suchender

5,7%

19,6%

### Einflussgrößen auf die vermuteten Bewerbungschancen:

- Zutrauen, den Beruf erlernen zu können
- höherer Schulabschluss
- bessere Schulnoten
- kein Altbewerber

### Keine (!) Rolle spielen:

- bundesweite Marktlage in den beiden Berufen
- allgemeine Ausbildungsmarktlage vor Ort  
(es sei denn, es gab eine gute  
Vorbereitung auf die Lehrstellensuche)
- berufsspezifische Marktlage vor Ort

Quelle: Granato, Mona; Matthes, Stephanie; Schnitzler, Annalisa; Ulrich, Joachim Gerd; Weiß, Ursula (2016): Warum nicht „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ anstelle von „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“? *BIBB REPORT*, 1/2016

Quelle: Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd (2016): Ausbildungsplatzchancen aus der Sicht von Lehrstellenbewerbern und ihre Korrespondenz zur tatsächlichen Ausbildungsmarktlage (Veröffentlichung in Vorbereitung). Bonn: BIBB.

## Übergänge erfolgreich zu gestalten, ist gar nicht so einfach, denn ....

- 1 letztlich hängt alles davon ab, dass Betriebe Ausbildungsbedarf anmelden und genügend Ausbildungsplätze da sind
- 2 die Ansprüche des Lernorts Betrieb an seine Auszubildenden sind im Vergleich zu den Ansprüchen einer Hochschule notgedrungen deutlich facettenreicher
- 3 Berufe sind Transmissionsriemen sozialer Identität und werden auf sublimale Weise vom sozialen Umfeld mitbestimmt
- 4 die Jugendlichen haben Probleme, die Marktverhältnisse in den verschiedenen Berufen und die daraus resultierenden Bewerbungschancen richtig einzuschätzen

# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

## Für Rückfragen

**Dr. Joachim Gerd Ulrich**  
Tel.: 0228/107-1122  
Fax: 0228/107-2955  
ulrich@bibb.de

**Bundesinstitut für Berufsbildung**  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
www.bibb.de

## Literaturhinweise

Dummert, Sandra; Frei, Marek; Leber, Ute (2014): Berufsausbildung in Deutschland. Betriebe und Bewerber finden schwer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je. *IAB-Kurzbericht*, 20/2014

Eberhard, Verena (2016): Der Übergang im Überblick - Von den Herausforderungen eines marktgesteuerten Zugangs. *Sozialer Fortschritt*, 65 (9-10). S. 211-217.

Eberhard, Verena; Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd (2015): The need for social approval and the choice of gender-typed occupations. In: Hegna, Kristinn; Imdorf, Christian; Reisel, Liza (Hrsg.): *Comparative studies of gender segregation in vocational education and training (Comparative Social Research, Volume 31)*. (S. 205-235).

Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd (2016): Ausbildungsplatzchancen aus der Sicht von Lehrstellenbewerbern und ihre Korrespondenz zur tatsächlichen Ausbildungsmarktlage (Veröffentlichung in Vorbereitung). Bonn: BIBB.

Granato, Mona; Ulrich, Joachim Gerd (2013): Die Reformierbarkeit des Zugangs in duale Berufsausbildung im Spannungsfeld institutioneller Widersprüche. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 39 (2). S. 315-339.

Imdorf, Christian (2015): Ausländerdiskriminierung bei der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe. Ein konventionensoziologisches Erklärungsmodell. In: Scherr, Albert (Hrsg.): *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung*. (S. 34-53). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (2014): Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. Bonn: BIBB.

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd (2015): Warum gibt es wieder mehr erfolglose Ausbildungsplatznachfrager? *WSI-Mitteilungen*, 65 (2). S. 108-115.

Schier, Friedel; Ulrich, Joachim Gerd (2014): Übergänge wohin? Auswirkungen sinkender Schulabgängerzahlen auf die Berufswahl und Akzeptanz von Ausbildungsangeboten. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 110 (3). S. 358-373.

Ulrich, Joachim Gerd (2016): Übergänge Schule – Berufsbildung – Arbeitsmarkt. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp (Hrsg.): *Handbuch Berufsbildungsforschung*. 3., erweiterte Auflage. Bielefeld: W. Bertelsmann (im Druck).