

Betriebliche Berufsbildungsforschung

Herausgegeben von
Lutz Bellmann, Hubert Ertl, Christian Gerhards
und Peter F. E. Sloane

Berufspädagogik

ZBW – Beiheft | 32

Franz Steiner Verlag



Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Herausgegeben von

BERNADETTE DILGER, HUBERT ERTL, JÜRGEN SEIFRIED, PETER F. E. SLOANE,
ULRIKE WEYLAND und BIRGIT ZIEGLER

Redaktion

RALF TENBERG

Beiheft 32

BETRIEBLICHE BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG

Herausgegeben von Lutz Bellmann, Hubert Ertl,
Christian Gerhards und Peter F. E. Sloane

Franz Steiner Verlag

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes
ist unzulässig und strafbar.

© Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2022

Layout und Herstellung durch den Verlag

Satz: DTP + TEXT Eva Burri, Stuttgart

Druck: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-515-13208-4 (Print)

ISBN 978-3-515-13209-1 (E-Book)

Inhaltsverzeichnis

LUTZ BELLMANN / HUBERT ERTL / CHRISTIAN GERHARDS / PETER F. E. SLOANE Der Betrieb als Lernort in der beruflichen Bildung aus der Forschungsperspektive. Editorial	7
---	---

Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften

TOBIAS MAIER / ALEXANDRA MERGENER Fortbildungs- oder Bachelorabschluss? <i>Ein Faktorielles Survey Experiment zu betrieblichen Rekrutierungspräferenzen.....</i>	15
--	----

ANETT FRIEDRICH Der Zusammenhang von Ausbildungsberufsklustern und Arbeitsqualität in Kleinstbetrieben.....	47
---	----

HANNELORE MOTTWEILER / SILVIA ANNEN Alternative Modelle zur Fachkräftesicherung? <i>Abiturientenprogramme, duale Studiengänge und Trainee-Programme in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen</i>	75
--	----

JUTTA MOHR / KARIN REIBER Auszubildendengewinnung und Ausbildungsgestaltung im Pflegeberuf <i>Eine laufbahnbezogene Perspektive auf den Lernort Praxis.....</i>	97
---	----

Digitale Transformation und neue Kompetenzanforderungen

MYRIAM BAUM / FELIX LUKOWSKI Der Zusammenhang zwischen der Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und der Teilnahme an kursförmiger betrieblicher Weiterbildung <i>Eine Längsschnittanalyse von Betrieben in Deutschland.....</i>	125
--	-----

FRANZISKA MÜLLER / MORITZ RENNER / JOHANNES SEITL / KARL WILBERS Fachkräftesicherung durch eine gekoppelte Fortbildung zu Industrie 4.0 und künstlicher Intelligenz in industriellen Prozessen <i>Bildungsbereiche und Qualifikationsebenen in der industriellen Aus- und Weiterbildung koppeln</i>	153
--	-----

INA KRAUSE

Distanzarbeit als Impulsgeber beruflicher Weiterbildung <i>Zur Bedeutung von neuen Schlüsselkompetenzen und Weiterbildung im Strukturwandel von Büroarbeitswelten in und nach der Corona-Pandemie</i>	175
--	-----

CARMEN NEUBURG / DESIRÉE JÖRKE

Der Einsatz von Online-Berichtsheften <i>Aus Sicht von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen eine Möglichkeit zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung</i>	197
---	-----

Weiterbildungsmöglichkeiten von Beschäftigten

KATHRIN WEIS

Betriebsräte und betriebliche Weiterbildung <i>Zur Relevanz der expliziten Beteiligung des Betriebsrates an Weiterbildungs- entscheidungen und der Breite der thematischen Aufstellung des Betriebsrates</i>	221
---	-----

LINDA HÄSSLICH

Zukunftsfähige Lernformate und -ressourcen in der betrieblichen Weiterbildung <i>Aktuelle Nutzung und zukünftige Bedeutung</i>	257
---	-----

Migration und Integration von Geflüchteten

FLORIAN KIRCHHÖFER

Herausforderungen von Geflüchteten und Neuzugewanderten in der dualen Ausbildung <i>Erste Zwischenergebnisse der Begleitforschung zum Mentoring-Projekt WEICHENSTELLUNG für Ausbildung und Beruf</i>	283
--	-----

Der Betrieb als Lernort in der beruflichen Bildung aus der Forschungsperspektive. Editorial

LUTZ BELLMANN / HUBERT ERTL /
CHRISTIAN GERHARDS / PETER F. E. SLOANE

Die gemeinsame Tagung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) am 16. und 17. September 2020 nahm die Rolle der Betriebe als zentralen Lernort im dualen System der Berufsausbildung in Deutschland in den Blick und präsentierte dazu aktuelle Befunde. Bevor auf diese überblicksartig eingegangen wird, sollen Stand und Entwicklung der betrieblichen Berufsbildungsforschung in Deutschland dargestellt werden (BELLMANN, KREKEL, LEBER, WALDEN 2021).

Der Lernort Betrieb erfüllt, gemeinsam mit der Berufsschule, Qualifizierungsaufgaben im Rahmen des Berufsausbildungssystems. Dabei entscheiden Betriebe in eigener Verantwortung und vor dem Hintergrund der von ihnen zu erfüllenden wirtschaftlichen Aufgaben, ob und wen sie ausbilden. Sie tragen auch einen erheblichen Teil der Kosten der Ausbildung. Da die Finanzierung der Berufsschulen ausschließlich bei Bund und Ländern liegt und auch die Gewerkschaften Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte besitzen, kann das duale System der Berufsausbildung als Public-Private-Partnership bezeichnet werden.

Mit dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 1969 wurde für die berufliche Bildung in Deutschland eine bundesrechtliche Grundlage geschaffen. Gegenstand des Gesetzes ist die betriebliche und außerbetriebliche Aus- und Fortbildung. Gleichzeitig wurde mit dem BIBB ein eigenes Bundesinstitut gegründet, welches seitdem durch Forschung die Berufsbildungspolitik in Deutschland unterstützt und die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung fördert (EULER, WALDEN, WEISS 2010). Zu berücksichtigen ist auch die Veränderung des Kontextes der Berufsbildung und der Forschung zu diesem Thema, etwa durch den Wandel von einer Situation mit einem Mangel an Ausbildungsplätzen zu einer mit Passungsproblemen. Die aktuelle Lage des Ausbildungsmarktes ist dadurch

gekennzeichnet, dass das Angebot an Ausbildungsplätzen durch Betriebe sich immer weniger mit der Nachfrage durch ausbildungsinteressierten Jugendlichen deckt.

Im Kontext der Berufsbildungsforschung sind verschiedene Disziplinen hervorzuheben, wie insbesondere die Berufs- und Wirtschaftspädagogik, die Soziologie, Wirtschaftswissenschaften und Psychologie, die eigene Beiträge leisten. Für ihre Studien können sie mittlerweile auch sehr aufwendig auf regelmäßig durchgeführte Befragungen, wie die BIBB-BAuA¹-Erwerbstätigenbefragung, das BIBB-Qualifizierungspanel, die BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung und das IAB-Betriebspanel zurückgreifen. Bei den beiden zuletzt genannten Erhebungen handelt es sich um Erhebungen bei Betrieben, die zwischenzeitlich auch mit den administrativen Beschäftigtendaten der Bundesagentur für Arbeit verknüpft sind. In einer Reihe von Beiträgen dieses Beiheftes dienen diese Datensätze als Grundlage der angestellten Untersuchungen.

Dieses Beiheft ist in die vier folgenden Themenschwerpunkte gegliedert:

- Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften,
- digitale Transformation und neue Kompetenzanforderungen,
- Weiterbildungsmöglichkeiten von Beschäftigten sowie
- Migration und Integration von Geflüchteten.

Obwohl die Tagung, aus der die Beiträge dieses Beihefts hervorgegangen sind, während der Corona-Pandemie durchgeführt wurde, beziehen sich die vorgelegten Analysen fast ausschließlich auf die Zeit vor der durch die Krise ausgelösten Verwerfungen auf dem Ausbildungsmarkt.

Diese Verwerfungen haben u. a. dazu geführt, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im dualen System im Jahre 2020 auf einen neuen Tiefstand gefallen ist und dass sich die Passungsproblematik noch einmal verschärft hat (FLEMMING, GRANATH 2021; OEYNHAUSEN, MILDE, ULRICH 2021). Gerade Betriebe in von der Pandemie besonders betroffenen Branchen, wie z. B. das Gast- und Hotelgewerbe oder personenbezogene Dienstleistungen, waren gezwungen, ihre Ausbildungstätigkeit deutlich einzuschränken. Besonders besorgniserregend ist aber auch der Rückgang der Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung, der dazu führte, dass gerade Betriebe im Handwerksbereich angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten (OEYNHAUSEN, MILDE, ULRICH 2021). Angesichts dieser Dynamik, die in ihrer Grundstruktur auch das Ausbildungsjahr 2021 betrifft, sind die Befunde der Beiträge dieses Beihefts als eine Bestandsaufnahme zu sehen, an der zukünftige Entwicklungen wie z. B. die Wirksamkeit politischer Programme zur Stützung des Ausbildungsmarktes, gemessen werden können.

Die betrieblich orientierte Ausbildung ist ein Kernaspekt des beruflichen Bildungssystems in Deutschland und wird oft als Erfolgsmerkmal des Systems gesehen. Die

1 BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Auswirkungen der Corona-Pandemie zeigen, wie vulnerabel das Zustandekommen von betrieblichen Ausbildungsverhältnissen ist. Nicht zuletzt deshalb muss es das Bestreben der Berufsbildungsforschung sein, die für erfolgreiche betriebliche Ausbildung notwendigen Bedingungen zu untersuchen. Nur auf dieser Grundlage wird es möglich sein, Unterstützungsmaßnahmen auf politischer, institutioneller und letztlich auch pädagogisch-didaktischer Ebene zu entwickeln, die die betrieblich organisierte Ausbildung in Deutschland nachhaltig stärken können.

Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften

Auf der Basis einer eigenen Betriebserhebung mit faktoriellem Design analysierten TOBIAS MAIER und ALEXANDRA MERGENER vom BIBB in ihrem Beitrag *„Fortbildungs- oder Bachelorabschluss?“* die Konkurrenzbeziehung zwischen Bachelorabsolventen und Beschäftigten, die eine Aufstiegsfortbildung absolviert haben. Die Studienergebnisse zeigen, dass bei der Besetzung von Stellen mit Nachwuchskräften weniger die konkrete fachliche Tätigkeit bedeutsam ist als die betriebliche Ausbildungsstrategie. Betriebe, insbesondere größere, die vermehrt auch akademische Bildungsformen fördern, bevorzugen eher Bachelorabsolventen, während Betriebe, die weiterhin stärker auf berufliche Qualifizierungswege setzen, entsprechend qualifizierte Bewerber präferieren.

Der Beitrag *„Der Zusammenhang von Ausbildungsberufsclustern und Arbeitsqualität in Kleinstbetrieben“* von ANETT FRIEDRICH, ebenfalls Forscherin am BIBB, untersucht mit den Daten des BIBB-Qualifizierungspanels den Zusammenhang von Ausbildungsberufen mit ausgewählten Dimensionen betrieblicher Arbeitsqualität in Kleinstbetrieben. Die Ergebnisse legen nahe, dass sich anhand der Merkmale „Schulabschluss“, „Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern für eine Ausbildungsstelle“, „Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen“ und „Ausbildungsstrategie“ vier Ausbildungsberufscluster abgrenzen lassen. Diese wiederum zeigen einen Zusammenhang mit der Arbeitsqualitätsdimension Einkommen.

HANNELORE MOTTWEILER (BIBB) und SYLVIA ANNEN (Universität Bamberg) befassen sich im Beitrag *„Alternative Modelle zur Fachkräftesicherung?“* mit alternativen Strategien der Personalsicherung von mittleren Fach- und Führungskräften in Unternehmen. Hierzu analysieren die Autorinnen Nutzung, Nutzungsmotive und unternehmensbezogene Nutzungskontexte von Abiturientenprogrammen, dualen Studiengängen sowie Trainee-Programmen. Ihre Ergebnisse unterstreichen die zentrale Bedeutung branchenbezogener Kontextfaktoren und der Unternehmensgröße für die Präferenz und Kombination bestimmter Rekrutierungs- und Qualifizierungsprogramme. Insbesondere Abiturientenprogramme scheinen auch für kleine Unternehmen geeignet, um die Attraktivität ihres Qualifizierungsprogramms und des Unternehmens insgesamt für leistungsstarke Bewerber zu zeigen.

JUTTA MOHR und KARIN REIBER (Hochschule Esslingen) befassen sich in ihrem Beitrag „Auszubildendengewinnung und Ausbildungsgestaltung im Pflegeberuf“ mit der Frage, inwiefern in der Pflegeausbildung sich die Bedeutung der Einrichtungen bei der Gewinnung von Auszubildenden und der Ausgestaltung der praktischen Ausbildung im Kontext des Fachkräftemangels verändert. Unter Bezugnahme auf Berufswahlmotive und Laufbahnadaptabilität wird anhand empirischer Daten die Einrichtungsperspektive beleuchtet. Im Ergebnis erfordern die unternommenen Anstrengungen Ressourcen, die von den Leitungs- und Pflegefachpersonen on top erbracht werden müssen. Gleichzeitig werden die Aktivitäten durch den Fachkräftemangel konterkariert. Handlungsansätze ergeben sich auf individueller, inner- und überbetrieblicher Ebene.

Digitale Transformation und neue Kompetenzanforderungen

MYRIAM BAUM und FELIX LUKOWSKI vom BIBB sind im Beitrag „Der Einfluss des technischen Wandels auf die Teilnahme an kursförmiger betrieblicher Weiterbildung“ auf der Grundlage des BIBB-Qualifizierungspanels der Frage nachgegangen, ob der technische Wandel das betriebliche Weiterbildungsengagement erhöht – auch unter Kontrolle anderer Einflussfaktoren. Sie können nachweisen, dass Betriebe, die neue Technologien einführen, auch stärker als andere Betriebe in das Humankapital ihrer Mitarbeiter*innen investieren.

Der Beitrag „Fachkräftesicherung durch eine gekoppelte Fortbildung zu Industrie 4.0 und künstliche Intelligenz in industriellen Prozessen“ von FRANZISKA MÜLLER, MORITZ RENNER, JOHANNES SEITL und KARL WILBERS von der Universität Erlangen-Nürnberg befasst sich mit der Koppelung von Bildungsbereichen und Qualifikationsebenen in der industriellen Aus- und Weiterbildung. Die Prinzipien der Koppelung werden am Beispiel einer Fortbildung zu Industrie 4.0 bzw. künstlicher Intelligenz (KI) in industriellen Prozessen entwickelt und erprobt. Der Beitrag stellt Ansätze und erste Ergebnisse mit Blick auf das Koppelungskonzept, das didaktische Konzept, das Konzept der Information und Beratung sowie das Konzept der Qualifizierung des Bildungspersonals vor.

Im Rahmen der qualitativen Studie „Distanzarbeit als Impulsgeber beruflicher Weiterbildung“ hat INA KRAUSE von der TU Dresden in einer kommunalen Verwaltung Herausforderungen untersucht, mit denen Arbeitgeber im ersten Lockdown der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 konfrontiert worden sind, als Arbeitsprozesse kurzfristig digitaler, virtueller und räumlich flexibler gestaltet werden sollten. Durch die Verlagerung der Arbeitstätigkeit ins Homeoffice während der Corona-Pandemie habe auch die digitale Transformation von Verwaltungs- oder allgemeiner Büroarbeit neuen Schwung erhalten. Die Untersuchung zeigt, dass sich für die Beschäftigten ein Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in dreifacher Hinsicht ergibt: Erstens im

Umgang mit mobilen Technologien, zweitens in der Realisierung von selbstgesteuerten und projektförmigen Arbeiten und drittens der Neuorganisation der alltäglichen Arbeitsprozesse und vor allem der Arbeitskommunikation in papierlosen, digitalen und virtuellen Arbeitswelten.

CARMEN NEUBURG (TU Dresden) und DESIRÉE JÖRKE (Fraunhofer IMW) befassen sich in ihrem Beitrag „Der Einsatz von Online-Berichtsheften“ mit den Potenzialen eines Online-Berichtsheftes aus der Perspektive von Kammervertretenden und eines Lehrmittelanbieters. Die Untersuchungsergebnisse weisen darauf hin, dass der Einsatz nicht nur positive Effekte auf Bürokratie und Prozessoptimierung hat, sondern durch Kostenübernahme, Verfügbarkeit und bei vorhandener Infrastruktur Lernortkooperationen und jugendliche Lebenswelten adressiert. Auf diese Weise kann aus Sicht der Multiplikatoren und Multiplikatorinnen die wahrgenommene Attraktivität der beruflichen Ausbildung gezielt gesteigert werden.

Weiterbildungsmöglichkeiten von Beschäftigten

Den Zusammenhang von Betriebsräten und betrieblicher Weiterbildung, analysierte KATHRIN WEIS (BIBB) in ihrem Beitrag „Betriebsräte und betriebliche Weiterbildungen“. Dabei konnte der positive Zusammenhang eines vorhandenen Betriebsrates mit der Förderung kursförmiger Weiterbildungen bestätigt werden. Darüber hinaus zeigt der Beitrag, dass die explizite Beteiligung des Betriebsrates an Weiterbildungsentscheidungen sowie die thematisch breite Aufstellung von Betriebsräten jeweils mit einem höheren Anteil der Beschäftigten einhergehen, die an kursförmigen Weiterbildungen teilnehmen. Für die Weiterbildungschancen von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten scheint insbesondere der thematisch breiten Aufstellung des Betriebsrates eine große Bedeutung zuzukommen.

LINDA HÄSSLICH von der Brandenburgischen TU Cottbus Senftenberg untersucht im Beitrag „Zukunftsfähige Lernformate und -ressourcen in der betrieblichen Weiterbildung“ die aktuelle Nutzung und die zukünftige Bedeutung von technologieunterstützten und nicht technologieunterstützten Lernformaten und -ressourcen. Dazu wurden Unternehmen in Deutschland und Expert*innen aus Wissenschaft und Wirtschaft befragt. Der Beitrag zeigt Konsens unter den befragten Gruppen über die künftig höhere Relevanz von technologiebasierten und kollaborativen Lernformaten und -ressourcen in der betrieblichen Weiterbildung auf.

Migration und Integration von Geflüchteten

Auch wenn die Corona-Pandemie gerade vieles überschattet, darf die immer noch wichtige Herausforderung der Integration von Geflüchteten nicht unter den Tisch

fallen. FLORIAN KIRCHHÖFER stellt im Beitrag „Herausforderungen von Geflüchteten und Neuzugewanderten in der dualen Ausbildung“ erste Ergebnisse aus der Begleitforschung eines Mentoring-Projekts für Geflüchtete in der dualen Ausbildung vor. Der Beitrag diskutiert relevante Problemstellungen in der dualen Ausbildung von Geflüchteten insbesondere vor dem Hintergrund von Ausbildungsabbrüchen und deren auslösenden Faktoren. Aufbauend auf der bisherigen Abbruchsforschung werden dabei Problemstellungen im betrieblichen, schulischen und privaten Bereich der Ausbildung erhoben und systematisiert. Der Beitrag arbeitet heraus, dass für die Zielgruppe spezifische und im Kontext der Abbruchsforschung neuartige Problemstellungen wie kulturelle Anpassungsschwierigkeiten nur selten zu tatsächlichen Schwierigkeiten in Betrieb und Schule führen. Vielmehr zeigen sich zielgruppenspezifische Herausforderungen vor allem als Belastungsfaktoren im privaten oder persönlichen Bereich und beeinflussen den Umgang mit den bereits aus der bisherigen Abbruchsforschung bekannten Einflüssen auf Ausbildungsabbrüche negativ.

Mit diesem Sonderheft sollen nicht nur der Forschungsstand zur betrieblichen Berufsbildungsforschung, die verwendeten Ansätze, Themen, Theorien, Methoden und Daten, sondern auch die dynamische Entwicklung dokumentiert werden. Wir hoffen, dass es auch vielfältige Anregungen für die weitere Forschung – nicht nur in der aktuellen Situation – bietet.

Literatur

- Bellmann, L. / Krekel, E.M. / Leber, U. / Walden, G. (2021). *Betriebliche Ausbildungsbereitschaft und -beteiligung*. In: Bellmann, L. / Büchter, K. / Frank, I. / Krekel, E.M. / Walden, G. (Hrsg.), *Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern* (77–92). Leverkusen: Budrich.
- Euler, D. / Walden, G. / Weiss, R. (2010). Zwischen wissenschaftlicher Exzellenz- und Praxisgestaltung: Berufsbildungsforschung im BIBB. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *40 Jahre BIBB. 40 Jahre Forschen-Beraten-Zukunft gestalten* (59–69). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Flemming, S. / Granath, R.-O. (2021): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2020. In: *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021* (35–54). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Oeynhaus, S. / Milde, B. / Ulrich, J. G. (2021). Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt. In: *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021* (15–34). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften

Fortbildungs- oder Bachelorabschluss?

Ein Faktorielles Survey Experiment zu betrieblichen Rekrutierungspräferenzen

TOBIAS MAIER / ALEXANDRA MERGENER

Advanced vocational training or bachelor degree?

A Factorial Survey Experiment on the Hiring Preferences of Establishments

Kurzfassung: Die Ergebnisse eines Faktoriellen Surveys im Rahmen des BIBB-Qualifizierungspanelns weisen auf die Bedeutsamkeit der betrieblichen Ausbildungsstrategie bei Rekrutierungsentscheidungen zwischen Fortgebildeten und Personen mit Bachelorabschluss hin. So zeigen Betriebe in unterschiedlichen Branchen und Berufen bei unterschiedlichsten Aufgaben keine Präferenz für einen der beiden Abschlüsse. Das Experiment offenbart jedoch, dass Betriebe, die ausschließlich Aufstiegsfortbildungen fördern, Fortgebildete bevorzugen. Betriebe, die ein Studium unterstützen, bevorzugen Personen mit Bachelor- und Masterabschluss. Um weiterhin Karrierechancen für beide Ausbildungswege zu ermöglichen, gilt es, die betriebliche Förderung von Aufstiegsfortbildungen zu unterstützen.

Schlagwörter: Berufliche Bildung, Akademisierung, Konkurrenz, Ausbildungsstrategie, betriebliche Rekrutierung, Faktorieller Survey

Abstract: The results of a factorial survey conducted as part of the BIBB Training Panel indicate the importance of the establishments training strategy in recruiting decisions between persons with advanced vocational training and persons with a bachelor's degree. Thus, establishments in different industries and occupations do not show a preference for either degree for a wide variety of tasks. The experiment does reveal, however, that establishments that exclusively support advanced vocational training prefer persons with advanced vocational training degrees. Establishments that support studies prefer people with bachelor's and master's degrees. To further enable career opportunities for both training paths, it is important to support the establishments promotion of advanced vocational training.

Keywords: vocational education, higher education, competition, training strategy, recruitment decisions, factorial survey

1 Einleitung

Seit der Einführung des zweistufigen Hochschulsystems im Zuge der Bologna-Reform zeigt sich eine Veränderung der Qualifikationsstruktur der neu auf den Arbeitsmarkt strömenden Arbeitskräfte. So drängen immer mehr junge Menschen an die Fachhochschulen und Universitäten, während die Zahlen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im dualen Ausbildungssystem stagnieren bzw. zurückgehen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020).

Gemäß der Einordnung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) qualifiziert sowohl die akademische Erstausbildung, der Bachelorabschluss, als auch die berufliche Aufstiegsfortbildung (z. B. Meister/-in, Techniker/-in, Betriebswirt/-in) zu vergleichbaren Tätigkeits- und Verantwortungsbereichen auf der Niveaustufe sechs. Diese Niveaustufe

beschreibt Kompetenzen die zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.¹

Die Forschung hat deshalb schon früh nachdem die ersten Bachelorabsolventinnen und -absolventen den Arbeitsmarkt betreten haben, untersucht, ob diese ihre Arbeitskraft komplementär oder in Konkurrenz zu Personen mit etablierten Aufstiegsfortbildungen anbieten (Bahl, Dietzen & Dorsch-Schweizer, 2011; Bott & Wünsche, 2014; Drexel, 2012; Krone & Mill, 2014). Dabei zeigte sich, dass beide Ausbildungswege zwar zu gehobenen Fachkräftepositionen (z. B. Projektleitungen) führen, die jeweiligen Aufstiegschancen sich aber nach Branche und Tätigkeit unterscheiden. Während Werner, Hollmann und Schmidt (2008) oder Drexel (2012) noch Verdrängungseffekte vorhersehen, sprechen die ersten empirischen Untersuchungen zu den Einsatzfeldern von Bachelorabsolventinnen und -absolventen in Deutschland von einer „Komplementarität“ (Bahl et al., 2011; Bott & Wünsche, 2014), wenngleich auf Unterschiede nach Beruf und Branche hingewiesen wird. Während Werner et al. (2008), Bahl et al. (2011) oder Euler und Severing (2017) noch auf Wettbewerbssituationen hinsichtlich der Entlohnung, der Aufstiegsmöglichkeiten bzw. der Studienangebote im kaufmännischen Bereich hinweisen, zeigt Mottweiler (2018), dass Fortgebildete im Einzelhandel durchaus für mittlere Führungspositionen in Betracht gezogen werden. Auch Elsholz, Jaich, und Neu (2018) kommen in Interviews mit Personalverantwortlichen zu der Erkenntnis, dass im Einzelhandel die beruflich-betriebliche Bildung eine relative Stabilität aufweist und verschiedene Qualifikationen eher als komplementär zueinander an-

¹ Quelle: Deutscher Qualifikationsrahmen – Niveau 6 (dqr.de) (Zugriff: 15.03.2021).

gesehen werden. Für die Elektro- und Metall- sowie IKT-Branche stellen sie hingegen Verdrängungstendenzen fest.

Diese teils widersprüchlichen Befunde sprechen dafür, dass möglicherweise zur Erklärung dienende Merkmale in den bisherigen Studien unberücksichtigt bleiben. So beschränken sich diese darauf die mögliche Karriereentwicklung in Abhängigkeit einer formalen Qualifizierung aufzuzeigen, ohne jedoch im Forschungsdesign die möglichen Konkurrenzsituationen abzubilden. Wir möchten mit unserer Untersuchung deshalb klären, wie sich Personalverantwortliche in Betrieben entscheiden, wenn sie tatsächlich zwischen Bewerberinnen und Bewerbern unterschiedlicher Qualifizierungswege wählen können. Unsere forschungsleitende Fragestellung lautet dabei: *Wie betrachten Betriebe im Rekrutierungsprozess Personen mit Fortbildungsabschlüssen im direkten Vergleich zu Personen mit Bachelorabschlüssen?* Um mögliche Heterogenität in den Entscheidungssituationen aufzudecken, fokussieren wir uns zudem auf Stellenbesetzungen mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten und überprüfen Unterschiede hinsichtlich betrieblicher Rekrutierungsstrategien, die sich über das Ausbildungsengagement ableiten lassen.

2 Theoretische Rahmung und Hypothesen

2.1 Betriebliche Rekrutierung als rationale Wahl

Ziel dieses Beitrages ist es, Substitutionsmöglichkeiten von Aus- oder Fortgebildeten durch Bachelorabsolventinnen und -absolventen aus betrieblicher Sicht offen zu legen und zu ergründen, welche Merkmale des Betriebes und/oder der Stelle ursächlich für das betriebliche Präferenzmuster bei einer Rekrutierung vom externen Arbeitsmarkt sind. Der *Rational-Choice-Ansatz* erweist sich für dieses Forschungsziel als ideales theoretisches Grundgerüst. So wird davon ausgegangen, dass Personalentscheider/-innen als Sprachorgan eines Unternehmens im Stellenbesetzungsprozess aufgrund ihrer spezifischen Präferenzen nutzenmaximierend handeln. Nach der Theorie wird der Nutzen immer dann maximiert, wenn aus einer Menge an Handlungsoptionen diejenige gewählt wird, die der Verwirklichung der Ziele am ehesten dient (Diekmann & Voss, 2004). Für die Neueinstellungen von Bewerberinnen und Bewerbern bedeutet dies, dass aufgrund der Nutzenmaximierung diejenige Person ausgewählt wird, welche am ehesten die für die festgelegten Aufgaben benötigten Fähigkeiten mitbringt und dem Betrieb die geringsten Kosten, z. B. im Sinne der Einarbeitungszeit, des Schulungs- und Fortbildungsbedarfs oder auch Lohns, verursacht.

Aus betrieblicher Sicht ist es entscheidend, möglichst alle produktivitätsrelevanten Charakteristiken der Bewerber/-innen im Rekrutierungsprozess zu erkennen. Allerdings haben Akteure in der Realität nur ein eingeschränktes Wissen über den Markt und dessen zukünftige Entwicklung und sind somit nicht in der Lage, „sämtliche nut-

zenstiftende Transaktionsmöglichkeiten mit Sicherheit [zu] kennen und [...] außerdem [die] Kosten für die Erlangung von Informationen über die Marktgegebenheiten [zu] tragen“ (Resch, 2007, S. 45). Auch inkonsistente und inkompatible Ziele sowie wechselnde Teilnehmer/-innen mit unterschiedlicher Aufmerksamkeit führen häufig dazu, dass aus Stellenbesetzungsprozessen komplexe soziale Vorgänge werden, die mit einer ausschließlichen Kosten-Nutzen-Bewertung nicht hinreichend abgebildet werden können. Entscheidungssituationen unter hoher Unsicherheit können deshalb nur begrenzt rational sein (Schüle, Lueger & Hameter, 2007).

Esser (1990) argumentiert, dass Individuen aufgrund dieser unvollkommenen Informationen Habits und Frames anwenden, indem sie sich auf vorhandenes Wissen in ähnlichen Situationen stützen.

Habits und Frames sind (bislang erfolgreiche und begründbare) Vereinfachungen von Situationen, die der vernünftige Akteur nicht mit der kleinsten Situationsschwankung aufgibt. Die Beibehaltung von Routinen und die Bewahrung einer deutlichen Relevanzstruktur wird als eine sehr „rationale“ Angelegenheit erkennbar (Esser, 1990, S. 236).

Persönliche Attribute von Bewerberinnen und Bewerbern, wie Bildungsabschlüsse, senden Signale (Spence, 1973) über die zu erwartende Produktivität der Bewerber/-innen. Aufgrund unterschiedlicher betrieblicher Erfahrungen und Kenntnisse, ist es deshalb auch rational, wenn Betriebe objektiv gleiche persönliche Attribute von Bewerberinnen und Bewerbern, wie beispielsweise Bildungsabschlüsse, unterschiedlich im Hinblick auf die im Betrieb zu erfüllenden Aufgaben bewerten. Die unterschiedliche Informiertheit über entsprechende Ausbildungsabschlüsse lässt sich zum einen über die Bekanntheit der Ausbildungs(güte), zum andern aber auch mit der direkten betrieblichen Erfahrung, z. B. aufgrund eines eigenen Ausbildungsengagements, erklären.

Aufstiegsfortbildungen bauen in der Regel auf einer standardisierten dualen Berufsausbildung auf, so dass für Absolventinnen und Absolventen mindestens die Produktivität einer ausgebildeten Fachkraft erwartet werden kann. Aufgrund der Dualität der betrieblichen Ausbildung ist zudem zu erwarten, dass die Absolventinnen und Absolventen von Aufstiegsfortbildungen mit allgemeinen betrieblichen Abläufen vertraut sind. Zudem sind Aufstiegsfortbildungen traditionell im deutschen Berufsbildungssystem verankert. Bei einem Bachelorabschluss handelt es sich hingegen um eine Erstausbildung, dessen Ausbildungsinhalt nicht bundesweit gleich, sondern von den ausbildenden (Fach-)Hochschulen festgelegt wird und damit zwischen den Ausbildungsstätten variieren kann. Grundsätzlich wäre deshalb zu erwarten, dass Betriebe in der Breite besser über die Produktivität von Fortbildungs- als von Bachelorabsolventinnen und -absolventen informiert sind.

2.2 Komplementarität oder Konkurrenz?

In der bisherigen Forschung zur möglichen Konkurrenz- oder Komplementaritäts-Beziehung zwischen Bachelor- und Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen wurden jeweils verschiedene Tätigkeitsfelder hervorgehoben, für welche die unterschiedlichen Qualifizierungswege zu befähigen vermögen. So dienen Aufstiegsfortbildungen per rechtlicher Grundlage dazu „die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen“ (§ 1, Abs. 4 Berufsbildungsgesetz (BBiG)). Hingegen formuliert § 7 des Hochschulrahmengesetzes:

Lehre und Studium sollen den Studenten auf ein berufliches Tätigkeitsfeld vorbereiten und ihm die dafür erforderlichen fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden dem jeweiligen Studiengang entsprechend so vermitteln, dass er zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit und zu verantwortlichem Handeln in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat befähigt wird.

Folgt man den jeweils formulierten Lernzielen der beiden Ausbildungsformen wäre eine inhaltliche Trennung der unterschiedlich möglichen Tätigkeitsfelder anhand der Wissenschaftsorientierung der jeweiligen Aufgaben vorzunehmen. Diese inhaltliche Unterscheidung trifft auch der DQR auf Niveaustufe sechs, indem inhaltlich zwischen einem „wissenschaftlichen Fach“ oder einem „beruflichen Tätigkeitsfeld“ unterschieden wird. Berufliche Tätigkeitsfelder auf der Niveaustufe sechs des DQR lassen sich über die Fortbildungsprüfungsordnungen (nach § 53 BBiG bzw. § 42 Handwerksordnung (HwO)) erfassen, da sie vorgeben, welche Tätigkeiten eine Person nach erfolgreich absolvierter Fortbildungsprüfung ausführen können sollen. Sie erfordern zumeist spezielle, tiefgehende fachliche Kenntnisse sowie die Fähigkeit, auch die Qualität der fachlichen Arbeit überprüfen zu können. Demnach werden Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen im Gegensatz zu Personen mit Bachelorabschluss explizit für fachlich spezialisierte Tätigkeitsfelder ausgebildet, weshalb hier die beiden Qualifizierungswege nicht in Konkurrenz zueinander stehen sollten. Hieraus ergibt sich folgende Hypothese:

H1 Personen mit Aufstiegsfortbildung haben bei Tätigkeiten, die eine hohe fachliche Spezialisierung erfordern eine höhere Rekrutierungschance als Bachelorabsolventinnen und -absolventen.

Fortbildungsordnungen dienen auch dazu, Personen für eine Betriebs- oder Personalführung vorzubereiten. Dies erfordert auch die Kompetenz, planende Tätigkeiten auszuführen oder in einem stärkeren Prozessbezug zu denken. Diese Fähigkeiten erfordern aber zugleich eine stärkere methodische wie wissenschaftliche Komponente und werden deshalb auch in einem Bachelorstudium vermittelt (Drexel, 2012). Sind Stellen für planerische, prozessbezogene Tätigkeiten ausgeschrieben, sollten Bachelorabsolventinnen und -absolventen entsprechend gleichwertige oder sogar höhere Chancen auf eine Stellenbesetzung haben als Fortgebildete:

H₂ Bachelorabsolventinnen und -absolventen haben bei planerischen, prozessbezogenen Tätigkeitsfeldern gleiche oder höhere Rekrutierungschancen als Personen mit Aufstiegsfortbildung.

2.3 Die Rolle des betrieblichen Ausbildungsengagements

Differenzierter als die vorherigen Studien argumentieren wir nun, dass nicht (nur) die auszuführende Aufgabe die Rekrutierungspräferenz der Betriebe bestimmt, sondern auch die Fachkräftesicherungsstrategie des Betriebs. Betriebliche Strategien lassen sich als Habits und Frames im Sinne von Esser (1990) interpretieren, da sie als grundsätzlich ausgelegte, langfristige Verhaltensweise der Verwirklichung langfristiger Ziele dienen. Um unterschiedliche Präferenzmuster von Betrieben (auch in gleichen Branchen) erklären zu können, muss deshalb die Fachkräftesicherungsstrategie bekannt sein.

Die Fachkräftesicherungsstrategie umfasst neben der Rekrutierungs- auch eine Ausbildungsstrategie (Bellmann, Grunau, Troltsch & Walden, 2014). Beide Strategien können sich entweder gegenseitig ergänzen oder aufeinander aufbauen. Wir argumentieren, dass bei der externen Rekrutierung von Fortgebildeten oder Bachelorabsolventinnen und -absolventen vor allem die direkte Erfahrung der Betriebe mit den unterschiedlichen Ausbildungsformen – unabhängig von den entsprechend auszuübenden Tätigkeiten – eine Rolle spielt. Gerade beim vergleichsweise unbekannteren Bachelorstudium kann ein Engagement der Betriebe in dieser Ausbildungsform, z. B. durch die Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei einem Studium, mögliche Informationsasymmetrien über die Produktivität von Bachelorabsolventinnen und -absolventen abbauen. Setzt die betriebliche Ausbildungsstrategie hingegen ausschließlich auf die Förderung von Aufstiegsfortbildungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sollten auch bei einer externen Rekrutierung die Produktivität von Fortgebildeten höher eingeschätzt werden als bei Bachelorabsolventinnen und -absolventen. Daraus leiten wir die folgende Hypothese ab:

H₃ Die Einstellungschancen von Personen mit Fortbildungs- bzw. Bachelorabschluss unterscheiden sich – unabhängig von den auszuübenden Tätigkeiten – nach betrieblichem Ausbildungsengagement. In Betrieben, in denen Aufstiegsfortbildungen gefördert werden, erhalten Fortgebildete höhere Chancen als Bachelorabsolventinnen/-absolventen und in Betrieben, in denen ein Studium gefördert wird, erhalten Bachelorabsolventinnen/-absolventen höhere Chancen als Fortgebildete.

3 Methodisches Vorgehen

Um die Hypothesen zu überprüfen, greifen wir auf das Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB-Qualifizierungspanel) zurück. Wir legen dort in einer eigens für die Forschungshypothesen konzipierten Nachbefragung im Jahr 2017 Personalverantwortlichen in einem Faktoriellen Survey Design (Auspurg & Hinz, 2015) eine Stellenbeschreibung vor und lassen sie für diese Stelle die Einstellungschancen für jeweils sechs unterschiedliche Kandidaten² bewerten. Das Forschungsdesign wird im Folgenden im Detail beschrieben.

3.1 Datenbasis

Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine repräsentative, jährliche Befragung von 3 500 Betrieben in Deutschland. Die Befragung richtet sich an privatwirtschaftliche und öffentliche Betriebe in Deutschland und erfolgt mittels computergestützter persönlicher Interviews (computer assisted personal interview – CAPI) (Gerhards, Mohr & Troltsch, 2012). Da unsere Hypothesen explizit auf die mögliche Konkurrenzsituation zwischen Fortgebildeten und Bachelorabsolventen abzielen und dabei die Art der durchzuführenden fachlichen Tätigkeiten in den Blick nehmen, wurde ein zweistufiges Vorgehen für die Datenerhebung gewählt.

In einem ersten Schritt wurden Berufsbereiche identifiziert, in denen sowohl berufliche als auch akademische Qualifizierungswege möglich sind (Euler & Severing, 2017). Ausgehend von den möglichen ausbildungsintegrierenden Studiengängen in Deutschland³ wurde geprüft, ob für die entsprechenden Berufsbereiche auch die Möglichkeit einer beruflichen Fortbildung sowie eines Masterstudiums existiert.

Um sicherzugehen, dass die ausgewählten Qualifikationen in der Praxis auch tatsächlich in den jeweiligen Berufsbereichen vorkommen, wurde die Auswahl an möglichen Abschlussarten mit Expertinnen und Experten des BIBB diskutiert, welche für die Neuordnungsverfahren der entsprechenden Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen verantwortlich sind. Schlussendlich wurden die acht Berufsbereiche „Elektrotechnik (Betriebstechnik)“, „Metalltechnik“, „Informatik (Programmierung)“, „Baudurchführung“, „Chemische Produktion“, „Einzelhandel“, „Finanzen/Banken“ und „Heilerziehung/Heilpädagogik“ gewählt. Tabelle 3 im Anhang führt für diese Berufs-

² Da im Rahmen des Faktoriellen Surveys nur männliche Bewerber präsentiert wurden, wird in der folgenden Beschreibung des Designs und der Ergebnisse auch nur das Maskulinum verwendet.

³ Da ausbildungsintegrierende Studiengänge eine duale Berufsausbildung mit einem Studium verbinden, ist zu erwarten, dass sie vor allem in den Tätigkeitsfeldern angeboten werden, in welchen sowohl eine duale Berufsausbildung als auch ein Studium für die Tätigkeitsausübung qualifiziert.

bereiche die vier möglichen Abschlüsse auf.⁴ In der CAPI-Hauptbefragung des BIBB-Qualifizierungspanels wurde entsprechend erfragt, ob die Betriebe mindestens eine Fachkraft mit beruflichem Abschluss in diesen Berufsbereichen beschäftigten. War dies der Fall und stimmten sie einer Online-Nachbefragung zu, wurden sie zu einem späteren Zeitpunkt (Januar 2017 bis September 2017) per Email vom Erhebungsinstitut persönlich zur Teilnahme an einem Faktoriellen Survey in einem Computer-Assisted-Web-Interview (CAWI) eingeladen.

3.2 Faktorielles Survey Design

Beim Faktoriellen Survey handelt es sich um ein Vignettenexperiment (Auspurg, Hinz & Liebig, 2009), bei dem Befragten Objekt-, Situations- oder Personenbeschreibungen vorgelegt werden, für die sie eine entsprechende Einordnung treffen sollen. Indem in den vorgelegten Vignetten bestimmte Beschreibungsmerkmale experimentell variiert werden, lässt sich herausfiltern, welche Merkmalsausprägungen für eine letztendliche Entscheidung ursächlich sind.

Mit der frühzeitigen Informationsweitergabe der entsprechenden Berufsbereiche, in denen die teilnahmebereiten Betriebe mindestens eine Fachkraft beschäftigen, war es möglich, das Vignettendesign entsprechend der bereits erhaltenen Informationen aus der CAPI-Haupterhebung auf den Betrieb zuzuschneiden. Nannten die Betriebe einen der acht Berufsbereiche, wurde das Vignettendesign genau auf diesen Beruf ausgerichtet. Gaben Betriebe an, in mehreren der Berufsbereiche Fachkräfte zu beschäftigen, wurde der in der CAWI-Befragung darzustellende Beruf aus den Mehrfachantworten ausgewählt. Um eine relativ ausgewogene Fallzahl für alle Berufsbereiche zu erhalten, wurde die Ziehungswahrscheinlichkeit für gering vertretene Berufe proportional erhöht.⁵

3.3 Stellenbeschreibung

Um Einstellungsentscheidungen möglichst präzise simulieren zu können, bedarf es einer konkreten Beschreibung der fiktiv zu besetzenden Stelle innerhalb der acht Berufsbereiche. Die Stellenausschreibungen waren primär für die Niveaustufe sechs des

4 Wir beschränken uns auf Bachelor- und Masterabschlüsse, die an Fachhochschulen (FH) und nicht an Universitäten erworben wurden. Dies liegt zum einen daran, dass der Großteil der Studiengänge, die zu den entsprechenden Abschlüssen in den ausgewählten Berufsbereichen führen, in Deutschland an Fachhochschulen angesiedelt ist. Zum anderen sind FH-Abschlüsse weitaus praxisorientierter und damit den beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen inhaltlich ähnlicher als Universitätsabschlüsse.

5 Entscheidend für die jeweilige Schichtung der Berufsauswahl war der Erhebungsstand der bereits erfolgreich beendeten CAWI-Interviews nach Berufsbereichen.

DQR konzipiert und somit für Bewerber mit einer Aufstiegsfortbildung oder einem Bachelorabschluss offen. Allerdings sollten auch Abweichungen nach unten und oben ermöglicht werden, so dass sich auch Kandidaten mit einer Ausbildung oder einem Masterabschluss für die Stelle bewerben können. Die Tätigkeitsprofile der zu besetzenden Stelle setzt sich aus zwei Dimensionen zusammen: der fachlichen Anforderung und dem Verantwortungsbereich (siehe Tabelle 4 im Anhang).

Im Verantwortungsbereich variieren wir zwischen der Übernahme von Aufgaben sowie der Gesamtverantwortung ohne und mit Personalführung. In den Berufsbereichen Elektrotechnik, Metalltechnik, Informatik, Baudurchführung und Chemische Produktion beschränkt sich die Verantwortung auf ein Projekt, für den Einzelhandel und das Bankwesen auf einen Bereich und für die Heilerziehung auf eine pädagogische Gruppe bzw. Personengruppe.

Auch bei der fachlichen Anforderung unterscheiden wir drei Niveaustufen, für die entsprechend des Berufsbereichs jeweils konkrete niveauadäquate Tätigkeiten eingesetzt werden. Dabei wurde wie folgt vorgegangen: In einem ersten Schritt wurde auf Basis der Ausbildungsordnungen der Berufsbereiche die Kerntätigkeit einer ausgebildeten Fachkraft identifiziert. Die berufsbereichsspezifische Auswahl an Tätigkeiten, die eine größere Spezialisierung/Fachkenntnis erfordern (siehe H₁) oder, die neben der Fachkenntnis zusätzlich eine planerische/prozessbezogene Komponente enthalten (siehe H₂), basiert zum einen auf den in den Prüfungsanforderungen der Fortbildungsabschlüsse genannten Tätigkeitsbereichen (auch im Rahmen der BIBB-Berufesuche⁶ zu finden). Zum anderen wurden die im BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit aufgeführten Tätigkeiten für Berufe mit entsprechenden Fortbildungs- oder Bachelorabschlüssen betrachtet. Um eine berufsübergreifende Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden bei relativ ähnlichen Berufen möglichst ähnliche Tätigkeitsbeschreibungen gewählt (wie z. B. Elektrotechnik und Metalltechnik).⁷ Die Tätigkeitsprofile aller acht Berufsbereiche sind in Maier, Mergener und Steeg (2020) einsehbar.

Durch die Kombination aller drei fachlichen Anforderungen mit allen drei Ausprägungen des Verantwortungsbereichs entstehen neun unterschiedliche Stellenprofile. Diese werden nach einem Rotationsplan gleichmäßig auf die befragten Betriebe verteilt. Die Befragten wurden gebeten sechs aufeinanderfolgende Bewerber (Vignetten)⁸ hinsichtlich ihrer jeweiligen Einstellungschancen auf einer 11-poligen Skala zu bewerten (0 = sehr geringe Chance bis 10 = sehr hohe Chance).

6 <https://www.bibb.de/dienst/berufesuche> (Zugriff: 22.12.2020).

7 Die getroffene Auswahl an konkreten Tätigkeiten und die Zuordnung zu den entsprechenden fachlichen Anforderungsniveaus wurde ebenfalls mit Expertinnen und Experten des BIBB, welche für die Neuordnungsverfahren der entsprechenden Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen verantwortlich sind, diskutiert.

8 Auspurg und Hinz (2015) empfehlen mindestens fünf Befragte pro Vignette.

3.4 Vignettendimensionen und -levels

Die Vignetten, bzw. dargestellten Bewerber variieren in fünf Dimensionen. Tabelle 1 zeigt alle Vignettendimensionen und ihre zugehörigen Levels.

Tab. 1 Dimensionen und Levels der Vignetten

Dimension	Levels
Bewerberanzahl	<ul style="list-style-type: none"> – Sehr geringe Anzahl – Durchschnittliche Anzahl – Sehr hohe Anzahl
Qualität der Bewerber	<ul style="list-style-type: none"> – Mehrheitlich Bachelorabsolventen – Mehrheitlich Fortgebildete
Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> – (Duale) Ausbildung – Fortbildung (Meister, Techniker, Fachwirt) – Bachelor of [...] (FH) – Master of [...] (FH)
Berufserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> – Keine einschlägige Berufserfahrung – 1 Jahr einschlägige Berufserfahrung – 3 Jahre einschlägige Berufserfahrung
Verantwortungsbereich bei vorheriger Stelle	<ul style="list-style-type: none"> – Keine inhaltliche Verantwortung für [ein Projekt / einen Bereich / eine Gruppe] – Gesamtverantwortung für [ein Projekt / einen Bereich / eine Gruppe] ohne Personalführung
<p><i>Ausschluss der Kombination „keine einschlägige Berufserfahrung“ und „Gesamtverantwortung für [ein Projekt / einen Bereich / eine Gruppe] ohne Personalführung“.</i></p> <p>Quelle: Eigene Darstellung.</p>	

Um die Rekrutierungschance eines einzelnen Bewerbers adäquat einschätzen zu können, bedarf es unabhängig von den individuellen Bewerbermerkmalen auch Informationen über die Bewerberlage. Die Dimension Bewerberanzahl simuliert deshalb Bewerberknappheit und -überschuss. Neben einer sehr geringen und sehr hohen Anzahl erhält diese Dimension als Referenzkategorie eine durchschnittliche Anzahl an Bewerbungen.⁹ Da auch die Qualität der Bewerberlage die Einstellungschancen eines Einzelnen beeinflussen kann, variieren wir zwischen Bewerbungen von mehrheitlich Bachelorabsolventen und mehrheitlich Fortgebildeten.

Bei der anschließenden Darstellung eines konkreten Bewerbers werden die formalen Qualifikationen, d. h. Ausbildungs-, Fortbildungs-, Bachelor- und Masterabschlüsse nach Berufsbereich variiert. Bisherige Studien zeigen, dass die Berufserfahrung

⁹ Da sich das Vignettenexperiment an Betriebe unterschiedlicher Branchen, Regionen und Größenklassen richtet und sich zudem auf verschiedene Berufe bezieht, ist anzunehmen, dass ein und dieselbe Anzahl an Bewerbungen unterschiedlich bewertet wird. Es wurde deshalb bewusst darauf verzichtet eine konkrete Anzahl an Bewerbungen zu nennen (Mergener & Maier, 2019).

(insbesondere bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen) als ein einstellungsrelevantes Kriterium eingestuft wird (Damelang & Abraham, 2016; Humburg & van der Velden, 2015; Mergener & Maier, 2019; Neeß, 2015). Sie kann als Indikator für die Produktivität der Bewerber/-innen herangezogen werden, um eventuelle Informationsdefizite von unbekannteren Abschlüssen zu kompensieren. Um hierfür zu kontrollieren, unterscheiden wir Kandidaten ohne, mit einem Jahr und drei Jahren einschlägiger Berufserfahrung im entsprechenden Berufsbereich. Zusätzlich wird die Qualität der bisher vorhandenen Berufserfahrung über den Verantwortungsbereich bei der vorherigen Stelle definiert. Innerhalb dieser Dimension variieren Bewerber, die bisher noch keine inhaltliche Verantwortung für ein Projekt, einen Bereich oder eine Personengruppen übernommen haben, und Bewerber, die eine solche Gesamtverantwortung bereits wahrgenommen haben. Um Überqualifikationen auszuschließen und berufliche Aufstiege zu ermöglichen, werden Bewerber mit Erfahrung in der Personalführung nicht zugelassen. Ausgeschlossen wird die Nennung der bisherigen Verantwortung, wenn die Bewerber noch keine Berufserfahrung vorweisen können.

Aus dem Vignettenuniversum, d. h. den 144 Kombinationsmöglichkeiten, ziehen wir eine design-effiziente Stichprobe von 60 Vignetten.¹⁰ Die 60 Vignetten werden in zehn Decks (Beck & Opp, 2001) unterteilt, so dass jedes Deck sechs zufällig verschiedene Vignetten enthält. Um Reihenfolgeeffekte in der Bewertung der Vignetten zu vermeiden, variieren wir innerhalb eines Decks die Reihenfolge der Vignetten per Zufallsverfahren (Auspurg & Jäckle, 2015). Zusätzlich zu den Vignetten variieren im Faktoriellen Survey auch neun verschiedene Tätigkeitsprofile der zu besetzenden Stellen innerhalb eines Berufsbereichs. Im Rahmen der Studie wird jedem Betrieb zufällig, d. h. unabhängig vom auszuwählenden Berufsbereich und Tätigkeitsprofil, ein Deck mit sechs Vignetten vorgelegt. Jedes Deck wird hierdurch mehrmals von unterschiedlichen Befragten bewertet (Steiner & Atzmüller, 2006).

Einige Bewerbercharakteristika werden über alle Vignetten hinweg konstant gehalten. Da geschlechts- und altersspezifische Unterschiede hinsichtlich der Rekrutierungschancen der Bewerber für die Bearbeitung der Forschungsfragen des Projektes nicht bedeutsam sind, werden ausschließlich Kandidaten männlichen Geschlechts präsentiert, die jünger als 30 Jahre sind. Wir haben damit eine Altersgrenze gewählt, bei der es in der Wahrnehmung der Personalentscheider/-innen plausibel erscheint, dass der Bewerber nach seinem beruflichen oder hochschulischen Abschluss bereits drei Jahre Berufserfahrung vorweist. Ebenfalls ausgeschlossen werden sollen etwaige Nationalitäteneffekte bei der Angabe der Einstellungschance (Damelang & Abraham, 2016; Mergener & Maier, 2019), weshalb nur deutsche Bewerber präsentiert werden. In verschiedenen Studien konnte bereits gezeigt werden, dass sich Noten auf die Re-

¹⁰ Dazu verwenden wir das SAS-Makro %MktEx von (Kuhfeld, 2010). Unter Berücksichtigung von Interaktionen zwischen der Bewerberanzahl und Qualität der Bewerber sowie der Berufserfahrung und dem Verantwortungsbereich bei der vorherigen Stelle erreichen wir eine D-Effizienz von 98,93 Prozent.

krutierungschancen der Bewerber auswirken (Neeß, 2015; Teichler, 2007). Da wir auch diesbezüglich eine unbeobachtete Verzerrung vermeiden möchten, verfügen in diesem Vignettenexperiment alle Bewerber über eine durchschnittliche Abiturnote. Ebenso werden relevante persönliche Kompetenzen oder Zusatzqualifikationen der Bewerber über alle Vignetten hinweg als einheitlich beschrieben. Abbildung 5 im Anhang stellt exemplarisch für den Berufsbereich „Elektrotechnik (Betriebstechnik)“ ein Beispiel des Faktoriellen Surveys dar.

Neben dem Vignettenexperiment wurden u. a. auch direkte Fragen zur internen Validierung mit in die CAWI-Befragung aufgenommen sowie die Ausbildungsstrategie des Betriebs erfasst. Der komplette Fragebogen ist unter Maier et al. (2020) einsehbar.

3.5 Vignettenstichprobe und Analysesample

Durch die Screening Frage in der CAPI-Haupterhebung konnten 1 825 Betriebe ermittelt werden, die einer CAWI-Nachbefragung zustimmten. Hiervon nahmen 726 Betriebe (40 %) auch am Vignettenexperiment teil. Die acht vorab ausgewählten Berufsbereiche finden sich in Betrieben in nahezu allen Branchen wieder, wenngleich sie sich im Ausmaß ihres Vorkommens größtenteils auf wenige Branchen konzentrieren (siehe Tabelle 5). Wie sich im Vergleich der gewichteten und ungewichteten Anteile zeigt (Häring, Schiel, & Kleudgen, 2018, S. 25), sind Betriebe in der Branche „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ in der Nachbefragung überproportional häufig befragt worden. Rund elf Prozent der Betriebe in der Stichprobe haben sich selbst dem öffentlichen Dienst zugerechnet, in der Grundgesamtheit beträgt der durchschnittliche Anteil rund ein Prozent über die entsprechenden Branchen.¹¹ Besonders deutlich wird diese Verzerrung im Berufsbereich Baudurchführung. Rund 31 Prozent der dort teilnehmenden Betriebe zählten sich zum Öffentlichen Dienst, gewichtet auf die Grundgesamtheit beträgt ihr Anteil hingegen knapp fünf Prozent. Da diese Betriebe ein anderes Verständnis von der Art der notwendigen Tätigkeiten bei der „Baudurchführung“ als Betriebe im Baugewerbe zeigen, schließen wir die Betriebe des Öffentlichen Dienstes von den nachfolgenden Analysen aus. Die Konsequenzen dieser Konzentration auf die Privatwirtschaft wird in den Robustheitschecks erörtert. Befragte Betriebe mit fehlenden Angaben in den für die Analysen relevanten Variablen wurden zudem aus dem Analysesample ausgeschlossen. Damit beruhen die folgenden Angaben auf einem einheitlichen Analysesample von insgesamt 520 Vignettenbewerber/-innen in Betrieben.

11 Die Über- und Unterrepräsentanz korreliert stark mit der Betriebsgröße, da das BIBB-Qualifizierungspanel größere Betrieben eine höhere Auswahlwahrscheinlichkeit beimisst (Häring et al., 2018). Insbesondere Berufe in der Baudurchführung und im Einzelhandel sind eher in kleineren Betrieben zu finden. Lediglich der Berufsbereich „Chemische Produktion“ konzentriert sich vorwiegend auf Großbetriebe.

97 Prozent der Vignettenbewerter/-innen übernehmen Personalverantwortung in ihrem Betrieb, mehrheitlich als Mitarbeitende in der Personalabteilung (35%), als Abteilungs- oder Bereichsleiter/-in (31%) oder Betriebsinhaber/-in (10%).¹² Über 90 Prozent dieser Personalverantwortlichen bestätigten in der Befragung, dass sie eine solche Stelle auch extern ausschreiben würden. Lediglich 20 Prozent der befragten Personalverantwortlichen ist die Chancenzuschreibung schwergefallen. Rund 37 Prozent der Befragten fiel die Entscheidung hingegen leicht.

3.6 Ausbildungsstrategie der Betriebe

Die Ausbildungsstrategie eines Betriebes spielt für unsere Forschungsfrage (siehe H₃) eine zentrale Rolle. Es wurde deshalb erfragt, ob der Betrieb eine Fortbildung für den im Vignettenexperiment dargestellten Beruf oder ein Studium im Berufsbereich¹³ fördert. Bei jeweils 13 Prozent der befragten Betriebe werden die Beschäftigten für eine entsprechende Fortbildung ganz oder teilweise freigestellt oder die Kosten ganz oder teilweise übernommen. Rund 23 Prozent ermöglichen beide Unterstützungsmaßnahmen für ihre Mitarbeitenden. Rund 13 Prozent der befragten Betriebe bilden laut eigenen Angaben Beschäftigte im entsprechenden Berufsbereich in einem dualen Studium aus bzw. haben in der Vergangenheit ausgebildet. Zudem unterstützen 15 Prozent der Betriebe Beschäftigte bei einem berufsbegleitenden Aufbaustudium im Berufsbereich.¹⁴ Insgesamt fördern rund 28 Prozent der befragten Betriebe ihre Belegschaft durch ein duales Studium oder ein Aufbaustudium zum Bachelor.

Tabelle 2 zeigt die Betriebe untergliedert nach Ausbildungsstrategie und Berufsbereich. Dabei zeigen sich signifikante Unterschiede. In Betrieben, in denen der Berufsbereich „Metalltechnik“ vorkommt, wird am häufigsten ausschließlich auf die Förderung der Fortbildung zum Karriereaufstieg gesetzt. Im Berufsbereich der „Chemischen Produktion“ und „Bankwesen/Kreditvergabe“ werden hingegen häufig sowohl eine Fortbildung, als auch ein Studium gefördert. Im „Bankwesen/Kreditvergabe“, in der „Baudurchführung“ und „Elektrotechnik (Betriebstechnik)“ ist hingegen auch am häufigsten eine Ausbildungsstrategie verbreitet, die nicht auf die Förderung beider Bildungswege setzt.

Die Ausbildungsstrategie des Berufsbereichs korreliert auch mit der Betriebsgröße. So ist der Anteil an Betrieben, die weder eine Aufstiegsfortbildung noch ein Stu-

¹² Die weiteren Positionen sind in anderer Funktion für Personal verantwortlich. Rund 92 Prozent der Befragten sind bei Neueinstellungen von Mitarbeiter/-innen beteiligt.

¹³ In einem Studium werden verschiedenartige Bezeichnungen für die möglichen und äquivalenten Bachelor- und Masterabschlüsse angeboten.

¹⁴ Rund 59 Prozent der Betriebe, die im Berufsbereich in einem dualen Studium ausbilden oder ausgebildet haben, unterstützen auch ein Aufbaustudium zum Bachelor.

Tab. 2 Ausbildungsstrategie der Betriebe nach Berufsbereich

Berufsbereich	Betrieb fördert weder Fortbildung noch Studium	Betrieb fördert nur Fortbildung	Betrieb fördert auch Studium	Summe
Elektrotechnik (Betriebstechnik)	52 %	22 %	26 %	100 %
Metalltechnik	32 %	39 %	29 %	100 %
Informatik (Programmierung)	44 %	27 %	30 %	100 %
Baudurchführung	56 %	18 %	27 %	100 %
Chemische Produktion	33 %	24 %	42 %	100 %
Einzelhandel	48 %	24 %	27 %	100 %
Bankwesen/Kreditvergabe	53 %	9 %	39 %	100 %
Heilerziehung/-pädagogik	42 %	25 %	33 %	100 %
Gesamt	45 %	25 %	30 %	100 %
N	234	128	158	520

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel (2017). Eigene Berechnungen, Zeilenprozent, ohne Öffentlichen Dienst, ohne fehlende Angaben und ohne Gewichtung. Pearsons`s Chi²: 25,5 (p = 0,03).

dium fördern, unter den Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten mit 60 Prozent am höchsten, bei Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten beträgt der Anteil hingegen nur 39 Prozent. 42 Prozent der Großbetriebe fördern beide Bildungswege. Mehr als jeder dritte Betrieb mit 20 bis 99 Beschäftigten setzt hingegen in der Ausbildungsstrategie ausschließlich auf die Förderung der Fort- und Weiterbildung.

4 Ergebnisse des Vignettenexperiments

4.1 Deskriptive Ergebnisse

Für die kausale Schlussfolgerung des Vignettenexperiments ist es notwendig, dass die Vignettendecks zufällig auf die Betriebs- und Berufsbereiche verteilt wurden. Ein Chi²-Test bestätigt dies. Alle zehn Decks sind zudem annähernd gleich häufig (zwischen 67- und 80-mal) vertreten. Die den Decks zugewiesenen Tätigkeitsprofile variieren ebenfalls nicht signifikant nach den unterschiedlichen Decks. Damit ist eine wesentliche Voraussetzung für eine gelungene Zuweisung der Vignetten zu den Betrieben erfüllt (Auspurg & Hinz, 2015).

Abbildung 6 im Anhang zeigt die Verteilung der zugeschriebenen Chancen der Bewerber nach der jeweiligen Platzierung der Vignetten im Fragebogen. In der ersten Vignette zeigt sich eine leichte Tendenz den Bewerbern eine etwas höhere Chance zuzugestehen als in den darauffolgenden Vignetten. Insgesamt wurde bei allen Vig-

netten die mittlere Antwortmöglichkeit am häufigsten gewählt. Obwohl die Chancen der Bewerber im Schnitt eher höher bewertet wurden, sind die Antworten annähernd normalverteilt. Es wird auch die volle Bandbreite der möglichen Antwortkategorien ausgeschöpft.

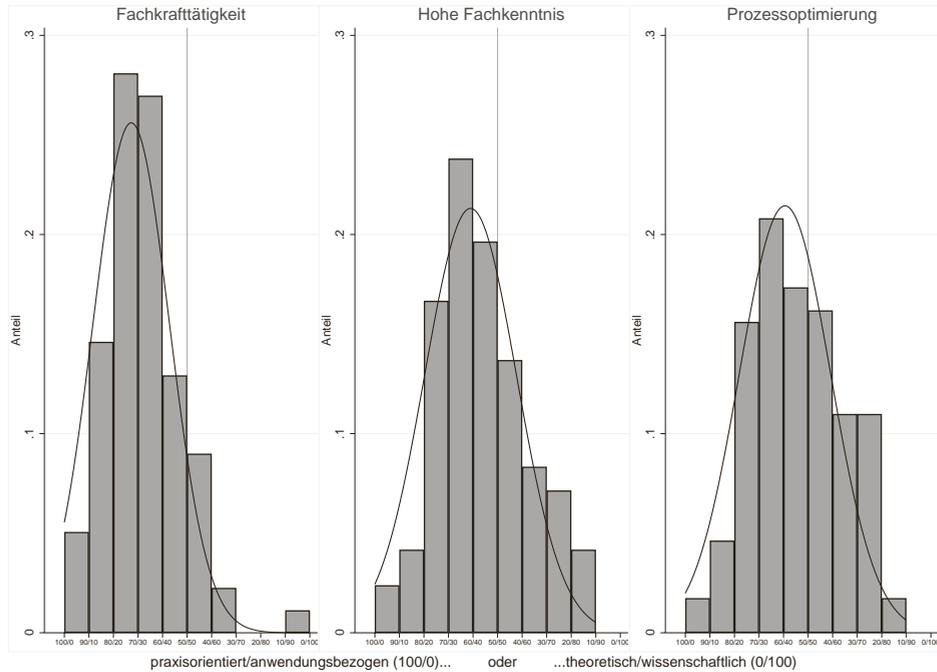


Abb. 1 Verteilung der Einschätzungen zum Praxis- oder Theoriebezugs der fachlichen Tätigkeit
Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2017. N = 520 Betriebe. Ohne fehlende Angaben und ohne Öffentlichen Dienst. Eigene Berechnungen mit ungewichteten Daten.

Die Hypothesen H_1 und H_2 unterstellen, dass bei Tätigkeiten, die eine größere Spezialisierung/Fachkenntnis erfordern, eher praxisorientiertes/anwendungsorientiertes Handeln gefragt ist, während bei planerischen/prozessbezogenen Tätigkeiten eher theoretisch/wissenschaftliche Kenntnisse gefragt sind. Die Personalverantwortlichen wurden deshalb gebeten, die entsprechenden fachlichen Tätigkeiten auf dieser Theorie-Praxis-Ebene einzuordnen. Abbildung 1 gibt die Verteilung der jeweiligen Einschätzungen in Histogrammen für die drei fachlichen Tätigkeitsbereiche wieder. Rund 88 Prozent der Befragten waren der Auffassung, dass die dargestellte Fachkrafttätigkeit eher praxis- bzw. anwendungsbezogen ist. Bei Tätigkeiten, die eine hohe Fachkenntnis erfordern, die üblicherweise über eine Aufstiegsfortbildung vermittelt werden, waren rund 67 Prozent der Befragten der Meinung, dass sie eher praxisorientiert sind, rund 19 Prozent fanden sie hingegen eher theoretisch/wissenschaftlich. 14 Prozent der befragten Betriebe hielten eine gleichwertige Gewichtung (50/50) für notwendig. Die

Prozessoptimierung bzw. das Finden von Lösungsstrategien wurde im Gegensatz dazu von 24 Prozent der Befragten als eher theoretisch/wissenschaftlich angesehen, 16 Prozent hielten eine gleichwertige Gewichtung für angebracht. Obwohl mit rund 60 Prozent der befragten Betriebe die Mehrheit auch hier ein praxis-/anwendungsorientiertes Denken erforderlicher hielt, zeigte sich, dass diese Tätigkeiten auch für Personen mit einer theoriegeleiteten, wissenschaftsorientierten Ausbildung geeignet sein können. Eine differenzierte Betrachtung nach Berufsbereichen offenbart keine unterschiedliche Einschätzung des Praxis- und Theoriebezugs.

4.2 Multivariate Ergebnisse

Tabelle 6 im Anhang gibt die durchschnittlichen Einstellungschancen insgesamt und in Abhängigkeit der einzelnen simulierten Merkmale wieder. Eine multivariate Auswertung des Vignettenexperiments erfolgt mit einem Random-Intercept-Modell, welches die Mehrebenenstruktur der Daten berücksichtigt (Auspurg & Hinz, 2015). Die Vignettenurteile bilden die Level-1-Ebene, die Merkmale der Personalentscheider/-innen bzw. der Betriebe liegen auf der Level-2-Ebene. Abbildung 2 zeigt die geschätzten durchschnittlichen Wahrscheinlichkeiten (margins) der Rekrutierungschance der Bewerber. Die Konstante bezieht sich hier auf die durchschnittliche Einstellungschance für einen Bewerber mit Fortbildungsabschluss ohne Berufserfahrung bei einer durchschnittlichen Anzahl an Bewerbungen, unter denen sich mehrheitlich Bachelorabsolventen befinden, auf eine Stelle im Berufsbereich Elektrotechnik mit hoher Spezialisierung/Fachkenntnis, in der Aufgaben innerhalb eines Projektes übernommen werden sollen.¹⁵ Die einzelnen Effektstärken sind als Abweichungen von der Konstanten (Einstellungschance = 63,7 %) um den jeweiligen Wert zu verstehen, wenn diese Merkmalsausprägung anstelle der Referenzkategorie eintritt.

Am stärksten, sowohl in der Quantität als auch in ihrer Qualität, ist der Einfluss der Berufserfahrung auf die Einstellungswahrscheinlichkeit (siehe Abbildung 2). Bereits ein Jahr Berufserfahrung erhöht die Rekrutierungschance um zehn Prozent, drei Jahre um rund 18 Prozent im Vergleich zu Personen, die noch keine Berufserfahrung vorweisen können. Hat der Bewerber innerhalb seiner Berufserfahrung bereits die Gesamtverantwortung für ein Projekt übernommen, erhöhen sich seine Chancen auf eine erfolgreiche Rekrutierung um weitere 11 Prozent.

Zudem zeigt sich, dass den Bewerbern insgesamt höhere Rekrutierungschancen zugewiesen werden, wenn es nur eine sehr geringe Anzahl an Bewerbungen auf die

¹⁵ Der Referenzbetrieb befindet sich in der Branche „Metall/Elektrogewerbe“, beschäftigt 20 bis 99 Personen und fördert weder eine Fortbildung noch ein Studium im Berufsbereich. Die entscheidende Person schätzt die Aufgaben entsprechend der intendierten Komplexität ein und findet die Bewertung wie die Personenbeschreibung weder zu schwer noch zu einfach.