

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

August 2024

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Autorin

Caroline Schnelle

Verantwortlich

Caroline Schnelle

Datenanalyse

Friederike Bauer und Johannes Müller
&effect data solutions GmbH

Datenquelle

Textkernel BV

Lektorat

Katja Lange, Hamburg

Grafikdesign

VISIO Kommunikation GmbH, Bielefeld

Bildrechte

Titelbild: © vegefox.com – stock.adobe.com

Diese Publikation ist online abrufbar unter: <http://dx.doi.org/10.11586/2024104>

Zitiervorschlag

Caroline Schnelle (2024). Big-Data-Einblicke in den Ausbildungsmarkt. Eine Analyse von Mindest-Schulabschlüssen in Online-Stellenanzeigen für Ausbildungsplätze. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh. Online verfügbar unter: www.chance-ausbildung.de/big-data-2024

Big-Data-Einblicke in den Ausbildungsmarkt

Eine Analyse von Mindest-Schulabschlüssen in
Online-Stellenanzeigen für Ausbildungsplätze

Caroline Schnelle

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Das Wichtigste in Kürze	5
1. Einleitung Passungsprobleme im Fokus: der Ausbildungsmarkt und seine Herausforderungen	6
2. Online-Ausbildungsangebot nach Schulabschlussniveau	10
2.1 Das Bewerbungsjahr 2022/23	10
<i>Infobox 1: Beispiel einer Online-Stellenausschreibung für einen Ausbildungsplatz ohne Angabe des Schulabschlusses</i>	12
2.2 Vergleich früherer Bewerbungsjahre: 2018/19 bis 2022/2023	13
3. Explizite Ansprache der Schulabschlussniveaus in den Bundesländern und Regionen	15
3.1 Ausbildungsangebot nach Schulabschluss in den Bundesländern 2022/23	15
3.2 Ausbildungsangebot nach Schulabschluss in den Agenturbezirken 2022/23	16
<i>Infobox 2: Zusammenhang zwischen Ausbildungsangebot für Hauptschüler:innen und Angebots-Nachfrage-Relation</i>	18
4. Explizite Ansprache der Schulabschlussniveaus nach Betriebsgröße	20
4.1 Ausschreibevolumen nach Betriebsgröße	20
4.2 Gesuchter Schulabschluss nach Betriebsgröße	21
5. Fazit Zur Bedeutung von Schulabschlüssen in Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze	23
Literatur	26
Anhang 1: Weiterführende Informationen zur Methode	28
Anhang 2: Weitere Abbildungen	30
Abbildungsverzeichnis	40

Das Wichtigste in Kürze

Methode

Analyse von 2,4 Mio. Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze der Bewerbungsjahre 2018/19 bis 2022/23.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

- In immer mehr Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze wird keine Angabe zum geforderten Schulabschluss gemacht (58,0 Prozent im Bewerbungsjahr 2022/23, gegenüber 50,8 Prozent in 2018/19).
 - Dieser Befund kann darauf hindeuten, dass die individuellen Kompetenzen von Bewerber:innen gegenüber dem formalen Bildungsniveau an Bedeutung gewinnen. Eine andere mögliche Interpretation ist, dass Ausbildungsbetriebe diese Angabe offenhalten, um eine möglichst hohe Zahl an Bewerbungen zu erhalten.
- Nur ein Bruchteil der Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze richtet sich explizit an Jugendliche mit niedriger Schulbildung (15,3 Prozent).
 - Besonders in dieser Gruppe kann die fehlende Nennung des (Mindest-)Schulabschlusses zur Unsicherheit führen, ob der eigene Schulabschluss für den ausgeschriebenen Ausbildungsplatz ausreicht.
- Das Online-Angebot von Ausbildungsplätzen für Hauptschüler:innen steht in einem deskriptiven Zusammenhang mit der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation (eANR). D. h., dort, wo es für Ausbildungsbetriebe besonders schwierig ist, Ausbildungsplätze zu besetzen, weil es weniger Ausbildungsinteressierte als Ausbildungsplätze gibt, werden Jugendliche mit niedriger Schulbildung häufiger gezielt in Online-Stellenausschreibungen angesprochen.
 - Ausbildungsbetriebe passen ihre Ansprache an die Marktbedingungen an. Angesichts des insgesamt wachsenden Nachwuchsproblems auf dem Ausbildungsmarkt ist jedoch ein flächendeckendes Angebot für Jugendliche mit niedriger Schulbildung nötig.
- Die meisten Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze werden von Großunternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten veröffentlicht (42,5 Prozent). Sie geben bei der Suche nach Auszubildenden häufiger spezifische Anforderungen bezüglich des geforderten Schulabschlussniveaus an als mittlere, kleine und Kleinstbetriebe.
 - Da Großunternehmen insgesamt eine höhere Anzahl an Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze veröffentlichen, können sie in diesen jeweils selektiver ausschreiben.

1. Einleitung

Passungsprobleme im Fokus: der Ausbildungsmarkt und seine Herausforderungen

Nachwuchsprobleme am Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt steht vor einem Nachwuchsproblem: In den letzten zehn Jahren ist die Zahl der ausbildungsinteressierten jungen Menschen deutlich zurückgegangen – von gut 561.000 im Jahr 2013 auf 422.000 im Jahr 2023 (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023a). So blieben 2023 mehr als doppelt so viele Ausbildungsplätze unbesetzt wie noch im Jahr 2013 (2023: rund 73.000, 2013: 34.000; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023b). Trotzdem ist die Zahl unversorgter Bewerber:innen nicht signifikant zurückgegangen (2023: gut 26.000, 2013: 21.000; ebd.). Obwohl es Ausbildungsbetrieben zunehmend schwerer fällt, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, hat auf der Bewerber:innen-seite keine Entspannung stattgefunden.

Mangelnder Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage

Angesichts dieser widersprüchlichen Entwicklungen stellt sich die Frage: Warum gleichen sich Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt nicht besser aus? Warum führt die enorm gewachsene Zahl freier Ausbildungsplätze nicht dazu, dass sich die Zahl der unversorgten Bewerber:innen reduziert? Obwohl „der Mangel an (qualifizierten) Arbeitskräften zu einer der größten Herausforderungen für die Unternehmen in Deutschland geworden“ ist (Garnitz, Sauer & Schaller, 2023; S. 1), gehen auf dem Ausbildungsmarkt somit wichtige Potenziale verloren. Zu den unversorgten Bewerber:innen kommen die erfolglosen Bewerber:innen hinzu, die auf eine Alternative zur Ausbildung, etwa auf ein Studium oder Praktikum, ausgewichen sind, aber ihre Suche nach einem Ausbildungsplatz weiterhin fortsetzen (2023: 37.000; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023c), sowie diejenigen, die als Alternative zur Ausbildung oder zum Erreichen eines (höheren) Schulabschlusses in das Übergangssystem¹ eintreten (2023: knapp 250.000 Personen, Statistisches Bundesamt, 2024).

3 Arten von Passungsproblemen

Hinter den genannten Zahlen verbergen sich sogenannte Passungsprobleme. Sie sind der Grund, warum sich die angebotenen Ausbildungsplätze und nachfragenden Bewerber:innen nicht besser ausgleichen. Der Bildungsbericht (2024) unterscheidet zwischen drei verschiedenen Arten von Passungsproblemen:

- **Regionale Passungsprobleme** liegen vor, wenn Bewerber:innen und Ausbildungsplatzangebot räumlich zu weit voneinander entfernt sind.
- **Berufsbezogene Passungsprobleme** liegen vor, wenn die angebotenen Ausbildungsplätze nicht den Berufswünschen der Ausbildungsinteressierten entsprechen.
- **Eigenschaftsbezogene Passungsprobleme** sind die häufigste Ursache für ein fehlendes Matching. Sie liegen vor, wenn der Ausbildungsbetrieb aus Sicht des oder der Bewerber:in

1 Als Übergangssystem werden Bildungsmaßnahmen bezeichnet, die i. d. R. nach Verlassen einer allgemeinbildenden Schule und vor Beginn einer Berufsausbildung oder eines Studiums aufgenommen werden. Sie umfassen z. B. die Vorbereitung auf eine Ausbildung oder das Erreichen eines (höheren) Schulabschlusses. Häufig werden Bildungsmaßnahmen des Übergangssystems von Jugendlichen aufgenommen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben und/oder nicht als ausbildungsreif betrachtet werden (Bundeszentrale für politische Bildung, 2021).

unattraktiv ist oder wenn der oder die Bewerber:in aus Sicht des Betriebs nicht über die notwendigen Qualifikationen verfügt.

Schulabschluss bedeutsam für Ausbildungschancen

Unter den jungen Menschen, die auf dem Ausbildungsmarkt leer ausgehen, sind besonders häufig Schulabgänger:innen ohne Abschluss oder mit Hauptschulabschluss (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023c). Die Gruppe der Jugendlichen mit niedriger Schulbildung ist auch überproportional häufig im Übergangssystem vertreten (Dohmen, Bayreuther & Sandau, 2023) und weist eine überdurchschnittliche Ungelerntenquote auf (Berufsbildungsbericht, 2024). Offenbar ist der Schulabschluss nach wie vor ein ausschlaggebender Faktor für die persönlichen Chancen auf einen Ausbildungsplatz.

Ausbildungsgarantie als Lösung?

Maßnahmen, die darauf abzielen, Passungsprobleme zu reduzieren, sind nicht einfach zu konzipieren. Die Passungsprobleme des Ausbildungsmarkts unterliegen komplexen marktwirtschaftlichen Einflüssen, deren Ursachen auf regionaler, bundesweiter oder auch globaler Ebene zu finden sind. Mit der ab 2024 geltenden Ausbildungsgarantie startet die Bundesregierung den Versuch, zumindest den regionalen Passungsproblemen u. a. mit Mobilitätzuschüssen und außerbetrieblichen Ausbildungsangeboten für Jugendliche in wirtschaftsschwachen Regionen entgegenzutreten (BMAS, 2023). Es bleibt abzuwarten, inwieweit diese Maßnahmen umgesetzt werden und ob sie ausreichen, um die Passungsprobleme signifikant zu reduzieren und dadurch auch die aktuelle Ungelerntenquote von 19,1 Prozent der 20- bis 34-Jährigen zu senken (BMBF, 2024).

Datenlücken zum Ausbildungsmarkt

Die Erfassung der Passungsproblematik wird zusätzlich erschwert durch lückenhafte Daten zu den Dynamiken auf dem Ausbildungsmarkt. So sind beispielsweise in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausschließlich offiziell registrierte Ausbildungsinteressierte und Ausbildungsstellen erfasst. Dem Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) liegen wiederum erst Informationen vor, wenn es zum Abschluss von Ausbildungsverträgen kommt. Offen bleibt, wie die Suchprozesse junger Menschen ablaufen, die sich nicht an die Bundesagentur für Arbeit wenden, oder wie sich das Ausschreiberverhalten von Ausbildungsbetrieben gestaltet, die nicht auf die Unterstützung des Arbeitgeberservice der BA zurückgreifen.

Neue Forschungsmethode

Um diesen Fragen nachzugehen, haben sich Arbeitsmarktforscher:innen einer neuen Methode zugewandt: der Analyse von Online-Stellenausschreibungen. In diesem Forschungsansatz liegt das Potenzial, bisher unbekannt Details und Zusammenhänge auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt anhand großer Datenmengen zu identifizieren. Hierfür werden Online-Stellenausschreibungen zunächst systematisch gesammelt und die Ausschreibungsinhalte anschließend mittels natürlicher Sprachverarbeitungsmodelle² ausgewertet. Die Methode bringt zwei zentrale Vorteile gegenüber traditionellen Arbeitsmarktstatistiken mit sich: Erstens ist sie deutlich dynamischer, da Online-Stellenausschreibungen tagesaktuell ausgewertet werden können, im Gegensatz zu einer jährlichen oder monatlichen Betrachtung im Falle der traditionellen Statistik. Zweitens enthalten Online-Stellenausschreibungen umfassende Informationen zum gesuchten Bewerber:innen-Profil sowie zur ausschreibenden Organisation.

Potenziale der Analyse von Online-Stellenausschreibungen

Hinsichtlich der Passungsproblematik auf dem Ausbildungsmarkt können Online-Stellenausschreibungen Hinweise liefern, warum sich Angebot und Nachfrage nicht besser ausgleichen. So lassen sich regionale Passungsprobleme anhand des in den Ausschreibungen

2 Bei natürlichen Sprachverarbeitungsmodellen (Natural Language Processing Models) handelt es sich um eine Form des Machine Learnings. Diese Modelle können menschliche Sprache anhand Künstlicher Intelligenz analysieren und interpretieren. Im Alltag begegnet uns diese Technologie bereits bei Spracherkennungssoftwares wie z. B. Siri oder Google Now.

der Ausbildungsstellen angegebenen Tätigkeitsorts nachvollziehen und berufsbezogene Passungsprobleme anhand des ausgeschriebenen Ausbildungsberufs. Eigenschaftsbezogene Passungsprobleme können u. a. anhand der von den Bewerber:innen geforderten Kompetenzen und Qualifikationen untersucht werden.

Bildungsniveau in Online-Stellenausschreibungen

Hier setzt die vorliegende Studie an und untersucht das in den Online-Ausschreibungen der Ausbildungsstellen geforderte Schulabschlussniveau. Basierend auf der Annahme, dass der Schulabschluss ein entscheidender Faktor für die individuellen Ausbildungschancen ist, haben wir die Ausschreibepaxis von Ausbildungsbetrieben hinsichtlich dieser Bewerbungsvoraussetzung untersucht. In den Analysen werden auch regionale Unterschiede im Ausbildungsangebot in Bezug auf das Schulabschlussniveau berücksichtigt.

Methodische Limitationen

Bei der Verwendung von Online-Stellenausschreibungen als Datenquelle sind allerdings auch Einschränkungen zu beachten. Zwei Beispiele:

- Die Zahl der online ausgeschriebenen Stellen wächst zwar von Jahr zu Jahr, aber Arbeits- und Ausbildungsstellen werden zum Teil auch weiterhin analog ausgeschrieben oder ohne Ausschreibung vergeben. Bei Ausbildungsplätzen ist dies etwa der Fall, wenn Praktikant:innen als Auszubildende übernommen werden oder eine Initiativbewerbung vorlag.
- Wenn es um die Auswertung der Ausschreibungsinhalte geht, ist zu beachten, dass es sich um einen selektiven Ausschnitt des Einstellungsprozesses handelt. Unternehmen haben möglicherweise (implizite) Bewerbungsvoraussetzungen, die in den Ausschreibungen nicht genannt werden. Oder Stellenausschreibungen werden nur pro forma veröffentlicht, weil eine Stelle intern vergeben werden soll. Schließlich ist es auch möglich, dass Betriebe Informationen in ihren Anzeigen zurückhalten, um diese nicht der Konkurrenz zugänglich zu machen.

Exploratives Studiendesign

Die genannten Limitationen machen deutlich, dass Online-Stellenausschreibungen nicht die Voraussetzungen einer Zufallsstichprobe erfüllen. Die vorliegenden Daten sind daher nicht als repräsentatives Abbild des Ausbildungsmarkts zu verstehen. Die Analyse der rund 2,4 Millionen Online-Stellenausschreibungen verspricht dennoch wertvolle und bislang unzugängliche Einblicke in das Ausschreibungsgeschehen am deutschen Ausbildungsmarkt. Auf diese Weise können Trends frühzeitig erkannt und evaluiert werden.

Ziel der Studie

Die vorliegende Studie zielt darauf ab, Trends auf dem Ausbildungsmarkt anhand von Online-Stellenanzeigen zu analysieren und Informationen zu den Passungsproblemen zu gewinnen. Da es sich bei der Analyse von Online-Stellenausschreibungen um eine neuartige Methode handelt, ist es nicht möglich, die beschriebenen Informationslücken gänzlich zu schließen. Vielmehr handelt es sich um einen ersten Schritt in der Erforschung der Dynamiken von Passungsproblemen anhand von Online-Ausschreibungen für Ausbildungsstellen. Die Befunde sind stets in Ergänzung zu den traditionellen Statistiken zum Ausbildungsmarkt zu betrachten.

Forschungsfragen und Gliederung

Konkret gehen wir anhand der Jobmonitor-Daten der Bertelsmann Stiftung³, eines frei verfügbaren Analyse-Tools für Online-Stellenausschreibungen, folgenden Forschungsfragen nach:

3 www.jobmonitor.de.

- 1) Welches Ausbildungsangebot findet sich in Online-Stellenausschreibungen je nach Schulabschlussniveau und wie hat es sich über die letzten fünf Jahre hinweg entwickelt? (Kapitel 2)
- 2) Welche regionalen Unterschiede zeigen sich im Ausbildungsangebot je nach Schulabschlussniveau? (Kapitel 3)
- 3) Welche Unterschiede zeigen sich in der Ausschreibep Praxis von Ausbildungsbetrieben je nach Betriebsgröße? (Kapitel 4)

Hinweise zur Methode befinden sich im Anhang.

2. Online-Ausbildungsangebot nach Schulabschlussniveau

Wie verteilt sich das Online-Ausbildungsangebot nach Schulabschlussniveau? Um diese Frage zu beantworten, haben wir den genannten Mindest-Schulabschluss aus den Online-Stellenanzeigen extrahiert. Wenn eine Anzeige mehrere Schulabschlüsse enthielt, z. B. weil die Bewerbungsvoraussetzung ein Haupt- oder ein Realschulabschluss war, ist der niedrigste genannte Schulabschluss in die Analysen eingeflossen.⁴ Die folgenden Abschnitte zeigen das Online-Angebot an Ausbildungsplätzen je nach Schulabschluss in den Bewerbungsjahren 2018/19 bis 2022/23.⁵

2.1 Das Bewerbungsjahr 2022/23

Stellenanzeigen ohne Angabe des Schulabschlussniveaus am häufigsten

Die analysierten Online-Ausbildungsstellenanzeigen umfassen im Zeitraum Oktober 2022 bis September 2023 deutschlandweit knapp 660.000 Ausbildungsstellen. Etwa jede sechste bis siebte Stellenanzeige (15,3 Prozent) richtet sich explizit an Jugendliche mit einem Haupt- oder vergleichbaren Schulabschluss (vgl. Abbildung 1). In 19,6 Prozent der Stellenanzeigen wird ein Realschulabschluss als Bewerbungsvoraussetzung genannt und 7,0 Prozent der Stellenanzeigen richten sich explizit an (Fach-)Abiturient:innen. Der größte Teil der Stellenanzeigen (58,0 Prozent) macht keine Angaben zum gewünschten Schulabschlussniveau.

Vergleich mit Statistik der BA

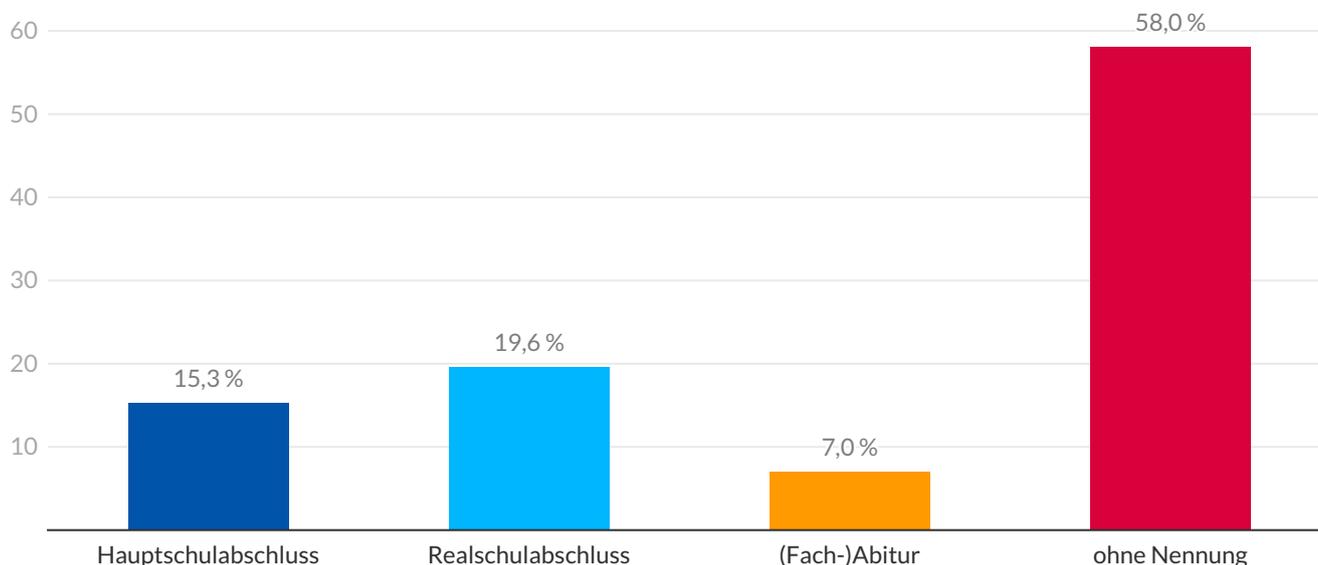
Zum Vergleich: Der BA wurden für das Bewerbungsjahr 2022/23 knapp 530.000 betriebliche Ausbildungsstellen gemeldet (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023c). Das Aufkommen von Online-Stellenausschreibungen ist mit 660.000 im gleichen Zeitraum deutlich höher, weil einige Ausbildungsplätze über den Verlauf eines Jahres mehrfach online ausgeschrieben werden und weil sich unter den Online-Stellenausschreibungen neben den betrieblichen auch vollzeitschulische⁶ Ausbildungsplätze befinden. Zusätzlich können sich unter den Online-Stellenausschreibungen Ausbildungsplätze befinden, die nicht bei der BA registriert wurden.

4 Bei den Berechnungen wurden alle gleichwertigen Bezeichnungen für die genannten Schulabschlüsse berücksichtigt. Zur sprachlichen Vereinfachung wird im Folgenden vom Hauptschulabschluss als niedrigem Schulbildungsniveau, dem Realschulabschluss als mittlerem und dem (Fach-)Abitur als höherem Schulbildungsniveau gesprochen. Weitere Bezeichnungen wie Erster Schulabschluss, Mittlere Reife oder Hochschulreife sind immer mitgemeint.

5 Das Bewerbungsjahr verläuft vom 1. Oktober bis zum 30. September des darauffolgenden Jahres. In unseren Analysen haben wir diesen Zeitraum berücksichtigt, weil die meisten Ausbildungen am 1. Oktober oder 1. September beginnen. Das Bewerbungsjahr umfasst somit die zwölf Monate vor Beginn eines Ausbildungszyklus.

6 Vollzeitschulische Ausbildungen finden an Berufsfachschulen oder Fachakademien statt. Zwar beinhalten sie i. d. R. auch praktische Elemente, jedoch ohne festen Ausbildungsbetrieb. Sie umfassen beispielsweise Ausbildungen in den Bereichen Gesundheit oder Erziehung.

Abbildung 1 | In den meisten Online-Stellenanzeigen für Ausbildungsplätze wird kein Mindest-Schulabschluss genannt



Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss im Bewerbungsjahr 2022/23 (in %)

| BertelsmannStiftung

BA-registrierte Stellen nennen Schulabschluss häufiger

Ein weiterer Unterschied zeigt sich darin, dass sich die BA-registrierten Ausbildungsstellen deutlich häufiger an spezifische Schulabschlussniveaus richten: 51 Prozent der Stellen hier richten sich an Hauptschüler:innen, 34 Prozent an Realschüler:innen und 7 Prozent an (Fach-)Abiturient:innen. Nur in 7 Prozent der Stellen wird keine Angabe zum gewünschten Schulabschluss gemacht bzw. ist dieser für den Ausbildungsplatz nicht relevant (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023c).

Fehlende Angabe des Schulabschlusses kann Bewerber:innen verunsichern

Die Online-Suche gestaltet sich diesbezüglich also deutlich unspezifischer: In der Mehrzahl der Online-Anzeigen wird kein gewünschtes Schulabschlussniveau genannt (s. o.). Möglicherweise halten Ausbildungsbetriebe diesen Aspekt in Online-Stellenausschreibungen offen, um möglichst viele Bewerber:innen anzuziehen. Oder sie legen im Auswahlprozess eher Wert auf Fähigkeiten und Eigenschaften abseits des formalen Bildungsniveaus. Für Ausbildungsinteressierte kann diese Ausschreibep Praxis jedoch auch nachteilige Effekte haben. Insbesondere Jugendliche mit niedriger Schulbildung können sich ohne explizite Nennung des geforderten Schulbildungsniveaus nicht sicher sein, ob der eigene Schulabschluss für einen ausgeschriebenen Ausbildungsplatz ausreicht. Somit ist für sie fraglich, ob sich die Bewerbungsbemühungen lohnen. Eine weitere Schwierigkeit liegt in der schlechteren Auffindbarkeit dieser Stellen: Der Indeed-Ausbildungsreport 2023 weist darauf hin, dass Stellenausschreibungen ohne Nennung des Schulabschlusses bei der Stichwortsuche mit Schulabschluss auf Suchplattformen nicht gefunden werden (Hering, 2023).

Wie eine Online-Stellenausschreibung für einen Ausbildungsplatz ohne explizite Nennung des geforderten Schulabschlussniveaus aussehen kann, zeigt das anonymisierte Beispiel in Infobox 1.

Infobox 1: Beispiel einer Online-Stellenausschreibung für einen Ausbildungsplatz ohne Angabe des Schulabschlusses

Auszubildende zum Pharmakanten (m/w/d) – Trainee Pharmakant

■■■■■■■■■■ ist ein dynamisches Biotechnologie-Unternehmen, das mit über ■■■ Mitarbeitern in den Betriebsstätten ■■■■■■■■■■ biopharmazeutische Arzneimittelwirkstoffe unter GMP-Bedingungen entwickelt und produziert.

Für unseren Standort ■■■■■■■■■■ suchen wir zum ■■■■■■■■■■ Auszubildende zum Pharmakanten (m/w/d). Sie haben Spaß an praktischer Arbeit und wollen Ihren Einstieg ins Berufsleben in einer innovativen Branche starten? Dann freuen wir uns, den Weg gemeinsam zu gehen.

Das erwartet Sie bei uns:

- Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen und Arzneimitteln
- Einarbeitung in die Bereiche der pharmazeutischen Produktion
- Steuerung und Wartung von Anlagen und Maschinen
- Arbeiten in verschiedenen Reinheitsklassen inkl. der speziellen Hygieneanforderungen
- Dokumentation nach GMP-Bedingungen

Diese Eigenschaften bringen Sie mit:

- Freude am praktischen Arbeiten
- Verantwortungsbewusstsein und Teamfähigkeit
- eine gute Auffassungsgabe und schnelles Erkennen von Zusammenhängen
- befriedigende bis gute Noten in den naturwissenschaftlichen Fächern
- Eigeninitiative & Motivation
- keine Scheu vor technischen Anlagen
- Sorgfalt und Zuverlässigkeit

Das bieten wir Ihnen:

- eine fundierte und vielseitige Ausbildung im pharmazeutischen Bereich
- sehr gute Perspektiven für Ihren weiteren beruflichen Weg
- sehr gute Übernahmechancen nach der Ausbildung
- ein attraktives Ausbildungsgehalt
- ein sehr angenehmes Arbeitsklima sowie flache Hierarchien
- eine motivierte Mannschaft mit gutem Teamspirit

Die duale Ausbildung zum Pharmakanten ist auf 3,5 Jahre ausgelegt. Die praktische Ausbildung findet am Standort ■■■■■■■■■■ statt und wird unterstützt durch den Berufsschulunterricht in Blockform in ■■■■■■■■■■ übernimmt in den Schulphasen die Kosten für die Unterbringung vor Ort.

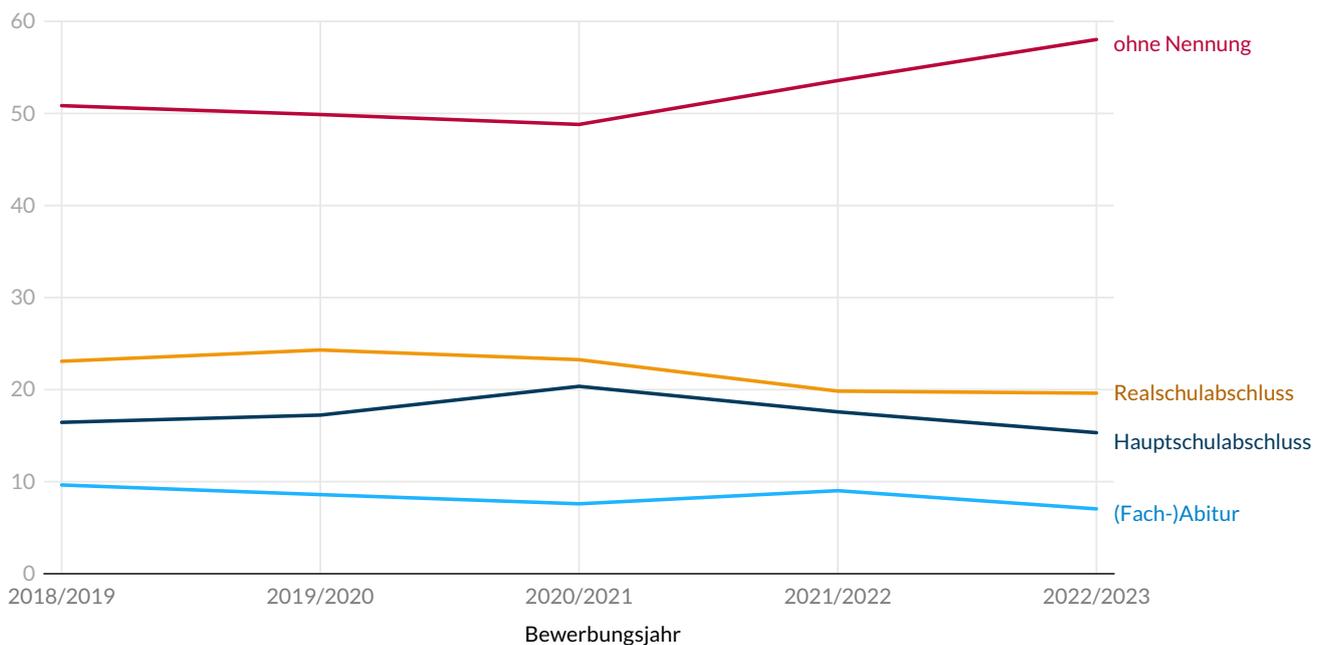
Wir bieten Ihnen eine spannende und abwechslungsreiche Ausbildung in einem aufstrebenden Unternehmen. Es erwartet Sie ein motiviertes und engagiertes Team, welches sich immer neuen Herausforderungen stellt und dabei den Spaß an der Arbeit nicht vergisst.

Starten Sie jetzt Ihre Karriere bei uns und bewerben sich bis zum ■■■■■■■■■■. Bitte senden Sie uns Ihre vollständigen Unterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, die zwei letzten Zeugnisse) per E-Mail unter Angabe der Referenznummer ■■■■■■■■■■! Wir freuen uns auf Sie!

2.2 Vergleich früherer Bewerbungsjahre: 2018/19 bis 2022/23

Um nachzuvollziehen, inwiefern sich das Online-Angebot von Ausbildungsplätzen für junge Menschen je nach Schulabschluss verändert hat, werden die letzten fünf Bewerbungsjahre (2018/19 bis 2022/23) verglichen (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2 | Zunehmender Anteil an Online-Stellenausschreibungen ohne Angabe des geforderten Schulabschlusses



Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschlussniveau für die Bewerbungsjahre 2018/19 bis 2022/23 (in %)

| BertelsmannStiftung

Anstieg der Anzeigen ohne Nennung des Schulabschlusses

Abbildung 2 zeigt, dass die größte Veränderung bei den Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze ohne explizite Nennung eines Schulabschlusses als Bewerbungsvoraussetzung stattgefunden hat. Enthielten 2018/19 die Hälfte (50,8 Prozent) der Stellenausschreibungen keine Angabe eines Schulabschlusses, sind es nun etwa 8 Prozent mehr (58,0 Prozent 2022/23). Dieser Anstieg hat seit dem Bewerbungsjahr 2020/21 eingesetzt.

Rückgang der Nennung betrifft alle Schulabschlussniveaus

Die Anzahl der Stellenausschreibungen mit expliziter Nennung des geforderten Schulabschlussniveaus ist für alle Schulabschlüsse gesunken. Der größte Rückgang ist bei den Stellenausschreibungen für Realschüler:innen zu verzeichnen: Richteten sich 2018/19 noch 23,0 Prozent der Online-Stellenausschreibungen explizit an Jugendliche mit mittlerer Schulbildung, waren es im vergangenen Bewerbungsjahr 2022/23 nur noch 19,6 Prozent. Für (Fach-)Abiturient:innen ist der Anteil des entsprechenden Online-Ausbildungsplatzangebots im gleichen Zeitraum von 9,6 Prozent auf 7,0 Prozent zurückgegangen und für Hauptschüler:innen von 16,4 Prozent auf 15,3 Prozent.

Mehr Ausschreibungen für Hauptschüler:innen während der Corona-Zeit

Zudem zeigt sich in Abbildung 2, dass es während des Corona-Jahrs 2020/21 zu einem zwischenzeitlichen Anstieg des explizit Hauptschüler:innen ansprechenden Ausbildungsangebots kam (20,4 Prozent). Inzwischen hat sich diese Entwicklung jedoch wieder umgekehrt (2022/23: 15,3 Prozent). Möglicherweise stand sie im Zusammenhang mit den

veränderten Fachkräftebedarfen während der Corona-Zeit. Laut Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung sind zu dieser Zeit beispielsweise die offenen Stellen im Bereich Kurier-, Express- und Postdienstleistungen stark gestiegen (Koneberg, 2021). Ein Zusammenhang des zwischenzeitlichen Anstiegs der Online-Stellenausschreibungen für Hauptschüler:innen mit der Zahl der erworbenen Hauptschulabschlüsse scheint nicht plausibel, da es im betrachteten Zeitraum keine vergleichbaren Schwankungen in der Zahl der Hauptschulabsolvent:innen gab (vgl. Abbildung 11 im Anhang).

**Keine Veränderungen
bei abgeschlossenen
Ausbildungsverträgen**

Mit Blick auf die tatsächlich geschlossenen Ausbildungsverträge sind für den gleichen Zeitraum keine signifikanten Veränderungen in der schulischen Vorbildung der Auszubildenden festzustellen (BIBB, 2024). Die jüngsten Zahlen liegen für das Jahr 2022 vor. Hier wurden 28,5 Prozent der Ausbildungsverträge mit Studienberechtigten geschlossen, 42,6 Prozent mit Realschulabsolvent:innen und 23,7 Prozent mit Hauptschulabsolvent:innen. In den Jahren zuvor wichen diese Werte nur geringfügig ab. Die Veränderung der Ausschreibep Praxis in Online-Stellenausschreibungen hat also zu keiner Veränderung bei den Schulabschlüssen von Neuauszubildenden geführt. Auch bei den BA-registrierten, betrieblichen Ausbildungsstellen gab es hinsichtlich des mindestens erwarteten Schulabschlusses während des Corona-Jahrs 2020/21 keine nennenswerten Abweichungen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2022).

3. Explizite Ansprache der Schulabschlussniveaus in den Bundesländern und Regionen

Der Ausbildungsmarkt weist in vielerlei Hinsicht regionale Unterschiede auf. Die folgenden Analysen beleuchten die Schwankungen des geforderten Schulabschlussniveaus in Online-Stellenanzeigen für Ausbildungsplätze. Dabei wird die Nennung der Schulabschlussniveaus jeweils nach Bundesländern und BA-Agenturbezirken differenziert. Zum Abschluss des Kapitels gehen wir der Frage nach, ob die gezielte Ansprache von Jugendlichen mit niedrigem Schulabschluss im Zusammenhang mit dem regionalen Verhältnis von Angebot und Nachfragen auf dem Ausbildungsmarkt steht.

3.1 Ausbildungsangebot nach Schulabschluss in den Bundesländern 2022/23

Nennung des Hauptschulabschlusses nach Bundesland

Abbildung 3 zeigt, dass sich das Ausbildungsangebot nach gefordertem (Mindest-) Schulabschluss in den Bundesländern deutlich unterscheidet. Jugendliche mit niedriger Schulbildung fanden im Bewerbungsjahr 2022/23 den größten Anteil an Online-Stellenausschreibungen in Sachsen-Anhalt (19,5 Prozent), Thüringen (18,0 Prozent) und Sachsen (17,2 Prozent). Den niedrigsten Anteil an Online-Stellenausschreibungen gab es für diese Zielgruppe in den Stadtstaaten Berlin (9,3 Prozent), Hamburg (12,1 Prozent) und Bremen (12,3 Prozent).

Nennung des Realschulabschlusses nach Bundesland

Für Jugendliche mit mittlerer Schulbildung ist der Anteil der Online-Stellenausschreibungen insgesamt am höchsten. Die größte Auswahl finden sie in Sachsen (23,9 Prozent), Sachsen-Anhalt (23,9 Prozent) und Hamburg (23,4 Prozent). Etwa 6 Prozentpunkte darunter liegen die Schlusslichter Brandenburg (17,3 Prozent), Saarland (17,7 Prozent) und Rheinland-Pfalz (18,4 Prozent).

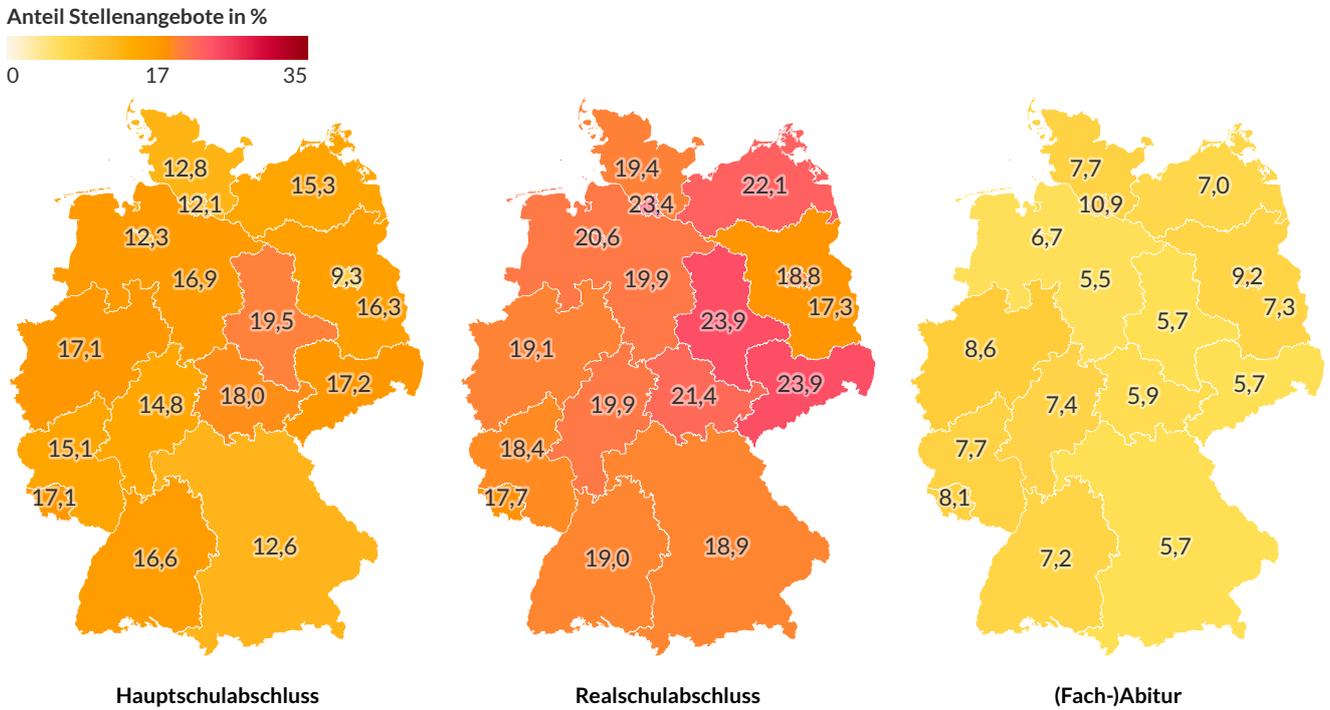
Nennung des (Fach-)Abiturs nach Bundesland

Das (Fach-)Abitur wird insgesamt nur in einem vergleichbar geringen Anteil an Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze gefordert. Am häufigsten steht es in Online-Stellenausschreibungen in Hamburg (10,9 Prozent), Berlin (9,2 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (8,6 Prozent). Am seltensten wird das (Fach-)Abitur in Online-Stellenausschreibungen in Niedersachsen (5,5 Prozent), Sachsen-Anhalt (5,7 Prozent) und Bayern (5,7 Prozent) als Mindest-Schulabschluss genannt.

Weitere Abbildungen im Anhang

Einen Überblick über die in den Bundesländern erworbenen Schulabschlüsse gibt Abbildung 9 im Anhang. Dort befinden sich ebenfalls die in Online-Stellenanzeigen geforderten Schulabschlussniveaus für die Bewerbungsjahre 2018/19 bis 2021/22 in Abbildung 10 bis Abbildung 13.

Abbildung 3 | Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Bundesländern 2022/23

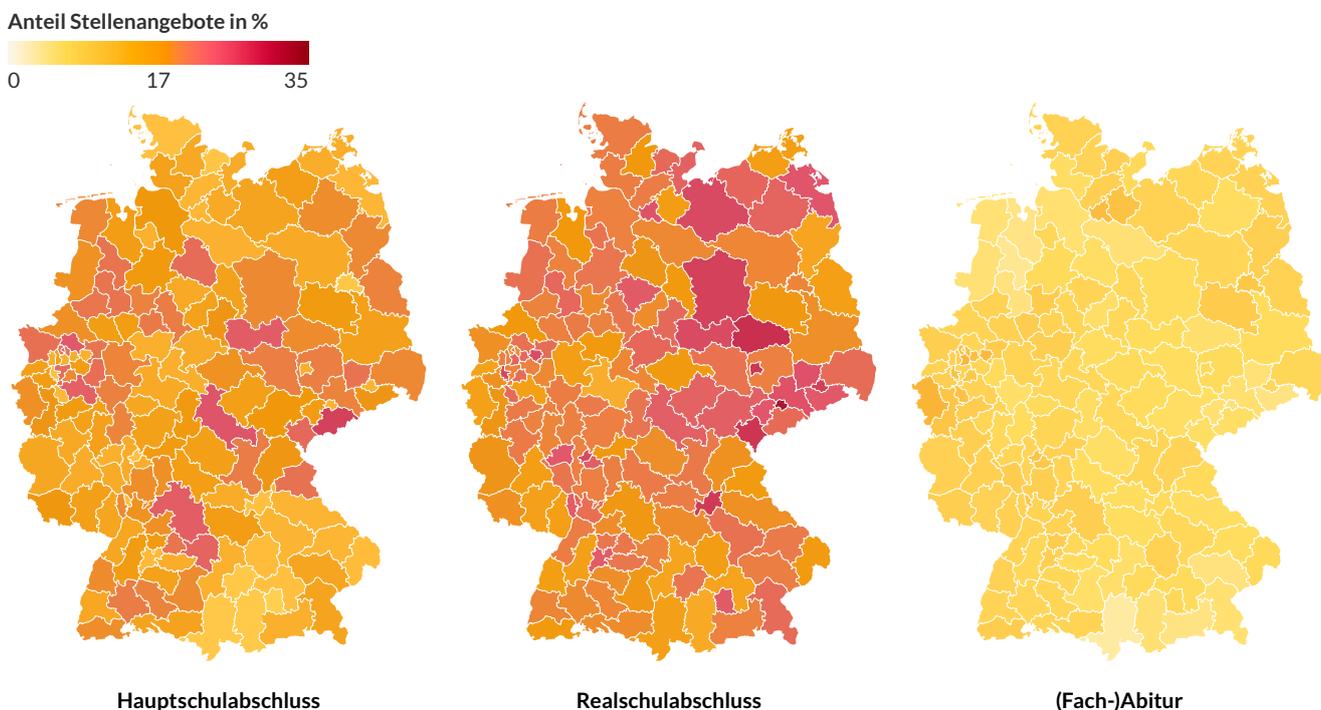


| BertelsmannStiftung

3.2 Ausbildungsangebot nach Schulabschluss in den Agenturbezirken 2022/23

Das Aufkommen von Online-Stellenanzeigen nach gefordertem Schulabschluss unterscheidet sich im Bewerbungsjahr 2022/23 zum Teil auch innerhalb der Bundesländer. Abbildung 4 gibt einen Überblick über das in Online-Stellenanzeigen geforderte Schulabschlussniveau in den Agenturbezirken der BA (Abbildungen zu den Bewerbungsjahren 2018/19 bis 2021/22 befinden sich im Anhang; siehe Abbildung 14 bis 17).

Abbildung 4 | Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Agenturbezirken 2022/23



| BertelsmannStiftung

Nennung des Hauptschulabschlusses nach Agenturbezirk

Der Anteil der Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze, in denen als Anforderung ein Hauptschulabschluss angegeben wird, schwankt zwischen 7,9 Prozent in München (Bayern) und 25,2 Prozent in Annaberg-Buchholz (Sachsen). Auffällig ist, dass insbesondere in Südwest-Bayern und Berlin ein sehr niedriges Ausbildungsangebot vorliegt (unter 10 Prozent), das sich explizit an Jugendliche mit niedriger Schulbildung richtet. Von den 20 Agenturbezirken, in denen mindestens jede fünfte Ausbildungsstelle für Bewerber:innen mit Hauptschulabschluss ausgeschrieben ist, liegt die Mehrheit (acht Agenturbezirke) in Nordrhein-Westfalen.

Nennung des Realschulabschlusses und (Fach-)Abiturs nach Agenturbezirk

Die Anteile von Online-Stellenausschreibungen, die explizit mindestens einen mittleren Schulabschluss vorsehen, schwanken zwischen 13,5 Prozent im Agenturbezirk Korbach (Hessen) und 30,8 Prozent in Chemnitz (Sachsen). Die Anteile von Online-Stellenausschreibungen, die das (Fach-)Abitur als Bewerbungsvoraussetzung nennen, schwanken zwischen knapp 3,0 Prozent in Kempten-Memmingen (Bayern) und 12,2 Prozent in Aachen-Düren (Nordrhein-Westfalen).

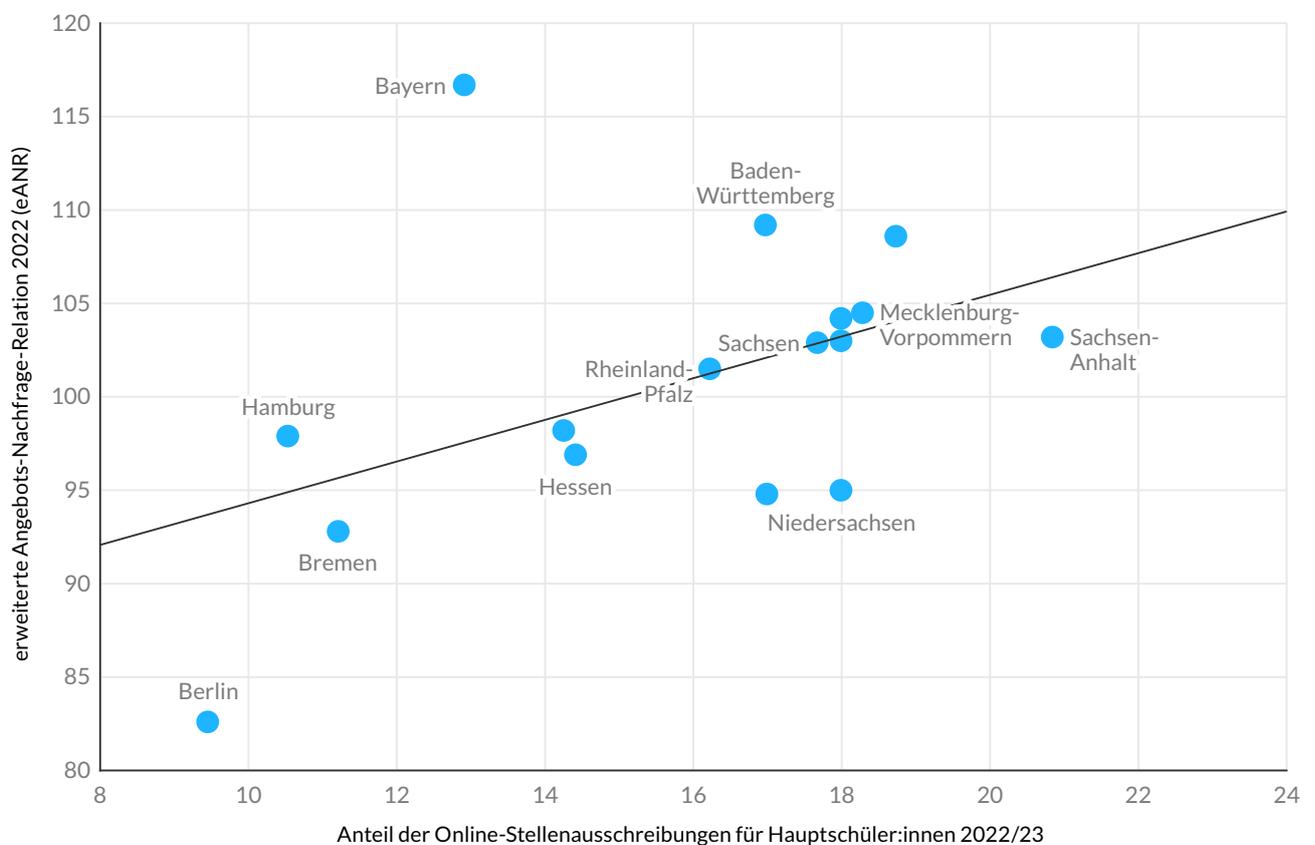
Infobox 2: Zusammenhang zwischen Ausbildungsangebot für Hauptschüler:innen und Angebots-Nachfrage-Relation

In den regionalisierten Analysen haben sich deutliche Unterschiede im Ausbildungsangebot nach Schulabschlussniveau gezeigt. Für eine Gruppe ist die regionale Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen besonders relevant: Jugendliche mit niedriger Schulbildung. Ihnen steht grundsätzlich ein geringeres Ausbildungsangebot zur Verfügung und bei diesem konkurrieren sie häufig mit Bewerber:innen mit mittleren und höheren Schulabschlüssen (Ebbinghaus, 2021). Diese benachteiligte Position auf dem Ausbildungsmarkt macht sich in der Folge in sinkenden Übergangsquoten von Hauptschüler:innen in Ausbildung (Dohmen, Bayreuther &

Sandau, 2023) sowie in einer deutlich höheren Ungelerntenquote unter jungen Menschen mit (maximal) Hauptschulabschluss (BIBB, 2024) bemerkbar.

Aus diesem Grund haben wir das Online-Ausbildungsangebot mit expliziter Ansprache von Hauptschüler:innen noch einmal näher untersucht. Dabei wollten wir herausfinden, ob die starken regionalen Schwankungen im Zusammenhang stehen mit dem Verhältnis von angebotenen Ausbildungsplätzen zu nachfragenden Bewerber:innen. Die dahinter liegende These ist, dass sich Ausbildungsbetriebe eher für Hauptschüler:innen öffnen, wenn in

Abbildung 5 | Eine höhere Angebots-Nachfrage-Relation geht einher mit einem größeren Online-Ausbildungsangebot für Hauptschüler:innen



Zusammenhang von eANR und Anteil an Online-Stellenausschreibungen für Hauptschüler:innen (2022/23)

ihrer Umgebung weniger Bewerber:innen vorhanden sind. Gestaltet sich eine Region aus Perspektive der Ausbildungsbetriebe günstig, d. h. übersteigt die Zahl der Ausbildungsinteressierten die Zahl der angebotenen Plätze, suchen die Unternehmen möglicherweise eher nach Jugendlichen mit mittlerer und höherer Schulbildung.

Als Maßzahl für das Verhältnis von angebotenen Ausbildungsplätzen zu Ausbildungsinteressierten dient die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR). Sie gibt die Zahl an Ausbildungsplatzangeboten pro 100 Ausbildungsnachfragenden zum Stichtag 30. September an. Ein Beispiel: Eine eANR von 50 bedeutet, dass auf 100 Ausbildungsplatznachfragende 50 verfügbare Ausbildungsplätze kommen. Eine niedrige eANR (<100) zeigt also an, dass es mehr Bewerber:innen als Ausbildungsplätze gibt, während eine hohe eANR (>100) anzeigt, dass es in einer Region mehr freie Ausbildungsplätze als Bewerber:innen gibt. Die nachfolgende Analyse überprüft den Zusammenhang zwischen eANR und dem Aufkommen von Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze mit expliziter Ansprache von Hauptschüler:innen.

Unsere Analyse, dargestellt in Abbildung 5, zeigt, dass es einen deskriptiven Zusammenhang zwischen eANR und dem Anteil an Online-Stellenausschreibungen mit expliziter Ansprache von Hauptschüler:innen pro Bundesland gibt. D. h., dass in den Bundesländern, in denen die eANR niedrig ist, tendenziell auch ein geringeres Online-Ausbildungsplatzangebot für Jugendliche mit niedriger Schulbildung zu finden ist.

Andersherum betrachtet, geht eine hohe eANR mit einem größeren Online-Angebot an Ausbildungsplätzen für Hauptschüler:innen einher. D. h., dort, wo es für Ausbildungsbetriebe besonders schwierig ist, Ausbildungsplätze zu besetzen, weil es weniger Ausbildungsinteressierte als Ausbildungsplätze gibt, werden Jugendliche mit niedriger Schulbildung häufiger gezielt in Online-Stellenausschreibungen angesprochen. Die Einstellungspraxis wird also flexibel an die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt angepasst.

Bei dem dargestellten Zusammenhang von eANR und Online-Angebot für Hauptschüler:innen handelt es sich lediglich um einen statistischen Trend, der noch keine Aussagen zur Kausalität zulässt. Dennoch veranschaulicht dieser Befund einen interessanten Aspekt in der Debatte zur Einstellbarkeit von Jugendlichen mit niedriger Schulbildung. Hängt ihre gezielte Ansprache tatsächlich primär von der Situation auf dem regionalen Ausbildungsmarkt ab, gehen sie dem Ausbildungsmarkt in Regionen mit Versorgungsproblemen (= niedrige eANR) eher verloren. Regionen mit Besetzungsproblemen (= hohe eANR) verdeutlichen wiederum, dass auch Jugendliche mit niedrigen Abschlüssen eine interessante Zielgruppe für Ausbildungsbetriebe sein können.

4. Explizite Ansprache der Schulabschlussniveaus nach Betriebsgröße

Online-Stellenanzeigen enthalten – neben den Angaben zum gesuchten Bewerber:innenprofil – auch zentrale Informationen über die ausschreibende Organisation. In den folgenden Abschnitten vergleichen wir die Ausschreibep Praxis von Ausbildungsbetrieben je nach Betriebsgröße, die über den jeweiligen Eintrag im Handelsregister ermittelt wurde. Dabei prüfen wir, inwiefern sich das gesuchte Schulabschlussniveau unterscheidet.

4.1 Ausschreibevolumen nach Betriebsgröße

Betriebsgrößen-Kategorien

Für den Vergleich der Betriebsgrößen – gemessen an der Belegschaft – wurden folgende Kategorien berücksichtigt:

- Kleinstunternehmen: weniger als 10 Beschäftigte
- Kleine Unternehmen: 10 bis 49 Beschäftigte
- Mittlere Unternehmen: 50 bis 199 Beschäftigte
- Großunternehmen:
 - 200 bis 499 Beschäftigte
 - 500 bis 999 Beschäftigte
 - 1.000 bis 4.999 Beschäftigte
 - Mehr als 5.000 Beschäftigte

Großunternehmen veröffentlichen die meisten Online-Stellenausschreibungen

Der größte Anteil von Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze wurde 2022/23 von Großunternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten veröffentlicht (42,5 Prozent; vgl. Abbildung 6). Bei der gemeinsamen Betrachtung der vier Großunternehmenskategorien, also einer Betriebsgröße von 200 bis mehr als 5.000 Beschäftigten, entspricht der Anteil am Ausschreibevolumen für Ausbildungsplätze 67,1 Prozent. Mittlere Unternehmen mit 50 bis 199 Beschäftigten veröffentlichten zwischen 2018/19 und 2022/23 14,5 Prozent der Online-Stellenausschreibungen. Der Anteil kleiner Unternehmen liegt bei 11,0 Prozent und von Kleinstunternehmen bei 7,5 Prozent.

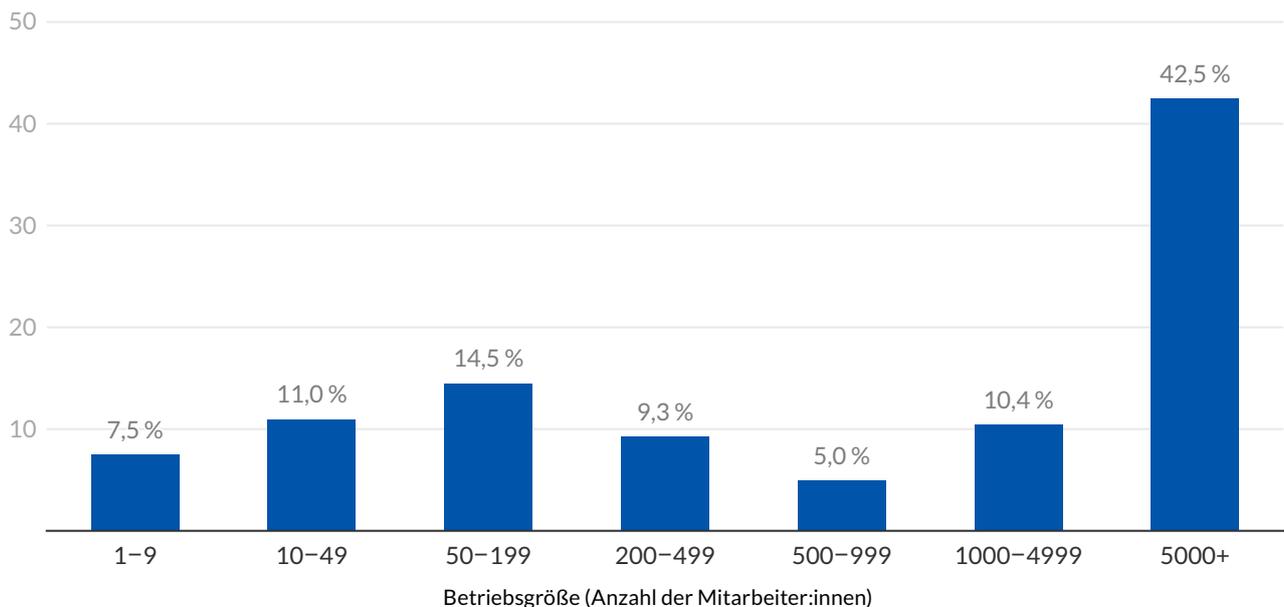
Vergleich mit Vertragsschließungen

Um diese Zahlen einzuordnen, hilft ein Blick auf die Anzahl der tatsächlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Betriebsgröße: Großunternehmen mit mehr als 250⁷ Beschäftigten stellten im Jahr 2021 etwa ein Drittel (31,5 Prozent) der Auszubildenden ein (Statista, 2023). In dieser Gruppe ist der Anteil der ausgeschriebenen Stellen also deutlich höher als der Anteil der tatsächlich rekrutierten Auszubildenden. Großunternehmen investieren offensichtlich stark in das Marketing für ihre Ausbildungsplätze und betreiben vermutlich auch einen höheren Selektionsaufwand. Bei mittleren, kleinen und Kleinst-

7 Da bei der Berechnung der Anteile an Online-Stellenausschreibungen und an tatsächlich geschlossenen Ausbildungsverträgen unterschiedliche Datenquellen zugrunde gelegt wurden, weichen die Kategorien für Betriebsgrößen leicht voneinander ab. Bei den Berechnungen zu Online-Stellenausschreibungen wurden Betriebe ab einer Belegschaft von 200 Mitarbeiter:innen als Großunternehmen kategorisiert. Diese Kategorie beginnt bei den Berechnungen zu tatsächlich geschlossenen Ausbildungsverträgen bei 250 Mitarbeiter:innen.

betrieben hingegen ist der Anteil der tatsächlich eingestellten Auszubildenden höher als der Anteil der Online-Stellenausschreibungen.

Abbildung 6 | Die meisten Ausbildungsplätze werden von Großunternehmen mit >5.000 Mitarbeiter:innen ausgeschrieben



Anteile der Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze nach Betriebsgröße im Bewerbungsjahr 2022/23 (in %)

| BertelsmannStiftung

4.2 Gesuchter Schulabschluss nach Betriebsgröße

Großunternehmen suchen häufiger spezifisch

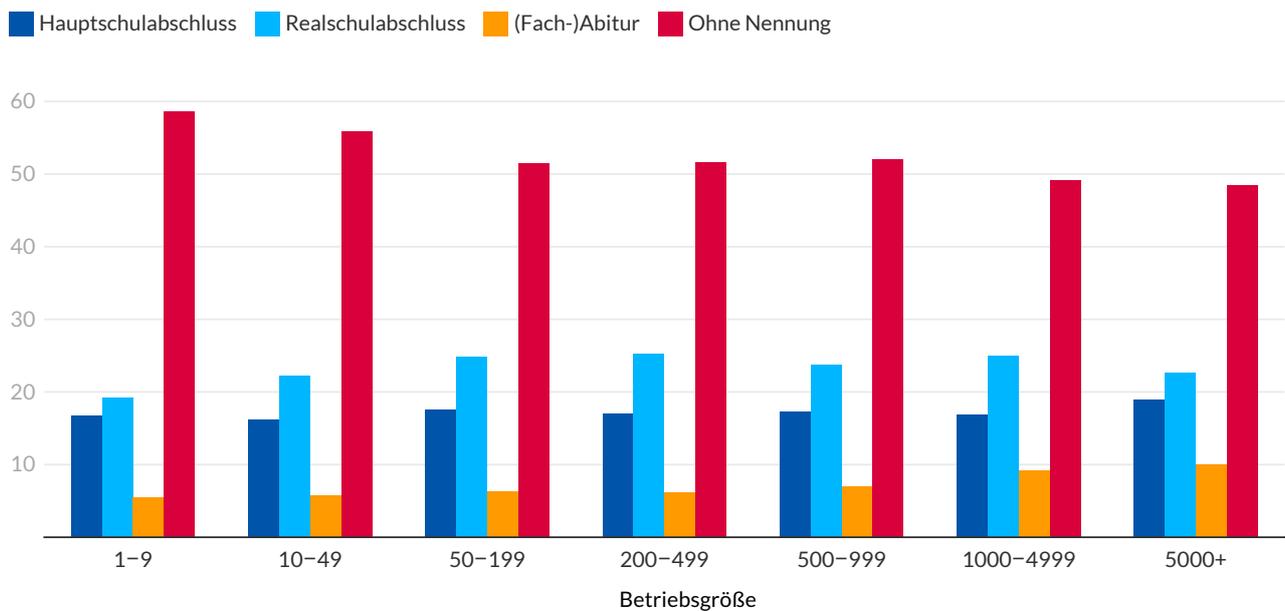
Die Betriebsgrößen unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich der Gesamtzahl an Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze. Abbildung 7 zeigt auch: Je größer das Unternehmen, desto häufiger wird nach einem spezifischen Schulabschlussniveau bei den Auszubildenden gesucht. Der Anteil an Online-Stellenausschreibungen mit expliziter Nennung des geforderten (Mindest-)Schulabschlusses ist bei Großunternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitenden für alle drei Schulabschlussniveaus am höchsten (Anteil Hauptschulabschluss: 18,9 Prozent, Anteil Realschulabschluss: 22,6 Prozent, Anteil (Fach-)Abitur: 10,0 Prozent). Der Anteil an Online-Stellenausschreibungen ohne explizite Nennung des geforderten Schulabschlusses ist wiederum bei Großunternehmen am geringsten (48,4 Prozent) und bei Kleinbetrieben mit maximal 9 Beschäftigten am höchsten (58,6 Prozent).

Verschiedene Interpretationen möglich

Großunternehmen nennen also eher einen spezifischen Schulabschluss als Bewerbungsvoraussetzung, während Kleinbetriebe dies in ihren Online-Stellenausschreibungen offenlassen. Der Befund lässt verschiedene Interpretationen zu. Einerseits kann er ein Hinweis darauf sein, dass kleinere Betriebe die Anforderungen an das Schulabschlussniveau offenhalten, um den möglichen Bewerber:innenkreis nicht von vornherein einzuschränken. Da Klein- und kleine Unternehmen insgesamt weniger Online-Stellenanzeigen veröffentlichen als Großunternehmen (vgl. Abbildung 6), ist davon auszugehen,

dass sie auch weniger Bewerbungen erhalten. Andererseits kann dieser Befund ein Hinweis darauf sein, dass kleinere Betriebe flexibler sind hinsichtlich der Anforderungen an das Bildungsniveau von Bewerber:innen.

Abbildung 7 | Großunternehmen nennen eher spezifisches Schulabschlussniveau in Online-Stellenanzeigen als kleinere und mittlere Unternehmen



Anteile der Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze nach Schulabschluss und Betriebsgröße im Bewerbungsjahr 2022/23 (in %)

| BertelsmannStiftung

Großunternehmen suchen häufiger nach (Fach-)Abiturient:innen

In Abbildung 7 wird ein weiterer Unterschied im Ausschreibeverhalten der verschiedenen Betriebsgrößen deutlich: Je größer der ausschreibende Betrieb, desto häufiger richtet sich das Ausbildungsangebot an Jugendliche mit (Fach-)Abitur. 10,0 Prozent der Stellenausschreibungen von Großunternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten richten sich an Jugendliche mit höherer Schulbildung. Damit liegt der Anteil fast doppelt so hoch wie bei Kleinbetrieben mit maximal 9 Beschäftigten (5,4 Prozent). Auch hier lässt sich das in Abbildung 6 dargestellte hohe Ausschreibevolumen von Großunternehmen als Erklärung heranziehen. Offensichtlich gilt: Wer einen hohen Marketingaufwand betreibt, kann sich eher erlauben, hinsichtlich des Schulabschlussniveaus selektiv zu sein.

Die Anteile der Online-Stellenausschreibungen für Haupt- und Realschüler:innen variieren nur geringfügig zwischen den Betriebsgrößen.

5. Fazit

Zur Bedeutung von Schulabschlüssen in Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze

Untersuchung von (Mindest-)Schulabschlüssen	Die vorliegende Studie untersucht die Ausschreibep Praxis von Ausbildungsbetrieben in Bezug auf das in Online-Stellenanzeigen geforderte Schulabschlussniveau. Hintergrund der Analyse ist das eigenschaftsbezogene Passungsproblem, das insbesondere Jugendlichen mit niedriger Schulbildung den Zugang zu Ausbildungsplätzen zunehmend erschwert. Dabei wurden auch regionale Unterschiede berücksichtigt, die sowohl in den genannten (Mindest-)Schulabschlüssen als auch im Angebot und in der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen sichtbar werden.
Die meisten Online-Ausschreibungen nennen keinen Schulabschluss	Ein zentrales Ergebnis der Studie ist, dass die meisten Ausbildungsbetriebe in ihren Online-Stellenausschreibungen keinen expliziten (Mindest-)Schulabschluss nennen. Im Zeitverlauf der letzten fünf Jahre ist der Anteil an Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze ohne Nennung eines (Mindest-)Schulabschlusses sogar gestiegen, bei einem gleichzeitigen Rückgang an Stellenausschreibungen mit expliziter Ansprache von Bewerber:innen mit einem bestimmten Schulabschlussniveau. Die regionalisierten Analysen zeigen, dass sich diese Entwicklung durch die Mehrzahl der Agenturbezirke in Deutschland zieht. Von einer in den Ausschreibungen erkennbaren Verschlechterung der Marktlage für Ausbildungsinteressierte mit Hauptschulabschluss kann also auf den ersten Blick nicht die Rede sein.
Offene Ansprache aller Schulabschlussniveaus	Eine mögliche Interpretation dieses Befunds ist, dass Ausbildungsbetriebe die Angabe des Schulabschlusses offenhalten, um den Kreis möglicher Bewerber:innen nicht zu früh einzuschränken und um eine hohe Zahl an Bewerbungen zu erhalten. Jugendliche mit höherer Schulbildung empfinden den ausgeschriebenen Ausbildungsplatz eher nicht als unter ihrem Kompetenzniveau liegend, wenn der Hauptschulabschluss in der Anzeige nicht explizit erwähnt wird. Gleichzeitig werden Bewerber:innen mit niedrigeren Schulabschlüssen nicht ausdrücklich exkludiert, da auch kein höherer (Mindest-)Schulabschluss genannt wird. Die Selektion nach Schulabschlussniveau kann ggf. zu einem späteren Zeitpunkt im Bewerbungsprozess erfolgen.
Bedeutung individueller Kompetenzen	Eine weitere mögliche Interpretation ist, dass das formale Bildungsniveau bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen an Bedeutung verliert. Möglicherweise legen Ausbildungsbetriebe verstärkt Wert auf Kompetenzen wie z. B. die persönliche Eignung, transversale Kompetenzen oder die Motivation der Bewerber:innen, während das Schulabschlussniveau in den Hintergrund rückt. Ob hinter der offenen Ausschreibep Praxis der Wunsch nach möglichst vielen Bewerbungen steht – mit einer Selektion von Kandidat:innen mit höheren Abschlüssen zu einem späteren Zeitpunkt – oder die Abkehr von formalen Bildungsabschlüssen als Einstellungskriterium, ist anhand der vorliegenden Daten nicht zu beantworten.

Unsicherheit durch mangelnde Angabe

Aus Sicht der Ausbildungsinteressierten kann sich diese offene Ausschreibep Praxis jedoch auch nachteilig auswirken. Wird in einer Online-Stellenausschreibung das erwartete Schulbildungsniveau nicht explizit genannt, fühlen sie sich von dieser Anzeige möglicherweise nicht angesprochen oder sind unsicher, ob der eigene Schulabschluss für den ausgeschriebenen Ausbildungsplatz ausreicht. Im schlimmsten Fall führt dies dazu, dass die oder der Jugendliche sich nicht auf den ausgeschriebenen Ausbildungsplatz bewirbt. Daher ist es für Ausbildungsbetriebe ratsam, die Erwartungen hinsichtlich des Schulbildungsniveaus in Stellenausschreibungen kenntlich zu machen, wenn notwendig auch unter Nennung mehrerer möglicher Schulbildungsniveaus. Dies gilt umso mehr, wenn sich auch Jugendliche mit niedriger Schulbildung von der Stellenanzeige angesprochen fühlen sollen.

Zusammenhang mit Angebots-Nachfrage-Relation

Die regionalisierten Analysen zeigen schließlich, dass die explizite Ansprache von Jugendlichen mit niedriger Schulbildung in Online-Stellenausschreibungen im Zusammenhang mit der Ausbildungsmarktlage des Bundeslands steht. Dort, wo es besonders wenige Bewerber:innen im Verhältnis zu freien Ausbildungsstellen gibt, d. h. wo der Druck bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen besonders hoch ist, sprechen Ausbildungsbetriebe Hauptschüler:innen häufiger explizit in ihren Online-Stellenausschreibungen an. Andersherum findet sich dort, wo die Ausbildungsbetriebe aus einer vergleichbar größeren Anzahl von Bewerbungen auswählen können – also die Ausbildungsinteressierten ein Versorgungsproblem haben – ein geringerer Anteil an Online-Ausschreibungen mit expliziter Ansprache von Hauptschüler:innen.

Verschärfung der Problemlage für Jugendliche mit niedriger Bildung

Angesichts des wachsenden Nachwuchsproblems auf dem Ausbildungsmarkt ist dies ein alarmierendes Ergebnis. Für junge Menschen mit niedriger Schulbildung impliziert es, dass sie zurückgelassen werden, sobald es ausreichend Bewerber:innen in einer Region gibt. Ein Recht auf Ausbildung sollte jedoch für jede:n gelten, unabhängig davon, in welcher Region sie oder er lebt. Auch Jugendliche an Standorten mit einer vergleichsweise niedrigen Angebots-Nachfrage-Relation brauchen eine verlässliche Perspektive auf einen Berufsabschluss. Dies gilt insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels. Dieser wird sich in den nächsten Jahren aufgrund des demografischen Wandels weiter verstärken und deswegen ist es dringend nötig, bereits heute sämtliche Potenziale auf dem Ausbildungsmarkt auszuschöpfen.

Debatte um Ausbildungsreife

Der Befund ist auch im Rahmen der Debatte um die sogenannte „Ausbildungsreife“ von Jugendlichen mit niedriger Schulbildung interessant. Denn wenn sich Ausbildungsbetriebe in Regionen mit besonders hohen Besetzungsproblemen dieser Zielgruppe öffnen, scheint deren Ausbildungsreife nicht zuletzt durch die aktuelle Lage auf dem Ausbildungsmarkt bestimmt und weniger eine absolute Messgröße zu sein (siehe dazu auch Zenner-Höffkes, 2020). Anstatt Jugendlichen mit niedrigem Schulabschluss fehlende Ausbildungsreife zu attestieren, braucht es daher auch für sie ein konstantes und flächendeckendes Angebot auf dem Ausbildungsmarkt.

Potenziale der Analyse von Online-Stellenausschreibungen

Auf methodischer Ebene zeigt die Analyse von circa 2,4 Mio. Online-Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze, dass diese wichtige Informationen über den Ausbildungsmarkt liefern, die über traditionelle Statistiken bisher nicht zugänglich waren. Die aus der Analyse von Online-Stellenausschreibungen gewonnenen Befunde können sowohl für die frühzeitige Entdeckung neuer Trends als auch für den Abgleich gängiger Annahmen zum Ausbildungsgeschehen genutzt werden. Sie liefern einen Einblick in das real existierende Online-Angebot, das sich jungen Ausbildungsinteressierten präsentiert, die ihre Suche nach einem Ausbildungsplatz über das Internet beginnen.

Zukünftige Forschung

Die vorliegende Studie stellt einen ersten Schritt in der Erforschung von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt anhand der Analyse von Online-Stellenausschreibungen dar. Zukünftige Forschung in diesem Bereich sollte sich den geforderten Kompetenzen von Ausbildungsbewerber:innen widmen, die über das Niveau des Schulabschlusses hinausgehen. So kann nicht nur der Frage nachgegangen werden, ob formalisierte Bildungsabschlüsse tatsächlich von sinkender Bedeutung sind, sondern auch, auf welche weiteren Kompetenzen Unternehmen bei ihren Auszubildenden setzen. Ein besseres Verständnis des Auswahlprozesses hilft Ausbildungsinteressierten bei der Vorbereitung sowie Unterstützer:innen bei der Konzeption gezielter Angebote, die den Übergang von der Schule in Ausbildung erleichtern. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Fortführung regionalisierter Analysen, um die lokale Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen besser zu verstehen und gezielte Angebote für Jugendliche zu schaffen, die an ihrem Wohnort mit ihren Bewerbungsbemühungen scheitern.

Online-Stellenausschreibungen klug nutzen

Andersherum kann über die Analyse von Online-Stellenausschreibungen auch die Frage gestellt werden, was Ausbildungsbetriebe tun können, um sich möglichst attraktiv zu präsentieren. Nicht zuletzt sind Online-Stellenausschreibungen auch als eine Form der Werbung zu verstehen, in denen die Vorzüge einer Ausbildung beim ausschreibenden Unternehmen deutlich gemacht werden können.

Literatur

- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024). *Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung*. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024/pdf-dateien-2024/bildungsbericht-2024.pdf> (zuletzt abgerufen am 18.07.2024)
- BMAS (2023). *Ausbildungsgarantie*. [https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Ausbildung/Ausbildungs-garantie/ausbildungs-garantie.html](https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Ausbildung/Ausbildungsgarantie/ausbildungs-garantie.html) (zuletzt abgerufen am 30.11.2023)
- BMBF (2024). *Berufsbildungsbericht 2024*. https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2024/240508-berufsbildungsbericht-24.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (zuletzt abgerufen am 13.05.2024)
- Bundeszentrale für politische Bildung (2021). *Die drei Sektoren der beruflichen Bildung – Übergangssystem*. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/332647/die-drei-sektoren-der-beruflichen-bildung-uebergangssystem/> (zuletzt abgerufen am 30.11.2023)
- Dohmen, D., Bayreuther, T., & Sandau, M. (2023). *Monitor Ausbildungschancen 2023 – Gesamtbericht Deutschland*. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/monitor-ausbildungschancen-2023> (zuletzt abgerufen am 30.11.2023)
- Ebbinghaus, M. (2021). *Biete Ausbildungsstelle, suche ... Von Betrieben für Ausbildungsstellen erwartete Schulabschlüsse: Deskriptive Analyse von Ausbildungsstellenanzeigen aus den letzten zehn Jahren*. https://res.bibb.de/vet-repository_779483 (zuletzt abgerufen am 24.01.2024)
- Garnitz, J., Sauer, S., & Schaller, D. (2023). *Arbeitskräftemangel belastet die deutsche Wirtschaft. ifo Schnelldienst 9 / 2023*. <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2023-09-garnitz-sauer-schaller-fachkraeftemangel.pdf> (zuletzt abgerufen am 13.11.2023)
- Hering, A. (2023). *Indeed Ausbildungsreport 2023 – Mehr Chancen für alle Schulabschlüsse, aber noch ein weiter Weg zur Chancengleichheit*. <https://www.hiringlab.org/de/wp-content/uploads/sites/5/2023/05/IndeedDE-Apprenticeship-Report-v07-Final.pdf> (zuletzt abgerufen am 02.12.2023)
- Koneberg, F. (2021). *Fachkräftereport: Ein Jahr Corona. KOFA Kompakt 5/2021*. https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Ein_Jahr_Corona.pdf (zuletzt abgerufen am 23.01.2024)
- Müller, J., & Herdin, G. (2022). *Jobmonitor.de: Datenaufbereitung, Anreicherung und Berechnung der Metriken. Methodenbericht*. https://www.and-effect.com/publications/2023-11-21_methodenbericht_jobmonitor_v2.pdf (zuletzt abgerufen am 30.11.2023)
- Statista (2024). *Auszubildende: Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Deutschland von 1992 bis 2023*. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/3282/umfrage/neu-abgeschlossene-ausbildungsvertraege-in-deutschland/> (zuletzt abgerufen am 17.07.2024)
- Statista (2023). *Verteilung der Auszubildenden in Deutschland nach Größe des Betriebs von 2012 bis 2021*. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/223720/umfrage/auszubildende-in-deutschland-nach-groesse-des-betriebs/> (zuletzt abgerufen am 24.01.2024)
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a). *Ausbildungsmarkt – Die aktuellen Entwicklungen im Berichtsjahr 2022/2023 in Kürze – Stand: September 2023*. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Aktuelle-Eckwerte-Nav.html> (zuletzt abgerufen am 25.07.2024)
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023b). *Bewerber und Berufsausbildungsstellen – Deutschland, West/Ost, Länder und Kreise (Zeitreihe Monatszahlen ab März 2009)*. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459818&topic_f=zr-monat-ausbm (zuletzt abgerufen am 25.07.2024)
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023c). *Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Situation am Ausbildungsmarkt*. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Situation-Ausbildungsmarkt22-23.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt abgerufen am 12.01.2024)
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022). *Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Die Ausbildungsmarktsituation für Bewerberinnen und Bewerber mit Hauptschulabschluss*. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Ausbildungs-marktsituation-Hauptschulabschluss.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt abgerufen am 23.01.2024)

- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024). *Anfängerzahl in Bildungsprogrammen zwischen Schule und Ausbildung im Jahr 2023 erneut gestiegen*. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_113_212.html (zuletzt abgerufen am 06.08.2024)
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023a). Anzahl der Schulabsolvent:innen mit Hauptschulabschluss in Deutschland in den Abgangsjahren von 2010 bis 2022 [Graph]. In Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/235979/umfrage/schulabsolventen-mit-hauptschulabschluss-in-deutschland/> (zuletzt abgerufen am 23.01.2024)
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023b). Anzahl der Schulabsolvent:innen mit mittlerem Abschluss (Realschulabschluss) in Deutschland in den Abgangsjahren von 2010 bis 2022 [Graph]. In Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/235981/umfrage/schulabsolventen-mit-realschulabschluss-in-deutschland/#:~:text=Die%20Statistik%20zeigt%20die%20Anzahl,Schule%20mit%20einem%20mittleren%20Abschluss> (zuletzt abgerufen am 23.01.2024)
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023c). Anzahl der Schulabsolvent:innen mit allgemeiner Hochschulreife in Deutschland in den Abgangsjahren von 2010 bis 2022 [Graph]. In Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/235985/umfrage/schulabsolventen-mit-allgemeiner-hochschulreife-in-deutschland/#:~:text=Die%20Statistik%20zeigt%20die%20Anzahl,Schule%20mit%20der%20allgemeinen%20Hochschulreife> (zuletzt abgerufen am 23.01.2024)
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023d). Anzahl der Schulabsolvent:innen mit Fachhochschulreife in Deutschland in den Abgangsjahren von 2010 bis 2022 [Graph]. In Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/235982/umfrage/schulabsolventen-mit-fachhochschulreife-in-deutschland/#:~:text=Die%20Statistik%20zeigt%20die%20Anzahl,die%20Schule%20mit%20der%20Fachhochschulreife> (zuletzt abgerufen am 23.01.2024)
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023e). Absolventen und Abgänger: Bundesländer, Schuljahr, Geschlecht, Schulart, Schulabschlüsse. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?language=de&sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=21111-0013#abreadcrumb> (zuletzt abgerufen am 13.08.2024)
- Zenner-Höffkes, L. J. B. (2020). *Das Klage lied vom schlechten Bewerber, Historische Wurzeln und aktuelle Bezüge der Diskussion um mangelnde Ausbildungsreife in Deutschland und England im Vergleich*. Springer VS Wiesbaden, <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31517-7>

Anhang 1: Weiterführende Informationen zur Methode

Datengrundlage

Die Daten für die vorliegende Studie stammen aus der DOSTA-Datenbank des Projekts Jobmonitor der Bertelsmann Stiftung⁸, einem frei verfügbaren Analyse-Tool für Online-Stellenausschreibungen. Insgesamt umfasst der Jobmonitor ca. 63 Mio. Online-Stellenanzeigen aus über 50.000 Quellen (Stand: Juli 2024). Dabei handelt es sich jeweils um einmalige Stellenanzeigen. Duplikate, etwa weil eine Stellenanzeige auf mehreren Quellenwebseiten erscheint, werden vor Aufnahme in den Jobmonitor auf eine Anzeige reduziert. Der Jobmonitor wird monatlich um neu erschienene Online-Stellenanzeigen aktualisiert. Die Daten stammen wiederum vom Recruiting-Anbieter Textkernel BV⁹. Dieser stellt neben den Rohdaten auch strukturierte Metadaten zur Verfügung, wie z. B. den Zeitpunkt einer Stellenausschreibung.

Berechnungen

Für die Analyse der Jobmonitor-Daten wurde die &effect data solutions GmbH¹⁰ beauftragt, ein Data-Science-Anbieter mit Spezialisierung auf den öffentlichen und philanthropischen Sektor. Für die Berechnungen wurden alle deutschsprachigen Online-Stellenanzeigen des Jobmonitors für Ausbildungsplätze in Deutschland mit Veröffentlichungszeitpunkt zwischen Januar 2018 und September 2023 berücksichtigt. Für die Analysen wurden diese Stellenausschreibungen weiter gefiltert, um die Precision der Such-Algorithmen für Ausbildungsstellen zu erhöhen. Die Filterung umfasste die Anforderung eines tertiären Bildungsabschlusses und Suchwörter, die einen Ausbildungsplatz ausschließen, wie z. B. „Minijob“ oder „Praktikant“. Der endgültige Datensatz umfasst gut 2,4 Mio. Online-Stellenausschreibungen. Diese Daten wurden anhand Algorithmen der natürlichen Sprachverarbeitung weiter aufgearbeitet, um zusätzliche Metadaten bereitzustellen. Weitere Details können im Methodenbericht zum Jobmonitor nachgelesen werden (Müller & Herdin, 2022).

8 www.jobmonitor.de.

9 www.textkernel.com.

10 www.and-effect.com.

Variablen

Die Online-Stellenausschreibungen wurden anhand folgender Variablen analysiert:

- Ausschreibzeitpunkt: Betrachtung der Bewerbungsjahre (1. Oktober bis 30. September) 2018/19 bis 2022/23.
- Art der ausgeschriebenen Stelle: Es wurden ausschließlich Ausbildungsstellen berücksichtigt.
- Sprache und Arbeitsort: Es wurden ausschließlich deutschsprachige Anzeigen mit Arbeitsort in Deutschland berücksichtigt.
- Gefordertes Bildungsniveau: Untergliedert in niedrige Schulbildung (Erster Schulabschluss, Hauptschulabschluss und äquivalent), mittlere Schulbildung (Mittlerer Schulabschluss, Realschulabschluss und äquivalent), höhere Schulbildung ((Fach-)Hochschulreife und äquivalent); bei Extraktion von mehreren Bildungsabschlüssen wurde der niedrigste gewählt.
- Regionalisierung: Die Ergebnisse wurden auf Ebene der Bundesländer und Agenturbezirke aggregiert. Die Agenturbezirke „Berlin-Süd“, „Berlin-Nord“ und „Berlin-Mitte“ wurden zu „Berlin“ zusammengefasst. Der Landkreis „Ludwigsburg“, der auf zwei Agenturbezirke („Ludwigsburg“ und „Stuttgart“) aufgeteilt ist, wurde gänzlich dem Agenturbezirk „Ludwigsburg“ zugeordnet.
- Betriebsgröße: Die Betriebsgrößen der ausschreibenden Organisationen wurden anhand des Handelsregisters ermittelt.

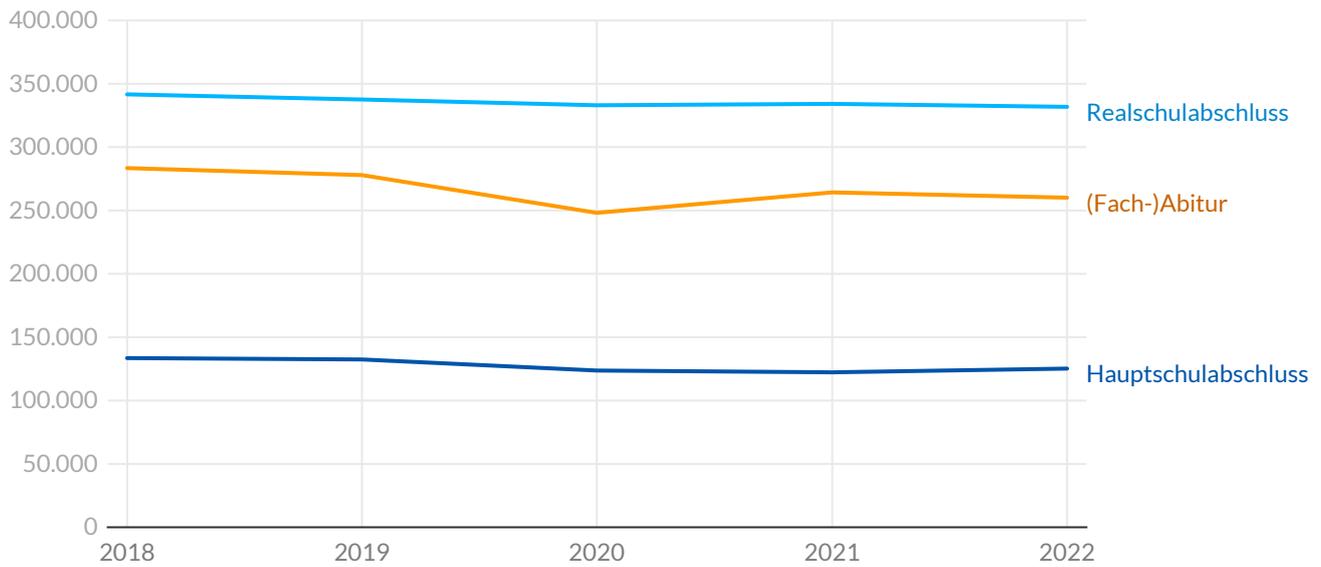
Generalisierbarkeit der Ergebnisse und Limitationen

Der Jobmonitor liefert einen monatsaktuellen Einblick in das Geschehen auf dem Ausbildungsmarkt. Dabei können sowohl temporäre als auch regionale Dynamiken berücksichtigt werden. Die zur Auswertung eingesetzten Algorithmen folgen dem Prinzip der natürlichen Sprachverarbeitung. Das bedeutet, dass jegliche in den Anzeigen veröffentlichte Information analysiert werden kann, sofern ein entsprechender Algorithmus dafür entwickelt wird. Somit reichen die verfügbaren Informationen weit über die konventionellen statistischen Quellen zum Ausbildungsmarkt hinaus. Durch die monatliche Aktualisierung der Daten können Trends frühzeitig identifiziert werden.

Dennoch gelten einige Einschränkungen zur Repräsentativität der Daten. Online-Stellenanzeigen bilden nicht den gesamten Ausbildungsmarkt ab. Auch wenn die Zahl der online ausgeschriebenen Ausbildungsplätze wächst, wird ein Teil der Stellen weiterhin offline oder intern ausgeschrieben bzw. ohne Ausschreibung an Initiativbewerber:innen oder Praktikant:innen vergeben. Weiterhin ist davon auszugehen, dass die online ausgeschriebenen Ausbildungsstellen nach Berufs- bzw. Wirtschaftsbranche verzerrt sind. Dies kann etwa der Fall sein, weil Unternehmen mit einer größeren Affinität zu digitalen Arbeitsprozessen eher bereit sind, Online-Recruiting zu betreiben, oder weil in Branchen mit besonders schwer zu besetzenden Ausbildungsplätzen ein größerer, digitaler Werbeaufwand betrieben wird. Weitere Informationen zur Analyse von Online-Stellenausschreibungen und zu den Limitationen können auf www.oja-guide.de nachgelesen werden.

Anhang 2: Weitere Abbildungen

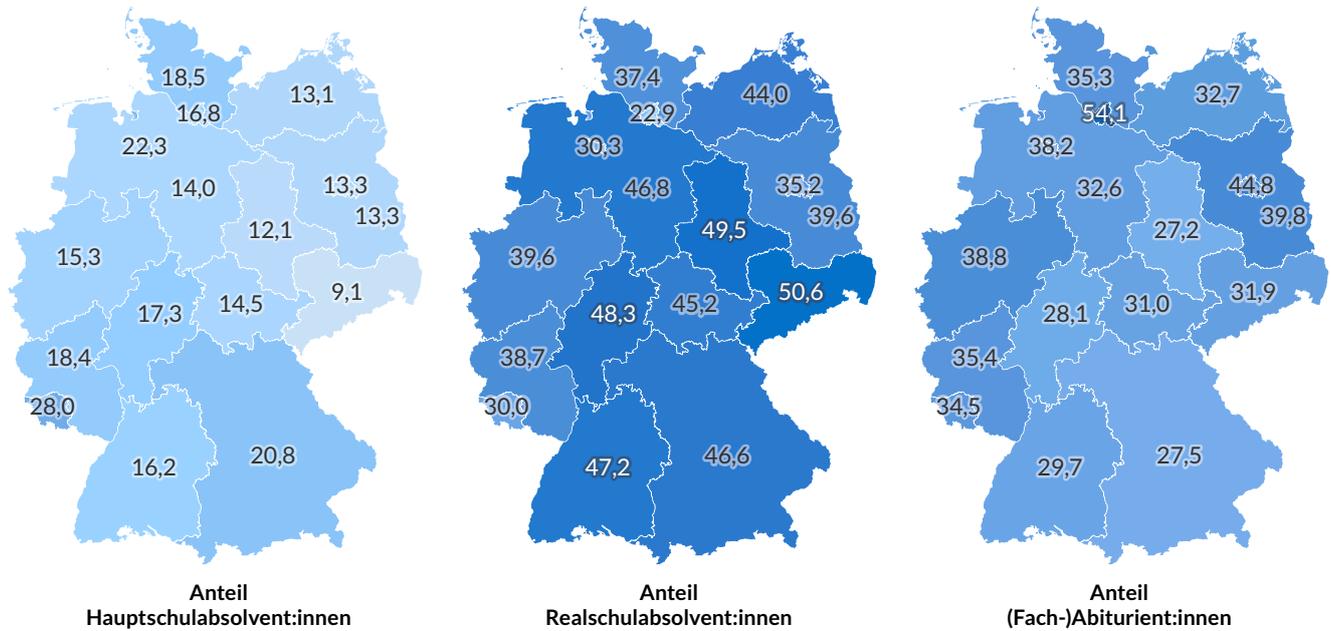
Abbildung 8 | Entwicklung der an allgemeinbildenden Schulen erworbenen Abschlüsse 2018 – 2022 (absolut)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2023a–d)

Abbildung 9 | Anteile der Schulabsolvent:innen nach Schulabschluss und Bundesland im Schuljahr 2021/22 (in %)

Anteile an Schulabgänger:innen insgesamt in %



Quelle: Statistisches Bundesamt (2023e)
 Unterstützt von Bing | © GeoNames, Microsoft, TomTom

Abbildung 10 | Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Bundesländern 2021/22

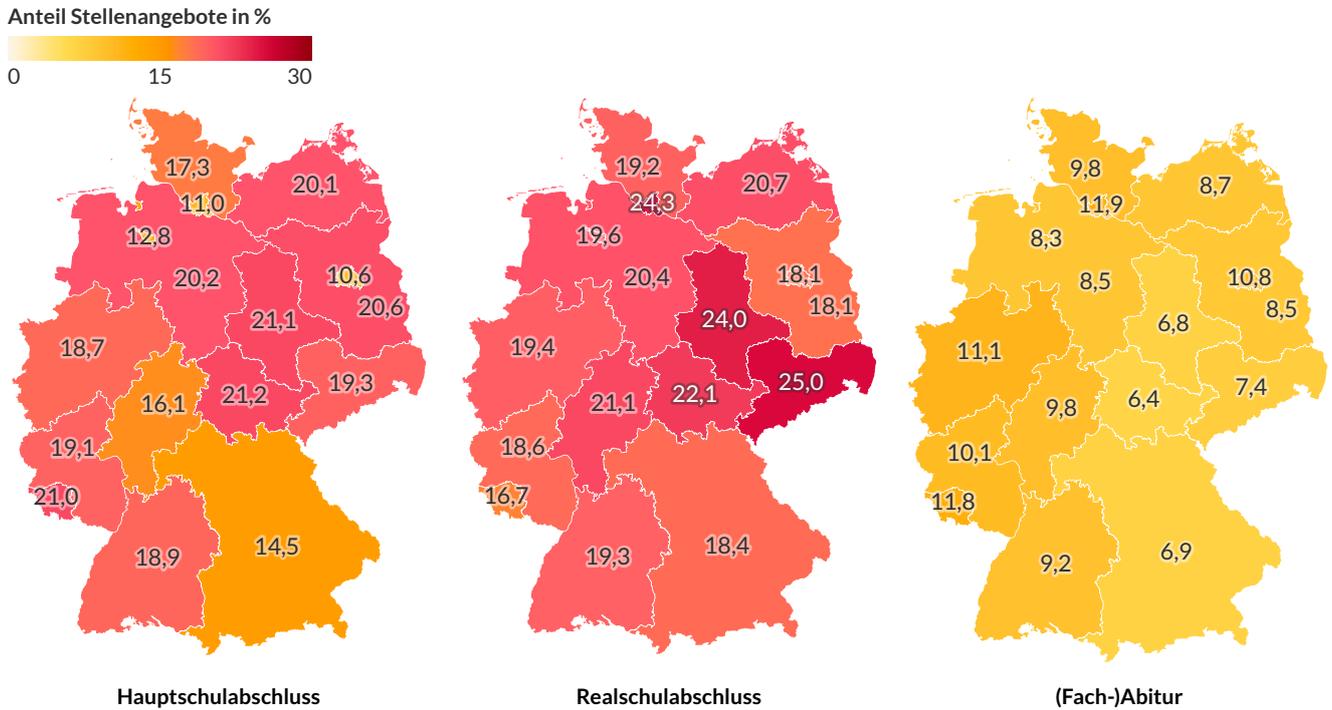


Abbildung 11 | Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Bundesländern 2020/21

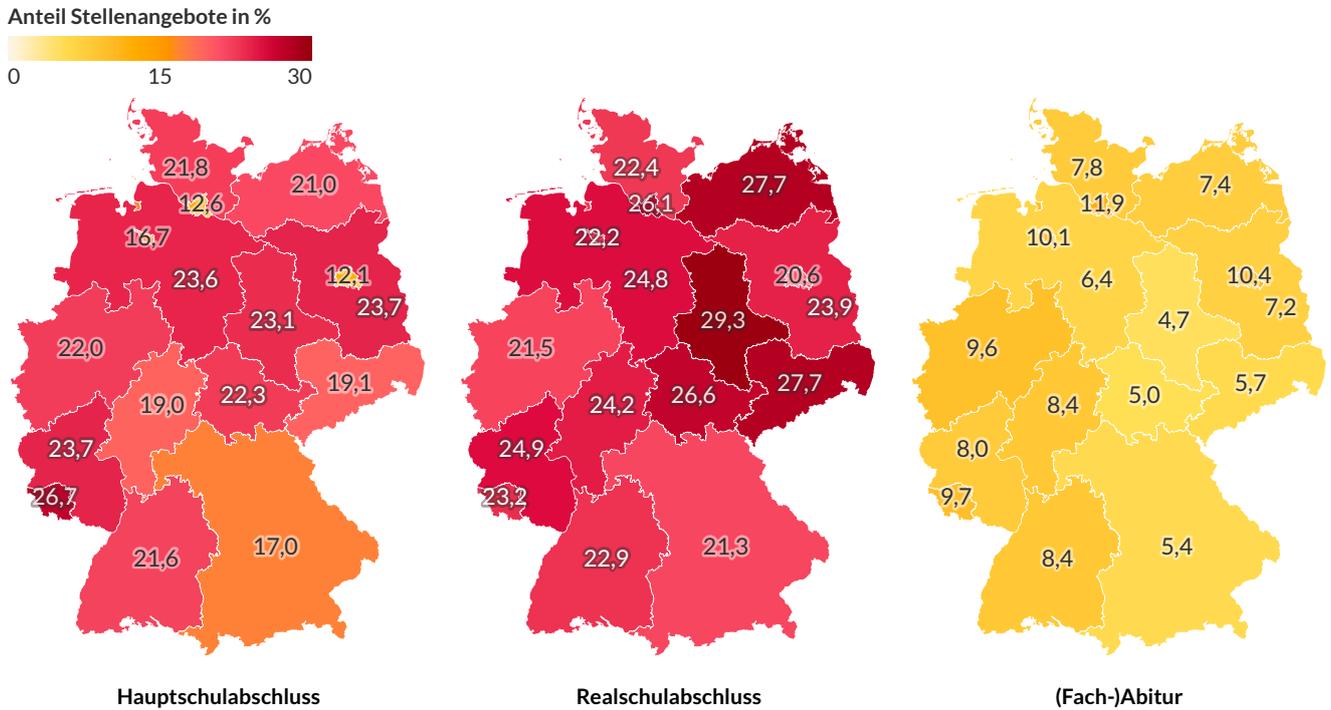


Abbildung 12 | Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Bundesländern 2019/20

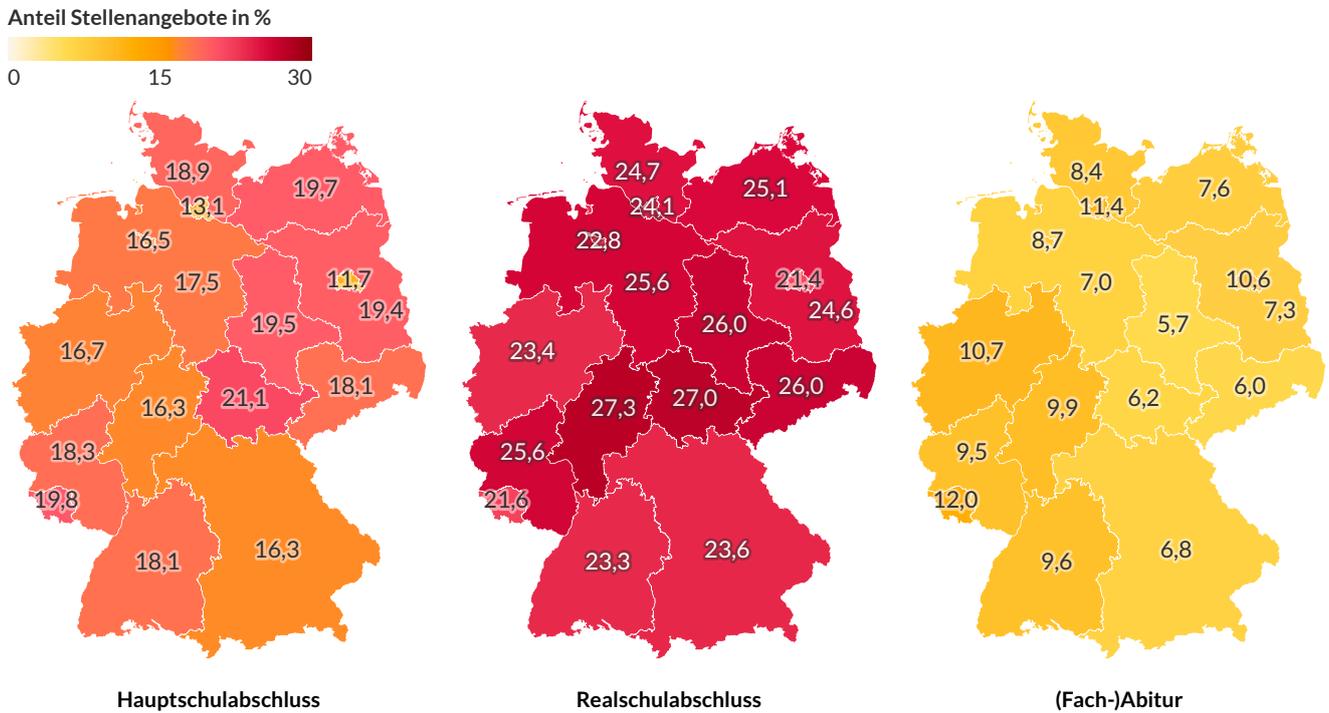


Abbildung 13 | Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Bundesländern 2018/19

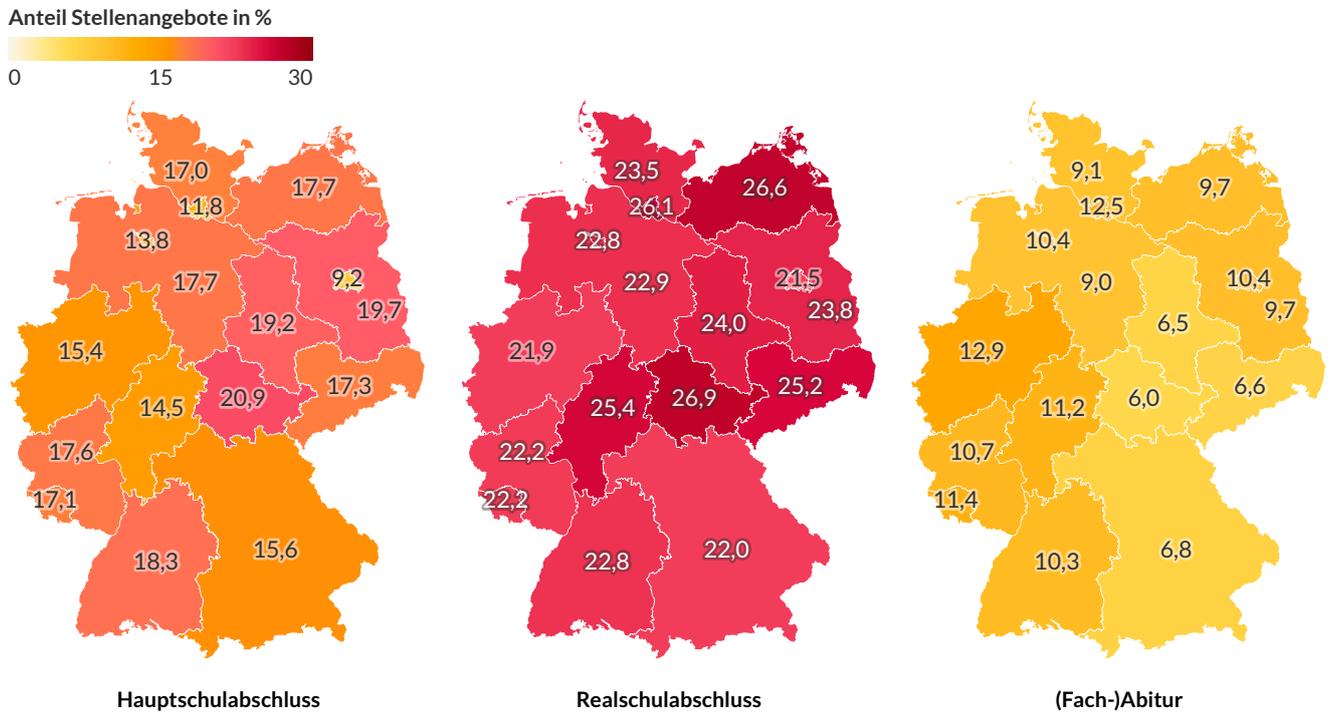


Abbildung 14 | Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Agenturbezirken 2021/22

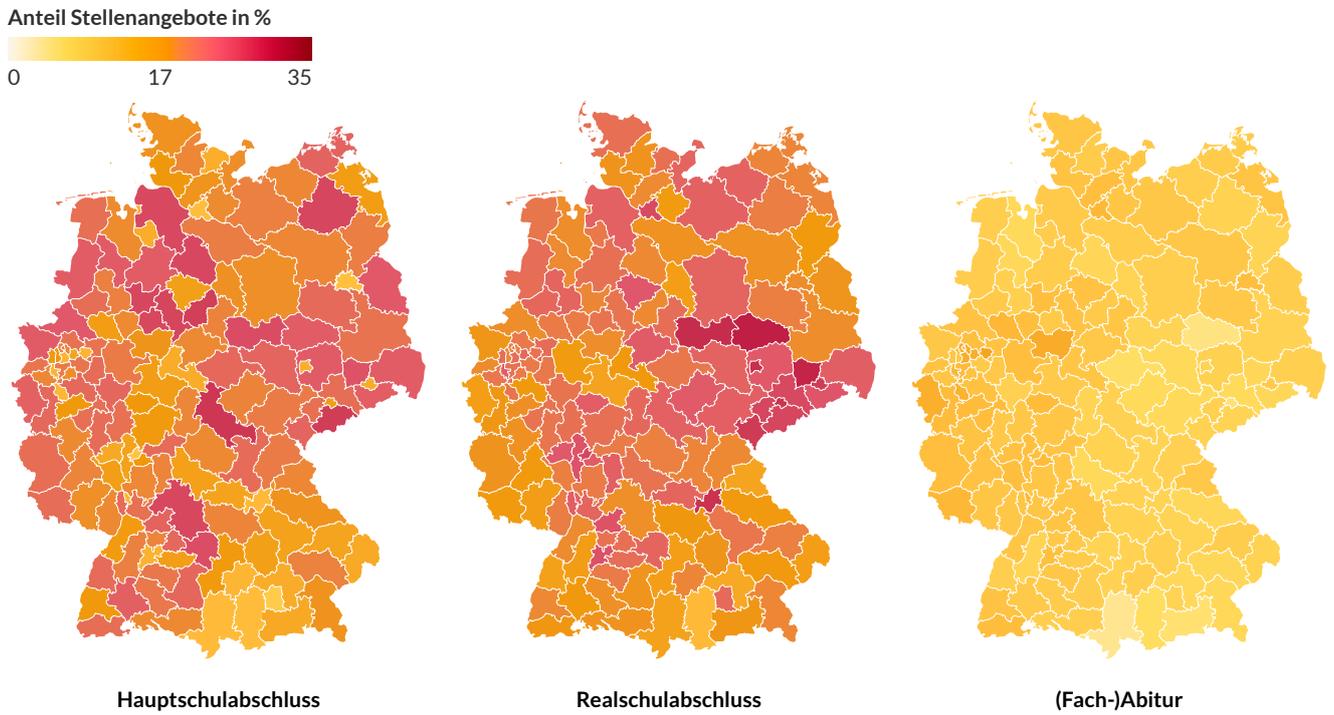


Abbildung 15 | Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Agenturbezirken 2020/21

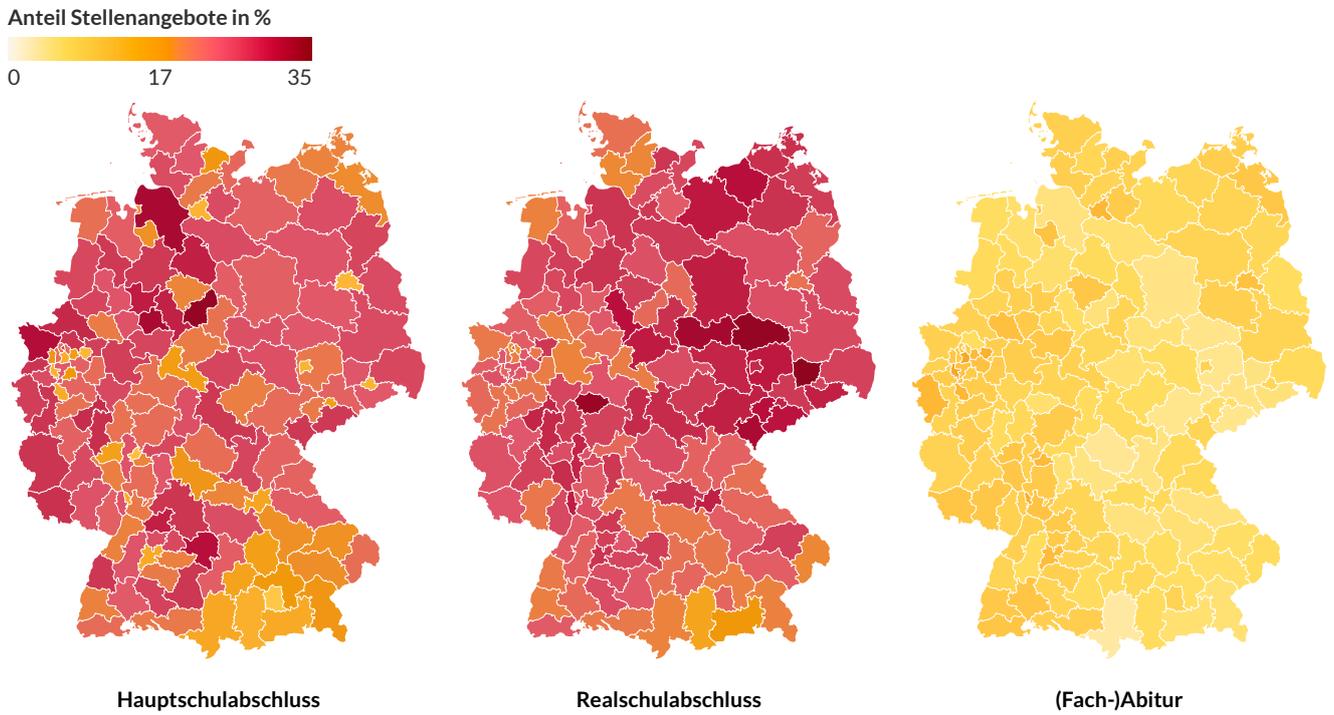


Abbildung 16 | Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Agenturbezirken 2019/20

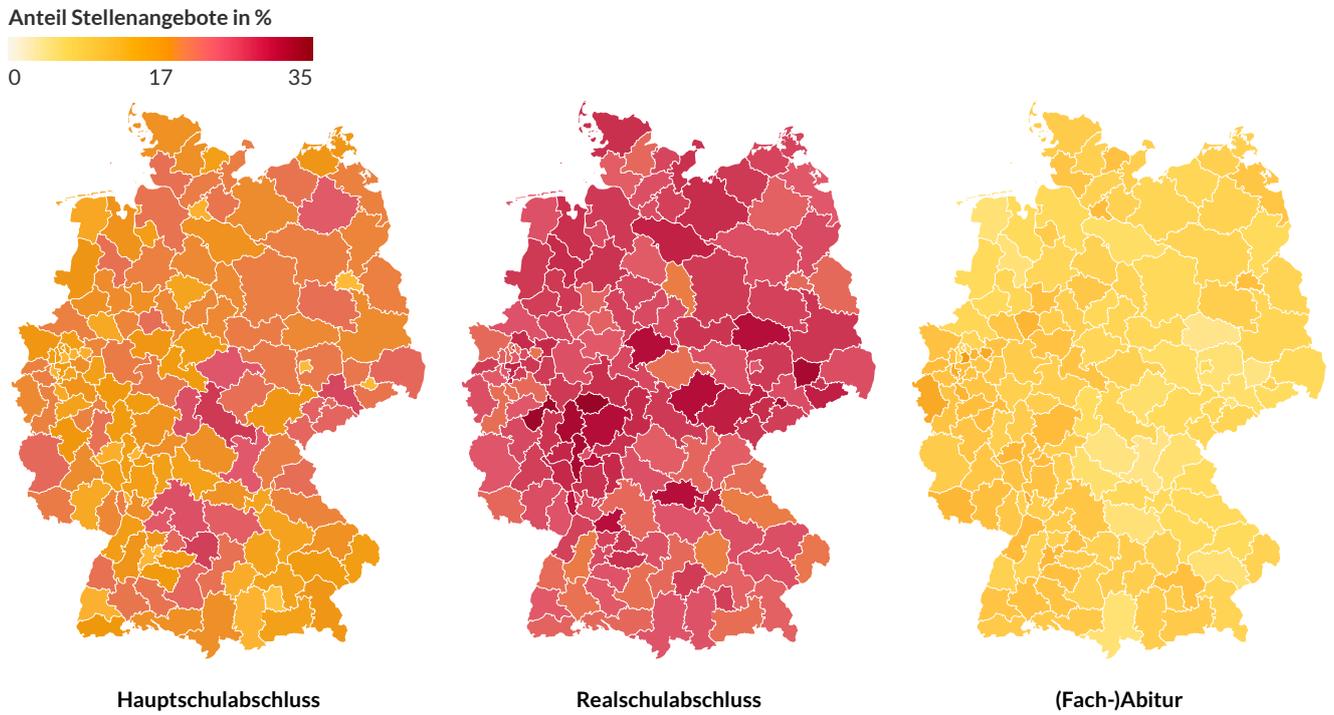
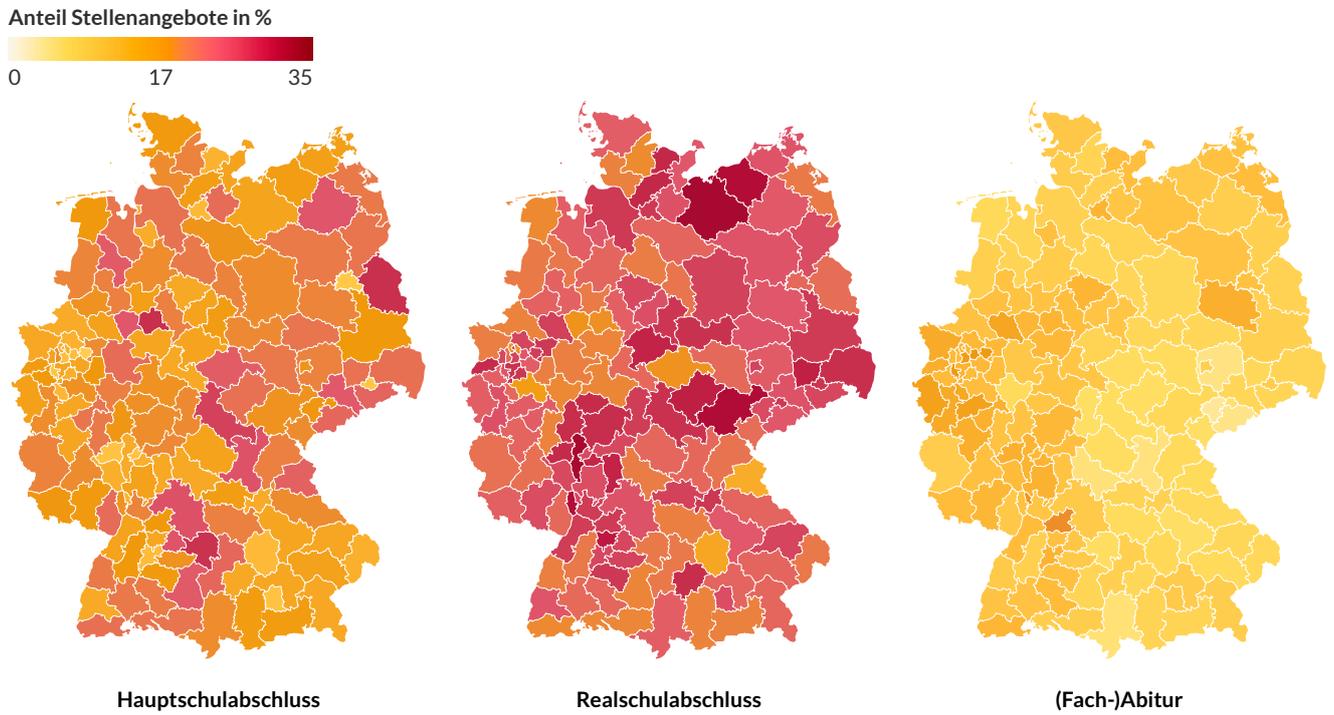


Abbildung 17 | Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Agenturbezirken 2018/19



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 In den meisten Online-Ausbildungsstellenanzeigen wird kein Mindest-Schulabschluss genannt	11
Abbildung 2 Zunehmender Anteil an Online-Stellenausschreibungen ohne Angabe des geforderten Schulabschlusses	13
Abbildung 3 Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Bundesländern 2022/23	16
Abbildung 4 Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Agenturbezirken 2022/23	17
Abbildung 5 Eine höhere Angebots-Nachfrage-Relation geht einher mit einem größeren Online-Ausbildungsangebot für Hauptschüler:innen	18
Abbildung 6 Die meisten Ausbildungsplätze werden von Großunternehmen mit >5.000 Mitarbeiter:innen ausgeschrieben	21
Abbildung 7 Großunternehmen nennen eher spezifisches Schulabschlussniveau in Online-Stellenanzeigen als kleinere und mittlere Unternehmen	22
Abbildung 8 Entwicklung der an allgemeinbildenden Schulen erworbenen Abschlüsse 2018 – 2022 (absolut)	30
Abbildung 9 Anteile der Schulabsolvent:innen nach Schulabschluss und Bundesland im Schuljahr 2021/22 (in %)	31
Abbildung 10 Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Bundesländern 2021/22	32
Abbildung 11 Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Bundesländern 2020/21	33
Abbildung 12 Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Bundesländern 2019/20	34
Abbildung 13 Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Bundesländern 2018/19	35
Abbildung 14 Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Agenturbezirken 2021/22	36
Abbildung 15 Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Agenturbezirken 2020/21	37
Abbildung 16 Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Agenturbezirken 2019/20	38
Abbildung 17 Anteile der Online-Stellenausschreibungen nach Schulabschluss in den Agenturbezirken 2018/19	39

Weitere Informationen erwünscht?



Wenn Sie regelmäßig per E-Mail alle wichtigen Informationen rund um Chance Ausbildung (z. B. Studien, Veranstaltungen, Newsletter) erhalten möchten, können Sie sich hier anmelden: www.b-sti.org/ausbildung



Weiterführende Studien



Zehn Mythen rund um Ausbildung und Studium Faktencheck nachschulische Bildung

„Der Studienboom nimmt den Betrieben die Auszubildenden weg“ – solche und ähnliche Falschaussagen rund um die nachschulische Bildung, also rund um Ausbildung und Studium, haben sich hartnäckig in der öffentlichen Wahrnehmung etabliert. Eine gemeinsamen Analyse der Bertelsmann Stiftung und des CHE Centrum für Hochschulentwicklung stellt den zehn am weitesten verbreiteten Mythen rund um Ausbildung und Studium Fakten gegenüber.

www.chance-ausbildung.de/Faktencheck-Nachschulische-Bildung



Ausbildungsperspektiven 2024 – Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen

Junge Menschen blicken weiterhin positiv auf die Perspektiven am Ausbildungsmarkt. Auffällig ist, dass sich besonders junge Menschen mit hoher Schulbildung mit der Berufsorientierung schwertun und sich mehr Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz wünschen. Junge Menschen mit niedriger Schulbildung fühlen sich im Vergleich zwar besser informiert, schätzen aber ihre Chancen am Ausbildungsmarkt noch immer deutlich ungünstiger ein. Generell erwarten die jungen Menschen mehr Maßnahmen seitens der Politik, um die Ausbildungsplatzsuche zu erleichtern.

www.chance-ausbildung.de/jugendbefragung2024



Neuaufgabe: Abgehängt oder nur am Abhängen? Faktencheck NEETs 2024

Abgehängt oder am Abhängen? Diese Frage wird häufig diskutiert, wenn es um das Thema NEETS geht. NEET steht für „Not in Education, Employment or Training“, also für junge Menschen, die sich weder in Schule noch in Beschäftigung, Ausbildung oder Studium befinden. Das Impulspapier liefert Daten, Fakten und Handlungsempfehlungen zum Thema.

www.chance-ausbildung.de/Faktencheck/Neets-2024

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
bertelsmann-stiftung.de

Caroline Schnelle
Project Manager
Bertelsmann Stiftung
Programm Bildung und Next Generation
Telefon +49 5241 81-81201
caroline.schnelle@bertelsmann-stiftung.de