

Kübler, Dorothea; Protsch, Paula; Schmid, Julia; Solga, Heike

Research Report

Wie Betriebe Chancen verteilen: Feldexperimente zur Bedeutung von Fächernoten, Kopfnoten und Lücken im Lebenslauf bei der Auswahl von Auszubildenden

WZBrief Bildung, No. 32

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Kübler, Dorothea; Protsch, Paula; Schmid, Julia; Solga, Heike (2015) : Wie Betriebe Chancen verteilen: Feldexperimente zur Bedeutung von Fächernoten, Kopfnoten und Lücken im Lebenslauf bei der Auswahl von Auszubildenden, WZBrief Bildung, No. 32, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201511234261>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122317>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WZBrief Bildung

32 | November 2015

Wie Betriebe Chancen verteilen Feldexperimente zur Bedeutung von Fächernoten, Kopfnoten und Lücken im Lebenslauf bei der Auswahl von Auszubildenden

Dorothea Kübler, Paula Protsch, Julia Schmid und Heike Solga

Gute Schulnoten und gute
Verhaltensbewertungen sind wichtige
Kriterien für Ausbildungsbetriebe.

Schlechtere Fächernoten verringern die
Chancen; schlechte Kopfnoten schmälern sie
noch mehr.

Eine spätere Bewerbung nach dem Mittleren
Schulabschluss muss nicht nachteilig sein –
vor allem nicht beim Besuch einer passen-
den berufsvorbereitenden Maßnahme.

Wie Betriebe Chancen verteilen

Feldexperimente zur Bedeutung von Fächernoten, Kopfnoten und Lücken im Lebenslauf bei der Auswahl von Auszubildenden

Dorothea Kübler, Paula Protsch, Julia Schmid und Heike Solga

Jedes Jahr bewerben sich hunderttausende Jugendliche in Deutschland um einen Ausbildungsplatz. Nicht alle sind dabei erfolgreich: Etwa 250.000 junge Menschen beginnen eine berufsvorbereitende Maßnahme (so dokumentiert es der Bildungsbericht 2014). Wichtig ist jedoch eine vollqualifizierende Berufsausbildung, da diese de facto den Arbeitsmarkteinstieg darstellt: Etwa 60 Prozent der Ausgebildeten werden von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen.

Als Ursache für die Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden, werden häufig Mängel in der sogenannten Ausbildungsreife genannt. Damit werden vor allem Defizite auf Seiten der Jugendlichen angeführt. Wenig ist jedoch darüber bekannt, welche Rolle die Betriebe für die Frage spielen, wer eine Ausbildung beginnen kann. Um diesen Aspekt bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen zu untersuchen, haben wir zwei Feldexperimente in einer deutschen großstädtischen Region durchgeführt. Wir haben Bewerbungen fiktiver Jugendlicher auf reale Ausbildungsstellenanzeigen für die Ausbildungsjahre 2012/13 und 2013/14 versandt. In Experiment 1 wurden Bewerbungen junger Männer auf Ausbildungsplätze für die Berufe Elektroniker, Kraftfahrzeugmechatroniker und Mechatroniker verschickt. In Experiment 2 waren es Bewerbungen junger Frauen auf die Berufe Kauffrau für Bürokommunikation und Bürokauffrau. Beide Ausbildungsberufe, die typischerweise einen Mittleren Schulabschluss erfordern, sind beliebt und weit verbreitet. In den Experimenten haben wir jeweils typische Bewerbungen von jungen Männern und Frauen versandt (zur detaillierten Beschreibung der Experimente siehe Kasten am Ende des Briefs).

Wir suchten Antworten auf folgende Fragen: 1. Wie wichtig sind Verhaltensbewertungen auf dem Schulzeugnis im Vergleich zu Fächernoten? 2. Welche Chancen haben sogenannte Altbewerber/-innen im Vergleich zu Bewerber/-innen, die zum Zeitpunkt der Bewerbung noch die Schule besuchen? Und welche Rolle spielt es, ob Altbewerber/-innen an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilgenommen haben?

Was Betriebe über ihre Auswahlverfahren berichten

Zur Vorbereitung der Feldexperimente wurden zehn Experteninterviews mit Personalverantwortlichen verschiedener Ausbildungsbetriebe geführt. Alle befragten Betriebe verwenden mehrstufige Auswahlverfahren mit jeweils spezifischen Auswahlkriterien für die unterschiedlichen Stufen – so auch für die oben genannten Ausbildungsberufe. Dieses Verfahren sieht zusammengefasst bei den meisten Betrieben folgendermaßen aus:

Stufe 0 – Ausschreibung: Zunächst informieren Betriebe auf ihrer Webseite und in Jobportalen über die Ausbildungsberufe, in denen sie ausbilden, und über die Voraussetzungen, die Bewerber/-innen erfüllen sollten. In der Regel werden dabei die vom Betrieb gesetzten schulischen Zugangsvoraussetzungen genannt. Für die untersuchten Berufe wird überwiegend ein Mittlerer Schulabschluss (MSA oder Realschulabschluss) als Mindestvoraussetzung genannt.

Stufe 1 – schriftliche Bewerbungsunterlagen: Entscheidend bei der Auswahl auf Grundlage der schriftlichen Bewerbungsunterlagen ist in erster Linie der Schulabschluss. Darüber hinaus gehören Schulnoten in den drei Kernfächern Deutsch, Mathematik und der ersten Fremdsprache und zum Teil in weiteren Fächern (zum Beispiel Physik) zu den entscheidungskritischen Merkmalen auf dieser Stufe des Auswahlprozesses. Die Betriebe berichteten, dass sie für die Noten Schwellenwerte festlegen – zumeist einen Notendurchschnitt zwischen 2 und 3. Jugendliche, die diese Werte erreichen, werden zur nächsten Stufe eingeladen.

Stufe 2 – Tests: Auf der zweiten Stufe führen Betriebe in der Regel einen Einstellungstest durch. Dieser Test beinhaltet Schulkenntnisse (auf Realschulniveau) vor allem in den Fächern Deutsch (zum Beispiel Sprachkenntnisse oder Rechtschreibung) und Mathematik (etwa Dreisatz und Prozentrechnung).

Stufe 3 – Vorstellungsgespräche: Erreichen die Bewerber/-innen im Einstellungstest eine bestimmte Punktzahl, werden sie zur letzten Auswahlstufe, den Vorstellungsgesprächen, eingeladen.

Die Auswahl auf Grundlage der schriftlichen Bewerbungen ist somit entscheidend dafür, welche Jugendlichen überhaupt einen Fuß in die Tür bekommen und die Möglichkeit haben zu zeigen, was sie können, und welche Jugendlichen von vornherein chancenlos sind. Mit Hilfe der Feldexperimente haben wir untersucht, welche Kriterien Ausbildungsbetriebe bei dieser ersten – so entscheidenden – Stufe der Auswahl verwenden.

Kopfnote schlagen Fächernote

Im Experiment 1 haben wir untersucht, welche Bedeutung Fächernoten und Verhaltensbewertungen bei der betrieblichen Auswahl zukommt. Pro Stellenanzeige wurden zwei Bewerbungen verschickt. Sie unterschieden sich in den Fächernoten und Verhaltensbewertungen, einschließlich unentschuldigter Fehlzeiten, auf dem Zeugnis – ansonsten waren sie nahezu identisch. Wie erwähnt handelte es sich um Bewerbungen auf Ausbildungsplätze für Elektroniker, Kraftfahrzeugmechatroniker und Mechatroniker. Die Bewerber befanden sich in ihrem letzten Schuljahr, und ihren Noten nach war anzunehmen, dass sie die Schule mit einem MSA verlassen werden.

In Tabelle 1 sind die Anteile der erfolgreichen Bewerbungen (das heißt Einladung zur nächsten Auswahlstufe) nach verschiedenen Bewerberprofilen dargestellt. Bewerber mit einem Notendurchschnitt von 2,4 und 3,0 sowie guten Verhaltensbewertungen und ohne unentschuldigte Fehlzeiten hatten sehr gute Chancen, eingeladen zu werden. Über 70 Prozent ihrer Bewerbungen waren erfolgreich. Interessant ist, dass beide Bewerbertypen annähernd die gleichen Erfolgchancen hatten. Mit anderen Worten: Mit einem Durchschnitt von 3,0 wird der Schwellenwert, den Betriebe bei den Fächernoten verwenden, erreicht bzw. überschritten.

Der Bewerber mit einem Notendurchschnitt von 3,0, aber schlechteren Verhaltensbewertungen und unentschuldigter Fehlzeiten hat hingegen deutlich geringere Chancen. Nur jede vierte seiner Bewerbungen war erfolgreich (ca. 24 Prozent). We-

niger dramatisch sieht es bei dem Bewerber aus, der einen deutlich schlechteren Notendurchschnitt (3,4) hat, dafür aber gute Verhaltensbewertungen und keinen unentschuldigsten Fehltag. Hier war fast jede zweite Bewerbung erfolgreich.

Wenn Bewerber also nur eines der beiden Auswahlkriterien erfüllen – einen Notendurchschnitt von mindestens 3,0 oder gute Verhaltensbewertungen –, dann sind die Erfolgchancen deutlich geringer, als wenn beide Kriterien erfüllt werden. Interessanterweise zeigt sich, dass Bewerber mit schlechteren Noten, aber guten Verhaltensbewertungen häufiger ausgewählt werden als diejenigen mit Noten von 3,0 (das heißt im Bereich der genannten Schwellenwerte), aber schlechteren Verhaltensbewertungen.

Tabelle 1: Experiment 1, Anteil erfolgreicher Bewerbungen (in Prozent)

	Fächernoten (Durchschnitt)	Verhaltensbewertung	Anteil erfolgreicher Bewerbungen
a)	3,0	gut	74,7
b)	2,4	gut	72,8
c)	3,4	gut	48,6
d)	3,0	schlechter	24,1
Alle Bewerbungen			54,1

N = 314 Bewerbungen von jungen Männern auf 157 Stellenanzeigen. Alle Bewerber mit MSA, Ausbildungsberufe: Kfz-Mechatroniker, Elektroniker, Mechatroniker. Sortiert nach Anteil erfolgreicher Einladungen. Bewerbungen mit den Profilen b) und c) wurden von Oktober bis Mai 2011/12 verschickt; Bewerbungen mit den Profilen a) und d) im Folgejahr 2012/13.

Zusammenfassend bedeutet dies: Fächerleistungen und Verhaltensbewertungen stellen wichtige Auswahlkriterien dar. Für die Fächerleistungen legen Betriebe Schwellenwerte fest, die eine relativ schnelle Auswahl ermöglichen. Auf dieser Stufe des Verfahrens werden die Noten also nicht linear verwendet – nach dem Motto: je besser die Leistungen, desto höher die Auswahlchancen –, sondern als Schwellenwerte. Wenn allerdings nur eines der beiden Kriterien erfüllt ist, dann messen Betriebe Verhaltensbewertungen eine größere Bedeutung zu.

Lücken im Lebenslauf müssen nicht nachteilig sein

In Experiment 2 gingen wir der Frage nach, ob sogenannte Altbewerber/-innen schlechtere Chancen haben als Bewerber/-innen, die sich während ihres letzten Schuljahres vor Erreichen des MSA bewerben. Diese Frage ist von Bedeutung, weil vielen Jugendlichen ein direkter Übergang von der Schule in eine Ausbildung nicht gelingt. Unter den Jugendlichen, die trotz MSA nicht unmittelbar einen Ausbildungsplatz finden, besuchen etwa 25 Prozent (zunächst) eine berufsvorbereitende Maßnahme. Inwiefern die Teilnahme an einer solchen Maßnahme von den Betrieben wertgeschätzt wird und ob es generell ein Nachteil ist, wenn der Lebenslauf eine Lücke zwischen Schulabschluss und Bewerbungszeitpunkt aufweist, war bisher nicht bekannt.

Wie erwähnt, wurden für das Experiment Bewerbungen fiktiver junger Frauen für die Berufe Kauffrau für Bürokommunikation und Bürokauffrau versandt. Als berufsvorbereitende Maßnahme wurde der Besuch einer einjährigen Berufsfachschu-

le im Bereich Wirtschaft und Verwaltung gewählt. Es handelt sich damit um eine Maßnahme, die sich durch eine inhaltliche Nähe zu den genannten Ausbildungsberufen auszeichnet.

In diesem Experiment wurden pro Stellenanzeige jeweils drei Bewerbungen verschickt. Diese unterschieden sich zum einen hinsichtlich ihres Zeitpunkts im Lebensverlauf: Insgesamt waren die jungen Frauen bei einem Drittel der Bewerbungen in ihrem letzten Schuljahr, während bei den restlichen zwei Dritteln der Schulabschluss bereits zwei Jahre zurück lag. Zudem wurde unter den Altbewerberinnen variiert, wie die Zeit zwischen Schulabschluss und Bewerbung überbrückt wurde: Die eine Altbewerberin hatte eine einjährige Berufsfachschule abgeschlossen, die andere nicht; zum Zeitpunkt der Bewerbung jobbten beide Altbewerberinnen. Alle Bewerberinnen hatten beziehungsweise erwarteten einen Mittleren Schulabschluss (MSA) und hatten gute Verhaltensbewertungen. Um die Robustheit der Ergebnisse zu überprüfen, wurden die Notendurchschnitte in den beiden Wellen variiert: 2,8 und 3,2.

<i>Tabelle 2: Experiment 2, Anteil erfolgreicher Bewerbungen (in Prozent)</i>				
Bewerbungszeitpunkt und Aktivitäten seit Schulabschluss		Anteil erfolgreicher Bewerbungen nach Durchschnitt der Fächernoten		Anteil erfolgreicher Bewerbungen
		2,8 Welle 1	3,2 Welle 2	
a)	Schülerin im letzten Schuljahr	64,0	32,6	47,8
b)	Altbewerberin mit einem Jahr Berufsfachschule	68,5	41,1	54,3
c)	Altbewerberin ohne Berufsfachschule	60,7	31,6	45,7
	alle Bewerbungen	64,4	35,1	49,3

N = 552 Bewerbungen von jungen Frauen auf 184 Stellenanzeigen. Alle Bewerberinnen mit MSA und guten Verhaltensbewertungen auf dem Zeugnis. Altbewerberinnen haben im Vergleich zu Schülerinnen im letzten Schuljahr zwei Jahre früher die Schule verlassen. Ausbildungsberufe: Bürokauffrau und Kauffrau für Bürokommunikation. Bewerbungen mit einem Notendurchschnitt von 2,8 wurden von Oktober bis Mai 2011/12 verschickt; Bewerbungen mit einem Durchschnitt von 3,2 im Folgejahr 2012/13.

Tabelle 2 zeigt die Anteile der erfolgreichen Bewerbungen für die insgesamt sechs unterschiedlichen Bewerberinnen. Der Vergleich der drei Bewerberinnen bei einem guten Notendurchschnitt von 2,8 zeigt, dass alle hohe Erfolgschancen haben. Von zehn Bewerbungen waren sechs bis sieben erfolgreich (zwischen ca. 61 und 69 Prozent), wobei die Altbewerberin mit Berufsfachschule am häufigsten eingeladen wurde. Der signifikante Unterschied im Vergleich zu der Altbewerberin ohne weitere Schulbildung beträgt 8 Prozentpunkte. Selbst die Neubewerberin wurde weniger häufig eingeladen, wobei dieser Unterschied nicht statistisch signifikant ist.

Die Unterschiede zwischen den drei Bewerberinnen aus der zweiten Welle, die einen Notendurchschnitt von 3,2 haben, bestätigen die Ergebnisse aus der ersten Welle. Die eindeutig besten Chancen hatte die Altbewerberin, die in der Zwischenzeit für

ein Jahr die Berufsfachschule besucht hat. Sie wurde bei vier von zehn Bewerbungen eingeladen (41 Prozent). Die Neubewerberin und die Altbewerberin ohne Berufsfachschulbesuch waren nur bei drei von zehn Bewerbungen erfolgreich, das heißt sie hatten eine um ca. 8,5 bzw. 9,5 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit, eingeladen zu werden.

Wenn es im Anschluss an die Schule nicht gleich mit einem Ausbildungsplatz klappt, lohnt es sich also, eine fachverwandte Berufsfachschule zu besuchen, um die Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu verbessern. Außerdem zeigt sich, dass Betriebe nicht davon ausgehen, dass die bisherige Erfolglosigkeit bei der Ausbildungsplatzsuche ein Zeichen dafür ist, dass die Altbewerberinnen ungeeignet sind. Wird die Zeit für den weiteren Schulbesuch auf einer Berufsfachschule in einem inhaltlich passenden Berufsfeld und damit zur Berufsvorbereitung genutzt, kann sich der zweijährige Abstand zum Schulabschluss sogar positiv auswirken.

Schließlich zeigt sich in Übereinstimmung mit den Ergebnissen aus Experiment 1: Wie bei den männlichen Bewerbern für die technischen Berufe wird auch bei den Bewerberinnen in Büroberufen die überwiegende Mehrheit mit guten Noten und Verhaltensbewertungen eingeladen. Der Anteil eingeladener Bewerber/-innen sinkt deutlich, sobald die Fächernoten schlechter als 3,0 sind.

Implikationen

Die Ausbildungschancen von Jugendlichen hängen nicht nur vom Bewerbungsverhalten der Jugendlichen selbst, sondern in hohem Maße auch von den Auswahlverfahren der Betriebe ab. Deren Kriterien auf der ersten Stufe – bei der Auswahl auf Grundlage der schriftlichen Bewerbungen – stellen entscheidende Weichen für die Teilnahme am weiteren Auswahlverfahren. Daher ist es wichtig, dass Betriebe in besonderer Weise reflektieren, welche Jugendlichen sie auf dieser Stufe aussortieren und inwieweit sie den Bewertungen auf Schulzeugnissen folgen.

Wie unsere Experimente zeigen, kommt Fächernoten eine hervorgehobene Bedeutung für die Auswahl auf dieser Stufe zu – allerdings nicht linear, sondern als Schwellenwert. Einen Notendurchschnitt von um die 3,0 verlangen die meisten Betriebe. Die genauere „Abstufung“ der Schulkenntnisse prüfen die Betriebe in der zweiten Stufe ihrer Auswahlverfahren ab – in den Einstellungstests. Dieses Vorgehen wird von Betrieben durch zweierlei begründet: Zum einen bedarf es nach der ersten Stufe eines „schnell einsetzbaren“ Kriteriums, das eine Reduzierung der Vielzahl der Bewerbungen erlaubt. Zum anderen wird der Notengebung nur noch bedingt vertraut – daher ist man lieber großzügig mit einem Notendurchschnitt von 3,0 und prüft das reale Wissen in Tests selber ab.

Darüber hinaus sind Verhaltensbewertungen und unentschuldigte Fehltage von zentraler Bedeutung für die Auswahl auf der ersten Stufe – gute Bewertungen und keine Fehltage können sogar schlechte Fächernoten etwas abmildern und zu relativ hohen Einladungsraten führen. Interessant ist, dass Betriebe hier keine Zweifel an den Bewertungen der Schule hegen, sondern diese für bare Münze nehmen und beispielsweise Jugendliche mit Fehltagen ziemlich rigoros aussortieren. Wie die Experteninterviews zeigen, werten Betriebe unentschuldigte Fehlzeiten besonders negativ. Gerechtfertigt scheint das nicht unbedingt zu sein, da gerade die Anzahl der vermerkten unentschuldigter Fehltage stark vom Verhalten der Eltern abhängt – nämlich ob sie bereit sind, ihren Kindern eine Entschuldigung zu schreiben oder nicht. Hierbei können Herkunftsunterschiede von Bedeutung sein.

Ein überraschendes Ergebnis ist, dass Betriebe Altbewerberinnen – zumindest wenn sie einen MSA und gute Verhaltensbewertungen haben – nicht geringer

Zu den Autorinnen

Dorothea Kübler ist Direktorin der Abteilung Verhalten auf Märkten und Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Technischen Universität Berlin. Paula Protsch ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt. Julia Schmid ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Verhalten auf Märkten. Heike Solga ist Direktorin der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt, Professorin für Soziologie an der Freien Universität Berlin und Forschungsprofessorin am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung. Die beschriebenen Experimente fanden im Rahmen des abteilungsübergreifenden WZB-Brückenprojektes Rekrutierungsverhalten von Unternehmen auf Ausbildungs- und Arbeitsmärkten statt.

schätzen als Bewerberinnen, die direkt von der Schule kommen. Altbewerberinnen haben zwei Jahre nach dem Schulabschluss keine schlechteren Chancen auf dem Ausbildungsmarkt. Dies ist deshalb so wichtig, weil die vorhandenen Ausbildungsplätze häufig nicht ausreichen, alle Bewerber/-innen mit einem gewünschten Ausbildungsplatz zu versorgen. Wartezeiten sind daher keine Seltenheit, aber im Hinblick auf die Auswahl durch die Betriebe zumindest nicht schädlich. Gelingt der Übergang in das Ausbildungssystem nicht sofort, zahlt sich der vorherige Besuch einer Berufsfachschule mit dem Ziel einer Berufsvorbereitung aus.

Abschließend sei hinzugefügt, dass alle unsere fiktiven Bewerber/-innen den mittleren Schulabschluss (MSA) hatten oder diesen angestrebt haben. So bleibt beispielsweise offen, ob berufsvorbereitende Maßnahmen auch für Hauptschüler/-innen von Vorteil sein können. Ebenso ist unklar, ob die Ergebnisse auch für andere Ausbildungsberufe gelten. Allerdings sind die von uns untersuchten Berufe quantitativ bedeutsam. Ferner spielt natürlich auch das Bewerbungsverhalten der Jugendlichen eine Rolle für die Ausbildungschancen. Darüber können wir mit unseren Experimenten keine Aussagen treffen. In unseren Experimenten haben alle Jugendlichen das gleiche Bewerbungsverhalten an den Tag gelegt – in der Realität gibt es hier natürlich Unterschiede.

Zitierte Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2014. Bielefeld: Bertelsmann 2014.

Zum Weiterlesen

Kübler, Dorothea/Schmid, Julia: Take Your Time to Grow: A Field Experiment on the Hiring of Youths in Germany. Discussion Paper SP II 2015-205. Berlin: WZB 2015.

Protsch, Paula: Segmentierte Ausbildungsmärkte: berufliche Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern im Wandel. Opladen: Budrich UniPress 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.3224/86388050>.

Protsch, Paula/Solga, Heike: „Wie Betriebe auswählen. Warum Jugendliche mit Hauptschulabschluss bei der Lehrstellensuche scheitern“. In: WZB Mitteilungen, 2012, H. 138, S. 45-48.

Protsch, Paula/Solga, Heike: „How Employers Use Signals of Cognitive and Noncognitive Skills at Labor Market Entry. Insights from Field Experiments“. In: European Sociological Review, 2015, Vol. 31, No. 5, pp. 521-532.

Solga, Heike/Baas, Meike/Kohlrausch, Bettina: Mangelnde Ausbildungsreife – Hemmnis bei der Lehrstellensuche von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss? WZBrief Bildung 19/2012. Berlin: WZB 2012

Der WZBrief **Bildung** erscheint mehrmals im Jahr in unregelmäßigen Abständen. Er bietet zu einem Thema knappe Analysen von WZB-Forscherinnen und -Forschern.

Der WZBrief **Bildung** wird elektronisch versandt. Abonnieren unter: www.wzb.eu/de/presse/presseverteiler



WZB auf Twitter
www.twitter.com/WZB_Berlin

Design der Feldexperimente

- Bewerbungen von Oktober – Mai 2011/12 und 2012/13 in einer großstädtischen Region. Die Ausbildungssituation in diesen beiden Jahren war vergleichbar – die Anzahl der freien Ausbildungsstellen pro 100 interessierte Ausbildungssuchende verringerte sich zwischen den beiden Jahren um weniger als drei Prozent.
- Bewerbungsunterlagen: Anschreiben, tabellarischer Lebenslauf mit Foto, die letzten drei Schulzeugnisse.
- Die Bewerbungen enthielten Zeugnisse von vergleichbaren Schulen in ähnlichen Nachbarschaften innerhalb der großstädtischen Region.
- Korrespondenz-Test-Methode: Gleiche Bewerbungen, die sich nur in den interessierenden Merkmalen unterscheiden, werden gemeinsam versandt. Darüber hinaus gibt es eine Randomisierung – eine zufällige Zuordnung – bezüglich der Namen, Fotos und Anschreiben, die verwendet werden, damit sichergestellt wird, dass hierdurch keine Unterschiede in den Erfolgchancen generiert werden. Wie statistische Tests zeigen, hat diese Randomisierung in beiden Experimenten funktioniert.

Experiment 1:

- Junge Männer im letzten Schuljahr, die einen mittleren Schulabschluss (MSA) erreichen werden.
- Ausbildungsberufe: Kfz-Mechatroniker, Mechatroniker, Elektroniker
- Notendurchschnitte: 2,4, 3,0 und 3,4
- Gute Verhaltensbewertung: keine unentschuldigten Fehlzeiten oder Zuspätkommen. Die Bewertungen des Arbeits- und Sozialverhaltens für zwei von insgesamt sieben Kategorien, darunter zum Beispiel Sorgfalt oder Teamfähigkeit, lauten „sehr ausgeprägt“ und die restlichen fünf „ausgeprägt“. Es handelt sich dabei um die beiden bestmöglichen von vier Bewertungsmöglichkeiten.
- Schlechtere Verhaltensbewertung: durchschnittlich fünf unentschuldigte Fehlzeiten und zwei Einträge für Zuspätkommen. Fünf Verhaltensbewertungen lauten „teilweise ausgeprägt; zwei lauten „gering ausgeprägt“
- Pro Stellenanzeige zwei Bewerbungen versandt; insgesamt 322 Bewerbungen auf 161 Stellenanzeigen, davon erhielten 314 Bewerbungen auf 157 Stellenanzeigen konsistente Rückmeldungen (als inkonsistent wurden Rückmeldungen eingestuft, bei denen eine Bewerbung eine Absage erhalten hat und die zweite Bewerbung keine Rückmeldung).

Experiment 2:

- Junge Frauen, die einen MSA erreichen werden oder bereits erworben haben, Verhaltensbewertungen gut, keine unentschuldigten Fehlzeiten.
- Ausbildungsberufe: Bürokauffrau und Kauffrau für Bürokommunikation.
- Notendurchschnitte: 2,8 bzw. 3,2
- Neubewerberin kommt direkt von der Schule, das heißt sie befindet sich im letzten Schuljahr.
- Altbewerberin 1 hat vor zwei Jahren die Schule verlassen, war danach ein Jahr auf der Berufsfachschule, Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung, und arbeitet zum Zeitpunkt der Bewerbung in einem Gemüseladen.
- Altbewerberin 2 hat vor zwei Jahren die Schule verlassen und arbeitet zum Zeitpunkt der Bewerbung in einem Kiosk.
- Pro Stellenanzeige drei Bewerbungen versandt; insgesamt 747 Bewerbungen auf 249 Stellenanzeigen, davon erhielten 552 Bewerbungen auf 184 Stellenanzeigen vollständige Rückmeldungen (das heißt alle drei Bewerbungen haben jeweils eine Rückmeldung pro Betrieb bekommen).

Ethische Betrachtungen

- Bewerbungen in zwei Folgejahren, damit nur zwei bzw. drei fiktive Bewerbungen statt vier bzw. sechs fiktive Bewerbungen pro Betrieb.
- Bewerbungen nur an Betriebe mit mehr als 30 Beschäftigten versandt, für die zwei bzw. drei Bewerbungen einen minimalen Mehraufwand darstellen.
- Sofortige Absage bei Einladung, damit ggf. andere Jugendliche als Nachrücker eingeladen werden können.

Impressum

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

WZB Berlin Social Science Center
Herausgeberin
Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.

Redaktion
Dr. Paul Stoop
Gabriele Kammerer

Produktion
Ingeborg Weik-Kornecki

Reichpietschufer 50
10785 Berlin

Telefon +49 (30) 25491-0
Telefax +49 (30) 25491-684

wzb@wzb.eu
www.wzb.eu