

# **Generation Z: weniger Schulabgänger, mehr Wünsche? Berufswahl zwischen demografischem Wandel und dem Wunsch nach Anerkennung**

Dr. Stephanie Oeynhausen  
Bundesinstitut für Berufsbildung

Unternehmenstag Bühler & Preuß, 14.06.2024



BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG



**Neue Studie zeigt:  
Generation Z ist zu faul  
80 Prozent wollen Vier-Tage-  
Woche und der Pflege-Branche  
droht Chaos**  
Bild, 07.03.2024

**Hohe Erwartungen im Job:  
Fordert die Generation Z zu viel  
vom zukünftigen Arbeitgeber?**  
Merkur, 14.11.2023

**Homeoffice, Workation und  
Co. – diese Arbeitgeber  
haben die Gen-Z verstanden**  
Stern, 22.11.2023

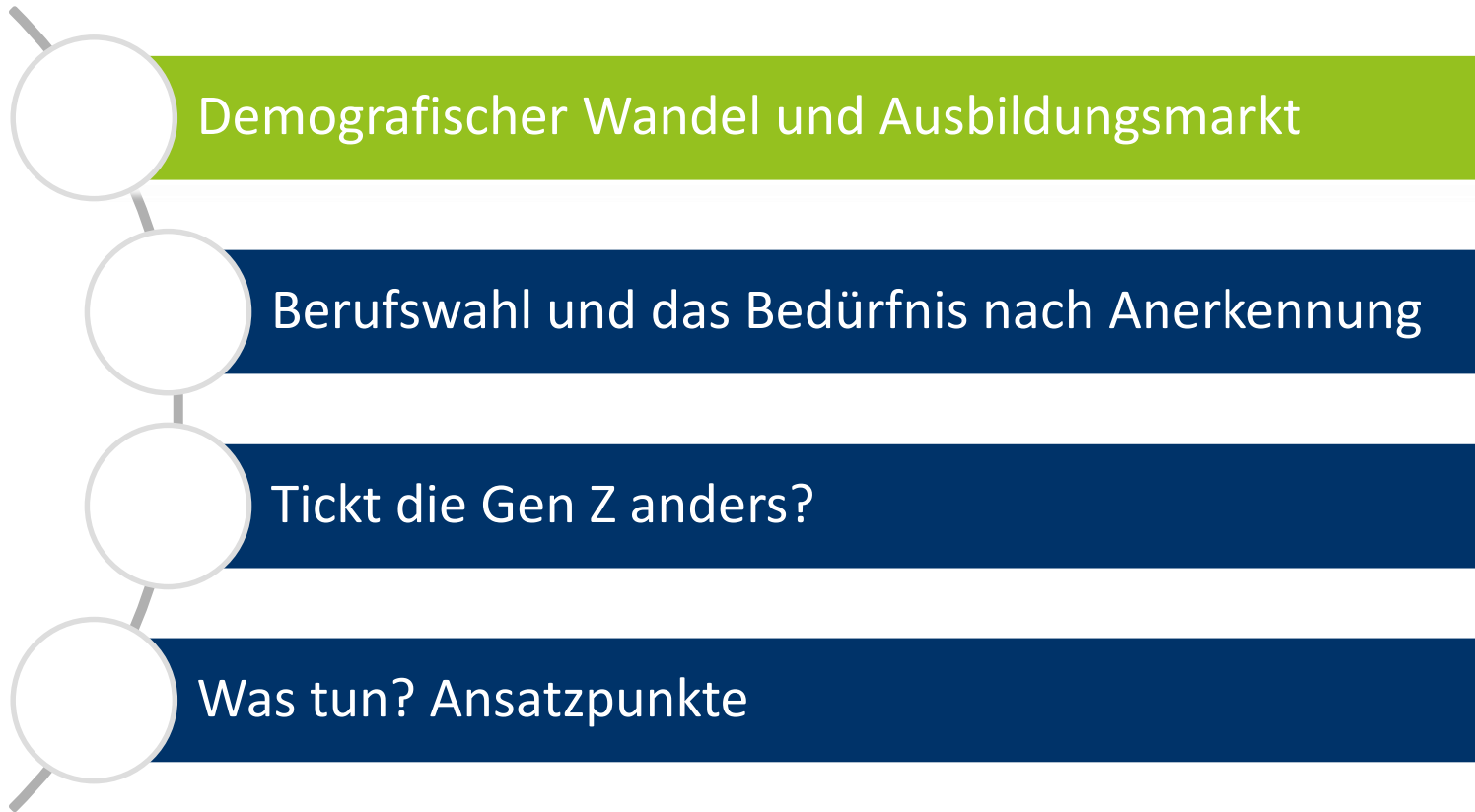
**Arbeitsmoral der Generation Z  
– Wohlstandsgefährdung oder  
Chance?**  
Tagesschau, 07.04.2024

Stellen Sie sich vor, Sie gewinnen oder erben eine große Geldsumme, von der Sie den Rest Ihres Lebens komfortabel leben könnten, auch ohne arbeiten zu gehen...



**Was würden Sie machen?**

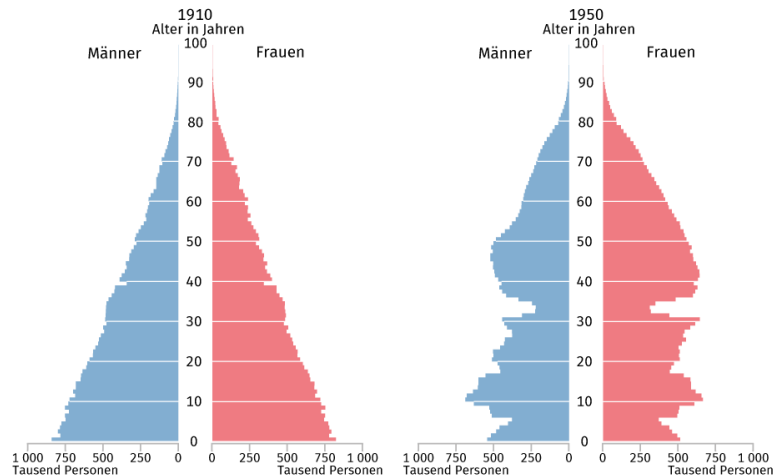
Foto: picture alliance/dpa/fotomek - stock.adobe.com



# Demografische Entwicklung in Deutschland

## Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland

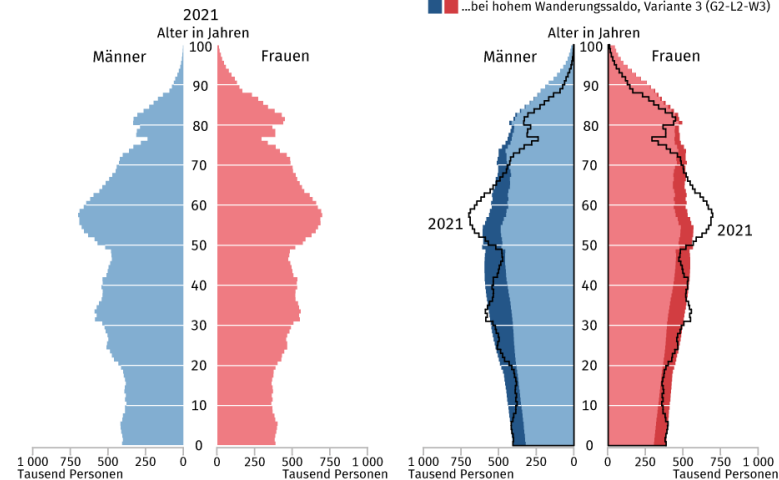
2070: Ergebnisse der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung



2021 und 2070: moderate Entwicklung...

...bei niedrigem Wanderungssaldo, Variante 1 (G2-L2-W1)

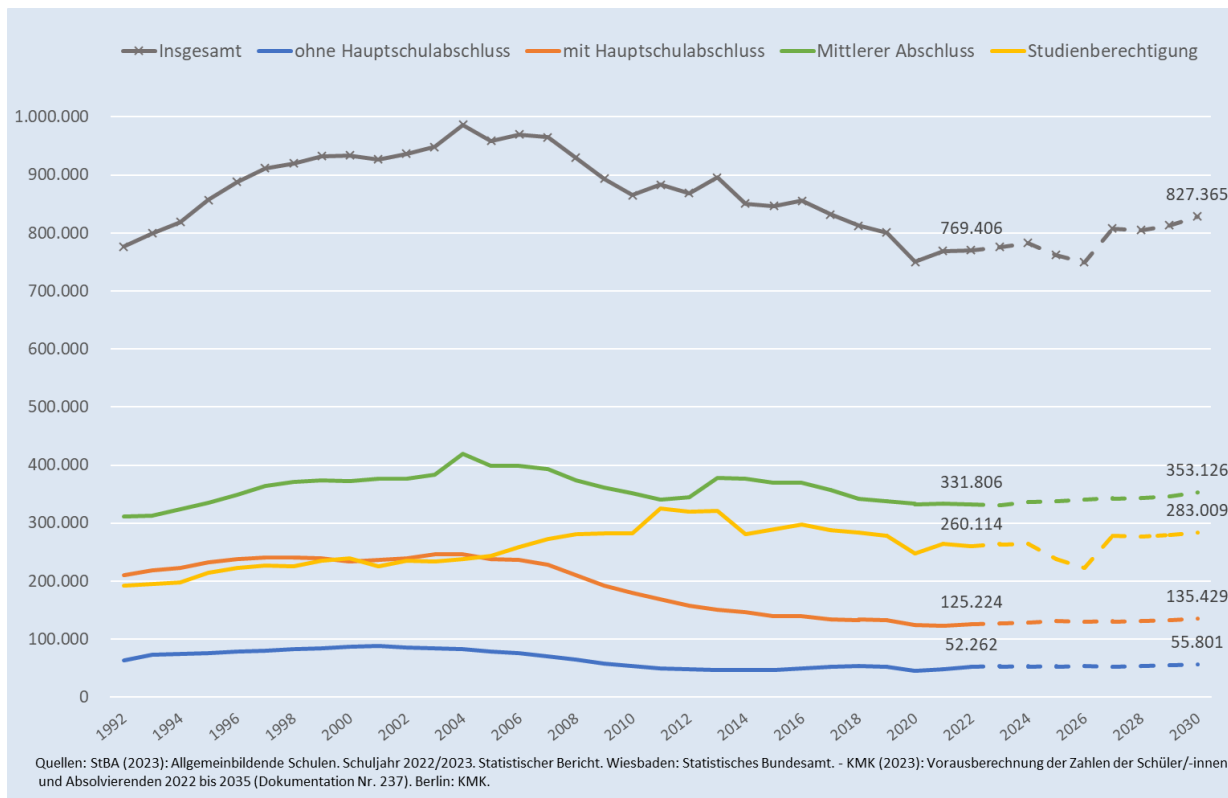
...bei hohem Wanderungssaldo, Variante 3 (G2-L2-W3)



Erläuterungen zu Varianten und Abkürzungen siehe Übersichten 1 und 2.

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022

# Entwicklung der Zahl der Schulabgänger\*innen

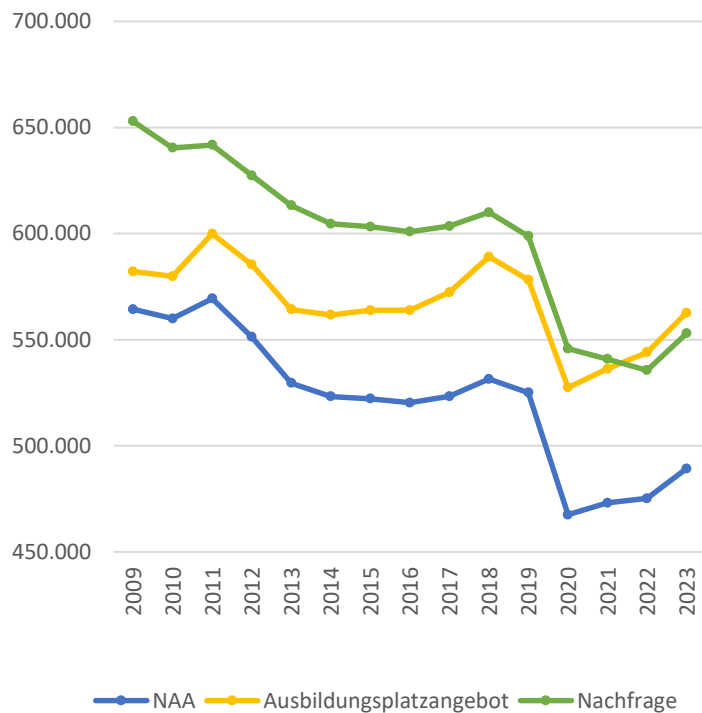


➤ Demografiebedingt sinkende Schulabgängerzahlen

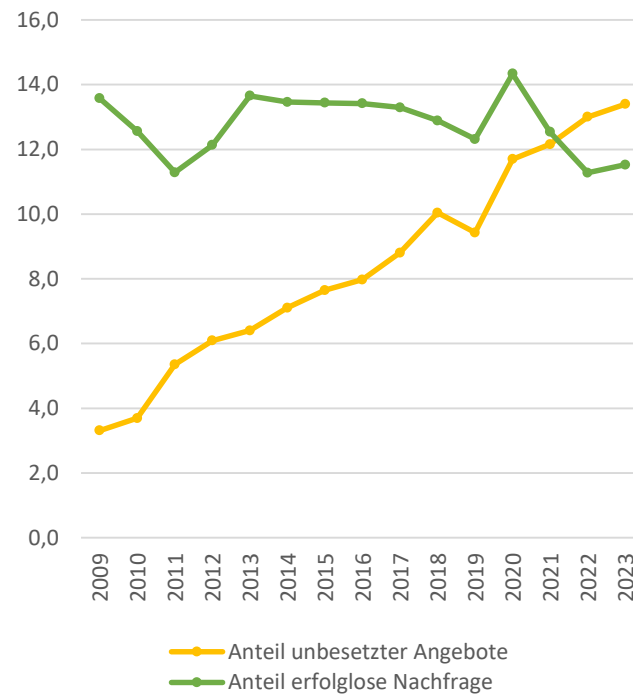
➤ Trend zu höheren Schulabschlüssen:  
Anteil der Personen mit HS-Abschluss  
2022: 16,3%  
(2010: 20,8%; 2000: 25,1%)

Quellen: StBA (2023): Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2022/2023. Statistischer Bericht. Wiesbaden: StBA; KMK (2023): Vorausberechnung der Zahlen der Schüler/-innen und Absolvierenden 2022 bis 2035 (Dok. Nr. 237). Berlin: KMK; Darstellung: BMBF (2024). Berufsbildungsbericht 2024.

# Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt 2009 - 2023



NAA = Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

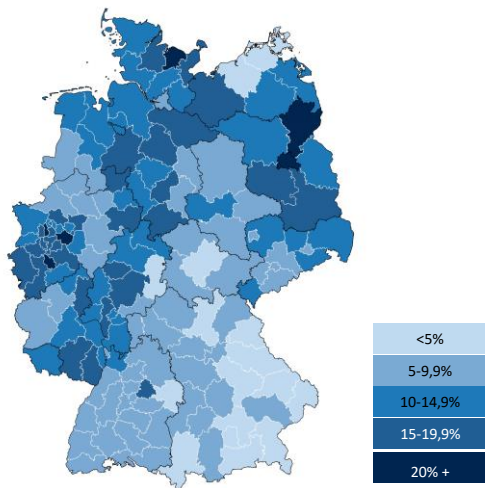




# Regionale Disparitäten auf dem Ausbildungsmarkt 2023

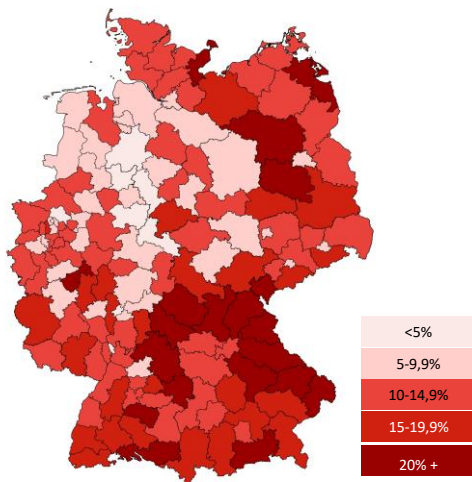
## Versorgungsprobleme

Anteile der noch suchenden Ausbildungsplatznachfrager an der Gesamtnachfrage



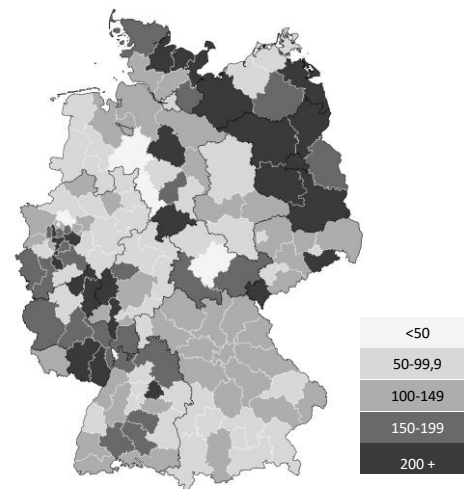
## Besetzungsprobleme

Anteile der unbesetzten Ausbildungsplatzangebote am betrieblichen Gesamtangebot



## Passungsprobleme

Produkt der Anteile der erfolgreichen Nachfrager und der Anteile der unbesetzten Angebote



Quellen: BIBB, Erhebung zum 30.09.; BA, Ausbildungsmarktstatistik zum 30.09.; Oeynhausen u.a. 2023

## Anteil erfolgloser Ausbildungsplatznachfrager/-innen (in %)

5,4

4,6

5,1

5,5

4,0

8,3

5,3

Mediengestalter/-in  
Bild und Ton

Fachverkäufer/-in im  
Lebensmittelhandwerk

Versorgungs-  
probleme

43,4

39,4

37,6

35,3

32,4

29,8

25,5

Wohin gehören  
diese Berufe?

## Anteil unbesetzter Ausbildungsplatzangebote (in %)

46,1

45,3

43,4

41,7

36,0

35,8

33,3

Besetzungs-  
probleme

2,1

2,0

6,5

27,8

4,8

2,0

13,1

→ Passungsprobleme  
innerhalb eines Berufes

Klempner/-in

Sport- und  
Fitnesskaufmann/-frau

Quellen: BIBB, Erhebung zum 30.09.; BA, Ausbildungsmarktstatistik zum 30.09.; Oeynhausen u.a. 2023

**Anteil erfolgloser  
Ausbildungsplatznachfrager/-innen (in %)**

**Anteil unbesetzter  
Ausbildungsplatzangebote (in %)**



**Besetzungs-  
probleme**

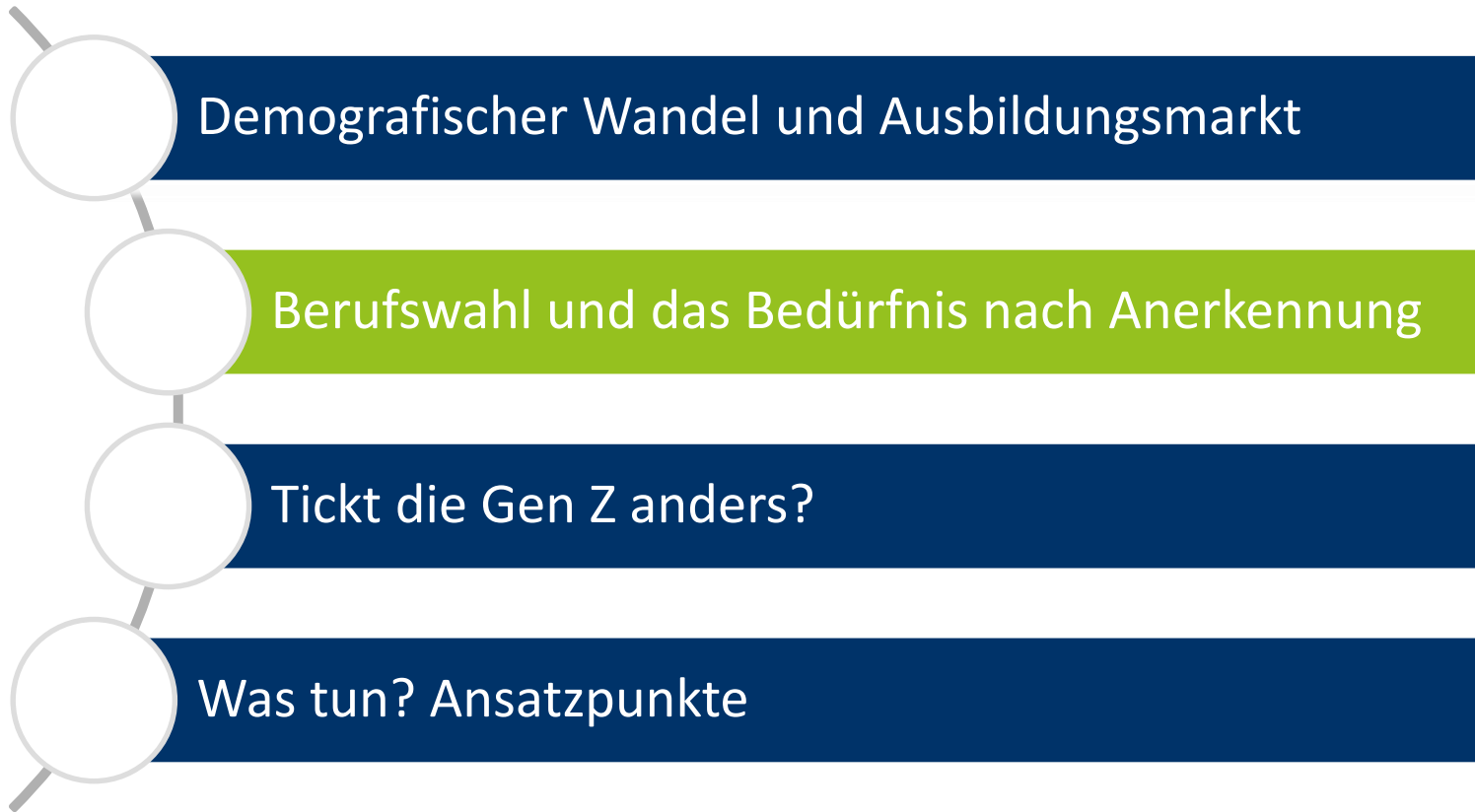
**Versorgungs-  
probleme**

→ Passungsprobleme  
innerhalb eines Berufes

Quellen: BIBB, Erhebung zum 30.09.; BA, Ausbildungsmarktstatistik zum 30.09.; Oeynhausen u.a. 2023

## Botschaft Nr. 1:

Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt und Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs stellen zentrale Herausforderungen unserer Zeit dar.

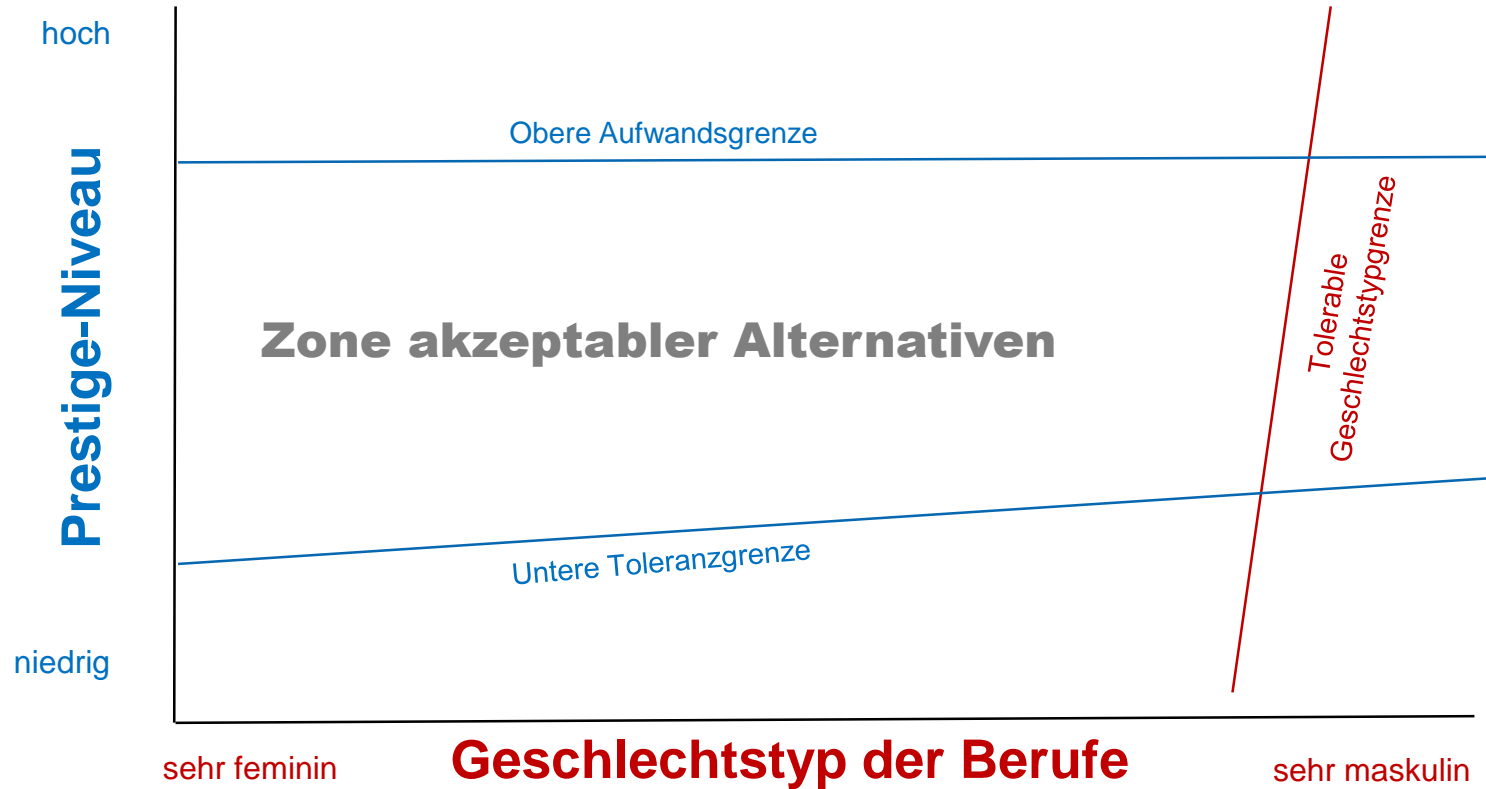




# Was war Ihr Berufswunsch im Grundschulalter?



# Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Berufswahltheorie von Gottfredson



*“Vocational choice ... seems to be mostly a byproduct of wanting to belong, be respected, and live a comfortable life as defined by one’s reference group.”*

(Gottfredson, 2005, S. 16)



*“Even if a girl likes all aspects of computing science as a profession, she may not wish to be seen as a computing scientist.”*

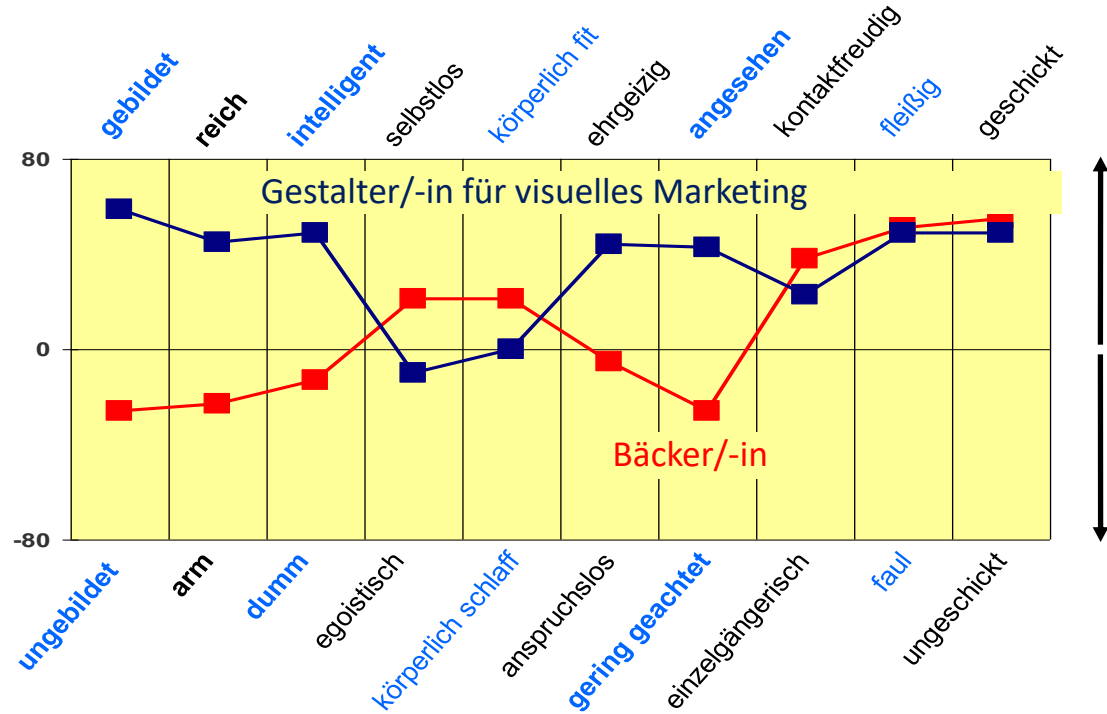
*(impression-management, self-to-prototype-matching; Rommes u.a., 2007, S. 303)*



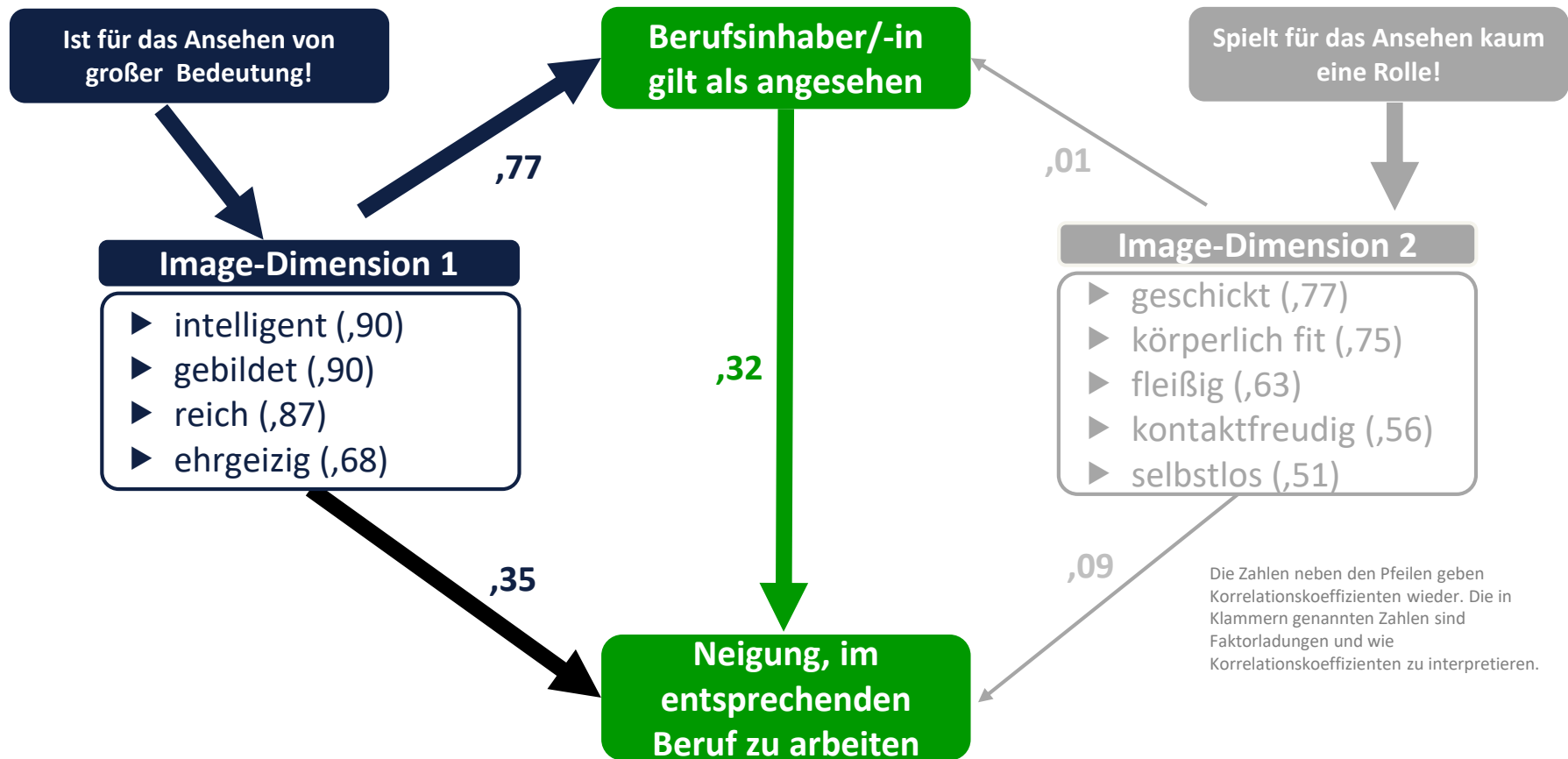
*„**Eigentlich** hat mir mein Praktikum im Altenheim viel Spaß gemacht, **aber** ich würde den Beruf wegen des geringen Lohns und des schlechten Images nicht wählen.“*

*(BIBB-Schülerbefragung NRW 2015, offene Anmerkung einer Gymnasiastin der Jahrgangsstufe 10)*

# Vermutungen von Jugendlichen, wie andere über bestimmte Berufsinhaber denken

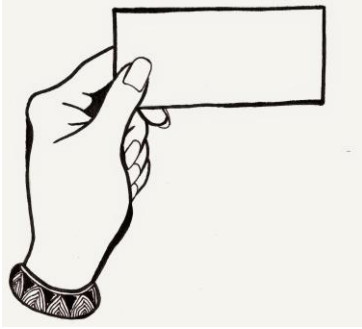


Quelle: Eberhard, Scholz, Ulrich 2009



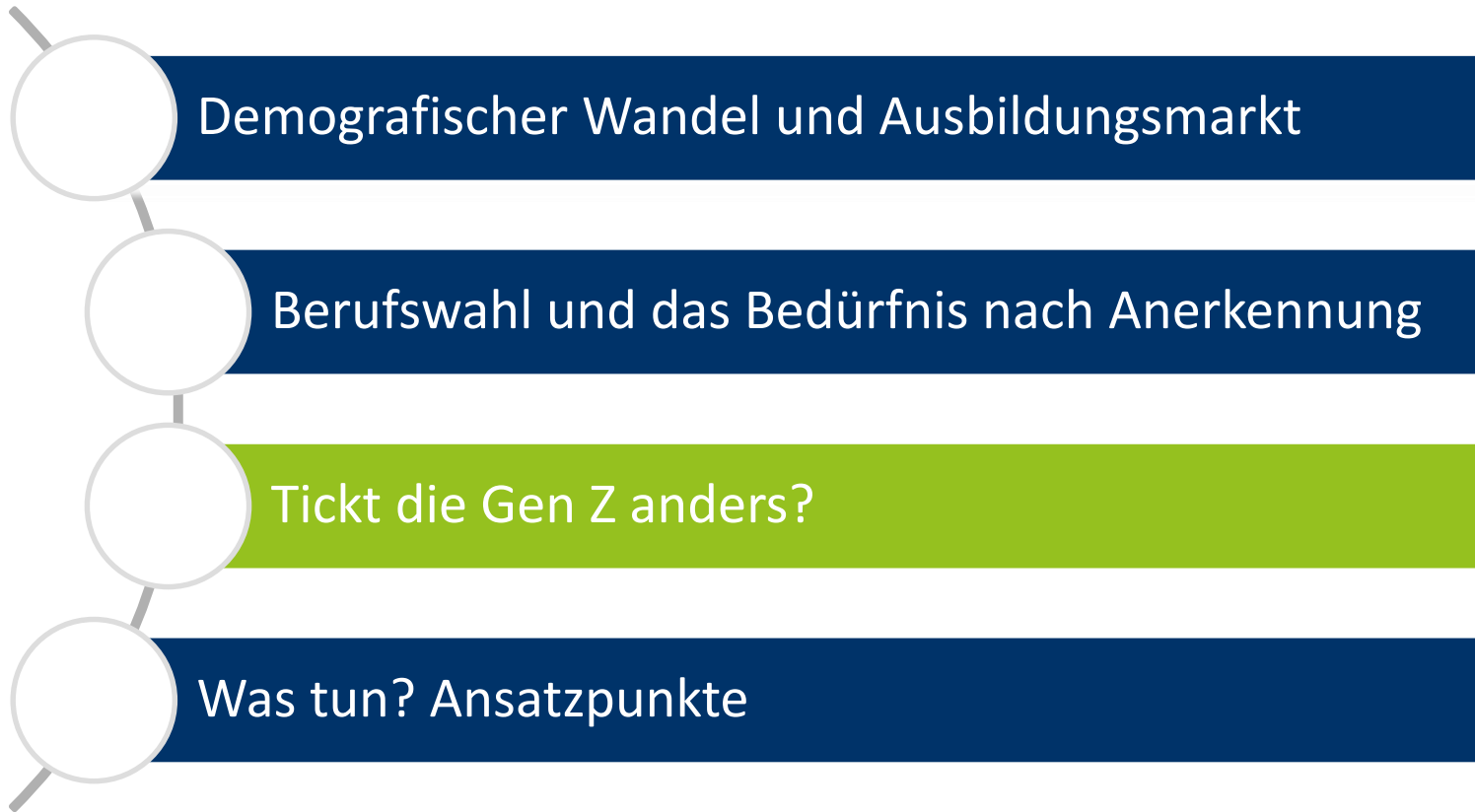
Quelle: Eberhard, Scholz, Ulrich 2009

# Beispielhafte Forschungsergebnisse zur Bedeutung von Anerkennungsbedürfnissen in der Berufswahl



- Jugendliche aktivieren allein auf Basis von Berufsbezeichnungen Assoziationen zu potentiellen Berufsinhaber\*innen, die sich in unterschiedlichen Imagebewertungen von Berufen widerspiegeln (Krewerth & Ulrich 2004; Eberhard et al. 2010) und berufliche Präferenzen beeinflussen (Eberhard et al. 2009, Matthes 2016)  
→ „Visitenkartenfunktion“
- Neigung, im Handwerk zu arbeiten, ist geringer, je weniger vertraut soziales Umfeld mit Handwerk ist und wenn Eltern Abitur/ Studium erwarten (Mischler & Ulrich 2018)
- **Erwartete Reaktion des sozialen Umfelds** entscheidend:  
→ Berufe, bei deren Wahl Jugendliche mit negativen Reaktionen rechnen, werden ausgeschlossen, auch wenn sie eigentlich zu ihren Interessen passen (Matthes 2019)

Botschaft Nr. 2:  
Bei der Berufswahl spielen Anerkennungsbedürfnisse  
eine zentrale Rolle.



## Der Wertewandel der Generation X, Y und Z: Ein Überblick

1955



### Babyboomer

- Hohe Leistungsbereitschaft ("Workaholic")
- Optimistische Denkweise

1965



### Generation X

- Arbeitsansprüche: gutes Gehalt und Sicherheit
- Arbeit dient als Mittel zum Zweck

1980



### Generation Y

- Selbstverwirklichung
- Flexibles und sinn erfülltes Arbeiten ("Work-Life-Balance")

1995



### Generation Z

- Mehr Arbeitsplatzsicherheit
- Familie und Freizeit haben hohen Stellenwert

2010



### Generation Alpha

- Flexibilität und kreativer Freiraum
- Digitalisierung am Arbeitsplatz

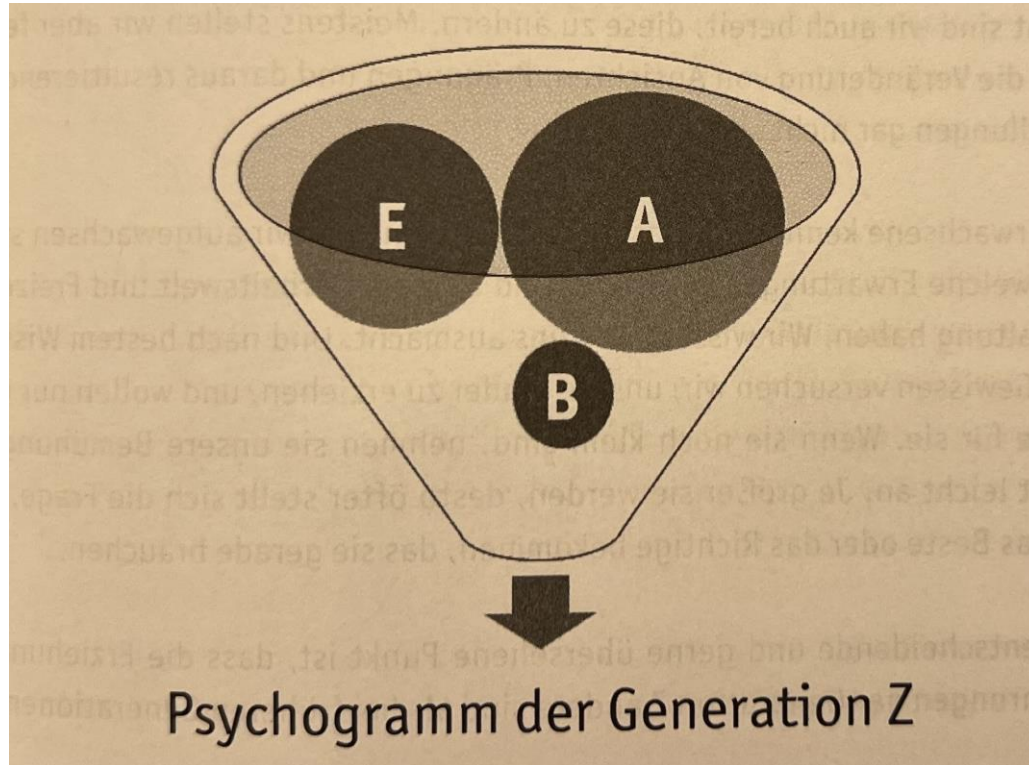


Passt die Beschreibung „Ihrer Generation“ zu Ihnen?

## EAB-Modell (Felix Behm)

### Erziehung

- Sinkende Geburtenzahlen – mehr Einzelkinder
- Sich wandelnder Erziehungsstil
- Steigender Medienkonsum
- Gesellschaftlicher Wohlstand



### Äußere Einflüsse

- Klimawandel, Umweltschutz, Nachhaltigkeit
- Corona
- KI
- Inflation
- Ukraine-Krieg

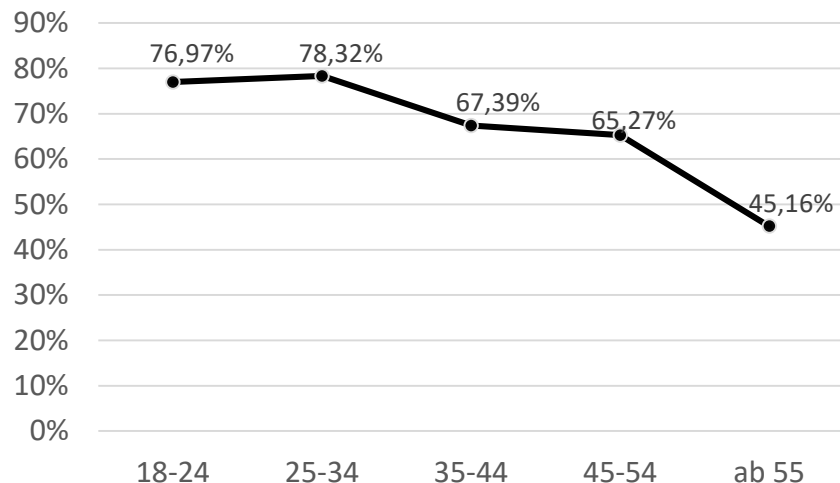
### Blackbox

- „eine andere Sprache sprechen“

Quelle: Behm 2024, S. 45



# Die „Lottofrage“ – Wollen „die Jungen“ nicht mehr arbeiten?



„Lottofrage“ – Bereitschaft, weiterhin zu arbeiten (2020)

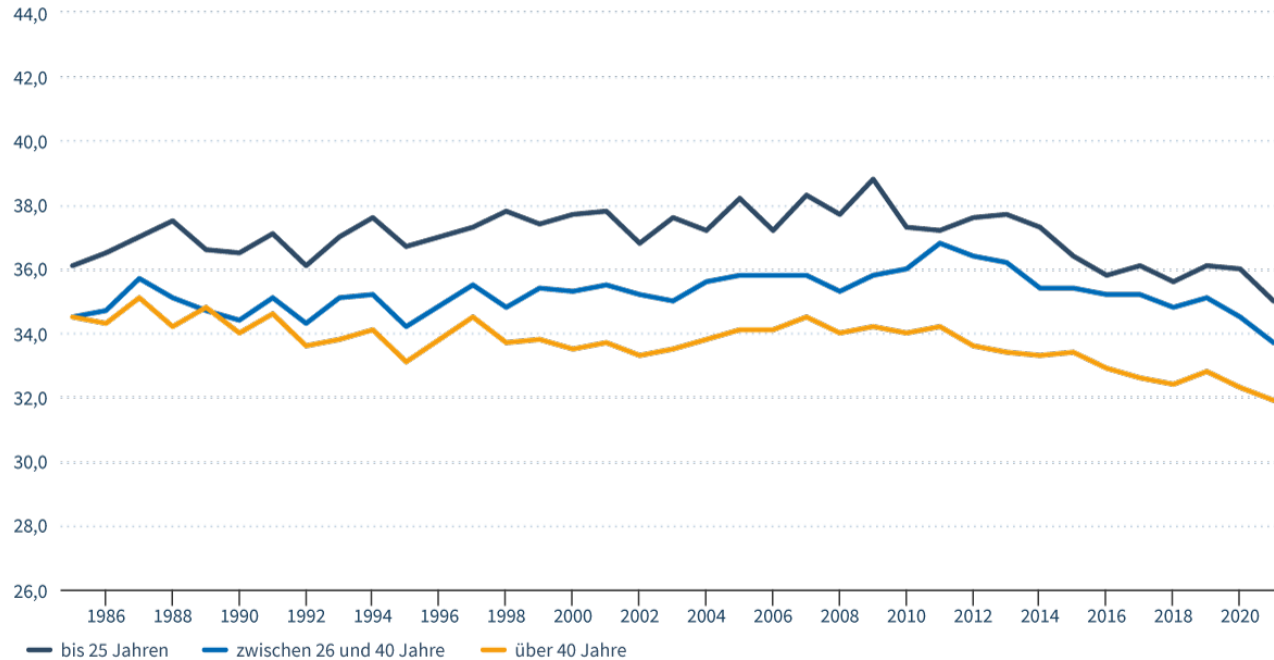
## Zentrale Studienergebnisse:

- Hoher Stellenwert von Arbeit abseits von Entlohnung
- Kein pauschaler Bedeutungsverlust des Lebensbereichs Arbeit
- Arbeitnehmer:innen weniger bereit, Freizeit dem Arbeitsleben unterzuordnen – unabhängig vom Lebensalter
- Sowohl extrinsische als auch intrinsische Werte weisen hohe Relevanz auf

Quellen: Boór & Kittel 2023; Datengrundlage: Austria Corona Panel Project 2020-2023

# Arbeitszeitwünsche im Zeitablauf

Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten nach Altersgruppen



\* Keine Angabe für das Jahr 1996

Quelle: Soep 38; Eigene Soep-Auswertung, Stichprobe sind abhängig Beschäftigte inkl. geringfügige Beschäftigung ohne Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und nicht Erwerbstätige sowie Arbeitslose, Selbstständige, Wehr- und Zivildienstleistende, Auszubildende, Studenten, Schüler und Praktikanten

Quellen: Hammermann & Schäfer 2024

# Gibt es DIE Generation Z wirklich?

„Mir ist es auf jeden Fall wichtig, einen **sicheren Job** zu haben, wo ich jetzt nicht von heute auf morgen gekündigt werden kann.“ (w, 15 J.)

„Wichtig für mich ist, dass ich meine **Freizeit genießen** kann und nicht nach der Arbeit nach Hause komme und nur an das Schlafen denke.“ (m, 17 J.)

Also ich muss jetzt **nicht unbedingt viel Geld** verdienen. Also es wäre schön, wenn ich genug habe. Also dass ich jetzt keine Probleme habe oder so.“ (w, 17 J.)

Was ist dir bei deinem künftigen Beruf wichtig?

„Ich finde den Gedanken schön, mein Geld dadurch zu verdienen, anderen Leuten, so gesagt, was Gutes zu tun, **zu helfen**.“ (w., 14 J.)

„Dass er **Spaß** macht. Ich weiß, dass es nicht immer Spaß macht. Aber dass man gut **mit den Leuten klarkommt**, die da auch arbeiten, und dass man gut verdient.“ (m, 14 J.)

„Einen **spannenden Alltag**. Also nicht immer das Gleiche machen oder so. Und auch mal was Neues entdecken.“ (m, 14 J.)

„Dass ich einen Job habe, wo ich halt gut verdiene. Überdurchschnittlich verdiene, **viel verdiene**.“ (m, 15 J.)

# Gibt es DIE Generation Z wirklich?

## SINUS-MODELL FÜR JUGENDLICHE LEBENSWELTEN (U-18) 2020

### UNIVERSELLE WERTE

Soziale Geborgenheit (Familie, Freunde, Treue) und soziale Werte (Altruismus, Toleranz),  
Leistung, Selbstbestimmung

Karrierechancen, Erfolg,  
Weiterentwicklung,  
(möglichst früh)  
abgesichert sein, Work-  
Life-Balance

Arbeit „in geordnetem  
Rahmen“, Arbeitszeiten  
klar geregelt,  
Planungssicherheit,  
sinnvolle Arbeit

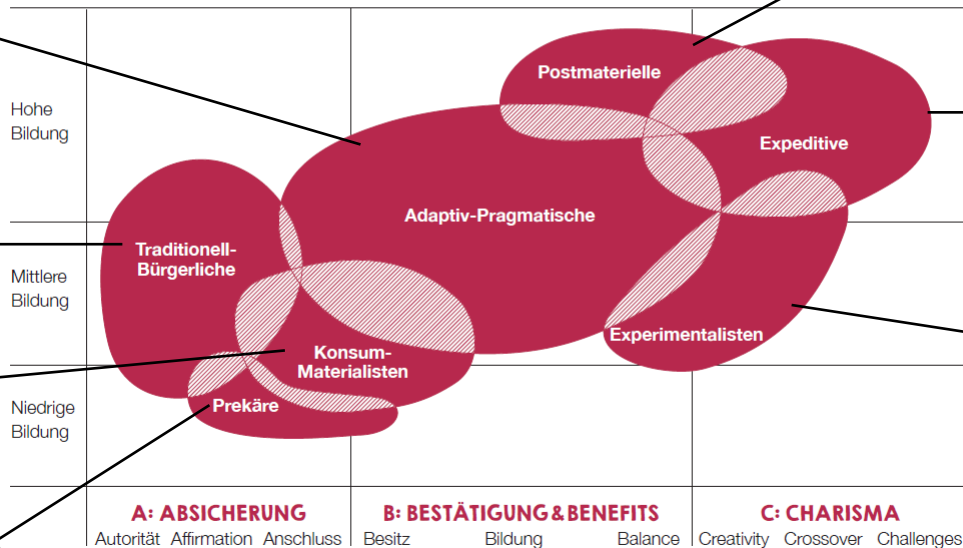
Arbeiten, um „ein  
anständiges Leben“ führen  
zu können, Gehalt, Umfeld,  
in dem man sich wohlfühlt

Genügend Geld verdienen, Spaß an der  
Arbeit = nicht überfordert werden, Umfeld,  
in dem man sich wohlfühlt, Anerkennung

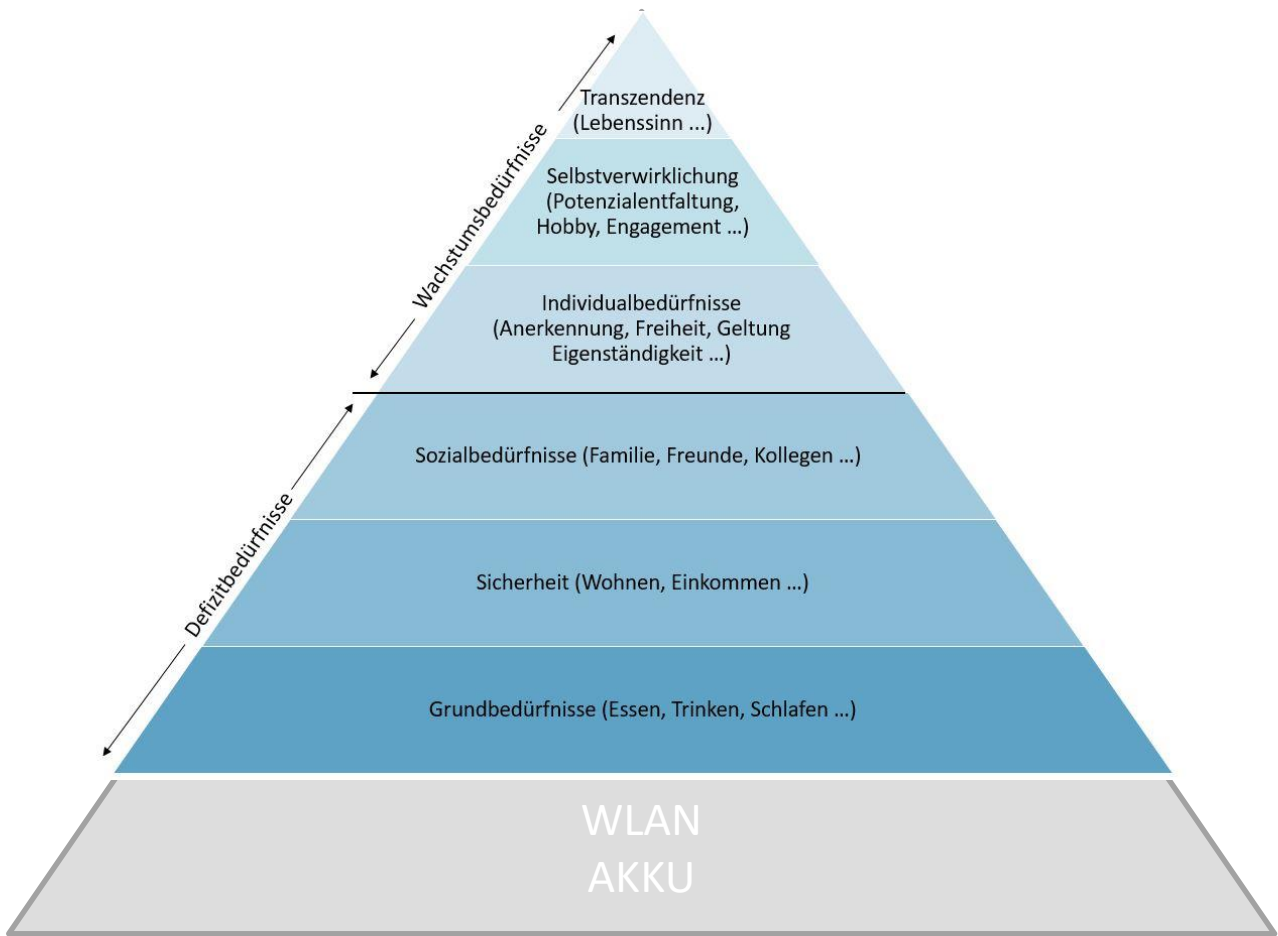
Sinnstiftende Tätigkeit, sich für  
andere einsetzen,  
gemeinschaftlich arbeiten,  
Möglichkeit zur  
Selbstverwirklichung

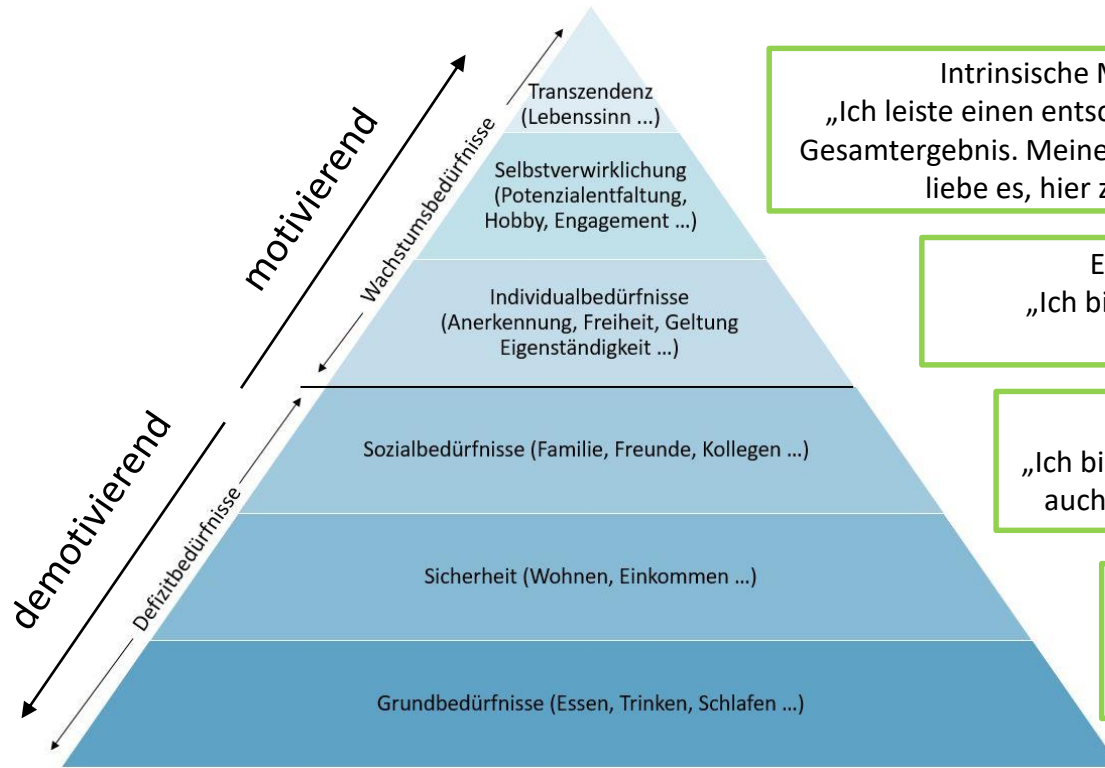
„Spannender Alltag“,  
Freiheiten genießen, Neues  
entdecken, an verschiedenen  
Orten arbeiten,  
Verantwortung übernehmen,  
zeigen, „was man wirklich  
kann“

„Spaß an der Arbeit“, „100%ig  
begeistert sein“, Talente  
ausleben, Abwechslung,  
kreative Entfaltung



Quelle: Calmbach et al. 2020





**Intrinsische Motivation:**  
„Ich leiste einen entscheidenden Teil zum Gesamtergebnis. Meine Arbeit ist wichtig. Ich liebe es, hier zu arbeiten.“

**Extrinsische Motivation:**  
„Ich bin erfolgreich und bekomme Anerkennung.“

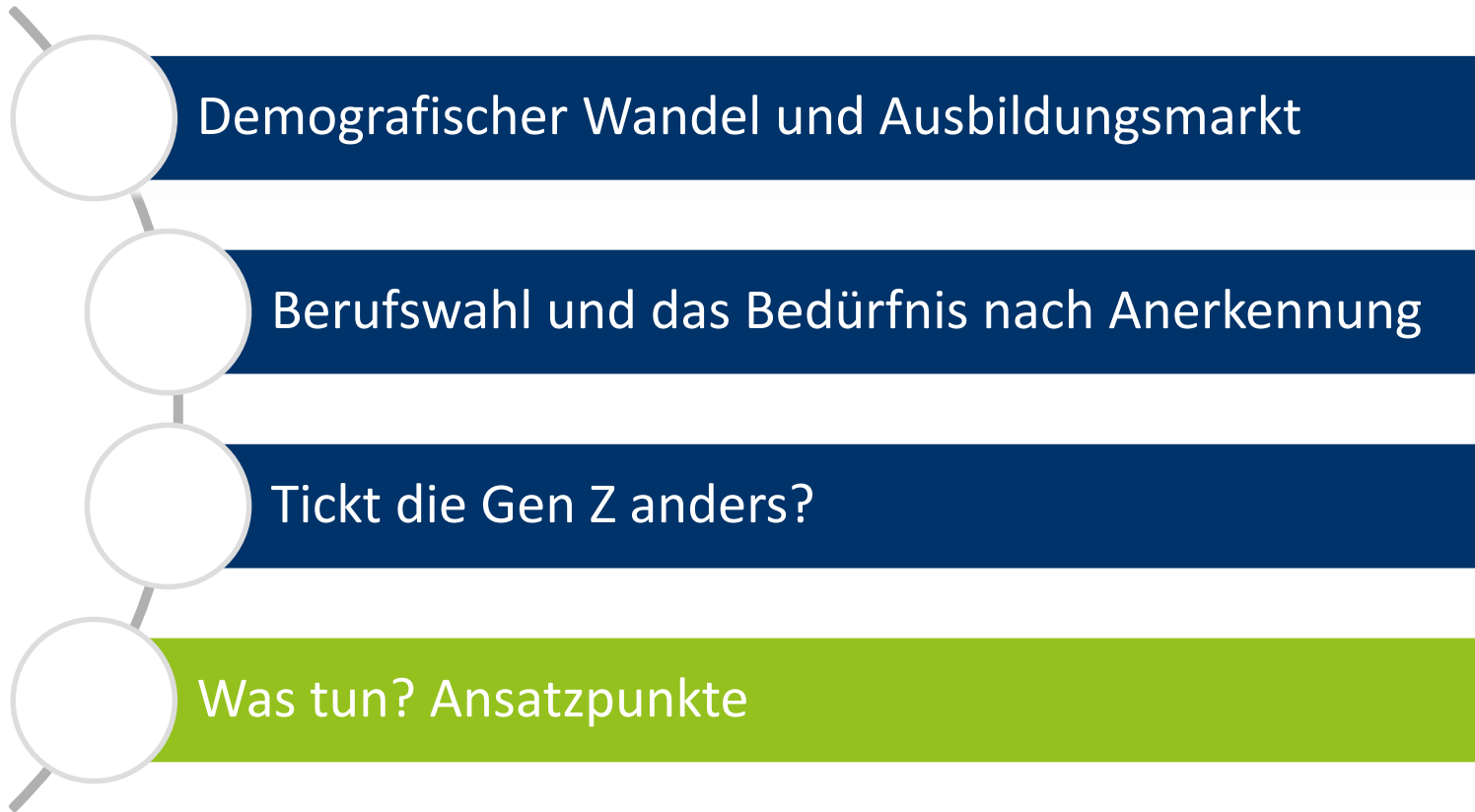
**Sekundäre Motivation:**  
„Ich bin Teil von etwas Größerem. Ich bin aber auch weg, wenn ich etwas besseres finde.“

**Primäre Motivation:**  
„Hauptsache ich habe einen Job.“; „Ich arbeite nur um Geld zu verdienen.“

### Botschaft Nr. 3:

DIE (homogene) Gen Z gibt es nicht. Junge Menschen haben im Grunde die gleichen Bedürfnisse wie ältere.

Warum fordert „die Gen Z“ mehr? Weil sie es kann!

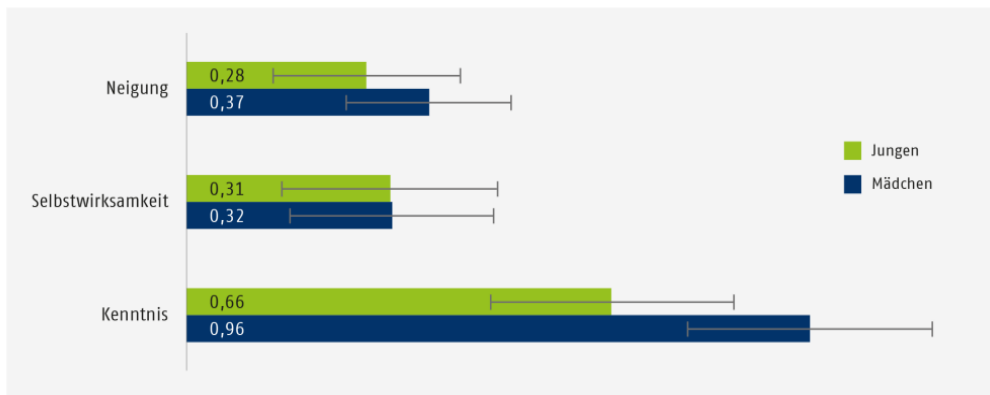




# Bei der Berufswahl unterstützen durch Rollenvorbilder



Vorher-Nachher-Differenzen in der Wahrnehmung des Berufs Fachinformatiker/-in nach Geschlecht



Quelle: BIBB-TUDA-Berufsorientierungsstudie, eigene Darstellung. Dargestellt sind die mittleren Vorher-Nachher-Differenzen für die angegebenen Konstrukte nach Geschlecht mit 95 %-Konfidenzintervallen auf Basis eines gepaarten T-Tests. n = 243.

## „Die neuen Must-haves für Unternehmen“

Must-have 1:  
Arbeit, die wirklich Sinn stiftet

Must-have 2:  
Wertschätzung und Feedback

Must-have 3:  
Neue Lern- und Arbeitsmodelle

Must-have 4:  
Berufliche Perspektiven

Quelle: Behm 2024, S. 45

## Kategorien und Merkmale guter AusbilderIn-Auszubildenden-Beziehungen

### Persönliche Zuwendung

Gespräche  
über private  
Themen;  
Persönliche  
Zuwendung  
außerhalb &  
während  
Arbeitszeit;  
Hilfe bei indiv.  
Problemen,  
welche keinen  
Lernbezug  
haben

### Unterstützung beim Lernen & Arbeiten

Unterstützung  
und Hilfe bei  
indiv. Lern-  
problemen;  
Streben nach  
Leistungssteig-  
erung der  
Azubis

### Aufrichtigkeit

AusbilderIn  
stellt sich vor  
die Azubis;  
ehrliche  
Meinung  
sagen können;  
Feedback;  
Innere  
Verbunden-  
heit; keine  
negative Kritik;  
Lob; Offene  
Fehlerkultur

### Gestaltung der Lern- und Arbeits- atmosphäre

Faire  
Aufgaben-  
verteilung;  
Freiraum für  
eigenständiges  
Arbeiten;  
Freiraum für  
eigenständiges  
Lernen;  
Humorvolle  
Unterhalten-  
gen; Lockerer  
Umgang;  
Geduld

### Zugänglichkeit

Aufge-  
schlossen  
aufeinander  
zugehen;  
Eingehen auf  
Anregungen;  
Gleiche  
Wahrnehmung  
von Verhalten  
und  
Fähigkeiten;  
Verständnis;  
Wertschätzung

### Rest

„Duzen“;  
Materielle  
Zuwendung  
(z.B.  
Geburtstags-  
geschenk);  
Respekt;  
Vertrauen

### Botschaft Nr. 4:

SIE können einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, ob sich junge Menschen anerkannt, wertgeschätzt und zugehörig fühlen!

Und darum geht es eigentlich vor allem. Nicht nur „den Jungen“.

*„Ich habe überhaupt keine Hoffnung mehr in die Zukunft unseres Landes [...]. Unsere Jugend ist unerträglich, unverantwortlich und entsetzlich anzusehen.“*

*(Aristoteles, 384-322 v. Chr.)*

*„Was sich da Generation Z nennt, ist [...] besser ausgebildet als jede Gruppe vor ihnen und in all ihrer Zerrissenheit auch sensibler und aktiver, als wir es ihnen zugestehen. Z steht für Zukunft – und damit für Hoffnung.“*

*(H. Thorborg, 2022)*

# Literaturangaben

Beckmann, J.; Esteve, A.E.; Granato, M. (2023). Können Rollenvorbilder junge Frauen für IT-Ausbildungsberufe begeistern? BWP 2/2023. Online verfügbar unter <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18649>

Behm, F. (2024). Generation Z. Ganz anders als gedacht. Wie sie tickt, wie sie handelt und wie wir ihr Potenzial erschließen. Business Village GmbH, Göttingen.

Boór, B.; Kittel, B. (2023). Die Jungen wollen nicht mehr arbeiten? Sinnansprüche und Arbeitsethos jüngerer Arbeitnehmer:innen. WISO / 46- Jg., Nr. 2, S. 33-51.

Calmbach, M.; Flaig, B.; Edwards, J.; Möller-Slawinski, H.; Borchard, I.; Schleer, C. (2020). Wie ticken Jugendliche? 2020. Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Eberhard, V.; Scholz, S.; Ulrich, J.G.(2009). Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 38 (3). S. 9-13.

Esmailzadeh, A.; Meier, Y.; Birkner, S.; De Gruyter, J.; Dietrich, J.; Schwiezer, H. (2022). Gen Z. Für Entscheider:innen. Campus Verlag. Frankfurt/ New York.

Gottfredson, L.S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work (S. 71–100). Hoboken, NJ: Wiley.

Hammermann, A.; Schäfer, H. (2024). Arbeitszeitwünsche von jungen Beschäftigten. IW-Kurzbericht 24/2024.

Lawniczak, L. (2023). Der Wertewandel der Generation X, Y und Z: Ein Überblick. Online unter [Generation X, Y & Z: Arbeitnehmer im Faktencheck \(igba.de\)](https://www.igba.de/Generation-X-Y-Z-Arbeitnehmer-im-Faktencheck)

Matthes, S. (2019). Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Dissertationsschrift. Berichte zur beruflichen Bildung. BIBB

May, M.; Soemers, J. (2024). Beziehungs-Management. Generation Z im dualen Berufsausbildungssystem. Bildung und Beruf. Ausgabe Mai 2024. Online verfügbar unter <https://www.jsoemers.de/2024/05/07/generation-z-im-dualen-berufsausbildungssystem/>

Oeynhausens, S.; Christ, A.; Schuß, E.; Milde, B.; Granath, R.-O. (2023). Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes 2023. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Online verfügbar unter [BIBB / BIBB-  
Analysen zum Ausbildungsmarkt](https://www.bibb.de/Analysen-zum-Ausbildungsmarkt)

Oeynhausens, S. (2021). Ausbildungswünsche konzentrieren sich auf wenige Berufe. Wie Anerkennungsbedürfnisse die Berufswahl beeinflussen und was das für die Beratungspraxis bedeutet. Servicestelle Jugendberufsagenturen. Online verfügbar unter [https://www.servicestelle-jba.de/wws/9.php#/wws/gastbeitrag-ausbildungswuensche-konzentrieren-sich.php?highlight\\_words=oeynhausens](https://www.servicestelle-jba.de/wws/9.php#/wws/gastbeitrag-ausbildungswuensche-konzentrieren-sich.php?highlight_words=oeynhausens)

## Literaturangaben

Oeynhaus, S.; Ulrich, J.G. (2020). Das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung bei der Berufswahl von Jugendlichen In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, New York: Waxmann, S. 97-108.

Swiss Skills (2023). Erwartungen der Gen Z an die Arbeitswelt. Was sind entscheidende Faktoren für die Gewinnung, Entwicklung und Bindung von 18- bis 27-jährigen Talenten in der Schweiz?

Thorborg, H. (2022). Z steht für Zukunft – und damit für Hoffnung. In: Gen Z. Für Entscheider:innen. Campus Verlag.

Weiß, U. (2023). Selbstbestimmung und Handlungsfähigkeit fördern. Grundlagen für die Begleitung junger Menschen in Übergängen. Online verfügbar unter [Selbstbestimmung und Handlungsfähigkeit fördern - ueberaus.de](https://ueberaus.de)

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bei Rückfragen kontaktieren Sie mich gerne!

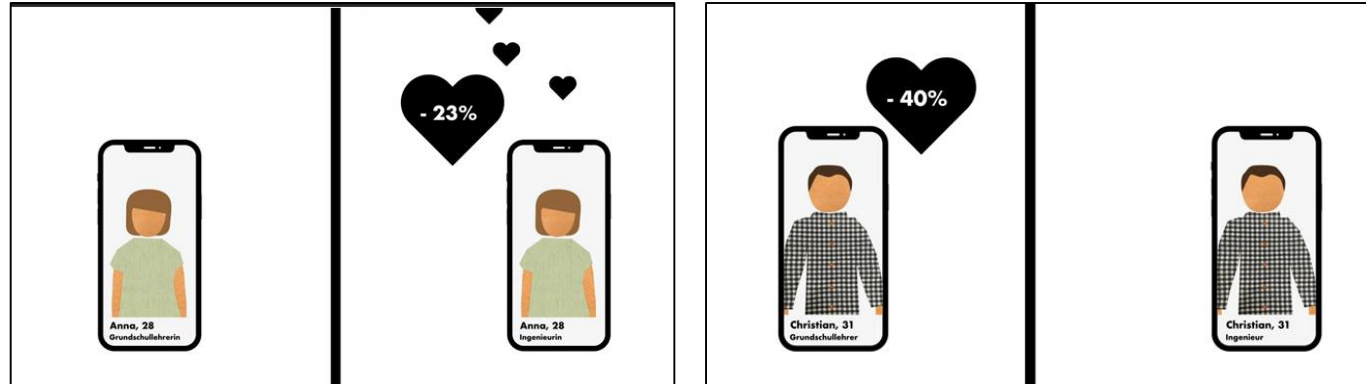
Dr. Stephanie Oeynhausen  
[oeynhausen@bibb.de](mailto:oeynhausen@bibb.de), Tel: 0228/1071631 (bis 07/2024);  
[stephanie.oeynhausen@posteo.de](mailto:stephanie.oeynhausen@posteo.de)



## Schlussfolgerungen der Swiss Skills Studie 2023 zur Gen Z

- Die **Unternehmenskultur** als Pull-Faktor sollte bereits im Vorstellungsgespräch **erlebbar** gemacht werden, z.B. durch eine Kaffeepause mit dem gesamten Team.
- Etablierung der «**Du –Kultur**», welche aus Sicht der Gen Z ein Indikator für ein modernes und attraktives Unternehmen ist sowie den Dialog auf Augenhöhe fördert.
- **Rollentransformation** weg von der klassischen Chefin oder dem Chef, hin zur Rolle als **Coach, Mentorin und Mentor** als entscheidender Faktor für die Weiterentwicklung von jungen Talenten.
- **Interne Mobilitätsmöglichkeiten** sind eine entscheidende Taktik, um Talente zu halten, während der Mangel an Karriereperspektiven zum Verlust von Spitzentalenten führt.
- **Regelmäßige und konstruktive Feedbacks** sind für die persönliche - und berufliche Entwicklung erwünscht, anstelle der veralteten jährlichen Leistungsbeurteilung.
- Entwicklung einer positiven **Fehler – und Konfliktkultur**, welche die Eigenverantwortung und Lernfähigkeit junger Talente fördert.
- **Coole Teamevents** sind ein wirksames Mittel, um die Kultur und die Beziehungen in einem Unternehmen zu stärken und tragen positiv zur Bindung von jungen Talenten bei.
- **Wertschätzungsritual** einführen als Prozess der Etablierung einer wertschätzenden Unternehmenskultur.

# Experiment auf einer Dating-App: Beruf beeinflusst Dating-Chancen, zumindest bei durchschnittlich attraktiven Personen



Vor allem Frauen gehen davon aus, dass Männer lieber eine Frau mit geschlechtstypischem Beruf (z. B. Grundschullehrerin, Krankenpflegerin oder Erzieherin) daten möchten.

# Wünsche der Ausbildungsstellenbewerber/-innen an den Ausbildungsbetrieb

## Potenzial als langfristiger Arbeitgeber

89,6<sup>1</sup>



93,0 Gutes Betriebsklima

90,1 Bietet sichere Arbeitsplätze

85,8 Bietet sehr gute Übernahmechancen

70,6<sup>1</sup>



## Gute Rahmenbedingungen während der Ausbildung

80,4 Betrieb mit ÖPNV gut zu erreichen

75,2 Liegt in der Nähe des Wohnorts

75,1 Auszubildende machen keine unbezahlten Überstunden

73,5 Unterstützt Auszubildende finanziell (z. B. Fahrtkostenpauschale)

72,0 Fördert Vereinbarkeit von Freizeit und Ausbildung

69,4 Zahlt überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütung

48,3 Bietet materielle Anreize zu Beginn der Ausbildung<sup>2</sup>

65,8<sup>1</sup>



## Gute gesellschaftliche Vernetzung des Betriebs

78,4 Betrieb hat ein gutes Image

71,7 Betrieb ist modern ausgestattet

63,6 Betrieb ist bekannt

49,7 Betrieb ist in sozialen Netzwerken vertreten<sup>3</sup>

61,9<sup>1</sup>



## Flexible Ausbildungsmöglichkeiten wie in einem Großbetrieb

67,0 Betrieb bietet flexible Arbeitszeiten an

61,5 Betrieb bietet über die Ausbildungsordnung hinausgehende Zusatzangebote an<sup>4</sup>

57,4 Viele Auszubildende im Betrieb

<sup>1)</sup> Auf einer Skala von 0 bis 100 <sup>2)</sup> Z.B. iPhone <sup>3)</sup> Z.B. Facebook, Twitter, XING

<sup>4)</sup> Z.B. Auslandsaufenthalte, Erlernen von Fremdsprachen, spezielle Computerkurse

Fallzahlen je nach Item: 1.946 ≤ n ≤ 2.001

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016

Abbildung aus: Eberhard, V.; Ulrich, J.G.: Sind Jugendliche mit starker Marktposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl?

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 46 (2017) 4, S. 19–23 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8386](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8386)