

Margit Ebbinghaus

Gibt es für Betriebe (k)eine Alternative zur eigenen Ausbildung?

Ergebnisse einer Befragung von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben
zu zehn dualen Ausbildungsberufen



Margit Ebbinghaus

Gibt es für Betriebe (k)eine Alternative zur eigenen Ausbildung?

Ergebnisse einer Befragung von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben
zu zehn dualen Ausbildungsberufen

Zitiervorschlag:

Ebbinghaus, Margit: Gibt es für Betriebe (k)eine Alternative zur eigenen Ausbildung? Bonn 2018

1. Auflage 2018

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Gesamtherstellung:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).



Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

ISBN 978-3-96208-069-3
urn:nbn:de:0035-0724-2

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	5
2 Datengrundlage	7
3 Ergebnisse	9
3.1 Unbesetzt gebliebene Ausbildungsplätze – auch unter den befragten Betrieben keine Seltenheit	9
3.2 Übergreifende Sicht auf mögliche Alternativen zur eigenen Ausbildung	11
3.3 Sicht verschiedener Betriebsgruppen auf mögliche Alternativen zur eigenen Ausbildung	12
3.3.1 Sicht auf mögliche Alternativen zur eigenen Ausbildung nach Strukturmerkmalen	12
3.3.2 Sicht auf mögliche Alternativen zur eigenen Ausbildung nach Ausbildungsmerkmalen	15
3.4 Anzahl in Betracht kommender Alternativen zur eigenen Ausbildung	19
3.5 Zum gemeinsamen Einfluss von Struktur- und Ausbildungsmerkmalen auf die Haltung gegenüber Alternativen zur eigenen Ausbildung	23
4 Fazit	27
Literatur	28
Anhang	30
Abstract	31

Abbildungen

Abbildung 1: Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen nach Ausbildungsberuf	10
Abbildung 2: Allgemeine Sicht auf potenzielle Alternativen zur eigenen Ausbildung	12
Abbildung 3: Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung nach Region	13
Abbildung 4: Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung nach Betriebsgröße	14
Abbildung 5: Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung nach Wirtschafts-/Zuständigkeitsbereich	15
Abbildung 6: Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung nach Ausbildungsberufen mit <i>hohen</i> Besetzungsproblemen	16
Abbildung 7: Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung nach Ausbildungsberufen mit <i>geringen</i> Besetzungsproblemen	17
Abbildung 8: Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung nach unbesetzten Ausbildungsplätzen	19
Abbildung 9: Anzahl in Betracht kommender Alternativen zur eigenen Ausbildung nach Struktur- und Ausbildungsmerkmalen	20
Abbildung 10: Anzahl in Betracht kommender Alternativen zur eigenen Ausbildung nach Ausbildungsberufen	22

Tabellen

Tabelle 1: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen nach Strukturmerkmalen.	10
Tabelle 2: Einflussfaktoren darauf, eine Option als Alternative zur eigenen Ausbildung zu sehen – Modellvariante 1.	24
Tabelle 3: Einflussfaktoren darauf, eine Option als Alternative zur eigenen Ausbildung zu sehen– Modellvariante 2	25
Tabelle 4: Einflussfaktoren auf die Anzahl gesehener Alternativen zur eigenen Ausbildung.	26
Tabelle A1: Berufsbezogene Ausbildungsmarktindikatoren 2013 bis 2015.	30

1 Einleitung

Die duale Berufsausbildung¹ ist ein wichtiger Standortfaktor der deutschen Wirtschaft. Sie trägt bedeutsam zur Sicherung des Fachkräftebedarfs auf mittlerer Qualifikationsebene bei, der in Deutschland die meisten Beschäftigten angehören (vgl. u. a. ZIKA u. a. 2017). Zwar bildet in Deutschland längst nicht jeder Betrieb aus; tatsächlich ist in den letzten Jahren die absolute wie die relative Zahl ausbildender Betriebe sogar zurückgegangen (vgl. TROLTSCH 2017a). Von den ausbildungsberechtigten Betrieben ist aber nach wie vor gut jeder zweite ausbildungsaktiv (DUMMERT 2018).

Die Gründe betrieblicher Ausbildungsaktivität sind vielfältig. So können Imagegründe ebenso wie das Interesse an den Arbeitsleistungen der Auszubildenden Betriebe zur Ausbildungsbeteiligung bewegen. Das vorrangige Motiv ist jedoch die Sicherung des *eigenen* Fachkräftebedarfs (vgl. u. a. JANSEN u. a. 2015). Dies zeigt sich auch an den hohen und in letzter Zeit gestiegenen Übernahmequoten (vgl. DUMMERT 2018). Im bundesweiten Durchschnitt wurden im Jahr 2016 68 Prozent der Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen; dies entspricht einem Anstieg um zehn Prozentpunkte gegenüber 2009. Bei Betrieben ohne Tarifbindung hat sich die Quote in diesem Zeitraum von 52 Prozent auf 70 Prozent, bei Betrieben mit Tarifbindung von 62 Prozent auf 67 Prozent erhöht (ebd.).² Neben der anhaltend guten Konjunktur dürfte hierfür auch die allmählich einsetzende Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge (1955–1969) eine Rolle spielen.

Theoretisch lässt sich die Übernahme der selbst Ausgebildeten als Rekrutierung von Fachkräften über den internen Arbeitsmarkt verstehen (u. a. FELSER 2010). Für Betriebe hat diese Form der internen Rekrutierung in der Regel eine Reihe von Vorteilen. So sind Ausbildungsordnungen zwar betriebsübergreifend angelegt, dennoch eröffnen sie Gestaltungsräume, um das Qualifikationsprofil der selbst Ausgebildeten mit den betrieblichen Anforderungen abzustimmen (BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2015). Ferner fallen bei selbst Ausgebildeten kaum oder gar keine Einarbeitungszeiten und -kosten an, da die jungen Menschen die betrieblichen Abläufe bereits sehr gut kennen. Umgekehrt kennt der Betrieb die Ausgebildeten bereits seit längerer Zeit, wodurch sich das Risiko personeller Fehlentscheidungen erheblich vermindert. Insofern kann die Ausbildung auch als verlängerte Probezeit bzw. – insbesondere, wenn über Bedarf ausgebildet wird – als Screening zur Auswahl derjenigen angesehen werden, die übernommen werden sollen (vgl. u. a. BEICHT/HERGET/WALDEN 2002; WENZELMANN u. a. 2009). Nicht zuletzt entfallen bei der Übernahme der selbst Ausgebildeten Kosten für die Rekrutierung von Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt (vgl. u. a. JANSEN u. a. 2015).

Eine wesentliche Voraussetzung dafür, die Vorteile der internen Rekrutierung ausschöpfen zu können, besteht darin, dass es Betrieben gelingt, Auszubildende zu finden.³ Genau das bereitet Betrieben aber zunehmend Probleme. Als Folge der nachlassenden Nachfrage junger Menschen nach dualen Ausbildungsmöglichkeiten erhalten zahlreiche Betriebe nicht mehr ge-

1 Mit dualer Berufsausbildung ist grundsätzlich die Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) gemeint.

2 Tarifverträge enthalten teilweise Vereinbarungen zur Übernahme Ausgebildeter (DUMMERT 2018).

3 Darüber hinaus muss es Betrieben auch gelingen, die Ausgebildeten zu halten. Zwar steht die Aussicht auf Übernahme unter den Wünschen, die ausbildungssuchende Jugendliche an ihren zukünftigen Ausbildungsbetrieb stellen, ganz weit vorne (vgl. u. a. EBERHARD/ULRICH 2017). Allerdings entscheidet sich schließlich doch rund ein Fünftel der Ausgebildeten dazu, nicht im Ausbildungsbetrieb zu bleiben (MOHR 2015).

nug oder auch gar keine Bewerbungen mehr für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze (vgl. u. a. MOHR/TROLTSCH/GERHARDS 2015; DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG 2017). Betriebe können damit immer öfter Ausbildungsplätze nicht besetzen. Nach Ergebnissen aus dem BIBB-Qualifizierungspanel ist der Anteil der Betriebe mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen binnen fünf Jahren um gut zehn Prozentpunkte angestiegen (2011: 34,8 %; 2016: 45,4 %) (vgl. TROLTSCH u. a. 2013; TROLTSCH 2017b). Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze um annähernd das Eineinhalbfache erhöht (2011: 30.500; 2016: 43.500) – und steigt weiter an (2017: 49.000) (MATTHES u. a. 2017).

Da damit die interne Rekrutierung von Fachkräften durch eigene Ausbildung schwieriger wird, stellt sich die Frage, inwieweit die Rekrutierung anderer Arbeitskräfte von Betrieben als Alternative wahrgenommen wird und welche Personengruppen hierfür in Betracht kommen.⁴ Diese Frage wird nachfolgend exemplarisch für zehn ausgewählte duale Ausbildungsberufe in den Blick genommen. Mit der Auswahl der einbezogenen Berufe wird berücksichtigt, dass sich hinter den generell gestiegenen Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze besetzen zu können, deutliche Unterschiede nach Ausbildungsberufen verbergen (vgl. MATTHES u. a. 2017).

4 Einige aktuellere Arbeiten haben Zusammenhänge zwischen der Unsicherheit, Ausgebildete im Betrieb halten zu können, und der Fachkräfterekrutierung über den internen oder externen Arbeitsmarkt untersucht (BELLMANN/JANIK 2007; BELLMANN u. a. 2014). Die Frage des potenziellen Verbleibs Ausgebildeter im Betrieb kann aber erst dann auftreten, wenn zuvor Auszubildende gefunden werden konnten. Andere Arbeiten fragen nicht direkt nach Alternativen zur eigenen Ausbildung, sondern nähern sich dieser Frage eher indirekt an, indem sie etwa unterschiedliche Rekrutierungswege zur Fachkräftesicherung hinsichtlich ihrer Bedeutung in eine Rangfolge bringen (u. a. EBBINGHAUS/LOTER 2010). Inwieweit dual Ausgebildete und Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen bei der Besetzung von Fachkräftestellen in Konkurrenz zueinander treten (könnten), ist einer der Gegenstände des BIBB-Projekts 3.1.313 „Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse von betrieblichen Präferenzen. Erste Ergebnisse finden sich im Zwischenbericht (https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/zw_21313.pdf).

2 Datengrundlage

Die Frage, ob und welche anderen Arbeitskräfte für Betriebe eine annehmbare Alternative zur Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs durch selbst Ausgebildete sind, wird mit Daten bearbeitet, die Anfang 2016 bei gut 2.200 kleinsten, kleinen und mittleren Ausbildungsbetrieben⁵ aus dem gesamten Bundesgebiet über standardisierte Telefoninterviews (CATI) erhoben wurden. Befragt wurden jeweils die im Betrieb für die Personalgewinnung zuständigen Personen.

Gegenstand der Telefoninterviews waren unterschiedliche Facetten des betrieblichen Vorgehens bei der Rekrutierung von Auszubildenden für Ausbildungsplätze, die für das Ausbildungsjahr 2015/2016 in zehn ausgewählten dualen Ausbildungsberufen angeboten wurden. Jeder Betrieb wurde nur für einen Beruf befragt, und pro Beruf wurde eine annähernd gleiche Anzahl von Betrieben interviewt. Es handelt sich also um eine berufsbezogene Befragung auf Betriebsebene (→ Infokasten Ergebnisinterpretation in Kapitel 3).

Die Stichprobe, aus der die an der Befragung teilnehmenden Betriebe gewonnen wurden, wurde nach Betriebsgröße, Ausbildungsberuf und Region aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Die Befragung wurde nur dann durchgeführt, wenn der Betrieb die Frage, ob er für das Ausbildungsjahr 2015/2016 mindestens einen Ausbildungsplatz in dem Beruf, für den er in die Stichprobe gezogen wurde, angeboten hat, mit „Ja“ beantwortete.⁶

Bei allen zehn berücksichtigten Ausbildungsberufen handelt es sich um zahlenmäßig stärker besetzte Berufe. Sie unterscheiden sich allerdings in der Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsmöglichkeiten in ihnen und damit im Ausmaß der Schwierigkeit, Ausbildungsplätze besetzen zu können. Konkret wurden folgende Ausbildungsberufe einbezogen:

- ▶ Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (SHK)*
- ▶ Bäcker/-in*
- ▶ Elektroniker/-in für Betriebstechnik
- ▶ Fachinformatiker/-in
- ▶ Friseur/-in*
- ▶ Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen (V&F)
- ▶ Kaufmann/-frau im Einzelhandel
- ▶ Mechatroniker/-in
- ▶ Restaurantfachmann/-frau*
- ▶ Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r*

In den mit einem Sternchen (*) gekennzeichneten Ausbildungsberufen bestehen größere Besetzungsprobleme. Einige Indikatoren hierzu können Tabelle A1 (→ Anhang) entnommen werden.

In der Befragung wurden fünf potenzielle Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung thematisiert. Vier davon betreffen die Rekrutierung von Arbeitskräften vom externen Arbeitsmarkt, und zwar

5 Die Konzentration auf Betriebe dieser Größenklassen ist zum Teil den ausgewählten Berufen geschuldet, berücksichtigt darüber hinaus aber vor allem, dass Betriebe mit besonderen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen konfrontiert sind (vgl. TROLTSCH 2017b).

6 In Ausnahmefällen wurde die Befragung auch dann realisiert, wenn zuletzt Auszubildende für das vorangegangene Ausbildungsjahr gesucht wurden. Das war aus ökonomischen Gründen mitunter erforderlich, da vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe nicht jährlich Ausbildungsplätze anbieten.

- ▶ die Einstellung ungelernter Arbeitskräfte,
- ▶ die Einstellung externer Berufsanfänger/-innen,
- ▶ die Einstellung externer erfahrener Fachkräfte sowie
- ▶ die Einstellung von Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen.

Die fünfte potenzielle Alternative fokussiert eine interne Alternative, und zwar die längere Beschäftigung älterer Fachkräfte, ggf. auch über das Renteneintrittsalter hinaus.⁷

Zu jeder dieser Alternativen sollten die Befragten angeben, inwieweit es sich dabei für ihren Betrieb um eine mögliche Alternative zur eigenen Ausbildung handelt. Zur Beantwortung stand eine sechsstufige Skala von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“ zur Verfügung, die für die Auswertung und Ergebnisdarstellung zu den drei Antwortstufen „*Alternative: nein*“, „*Alternative: bedingt*“ und „*Alternative: ja*“ aggregiert wurde.⁸

Betriebe, die die Frage zu einer oder mehreren Alternativen unbeantwortet ließen, bleiben bei den nachfolgenden Auswertungen unberücksichtigt. Ebenso werden Betriebe ausgeschlossen, die angeben, generell keine Ausgebildeten zu übernehmen, um die Analysen auf Betriebe zu konzentrieren, bei denen die Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs ein wesentliches Moment der Ausbildungsbeteiligung ist. Die Analysestichprobe reduziert sich damit auf 2.059 Betriebe, ohne dass dadurch die gleichmäßige Verteilung über die zehn Ausbildungsberufe beeinträchtigt würde.

Um neben dem Ausbildungsberuf noch weitere Merkmale mit der Sicht auf potenzielle Alternativen zur eigenen Ausbildung als Weg der Fachkräftesicherung in Beziehung setzen zu können, werden u. a. noch die Betriebsgröße und die Region, in der der Betrieb seinen Sitz hat, einbezogen, aber auch, ob es dem Betrieb gelungen ist, alle im jeweiligen Beruf für das Ausbildungsjahr 2015/2016 angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen.

7 Eine weitere interne Alternative – die Umstellung der Ausbildung auf andere Berufe – wurde nicht in die Auswertungen einbezogen, weil diese Möglichkeit von erheblichen Teilen der Befragten ausgeschlossen wurde.

8 Dagegen kann eingewendet werden, dass die Aggregation zu Informationsverlust führt. Für die Aggregation spricht hingegen, dass sich Befragte mitunter scheuen, Randkategorien zu wählen.

3 Ergebnisse

i

Ergebnisinterpretation

Die Ergebnisse basieren auf einer für einzelne Ausbildungsberufe durchgeführten Betriebsbefragung. Jeder Betrieb wurde dabei nur in Hinblick auf jeweils einen Ausbildungsberuf befragt, um Ausprägungen bestimmter berufsbezogener Sachverhalte, die sich nur auf Betriebsebene zeigen, ausweisen zu können. Streng genommen können die Ergebnisse damit nur in Bezug auf die Ausbildung in dem jeweiligen Beruf in einem Betrieb interpretiert werden. Eine Interpretation für den Gesamtbetrieb bzw. die Ausbildung im Betrieb generell ist nur mit Vorsicht vorzunehmen, da ein Gutteil der befragten Betriebe noch in weiteren als dem in der Befragung thematisierten Berufen ausbilden. Aus Gründen der Lesbarkeit wird jedoch weitgehend auf den Zusatz „für den Ausbildungsberuf, zu dem der Betrieb befragt wurde“ verzichtet (vgl. auch Fußnote 9).

3.1 Unbesetzt gebliebene Ausbildungsplätze – auch unter den befragten Betrieben keine Seltenheit

Das Problem unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze ist unter den befragten kleinsten, kleinen und mittleren Betrieben – wie unter allen Betrieben dieser Größenordnungen – kein seltenes Phänomen. Gut jeder fünfte Betrieb hat einen, einige oder alle Ausbildungsplätze, die er 2015/2016 in dem Ausbildungsberuf anbot, zu dem er befragt wurde, nicht besetzen können (→ Tabelle 1).^{9 10}

Betriebe mit Sitz in Ostdeutschland waren mit einem Anteil von 37 Prozent deutlich häufiger von Besetzungsproblemen betroffen als Betriebe in Westdeutschland; hier lag der Anteil bei 25 Prozent.¹¹ Differenziert nach Größe verzeichneten Kleinst- und Kleinbetriebe ähnlich oft und zugleich öfter als Mittelbetriebe unbesetzte Ausbildungsplätze. Nach Wirtschafts- bzw. Zuständigkeitsbereich¹² betrachtet, sahen sich Handwerksbetriebe am häufigsten mit Besetzungsproblemen konfrontiert, gefolgt von Betrieben aus Industrie und Handel. Freiberuflich tätige Betriebe hatten die geringsten Probleme mit der Vergabe angebotener Ausbildungsstellen.

Noch deutlichere Unterschiede zeigen sich – erwartungsgemäß – bei einer Differenzierung nach Ausbildungsberufen (→ Abbildung 1). Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für Restaurantfachleute zeigten sich massiv von Besetzungsproblemen betroffen. Zwei Drittel von

9 Zur einfacheren Darstellung und besseren Lesbarkeit wird nachfolgend weitgehend auf den Zusatz „Ausbildungsberuf, für den der Betrieb befragt wurde“ verzichtet, ebenso wird das Ausbildungsjahr, auf das sich die Ergebnisse beziehen, nicht mehr durchgängig angeführt (vgl. auch Infokasten Ergebnisinterpretation).

10 Abweichungen von Ergebnissen aus anderen Erhebungen, wie beispielsweise dem BIBB-Qualifizierungspanel (vgl. TROLTSCHE 2017b), sind weitgehend in unterschiedlichen Stichproben- und Erhebungskonzepten begründet. Während beim BIBB-Qualifizierungspanel Betriebe aller Größenklassen und Wirtschaftssektoren zu allen von ihnen ausgebildeten Berufen befragt werden, wurden hier nur Betriebe ausgewählter Größenklassen für ausgewählte Ausbildungsberufe befragt.

11 Alle Ergebnisse werden auf ganze Zahlen gerundet ausgewiesen.

12 Die Differenzierung basiert auf der Angabe der befragten Betriebe, welche Kammer/Stelle die für den Betrieb (nicht den Ausbildungsberuf) zuständige ist. Da die Zuständigkeiten für Betriebe und Ausbildungsberufe nicht immer identisch sind, ergeben sich – auch im zahnmedizinischen Bereich – Abweichungen zwischen der Differenzierung nach Wirtschaftsbereich/Kammer und Ausbildungsberuf.

Tabelle 1

Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen nach Strukturmerkmalen (in %)

Region		
Westdeutschland		Ostdeutschland
25		37
Betriebsgröße		
Kleinstbetriebe (1–9 Beschäftigte)	Kleinbetriebe (10–49 Beschäftigte)	Mittelbetriebe (50–249 Beschäftigte)
28	29	21
Wirtschafts-/Zuständigkeitsbereich		
Industrie und Handel	Handwerk	Freie Berufe
29	36	15
Insgesamt		
27		

Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305, (N = 2.059; gewichtete Ergebnisse)

ihnen konnten einen, einige oder alle angebotenen Ausbildungsplätze nicht vergeben. Am seltensten berichteten Betriebe von diesem Problem, die Auszubildende zum/zur zahnmedizinischen Fachangestellten suchten. Hier war rund jeder achte Betrieb ganz oder teilweise nicht erfolgreich.

Insgesamt zeigt sich auch hier das generelle Bild, dass es für Gastronomie- und (traditionelle) Handwerksberufe besonders schwierig ist, Auszubildende zu finden, wohingegen technische

Abbildung 1

Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen nach Ausbildungsberuf (in %)



Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305 (N = 2.059; gewichtete Ergebnisse)

und kaufmännische Berufe zwar auch mit Problemen konfrontiert sind, aber in einem geringen Maße.

Weite Teile der Befragten rechnen für die Zukunft mit zunehmenden Schwierigkeiten, Auszubildende für ihren Betrieb finden zu können. Insgesamt gehen zwei Drittel der Befragten von sich verschärfenden Besetzungsproblemen aus. Ein Viertel der Befragten ist sich über die weiteren Entwicklungen am Ausbildungsmarkt unschlüssig. Jeder zehnte Betrieb nimmt an, dass es für ihn nicht schwieriger wird, angebotene Ausbildungsplätze zu vergeben.

Besonders pessimistisch blicken Betriebe mit Bedarf an Auszubildenden zur Restaurantfachkraft in die Zukunft. Mehr als vier von fünf dieser Betriebe rechnen damit, dass sie zukünftig noch größere Probleme haben werden, Auszubildende für dieses Berufsbild zu finden. Kaum einer von zwanzig vertritt die Auffassung, dass sich diese Probleme nicht weiter verschärfen werden.

Die – vergleichsweise – größte Zuversicht strahlen Betriebe mit Ausbildungsangeboten für Fachinformatiker/-innen aus. Zwar hat auch von ihnen knapp die Hälfte eher düstere Zukunftserwartungen. Gut ein Drittel mag sich diesbezüglich aber (noch) nicht festlegen, und knapp jeder fünfte Betrieb – ein im Vergleich auffallend großer Anteil – geht davon aus, dass sich die Ausbildungsmarktlage für ihn in diesem Berufsbild nicht verschlechtern wird.

3.2 Übergreifende Sicht auf mögliche Alternativen zur eigenen Ausbildung

Über alle befragten Betriebe hinweg kommt am ehesten die Einstellung von Berufsanfängern und -anfängerinnen, die den Beruf in einem anderen Betrieb erlernt haben, als Alternative zur eigenen Ausbildung in Betracht, um den Fachkräftebedarf zu sichern (→ Abbildung 2). Knapp die Hälfte der Befragten sieht in dieser Personengruppe eine potenzielle Ausweichoption zu selbst ausgebildeten Fachkräften. Für gut ein Drittel wären anderenorts ausgebildete Nachwuchskräfte bedingt eine Alternative zu selbst qualifizierten Berufsanfängern und -anfängerinnen. Demgegenüber stellen Berufsanfänger/-innen vom externen Arbeitsmarkt für rund jeden siebten Betrieb keine Alternative zu Berufsanfängern und -anfängerinnen vom internen Arbeitsmarkt dar.

Die anderen vier hier betrachteten alternativen Arbeitskräftegruppen schneiden bei den Betrieben deutlich schlechter ab. Am Arbeitsmarkt verfügbare berufserfahrene Fachkräfte einzustellen, ist für annähernd gleich große Teile der befragten Betriebe durchaus oder bedingt vorstellbar bzw. keine Alternative dazu, den eigenen Fachkräftebedarf durch selbst Ausgebildete zu sichern.

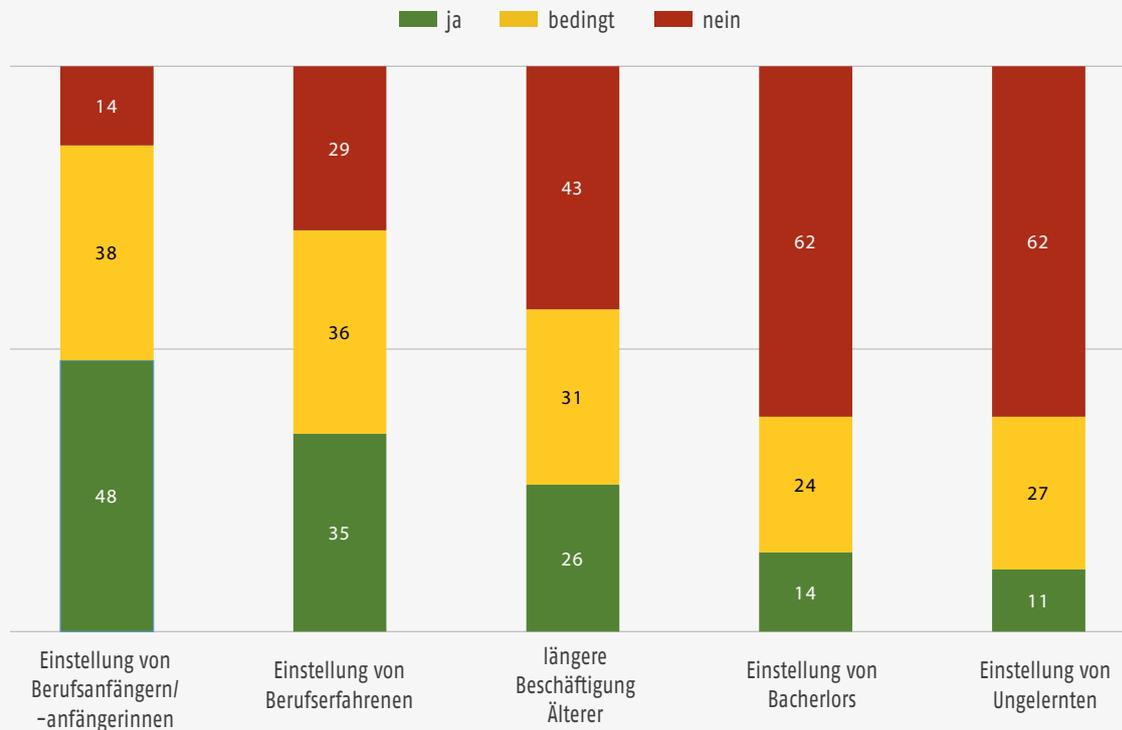
Ältere Mitarbeiter/-innen länger auf ihren Fachkräftestellen zu beschäftigen, stellt für jeden vierten Betrieb einen potenziellen Weg dar, den Bedarf an Fachkräften abzusichern, sollte dies durch die eigene Ausbildung nicht gelingen. Jeder dritte Betrieb könnte sich mit dieser Möglichkeit bedingt, vier von zehn Betrieben nicht arrangieren.

Die beiden verbleibenden Optionen – die Einstellung von Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen und die Einstellung von ungelernten Kräften – werden mehrheitlich als Alternative zur eigenen Ausbildung ausgeschlossen. Jeweils sechs von zehn der befragten kleinsten, kleinen und mittleren Betriebe sehen in diesen beiden Gruppen keine adäquate Alternative zu selbst ausgebildeten Fachkräften. Entsprechend bergen die beiden Gruppen nur für geringere Anteile der Betriebe – mit Blick auf Bachelors für jeden siebten, mit Blick auf Ungelernte für jeden zehnten Betrieb – Potenzial, an die Stelle selbst ausgebildeter Fachkräfte treten zu können.

Abbildung 2

Allgemeine Sicht auf potenzielle Alternativen zur eigenen Ausbildung (in%)

Handelt es sich bei der Option für Ihren Betrieb grundsätzlich um eine Alternative zur eigenen Ausbildung?



Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305 (N = 2.059; gewichtete Ergebnisse)

3.3 Sicht verschiedener Betriebsgruppen auf mögliche Alternativen zur eigenen Ausbildung

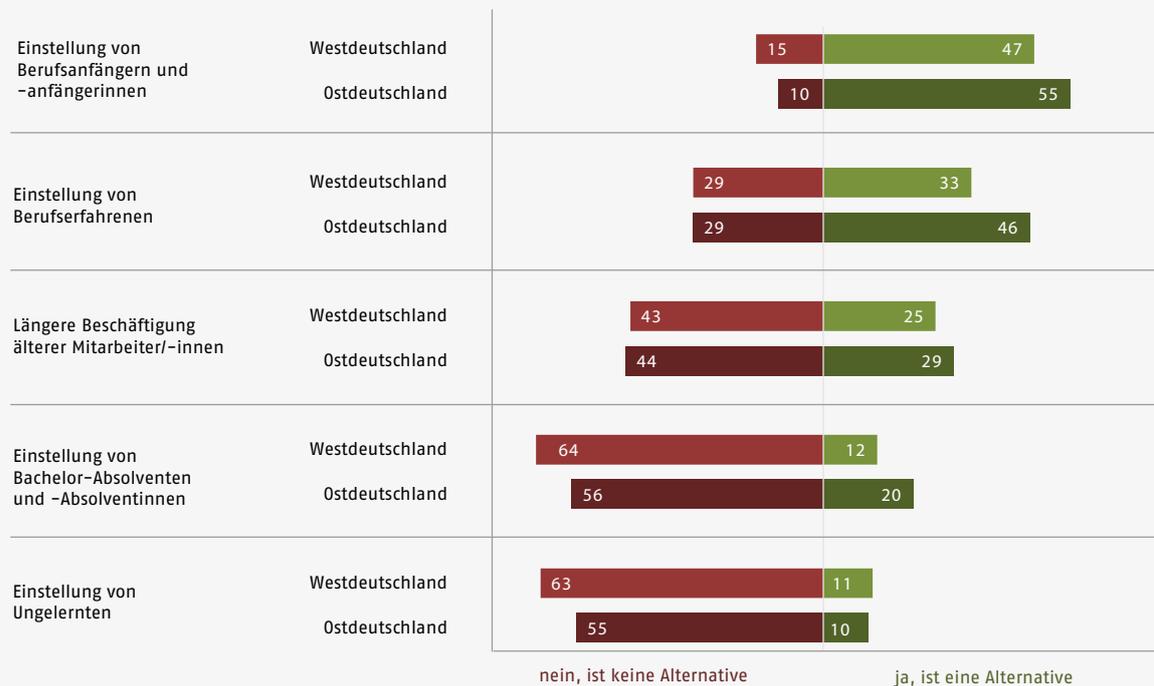
Gibt es zwischen einzelnen Gruppen von Betrieben Unterschiede, wie sie den potenziellen Alternativen zur eigenen Ausbildung gegenüberstehen? Zur Beantwortung dieser Frage werden zunächst nach Strukturmerkmalen differenzierte Betrachtungen vorgenommen. Daran anschließend wird nach den beiden Ausbildungsmerkmalen Ausbildungsberuf und unbesetzte Ausbildungsstellen in diesem differenziert.

3.3.1 Sicht auf mögliche Alternativen zur eigenen Ausbildung nach Strukturmerkmalen

Im regionalen Vergleich fallen die Unterschiede eher gering aus (→ Abbildung 3). Tendenziell stehen allerdings Betriebe mit Sitz in Ostdeutschland wegen, den Fachkräftebedarf anders als durch eigene Ausbildung zu sichern, etwas aufgeschlossener gegenüber als Betriebe mit Sitz in Westdeutschland. Eine Ausnahme hiervon bildet die Einstellung Ungelernter anstelle selbst qualifizierter Nachwuchsfachkräfte. Diese Ausweichoption kommt für Betriebe aus Ost- und Westdeutschland gleich selten in Betracht; gleichwohl wird dieser Weg von westdeutschen Betrieben etwas deutlicher ausgeschlossen als von ostdeutschen Betrieben.

Abbildung 3

Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung nach Region (in %)



Anmerkung: Differenzen zu 100 Prozent entsprechen den jeweiligen Anteilen an Antworten, die auf die Kategorie „ist bedingt eine Alternative“ entfallen sind.

Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305 (N = 2.059; gewichtete Ergebnisse)

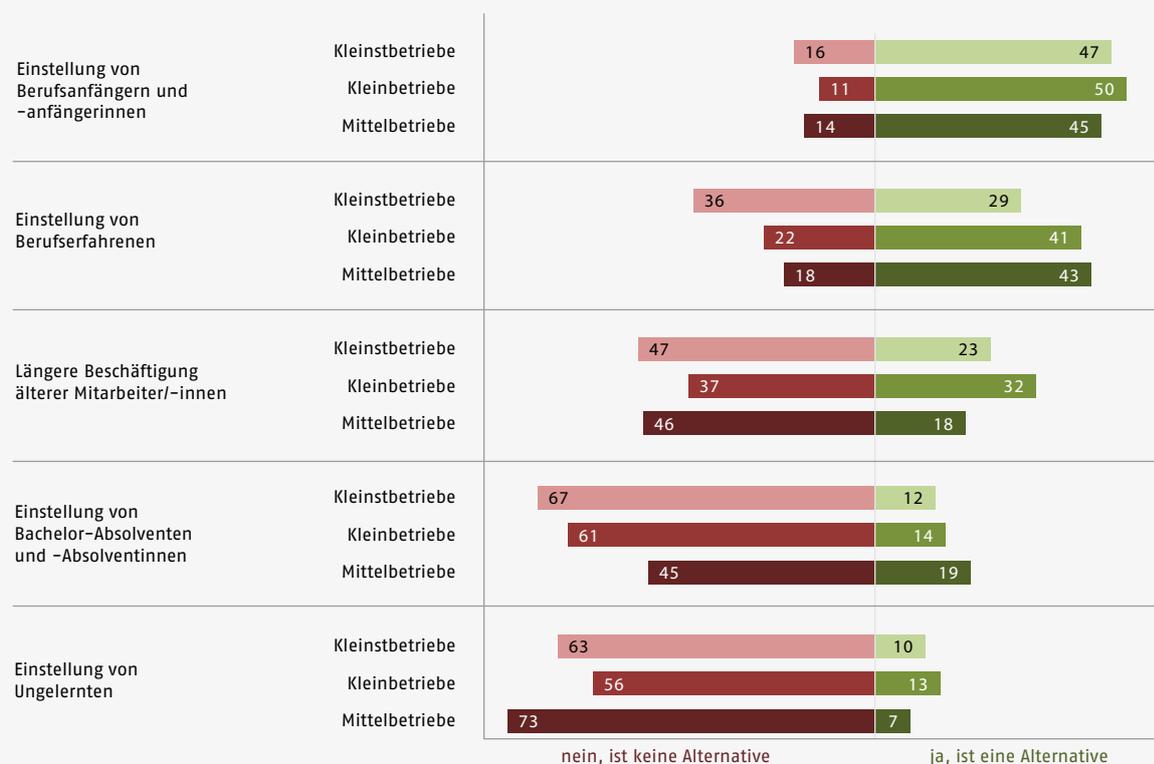
Ferner zeigt sich, dass sich zwar die Mehrheit der Betriebe aus Ost- wie aus Westdeutschland eindeutig für oder gegen die verschiedenen Alternativen, Fachkräftestellen anders als durch selbst Ausgebildete nach- oder neu zu besetzen, positioniert. Jeder vierte bis dritte Betrieb legt sich hingegen nicht eindeutig fest, sondern ordnet die Optionen als bedingt in Betracht kommende Ausweichmöglichkeiten ein.

Zwischen Betrieben der drei hier einbezogenen Größenklassen bestehen ebenfalls nur geringere Unterschiede (→ Abbildung 4). Am deutlichsten fallen diese noch in Bezug auf die Rekrutierung berufserfahrener Fachkräfte vom externen Arbeitsmarkt und die Verlängerung der Beschäftigungsdauer älterer Mitarbeiter/-innen aus. Für Kleinbetriebe ist die Nach- oder Neubesetzung von Fachkräftestellen mit externen qualifizierten Arbeitskräften, die bereits längere Zeit im Beruf tätig sind, seltener eine Ausweichoption zur Besetzung solcher Stellen mit selbst ausgebildeten Nachwuchskräften als für Klein- und Mittelbetriebe. Für Kleinbetriebe wiederum käme die Verlängerung der Beschäftigungsdauer älterer Mitarbeiter/-innen als Alternative zu selbst Ausgebildeten etwas eher als Weg der Fachkräftesicherung in Betracht als für Klein- und Mittelbetriebe.

Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen werden umso häufiger als Substitut für selbst ausgebildete Nachwuchskräfte ausgeschlossen, je kleiner ein Betrieb ist. In ungelerten Kräften sehen hingegen Mittelbetriebe am seltensten einen potenziellen Ausweg, Fachkräftestellen, für die keine selbst ausgebildeten Nachwuchskräfte vorhanden sind, nach oder neu zu besetzen. Unter ihnen ist zugleich der Anteil der Betriebe besonders gering, die in dieser Personengruppe bedingt Potenzial sehen, an die Stelle selbst qualifizierter Nachwuchskräfte treten zu können.

Abbildung 4

Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung nach Betriebsgröße (in %)



Anmerkung: Differenzen zu 100 Prozent entsprechen den jeweiligen Anteilen an Antworten, die auf die Kategorie „ist bedingt eine Alternative“ entfallen sind.

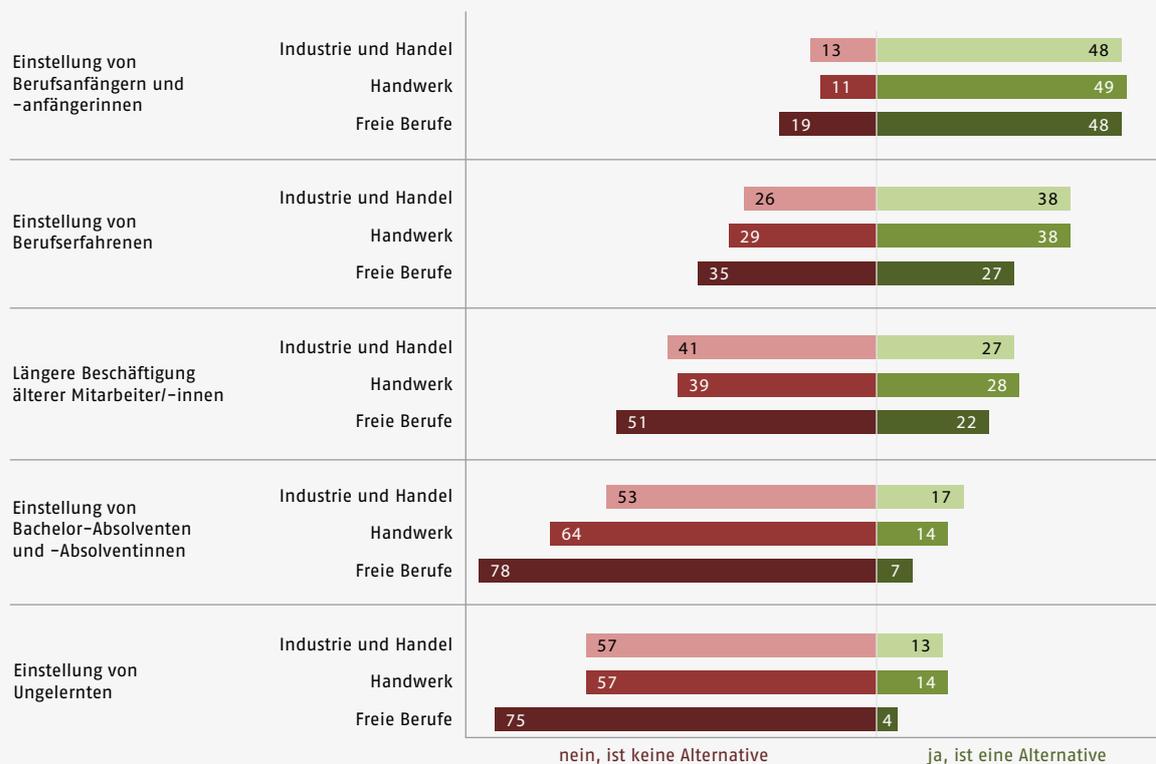
Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305 (N = 2.059; gewichtete Ergebnisse)

Betriebe aus Industrie und Handel unterscheiden sich in ihrer Sicht auf mögliche Alternativen zur eigenen Ausbildung kaum von Betrieben aus dem Handwerk (→ Abbildung 5). Betriebe beider Wirtschaftsbereiche sehen am ehesten in am externen Markt verfügbaren Berufsanfängern und -anfängerinnen einen Weg, dem Fehlen selbst ausgebildeter Nachwuchskräfte bei der Besetzung von Fachkräftestellen zu begegnen. Ebenso sehen sie gleichermaßen in Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen am seltensten eine Ausweichoption.

Von der Tendenz her findet sich dieses Bild auch bei Betrieben der freien Berufe. Allerdings sehen Betriebe dieses Bereichs in den hier beleuchteten Arbeitskräftegruppen insgesamt seltener welche, aus deren Reihen Personen anstelle selbst ausgebildeter Nachwuchskräfte rekrutiert werden könnten, um Fachkräftelücken im Betrieb zu schließen, als Betriebe aus Industrie und Handel sowie dem Handwerk. Dies tritt besonders deutlich bei ungelerten Kräften und Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen zutage. In diesen beiden Personengruppen sehen Betriebe der freien Berufe zudem sowohl im Vergleich zu Betrieben aus Industrie, Handel und Handwerk als auch im Vergleich zu den anderen potenziellen Alternativen zur eigenen Ausbildung am seltensten noch eine bedingte Ausweichoption.

Abbildung 5

Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung nach Wirtschafts-/Zuständigkeitsbereich (in %)



Anmerkung: Differenzen zu 100 Prozent entsprechen den jeweiligen Anteilen an Antworten, die auf die Kategorie „ist bedingt eine Alternative“ entfallen sind.

Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305 (N = 2.059; gewichtete Ergebnisse)

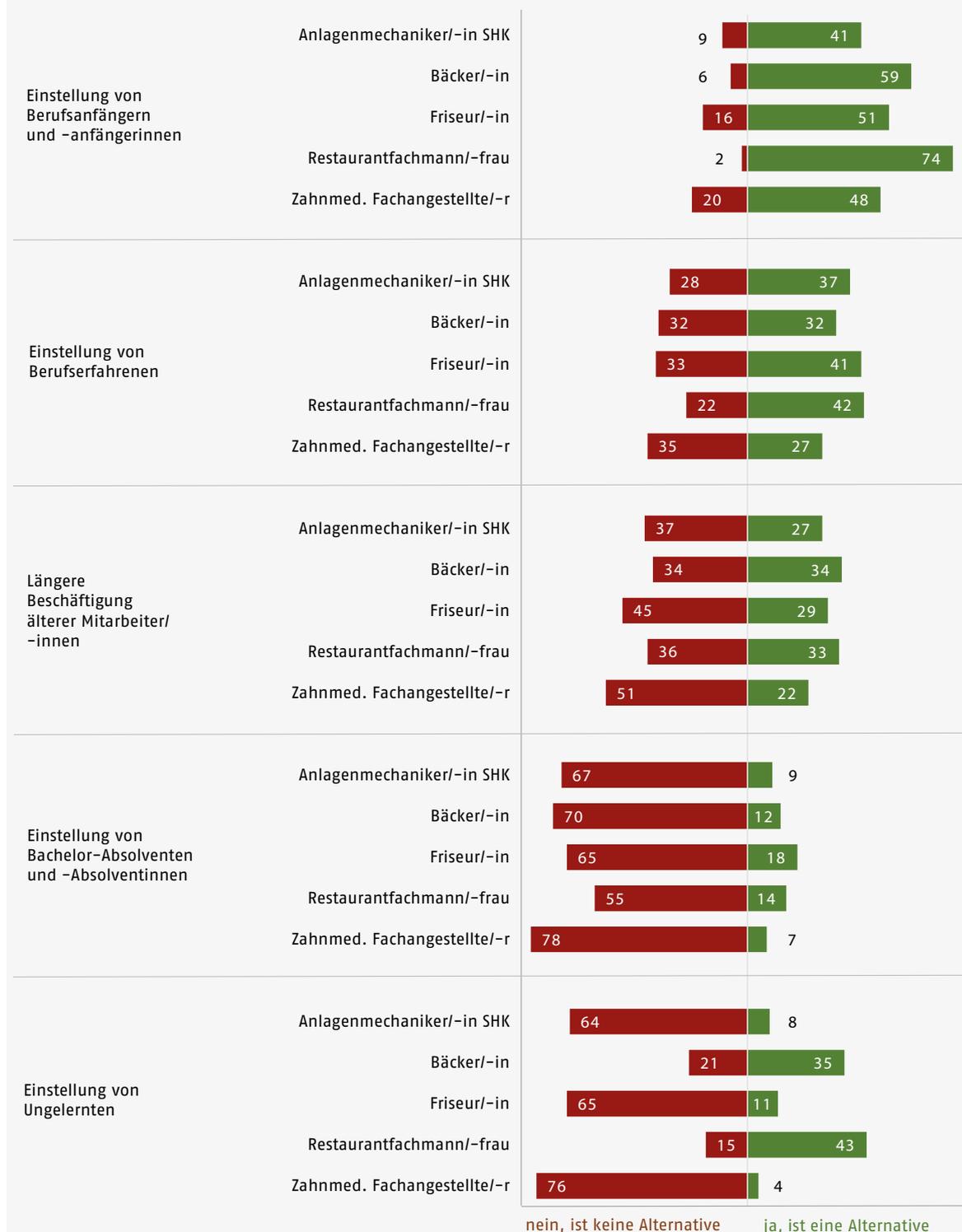
3.3.2 Sicht auf mögliche Alternativen zur eigenen Ausbildung nach Ausbildungsmerkmalen

Welche Sicht haben Betriebe nun auf berufsspezifischer Ebene auf die möglichen Alternativen zur eigenen Ausbildung?

Tendenziell werden die thematisierten Alternativen zur eigenen Ausbildung etwas häufiger für Ausbildungsberufe mit hohen als mit geringen Besetzungsproblemen in Betracht gezogen (→ Abbildung 6 und 7). Interessanterweise zeigt sich aber Folgendes: Betrieben, die eine Alternative als gangbare Auswechoption zur eigenen Ausbildung sehen, stehen in Ausbildungsberufen mit Besetzungsproblemen mitunter größere Gruppen als in Berufen ohne Besetzungsprobleme gegenüber, die in der jeweiligen Beschäftigtengruppe keine Alternative zu selbst ausgebildeten Fachkräften sehen. Das ist insbesondere bei der Rekrutierung berufserfahrener Fachkräfte und von Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen vom externen Arbeitsmarkt sowie der verlängerten Beschäftigungsdauer älterer Mitarbeiter/-innen der Fall. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass auch hier mitunter substantielle Gruppen andere als nicht selbst ausgebildete Nachwuchskräfte bedingt als Weg sehen, den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern.

Abbildung 6

Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung nach Ausbildungsberufen mit *hohen* Besetzungsproblemen (in %)

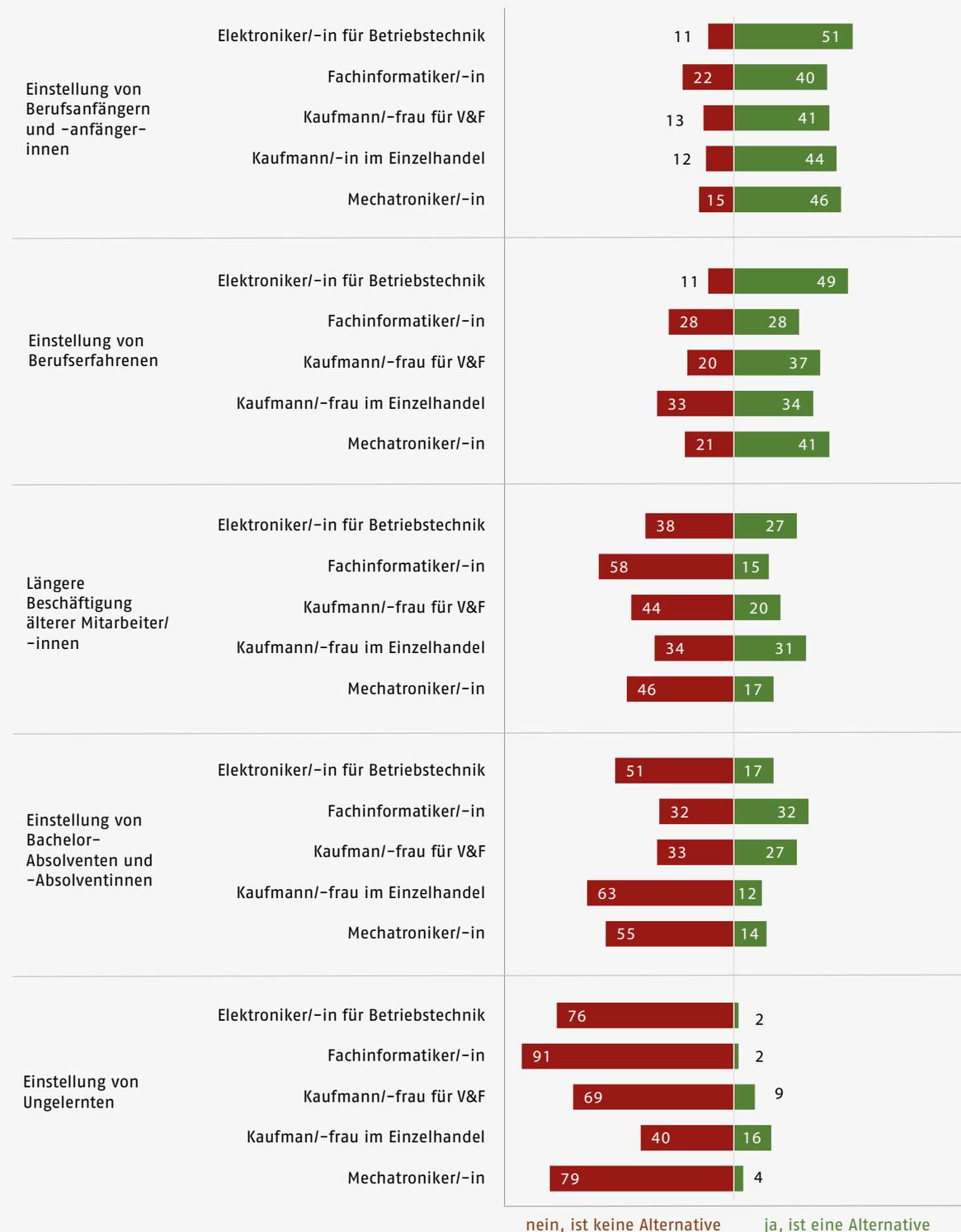


Anmerkung: Differenzen zu 100 Prozent entsprechen den jeweiligen Anteilen an Antworten, die auf die Kategorie „ist bedingt eine Alternative“ entfallen sind.

Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305 (N = 1.040; gewichtete Ergebnisse)

Abbildung 7

Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung nach Ausbildungsberufen mit *geringen* Besetzungsproblemen (in %)



Anmerkung: Differenzen zu 100 Prozent entsprechen den jeweiligen Anteilen an Antworten, die auf die Kategorie „ist bedingt eine Alternative“ entfallen sind.

Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305 (N = 1.019; gewichtete Ergebnisse)

In allen zehn Berufen stellt die Besetzung betrieblicher Fachkräftestellen mit Berufsanfängern und -anfängerinnen, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden, die beste Alternative zu selbst ausgebildeten Nachwuchskräften dar. Besonders von Betrieben, die in den beiden Ausbildungsberufen mit den größten Besetzungsproblemen ausbilden, um den eigenen Fachkräftebedarf in diesem Berufsbild zu sichern – Bäcker/-in und Restaurantfachmann/-frau – wird in Berufsanfängern und -anfängerinnen aus anderen Betrieben eine Alternative gesehen (→ Abbildung 6). Zugleich wird dieser Weg hier von kaum einem Betrieb als inadäquat ausgeschlossen, sondern stattdessen zumindest als bedingt gangbar eingestuft. Ebenso stehen Betriebe mit Fachkräftebedarf im Bäckerhandwerk bzw. Restaurantfach der längeren Beschäftigung älterer im Betrieb beschäftigter Fachkräfte, aber auch der Einstellung ungelernter Kräfte, aufgeschlossener als Betriebe mit Fachkräftebedarf in den anderen Berufen gegenüber, um das Fehlen selbst ausgebildeter Kräfte auszugleichen. In allen anderen Berufen ist hingegen der Rückgriff auf Ungelernte unter allen thematisierten Alternativen die am häufigsten ausgeschlossene, ganz besonders in Ausbildungsberufen ohne sonderliche Besetzungsprobleme (→ Abbildung 7). Hier sind dann auch die Gruppen, die Ungelernte bedingt als Alternative zur eigenen Ausbildung sehen, vergleichsweise klein.

Ferner zeigt sich, dass sich Betriebe mit Bedarf an zahnmedizinischen Fachangestellten am schwersten tun, in anderen als selbst ausgebildeten Kräften Optionen zu sehen, ihren Fachkräftebedarf zu sichern (→ Abbildung 6). Allein Berufsanfänger/-innen aus anderen Betrieben stoßen etwas häufiger auf Akzeptanz.

Wie ungelernete Kräfte sind auch Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen insgesamt nur für vergleichsweise wenige Betriebe eine Zielgruppe, über die sich durch fehlende eigene Nachwuchskräfte bestehende Fachkräftelücken schließen ließen. Auf einzelberuflicher Ebene verschiebt sich dieses Bild partiell. Denn für selbst ausgebildete Fachinformatiker/-innen sowie Kaufleute für Versicherungen und Finanzen sehen größere Anteile der Betriebe in Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen ein Substitut – sogar eher, als in der längeren Beschäftigung bereits im Betrieb tätiger älterer Fachkräfte.

Die allgemein in einzelnen Ausbildungsberufen bestehenden Besetzungsprobleme müssen nicht auch eins zu eins in jedem Betrieb, der in dem jeweiligen Beruf ausbildet, bestehen. Daher wird noch ein Blick darauf geworfen, wie sich Betriebe mit und ohne unbesetzt gebliebene Ausbildungsplätze zu den möglichen Alternativen zur eigenen Ausbildung positionieren. Die Gegenüberstellung lässt ersehen, dass Betriebe mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen alle fünf alternativen Arbeitskräftegruppen häufiger als Ressource für die Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs sehen als Betriebe ohne Ausbildungsplatzvakanz (→ Abbildung 8). Am größten sind diese Unterschiede mit Blick auf Berufsanfänger/-innen und Ungelernte, wobei auch hier die Gruppen derer, die die jeweiligen anderen Arbeitskräftegruppen bedingt als Alternative einstufen, nicht vernachlässigt werden dürfen.

Ein vergleichbares Bild liefert auch die Gegenüberstellung von Betrieben, die von künftig weiter zunehmenden Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden ausgehen, mit Betrieben, die nicht (unbedingt) damit rechnen. Werden größer werdende Rekrutierungsschwierigkeiten erwartet, stoßen Alternativen zur eigenen Ausbildung als Weg der Fachkräftesicherung eher auf Zuspruch als unter der Annahme, dass sich die Gewinnung von Auszubildenden in Zukunft nicht schwieriger als derzeit gestalten wird.

Abbildung 8

Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung nach unbesetzten Ausbildungsplätzen

**Anmerkungen:**

Vakanzen beziehen sich ausschließlich auf den Ausbildungsberuf, zu dem ein Betrieb befragt wurde (→ Kapitel 2 und Infokasten Ergebnisinterpretation in Kapitel 3).

Differenzen zu 100 Prozent entsprechen den jeweiligen Anteilen an Antworten, die auf die Kategorie „ist bedingt eine Alternative“ entfallen sind.

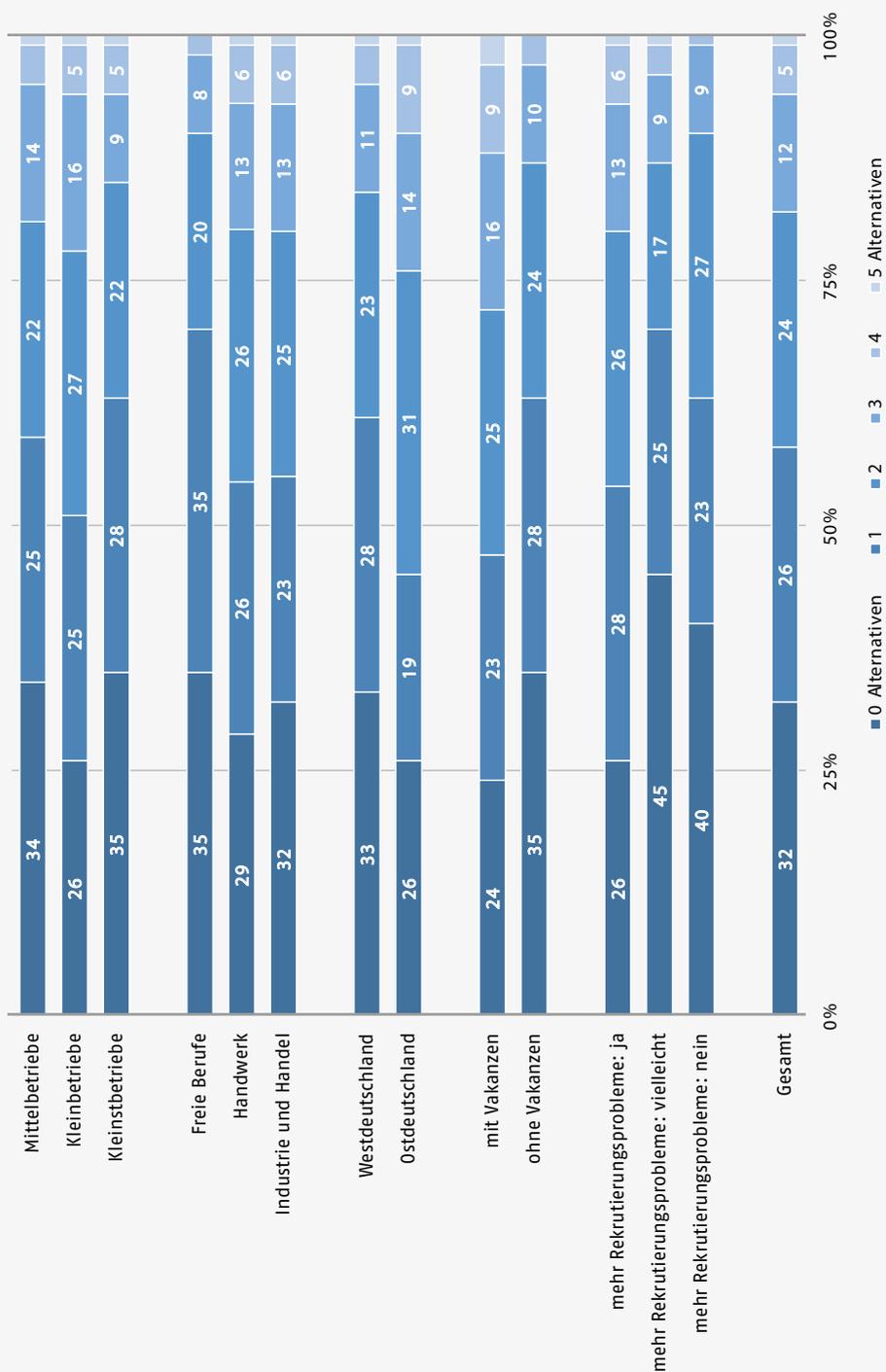
Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305 (N = 2.059; gewichtete Ergebnisse)

3.4 Anzahl in Betracht kommender Alternativen zur eigenen Ausbildung

Bislang wurde betrachtet, welche Position Betriebe zu jeder der fünf möglichen Alternativen zur eigenen Ausbildung *je für sich* haben. Schaut man sich stattdessen an, welche Positionen die Betriebe zu allen fünf potenziellen Alternativen insgesamt haben, so zeigt sich, dass für knapp ein Drittel der befragten Betriebe *keine einzige* der fünf betrachteten Optionen eine *wirklich adäquate Ausweichmöglichkeit* zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung ist. Für einen Teil dieser Betriebe kommen jedoch einige der Optionen zumindest bedingt als Alternativen in Betracht, sodass sich der Anteil der befragten Betriebe, die *alle fünf Optionen* als Ausweichmöglichkeit zur eigenen Ausbildung *ausschließen*, auf einen Betrieb von 20 beläuft.

Die Kombinationsmuster der von Betrieben in Betracht gezogenen und ausgeschlossenen Alternativen sind so vielfältig, dass hier nicht alle aufgeführt werden können und sollen, zumal manche Kombinationen nur in Einzelfällen auftraten. Andere traten etwas häufiger auf. So zählten bei den Betrieben, die mindestens eine der fünf Optionen aus dem Ausweichportfolio *aussgeschlossen* haben, am häufigsten – allein oder in Verbindung miteinander – die Einstellung Ungelernter, die Einstellung von Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen und die längere Beschäftigung älterer Fachkräfte dazu. Umgekehrt zog von den Betrieben, die mindestens eine der fünf Optionen durchaus als eine *adäquate Alternative* sehen, den Fachkräftebedarf anders als durch eigene Ausbildung zu sichern, knapp ein Fünftel ausschließlich am Markt verfügbare Berufsanfänger/-innen in Betracht. Für ein weiteres Zehntel sind allein am Markt verfügbare Fachkräfte mit Berufserfahrung eine infrage kommende Alternative. Rund jeder sechste Be-

Abbildung 9
Anzahl in Betracht kommender Alternativen zur eigenen Ausbildung nach Struktur- und Ausbildungsmerkmalen (in %)



Anmerkung: Werte unter fünf Prozent sind aus Darstellungsgründen nicht numerisch ausgewiesen.
Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305 (N = 2.059; gewichtete Ergebnisse)

trieb sieht sowohl in der Rekrutierung von Berufsanfängern und -anfängerinnen als auch in der von Berufserfahrenen über den externen Arbeitsmarkt grundsätzlich Alternativen zur Gewinnung von Nachwuchsfachkräften über den internen Arbeitsmarkt.

Bleibt man ausschließlich bei den von Betrieben in Betracht gezogenen *Alternativen*, so zählt zwar – wie erwähnt – ein Drittel der Betriebe keine einzige der fünf Alternativen dazu, im Durchschnitt wird aber gut eine Alternative als Ausweichoption gesehen, den eigenen Fachkräftebedarf anders als durch eigene Ausbildung zu sichern. Nur sehr selten gaben Betriebe an, dass für sie alle fünf Alternativen infrage kommen (→ Abbildung 9).

Die nach betrieblichen Struktur- und Ausbildungsmerkmalen differenzierte Betrachtung fördert auch hier einige Unterschiede zutage. So ziehen auffallend viele Betriebe, die nicht mit zunehmenden Schwierigkeiten bei der Rekrutierung Auszubildender rechnen oder sich diesbezüglich nicht ganz sicher sind, keine der anderen Arbeitskräftegruppen als Alternative zu selbst ausgebildeten Nachwuchskräften in Betracht. Wird hingegen mit einer weiteren Zuspitzung der Besetzungsproblematik gerechnet, so werden vergleichsweise oft gleich mehrere Gruppen des internen und externen Arbeitsmarktes als potenzielle Ressourcen erwogen, nicht durch eigene Ausbildung schließbaren Fachkräftelücken zu begegnen.¹³ Dieses Bild zeigt sich auch bei Betrieben, die unbesetzte Ausbildungsplätze zu verzeichnen haben. Auch sie fassen häufiger mehrere Alternativen zur eigenen Ausbildung ins Auge als Betriebe, die alle Ausbildungsplätze besetzen konnten.

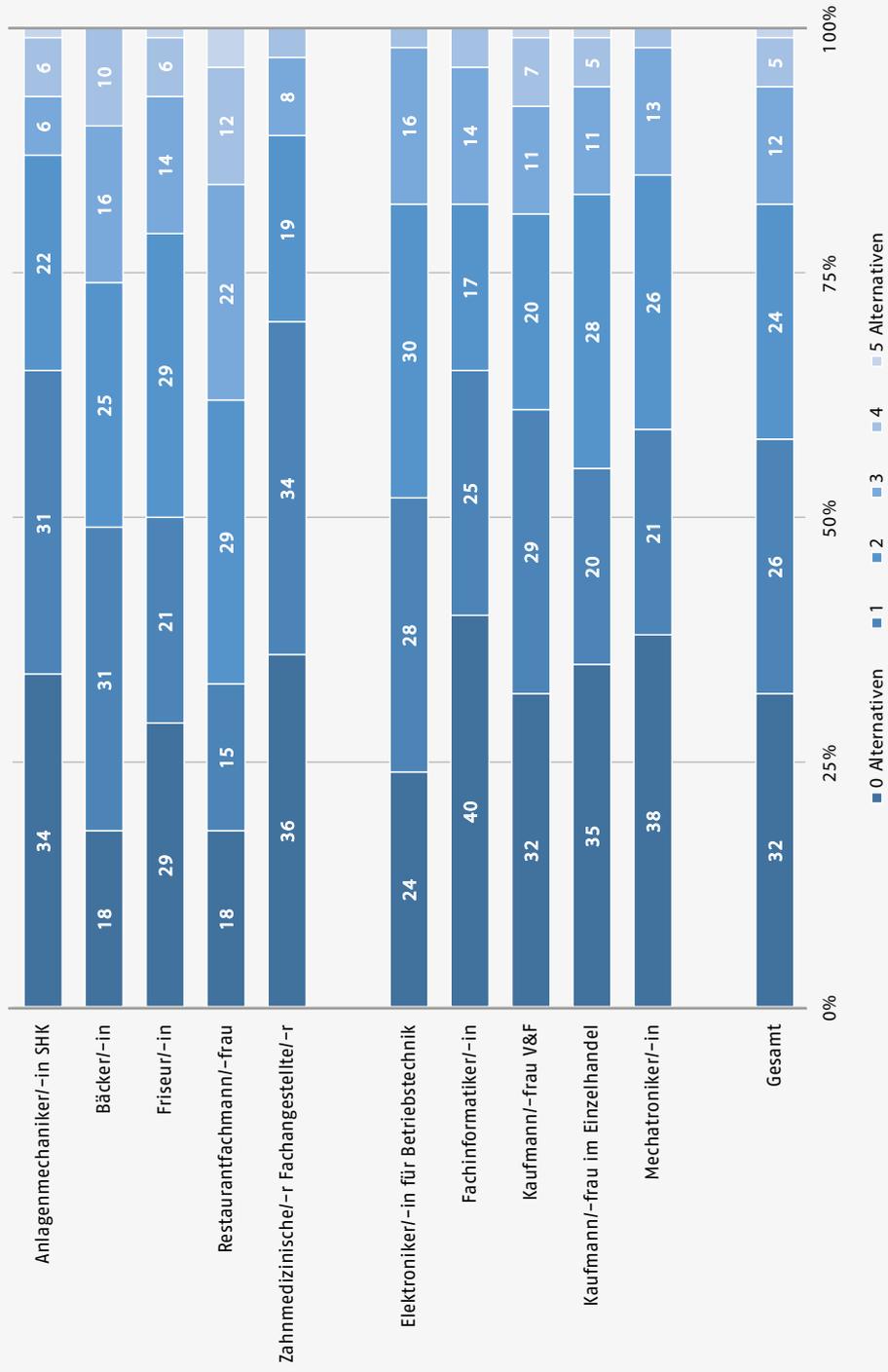
Ferner zeigen sich Betriebe aus Industrie und Handel sowie Handwerk flexibler als Betriebe der freien Berufe. Von Letzteren sehen 70 Prozent keine oder höchstens eine Alternative zu selbst ausgebildeten Fachkräften; von den Betrieben aus Industrie und Handel sowie Handwerk sind es jeweils gut die Hälfte. Jeder fünfte Betrieb aus Industrie und Handel sowie Handwerk benannte drei oder mehr Optionen als Ausweichmöglichkeit zur eigenen Ausbildung, bei den Betrieben der freien Berufe war es jeder zehnte.

Schließlich fällt auf, dass für Kleinbetriebe im Vergleich zu Kleinst- und Mittelbetrieben ein breiteres Spektrum an Alternativen zur eigenen Ausbildung infrage kommt, um ein Zuwenig an selbst Ausgebildeten auszugleichen.

Ähnlich große Unterschiede zeigen sich auf Einzelberufsebene (→ Abbildung 10). Besonders für den Beruf des Fachinformatikers bzw. der Fachinformatikerin tun Betriebe sich schwer, andere Optionen als die eigene Ausbildung zur Fachkräftesicherung zu sehen. Für vier von zehn Betrieben kommt hierfür keine der fünf Optionen in Betracht. Ähnlich verhält es sich mit Blick auf zahnmedizinische Fachangestellte. Hier sehen zahlreiche Betriebe in keiner oder allenfalls einer der fünf thematisierten Arbeitskräftegruppen Potenzial, aus dem sich Personal rekrutieren lässt, wenn dies über die eigene Ausbildung nicht gelingt. Demgegenüber zeigen sich Betriebe für den Beruf Bäcker/-in und Restaurantfachmann/-frau am aufgeschlossensten gegenüber Alternativen zu selbst Ausgebildeten. Mit jeweils etwas unter einem Fünftel sind hier zugleich die Anteile der Betriebe, die in keiner der fünf anderen Arbeitskräftegruppen ein Potenzial sehen, an die Stelle selbst Ausgebildeter treten zu können, am kleinsten.

13 Für Hinweise darauf, welche Alternativen hier und bei Differenzierung nach anderen Merkmalen vorrangig in Betracht gezogen werden, vgl. Kapitel 3.3.

Abbildung 10
Anzahl in Betracht kommender Alternativen zur eigenen Ausbildung nach Ausbildungsberufen (in %)



Anmerkung: Werte unter fünf Prozent sind aus Darstellungsgründen nicht numerisch ausgewiesen.

Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305 (N = 2.059; gewichtete Ergebnisse)

3.5 Zum gemeinsamen Einfluss von Struktur- und Ausbildungsmerkmalen auf die Haltung gegenüber Alternativen zur eigenen Ausbildung

Bislang wurde betrachtet, welche Bedeutung einzelne Struktur- und Ausbildungsmerkmale für die Position von Betrieben zu potenziellen Alternativen zur eigenen Ausbildung haben. Nachfolgend werden diese Merkmale gemeinsam in den Blick genommen. Zunächst wird für jede der fünf Optionen untersucht, welche der Merkmale auch dann einen Einfluss auf das Ereignis „Option wird als Alternative zur eigenen Ausbildung gesehen“ haben, wenn der Einfluss aller anderen Merkmale kontrolliert wird. Hierfür werden binäre logistische Regressionen (→ Infokasten) gerechnet. Anschließend wird untersucht, welche Merkmale Einfluss darauf haben, ob ein Betrieb mehr oder weniger Alternativen zur eigenen Ausbildung sieht. Dies erfolgt mittels einer Poisson-Regression (→ Infokasten). Beide Regressionen werden einmal unter Berücksichtigung des Wirtschaftsbereiches, in den ein Betrieb fällt, und einmal unter Berücksichtigung des Ausbildungsberufes, in dem ein Betrieb ausbildet, durchgeführt. Da sich beide Größen überschneiden, sollten sie nicht gemeinsam in die Regressionen eingehen.

i

Regressionsverfahren

Die *binäre logistische Regression* ist ein Verfahren, mit dem sich die Wahrscheinlichkeit ermitteln lässt, zu der einen statt zu der anderen von zwei Gruppen zu gehören. Hier geht es um die Wahrscheinlichkeit, zur Gruppe der Betriebe zu gehören, die in einer Option eine Alternative zur eigenen Ausbildung sieht, statt zu der Gruppe von Betrieben, bei denen das nicht (oder nur bedingt) der Fall ist.

Die *Poisson-Regression* ist ein spezielles Verfahren für Zähldaten, also abzählbare Ereignisse wie hier die Anzahl gesehener Alternativen zur eigenen Ausbildung. Es wurde eine Variante gewählt, die nicht nur berücksichtigt, dass geringe Anzahlen besonders häufig auftreten, sondern auch, dass die Null oft vorkommt.

Die Ergebnisse werden jeweils als marginale Effekte ausgewiesen, also als der Effekt, den die kleinste Änderung in der potenziellen Einflussvariablen hat. Bei der binären logistischen Regression geben diese Koeffizienten an, um wie viel Prozentpunkte es wahrscheinlicher ist, dass ein Betrieb im Vergleich zur Referenz eine Option als Alternative zur eigenen Ausbildung sieht, statt sie nicht zu sehen. Bei der Poisson-Regression geben die Koeffizienten an, wie viele Alternativen ein Betrieb im Durchschnitt mehr im Vergleich zur Referenz sieht.

Tatsächlich zeigt sich, dass die Sicht von Betrieben auf potenzielle Alternativen zur eigenen Ausbildung von verschiedenen Merkmalen beeinflusst wird und dass je nach Alternative zum Teil andere Aspekte von Bedeutung sind (→ Tabelle 2 und 3). Es zeigt sich aber auch, dass bestimmte Merkmale nahezu konstant eine Rolle spielen, und zwar betrifft das den Umstand, ob ein Betrieb vakante Ausbildungsplätze zu verzeichnen hat und ob er erwartet, dass die Probleme, Auszubildende zu finden, weiter zunehmen. Beides erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe in Berufsanfängern und -anfängerinnen, erfahrenen Fachkräften, älteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, aber auch Ungelernten Potenzial sehen, an die Stelle selbst ausgebildeter Fachkräfte treten zu können. Allein Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen werden selbst unter diesen Bedingungen nicht verstärkt als Ausweichpotenzial gesehen. In diesem Zusammenhang ist vielmehr der Beruf von Bedeutung: Vor allem wenn Betriebe Probleme haben, ihren Fachkräftebedarf im Bereich der Fachinformatik, der Betriebselektronik oder auch des Versicherungs- und Finanzwesens durch eigene Ausbildung zu sichern, steigen die Chancen vergleichsweise an, dass sie sich Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen zuwenden (→ Tabelle 3). Für Ungelernte sind die Chancen hingegen vergleichsweise hoch, wenn es Betrieben im Bäckerhandwerk, im Restaurantfach und im Einzelhandel nicht gelingt, den Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung zu sichern. Schließlich sehen Betriebe aus Ostdeutschland bei sonst gleichen Bedingungen häufiger als Betriebe aus Westdeutschland

Tabelle 3
Einflussfaktoren darauf, eine Option als Alternative zur eigenen Ausbildung zu sehen – Modellvariante 2

	Einstellung von Berufs- anfänger/-anfängerinnen		Einstellung von Berufserfahrenen		Längere Beschäftigung Älterer		Einstellung von Bachelors		Einstellung von Ungelernten	
	Koeff.	Std.	Koeff.	Std.	Koeff.	Std.	Koeff.	Std.	Koeff.	Std.
Region										
Referenz: Westdeutschland										
Ostdeutschland	.07*	.03	.10***	.03	.02	.03	.08***	.02	-.02	.02
Betriebsgröße										
Referenz: Mittelbetriebe										
Kleinbetriebe	.00	.04	-.10*	.04	-.04	.03	-.03	.03	-.01	.03
Kleinbetriebe	.02	.03	.00	.03	.07*	.03	-.01	.02	-.014	.02
Ausbildungsberuf										
Referenz: Zahnmed. Fachangestellte/-r										
Anlagenmechaniker/-in SHK	-.08	.05	.04	.05	-.02	.05	.01	.03	.00	.03
Bäcker/-in	.10*	.05	-.04	.05	.04	.05	.02	.03	.25***	.04
Friseur/-in	.01	.05	.09+	.05	.03	.05	.10**	.04	.05*	.03
Restaurantfachmann/-frau	.20***	.05	.04	.05	-.00	.05	-.02	.03	.27***	.04
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	.02	.05	.12*	.05	-.05	.05	.07*	.03	-.03	.02
Fachinformatiker/-in	-.05	.05	-.01	.05	-.11*	.05	.27***	.04	-.03	.02
Kaufmann/-frau für V&F	-.04	.05	.06	.05	-.10*	.04	.23***	.04	.02	.03
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	.01	.05	.02	.05	.03	.05	.05	.03	.11***	.03
Mechatroniker/-in	-.01	.06	.02	.05	-.11*	.05	.05	.03	-.02	.03
Unbesetzte Ausbildungsplätze										
Referenz: keine Vakanzen										
Vakanzen	.09***	.03	.07**	.02	.07**	.02	.04*	.02	.06***	.02
Rekrutierungswartung										
Referenz: wird nicht schwieriger										
wird vielleicht schwieriger	-.03	.04	-.01	.04	.01	.04	-.04	.03	-.02	.03
wird schwieriger	.12**	.04	.09*	.04	.07*	.03	.04	.03	.05*	.03
Pseudo R ²	0,05	0,03	0,03	0,04	0,04	0,04	0,07	0,19	0,19	0,19
N	2.059	2.059	2.059	2.059	2.059	2.059	2.059	2.059	2.059	2.059
Log likelihood	-1354,36	-1339,78	-1354,36	-1147,40	-1147,40	-1147,40	-854,71	-854,71	-653,82	-653,82
Signifikanzen										
+ ≤ .1; * ≤ .05; ** ≤ .01; *** ≤ .001										
Als Koeffizienten (Koeff.) sind die durchschnittlichen marginalen Effekte für kategoriale Variablen (average discrete changes ADCs) ausgewiesen, die Standardfehler (Std.) basieren auf der Delta-Methode.										
Lesbeispiel:										
Bei Betrieben aus Ostdeutschland ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie Berufsanfänger/-innen als Alternative zu selbst Ausgebildeten ansehen, um sieben Prozentpunkte höher als bei Betrieben aus Westdeutschland.										

Quelle: BIBB-Projekt z.1.305

in Berufsanfängern/-anfängerinnen, Berufserfahrenen und auch in Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen potenzielle Alternativen zu selbst ausgebildeten Nachwuchskräften.

Ganz ähnliche Beziehungen ergeben sich für die Anzahl der von Betrieben in Betracht gezogenen Alternativen. Auch hierfür erweisen sich unbesetzt gebliebene Ausbildungsplätze sowie die Erwartung, dass sich dieses Problem durch zunehmende Schwierigkeiten bei der Rekrutierung Auszubildender verschärfen wird, als bedeutsam (→ Tabelle 4). Ferner zeigen sich Betriebe aus Ostdeutschland flexibler als Betriebe aus Westdeutschland. Und auch wenn es um die Fachkräftesicherung im Back- und Friseurhandwerk, im Restaurantfach und im Einzelhandel geht, sind Betriebe einer vergleichsweise größeren Anzahl an Alternativen zur eigenen Ausbildung gegenüber aufgeschlossen.

Tabelle 4

Einflussfaktoren auf die Anzahl gesehener Alternativen zur eigenen Ausbildung

	Modell 1		Modell 2	
	Koeff.	Stdf.	Koeff.	Stdf.
Region				
Referenz: Westdeutschland				
Ostdeutschland	.20**	.07	.23**	.07
Betriebsgröße				
Referenz: Mittelbetriebe				
Kleinstbetriebe	-.06	.08	-.16	.10
Kleinbetriebe	.15*	.07	.04	.08
Wirtschaftsbereich/Zuständigkeit				
Referenz: Freie Berufe				
Industrie und Handel	.22*	.09	--	--
Handwerk	.20*	.09	--	--
Ausbildungsberuf				
Referenz: Zahnmed. Fachangestellte/-r				
Anlagenmechaniker/-in SHK	--	--	-.05	.11
Bäcker/-in	--	--	.34**	.12
Friseur/-in	--	--	.29*	.12
Restaurantfachmann/-frau	--	--	.50***	.12
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	--	--	.11	.11
Fachinformatiker/-in	--	--	.09	.13
Kaufmann/-frau für V&F	--	--	.17	.12
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	--	--	.24*	.12
Mechatroniker/-in	--	--	-.05	.12
Unbesetzte Ausbildungsplätze				
Referenz: keine Vakanzen				
Vakanzen	.40***	.06	.33***	.06
Rekrutierungserwartung				
Referenz: wird nicht schwieriger				
wird vielleicht schwieriger	-.09	.10	-.09	.10
wird schwieriger	.39***	.09	.36***	.09
N	2.059		2.059	
Log likelihood	-3119,44		-3104,54	
Signifikanz	* ≤ .1; * ≤ .05; ** ≤ .01; *** ≤ .001			
Als Koeffizienten (Koeff.) sind die durchschnittlichen marginalen Effekte für kategoriale Variablen (average discrete changes ADCs) ausgewiesen, die Standardfehler (Stdf.) basieren auf der Delta-Methode.				
Lesebeispiel:				
Modell 1: Betriebe in Ostdeutschland sehen im Durchschnitt 0,2 Alternativen mehr zur eigenen Ausbildung als Betriebe in Westdeutschland.				

4 Fazit

Die Entwicklungen am Ausbildungsmarkt stellen die eigene Ausbildung als einen der Hauptwege vieler Betriebe, ihren Fachkräftebedarf zu sichern, auf den Prüfstand und lassen die Frage nach alternativen Vorgehensweisen aufkommen. Diese Frage wurde hier exemplarisch aus der Perspektive von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben für zehn duale Ausbildungsberufe mit unterschiedlich großen Problemen bei der Gewinnung Auszubildender aufgegriffen. Die vorgenommenen Fokussierungen bedingen zwar, dass die Ergebnisse nicht auf die duale Berufsausbildung bzw. alle daran beteiligten Betriebe und zugehörigen Berufe verallgemeinert werden können. Da Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe jedoch das Gros ausbildender Betriebe ausmachen (vgl. TROLTSCH 2017a) und die zehn einbezogenen Ausbildungsberufe nicht nur unterschiedliche Bereiche (Technik, Handel, Dienstleistung, Gesundheit), sondern auch substantielle Teile des Ausbildungsgeschehens im dualen System abdecken – 2016 entfielen rund 20 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf diese zehn Berufe – dürfte den Ergebnissen aber durchaus ein gewisses Gewicht zukommen.

Diese zeigen, dass sich die befragten Betriebe, die allesamt für den eigenen Bedarf ausbilden, mit Alternativen zu diesem Weg der Fachkräftesicherung generell eher schwertun. Für ein Drittel der Betriebe kommt nicht ein einziger, für ein weiteres Viertel nur einer der insgesamt fünf zur Diskussion gestellten Personenkreise als Alternative in Betracht. Die eigene Ausbildung scheint somit auch unter den derzeit erschwerten Bedingungen am Ausbildungsmarkt für Betriebe nach wie vor der Königsweg zu sein, ihren Bedarf an (Nachwuchs-)Fachkräften zu sichern.

Gleichwohl scheint es diesbezüglich auch Grenzen zu geben, was daran deutlich wird, dass sich das Portfolio möglicher Alternativen zur eigenen Ausbildung vergrößert, wenn Betriebe von unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen betroffen sind sowie erwarten, dass sich ihre Position am Ausbildungsmarkt weiter verschlechtern wird. Welche Alternativen als geeignet und gangbar erachtet werden, unterscheidet sich dabei je nach Beruf. Während die Einstellung von Fachkräften mit und ohne Berufserfahrung vom Arbeitsmarkt insgesamt die im Bedarfsfall präferierten Alternativen darstellen, kämen etwa im Bäckerhandwerk, im Restaurantfach und im Einzelhandel auch Ungelernte, im Bereich der Fachinformatik und des Versicherungs- und Finanzwesens hingegen eher noch Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen als Ausweichmöglichkeit in Betracht.

Hinter den berufsspezifisch variierenden Sichtweisen auf alternative Arbeitskräfte sind quantitative und qualitative Überlegungen zu vermuten, also ein Abwägen, ob und welche Personenkreise zu welchen Konditionen über den externen Arbeitsmarkt gewonnen werden können, in Verbindung mit der Frage, welche der auszuführenden Tätigkeiten unbedingt einen qualifizierten Berufsabschluss erfordern und welche ggf. auch von anderen Personengruppen übernommen werden können. Genauere Aufschlüsse hierüber erfordern allerdings weitere Studien, auch qualitativer Art, die zugleich hier nicht einbezogene Alternativen, wie z. B. die Einstellung von Leiharbeitskräften¹⁴, mit einschließen könnten.

Ungeachtet dessen verweisen die Ergebnisse darauf, dass die unternommenen Bemühungen, den Ausbildungsmarkt für Betriebe zu stärken, weiter zu verfolgen sind, um den tradierten und bewährten Weg der Fachkräftesicherung auch weiterhin zu gewährleisten.

14 In der vorliegenden Studie wurden u. a. Leiharbeitskräfte aufgrund von Pretest-Ergebnissen nicht thematisiert. Für andere als die hier betrachteten Berufe können weitere Alternativen zur eigenen Ausbildung aber durchaus bedeutsam sein, aufgrund zeitlicher Entwicklungen inzwischen möglicherweise aber auch für die hier untersuchten Berufe und Betriebe.

Literatur

- BEICHT, Ursula; HERGET, Hermann; WALDEN, Günter: Warum Betriebe (nicht) ausbilden. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2002) 2, S. 35–39
- BELLMANN, Lutz u. a.: Make or buy: train in-company or recruit from the labor market? In: Empirical Research in Vocational Education and Training 6: 9 (2014), S. 1–18
- BELLMANN, Lutz; JANIK, Florian: To recruit skilled workers or to train one's own? Vocational training in the face of uncertainty as to the rate of retention of trainees on completion of training. In: Journal for Labour Market Research, 40: 2/3 (2007), S. 205–220
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. 7., überarbeitete Auflage. Bonn 2015
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG: Ausbildung 2017. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2017
- DUMMERT, Sandra: Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB-Expertise. Ergänzende Informationen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_iab-expertise_2018.pdf (Stand: 02.05.2018)
- EBBINGHAUS, Margit; LOTER, Katarzyna: Besetzung von Ausbildungsstellen. Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Bonn 2010. URN: [urn:nbn:de:0035-0439-7](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0439-7)
- EBERHARD, Verena; ULRICH, Joachim Gerd: Sind Jugendliche mit starker Marktposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2017) 4, S. 19–23
- FELSER, Georg: Personalmarketing. Göttingen 2010
- JANSEN, Anika u. a.: Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert – Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13. BIBB-Report 1. Bonn 2015. URN:[urn:nbn:de:0035-0558-0](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0558-0)
- MATTHES, Stephanie u. a.: Angebot und Nachfrage mit leichtem Plus, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Bonn 2017. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_ana309-2017.pdf (Stand: 05.04.2018)
- TROLTSCH, Klaus: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik zur Ausbildungsbeteiligung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Bonn 2017a, S. 214–226
- TROLTSCH, Klaus: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Bonn 2017b, S. 228–236
- TROLTSCH, Klaus u. a.: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung und unbesetzte Ausbildungsstellen – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2011/2012. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Bonn 2013, S. 229–235

WENZELMANN, Felix u. a.: Betriebliche Berufsausbildung: Eine lohnende Investition für die Betriebe. Ergebnisse der BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007. BIBB-Report 8. Bonn 2009. URN: [urn:nbn:de:0035-0364-3](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0364-3)

ZIKA, Gerd u. a.: Qualifikations- und Berufsfeldprojektion bis 2035. Regionale Unterschiede prägen die beruflichen Arbeitsmärkte. BIBB-Report 3. Bonn 2017. URN:[urn:nbn:de:0035-0698-2](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0698-2)

Anhang

Tabelle A1
Berufsbezogene Ausbildungsmarktindikatoren 2013 bis 2015

Ausbildungsberuf	Jahr	NAR	VQ
Anlagenmechaniker/-in SHK (HW; IH)*	2013	100,9	5,9
	2014	99,6	6,5
	2015	98,3	7,8
Bäcker/-in (HW; IH)	2013	84,7	22,3
	2014	81,0	25,3
	2015	79,5	26,6
Elektroniker/-in für Betriebstechnik (IH; HW)	2013	103,4	4,0
	2014	102,7	4,5
	2015	103,1	3,8
Fachinformatiker/-in (IH; HW)	2013	113,8	3,8
	2014	116,7	3,1
	2015	117,1	4,1
Friseur/-in (HW)	2013	102,0	11,0
	2014	98,8	12,9
	2015	98,4	12,7
Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen (IH)	2013	102,3	4,7
	2014	103,1	4,3
	2015	102,0	5,8
Kaufmann/-frau im Einzelhandel (IH; HW)	2013	114,5	8,7
	2014	115,8	7,1
	2015	113,6	8,8
Mechatroniker/-in (IH; HW)	2013	105,9	3,0
	2014	104,1	3,5
	2015	103,1	4,6
Restaurantfachmann/-frau (IH; HW)	2013	76,4	30,0
	2014	72,2	33,8
	2015	69,9	34,9
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (FB)	2013	99,6	7,1
	2014	98,7	7,7
	2015	97,1	8,9
Alle Berufe des dualen Systems	2013	108,8	6,0
	2014	107,9	6,6
	2015	107,0	7,4

NAR: Nachfrage-Angebots-Relation, Anzahl der Nachfragenden (Bewerber/-innen) je 100 angebotenen Ausbildungsstellen

VQ: Vakanzquote; Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsstellen

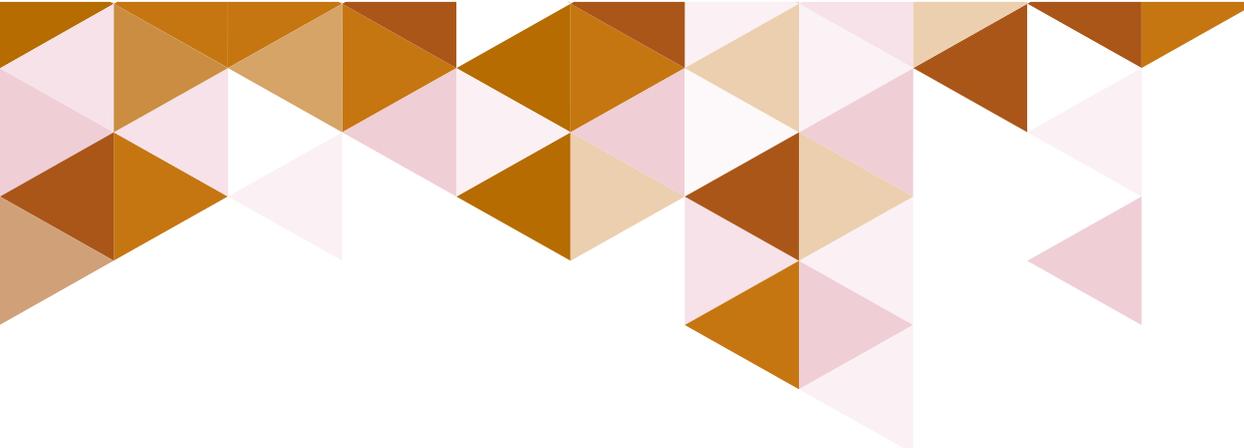
* In Klammern ist der primäre Bereich, in dem die Berufe ausgebildet werden, angegeben. HW steht für Handwerk, IH für Industrie und Handel.

Quelle: BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09., Tabelle 59 - 2016, Stand 12.12.2016 (<https://www.bibb.de/de/53972.php>); eigene Berechnungen

Abstract

Die Beteiligung an der dualen Berufsausbildung ist für viele Betriebe ein wichtiger Weg, ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Die zunehmenden Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze besetzen zu können, stellen diesen Weg inzwischen auf den Prüfstand. Gerade Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe sind hiervon betroffen. Das wirft die Frage auf, inwieweit Betriebe Alternativen zur eigenen Ausbildung sehen, um Fachkräftestellen zu besetzen. Dieser Frage wird im vorliegenden Beitrag aus Sicht von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben für zehn ausgewählte Ausbildungsberufe nachgegangen.

For many companies, participation in dual vocational education and training is an important way of meeting their own need for skilled workers. However, the increasing difficulty of filling training places is placing this method under scrutiny. Micro-, small- and medium-sized companies are particularly affected. This raises the question as to what degree companies see alternatives to offering their own training in order to fill positions for skilled workers. This article investigated the question from the perspective of micro-, small- and medium-sized companies in relation to ten selected training occupations.



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0
Telefax (0228) 107 29 76/77

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de