IfM-Materialien

Institut für Mittelstandsforschung
IfM BONN
www.ifm-bonn.org

Herausforderungen der Berufsausbildung in Kleinstbetrieben

von André Pahnke, Annette Icks, Siegrun Brink

IfM-Materialien Nr. 284

Impressum

Herausgeber
Institut für Mittelstandsforschung Bonn
Maximilianstr. 20, 53111 Bonn
Telefon +49/(0)228 / 72997 - 0
Telefax +49/(0)228 / 72997 - 34

Ansprechpartner
Dr. André Pahnke

IfM-Materialien Nr. 284
ISSN 2193-1852 (Internet)
ISSN 2193-1844 (Print)

Bonn, September 2020

Das IfM Bonn ist eine Stiftung des privaten Rechts.

Gefördert durch:

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

Herausforderungen der Berufsausbildung in Kleinstbetrieben

Challenges of apprenticeship in micro-enterprises

André Pahnke, Annette Icks, Siegrun Brink

IfM-Materialien Nr. 284

Zusammenfassung

Die Entwicklungen am Ausbildungsmarkt zeigen seit längerem, dass nicht nur die Zahl der Auszubildenden in Kleinstbetrieben sinkt, sondern auch, dass immer weniger Kleinstbetriebe überhaupt Ausbildungsplätze anbieten. Gleichzeitig hat sich generell der Wettbewerb um Auszubildende verschärft, da das Interesse der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung abnimmt. Kleinstbetriebe sind mit vergleichsweise vielen unbesetzten Stellen hiervon besonders betroffen. Die vorliegende Studie analysiert die Ursachen für die sinkende Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben und setzt sich mit den Herausforderungen auseinander mit denen speziell diese Betriebe konfrontiert sind. Unsere Ergebnisse zeigen, dass Ausbildungsplätze in Kleinstbetrieben vor allem deshalb unbesetzt bleiben, weil sie keine (geeigneten) Bewerber und Bewerberinnen finden. Können Kleinstbetriebe ihren Fachkräftebedarf (noch) aus dem externen Arbeitsmarkt decken und haben keinen Bedarf diese selbst auszubilden, ziehen sie sich durchaus aus der betrieblichen Ausbildung zurück.

Schlagwörter: *Berufsausbildung, Kleinstbetriebe, Fachkräftesicherung*

Abstract

Developments on the apprenticeship market show not only a declining number of apprentices in establishments with less than ten employees, but also that fewer and fewer micro-enterprises are offering apprenticeships at all. The competition for applicants has generally intensified as young people's interest in apprenticeships is declining. Micro-enterprises with comparatively large numbers of unfilled apprenticeships are particularly affected by this development. This study analyzes the reason for this development and examines the challenges for micro-enterprises. The results show that the main reason why apprenticeship positions in micro-enterprises remain unfilled is that they are unable to find (suitable) applicants. If micro-enterprises are (still) able to cover their demand for skilled workers from the external labor market and have no need to train apprentices themselves, they may withdraw from providing apprenticeships.

JEL: J11, J21, J23, M53

Keywords: *apprenticeship, micro-establishments, demand for skilled labour*

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen II

Verzeichnis der Tabellen III

Kurzfassung V

1 Einleitung 1

2 Aktuelle Entwicklungen am Ausbildungsstellenmarkt 3

2.1 Ausbildungsstellennachfrage und -angebot 3
2.2 Passungsprobleme am Ausbildungsstellenmarkt 6
2.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung 7

3 Ursachen sinkender Ausbildungsbeteiligung 12

3.1 Statistische Erhebungsmethode 12
3.2 Ausbildungsbereitschaft von Kleinstbetrieben 13
3.3 Gründe für die Reduzierung der Ausbildungsbeteiligung 17
3.3.1 Besetzungsprobleme 17
3.3.2 Kosten und Organisation der Ausbildung 20
3.3.3 Fehlender Bedarf 22
3.4 Gründe für die fehlende Ausbildungsbereitschaft von Kleinstbetrieben 23
3.5 Vorzeitige Vertragslösungen als besondere Herausforderung für Kleinstbetriebe 25
3.6 Zwischenfazit 26

4 Attraktivität der Kleinstbetriebe als Ausbildungsbetrieb 28

4.1 Einschätzung der Attraktivität als Ausbildungsbetrieb 28
4.2 Möglichkeiten von Kleinstbetrieben zur Verbesserung der Attraktivität als Ausbildungsbetrieb 29
4.3 Bildungspolitische Möglichkeiten zur Verbesserung der Attraktivität der Berufsausbildung 31

5 Fazit 34

Anhang 36

Literatur 43

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Entwicklung der Anzahl der Ausbildungsinteressierten und der Einmündungsquote (EQI), 2009 bis 2019 4

Abbildung 2: Entwicklung der Ausbildungsstellennachfrage, des Ausbildungsstellenangebotes und der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation, 2009 bis 2019 5

Abbildung 3: Entwicklung der unbesetzten Ausbildungsstellen und unversorgten Bewerber, 2009 bis 2019 6

Abbildung 4: Anzahl der Auszubildenden in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019 8

Abbildung 5: Entwicklung der Ausbildungsquote in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019 9

Abbildung 6: Entwicklung der betriebsgrößenspezifischen Ausbildungsbetriebsquoten und der Anzahl der Auszubildenden in Kleinstbetrieben, 2005 bis 2019 11

Abbildung 7: Ursachen sinkender Ausbildungsbeteiligung im Überblick 12

Abbildung 8: Ausbildungsstellenangebot nach Betriebsgrößenklassen, 2011 bis 2017 14

Abbildung 9: Ausbildungsbereitschaft in Kleinstbetrieben, 2010/2011 bis 2016/2017 14

Abbildung 10: (Sehr) wichtige Ausbildungsmotive von Kleinstbetrieben 16

Abbildung 11: Verteilung der unbesetzten Ausbildungsstellen auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2011 bis 2017 18

Abbildung 12: Gründe von Kleinstbetrieben mit Bezug zur Bewerbersuche 19

Abbildung 13: Gründe von Kleinstbetrieben mit Bezug zu Kosten und Organisation 21

Abbildung 14: Gründe von Kleinstbetrieben im Zusammenhang mit Fachkräften 22

Abbildung 15: Gründe für Kleinstbetriebe, nicht auszubilden 24

Abbildung 16: Vorzeitige Vertragslösungen in den Ausbildungsjahren nach Betriebsgrößenklassen, 2010/2011 bis 2012/2013 26

Abbildung 17: Verbleib der erfolgreichen Prüfungsabsolventen, 2017 29

Abbildung 18: Zusätzliche Angebote an Auszubildende, 2016 30

Abbildung 19: Bewertung der bildungspolitischen Möglichkeiten zur Verbesserung der Ausbildungsattraktivität nach Größenklassen 32

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle A1: Anzahl der Auszubildenden in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019 37

Tabelle A2: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019 38

Tabelle A3: Verteilung der Ausbildungsbetriebe mit mindestens einem Auszubildenden auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019 39

Tabelle A4: Anzahl der Ausbildungsbetriebe mit mindesten einem Auszubildenden in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019 40

Tabelle A5: Durchschnittliche Anzahl der Auszubildenden in den Ausbildungsbetrieben der einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019 41

Tabelle A6: Gruppenbildung anhand der Ausbildungsbereitschaft 42

Tabelle A7: Anzahl der Betriebe in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019 42

Kurzfassung

Seit Jahren sinkt die Zahl der Auszubildendenplätze in Kleinstbetrieben: Die Unternehmen finden nicht nur immer weniger interessierten Nachwuchs, sondern auch die Zahl der ausbildenden Kleinstbetriebe nimmt ab. Gleichzeitig hat sich der Wettbewerb um Auszubildende generell verschärft. Diese Studie gibt einen vertiefenden Einblick in die besondere Situation der Kleinstbetriebe, analysiert die Gründe für die sinkende Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben und sensibilisiert dafür, die weiteren Entwicklungen am Ausbildungsstellenmarkt zu beobachten.

Weniger Betriebe bilden mehr Fachkräfte aus

Kleinstbetriebe geraten bei der Ausbildung ins Hintertreffen. Seit 2014 finden sich mehr Auszubildende in Groß- als in Kleinstbetrieben. Dies führt zu einer rückläufigen Ausbildungsquote der Kleinstbetriebe, obwohl die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Betrieben insgesamt steigt.

Untererfassung der ausbildenden Kleinstbetriebe

In der amtlichen Berechnung der Ausbildungsbeteiligung werden jene Betriebe nicht erfasst, die zwar Ausbildungsstellen angeboten haben, diese aber nicht besetzen konnten und auch keine weiteren Auszubildenden im Betrieb aufweisen. Dies trifft insbesondere auf Kleinstbetriebe zu: Können Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, sinkt das statistische Ausbildungsengagement in dieser Größenklasse.

Kein genereller Rückzug von Kleinstbetrieben aus der Ausbildung

Unsere Untersuchungsergebnisse zeigen, dass der Anteil der Kleinstbetriebe, die Ausbildungsstellen anbieten und somit ausbildungsbereit sind, gestiegen ist. Von einem Rückzug der Kleinstbetriebe aus der dualen Berufsausbildung kann daher nicht gesprochen werden. Allerdings haben Kleinstbetriebe deutlich häufiger als größere Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen zu kämpfen.

Mangelnde oder ungeeignete Bewerber und Bewerberinnen sorgen für Besetzungsprobleme

Bleiben Ausbildungsstellen unbesetzt, führen die Betriebe dies vor allem auf fehlende oder ungeeignete Bewerber und Bewerberinnen zurück. Aber auch steigende Kosten sowie der Organisationsaufwand, der mit der Ausbildung

verbunden ist, führen dazu, dass sich Betriebe aus der dualen Berufsausbildung zurückziehen. Unabhängig davon hat ein Teil der Kleinstbetriebe keinen Bedarf, selbst Fachkräfte auszubilden bzw. benötigt bereits ausgebildete Fachkräfte, die sofort produktiv eingesetzt werden können.

Kleinstbetriebe mit Problemen, Auszubildende zu halten

Problematisch ist für Kleinstbetriebe die häufigere vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen nach der Probezeit. Um ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu erhöhen, bieten Kleinstbetriebe ihren Auszubildenden häufig eine Übernahmegarantie an. Ziehen sich ausbildungsberechtigte Kleinstbetriebe vollständig aus der dualen Berufsausbildung zurück, spielen häufig (Opportunitäts-) Kosten eine entscheidende Rolle: So ist es aus Sicht einzelner Kleinstbetriebe günstiger, ausgebildete Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren als selbst Jugendliche auszubilden.

Problem von Kleinstbetrieben wirtschaftspolitisch im Auge behalten

Auch wenn in jüngster Vergangenheit die nachteilige Entwicklung der Ausbildungssituation für die Kleinstbetriebe erkannt worden ist und erste Maßnahmen initiiert wurden, empfiehlt es sich für die Wirtschaftspolitik den Erfolg der Initiativen genau zu beobachten, um dem drohenden Verlust von Ausbildungsbetrieben – insbesondere unter den Kleinstbetrieben – gezielt entgegenwirken zu können.

1 Einleitung

Die duale Berufsausbildung nimmt neben der schulischen Berufsausbildung, der Beamtenausbildung für den mittleren Dienst und dem (Hochschul-)Studium eine entscheidende Rolle bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland ein. Doch die Nachfrage von Schulabgängern und -abgängerinnen nach einer dualen Ausbildung schwindet seit mehreren Jahren. Verantwortlich ist dafür einerseits der demographisch bedingte Rückgang an Schulabsolventinnen und -absolventen. Andererseits ist der zu beobachtende Trend zur Höherqualifizierung mit einem nachlassenden Interesse an der dualen Berufsausbildung verbunden. In der Folge schrumpft der seit langem typische Bewerberüberhang spürbar. Trotzdem können nicht alle Ausbildungsstellen besetzt werden und die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen steigt. Dies betrifft insbesondere Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, die vergleichsweise viele unbesetzte Stellen haben.

Bereits frühere Forschungsergebnisse weisen auf eine rückläufige Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben hin (vgl. Eckelt et al. 2020; Pahnke et al. 2014). Dabei ist nicht nur die Anzahl der Auszubildenden in Kleinstbetrieben rückläufig, sondern es bieten auch immer weniger Kleinstbetriebe überhaupt Ausbildungsplätze an. Entsprechend bilden immer weniger Betriebe immer mehr Nachwuchs aus. Diese Studie untersucht, warum die Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben sinkt und mit welchen Herausforderungen speziell diese Betriebe in besonderem Maße konfrontiert sind? Damit knüpfen wir an unsere Studie zur Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben aus dem Jahr 2014 an (vgl. Pahnke et al. 2014). Die Analysegrundlage bilden Daten des BIBB-Qualifizierungspanels aus den Jahren 2011 bis 2014 bzw. aus dem Jahr 2015. Damit greifen wir auf vergleichsweise älteres Datenmaterial zurück – neuere Daten, die vergleichbare Analysen ermöglichen, sind derzeit jedoch nicht frei verfügbar.

In Kapitel 2 nehmen wir zunächst die aktuellen Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt in den Blick. Dazu setzen wir uns mit der Nachfrage und dem Angebot von Ausbildungsstellen, möglichen Passungsproblemen sowie der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung insgesamt und von Kleinstbetrieben im Speziellen auseinander. Anschließend stehen in Kapitel 3 die Herausforderungen von Kleinstbetrieben bei der dualen Berufsausbildung im Fokus: Wir betrachten die Ausbildungsbereitschaft der Kleinstbetriebe und analysieren die Ursachen, warum sich Kleinstbetriebe aus der dualen Berufsausbildung zurückziehen bzw. warum Kleinstbetriebe trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden.

Mitentscheidend dafür, ob ein Betrieb Ausbildungsplätze erfolgreich besetzen kann, ist die Attraktivität des Ausbildungsbetriebes, die in Kapitel 4 im Fokus steht. Der Bericht schließt mit einem Fazit.

2 Aktuelle Entwicklungen am Ausbildungsstellenmarkt

Die duale Berufsausbildung nimmt neben der schulischen Berufsausbildung, der Beamtenausbildung für den mittleren Dienst und dem (Hochschul-)Studium weiterhin eine entscheidende Rolle bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland ein. Nach wie vor beginnt (etwas) mehr als die Hälfte eines Altersjahrganges eine Ausbildung in einem der gegenwärtig anerkannten Ausbildungsberufe (vgl. Dionisius et al. 2011, S. 4; Milde 2020, S. 9). Damit steigt ein relativ großer Anteil Jugendlicher bzw. der Schulabgängerinnen und Schulabgänger in die duale Berufsausbildung ein, die auf Grund ihrer Lernortkombination von Betrieb und Berufsschule auch als eine wichtige Grundlage für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft angesehen wird (vgl. Thomä 2013, S. 1).

Für ein tiefergehendes Verständnis der aktuellen Situation am Ausbildungsmarkt – insbesondere im Hinblick auf die Kleinstbetriebe – werfen wir zunächst einen Blick auf die Entwicklung der Nachfrage nach und des Angebots von Ausbildungsplätzen in den vergangenen Jahren und der sich dabei ergebenden Passungsprobleme, um anschließend auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung einzugehen.

2.1 Ausbildungsstellennachfrage und -angebot

Die aktuelle Nachfragesituation am Ausbildungsmarkt, insbesondere mit Blick auf die Kleinstbetriebe, wird durch verschiedene Faktoren beeinflusst. Ein wesentlicher Faktor ist der demographisch bedingte Rückgang der Anzahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger. Hinzu kommt, dass insbesondere zwischen 2005 und 2011 ein Trend zu Höherqualifizierungen bei den in die Berufsausbildung bzw. ein Studium eintretenden Anfängerinnen und Anfängern zu beobachten war. Dieser scheint sich jedoch konsolidiert zu haben (siehe hierzu Dionisius/Illiger 2020).

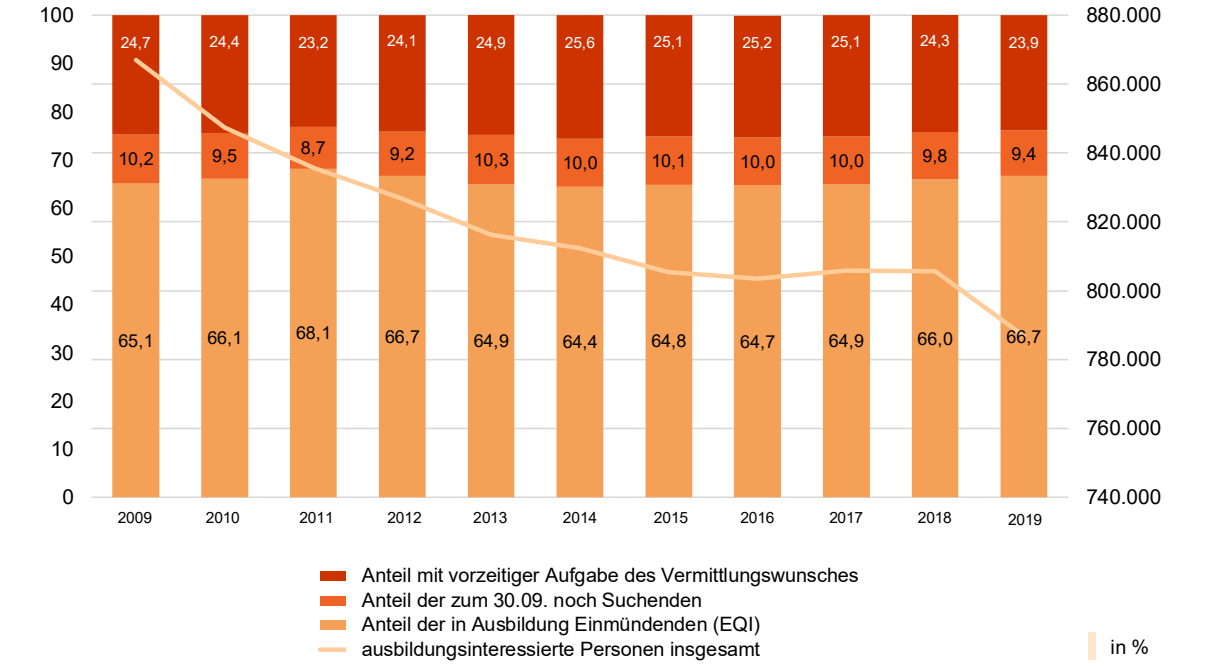
Diese Entwicklungen führen letztlich dazu, dass die Zahl der Ausbildungsinteressierten[1] in den letzten Jahren deutlich gesunken ist. Während 2009 noch

---

[1] Als "ausbildungsinteressiert" gelten alle institutionell erfassten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich im Laufe des Berichtsjahres zumindest zeitweise für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung interessierten und deren Eignung hierfür festgestellt wurde (vgl. Milde et al. 2020, S. 18). Die Anzahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen entspricht daher der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der bei den

867.000 Personen an einer dualen Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO) interessiert waren, ist diese Zahl bis 2019 auf rund 787.000 Personen bzw. um 9,2 Prozent zurückgegangen (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung der Anzahl der Ausbildungsinteressierten und der Einmündungsquote (EQI), 2009 bis 2019



Quelle: Flemming/Granath (2019); Milde et al. (2020), eigene Darstellung, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn.

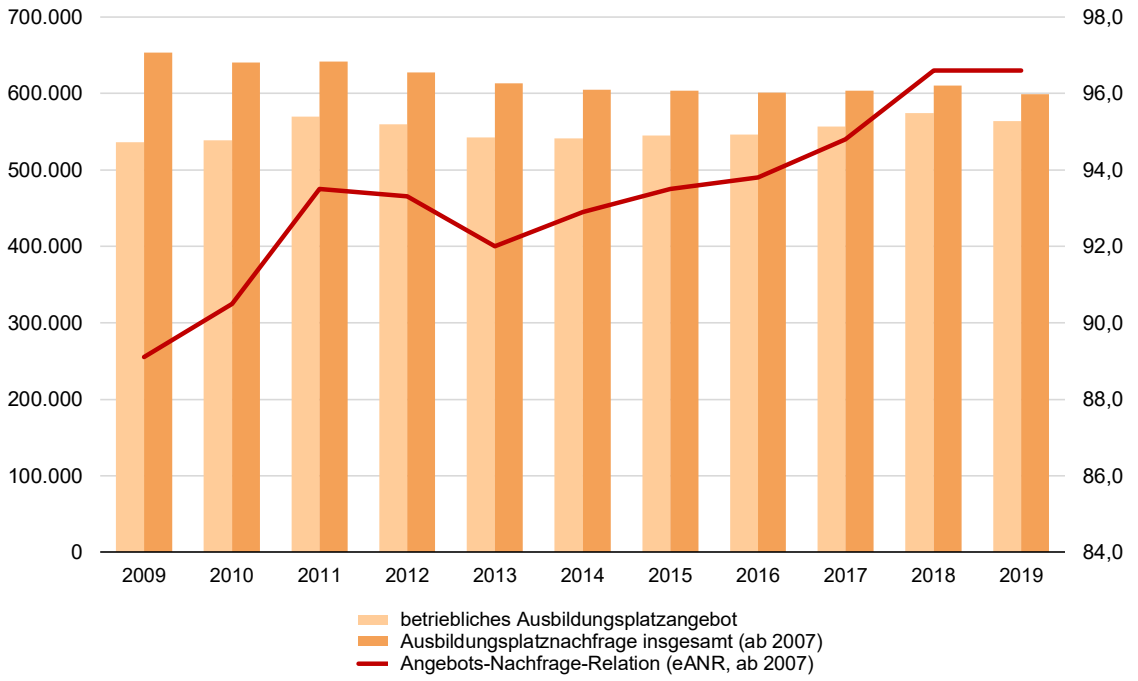
In den vergangenen Jahren haben damit jährlich grob 75 Prozent der ausbildungsinteressierten Jugendlichen auch Ausbildungsstellen nachgefragt. Der Anteil der Ausbildungsinteressierten, die tatsächlich einen neuen Ausbildungsvertrag abschließen, die sog. Einmündungsquote[2] (EQI), verharrt seit Jahren auf einem recht stabilen und hohen Niveau von ca. 66 Prozent (vgl. Milde et al. 2020, S. 32). Dennoch ist der Bewerber- bzw. Nachfrageüberhang am

Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern abzüglich der gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen, die in eine Ausbildung eingemündet sind (vgl. BMBF 2020, S. 38).

2 Für eine ausführliche Beschreibung der Einmündungsquote siehe Ulrich (2012, S. 68ff.).

Ausbildungsstellenmarkt in den vergangenen 10 Jahren deutlich geschrumpft (siehe Abbildung 2).[3]

Abbildung 2: Entwicklung der Ausbildungsstellennachfrage, des Ausbildungsstellenangebotes und der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation, 2009 bis 2019



Quelle: Flemming/Granath (2019); Milde et al. (2020), eigene Darstellung, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn.

Während 2009 die Nachfrage das Gesamtangebot[4] am Ausbildungsstellenmarkt noch um 12,2 Prozent (bzw. um 70.875 Personen) überstieg, waren es im Jahr 2019 nur noch 3,6 Prozent (bzw. 20.586 Personen). Verantwortlich hierfür ist neben der demografischen Entwicklung und der Tendenz zur Höherqualifizierung auch ein tendenziell steigendes Angebot an Ausbildungsstellen, zumindest bis zum Ausbildungsjahr 2018/2019 (vgl. BMBF 2020, S. 10). Somit könnte trotz der kleiner werdenden Nachfrage-Angebotslücke rein rechnerisch

---

3 Der zwischenzeitliche Anstieg der Nachfrage nach Ausbildungsstellen in den Jahren 2017 und 2018 ist auch darauf zurückzuführen, dass zunehmend Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund in den Ausbildungsstellenmarkt eingetreten sind (vgl. Milde 2020, S. 10).

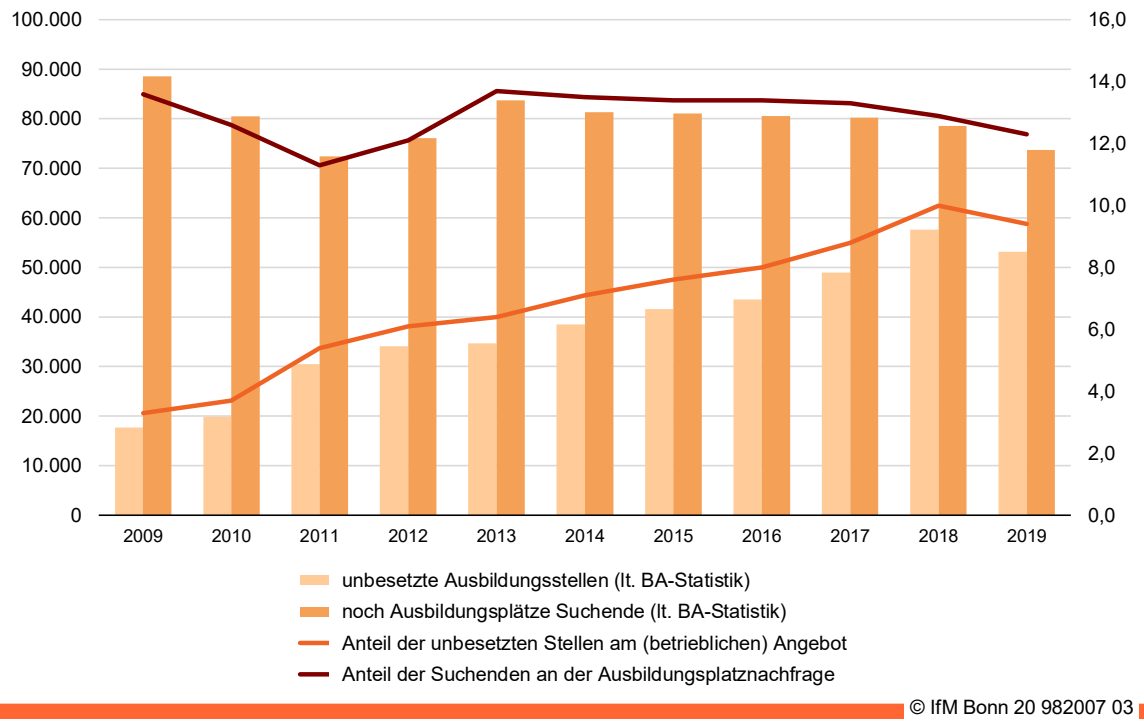
4 Das Ausbildungsplatzangebot eines Berichtsjahres ergibt sich aus der Summe der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit zum 30. September gemeldeten, aber noch unbesetzten Berufsausbildungsstellen (vgl. Ulrich 2012, S. 52).

weiterhin jede von den Betrieben angebotene Ausbildungsstelle besetzt werden. Eine wesentliche Herausforderung liegt also darin, Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt optimal zusammenzuführen.

2.2 Passungsprobleme am Ausbildungsstellenmarkt

Im Jahr 2019 wurden weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als (rechnerisch) möglich gewesen wären. Den 53.100 nicht besetzten Ausbildungsplätzen im Jahr 2019 standen 73.700 unversorgte Bewerber und Bewerberinnen gegenüber (vgl. Milde et al. 2020, S. 19, siehe Abbildung 3). Rein theoretisch hätte somit jeder noch freie Ausbildungsplatz besetzt werden können. Dies ist jedoch in der Realität nicht der Fall, da Angebot und Nachfrage am Ausbildungsstellenmarkt nicht immer passend zusammengeführt werden können. Dies unterstreichen auch die aktuellen Ergebnisse des Ländermonitors Berufliche Bildung 2019 (vgl. Seeber et al. 2019).

Abbildung 3: Entwicklung der unbesetzten Ausbildungsstellen und unversorgten Bewerber, 2009 bis 2019



© IfM Bonn 20 982007 03

Quelle: Flemming/Granath (2019); Milde et al. (2020), eigene Darstellung, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn.

Nach Milde et al. (2020, S. 22) können derartige Passungsprobleme, sog. Mismatches, am Ausbildungsstellenmarkt unterschiedliche Ursachen haben. Zum einen können regionale Unstimmigkeiten auftreten, d.h. Ausbildungsstellen-

angebot und -nachfrage fallen räumlich auseinander. Von merkmals- oder eigenschaftsbezogenen Unstimmigkeiten spricht man dann, wenn bestimmte Eigenschaften der einen Vertragspartei nicht mit den Anforderungen oder Erwartungen der anderen vereinbar sind. Während bei regionalen und merkmals- bzw. eigenschaftsbezogenen Unstimmigkeiten somit noch eine (gewisse) "inhaltliche" Übereinstimmung zwischen angebotenen und nachgefragten Berufsausbildungen besteht, ist dies bei berufsbezogenen Unstimmigkeiten nicht mehr der Fall.

Betriebe mit Besetzungsproblemen finden sich bspw. im Lebensmittelhandwerk, der Gastronomie, dem Reinigungsgewerbe oder im Baugewerbe. Demgegenüber gibt es gerade in kaufmännischen Berufen oder im Mediensektor Bewerberüberschüsse, die durch eine zunehmende Anzahl Jugendlicher mit höheren Bildungsabschlüssen getrieben werden (vgl. BMBF 2020, S. 15). Diese orientieren sich bei ihrer Berufswahl an für ihre schulische Bildung "typischen" Berufen. Bei ihrer Berufswahl spielen also nicht nur die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, Verdienst- und Karrieremöglichkeiten eine Rolle, sondern eben auch die Anerkennung in der Gesellschaft bzw. dem eigenen sozialen Umfeld (vgl. Milde et al. 2020, S. 17).[5] Da viele Jugendliche die Chancen, die sie durch ihre Schulbildung erworben haben, auch in ihrem zukünftigen Beruf nutzen möchten (vgl. Schier/Ulrich 2014, S. 362ff.), ist gerade bei Jugendlichen mit Abitur die Bereitschaft weiterhin gering, einen Beruf zu wählen, in dem traditionell eher Hauptschüler und Hauptschülerinnen ausgebildet werden. Entsprechend ist der Anteil derjenigen, die (noch) keinen Ausbildungsplatz haben, bei den Bewerbern und Bewerberinnen mit Studienberechtigung von 16 auf 27 Prozent gestiegen, während er bei jenen mit höchstens Hauptschulabschluss von 36 auf 31 Prozent gesunken ist (vgl. BMBF 2020, S. 15).

2.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

Auswertungen der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit[6] zeigen deutliche Unterschiede bei der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung auf.

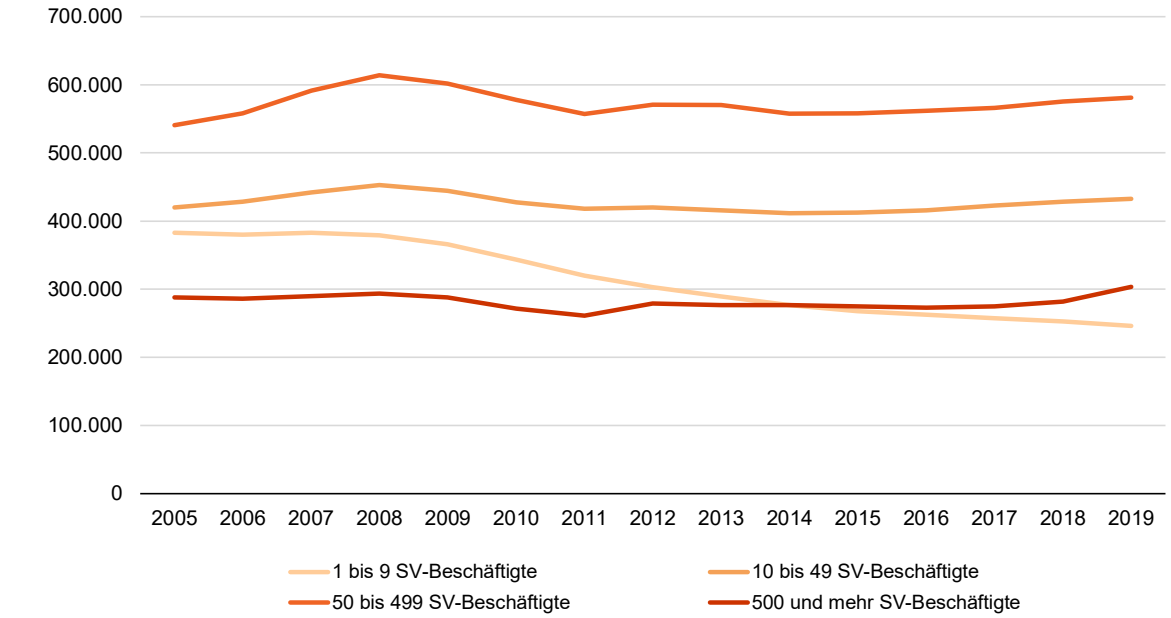
---

5 Siehe hierzu bspw. auch Engin (2016), Oeynhausen/Ulrich (2020) oder Ziegler et al. (2020).

6 Es handelt sich hierbei um eine Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik durch die Bundesagentur für Arbeit (Statistik-Service West) im Auftrag des IfM Bonn. Die Angaben beziehen sich jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres und auf alle Wirtschaftszweige ohne Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, Private Haushalte und Exterritoriale Organisationen und Körperschaften. Bedingt durch diese Abgrenzung und

Während die Anzahl der Auszubildenden insgesamt seit 2017 wieder jährlich leicht zunimmt und Ende 2019 die höchsten Bestandszahlen bei den Auszubildenden seit 2005 erreicht werden konnten, ist die Anzahl der Auszubildenden in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten seit 2012 rückläufig (siehe Abbildung 4 und Tabelle A1 im Anhang).

Abbildung 4: Anzahl der Auszubildenden in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019



© IfM Bonn 20 982007 04

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Statistik-Service West): Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik im Auftrag des IfM Bonn, Düsseldorf, verschiedene Jahrgänge; Berechnungen des IfM Bonn.

Damit waren zum 31. Dezember 2019 nur in der Größenklasse der Kleinstbetriebe insgesamt weniger Auszubildende beschäftigt als noch 2005 (245.874 vs. 382.837 Auszubildende). Der Rückgang bei den Auszubildenden in den Kleinstbetrieben führte auch dazu, dass sich seit 2014 zunehmend mehr Personen in Groß- als in Kleinstbetrieben in einer Berufsausbildung befinden. Dementsprechend sank auch der Anteil der Auszubildenden in Kleinstbetrieben von 23,5 % im Jahr 2005 auf 15,7 % im Jahr 2019 (siehe Tabelle A1 im Anhang). Dieser

Revisionen der Beschäftigungsstatistik durch die Bundesagentur für Arbeit sind Abweichungen von vergleichbaren Auswertungen in anderen bzw. früheren Studien möglich.

Rückgang korrespondiert mit entsprechenden "Zugewinnen" in den anderen Betriebsgrößenklassen.

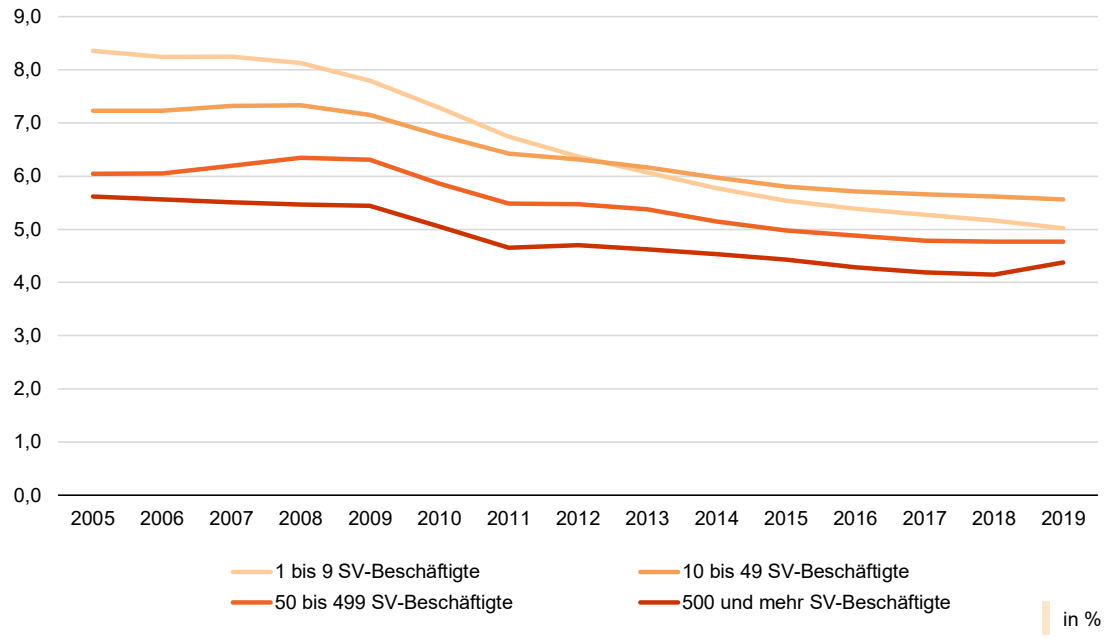
In Verbindung mit der seit Jahren (in allen Betriebsgrößenklassen) zunehmenden Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Deutschland (siehe Tabelle A2 im Anhang) führen die beschriebenen betriebsgrößenspezifischen Entwicklungen hinsichtlich der Anzahl der Auszubildenden letztlich auch zu deutlichen Veränderungen bei der sog. Ausbildungsquote. Dieser Indikator misst den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (innerhalb einer Betriebsgrößenklasse) und nimmt eine zentrale Rolle bei der Beurteilung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung ein (siehe hierzu bspw. Troltsch/Mohr 2020).

Die rückläufige Anzahl der Auszubildenden bei gleichzeitiger Zunahme der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den vergangenen Jahren führte letztlich dazu, dass die Ausbildungsquote in Kleinstbetrieben von 8,4 % auf 5,0 % gesunken ist. Damit verliert die in der Vergangenheit gültige Aussage, dass in den kleineren Betrieben insgesamt eine höhere Ausbildungsquote gegeben ist, an Bedeutung. Wurde im Jahr 2005 noch die höchste Ausbildungsquote bei den Kleinstbetrieben gemessen, haben aktuell die kleinen Betriebe mit 10 bis 49 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte den Kleinstbetrieben den Rang abgelaufen (siehe Abbildung 5).

Eine vergleichbare Entwicklung zeichnet sich auch hinsichtlich der größenspezifischen Verteilung der Ausbildungsbetriebe ab: Noch vor 15 Jahren hatten über die Hälfte aller Ausbildungsbetriebe weniger als 10 (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigte, bis Ende 2019 sank dieser Anteilswert auf 43,7 %. Im Gegenzug konnten alle anderen Betriebsgrößen entsprechende Zuwächse verzeichnen (siehe Tabelle A3 im Anhang). Die Entwicklung wird auch dadurch deutlich, dass die Anzahl aller Ausbildungsbetriebe zwar insgesamt um ca. 55.700 Betriebe bzw. 11,8 % sank – ein vergleichsweise gemäßigter Rückgang betrachtet man die Zahl der ausbildenden Kleinstbetriebe, die um gut ein Drittel (33,9 %) bzw. um rund 93.500 Betriebe gesunken ist (siehe Tabelle A4 im Anhang). Damit verfestigt sich der von Troltsch/Mohr (2020, S. 191) für den

Zeitraum 2007 bis 2018 aufgezeigte Trend, dass weniger Betriebe mehr Nachwuchskräfte ausbilden.[7]

Abbildung 5: Entwicklung der Ausbildungsquote in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019



© IfM Bonn 20 982007 05

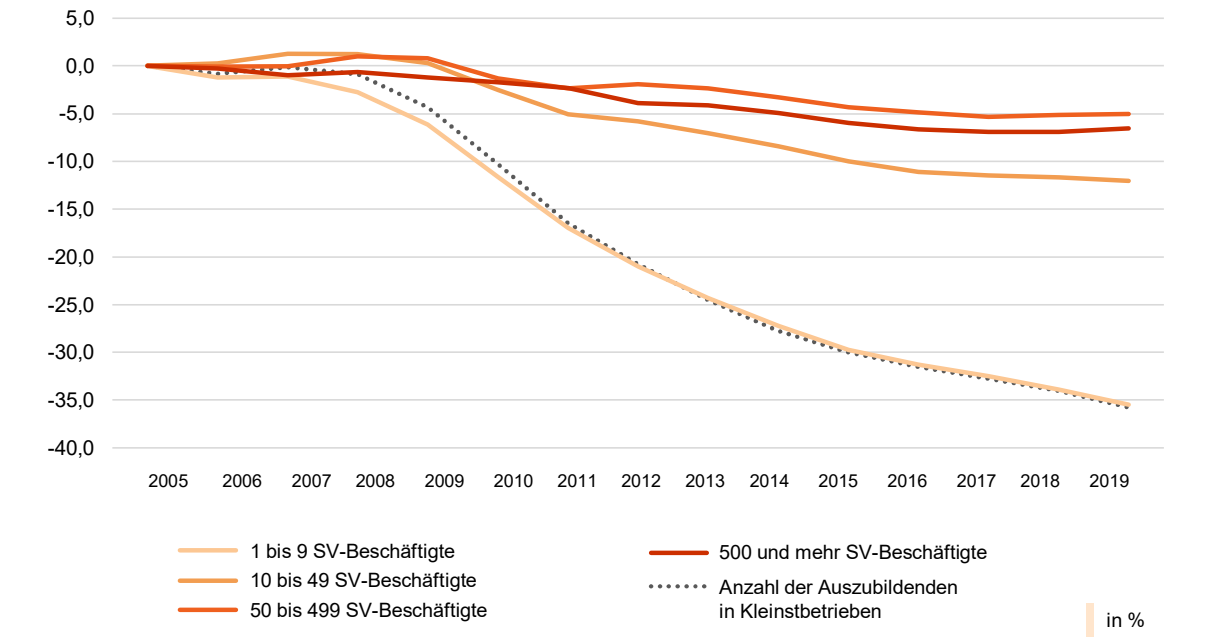
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Statistik-Service West): Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik im Auftrag des IfM Bonn, Düsseldorf, verschiedene Jahrgänge; Berechnungen des IfM Bonn.

Die Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote, d.h. der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben einer Betriebsgrößenklasse, zeigt in die gleiche Richtung: Denn der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Kleinstbetrieben ist seit 2005 deutlich zurückgegangen, während sich bei den anderen Betriebsgrößenklassen eine Stabilisierung abzuzeichnen scheint (vgl. Abbildung 6).[8]

7 Entsprechend steigt auch die durchschnittliche Anzahl der Auszubildenden je Ausbildungsbetrieb (siehe Tabelle A5 im Anhang).

8 Zur Entwicklung der Anzahl der Betriebe insgesamt siehe auch Tabelle A6 im Anhang.

Abbildung 6: Entwicklung der betriebsgrößenspezifischen Ausbildungsbetriebsquoten und der Anzahl der Auszubildenden in Kleinstbetrieben, 2005 bis 2019



© IfM Bonn 20 982007 06

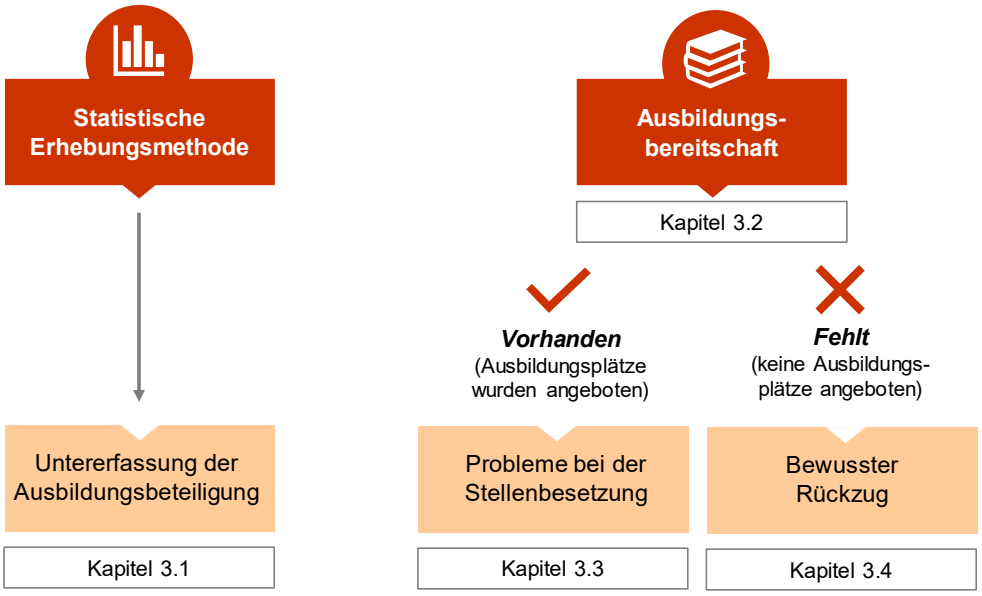
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Statistik-Service West): Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik im Auftrag des IfM Bonn, Düsseldorf, verschiedene Jahrgänge; Berechnungen des IfM Bonn.

Folglich ist die Frage zu klären, auf welche Ursachen, die seit Jahren kontinuierlich sinkende Ausbildungsbeteiligung von Kleinstunternehmen zurückzuführen sind. Hierzu betrachten wir zunächst die Entwicklung der Ausbildungsbereitschaft von Kleinstunternehmen und analysieren anschließend mögliche Ursachen, die zur Reduzierung der Ausbildungsaktivität führen.

3 Ursachen sinkender Ausbildungsbeteiligung

Der oben beschriebene überproportional starke Rückgang der Anzahl ausbildender Kleinstbetriebe kann mehrere Ursachen haben: Zum einen kann die statistische Erhebungsmethode das Ergebnis der Ausbildungsbeteiligung beeinflussen. Zum anderen können Betriebe ausbildungsbereit sein, ihre angebotenen Ausbildungsplätze aber aus unterschiedlichen Gründen nicht besetzen. Zum dritten ist es auch möglich, dass die Betriebe ihre Ausbildungsbeteiligung bewusst zurückfahren oder aber ganz einstellen (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Ursachen sinkender Ausbildungsbeteiligung im Überblick



© IfM Bonn 20 982007 24

Quelle: IfM Bonn 2020.

3.1 Statistische Erhebungsmethode

Die Befunde der sinkenden Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben beruhen auf den Indikatoren der Ausbildungsquote und der Ausbildungsbetriebsquote. Bei der Berechnung der Ausbildungsbetriebsquote wird ein Betrieb jedoch nur dann als Ausbildungsbetrieb erfasst, wenn er am Jahresende mindestens einen Auszubildenden oder eine Auszubildende beschäftigte. Betriebe, die zwar Ausbildungsstellen angeboten haben, aber keine davon besetzen konnten und keine weiteren Auszubildenden im Betrieb bis zum 31. Dezember haben, werden nicht in der Statistik erfasst.

Dies ist gerade bei Kleinstbetrieben wahrscheinlich, da sie im Durchschnitt lediglich 1,4 (2005 bis 2012) bzw. 1,3 Auszubildende (2013 bis 2019) haben (siehe Tabelle A7 im Anhang). Insofern ist es insbesondere bei Kleinstbetrieben möglich, dass sie in der Ausbildungsstatistik nicht mehr als Ausbildungsbetrieb gezählt werden, auch wenn sie einen Ausbildungsplatz angeboten haben, diesen aber nicht besetzen konnten. Ein weiterer Grund für eine mögliche Unterschätzung der Ausbildungsaktivität der Kleinstbetriebe ist, dass ein Teil der Kleinstbetriebe nur in größeren Zeitabständen Auszubildende einstellt (vgl. Pahnke et al. 2014, S. 25).

Vereinfacht ausgedrückt: Bildet ein Kleinstunternehmen keinen Auszubildenden aus, geht sogleich ein ganzer Ausbildungsbetrieb in dieser Größenklasse „verloren“. Insofern muss der deutliche Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote also möglicherweise aufgrund der Eigenschaften der Beschäftigungsstatistik relativiert werden, die sie zu einer Untererfassung der ausbildenden Kleinstbetriebe führt.

3.2 Ausbildungsbereitschaft von Kleinstbetrieben

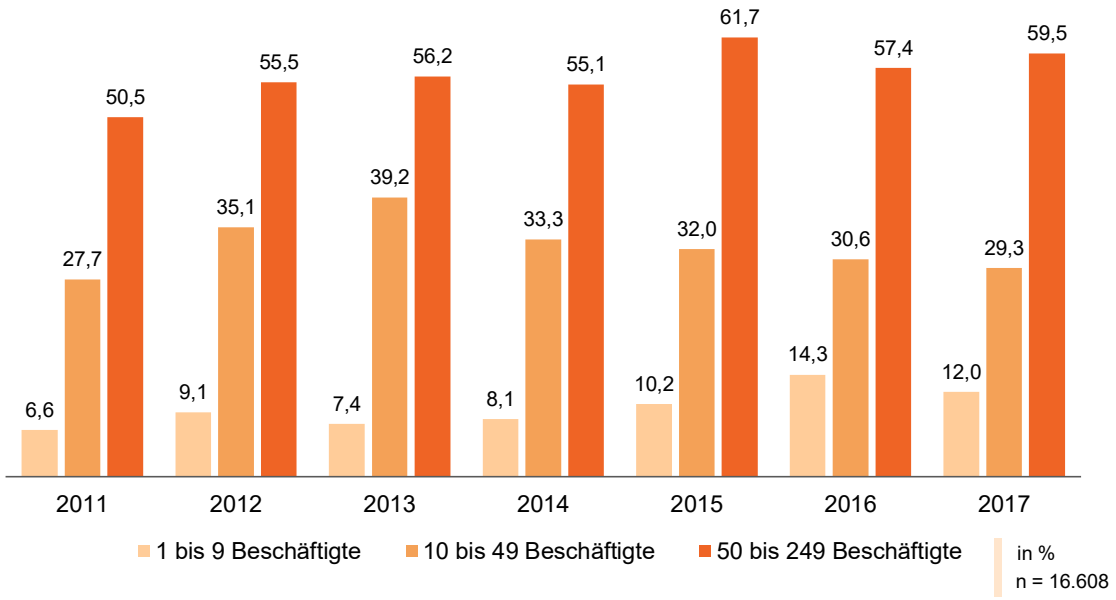
Neben einer möglichen Untererfassung der Ausbildungsbeteiligung durch die statistische Erhebungsmethode können weitere Indikatoren herangezogen werden, um die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung zu analysieren. So stellt sich die Frage, ob die sinkende Ausbildungsbeteiligung eine bewusste Entscheidung der Betriebe ist, d. h. ziehen sie sich freiwillig aus der dualen Berufsausbildung zurück oder ob es Gründe gibt, die sie daran hindern, auszubilden. Ein Indikator hierfür ist die Ausbildungsbereitschaft[9].

Anhand der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels wird deutlich, dass der Anteil der Kleinstbetriebe, die Ausbildungsstellen anbieten und somit ausbildungsbereit sind im Beobachtungszeitraum von 6,6 % auf 12,0 % gestiegen ist (vgl. Abbildung 8).

---

9 Anhand der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels können Betriebe sowohl hinsichtlich der tatsächlichen Beschäftigung von mindestens einer auszubildenden Person als auch ihres Angebotes von Berufsausbildungsstellen für das zum Befragungszeitpunkt noch laufende Ausbildungsjahr unterschieden werden, was die Ermittlung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ermöglicht (vgl. Tabelle A6 im Anhang).

Abbildung 8: Ausbildungsstellenangebot nach Betriebsgrößenklassen, 2011 bis 2017

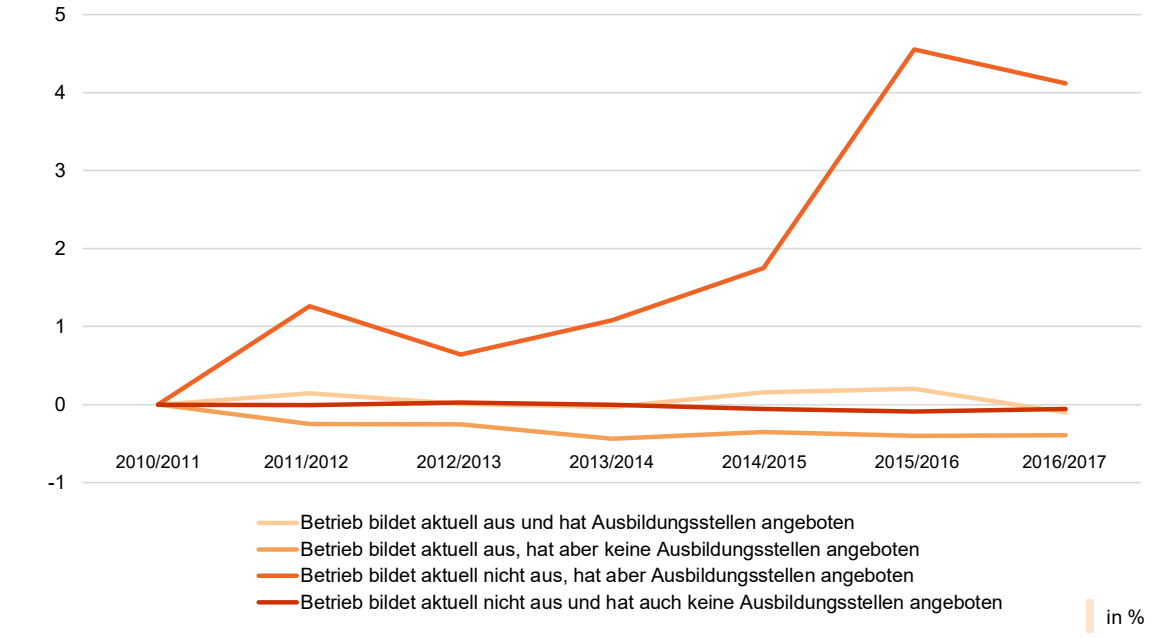


Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1 bis 7 (hochgerechnete Werte), eigene Berechnungen.

Der hier ausgewiesene Anteil der Kleinstbetriebe mit Ausbildungsstellenangebot erscheint im Vergleich zu den anderen Beschäftigtengrößenklassen eher gering. Betrachtet man jedoch die Entwicklung im Zeitablauf, zeigt sich für die Kleinstunternehmen eine Verdopplung ihres Ausbildungsplatzangebotes. Von einem Rückzug der Kleinstbetriebe aus der betrieblichen Ausbildung kann folglich nicht gesprochen werden. Dies verdeutlicht auch die folgende Abbildung 9:

Während der Anteil der Kleinstbetriebe, die keine Ausbildungsstellen anbieten, im Zeitablauf vergleichsweise konstant geblieben ist, ist der Anteil der Betriebe, die Ausbildungsplätze angeboten haben, diese aber nicht besetzen konnten, deutlich gestiegen.

Abbildung 9: Ausbildungsbereitschaft in Kleinstbetrieben, 2010/2011 bis 2016/2017



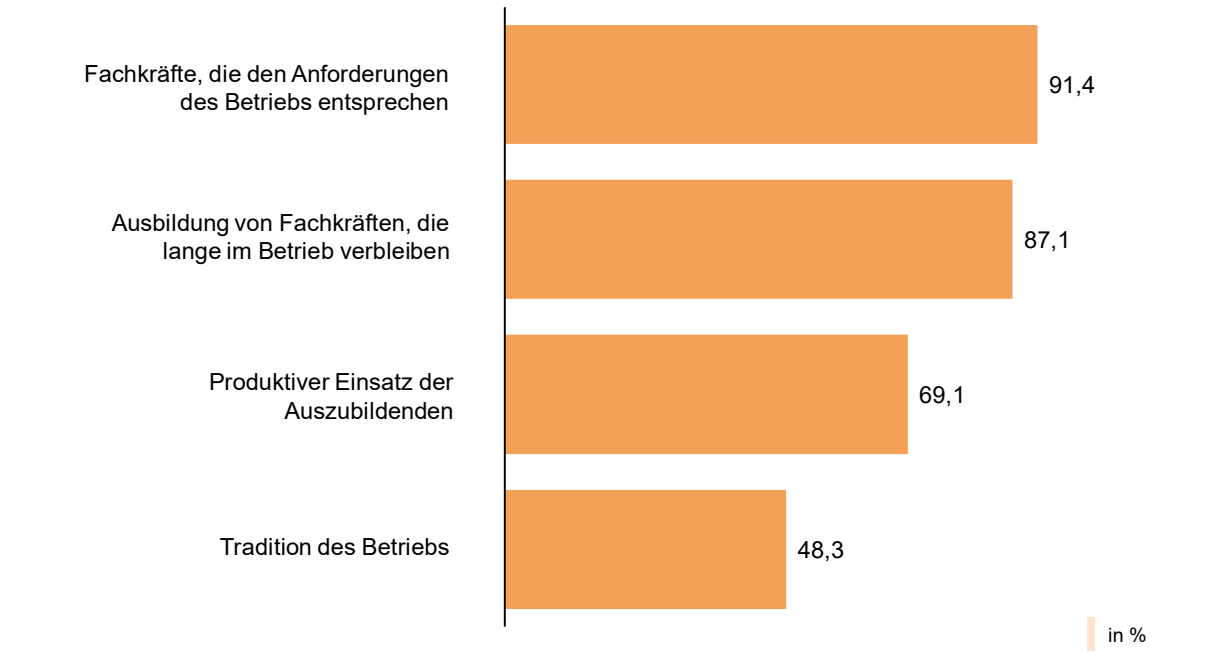
Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1 bis 7 (hochgerechnete Werte), eigene Berechnungen.

Ob Betriebe ausbilden oder nicht, wird von zahlreichen Faktoren beeinflusst. Zunächst ist hier der Kostenfaktor zu nennen: Die Ausbildungsentscheidung hängt davon ab, ob die entstehenden Kosten durch den in Zukunft erwarteten Nutzen mindestens ausgeglichen werden bzw. unter Berücksichtigung alternativer Investitionsmöglichkeiten eine höhere Rendite aus der Ausbildung zu erwarten ist. Aufgrund der allgemeingültigen Ausbildungsordnung, die entsprechend des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung bundeseinheitliche Qualifikationsanforderungen festlegt, weist die duale Berufsausbildung einen hohen Standardisierungsgrad auf. Insofern steht in der beruflichen Ausbildung die Vermittlung generellen Humankapitals[10] und damit transferierbaren Wissens im Vordergrund (vgl. Pfeifer et al. 2010). Damit wird die duale Ausbildung nach erfolgreichem Abschluss für alle Betriebe am Markt bewertbar und

10 Becker (1964) unterscheidet im Rahmen der klassischen Humankapitaltheorie zwischen generellem und betriebsspezifischem Humankapital. Generelles Humankapital ist universell anwendbar, d.h. das erworbene Wissen kann auch in anderen Betrieben Anwendung finden. Betriebsspezifisches Wissen hingegen ist den speziellen Anforderungen des ausbildenden Betriebs angepasst und kann in der Regel nur dort eingesetzt werden.

signalisiert die Übertragbarkeit der erworbenen Kenntnisse, was entsprechend der Humankapitaltheorie eigentlich zu einer geringen Ausbildungsbereitschaft der Betriebe führen sollte (vgl. Pahnke et al. 2013, S. 8; Schönfeld et al. 2016, S. 12). Dies gilt aber nur im theoretischen Modell. Tatsächlich existieren am Arbeitsmarkt Unvollkommenheiten (wie bspw. Mobilitätsbeschränkungen oder asymmetrische Informationen). Daraus ergeben sich für die Betriebe durchaus Anreize, selbst auszubilden bzw. die selbst ausgebildeten Fachkräfte längerfristig zu beschäftigen (vgl. bspw. Acemoglu/Pischke 1998; Acemoglu/Pischke 1999a; Acemoglu/Pischke 1999b; Stevens 1994). Dies zeigen auch die Daten der Befragungswelle 2017 des BIBB-Qualifizierungspanels. Der weitaus wichtigste Grund für Kleinstbetriebe ist es, „Fachkräfte auszubilden, die den Anforderungen des Betriebes entsprechen“ (siehe Abbildung 10).

Abbildung 10: (Sehr) wichtige Ausbildungsmotive von Kleinstbetrieben



Anmerkung: Darstellung der Ausbildungsmotive, die als (sehr) wichtig eingeschätzt wurden.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 7 (hochgerechnete Werte), eigene Berechnungen.

Anreize zur Ausbildung können sich zudem aus verschiedenen Ausbildungsmotiven der Betriebe ergeben, die sich nicht zwingend gegenseitig ausschließen müssen. Für Kleinstbetriebe ist insbesondere das Produktionsmotiv von Interesse (vgl. Lindley 1975; Merrilees 1983): Bei Betrieben, die nach dem Produktionsmotiv ausbilden, stehen die produktiven Leistungen der Auszubildenden im

Vordergrund. Die Auszubildenden erstellen schon während ihrer Ausbildung monetär verwertbare Produkte und Dienstleistungen für den Betrieb und tragen so zum Geschäftserfolg bei. Damit die Ausbildungsinvestitionen der Betriebe sich auszahlen, ist eine Übernahme der Auszubildenden nicht notwendig; sie ist aber auch nicht ausgeschlossen. Insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe agieren häufiger nach diesem Produktivitätsmotiv (vgl. Gericke et al. 2009, S. 7; Schönfeld 2010, S. 14). Die Auswertungen des BIBB-Qualifizierungspanels aus dem Jahr 2017 bestätigen die große Bedeutung dieses Motivs für Kleinstbetriebe.

Deutlich größeres Gewicht messen die Kleinstbetriebe allerdings der langfristigen Bindung der Fachkräfte an den Betrieb bei. Hier spielt das Investitionsmotiv eine Rolle mit dem Ziel, sich so vom externen Arbeitsmarkt unabhängig zu machen. Die Ausbildung wird vor allem als eine Investition in die Zukunft betrachtet (vgl. Merrilees 1983).

3.3 Gründe für die Reduzierung der Ausbildungsbeteiligung

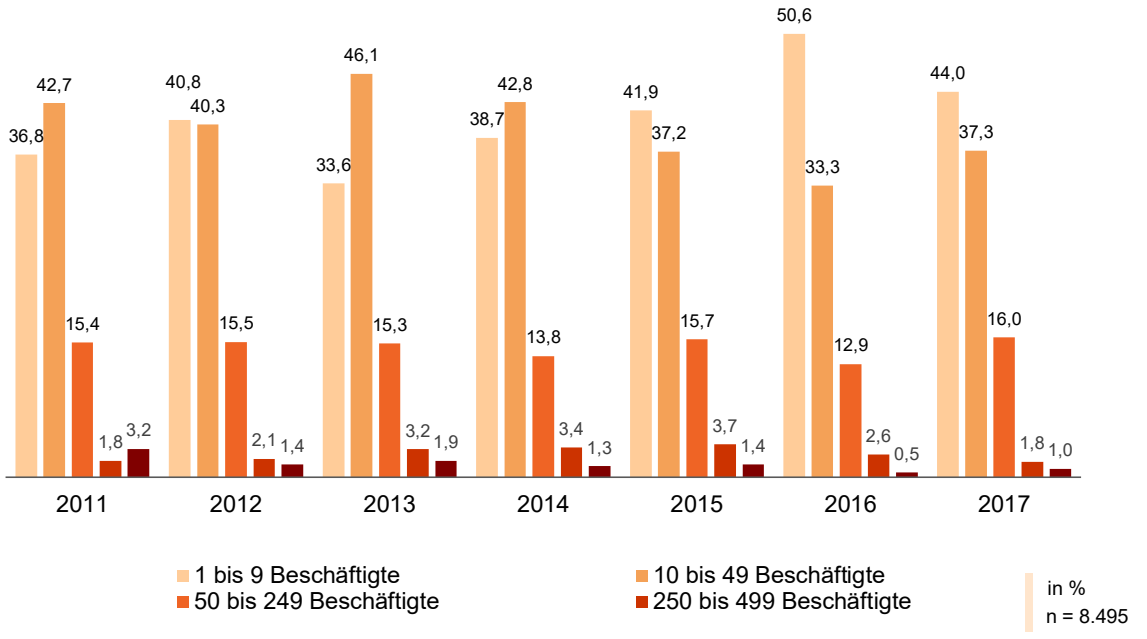
Die Ursachen, warum Betriebe tatsächlich weniger oder gar keine neuen Ausbildungsverträge mehr abschließen (können), sind im Rahmen einer bisher einmaligen Schwerpunktbefragung zur Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in der vierten Welle des BIBB-Qualifizierungspanels erhoben worden. So kann für Ausbildungsbetriebe, die in den Jahren 2011 bis 2014 weniger neue Ausbildungsverträge als in den Vorjahren abgeschlossen haben, ermittelt werden, inwiefern der Rückgang des Ausbildungsstellenangebots mit dem Fachkräftebedarf, der Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern, den Kosten bzw. der Organisation der eigenen betrieblichen Ausbildung sowie weiteren Entwicklungen auf Betriebsebene zusammenhängt. Befragt wurden nur Betriebe, die in den vorangegangenen Jahren ihre Ausbildungsaktivitäten reduziert haben. Bei unserer Analyse differenzieren wir zwischen denjenigen Kleinstunternehmen, die Ausbildungsstellen angeboten haben, diese aber nicht besetzen konnten, und denjenigen, die sich bewusst gegen eine Ausbildungsbeteiligung entschieden haben.

3.3.1 Besetzungsprobleme

Das Besetzungsproblem von Kleinstbetrieben ist nicht neu. So zeigten Pahnke et al. (2014, S. 31) bereits für die Jahre 2010 bis 2013, dass gut jeder zweite Kleinstbetrieb seinen Ausbildungsplatz nicht besetzen konnte. Auch aktuelle Daten weisen darauf hin, dass Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten doppelt

so häufig wie Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten ihre Ausbildungsstellen gar nicht oder nur teilweise besetzen konnten (vgl. BMBF 2020, S. 58; Eckelt et al. 2020). Diese Entwicklung setzt sich fort: Unsere Analysen auf der Basis des BIBB-Betriebspanels zeigen, dass der Anteil der Kleinstbetriebe mit Besetzungsproblemen im Beobachtungszeitraum deutlich gestiegen ist (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Verteilung der unbesetzten Ausbildungsstellen auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2011 bis 2017

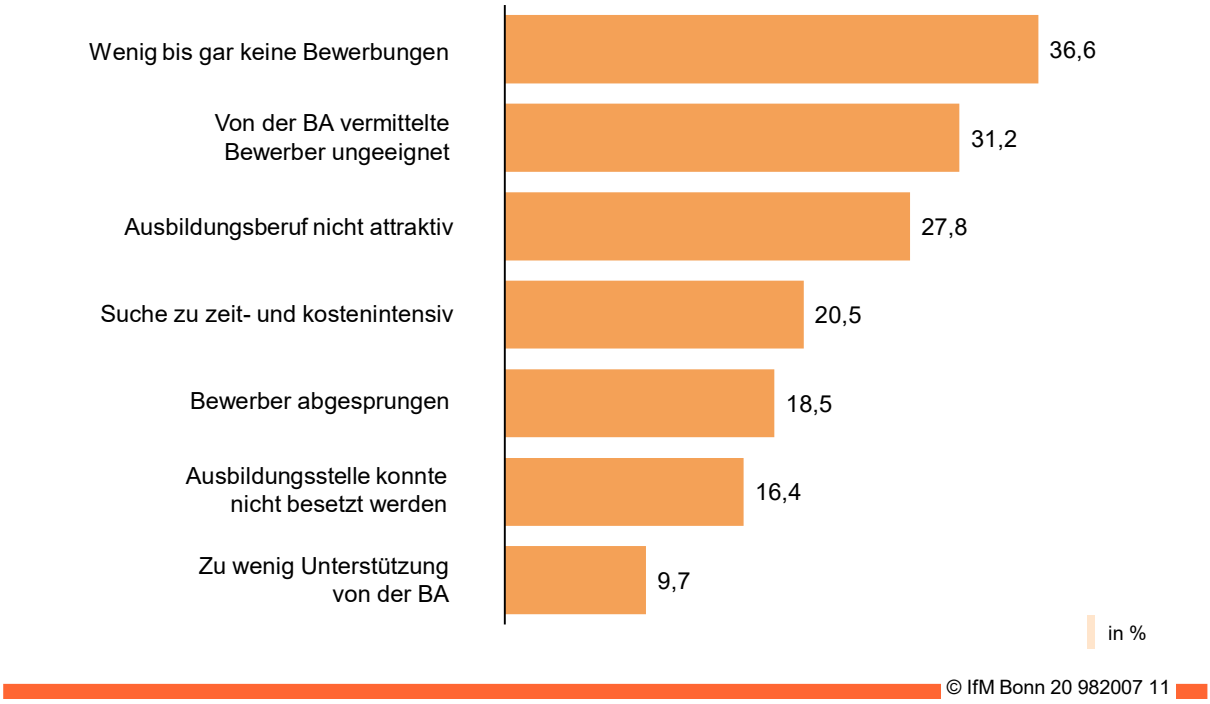


Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1 bis 7 (hochgerechnete Werte), eigene Berechnungen.

Wesentliche Gründe für die Nichtbesetzung der Ausbildungsstellen sind Besetzungs- bzw. Passungsprobleme: So führt mehr als ein Drittel der Kleinstbetriebe den Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen auf eine unbefriedigende Bewerbersituation zurück (siehe Abbildung 12). Diese Betriebe erhalten entweder nur wenige gar keine Bewerbungen. Zusätzlich entstehen Probleme dadurch, dass bei fast jedem vierten Betrieb die Bewerber abspringen. Eine aktuelle Befragung des DIHK (2019) bestätigt dieses Ergebnis: Rund 30 % der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen haben keine einzige Bewerbung erhalten, was einer Verfünffachung dieses Anteilswertes über den Zeitraum von 2012 bis 2018 entspricht. Dies ist jedoch kein typisches Problem von Kleinst- oder kleinen Betrieben. Auch für über 40 % der Betriebe mit bis zu 499

SV-Beschäftigten sind mangelnde Bewerbungen der Hauptgrund, warum sie ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen können. Große Unternehmen haben diese Schwierigkeiten hingegen nicht. Nur gut jedes fünfte Großunternehmen monierte mangelnde Bewerbungen.

Abbildung 12: Gründe von Kleinstbetrieben mit Bezug zur Bewerbersuche



Anmerkung: Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 4 (hochgerechnete Werte), eigene Berechnungen.

Der Rekrutierungserfolg hängt natürlich auch von der Attraktivität des Ausbildungsberufes ab. Ausbildungen in Kleinstbetrieben sind häufig in handwerklichen oder gewerblichen technischen Berufen angesiedelt. Diese zeichnen sich durch vergleichsweise höhere körperliche Belastungen oder ungünstige Arbeitszeiten aus, was die Attraktivität des Ausbildungsberufes mindert. Zudem haben sich mit der Zunahme höherer Bildungsabschlüsse auch die Berufswünsche im dualen Ausbildungssystem zugunsten von Ausbildungen wie z. B. als Kauffrau oder Kaufmann für Büromanagement oder als Mediengestaltende Fachinformatiker und Fachinformatikerin verändert. In der Folge hat sich die Anzahl der Bewerbungen, die sich an Kleinstunternehmen richten, mangels Attraktivität reduziert, so dass Kleinstbetriebe mehr Aufwand bei der Bewerbersuche betreiben müssen.

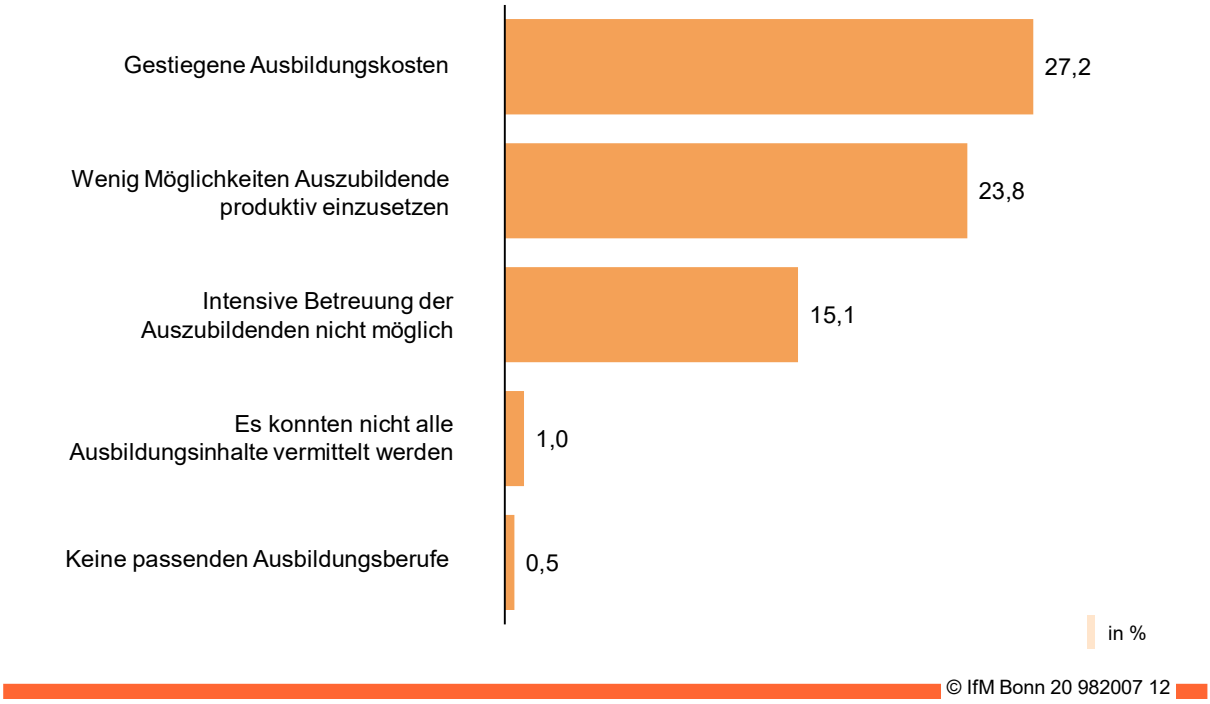
Trotz dieser unbefriedigenden Bewerberinnen- und Bewerbersituation scheint sich die Vermittlung von geeigneten Auszubildenden durch die Bundesagentur für Arbeit aus Sicht der Kleinstbetriebe im Zeitablauf offensichtlich verbessert zu haben: Zwar sind immer noch gut 30 % der Kleinstbetriebe der Ansicht, dass die Bewerber und Bewerberinnen häufig nicht für die angebotene Ausbildungsstelle geeignet waren. In einer Befragung des BIBB-Qualifizierungspanels für die Jahre 2010 und 2011 war dies jedoch noch das Hauptmotiv der Kleinstbetriebe für ihre unbesetzten Ausbildungsstellen (vgl. Pahnke et al. 2014, S. 33f.). Auch die Unterstützungsfunktion der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Ausbildung wird von Kleinstbetrieben mittlerweile angenommen. Nur jeder Zehnte fordert mehr Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die Ergebnisse zeigen, dass es einen steigenden Anteil an Kleinstbetrieben gibt, die trotz angebotener Ausbildungsstelle keine Auszubildenden bis Jahresende beschäftigen. Da die Ursache in Besetzungsproblemen liegt, kann nicht generell von einem Rückzug der Kleinstbetriebe aus der dualen Berufsausbildung gesprochen werden.

3.3.2 Kosten und Organisation der Ausbildung

Wie in Kapitel 3.2 dargestellt, hängt die Ausbildungsentscheidung der Betriebe auch von den Kosten und dem Organisationsaufwand ab. Gestiegene Ausbildungskosten stellen vor allem für Kleinstunternehmen im Vergleich zu allen anderen Größenklassen ein Ausbildungshindernis dar. Auch die geringeren Möglichkeiten, Auszubildende produktiv einzusetzen, war für immerhin jeden vierten Kleinstbetrieb ein Grund, weniger auszubilden (vgl. Abbildung 13). Kleine und mittlere Betriebe sahen darin deutlich seltener ein Hemmnis.

Abbildung 13: Gründe von Kleinstbetrieben mit Bezug zu Kosten und Organisation



Anmerkung: Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 4 (hochgerechnete Werte), eigene Berechnungen.

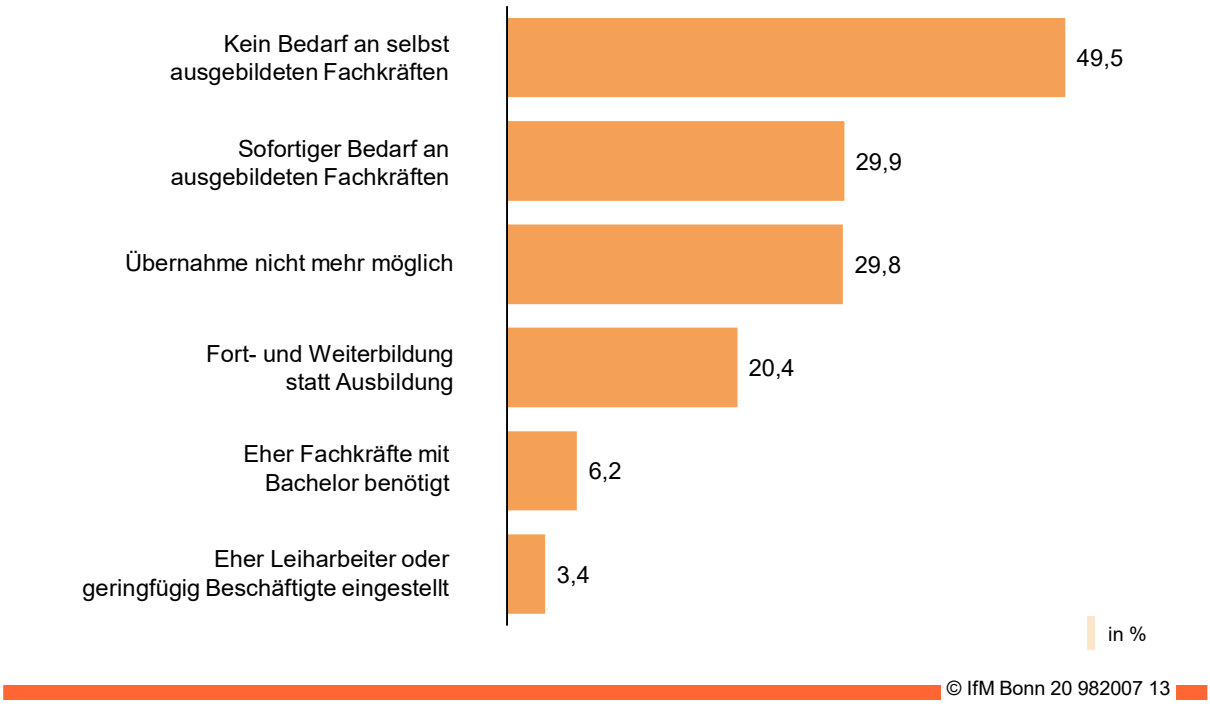
Die Vermittlung der Ausbildungsinhalte durch den Ausbilder bindet Ressourcen, die möglicherweise an anderer Stelle produktiver eingesetzt werden können. Große Betriebe verfügen über mehr Ressourcen, so dass davon auszugehen ist, dass ihnen die Vermittlung von Ausbildungsinhalten leichter fällt. Zusätzlich sind kleine Betriebe häufig spezialisierter und bedienen deshalb einen begrenzten Markt, so dass sie ggf. nicht alle vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermitteln können. Die Auswertungsergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels bestätigen dies als Gründe für die Reduzierung der Ausbildungsbeteiligung jedoch nicht: Lediglich 15 % der Kleinstbetriebe geben die hohe Betreuungsintensität von Auszubildenden als Grund an, sich aus der Ausbildung zurückzuziehen. Wesentlich stärker betroffen sind Betriebe mit bis zu 49 SV-Beschäftigten, die mit der Vermittlung von Ausbildungsinhalten große Probleme haben.

Ebenfalls kein Problem haben Kleinstbetriebe damit, nicht die passenden Ausbildungsberufe zur Verfügung stellen zu können. Diesbezüglich sehen die Unternehmen keinen Handlungsbedarf.

3.3.3 Fehlender Bedarf

Neben mangelnden Bewerbern und Bewerberinnen sowie Kostenaspekten haben knapp die Hälfte der Kleinstbetriebe im betrachteten Zeitraum weniger neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, weil sie keinen Bedarf an selbst ausgebildeten Fachkräften haben (vgl. Abbildung 14). Dementsprechend bestand für diese Betriebe auch keine Notwendigkeit, Ausbildungsstellen anzubieten. Interessant ist die Gegenüberstellung mit ausbildenden Betrieben: Diese heben die Bedeutung selbstausgebildeter Fachkräfte für die Beteiligung am dualen Ausbildungssystem besonders hervor. So bewerten mehr als 90 % der ausbildenden Betriebe dieses Motiv als (sehr) wichtig. Ob es sich hier um berufsspezifische Unterschiede handelt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Abbildung 14: Gründe von Kleinstbetrieben im Zusammenhang mit Fachkräften



Anmerkung: Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 4 (hochgerechnete Werte), eigene Berechnungen.

Der sofortige Bedarf an ausgebildeten Fachkräften lässt sich mit der häufig engen Kapazitätsdecke in Kleinstbetrieben erklären. Die kurzfristige Personalpolitik orientiert sich am aktuellen Bedarf: Anzahl und Qualifizierungsstand werden an die momentane Auftragslage bzw. an die kurzfristig erwartete Entwicklung angepasst. Vor allem kleine Betriebe orientieren ihr Ausbildungsstellenangebot

an der aktuellen Auftragslage und versuchen darüber hinaus, ihren Personalbedarf eher über die Rekrutierung von Fachkräften mit mehrjähriger Berufserfahrung oder über die Weiterbildung der eigenen Belegschaft abzudecken (vgl. Seibert/Kleinert 2009). Das bestätigen auch die Ergebnisse des BIBB Qualifizierungspanels: Gut jeder fünfte Kleinstbetrieb bildet seine Beschäftigten eher weiter als dass er einen Auszubildenden einstellt. Die Substitution von Auszubildenden durch Leiharbeiter und -arbeiterinnen oder geringfügig Beschäftigte stellt für Kleinstbetriebe jedoch keine Alternative dar.

Bleiben Ausbildungsstellen (dauerhaft) unbesetzt, kann das dazu führen, dass Betriebe ihre Ausbildungsaktivitäten ganz einstellen. Diese Reaktion findet sich jedoch nur bei wenigen Kleinstbetrieben. Trotz der unbefriedigenden Bewerberinnen- und Bewerbersituation gaben lediglich 16,4 % der Kleinstbetriebe an, dass sie sich aus der Ausbildung zurückgezogen haben, weil sie ihre Ausbildungsstellen in den letzten drei Jahren zum wiederholten Male nicht besetzen konnten.

3.4 Gründe für die fehlende Ausbildungsbereitschaft von Kleinstbetrieben

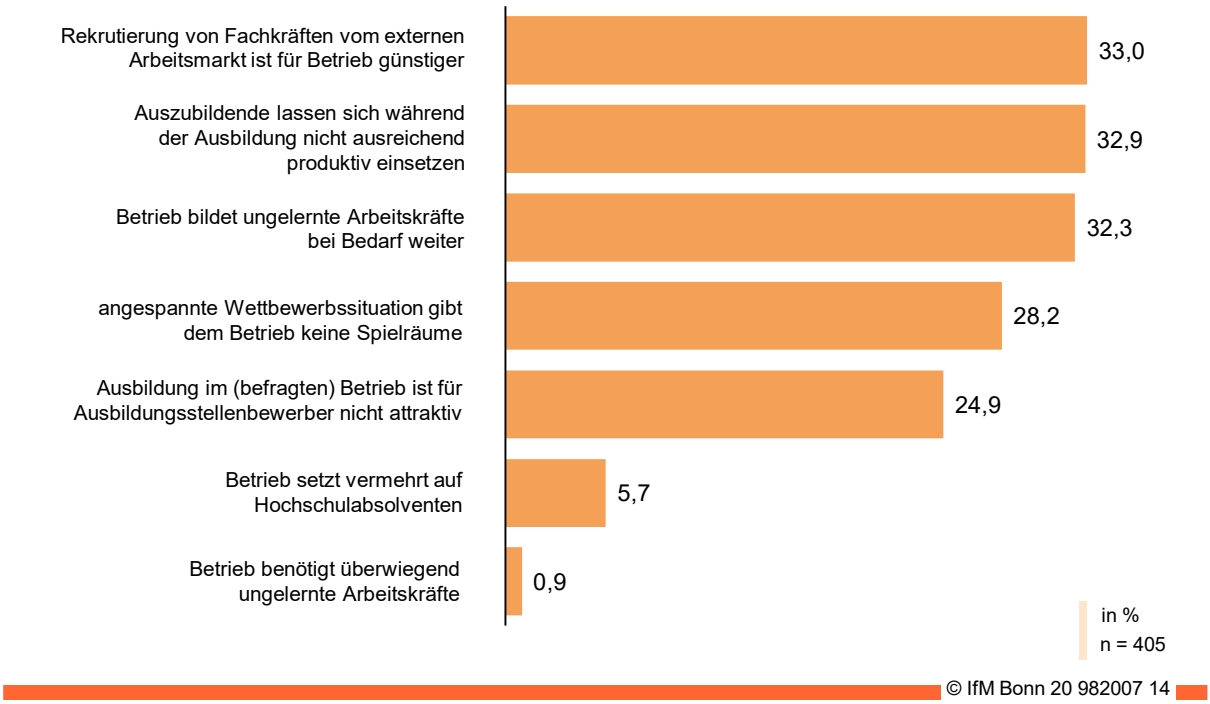
Je mehr die Betriebe ihre Ausbildungsbeteiligung reduzieren und je länger sie auf die Ausbildung Jugendlicher verzichten, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich vollständig von der dualen Berufsausbildung verabschieden. Ohnehin bilden deutlich mehr als die Hälfte der Kleinstbetriebe nicht aus, obwohl sie ausbildungsberechtigt sind. Im Gegensatz dazu sind fast alle Großunternehmen ausbildungsaktiv. Zudem ist das Ausbildungsverhalten von Kleinstbetrieben im Vergleich zu größeren Betrieben nicht sehr beständig und unterliegt starken jährlichen Schwankungen (vgl. Troltsch/Mohr 2020, S. 195ff.). Ein genauerer Einblick in die Motive der Kleinstbetriebe, nicht auszubilden, kann auch Hinweise darauf liefern, ob zu erwarten ist, dass sich Kleinstbetriebe vom Ausbildungsstellenmarkt dauerhaft zurückziehen, und warum sie dies tun.

In der fünften Befragungswelle des BIBB-Qualifizierungspanels (2015) wurden die ausbildungsberechtigten Betriebe danach gefragt, warum sie nicht

ausbilden.[11] Die Ergebnisse ähneln denen, die Kleinstbetriebe als Gründe angeben, warum sie weniger ausbilden.

Wie schon bei der Begründung zur Reduzierung der Ausbildungsbeteiligung spielen bei der Ausbildungsentscheidung Opportunitätskosten eine große Rolle. Die drei, am häufigsten genannten Gründe belegen dies: Für jeweils ein Drittel der Kleinstbetriebe ist die Rekrutierung von Fachkräften vom externen Arbeitsmarkt (bisher) günstiger, als selbst Jugendliche auszubilden. Auch können die Auszubildenden nicht in dem von den Kleinstbetrieben gewünschten Maße produktiv eingesetzt werden. Nicht zuletzt lässt sich das Erlernen erforderlicher Kenntnisse und Fähigkeiten besser mit Weiterbildung erreichen. (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Gründe für Kleinstbetriebe, nicht auszubilden



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 5 (hochgerechnete Werte), eigene Berechnungen.

Ein Größenvergleich zeigt, dass für Kleinstbetriebe Kostenaspekte eine höhere Relevanz haben als für Betriebe anderer Beschäftigtengrößenklassen. Trotz der

11 Die entsprechende Frage wurde nur Betrieben gestellt, die in den drei Jahren zuvor nicht ausgebildet haben, im Befragungsjahr aber dazu berechtigt gewesen sind. Dabei wurde den Betrieben eine Auswahl von sieben Gründen vorgegeben, für die jeweils angegeben werden musste, ob der jeweilige Grund auf den Betrieb zutrifft oder nicht; Mehrfachnennungen waren also möglich. Die Möglichkeit, offen zu antworten, bestand nicht.

Kostenorientierung sind an- und ungelernte Arbeitskräfte jedoch keine Option für Kleinstbetriebe. Kleinstbetriebe sind offensichtlich – mehr noch als Betriebe der anderen Größenklassen – auf Fachkräfte mit entsprechender Qualifikation angewiesen.

Möglicherweise könnte sich der vergleichsweise größere Anteil an kleinen und mittleren Betriebe auf Dauer zusätzlich negativ auf die Fachkräftesituation auswirken. Diese Betriebe ziehen – mehr noch als Kleinstbetriebe – die „günstige Rekrutierung von Fachkräften am externen Arbeitsmarkt“ der Ausbildung im Betrieb vor: Schwierigkeiten können sich einerseits dadurch ergeben, dass der Wettbewerb um Fachkräfte erhöht wird. Anderseits könnten Kleinstbetriebe ihre frisch ausgebildeten Fachkräfte verlieren, weil größere, ggf. attraktivere Arbeitgeber diese versuchen abzuwerben (sog. „Poaching“).

3.5 Vorzeitige Vertragslösungen als besondere Herausforderung für Kleinstbetriebe

Ein weiteres Problem im Zusammenhang mit unbesetzten Ausbildungsstellen sind – insbesondere für Kleinstbetriebe – vorzeitige Vertragslösungen[12], die im ungünstigsten Fall dazu führen können, dass sich sowohl die Jugendlichen als auch die Betriebe aus der betrieblichen Ausbildung zurückziehen. Vorzeitige Vertragslösungen sind häufig sowohl für Betriebe als auch für Jugendliche mit Unsicherheiten, einem Verlust von Zeit, Energie und anderen Ressourcen verbunden. Der Großteil der Vertragslösungen geht von den Auszubildenden aus, während ein Betrieb eher selten dem Auszubildenden kündigt. Die Anzahl der Vertragslösungen steigt, wenn eine für die Jugendlichen eher günstigere Situation am Ausbildungsstellenmarkt vorherrscht. Dementsprechend haben die Vertragslösungen in den Jahren 2017 und 2018 weiter leicht zugenommen. Mit mehr als 150.000 Vertragslösungen in 2018 ist etwas mehr als jeder vierte Ausbildungsvertrag vorzeitig beendet worden (vgl. BMBF 2020, S. 75 und die dort zitierten Quellen).

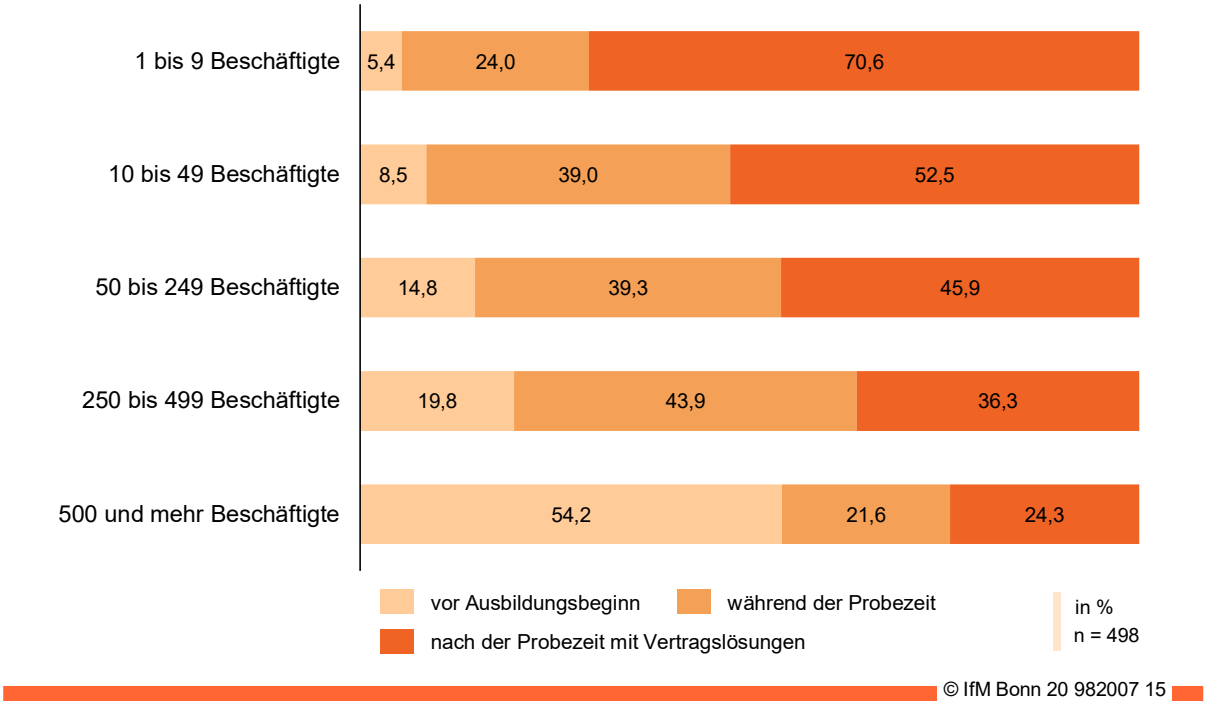
Pahnke et al. (2013) zeigen auf Grundlage von Daten des IAB Nürnberg, dass es in kleinen und mittleren Betrieben vergleichsweise häufiger zur vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen kommt als in Großbetrieben. Dies

---

12 Unter vorzeitigen Vertragslösungen werden in der Berufsbildungsstatistik vor Ablauf der im Ausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöste Ausbildungsverträge verstanden. Die vorzeitige Lösung der Ausbildungsverträge erfolgt dabei in der Regel durch Aufhebungsverträge oder Kündigungen (vgl. Uhly 2015, S. 12).

bestätigen auch Daten des BIBB-Qualifizierungspanels: Bei mehr als der Hälfte der von Vertragslösungen betroffenen Betriebe (54,8 %) handelt es sich um Kleinstbetriebe. Zudem findet die Mehrheit der Vertragslösungen in den Kleinstbetrieben nach der Probezeit statt (70,6 %, siehe Abbildung 16). Dies ist ein relativ ungünstiger Zeitpunkt, da der Betrieb bereits in die Ausbildung investiert hat, der Zeitaufwand und die Kosten verloren sind und es gleichzeitig schwierig ist, mitten in einem laufenden Ausbildungsjahr einen gleichwertigen Ersatz zu finden.

Abbildung 16: Vorzeitige Vertragslösungen in den Ausbildungsjahren nach Betriebsgrößenklassen, 2010/2011 bis 2012/2013



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 3 (hochgerechnete Werte), eigene Berechnungen.

Größere Betriebe rechnen eher damit, Ausbildungsstellen nach vorzeitigen Vertragslösungen relativ schnell wieder neu besetzen zu können. Für Kleinstbetriebe, die ohnehin Probleme aufgrund mangelnder Bewerbungen haben, gestaltet sich die Suche hingegen deutlich schwieriger.

3.6 Zwischenfazit

Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zeigen eine deutlich sinkende Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben. Verschiedene Faktoren deuten darauf hin, dass Kleinstbetriebe in der Umsetzung ihrer Ausbildungsbereitschaft

Herausforderungen, wie beispielsweise mangelnde oder ungeeignete Bewerber und Bewerberinnen, bewältigen müssen. Andererseits muss aber auch konstatiert werden, dass viele Kleinstbetriebe ihr Ausbildungsengagement reduzieren oder einstellen, weil sie keinen Bedarf an selbst ausgebildeten Fachkräften haben. Vielmehr greifen sie zur Deckung ihres Bedarfs auf Fachkräfte am externen Arbeitsmarkt zurück, die sofort produktiv im Unternehmen eingesetzt werden können.

Möglicherweise liegen die Ursachen für die Schwierigkeiten von Kleinstbetrieben bei der beruflichen Ausbildung auch darin, dass Kleinstbetriebe als Ausbildungsbetrieb nicht attraktiv genug erscheinen. Dieser Zusammenhang wird im nächsten Kapitel betrachtet und analysiert, welche Möglichkeiten sich Kleinstbetrieben bieten, um als Ausbildungsbetrieb attraktiver zu werden.

4 Attraktivität der Kleinstbetriebe als Ausbildungsbetrieb

Aufgrund der rückläufigen Nachfrage nach Ausbildungsstellen ist die Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung eine zentrale (bildungs-)politische Aufgabe (vgl. Milde 2020, S. 10). Ein sich möglicherweise weiter verschärfender Wettbewerb um Auszubildende erfordert gerade von den Kleinstbetrieben besondere Anstrengungen. Schließlich können Kleinstbetriebe ihre Wettbewerbsposition nur verbessern, wenn sie ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb stärker erhöhen als andere Betriebe. Erschwert wird diese Aufgabe dadurch, dass Kleinstbetriebe häufig eher in gewerblich-technischen und weniger gut vergüteten Berufen ausbilden und daher als weniger attraktiv gelten (siehe hierzu bspw. Pahnke et al. 2014). Wie aber können Kleinstbetriebe ihre Attraktivität verbessern?

4.1 Einschätzung der Attraktivität als Ausbildungsbetrieb

Wie attraktiv ein Ausbildungsbetrieb wahrgenommen wird, hängt nicht zuletzt von der Qualität der Ausbildung und der Übernahmebereitschaft des Betriebs ab. Unsere Analysen der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels lassen in dieser Hinsicht keinen besonderen Unterschied zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen erkennen. Grundsätzlich haben in den Jahren 2011 bis 2017 insgesamt jeweils mehr als 90 % der Prüflinge ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, so dass die Ausbildung in Kleinstbetrieben in dieser Hinsicht nicht weniger attraktiv sein dürfte als in größeren Betrieben (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Anteil der erfolgreichen an allen Prüfungsteilnehmern in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2011 bis 2017

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1 bis 9 Beschäftigte	91,4	97,0	97,0	99,9	100,0	92,4	93,3
10 bis 49 Beschäftigte	93,2	97,2	95,0	95,7	93,7	92,8	95,6
50 bis 249 Beschäftigte	93,5	95,5	97,0	97,6	96,7	96,2	93,4
250 bis 499 Beschäftigte	92,7	97,2	97,2	97,5	96,3	96,5	97,7
500 Beschäftigte und mehr	98,3	97,6	99,1	98,4	88,6	96,7	93,4
Insgesamt	93,5	96,8	96,7	97,5	95,1	94,7	94,3

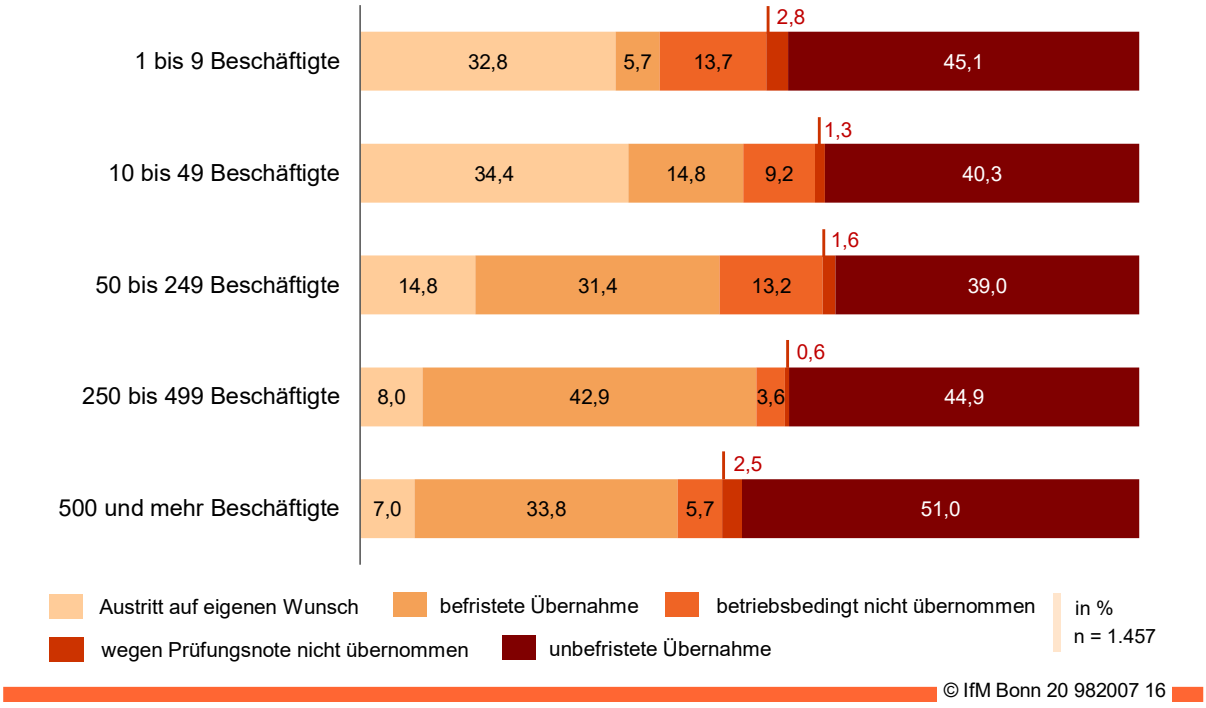
© IfM Bonn

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1 bis 7 (hochgerechnete Werte), eigene Berechnungen.

Auch im Hinblick auf die Übernahme von Auszubildenden zeigt sich, dass die Übernahmequoten von Kleinstbetrieben durchaus mit denen in größeren Betriebsgrößenklassen vergleichbar sind (siehe Abbildung 17). Jugendliche, die

eine Ausbildung in einem Kleinstbetrieb beginnen, haben demnach ähnlich gute Aussichten, nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss im Ausbildungsbetrieb unbefristet als Fachkraft tätig zu sein, wie Auszubildende in einem Großbetrieb.

Abbildung 17: Verbleib der erfolgreichen Prüfungsabsolventen, 2017



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 7 (hochgerechnete Werte), eigene Berechnungen.

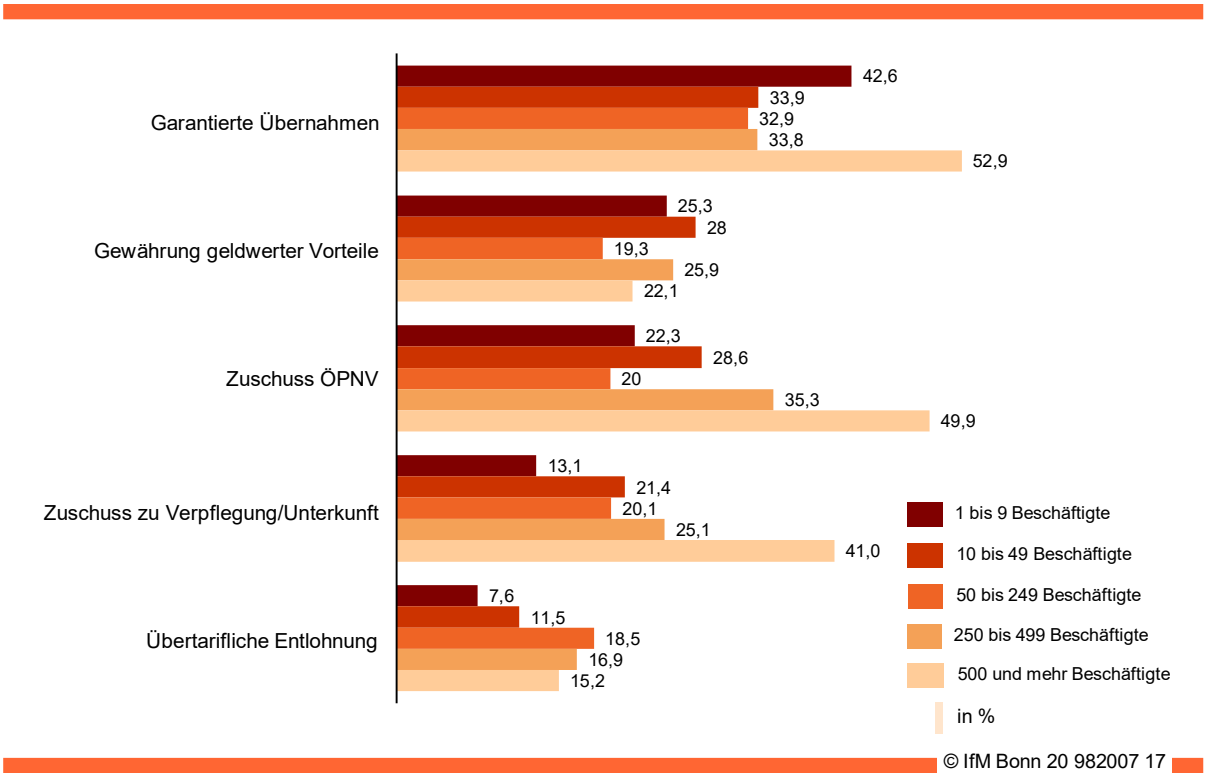
Allerdings verlassen erfolgreiche Prüfungsabsolventinnen und -absolventen ihren Ausbildungsbetrieb deutlich häufiger auf eigenen Wunsch, wenn es sich um einen Kleinstbetrieb handelt. Pahnke et al. (2014, S. 43ff.) kamen für das Jahr 2011 zu vergleichbaren Ergebnissen. Demnach haben also gerade die Kleinstbetriebe – trotz gleicher Qualität der Ausbildung und ähnlicher Übernahmequoten – weiterhin Schwierigkeiten, Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen an sich zu binden. Das zeigt, dass ausbildende Kleinstbetriebe für erfolgreiche Auszubildende als zukünftige Arbeitgeber weniger attraktiv sind als ausbildende Betriebe anderer Größenklassen.

4.2 Möglichkeiten von Kleinstbetrieben zur Verbesserung der Attraktivität als Ausbildungsbetrieb

Um seine eigene Attraktivität zu erhöhen, kann ein Betrieb bspw. zusätzlicher (monetärer) Anreize, wie bspw. garantierte Übernahme bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss oder die Gewährung geldwerter Vorteile anbieten. Unsere

Analysen der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels zeigen, dass Kleinstbetriebe in diesem Zusammenhang insbesondere auf Übernahmegarantien bei erfolgreichem Abschluss setzen. Diese bieten rund vier von zehn Kleinstbetrieben ihren Auszubildenden an (vgl. Abbildung 18).[13]

Abbildung 18: Zusätzliche Angebote an Auszubildende, 2016



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 6 (hochgerechnete Werte), eigene Berechnungen.

Rund ein Vierteil der Kleinstbetriebe gewährt seinen Auszubildenden geldwerte Vorteile. Dieser monetäre Anreiz wird damit von Kleinstbetrieben ähnlich häufig angeboten wie von Betrieben anderer Größenklassen. Deutlichere Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen hingegen bei Zuschüssen zum öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) und zur Unterkunft bzw. Verpflegung. Gerade die größeren Betriebe setzen häufiger auf diese zusätzlichen Angebote als Kleinstbetriebe. Dies dürfte nicht nur in den zusätzlichen Kosten begründet liegen, die mit diesen Maßnahmen verbunden sind.

13 Angaben zu diesen zusätzlichen Angeboten der Betriebe an die Auszubildenden sind bisher in den Jahren 2015 und 2016 im Rahmen des BIBB-Qualifizierungspanels erhoben worden. Da die erhobenen Kategorien in den beiden Jahren nicht identisch sind, werden an dieser Stelle nur die Ergebnisse aus dem Jahr 2016 präsentiert.

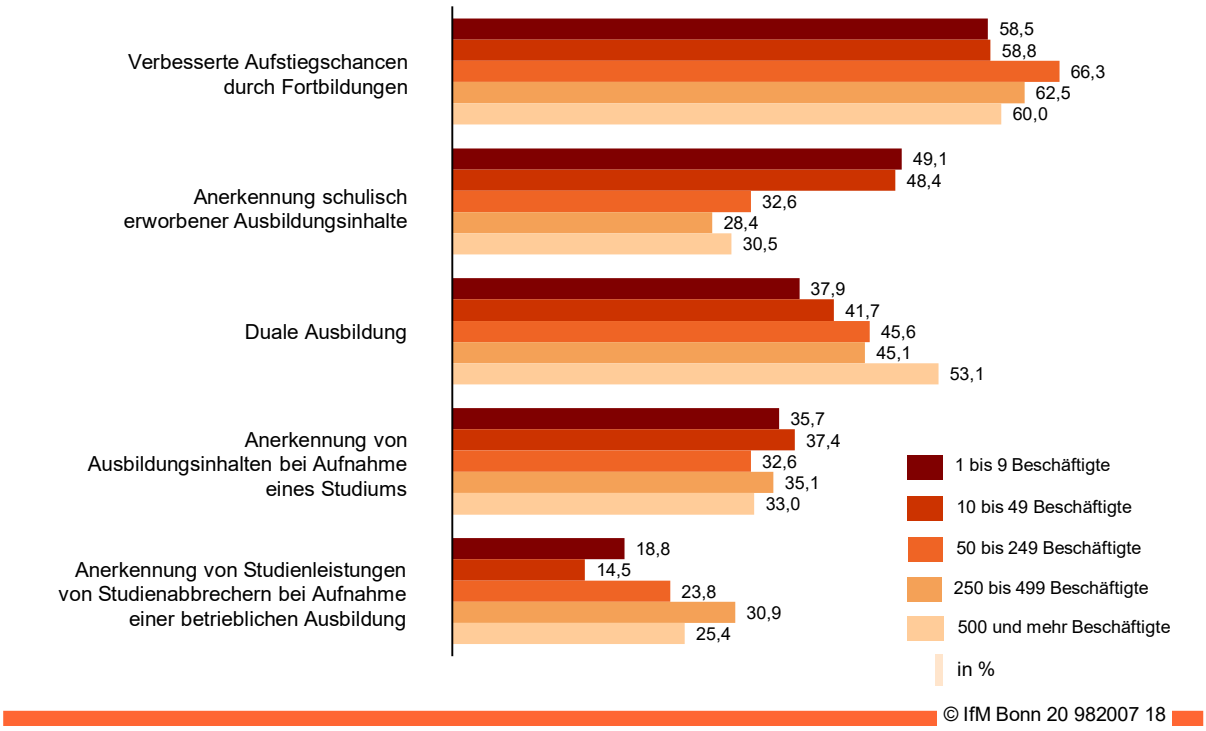
Darüber hinaus haben größere Betriebe noch weitere größenbedingte Vorteile: Ist eine Kantine für die Belegschaft vorhanden, bieten es sich an, den Auszubildenden eine vergünstigte Verpflegung anzubieten, als bspw. Verpflegungspauschalen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung zu zahlen. Im Hinblick auf den ÖPNV ist davon auszugehen, dass Großbetriebe eine stärkere Verhandlungsmacht als Großkunde gegenüber den regionalen Nahverkehrsbetrieben besitzen und so eher entsprechende Rabatte für ihre Auszubildenden aushandeln können. Eine untergeordnete Rolle spielt für Kleinstbetriebe hingegen eine übertarifliche Entlohnung der Auszubildenden. Diese Möglichkeit des zusätzlichen Anreizes nutzen Betriebe aber nach eigenen Angaben am seltensten, um die eigene Attraktivität zu erhöhen. Bei den Kleinst- und kleine Betrieben trifft dies auf rund eins von zehn Unternehmen zu (7,6 % bzw. 11,5 %).

Insgesamt zeigt sich, dass größere Betriebe tendenziell mehr Möglichkeiten haben, Auszubildenden zusätzliche Angebote bzw. Anreize für eine Ausbildung bei ihnen anzubieten. Gleichwohl nutzen auch Kleinstbetriebe grundsätzlich alle hier abgefragten Möglichkeiten. Sie loten also durchaus ihre Möglichkeiten aus, durch zusätzliche Angebote ihre Attraktivität als Ausbilder zu steigern.

4.3 Bildungspolitische Möglichkeiten zur Verbesserung der Attraktivität der Berufsausbildung

Um die Attraktivität der betrieblichen Ausbildung bildungspolitisch zu verbessern, bietet es sich an, die Übergänge zwischen den verschiedenen Bildungswegen zu verbessern. Im Rahmen des BIBB-Qualifizierungspanels wurden die befragten Betriebe im Jahr 2015 um entsprechende Einschätzung gebeten. Vor allem die verbesserten Aufstiegschancen nach der betrieblichen Ausbildung durch ein geeignetes Angebot an Fortbildungen halten die Betriebe demnach mehrheitlich für (sehr) gut geeignet, um die Attraktivität der Ausbildung zu verbessern. Ebenfalls als (sehr) gut geeignet stuft rund die Hälfte der Betriebe einen erleichterten Übergang von einer vollzeitschulischen in eine betriebliche Ausbildung durch die Anerkennung schulisch erworbener Ausbildungsinhalte ein. Zu diesen Einschätzungen kommen insbesondere die kleineren Betriebe (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Bewertung der bildungspolitischen Möglichkeiten zur Verbesserung der Ausbildungsattraktivität nach Größenklassen



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 5 (hochgerechnete Werte), eigene Berechnungen.

Ausbildungsmodelle wie das Duale Studium können in Zeiten einer zunehmenden Akademisierung durchaus ein probates Mittel sein, um die Berufsausbildung insbesondere für Jugendliche mit Studienberechtigung attraktiver zu gestalten. Sie kommen allerdings nur für Betriebe in Frage, die einen Bedarf an entsprechend hochqualifizierten oder ggf. spezialisierten Fachkräften haben. Zudem ist die Aufnahme dual Studierender auch mit einem beträchtlichen Abstimmungs- und Ausbildungsaufwand sowie entsprechenden finanziellen Verpflichtungen der Betriebe verbunden (vgl. Kupfer et al. 2014, S. 27). Infolgedessen überrascht es nicht, dass der Anteil der ausbildenden Betriebe, die ein Duales Studium anbieten, mit der Betriebsgröße zunimmt. Entsprechend schätzt über die Hälfte der Großbetriebe dieses Modell als (sehr) geeignet ein – und nur gut ein Drittel der Kleinstbetriebe.

Nur einen (sehr) geringen Beitrag zur Verbesserung der Attraktivität leistet aus Sicht der meisten Betriebe ein leichterer Übergang von einer betrieblichen Ausbildung ins Studium, der die Anerkennung von Ausbildungsinhalten einschließt. Ein wesentlicher Grund dürfte hierfür sein, dass die Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen dadurch den Ausbildungsbetrieb verlassen. Noch weniger attraktivitätssteigernd schätzen die Betriebe jedoch einen erleichterten Übergang

von Studienabbrecherinnen und -abbrechern in eine betriebliche Ausbildung ein, bei dem Studienleistungen anerkannt werden.

5 Fazit

Die duale Berufsausbildung hat in Deutschland weiterhin einen hohen Stellenwert – nicht zuletzt für die Fachkräftesicherung. Bedingt durch demographische Entwicklungen ist jedoch mit einem weiteren Rückgang der Anzahl an Schulabgängern und Schulabgängerinnen bis mindestens 2025 zu rechnen – was sich auch auf die Anzahl an Jugendlichen auswirken wird, die Berufsausbildungsstellen nachfragen. Angesichts dieser Entwicklungen steht die Fachkräftesicherung in Deutschland vor zunehmenden Herausforderungen: So sinkt die Nachfrage am Ausbildungsstellenmarkt nicht nur, sie verändert sich auch in ihrer Struktur.

Einen zentralen Faktor stellt dabei die im Durchschnitt gestiegene schulische Vorbildung der jungen Erwachsenen dar. Sie hat zu berufsbezogenen Nachfrageverschiebungen am Ausbildungsstellenmarkt geführt. Zugleich verschob sich in den vergangenen Jahren das Verhältnis von Ausbildungsstellenangebot und -nachfrage kontinuierlich zu Gunsten der Jugendlichen. Allerdings nur rein rechnerisch, denn die Situation am Ausbildungsstellenmarkt ist durch zwei scheinbar widersprüchliche Entwicklungen geprägt: Nicht nur Betriebe haben zunehmend Schwierigkeiten, ihre angebotenen Stellen zu besetzen, sondern auch viele Jugendliche, die eine Berufsausbildung anstreben, finden keinen Einstieg in das Berufsleben.

Angesichts eines durch sinkende Nachfrage und zunehmende Passungsprobleme geprägten Ausbildungsstellenmarktes zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie, dass insbesondere Kleinstbetriebe von den aktuellen Entwicklungen negativ betroffen sind: Die meisten unbesetzten Ausbildungsstellen entfallen auf diese und die kleinen Ausbildungsbetriebe. Gleichwohl gibt es keine Anzeichen dafür, dass sich die Kleinstbetriebe in großem Umfang aus dem System der dualen Berufsausbildung zurückziehen. Im Gegenteil: Der Anteil der Kleinstbetriebe, die Ausbildungsstellen anbieten, ist im Untersuchungszeitraum ebenso gestiegen wie der Anteil der Kleinstbetriebe, die vergeblich Ausbildungsstellen angeboten haben. Diese Befunde werfen damit ein etwas anderes Licht auf die rückläufige Ausbildungsbetriebsquote der Kleinstbetriebe als es die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit vermittelt.

Herausforderungen bei der Umsetzung der Ausbildungsbereitschaft ergeben sich für Kleinstbetriebe insbesondere durch mangelnde oder ungeeignete Bewerber und Bewerberinnen. Zugleich beeinflussen der Organisationsaufwand und die Kosten, die mit einer Ausbildung verbunden sind, die Ausbildungsent-

scheidung der Betriebe. Unsere Ergebnisse zeigen jedoch auch, dass viele Kleinstbetriebe ihr Ausbildungsengagement reduzieren oder einstellen, weil sie keinen Bedarf an selbst ausgebildeten Fachkräften haben bzw. nur an ausgebildeten, sofort produktiv einsetzbaren Fachkräften. Dennoch kann die im aktuellen Berufsbildungsbericht zum Ausdruck gebrachte Befürchtung, die grundlegende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, die über einen längeren Zeitraum mit Besetzungsproblemen konfrontiert sind, könnte nachhaltig sinken, nicht einfach von der Hand gewiesen werden (vgl. BMBF 2020). Allerdings sind längerfristig unbesetzte Stellen bisher nur für einen kleinen Teil der Kleinstbetriebe ein Grund, ihr Ausbildungsengagement zu reduzieren. Zusätzliche Hürden bei der Fachkräftesicherung mittels dualer Berufsausbildung zeigen sich für Kleinstbetriebe auch dadurch, dass Ausbildungsverträge relativ häufig und überwiegend nach der Probezeit vorzeitig gelöst werden. Zudem verlässt ein relativ großer Anteil der Auszubildenden die Kleinstbetriebe nach deren erfolgreichem Abschluss.

Eine wesentliche Rolle spielt in diesem Zusammenhang sicherlich die Attraktivität der Kleinstbetriebe als Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber. Die Studienergebnisse zeigen, dass Kleinstbetriebe durchaus daran arbeiten, attraktiver zu werden. Da aber auch die Betriebe der anderen Größenklassen ihre Anstrengungen verstärken, bleibt es für die Kleinstbetriebe weiterhin schwierig, ihre Wettbewerbsposition am Ausbildungsmarkt zu verbessern.

Auch wenn die Wirtschaftspolitik die Kernprobleme am Ausbildungsstellenmarkt erkannt und eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen hat, empfiehlt es sich dennoch die besondere Situation der Kleinstbetriebe sowie die weitere Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt zu beobachten, um rechtzeitig reagieren zu können. Weiterer Forschungsbedarf ergibt sich insbesondere im Hinblick auf die Ermittlung der Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben: Führt die statistische Erhebungsmethode doch zu einer Untererfassung der Kleinstbetriebe, in dessen Folge die sinkende Ausbildungsbeteiligungsquote in ihrer Dramatik trügt und nicht die Realität widergibt. Ein Schritt zu einem vollständigeren Bild bietet eine vertiefende Auswertung vorhandener Daten und ggf. die Erschließung weiterer Datenquellen.

Anhang

Kurzbeschreibung des BIBB-Qualifizierungspanels

Das Betriebspanel zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ist eine repräsentative, jährliche Befragung von gegenwärtig ca. 4.000 Betrieben in Deutschland, die erstmalig im Jahr 2011 durchgeführt wurde. Die finanzielle Förderung erfolgt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Das BIBB-Qualifizierungspanel hat zum Ziel, detaillierte Informationen über die Strukturen, Entwicklungen und Zusammenhänge betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen und betrieblich-qualifikatorischer Arbeitskräftenachfrage zu liefern. Schwerpunkt der Befragung stellen die Aktivitäten dar, die Betriebe in den Bereichen Aus- und Weiterbildung leisten. Darüber hinaus enthält das Panel variierende Themenschwerpunkte, in denen aktuelle wissenschaftlich und sozialpolitisch relevante Fragen vertiefend behandelt werden (vgl. Gerhards et al. 2012, S. 635 ff.).

Auf Grund des Stichprobendesigns, das eine im Vergleich zur Grundgesamtheit überproportionale Berücksichtigung von Kleinstbetrieben umfasst, sowie der umfangreichen Fragen zur betrieblichen Ausbildung, ist der Datensatz für die vorliegende Studie besonders geeignet. Zur Auswertung standen sieben Wellen der Erhebung für die Jahre 2011 bis 2017 zur Verfügung. Im Zuge der Datenaufbereitung sind folgende Betriebe aus der Untersuchung ausgeschlossen worden, um eine bessere Vergleichbarkeit und damit Interpretation der Ergebnisse zu gewährleisten:

- Betriebe mit fehlenden Angaben bei der Variable Ausbildungsbetrieb,
- Betriebe, für die keine Betriebsgrößenklassenzuordnung möglich ist,
- Betriebe, für die keine Angaben zur Anzahl der Auszubildenden möglich sind,
- Betriebe des primären Sektors und der Branchen "Andere".

Damit umfasst die den Auswertungen in dieser Studie zu Grunde liegende Stichprobe des BIBB-Qualifizierungspanels insgesamt 18.664 Beobachtungen. Pro Welle stehen zwischen 1.872 (2012) und 3.342 (2017) gültige Interviews von Betrieben zur Verfügung. Dennoch konnten viele Fragen zum Ausbildungsverhalten zusätzlich zur Betriebsgröße nicht noch hinsichtlich der Region (Ost-/Westdeutschland) und/oder Branchen detailliert ausgewertet werden, da keine verlässlichen Hochrechnungen der Ergebnisse – sofern sie aus Datenschutzgründen nicht geheim gehalten worden sind – mehr möglich waren.

Anhang – Tabellen

Tabelle A1: Anzahl der Auszubildenden in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019

Jahr	Betriebsgrößenklasse				Insgesamt
	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte	
2005	382.837	420.223	540.639	287.832	1.631.531
2006	379.680	427.992	558.582	285.838	1.652.092
2007	382.404	441.879	591.223	289.913	1.705.419
2008	379.430	452.819	614.068	293.583	1.739.900
2009	366.183	443.985	602.102	287.637	1.699.907
2010	343.407	427.783	577.575	271.595	1.620.360
2011	319.705	417.572	557.090	261.284	1.555.651
2012	303.302	419.895	570.500	278.939	1.572.636
2013	288.960	415.938	569.697	276.804	1.551.399
2014	276.608	411.388	557.854	276.718	1.522.568
2015	267.946	412.102	557.914	274.716	1.512.678
2016	262.091	416.120	561.800	272.441	1.512.452
2017	257.380	422.731	565.573	275.074	1.520.758
2018	252.441	428.235	575.601	281.733	1.538.010
2019	245.874	432.128	581.290	303.242	1.562.534

© IfM Bonn

Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf alle Wirtschaftszweige ohne Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, Private Haushalte und Exterritoriale Organisationen und Körperschaften.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Statistik-Service West): Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik im Auftrag des IfM Bonn, Düsseldorf, verschiedene Jahrgänge; Berechnungen des IfM Bonn.

Tabelle A2: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019

Jahr	Betriebsgrößenklasse				Insgesamt
	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte	
2005	4.583.419	5.812.336	8.947.601	5.125.866	24.469.222
2006	4.610.252	5.923.049	9.237.605	5.140.193	24.911.099
2007	4.635.701	6.042.098	9.547.304	5.263.913	25.489.016
2008	4.669.145	6.178.638	9.681.469	5.375.787	25.905.039
2009	4.695.282	6.210.186	9.542.976	5.286.927	25.735.371
2010	4.718.667	6.321.719	9.869.364	5.375.283	26.285.033
2011	4.744.130	6.504.322	10.153.170	5.618.287	27.019.909
2012	4.760.100	6.643.799	10.429.109	5.925.549	27.758.557
2013	4.765.239	6.747.307	10.602.029	5.989.316	28.103.891
2014	4.790.898	6.885.845	10.838.960	6.107.387	28.623.090
2015	4.843.492	7.104.620	11.197.900	6.208.460	29.354.472
2016	4.863.311	7.281.061	11.520.563	6.353.291	30.018.226
2017	4.886.249	7.467.142	11.832.183	6.566.247	30.751.821
2018	4.890.962	7.629.414	12.076.183	6.793.246	31.389.805
2019	4.899.599	7.766.510	12.200.359	6.932.457	31.798.925

© IfM Bonn

Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf alle Wirtschaftszweige ohne Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, Private Haushalte und Exterritoriale Organisationen und Körperschaften.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Statistik-Service West): Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik im Auftrag des IfM Bonn, Düsseldorf, verschiedene Jahrgänge; Berechnungen des IfM Bonn.

Tabelle A3: Verteilung der Ausbildungsbetriebe mit mindestens einem Auszubildenden auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019

Jahr	Betriebsgrößenklassen				Insgesamt
	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte	
2005	58,3	30,1	10,8	0,8	100,0
2006	57,6	30,5	11,1	0,8	100,0
2007	57,0	30,9	11,3	0,8	100,0
2008	56,3	31,3	11,6	0,8	100,0
2009	55,7	31,9	11,6	0,8	100,0
2010	54,4	32,6	12,1	0,9	100,0
2011	52,7	33,6	12,7	0,9	100,0
2012	51,1	34,6	13,3	1,0	100,0
2013	49,9	35,3	13,7	1,0	100,0
2014	48,8	36,1	14,1	1,0	100,0
2015	47,6	36,8	14,5	1,0	100,0
2016	46,7	37,4	14,9	1,1	100,0
2017	45,7	38,0	15,2	1,1	100,0
2018	44,7	38,7	15,6	1,1	100,0
2019	43,7	39,3	15,8	1,2	100,0

© IfM Bonn

Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf alle Wirtschaftszweige ohne Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, Private Haushalte und Exterritoriale Organisationen und Körperschaften.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Statistik-Service West): Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik im Auftrag des IfM Bonn, Düsseldorf, verschiedene Jahrgänge; Berechnungen des IfM Bonn.

Tabelle A4: Anzahl der Ausbildungsbetriebe mit mindesten einem Auszubildenden in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019

Jahr	Betriebsgrößenklassen				Insgesamt
	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte	
2005	276.165	142.390	51.342	3.817	473.714
2006	274.528	145.275	52.858	3.880	476.541
2007	275.808	149.260	54.663	3.954	483.685
2008	273.540	152.194	56.148	4.055	485.937
2009	265.421	151.952	55.438	3.938	476.749
2010	250.710	150.223	55.981	3.979	460.893
2011	235.648	150.199	56.957	4.098	446.902
2012	224.658	151.905	58.470	4.297	439.330
2013	214.922	152.112	58.990	4.311	430.335
2014	206.826	152.815	59.769	4.328	423.738
2015	199.992	154.666	61.056	4.359	420.073
2016	195.464	156.589	62.470	4.441	418.964
2017	191.843	159.537	63.825	4.580	419.785
2018	187.436	162.303	65.268	4.710	419.717
2019	182.653	164.445	66.114	4.810	418.022

© IfM Bonn

Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf alle Wirtschaftszweige ohne Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, Private Haushalte und Exterritoriale Organisationen und Körperschaften.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Statistik-Service West): Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik im Auftrag des IfM Bonn, Düsseldorf, verschiedene Jahrgänge; Berechnungen des IfM Bonn.

Tabelle A5: Durchschnittliche Anzahl der Auszubildenden in den Ausbildungsbetrieben der einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019

Jahr	Betriebsgrößenklasse				Insgesamt
	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte	
2005	1,4	3,0	10,5	75,4	3,4
2006	1,4	2,9	10,6	73,7	3,5
2007	1,4	3,0	10,8	73,3	3,5
2008	1,4	3,0	10,9	72,4	3,6
2009	1,4	2,9	10,9	73,0	3,6
2010	1,4	2,8	10,3	68,3	3,5
2011	1,4	2,8	9,8	63,8	3,5
2012	1,4	2,8	9,8	64,9	3,6
2013	1,3	2,7	9,7	64,2	3,6
2014	1,3	2,7	9,3	63,9	3,6
2015	1,3	2,7	9,1	63,0	3,6
2016	1,3	2,7	9,0	61,3	3,6
2017	1,3	2,6	8,9	60,1	3,6
2018	1,3	2,6	8,8	59,8	3,7
2019	1,3	2,6	8,8	63,0	3,7

© IfM Bonn

Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf alle Wirtschaftszweige ohne Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, Private Haushalte und Exterritoriale Organisationen und Körperschaften.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Statistik-Service West): Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik im Auftrag des IfM Bonn, Düsseldorf, verschiedene Jahrgänge; Berechnungen des IfM Bonn.

Tabelle A6: Gruppenbildung anhand der Ausbildungsbereitschaft

	Betrieb bildet aktuell aus	Betrieb bildet aktuell nicht aus
Ausbildungsstellen angeboten	Gruppe 1	Gruppe 3
Keine Ausbildungsstellen angeboten	Gruppe 2	Gruppe 4

© IfM Bonn

Quelle: IfM Bonn 2020.

Tabelle A7: Anzahl der Betriebe in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2005 bis 2019

Jahr	Betriebsgrößenklassen				Insgesamt
	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte	
2005	1.572.949	292.417	72.685	4.207	1.942.258
2006	1.582.650	297.586	74.901	4.289	1.959.426
2007	1.588.953	302.639	77.401	4.400	1.973.393
2008	1.601.972	308.707	78.708	4.498	1.993.885
2009	1.610.658	311.074	77.858	4.394	2.003.984
2010	1.615.845	316.381	80.302	4.461	2.016.989
2011	1.616.597	324.892	82.593	4.624	2.028.706
2012	1.620.375	331.196	84.398	4.927	2.040.896
2013	1.617.685	336.012	85.527	4.956	2.044.180
2014	1.619.203	342.783	87.506	5.017	2.054.509
2015	1.621.864	353.009	90.356	5.108	2.070.337
2016	1.619.710	361.772	92.974	5.243	2.079.699
2017	1.619.068	370.188	95.441	5.422	2.090.119
2018	1.614.544	377.442	97.405	5.576	2.094.967
2019	1.612.814	383.969	98.536	5.674	2.100.993

© IfM Bonn

Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf alle Wirtschaftszweige ohne Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, Private Haushalte und Exterritoriale Organisationen und Körperschaften.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Statistik-Service West): Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik im Auftrag des IfM Bonn, Düsseldorf, verschiedene Jahrgänge; Berechnungen des IfM Bonn.

Literatur

Acemoglu, D.; Pischke, J.-S. (1998): Why do firms train? Theory and evidence, The Quarterly Journal of Economics, 113 (1), S. 79-119.

Acemoglu, D.; Pischke, J.-S. (1999a): The structure of wages and investment in general training, Journal of Political Economy, 107 (3), S. 539-572.

Acemoglu, D.; Pischke, J.-S. (1999b): Beyond Becker: Training in imperfect labour markets, The Economic Journal, 109 (453), S. 112-142.

Becker, G. S. (1964): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Chicago, London.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2020): Berufsbildungsbericht 2020, Bonn.

DIHK (2019): Ausbildung 2019. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, file:///C:/Users/brink/AppData/Local/Temp/dihk-ausbildungsumfrage-2019-data.pdf, Abruf am 7.09.2020.

Dionisius, R.; Lissek, N.; Schier, F. (2011): Einmündungen im Übergangsbereich rückläufig, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 40 (4), S. 4-5.

Dionisius, R.; Illiger, A. (2020): Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.

Eckelt, M.; Mohr, S.; Gerhards, C.; Burkard, C. (2020): Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Rueckgang_Ausbildungsbeteiligung.pdf, Abruf am 07.09.2020.

Engin, G. (2016): Berufliche Aspirationen von Jugendlichen der gymnasialen Mittelstufe. Eingrenzung und Konstitution im Kontext von persönlicher Bindung, beruflicher Exploration und beruflicher Identität, Darmstadt.

Flemming, S.; Granath, R.-O. (2019): Aktuelle Ausbildungsmarktbilanz 2018, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn, S. 14-51.

Gerhards, C.; Mohr, S.; Troltsch, K. (2012): The BIBB Training Panel–An Establishment Panel on Training and Competence Development, Schmoller Jahrbuch, 132 (4), S. 635-652.

Gericke, N.; Krupp, T.; Troltsch, K. (2009): Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben, Ergebnisse des BIBB-Ausbildungsmonitors. BIBB Report, 10 (09).

Kupfer, F.; Köhlmann-Eckel, C.; Kolter, C. (2014): Duale Studiengänge - Praxisnahes Erfolgsmodell mit Potenzial? Abschlussbericht zum Entwicklungsprojekt "Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen", Bundesinstitut für Berufsbildung: Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 152, Bonn.

Lindley, R. M. (1975): The demand for apprentice recruits by the engineering industry, 1951-71, Scottish Journal of Political Economy, 22 (1), S. 1-24.

Merrilees, W. J. (1983): Alternative models of apprentice recruitment: with special reference to the British engineering industry, Applied Economics, 15 (1), S. 1-21.

Milde, B. (2020): Indikatoren zur beruflichen Ausbildung, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn, S. 9-11.

Milde, B.; Ulrich, J. G.; Flemming, S.; Granath, R.-O. (2020): Aktuelle Arbeitsmarktbilanz. Angebot und Nachfrage, Angebots-Nachfrage-Relation, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn, S. 14-41.

Oeynhausen, 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, S. 97-108.

Pahnke, A.; Icks, A.; Kay, R. (2013): Übernahme von Auszubildenden: Betriebsgrößenspezifische Analysen, Institut für Mittelstand (IfM) Bonn: IfM-Materialien Nr. 221, Bonn.

Pahnke, A.; Große, J.; Kay, R.; Brink, S. (2014): Die Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben, Institut für Mittelstand (IfM) Bonn: IfM-Materialien Nr. 231, Bonn.

Pfeifer, H.; Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. (2010): Ausbildungskosten und das Übernahmeverhalten von Betrieben: Ein Vergleich der BIBB-Kosten- und Nutzenerhebungen der Jahre 2000 und 2007, Sozialer Fortschritt, S. 174-182.

Schier, F.; Ulrich, J. G. (2014): Übergänge wohin? Auswirkungen sinkender Schulabgängerzahlen auf die Berufswahl und Akzeptanz von Ausbildungsangeboten, Zeitschrift für Berufs-und Wirtschaftspädagogik, 110 (3), S. 358-373.

Schönfeld, G. (2010): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe: Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung, Bonn.

Schönfeld, G.; Jansen, A.; Wenzelmann, F.; Pfeifer, H. (2016): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe: Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung, Bonn.

Seeber, S.; Wieck, M.; Baethge-Kinsky, V.; Boschke, V.; Michaelis, C.; Busse, R.; Geiser, P. (2019): Ländermonitor berufliche Bildung 2019. Ein Vergleich der Bundesländer mit vertiefender Analyse zu Passungsproblemen im dualen System, Bielefeld.

Seibert, H.; Kleinert, C. (2009): Duale Berufsausbildung: Ungelöste Probleme trotz Entspannung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): IAB-Kurzbericht 10/2009, Nürnberg.

Stevens, M. (1994): An investment model for the supply of training by employers, The Economic Journal, 104 (424), S. 556-570.

Thomä, J. (2013): Ökonomische Argumente für die duale Ausbildung, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien Nr. 91, Duderstadt.

Troltsch, K.; Mohr, S. (2020): Betriebliche Ausbildungsbeteiligung. Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, S. 191-201.

Uhly, A. (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik, Bundesinstitut für Berufsbildung: Wissenschaftliche Diskussionspapiere 157, Bonn.

Ulrich, J. G. (2012): Indikatoren zur Einmündung in duale Berufsausbildung. Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick., Bundesinstitut für Berufsbildung: Wissenschaftliche Diskussionspapiere 133, Bonn.

Ziegler, B.; Engin, G.; Rotter, E. (2020): Berufliche Aspirationen erfassen und reflektieren. Theoretischer Hintergrund, Merkmale und Umsetzungsmöglichkeiten am Beispiel eines Online Tools, in: Brüggemann, T.; Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch, Münster, New York, S. 415-426.