

# IfM-Materialien

Institut für  
Mittelstandsforschung

**IfM**  
BONN

[www.ifm-bonn.org](http://www.ifm-bonn.org)

## Die Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben

von André Pahnke, Jutta Große, Rosemarie Kay und  
Siegrun Brink

IfM-Materialien Nr. 231

## Impressum

### **Herausgeber**

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

### **Ansprechpartner**

André Pahnke  
Rosemarie Kay

### **IfM-Materialien Nr. 231**

ISSN 2193-1852 (Internet)

ISSN 2193-1844 (Print)

Bonn, 30. Oktober 2014

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, Energie,  
Industrie, Mittelstand und Handwerk  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Die Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben

André Pahnke, Jutta Große, Rosemarie Kay, Siegrun Brink

IfM-Materialien Nr. 231

### Zusammenfassung

Am Ausbildungsstellenmarkt wird es trotz des weiterhin bestehenden Bewerberüberhangs zunehmend schwieriger, das betriebliche Angebot und die Nachfrage der Jugendlichen zusammenzuführen. Seit einigen Jahren ist überdies (allein) die Anzahl der Ausbildungsbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten rückläufig. Ziel der vorliegenden Studie ist es daher, den Ursachen dieser Entwicklung bei den Kleinstbetrieben nachzugehen. Die Befunde zeigen, dass sich Kleinstbetriebe nicht massiv aus der betrieblichen Ausbildung zurückziehen, sondern dass sie im Vergleich zu größeren Betrieben häufiger Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Dabei ist weniger ein Mangel an Bewerbern als deren unzureichende Eignung aus Sicht der Betriebe ausschlaggebend. Weitere Ursachen sind in einer für Jugendliche mangelnden Attraktivität der Kleinstbetriebe und dem steigenden Interesse an höheren Bildungsabschlüssen zu sehen.

**Schlagerwörter:** *Berufsausbildung, Kleinstbetriebe, Fachkräftesicherung*

### Abstract

Despite an excess demand for apprenticeships on the labour market, it is more and more difficult to match supply of establishments with the demand of young persons. Moreover, the total number of establishments with less than 10 employees that train young persons is decreasing. This study therefore follows up the reasons of this development. The results show that micro-establishments have more difficulties finding appropriate applicants for apprenticeships. In addition, the appeal of micro-establishment as employer and the increasing interest of young persons in achieving higher levels of education are also important.

**JEL:** J11, J21, J23, M53

**Key words:** *apprenticeship, micro-establishments, demand for skilled labour*

### Danksagung

Wir bedanken uns beim Bundesinstitut für Berufsbildung für die freundliche Genehmigung, die Daten des BIBB-Qualifizierungspanels im Rahmen von Gastaufenthalten am Forschungsdatenzentrum von März bis Oktober 2014 auszuwerten.

## Inhalt

Verzeichnis der Abbildungen	III
Verzeichnis der Tabellen	V
Kurzfassung	VII
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage und Ziel der Untersuchung	1
1.2 Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit	3
2 Die Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft und ihrer Rahmenbedingungen	5
2.1 Aktuelle Entwicklungen am Ausbildungsmarkt	5
2.2 Betriebsgrößenspezifische Ausbildungsbeteiligung	8
2.3 Grundvoraussetzungen der betrieblichen Ausbildung: Ausbildungsberechtigung und ökonomische Rationalität	12
2.4 Ausbildungsmotive	15
2.5 Attraktivität betrieblicher Ausbildung und Ausbildungsberufe	17
2.6 Ausbildungshemmnisse	19
2.7 Zwischenfazit	22
3 Ergebnisse der Analysen auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels	24
3.1 Entwicklung der Ausbildungsbereitschaft von Kleinbetrieben	24
3.1.1 Untererfassung der Ausbildungsbeteiligung von Kleinbetrieben	24
3.1.2 Stellenbesetzungsprobleme als Ursache einer rückläufigen Ausbildungsbeteiligung	27
3.2 Ursachen der Besetzungsprobleme von Kleinbetrieben	32
3.2.1 Schwierigkeiten bei der Suche nach Auszubildenden	32
3.2.2 Suchwege	34
3.2.3 Attraktivität als Ausbildungsbetrieb	36
3.2.4 Bindung von Auszubildenden an den Ausbildungsbetrieb	39
3.2.5 Bindung von Ausbildungsabsolventen an den Ausbildungsbetrieb	42
3.3 Bestimmungsfaktoren der Ausbildungsbeteiligung von Kleinbetrieben	45
4 Resümee	52
4.1 Zentrale Ergebnisse	52
4.2 Wirtschaftspolitische Empfehlungen	53

Literatur	57
Anhang	61
Tabellenanhang	63

## Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und –nachfrage, 2009 bis 2013	5
Abbildung 2:	Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes, der besetzten und unbesetzten Ausbildungsstellen, 2009 bis 2013	7
Abbildung 3:	Verhältnis der am Ausbildungsmarkt erfolgreichen und zum 30.9. noch einen Ausbildungsplatz suchenden Jugendlichen, 2009 bis 2013	8
Abbildung 4:	Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote, 2003 bis 2012	9
Abbildung 5:	Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen, 2003 bis 2012 (Indexdarstellung, Basis: 2008)	10
Abbildung 6:	Verteilung der Ausbildungsbetriebe auf Betriebsgrößenklassen, 2003 bis 2012	11
Abbildung 7:	Entwicklung der Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen, 2003 bis 2012	12
Abbildung 8:	Anteil ausbildender Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben, nach Betriebsgröße	14
Abbildung 9:	Ausbildungsverhalten in den Jahren 2007 bis 2011 nach Betriebsgröße	26
Abbildung 10:	Gegenüberstellung der Betriebe, die in 2011 und/oder in 2013 Ausbildungsplätze angeboten haben, nach Betriebsgröße	27
Abbildung 11:	Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote, der Anzahl der Ausbildungsbetriebe und der Anzahl der Betriebe insgesamt innerhalb der Gruppe der Kleinstbetriebe (Basisjahr: 2003)	28
Abbildung 12:	Verteilung der Neueinstellungen auf Betriebsgrößenklassen, 2011 bis 2013	29
Abbildung 13:	Verteilung der unbesetzten Ausbildungsstellen auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2011 bis 2013	30

## IV

Abbildung 14: Anteil der Neueinstellungen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen, 2011 bis 2013	32
Abbildung 15: Einschätzungen, wie sich die Suche von geeigneten Bewerbern in den Jahren 2011 bis 2014 entwickeln wird, nach Betriebsgröße	33
Abbildung 16: Von Betrieben selbst genannte Gründe für unbesetzte Stellen, 2011	34
Abbildung 17: Anteil der Auszubildenden in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen nach Betriebsgröße, 2011 bis 2013	36
Abbildung 18: Durchschnittliche Ausbildungsvergütung nach Lehrjahr und Betriebsgröße, 2011 (Angaben in €)	37
Abbildung 19: Schulische Bildung der Bewerber um Ausbildungsplätze, 2012, nach Betriebsgröße	38
Abbildung 20: Schulische Bildung der neu eingestellten Auszubildenden, 2012, nach Betriebsgröße	39
Abbildung 21: Anteil der Betriebe mit Vertragslösungen im Ausbildungsjahr 2010/2011 nach Betriebsgröße	40
Abbildung 22: Anteil der im Ausbildungsjahr 2010/2011 aufgelösten Verträge an den erfolgten Neueinstellungen	41
Abbildung 23: Zeitraum der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in den Jahren 2010 bis 2012, nur Betriebe mit tatsächlich aufgelösten Verträgen, nach Betriebsgröße	42
Abbildung 24: Anteil erfolgreicher Ausbildungsabsolventen an allen Prüfungsteilnehmern, 2011 bis 2013, nach Betriebsgröße	43
Abbildung 25: Übernahmequoten, 2011 bis 2013	44
Abbildung 26: Verbleib der erfolgreichen Prüfungsabsolventen, 2011	45
Abbildung A1: Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote 2011 bis 2013 nach Betriebsgröße	77

## Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe 2013	18
Tabelle 2:	Studien zu Ausbildungshemmnissen auf betrieblicher Ebene (Anteilswerte in %)	21
Tabelle 3:	Studien zu Ausbildungshemmnissen auf Seiten der Bewerber (Anteilswerte in %)	22
Tabelle 4:	Durchschnittliche Anzahl Auszubildender in tatsächlich ausbildenden Betrieben, 2011 bis 2013	25
Tabelle 5:	Anteil der Ausbildungsbetriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen im aktuellen Ausbildungsjahr, 2011 bis 2013 (Angaben in %)	31
Tabelle 6:	Genutzte Wege, um Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2012/2013 zu besetzen, nach Betriebsgröße (Angaben in %)	35
Tabelle 7:	Merkmale von Ausbildungsbetrieben (Logit-Schätzungen, gepoolt)	47
Tabelle 8:	Determinanten der betrieblichen Ausbildungsintensität (Fractional-Logit-Schätzungen, gepoolt)	49
Tabelle 9:	Merkmale von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen (Logit-Schätzungen, gepoolt)	51
Tabelle A1:	Ausbildungsmarktentwicklung von 2009 bis 2013 (Stichtag 30. September)	63
Tabelle A2:	Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote von 2003 bis 2012 nach Betriebsgröße	64
Tabelle A3:	Entwicklung der Betriebe von 2003 bis 2012 nach Betriebsgröße	65
Tabelle A4:	Entwicklung der Ausbildungsbetriebe von 2003 bis 2012 nach Betriebsgröße	66
Tabelle A5:	Entwicklung der Ausbildungsquote von 2003 bis 2012 nach Betriebsgröße	67
Tabelle A6:	Entwicklung der Auszubildenden von 2003 bis 2012 nach Betriebsgröße	68

Tabelle A7:	Merkmale von Betrieben, die Ausbildungsstellen anbieten (Logit-Schätzungen, gepoolt)	69
Tabelle A8:	Einflussfaktoren auf den Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen (Fractional-Logit-Schätzungen, gepoolt)	70
Tabelle A9:	Qualifizierungsmaßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe und (potentielle) Auszubildende	71

## **Kurzfassung**

Der Ausbildungsstellenmarkt ist seit Jahren durch einen Bewerberüberhang geprägt. Es gibt also mehr Bewerber für Ausbildungsstellen als bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stellen. Dennoch wird das Zusammenführen des betrieblichen Angebots und der Nachfrage der Jugendlichen offenbar zunehmend schwieriger. Die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge geht zurück, während gleichzeitig die Anzahl der freien bzw. unbesetzten Ausbildungsstellen ebenso steigt wie die der unversorgten Bewerber. Vor diesem Hintergrund ist festzustellen, dass alleine bei den Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten (Kleinstbetriebe) die Beteiligung an betrieblicher Ausbildung in den letzten Jahren zurückgegangen ist. Diese Entwicklung ist auch deswegen problematisch, weil die eigene betriebliche Ausbildung von zukünftigen Fachkräften gerade für Kleinst- und Kleinbetriebe der wesentliche Weg der Fachkräftesicherung ist. Ziel der vorliegenden Studie ist es, den Ursachen dieser spezifischen Entwicklung nachzugehen.

### **Fehlende Ausbildungsberechtigung und fehlende Ressourcen wesentliche Gründe für geringere Ausbildungsbeteiligung**

Kleinstbetriebe stufen sich wesentlich häufiger als größere Betriebe als nicht ausbildungsberechtigt ein und können sich folglich nicht an der betrieblichen Ausbildung beteiligen. Allerdings ist der Anteil der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe im Zeitablauf weitgehend konstant geblieben und die fehlende Ausbildungsberechtigung damit kein Grund für deren rückläufige Beteiligung an der betrieblichen Ausbildung. Zudem verfügen Kleinstbetriebe seltener als Betriebe anderer Größenklassen über die personellen und finanziellen Ressourcen, die für die eigene Ausbildung erforderlich sind. Schließlich übersteigen die Kosten der Ausbildung häufig die daraus resultierenden Erträge. Und nicht zuletzt haben Kleinstbetriebe aufgrund einer geringeren natürlichen Fluktuation einen geringeren Ersatzbedarf, der eine stetige Beteiligung an der betrieblichen Ausbildung nicht erforderlich macht.

### **Zunehmende Stellenbesetzungsprobleme Hauptursache für rückläufige Ausbildungsbeteiligung**

Analysen auf Grundlage des BIBB-Qualifizierungspanels zeigen, dass Kleinstbetriebe in stärkerem Maße als größere Betriebe Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. So konnten sie im betrachteten Zeitraum 2011 bis 2013 rund die Hälfte ihrer freien Ausbildungsplätze nicht beset-

zen. Bei den Großbetrieben lag der entsprechende Anteil bei rund 4 bis 5 %. Da Kleinstbetriebe häufig nur einen einzigen Ausbildungsplatz besetzen wollen, führen derartige Stellenbesetzungsprobleme nicht selten dazu, dass Kleinstbetriebe gar keinen Auszubildenden haben und damit als nicht an der betrieblichen Ausbildung beteiligt gelten. Werden also die Betriebe zur Beurteilung herangezogen, die Ausbildungsplätze angeboten und nicht nur die, die auch tatsächlich Ausbildungsplätze besetzt haben, ist eine gleichbleibend hohe Ausbildungsbereitschaft der Kleinstbetriebe zu konstatieren.

### **Geringere Attraktivität als Ausbildungsbetrieb trägt zu den Stellenbesetzungsproblemen bei**

Kleinstbetriebe sind insbesondere für gut qualifizierte Bewerber für Ausbildungsplätze im Durchschnitt weniger attraktiv als größere Betriebe. Dies liegt u.a. daran, dass sie häufiger in den weniger beliebten technisch-gewerblichen Berufen ausbilden, durchschnittlich geringere Ausbildungsvergütungen zahlen und anschließend eher schlechtere Verdienstmöglichkeiten für Fachkräfte bieten. Diese Umstände tragen dazu bei, dass Kleinstbetriebe schlechter qualifizierte Bewerber für Ausbildungsplätze anziehen, was es den Betrieben erschwert, geeignete Kandidaten für sich zu gewinnen. Das Stellenbesetzungsproblem ist in diesen Fällen weniger ein generelles Problem fehlender Bewerber als vielmehr ein Passungsproblem.

### **Nachfrage nach Ausbildungsplätzen wird weiter zurückgehen und die Stellenbesetzungsprobleme der Kleinstbetriebe verschärfen**

Die im Zuge des demografischen Wandels abnehmende Zahl an Schulabgängern wird in Verbindung mit einem anhaltenden Trend zur akademischen Ausbildung zu einer spürbar sinkenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den nächsten Jahren führen.

### **Stärkere Anstrengungen erforderlich, um Auszubildende zu werben**

Dies wird die weniger attraktiven Kleinstbetriebe stärker treffen als die übrigen Betriebe. Kleinstbetriebe gingen bisher seltener als größere Betriebe davon aus, dass die Suche nach Auszubildenden schwerer werden könnte. Angesichts dessen, dass sie bereits jetzt vergleichsweise große Probleme in dieser Hinsicht haben, scheint ein Umdenken erforderlich, z.B. hinsichtlich der Rekrutierungswege. Eine Verbesserung der materiellen und immateriellen Ausbildungsbedingungen wird hingegen nur begrenzt möglich sein.

## 1 Einleitung

### 1.1 Ausgangslage und Ziel der Untersuchung

Die duale Berufsausbildung ist in Deutschland mit zwei zentralen wirtschafts- bzw. berufsbildungspolitischen Zielsetzungen verbunden. Einerseits soll jungen Menschen durch das System der dualen Berufsausbildung – ergänzt durch Integrationsmaßnahmen im sogenannten Übergangsbereich<sup>1</sup> – Beschäftigungsfähigkeit vermittelt sowie der Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf und damit schließlich gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht werden. Andererseits dient die duale Berufsausbildung neben der schulischen Berufsausbildung und dem Hochschulstudium der Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland (vgl. BMBF 2014, S. 11; Dionisius et al. 2011, S. 4).

Grundsätzlich zeigen Betriebe ein hohes Interesse an der betrieblichen Berufsausbildung und an der Weiterbeschäftigung der Jugendlichen im Betrieb (vgl. Wenzelmann et al. 2009). Seit Jahrzehnten werden in Deutschland jährlich mindestens 500.000 betriebliche Ausbildungsverträge abgeschlossen (vgl. BMBF 2014, S. 4). Schließlich hat die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften für Betriebe zwei wesentliche Vorteile: die enge fachliche und organisatorische Anbindung der Ausbildungsabsolventen an den Ausbildungsbetrieb sowie die Möglichkeit, während der mehrjährigen Ausbildung eine genaue Einschätzung der Fähigkeiten des Ausbildungsabsolventen vornehmen und darauf aufbauend einen entsprechenden Einsatz der jungen Fachkräfte im Betrieb planen zu können (vgl. Bellmann/Hartung 2010, S. 160 ff.). Außerdem stellen gerade diese Nähe zum Beschäftigungssystem und die damit verbundenen, grundsätzlich positiven Perspektiven am Arbeitsmarkt für die Auszubildenden selbst eine wichtige Voraussetzung für eine eigenständige Lebensführung und gesellschaftliche Teilhabe dar. So beginnt mehr als die Hälfte eines Altersjahrgangs eine Ausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberuf (vgl. BMBF 2014, S. 4).

---

<sup>1</sup> Der sog. "Übergangsbereich" wird von Jugendlichen genutzt, die durch das Angebot der Berufsschulen ihren Schulabschluss verbessern möchten, eine berufsvorbereitende Maßnahme oder Zeit der Orientierung benötigen oder bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz bisher erfolglos geblieben sind (vgl. Eberhard/Ulrich 2011, S. 110 f.).

Jeder abgeschlossene Ausbildungsvertrag trägt dazu bei, Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt in Einklang zu bringen. Dieser Prozess ist entscheidend für den Erfolg der dualen Berufsausbildung und den mit ihr verbundenen Funktionen der Berufsbildung und Fachkräftesicherung. Je besser sich Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage decken, desto mehr Auszubildende stehen nach erfolgreichem Abschluss ihrer beruflichen Qualifizierung den Betrieben als zukünftige Fachkraft zur Verfügung.

In dieser Hinsicht hat sich die Ausbildungsbilanz 2013 im Vergleich zu den Vorjahren weiter verschlechtert. So ist nicht nur ein wiederholter Rückgang bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, sondern auch gleichzeitig ein Anstieg der freien bzw. unbesetzten Ausbildungsplätze festzustellen. Begleitet wird diese Entwicklung durch eine zunehmende Anzahl unversorgter Bewerber. Die Zusammenführung des betrieblichen Angebots auf der einen Seite und der Nachfrage von Jugendlichen auf der anderen Seite wird offenbar zunehmend schwieriger (vgl. BMBF 2014, S. 5). Neben demografischen Effekten können mögliche Ursachen für diese Entwicklungen u.a. in einem Ungleichgewicht bei den angebotenen und nachgefragten Ausbildungsberufen, einer (aus betrieblicher Sicht) ungenügenden Qualifikation der Bewerber oder in Änderungen im Bildungswahlverhalten liegen (vgl. BMBF 2014, S. 5 f.; Statistisches Bundesamt 2013, S. 10). Auch regionale Strukturbedingungen, wie eine geringe Bevölkerungsdichte oder ein niedriger Anteil an Dienstleistungen, können zu Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen führen (vgl. Troltsch et al. 2012, S. 6 ff.). Konjunkturelle Effekte jedoch sind insbesondere für die Veränderungen in den letzten beiden Jahren auszuschließen (vgl. BMBF 2014, S. 16).

Auch wenn sich im Detail berufs-, regional- oder anforderungsspezifische Unterschiede zeigen (vgl. BMBF 2014, S. 5; Matthes et al. 2014, S. 9 ff.), kann eine Verfestigung oder gar Verschärfung der aktuellen Situation am Ausbildungsmarkt insbesondere kleine und mittlere Betriebe (KMB)<sup>2</sup> vor neue Herausforderungen stellen. Denn gerade für KMB ist die Fachkräftesicherung über die (eigene) betriebliche Berufsausbildung besonders attraktiv, weil sie in der Regel einen vergleichsweise höheren Bedarf an Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung haben als Großbetriebe (vgl. Maaß/Kay 2011, S. 29).

---

<sup>2</sup> Als kleine und mittlere Betriebe werden im Folgenden Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten insgesamt verstanden.

Die Entwicklungen der letzten Jahre deuten darauf hin, dass sich Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (Kleinstbetriebe) in einer besonderen Situation befinden. Der seit 2009 zu beobachtende Rückgang der Anzahl der Ausbildungsbetriebe ist ausschließlich auf Betriebe dieser Größenklasse zurückzuführen, die sich aus der betrieblichen Ausbildung zurückziehen (vgl. Kapitel 2.2). Eine wesentliche Rolle scheinen in diesem Zusammenhang zunehmende Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu spielen.

Ziel der vorliegenden Studie ist vor diesem Hintergrund eine detaillierte Analyse des Ausbildungsverhaltens von Kleinstbetrieben. Konkret gilt es Faktoren zu identifizieren, die den Rückgang der Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben in den letzten Jahren genauer erklären. Die auf diese Weise gewonnenen Erkenntnisse bilden sowohl die Grundlage für eine umfassende Beurteilung der aktuellen Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben als auch für die Ableitung von Handlungsempfehlungen.

## **1.2 Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit**

Das Untersuchungsziel kann vornehmlich auf empirischem Wege erreicht werden. Zunächst wird die Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit und des BIBB-Datenreports nachgezeichnet, um die besondere Situation von Kleinstbetrieben am Ausbildungsmarkt zu verdeutlichen (vgl. Kapitel 2.1 und 2.2). Daran schließt sich eine Analyse der Rahmenbedingungen der betrieblichen Ausbildung an (vgl. Kapitel 2.3 bis 2.6). Die Ergebnisse dieser Literaturanalyse bilden die Grundlage für die Ableitung erster Erklärungen für die aktuellen Entwicklungen. Auf diese Weise können relevante Variablen bzw. Einflussfaktoren, aber auch bestehende Forschungslücken identifiziert werden, die wiederum die weiteren Analysen zur Entwicklung der Ausbildungsbereitschaft und zu den Ursachen von Ausbildungsstellenbesetzungsproblemen (vgl. Kapitel 3) vorstrukturieren.

Die Datengrundlage der weiteren statistischen und ökonometrischen Auswertungen bildet das "Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung des Bundesinstituts für Berufsbildung" (kurz: BIBB-Qualifizierungspanel). Die Daten des BIBB-Qualifizierungspanels besitzen inhaltlich eine hohe Relevanz für die vorliegende Studie, da die Aktivitäten, die Betriebe in den Bereichen Aus- und Weiterbildung leisten, einen Schwerpunkt der Befragung bilden. Das BIBB-Qualifizierungspanel selbst ist eine repräsentative, jährliche Befragung von 2.000 deutschen Betrieben, die seit 2011 mit Förderung durch das Bun-

desministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vom BIBB durchgeführt wird.

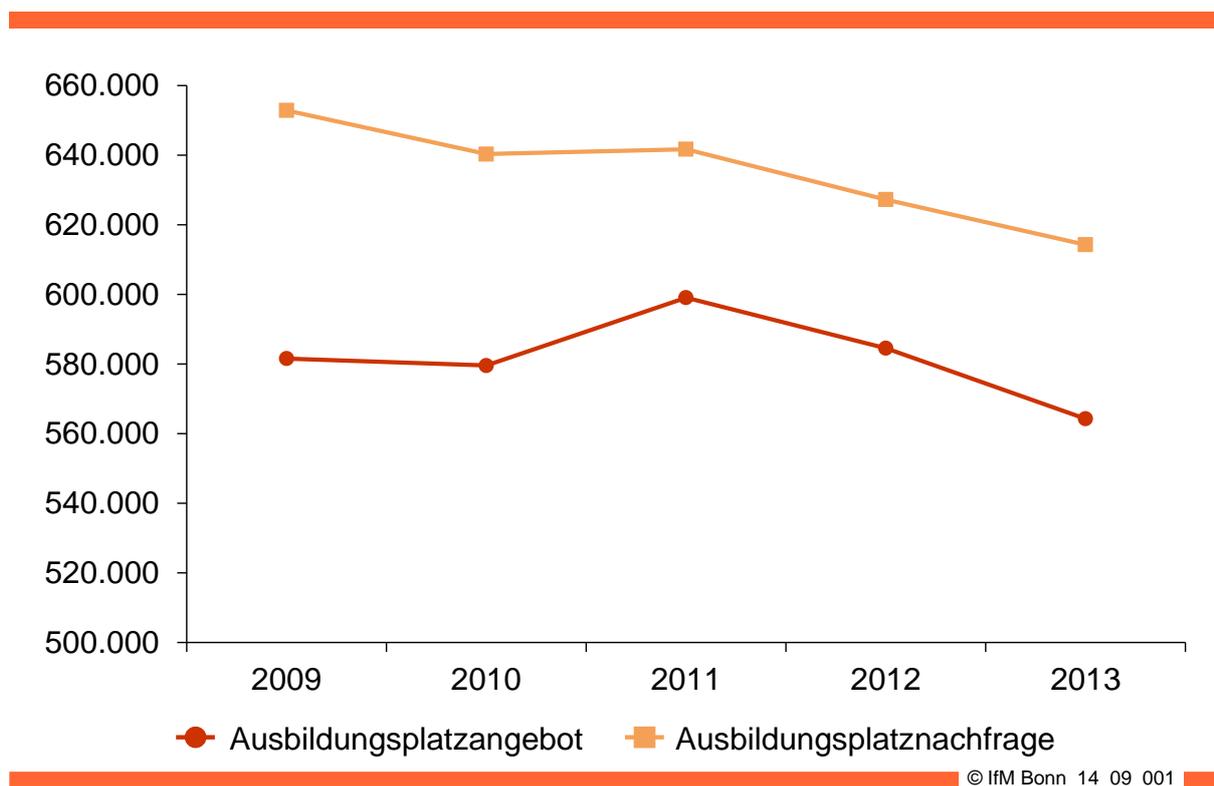
Die Studie schließt mit einem Resümee, das die zentralen Ergebnisse und wirtschaftspolitischen Empfehlungen umfasst (vgl. Kapitel 4.)

## 2 Die Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft und ihrer Rahmenbedingungen

### 2.1 Aktuelle Entwicklungen am Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt ist seit Jahren durch einen Nachfrageüberhang geprägt, das heißt, die Anzahl der Bewerber übersteigt die Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen. In den letzten Jahren hat sich die Lücke zwischen Angebot von und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen jedoch verringert (vgl. Abbildung 1) – von 12,3 % in 2009 auf 8,9 % in 2013 (vgl. Anhang-Tabelle A1). Zugleich ist im betrachteten Zeitraum sowohl das Ausbildungsplatzangebot (-5,9 %) als auch die -nachfrage (-3,0 %) gesunken (vgl. Anhang-Tabelle A1).

Abbildung 1: Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage, 2009 bis 2013



Quelle: BIBB-Datenreport 2014, Stand 8. April 2014, Tabelle A1-1 mit ergänzenden Berechnungen des IfM Bonn.

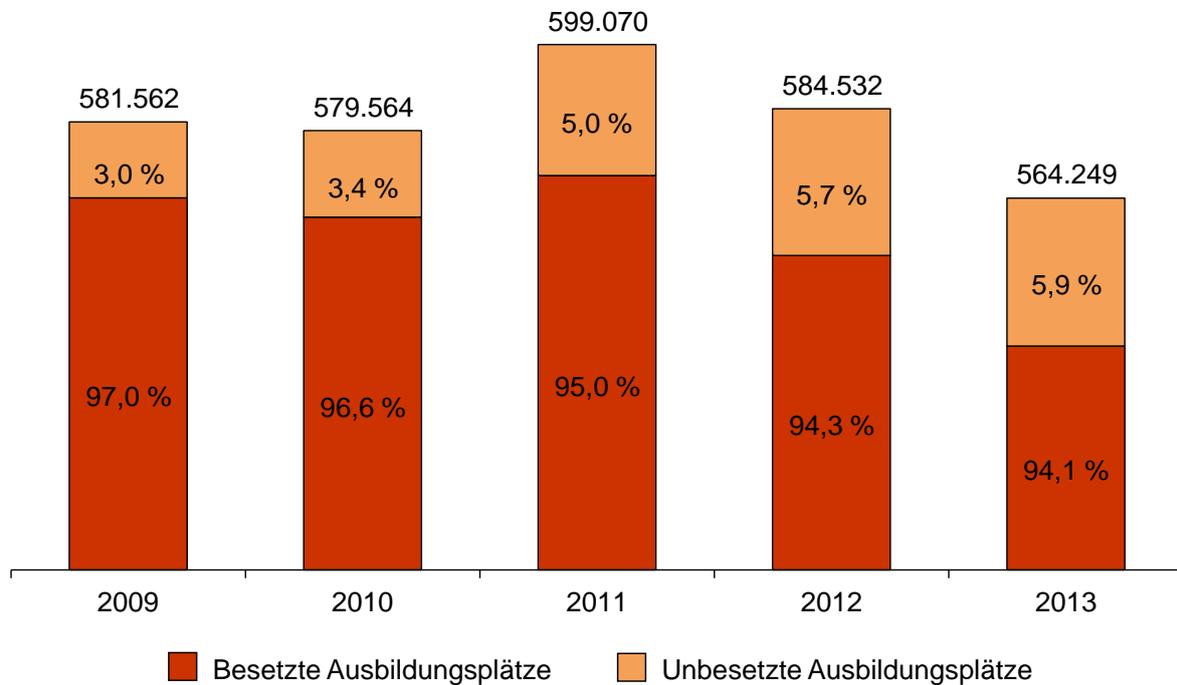
Auch wenn ein Überschuss an Bewerbern für Ausbildungsplätze aus betrieblicher Sicht grundsätzlich eine gute Ausgangssituation darstellt, greift eine Beurteilung der Situation am Ausbildungsstellenmarkt lediglich anhand von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage zu kurz. Bei gut 330 nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbil-

dungsberufen divergieren Angebot und Nachfrage am Ausbildungsstellenmarkt besonders in berufsfachlichen, aber auch in regionalen und qualifikationsbezogenen Aspekten und können nie vollständig in Einklang gebracht werden. So gibt es einerseits Regionen und Berufe, in denen es für Jugendliche schwierig ist, einen Ausbildungsplatz zu finden (sog. Versorgungsprobleme) und andererseits solche mit besonders vielen unbesetzten Ausbildungsstellen (sog. Besetzungsprobleme). Besondere Schwierigkeiten, sog. Passungsprobleme, treten dann auf, wenn Versorgungs- und Besetzungsprobleme zusammentreffen (vgl. BMBF 2014, S. 4 f.). Diese spezifischen Problemlagen haben in den letzten Jahren zugenommen, wie die nachfolgenden Analysen zeigen.

2013 wurden 530.715 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen (vgl. Anhang-Tabelle A1). Dies ist der niedrigste Stand seit der Wiedervereinigung. Im Wesentlichen ist diese Entwicklung auf einen starken Rückgang von neuen Ausbildungsverträgen in Ostdeutschland zurückzuführen. Hier gab es 2013 mit 74.244 Neuabschlüssen nur noch halb so viele wie 1999. In Westdeutschland liegt die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge mit 456.471 in 2013 noch oberhalb des bisherigen Minimums seit der Wiedervereinigung (2005 mit ca. 434.200 Neuabschlüssen). Gleichwohl ist auch hier im Vergleich zum Vorjahr die Anzahl der Neuabschlüsse um 3,5 % gesunken, sodass der Rückgang in den neuen Bundesländern nicht mehr kompensiert werden konnte (vgl. Matthes et al. 2014, S. 9 ff.).

Wie Abbildung 2 zeigt, ist dieser Rückgang bei den neu abgeschlossenen Verträgen bzw. besetzten Ausbildungsplätzen nicht allein auf den Rückgang der insgesamt von den Betrieben angebotenen Ausbildungsstellen zurückzuführen. In den Jahren 2009 bis 2013 haben sich vielmehr auch sowohl die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen als auch deren Anteil am Ausbildungsangebot nahezu verdoppelt. 2013 blieben ca. 33.500 bzw. 5,9 % der angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt. Damit zeigen sich am Ausbildungsmarkt seit 2009 zunehmende Besetzungsprobleme der Betriebe.

Abbildung 2: Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes, der besetzten und unbesetzten Ausbildungsstellen, 2009 bis 2013



© IfM Bonn 14 09 002

Quelle: BIBB-Datenreport 2014, Stand 8. April 2014, Tabelle A1-1 mit ergänzenden Berechnungen des IfM Bonn.

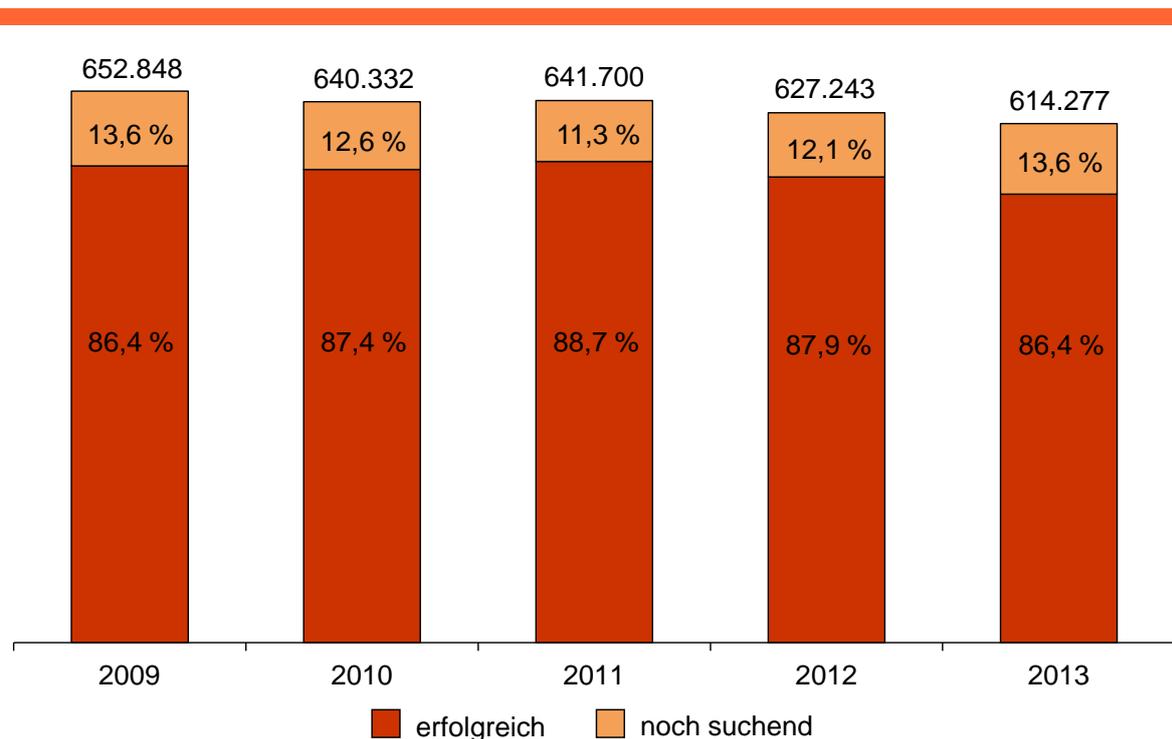
Dass Versorgungsprobleme am Ausbildungsmarkt existieren, ergibt sich allein aus dem beschriebenen Nachfrageüberhang. Fraglich ist jedoch, inwieweit sich die Situation verändert hat und Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt zugenommen haben. Die sogenannte "Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Personen in die duale Berufsausbildung" (EQI) kann hierzu erste Erkenntnisse liefern. Denn die EQI beschreibt den Anteil der Ausbildungsinteressierten, die durch die Unterzeichnung eines Ausbildungsvertrages tatsächlich eine duale Berufsausbildung beginnen, an allen Ausbildungsinteressierten (vgl. Ulrich 2012, S. 68 ff.).

Die EQI ist seit 2011 von 68,2 % auf 65,0 % in 2013 gesunken, weil die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge stärker zurückgegangen ist als die der Ausbildungsinteressierten (vgl. Matthes et al. 2014, S. 26).<sup>3</sup> Gleichzeitig stieg der Anteil der Jugendlichen, die noch zum 30.9. einen Ausbildungsplatz

<sup>3</sup> Im Zeitraum 1992 bis 2013 schwankt die EQI zwischen 74,7 % (1992) und 59,2 % (2005 und 2006) (vgl. Matthes et al. 2014, S. 26).

gesucht haben, von 11,3 % auf 13,6 % (vgl. Abbildung 3). Hier ist für das Jahr 2011 eine Art Trendwende zu erkennen: Zwar ist seit 2009 die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen insgesamt rückläufig, doch die Anzahl bzw. der Anteil der Jugendlichen, die zum 30.9. noch einen Ausbildungsplatz suchen, nimmt seit 2011 wieder zu (vgl. auch Anhang-Tabelle A1)

Abbildung 3: Verhältnis der am Ausbildungsmarkt erfolgreichen und zum 30.9. noch einen Ausbildungsplatz suchenden Jugendlichen, 2009 bis 2013



© IfM Bonn 14 09 003

Quelle: BIBB-Datenreport 2014, Stand 8. April 2014, Tabelle A1-1 mit ergänzenden Berechnungen des IfM Bonn.

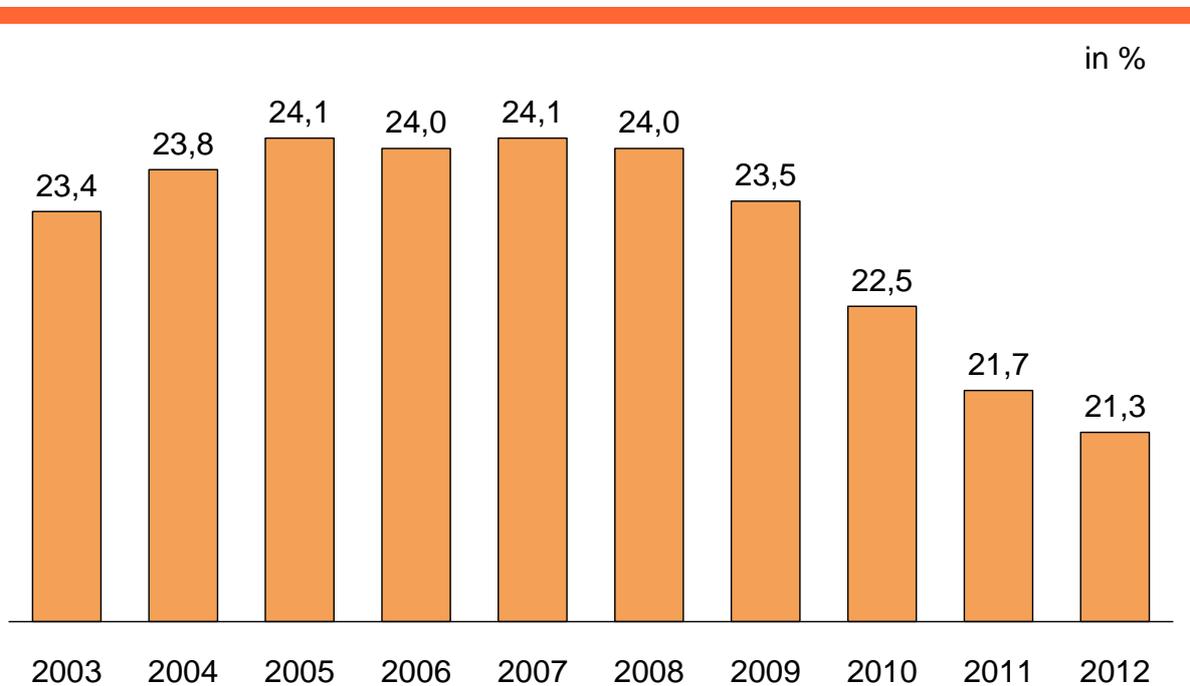
Gerade in den Jahren 2012 und 2013 ist also wiederholt sowohl die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze als auch die Anzahl der erfolglos suchenden, ausbildungsinteressierten Jugendlichen gestiegen. Damit nehmen aktuell die Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt zu und "es wird offenbar grundsätzlich schwieriger, das betriebliche Angebot und die Nachfrage der Jugendlichen zusammenzuführen" (vgl. BMBF 2014, S. 5).

## 2.2 Betriebsgrößenspezifische Ausbildungsbeteiligung

Die bisherigen Ausführungen deuten auf eine rückläufige Beteiligung der Betriebe an der betrieblichen Ausbildung hin. Dies lässt sich konkret anhand der

sogenannten Ausbildungsbetriebsquote<sup>4</sup> belegen. Diese ist seit 2008 kontinuierlich von 24,0 % auf 21,3 % in 2012 gesunken (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote, 2003 bis 2012



© IfM Bonn 14 09 004

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IfM Bonn.

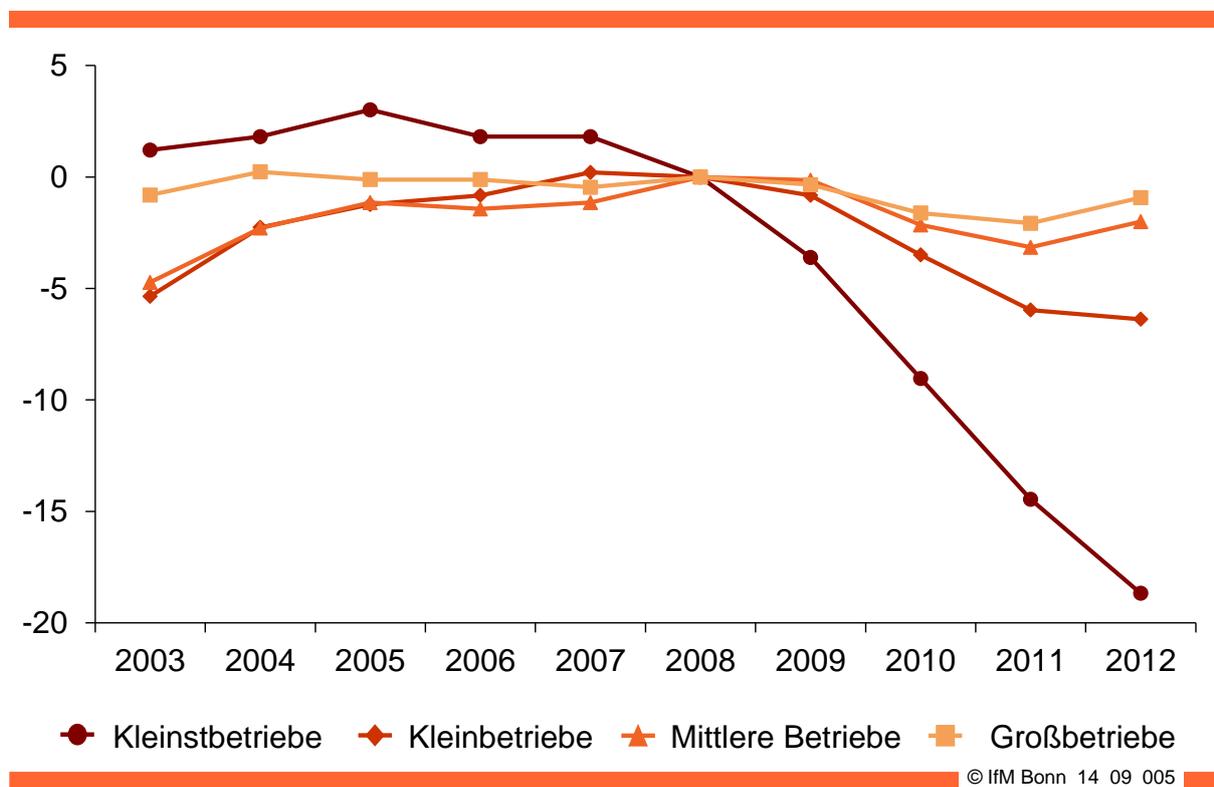
Von den bundesweit am 31. Dezember 2012 in der Beschäftigtenstatistik der BA erfassten 2,102 Mio. Betrieben hatten sich insgesamt 0,448 Mio. an der beruflichen Ausbildung beteiligt (vgl. Anhang-Tabellen A3 und A4). 2008 waren es noch 0,494 Mio. von insgesamt 2,057 Mio. Betrieben. Demnach ist der Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote darauf zurückzuführen, dass die Gesamtzahl an Betrieben einerseits angestiegen und die Anzahl der Ausbildungsbetriebe andererseits gesunken ist. Beides wirkt negativ auf die Ausbildungsbetriebsquote.

Eine betriebsgrößenspezifische Differenzierung zeigt, dass im betrachteten Zeitraum die Gesamtzahl an Betrieben in allen Größenklassen gestiegen ist, der Rückgang bei den Ausbildungsbetrieben aber nahezu ausschließlich die

<sup>4</sup> Die Ausbildungsbetriebsquote gibt (auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit) den am 31. Dezember bestehenden Anteil aller Betriebe mit mindestens einem Auszubildenden an allen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wieder.

Betriebsgrößenklasse der Kleinstbetriebe mit bis zu neun sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten betrifft (vgl. Anhang-Tabellen A3 und A4). Die Anzahl der Kleinstbetriebe sank um 17,7 %, die der ausbildenden Kleinbetriebe um 0,1 %. Unter den mittleren und großen Betrieben ist hingegen eine Zunahme der Ausbildungsbetriebe zu beobachten (3,4 % bzw. 4,3 %). Allerdings ist die Anzahl der mittleren und großen Ausbildungsbetriebe weniger stark gestiegen als die Anzahl der mittleren und großen Betriebe insgesamt, sodass im Ergebnis die Ausbildungsbetriebsquote zwischen 2008 und 2012 in allen Betriebsgrößenklassen, wenn auch unterschiedlich stark, gesunken ist (vgl. Abbildung 5 und Anhang-Tabelle A2).

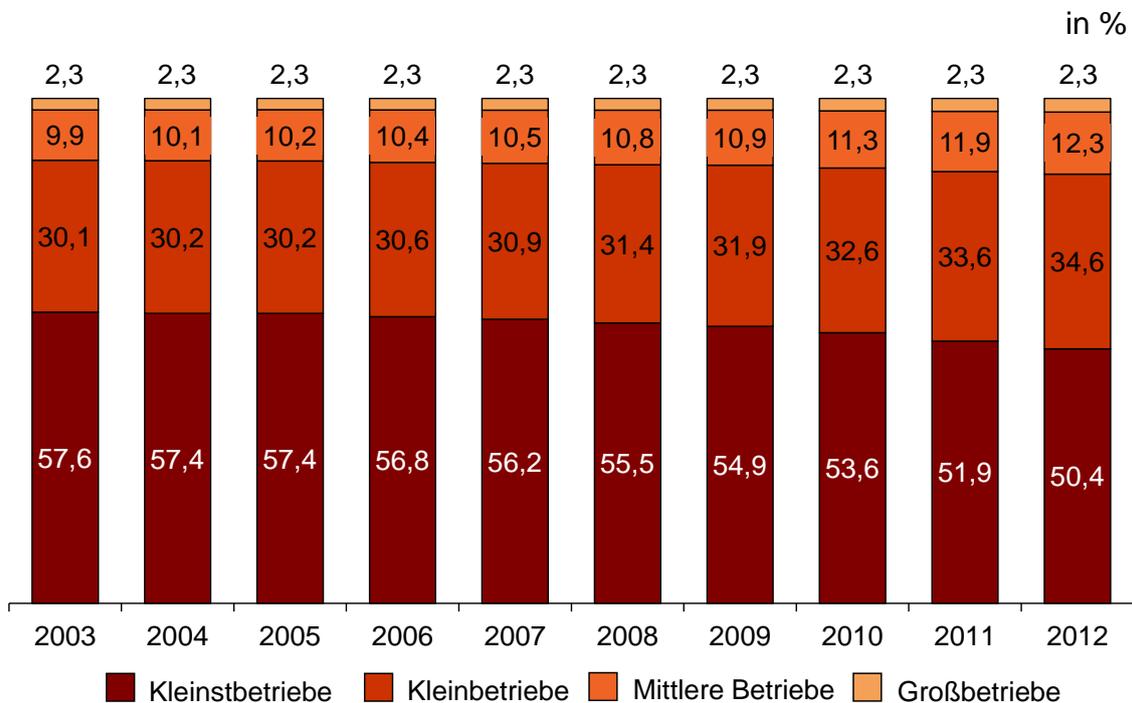
Abbildung 5: Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen, 2003 bis 2012 (Indexdarstellung, Basis: 2008)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IfM Bonn.

Der überproportional starke Rückgang der Anzahl der ausbildenden Kleinstbetriebe hat zur Folge, dass auch der Anteil der ausbildenden Kleinstbetriebe an allen Ausbildungsbetrieben im betrachteten Zeitraum um 4,9 Prozentpunkte auf 50,4 % gesunken ist (vgl. Abbildung 6 und Anhang-Tabelle A4).

Abbildung 6: Verteilung der Ausbildungsbetriebe auf Betriebsgrößenklassen, 2003 bis 2012

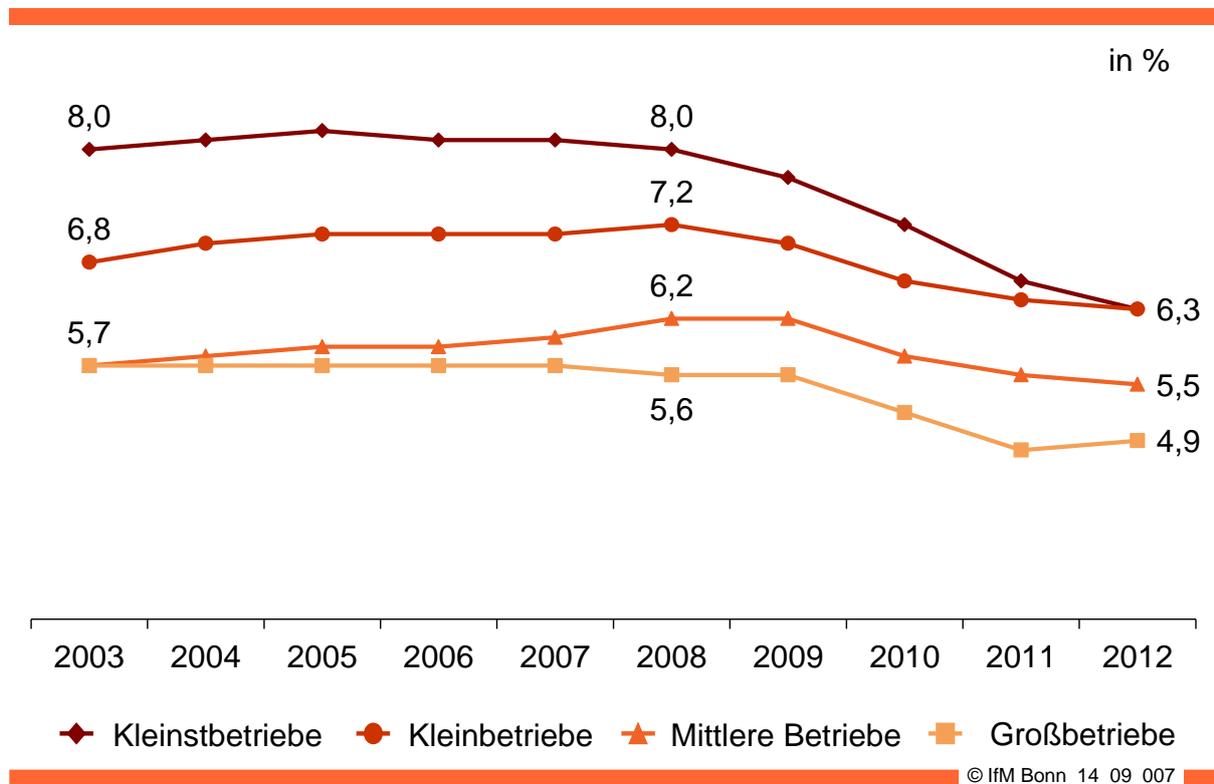


© IfM Bonn 14 09 006

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IfM Bonn.

Ebenso wie die Ausbildungsbetriebsquote ist die Ausbildungsquote, also der Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in allen Größenklassen seit 2008 rückläufig (vgl. Abbildung 7 und Anhang-Tabelle A5). Dies ist unter anderem eine Folge der zurückgehenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen (vgl. Kapitel 2.1), die sich in einer sinkenden Anzahl von Auszubildenden (-9,5 %) ausdrückt (vgl. Anhang-Tabelle A6). Auch wenn die Kleinbetriebe in 2012 mit einem Wert von 6,3 % weiterhin die höchste Ausbildungsquote aufweisen, ist diese in dieser Betriebsgrößenklasse im Zeitraum 2008 bis 2012 am stärksten zurückgegangen (-21,3 %).

Abbildung 7: Entwicklung der Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen, 2003 bis 2012



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IfM Bonn.

### 2.3 Grundvoraussetzungen der betrieblichen Ausbildung: Ausbildungs-berechtigung und ökonomische Rationalität

Bei der Beurteilung der aktuellen Entwicklungen am Ausbildungsmarkt ist zu beachten, dass die Bereitschaft und die Möglichkeit von Betrieben, sich an der dualen Berufsausbildung zu beteiligen, an zwei wesentliche Voraussetzungen geknüpft sind. Einerseits dürfen Betriebe in Deutschland nur dann in einem (anerkannten) Beruf ausbilden, wenn sie hierfür bestimmte, gesetzlich festgelegte Kriterien, die im Wesentlichen der Qualitätssicherung dienen, erfüllen. Andererseits muss sich das Ausbildungsengagement der Betriebe auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht lohnen. Infolgedessen ist nicht zu erwarten, dass alle, auch nicht alle ausbildungsberechtigten Betriebe sich an der betrieblichen Ausbildung beteiligen.

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) legt die Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal fest. Nach §§ 27-30 BBiG muss der Ausbildungsbetrieb nach Art und Einrichtung sowie persönlich und fachlich geeignet sein, um Auszubildende einstellen und ausbilden zu dürfen. Zudem soll die Zahl an Auszu-

bildenden in einem angemessenen Verhältnis zu der Zahl an Ausbildungsplätzen oder Fachkräften stehen. Darüber hinaus werden in der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) die Voraussetzungen festgelegt, nach denen Ausbilder im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes anerkannt werden können. Dazu zählen berufs- und arbeitspädagogische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die in dem entsprechenden Fachbereich nachgewiesen werden müssen (vgl. § 30 BBiG).

Vor diesem Hintergrund ist es folgerichtig, dass der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe kontinuierlich mit der Betriebsgröße steigt. So waren in den Jahren 2000 bis 2011 durchschnittlich 49 % der Kleinstbetriebe ausbildungsberechtigt im Vergleich zu 91 % der Großbetriebe.<sup>5</sup> Kleinst- und Kleinbetriebe verfügen in der Regel über weniger finanzielle und personelle Ressourcen und können u. a. deswegen den oben genannten Anforderungen seltener genügen.

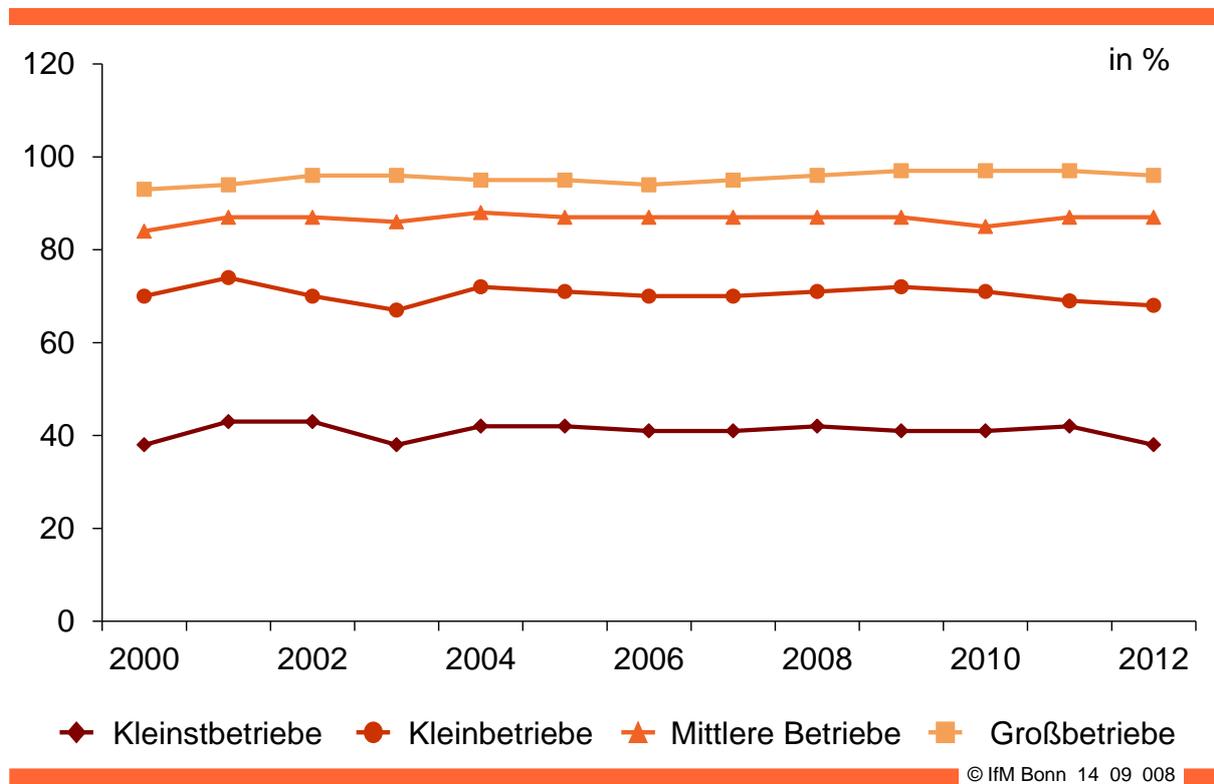
Aber auch wenn die fehlende Ausbildungsberechtigung berücksichtigt wird, beteiligen sich weniger Kleinst- und Kleinbetriebe an der betrieblichen Ausbildung als mittlere und Großbetriebe (vgl. Abbildung 8). In den Jahren 2000 bis 2012 bildeten durchschnittlich 40,9 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe aus, während es unter den Großbetrieben 95,5 % waren (Kleinbetriebe: 70,4 %; mittlere Betriebe: 86,6 %).

Da vermutet wurde, die AEVO erschwere den Betrieben den Einstieg in die betriebliche Ausbildung, wurde die AEVO auf Beschluss der Bundesregierung in den Jahren 2003 bis 2008 ausgesetzt, um auf diese Weise die Ausbildungsbeteiligung zu erhöhen. Offenbar sind es jedoch nur wenige Betriebe, die sich aufgrund der bürokratischen Hürde AEVO nicht an der betrieblichen Ausbildung beteiligen, sodass sich die in diese Maßnahme gesetzten Hoffnungen nicht erfüllten. Die Anzahl der Ausbildungsplätze stieg lediglich um 10.000 bis 25.000 pro Jahr, wobei nach Einschätzung von Ulmer et al. (2008) nur etwa die Hälfte davon der Aussetzung der AEVO zugerechnet werden kann. Erwartungsgemäß beteiligten sich insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe zusätzlich an der betrieblichen Ausbildung.

---

<sup>5</sup> Unter den Kleinbetrieben bzw. den Betrieben mittlerer Größe waren es 69 % bzw. 80 %.

Abbildung 8: Anteil ausbildender Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben, nach Betriebsgröße



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Hartung (2013, S. 33).

Ob sich die eigene betriebliche Ausbildung betriebswirtschaftlich lohnt, hängt von deren Kosten und Erträgen ab. Die sog. Bruttokosten, die während der Ausbildung entstehen, setzen sich aus vier verschiedenen Kostenarten zusammen:<sup>6</sup> Personalkosten der Auszubildenden (50,3 %) und der Ausbilder (35,9 %), Anlage- und Sachkosten (3,3 %) sowie sonstige Kosten (10,5 %) (vgl. Niederalt 2004, S. 53 ff.). Da die betriebliche Ausbildung auch Arbeitsphasen umfasst, werden im Zuge der Ausbildung auch Erträge erzielt. Die Höhe der Erträge wird durch die Leistungsfähigkeit der Auszubildenden und die produktiven Zeiten bestimmt.

Die Nettokosten der Ausbildung als die Differenz aus Bruttokosten und Erträgen sind in Kleinbetrieben am niedrigsten und steigen mit zunehmender Betriebsgröße (vgl. Beicht et al. 2004, S. 71 ff.; Niederalt 2004, S. 53 ff.). Dies überrascht zunächst, weil sich die Fixkosten der Ausbildung nachteilig für kleinere Betriebe auswirken sollten. Allerdings investieren größere Betriebe tendenziell mehr in die betriebliche Ausbildung, indem sie z. B. häufig spezielle

<sup>6</sup> In Klammern: Durchschnittsanteile an den Gesamtkosten.

Lernwerkstätten einrichten, was sich in höheren Anlage- und Sachkosten widerspiegelt. Zudem beschäftigen sie hauptamtliche Ausbilder und zahlen häufig höhere Ausbildungsvergütungen und freiwillige Sozialleistungen, was höhere Personalkosten nach sich zieht (vgl. Bardeleben et al. 1995; Beicht et al. 2004, S. 71 f; Niederalst 2004, S. 53 ff.; Schönfeld et al. 2010, S. 62 ff.). Zu den höheren Nettokosten der größeren Betriebe tragen aber auch niedrigere Erträge bei, weil die Auszubildenden dort seltener in den laufenden Produktionsprozess eingebunden sind.

Diese Kostenüberlegungen liefern zunächst keine Erklärung für die geringere Ausbildungsbeteiligung von Kleinst- und Kleinbetrieben. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass in vielen Fällen die betriebliche Ausbildung immer noch mehr Kosten als Erträge verursacht. Aufgrund der schlechteren Ausstattung von Kleinstbetrieben mit finanziellen und personellen Ressourcen sind diese Betriebe u.U. schlechter in der Lage, diese Kosten zu tragen.

## **2.4 Ausbildungsmotive**

Weder die rechtlichen Voraussetzungen noch die rein monetären Betrachtungen erklären vollständig, warum sich insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe seltener an der betrieblichen Ausbildung beteiligen als größere. Grundsätzlich ist zu bedenken, dass die betriebliche Ausbildung kein Selbstzweck ist, sondern dass Betriebe damit bestimmte Ziele verfolgen. In das Kosten-Nutzen-Kalkül gehen deshalb weitere – monetäre und nicht-monetäre – Aspekte ein. Zentrale Stichworte in diesem Zusammenhang sind Sicherung des Fachkräftebedarfs, Verbesserung des Unternehmensimages oder Ausbildung aus sozialer Verantwortung.

Ein weiteres Ziel betrieblicher Ausbildung kann auch in der Kostenreduktion liegen. Dieses Ziel wird erreicht, wenn die Erträge der Ausbildung deren Kosten übersteigt (vgl. Kapitel 2.3). Unter diesen Bedingungen ist es für Betriebe unter Umständen ökonomisch rational, Auszubildende einzustellen und auf diese Weise teureres Fachpersonal einzusparen. Üblicherweise werden diese Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung nicht übernommen. Solche Betriebe dürften am ehesten im kleinbetrieblichen Bereich zu finden sein, die in bestimmten Ausbildungsberufen bzw. Branchen tätig sind (vgl. Beicht et al. 2004). Insbesondere in Handwerksbetrieben, deren Anteil unter den Kleinst- und Kleinbetrieben überdurchschnittlich hoch ist, herrschen diese produktions-

theoretischen Interessen vor (vgl. Lindley 1975, Schönfeld et al. 2010, S. 14; Gericke et al. 2009, S. 7).<sup>7</sup>

Streben Betriebe mit der betrieblichen Ausbildung hingegen die Sicherung ihres Fachkräftebedarfs an, steht der betriebliche Nutzen der Auszubildenden nach der Übernahme im Vordergrund. Durch die eigene Ausbildung spart sich ein Betrieb üblicherweise Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten und macht sich weitgehend unabhängig vom externen Arbeitsmarkt (vgl. Merrilees 1983; Wenzelmann et al. 2009, S. 7). Überdies verfügt der Ausbildungsabsolvent anders als eine externe Fachkraft bereits über betriebsspezifisches Wissen und damit über einen enormen Produktivitätsvorteil (vgl. Becker 1964; Niederalp 2004, S. 69; Trotsch/Walden 2010, S. 109). Je größer das erforderliche betriebsspezifische Wissen, desto lohnender ist die eigene Ausbildung von Fachkräften. Der betriebliche Nutzen nach Abschluss der Ausbildung sollte in der Regel die Nettokosten der Ausbildung wenigstens decken.

Ein weiterer Grund, sich an der betrieblichen Ausbildung zu beteiligen, liegt in einem möglichen Reputationsgewinn. Aufgrund der positiven Beurteilung der betrieblichen Ausbildung erhofft sich ein Betrieb eine Steigerung seines Ansehens bei Lieferanten, Kunden und Arbeitskräften und damit eine Verbesserung seiner Marktposition. Dieser Imagegewinn kann einen Teil der Ausbildungskosten wettmachen und somit die Ausbildung insgesamt lohnend machen (vgl. Sadowski 1980).

Schließlich bilden manche Betriebe auch aus sozialer Verantwortung aus, um zukünftig Fachkräfte in der Region bereit zu stellen, vor allem aber um Jugendlichen die Chance zu geben, sich zu qualifizieren (vgl. Beicht et al. 2004). Diesem Ziel können üblicherweise nur Betriebe mit entsprechender ökonomischer Leistungsfähigkeit nachgehen. Kleinere Betriebe werden es eher selten verfolgen.

Diese Ausführungen machen deutlich, dass eine Beteiligung an betrieblicher Ausbildung nicht für alle Unternehmen von Interesse ist oder wirtschaftlich in Frage kommt. Aufgrund einer geringeren Fluktuation benötigen insbesondere

---

<sup>7</sup> Unter diesen Bedingungen kann ein weiteres Ausbildungsmotiv Bedeutung erlangen – die Nutzung der betrieblichen Ausbildung als verlängerte Probezeit, um die Auswahl von Fachkräften zu vereinfachen (vgl. Schönfeld et al. 2010, S.17). Dieses Motiv greift insbesondere dann, wenn Betriebe über Bedarf ausbilden und nicht alle Auszubildenden übernommen werden können.

Kleinstbetriebe nicht ständig neue Fachkräfte, weswegen sie nur in größeren Abständen Auszubildende einstellen – sofern sich bei ihnen die Ausbildung nicht selber trägt. Die Ausbildungsmotive Reputationsgewinn und soziale Verantwortung dürften für sie in der Regel eine geringere Rolle spielen, weil sie dafür nicht über die ausreichenden finanziellen Mittel verfügen. Überdies gilt es zu bedenken, dass Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus zur Folge hat, dass die Auszubildenden nicht übernommen werden und dieses Verhalten auf die Dauer in einen Imageverlust umschlagen kann.

## **2.5 Attraktivität betrieblicher Ausbildung und Ausbildungsberufe**

In den Kapiteln 2.3 und 2.4 wurde die Angebotsseite von betrieblicher Ausbildung betrachtet, um der Frage nachzugehen, warum Betriebe ausbilden oder auch nicht. Im Folgenden richtet sich der Blick auf die andere Marktseite, die Jugendlichen. Deren Berufswahlentscheidungen bestimmen die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und damit die Möglichkeit von Betrieben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, d. h. sich an der betrieblichen Ausbildung zu beteiligen.

In den letzten Jahren hat sich bei Jugendlichen der Trend zu höheren Schulabschlüssen fortgesetzt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2013, S. 76 ff.). Der Anteil nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen aus allgemeinbildenden Schulen sank zwischen 2006 und 2012 von 74 % auf 63 %. Im Zuge der Höherqualifizierung der Jugendlichen sinkt der Anteil von Schulabgängern mit dem Wunsch, eine Berufsausbildung zu absolvieren. Dies führt letztlich zu einem Rückgang der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Wollten im Jahr 2006 noch 57 % der Jugendlichen eine Ausbildung beginnen, waren es im Jahr 2010 noch 51 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2013, S. 26 ff.).

Bei denjenigen, die sich grundsätzlich für eine betriebliche Ausbildung entschieden haben, stellt sich im nächsten Schritt die Frage nach dem Ausbildungsberuf. Dieser hängt vor allem von persönlichen Interessen und Neigungen ab. Gleichwohl zeigt sich bei jungen Frauen und Männern seit vielen Jahren eine Konzentration auf wenige Berufe. Im Jahr 2013 entfielen bei den Männern auf die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 35,5 % und bei den Frauen sogar 53,5 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2014). Die männlichen Jugendlichen wählten am häufigsten eine Ausbildung zum Kraftfahrzeugmechatroniker, Industriemechaniker und Kaufmann im Einzelhandel. Frauen begannen am häu-

figsten eine Ausbildung zur Verkäuferin, Kauffrau im Einzelhandel und Bürokauffrau (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe 2013

Rang	Männer			Frauen		
	Beruf	Anzahl	Anteil in %	Beruf	Anzahl	Anteil in %
1	Kraftfahrzeugmechatroniker	18.594	16,6	Verkäuferin	15.456	13,5
2	Industriemechaniker	12.729	11,4	Kauffrau im Einzelhandel	14.637	12,7
3	Kaufmann im Einzelhandel	12.369	11,0	Bürokauffrau	13.854	12,1
4	Elektroniker	11.688	10,4	Medizinische Fachangestellte	13.692	11,9
5	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	10.881	9,7	Zahnmedizinische Fachangestellte	12.000	10,5
6	Verkäufer	10.413	9,3	Industriekauffrau	11.385	9,9
7	Fachinformatiker	9.843	8,8	Friseurin	10.008	8,7
8	Fachkraft für Lagerlogistik	8.796	7,9	Kauffrau für Bürokommunikation	8.727	7,6
9	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	8.775	7,8	Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	7.680	6,7
10	Koch	7.953	7,1	Hotelfachfrau	7.386	6,4
	Insgesamt	112.041	100,0		114.825	100,0

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2014, Tabellen 68 und 69).

Einen Ausbildungsplatz für einen häufig gewählten Ausbildungsberuf anzubieten bedeutet nicht zwangsläufig, dass dieser Ausbildungsplatz auch besetzt werden kann. So blieben 2013 beispielsweise rund 26 % der Ausbildungsplätze für Fachverkäufer/innen im Lebensmittelhandwerk – trotz der hohen Anzahl an Neuabschlüssen – unbesetzt. In Ausbildungsberufen, die nicht zu den zehn am häufigsten gewählten Berufen zählen, wie beispielsweise Restaurantfachmann/-frau, Bäcker/in oder Klempner/in, gab es bis zu 20 % offene Lehrstellen ebenso wie generell im Handwerk. Dabei handelt es sich um Berufe, in denen Kleinstbetriebe überdurchschnittlich häufig ausbilden (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2013, S. 22 ff.; 2014, S. 19 f.). Durch die geringe Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in handwerklichen Berufen sehen sich kleinere Be-

triebe einem vergleichsweise geringen Angebot an Ausbildungsplatzbewerbern gegenüber.

Neben persönlichen Interessen und Neigungen beeinflussen die Höhe der Ausbildungsvergütung und die Arbeitsbedingungen die Berufswahlentscheidung von Jugendlichen. Auszubildende in Industrie und Handel erhalten, neben dem öffentlichen Dienst, mit durchschnittlich 839 € monatlich in West- und 764 € in Ostdeutschland die höchste Ausbildungsvergütung. Auszubildende im Handwerk verdienen mit durchschnittlich 638 € in West- und 542 € in Ostdeutschland deutlich weniger (vgl. Beicht 2013, S. 5 f.). Aufgrund des hohen Anteils an Handwerksbetrieben in den kleinen Betriebsgrößenklassen sind die Verdienstaussichten eines Auszubildenden in diesen Betrieben deutlich schlechter.

Ein weiterer Indikator für die Attraktivität eines Ausbildungsbetriebs aus Sicht der Auszubildenden ist die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme nach Beendigung der Ausbildung. In dieser Hinsicht sind größere Betriebe wegen ihrer vergleichsweise hohen Übernahmequoten für Bewerber zunächst attraktiver. In den Jahren 2000 bis 2010 haben Großbetriebe durchschnittlich 68 % ihrer Auszubildenden übernommen, während die Übernahmequote bei Klein- und Kleinstbetrieben bei durchschnittlich 55 % und 46 % lag. Seit dem Jahr 2009 ist über alle Betriebsgrößenklassen hinweg ein Anstieg der Übernahmequote zu verzeichnen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2013, S. 225 ff.). Dennoch ist die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme des Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung bei Kleinbetrieben – und insbesondere bei Kleinstbetrieben – weiterhin deutlich geringer im Vergleich zu größeren Ausbildungsbetrieben.

Aufgrund der – aus Sicht der Jugendlichen – weniger attraktiven Ausbildungsberufe, die von Kleinstbetrieben angeboten werden, den schlechteren Verdienstaussicht und einer geringeren Übernahmewahrscheinlichkeit, dürften Kleinstbetriebe als Ausbildungsbetriebe weniger attraktiv sein. Infolgedessen dürften sich Jugendliche tendenziell eher für eine Ausbildung in größeren Betrieben entscheiden, wenn sich ihnen die Möglichkeit bietet.

## **2.6 Ausbildungshemmnisse**

Weitere Hinweise auf die Ursachen der geringeren Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben geben Studien, die mögliche Ausbildungshemmnisse bei den Betrieben erhoben haben. Diese lassen sich dahingehend unterscheiden, ob

sie auf Seiten der Betriebe oder auf Seiten der potenziellen Auszubildenden angesiedelt sind. Die Ergebnisse einer Durchsicht der seit dem Jahr 2000 erschienenen Literatur sind dieser Einteilung folgend in den Tabellen 2 und 3 zusammengefasst.<sup>8</sup>

Einer der am häufigsten genannten betrieblichen Gründe, warum Betriebe sich nicht an der betrieblichen Ausbildung beteiligen oder weniger Auszubildende einstellen als zunächst beabsichtigt, sind Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Bewerbern. Je nach Befragung liegt der Anteilswert zwischen 38 % und 67,8 %.<sup>9</sup> Die Abwesenheit der Auszubildenden vom Betrieb aufgrund von Berufsschulzeiten ist ein weiteres häufig genanntes Hemmnis (20 % bis 63 %), insbesondere von Kleinbetrieben, die in stärkerem Maße auf die Arbeitskraft der Auszubildenden angewiesen sind. Es folgen die Kosten der Ausbildung (42 % bis 58,8 %). Da große Betriebe die Relevanz der Kosten seltener als kleine Betriebe nannten, nimmt deren Bedeutung mit zunehmender Betriebsgröße ab (vgl. Schönfeld et al. 2010, S. 181).<sup>10</sup> Ein bedeutsames Ausbildungshemmnis stellt auch die Vielzahl der Ausbildungsvorschriften bzw. der damit verbundene Aufwand dar (23,5 % bis 55 %). Einem erheblichen Teil der Betriebe fehlt die Zeit für die Ausbildung (26,5 % bis 48 %). Andere befürchten Schwierigkeiten bei der Trennung von ungeeigneten Bewerbern, insbesondere nach Ablauf der Probezeit (46,9 %), erkennen einen zu geringen Nutzen in der Ausbildung (46 %), haben keinen entsprechenden Fachkräftebedarf (40 %) oder befürchten, Auszubildende nach Beendigung der Ausbildung nicht übernehmen zu können (37 %).<sup>11</sup> Schließlich sind 36 % bis 39,4 % der Betriebe aus eigener Sicht zu spezialisiert, weswegen sie wichtige fachliche Kenntnisse nicht vermitteln können.

---

<sup>8</sup> Mit wenigen Ausnahmen wurde in den Studien keine betriebsgrößenspezifische Differenzierung vorgenommen. Aufgrund unterschiedlicher Untersuchungsdesigns, z. B. unterschiedliche Stichproben oder Einfach-/Mehrfachantworten, sind die ausgewiesenen Anteilswerte für die jeweiligen Ausbildungshemmnisse nur eingeschränkt miteinander vergleichbar.

<sup>9</sup> Ausreißer werden aus der Betrachtung ausgeschlossen.

<sup>10</sup> Gleichwohl ist festzustellen, dass größere Betriebe ihre Fachkräfte häufiger am externen Arbeitsmarkt rekrutieren, weil für sie die Personalsuche günstiger ist als selbst auszubilden (vgl. Schönfeld et al. 2010, S. 181). Diese Strategie wurde in den letzten Jahren dadurch begünstigt, dass kleinere Betriebe häufig über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet haben.

<sup>11</sup> Diese Befürchtung dürfte auch der Hintergrund sein, wenn 12 % bis 20,6 % der Betriebe eine unsichere wirtschaftliche Perspektive oder 12,5 % mögliche Vertragslösungen aufgrund wirtschaftlicher Veränderungen als Ausbildungshemmnis nennen.

Tabelle 2: Studien zu Ausbildungshemmnissen auf betrieblicher Ebene (Anteilswerte in %)

Ausbildungshemmnisse	Walden et al. (2002)*	Bellmann et al. (2006)*	Leicht et al. (2009)*	Schönfeld et al. (2010)*	Gerhards/Troltsch (2012)*	DIHK (2013)*
Schwierigkeiten, geeignete Bewerber zu finden	56	9	58,8	38	67,8	
Abwesenheit der Auszubildenden vom Betrieb	63		44,1	40		20
Kosten der betrieblichen Ausbildung	55	42	58,8	49		4
Anzahl der Ausbildungsvorschriften / Aufwand	55		23,5 / 29,4	42		
Fehlende Zeit seitens der Betriebe			26,5	48		
Trennung von ungeeigneten Azubis zu schwierig			46,9			
Nutzen der Ausbildung ist zu gering	46					
Kein Bedarf an Fachkräften	40		35,3	33		
Zu starke Spezialisierung der Betriebe			39,4	36		
Auszubildende können nach der Ausbildung nicht übernommen werden		37				8
Fachkräfte durch Weiterbildung				35		
Keine Bewerbungseingänge					26,2	
Personalsuche auf dem Arbeitsmarkt ist günstiger				26		
Unsichere wirtschaftliche Perspektive			20,6			12
Entfernung der Berufsschule						16
Fachkräfte durch den externen Arbeitsmarkt		13				
Eigene Ausbildung nicht erforderlich		13				
Vertragslösungen durch wirtschaftliche Veränderungen					12,5	
Schwierigkeiten bei der Vermittlung geforderter Fähigkeiten aus dem Berufszweig		11			9	

© IfM Bonn

\* Mehrfachantworten möglich

Die von den Betrieben genannten Ausbildungshemmnisse lassen sich größtenteils zu den in den Kapiteln 2.3 bis 2.5 herausgearbeiteten Gründe, warum sich Betriebe nicht an der betrieblichen Ausbildung beteiligen, zusammenfassen: Kein (so großer) Bedarf an Fachkräften, ein ungünstiges Kosten-Nutzen-Verhältnis sowie fehlende Eignung für die betriebliche Ausbildung. Hinzu kommen Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Bewerbern.

Auf Seiten der Bewerber liegen die wesentlichen Ausbildungshemmnisse in einer mangelnden Ausbildungsreife, die von 82 % der Betriebe genannt wurde, und in den ungenauen Vorstellungen von den jeweiligen Ausbildungsberufen (57 %). Allerdings muss berücksichtigt werden, dass der Anteil der Unternehmen, die von Ausbildungshemmnissen betroffen sind, rückläufig ist (vgl. DIHK 2014, S. 23). Als weiteres Hemmnis wird in den Studien das Verlassen des Betriebes nach Abschluss der Ausbildung identifiziert (32 % bis 46 %) (vgl. Tabelle 3). Letzteres ist für die Betriebe in zweierlei Hinsicht problematisch: Zum einen verlieren sie eine Fachkraft mit betriebspezifischem Humankapital, zum anderen die Möglichkeit, die Kosten der Ausbildung im Zuge der Übernahme des Ausbildungsabsolventen zu amortisieren.

Tabelle 3: Studien zu Ausbildungshemmnissen auf Seiten der Bewerber (Anteilswerte in %)

Ausbildungshemmnisse	Walden et al. (2002)*	Schönfeld et al. (2010)*	DIHK (2014)*
Mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern			82
Ungenauere Vorstellungen von den jeweiligen Ausbildungsberufen			57
Auszubildende bleiben nach der Ausbildung nicht im Betrieb	46	32	
Schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden		16	

© IfM Bonn

\* Mehrfachantworten möglich

## 2.7 Zwischenfazit

Seit 2008 sinkt die Ausbildungsbetriebsquote. Dies ist weit überwiegend auf die Kleinstbetriebe zurückzuführen, die sich im Zeitablauf anders als die mittleren und großen Betriebe in geringerem Maße an der betrieblichen Ausbildung beteiligt haben. Eine Analyse der Ausbildungsmotive hat gezeigt, dass sich nicht für alle Betriebe eine Beteiligung an der betrieblichen Ausbildung lohnt. In der Regel übersteigen die Ausbildungskosten die daraus entstehenden Erträge. Im Vergleich zu größeren Betrieben können insbesondere Kleinstbetriebe diese Kosten aufgrund ihrer schlechteren Ausstattung mit finanziellen und per-

sonellen Ressourcen schlechter tragen. Darüber hinaus ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs über die betriebliche Ausbildung für Kleinstbetriebe weniger bedeutsam, da die Personalfuktuation in den Betrieben der unteren Betriebsgrößenklassen deutlich geringer ist. Entsprechend bilden Kleinst- und Kleinbetriebe häufiger in unregelmäßigen Abständen aus.

Auf der anderen Seite ist ein Trend zur Höherqualifizierung von Jugendlichen zu beobachten. Immer weniger Jugendliche streben eine Berufsausbildung an, sodass auch die Ausbildungsplatznachfrage abgenommen hat. Insgesamt ist jedoch festzustellen, dass die Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt zunehmen. Betriebe haben vermehrt Schwierigkeiten Ausbildungsstellen zu besetzen, während gleichzeitig die Anzahl der Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz finden, steigt.

Die Literaturanalyse zeigt, dass die Ursachen der Stellenbesetzungsprobleme nicht zuletzt in der mangelnden Attraktivität der Kleinstbetriebe als Ausbildungsbetrieb liegen. Kleinstbetriebe bieten, aufgrund des hohen Anteils von Handwerksbetrieben, häufiger Lehrstellen in Ausbildungsberufen an, die von Jugendlichen weniger gefragt sind. In diesen Ausbildungsberufen sind auch die Verdienstmöglichkeiten der Jugendlichen schlechter. Darüber hinaus weisen Kleinstbetriebe geringere Übernahmewahrscheinlichkeiten auf als Betriebe höherer Betriebsgrößenklassen. Sofern die Möglichkeit besteht, entscheiden sich Jugendliche mit dem Wunsch, eine Berufsausbildung zu absolvieren, infolgedessen eher für einen größeren Betrieb. Dies führt nicht zuletzt dazu, dass Kleinstbetriebe Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Bewerbern haben, da ihnen weniger Bewerber für die Besetzung eines Ausbildungsplatzes zur Verfügung stehen.

### **3 Ergebnisse der Analysen auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels**

Die sich aus der statistischen und der Literaturanalyse ergebenden Befunde zur Ausbildungsbeteiligung insbesondere von Kleinstbetrieben bilden den Ausgangspunkt für weitergehende Analysen auf der Grundlage des BIBB-Qualifizierungspanels. Der Fokus richtet sich zum einen auf die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung und die Ursachen von Stellenbesetzungsproblemen bei Kleinstunternehmen (vgl. Kapitel 3.1 und 3.2). Zum anderen werden im Rahmen einer multivariaten Analyse die Bestimmungsfaktoren der Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben untersucht (vgl. Kapitel 3.3).

#### **3.1 Entwicklung der Ausbildungsbereitschaft von Kleinstbetrieben**

##### **3.1.1 Untererfassung der Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben**

Der Befund einer rückläufigen Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben beruht auf einem Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote und der Ausbildungsquote in dieser Betriebsgrößenklasse (vgl. Kapitel 2.2). Im Folgenden wird zunächst der Frage nachgegangen, ob diese Indikatoren gut geeignet sind, die Ausbildungsbeteiligung von Kleinst- und Kleinbetrieben zu erfassen. Zur Beantwortung dieser Frage wird u. a. auf Auswertungen des BIBB-Qualifizierungspanels zurückgegriffen.<sup>12</sup>

Betriebe werden bei der Berechnung der Ausbildungsbetriebsquote nur dann als Ausbildungsbetrieb erfasst, wenn sie am 31. Dezember des jeweiligen Jahres mindestens einen Auszubildenden beschäftigen. Führt man sich nun vor Augen, dass Kleinstbetriebe in der Regel nur einen Auszubildenden haben bzw. suchen (vgl. Tabelle 4), dann wird ersichtlich, dass sie mit einer größeren Wahrscheinlichkeit als größere Betriebe in die Gruppe der Nicht-Ausbildungsbetriebe fallen, wenn es ihnen nicht gelingt, diesen einen Auszubildenden zu finden. Mit anderen Worten: Bei Stellenbesetzungsproblemen führt die geringe Anzahl an angebotenen Ausbildungsplätzen in Kleinstbetrie-

---

<sup>12</sup> Dieses bildet das betriebliche Ausbildungsgeschehen gut ab, wie darauf basierende Hochrechnungen der Ausbildungsbetriebsquote zeigen (vgl. Abbildung 1 im Anhang), auch wenn die so ermittelten Ausbildungsbetriebsquoten geringfügig unter den Werten auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik der BA liegen (vgl. Kapitel 2.2). Lediglich für die mittleren Betriebe zeigt sich auf Grundlage des BIBB-Qualifizierungspanels ein Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote, während auf Grundlage der BA-Beschäftigtenstatistik die Ausbildungsbetriebsquote in den letzten beiden Jahren der Zeitreihe angestiegen ist.

ben dazu, dass ein Kleinstbetrieb an einem Stichtag mit höherer Wahrscheinlichkeit nicht als Ausbildungsbetrieb erfasst wird (vgl. Althoff 2004, S. 40 f.)

Tabelle 4: Durchschnittliche Anzahl Auszubildender in tatsächlich ausbildenden Betrieben, 2011 bis 2013

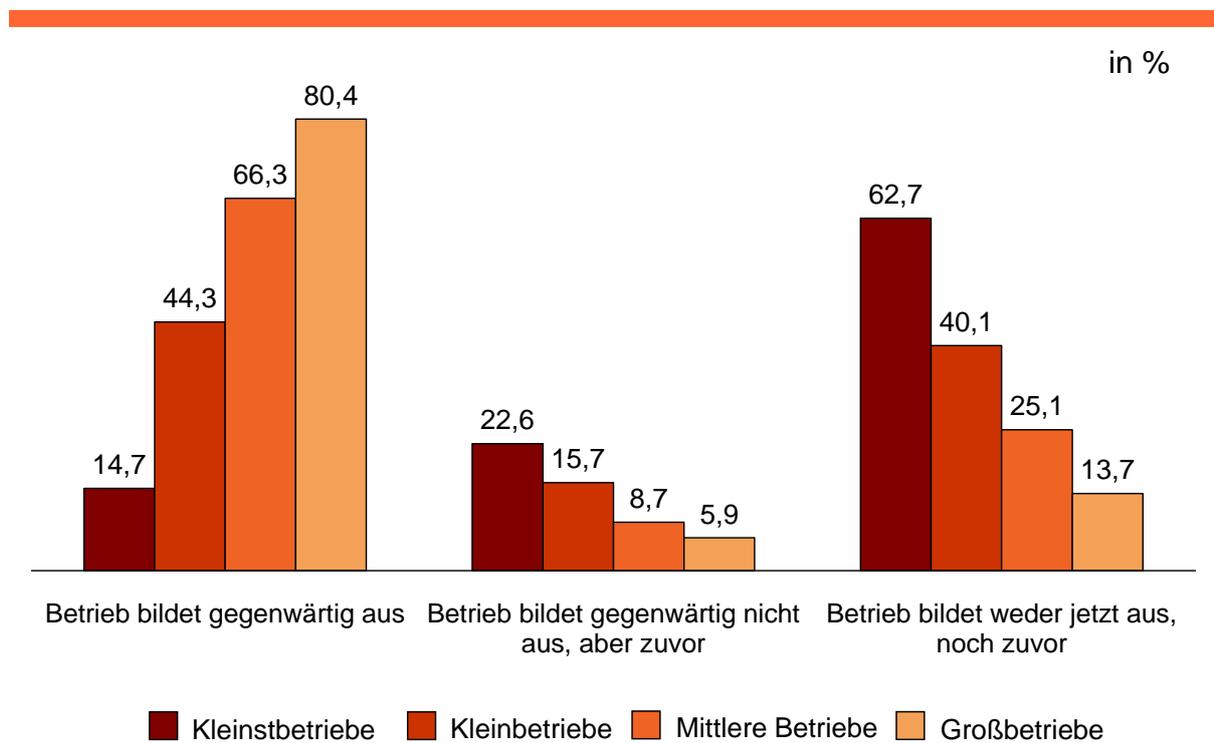
	2011	2012	2013
Kleinstbetriebe	1,4	1,3	1,2
Kleinbetriebe	2,7	2,5	2,9
Mittlere Betriebe	8,2	8,3	9,3
Großbetriebe	32,9	32,2	31,4
Insgesamt	3,4	3,4	3,8

© IfM Bonn

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1 bis 3, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

Zu berücksichtigen ist überdies, dass ein Teil der Kleinstbetriebe nur in größeren Zeitabständen Auszubildende einstellt. Dies zeigt sich auch in Abbildung 9. Demnach haben sich zwar 22,6 % der Kleinstbetriebe im Jahr 2011 nicht an der betrieblichen Ausbildung beteiligt, jedoch innerhalb der fünf Jahre zuvor. Würde man nun grob vereinfachend eine Ausbildungsbetriebsquote für diesen Fünfjahreszeitraum errechnen, indem dieser Anteilswert zu den 14,7 % der Kleinstbetriebe, die in 2011 ausgebildet haben, hinzugerechnet wird, ergäbe sich eine Quote von 37,3 %.

Abbildung 9: Ausbildungsverhalten in den Jahren 2007 bis 2011 nach Betriebsgröße



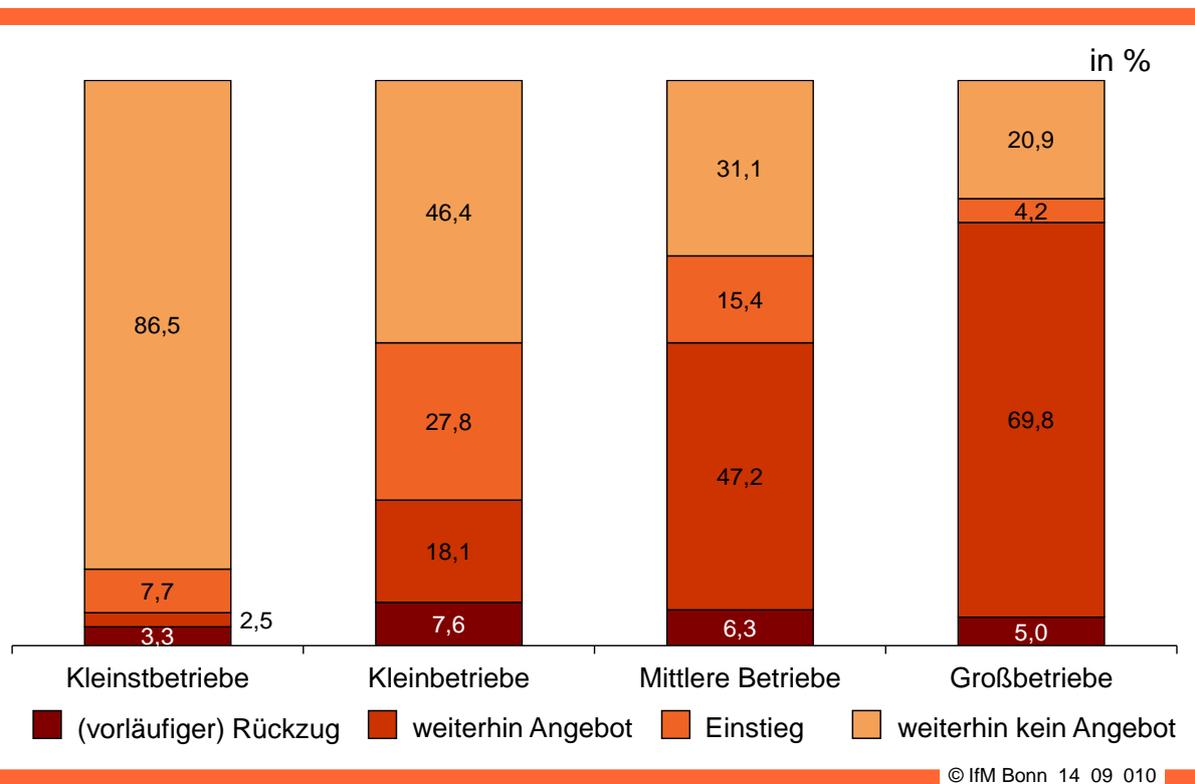
© IfM Bonn 14 09 009

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 1, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

Einen weiteren Beleg für eine besonders hohe Fluktuation in der Gruppe der ausbildenden Kleinst- und Kleinbetriebe liefert eine Gegenüberstellung der Betriebe, die in 2011 und/oder 2013 Ausbildungsplätze angeboten haben.<sup>13</sup> Wie aus Abbildung 10 hervorgeht, ist ein kontinuierliches, d. h. in diesem Fall jährliches Ausbildungsplatzangebot umso eher von einem Betrieb zu erwarten, je größer er ist. Unter den Kleinst- und Kleinbetrieben sind mehr Betriebe zu finden, die nur in einem der beiden betrachteten Jahre ausbildeten.

<sup>13</sup> Dafür wurden die Ausbildungsbetriebe in vier Gruppen unterteilt: *(vorläufiger) Rückzug*: Betriebe, die in 2011, aber nicht in 2013 Ausbildungsplätze angeboten haben, *weiterhin Angebot*: Betriebe, die sowohl in 2011 als auch in 2013 Ausbildungsplätze angeboten haben, *(erneuter) Einstieg*: Betriebe, die in 2013, aber nicht in 2011 Ausbildungsplätze angeboten haben und *weiterhin kein Angebot*: Betriebe, die weder in 2011 noch in 2013 einen Ausbildungsplatz angeboten haben.

Abbildung 10: Gegenüberstellung der Betriebe, die in 2011 und/oder in 2013 Ausbildungsplätze angeboten haben, nach Betriebsgröße



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1 und 3, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

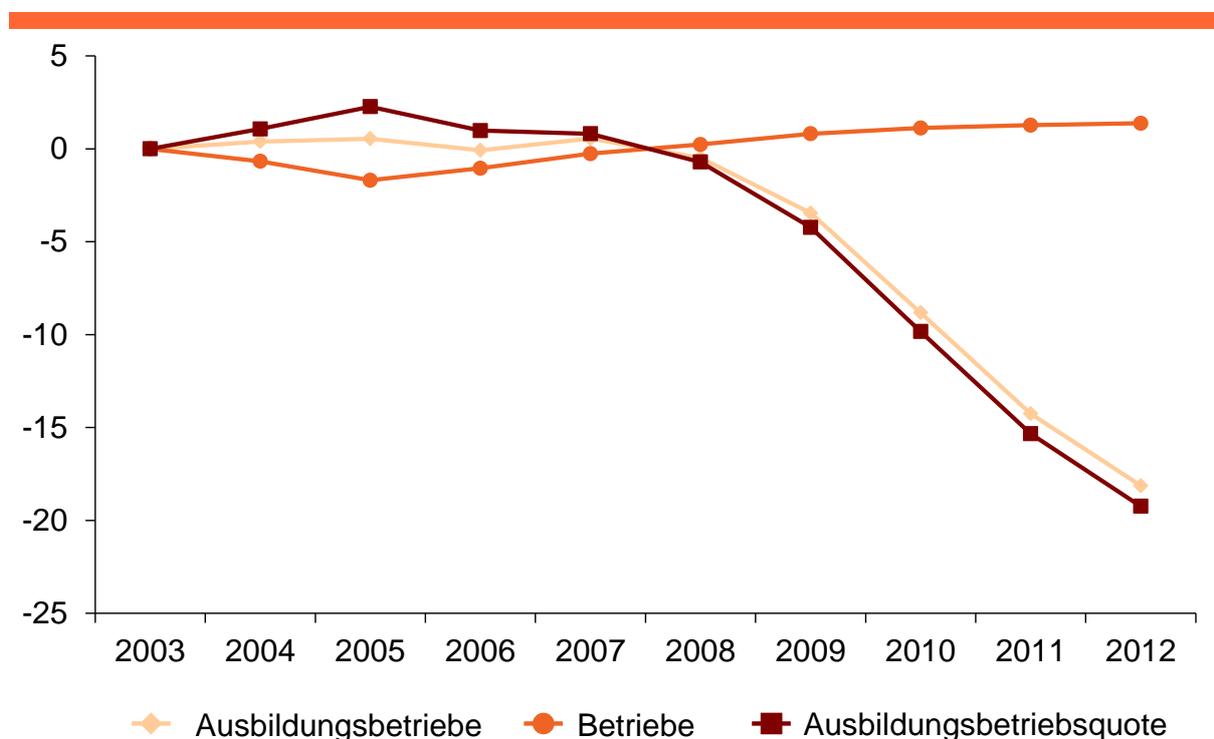
Die häufiger unregelmäßige Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben führt zusammen mit der im Durchschnitt geringen Anzahl von Auszubildenden in Kleinstbetrieben und der stichtagsbezogenen Berechnungsmethode zu einer Unterschätzung der Ausbildungsbetriebsquote für diese Betriebsgrößenklasse (vgl. auch Troltsch/Walden 2014, S. 4). Die Ausbildungsbetriebsquote ist demnach gerade für Kleinstbetriebe ein weniger gut geeigneter Indikator für deren Ausbildungsbeteiligung bzw. -bereitschaft. Diese Messprobleme liefern insofern implizit eine weitere Erklärung für die niedrige Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben (vgl. auch Fischer et al. 2007, S. 66 ff.; BIBB 2013, S. 223 ff.; Hartung 2013, S. 31 ff.).

### 3.1.2 Stellenbesetzungsprobleme als Ursache einer rückläufigen Ausbildungsbeteiligung

Der Rückgang der auszubildenden Kleinstbetriebe ist allerdings nicht auf die Messprobleme bei der Ausbildungsbetriebsquote zurückzuführen. Um mögliche Ursachen identifizieren zu können, sei zunächst noch einmal die spezifische Situation bei den Kleinstbetrieben betrachtet. Die Ausbildungsbetriebs-

quote der Kleinstbetriebe ist gemäß BA-Beschäftigtenstatistik nicht wie die der anderen Größenklassen nur deshalb rückläufig, weil die Anzahl der Betriebe insgesamt stärker zunimmt als die Anzahl der Ausbildungsbetriebe. Vielmehr nimmt innerhalb der Gruppe der Kleinstbetriebe die Anzahl der Betriebe zu, während die Anzahl der Ausbildungsbetriebe gleichzeitig abnimmt.<sup>14</sup> Diese Scherenbewegung führt zu einem relativ starken Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote der Kleinstbetriebe (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote, der Anzahl der Ausbildungsbetriebe und der Anzahl der Betriebe insgesamt innerhalb der Gruppe der Kleinstbetriebe (Basisjahr: 2003)



© IfM Bonn 14 09 11

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IfM Bonn.

Für die sinkende Anzahl der Ausbildungsbetriebe kommen grundsätzlich zwei Erklärungen in Frage: Betriebe ziehen sich längerfristig (dauerhaft) aus der dualen Berufsausbildung zurück und zunehmende Schwierigkeiten, Ausbildungsstellen zu besetzen. Letzteres kann – wie bereits ausgeführt – gerade bei den Kleinstbetrieben zur Folge haben, dass sie ihren einzigen Ausbil-

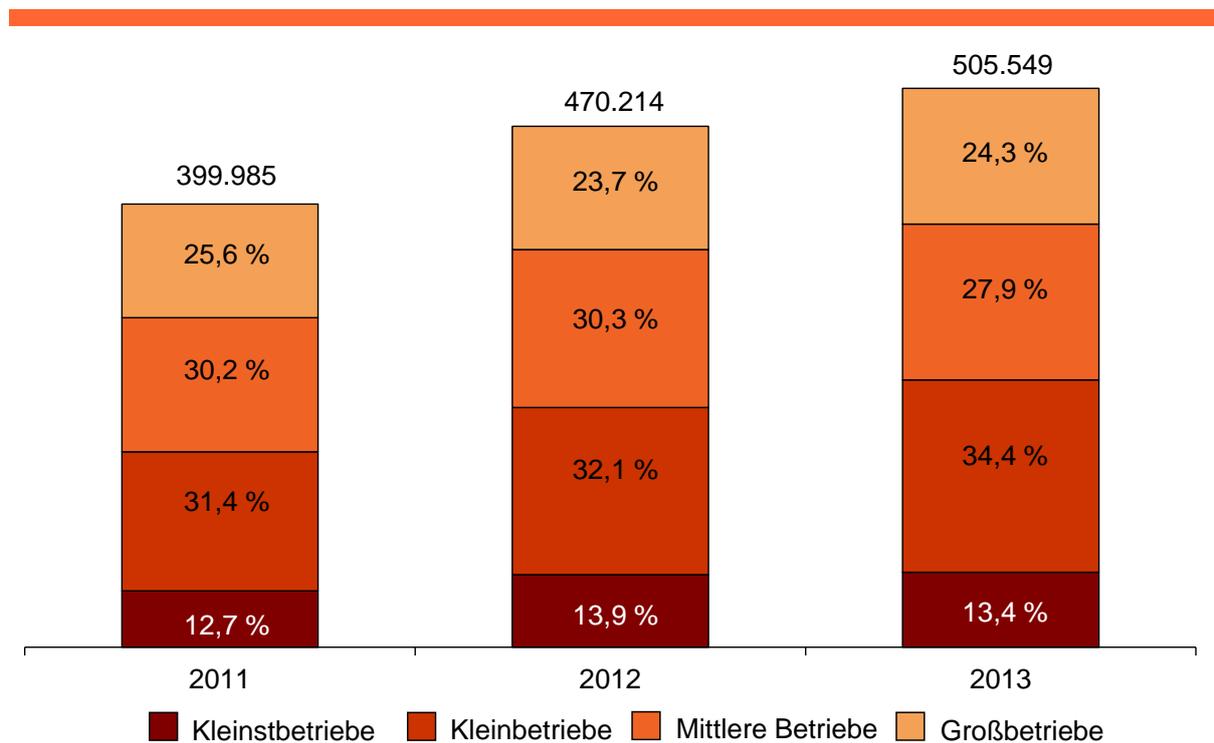
<sup>14</sup> Seit 2003 ist die Anzahl der Kleinstbetriebe um 1,4 % gestiegen und die der zum 31. Dezember ausbildenden Kleinstbetriebe um 18,1 % gesunken (vgl. Anhangtabellen A3 und A4).

dungsplatz nicht besetzen können und sie damit nicht als Ausbildungsbetrieb gezählt werden.

Die aktuellen Entwicklungen am Ausbildungsstellenmarkt legen die Vermutung nahe, dass vor allem zunehmende Besetzungsprobleme eine Rolle bei der rückläufigen Ausbildungsbeteiligung der Kleinstbetriebe spielen. Im Folgenden richtet sich der Blick deshalb auf die Frage, in welchem Ausmaß es Kleinstbetrieben in den letzten drei Jahren gelungen ist, Ausbildungsplätze zu besetzen.

Zunächst ist festzustellen, dass die Anzahl der Neueinstellungen seit 2011 insgesamt und in allen Betriebsgrößenklassen kontinuierlich gestiegen ist. Auch wenn dieser Anstieg bei den Kleinst- und Kleinbetrieben mit 32,7 % bzw. 38,4 % stärker ausfällt als bei den mittleren und Großbetrieben (16,3 % bzw. 19,5 %), hat sich die Verteilung der Neueinstellungen auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen nicht wesentlich verändert (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Verteilung der Neueinstellungen auf Betriebsgrößenklassen, 2011 bis 2013



© IfM Bonn 14 09 012

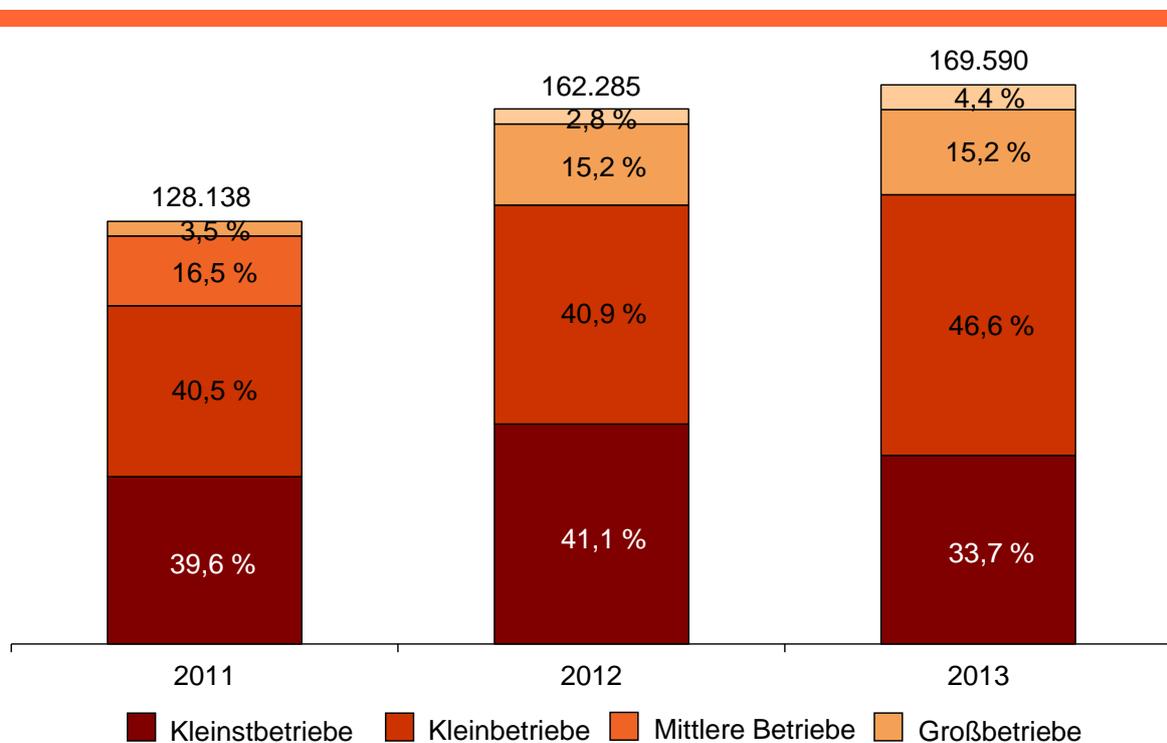
Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1 bis 3, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

Da auch die durchschnittliche Anzahl von Auszubildenden in den tatsächlich ausbildenden Kleinstbetrieben im betrachteten Zeitraum nahezu unverändert

geblieben ist (vgl. Tabelle 4), ist nicht davon auszugehen, dass sich die Neueinstellungen auf weniger Kleinstbetriebe verteilen, im Gegenteil. Aus diesen Daten lässt sich folglich keine zunehmende Abkehr von der betrieblichen Berufsausbildung ablesen.<sup>15</sup>

Zwischen 2011 und 2013 ist zugleich die Anzahl der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze gestiegen (vgl. Abbildung 13). In 2013 ist der Anteil der auf die Kleinstbetriebe entfallenden unbesetzten Ausbildungsplätze zwar gegenüber den Vorjahren gesunken. Dennoch entfällt weiterhin gut jede dritte unbesetzte Ausbildungsstelle auf einen Kleinstbetrieb.

Abbildung 13: Verteilung der unbesetzten Ausbildungsstellen auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen, 2011 bis 2013



© IfM Bonn 14 09 013

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1 bis 3, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

Dessen ungeachtet waren 2013 noch 45,9 % der Kleinstbetriebe mit Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen konfrontiert. Bei den Großbetrieben war es nur jeder vierte (vgl. Tabelle 5).

<sup>15</sup> Eine gleichbleibend hohe Beteiligung der Kleinstbetriebe an der betrieblichen Ausbildung im Zeitverlauf zeigt sich auch auf Basis des IAB-Betriebspanels (vgl. Hartung 2013, S. 27f. und Abbildung 8 dieser Studie).

Tabelle 5: Anteil der Ausbildungsbetriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen im aktuellen Ausbildungsjahr, 2011 bis 2013 (Angaben in %)

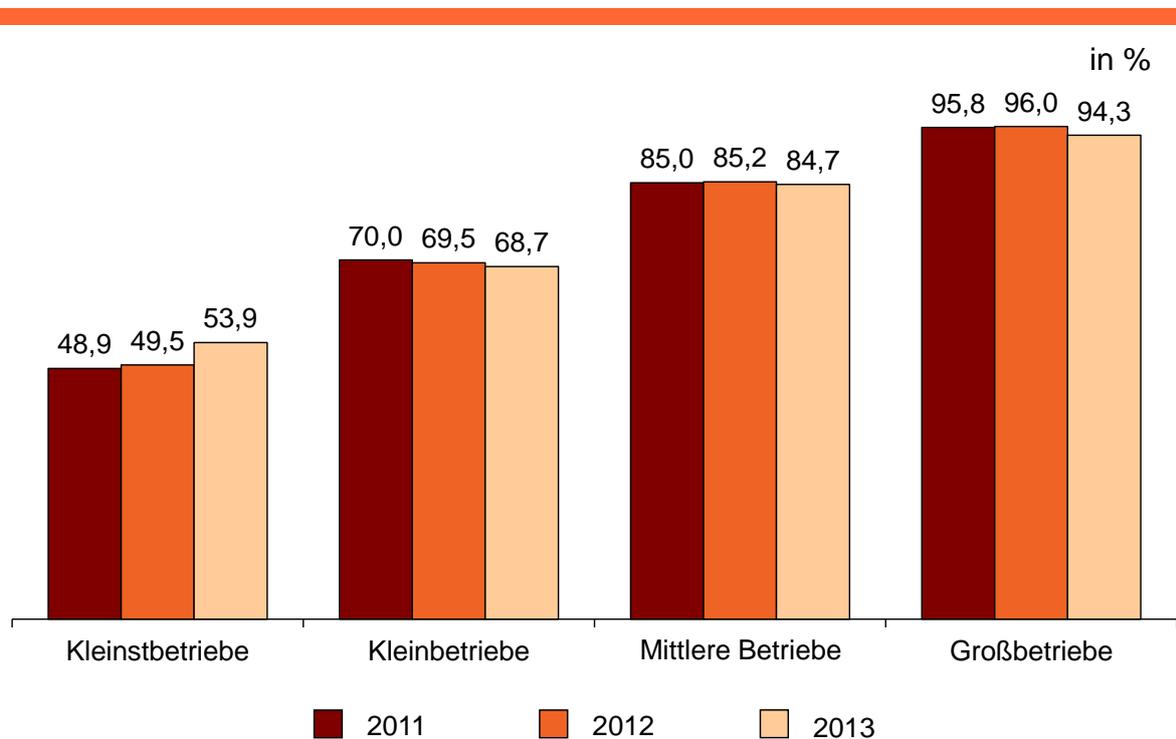
	2011	2012	2013
Kleinstbetriebe	50,6	53,9	45,9
Kleinbetriebe	37,5	32,4	38,2
Mittlere Betriebe	28,3	25,4	29,4
Großbetriebe	20,1	18,6	24,5
Insgesamt	40,1	39,5	39,1

© IfM Bonn

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1 bis 3, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

Noch deutlicher tritt die besondere Betroffenheit der Kleinstbetriebe von Stellenbesetzungsproblemen hervor, wenn der Anteil der insgesamt von den Kleinstbetrieben erfolgreich besetzten an allen angebotenen Ausbildungsstellen betrachtet wird. Dieser liegt bei rund 50 % (vgl. Abbildung 14). Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass ungefähr die Hälfte der angebotenen Ausbildungsplätze im Zeitraum 2011 bis 2013 jährlich unbesetzt blieb. Bei den Kleinbetrieben lag der entsprechende Anteil mit rund 30 % bereits deutlich niedriger. Bei den Großbetrieben blieb nur noch ca. jede fünfte Ausbildungsstelle unbesetzt. Diese Befunde lassen wenig Zweifel, dass die sinkende Ausbildungsbetriebsquote überwiegend auf (zunehmende) Besetzungsprobleme am Ausbildungsmarkt zurückzuführen ist.

Abbildung 14: Anteil der Neueinstellungen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen, 2011 bis 2013



© IfM Bonn 14 09 014

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1 bis 3, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

## 3.2 Ursachen der Besetzungsprobleme von Kleinstbetrieben

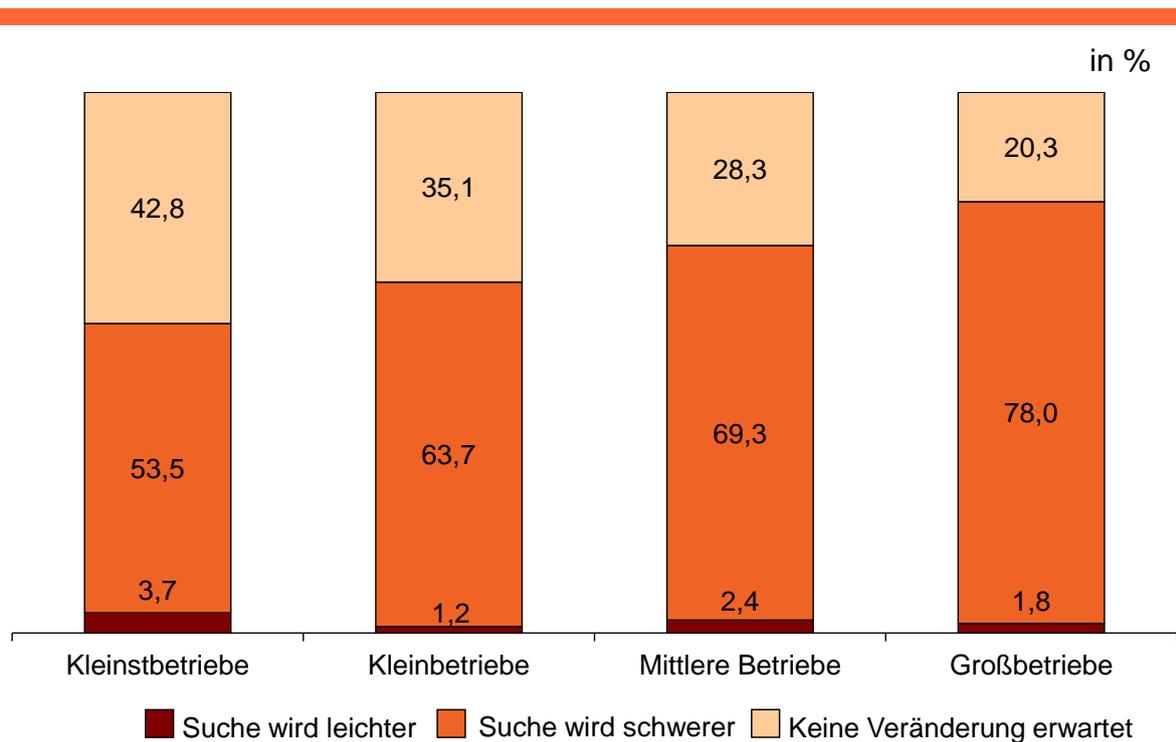
### 3.2.1 Schwierigkeiten bei der Suche nach Auszubildenden

Bei der Beantwortung der Frage, warum gerade Kleinstbetriebe verstärkt Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen gegenüberstehen, spielt zunächst deren Einschätzung des Ausbildungsmarktes eine Rolle. Erwarten Betriebe Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Bewerbern, ist von einer Intensivierung des betrieblichen Suchverhaltens auszugehen. Dies gilt solange, wie die Suchkosten die betriebliche Entscheidung, selbst auszubilden, nicht hinfällig werden lassen. Dabei ist letztlich nicht von Bedeutung, ob die betriebliche Einschätzung der Ausbildungsmarktsituation bzw. der Wahrscheinlichkeit, einen geeigneten Bewerber zu finden, den Realitäten entspricht. Bedeutsam ist vielmehr, dass diese Erwartungen die betrieblichen Handlungen bestimmen.

Wie aus Abbildung 15 zu entnehmen ist, ging mehr als die Hälfte aller Betriebe für den Zeitraum 2011 bis 2014 davon aus, dass die Schwierigkeiten bei der

Suche nach geeigneten Bewerbern zunehmen werden. Allerdings haben Kleinst- und Kleinbetriebe die zu erwartende Situation offenbar als weniger problematisch eingeschätzt. So erwarteten 2011 lediglich 53,5 % der Kleinstbetriebe im Vergleich zu 78,0 % der Großbetriebe, dass die Suche nach Auszubildenden schwerer wird (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Einschätzungen, wie sich die Suche von geeigneten Bewerbern in den Jahren 2011 bis 2014 entwickeln wird, nach Betriebsgröße



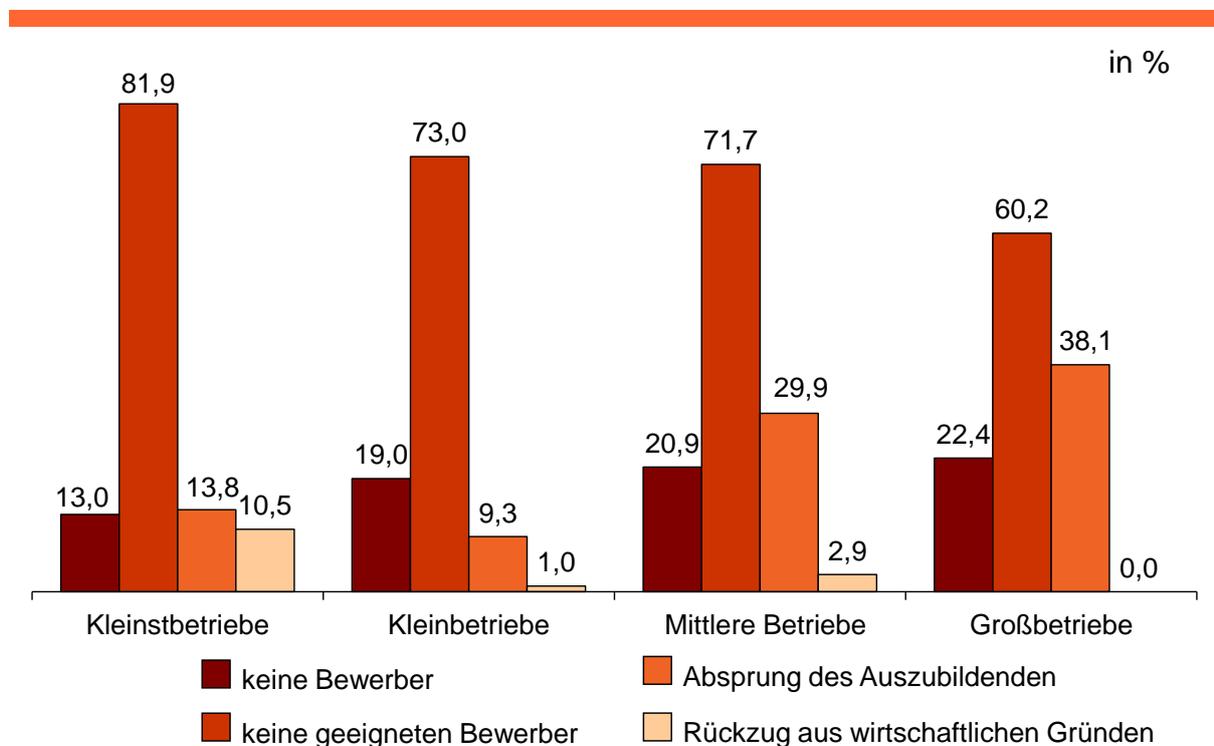
© IfM Bonn 14 09 015

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 1, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

Inwieweit diese Erwartungen tatsächlich Veränderungen im betrieblichen Suchverhalten bewirkt haben, kann mit den vorliegenden Daten nicht weiter untersucht werden. Zumindest für 2011 lässt sich aber feststellen, dass ein allgemeiner Bewerbermangel weder für Kleinstbetriebe noch für Betriebe anderer Größenklassen der ausschlaggebende Grund für unbesetzte Ausbildungsstellen gewesen ist (vgl. Abbildung 16). Etwas überraschend wird dieser Grund umso häufiger genannt, je größer ein Betrieb ist. Wesentlich bedeutsamer ist ein Mangel an geeigneten Bewerbern, von dem Kleinstbetriebe stärker berührt sind als größere. Dieses Ergebnis verdeutlicht das in Kapitel 3.1 angesprochene Passungsproblem am Ausbildungsmarkt: Es gibt zwar Bewerber,

die aber von den Betrieben nicht immer für geeignet gehalten werden.<sup>16</sup> Dass Betriebe auf Grund einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage angebotene Ausbildungsstellen zurückziehen, ist nahezu ausschließlich bei Kleinstbetrieben der Fall. Eine schlechte Wirtschaftslage führt bei Kleinstbetrieben aufgrund ihrer geringen Größe und geringerer Rücklagen schneller zu einer existenziellen Bedrohung, sodass die mit der eigenen betrieblichen Ausbildung verbundenen Kosten bei Kleinstbetrieben offenbar stärker ins Gewicht fallen. Möglicherweise entfällt aber auch aufgrund der schlechten Entwicklung der Bedarf an Fachkräften.

Abbildung 16: Von Betrieben selbst genannte Gründe für unbesetzte Stellen, 2011



© IfM Bonn 14 09 016

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 1, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

### 3.2.2 Suchwege

Der Erfolg der Suche nach Auszubildenden wird von vielfältigen Faktoren bestimmt, einer davon ist der Suchweg der Betriebe. Kleinstbetriebe nutzen, wie aus Tabelle 6 hervorgeht, überwiegend Praktika, die Meldung von Stellen bei

<sup>16</sup> Die Ergebnisse stehen in Einklang mit den Befunden anderen Studien zur "Ausbildungsreife" (siehe z.B. DIHK 2014; NIHK 2014; IW 2010).

der örtlichen Arbeitsagentur oder die eigenen Mitarbeiter, um Ausbildungsplätze zu besetzen. Stellenanzeigen in Zeitungen oder soziale Netzwerke (Internet) werden seltener von ihnen genutzt. Insgesamt nutzen Kleinstbetriebe im Vergleich zu Großbetrieben eine geringere Anzahl von Kommunikationskanälen. Zu beachten ist dabei allerdings, dass Kleinstbetriebe größenbedingt oder aus personellen bzw. Kostengründen nicht alle Kommunikationswege im gleichen Umfang wie Großbetriebe beschreiten können. Dies stellt für sie einen nicht zu ändernden Nachteil dar, der sich auch negativ auf die Suche nach Auszubildenden und die Besetzungsmöglichkeiten von Ausbildungsstellen auswirken kann. Gleichwohl fällt ins Auge, dass es auch kostengünstige bzw. kostenlose Wege gibt, die von ihnen beschritten und stärker als bisher genutzt werden können. Zu nennen wäre die Einschaltung der örtlichen Arbeitsagentur oder Stellenanzeigen im Internet.

Tabelle 6: Genutzte Wege, um Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2012/2013 zu besetzen, nach Betriebsgröße (Angaben in %)

	Kleinstbetriebe	Kleinbetriebe	Mittlere Betriebe	Großbetriebe	insgesamt
Praktika in unserem Betrieb	68,8	69,3	76,0	85,0	70,5
Meldung offener Stellen bei der örtlichen Arbeitsagentur	62,5	69,2	74,6	86,2	68,3
Eigene Mitarbeiter informiert bzw. Stellen intern ausgeschrieben	59,3	50,0	59,5	72,8	55,2
Initiativbewerbungen abgewartet	41,1	59,0	56,7	61,8	52,7
Stellenanzeigen auf der Website des Betriebes oder in sozialen Netzwerken	29,2	35,2	63,1	87,9	38,7
Stellenanzeigen in Zeitungen oder in Online-Stellenbörsen	29,7	40,2	46,7	72,4	38,6
Meldung offener Stellen bei der Kammer, Innung oder einem Verband	36,0	32,5	41,4	54,4	35,7
Informationsveranstaltungen in Schulen oder auf Ausbildungsmessen	19,1	25,2	49,5	81,2	28,3
Einstiegsqualifizierung (EQJ) in unserem Betrieb	12,9	22,7	22,7	21,1	19,4

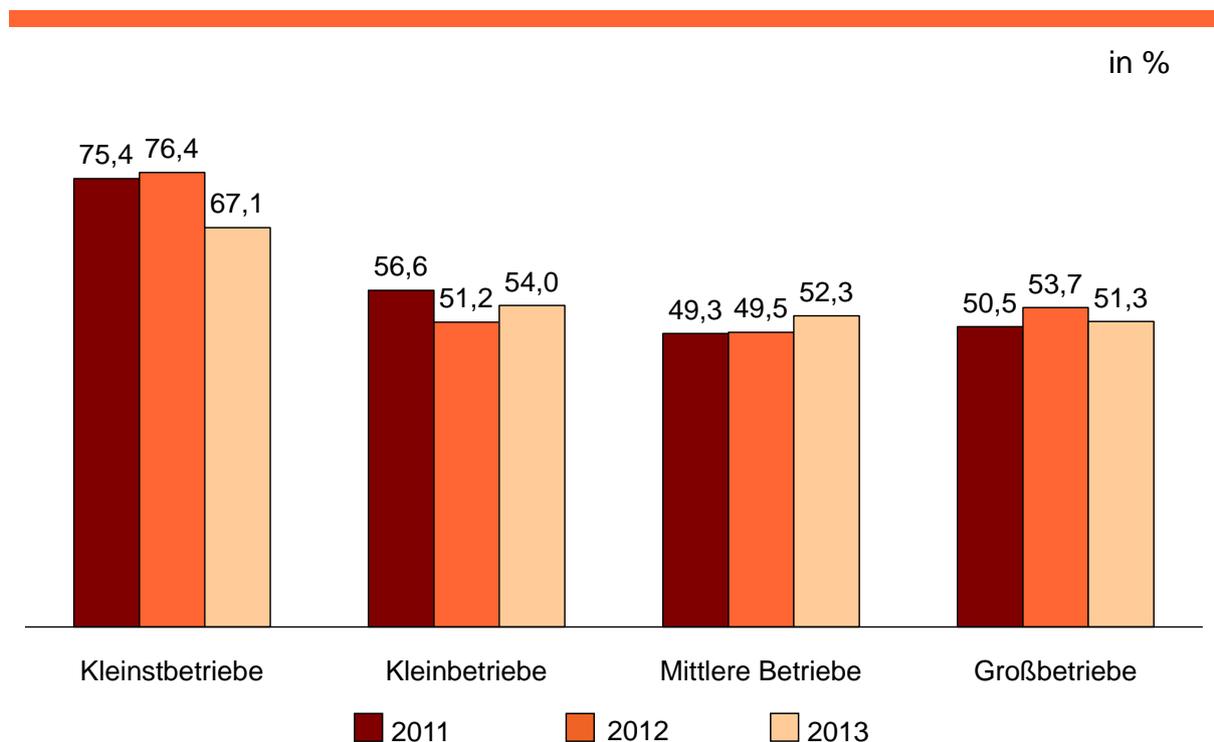
© IfM Bonn

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

### 3.2.3 Attraktivität als Ausbildungsbetrieb

Der Erfolg bei der Suche nach Auszubildenden hängt auch von der Attraktivität eines Betriebes für Bewerber ab. Diese Attraktivität wird wiederum von verschiedenen Faktoren beeinflusst, u.a. von den Berufen, in denen ein Betrieb ausbildet (vgl. auch Kapitel 2.5). Wie Abbildung 17 zeigt, haben Kleinstbetriebe im Zeitraum 2011 bis 2013 deutlich häufiger als Betriebe anderer Größenklassen in gewerblich-technischen Berufen ausgebildet. Handwerkliche bzw. gewerblich-technische (Ausbildungs-)Berufe zeichnen sich durch vergleichsweise höhere körperliche Belastungen und in einigen Fällen durch ungünstige Arbeitszeiten aus, was deren Attraktivität tendenziell verringert. Zudem haben diese Berufe im Zeitablauf in der Gunst der Jugendlichen verloren. Infolgedessen rühren die Stellenbesetzungsprobleme der Kleinstbetriebe wohl auch daher, dass sie überdurchschnittlich häufig in den weniger beliebten technisch-gewerblichen Berufen ausbilden.

Abbildung 17: Anteil der Auszubildenden in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen nach Betriebsgröße, 2011 bis 2013



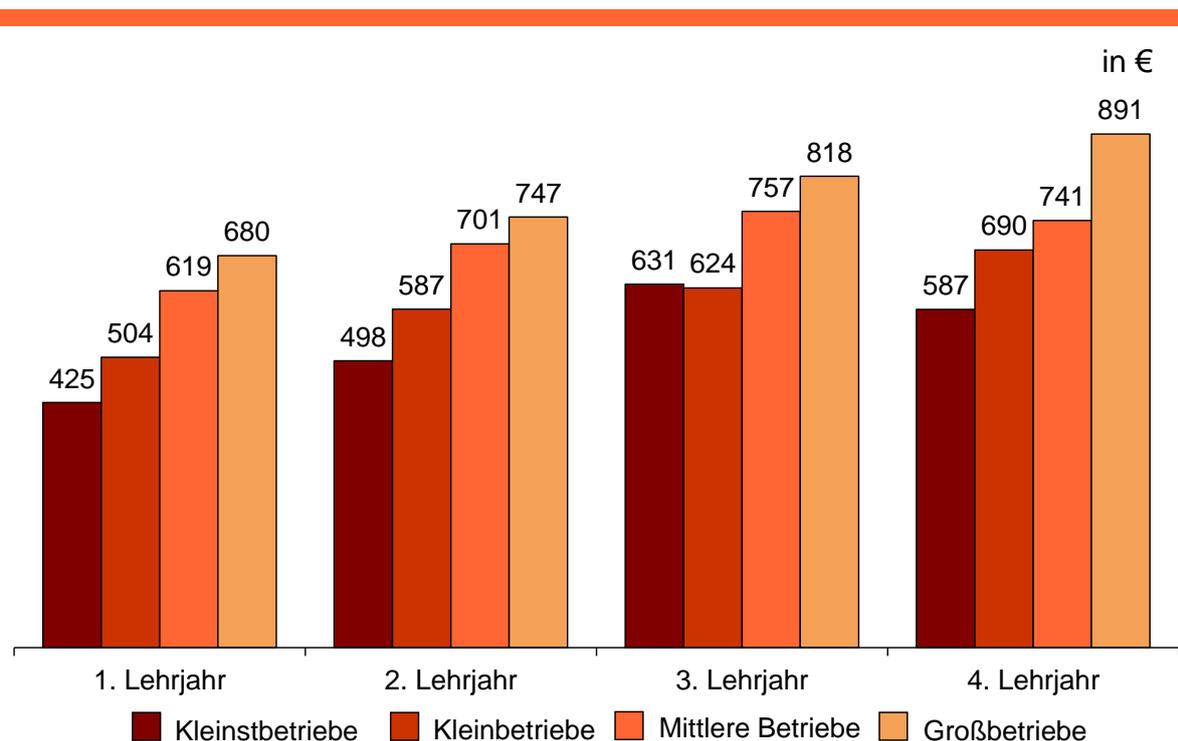
© IfM Bonn 14 09 017

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1 bis 3, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

Ein weiterer wesentlicher Faktor sind materielle Aspekte, konkret die Höhe der Ausbildungsvergütung und die damit teilweise in Zusammenhang stehenden

späteren Verdienstaussichten. Gerade wenn Jugendliche die Wahl zwischen zwei ähnlich präferierten Ausbildungsberufen haben, kann die Höhe der Ausbildungsvergütung den Ausschlag geben. Auch in dieser Hinsicht erscheinen Kleinstbetriebe für Jugendliche weniger attraktiv. Denn die durchschnittliche Ausbildungsvergütung ist in den Kleinstbetrieben in der Regel in allen Lehrjahren am niedrigsten (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Durchschnittliche Ausbildungsvergütung nach Lehrjahr und Betriebsgröße, 2011



© IfM Bonn 14 09 018

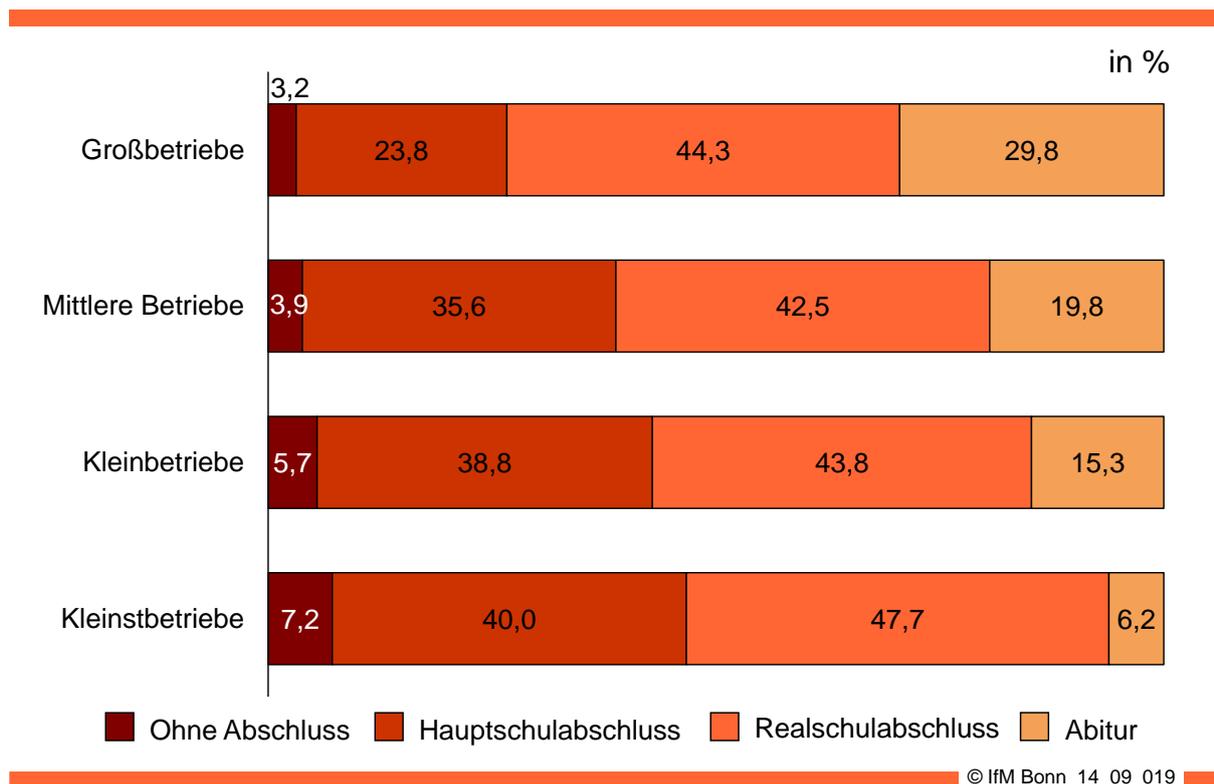
Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 1, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

Sowohl die Konzentration auf gewerblich-technische Berufe als auch die durchschnittlich geringeren Ausbildungsvergütungen werden die Besetzungsprobleme der Kleinstbetriebe zukünftig noch verschärfen, wenn sich die Lage am Ausbildungsmarkt weiter zu Gunsten der Auszubildenden verschiebt. Gleichwohl scheinen die Besetzungsprobleme gegenwärtig noch stärker von Passungsproblemen herzurühren, die sich darin ausdrücken, dass drei Viertel der Betriebe mit Besetzungsproblemen einen Mangel an geeigneten Bewerbern als Grund hierfür angaben.

Dass Kleinstbetriebe diesen Grund noch häufiger als andere Betriebe nannten, dürfte darin begründet liegen, dass ihre Bewerber um Ausbildungsplätze im Durchschnitt ein geringeres Schulbildungsniveau aufweisen (vgl. Abbildung

19). Dieses nimmt mit der Betriebsgröße zu. Der Anteil der Abiturienten an den Bewerbern ist bei den Großbetrieben fünf Mal so hoch wie bei Kleinstbetrieben. Umgekehrt finden sich unter den Bewerbern bei Kleinstbetrieben mehr als doppelt so viele ohne Schulabschluss wie bei den Großbetrieben.

Abbildung 19: Schulische Bildung der Bewerber um Ausbildungsplätze, 2012, nach Betriebsgröße

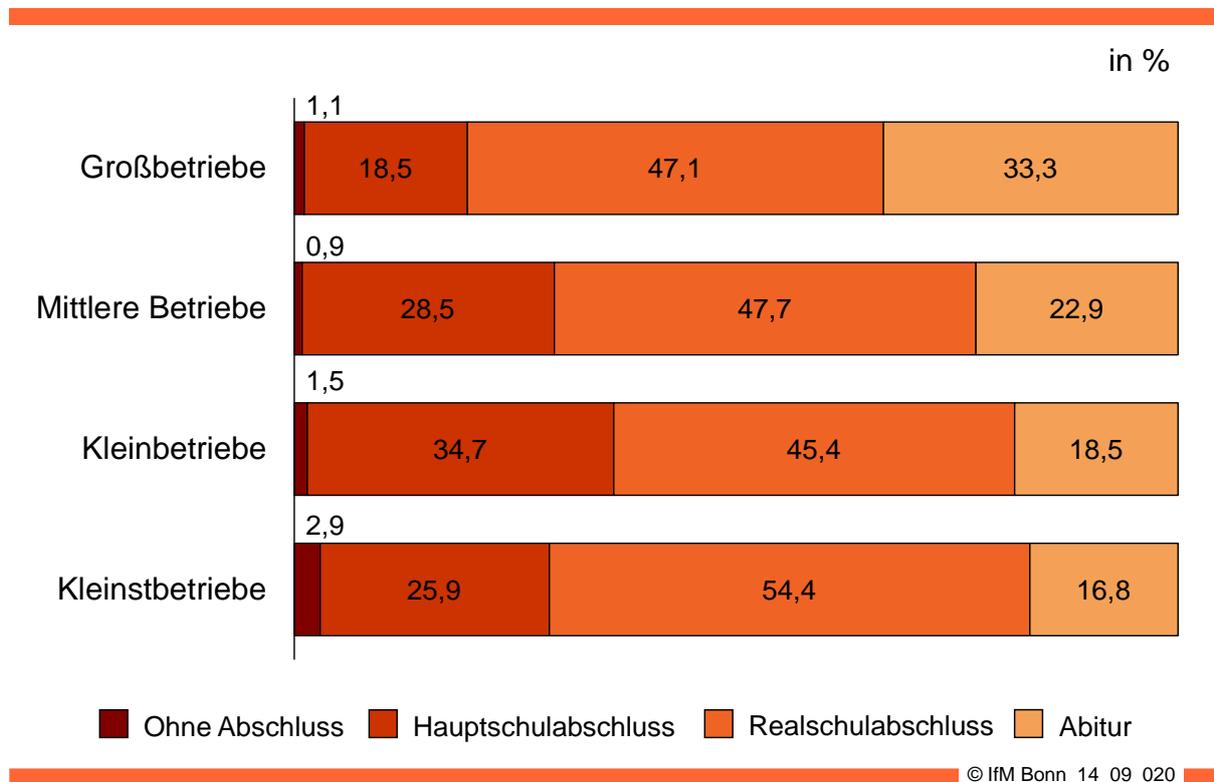


Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 2, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

Diese Befunde sind wiederum Ausdruck der geringeren Attraktivität der Kleinstbetriebe – gerade für Jugendliche mit einer höheren Schulbildung. Dies ist für Kleinstbetriebe insofern problematisch, als sie – wie im Prinzip alle Betriebe – Bewerber mit einem Realschulabschluss oder Abitur bevorzugen. Dies zeigt ein Vergleich der schulischen Bildung der Bewerber um Ausbildungsstellen mit der schulischen Bildung der tatsächlich eingestellten Auszubildenden (vgl. Abbildung 20). Die Bereitschaft, schwächere Bewerber einzustellen, war offenbar auch bei den Kleinstbetrieben noch eher gering ausgeprägt.

Alles in allem kann festgehalten werden, dass zwischen Angebot und Nachfrage hinsichtlich der Schulbildung eine Diskrepanz besteht, die bei Kleinstbetrieben stärker ausgeprägt ist als bei größeren Betrieben.

Abbildung 20: Schulische Bildung der neu eingestellten Auszubildenden, 2012, nach Betriebsgröße



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 2, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

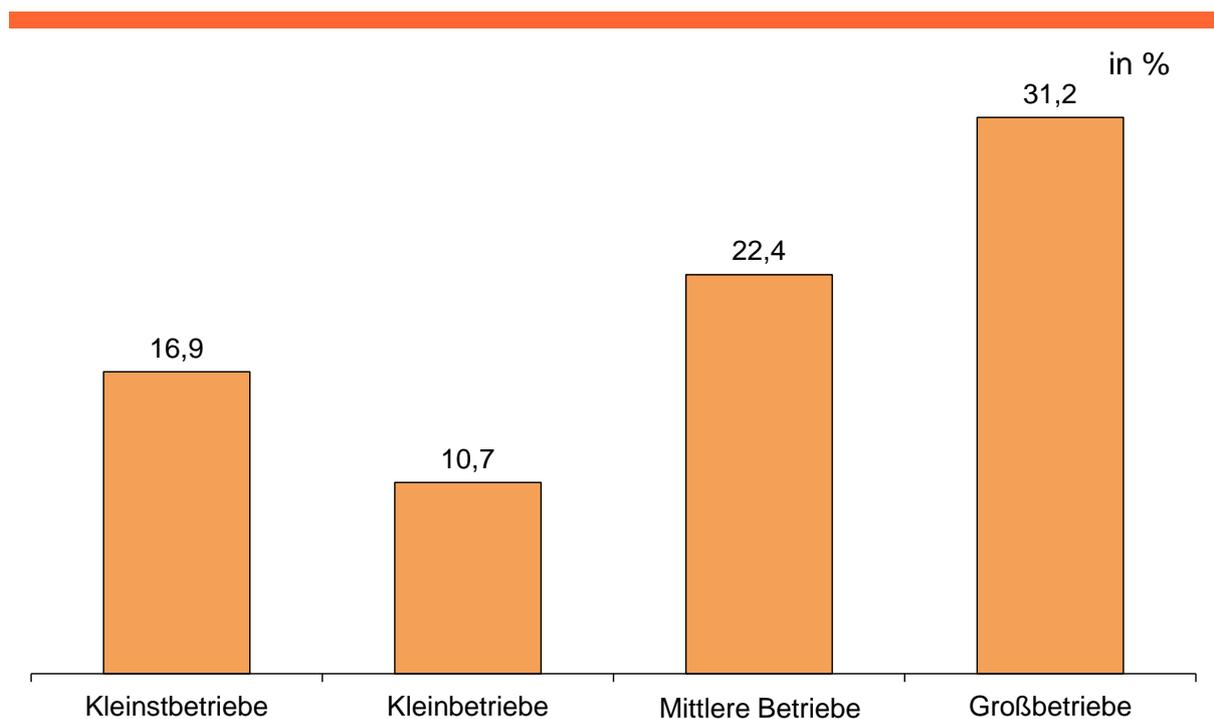
### 3.2.4 Bindung von Auszubildenden an den Ausbildungsbetrieb

Sofern Betriebe geeignete Bewerber finden und Ausbildungsverträge schließen, bedeutet dies noch nicht, dass die Ausbildung auch bis zum Abschluss durchgeführt wird. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis seitens der Betriebe jederzeit und danach nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden (vgl. § 5 BBiG). Der Großteil der Vertragslösungen nach der Probezeit geht daher von den Auszubildenden aus. Die Lösungsquote steigt, wenn sich der Ausbildungsstellenmarkt aus Sicht der Auszubildenden verbessert. Ursachen für die Auflösung eines Ausbildungsverhältnisses liegen den Auszubildenden zu Folge in der schlechten Qualität der Ausbildung, in Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten sowie in den Arbeitsbedingungen. Betriebe sind größtenteils mit den Leistungen der Auszubildenden sowie deren Motivation und Integration in das Betriebsgeschehen unzufrieden (vgl. Schöngen 2003, S. 35 ff.; Ernst/Spévacek 2012, S. 11 ff.). Letztgenannte Problematik betrifft insbesondere Kleinstbetriebe, weil es aufgrund der geringen Betriebsgröße bei Konflikten weniger Ausweichmöglichkeiten, z.B. der Wechsel in andere Abteilungen, gibt.

Die Frage der Vertragslösungen ist sowohl für die Attraktivität eines Ausbildungsbetriebes als auch für die Bereitschaft eines Betriebes, sich an betrieblicher Ausbildung zu beteiligen, von Bedeutung. Kommt es in einem Betrieb häufiger zu solchen vorzeitigen Vertragslösungen, sollten tendenziell beide Aspekte darunter leiden.

Abbildung 21 legt zunächst die Vermutung nahe, dass Kleinstbetriebe im Ausbildungsjahr 2010/2011 weniger stark von Vertragslösungen betroffen waren als mittlere oder Großbetriebe. Dies wäre allerdings ein Fehlschluss, weil diese Betrachtungsweise außer Acht lässt, dass die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung mit der Anzahl der geschlossenen Verträge und damit der Betriebsgröße steigt.

Abbildung 21: Anteil der Betriebe mit Vertragslösungen im Ausbildungsjahr 2010/2011 nach Betriebsgröße



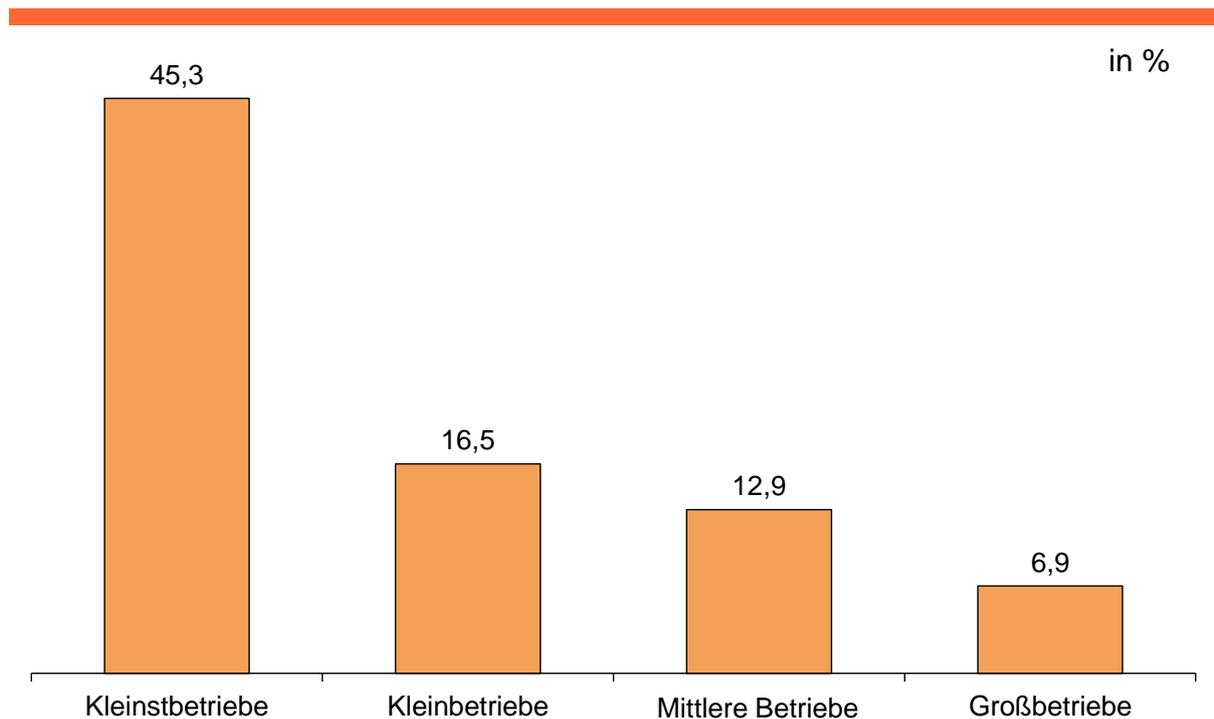
© IfM Bonn 14 09 021

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 1, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

Wird dieser Zusammenhang berücksichtigt, kehrt sich das Bild um (vgl. Abbildung 22): Im Ausbildungsjahr 2010/2011 wurden in Kleinstbetrieben in einem Umfang Ausbildungsverträge gelöst, der knapp der Hälfte der Neueinstellungen des Jahres entspricht. Dieser Anteilswert liegt in den übrigen Betriebsgrößenklassen deutlich niedriger. Die Problematik der Vertragslösungen tritt noch deutlicher hervor, führt man sich vor Augen, dass eine Vertragslösung in ei-

nem Kleinstbetrieb schon bedeuten kann, keinen einzigen Auszubildenden mehr zu haben. Zugleich erhöhen sich durch Vertragslösungen die Kosten der Berufsausbildung. Diese Kostensteigerungen können so hoch sein, dass sich die eigene Berufsausbildung nicht mehr lohnt und Betriebe sich aus der Berufsausbildung zurückziehen.

Abbildung 22: Anteil der im Ausbildungsjahr 2010/2011 aufgelösten Verträge an den erfolgten Neueinstellungen

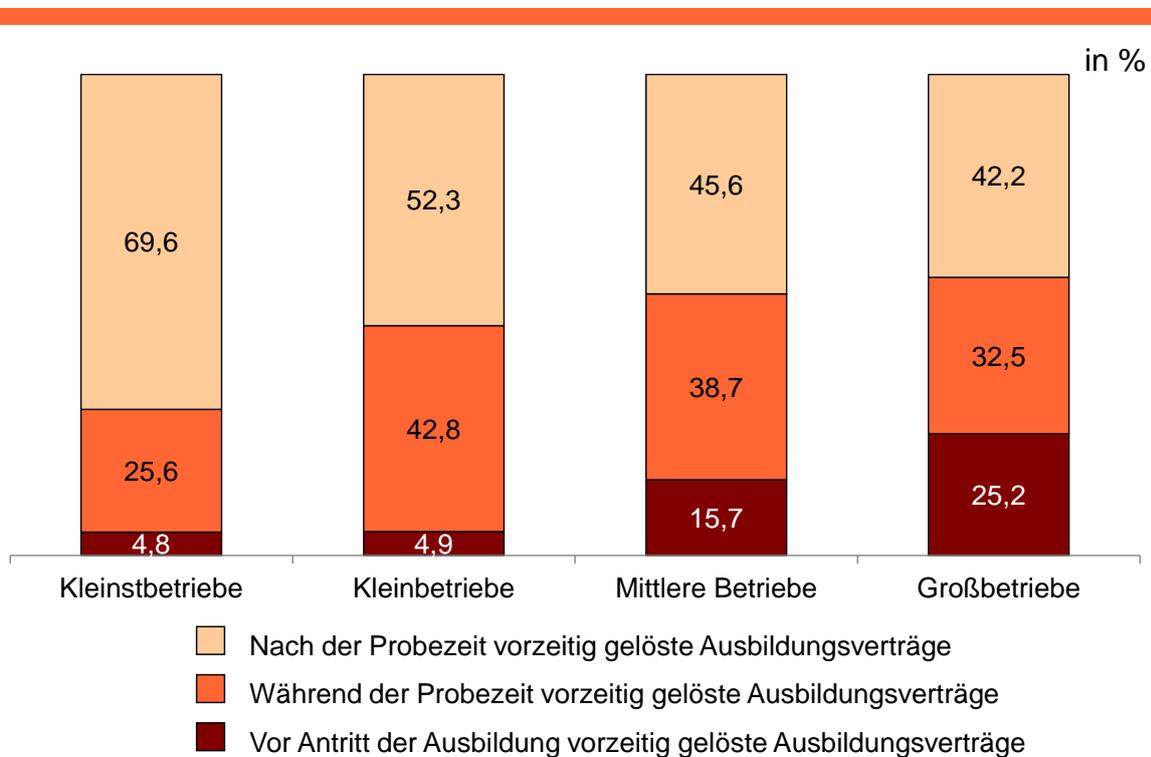


© IfM Bonn 14 09 022

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 1, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

Vertragslösungen gehen bei Kleinstbetrieben häufiger von den Auszubildenden aus als in Betrieben anderer Größenklassen. So traten 69,6 % der Vertragslösungen in den Jahren 2010 bis 2012 nach der vereinbarten Probezeit auf, also in einer Zeit, in der es für die Betriebe grundsätzlich schwierig ist, sich von Auszubildenden zu trennen (vgl. Abbildung 23). Welche Ursachen den Vertragslösungen zu Grunde liegen, kann auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels nicht geklärt werden, und damit auch nicht, ob attraktivere Alternativen oder betriebliche Konflikte den Ausschlag gegeben haben.

Abbildung 23: Zeitraum der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in den Jahren 2010 bis 2012, nur Betriebe mit tatsächlich aufgelösten Verträgen, nach Betriebsgröße



© IfM Bonn 14 09 023

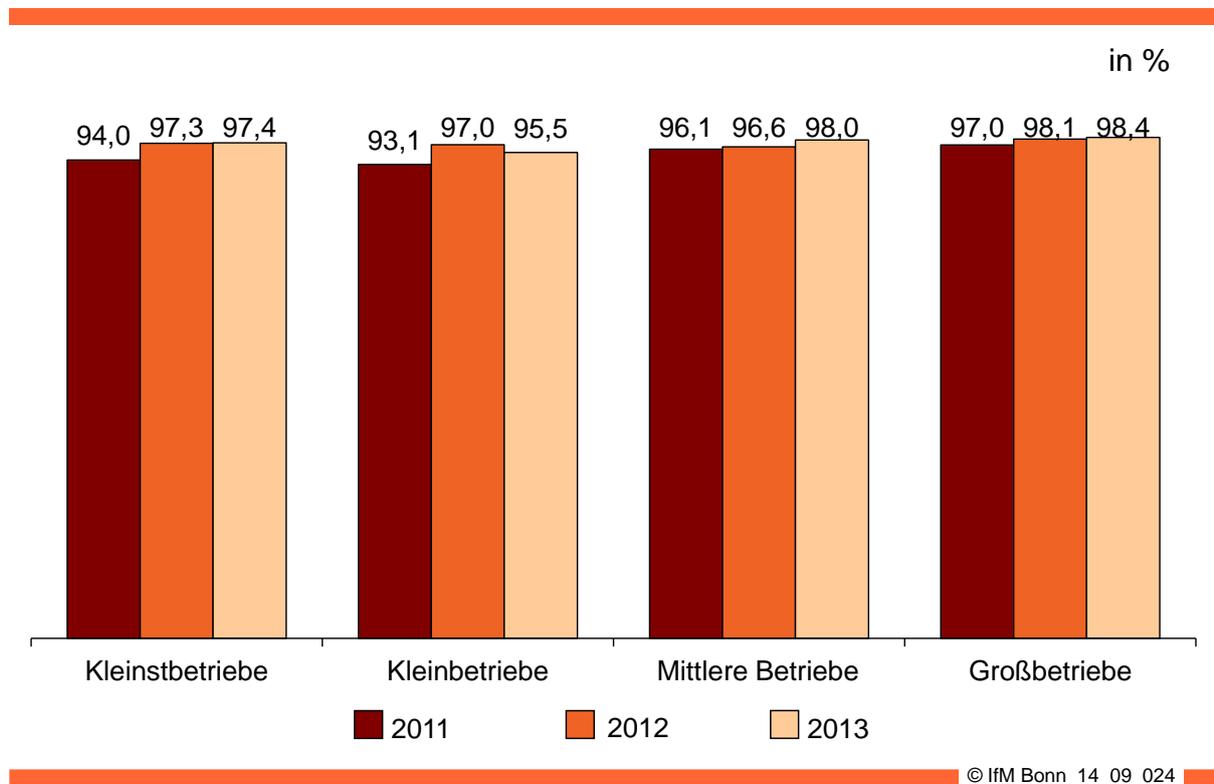
Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 3, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

### 3.2.5 Bindung von Ausbildungsabsolventen an den Ausbildungsbetrieb

Wie in Kapitel 2.3 dargelegt, amortisiert sich für einen Teil der Betriebe die Ausbildung erst nach Beendigung der Ausbildung mit der Übernahme des Ausbildungsabsolventen. Insofern ist es für diese Betriebe von großem Interesse, dass Auszubildende die Abschlussprüfung erfolgreich absolvieren und im Anschluss an die Ausbildung einen Arbeitsvertrag mit dem Ausbildungsbetrieb schließen. Gleichzeitig ist die Aussicht auf Übernahme nach Abschluss der Ausbildung für Ausbildungsplatzbewerber üblicherweise ein wesentliches Kriterium bei der Auswahl des Ausbildungsbetriebes.

Gemessen am Anteil der erfolgreichen Prüfungsteilnehmer bestehen zwischen den Ausbildungsbetrieben der einzelnen Größenklassen keine nennenswerten Unterschiede (vgl. Abbildung 24). Zu bedenken ist aber, dass Klein- und Kleinbetriebe in stärkerem Maße von Vertragslösungen im Zuge der Ausbildung betroffen sind als mittlere und Großbetriebe. Gemessen an den Ausbildungsanfängern ist der Ausbildungserfolg der Klein- und Kleinbetriebe infolgedessen deutlich geringer als bei mittleren und Großbetrieben.

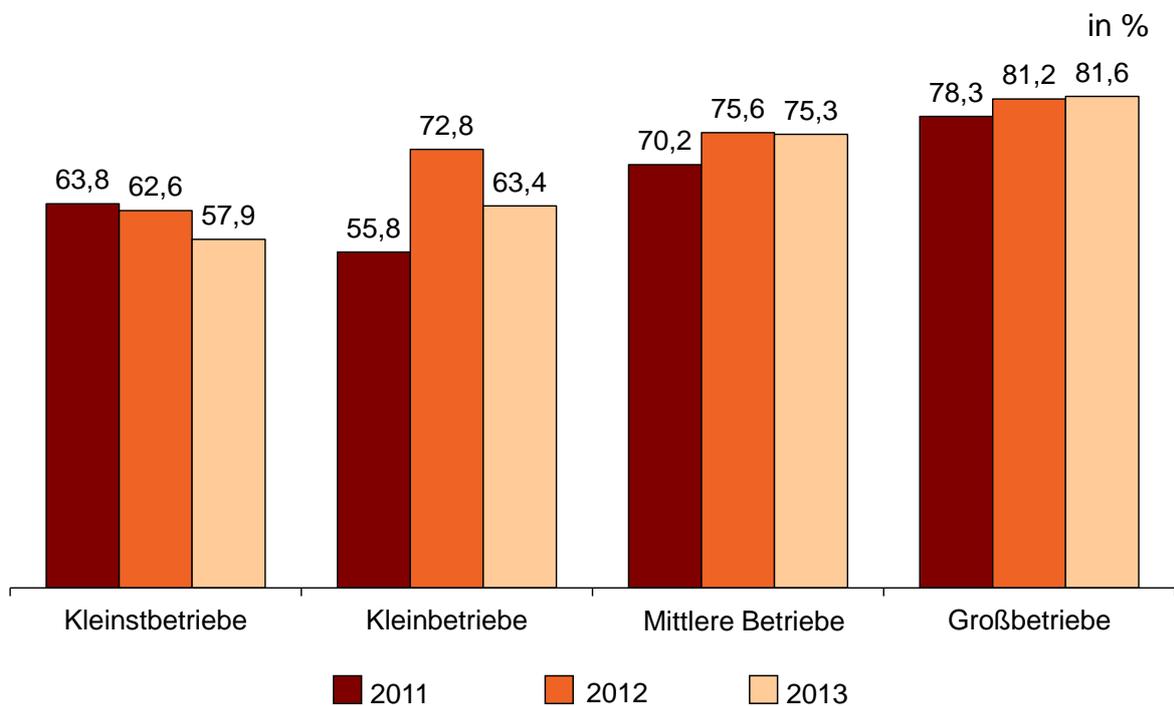
Abbildung 24: Anteil erfolgreicher Ausbildungsabsolventen an allen Prüfungsteilnehmern, 2011 bis 2013, nach Betriebsgröße



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1 bis 3, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Übernahmequote. Diese ist bei den Kleinstbetrieben am niedrigsten und steigt mit der Größe der Betriebe (vgl. Abbildung 25). Zum einen könnten Kleinstbetriebe Schwierigkeiten haben, erfolgreiche Absolventen an sich zu binden. Zum anderen könnten sich dahinter produktionstheoretische Überlegungen verbergen, sodass die Ausbildung von Jugendlichen über den eigentlichen Bedarf hinaus, insbesondere in Handwerksbetrieben, zu einer geringeren Übernahmebereitschaft oder -fähigkeit der Kleinstbetriebe führt. Dies verringert dann die Attraktivität der Kleinstbetriebe als Ausbilder, was wiederum zu Besetzungsproblemen führen kann.

Abbildung 25: Übernahmequoten, 2011 bis 2013



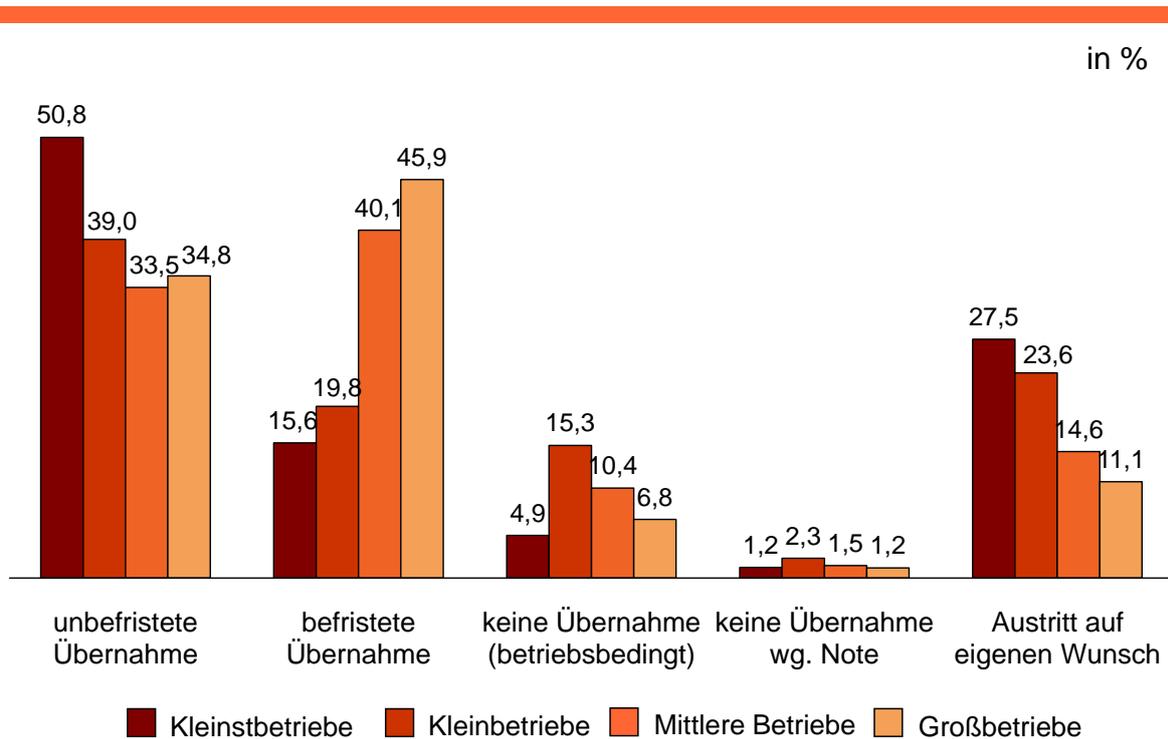
© IfM Bonn 14 09 025

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1 bis 3, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

Wie Abbildung 26 zu entnehmen ist, scheinen Schwierigkeiten, Ausbildungsabsolventen an sich zu binden, bei Kleinstbetrieben vorzuherrschen. In dieser Größenklasse verlassen im Durchschnitt 27,5 % der Absolventen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung auf eigenen Wunsch ihren Ausbildungsbetrieb, bei Großbetrieben sind es mit 11,1 % deutlich weniger. Andere Gründe, die einer Übernahme entgegenstehen, spielen bei Kleinstbetrieben nur eine untergeordnete Rolle.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Die Angaben zu den Übernahmen beziehen sich sowohl auf den Ausbildungsbetrieb als auch auf andere Teile eines Unternehmens, dem der Ausbildungsbetrieb möglicherweise angehören kann.

Abbildung 26: Verbleib der erfolgreichen Prüfungsabsolventen, 2011



© IfM Bonn 14 09 026

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 1, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

### 3.3 Bestimmungsfaktoren der Ausbildungsbeteiligung von Kleinbetrieben

Die bisherigen Auswertungen zeigen betriebsgrößenspezifische Unterschiede im Ausbildungsverhalten auf und liefern so erste Ansätze zur Erklärung aktueller Entwicklungen am Ausbildungsmarkt. Abschließend wird nun überprüft, ob die aufgezeigten Unterschiede zwischen Betrieben verschiedener Größenklassen tatsächlich auf die Betriebsgröße zurückzuführen sind und nicht mit anderen betrieblichen Merkmalen in Zusammenhang stehen. Um zu klären, inwieweit neben der Betriebsgröße weitere betriebliche Charakteristika die Ausbildungsbeteiligung von Kleinbetrieben bestimmen, werden multivariate Verfahren herangezogen. Mittels dieser Methodik können verschiedene betriebliche Merkmale gleichzeitig betrachtet werden. Darüber hinaus ermöglicht diese Vorgehensweise auch, Unterschiede im Ausbildungsverhalten innerhalb der Betriebsgrößenklasse der Kleinbetriebe zu identifizieren. Datengrundlage ist wiederum das BIBB-Qualifizierungspanel, sodass ein direkter Vergleich zu den Ergebnissen der deskriptiven Analyse möglich ist.

Da die Daten des BIBB-Qualifizierungspanels die Identifizierung von Ausbildungsbetrieben ermöglichen, können die Merkmale der Betriebe im Rahmen von sog. Logit-Schätzungen bestimmt werden. Die in Tabelle 7 dargestellten Ergebnisse dieser Schätzungen bestätigen, dass größere Betriebe unter Berücksichtigung weiterer betrieblicher Merkmale eher ausbilden als kleinere Betriebe. Darüber hinaus hat die Qualifikation der Belegschaft weiteren Einfluss auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung. Bei Betrieben mit einem höheren Anteil von Mitarbeitern, die für ihre Tätigkeit eine abgeschlossene Lehre bzw. einen (Fach-)Hochschulabschluss benötigen, handelt es sich eher um Ausbildungsbetriebe. Dieser Befund zeigt sich auch dann, wenn nur die Kleinstbetriebe betrachtet werden (vgl. Tabelle 7, Spalten III und IV). Gerade Betriebe mit einem hohen Anteil (hoch) qualifizierter Mitarbeiter scheinen also häufiger auf die eigene betriebliche Ausbildung zur Fachkräftesicherung zurückzugreifen.

Ein Betrieb beteiligt sich mit geringerer Wahrscheinlichkeit an der betrieblichen Ausbildung, wenn er keiner Kammer zugehört, in Ostdeutschland angesiedelt und desto jünger er ist. Ist er hingegen an einen Tarifvertrag gebunden, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit auszubilden. Dies gilt im Wesentlichen auch, wenn nur Kleinstbetriebe betrachtet werden. Allerdings zeigen sich die positiven Effekte der Tarifbindung und die Auswirkungen des Betriebsalters nicht durchgängig in beiden betrachteten Modellen.

Tabelle 7: Merkmale von Ausbildungsbetrieben (Logit-Schätzungen, gepoolt)

	Alle Betriebe		Nur Kleinbetriebe	
	I	II	III	IV
<i>Betriebsgröße (Ref.: Kleinbetriebe)</i>				
Kleinbetriebe	0,244*** (0,0184)	0,249*** (0,0224)	---	---
Mittlere Betriebe	0,376*** (0,0170)	0,359*** (0,0211)	---	---
Großbetriebe	0,460*** (0,0140)	0,408*** (0,0168)	---	---
Anzahl Beschäftigte insgesamt	---	---	0,0107 (0,00742)	0,00622 (0,00977)
Anteil qualifizierter Beschäftigter	0,457*** (0,0374)	0,477*** (0,0466)	0,283*** (0,0742)	0,298*** (0,0979)
Anteil hochqualifizierter Beschäftigter	0,408*** (0,0464)	0,328*** (0,0603)	0,366*** (0,0853)	0,258** (0,115)
Umsatz pro Kopf (logarithmiert)	---	-0,0116 (0,0112)	---	-0,0386 (0,0248)
<i>Betriebsalter (Ref.: 10 Jahre und älter)</i>				
Betriebsalter weniger als 5 Jahre	-0,143*** (0,0517)	-0,217*** (0,0679)	-0,109* (0,0575)	-0,158** (0,0623)
Betriebsalter fünf bis neun Jahre	-0,113*** (0,0299)	-0,102*** (0,0350)	-0,00975 (0,0386)	-0,0431 (0,0474)
Keine Kammerzugehörigkeit	-0,306*** (0,0297)	-0,279*** (0,0492)	-0,251*** (0,0380)	-0,259*** (0,0534)
Unabhängiger Betrieb	-0,0108 (0,0196)	0,00891 (0,0254)	-0,103* (0,0614)	-0,0800 (0,0782)
Existenz Tarifvertrag	0,0663*** (0,0184)	0,0681*** (0,0226)	0,0810** (0,0359)	0,0502 (0,0457)
Standort Ostdeutschland	-0,123*** (0,0181)	-0,155*** (0,0233)	-0,140*** (0,0293)	-0,195*** (0,0389)
Dummy-Variablen für Erhebungswelle (2)	ja	ja	ja	ja
Dummy-Variablen für Branche (12)	ja	ja	ja	ja
Anzahl Beobachtungen	4.634	2.757	1.042	642
geschätzte Wahrscheinlichkeit	0,657	0,685	0,301	0,324

© IfM Bonn

Anmerkung: Marginale Effekte. Werte sind signifikant auf dem \*\*\* 1%-, \*\* 5%- und \* 10%-Niveau. Heteroskedastierobuste Standardfehler in Klammern.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1-3, eigene Berechnungen.

Eng mit der Entscheidung, sich an der betrieblichen Ausbildung zu beteiligen, ist die Entscheidung über die Anzahl der Ausbildungsstellen bzw. Auszubildenden verbunden. Daher werden im Folgenden die Determinanten der betrieblichen Ausbildungsintensität näher untersucht. Der durch die Ausbildungsintensität beschriebene Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten eines Betriebs kann dabei als betriebliches Äquivalent der Ausbildungsquote verstanden werden. Die Schätzergebnisse zur Ausbildungsintensität bestätigen die betriebsspezifischen Befunde, die sich auf Grundlage der Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen (vgl. Tabelle 8, Spalten I und II): Insgesamt nimmt die Ausbildungsintensität mit zunehmender Betriebsgröße ab. Das heißt, der auf die Anzahl der Beschäftigten bezogene Beitrag zur beruflichen Ausbildung ist bei kleineren Betrieben grundsätzlich höher als bei größeren Betrieben.<sup>18</sup> Darüber hinaus ist die Ausbildungsintensität in Betrieben mit einer vergleichsweise höher qualifizierten Belegschaft höher, was nochmals die Bedeutung der betrieblichen Ausbildung für die Fachkräftesicherung unterstreicht. Im Vergleich zu Tabelle 7 zeigt sich, dass eine Tarifbindung eher Einfluss auf die eigentliche Entscheidung auszubilden hat als auf den Umfang des betrieblichen Ausbildungsengagements. Besonderheiten bei den Kleinstbetrieben sind anhand der Ergebnisse in Tabelle 8 nicht festzustellen.

Da die Beurteilung der Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben anhand von Indikatoren, die auf der Anzahl der Auszubildenden im Betrieb basieren, nur eingeschränkt möglich ist (vgl. Kapitel 3.1), wurde eine weitere Analyse durchgeführt, die sich auf das Angebot von Ausbildungsplätzen bezieht. Auf diese Weise kann unabhängig von Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze zu besetzen, die eigentliche Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gemessen werden. Ein Vergleich der Ergebnisse zum Ausbildungsstellenangebot (vgl. Anhang-Tabelle A7) mit jenen zu den Merkmalen der Ausbildungsbetriebe (vgl. Tabelle 7) zeigt allerdings keine großen Unterschiede. Das Ausbildungsplatzangebot und damit die -bereitschaft nehmen demnach ebenfalls mit der Betriebsgröße zu.

---

<sup>18</sup> Zu beachten ist aber, wie bei der Interpretation der Ausbildungsquote auch, dass hier kleinere Betriebe größen- bzw. mathematisch bedingt vergleichsweise größere Anteilswerte aufweisen.

Tabelle 8: Determinanten der betrieblichen Ausbildungsintensität (Fractional-Logit-Schätzungen, gepoolt)

	Alle Betriebe		Nur Kleinbetriebe	
	I	II	III	IV
<i>Betriebsgröße (Ref.: Kleinbetriebe)</i>				
Kleinbetriebe	-0,297*** (0,0679)	-0,350*** (0,0809)	---	---
Mittlere Betriebe	-0,625*** (0,0764)	-0,805*** (0,0942)	---	---
Großbetriebe	-0,783*** (0,0838)	-0,947*** (0,108)	---	---
Anzahl Beschäftigte insgesamt	---	---	0,0616** (0,0265)	0,0810** (0,0324)
Anteil qualifizierter Beschäftigter	-1,523*** (0,121)	-1,264*** (0,144)	-2,872*** (0,239)	-2,878*** (0,305)
Anteil hochqualifizierter Beschäftigter	-1,589*** (0,155)	-1,702*** (0,211)	-2,431*** (0,310)	-3,168*** (0,413)
Umsatz pro Kopf (logarithmiert)	---	0,0515 (0,0327)	---	0,0832 (0,0902)
<i>Betriebsalter (Ref.: 10 Jahre und älter)</i>				
Betriebsalter weniger als 5 Jahre	-0,475** (0,195)	-0,306 (0,229)	-0,469 (0,323)	-0,385 (0,364)
Betriebsalter fünf bis neun Jahre	-0,202** (0,0896)	-0,160 (0,105)	-0,132 (0,147)	-0,0850 (0,173)
Keine Kammerzugehörigkeit	-0,973*** (0,157)	-0,347* (0,209)	-1,424*** (0,404)	-1,529*** (0,549)
Unabhängiger Betrieb	-0,0390 (0,0532)	0,0221 (0,0618)	-0,118 (0,173)	0,343* (0,204)
Existenz Tarifvertrag	0,0653 (0,0547)	0,0947 (0,0632)	0,396*** (0,114)	0,324** (0,138)
Standort Ostdeutschland	-0,179*** (0,0601)	-0,307*** (0,0690)	-0,338** (0,132)	-0,573*** (0,170)
Konstante	-0,727*** (0,137)	-1,352*** (0,384)	0,267 (0,320)	-1,011 (1,033)
Dummy-Variablen für Erhebungswelle (2)	ja	ja	ja	ja
Dummy-Variablen für Branche (12)	ja	ja	ja	ja
Anzahl Beobachtungen	4.638	2.760	1.050	653

© IfM Bonn

Anmerkung: Werte sind signifikant auf dem \*\*\* 1%-, \*\* 5%- und \* 10%-Niveau. Heteroskedastierobuste Standardfehler in Klammern.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1-3, eigene Berechnungen.

Die deskriptive Analyse führte zu dem Ergebnis, dass Kleinstbetriebe von dem Problem, Ausbildungsplätze nicht besetzen zu können, besonders betroffen sind. Eine multivariate Analyse der Merkmale von Betrieben, die mindestens eine Ausbildungsstelle nicht besetzen konnten, zeigt, dass kleinere Betriebe auch unter Berücksichtigung weiterer Merkmale mit einer größeren Wahrscheinlichkeit Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen haben als größere Betriebe (vgl. Tabelle 9). Die Wahrscheinlichkeit, von Stellenbesetzungsproblemen betroffen zu sein, sinkt mit der Betriebsgröße, auch innerhalb der Gruppe der Kleinstbetriebe. Eine wesentliche Einflussgröße ist zudem der Betriebsstandort: Ostdeutsche Betriebe sind mit größerer Wahrscheinlichkeit mit Stellenbesetzungsproblemen konfrontiert als westdeutsche.

Die Ergebnisse zeigen auch, dass ein zunehmender Anteil (hoch) qualifizierter Beschäftigter an der Belegschaft die Wahrscheinlichkeit reduziert, von Stellenbesetzungsproblemen betroffen zu sein. Dies gilt jedoch nicht für die Kleinstbetriebe. Bei ihnen fungiert ein hohes Qualifikationsniveau der Belegschaft offenbar nicht als Signal für Ausbilder- oder Arbeitgeberattraktivität (vgl. Tabelle 9, Spalte III und IV). Schließlich haben jüngere Kleinstbetriebe häufiger Besetzungsprobleme als ältere. Dies dürfte unter anderem an ihrer geringeren Bekanntheit, aber auch in ihrer geringeren Attraktivität als Ausbildungsbetrieb liegen. So weisen diese Betriebe insbesondere in der Gründungsphase häufig eine noch unsichere Geschäftslage auf. Infolgedessen dürften Jugendliche davon ausgehen, dass ihre beruflichen Perspektiven bei älteren und am Markt etablierten Betrieben besser sind. Eine genauere Analyse der Attraktivität der Betriebe als Arbeitgeber bzw. Ausbilder ist ausschließlich auf Grundlage der vorliegenden Betriebsdaten nicht ohne weiteres möglich.<sup>19</sup> Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die durchgeführten multivariaten Untersuchungen die Ergebnisse der deskriptiven Analyse stützen.

---

<sup>19</sup> Alternative Schätzungen, die sich auf den Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen beziehen, führen zu vergleichbaren Ergebnissen (siehe Tabelle A7 im Anhang).

Tabelle 9: Merkmale von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen (Logit-Schätzungen, gepoolt)

	Alle Betriebe		Nur Kleinbetriebe	
	I	II	III	IV
<i>Betriebsgröße (Ref.: Kleinbetriebe)</i>				
Kleinbetriebe	-0,126*** (0,0327)	-0,109** (0,0438)	---	---
Mittlere Betriebe	-0,162*** (0,0339)	-0,122*** (0,0455)	---	---
Großbetriebe	-0,208*** (0,0345)	-0,184*** (0,0452)	---	---
Anzahl Beschäftigte insgesamt	---	---	-0,0452** (0,0210)	-0,0401 (0,0292)
Anteil qualifizierter Beschäftigter	-0,154*** (0,0494)	-0,0908 (0,0639)	-0,213 (0,226)	-0,0299 (0,275)
Anteil hochqualifizierter Beschäftigter	-0,307*** (0,0663)	-0,231** (0,0925)	-0,367 (0,257)	0,0297 (0,348)
Umsatz pro Kopf (logarithmiert)	---	-0,0167 (0,0126)	---	0,0956 (0,0828)
<i>Betriebsalter (Ref.: 10 Jahre und älter)</i>				
Betriebsalter weniger als 5 Jahre	0,0180 (0,0673)	-0,0319 (0,0893)	0,153 (0,189)	0,335* (0,194)
Betriebsalter fünf bis neun Jahre	0,0430 (0,0397)	0,0743 (0,0491)	0,127 (0,0966)	0,240** (0,110)
Keine Kammerzugehörigkeit	-0,0247 (0,0419)	-0,0678 (0,0663)	-0,0340 (0,193)	(entfallen)
Unabhängiger Betrieb	0,0271 (0,0214)	0,0497* (0,0285)	0,0409 (0,121)	0,00306 (0,155)
Existenz Tarifvertrag	-0,0243 (0,0219)	0,0124 (0,0282)	0,0570 (0,0882)	0,0180 (0,112)
Standort Ostdeutschland	0,232*** (0,0235)	0,236*** (0,0303)	0,262*** (0,0893)	0,311*** (0,115)
Dummy-Variablen für Erhebungswelle (2)	ja	ja	ja	ja
Dummy-Variablen für Branche (12)	ja	ja	ja	ja
Anzahl Beobachtungen	2.335	1.424	185	117
geschätzte Wahrscheinlichkeit	0,290	0,301	0,515	0,515

© IfM Bonn

Anmerkung: Marginale Effekte. Werte sind signifikant auf dem \*\*\* 1%-, \*\* 5%- und \* 10%-Niveau. Heteroskedastierobuste Standardfehler in Klammern.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1-3, eigene Berechnungen.

## 4 Resümee

### 4.1 Zentrale Ergebnisse

Die Ausbildungsmarktbilanz hat sich im letzten Jahr weiter verschlechtert. Bildungspolitische Herausforderungen sind dabei insbesondere in einer gleichzeitig steigenden Anzahl freier Ausbildungsplätze und unversorgter Bewerber/innen zu sehen. Neben diesem Passungsproblem, das sich auch in einem Rückgang der abgeschlossenen Ausbildungsverträge niederschlägt, ist eine weitere Verringerung der Anzahl der Ausbildungsbetriebe zu verzeichnen. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie legen den Schluss nahe, dass dieser ausschließlich bei den Kleinstbetrieben festzustellende Verlust an Ausbildungsbetrieben in erster Linie auf die zunehmenden Besetzungsprobleme dieser Betriebe zurückzuführen ist. Das heißt, die sinkende Ausbildungsbeteiligung der Kleinstbetriebe, gemessen an der abnehmenden Ausbildungsbetriebs- bzw. Ausbildungsquote, ist nicht vornehmlich auf eine Abnahme der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft zurückzuführen. Vielmehr handelt es sich um ein dem Passungsproblem am Ausbildungsmarkt nachgelagertes Phänomen, das sich durch Besonderheiten des Ausbildungsverhaltens von Kleinstbetrieben erklären lässt und dem etablierte Ausbildungsmarktindikatoren nur bedingt Rechnung tragen können.

Ein großer Handlungsspielraum, gerade unter den Kleinstbetrieben zusätzliche Ausbildungsbetriebe zu gewinnen, um den Passungsproblemen am Ausbildungsmarkt zu begegnen, besteht daher offenbar nicht. Eine Reduzierung der Anzahl der unversorgten Bewerber/innen und der unbesetzten Ausbildungsstellen bleibt folglich zentraler Ansatzpunkt bildungspolitischen Handelns am Ausbildungsmarkt. Zu beachten ist dabei, dass sich insbesondere Kleinstbetriebe mit Besetzungsproblemen konfrontiert sehen. Eine allgemeine Reduzierung der Besetzungsprobleme sollte daher zwar auch grundsätzlich die Situation der Kleinstbetriebe verbessern, dennoch gilt es im Hinblick auf die Kleinstbetriebe einige Besonderheiten zu beachten.

So war hinsichtlich der unbesetzten Ausbildungsstellen gerade bei den Kleinstbetrieben weniger ein Mangel an Bewerbern als vielmehr deren unzureichende Eignung aus Sicht der Betriebe ausschlaggebend. Die Qualifikationsstruktur der Bewerber um Ausbildungsplätze zeigte entsprechende Nachteile der Kleinstbetriebe gegenüber größeren Betrieben. Kleinstbetriebe sind demnach insbesondere in den Augen der gut qualifizierten Jugendlichen weniger attraktive Ausbilder.

Vor dem Hintergrund einer abnehmenden Anzahl von Schulabgängern und einer steigenden Anzahl von Studienanfängern ist ein zunehmender Wettbewerb um Auszubildende zu erwarten, der die Besetzungsproblematik bei den Kleinstbetrieben weiter verschärfen dürfte. Je nachdem, wie stark sich die Angebots-Nachfrage-Relationen am Ausbildungsmarkt zu Gunsten der Jugendlichen verschieben, werden Betriebe mit weniger attraktiven Ausbildungsberufen bzw. Berufsperspektiven zunehmend Schwierigkeiten haben, Ausbildungsstellen erfolgreich zu besetzen. Aus betrieblicher Sicht ist es dringend geboten, sich dieser neuen Wettbewerbssituation am Ausbildungsmarkt zu stellen und die bestehenden Möglichkeiten, auf das eigene Ausbildungsplatzangebot aufmerksam zu machen, bestmöglich auszuschöpfen. Die Analyse der Suchwege hatte gezeigt, dass die Kleinstbetriebe hier noch nicht alle für sie wirtschaftlich nutzbaren Möglichkeiten ergriffen haben.

#### **4.2 Wirtschaftspolitische Empfehlungen**

Kleinst- und Kleinbetriebe haben gegenüber größeren Betrieben strukturelle Nachteile bei der Rekrutierung von Auszubildenden. Überdies sind sie es, die zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen könnten, um dem Versorgungsproblem entgegen zu wirken. Eine öffentliche Unterstützung dieser Betriebe in diesem Feld ist demnach gerechtfertigt.

Das Bundesministerium für Forschung und Bildung (BMFB) bietet kleinen und mittleren Unternehmen mit dem Programm "Jobstarter" bereits Unterstützung bei der Rekrutierung und Ausbildung des betrieblichen Fachkräftenachwuchses an.<sup>20</sup> Mit "Jobstarter plus" soll ab 2015 ein größeres Augenmerk auf die Gewinnung von Studienabbrechern für die betriebliche Berufsausbildung gelegt werden.<sup>21</sup> Das Förderprogramm „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) bietet ebenfalls kleinen und mittleren Unternehmen Hilfe bei der Sicherung ihres zukünftigen Fachkräftebedarfs an. Aus anderen Förderbereichen ist bekannt, dass insbesondere kleinere Unternehmen häufig keine Kenntnis von solchen Unterstützungsmöglichkeiten haben. Deswegen wäre zu prüfen, wie diese und andere Programme bei einem größeren Kreis von Unternehmen bekannt gemacht werden können. Naheliegend erscheint

---

<sup>20</sup> Im Rahmen von "Jobstarter" widmet sich das Projekt "KAUSA" dem Ziel, die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

<sup>21</sup> Eine Übersicht über öffentliche Unterstützungsprogramme und ihre Inhalte ist Anhangtabelle 9 zu entnehmen.

es, solche Institutionen einzubeziehen, die bereits mit den Betrieben im Rahmen der betrieblichen Ausbildung zusammen arbeiten, z.B. die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern und Innungen sowie die Arbeitsagenturen. Auf diese Weise könnte es gelingen, insbesondere mehr Kleinstunternehmen an den genannten Programmen teilnehmen zu lassen, so dass sie neue Suchstrategien für geeignete Auszubildende entwickeln können. Gleichzeitig sollten Kleinstbetriebe ihre Suchwege ausweiten und auf die Suchstrategien Jugendlicher ausrichten, wie beispielsweise die Suche über das Internet bzw. über soziale Medien. Auch in diesem Zusammenhang könnten beispielsweise die Wirtschaftskammern ihre Mitglieder mit entsprechenden Informationen versorgen.

Dem Trend zur Höherqualifizierung könnte durch ein Angebot dualer Studiengänge Rechnung getragen werden. Für Kleinstbetriebe wird dies jedoch nur in beschränktem Maße ein Weg der Fachkräfterekrutierung sein können, sind duale Studiengänge doch an eine Reihe von Voraussetzungen geknüpft. So ist zunächst ein Bedarf an Fachkräften mit einem Hochschulabschluss erforderlich. Überdies müssen Kleinstbetriebe in der Lage sein, diese Form der Qualifizierung mit dem Geschäftsbetrieb zu vereinbaren und den Hochschulabsolventen nachhaltig an sich zu binden. Gerade an Hochschulstandorten bietet sich jedoch eine engere Zusammenarbeit zwischen Kleinstbetrieben, Kammern, der Agentur für Arbeit und Universitäten an, um in Ergänzung zu bestehenden Programmen Studienabbrechern Karrierewege in Kleinstbetrieben aufzuzeigen.

Ein weiterer Ansatzpunkt stellt die Qualifikation der Ausbildungsplatzbewerber dar. Maßnahmen, die die Qualifikation der bisher am Ausbildungsmarkt unverstärkten Bewerber verbessern, erhöhen deren Vermittlungschancen und gleichzeitig das Angebot ausbildungsreifer Jugendlicher. Programme wie Einstiegsqualifizierung bzw. Einstiegsqualifizierung Plus bieten förderbedürftigen Jugendlichen die Möglichkeit, bereits erste Erfahrungen in der betrieblichen Praxis zu sammeln. Hier wäre ein stärkerer Zuschnitt derartiger Maßnahmen auf Kleinstbetriebe sinnvoll, die aufgrund ihrer beschränkten finanziellen und personellen Kapazitäten nur begrenzt die Betreuung von Langzeitpraktikanten leisten können. Nicht zuletzt ist hier eine noch engere Kooperation von Schulen, Kammern und (Handwerks-)Betrieben erforderlich. Darüber hinaus ist an eine Stärkung der Qualifikation von Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf auch während der Ausbildung zu denken. Projekte wie die assistierte Ausbildung liefern hier bereits gute Ansatzpunkte und sollten weiter ausgebaut wer-

den. Damit derartige Projekte erfolgsversprechend implementiert werden können, ist jedoch die Bereitschaft der Betriebe erforderlich, den aus betrieblicher Sicht weniger geeigneten, ausbildungsinteressierten Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen.

Die Ergebnisse der Studie zeigten schließlich, dass ein erfolgreicher Abschluss eines Ausbildungsvertrags nicht immer ausreicht, um die beiden wirtschafts- bzw. bildungspolitischen Ziele der dualen Berufsausbildung zu erreichen. Die Fachkräftesicherung wie auch die berufliche Qualifikation von Jugendlichen kann nur dann gewährleistet werden, wenn begonnene Berufsausbildungen größtenteils erfolgreich abgeschlossen werden. Gerade Kleinbetriebe sind aber in erheblichem Maß von Vertragslösungen betroffen und haben Schwierigkeiten, Auszubildende während und nach der Ausbildung an sich zu binden. Hier mag wieder die geringere Attraktivität der Kleinbetriebe als Ausbilder und zukünftige Arbeitgeber eine Rolle spielen, wenn Jugendliche zunächst die Ausbildung in einem Kleinbetrieb (aus Mangel an besseren Alternativen) beginnen, sie dann aber in einem aus ihrer Sicht attraktiveren Betrieb fortsetzen und beenden. Während dies der beruflichen Qualifikation der Jugendlichen nicht schadet, können sich für die betroffenen Betriebe Schwierigkeiten bei der eigenen Fachkräftesicherung ergeben.

Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Kleinstunternehmen, z.B. durch das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten auch während der Ausbildung, kann die Attraktivität von Kleinbetrieben als Ausbildungsbetrieb stärken. Diese Attraktivität kann auch durch eine höhere Qualität der Ausbilderleistung, an der es gerade in kleineren Ausbildungsbetrieben gelegentlich mangelt, gesteigert werden. Unterstützung finden kleine und mittlere Unternehmen hierbei in dem umfangreichen Qualifizierungsangebot für Ausbilder und Ausbilderinnen „Stark für Ausbildung – Gute Ausbildung gibt Chancen“ des BMWi.

Nicht zuletzt ist es gerade für Kleinbetriebe von Bedeutung, Konfliktsituationen, die sich während der Ausbildung ergeben und die betriebsgrößenbedingt auf persönlicher Ebene mitunter nur schwer umgangen werden können, konstruktiv zu begegnen. Der Einsatz von Mentorenprogrammen oder betriebsübergreifenden Vermittlungsstellen zur Konfliktlösung bietet auch für Kleinbetriebe Möglichkeiten, Vertragslösungen aufgrund solcher Probleme zu verhindern und die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses zu erhöhen. Hier gibt es mit den in Berlin durchgeführten Projekten "Ausblick" und "SIMUL" bereits einige Beispiele.

Der bis 2014 verlängerte Ausbildungspakt setzte mit seinen Schwerpunkten vor allem auf eine bessere Erschließung von Potenzialen am Ausbildungsmarkt und eine Verbesserung der Ausbildungsreife und Berufsorientierung. Damit wurden bereits zentrale Aspekte im Hinblick auf die Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben adressiert.

## Literatur

Althoff, H. (2004): Ausbildungsbetriebsquoten; Welche Aussagekraft haben sie?, in: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/2004, S. 39-41.

Bardeleben, R.; Beicht, U.; Fehér, K. (1995): Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung. Berichte zur beruflichen Bildung 187, Bielefeld.

Becker, G. (1964): Human Capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education, Chicago.

Beicht, U.; Walden, G.; Herget, H. (2004): Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsbildung in Deutschland, Bielefeld.

Beicht, U. (2013): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2013 erneut stark gestiegen, Bonn.

Bellmann, L.; Bielenski, H.; Bilger, F.; Dahms, V.; Fischer, G.; Frei, M.; Wahse, J. (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, in: IAB-Forschungsbericht. Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 11, S. 63-76.

Bellmann, L.; Hartung, S. (2010): Übernahmemöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb. Eine Analyse mit dem IAB Betriebspanel, in: Sozialer Fortschritt, 59. Jg., Heft 6-7, S. 160-167.

BMBF (2014): Berufsbildungsbericht 2014, Bonn/Berlin.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.

DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) (2013): Ausbildung 2013. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin.

DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) (2014): Ausbildung 2014. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin.

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

Eberhard, V.; Ulrich, J. G. (2011): "Ausbildungsreif" und dennoch ein Fall für das Übergangssystem. Institutionelle Determinanten des Verbleibs von Ausbildungsstellenbewerbern in teilqualifizierenden Bildungsgängen, in: Krekel, E. M.; Lex, T. (Hrsg.): Neue Jugend, neue Ausbildung, Bonn, S. 97–112.

Ernst, V.; Spevacek, G. (2012): Verbleib von Auszubildenden nach vorzeitiger Vertragslösung. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2012, Hannover.

Fischer, G.; Wahse, J.; Dahms, V.; Frei, M.; Riedmann, A.; Janik, F. (2007): Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006, in: IAB-Forschungsbericht. Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 5, S. 62-73.

Gerhards, C.; Mohr, S.; Troltsch, K.; Christ, A. (2013): BIBB-Qualifizierungspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2011. gwa\_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg., Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.7803/371.11.1.2.10.

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

Gerhards, C.; Troltsch, K. (2012): Gründe für unbesetzte Ausbildungsstellen aus Sicht von Betrieben, in: BIBB-Qualifizierungspanel. Kurzinformationen, Nr. 3.

Gericke, N.; Krupp, T.; Troltsch, K. (2009): Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben. Ergebnisse des BIBB-Ausbildungsmonitors, in: BIBB Report. Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 10.

Hartung, S. (2013): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland, Nürnberg.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) (2010): Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Köln.

Leicht, R.; Tur Castello, J.; Philipp, R. (2009): Ausbildungsplatzpotenziale in Mannheim: Analyse zur Stärkung und Verbesserung der Ausbildung in kleinen

und mittleren Unternehmen ; Begleitstudie für das Jobstarter-Projekt "Ausbildung2 - kleine und mittlere Unternehmen stärken, Ausbildung verbessern" im Auftrag der Stadt Mannheim, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Europäische Union, IfM Universität Mannheim.

Lindley, R.M. (1975): The Demand for Apprentice Recruits by the Engineering Industry, in: *Scottish Journal of Political Economy*, Journal 22, S. 1-24.

Maaß, F.; Kay, R. (2011): Erfahrung mittelständischer Unternehmen mit den neuen Abschlüssen Bachelor und Master, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 207, Bonn.

Matthes, S.; Ulrich, J. G.; Flemming, S.; Granath, R.-O. (2014): Ausbildungsmarktbilanz, in: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht, Vorversion, Stand 8. April 2014, Bonn, S. 9-27.

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

Niederalt, M. (2004): Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellenangebote in der Bundesrepublik Deutschland, Nürnberg.

Niederalt, M. (2005): Bestimmungsgründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland, Erlangen-Nürnberg.

Niedersächsischer Industrie- und Handelskammertag (NIHK) (2014): Fokus Niedersachsen Ausbildungsmarkt-Umfrage.

Sadowski, D. (1980): Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget. Zur ökonomischen Theorie der Personalbeschaffungs- und Bildungsplanung im Unternehmen, Stuttgart.

Schönfeld, G.; Wenzelmann, F.; Dionisius, R.; Pfeifer, H.; Walden, G. (2010): Berichte zur beruflichen Bildung. Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB Kosten-Nutzen-Erhebung, Bielefeld.

Schöngen, K. (2003): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Heft 5, S. 35-39.

Statistisches Bundesamt (2013): Berufsbildung auf einen Blick, Wiesbaden.

Troltsch, K.; Gerhards, C.; Mohr, S. (2012): Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes, in: BIBB Report, Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 19.

Troltsch, K.; Walden, G. (2014): Ausbildungsbeteiligung der Wirtschaft: Welche Indikatoren stehen zur Verfügung?, in: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/2014, S. 4-5.

Troltsch, K.; Walden, G. (2010): Beschäftigungsentwicklung und Dynamik des betrieblichen Ausbildungsangebotes. Eine Analyse für den Zeitraum 1999 bis 2008, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 43. Jg, Heft 2, S. 107-124.

Ulrich, J. G. (2012): Indikatoren zur Einmündung in duale Berufsausbildung, in: Dionisius, R.; Lissek, N.; Schier, F. (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 133, Bonn, S. 66-83.

Walden, G.; Beicht, U.; Herget, H. (2002): Warum Betriebe (nicht) ausbilden, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2, S. 35-39.

Wenzelmann, F.; Schönfeld, G.; Pfeifer, H.; Dionisius, R. (2009): Betriebliche Berufsausbildung: Eine lohnende Investition für die Betriebe. Ergebnisse der BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007, BIBB Report Nr. 8/09, Bonn.

## Anhang

### Kurzbeschreibung des BIBB-Qualifizierungspanels

Das Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung des Bundesinstituts für Berufsbildung (kurz: BIBB-Qualifizierungspanel) ist eine repräsentative, jährliche Befragung von 2.000 Betrieben in Deutschland, die erstmalig im Jahr 2011 durchgeführt wurde.<sup>22</sup> Die finanzielle Förderung erfolgt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). 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 Kleinbetrieben umfasst, sowie der umfangreichen Fragen zur betrieblichen Ausbildung, ist der Datensatz für die vorliegende Studie besonders geeignet. Zur Auswertung standen die ersten drei Wellen der Erhebung für die Jahre 2011 bis 2013 mit insgesamt 6.036 Beobachtungen 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, die mehr als eine Größenklasse innerhalb eines Jahres wechseln,
- Betriebe mit fehlenden Angaben bei der Variablen Ausbildungsbetrieb,
- Betriebe, für die keine Betriebsgrößenklassenzuordnung möglich ist,
- Betriebe, für die keine Angaben zur Anzahl der Auszubildenden möglich sind,
- Betriebe der Branchen "Land- und Forstwirtschaft, Fischerei", "Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung" und "Andere".

---

<sup>22</sup> Mit der Welle 2014 werden ca. 3.500 Betriebe befragt.

Damit umfasst die den Auswertungen in dieser Studie zu Grunde liegende Stichprobe des BIBB-Qualifizierungspanels insgesamt 5.302 Beobachtungen. Pro Welle stehen zwischen 1.740 (2011) und 1.789 (2013) 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.

## Tabellenanhang

Tabelle A1: Ausbildungsmarktentwicklung von 2009 bis 2013 (Stichtag 30. September)

	2009	2010	2011	2012	2013	Entwicklung 2013 gegenüber 2009		Entwicklung 2013 gegenüber 2012	
						absolut	in %	absolut	in %
Ausbildungsplatzangebot insgesamt	581.562	579.564	599.070	584.532	564.249	-17.313	-3,0	-20.283	-3,4
betrieblich (absolut)	535.761	538.521	568.608	558.627	542.568	6.807	1,3	-16.059	-2,8
betrieblich (in %)	92,1	92,9	94,9	95,6	96,2	4,0	-	0,6	-
außerbetrieblich (absolut)	45.801	41.043	30.459	25.905	21.678	-24.123	-52,7	-4.227	-13,9
außerbetrieblich (in %)	7,9	7,1	5,1	4,4	3,8	-4,0	-	-0,6	-
Ausbildungsplatznachfrage insgesamt	652.848	640.332	641.700	627.243	614.277	-38.571	-5,9	-12.966	-2,0
erfolgreich (absolut)	564.306	559.959	569.379	551.259	530.715	-33.591	-6,0	-20.544	-3,6
erfolgreich (in %)	86,4	87,4	88,7	87,9	86,4	0,0	-	-1,5	-
zum 30.09. noch suchend (absolut)	88.540	80.371	72.319	75.984	83.564	-4.976	-5,6	7.580	10,5
zum 30.09. noch suchend (in %)	13,6	12,6	11,3	12,1	13,6	0,0	-	1,5	-
Nachfrageüberhang (in %)	12,3	10,5	7,1	7,3	8,9	-3,4	-	1,6	-
Anteil besetzte Ausbildungsplätze (in %)	97,0	96,6	95,0	94,3	94,1	-3,0	-	-0,3	-
Angebots-Nachfrage-Relation	89,1	90,5	93,4	93,2	91,9	2,8	-	-1,3	-

© IfM Bonn

Quelle: BIBB-Datenreport 2014, Stand 8. April 2014, Tabelle A1-1 mit ergänzenden Berechnungen des IfM Bonn.

Tabelle A2: Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote von 2003 bis 2012 nach Betriebsgröße

a) Ausbildungsbetriebsquote										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kleinstbetriebe	16,8	16,9	17,1	16,9	16,9	16,6	16	15,1	14,2	13,5
Kleinbetriebe	46,0	47,5	48,0	48,2	48,7	48,6	48,2	46,9	45,7	45,5
Mittlere Betriebe	66,5	68,2	69,0	68,8	69,0	69,8	69,7	68,3	67,6	68,4
Großbetriebe	85,9	86,8	86,5	86,5	86,2	86,6	86,3	85,2	84,8	85,8
Insgesamt	23,4	23,8	24,1	24,0	24,1	24	23,5	22,5	21,7	21,3

© IfM Bonn

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IfM Bonn.

Tabelle A3: Entwicklung der Betriebe von 2003 bis 2012 nach Betriebsgröße

a) Anzahl der Betriebe insgesamt										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kleinstbetriebe	1.644.449	1.633.372	1.616.658	1.627.256	1.640.137	1.648.243	1.657.769	1.662.892	1.665.327	1.666.997
Kleinbetriebe	312.842	306.978	302.895	307.899	312.995	318.820	321.053	326.058	334.601	340.396
Mittlere Betriebe	71.471	71.020	71.057	72.997	75.181	76.402	75.691	77.820	80.033	80.617
Großbetriebe	12.900	12.669	12.607	12.901	13.280	13.423	13.210	13.568	13.953	14.134
Insgesamt	2.041.662	2.024.039	2.003.217	2.021.053	2.041.593	2.056.888	2.067.723	2.080.338	2.093.914	2.102.144
b) Vertikalstruktur (in %)										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kleinstbetriebe	80,5	80,7	80,7	80,5	80,3	80,1	80,2	79,9	79,5	79,3
Kleinbetriebe	15,3	15,2	15,1	15,2	15,3	15,5	15,5	15,7	16,0	16,2
Mittlere Betriebe	3,5	3,5	3,5	3,6	3,7	3,7	3,7	3,7	3,8	3,8
Großbetriebe	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,6	0,7	0,7	0,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 31. Dezember; Berechnungen des IfM Bonn.

Tabelle A4: Entwicklung der Ausbildungsbetriebe von 2003 bis 2012 nach Betriebsgröße

a) Anzahl der Ausbildungsbetriebe insgesamt										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kleinstbetriebe	275.542	276.622	277.032	275.331	277.052	274.218	266.028	251.234	236.254	225.585
Kleinbetriebe	143.939	145.676	145.482	148.305	152.316	155.024	154.752	152.851	152.924	154.929
Mittlere Betriebe	47.532	48.470	49.020	50.258	51.859	53.296	52.753	53.140	54.075	55.110
Großbetriebe	11.083	10.995	10.905	11.160	11.447	11.618	11.402	11.564	11.827	12.122
Insgesamt	478.096	481.763	482.439	485.054	492.674	494.156	484.935	468.789	455.080	447.746
b) Vertikalstruktur (in %)										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kleinstbetriebe	57,6	57,4	57,4	56,8	56,2	55,5	54,9	53,6	51,9	50,4
Kleinbetriebe	30,1	30,2	30,2	30,6	30,9	31,4	31,9	32,6	33,6	34,6
Mittlere Betriebe	9,9	10,1	10,2	10,4	10,5	10,8	10,9	11,3	11,9	12,3
Großbetriebe	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,4	2,4	2,5	2,6	2,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 31. Dezember; Berechnungen des IfM Bonn.

Tabelle A5: Entwicklung der Ausbildungsquote von 2003 bis 2012 nach Betriebsgröße

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kleinstbetriebe	8,0	8,1	8,2	8,1	8,1	8,0	7,7	7,2	6,6	6,3
Kleinbetriebe	6,8	7,0	7,1	7,1	7,1	7,2	7,0	6,6	6,4	6,3
Mittlere Betriebe	5,7	5,8	5,9	5,9	6,0	6,2	6,2	5,8	5,6	5,5
Großbetriebe	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,6	5,6	5,2	4,8	4,9
Insgesamt	6,4	6,4	6,5	6,5	6,5	6,6	6,5	6,0	5,7	5,6

© IfM Bonn

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 31. Dezember; Berechnungen des IfM Bonn.

Tabelle A6: Entwicklung der Auszubildenden von 2003 bis 2012 nach Betriebsgröße

a) Anzahl der Auszubildenden insgesamt										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kleinstbetriebe	385.114	384.169	383.950	380.691	383.991	380.287	367.012	344.169	320.838	305.004
Kleinbetriebe	424.286	426.769	427.539	435.189	449.266	459.784	450.936	434.504	429.327	429.155
Mittlere Betriebe	405.399	409.207	421.130	433.079	453.338	475.770	466.795	450.394	446.194	445.387
Großbetriebe	489.235	479.948	474.239	479.373	494.975	497.803	490.641	464.911	445.683	461.088
Insgesamt	1.704.034	1.700.093	1.706.858	1.728.332	1.781.570	1.813.644	1.775.384	1.693.978	1.642.042	1.640.634
b) Prozentuale Veränderungen in Bezug auf 2008 (Indexdarstellung)										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kleinstbetriebe	1,27	1,02	0,96	0,11	0,97	0,00	-3,49	-9,50	-15,63	-19,80
Kleinbetriebe	-7,72	-7,18	-7,01	-5,35	-2,29	0,00	-1,92	-5,50	-6,62	-6,66
Mittlere Betriebe	-14,79	-13,99	-11,48	-8,97	-4,71	0,00	-1,89	-5,33	-6,22	-6,39
Großbetriebe	-1,72	-3,59	-4,73	-3,70	-0,57	0,00	-1,44	-6,61	-10,47	-7,38
Insgesamt	-6,04	-6,26	-5,89	-4,70	-1,77	0,00	-2,11	-6,60	-9,46	-9,54
c) Vertikalstruktur (in %)										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kleinstbetriebe	22,6	22,6	22,5	22,0	21,6	21,0	20,7	20,3	19,5	18,6
Kleinbetriebe	24,9	25,1	25,0	25,2	25,2	25,4	25,4	25,6	26,1	26,2
Mittlere Betriebe	23,8	24,1	24,7	25,1	25,4	26,2	26,3	26,6	27,2	27,1
Großbetriebe	28,7	28,2	27,8	27,7	27,8	27,4	27,6	27,4	27,1	28,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 31. Dezember; Berechnungen des IfM Bonn.

Tabelle A7: Merkmale von Betrieben, die Ausbildungsstellen anbieten (Logit-Schätzungen, gepoolt)

	Alle Betriebe		Nur Kleinstbetriebe	
	I	II	III	IV
<i>Betriebsgröße (Ref.: Kleinstbetriebe)</i>				
Kleinstbetriebe	0,345*** (0,0231)	0,363*** (0,0278)	---	---
Mittlere Betriebe	0,516*** (0,0197)	0,505*** (0,0244)	---	---
Großbetriebe	0,617*** (0,0153)	0,589*** (0,0181)	---	---
Anzahl Beschäftigte insgesamt	---	---	0,0183*** (0,00561)	0,0246*** (0,00768)
Anteil qualifizierter Beschäftigter	0,471*** (0,0424)	0,518*** (0,0548)	0,140** (0,0629)	0,206** (0,0907)
Anteil hochqualifizierter Beschäftigter	0,354*** (0,0509)	0,389*** (0,0707)	0,112 (0,0708)	0,183* (0,102)
Umsatz pro Kopf (logarithmiert)	---	-0,0153 (0,0124)	---	-0,0170 (0,0177)
<i>Betriebsalter (Ref.: 10 Jahre und älter)</i>				
Betriebsalter weniger als 5 Jahre	-0,125** (0,0536)	-0,167** (0,0717)	-0,0755* (0,0422)	-0,0743 (0,0514)
Betriebsalter fünf bis neun Jahre	-0,128*** (0,0310)	-0,132*** (0,0393)	0,0431 (0,0326)	0,0655 (0,0423)
Keine Kammerzugehörigkeit	-0,240*** (0,0289)	-0,257*** (0,0476)	-0,0659 (0,0408)	-0,102* (0,0530)
Unabhängiger Betrieb	-0,0129 (0,0208)	0,0136 (0,0277)	-0,0785 (0,0491)	-0,0611 (0,0602)
Existenz Tarifvertrag	0,0634*** (0,0198)	0,0858*** (0,0256)	0,117*** (0,0310)	0,0899** (0,0393)
Standort Ostdeutschland	-0,0723*** (0,0192)	-0,122*** (0,0251)	-0,0566** (0,0229)	-0,0969*** (0,0302)
Dummy-Variablen für Erhebungswelle (2)	ja	ja	ja	ja
Dummy-Variablen für Branche (12)	ja	ja	ja	ja
Anzahl Beobachtungen	4.603	2.734	1.027	620
geschätzte Wahrscheinlichkeit	0,506	0,531	0,157	0,164

© IfM Bonn

Anmerkung: Marginale Effekte. Werte sind signifikant auf dem \*\*\* 1%-, \*\* 5%- und \* 10%-Niveau. Heteroskedastierobuste Standardfehler in Klammern.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1-3, eigene Berechnungen.

Tabelle A8: Einflussfaktoren auf den Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen  
(Fractional-Logit-Schätzungen, gepoolt)

	Alle Betriebe		Nur Kleinbetriebe	
	I	II	III	IV
<i>Betriebsgröße (Ref.: Kleinbetriebe)</i>				
Kleinbetriebe	-0,825*** (0,187)	-0,649*** (0,230)	---	---
Mittlere Betriebe	-1,549*** (0,196)	-1,194*** (0,243)	---	---
Großbetriebe	-2,308*** (0,216)	-1,956*** (0,281)	---	---
Anzahl Beschäftigte insgesamt	---	---	-0,183** (0,0875)	-0,111 (0,114)
Anteil qualifizierter Beschäftigter	-1,099*** (0,254)	-0,840*** (0,321)	-0,929 (0,851)	-0,521 (1,094)
Anteil hochqualifizierter Beschäftigter	-2,023*** (0,388)	-1,743*** (0,491)	-1,295 (1,000)	-0,0350 (1,377)
Umsatz pro Kopf (logarithmiert)	---	-0,112* (0,0620)	---	0,478 (0,330)
<i>Betriebsalter (Ref.: 10 Jahre und älter)</i>				
Betriebsalter weniger als 5 Jahre	0,424 (0,334)	-0,0183 (0,470)	0,516 (0,883)	1,344 (1,342)
Betriebsalter fünf bis neun Jahre	0,370* (0,189)	0,541** (0,220)	0,517 (0,390)	1,007** (0,486)
Keine Kammerzugehörigkeit	-0,204 (0,243)	-0,600 (0,410)	-0,452 (0,800)	-12,29*** (1,351)
Unabhängiger Betrieb	0,151 (0,113)	0,356** (0,147)	-0,194 (0,490)	-0,215 (0,609)
Existenz Tarifvertrag	0,0823 (0,112)	0,177 (0,142)	0,166 (0,357)	-0,0494 (0,451)
Standort Ostdeutschland	1,093*** (0,106)	1,047*** (0,133)	1,165*** (0,402)	1,219** (0,497)
Konstante	0,541* (0,317)	1,133 (0,780)	2,108** (1,059)	-4,275 (3,856)
Dummy-Variablen für Erhebungswelle (2)	ja	ja	ja	ja
Dummy-Variablen für Branche (12)	ja	ja	ja	ja
Anzahl Beobachtungen	2.272	1.398	174	116

© IfM Bonn

Anmerkung: Marginale Effekte. Werte sind signifikant auf dem \*\*\* 1%-, \*\* 5%- und \* 10%-Niveau. Heteroskedastierobuste Standardfehler in Klammern.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1-3, eigene Berechnungen.

Tabelle A9: Qualifizierungsmaßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe und (potentielle) Auszubildende

Maßnahme	Inhalt	Träger/ Beteiligte	Region	Für weitere Informationen
Angebot an Unternehmen				
Jobstarter	<p>Betriebe unterstützen, Ausbildung gestalten, Fachkräfte gewinnen im Rahmen verschiedener Projekte.</p> <p>KMU erhalten individuelle Beratung und konkrete organisatorische Unterstützung bei der Rekrutierung und Ausbildung ihres Fachkräftenachwuchses.</p> <p>Innovative Konzepte für moderne Betriebe: JOBSTARTER-Projekte zeigen Unternehmen Wege zur Gewinnung ihres fachlichen Nachwuchses, gestalten bedarfsgerecht die beruflichen Aus- und Weiterbildung und vernetzen Betriebe.</p> <p>Problem Bewerbermangel: JOBSTARTER-Projekte helfen Unternehmen, Bewerbergruppen zu erschließen und motivierten Fachkräftenachwuchs zu gewinnen.</p>	BMBF	Deutschland	<a href="http://www.jobstarter.de/de/unsere-schwerpunkte-95.php">http://www.jobstarter.de/de/unsere-schwerpunkte-95.php</a>
KAUSA (im Rahmen von Jobstarter)	<p>Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten.</p> <p>Förderung der Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.</p> <p>Seit 2006 bundesweite Projekte, die in bestimmten Regionen Ausbildungsplätze bei Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund akquirieren.</p>	BMBF	Deutschland	<a href="http://www.bmbf.de/de/2626.php">http://www.bmbf.de/de/2626.php</a>

Fortsetzung Tabelle A9

Maßnahme	Inhalt	Träger/ Beteiligte	Region	Für weitere Informationen
Jobstarter plus	Beratung, Begleitung und Unterstützung von kleinen - und mittleren Unternehmen (KMU) bei der Gewinnung von Studienabbrechern für den Weg in die duale Berufsausbildung und Fortbildung.	BMBF, ZDH	Geplanter Projektstart Anfang 2015 (im Rahmen der neuen ESF-Förderperiode 2014-2020)	<a href="http://www.bmbf.de/de/jobstarter.php">http://www.bmbf.de/de/jobstarter.php</a>
Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen	Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) werden bei der Sicherung ihres zukünftigen Fachkräftebedarfs, durch eine flächendeckende passgenaue Beratungs- und Vermittlungsleistung unterstützt.	BMWi	Deutschland	<a href="http://www.bmwi.de/DE/Themen/ausbildung-und-beruf,did=559142.html">http://www.bmwi.de/DE/Themen/ausbildung-und-beruf,did=559142.html</a>
Stark für Ausbildung – Gute Ausbildung gibt Chancen	Umfassendes modulares Qualifizierungs- und Informationsangebot, um Ausbilderinnen und Ausbilder vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf praxisnah zu unterstützen.	BMWi	Deutschland	<a href="http://www.stark-fuer-ausbildung.de/">http://www.stark-fuer-ausbildung.de/</a>
Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung	Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) werden unterstützt, Fachkräfte zu finden, attraktive Arbeitgeber zu werden sowie mit qualifizierten Belegschaften wettbewerbsfähig zu bleiben.	BMWi	Deutschland	<a href="http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de/">http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de/</a>

Fortsetzung Tabelle A9

Maßnahme	Inhalt	Träger/ Beteiligte	Region	Für weitere Informationen
Angebot an Jugendliche				
Einstiegsqualifizierung (EQ)	Jugendliche können in einem 6- bis 12-monatigen Langzeitpraktikum die betriebliche Praxis eines konkreten Ausbildungsberufes unmittelbar erleben. Gleichzeitig lernen die Betriebe künftige Auszubildende und deren Leistungsfähigkeit kennen.	BA (Förderung SGB III – BMAS)	Deutschland	<a href="http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Ausbildung/Ausbildungsvorbereitung/Einstiegsqualifizierung">www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Ausbildung/Ausbildungsvorbereitung/Einstiegsqualifizierung</a>
Einstiegsqualifizierung Plus (EQ Plus)	EQ Plus ist eine Kombination von Einstiegsqualifizierung mit gezielten Unterstützungsangeboten für förderungsbedürftige Jugendliche wie z.B. ausbildungsbegleitende Hilfen, in denen zusätzlicher Unterricht oder sozialpädagogische Begleitung angeboten werden.	BA (Förderung SGB III – BMAS)	Deutschland	<a href="http://bmbf.de/pub/rdarbeitspapier_einstiegsqualifizierung.pdf">bmbf.de/pub/rdarbeitspapier_einstiegsqualifizierung.pdf</a>
Produktionsschulen	Das Hauptaugenmerk liegt auf der individuellen Situation und Entwicklung Jugendlicher. Dazu nutzen Produktionsschulen gesellschaftlich nützliche Arbeit. Aufträge werden am Markt akquiriert - Jugendliche erstellen Produkte oder erbringen Dienstleistungen. Die Arbeit steht didaktisch im Zentrum und ist in eine besondere Lern- und Organisationskultur eingebunden.	Bundesverband Produktionsschulen e.V. wird durch die Landesgruppen, Landesverbände bzw. Landesarbeitsgemeinschaften gestützt	Seit über 20 Jahren rund 100 Produktionsschulen in Deutschland	<a href="http://www.goodpractice.de/meldungen.htm">http://www.goodpractice.de/meldungen.htm</a> <a href="http://www.bagarbeit.de/data/forum-arbeit/fa-02-14-Produktionsschule.pdf">www.bagarbeit.de/data/forum-arbeit/fa-02-14-Produktionsschule.pdf</a>

Fortsetzung Tabelle A9

Maßnahme	Inhalt	Träger/ Beteiligte	Region	Für weitere Informationen
Assistierte Ausbildung	Mit der Assistierte Ausbildung können Jugendliche mit Unterstützungsbedarf während einer Ausbildung und Betriebe, die diese Jugendlichen ausbilden wollen, gleichermaßen sachgerecht unterstützt werden – mehr Jugendliche können so einen anerkannten Berufsabschluss erreichen.	AWO, Deutsches Rotes Kreuz, EJSA, BAG ÖRT, Der paritätische Gesamtverband, IB, KJS	Die assistierte Ausbildung wird bereits in einigen Projekten bundesweit umgesetzt. Weit vorangeschritten ist das Projekt Carpo in Baden-Württemberg	<a href="http://www.good-practice.de/meldungen.htm">http://www.good-practice.de/meldungen.htm</a> <a href="http://www.jugendsozialarbeit.de/media/.../KV_PP_Assistierende_Ausbildung.pdf">www.jugendsozialarbeit.de/media/.../KV_PP_Assistierende_Ausbildung.pdf</a>
JUGEND STÄRKEN im Quartier	Unterstützung für benachteiligte junge Menschen, die z.B. die Schule oder eine Ausbildung abgebrochen haben oder sich nach der Schule weder in Ausbildung, berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen bzw. Arbeit befinden und von Eingliederungsangeboten nicht erreicht werden. Als Nachfolger der fünf abgelaufenen Programme der Initiative "JUGEND STÄRKEN" behält es wesentliche Bestandteile der Initiative bei, setzt aber auf mehr Flexibilität und Eigenständigkeit der beteiligten Kommunen.	"Am 10. Juli 2014 ist die gemeinsame Förderrichtlinie des BMFSF und des BMUB zum neuen Modellprogramm "JUGEND STÄRKEN im Quartier" in Kraft getreten."	Deutschland	<a href="http://www.good-practice.de/meldungen.htm">http://www.good-practice.de/meldungen.htm</a> <a href="http://www.jugendstaerken.de/240.html">http://www.jugendstaerken.de/240.html</a>

Fortsetzung Tabelle A9

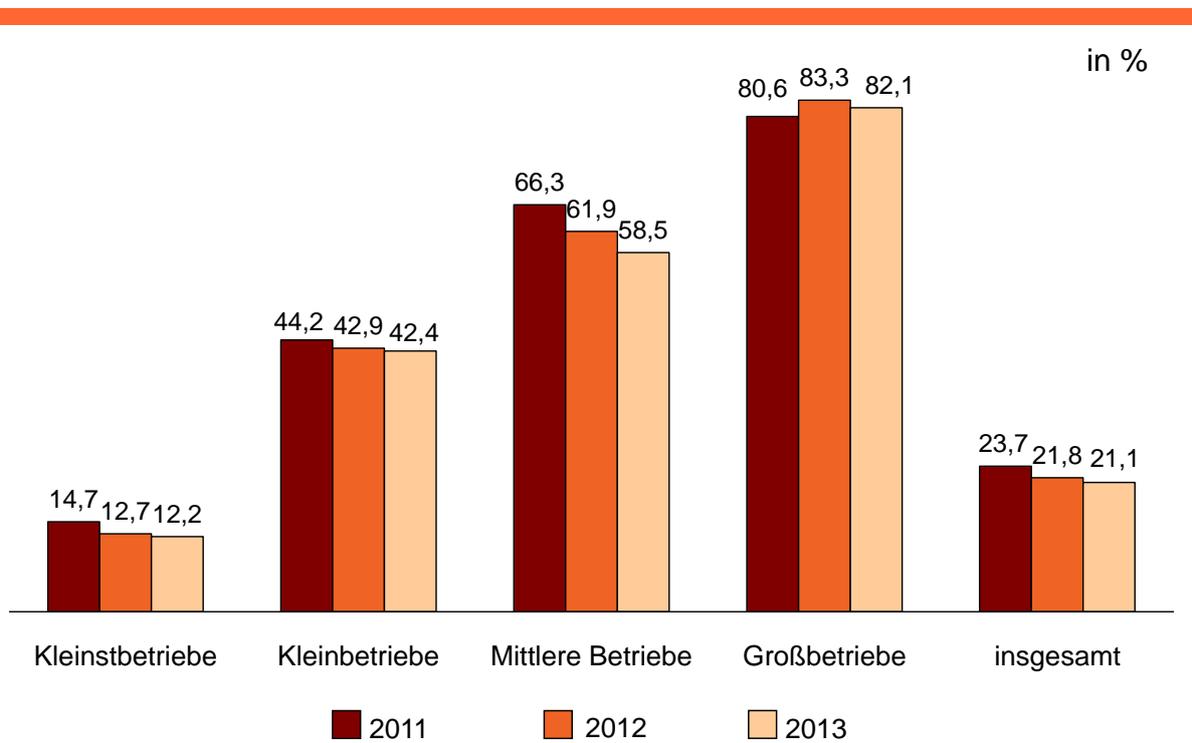
Maßnahme	Inhalt	Träger/ Beteiligte	Region	Für weitere Informationen
VerA	<p>VerA ist ein Angebot an alle, die in der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen und mit dem Gedanken spielen, ihre Lehre abzubrechen. Auf Wunsch stellt der SES diesen Jugendlichen berufs- und lebenserfahrene Senior Expertinnen und Experten zur Seite – Profis im Ruhestand, die auf ihre Aufgabe gezielt vorbereitet werden.</p> <p>SES-Ausbildungsbegleiter sind ehrenamtlich tätig, kennen die Sorgen junger Menschen und helfen individuell.</p>	<p>im Rahmen der Initiative Bildungsketten, gefördert vom BMBF</p> <p>Senior Experten Service (SES) zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Industrie, des Handwerks und der freien Berufe</p>	Deutschland	<a href="http://vera.ses-bonn.de/service/ueber-vera/">http://vera.ses-bonn.de/service/ueber-vera/</a>
Ausblicke	<p>Im Rahmen des Projektes wird die individuelle Begleitung durch eine Mentorin oder einen Mentor während der Ausbildung geboten, Unterstützung bei Fragen und Problemen im Betrieb, in der Schule oder Zuhause, Hilfe bei den Hausaufgaben, Informationen über Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung sowie Stärkung der Fähigkeiten.</p>	Unionhilfswerk	Auszubildenden, die in Berlin eine betriebliche Ausbildung absolvieren	<a href="http://ausblicke.unionhilfswerk.de/unternehmen/">http://ausblicke.unionhilfswerk.de/unternehmen/</a>
SIMUL	<p>Mentorinnen und Mentoren aus einer der Branchen Handel oder Hotel- und Gaststättengewerbe begleiten über ein Jahr lang Auszubildende eines jeweils anderen Betriebes. Sie machen Mut, hören zu und bereiten den Weg für eine erfolgreiche Ausbildung.</p>	<p>Das Landesprogramm Mentoring wird im Rahmen des Programms BerlinArbeit der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.</p>	Deutschland	<a href="http://verdbildungsstaette.de/51-0-SIMUL.html">http://verdbildungsstaette.de/51-0-SIMUL.html</a>

Fortsetzung Tabelle A9

Maßnahme	Inhalt	Träger/ Beteiligte	Region	Für weitere Informationen
Interne Berufsvorbereitung von Unternehmen am Beispiel der Deutschen Bahn	<p>Wenn die Qualifikationen für eine Ausbildungsberuf fehlen, kann bei der DB an einem berufsqualifizierenden Programm teilgenommen.</p> <p>Jugendliche, die bereits einen Schulabschluss haben, können sich im Berufsvorbereitungsprogramm "Chance plus" intensiv auf eine Berufsausbildung oder einen direkten Jobeinstieg vorbereiten.</p> <p>Jugendliche, die gleichzeitig ihren Schulabschluss nachholen wollen, bewerben sich für die betriebsintegrierte Qualifizierung (BiQ) "Einsteigen!".</p>		Deutschland	<p><a href="https://karriere.deutschebahn.com/de/de/jobs/schueler/schueler-berufsvorbereitung/">https://karriere.deutschebahn.com/de/de/jobs/schueler/schueler-berufsvorbereitung/</a></p>

© IfM Bonn

Abbildung A1: Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote 2011 bis 2013 nach Betriebsgröße



© IfM Bonn 14 09 027

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Wellen 1 bis 3, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.