



Institut für
Mittelstands-
forschung

Schriften zur Mittelstandsforschung

Nr. 95 NF

Caroline Demgenski

Annette Icks

**Berufliche Bildung in jungen
Unternehmen**

ISBN 3-8244-7709-2

Vorwort

Die Diskussion über die Ausbildung in Unternehmen ist nicht neu. Kontinuierlich wird nach Mitteln und Wegen gesucht, die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen zu mobilisieren, um jugendlichen Lehrstellensuchenden eine Ausbildung zu ermöglichen. Von großem Interesse sind hier besonders Ausbildungspotenziale im dynamisch wachsenden unternehmensnahen Dienstleistungssektor, in dem eine rege Gründungsaktivität stattfindet und der mit einer hohen Anzahl junger Unternehmen besetzt ist.

Jungen Unternehmen wird eine vergleichsweise geringere Ausbildungsbereitschaft unterstellt als etablierten Unternehmen. Als Ursache hierfür wird zum einen angenommen, dass junge Unternehmen in der Aufbauphase mit zahlreichen gründungsspezifischen Themen beschäftigt sind, die ihre größte Aufmerksamkeit und Zeit erfordern, und zum anderen dass sie eine für die Ausbildung zu geringe Beschäftigtenzahl aufweisen. Um der Frage nachzugehen, ob und inwieweit diese Vermutung zutrifft, hat das IfM Bonn im Forschungsprojekt „Ausbildung in jungen Unternehmen“ erstmals das Ausbildungsverhalten speziell junger Unternehmen unter die Lupe genommen.

Zur empirischen Fundierung der Studie wurden 3.000 unternehmensnahe Dienstleister angeschrieben, die nicht älter als 11 Jahre waren. Die Erhebung ermöglicht es, strukturspezifische Ausbildungsmerkmale der Unternehmen zu identifizieren. Darüber hinaus werden Ausbildungsmotive ausbildender Unternehmen beschrieben und die Ausbildungshemmnisse nach ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen differenziert analysiert. Allen Unternehmen, die uns bei der Untersuchung durch ihre schriftliche Auskünfte geholfen haben, sei an dieser Stelle gedankt.

Professor Dr. Dr. Dieter Bös

Professor Dr. Uschi Backes-Gellner

Inhalt

Verzeichnis der Abbildungen	XI
Verzeichnis der Tabellen	XV
Verzeichnis der Übersichten	XIX
I. Hintergründe der Ausbildung in jungen Unternehmen	1
1. Einleitung	1
2. Das Potenzial junger Unternehmen	2
2.1 Eine Quantifizierung	2
2.2 Junge Unternehmen sind i.d.R. kleine Unternehmen	4
2.3 Die Bedeutung kleiner Unternehmen für den Ausbildungsstellenmarkt	6
2.3.1 Die Betriebsausbildungsquote	7
2.3.2 Die Ausbildungsquote	9
2.4 Von der Größenabhängigkeit zur Altersabhängigkeit der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung	12
2.5 Bisherige Forschungsergebnisse zum Ausbildungsverhalten junger Unternehmen	14
3. Unternehmensnahe Dienstleistungen	18
3.1 Junge Unternehmensdienstleister	18
3.2 Ausbildungsbeteiligung unternehmensnaher Dienstleistungen	20
3.3 Erklärungsansätze für den geringen Ausbildungsbeitrag unternehmensnaher Dienstleistungen	24
4. Der Ausbildungsstellenmarkt	26
4.1 Die Auszubildenden	26
4.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt	28
4.3 Regionale Ungleichgewichte	31
4.4 Sektorale Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsstellenmarkt	33
4.5 Mismatch auf dem Ausbildungsstellenmarkt	36
4.5.1 Definition und Quantifizierung	36
4.5.2 Die Beveridge-Kurve für den Ausbildungsstellenmarkt	38
5. Ausbildung als Instrument der betrieblichen Nachwuchssicherung	42
5.1 Steigende Bedeutung des Produktionsfaktors Humankapital	42
5.2 Fachkräftemangel	44
5.3 Demographische Entwicklung und Fachkräftenachwuchs	49

6. Rahmenbedingungen der betrieblichen Ausbildung im dualen System	51
6.1 Das duale System	51
6.2 Die Ausbildungsberufe	54
6.3 Ausbildung außerhalb des dualen Systems	55
6.4 Ausbildungsvoraussetzungen	56
6.5 Ausbildungsnetzwerke	58
6.6 Kosten/Nutzen der Ausbildung	60

II. Empirische Erhebung zum Ausbildungsverhalten von Jungunternehmen	65
1. Fragestellung und Zielsetzung der Unternehmensbefragung	65
1.1 Die Unternehmensbefragung	65
1.2 Methodische Vorgehensweise	65
2. Eckdaten der befragten Unternehmen	66
2.1 Altersstruktur der Unternehmen	66
2.2 Form der Unternehmensgründung	67
2.3 Regionalverteilung der Unternehmen	68
2.4 Branchenstruktur	69
2.5 Unternehmensgrößenstruktur	69
2.6 Umsatzstruktur	72
2.7 Qualifikationsstruktur	73
2.7.1 Qualifikatorischer Hintergrund des Unternehmers/ Geschäftsführers	74
2.7.2 Beruflicher Hintergrund des Geschäftsführers	75
3. Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen	76
3.1 Form der Unternehmensgründung und Ausbildungsaktivität	77
3.2 Einfluss des Unternehmensalters auf die Ausbildungsbereitschaft	78
3.2.1 Ausbildungsquote	81
3.2.2 Ausbildungsentscheidung	81
3.2.3 Realisierung der Ausbildungsentscheidung	83
3.3 Größenbedingte Ausbildungsaktivität	83
3.4 Brancheneinflüsse auf die Ausbildungsaktivität	86
3.5 Standardisierte und individualisierte Produkte	87
3.6 Umsatzbedingte Ausbildungsaktivität	89
3.7 Vakante Stellen und Ausbildungsverhalten	90
3.8 Qualifikationsstruktur und Ausbildungsverhalten	91
3.8.1 Ausbildungshintergrund des Unternehmers/ Geschäftsführers	93
3.9 Bekanntheitsgrad des dualen Ausbildungssystems und Ausbildungsverhalten	94
3.10 Formale Ausbildungsvoraussetzung	97
3.11 Interaktion mit öffentlichen Institutionen und Ausbildungsverhalten	99
3.12 Ausbildung im Verbund	100
3.13 Zusammenfassung	102

4. Multivariate Analyse der Ausbildungsbeteiligung unternehmensnaher Dienstleister	103
4.1 Zusammenfassung der Hypothesen	103
4.2 Das Modell	108
4.2.1 Beschreibung der erhobenen Merkmale	108
4.2.2 Die Modellergebnisse	110
5. Motive für die berufliche Ausbildung	113
5.1 Die Motive ausbildender Unternehmen	113
5.2 Ausbildungshemmnisse aus Sicht nicht-ausbildender Unternehmen	114
5.2.1 Mangelndes Interesse	116
5.2.2 Zeitfaktor	117
5.2.3 Weiterbildungsmaßnahmen als Alternative zur Ausbildung	118
5.2.4 Mangelnde Ausbildereignung als Ausbildungshemmnis	119
5.2.5 Unübersichtlichkeit der Ausbildungsordnung	121
5.2.6 Mangel an geeigneten Ausbildungsberufen	123
5.2.7 Ausbildungskosten	123
5.2.8 Mangel an geeigneten Lehrstellenbewerbern	125
5.2.9 Fehlende Räumlichkeiten	126
5.3 Unterschiede in der Beurteilung von Ausbildungshemmnissen ausbildender und nicht-ausbildender Unternehmen	127
5.3.1 Das Erlangen der Ausbildereignung	127
5.3.2 Unübersichtlichkeit der Ausbildungsordnung	128
5.3.4 Ausbildungskosten	128
5.4 Finanzielle Förderung	129
6. Handlungsempfehlungen	131
Anhang	135
Literaturverzeichnis	143

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Altersstruktur mittelständischer Unternehmen in Deutschland 1999	3
Abbildung 2: Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsbetriebe nach Beschäftigtengrößenklassen 2000	6
Abbildung 3: Anteil ausbildender Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen 2000 in %	12
Abbildung 4: Gegenüberstellung des Anteils ausbildender unternehmensnaher (sonstiger) Dienstleistungen und der Gesamtwirtschaft nach Beschäftigtengrößenklassen 2000 in %	21
Abbildung 5: Gegenüberstellung der Ausbildungsquote unternehmensnaher (sonstiger) Dienstleistungen und der Gesamtwirtschaft nach Beschäftigtengrößenklassen 2000 in %	22
Abbildung 6: Auszubildende in Deutschland 1960 bis 2000 absolut	27
Abbildung 7: Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt 1992 bis 2000	29
Abbildung 8: Regionale Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsstellenmarkt, Saldo von Angebot und Nachfrage 1993 bis 2000	32
Abbildung 9: Lehrstellendefizit und -Überhang nach ausgewählten Berufsbereichen 2000	34
Abbildung 10: Unbesetzte Ausbildungsstellen und unvermittelte Bewerber in den alten Bundesländern 2000	35
Abbildung 11: Beveridge-Kurven für die Ausbildungsstellenmärkte in Ost- und Westdeutschland	39
Abbildung 12: Erwerbstätige nach Qualifikationsebenen, alte Bundesländer und Berlin-West, ohne Auszubildende 1976, 1995 und 2010	44
Abbildung 13: Voraussichtliche Entwicklung der Lehrstellennachfrage bis zum Jahr 2015	50
Abbildung 14: Institutioneller Rahmen der Ausbildung	52

Abbildung 15: Das duale System	53
Abbildung 16: Durchschnittliche Beschäftigtenzahl nach dem Unternehmensalter	72
Abbildung 17: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach dem Unternehmensalter	74
Abbildung 18: Ausbildungshintergrund des Unternehmers/ Geschäftsführers	75
Abbildung 19: Beruflicher Hintergrund des Unternehmers/ Geschäftsführers	76
Abbildung 20: Anteil der ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen	77
Abbildung 21: Unternehmensalter und Ausbildungsaktivität	79
Abbildung 22: Durchschnittliche Ausbildungsquote nach dem Unternehmensalter	81
Abbildung 23: Zeitraum zwischen Existenzgründung und erstmaliger Einstellung von Auszubildenden	82
Abbildung 24: Unternehmensgröße und Ausbildungsaktivität in %	84
Abbildung 25: Ausbildungsbeteiligung nach Unternehmensgröße - Vergleich der befragten Unternehmen mit allen Unternehmen laut amtlicher Statistik	86
Abbildung 26: Ausbildungsbeteiligung und vakante Stellen	90
Abbildung 27: Anteil der Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung in ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen nach dem Unternehmensalter	92
Abbildung 28: Anteil der Fach-/Hochschulabsolventen in ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen nach dem Unternehmensalter	93
Abbildung 29: Bildungshintergrund des Gründers und Ausbildungsbeteiligung	94
Abbildung 30: Bekanntheitsgrad des dualen Systems und der Ausbildungsberufe der eigenen Branche	95
Abbildung 31: Kammermitgliedschaft und Ausbildungsbeteiligung	100

Abbildung 32: Anteil der im Verbund ausbildenden Unternehmen nach dem Unternehmensalter	101
Abbildung 33: Anteil der im Verbund ausbildenden Unternehmen nach der Unternehmensgröße	102
Abbildung 34: Motive ausbildender Unternehmen	113
Abbildung 35: Ausbildungshemmnisse aus Sicht nicht-ausbildender Unternehmen	115
Abbildung 36: Ausbildungshemmnisse aus Sicht ausbildender und nicht-ausbildender Unternehmen	127
Abbildung 37: Einfluss einer finanziellen Ausbildungsförderung auf die Ausbildungsbereitschaft	130
Abbildung 38: Möglichkeiten der Erschließung des Ausbildungspotenzials junger Unternehmensdienstleister	132

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Gründungen und Liquidationen in Deutschland	5
Tabelle 2:	Anzahl der Betriebe und der Ausbildungsbetriebe nach Beschäftigtengrößenklassen 2000	7
Tabelle 3:	Anteil ausbildender Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen in %	9
Tabelle 4:	Anzahl der Beschäftigten und der Auszubildenden nach Beschäftigtengrößenklassen 2000	10
Tabelle 5:	Ausbildungsquoten nach Beschäftigtengrößenklassen in %	11
Tabelle 6:	Ausbildungsbeteiligung im industriellen Mittelstand	16
Tabelle 7:	Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten bei Existenzgründungen in %	16
Tabelle 8:	Gewerbemeldungen ausgewählter Wirtschaftszweige 1996 und 2000 in Deutschland absolut und Vertikalstruktur in %	19
Tabelle 9:	Größenstruktur ausgewählter Wirtschaftszweige nach Beschäftigtengrößenklassen 2000, Horizontale Verteilung in %	20
Tabelle 10:	Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt	29
Tabelle 11:	Anzahl der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätze 2001	30
Tabelle 12:	Ausbildungsstellenmärkte Ost und West, 2001	31
Tabelle 13:	Mismatch auf dem Ausbildungsstellenmarkt	37
Tabelle 14:	Höchster beruflicher Abschluss nach Wirtschaftssektoren in %	43
Tabelle 15:	Befragungsergebnisse zum Fachkräftemangel in % der Nennungen	45
Tabelle 16:	Unbesetzbare Stellen nach Wirtschaftszweigen in %	46

Tabelle 17: Geplante und realisierte Einstellungen sowie nicht besetzbare Stellen 1998 der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen	48
Tabelle 18: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe an allen Betrieben 2000 in %	57
Tabelle 19: Stichprobenausschöpfung der Unternehmensbefragung	66
Tabelle 20: Altersstruktur aller Unternehmen	66
Tabelle 21: Altersstruktur der befragten Jungunternehmen	67
Tabelle 22: Form der Unternehmensgründung aller Unternehmen	67
Tabelle 23: Regionalverteilung	68
Tabelle 24: Branchenverteilung der jungen Unternehmen	69
Tabelle 25: Gegenwärtiger Personalbestand junger Unternehmen	70
Tabelle 26: Anzahl der Beschäftigten in jungen Unternehmen zum Gründungszeitpunkt	71
Tabelle 27: Altersstruktur der Jungunternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen	71
Tabelle 28: Umsatzstruktur der Unternehmen	73
Tabelle 29: Form der Unternehmensgründung und Ausbildungsaktivität	78
Tabelle 30: Durchschnittsalter ausbildender und nicht ausbildender Jungunternehmen in Jahren	79
Tabelle 31: Unternehmensalter und Ausbildung (nur junge originäre Neugründungen)	80
Tabelle 32: Durchschnittliche Beschäftigtenzahl nach Formen der Unternehmensgründung in %	85
Tabelle 33: Ausbildungsaktivität in ausgewählten Branchen	87
Tabelle 34: Standardisierte oder individuelle Leistungen und Ausbildungsverhalten	88
Tabelle 35: Erwartete Umsatzentwicklung und Auszubildende	89
Tabelle 36: Qualifikationsstruktur und Ausbildungsaktivitäten in %	91

Tabelle 37: Bekanntheitsgrad des dualen Systems nach Branchen	96
Tabelle 38: Bekanntheitsgrad der Ausbildungsberufe der eigenen Branche und Ausbildungsaktivität	97
Tabelle 39: Ausbildungsberechtigte Mitarbeiter im Unternehmen	97
Tabelle 40: Jungunternehmen mit ausbildungsberechtigten Mitarbeitern nach dem Unternehmensalter	98
Tabelle 41: Nicht-ausbildende Unternehmen mit ausbildungsberechtigten Mitarbeitern nach dem Unternehmensalter	98
Tabelle 42: Einflussfaktoren für die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen ausbildet	111
Tabelle 43: Desinteresse als Ausbildungshemmnis nach dem Unternehmensalter in %	116
Tabelle 44: Desinteresse als Ausbildungshemmnis nicht-ausbildender Unternehmen nach der Unternehmensgröße in %	117
Tabelle 45: Zeitproblem als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach dem Unternehmensalter in %	117
Tabelle 46: Zeitproblem als Ausbildungshemmnis nicht-ausbildender Unternehmen nach der Unternehmensgröße in %	118
Tabelle 47: Weiterbildungsmaßnahmen in nicht-ausbildenden Unternehmen als bessere Alternative zur Ausbildung nach dem Unternehmensalter in %	119
Tabelle 48: Weiterbildungsmaßnahmen in nicht-ausbildenden Unternehmen als bessere Alternative zur Ausbildung nach der Unternehmensgröße in %	119
Tabelle 49: Ausbildereignung als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach dem Unternehmensalter in %	120
Tabelle 50: Ausbildereignung als Ausbildungshemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach der Unternehmensgröße in %	120
Tabelle 51: Ausbildungsordnung als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach dem Unternehmensalter in %	122

Tabelle 52: Ausbildungsordnung als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach der Unternehmensgröße in %	122
Tabelle 53: Mangel an geeigneten Ausbildungsberufen als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach Branchen in %	123
Tabelle 54: Ausbildungskosten als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach dem Unternehmensalter in %	124
Tabelle 55: Ausbildungskosten als Ausbildungshemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach der Unternehmensgröße in %	125
Tabelle 56: Mangel an Lehrstellenbewerbern als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach dem Unternehmensalter in %	126
Tabelle 57: Mangel an Lehrstellenbewerbern als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach der Unternehmensgröße in %	126

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht	1: Neue Ausbildungsberufe im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich	55
Übersicht	2: Verbundmodelle	59
Übersicht	3: Kosten/Nutzen der Ausbildung	62
Übersicht	4: Determinanten der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung	104

I. Hintergründe der Ausbildung in jungen Unternehmen

1. Einleitung

Die Bedeutung von Gründungs- und Jungunternehmen ist für den Arbeitsmarkt unbestritten. Wenig Beachtung finden sie hingegen im Zusammenhang mit der beruflichen Erstausbildung, da in der Regel davon ausgegangen wird, dass Jungunternehmen aufgrund fehlender interner Strukturen in den ersten Jahren nach der Gründung nicht ausbilden. Die verhältnismäßig geringe Ausbildungsbeteiligung von Unternehmen in wachstumsstarken Wirtschaftszweigen - beispielsweise Unternehmensdienstleistungen - geben Anlass zu der Vermutung, dass trotz erfolgreichen Überspringens der ersten Wachstums- und Entwicklungshürden viele Jungunternehmen auch nach Erreichen eines bestimmten Reifegrades bei der Entfaltung berufsausbildender Aktivitäten hinter ihren Möglichkeiten zurückbleiben. Diese These wird in vorliegender Studie überprüft und erstmals der Frage nachgegangen, inwiefern ein Zusammenhang zwischen dem Alter eines Unternehmens und der Ausbildungsbeteiligung besteht, zu welchem Zeitpunkt ihrer Entwicklungsphase die Entscheidung auszubilden von den Unternehmen gefällt wird und durch welche Merkmale sich auszubildende von nicht-ausbildenden Jungunternehmen unterscheiden.

Der erste Teil der Studie quantifiziert den Anteil junger Unternehmen an allen Unternehmen in Deutschland und stellt die Hintergründe der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung dar. Insbesondere wird der Frage nachgegangen, ob und inwiefern die rückläufige Ausbildungsbeteiligung kleiner Unternehmen auf den zunehmenden Anteil junger Unternehmen in dieser Größenklasse zurückgeführt werden kann. Die Relevanz der Ausbildung in jungen Unternehmen wird sowohl auf gesamtwirtschaftlicher als auch auf betrieblicher Ebene untersucht. Für den Ausbildungsstellenmarkt können junge Unternehmen ein beachtliches Potenzial an zusätzlichen Ausbildungsplätzen darstellen, machen sie doch rund 36 % aller deutschen Unternehmen aus. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und des mittelfristig zu erwartenden Fachkräfterrückgangs stellt darüber hinaus die betriebliche Ausbildung ein Instrument zur Ausschöpfung des inländischen Qualifikationspotenzials dar. Auf betrieblicher Ebene ist die Entscheidung auszubilden ein zentrales Element der Nachwuchssicherung und der Mitarbeiterqualifizierung. Die betriebliche Einflussnahme auf den relativ festgefühten institutionellen Rahmen des dualen Systems und der berufsspezifischen Ausbildungsordnungen ist in der Regel nicht möglich. Hingegen sind Formen von Ausbildungskooperation entwickelt

worden, die flexibel gehandhabt werden können und sich positiv auf die Ausbildungsentscheidung von Unternehmen auswirken können.

Die empirische Unternehmensbefragung im zweiten Teil der Studie richtet sich schwerpunktmäßig an die Gruppe junger Unternehmensdienstleister, da in diesem Wirtschaftszweig der Beschäftigungszuwachs am dynamischsten verläuft und das verfügbare Ausbildungspotenzial am höchsten sein dürfte. Anhand der Befragungsergebnisse sollen wesentliche Merkmale identifiziert werden, die ausbildende von nicht-ausbildenden Unternehmen unterscheiden. Sie dienen als Grundlage für die im letzten Abschnitt aufgezeigten Lösungen, die geeignet erscheinen, einen Beitrag zur Erschließung des berufsausbildenden Potenzials dieser Unternehmen zu leisten.

2. Das Potenzial junger Unternehmen

2.1 Eine Quantifizierung

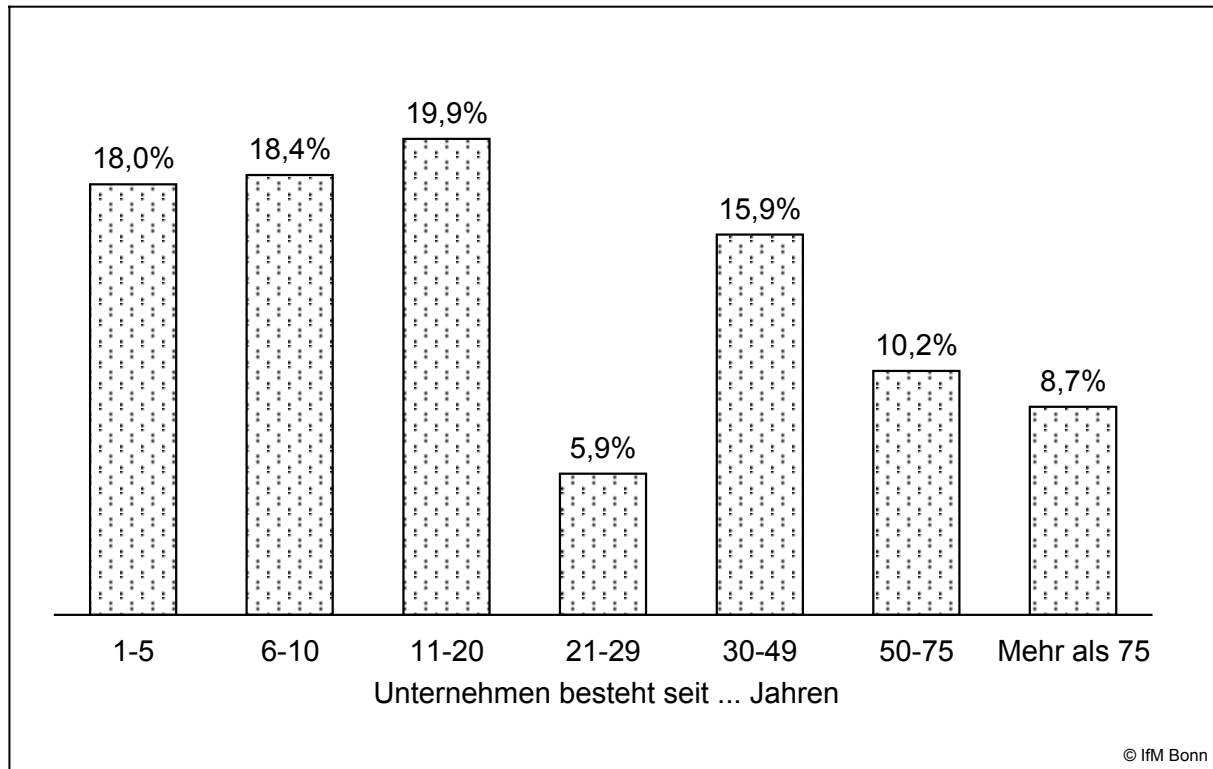
Flexible, innovative, kleine (und junge) Unternehmen und ihre Bedeutung für eine dynamische Wirtschaftsentwicklung sind seit Anfang der achtziger Jahre ein integraler Bestandteil wissenschaftlicher und politischer Diskussionen. Ihre Bedeutung für Wettbewerb, Strukturwandel, Beschäftigung und Innovation ist unter Industrieökonomern prinzipiell unbestritten. Zwar ist die beschäftigungs- und damit arbeitsmarktpolitische Wirkung von Gründungsunternehmen - was Ausmaß und Richtungswirkung betrifft - noch Gegenstand wissenschaftlicher Erörterungen, es herrscht jedoch grundsätzlich Einigkeit darüber, dass es (mittelbar und unmittelbar) solch eine Wirkung gibt (EGELN 2000). Nicht das einzelne Jungunternehmen, wohl aber der Bestand an jungen Unternehmen als Gesamtheit, insbesondere derjenige an schnell wachsenden, erfolgreichen Neugründungen, verändert die Unternehmenspopulation und macht sich am Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt bemerkbar.

Die Bestimmung der Anzahl junger Unternehmen ist auf Basis der amtlichen Statistik nicht möglich, da keine der verfügbaren Unternehmensstatistiken Angaben über das Alter der Unternehmen enthalten.¹ Um den Unternehmensbestand in Deutschland nach Altersgruppen aufzugliedern, muss daher auf Unternehmensdatenbanken oder empirische Erhebungen zurückgegriffen wer-

¹ Es bleibt abzuwarten, ob und wann die von der EU geforderte Harmonisierung der europaweiten Unternehmensstatistiken, die auch Daten zum Gründungszeitpunkt der Unternehmen beinhalten, in Deutschland umgesetzt wird.

den. Abbildung 1 gibt einen Einblick in die Altersstruktur deutscher mittelständischer Unternehmen auf der Grundlage der nach Wirtschaftszweigen und Unternehmensgrößenstruktur repräsentativen MIND-Erhebung.²

Abbildung 1: Altersstruktur mittelständischer Unternehmen in Deutschland 1999



Quelle: MIND (1999, Tabellenband S.76). Die Ergebnisse entsprechen einer Hochrechnung der nach Wirtschaftszweigen und Unternehmensgrößenstruktur repräsentativen Befragung von 1.044 Unternehmen.

Demnach handelt es sich bei einem knappen Fünftel der in Deutschland ansässigen Unternehmen um sehr junge Unternehmen, die bis zu 5 Jahre existieren und noch als Gründungsunternehmen bezeichnet werden können. Die Gruppe der sehr jungen und jungen Unternehmen, die nicht länger als 10 Jahre am Markt tätig sind, macht etwas mehr als ein Drittel aller Unternehmen aus.³ Die Frage, ob und in welchem Ausmaß sich diese Unternehmensgruppe

² MIND (Mittelstand in Deutschland) ist ein Gemeinschaftsprojekt der Dresdner Bank und des Unternehmernmagazins "Impulse", unter der wissenschaftlichen Begleitung des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn.

³ Auswertungen weiterer Unternehmenserhebungen kommen zu ähnlichen Anteilswerten, darunter u.a. eine Erhebung des IfM Bonn zum industriellen Mittelstand im Auftrag des BUNDESVERBANDES DER DEUTSCHEN INDUSTRIE/ERNST & YOUNG im Jahr 2001 (n= 945) und eine Befragung des IfM Bonn zum Wettbewerbsfaktor Fachkräfte aus dem Jahr 1999 (n= 735).

an der beruflichen Erstausbildung im dualen System beteiligt, ist für den Ausbildungsstellenmarkt - allein schon quantitativ - von nicht unerheblicher Bedeutung, bislang aber nicht erforscht worden. Je nachdem ob junge Unternehmen erst nach Überschreiten der kritischen Existenzgründungsphase, d.h. nachdem sie zu einer gewissen Konsolidierung gelangt sind, oder aber bereits in der Gründungsphase ihre Ausbildungsweichen stellen, sind unterschiedliche ausbildungsplatzfördernde Maßnahmen angebracht, um dieses Potenzial stärker zu erschließen.

2.2 Junge Unternehmen sind i.d.R. kleine Unternehmen

Es ist anzunehmen, dass sich die meisten jungen Unternehmen in der Größenklasse von Unternehmen mit 1 bis 9 Mitarbeitern, d.h. in Kleinstunternehmen, befinden, da Gründungsunternehmen i.d.R. mit einer geringen Anzahl von Beschäftigten in den Markt eintreten. Gerade in dieser Beschäftigtengrößenklasse liegt - gemessen am Wachstum der Anzahl Betriebe und der Beschäftigtenzahl - das höchste zusätzliche Ausbildungspotenzial.

Die Vermutung, dass es sich bei Gründungsunternehmen um Kleinstunternehmen handelt, kann zwar anhand der verfügbaren amtlichen Statistiken nicht verifiziert werden,⁴ doch bestätigen einzelne Ergebnisse der Gründungsforschung die geringe Größe (sehr) junger Unternehmen. Eine Längsschnittuntersuchung des Instituts für Mittelstandsforschung zur Entwicklung von jungen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen ergab eine durchschnittliche Beschäftigtenzahl von 3,2 Beschäftigten im Gründungsjahr und 5,6 Beschäftigten im fünften Existenzjahr (KAY/MAY-STOBL/MAAß 2001, S. 12). Die von CREDITREFORM (2001, S. 15) ermittelten Daten weisen vergleichbare Größenordnungen auf: 3,7 Beschäftigte (einschließlich Gründer) zum Gründungszeitpunkt, 5,5 Beschäftigte im sechsten Existenzjahr. Vor allem wenn es sich bei den Gründungsunternehmen um originäre Neugründungen und nicht um Übernahmen bereits existierender Unternehmen bzw. Ausgründungen handelt, kann man davon ausgehen, dass sie zum überwiegenden Teil in der kleinsten Beschäftigtengrößenklasse erfasst sind.

⁴ Die Gründungsstatistik des Statistischen Bundesamtes erhebt zwar die Größe der angemeldeten Gewerbe, da jedoch über die Hälfte der angemeldeten Gewerbe keine Angabe zur Zahl der Beschäftigten macht, können keine verlässlichen Durchschnittswerte ermittelt werden (vgl. CLEMENS/KAYSER 2001, S. 20).

Weitere Informationen zum Anteil junger Unternehmen an allen Unternehmen der untersten Beschäftigtengrößenklasse lassen sich aber nicht ableiten. Es kann nur vermutet werden, dass dieser Anteil aufgrund der Gründungsdynamik der letzten Jahre kontinuierlich gestiegen ist, d.h. dass sich die Altersstruktur deutscher Unternehmen insgesamt verjüngt hat. Seit 1980 hat sich die Zahl der Gründungen mehr als verdoppelt; im gleichen Zeitraum die der Aufgaben fast verdreifacht (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Gründungen und Liquidationen in Deutschland⁵

	1980*	1995	2000
Existenzgründungen	177.660	528.000	472.000
Aufgaben	135.064	407.000	394.000
Saldo	+42.596	+121.000	+78.000

© IfM Bonn

* 1980 nur alte Bundesländer
Quelle: IfM Bonn.

Da es sich bei den Aufgaben sowohl um junge als auch um etablierte Unternehmen handelt, die Zahl der Gründungen aber definitionsgemäß nur junge Unternehmen umfasst, deutet ein positiver Gründungssaldo darauf hin, dass sich der Unternehmensbestand insgesamt verjüngt. Exaktere Quantifizierungen sind leider nicht möglich.

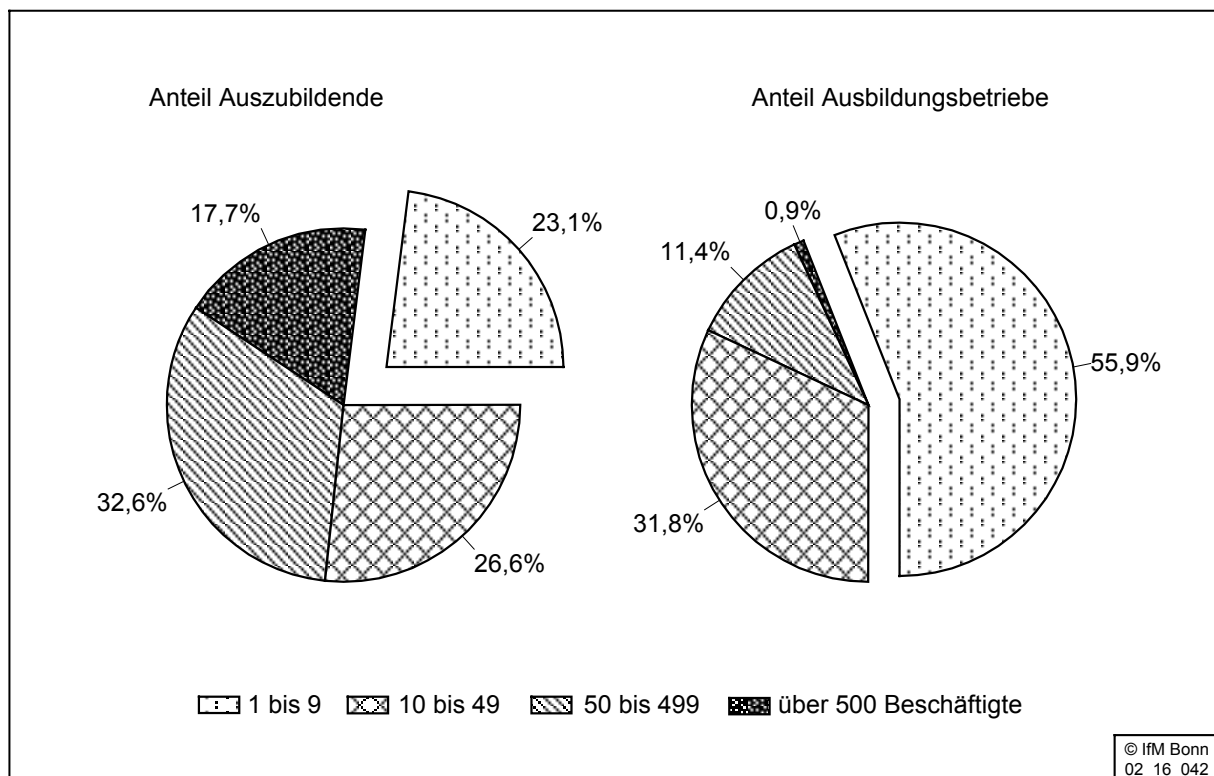
Da es sich bei Existenzgründungen in der Regel um kleine Unternehmen handelt, dürfte sich dieser Verjüngungsprozess überproportional in der Beschäftigtengrößenklasse bemerkbar machen, in der die Kleinstunternehmen ausgewiesen werden. Wenn die Vermutung zutrifft, dass das Unternehmensalter die Ausbildungswahrscheinlichkeit maßgeblich determiniert, dann dürfte die Gründungsdynamik der letzten Jahre auch einen Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung kleiner Unternehmen gehabt haben. Gerade diese Unternehmensgruppe ist für den Ausbildungsstellenmarkt von besonderer Bedeutung.

⁵ Bei den in Tabelle 1 wiedergegebenen Gründungen handelt es sich ausschließlich um Existenzgründungen, d.h. Nebenerwerbsgründungen, Zweigniederlassungen, Gewerbebeanmeldungen infolge Verlagerungen und "unechte" Gründungen werden von den Gewerbebeanmeldungen des Statistischen Bundesamtes abgezogen. Analog handelt es sich bei den Liquidationen um Existenzaufgaben. Im Jahr 2000 lag der Anteil der Existenzgründungen an den Gewerbebeanmeldungen bei 62,5 % (vgl. CLEMENS/KAYSER 2001).

2.3 Die Bedeutung kleiner Unternehmen für den Ausbildungsstellenmarkt

Obwohl die Wahrscheinlichkeit, dass sich ein einzelnes kleines Unternehmen an der beruflichen Ausbildung beteiligt geringer ist als bei großen Unternehmen, sind Kleinstunternehmen allein aufgrund ihrer Vielzahl von Bedeutung für den Ausbildungsstellenmarkt. Abbildung 2 zeigt die Verteilung der Auszubildenden und der Ausbildungsbetriebe nach Beschäftigtengrößenklassen.

Abbildung 2: Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsbetriebe nach Beschäftigtengrößenklassen 2000



Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik 2000 durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT im Auftrag des IfM Bonn, Ergebnisse zum 30. Juni.

Im Jahr 2000 waren 80,4 % aller Betriebe Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Insgesamt 55,9 % der rund 495.000 Ausbildungsbetriebe entfielen auf diese Beschäftigtengrößenklasse (1998: 56,6 %). Von den derzeit etwa 1,7 Millionen Auszubildenden absolvieren 23,1 % (1998: 23,7 %) ihre Lehrzeit in Kleinstbetrieben. Dieser Anteil übersteigt den Beschäftigungsanteil der Kleinstbetriebe an der Gesamtbeschäftigung, der im Jahr 2000 bei 18,2% lag.

Gerade in dieser Unternehmensgrößenklasse nehmen die Anzahl der Betriebe und Beschäftigung gründungsbedingt überdurchschnittlich zu, sodass hier - gemessen an den wiedergegebenen Anteilswerten - auch ein hohes zusätzliches Ausbildungspotenzial liegt, unabhängig davon, ob es tatsächlich erschlossen wird oder nicht.

2.3.1 Die Betriebsausbildungsquote

Die Entwicklung der Anzahl der Betriebe wird in Tabelle 2 der Entwicklung der Anzahl der Ausbildungsbetriebe gegenübergestellt. Das Potenzial an neuen Ausbildungsbetrieben ergibt sich aus dem Zuwachs der Anzahl Betriebe insgesamt, die Realisierung dieses Potenzials aus dem Zuwachs der Anzahl Ausbildungsbetriebe. Erkennbar ist, dass sich die betriebliche Ausbildungsbeileiligung in just der Beschäftigtengrößenklasse unterdurchschnittlich entwickelt, welche hohe zusätzliche Ausbildungskapazitäten eröffnet, nämlich den Kleinstbetrieben.

Tabelle 2: Anzahl der Betriebe und der Ausbildungsbetriebe nach Beschäftigtengrößenklassen 2000

Betriebe mit ... bis ... Beschäftigten	Anzahl Betriebe			Anzahl Ausbildungsbetriebe		
	2000	Veränd. zu 1998 in %	Veränd. zu 1997 in %	2000 in Tsd.	Veränd. zu 1998 in %	Veränd. zu 1997 in %
1 bis 9	1.723.794	+3,4	+5,8	276.584	-1,0	+1,8
10 bis 49	334.939	+1,9	+0,9	157.155	+1,1	+2,2
50 bis 499	81.494	+3,6	+3,8	56.560	+4,8	+7,9
500 und mehr	4.980	+1,0	-0,2	4.595	+1,0	-0,6
Insgesamt	2.145.207	+3,1	+4,9	494.894	+0,3	+2,6

© IfM Bonn

Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik 2000 durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT im Auftrag des IfM Bonn, BMBF (2000, 2001), Ergebnisse zum 30. Juni.

Die steigende Gesamtzahl der Betriebe in Deutschland (+4,9 % zwischen 1997 und 2000; +3,1 % zwischen 1998 und 2000) ist in hohem Maße auf den von den Kleinstbetrieben verzeichneten Zuwachs zurückzuführen (+5,8 % zwischen 1997 und 2000; +3,4 % zwischen 1998 und 2000). Hierbei ist zu bemerken, dass diese Daten die mit der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zum 1. Januar 1999 neu gemeldeten Betriebe nicht berücksichtigen: Zählt man die Betriebe mit ausschließlich geringfügig Beschäftigten der Kategorie der Kleinstbetriebe hinzu, erhöht sich der Zuwachs

der Kleinstbetriebe zwischen 1998 und 2000 von 3,4 % auf 14,2 %.⁶ Neben den Kleinstbetrieben nahm auch die Anzahl mittelgroßer Betriebe (zwischen 50 und 499 Beschäftigten) deutlich zu: +3,8 % zwischen 1998 und 2000. Demgegenüber stagniert die Zahl der kleinen Betriebe (mit zwischen 10 und 49 Beschäftigten) und die der Großbetriebe (mit 500 und mehr Beschäftigten). Zumindest theoretisch liegt also eines der höchsten zusätzlichen Ausbildungspotenziale bei den Kleinstbetrieben.

Betrachtet man nun die Entwicklung der Anzahl der ausbildenden Kleinstbetriebe in selbiger Tabelle, ist recht deutlich zu erkennen, dass sie mit der Entwicklung der Gesamtzahl der Betriebe in dieser Beschäftigtengrößenklasse nicht Schritt hält. Zwischen 1998 und 2000 nahm die Zahl der Ausbildungsbetriebe sogar um 1,0 % ab, obwohl 60.000 Betriebe (+3,4 %) in diese Größenklasse neu hinzugekommen waren. Dies ist entweder darauf zurückzuführen, dass ein Teil der bereits ausbildenden Betriebe ihre Ausbildungsaktivitäten aufgeben, oder darauf, dass sich die neu hinzukommenden Kleinstbetriebe durch eine vergleichsweise höhere Ausbildungsabstinz auszeichnen. Die anderen Beschäftigtengrößenklassen weisen keine so deutliche Diskrepanz zwischen Ausbildungspotenzial und Realisierung auf. Bei den Großbetrieben entwickelt sich die Zahl der Ausbildungsbetriebe parallel zur Gesamtzahl der Betriebe; ähnliches gilt, mit etwas höheren Schwankungen, für die kleinen Betriebe (mit zwischen 10 und 49 Beschäftigten). Einzig die Anzahl ausbildender mittelgroßer Betriebe (zwischen 50 und 499 Beschäftigte) steigt überdurchschnittlich.

Wie sich der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben über die Jahre entwickelt hat, zeigen die regional und nach Beschäftigtengrößenklassen differenzierten Betriebsausbildungsquoten in Tabelle 3. Sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern sinkt seit 1998 die Betriebsausbildungsquote. In den neuen Ländern liegt sie dabei über dem Niveau von 1995 (18,7 %), in den alten Ländern hingegen deutlich unterhalb des Niveaus von 1990 (28,7 %). Der Vergleichbarkeit halber wurden die im Jahr 2000 erstmals seit der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse gemeldeten Betriebe mit ausschließlich geringfügig Beschäftigten soweit wie möglich herausgefiltert.

⁶ Mit der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zum 1. Januar 1999, wurden erstmalig Betriebsnummern an Betriebe mit ausschließlich geringfügig Beschäftigten vergeben. Insbesondere in den alten Ländern führte dies zu einer überproportionalen Zunahme der Kleinstbetriebe: 68 % der insgesamt erfassten Betriebszunahmen entfielen auf Kleinstbetriebe. (vgl. www.bmbf.de/pub/bbb2002.pdf, Abschnitt 2.3.2)

Der Zuwachs der Anzahl der Kleinstbetriebe wurde dem Vorjahreszuwachs angeglichen und entsprechend reduziert. Wird diese "Anpassung" nicht vorgenommen, sinkt die Betriebsausbildungsquote in den alten Ländern überproportional: Insgesamt auf 21,7 % und bei den Kleinstbetrieben auf 15,0 %.

Tabelle 3: Anteil ausbildender Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen in %

Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten	Alte Bundesländer*				Neue Bundesländer*			
	1990	1998	1999	2000	1995	1998	1999	2000
1 bis 9	21,8	17,5	16,5	15,9**	12,4	14,1	13,4	12,6
10 bis 49	52,2	47,9	46,9	47,2	36,6	45,2	45,1	44,8
50 bis 499	74,2	70,1	70,1	70,8	51,7	63,4	64,5	65,3
500 und mehr	94,3	94,2	93,3	93,4	80,6	83,9	86,7	87,2
Insgesamt	28,7	24,5	23,3	22,8	18,7	21,2	20,3	19,6

© IfM Bonn

* Ab 1999 wird Berlin vollständig zu den neuen Ländern gerechnet.

** Geschätzt.

Quelle: BMBF (2000,2001, 2002a), Ergebnisse jeweils zum 30. Juni.

In beiden Teilen Deutschlands, insbesondere aber in den alten Ländern, sind es die Kleinstbetriebe die sich in auffallend geringerem Ausmaß an der Ausbildung beteiligen als früher: 1990 bildeten 21,8 % der Westbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten aus, 1999 sind es lediglich 16,5 % und 2000 etwa 15,9 %.

2.3.2 Die Ausbildungsquote

Nicht nur an der Betriebsausbildungsquote sondern auch an der Ausbildungsquote, die den Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten wiedergibt, sind die nachlassenden Ausbildungsanstrengungen der Kleinstbetriebe zu erkennen. Zwischen Beschäftigungsentwicklung und Ausbildungsentwicklung besteht ein nachgewiesener enger Zusammenhang: Im allgemeinen steht dem Beschäftigungsabbau ein - wenn auch zeitlich verzögerter - Rückgang der Anzahl Auszubildenden gegenüber. Umgekehrt eröffnen steigende Beschäftigungszahlen zusätzliche Ausbildungspotenziale. Auf Unternehmensebene wurde in dem von BELLMANN/LAHNER (1998) spezifizierten ökonomischen Modell ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen erwarteter Beschäftigungsentwicklung und Ausbildungsbereitschaft aufgezeigt.

In Deutschland nimmt sowohl die Beschäftigung als auch die Anzahl der Auszubildenden zu (vgl. Tabelle 4). Parallel zur Entwicklung der Anzahl der Be-

triebe, verzeichnen auch hier die mittelgroßen Betriebe (mit zwischen 50 und 499 Beschäftigten) und die Kleinstbetriebe (mit bis zu 9 Beschäftigten) die höchsten Beschäftigungszuwächse. Während jedoch die realisierten Ausbildungsstellen in den mittelgroßen Betriebe das aus dem Beschäftigungszuwachs hervorgehende Ausbildungspotenzial bei weitem übersteigt, sinkt die Ausbildungsleistung der Kleinstbetriebe: Dem Beschäftigungszuwachs von 2,8 % zwischen 1998 und 2000 steht eine Reduktion der Anzahl der Auszubildenden von 2,8 % gegenüber. Eine ähnlich konträre Entwicklung ist auch im Vergleich zum Jahr 1997 festzustellen: Ein Zuwachs von 4,1 % bei den Beschäftigten; ein Rückgang von 0,8 % bei der Zahl der Auszubildenden.

Tabelle 4: Anzahl der Beschäftigten und der Auszubildenden nach Beschäftigtengrößenklassen 2000

Betriebe mit ... bis ... Beschäftigten	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Auszubildende		
	2000 in Tsd.	Veränd. zu 1998 in %	Veränd. zu 1997 in %	2000	Veränd. zu 1998 in %	Veränd. zu 1997 in %
1 bis 9	5.057	+2,8	+4,1	376.726	-2,8	-0,8
10 bis 49	6.663	+2,1	+1,1	433.717	-1,8	-0,8
50 bis 499	10.095	+3,7	+4,1	532.030	+7,8	+11,3
500 und mehr	6.002	-0,3	-2,1	289.109	+4,0	+5,8
Insgesamt	27.817	+2,2	+2,0	1.631.582	+1,9	+4,0

© IfM Bonn

Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik 2000 durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT im Auftrag des IfM Bonn, BMBF (2000, 2001), Ergebnisse zum 30. Juni.

Größere Betriebe, ab 49 Beschäftigte, weisen demgegenüber eine das Beschäftigungswachstum weit übertreffende Zunahme der Anzahl der Auszubildenden auf. Hierunter leisten mittelgroße Betriebe (50 bis 499 Beschäftigte) den größten Beitrag: Der Zuwachs von 7,8 % zwischen 1998 und 2000 entspricht etwa 38.500 Auszubildenden. Auch Großbetriebe (über 500 Beschäftigte) konnten trotz rückläufiger Beschäftigungsentwicklung die Zahl der Auszubildenden deutlich erhöhen und damit den Rückgang der Auszubildenden in den Kleinst- und Kleinbetrieben (18.750 zwischen 1998 und 2000) kompensieren.

Die in Tabelle 5 dargestellten Ausbildungsquoten, die den Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten wiedergeben, unterstreichen die nachlassende Ausbildungsintensität der Kleinstunternehmen. Während sich die Ausbildungsquote seit 1998 insgesamt auf relativ konstantem Niveau bewegt, geht sie bei

den Kleinstbetrieben zurück, insbesondere in den alten Bundesländern: Von 11,0 % im Jahr 1990 auf 8,3 % im Jahr 1998 und 7,7 % im Jahr 1999.⁷

Tabelle 5: Ausbildungsquoten nach Beschäftigtengrößenklassen in %

Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten	Alte Bundesländer*				Neue Bundesländer*			
	1990	1998	1999	2000**	1995	1998	1999	2000**
1 bis 9	11,0	8,3	7,7	7,3	5,6	6,6	6,3	6,0
10 bis 49	8,5	6,7	6,5	6,5	5,4	7,0	6,7	6,4
50 bis 499	6,0	4,7	4,7	5,0	5,2	6,4	6,8	6,9
500 und mehr	5,2	4,3	4,3	4,4	4,3	6,1	6,7	7,5
Insgesamt	7,1	5,7	5,6	5,7	5,1	6,5	6,6	6,7

© IfM Bonn

* Ab 1999 wird Berlin vollständig zu den neuen Ländern gerechnet.

** Aufgrund der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sind die Quoten für 2000 nur begrenzt mit den Vorjahren vergleichbar.

Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik 2000 durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT im Auftrag des IfM Bonn, BMBF (2000,2001), Ergebnisse jeweils zum 30. Juni.

In Tabelle 5 ist ferner zu erkennen, dass während in den neuen Bundesländern der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten mit zunehmender Betriebsgröße tendenziell steigt, dies in den alten Ländern nicht der Fall ist. Im Vergleich zu den neuen Ländern liegt in den alten Ländern eine inverse Größenabhängigkeit der Ausbildungsquoten vor, die darüber hinaus durch ein stärkeres Gefälle gekennzeichnet ist: Kleinstbetriebe weisen die höchste (7,7 % im Jahr 1999), Großbetriebe die niedrigste (4,4 %) Ausbildungsquote auf.

Das tendenziell rückläufige Ausbildungsengagement der Kleinstunternehmen ist besonders bedenklich und wirkt sich rein quantitativ spürbar auf den Ausbildungsstellenmarkt aus. Es stellt sich die Frage, weshalb Kleinstbetriebe ihre Ausbildungsanstrengungen einschränken. Ein mögliche Ursache für diese Entwicklung könnte darin liegen, dass die Gruppe der Kleinstunternehmen aufgrund der regen Gründungsdynamik der letzten Jahre in zunehmendem Maße mit jungen Unternehmen besetzt ist. Dies würde, könnte es statistisch

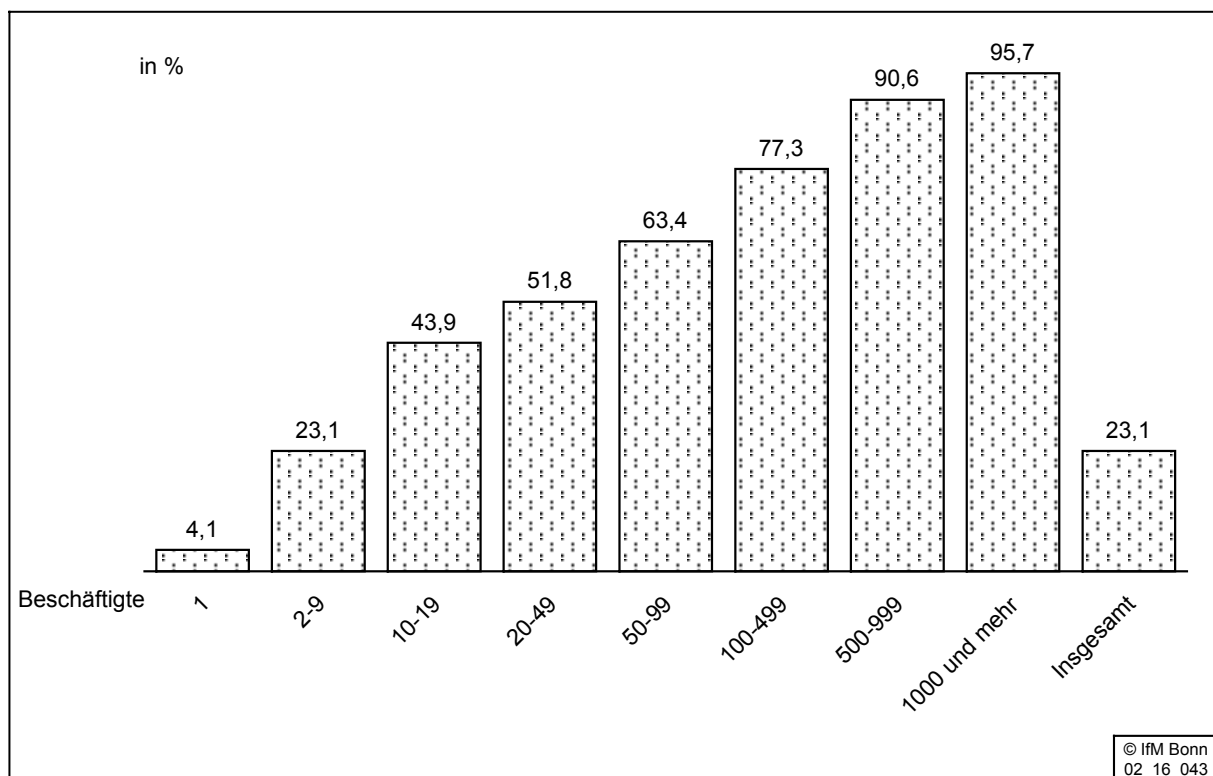
⁷ Die Anteilswerte für das Jahr 2000 sind mit den Vorjahreswerten nur stark eingeschränkt vergleichbar, da die Beschäftigungseffekte, die durch die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse entstanden sind, regional nicht differenziert ausgewiesen werden.

nachgewiesen werden, auf eine Altersabhängigkeit der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung hindeuten, d.h. darauf, dass junge Unternehmen tendenziell weniger ausbilden als ältere, eben deshalb, weil sie jung sind.

2.4 Von der Größenabhängigkeit zur Altersabhängigkeit der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Generell gilt, dass mit steigender Anzahl der Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb ausbildet, zunimmt. Abbildung 3 veranschaulicht diese Größenabhängigkeit der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung: Während nur jedes fünfte Kleinstunternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten ausbildet, steigt dieser Anteil auf 90,6 % resp. auf 95,7 % in den Großbetrieben.

Abbildung 3: Anteil ausbildender Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen 2000 in %



Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik 2000 durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT im Auftrag des IfM Bonn.

Es gibt Hinweise dafür, dass die Ausbildungsbeteiligung junger Unternehmen im Zeitablauf, ausgehend von einem geringen Niveau, mit zunehmendem Alter steigt. Da Existenzgründer i.d.R. zum Gründungszeitpunkt eine geringe Beschäftigtenzahl aufweisen und es einer gewissen Zeit bedarf, bis sie höhere Beschäftigtengrößenklassen erreichen (wenn überhaupt), kommt es zur ap-

proximativen Gleichsetzung der x-Achse (Anzahl Beschäftigte) mit der t-Achse (Zeit bzw. Unternehmensalter).⁸

Die gleichlaufende Entwicklung von Unternehmensalter und Beschäftigtenzahl wird von der empirischen Gründungsforschung bestätigt: Mit zunehmendem Reifegrad der Unternehmen steigt die Beschäftigtenzahl (vgl. u.a. CREDITREFORM 2001, KAY/MAY-STOBL/MAAß 2001, WIEßNER 1998). Eine Generalisierung dieses Zusammenhanges führt allerdings nicht selten zu einer Gleichsetzung von Unternehmensgröße und -reife. So entwirft BONTRUP (2001, S. 28 f.) ein personalbezogenes Phasenschema für Gründungsunternehmen. Hiernach wird der Reifegrad eines Unternehmens weniger am Alter, als an der Beschäftigtenzahl gemessen: "In der anschließenden vierten Phase (Reifephase) geht das Gründungsunternehmen mit über zehn Mitarbeitern in ein normales mittelständisches Unternehmen über".⁹ Bekanntermaßen gibt es jedoch zahlreiche kleine Unternehmen, die auch nach jahrelanger Markttätigkeit die Schwelle von 10 Mitarbeitern nicht überschreiten.

Wenn von der Größenabhängigkeit der Ausbildungsbeteiligung auch auf eine Unternehmensaltersabhängigkeit der Ausbildung geschlossen wird, dann auch deshalb, weil die Gründe, die in der Literatur für die vergleichsweise geringe Ausbildungsbeteiligung kleiner Unternehmen angeführt werden, ebenso auf Gründungsunternehmen zutreffen und unter den Kleinunternehmen eben unverhältnismäßig viele Gründungsunternehmen anzutreffen sind. BACKESGELLNER/FREUND/KAY/KRANZUSCH (2000) zeigen, dass fundierte Personalplanung und Personalentwicklungsmaßnahmen (hierzu gehören Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen) in kleinen Unternehmen eher selten vorhanden sind und erst mit der Unternehmensgröße einsetzen. Die Vermutung liegt nahe, dass diese Aussage sich auch auf junge Unternehmen erstreckt, d.h. dass auch diese erst mit zunehmender Reife, d.h. Unternehmensalter, für Personalarbeit sensibilisiert werden und sich dieses dann in Personalentwicklungsaktivitäten manifestiert. Dafür dass KMU in der Personalentwicklung weniger aktiv

⁸ Dieser Zusammenhang kann nur gelten, wenn es sich bei den betrachteten Gründungsunternehmen um wachsende Unternehmen handelt. Allerdings geht aus den verfügbaren Statistiken nicht hervor, wie viele der neugegründeten Unternehmen tatsächlich wachsen.

⁹ Dieses etwas erstaunliche Phasenschema wirft die Frage auf, ob Unternehmen, welche die Schwelle von 10 Mitarbeitern nicht überschreiten, trotz zunehmender Existenzdauer jemals die Reifephase erreichen. Das Schema spiegelt allerdings die implizit angenommene Korrelation zwischen Unternehmensalter und wachsender Beschäftigtenzahl recht deutlich, weswegen das Zitat hier angeführt wurde.

sind als Großunternehmen, werden je nach theoretischem Ansatz folgende Ursachen verantwortlich gemacht (DE KOK/UHLANER 2001, S. 275 ff):

- informelle und flexible Organisationsstrukturen in KMU,
- unzureichende personelle Ressourcen ("resource-based approach"),
- geringe Einbindung in institutionelle Organisationen ("Institutional theory") sowie
- hohe Kosten der Personalentwicklung (Transaktionskostentheorie).

Diese für die geringere Ausbildungsbeteiligung kleiner Unternehmen verantwortlichen Gründe treffen auch auf Gründungsunternehmen zu. Daher liegt es nahe, nachgewiesene Zusammenhänge zwischen Ausbildungsbeteiligung und Unternehmensgröße auch auf einen Zusammenhang zwischen Ausbildungsbeteiligung und Unternehmensalter zu übertragen. Dies umso mehr, da es Hinweise dafür gibt, dass, unabhängig von ihrer Größe, die Wahrscheinlichkeit, dass junge Unternehmen über eine Ausbildungskultur verfügen, geringer ist als bei etablierten Unternehmen. So stellt das BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB 2000a, S. 1) für den wachsenden Dienstleistungsbe- reich fest, dass "junge Betriebe weitgehend noch nicht ausbilden und in ihnen eine eigenständige Ausbildungskultur erst noch zu entwickeln ist." Es wäre also denkbar, dass junge Unternehmen, selbst wenn sie höhere Beschäftig- tenzahlen aufweisen, nicht ausbilden. Möglicherweise determiniert das Unter- nehmensalter das Ausbildungsverhalten nachhaltiger als die Unternehmens- gröÙe.

2.5 Bisherige Forschungsergebnisse zum Ausbildungsverhalten junger Unternehmen

Es gibt bislang keine empirischen Studien, die den Zusammenhang zwischen dem Unternehmensalter und der Ausbildungsbeteiligung untersuchen. Aller- dings liefern einige Erhebungen - quasi als "Nebenprodukt" - altersspezifische Informationen zum Ausbildungsverhalten von Unternehmen.

Im Jahr 2000 gab das IfM Bonn eine Studie zum Wettbewerbsfaktor Fach- kräfte heraus (BACKES-GELLNER/FREUND/KAY/KRANZUSCH 2000). Aus der empirischen Erhebung geht hervor, dass 49,9 % der 705 befragten Unter- nehmen ausbildeten. Eine differenzierte Auswertung nach jungen und "etab- lierten" Unternehmen zeigte, dass sich junge Unternehmen in geringerem Ausmaß an der Ausbildung beteiligten: Während 53,2 % der Unternehmen, die

vor 1990 gegründet wurden, ausbildeten, lag dieser Anteil bei jungen Unternehmen, die 1990 und später gegründet wurden, bei 44,2 %. Es konnten jedoch erhebliche branchenspezifische Unterschiede festgestellt werden.¹⁰ Im Verarbeitenden Gewerbe war beispielsweise der Anteil junger Unternehmen, die ausbildeten, mit 73,4 % überdurchschnittlich hoch und überstieg sogar den Anteil ausbildender Unternehmen, die vor 1990 gegründet wurden (69,0 %). Demgegenüber war im Dienstleistungsbereich - hier fiel der Anteil ausbildender Unternehmen insgesamt am geringsten aus (36,3 %) - der Ausbildungsrückstand junger Unternehmen (29,3 %) gegenüber etablierten Unternehmen (38,1 %) besonders ausgeprägt. Diese branchenspezifischen Unterschiede wirft die Frage auf, ob der aus den Erhebungsdaten hervorgehende positive Zusammenhang zwischen dem Unternehmensalter und der Ausbildungsbeteiligung allgemeingültigen Charakter hat, oder ob das Unternehmensalter einen unterschiedlich determinierenden Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung ausübt, je nach Wirtschaftszweig.

Im Jahr 2001 hat das Institut für Mittelstandsforschung Bonn im Auftrag des Bundesverband der Deutschen Industrie und Ernst & Young eine Befragung des industriellen Mittelstandes durchgeführt (WALLAU/KAYSER/BACCKES-GELLNER 2001). Auch diese Erhebung konnte nach ausbildungsrelevanten Daten ausgewertet werden. Von 945 befragten Unternehmen bildeten 49,6 % aus. Junge Unternehmen, die 1990 oder später gegründet wurden, wiesen eine Ausbildungsbeteiligung von lediglich 35,5 % auf. Ein Vorteil der Studie ist, dass die Unternehmen nicht nur für das laufende, sondern auch für die Vorjahre zu ihrem Ausbildungsverhalten befragt wurden. Dadurch konnte die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung junger (ab 1990 gegründeter) und etablierter (1990 und später gegründeter) Unternehmen über einen Zeitraum von drei Jahren miteinander verglichen werden. Tabelle 6 zeigt, dass die Ausbildungsbeteiligung junger Unternehmen zwischen 1998 und 1999 kontinuierlich zugenommen hat. Von 27,6 % im Jahr 1998 stieg der Anteil ausbildender Jungunternehmen auf 35,5 % im Jahr 2000, d.h. um 7,9 Prozentpunkte. Demgegenüber nahm im gleichen Zeitraum der Anteil ausbildender Unternehmen,

¹⁰ Die Branchenstruktur der Stichprobe weicht in einigen Bereichen von der gesamtwirtschaftlichen Branchenstruktur ab: Das verarbeitende Gewerbe ist mit 26 % überrepräsentiert, der Handel mit 13 % unterrepräsentiert (vgl. BACKES-GELLNER/FREUND/KAY/KRANZUSCH 2000, S. 34). Die verschiedenen Branchen sind jedoch ausreichend stark besetzt, um differenzierte Auswertungen vornehmen zu können.

die vor 1990 gegründet wurden, von 50,4 % auf 56,3 %, d.h. um lediglich 5,9 Prozentpunkte zu.

Tabelle 6: Ausbildungsbeteiligung im industriellen Mittelstand

	1998	1999	2000
Anteil ausbildender Unternehmen, in %			
• Unternehmen, die vor 1990 gegründet wurden (n=641)	50,4	54,4	56,3
• Unternehmen, die 1990 oder später gegründet wurden (n=304)	27,6	32,2	35,5
Ausbildungsquote*			
• Unternehmen, die vor 1990 gegründet wurden (n=641)	4,2	4,4	4,3
• Unternehmen, die 1990 oder später gegründet wurden (n=304)	3,3	3,9	3,9

© IfM Bonn

* Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten.

Quelle: IfM Bonn (2001).

Auch die Ausbildungsquote junger Unternehmen, d.h. der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten, nahm in diesem Zeitraum zu: Von 3,3 % im Jahr 1998 auf 3,9 % im Jahr 2000. In den vor 1990 gegründeten Unternehmen blieb die Ausbildungsquote mit 4,2 % resp. 4,3 % hingegen relativ konstant. Diese Ergebnisse sind ein Indiz dafür, dass die Ausbildungsbeteiligung resp. die Ausbildungsintensität bis zu einem bestimmten Unternehmensalter mit der Existenzdauer der Unternehmen positiv zusammenhängen.

Weitere empirische Studien des IfM Bonn im Rahmen der Existenzgründungsforschung lassen auf den ersten Blick keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Unternehmensalter und der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung erkennen. Entsprechend lautet der Befund einer Längsschnittuntersuchung von jungen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, dass "eine Verstärkung des Ausbildungsengagements mit zunehmender Etablierung der Unternehmen an den Daten nicht zu erkennen ist" (KAY/MAY-STOBL/MAAß 2001, S. 20) (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten bei Existenzgründungen in %

Gründungsjahr der Unternehmen	Zum Gründungszeitpunkt	Ende 1998	Ende 1999	Ende Juni 2000
1996	4,0	4,5	5,6	4,9
1999	2,6	-	2,5	2,6

© IfM Bonn

Quelle: KAY/MAY-STROBL/MAAß (2001, S. 20 u. S. 32).

Allerdings zeigen die ermittelten Ausbildungsquoten für die Gründungskohorte 1996 bis Ende 1999 eine deutlich steigende Tendenz auf: Von 4,0 % zum Gründungszeitpunkt auf 4,5 % innerhalb der ersten zwei bis drei Jahre (Ende 1998) und 5,9 % bis zum vierten Existenzjahr 5,9 % (Ende 1999). Die Aussagekraft der Ende Juni 2000 erhobenen, niedrigeren Ausbildungsquote von 4,9 % ist u.E. eingeschränkt und deutet nicht notwendigerweise auf eine nachlassende Ausbildungsintensität dieser Gründungskohorte. Vielmehr dürfte dies damit zusammenhängen, dass ein Ausbildungsjahr zum ersten September eines Jahres beginnt (vgl. BMBF 2000, S. 47), d.h. dass die Ende Juni ermittelte Ausbildungsquote die bis zum September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nicht berücksichtigt.

Die mit dem Unternehmensalter steigende Ausbildungsintensität der Gründungskohorte 1996 kann für die spätere Gründungskohorte 1999 nicht festgestellt werden. Für die 1999er Kohorte liegt die Vermutung aber nahe, dass der betrachtete Zeitraum zu kurz ist, um einen Zusammenhang zwischen dem Unternehmensalter und der Ausbildungsbeteiligung erkennen zu können: Ende Juni 2000 sind die Unternehmen der Gründungskohorte 1999 maximal anderthalb Jahre alt. Wohingegen die Unternehmen der Gründungskohorte 1996 bereits zum ersten Erhebungszeitpunkt (Ende 1998) das zweite Existenzjahr überschritten hatten.

Beim Vergleich der zwei Gründungskohorten fällt ein weiterer Unterschied ins Auge: Die Ausbildungsquote der 1996er Kohorte liegt mit bereits 4,0 % zum Gründungszeitpunkt deutlich über derjenigen der 1999er Kohorte (2,6 %). Die Autoren führen dies in erster Linie auf die Gründungsform zurück: Es "besteht Grund zu der Vermutung, dass die übernommenen Unternehmen der 99er Kohorte ein geringeres Ausbildungsengagement aufweisen und somit für die insgesamt niedrigere Ausbildungsquote dieser Kohorte statistisch verantwortlich sind." (ebenda S. 34). Möglicherweise wirkt sich aber auch die unterschiedliche Branchenstruktur der zwei Gründungskohorten auf die Ausbil-

dungsbeteiligung aus. So ist in der 99er Kohorte der Handel deutlich stärker, andererseits das Verarbeitende Gewerbe und das Handwerk weniger stark vertreten als in der 1996er Kohorte (vgl. KAY/MAY-STOBL/MAAß 2001, S. 6 u. S. 10). Gerade im Verarbeitenden Gewerbe resp. Handwerk ist laut amtlicher Statistik der Anteil ausbildender Unternehmen überdurchschnittlich hoch; etwa ein Drittel der Unternehmen bilden aus. Im Handel hingegen beschäftigen nur 21,7 % der Unternehmen Auszubildende.¹¹ Auch hier stellt sich deshalb die Frage, ob das Unternehmensalter je nach Wirtschaftsbereich einen unterschiedlich starken Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung ausübt.

Zusammenfassend kann aus den bisherigen Forschungsergebnissen festgehalten werden, dass die Ausbildungsbeteiligung und -intensität in jungen Unternehmen insgesamt deutlich geringer ist als in etablierten Unternehmen. Die erhobenen Daten bestätigen die Vermutung, dass sich junge Unternehmen - bis zu einem gewissen Alter - mit fortschreitender Markttätigkeit zunehmend an der betrieblichen Ausbildung beteiligen. Allerdings gibt es auch Anzeichen dafür, dass die Wirkung des Unternehmensalters auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung branchenspezifische Unterschiede aufweist.

3. Unternehmensnahe Dienstleistungen¹²

3.1 Junge Unternehmensdienstleister

Es ist anzunehmen, dass die zahlenmäßige Konzentration junger Unternehmen in jenen Wirtschaftszweigen am höchsten ist, die das dynamischste Gründungsgeschehen aufweisen. Vergleicht man die Entwicklung der Gewerbeanmeldungen nach Wirtschaftsabschnitten (Tabelle 8), ist das steigende Anteilsgewicht unternehmensnaher Dienstleistungen an den Gewerbeanmelderaktivitäten unübersehbar.

Während die Zahl der Gewerbeanmeldungen zwischen 1996 (780.013) und 2000 (755.172) insgesamt um 3,2 % abnahm, erhöhte sich die Anzahl der Anmeldungen im unternehmensnahen Dienstleistungssektor von 168.701 auf 190.311. Dies entspricht einem Zuwachs von 17,6 %. Lediglich das Kredit- und Versicherungsgewerbe (+17,0 %) weist vergleichbare Zuwachsraten auf. In

¹¹ Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik 2000 durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT im Auftrag des IfM Bonn.

¹² Unternehmensnahe Dienstleistungen umfassen hier gemäss der Systematik der Wirtschaftszweige WZ 93 die Wirtschaftszweige K70 bis 74, vgl. Anhang 1.

allen anderen Wirtschaftabschnitten stagniert oder sinkt die Zahl der Gewerbeanmeldungen; das Verarbeitende Gewerbe verzeichnet mit einem Rückgang von 16,4 % die niedrigsten Werte. Der Anteil unternehmensnaher Dienstleistungen an den gesamten Gewerbeanmeldungen erhöhte sich dementsprechend von 21,6 % (1996) auf 26,3 % (2000). Einzig der Handel weist mit 30,1 % (2000) einen höheren - allerdings zunehmend rückläufigen - Anteil auf.

Tabelle 8: Gewerbeanmeldungen ausgewählter Wirtschaftszweige 1996 und 2000 in Deutschland, absolut und Vertikalstruktur in %

Wirtschaftszweig	1996		2000		Saldo Netto- meldungen 2000
	Anmeldungen	Abmeldungen	Anmeldungen	Abmeldungen	
Verarbeitendes Gewerbe	40.473 5,2	36.982 5,7	33.852 4,5	34.002 5,1	-150
Baugewerbe	69.359 8,9	55.372 8,5	64.337 8,4	62.473 9,4	-1.864
Handel	267.059 34,2	234.234 36,2	226.978 30,1	228.209 34,4	-1.231
Verkehr u. Nach- richtenübermitt- lung	42.534 5,5	38.952 6,0	37.067 4,9	35.600 5,4	1.467
Kredit- und Versi- cherungsgewerbe	38.646 5,0	36.713 5,7	45.232 6,0	35.641 5,4	9.591
Unternehmensna- he Dienstleistun- gen	168.701 21,6	121.866 18,8	198.311 26,3	138.566 20,9	59.745
Sonstige Dienst- leistungen	56.243 7,2	40.228 6,2	56.348 7,5	42.037 6,3	14.311
Insgesamt	780.013 100,0	647.889 100,0	755.172 100,0	662.743 100,0	92.429

© IfM Bonn

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT: Fachserie 2, Reihe 5, Gewerbeanzeigen, versch. Jahrgänge.

Im Unterschied zu den Gewerbeanmeldungen nahm die Gesamtzahl der Abmeldungen im betrachteten Zeitraum um 2,3 % zu. Zusammen mit dem Baugewerbe (+12,8 %) verzeichneten unternehmensnahe Dienstleistungen eine weit überdurchschnittliche Zunahme der Anzahl der Abmeldungen (+13,7 %). Im Gegensatz jedoch zum Baugewerbe, in dem mehr Gewerbe ab- als angemeldet wurden, ist der Nettozuwachs an Gewerbeanmeldungen bei den Unternehmensdienstleistungen positiv, Tendenz steigend. Gegenüber 1996 nahm im Jahr 2000 das Positivsaldo zwischen An- und Abmeldungen um 27,6 % zu, sodass auf unternehmensnahe Dienstleistungen mittlerweile ein Drittel (65 %)

der Nettomeldungen entfallen. Gemessen am Gründungsgeschehen liegen deshalb im unternehmensnahen Dienstleistungssektor "die höchsten Potenziale für einen deutlichen Zuwachs an Arbeitsplätzen - hier müssen die notwendigen zusätzlichen Ausbildungsplätze geschaffen werden" (BIBB 2000b, S. 149). Insbesondere deuten die Daten jedoch darauf hin, dass unternehmensnahe Dienstleistungen im Vergleich zu den anderen Wirtschaftszweig überproportional mit jungen Unternehmen besetzt sind.¹³

Die rege Gründungsdynamik im unternehmensnahen Dienstleistungssektor zeigt sich auch daran, dass der Anteil der Mikrobetriebe in diesem Wirtschaftszweig überdurchschnittlich hoch ist. Während Ein-Mann-Betriebe im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige 29,9 % des Betriebsbestandes ausmachen, liegt dieser Anteil bei den Unternehmensdienstleistungen bei 37,5 % (Tabelle 9).

Tabelle 9: Größenstruktur ausgewählter Wirtschaftszweige nach Beschäftigtengrößenklassen 2000, Horizontale Verteilung in %

	Betriebe mit ... bis ... Beschäftigten			
	1	2 bis 9	10 bis 49	über 50
Investitionsgüterindustrie	17,3	45,9	26,4	10,4
Verbrauchsgüterindustrie	20,5	51,1	21,6	6,7
Handel	30,3	51,9	15,0	2,8
Verkehr und Nachrichtenwesen	28,3	48,7	18,8	4,3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37,6	47,9	11,7	2,8
Alle Wirtschaftszweige	29,9	50,5	15,6	4,0

© IfM Bonn

Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik 2000 durch das Institut für Arbeitsmarkt- und -berufsforschung der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT im Auftrag des IfM Bonn.

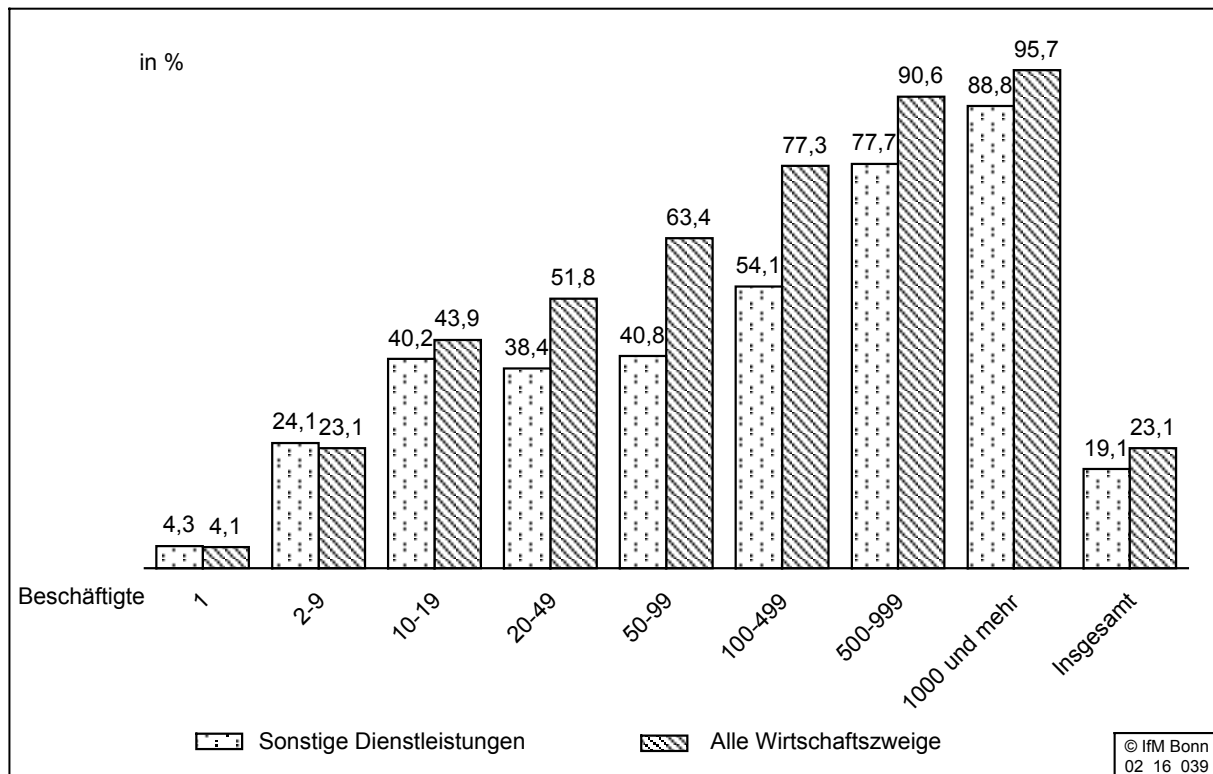
3.2 Ausbildungsbeteiligung unternehmensnaher Dienstleistungen

Wegen des hohen Anteils an kleinen und jungen unternehmensnahen Dienstleistungsbetrieben ist eine insgesamt unterdurchschnittlich Ausbildungsbeteiligung in diesem Wirtschaftszweig zu erwarten. Abbildung 4 bestätigt diese

¹³ Darüber hinaus sind in den Gewerbeabmeldungen nicht nur junge, sondern wahrscheinlich auch etablierte Unternehmen enthalten, sodass sich der gesamte Unternehmensbestand um mehr als die ausgewiesenen Nettomeldungen (Saldo) "verjüngt".

Vermutung: Während im Jahr 2000 insgesamt 23,1 % aller Betriebe ausbilden, liegt dieser Anteil bei den Unternehmensdienstleistern lediglich bei 19,1 %.¹⁴

Abbildung 4: Gegenüberstellung des Anteils ausbildender unternehmensnaher (sonstiger) Dienstleistungen und der Gesamtwirtschaft nach Beschäftigtengrößenklassen 2000 in %



Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik 2000 durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT im Auftrag des IfM Bonn.

Gemessen an dem Anteil ausbildender Betriebe kann die im Zuge des Strukturwandels entstandene Hoffnung, den Verlust an Ausbildungsstellen im sekundären Sektor durch Zugänge im wachstumsstarken tertiären Sektor wettzumachen, vom unternehmensnahen Dienstleistungssektor offenbar nicht erfüllt werden.¹⁵ Vor allem die niedrigen Anteilswerte mittelgroßer Ausbildungsbetriebe, die zwischen 20 und 499 Mitarbeiter beschäftigen, deuten darauf hin, dass diese Dienstleister auch nach dem Erreichen einer für die berufliche

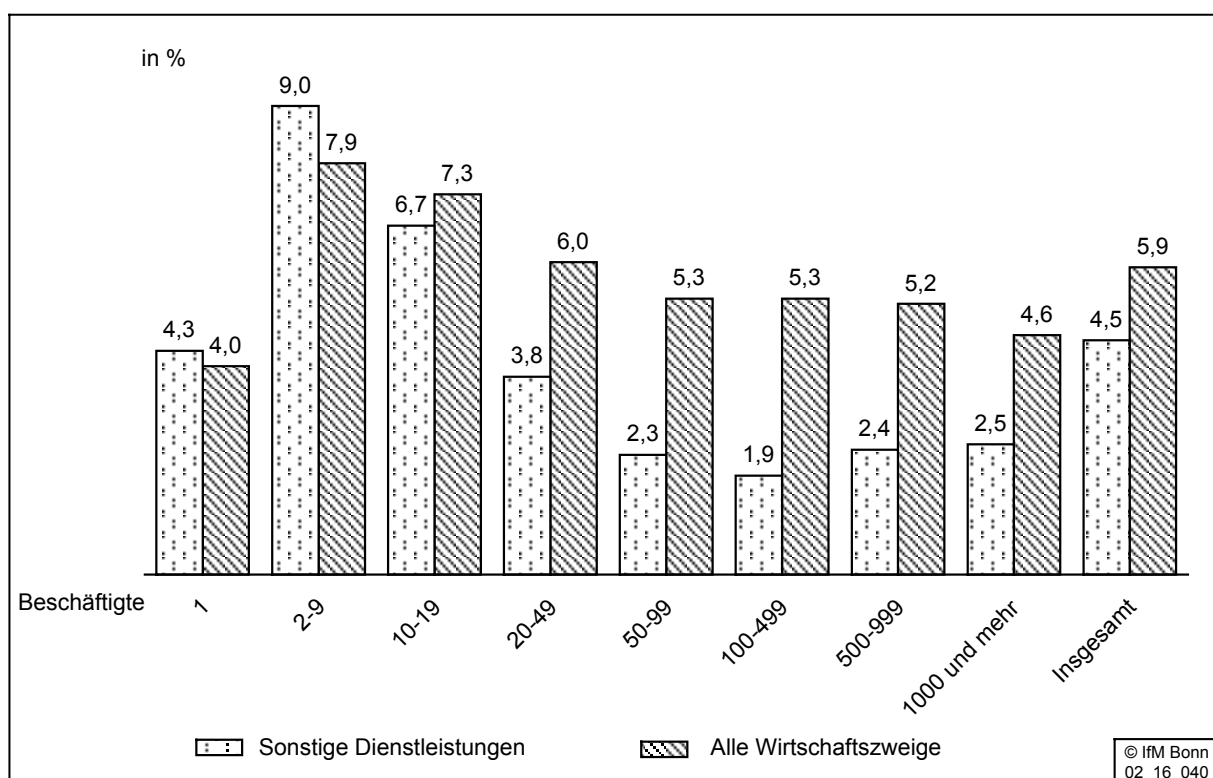
¹⁴ Die in der Abbildung dargestellten "Sonstigen Dienstleistungen" umfassen den gesamten Wirtschaftszweig K, d.h. unternehmensnahe Dienstleistungen (vgl. Anhang 1).

¹⁵ Für weitere Wirtschaftszweige vgl. Anhang 4: Veränderung der Anzahl Betriebe und Ausbildungsbetriebe 1998-1999 nach Wirtschaftszweig.

Ausbildung günstigen Beschäftigtengröße hinter ihren Möglichkeiten zurückbleiben.

Einzig bei den Kleinstbetrieben liegt unerwarteter Weise der Anteil ausbildender Betriebe (4,3 % für Ein-Mann-Betriebe resp. 24,1 % für Betriebe mit zwischen zwei und neun Beschäftigten) über dem gesamtwirtschaftlichen Größenklassendurchschnitt (4,1 % resp. 23,1 %).¹⁶

Abbildung 5: Gegenüberstellung der Ausbildungsquote unternehmensnaher (sonstiger) Dienstleistungen und der Gesamtwirtschaft nach Beschäftigtenklassen 2000 in %



Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik 2000 durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT im Auftrag des IfM Bonn.

An die Stelle des Anteils der ausbildenden an allen Betrieben kann auch die Ausbildungsquote, die den Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten angibt, zur Messung des betrieblichen Ausbildungsengagements herangezogen werden. Auch hier zeigt sich ein insgesamt unterdurchschnittliches Ausbildungsengagement der unternehmensnahen Dienstleister (4,5 %) im Ver-

¹⁶ Eine Aufstellung der Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen und Beschäftigtenklassen befindet sich in Anhang 2 und 3.

gleich zu allen Wirtschaftszweigen (5,9 %) (vgl. Abbildung 5). Offenbar findet "die dynamische Beschäftigungsentwicklung keine Entsprechung bei der beruflichen Ausbildung in diesen Branchen" (ZWICK/SCHRODER 2001, S. 15). Bedenklich ist diese Entwicklung deshalb, weil auf Dauer zu erwarten ist, dass die Betriebe des sekundären Sektors ihre Ausbildungsintensität vollends an die Beschäftigungsentwicklung anpassen werden.¹⁷

Sehr auffällig ist bei einer größenspezifischen Betrachtung allerdings die hohe Ausbildungsintensität der Kleinstbetriebe. Sowohl Ein-Mann-Betriebe als auch Betriebe mit 2 bis 9 Beschäftigten verzeichnen eine höhere Ausbildungsquote (4,3 % resp. 9,0 %) als im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige (4,0 % resp. 7,9 %). Erst in den höheren Beschäftigtengrößenklassen (ab 20 Beschäftigten) bleibt die Ausbildungsquote der unternehmensnahen Dienstleister deutlich hinter den gesamtwirtschaftlichen Referenzwerten zurück. Der Abstand zwischen den Ausbildungsquoten vergrößert sich mit steigender Anzahl der Beschäftigten und verringert sich erst wieder im Bereich der Großunternehmen.

Dieser Befund wirft einige interessante Fragen auf. Wir konnten zeigen, dass der unternehmensnahe Dienstleistungssektor das vergleichsweise regeste Gründungsgeschehen aufweist, und dass hier die Gruppe der kleinen Unternehmen überdurchschnittlich stark mit jungen Unternehmen besetzt sein dürfte. Um die ausgewiesene Höhe der Ausbildungsquoten zu erreichen, müssten sich demnach auch junge Unternehmen an der Ausbildung beteiligen und dies z.T. sogar in überproportionalem Masse. Es stellt sich deshalb die Frage, ob das Unternehmensalter tatsächlich der determinierende Faktor für die Ausbildungsbereitschaft sehr junger Unternehmen ist - als der er eingangs dargestellt wurde - oder ob sich die Ausbildungsbereitschaft nicht doch bereits in einem früheren Stadium des Unternehmenslebenszyklus, d.h. kurz nach der Unternehmensgründung, manifestiert bzw. manifestieren kann. Es stellt sich ebenfalls die Frage, welche Faktoren zur Überwindung altersspezifischer Ausbildungshemmnisse beitragen.

¹⁷ Generell spiegelt die langfristige Entwicklung der Ausbildungsquote die Beschäftigungsentwicklung in den verschiedenen Wirtschaftszweigen. So hängen die gegenüber 1990 gesunkenen Ausbildungsquoten im primären und sekundären Bereich mit dem Beschäftigungsrückgang zusammen. In den alten Ländern, beispielsweise, sank die Beschäftigtenzahl der Industrie in diesem Zeitraum um 20 % (BMBF 2000, 2001). Zur Entwicklung der Beschäftigungsanteile der Wirtschaftszweige vgl. Anhang 5; zur Ausbildungsquote Anhang 6 a und 6 b.

3.3 Erklärungsansätze für den geringen Ausbildungsbeitrag unternehmensnaher Dienstleistungen

In der Literatur werden für das insgesamt unterdurchschnittliche Ausbildungsengagement unternehmensnaher Dienstleistungen verschiedene Ursachen diskutiert.

1. *Geringer Bedarf an dual ausgebildeten Fachkräften.* Der strukturelle Wandel verläuft nicht qualifikationsneutral, sondern geht mit einem klaren Trend zur Höherqualifizierung einher (KLÖS/SCHÄFER 2001). Da der Strukturwandel hauptsächlich von neuen wissensintensiven und innovativen Dienstleistungen vorangetrieben wird, ist hier der Anteil Beschäftigte mit Fachhoch- resp. Universitätsabschluss höher als in anderen Wirtschaftszweigen (vgl. ZWICK 2001). Dementsprechend geringer fällt der Bedarf an dual ausgebildeten Fachkräften und einer betriebseigenen Ausbildung aus.
2. *Fehlende Berufsbilder:* Von neuen Unternehmen werden "oft Qualifikationen gesucht, die auf dem Arbeitsmarkt noch nicht vorhanden sind und sein können" (BACKES-GELLNER/KAY 2000, S. 3). Insbesondere stimmen die von unternehmensnahen Dienstleistern benötigten Qualifikationen nicht mit den existierenden Berufsbildern überein (KAYSER/WIMMERS/HAUSER 2000; BOSCH 2001). Darüber hinaus vermittelt die Ausbildung im dualen System standardisierte Lehrinhalte, die den Qualifikationsbedürfnissen spezialisierter Dienstleistungen nicht entsprechen können. "Den Unternehmen bleibt dann nur die Möglichkeit, sich auf eigene Wege zu stützen und die benötigten Qualifikationen auf anderen Wegen bereitzustellen, also durch interne Maßnahmen, d.h. On-the-Job-Training und selbst entwickelte Kurse oder durch externe Seminare." (BACKES-GELLNER/KAY 2001, S. 54).
3. *Substitutiver Effekt von Innovationen.* ZWICK (2001, S. 76) weist hin auf den "signifikant negativen Zusammenhang zwischen dem Anteil der Innovationsausgaben und dem Anteil der Fachkräfte in den informationsintensiven Betrieben". Neue Technologien substituieren nicht nur un- und angelernte Arbeitnehmer, sondern auch Fachkräfte. Der Einfluss von Innovationen auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe kann jedoch nach ALDA (2001) nicht abschließend beurteilt werden. Zwar machen insbesondere Forschungs- und Entwicklungsvorhaben der Betriebe eine Ausbildungsaktivität unwahrscheinlicher, doch "auf der anderen Seite steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe ausbilden und neue Betriebe für die Ausbil-

derung gewonnen werden können, in den alten Ländern signifikant mit Investitionen in Informations- und Kommunikationstechnologien" (ALDA 2001, S. 34).

4. *Hohe Konzentration junger Unternehmen.* Das Argument, dass junge Unternehmen überhaupt erst mit zunehmender Reife ausbilden können, findet insbesondere auf unternehmensnahe Dienstleister Anwendung. Ausgehend von der Feststellung "there is a below-average participation in dual training by the production-oriented service sectors" (BELLMANN 2001, S. 285) wird die relative Ausbildungsabstinentz der Unternehmen in diesem Wirtschaftszweig auf eine fehlende Ausbildungskultur zurückgeführt. So beispielsweise auch ZWICK/SCHRÖDER (2001, S. 15), die von "meist jungen Branchen, die allein aufgrund ihres Alters noch nicht über die Ausbildungserfahrung der klassischen Dienstleistungsbranchen verfügen" sprechen.

Die ersten drei Ursachenanalysen münden in die Forderung nach der Einführung neuer und der Modernisierung bestehender Dienstleistungsberufe, insbesondere für die innovativen Dienstleistungsbranchen, um die "Passgenauigkeit" der Berufsbilder an die neuen Tätigkeiten zu erhöhen. Der vierte Erklärungsansatz, die junge Alterszusammensetzung der Branche, deutet demgegenüber zunächst auf einen endogenen Bestimmungsfaktor, der nicht durch neue Berufsbilder zu beeinflussen ist.

Allerdings weist die verhältnismäßig hohe Ausbildungsleistung der Kleinbetriebe in diesem Sektor darauf hin, dass durchaus ein Zusammenhang zwischen der Entwicklung neuer, geeigneter Berufsbilder und dem Ausbildungsengagement junger Unternehmen bestehen könnte. Mit der Einführung der IT- und Medienberufe eröffneten sich für den unternehmensnahen Dienstleistungssektor - dem Hauptnutzer der neuen Technologien (vgl. TESSARING 1999) - neue Ausbildungsmöglichkeiten, die durch die existierenden Berufsbilder bislang nicht abgedeckt waren. Zahlreiche Betriebe konnten dadurch erstmalig für eine duale Ausbildung gewonnen werden. So entfallen mittlerweile rund 20 % der Ausbildungsplätze in den neuen IT-Berufen auf erstmals ausbildende Betriebe.¹⁸ Für den Multimediabereich wurde in einer vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie in Auftrag gegebenen Studie diesbezüglich festgestellt, dass es sich bei den ausbildenden Unternehmen "um sehr junge und in der Regel auch kleine Unternehmen handelt" (BMW 2001, S. 1).

¹⁸ BIBB, Website, 27.3.2001

Es wäre daher denkbar, dass die Motivation junger Unternehmen, die vergleichsweise hohen altersspezifischen Hürden eines Ausbildungsengagements zu überwinden steigt, wenn ihnen die neuentwickelten Berufsbilder einen besonders großen Nutzen versprechen und ihren spezifischen Qualifizierungsbedürfnissen entsprechen.

Die Frage, ob und wie junge Unternehmen für eine betriebliche Ausbildungsbeteiligung im dualen System gewonnen werden können, ist deshalb von Bedeutung, weil der Ausbildungsstellenmarkt trotz des mittlerweile erzielten rechnerischen Ausgleichs nach wie vor regionale und sektorale Ungleichgewichte aufweist.

4. Der Ausbildungsstellenmarkt

4.1 Die Auszubildenden

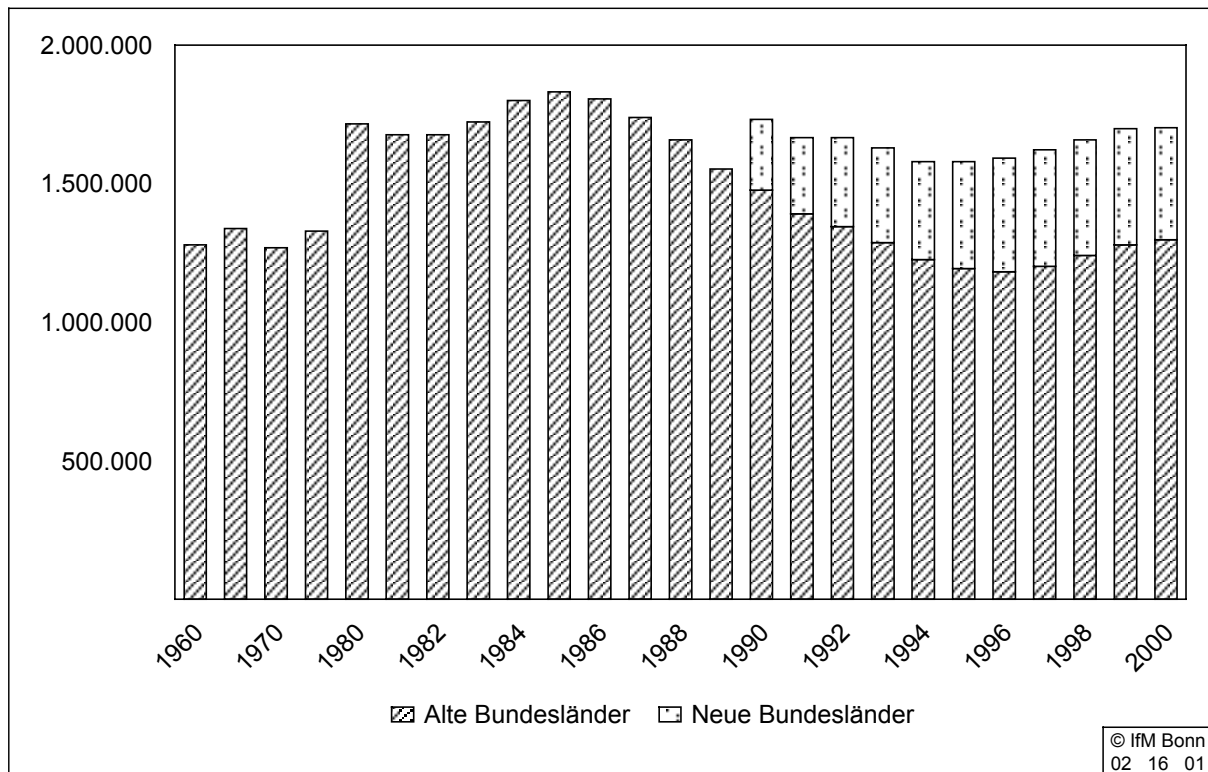
Etwa zwei Drittel aller Schulabgänger entscheiden sich für eine berufliche Erstausbildung im Rahmen des dualen Systems (2000: 66,3 %) (STATISTISCHES BUNDESAMT 2001, S. 381; BMBF 2001, S. 18 f.). Dementsprechend gab es im Jahr 2000 in Deutschland 1.702.017 Auszubildende. Davon entfielen 76,2 %, auf die alten und 23,8 % auf die neuen Bundesländer. Abbildung 6 zeigt die Entwicklung der Zahl der Auszubildenden seit 1960. In den alten Bundesländern ging ihre Anzahl zwischen 1985 und 1996 deutlich zurück (insgesamt um 35,4 %) und erreichte 2000 das Niveau von 1970 (rund 1,3 Mill. Auszubildende). Erst seit 1997 steigt ihre Anzahl wieder an. In den neuen Bundesländern nahm demgegenüber die Zahl der Auszubildenden seit 1990 kontinuierlich zu und verzeichnete erstmals 2000 einen Rückgang (-3,3 % gegenüber dem Vorjahr).

Die Entwicklung der Zahl der Auszubildenden ist in erster Linie demographisch bedingt, aber auch auf veränderte Präferenzstrukturen von Jugendlichen zurückzuführen. Demographisch bedingt determinieren unterschiedlich stark besetzte Jahrgänge die Zahl der Schulabgänger und damit die (mögliche) Zahl der Auszubildenden. So lag beispielsweise die Anzahl der Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen¹⁹ in den alten Ländern 1985 noch bei 940.000 und sank 1998 auf knappe 700.000. Im gleichen Zeitraum reduzierte sich auch die

¹⁹ Hierzu gehören Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien, Integrierte Gesamtschulen, Freie Waldorfschulen, Sonderschulen und Schularten mit mehreren Bildungsgängen (BMBF 2001, S. 329).

Zahl der Jugendlichen, die eine Ausbildung aufnahmen von etwa 670.000 auf 480.000 (REINBERG/HUMMEL 2001, S. 3).

Abbildung 6: Auszubildende in Deutschland 1960 bis 2000 absolut



Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT, Fachserie 11, Reihe 3, 1999, diverse Jahrgänge, Zahlen zum 31.12 eines Jahres.

Innerhalb der demographischen bedingten quantitativen Grenzen wird die Zahl der Auszubildenden ebenfalls durch veränderte Bildungspräferenzen von Jugendlichen beeinflusst. Hier lassen sich in den letzten Jahrzehnten mehrere Trends beobachten, deren Auswirkungen sich allerdings z.T. gegenseitig aufheben. Der Trend zu einem höheren Bildungsabschluss führte einerseits dazu, dass immer mehr Jugendliche mit Abschluss aus dem Schulsystem entlassen werden (1998 verließen nur noch 9 % das allgemeinbildende Schulsystem ohne Abschluss, gegenüber 17 % im Jahr 1960) und in das duale Ausbildungssystem einmünden. Im Jahr 1970 begannen 56 % eines Jahrgangs eine Ausbildung, bis 1990 stieg dieser Anteil auf über 71 %. Andererseits nahm in diesem Zeitraum auch der Anteil der Abiturienten zu und führte dazu, dass diejenigen, die sich zur Aufnahme eines Studiums entschlossen nicht mehr als Bewerber um einen Ausbildungsplatz auftraten. Verließen im Jahr 1960 nur etwa 6 % eines Jahrganges die allgemeinbildenden Schulen mit Abitur, stieg dieser Anteil zum Ende des Schuljahres 1998/99 auf 27,5 % (STATISTISCHES BUNDESAMT 2001, S. 381). Parallel dazu ist allerdings der Anteil der Abitu-

rienten an den Auszubildenden signifikant gestiegen - von 1,0 % (1970) auf 8,3 % (1983) und 16,6 % im Jahr 2000²⁰ - sodass insgesamt ein Zustrom von Abiturienten in das duale System zu vermerken ist (vgl. BIBB 2002).

Darüber hinaus hängt die Zahl der Auszubildenden aber auch von dem Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt ab. Denn es steht nicht für jeden ausbildungswilligen Schulabgänger auch ein Ausbildungsplatz bereit. Nicht zuletzt deshalb sank auch die Zugangsquote bis 2000 auf 67,5 % (vgl. REINBERG/HUMMEL 2001).²¹ D.h. der Anteil der Jugendlichen, die nach abgeschlossener Schulbildung in das Ausbildungssystem münden würde höher ausfallen, hätte jeder Lehrstellenbewerber einen Ausbildungsvertrag abschließen können.

4.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Der Ausbildungsmarkt durchläuft sukzessive Phasen des Lehrstellendefizits oder Lehrstellenüberhangs. Abbildung 7 zeigt, dass während bis 1995 die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze die Nachfrage deutlich übertraf - Zeitweise blieben in diesen Jahren bis zu 18 % der beim Arbeitsamt gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen unbesetzt - ab 1996 eine bis 1999 andauernde Phase des Lehrstellendefizits eintrat.

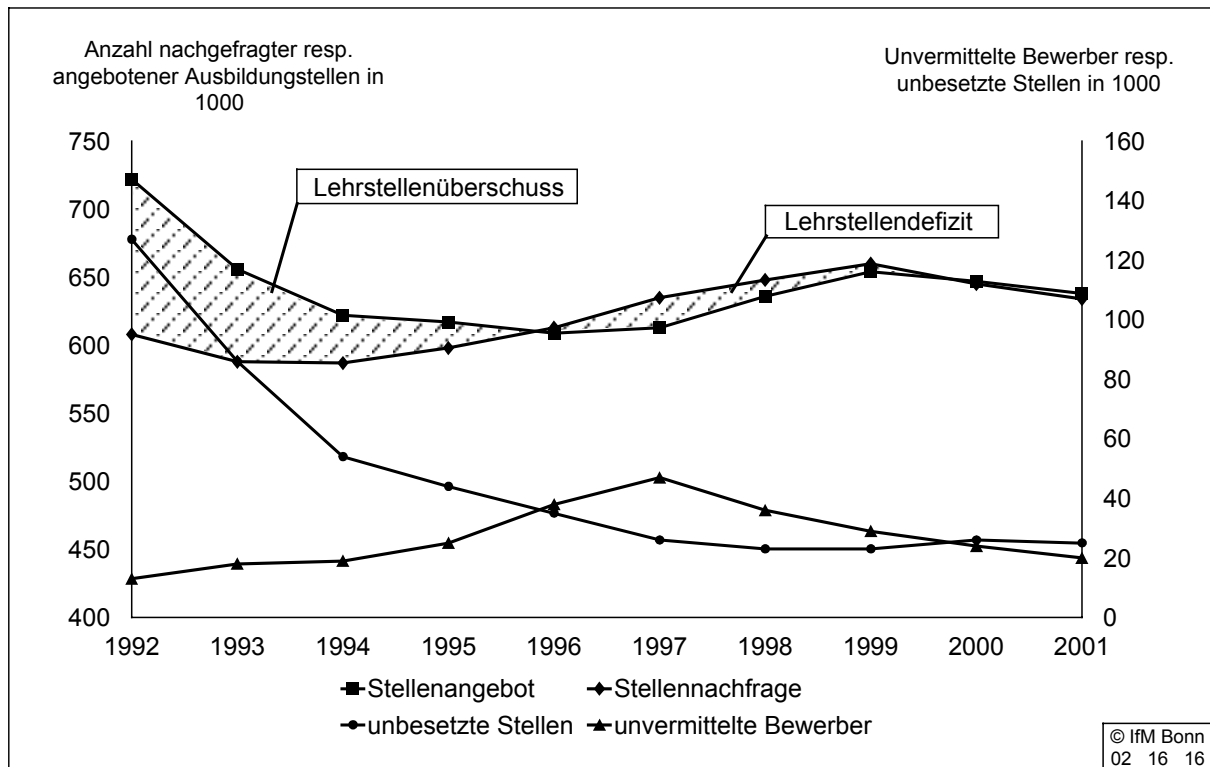
Zum Höhepunkt des Lehrstellendefizits im Jahr 1997 blieben 47.421 jugendliche Bewerber (7,5 % aller Lehrstellenbewerber) unvermittelt.

Im Jahr 2000 konnte die auf dem Ausbildungsstellenmarkt herrschende Lehrstellenlücke rechnerisch geschlossen werden. Auch im Folgejahr wurde ein Positivsaldo zwischen Angebot und Nachfrage verzeichnet. Zum Erhebungsstichtag 30. September 2001 lag das Angebot bei 638.378 und die Nachfrage bei 634.314 Ausbildungsstellen (Tabelle 10). Dies entspricht einem Überschuss von 4.073 Ausbildungsplätzen.

²⁰ Der Anteil der Hauptschüler an den Auszubildenden ging von 80 % (1970) auf 40,8 % (2000) zurück. Neben den Abiturienten haben v.a. die Realschüler ihren Anteil von 19,0 % (1970) auf 42,7 % (2000) erhöht (BIBB 2002, Schaubild 0501)

²¹ Bezogen auf die 938.000 Schulabgänger 2000 ergibt sich bei 645.335 Bewerbern ein Anteil Schulabgänger, die nach der Schulentlassung eine Ausbildung nachfragen von 69 %. Bei Berücksichtigung der Tatsache, dass etwa die Hälfte der unvermittelten Bewerber des Vorjahres erneut als Nachfrager auftreten, ohne jedoch zuvor wieder eine der berücksichtigten Schularten besucht zu haben, reduziert sich der Anteil der Schulabgänger, der eine Ausbildung nachfragte auf 67,5 % (vgl. BMBF 2001, S. 84 f.)

Abbildung 7: Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt 1992 bis 2000



Quelle: BMBF (2000, 2001), BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (2000), eigene Darstellung.

Tabelle 10: Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt²²

	1999	2000	2001
Neue Ausbildungsverträge	631.015	621.693	613.852
Unvermittelte Bewerber	29.365	23.642	20.462
Unbesetzte Ausbildungsstellen	23.439	25.690	24.535
Stellenangebot	654.454	647.383	638.378
Stellennachfrage	660.380	645.335	634.314
Saldo Angebot und Nachfrage	-5.926	+2.048	+4.073

© IfM Bonn

Quelle: BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, Berufsberatungsstatistik, Erhebung zum 30.9 eines Jahres.

²² In Anlehnung an § 3 Abs. 2 des Berufsbildungsförderungsgesetz wird die Gesamtnachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt als die Summe der am 30. September neu abgeschlossenen Verträge plus der noch nicht vermittelten, bei der Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit registrierten Bewerber, das Angebot als die Summe der abgeschlossenen Ausbildungsverträge plus der registrierten noch offenen Stellen definiert (DIETRICH 1998, S. 3).

Mit der verbesserten Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt verringerte sich die Zahl der unvermittelten Bewerber deutlich - von noch 29.365 im Jahr 1999 auf 20.462 im Jahr 2001. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen stieg von 1999 auf 2000 zunächst um 2.251 Stellen an, verringerte sich jedoch im darauffolgenden Jahr auf insgesamt 24.535 Stellen.

Der erzielte Ausgleich auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist allerdings nicht auf eine Erhöhung des Lehrstellenangebotes zurückzuführen; zwischen 1999 und 2001 sank das Angebot um 2,5 %. Vielmehr hängt der Positivsaldo damit zusammen, dass die Nachfrage im selben Zeitraum noch stärker zurückging (3,9 % zwischen 1999 und 2001). Deshalb ist trotz des ausgewiesenen Lehrstellenüberschusses eine Verringerung der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zu den Vorjahren (-2,7 % zwischen 1999 und 2001) zu verzeichnen. Dabei ist zu bemerken, dass es sich bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sowohl um betriebliche als auch um öffentlich getragene, sog. außerbetriebliche²³ Ausbildungsverträge handelt. Im Jahr 2001 stellten außerbetriebliche Ausbildungsverträge 28,3 % der im Osten und 4,0 % der im Westen neu abgeschlossenen Verträge dar. Bundesweit lag dieser Anteil bei 9,3 %. Tabelle 11 zeigt, dass der Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2001 (-7.841) im wesentlichen auf die geringere Anzahl der betrieblichen Verträge (-7.345) zurückzuführen ist.

Tabelle 11: Anzahl der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätze 2001

	2001	Veränderung gegenüber 2000
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, davon	613.852	-7.841
• Außerbetriebliche	56.818	-496
• Betriebliche	557.034	-7.345

© IfM Bonn

Quelle: BIBB (2002, Tabelle 01-1, Bestands- und Sollzahlen zum 30. September)

Die sinkende Anzahl der betrieblichen Ausbildungsplätze ist insofern bedenklich, als dass in den kommenden Jahren mit einer deutlichen Zunahme der Anzahl der Lehrstellenbewerber zu rechnen ist. Bevor sich die derzeit vielfach

²³ Hierzu zählen u.a. die außerbetrieblichen Ausbildungsplätze aus dem Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, den Sonderprogrammen für die neuen Länder und Berlin, den Programmen für sozial Benachteiligte (vgl. Kapitel 6.1).

diskutierte demographische Entwicklung (d.h. das Nachrücken gering besetzter Generationen) dämpfend auf die Lehrstellennachfrage auswirkt, wird ein Höchstwert von etwa 700.000 potenziellen Lehrstellenbewerbern im Jahr 2006 prognostiziert.²⁴ Das sind 60.000 Ausbildungsstellen mehr als derzeit angeboten werden und übertrifft die Spitzenwerte der neunziger Jahre (1999: 660.380). Um ein erneutes Lehrstellendefizit zu vermeiden, müsste die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze innerhalb von fünf Jahren um 9,7% zunehmen. Erst ab 2010 wird der Lehrstellenbedarf das heutige Niveau unterschreiten. Vor diesem Hintergrund ist die Erschließung zusätzlicher Ausbildungsplätze nach wie vor von großer Bedeutung.

4.3 Regionale Ungleichgewichte

Obwohl der Ausbildungsmarkt insgesamt ausgeglichen ist, herrschen gravierende Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern.²⁵ In den alten Ländern ist ein Angebotsüberhang von 10.546 Ausbildungsstellen zu verzeichnen, in den neuen Ländern ein Defizit von 8.498 Stellen (Tabelle 12).

Tabelle 12: Ausbildungsstellenmärkte Ost und West 2001

	Neue Bundesländer*	Alte Bundesländer
Neue Ausbildungsverträge	133.711	480.141
Unvermittelte Bewerber	7.324	13.138
Unbesetzte Ausbildungsstellen	758	23.777
Stellenangebot	134.469	503.918
Stellennachfrage	141.035	493.297
Saldo Angebot und Nachfrage	-6.566	+10.611

© IfM Bonn

* Einschließlich Berlin

Quelle: BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, Berufsberatungsstatistik, Erhebung zum 30.9, eigene Berechnungen.

Beide Regionalmärkte befinden sich folglich in einem Ungleichgewicht. Da sich die beiden Ungleichgewichte gegenseitig aufheben, ist als Gesamtergebnis

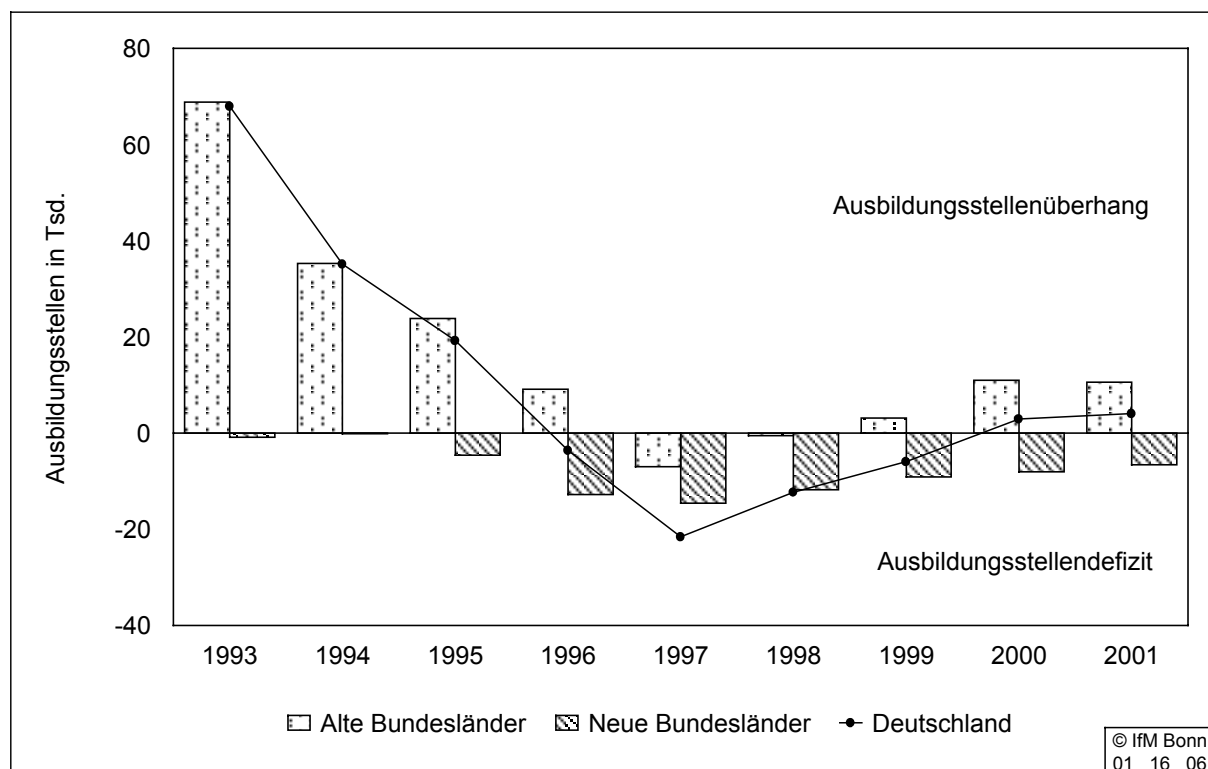
²⁴ Vgl. BIBB, www.bibb.de: Entwicklung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen 1992 bis 2015, Schaubild 0205. Die Prognosewerte basieren auf der Schulabsolventenprognose der Kultusministerkonferenz und der Bevölkerungsprognose des Statistischen Bundesamtes.

²⁵ Darüber hinaus ist ein Nord-Süd Gefälle feststellbar. Südliche Regionen weisen häufiger als andere einen Überhang an Ausbildungsstellen auf (BMBF 2001).

das in Abbildung 6 (S. 29) ausgewiesene Gleichgewicht für die Ausbildungsjahre 2000 und 2001 die Folge. In den neuen Ländern kommt der Druck auf den Ausbildungsstellenmarkt weiterhin von der Angebotsseite (Mangel an Ausbildungsstellen); in den alten Ländern verlegt er sich zunehmend auf die Nachfrageseite (nicht genügend Bewerber für die vorhandenen Stellen).

Abbildung 8 zeigt, dass die regionalen Ungleichgewichte bereits seit langer Zeit bestehen. Während der Ausbildungsmarkt West - mit Ausnahme der Jahre 1997/1998 - nie akut defizitär gewesen ist, hat es am Ausbildungsmarkt Ost noch nie ein Positivsaldo gegeben. Gegenwärtig entfallen auf zehn unvermittelte Bewerber in den neuen Ländern nicht einmal ein unbesetzter Ausbildungsplatz. Hingegen übertrifft in den alten Ländern das vorhandene Angebot an Lehrstellen die Nachfrage um etwa 40 %.

Abbildung 8: Regionale Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsstellenmarkt, Saldo von Angebot und Nachfrage 1993 bis 2000



Quelle: BMBF (2000, 2001), BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (2001), eigene Berechnungen.

Eine Möglichkeit diesem Ungleichgewicht entgegenzuwirken, liegt in einer Erhöhung der Mobilität jugendlicher Lehrstellenbewerber. Derzeit wird die Ost/West Pendlerquote auf 2,3 % der in den alten Ländern neu abgeschlosse-

nen Ausbildungsverträge geschätzt.²⁶ Eine Erhöhung dieser Quote würde die im Osten überschüssige Nachfrage auf den Ausbildungsmarkt West umleiten. In diesem Zusammenhang haben die bildungspolitischen Instanzen beschlossen, von den vom Gesetzgeber vorgesehenen Mobilitätshilfen für Auszubildende künftig vermehrt Gebrauch zu machen.²⁷ Abgesehen von der Frage einer Rückkehr dieses Humankapitals nach abgeschlossener Ausbildung²⁸ sind diesem Mittel zur Harmonisierung der regionalen Ausbildungsmärkte jedoch Grenzen gesetzt. Die Schwierigkeiten, die damit verbunden sind, die Mobilität junger Menschen zu erhöhen (sie sind in der Regel erst zwischen 16 und 18 Jahre alt), sind vermutlich vergleichbar mit jenen auf dem Arbeitsmarkt.

Es bedarf demnach weiterhin einer regionalisierten Ausbildungsförderung, allerdings mit Schwerpunkt Ost. Diese wäre umso wirksamer, je gezielter sie diejenigen Unternehmen erreicht, die einen (künftigen) Bedarf an Arbeitskräften haben. Zur Zeit ist es schwer, zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in den neuen Ländern zu generieren. Da viele Betriebe Ostdeutschlands ihre Lehrlinge nach abgeschlossener Ausbildung nicht übernehmen können (SCHÄFER/WAHSE 2001, S. 69), sind gerade wachsende junge Unternehmen gefordert, einen (meist erstmaligen) Ausbildungsbeitrag zu leisten.

4.4 Sektorale Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Neben dem regionalen Ungleichgewicht auf dem Ausbildungsstellenmarkt besteht auch ein sektorales bzw. berufsspezifisches Ungleichgewicht zwischen angebotenen und nachgefragten Lehrstellen. Während in manchen Berufen ein klarer Ausbildungsstellenüberhang zu verzeichnen ist (Ernährungsberufe, persönliche Dienstleistungen, Metallberufe) besteht in anderen eine überschüssige Nachfrage jugendlicher Bewerber (Verwaltungs- und Büroberufe, Waren- und Dienstleistungsberufe, Soziale- und Erziehungsberufe).

Auf den ersten Blick könnte man Abbildung 9 so interpretieren, dass die von den Jugendlichen verstärkt nachgefragten Ausbildungsberufe nicht den Aus-

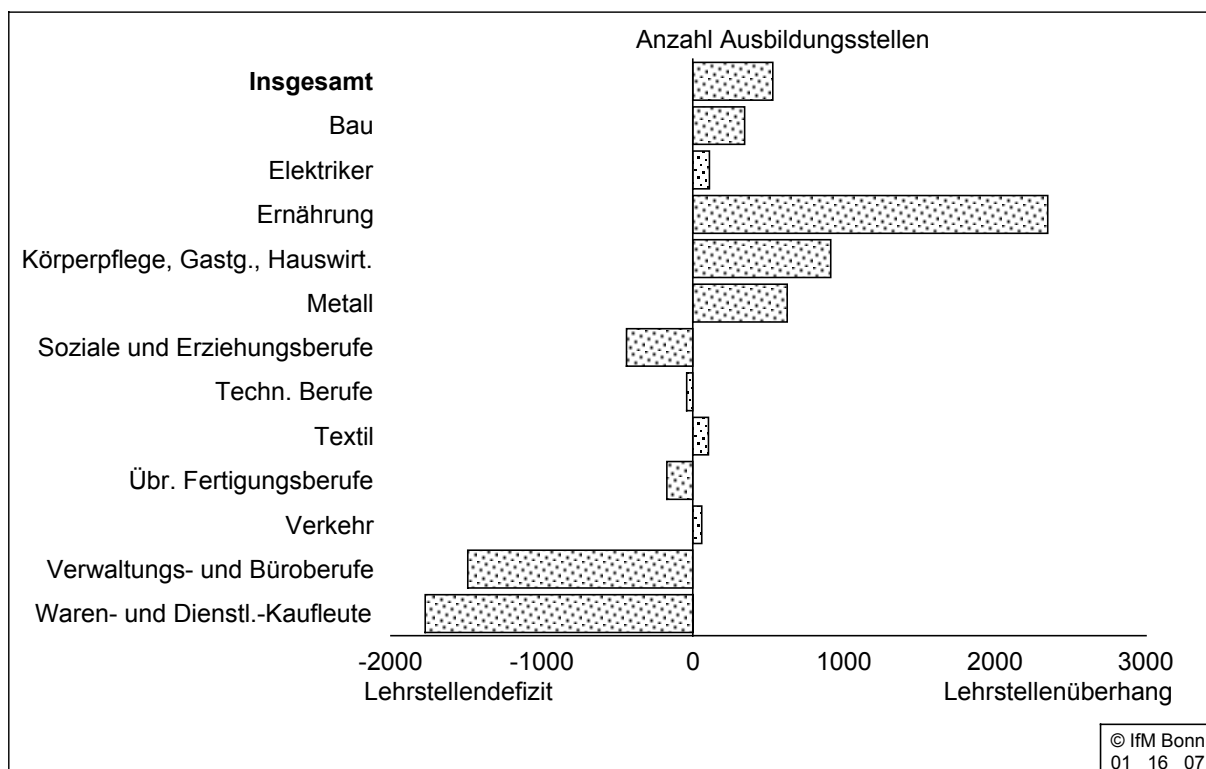
²⁶ BMBF (2001, S. 82). Diese Quote entspricht 5,8 % aller in den neuen Bundesländern neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

²⁷ § 53 Absatz 3 sowie §§ 59 ff. des Sozialgesetzbuches III (HARDT/KEMPE/SCHNEIDER 2001).

²⁸ Seitdem der prognostizierte Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials Gegenstand arbeitspolitischer Diskussionen ist, stellt sich vermehrt die Frage eines Brain-Drains aus den neuen Ländern.

bildungsbedürfnissen der Unternehmen entsprechen, dass folglich diese vermeintliche Divergenz der Präferenzstrukturen in nicht unerheblichem Maße zum Ungleichgewicht auf dem Ausbildungsstellenmarkt beiträgt. Dies könnte dazu verleiten, nach Mitteln zu suchen, die Nachfrage der Jugendlichen auf die Bedürfnisse der Wirtschaft umzulenken. Solchen Maßnahmen sind aber vom Erfolg her enge Grenzen gesetzt, die sich aus den Präferenz- und Qualifikationsstrukturen der Bewerber ableiten. Nicht jeder Jugendliche, der beispielsweise eine IT- Ausbildung anstrebt, wird sich umorientieren lassen - etwa zum Lehrling im Ernährungs- oder hauswirtschaftlichem Bereich, und vice versa.

Abbildung 9: Lehrstellendefizit und -Überhang nach ausgewählten Berufsberreichen 2000



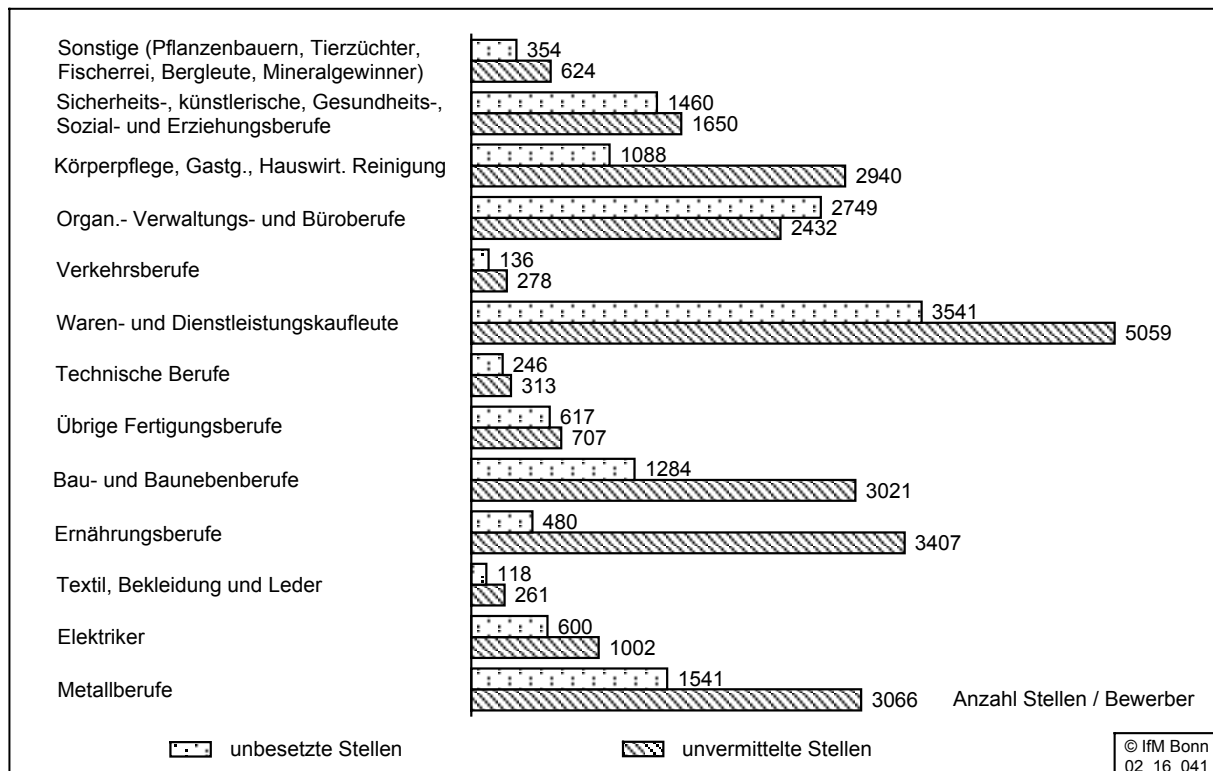
Quelle: BMBF (2001).

Vieles spricht aber auch dafür, dass die Ungleichgewichte innerhalb einzelner Berufe qualifikatorische Ursachen haben. Es zeigt sich nämlich bei näherer Betrachtung, dass es innerhalb einzelner Berufsbereiche sowohl unvermittelte Bewerber als auch unbesetzte Lehrstellen gibt, unabhängig davon, ob im jeweiligen Berufsbereich Lehrstellendefizit oder -überhang herrscht. Denn der Saldo zwischen Angebot und Nachfrage (mit dem das Gleichgewicht gemessen wird) gibt keine Informationen über den Umfang der unbesetzten Stellen resp. der unvermittelten Bewerber. So sind beispielsweise bundesweit die

Elektrikerberufe in Abbildung 9 mit einem Positivsaldo von 110 Ausbildungsstellen rechnerisch ausgeglichen. Doch auch hier sind 1.050 Stellen unbesetzt und 940 Bewerber unvermittelt.

Abbildung 10 verdeutlicht diesen Sachverhalt am Beispiel der alten Bundesländer. Die neuen Länder wurden hier nicht in die Betrachtung miteinbezogen, um mobilitätsbedingte Ungleichgewichtsursachen zwischen Ost und West auszuschließen. Die Gegenüberstellung der unbesetzten Ausbildungsstellen und der unvermittelten Bewerber nach Berufsbereichen zeigt, dass innerhalb einzelner Berufsbereiche die Anzahl unvermittelter Bewerber trotz überschüssiger Anzahl offener Lehrstellen erstaunlich hoch sein kann.

Abbildung 10: Unbesetzte Ausbildungsstellen und unvermittelte Bewerber in den alten Bundesländern 2000



Quelle: BMBF (2001).

So können beispielsweise die westdeutschen Unternehmen, die Waren- und Dienstleistungskaufleute ausbilden möchten, insgesamt 3.541 der angebotenen Lehrstellen nicht besetzen. Und dies, obwohl 5.059 unvermittelte jugendliche Bewerber zur Verfügung stehen, d.h. der Berufsbereich insgesamt defizitär ist. Es stellt sich die Frage, inwieweit ein Ungleichgewicht in diesem Ausmaß allein auf Mobilitätshemmnisse innerhalb der alten Bundesländer und starre Präferenzstrukturen zurück zu führen ist und ob hier nicht andere Fakto-

ren wirksam sind. Es drängt sich die Vermutung auf, dass auch qualifikatorische Ungleichgewichte den Ausbildungsstellenmarkt charakterisieren. Dies würde bedeuten, dass "the qualification level does not grow with the same rate as technical progress" (vgl. BIRK 2001, S. 11).

4.5 Mismatch auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Es gibt Anzeichen dafür, dass der Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt nicht nur neue Berufe und neue Qualifikationsanforderungen bewirkt sondern auch die Anforderungen der Betriebe an den beruflichen Nachwuchs, d.h. an die eigenen Auszubildenden, erhöht. "Die Leistungen der Schulabgänger und die beruflichen Anforderungen sind in den letzten Jahren immer weiter auseinandergedriftet" (BDA 2001, S. 6). In zahlreichen Umfragen (LENSKE/WERNER 1999, GARZ/HÜCHTERMANN/MRYTZ 1999, BDA 2001, ZDH 2001) wird von den Unternehmen der Mangel an geeigneten (und ausreichend vorgebildeten) Lehrstellenbewerber überdurchschnittlich häufig als Grund für unbesetzte Lehrstellen aufgeführt und beklagt, dass sich das Qualifikationsniveau der Auszubildenden weiter verschlechtert. Es besteht ein offensichtlicher Widerspruch zwischen den Schwierigkeiten der Unternehmen, ihre Lehrstellen zu besetzen und der Anzahl jugendlicher Bewerber, die sich erfolglos um eine Lehrstelle bemühen.

Dieses den Arbeitsmarkt charakterisierende Phänomen von gleichzeitig auftretendem Fachkräftemangel und hohen Arbeitslosenquoten wird mit dem Begriff Mismatch umschrieben. Die Frage, ob auf dem Ausbildungsmarkt ebenfalls ein Mismatch existiert und wie sich dieser gegebenenfalls entwickelt, ist von außerordentlicher Bedeutung für den Ausbildungsstellenmarkt. Ein steigender Mismatch würde nämlich darauf hindeuten, dass eine quantitative Ausdehnung des betrieblichen Lehrstellenangebotes, u.a. über die Erschließung des Ausbildungspotenzials junger Unternehmen, nicht ausreicht, um ein Gleichgewicht auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu erzielen.

4.5.1 Definition und Quantifizierung

Ein Mismatch entsteht dann, wenn ungeachtet eines rechnerischen Ausgleichs zwischen Angebot und Nachfrage auf einem Markt kein Marktgleichgewicht erreicht wird (KLÖS 2000), d.h. dass die Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage nicht zum Abschluss neuer Verträge führt. Im allgemeinen wird dieser Begriff für den Arbeitsmarkt verwendet und als Instrument zur Erklärung der zunehmenden Sockelarbeitslosigkeit eingesetzt. Der Mismatch auf dem

Arbeitsmarkt steigt seit den 60er Jahren kontinuierlich (LÜSCHOW 2001) und ist auf zwei Hauptursachen zurückzuführen (KLÖS 2000).

- Die mangelnde geographische und berufliche Mobilität der Arbeitslosen, und
- sich verändernde Qualifikationsstrukturen infolge des technologischen und strukturellen Wandels.

In der Literatur wird die steigende Sockelarbeitslosigkeit zunehmend auf die zweite, d.h. die qualifikatorische Mismatch-Komponente zurückgeführt (u.a. KLÖS 2000; LÜSCHOW 2001; SCHIMMELPFENNIG 2001; BIRK 2001). Der fehlende Einklang zwischen vorhandenem Angebot und vorhandener Nachfrage dringt nun verstärkt auch in die Ausbildungsdiskussion ein. Vor dem Hintergrund der teilweise paradox anmutenden öffentlichen Debatte, in der einerseits die Betriebe zur stärkeren Ausbildungsbeteiligung aufgerufen werden und andererseits von Unternehmerseite ein Bewerbermangel beklagt wird, stellt sich die Frage, ob ein ähnlicher, qualifikatorisch bedingter Mismatch auf dem Ausbildungsstellenmarkt wirksam ist.

Um herauszufinden, ob auf dem Ausbildungsstellenmarkt ein Mismatch existiert wird (in Anlehnung an die Arbeitsmarktkalkulation) der Mismatch zunächst quantifiziert. Hierfür wird die Differenz zwischen den rechnerisch möglichen neuen Ausbildungsverträgen und den tatsächlich entstandenen neuen Ausbildungsverträgen gebildet. Jede Mismatch-Ausbildungsstelle entspricht dann einem theoretisch möglichen Ausbildungsplatz, der nicht realisiert wurde (Tabelle 13).

Tabelle 13: Mismatch auf dem Ausbildungsstellenmarkt

	1992	1998	1999	2000	2001
Mismatch in Anzahl Ausbildungsstellen	12.985	23.404	23.439	25.690	20.462
Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge	595.215	612.529	631.015	621.693	613.852
Mismatch in % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge	2,2	3,8	3,7	4,1	3,3

© IfM Bonn

Quelle: BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, Erhebung zum 30.9.; eigene Berechnungen in Anlehnung an LÜSCHOW (2001).

Der Mismatch fällt heute höher aus als noch vor zehn Jahren. Die Anzahl der rechnerisch möglichen aber nicht zustande gekommenen Lehrverträge hat sich seit 1992 fast verdoppelt. Auch relativ betrachtet, hat sich im Zeitablauf der Anteil des Mismatches an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen um 1 Prozentpunkt erhöht. Um die Entwicklung und Zusammenhänge des Mismatches zu interpretieren, bietet sich (in einem zweiten Schritt) eine Darstellung anhand der Beveridge-Kurve²⁹ an.

4.5.2 Die Beveridge-Kurve für den Ausbildungsstellenmarkt

Die in der Arbeitsökonomie angewandte Beveridge-Kurve bildet das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt ab. Sie setzt die Vakanzquote (unbesetzten Arbeitsstellen) und Arbeitslosenquote in Beziehung zueinander und ermöglicht eine Trennung der strukturellen von den konjunkturellen Ursachen der Arbeitslosigkeit (DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG 2001).

Die auf den Ausbildungsstellenmarkt übertragenen Beveridge-Kurve setzt die Quote unbesetzter Stellen (Vakanzquote) und die Quote unvermittelter Bewerber (Arbeitslosenquote) in Beziehung zueinander.³⁰ Die so gebildete Kurve verläuft konvex um die 45°-Linie, auf der beide Quoten gleich sind. Jeder Punkt auf der 45°-Linie entspricht einem Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage. Liegt der betrachtete Punkt weit links (beispielsweise im Jahr 1992) herrscht ein Lehrstellenüberschuss auf dem Ausbildungsstellenmarkt, liegt er hingegen rechts von der 45°Linie, herrscht ein Lehrstellendefizit.

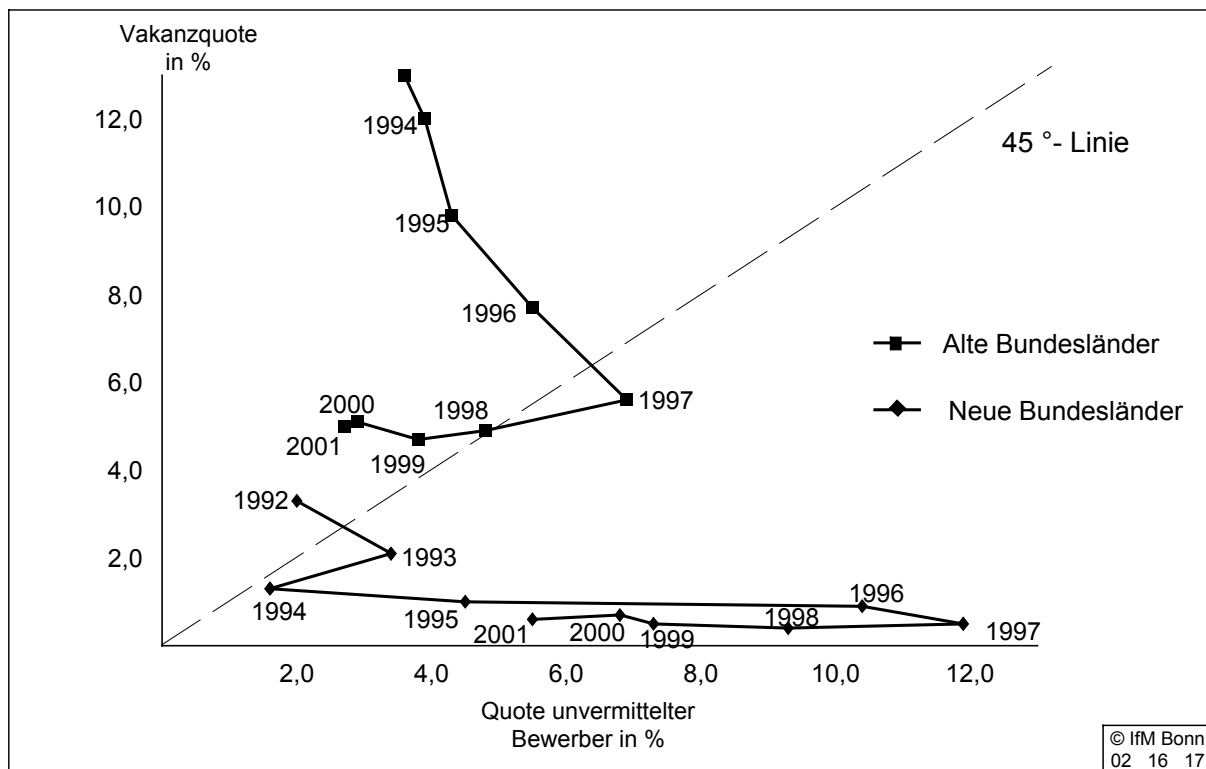
Inwieweit Angebot und Nachfrage tatsächlich in neue Ausbildungsstellen münden, zeigt der Abstand zum Nullpunkt. Je näher ein Punkt sich zum Ursprung befindet, desto mehr werden die theoretisch möglichen Ausbildungsstellen auch realisiert, d.h. umso geringer ist der Mismatch. Je weiter ein Punkt vom Ursprung entfernt ist, desto höher fällt der Mismatch aus.³¹

²⁹ Nach dem englischen Ökonomen W.H. Beveridge genannt (LÜSCHOW 2001). Zur empirischen Relevanz von Matching-Funktionen vgl. FAHR/SUNDE/ZIMMERMANN (2002, S. 188 ff.).

³⁰ Für den Ausbildungsstellenmarkt werden die Vakanzquoten resp. Arbeitslosenquoten des Arbeitsmarktes mit dem Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen resp. dem Anteil unvermittelter Bewerber an den neuen Ausbildungsverträgen gebildet.

³¹ Links von der 45°Linie wird dieser Punkt gedanklich vertikal zur Linie hin gezogen, rechts von der 45°Linie wird er horizontal (in Richtung Ursprung) gezogen.

Abbildung 11: Beveridge-Kurven für die Ausbildungsstellenmärkte in Ost- und Westdeutschland



Quelle: BMBF (2000, 2001), BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (2001).

Bei der Interpretation der Beveridge-Kurve in Abbildung 11 ist zu berücksichtigen, dass weder seitens der Lehrstellenbewerber noch der ausbildungswilligen Unternehmen eine Meldepflicht besteht, was dazu führt, dass sowohl die Vakanzquote als auch die latente Nachfrage unterschätzt werden. Des Weiteren werden die zugrundeliegenden Daten von der Bundesanstalt für Arbeit zum September eines Jahres erhoben, womit die bis zum Jahresende noch unvermittelten Bewerber resp. unbesetzten Ausbildungsstellen nicht in die Berechnung mit einfließen. Trotz dieser Unvollkommenheit, die teilweise ebenfalls auf den Arbeitsmarkt zutreffen, liefert Abbildung 11 mehrere Erkenntnisse.

- *Es existiert ein Mismatch auf dem Ausbildungsstellenmarkt.* Allerdings ist dieser, wie an dem Kurvenverlauf erkennbar, kein neues Phänomen. Unvermittelte Bewerber und Vakanzen treten immer zugleich auf und deuten darauf hin, dass ein gewisser Grad an Mismatch nicht zu vermeiden ist. Ähnliche Friktionsverluste sind ebenfalls auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten (vgl. DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG 2001).

- *Der Mismatch kommt fast ausschließlich in den alten Ländern vor.* Der Abstand der Punkte auf der Beveridge-Kurve zum Ursprung der 45°-Linie ist in den alten Länder durchwegs höher als in den neuen Länder. Dies ist auch dann der Fall, wenn auf dem Ausbildungsstellenmarkt West ein Lehrstellendefizit herrscht, wie im Jahr 1997. In den neuen Ländern führt das Lehrstellendefizit hingegen dazu, dass das Phänomen des Mismatch kaum auftritt. In Abbildung 11 ist der Nachfrageüberhang auf dem Ausbildungsstellenmarkt Ost deutlich zu erkennen. Die Kurve bewegt sich weit rechts von der 45°-Linie, auf der Angebot und Nachfrage gleich sind, und weist auf eine konjunkturelle Ursache für den hohen Anteil unvermittelter Bewerber hin.³² Wegen des großen Nachfrageüberhangs fällt die Vakanzquote niedrig aus; kaum ein Ausbildungsplatz bleibt unbesetzt, und der Mismatch fällt geringer aus.
- *Der Mismatch in den alten Ländern geht zurück.* Der Mismatch entwickelt sich in den alten und neuen Ländern unterschiedlich. In den neuen Ländern ist das seit 1997 rückläufige Lehrstellendefizit (die Punkte auf der Kurve nähern sich der 45°-Linie) mit einer leichten Anhebung des Mismatch verbunden (der Abstand zum Ursprung vergrößert sich etwas). Hier zeigt sich, dass je ausgeglichener der Lehrstellenmarkt, desto tendenziell höher der (indes geringe) Mismatch. In den alten Ländern hingegen reduziert sich mit zunehmendem Lehrstellenüberhang der Mismatch. Ab 1997 zeichnet sich eine Verschiebung der Kurve "West" in Richtung Ursprung ab, die mit einer Verringerung des Mismatch verbunden ist.³³

Mittelfristig ist ab 2005 in den neuen und ab 2010 in den alten Ländern aufgrund der demographischen Entwicklung mit einer rückläufigen Lehrstellennachfrage zu rechnen. Es ist deshalb von einer Verlängerung beider Beveridge-Kurven nach oben auszugehen; in den neuen Ländern in Richtung 45°-Linie, in den alten hin zu höheren Vakanzquoten. Inwieweit diese Entwicklung

³² In dem Ausmaß wo der negative Zusammenhang zwischen Wachstum und Arbeitslosigkeit ebenfalls auf den Ausbildungsstellenmarkt zutrifft - das BMBF stellt diesbezüglich fest, dass die relative Veränderung der Arbeitslosenquote deutlich mit den Veränderungsraten des Ausbildungsstellenangebotes korreliert (BMBF 2001, S. 47) - lassen sich anhand der Beveridge-Kurve Aussagen zur konjunkturellen Komponente des Mismatches machen.

³³ Dieser Verlauf unterscheidet sich deutlich von der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, auf dem sich die Beveridge-Kurve zumindest ein mal seit 1973 nach außen (weg von der 45°-Linie) verschoben hat; der Mismatch ist größer geworden. (vgl. DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG 2001, S. 742).

mit einer Erhöhung des Mismatch einhergeht, hängt von der Quote unvermittelter Bewerber ab.

Die Mismatch-Analyse hat gezeigt, dass ein Mismatch durchaus auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt vorhanden ist. Wider erwarten und im Gegensatz zur Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt gibt es jedoch keine Hinweise für eine Zunahme dieses Phänomens. Dieses Ergebnis spricht dafür, dass der fehlende Ausgleich auf dem Ausbildungsstellenmarkt in erster Linie auf eine mangelnde geographische und berufliche Mobilität der Auszubildenden zurückzuführen ist. In diesem Fall ist die Erschließung zusätzlicher Ausbildungspotenziale durchaus ein Mittel zur Behebung dieser Ungleichgewichte und zur Umsetzung des vom Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit formulierten Beschlusses "jeder junge Mensch, der kann und will, wird ausgebildet". Zwar erhöht sich mit zunehmendem Angebot die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen, doch führt die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze gleichzeitig zu einem signifikanten Rückgang der Zahl der unvermittelten Bewerber.

Ein Erklärungsansatz für die tendenziell rückläufige Entwicklung des Mismatches liegt möglicherweise darin, dass die Qualifizierungslücke durch höherqualifizierte Schulabgänger zunächst geschlossen werden konnte. Ein Indiz hierfür ist der steigende Anteil der Abiturienten an den Ausbildungsanfängern: Mitte der achtziger Jahre lag er um die 8%, im Jahr 2000 bei 16,6 %. Besonders auffällig ist der hohe Anteil Abiturienten in den neuen Berufen: In den vier neuen IT-Berufen liegt der Abiturientenanteil bei 45,6 %, in den Medienberufen bei 56,6 %.³⁴ Offenbar sind in einigen Branchen höherqualifizierte Schulabgänger am ehesten geeignet, die Anforderungen, die an Auszubildende gestellt werden, zu erfüllen, d.h. die Qualifizierungslücke zu schließen. Konsequenterweise stellt das INSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG fest, dass jüngste Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt insbesondere Abiturienten zugute kommen (BIBB 6/2001).

Hierdurch besteht u.E. die Gefahr einer Spaltung des Ausbildungsstellenmarktes in zwei Teilmärkte; einen für höherqualifizierte Jugendliche (mit Abitur oder Fachschulabschluss) und einen für die geringer Qualifizierten mit niedrigerem Schulabschluss. Für die Unternehmen befindet TROUVÉ (2001,

³⁴ Der Spitzenwert liegt für den Beruf Mediengestalter für Digital- und Printmedien bei einem Abiturientenanteil von 69,6 % (BMBF 2001).

S. 185) "an increasingly evident dualisation between small enterprises in the traditional sectors (sometimes condemned to be the only place where the least qualified young people can find their first jobs) and small enterprises in high-technology sectors or intellectually sophisticated services with the highest skill needs". Die betriebliche Ausbildung gilt für kleine Unternehmen als das Instrument par excellence zur Sicherung des qualifizierten Nachwuchses und als Möglichkeit, dem Fachkräftewettbewerb auf dem Arbeitsmarkt auszuweichen. Angesichts der Tatsache, dass ab 2010 immer weniger Jugendliche dem Ausbildungsstellenmarkt zur Verfügung stehen werden, ist aber damit zu rechnen, dass sich die Nachteile kleiner und junger Unternehmen beim Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte in zunehmendem Maße auch auf den Ausbildungsstellenmarkt erstrecken.

5. Ausbildung als Instrument der betrieblichen Nachwuchssicherung

5.1 Steigende Bedeutung des Produktionsfaktors Humankapital

Im Zuge der Tertiärisierung, der raschen und branchenübergreifenden Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und der zunehmenden Internationalisierung der Märkte ist Humankapital für Unternehmen zu einem zentralen Produktionsfaktor geworden. Investitionen in Humankapital werden auch für kleine und junge Unternehmen immer wichtiger, wollen sie ihr vorhandenes Wachstumspotenzial ausschöpfen (vgl. u.a. SCHMIDTKE 2001; TROUVÉ 2001). "The competitiveness of industries and single companies will increasingly depend on the ability of workers to innovate: human capital will become the key factor for competitiveness" (GATTER 1999, S. 229). Dies gilt insbesondere im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich, in dem qualifizierte Mitarbeiter die eigentliche Leistungsgrundlage der Unternehmen darstellen (vgl. WIMMERS/HAUSER/PAFFENHOLZ 1999). Tabelle 14 zeigt die unterschiedlichen Qualifikationsstrukturen nach Wirtschaftssektor. Mit 29,7 % (19,3 % Universitätsabsolventen und 10,4 Fachhochschulabsolventen) ist der Anteil hochqualifiziert Beschäftigte im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen etwa drei Mal so hoch wie im primären Sektor und verarbeitenden Gewerbe.

Tabelle 14: Höchster beruflicher Abschluss nach Wirtschaftssektoren in %

Abschluss	Primärer Sektor und verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen	Unternehmensnahe Dienstleistungen
Kein Abschluss	14,3	12,5	12,8
Zur Zeit Azubi	4,1	3,8	2,9
Lehre	62,7	59,8	48,1
Meister	9,7	6,1	6,6
Fachhochschule	4,7	4,9	10,4
Universität	4,5	12,8	19,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0

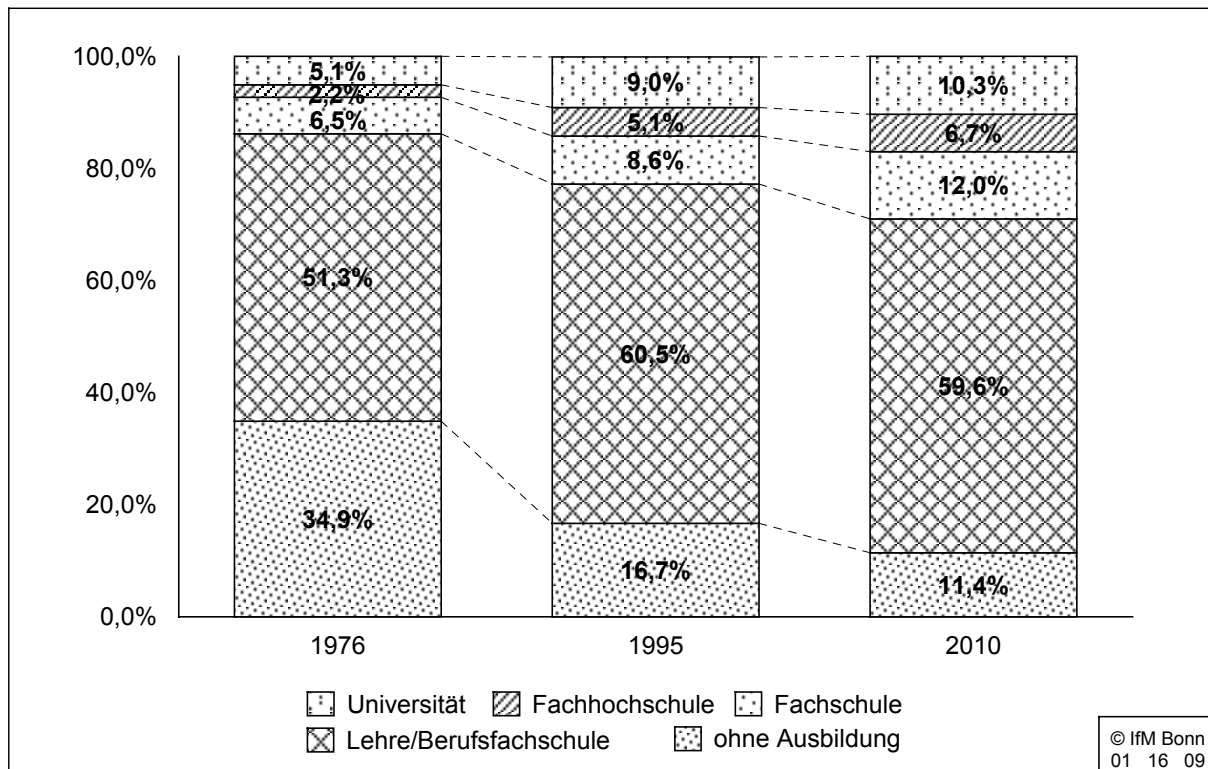
© IfM Bonn

Quelle: ZWICK (2001, S.76) auf der Basis des Mikrozensus 1996.

Die steigende Bedeutung von Humankapital ist auf quantitative und qualitative Effekte der strukturinduzierten Beschäftigungsentwicklung zurückzuführen. Während der absolute Beschäftigungsrückgang in manchen Branchen (verarbeitendes Gewerbe, Bauhauptgewerbe) zu einem Nachfragerückgang spezifischer Qualifikationen führt, bringt die steigende Beschäftigung im Dienstleistungsbereich eine erhöhte Nachfrage entsprechend qualifizierter Arbeitskräfte mit sich, eine Entwicklung, die durch den steigenden Dienstleistungsgehalt produktionsorientierter Tätigkeiten potenziert wird. Gleichzeitig bewirkt die branchenübergreifende Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien eine qualitative Veränderung der Nachfrage nach Arbeitskräften. Anspruchsvolle, mit einem hohen formalen Qualifikationsabschluss verbundene Tätigkeiten (insbesondere informationsgenerierende und -aufbereitende Tätigkeiten) nehmen zu und führen zu einer Verschiebung der qualifikatorischen Beschäftigungsstruktur in Richtung Höherqualifizierung. Die Entwicklung der Arbeitskräftestruktur hin zu höheren Qualifikationen beschleunigt sich nicht nur im eigentlichen Dienstleistungssektor, sondern auch intra-sektoral: "Kompetenzbedarfe entstehen zunehmend in den neben- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen" (STAUDT/KOTTMANN 2001, S. 130).

Abbildung 12 zeigt den Einfluss des strukturbedingten Drucks zur Höherqualifizierung und der gestiegenen Bildungsanstrengungen nachwachsender Generationen auf die Entwicklung und Zukunftsprojektionen der Qualifikationsstruktur.

Abbildung 12: Erwerbstätige nach Qualifikationsebenen, alte Bundesländer und Berlin-West, ohne Auszubildende, 1976, 1995 und 2010



Quelle: DOSTAL (2000, S.21).

Der Trend zur Höherqualifizierung wird besonders deutlich an den Anteilen der Erwerbstätigen mit Universitäts- und Fachhochschulabschluss, die in den alten Ländern von insgesamt 7,3 % im Jahr 1976, über 14,1 % im Jahr 1995, auf 17,0 % im Jahr 2010 steigen sollen. Der Anteil Fachkräfte ist von 51,3 % im Jahr 1976 auf 60,5 % im Jahr 1995 angestiegen, soll aber - so die Prognose - künftig konstant bleiben. Doch auch hier weist BULLINGER (2001, S. 5) darauf hin, dass "an diese Fachkräfte zunehmen höhere Forderungen gestellt werden. Der Anteil körperlicher Tätigkeiten nimmt ab, und dafür wird auch in diesem mittleren Qualifikationssegment die Fähigkeit, mit Wissen und Informationen umgehen zu können, immer wichtiger".

5.2 Fachkräftemangel

Als direkte Konsequenz der steigenden Bedeutung von Humankapital und der gestiegenen Qualifikationsanforderungen manifestiert sich ein Fachkräftemangel, der in einigen Wirtschaftszweigen bereits als zentrales Wachstumshemmnis auftritt (vgl. WIMMERS/HAUSER/PAFFENHOLZ 1999; FUCHS/THON 2001; BIBB 2000c; EBLING et al. 2000; INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN 2002). So erklären knapp die Hälfte (46 %) der Software- und

DV-Dienstleister Geschäftseinbussen damit, dass sie keine geeigneten Arbeitskräfte auf dem Markt finden (GÜRTLER 2001, S. 44). Vereinzelt führen junge Unternehmen den Fachkräftemangel sogar als Grund auf für die Verlagerung ihrer Geschäftstätigkeit ins Ausland.³⁵ Auch im europäischen Vergleich bestätigen die Ergebnisse des European Information Technology Observatory (EITO) das deutsche Fachkräfteproblem: "Germany presents the highest level in demand and skills shortage" (BITKOM 2000, S. 1).

Tabelle 15: Befragungsergebnisse zum Fachkräftemangel in % der Nennungen

Indikator	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	1997	2000	1997	2000
Schwierigkeiten Fachkräfte zu bekommen	17	24	11	13
Fachkräftemangel als Grund für betriebliche Aktivitätshemmnisse	7	15	4	6

© IfM Bonn

Quelle: WALWEI (2001, S. 88 ff.), auf der Grundlage des IAB Betriebspanels; eigene Darstellung.

Die Schwierigkeiten der Unternehmen bei der Fachkräftesuche hat sich in den vergangenen Jahren verschärft. Erhebungsergebnisse des IAB-Betriebspanels für die Jahre 1997 und 2000 zeigen, dass der Anteil westdeutscher Betriebe mit Problemen bei der Beschaffung von Fachkräften von 17 % im Jahr 1997 auf 24 % im Jahr 2000 gestiegen ist (Tabelle 15). In den neuen Ländern ist das Fachkräfteproblem weniger stark ausgeprägt, gleichwohl stieg auch hier der Anteil der Nennungen in diesem Zeitraum von 11 % auf 13 %.

Der Fachkräftemangel als Grund für betriebliche Aktivitätshemmnisse weist ebenfalls eine steigende Tendenz auf. Im Jahr 1997 gaben 7 % der westdeutschen Unternehmen den Fachkräftemangel als Grund für Aktivitätshemmnisse an; im Jahr 2000 hat sich dieser Anteil mit 15 % mehr als verdoppelt. Gerade Betriebe, die mit einem Anstieg ihrer Dienstleistungstätigkeiten rechnen und von denen positive Beschäftigungseffekte zu erwarten sind, stehen nach den Ergebnissen einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung vor erhebli-

³⁵ Beispielsweise die 1996 gegründete Softwareschmiede Caatoosee AG, die ihre Akquisitionsstrategie im Ausland u.a. damit begründet, dass "im eng gewordenen Markt für IT-Spezialisten kaum deutsche Fachkräfte auffindbar und außerdem zu teuer sind" (Finance, Mai 2001, S. 85)

chen Schwierigkeiten fachlich qualifiziertes Personal zu rekrutieren (vgl. BIBB 2000c).

Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn ist dem Thema Fachkräftemangel in der Studie "Wettbewerbsfaktor Fachkräfte - Rekrutierungschancen und -probleme von kleinen und mittleren Unternehmen" (BACKES-GELLNER/FREUND/KAY/KRANZUSCH 2000) - nachgegangen. Das Fachkräfteproblem äußerte sich ganz konkret darin, dass fast ein Drittel der befragten Unternehmen im Jahr 1998 mindestens eine Stelle nicht besetzen konnten.³⁶ Insgesamt entspricht dies einem Fünftel der angebotenen Stellen. In Tabelle 16 werden die von Stellenbesetzungsproblemen betroffenen Unternehmen nach Wirtschaftszweig differenziert und gezeigt, dass - gemessen an der Zahl der Mitarbeiter resp. der Anzahl offener Stellen - der Fachkräftemangel in den Dienstleistungssektoren und im Baugewerbe besonders hoch ist. So blieben bei den freiberuflichen Dienstleistungen fast die Hälfte (47,2 %) aller im Jahr 1998 offenen Stellen unbesetzt, wohingegen lediglich 13,4 % der vakanten Stellen im verarbeitenden Gewerbe nicht besetzt werden konnten.

Tabelle 16: Unbesetzbare Stellen nach Wirtschaftszweigen in %

Wirtschaftszweige (n= 203)	Anzahl unbesetzbarer Stellen je 100	
	Mitarbeiter	Offenen Stellen
Verarbeitendes Gewerbe	0,7	13,4
Baugewerbe	6,1	34,9
Handel	1,8	14,2
Freiberufliche Dienstleistungen	5,7	47,2
Übrige Dienstleister	4,3	32,3
Insgesamt	1,8	21,8

© IfM Bonn

Quelle: BACKES-GELLNER/FREUND/KAY/KRANZUSCH (2000, S. 61).

Der Personalbedarf der Unternehmen betrifft fast ausschließlich höherqualifizierte Positionen, d.h. Stellen für Facharbeiter (58 %) bzw. qualifizierte Angestellte (42 %). Lediglich 2 % der unbesetzbaren Stellen sind den weniger qualifizierten Stellen zuzurechnen. Während unbesetzbare Facharbeiterstellen erwartungsgemäß eher das produzierende Gewerbe betreffen, hatten Dienstleistungsunternehmen eher bei der Suche nach qualifizierten und leitenden

³⁶ Die Stichprobe umfasst 735 Unternehmen. Zur Auswahl und Struktur der Stichprobe vgl. BACKES-GELLNER/FREUND/KAY/KRANZUSCH (2000, S. 32 ff.).

Angestellten Schwierigkeiten. Die Struktur der unbesetzbaren Stellen ist in den jeweiligen Unternehmensgrößenklassen recht ähnlich, wenngleich der Anteil unbesetzter Facharbeiterpositionen bei Großunternehmen (ab 250 Beschäftigten) höher ausfällt als in kleineren Unternehmen. Kleinere Unternehmen hatten demgegenüber mehrheitlich leitende und qualifizierte Angestelltenpositionen, die sie nicht besetzen können.

Nach Einschätzung der Unternehmen lag der ausschlaggebende Grund für die Stellenbesetzungsprobleme im Fehlen geeigneter Bewerber. Rund die Hälfte der Unternehmen gaben dies als Hauptgrund für die Nichtbesetzung der Stelle an. Etwa ein Viertel der Unternehmen hatte zwar geeignete Bewerber, diese hatten jedoch zu hohe Lohn- bzw. Gehaltsforderungen, sodass es nicht zur Einstellung kam (vgl. BACKES-GELLNER/FREUND/KAY/KRANZUSCH 2000, S. 68).

Sowohl KMU als auch Großunternehmen sind mit dem Stellenbesetzungsproblem konfrontiert. Aufgrund der höheren Mitarbeiterfluktuationen hat fast jedes zweite Großunternehmen mindestens eine Stelle, die es nicht besetzen kann. Demgegenüber gaben lediglich ein Siebtel der Kleinstunternehmen an ein Stellenbesetzungsproblem zu haben. D.h. mit der Unternehmensgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen vakante Stellen hat und mindestens eine dieser Stellen nicht besetzen kann.

Bezieht man die Anzahl der nicht besetzbaren Stellen auf die Gesamtzahl der offenen Stellen zeigt sich jedoch, dass kleine und mittlere Unternehmen einen weitaus stärkeren Problemdruck verspüren als Großunternehmen (vgl. Tabelle 17). Von allen offenen Stellen blieben in den Kleinstunternehmen (mit weniger als 10 Beschäftigten) 50,5 % unbesetzt, in KMU 30,7 %. Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte) waren demgegenüber in der Lage 82 % ihrer offenen Stellen zu besetzen. Umgerechnet auf alle Unternehmen im Befragungssample blieben insgesamt 13,0 % aller offenen Stellen unbesetzt: In Kleinstunternehmen 26,4 %, in KMU 16,4 % und in Großunternehmen 11,0 %.

Tabelle 17: Geplante und realisierte Einstellungen sowie nicht besetzbare Stellen 1998 der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen

	Alle Unternehmen	Kleinstunternehmen	KMU	Großunternehmen
n =	204	36	142	26
Summe der offenen Stellen	4.254	103	1.076	3.075
Geplante Einstellung je 100 Beschäftigte	8,1	49,0	15,0	6,8
Summe der realisierten Einstellungen	3.327	51	746	2.530
Summe der nicht besetzbaren Stellen	927	52	330	545
Anteil der nicht besetzbaren Stellen an den geplanten Einstellungen 1998, in %	21,8	50,5	30,7	17,7

© IfM Bonn

Quelle: BACKES-GELLNER/FREUND/KAY/KRANZUSCH (2000, S. 60).

Kleine und mittlere Unternehmen haben offensichtlich größere Schwierigkeiten als Großunternehmen ihre vakanten Stellen mit den auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Fachkräften zu besetzen. Dies ist u.a. auf ihre größenspezifische Nachteile beim Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter zurückzuführen: "Große Unternehmen sind eher in der Lage ihr personalorientiertes Entwicklungspotenzial darzustellen und mit hohem Entgelt, umfangreichen Sozialleistungen und attraktiven Karrieremöglichkeiten um Fachkräfte zu werben" (BACKES-GELLNER/FREUND/KAY/KRANZUSCH 2001). Die relativen Nachteile kleiner und mittlerer Unternehmen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte lassen sich auf junge Unternehmen übertragen. Dies gilt sowohl bei der Einstellung bereits ausgebildeter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt, als auch bei der Rekrutierung akademisch ausgebildeter Personen. Hochschulabsolventen halten kleine Unternehmen häufiger für weniger attraktive Arbeitgeber, da sie zum einen ihr erworbenes Wissen nur unzureichend umsetzen können (GRÜNER 2001), und zum anderen nicht erwartungsgemäß entlohnt bekommen.³⁷

³⁷ In den neunziger Jahren wurden Akademiker wegen der relativ hohen Akademiker-Arbeitslosigkeit erstmals in größerem Umfang auch in KMU beschäftigt, doch nimmt dieser Trend inzwischen wieder ab (vgl. dazu die Ausführung zum "Window of Competence" von STAUDT/KOTTMANN, 2001).

5.3 Demographische Entwicklung und Fachkräftenachwuchs

Das quantitative Angebot an Humankapital wird in Deutschland - wie auch in anderen Industrienationen - aufgrund der absehbaren demographischen Entwicklung ab 2010/2015 spürbar abnehmen.³⁸ Während der erwartete Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel bereits vielfach diskutiert wird,³⁹ finden die Folgen einer sinkenden und "veralternden" Bevölkerung auf das Reservoir potenzieller Lehrstellenbewerber erst in jüngster Zeit Beachtung, hauptsächlich deshalb, weil sie zunächst im Lichte einer Entlastung des angespannten Ausbildungsstellenmarktes gesehen wurden. Doch bereits 2010 ist damit zu rechnen, dass die Lehrstellennachfrage das heutige Niveau unterschreitet (Abbildung 13).⁴⁰

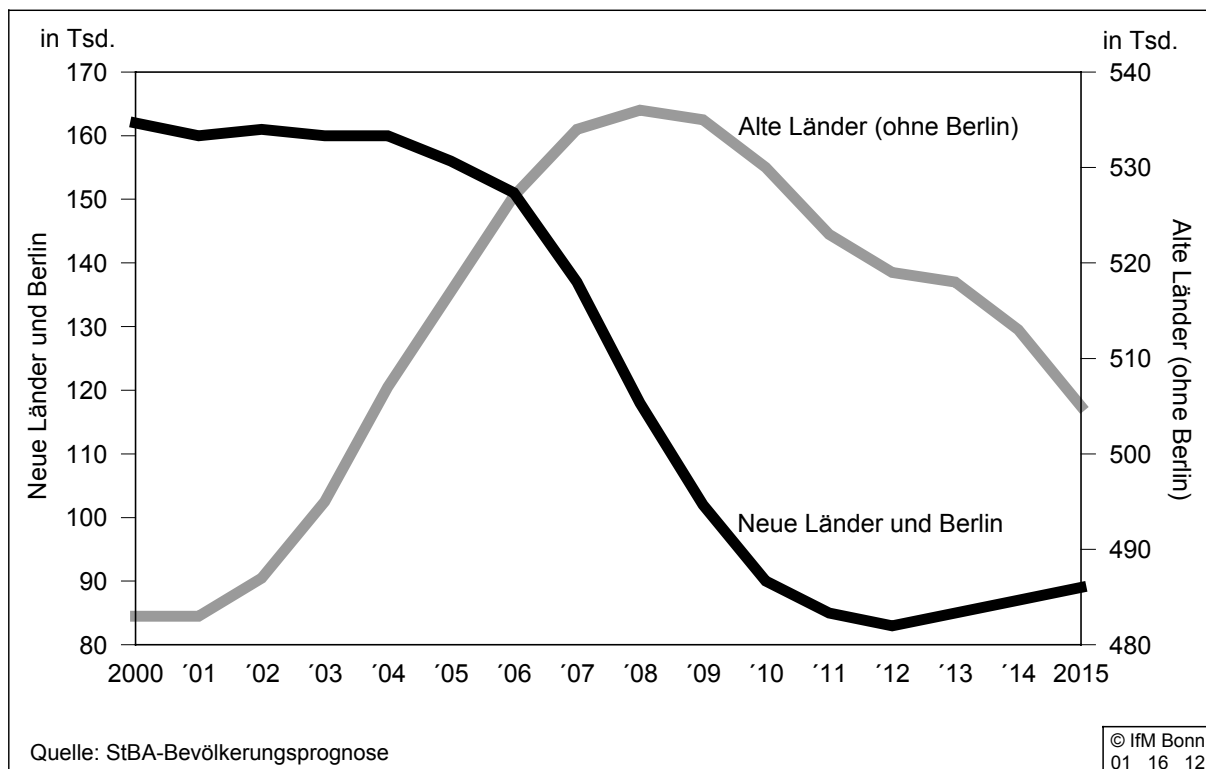
GATTER (1999) schreibt in diesem Zusammenhang von "Germany's Demographic Time Bomb": Durch die sinkende und alternde Bevölkerungsentwicklung scheiden gut qualifizierte, stark besetzte Jahrgänge (samt ihrem Wissen und ihren Fertigkeiten) aus dem Erwerbsleben, die durch eine Intensivierung der Ausbildung nachrückender, kleinerer Generationen kompensiert werden muss. Schon wegen des quantitativen Missverhältnisses dürfte es ihnen aber schwer fallen, den Ersatz zu stellen. REINBERG/HUMMEL (2001) weisen darauf hin, dass der demographische Wandel keineswegs qualifikationsneutral verläuft: Die geburtenstarken Jahrgänge der 50er und 60er Jahre sind heute mittleren Alters und die am besten qualifizierte Altersgruppe. Nur durch intensive Bildungsanstrengungen ist ihrer Ansicht nach der demographisch bedingte Verlust an Humankapital und ein akuter Fachkräftemangel zu verhindern.

³⁸ Das Erwerbspersonenpotenzial der Altersgruppe 15 bis unter 30 Jahre sinkt von 8,6 Mill. (2000) über 8,7 Mill. (2010); 7,6 Mill. (2020); 6,4 Mill. (2030) auf 6,2 Mill. im Jahr 2040 bei einer Projektionsvariante von einer jährlichen Nettozuwanderung von 200.000 Ausländern und der unteren Erwerbsquotenvariante (IAB 15/2001). Vgl. auch KEMPE (1999, S. 9)

³⁹ Vgl. die in Auftrag gegebenen Studien der unabhängigen Kommission "Zuwanderung" des Bundesministeriums des Inneren: MUNZ/OCHEL (2001), KLÖS/SCHÄFER (2001), HÖNEKOPP/MENCK/STRAUB-HAAR (2001).

⁴⁰ Selbst eine hohe Anzahl ausländischer Zuwanderer wird diesen Trend in Deutschland nicht aufhalten können, höchstens das Ausmaß des Rückgangs mindern.

Abbildung 13: Voraussichtliche Entwicklung der Lehrstellennachfrage bis zum Jahr 2015



Quelle: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, auf der Grundlage der Bevölkerungsprognose des STATISTISCHEN BUNDESAMTES.

Für Unternehmen bedeutet dies, dass sich der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte auf einen Wettbewerb um Nachwuchskräfte ausdehnen und zunehmend verschärfen wird. "Die Konkurrenzsituation um "gute" Jugendliche und Schulabsolventen scheint immer mehr ein generelles Problem des deutschen Ausbildungsmarktes zu werden" (PÜTZ 2001, S. 3). Angesichts der Bedeutung der Ausbildung im dualen System für die Nachwuchssicherung mittelständischer Unternehmen stellt sich die Frage, wie sich kleine und junge Unternehmen gegenüber größeren Unternehmen künftig auf dem Ausbildungsstellenmarkt behaupten können. TROUVÉ (2001) geht davon aus, dass sich die derzeit beobachtbaren Rekrutierungsnachteile von KMU gegenüber Großunternehmen künftig auch innerhalb der KMU zuspitzen werden, und dass sich bereits jetzt ein "Dualismus" manifestiert zwischen denjenigen KMU, die in der Lage sind junge Menschen mit mittleren bis hohen Qualifikationsniveaus zu attrahieren, und den restlichen KMU, die aus dem Pool der "schlechtest" vorgebildeten Jugendlichen ihren Nachwuchs rekrutieren müssen. PÜTZ (2001, S. 4) schreibt von der "nicht erfreulichen Situation, dass es zunehmend Mangel, zunächst rein quantitativ und dann auch von den schulischen Voraussetzungen her, an geeigneten Lehrlingen gibt".

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass während qualifizierte Fachkräfte für den Unternehmenserfolg immer bedeutsamer werden, die Wettbewerbsnachteile kleiner und junger Unternehmen auf dem engen Fachkräftemarkt zu gravierenden Stellenbesetzungsproblemen führen. Eine Alternative zur Deckung des Fachkräftebedarfs bietet die betriebliche Ausbildung im Rahmen des dualen Systems. Doch auch hier zeichnet sich aufgrund der demographischen Entwicklung ein Engpass an potenziellen Lehrstellenbewerbern ab, der noch innerhalb dieses Jahrzehnts zu einem verschärften Wettbewerb auf dem Ausbildungsstellenmarkt führen dürfte. Es ist anzunehmen, dass kleine und junge Unternehmen hierbei gegenüber größeren Unternehmen mit Ausbildungserfahrung Wettbewerbsnachteile erleiden.

6. Rahmenbedingungen der betrieblichen Ausbildung im dualen System

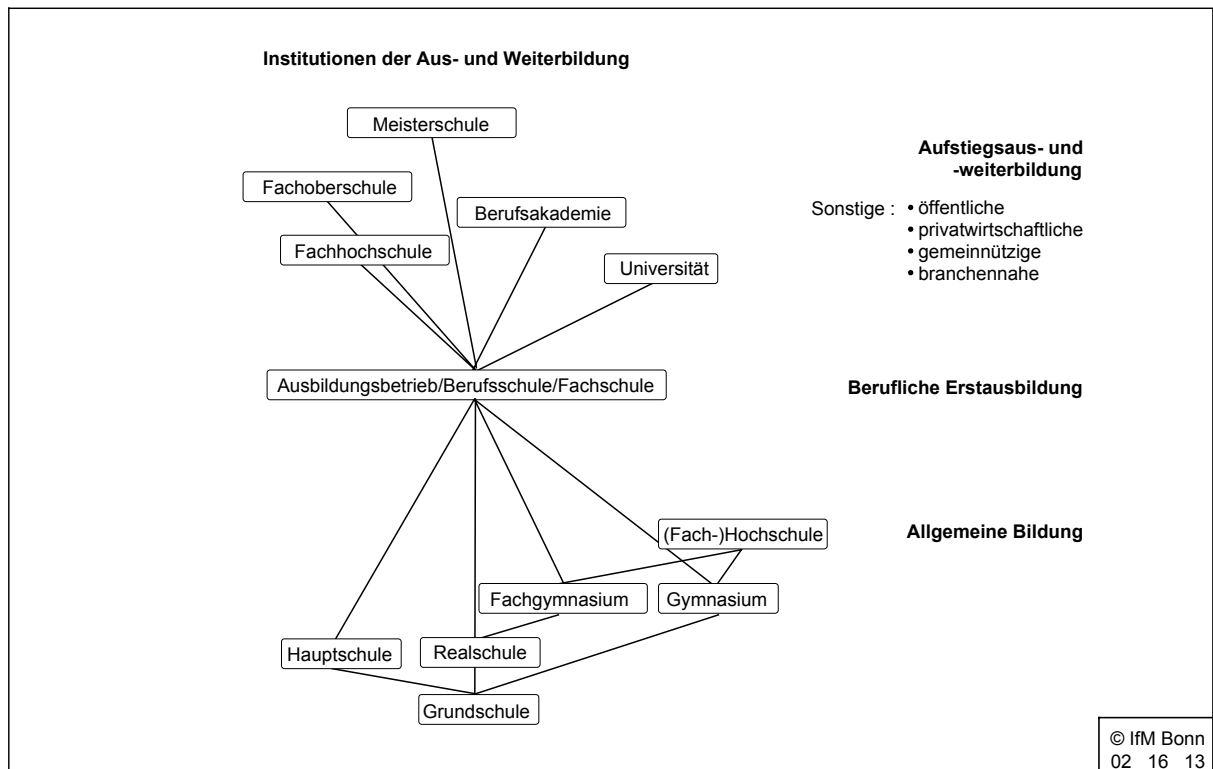
6.1 Das duale System

In Deutschland ist die Berufsausbildung formal in das duale System gekleidet und für den beruflichen Ersteinstieg von Jugendlichen immer noch dominierend: Rund zwei Drittel aller Schulabgänger beginnen ihre berufliche Laufbahn mit einer betrieblichen Ausbildung.⁴¹ Für Unternehmen, insbesondere für KMU, ist die betriebseigene Ausbildung im Rahmen des dualen Systems eine existenzielle Notwendigkeit zur Sicherung des qualifizierten Nachwuchsbedarfes (GRÜNER 2001). Abbildung 14 setzt die berufliche Erstausbildung in den institutionellen Rahmen der Aus- und Weiterbildung.

Das Berufsausbildungssystem nennt sich "dual", weil es an zwei Lernorten stattfindet; dem Betrieb, der die Praxis vermittelt und der Berufsschule, die das theoretische Wissen vermittelt. Der betriebliche Teil der Ausbildung unterliegt der Gesetzgebungskompetenz des Bundes und wird durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt. Der Bereich der schulischen Bildung fällt im Rahmen der Kulturhoheit der Länder in deren Zuständigkeit, d.h. die auf Bundesebene entwickelten Rahmenlehrpläne können auf Landesebene neu verhandelt werden (BMBF 2000a).

⁴¹ Im Dienstleistungsbereich ist allerdings nicht das duale, sondern die vollzeitschulische Ausbildung das bedeutsamste Ausbildungssystem: Den rund 25 dual organisierten Ausbildungen für Dienstleistungsberufe stehen 128 vollzeitschulische gegenüber (BMBF 2000a).

Abbildung 14: Institutioneller Rahmen der Ausbildung

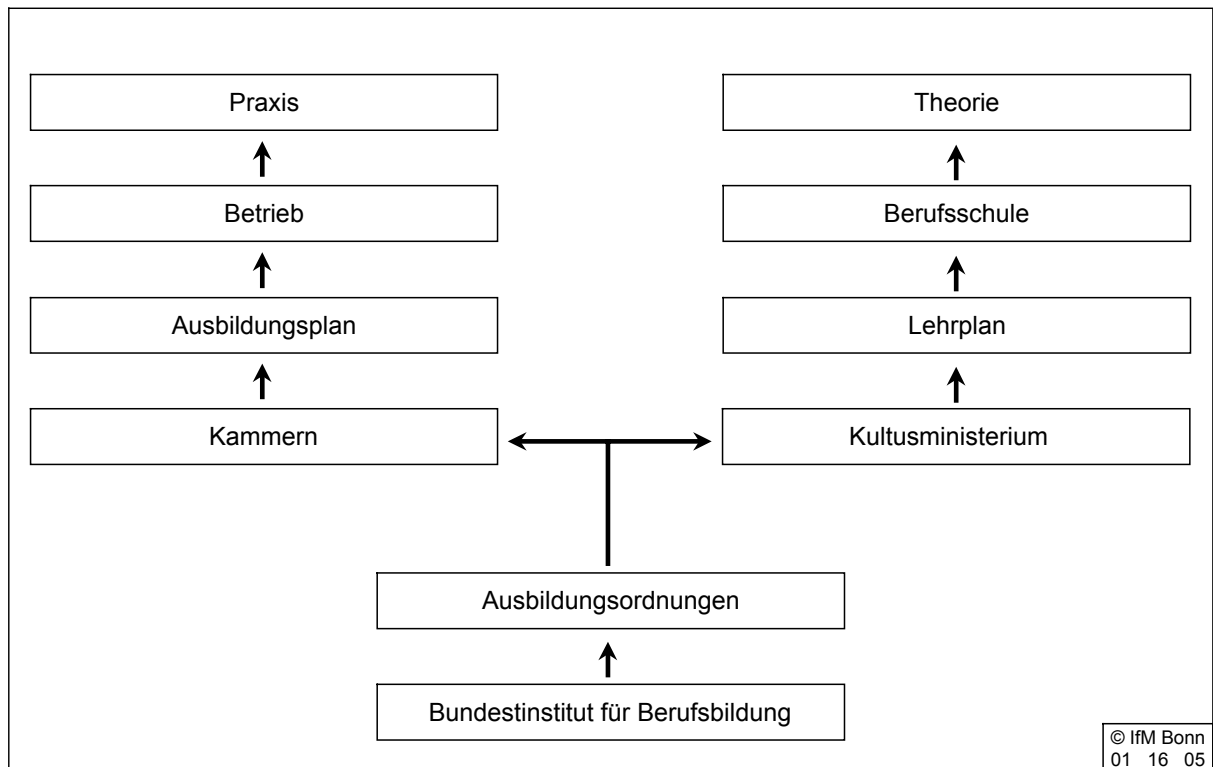


Quelle: INMIT/IfM BONN (1998).

Die Ausbildungsdauer und zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse eines Ausbildungsberufes richten sich nach sogenannten Ausbildungsordnungen, die auf dem Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) beruhen. Nach §1 Abs. 2 BerBiFG soll eine Berufsausbildung im dualen System sowohl eine breit angelegte berufliche Grundbildung als auch die berufliche Fachbildung vermitteln. Für jeden Ausbildungsberuf legt die Ausbildungsordnung Mindeststandards der betrieblichen Ausbildung fest, die bundesweit für alle Betriebe und Berufe verbindlich sind.⁴² Die Ausbildungsordnungen werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zusammen mit Sachverständigen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite entwickelt und von der Bundesregierung erlassen (BIBB 2001a). Die Ausbildungsordnungen bilden die Grundlage für die von den Kammern erarbeiteten und an die Betriebe weitergeleitete Ausbildungsrahmenpläne einerseits, und die von den Kultusministerien der Länder erstellten Lehrpläne für die Berufsschulen andererseits (vgl. Abbildung 15).

⁴² Nach § 1 des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG).

Abbildung 15: Das duale System



Quelle: In Anlehnung an BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT/BIBB (2000, S. 777).

Die Ausbildungsdauer liegt zwischen zwei und drei Jahren, in der Regel aber drei Jahre.⁴³ Grundsätzlich wird keine bestimmte Vorbildung für den Beginn einer Ausbildung vorgeschrieben, de facto erwarten die meisten Betriebe aber mindestens einen Haupt- oder Realschulabschluss, in manchen Branchen sogar die allgemeine Hochschulreife (Banken, Versicherungen und teilweise auch in den neuen IT- und Medienberufen).

Die Einflussmöglichkeiten kleiner und mittlerer Unternehmen auf das Zustandekommen neuer oder modernisierter Ausbildungsberufe und -ordnungen ist relativ gering, zumal die Sachverständigen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer meistens aus Großunternehmen stammen.

Die betriebliche Ausbildung wird durch ein außerbetriebliches, öffentlich getragenes Ausbildungsstellenangebot ergänzt. Hierzu zählen die außerbetrieblichen Ausbildungsplätze aus dem Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, die außerbetrieblichen und betriebsnahen Plätze aus den Sonderprogrammen für die neuen Länder und Berlin, die

⁴³ Bei Abiturienten wird die Ausbildungsdauer in der Regel auf 2 Jahre reduziert.

außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte, die Reha- Ausbildung und die außerbetrieblichen Plätze aus der Freien Förderung der Arbeitsämter. Rund zwei Drittel dieser Ausbildungsmöglichkeiten sind mit einem bei den Kammern eingetragenen Ausbildungsvertrag verbunden. Bei den restlichen Plätzen handelt es sich um schulische Ausbildungen ohne Ausbildungsvertrag. Besonders in den neuen Ländern hat sich die vorhandene Ausbildungsstruktur der ehemaligen DDR für überbetrieblichen Ausbildungsgänge angeboten. Im Jahr 2000 liegt hier der Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsstellen an allen Ausbildungsstellen bei 26,9 % (37.300 Ausbildungsplätze), ein noch hoher Anteil wenn man bedenkt, dass das außerbetriebliche Ausbildungsvolumen abnehmende Tendenzen aufweist. Im gesamten Bundesgebiet machten außerbetriebliche Ausbildungsplätze 1999 12,8 % der neu abgeschlossenen Verträge aus, im Jahr 2000 sind es 9,2 % (57.000 Ausbildungsplätze).⁴⁴

6.2 Die Ausbildungsberufe

Zur Zeit existieren rund 345 Ausbildungsberufe, die laufend modernisiert und angepasst werden. Seit 1996 wurden insgesamt 153 Ausbildungsberufe bearbeitet, 39 betrafen völlig neue und 114 neu geordnete Ausbildungsberufe (INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN 2002). Bis Mitte der neunziger Jahre bestand die Neuordnung der Berufsbilder vor allem darin, existierende Berufsbilder zu modernisieren - nur selten wurde ein gänzlich neues Berufsbild erlassen. So wurde in den siebziger und achtziger Jahren jeweils nur ein neuer Ausbildungsberuf geschaffen. Der infolge der technologischen Entwicklung und des wirtschaftlichen Strukturwandels entstandene Bedarf an neuen Ausbildungsberufen führte Mitte der neunziger Jahre zur Einführung neuer Ausbildungsberufe in bislang unbekanntem Ausmaß. Die neuen Berufe wurden schwerpunktmäßig im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich geschaffen, speziell im IT- und Mediensektor (vgl. Übersicht 1).

⁴⁴ Eine Abgrenzung der rein betrieblichen Ausbildungsstellen ist anhand der amtlichen Daten nicht möglich. Betriebliche Ausbildungsstellen werden nur indirekt - durch Abzug des außerbetrieblichen Ausbildungsvolumens - errechnet, indem wiederum geschätzt wird, wie hoch der Anteil des außerbetrieblichen Ausbildungsvolumens im jeweiligen Berichtsjahr gewesen sein könnte. (BIBB 2001, S. 50). In den neuen Ländern werden seit längerem außerbetriebliche Ausbildungsstellen gesondert ausgewiesen, in den alten seit März 1999.

Übersicht 1: Neue Ausbildungsberufe im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich

IT – Bereich		Medienbereich	
1997	IT-Systemelektroniker/-in Fachinformatiker/-in IT-System-Kaufmann/-Kauffrau Informatik-Kaufmann/ Kauffrau	1996	Mediengestalter/-in Bild und Ton Werbe- und Mediovorlagenhersteller/-in Film- und Videoeditor/-in
		1998	Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien Kaufmann/-frau für audiovisuelle Medien Fachangestellte/-r für Medien - und Informationsdienste

© IfM Bonn

Quelle: BMBF (2002).

Die Zahl der neu entwickelten Ausbildungsberufe ist 2000 und 2001 niedriger als in den Vorjahren: Während im Jahr 1997 35 und in den Folgejahren 18 resp. 26 neue Berufe neu geordnet wurden, entstanden im Jahr 2000 lediglich 9, im Jahr 2001 nur 8 neue Berufe. Für 2002 sind acht neue Ausbildungsberufe geplant. Darunter finden über die Hälfte Anwendung im Umweltbereich, ein Bereich, der den unternehmensnahen Dienstleistungen zugerechnet werden kann: Fachkraft für Abwassertechnik, Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice, Fachkraft für Kreislauf und Abfallwirtschaft.⁴⁵

6.3 Ausbildung außerhalb des dualen Systems

Außerhalb des dualen Systems einer Berufsausbildung nachzugehen ist in Deutschland nur eingeschränkt möglich. Auch die Möglichkeiten der Unternehmen, außerhalb dieses Systems Nachwuchskräfte formal zu qualifizieren sind begrenzt. Das Arbeitsamt erfasste für das Jahr 2000 nur etwa 9.000 Ausbildungsstellen (1,4 % aller Ausbildungsplätze) in nicht anerkannten Ausbildungsberufen, die allerdings analog zur betrieblichen Ausbildung ebenfalls gezielte Ausbildungsgänge oder Abschlussprüfungen vorweisen (BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT 2000, S. 5225). Diese Quote ist im Vergleich zum Vorjahr (1,0 %) merklich gestiegen. Die Daten der Bundesanstalt für Arbeit lassen jedoch nicht erkennen in welchen Berufszweigen diese "nicht anerkannten

⁴⁵ Außerdem entsteht der Beruf "Fachkraft für Schutz und Sicherheit", der ebenfalls zum unternehmensnahen Dienstleistungsbereich zählt (BMBF 2002)

Ausbildungsverträge" entstehen - es kann aber vermutet werden, dass es sich bei betrieblichen Verträgen auch um Ausbildungszertifikate im wirtschaftsnahen Dienstleistungsbereich handelt (z.B. Microsoft oder SAP-Zertifikate), die in der Regel von größeren Unternehmen angeboten werden.

Neben der beruflichen Erstausbildung stehen für Unternehmen als Instrumente der Personal- und Nachwuchsqualifizierung hauptsächlich das "On-the-Job-Training" und die Fort- und Weiterbildung offen. Dabei steigt die Verbreitung von Weiterbildungsaktivitäten mit zunehmender Betriebsgröße (vgl. BACKESGELLNER/FREUND/KAY/KRANZUSCH 2000) und wird in KMU weniger häufig und weniger systematisch als in Großunternehmen praktiziert. Ursache hierfür ist die geringere personelle und finanzielle Ausstattung kleinerer Betriebe (BELLMANN 2001). Darüber hinaus wird Weiterbildung in KMU häufig nicht komplementär, sondern substitutiv zur Ausbildung eingesetzt (vgl. TROUVÉ 2001). Für KMU, die über das informelle "On-the-Job-Training" hinaus ihren Nachwuchs qualifizieren möchten, ist eine betriebliche Erstausbildung im Rahmen des dualen Systems "the only pillar of efforts made to impart vocational skills" (BELLMANN 2001, S. 290).

6.4 Ausbildungsvoraussetzungen

Nicht jeder ausbildungswillige Betrieb erfüllt die mit einer Ausbildung im dualen System verbundenen Voraussetzungen. Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) legt diejenigen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse fest, die ein Ausbilder neben seiner persönlichen und beruflichen Eignung gemäß BBiG nachweisen muss. Diese Kenntnisse sind grundsätzlich in einer "Ausbildereignungsprüfung" nachzuweisen (STATISTISCHES BUNDESAMT 2001, S. 11). Im einzelnen werden drei Eignungsbereiche unterschieden:

- Die betriebliche Eignung: Der Betrieb muss über die notwendige Ausstattung verfügen, so dass die Fertigkeiten und Kenntnisse des jeweiligen Berufs gemäß der Ausbildungsordnung vermittelt werden können.
- Die fachliche Eignung: Der Ausbilder selbst muss über die entsprechenden beruflichen Fachkenntnisse verfügen, bzw. die entsprechende Berufserfahrung vorweisen können.
- Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung: Der Ausbilder benötigt den Nachweis, dass er die Fachkenntnisse vermitteln und die Ausbildung planen, durchführen und kontrollieren kann.

Die betriebliche und fachliche Eignung ist in den meisten (auch nicht ausbildenden) Betrieben gegeben und nicht Gegenstand einer besonderen Prüfung. Die von den IHKn abgenommene Ausbildereignungsprüfung betrifft nur den dritten Bereich, die berufs- und arbeitspädagogische Eignung des Ausbilders. Weil nicht-ausbildende Unternehmen oft nicht wissen, was die Ausbildereignungsprüfung tatsächlich beinhaltet, wird sie in Umfragen häufig als Grund für die nicht Ausbildung genannt.

Von den 2.145.207 im Jahre 2000 von der Bundesanstalt für Arbeit erfassten deutschen Betrieben ist über die Hälfte allein oder im Verbund mit anderen Betrieben ausbildungsberechtigt, d.h. sie besitzen die Ausbildereignung im Sinne der AEVO (GEWIESE 2001, S. 15). In den alten Ländern sind 58,7 % der Betriebe ausbildungsberechtigt, in den neuen Ländern 48,6 %. Mit der Unternehmensgröße steigt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe, in den neuen Ländern insgesamt allerdings auf niedrigerem Niveau im Vergleich zu den alten Bundesländern (Tabelle 18).

Tabelle 18: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe an allen Betrieben 2000 in %

	Betriebe mitbisBeschäftigten					Insgesamt
	1-9	10-49	50-199	200-499	500 u.m.	
Alte Bundesländer	52,9	71,4	82,9	92,2	93,4	58,7
Neue Länder und Berlin	41,4	68,8	77,0	80,0	89,0	48,6

© IfM Bonn

Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik 2000 durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT im Auftrag des IfM Bonn.

Da insbesondere kleine Beschäftigtengrößenklassen einen vergleichsweise niedrigen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe aufweisen, ist eine zunehmende Lockerung bei der Handhabung der Ausbildereignung festzustellen, die eine maximale Ausschöpfung des vorhandenen Ausbildungspotenzials ermöglicht: Insgesamt sind von den 2000 knapp 590.000 Ausbildern in Deutschland jeder Vierte (143.400) von der Ausbildereignungsprüfung befreit worden, d.h. sie haben weder die Ausbildereignungsprüfung noch eine Meisterprüfung (oder andere gleichgestellte Prüfungen) abgelegt (STATISTISCHES BUNDESAMT 2001, S. 183). So werden zwar die Schwierigkeiten der Erlangung der formalen Ausbildungsvoraussetzungen von nicht-ausbildenden Betrieben als Begründung für ihre Ausbildungsabstinenz häufig in den Vordergrund gestellt, stellen letztlich aber eine vergleichsweise leicht überwindbare Hürde dar.

Dass die Eignungsprüfung nicht ausschlaggebend ist für die Entscheidung auszubilden, zeigt der hohe Anteil Betriebe, der zwar ausbildungsberechtigt ist, aber dennoch nicht ausbildet: 26 % der ausbildungsberechtigten Betriebe bilden nicht aus. Insbesondere bei den "Sonstigen Dienstleistungen" liegt der Anteil nicht ausbildender, aber ausbildungsberechtigter Betriebe mit 37 % sehr hoch (GEWIESE 2001).

In den Fällen, wo die Ausbildereignung gegeben ist aber die betriebliche und fachliche Eignung Lücken aufweist, haben sich verschiedene Netzwerkverbände zum Ausgleich der betrieblichen Ausbildungsdefizite bewährt.

6.5 Ausbildungsnetzwerke

Ausbildungsnetzwerke existieren meist in Form von Verbundausbildung. Sie stellt eine Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieben dar und zielt darauf ab, den Mangel an Ausbildungsplätzen dadurch zu beheben, dass sie kleinen und mittleren Betrieben, die bisher nicht in der Lage waren auszubilden, die Qualifizierung junger Menschen im Verbund mit anderen Betrieben ermöglicht. Hierbei werden unterschiedliche Ausbildungsqualifikationen und -kapazitäten von Unternehmen so zusammengeführt, dass ein vollständiger Ausbildungsplatz entsteht. Die Verbundausbildung ist grundsätzlich in allen Berufsbildern möglich und wird vom Gesetzgeber ausdrücklich gefördert.⁴⁶

Neben Betrieben können auch über- und außerbetriebliche Ausbildungsstätten in die Verbundausbildung miteinbezogen werden. Dies ist vor allem in den neuen Bundesländern, wo seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes umfangreiche außerbetriebliche Ausbildungskapazitäten eingerichtet worden sind, eine alternative Form der Verbundausbildung.

Etwa 2 % der Betriebe gehen Verbünde mit anderen Betrieben oder Bildungsträgern eingehen, um ausbilden zu können (BMBF 2001, S. 113). Die Einbindung dieser Betriebe in das duale Ausbildungssystem ermöglicht eine nicht unerheblich Erschließung zusätzlichen Ausbildungskapazitäten - rund 42.000 Betriebe waren einzig dadurch in der Lage auszubilden. Die höchsten Anteile der im Verbund ausbildenden Betriebe entfallen auf die Branchen Gesund-

⁴⁶ In § 22 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes heißt es: "Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird".

heitswesen (10,4 %), Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat (11,4 %) und den sonstigen Dienstleistungen (11,8 %).

Es lassen sich vier, unterschiedlich organisierte Verbundmodelle charakterisieren (Übersicht 2).

Übersicht 2: Verbundmodelle

Verbundmodell	Beschreibung
Auftragsausbildung	Einzelne Ausbildungsabschnitte werden aus fachlichen Gründen oder wegen fehlender Kapazität an andere Betriebe vergeben.
Konsortium	Mehrere kleine und mittlere Unternehmen stellen jeweils Auszubildende ein und tauschen diese zu vereinbarten Phasen aus (Rotationsprinzip).
Leitbetrieb mit Partnerbetrieben	Der Leitbetrieb ist für die Ausbildung insgesamt verantwortlich. Er schließt die Ausbildungsverträge ab und organisiert die phasenweise Ausbildung bei den Partnerbetrieben.
Ausbildungsverein	Mehrere Betriebe schließen sich auf vereinsrechtlicher Grundlage zusammen. Der Verein tritt als Ausbilder auf. Er übernimmt die Steuerung der Ausbildung und wird von den Mitgliedern finanziell getragen.

© IfM Bonn

Quelle: WALDEN (2000), eigene Darstellung.

Die Ausbildung im Verbund eröffnet neben quantitativen auch qualitative Perspektiven. Betriebe, die grundsätzlich auch ohne Verbund in der Lage wären auszubilden, können im Verbund ihr Ausbildungsangebot um Spezialisierungsbereiche der Partnerbetriebe oder fachübergreifende Schlüsselqualifikationen anreichern. Die von einer Ausbildungskooperation ausgehenden innovativen Impulse könnten ebenfalls dazu beitragen die Attraktivität einer Ausbildung in mittelständischen Betrieben zu steigern und damit die Wettbewerbsfähigkeit von KMU, gegenüber größeren Betrieben, auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu erhöhen.

Die Verbundausbildung gilt als *die* Möglichkeit zur Erschließung des Ausbildungspotenzials kleiner und mittlerer Unternehmen. KMU, insbesondere auch Existenzgründer, stehen vor einer Reihe Probleme, welche die Ausbildung erschweren: Geringe finanzielle Mittel, mangelndes Personal für die Gestaltung des Ausbildungsprozesses, mangelnde pädagogische Erfahrung im Umgang mit Ausbildungsprozessen, starke Spezialisierung und damit mangelnde Bandbreite der laut Ausbildungsordnung zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten. Diese Defizite können durch die Verbundausbildung aufgehoben

werden und damit zusätzliche Lehrstellenpotenziale erschlossen werden. Über die Hälfte der Verbundbetriebe gehörten laut den Ergebnissen des IAB Betriebspanels 1999 zur Gruppe der Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass während Verbundmodelle mit mindestens einem größeren Betrieb in der Regel problemlos verlaufen, sich die Verbundausbildung zwischen kleineren Betrieben schwieriger gestaltet, da sie oftmals ähnliche Ausbildungslücken aufweisen.⁴⁷ Aus diesem Grund haben sich Varianten der Verbundausbildung entwickelt, welche die Einschaltung eines sogenannten "Bildungsträgers" vorsieht, der als Federführer, Koordinator und Qualitätsgarant fungiert und geeignete Betriebe zusammenführt. Die Einschaltung eines Bildungsträgers in ein solches "triale" System der Verbundausbildung, stößt auf große Akzeptanz seitens der Betriebe, verläuft aber nicht kostenneutral (HANDELSKAMMER HAMBURG Hrsg. 2000, S. 15; Expertengespräch IHK Dortmund). Die Grenzen dieses Verbundmodells zur Erschließung zusätzlichen Ausbildungspotenzials werden durch die finanziellen Möglichkeiten der meist öffentlichen oder halb-öffentlichen Organisatoren gesetzt.

6.6 Kosten/Nutzen der Ausbildung

Der betriebliche Erfolg hängt von zahlreichen Faktoren ab. Einige besonders herausragende sind Investitionen in Sachkapital, Forschung und Entwicklungsinvestitionen, Innovationen und Investitionen im Personalbereich (TESARING 1999). Im Personalbereich kann diese Investitionsentscheidung zu Gunsten von Neueinstellungen, Weiterbildungsmaßnahmen oder eben einer Erstausbildung gefällt werden. Die Entscheidung auszubilden hat für Unternehmen jedoch selten den Charakter einer strategischen Investition. "SMEs seldom consider skills an essential part of their strategy" (TROUVÉ 2001, S. 92). Ferner wird in diesem Bereich nicht zwischen Ersatz- und Erweiterungsinvestition unterschieden. In den Betrieben werden Ausbildungsausgaben als Kosten gebucht. Obwohl beispielsweise Opportunitätskosten inzwischen durchaus in die Kostenrechnung mit einfließen, wird der Gesamtbe-

⁴⁷ In einigen Ausbildungsordnungen wird beispielsweise die Vermittlung einer (traditionellen) Lohnkostenrechnung verlangt. In den meisten Kleinbetrieben wird sie aber entweder vollcomputerisiert abgewickelt oder ausgelagert und ist somit nicht mehr an Auszubildende vermittelbar, auch nicht im Verbund mehrerer Kleinbetriebe. (Ergebnisse von Expertengesprächen).

stand an Bildung im Betrieb nicht als Investition geführt, Abschreibungen nicht vorgenommen. Bruttoinvestitionen abzüglich Abschreibungen sind die eigentlichen Nettoinvestitionen in Bildung. Der Rest ist Ersatzinvestition bedingt durch das Ausscheiden (Ruhestand, Abwanderung) qualifizierter Arbeitskräfte oder Qualifikationsverluste. Auch in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) werden nur die Anlageinvestitionen der Bildungsanstrengungen als Bildungsinvestition gebucht. EWERHART (2001) stellt fest, dass lediglich 5 % der gesamtwirtschaftlichen Bildungsinvestitionen Nettoinvestitionen sind; 95 % stellen Reinvestitionen zur Deckung des demografisch bedingten Ersatzbedarfs dar. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Unternehmen für die Dauer der Ausbildung in der Regel eine (einfache) Kosten/Ertrags-Rechnung aufstellen, wobei die Kosten der Ausbildung im Vordergrund der betrieblichen Kalkulation stehen.⁴⁸

Die Kosten einer Ausbildung - von nicht-ausbildenden Unternehmen häufig als Ursache für ihr zurückhaltendes Ausbildungsengagement angeführt (vgl. u.a. SCHÄFER/WAHSE 2001) - sind für Betriebe recht leicht in Form von anfallenden Bruttokosten zu beziffern. Es lassen sich Personalkosten für die Auszubildenden, Personalkosten für Ausbilder, Anlage- und Sachkosten sowie Kosten für Lehrmaterialien, Verwaltung und externe Lehrgänge unterscheiden (Übersicht 3). Der Ertrag eines Auszubildenden wird an der von ihm erbrachten Produktionsleistung gemessen und beträgt durchschnittlich 40 % der Bruttokosten. Wird dieser von den Bruttokosten abgezogen, erhält man die Nettokosten. Die durchschnittlichen Bruttokosten über alle Betriebe betragen nach dem letzten Stand aus dem Jahr 1997 35.046 DM (BIBB 2002).

Allerdings existieren Branchenabhängigkeiten der Ausbildungskosten: In Wirtschaftszweigen, in denen die Ausbildung eine aufwendige Lehrwerkstattausbildung erfordert, fallen die Kosten im allgemeinen höher aus (Chemische Industrie, Energie und Wasserversorgung, usw.); dies gilt auch für Bereiche, in denen überdurchschnittliche Ausbildungsvergütungen gezahlt werden (Banken, Versicherungen - beide mit einem überdurchschnittlichen Abiturientenanteil) oder in denen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über

⁴⁸ Theoretisch wird ein Betrieb dann ausbilden, wenn die erwarteten Erlöse (E^r) die Kosten (K) der Ausbildung zumindest decken, wobei die Erlöse von der Wahrscheinlichkeit (P) abhängt, dass der Auszubildende dauerhaft im Betrieb bleibt: $K \leq E^r = P \cdot E$ (BÜCHEL/NEUBÄUMER 2001).

die Mindestanforderungen des dualen Systems weit hinausgehen, z.B. Aufenthalte in Auslandsfilialen.⁴⁹

Übersicht 3: Kosten/Nutzen der Ausbildung

Kosten	Nutzen
Personalkosten für Auszubildende (ca. 50,2 % der Bruttokosten) Ausbildungsvergütung, Sozialversicherungsbeiträge, Sozialleistungen	Erträge Produktive Arbeitsleistung der Auszubildenden (gemessen als Personalkosten die ansonsten für Arbeitskräfte auf dem externen Arbeitsmarkt anfallen würden)
Personalkosten für Ausbilder (ca. 39,3 % der Bruttokosten) Haupt- und nebenberufliche Ausbilder, externe Ausbilder	Nutzen durch vermiedene Kosten: Vermiedene Kosten für die Personalbeschaffung auf dem externen Arbeitsmarkt (Anzeigen, Verwaltungsaufwand usw.) Vermiedene Anwerbungskosten (höhere Löhne für externe Fachkräfte) Vermiedene Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten für extern rekrutierte Fachkräfte
Anlage- und Sachkosten (ca. 2,9 % der Bruttokosten) Sachausstattung der Lehrstätten und Arbeitsplätze, Abschreibung usw.	Immaterieller Nutzen: Ausbildung als Instrument zur Selektion leistungsfähiger Fachkräfte Imagegewinn, geringere Mitarbeiterfluktuation
Sonstige Kosten:(ca. 7,6 % der Bruttokosten) Lehrmaterialien, externe Lehrgänge, Verwaltung, Prüfungsgebühren usw.	Langfristiger Nutzen: Der erwartete Umsatzsteigerung und/oder Kostenreduzierung durch (besser) qualifizierte Mitarbeiter

© IfM Bonn

Quelle: TESSARING (1999), BÜCHEL/NEUBÄUMER (2001), eigene Darstellung.

Ausbildungskosten verlaufen nicht betriebsgrößenneutral (BARDELEBEN et al 1995). Die entscheidungsrelevanten Kosten, also diejenigen die Betriebe pro Auszubildenden zu tragen haben, steigen mit zunehmender Betriebsgröße. Zwischen einem Kleinstbetrieb mit bis zu neuen Beschäftigten und einem Großbetrieb mit 500 und mehr Beschäftigten verdoppeln sich die Bruttokosten. Dies ist auf den höheren Fixkostenanteil an den gesamten Ausbildungskosten in größeren Betrieben zurückzuführen, insbesondere den umfangreichen und

⁴⁹ Zum theoretischen Hintergrund vgl. BÜCHEL/NEUBÄUMER (2001).

kostenträchtigen Lehrwerkstätten. Die geringeren Ausbildungskosten liefern eine Erklärung dafür, dass sich KMU tendenziell handfester als Großunternehmen bei der Einstellung von Auszubildenden verhalten und konjunkturunabhängiger agieren.⁵⁰

Der Nutzen einer Ausbildung geht über die Erfassung der produktiven Arbeitsleistung, d.h. die Erträge, die ein Lehrling erbringt, hinaus. Er umfasst gleichermaßen den Nutzen durch entfallende Kosten (z.B. der höheren Entlohnung eines extern rekrutierten Mitarbeiters oder wegfallende Einarbeitungskosten extern rekrutierter Fachkräfte), den immateriellen Nutzen (Ausbildung als Instrument zur Selektion qualifizierter Fachkräfte, geringere Mitarbeiterfluktuation) und den langfristig erwarteten, ertragswirksamen Nutzen eines zusätzlichen, qualifizierten Mitarbeiters. Je höher die Wahrscheinlichkeit, dass der Lehrling nach abgeschlossener Ausbildung im Unternehmen bleibt, desto höher der zu erwartende Nutzen.

Analog zum Kostenverlauf ist der zu erwartende Nutzen einer betriebseigenen Ausbildung u.a. auch von der Branche abhängig, der das Unternehmen angehört. Nach BÜCHEL/NEUBÄUMER (2001) steigt der Nutzen,

- in Branchen und Unternehmen mit einem kapitalintensiven Leistungserstellungsprozess, d.h. mit einem hohen Beitrag von Maschinen, EDV und technisch-organisatorischem Wissen zum Produktionsergebnis. Hier ist die zu erwartende Grenzproduktivität eines zusätzlichen qualifizierten Mitarbeiters am höchsten;
- in Branchen und Unternehmen, in denen hohe, mit dem Humankapital verbundene, Transaktionskosten entstehen. Mit einem hohen Anteil qualifizierter Fachkräfte in der Beschäftigtenstruktur sind auch die Kosten, die einem Unternehmen durch ungeeignete Mitarbeiter und/oder hohen Personalfluktuation entstehen, besonders hoch (Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten, Opportunitätskosten durch unzureichende Leistung). Der Nutzen der Ausbildung führt zu einer Minimierung dieser Transaktionskosten;⁵¹

⁵⁰ LEICHT/TUR/CASTELLO (in: TROUVÉ 2001, S. 126) stellen diesbezüglich fest: "while there has been a steady increase in the number of employees in SMEs with an apprenticeship since the 1970's, in large enterprises their numbers have greatly decreased during the recession".

⁵¹ Die Einarbeitungskosten einer fremd ausgebildeten Fachkraft kann beispielsweise zwischen 3.100 und 13.100 DM liegen (BÜCHEL/NEUBÄUMER 2001, S. 271).

- in Branchen und Unternehmen mit hohem unternehmensspezifischem Humankapital. Auszubildenden werden in erster Linie unternehmensspezifisches Wissen und betriebsspezifische Fertigkeiten vermittelt, wodurch ihr "Marktwert" für andere Unternehmen verringert und die Wahrscheinlichkeit erhöht wird, dass sie nach ihrem Abschluss dauerhaft im Betrieb ertragsbringend eingesetzt werden können.

Der Gesamtnutzen einer Ausbildung ist allerdings sehr schwer zu quantifizieren. Die Humankapital Theorie hat bislang mangels Messbarkeit kaum Instrumente entwickeln können, die es den Unternehmen ermöglichen eine Kosten/Ertrags-Abwägung durch eine Investitionsrechnung abzulösen. "Little is known about the output side and especially the returns on such (human capital) investments. Human resource accounting has not yet provided an adequate response" (WESTPHALEN 2001, S. 253). Inwieweit eine Kosten/Nutzen Abwägung der Unternehmen für ihre Ausbildungsbereitschaft tatsächlich determinierend ist und wie sich in dieser Hinsicht KMU von Großunternehmen unterscheiden, kann deshalb nicht beurteilt werden.

II. Empirische Erhebung zum Ausbildungsverhalten von Jungunternehmen

1. Fragestellung und Zielsetzung der Unternehmensbefragung

1.1 Die Unternehmensbefragung

Die vorliegende Studie betrachtet die spezifischen Determinanten kleiner und mittlerer Unternehmen hinsichtlich ihres Ausbildungsverhaltens. Um Zusammenhänge zwischen der Ausbildungsbereitschaft und dem Unternehmensalter, der Unternehmensgröße, der Branche, aber auch der Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter und Unternehmens- bzw. Geschäftsführer feststellen zu können, wurde eine empirische Befragung durchgeführt.

Zielgruppe der Unternehmensbefragung waren junge Unternehmen aus dem Sektor der unternehmensnahen Dienstleistungen.⁵² In der Erhebung wurden solche Unternehmen als jung eingestuft, die nicht länger als 11 Jahre am Markt tätig sind. Auch wenn sich der Fokus der Untersuchung auf Unternehmen der unternehmensnahen Dienstleistungswirtschaft richtet, ist aufgrund der z.T. nicht eindeutigen Zuordnung eine punktgenaue sektorale Abgrenzung der Unternehmen nicht immer möglich.

1.2 Methodische Vorgehensweise

Da ausschließlich junge und damit in aller Regel auch kleine Unternehmen angeschrieben wurden, die sich erfahrungsgemäß in geringerem Umfang als größere Unternehmen an schriftlichen Befragungen beteiligen, erschien eine Rücklaufquote von 7 bis 10 % als realistisch. Der Bruttostichprobenumfang wurde deshalb auf 3.000 Unternehmen festgelegt. Die Adressen der Unternehmen wurden aus der Markus-Datenbank gezogen, wobei vorab eine Auswahl der zu befragenden Unternehmen getroffen wurde. Auswahlkriterien hierbei waren das Gründungsjahr und der Wirtschaftszweig der Unternehmen. Es wurden 294 Fragebögen zurückgesandt, von denen 291 für die Auswertung verwertbar war. Dies entspricht einer verwertbaren Rücklaufquote von 9,7 %.

⁵² Vgl. Anhang 1 zur Definition nach der Wirtschaftszweigsystematik WZ 93.

Tabelle 19: Stichprobenausschöpfung der Unternehmensbefragung

	Unternehmen	
	abs.	in %
Bruttostichprobe	3.000	100,0
Nicht zustellbar	123	4,1
Nettostichprobe	2.877	95,9
Rücklauf	294	9,8
auswertbar	291	9,7

© IfM Bonn

2. Eckdaten der befragten Unternehmen

Im folgenden wird der Befragungsrücklauf anhand verschiedener Strukturmerkmale dargestellt. Dieses Kapitel gibt einen kurzen Überblick über das Unternehmensalter, die Form der Unternehmensgründung, die Regionalverteilung, die Branchenstruktur, die Unternehmensgröße, die Umsatz- und Mitarbeiterstruktur wider.

2.1 Altersstruktur der Unternehmen

Obschon die Zielgruppe der Befragung Unternehmen waren, die nach 1990 gegründet wurden, beantworteten auch ältere Unternehmen den Fragebogen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung der in die Unternehmensbefragung einbezogenen Betriebe.

Tabelle 20: Altersstruktur aller Unternehmen

Unternehmensalter	Unternehmen	
	abs.	in %
11 Jahre und jünger	259	90,2
12 Jahre und älter	28	9,8
Insgesamt	287	100,0

© IfM Bonn

Relevant für unser Forschungsvorhaben sind insbesondere diejenigen Unternehmen, die tatsächlich als junge Unternehmen bezeichnet werden können. Aus diesem Grund werden in der weiteren Analyse die Unternehmen, die spätestens 1990 gegründet wurden gesondert betrachtet.

Tabelle 21: Altersstruktur der befragten Jungunternehmen

Unternehmensalter	Unternehmen	
	abs.	in %
0 bis 3 Jahre	71	27,4
4 bis 6 Jahre	82	31,7
7 bis 8 Jahre	56	21,6
9 bis 11 Jahre	50	19,3
Insgesamt	259	100,0

© IfM Bonn

Die differenzierte Betrachtung dieser Jungunternehmen nach ihrem Gründungszeitpunkt zeigt eine relativ homogene Verteilung der befragten Unternehmen, wobei jedoch mit gut 59 % ein Schwerpunkt bei den jüngeren Unternehmen (bis zu sechs Jahren) festzustellen ist.

2.2 Form der Unternehmensgründung

Da Unternehmensgründungen in unterschiedlichen Formen vorgenommen werden können, wurde in der vorliegenden Untersuchung zwischen originären Neugründungen, Ausgründungen aus einem bestehenden Unternehmen und Übernahmen unterschieden. Es ist zu vermuten, dass die Form der Gründung durchaus eine Bedeutung für das Ausbildungsverhalten der Unternehmen hat. Während originäre Neugründungen in der Regel als kleine Einheiten auf den Markt gehen, die bei einer günstigen Unternehmensentwicklung in der Regel nicht auf Personalreserven zurückgreifen können und auch oftmals keinerlei Ausbildungserfahrung haben, kann es sich bei Ausgründungen um größere Unternehmenseinheiten handeln, in denen (größere) Personalkapazitäten vorhanden sind und deren Mitarbeiter häufig schon über Ausbildungserfahrung verfügen. Gleiches gilt für Übernahmen.

Tabelle 22: Form der Unternehmensgründung aller Unternehmen

Form der Gründung	Unternehmen	
	abs.	in %
Originäre Neugründung	231	79,4
Ausgründung	48	16,5
Übernahme	11	4,1
Insgesamt	291	100,0

© IfM Bonn

Bei den hier betrachteten Unternehmen handelt es sich also überwiegend um originäre Neugründungen.

2.3 Regionalverteilung der Unternehmen

Von allen erfassten Unternehmen antworteten knapp drei Viertel aus Westdeutschland und 25,6 % der Unternehmen aus Ostdeutschland. Vergleicht man diese Anteilswerte mit dem Unternehmensbestand (Anzahl der Umsatzsteuerpflichtigen) (STATISTISCHES BUNDESAMT 1998, S. 228 ff.) in den westlichen und östlichen Bundesländern, so zeigt sich, dass die jungen Unternehmen in den östlichen Ländern in dieser empirischen Erhebung etwas überrepräsentiert sind. Dies mag zum einen daran liegen, dass in den neuen Bundesländern der Anteil an jungen Unternehmen am Gesamtbestand der Unternehmen größer ist als im Altbundesgebiet, zum andern aber auch am Antwortverhalten dieser Unternehmen.

Tabelle 23: Regionalverteilung

Bundesland	Unternehmen	
	abs.	in %
Baden-Württemberg	30	12,0
Bayern	51	20,5
Berlin	21	8,4
Brandenburg	11	4,4
Bremen	3	1,2
Hamburg	8	3,2
Hessen	19	7,6
Mecklenburg-Vorpommern	4	2,0
Niedersachsen	10	4,0
Nordrhein-Westfalen	49	19,7
Rheinland-Pfalz	9	3,6
Saarland	1	0,4
Sachsen	14	5,6
Sachsen-Anhalt	11	4,4
Schleswig-Holstein	5	2,0
Thüringen	2	0,8
Insgesamt	249	100,0

2.4 Branchenstruktur

In die Unternehmensbefragung wurden, wie bereits erwähnt, nur unternehmensnahe Dienstleister einbezogen. Die Branchenverteilung der befragten Unternehmen zeigt ein deutliches Übergewicht der neuen innovativen Branchen. Insbesondere die IT-Branche ist überproportional vertreten.

Tabelle 24: Branchenverteilung der jungen Unternehmen

Branche	Unternehmen	
	abs.	in %
IT-Branche	78	30,8
Marktforschung	32	12,6
Rechts-, Wirtschafts-, Unternehmensberatung	39	15,4
Technische Beratung	48	18,9
Handwerk/Industrie	11	4,3
Medien/Eventmanagement	7	2,8
Gebäudeservice	6	2,4
Industriedienstleistung	11	4,3
Handel	4	1,6
Sonstige Dienstleistung	17	6,7
Insgesamt	253	100,0

© IfM Bonn

Gut 30 % der befragten Betriebe gehören dem IT-Bereich und damit einer Branche an, in der neue Ausbildungsberufe benötigt wurden und vermutlich auch in Zukunft noch benötigt werden. Betrachtet man das Durchschnittsalter der einzelnen Branchen stellt man fest, dass die sogenannten innovativen Branchen, wie die IT-Branche oder die Medien- und Eventbranche im Durchschnitt eher mit jüngeren Unternehmen besetzt ist als die eher traditionellen Wirtschaftszweige, wie die Beratungsbranche.

2.5 Unternehmensgrößenstruktur

Es ist anzunehmen, dass aufgrund des Selektionsmerkmals "junge Unternehmen" die Unternehmensgröße, gemessen an der Zahl der Beschäftigten, eher niedrig ist. Eine verlässliche Statistik hinsichtlich der Durchschnittsbeschäftigung existiert weder bezogen auf das Unternehmensalter noch hinsichtlich des Gründungszeitpunktes. Die Angaben zur Durchschnittsbeschäftigung zum Gründungszeitpunkt variieren zwischen einem Mitarbeiter und 4,8 Mitarbei-

ter.⁵³ Innerhalb der ersten sechs Jahre verzeichnen junge Unternehmen im Durchschnitt ein Wachstum von drei bis fünf Mitarbeitern (KAY/MAY-STROBL/MAAß 2001).

Tabelle 25: Gegenwärtiger Personalbestand junger Unternehmen

Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten	Unternehmen	
	abs.	in %
1 bis 4	47	18,4
5 bis 9	102	39,8
10 bis 19	53	20,7
20 bis 49	32	12,5
50 und mehr	22	8,6
Insgesamt	256	100,0

© IfM Bonn

Das Ergebnis der Unternehmensbefragung bekräftigt, dass es sich bei jungen auch mehrheitlich um Kleinunternehmen handelt. Mehr als 90 % der Unternehmen haben weniger als 50 Beschäftigte. Knapp 58 % der befragten Unternehmen haben weniger als 10 Beschäftigte. Im Durchschnitt beschäftigen die jungen Unternehmen 5,3 Personen.

Die Frage nach der Mitarbeiterzahl zum Gründungszeitpunkt bestätigt die Tatsache, dass die Unternehmen mit einer relativ geringen Anzahl von Beschäftigten gegründet werden; etwa drei Viertel aller befragten Jungunternehmen hatten zum Gründungszeitpunkt maximal vier Beschäftigte (vgl. Tabelle 26).

Typischerweise könnte man annehmen, dass die jüngsten Unternehmen zu den kleinsten zählen. Tabelle 27 zeigt jedoch, dass dies nicht der Fall ist. In allen Beschäftigtengrößenklassen sind die Unternehmen etwa gleich alt. Die größten Unternehmen sind nicht zwangsläufig diejenigen, die am längsten auf dem Markt tätig sind, die kleinsten Unternehmen sind nicht zwangsläufig die Newcomer.

⁵³ Die Zahl der Beschäftigten ist abhängig vom Wirtschaftszweig, aber auch davon, ob eine finanzielle Förderung vorgelegen hat bzw. welche Art der finanziellen Förderung gegeben war (vgl. DEUTSCHE AUSGLEICHSBANK 2000; KAY/MAY-STROBL/MAAß 2001).

Tabelle 26: Anzahl der Beschäftigten in jungen Unternehmen zum Gründungszeitpunkt

Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten	Unternehmen	
	abs.	in %
1 bis 4	189	75,0
5 bis 9	34	13,5
10 bis 19	14	5,6
20 bis 49	9	3,6
50 und mehr	6	2,4
Insgesamt	252	100,0

© IfM Bonn

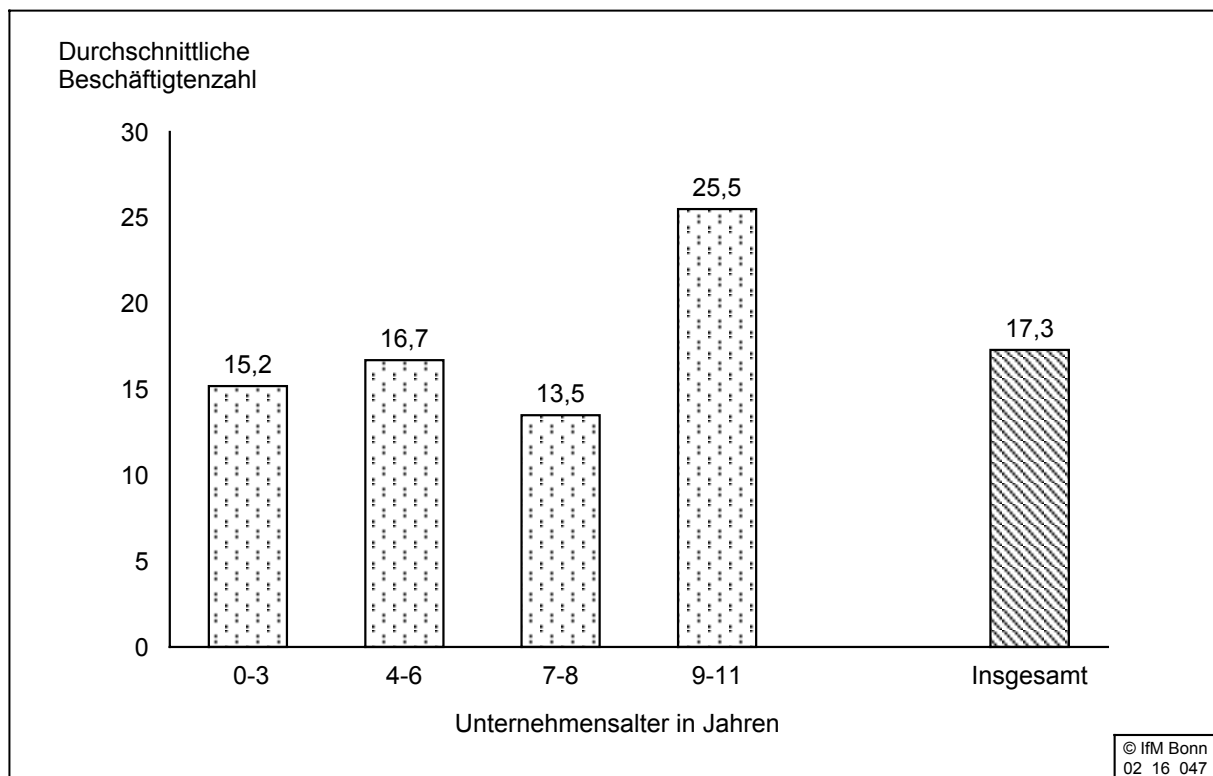
Tabelle 27: Altersstruktur der Jungunternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen

Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten	Anzahl Jungunternehmen	Durchschnittsalter in Jahren
1 bis 4	47	5,8
5 bis 9	102	5,4
10 bis 19	53	5,9
20 bis 49	32	5,9
50 und mehr	22	5,8
Insgesamt	256	5,7

© IfM Bonn

Dieses Ergebnis ist vor allem im Hinblick auf die häufige (wenn auch approximative) Gleichsetzung von Jungunternehmen mit Kleinstunternehmen von Bedeutung - insbesondere in Bezug auf die Interpretationsmöglichkeiten der amtlichen Statistik, die eine größenspezifische aber nicht eine altersspezifische Datenaufbereitung liefert. Abbildung 16 zeigt, dass sich erst ab einem Unternehmensalter von 9 Jahren signifikante Unterschiede in der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl ergeben.

Abbildung 16: Durchschnittliche Beschäftigtenzahl nach dem Unternehmensalter



2.6 Umsatzstruktur

Es kann vermutet werden, dass auch die Umsatzstruktur der Unternehmen einen Einfluss auf die Ausbildungsaktivität hat. Hintergrund ist die Überlegung, dass die Höhe des Umsatzes mit der Anzahl der Beschäftigten korrespondiert. Bei steigendem Umsatz könnte also ein höherer Bedarf an Fachkräften erforderlich werden und damit u.U. auch eine stärkere Nachfrage nach Auszubildenden. Es stellte sich die Frage, ob und inwieweit dies auch für junge (innovative) Dienstleister zutreffend ist.

Bei der Beurteilung der Umsatzentwicklung geht die Mehrzahl der Unternehmen von einer positiven Umsatzentwicklung für die nächsten drei Jahre aus. Mehr als 60 % der befragten Unternehmen erwarten steigende Umsatzzahlen, lediglich 11,2 % der jungen Unternehmen vermuten in den nächsten Jahren sinkende Umsätze.

Tabelle 28: Umsatzstruktur der Unternehmen

Umsatz von ... bis ... Mill. €	Unternehmen	
	abs.	in %
bis 0,25 Mill.	7	3,2
0,25 Mill. bis 0,5 Mill.	23	10,5
0,5 Mill. bis 1,0 Mill.	51	23,3
1 Mill. bis 2 Mill.	48	21,9
2 Mill. bis 5 Mill.	63	28,8
5 Mill. bis 10 Mill.	21	9,6
10 Mill. und mehr	6	2,3
Insgesamt	219	100,0

© IfM Bonn

Der durchschnittliche Jahresumsatz pro Mitarbeiter aller jungen Unternehmen liegt bei etwa 100.000 €. Mit steigender Mitarbeiterzahl steigt zwar auch der Umsatz insgesamt, der durchschnittliche Umsatz pro Mitarbeiter sinkt jedoch mit steigender Beschäftigtenzahl. Während junge Unternehmen mit ein bis vier Mitarbeiter durchschnittlich ungefähr 125.000 € je Mitarbeiter umsetzen, liegt der Umsatz je Beschäftigtem bei Unternehmen mit 20 bis 49 Mitarbeiter bei 75.000 €.

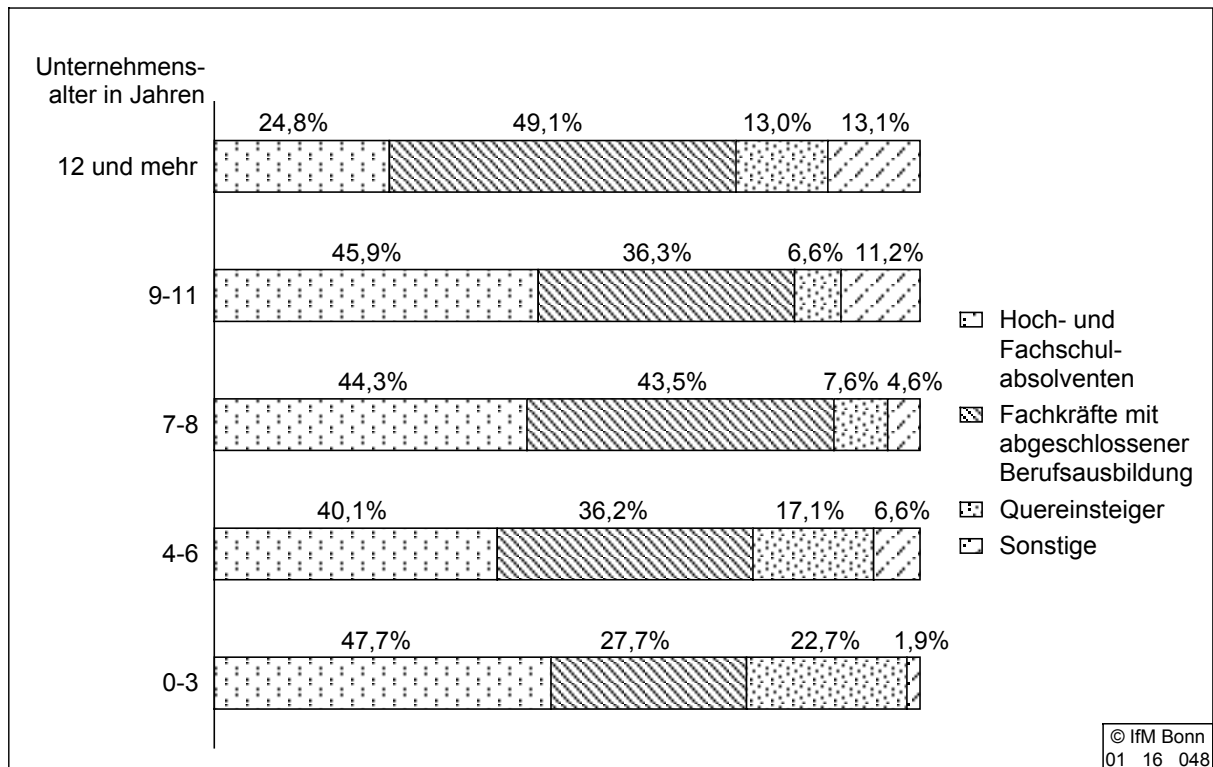
2.7 Qualifikationsstruktur

Die Befragungsergebnisse bestätigen, dass der Hochqualifiziertenanteil im Bereich der unternehmensnahen Dienstleister vergleichsweise hoch ist. Im Durchschnitt aller Jungunternehmen liegt der Akademikeranteil unter den Mitarbeitern bei 43 %. Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung machen weitere 38,6 % der Beschäftigten aus. Insgesamt geben 85 % der befragten Jungunternehmen an, mindestens einen Hoch- und Fachhochschulabsolventen zu beschäftigen. Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung sind ebenfalls in 87 % der Unternehmen vorzufinden, was auf einen ausgeglichenen Mix an Qualifikationsprofilen hindeutet.⁵⁴ Quereinsteiger werden nur in knapp 38 % der befragten Unternehmen beschäftigt. Nur in seltenen Fällen (8 % bzw. 5 % der Unternehmen) besteht das Personal ausschließlich aus Fach-/Hochschul-

⁵⁴ Im Gegensatz hierzu ergab beispielsweise die vom BMWI in Auftrag gegebene Studie zur Ausbildung in der Internet-Ökonomie, dass Mitarbeiter mit betrieblicher oder fachschulischer Ausbildung in nur 27 % der befragten Unternehmen zu finden sind (allerdings handelt es sich hier überwiegend um Unternehmen der Medienbranche).

absolventen bzw. Fachkräften. Es zeigt sich auch, dass Gründungsunternehmen, die bis zu 3 Jahre alt sind, den höchsten Anteil an Fach-/Hochschulabsolventen und den geringsten Anteil an Fachkräften haben.

Abbildung 17: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach dem Unternehmensalter

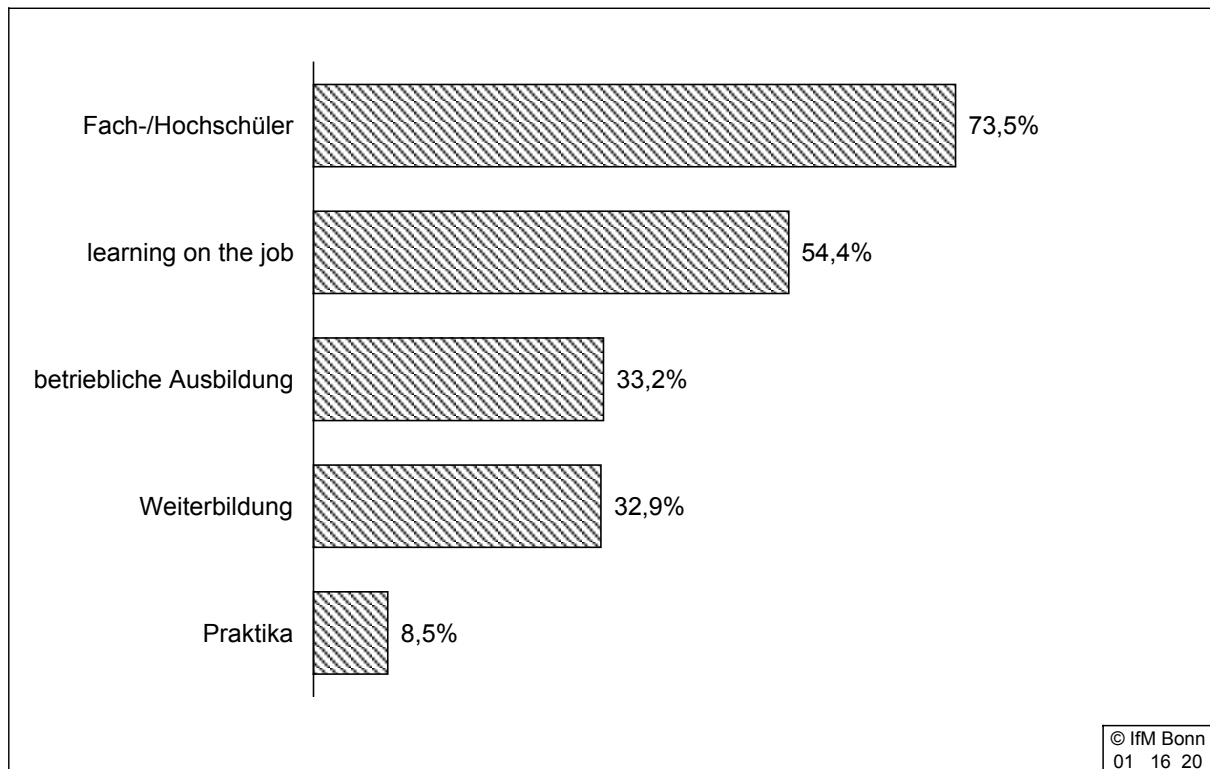


2.7.1 Qualifikatorischer Hintergrund des Unternehmers/ Geschäftsführers

Interessant für die unternehmerische Ausbildungsaktivität ist auch die Frage nach dem Ausbildungshintergrund der Unternehmer bzw. Geschäftsführer. Ausgehend von der Annahme, dass Geschäftsführer mit betrieblichem Ausbildungshintergrund einen Informationsvorsprung hinsichtlich des dualen Systems haben, der sich auf die Ausbildungsbeteiligung auswirken könnte, wurden die Geschäftsführer zu ihrer Ausbildung befragt.

Bei der Ausbildung des Unternehmensgründers dominiert das Fach-/Hochschulstudium. Fast drei Viertel der befragten jungen Unternehmer haben an einer Fachhochschule oder Universität studiert. Demgegenüber können nur ein Drittel der Unternehmer eine betriebliche Ausbildung vorweisen.

Abbildung 18: Ausbildungshintergrund des Unternehmers/Geschäftsführers



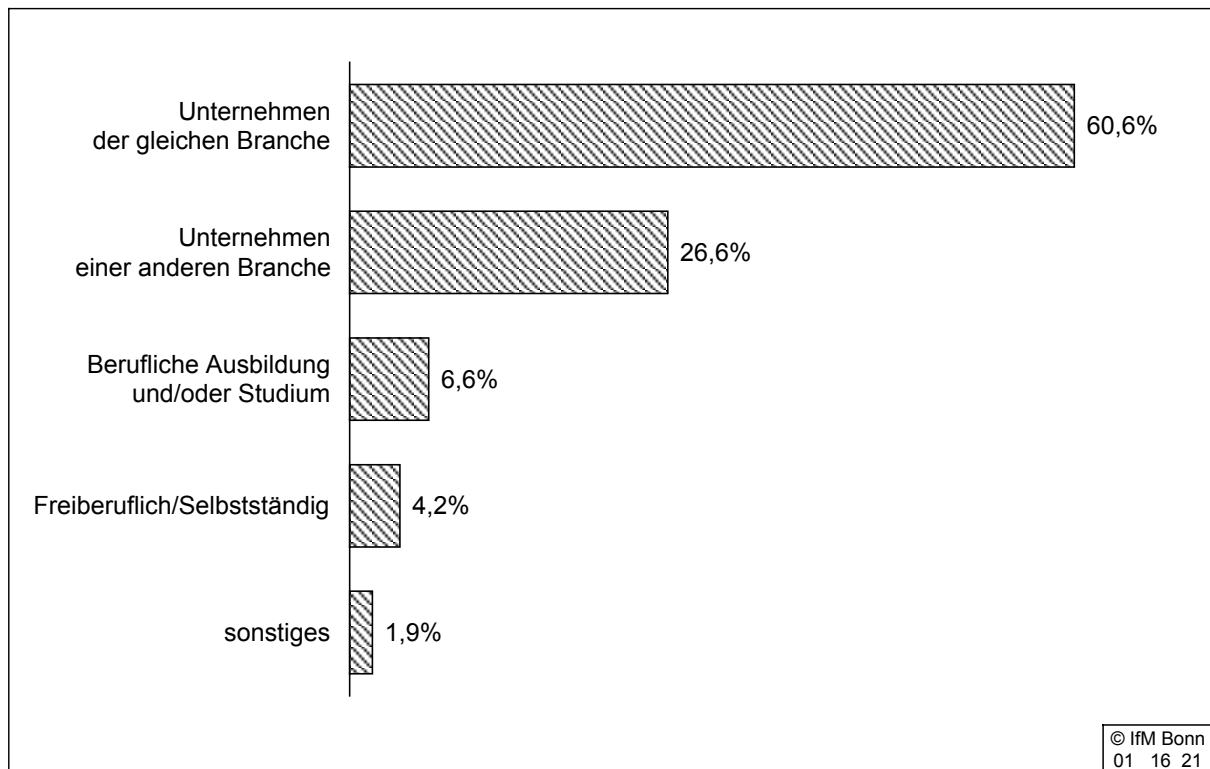
(Mehrfachantworten möglich)

2.7.2 Beruflicher Hintergrund des Geschäftsführers

Darüber hinaus könnte auch der berufliche Hintergrund des Unternehmers bzw. Geschäftsführers eine Bedeutung für die Ausbildungsaktivität haben. So ist zu vermuten, dass ein Unternehmer, der in seiner früheren Beschäftigung bereits Erfahrungen mit der Ausbildung Jugendlicher gemacht hat, weniger Berührungspunkte mit dem dualen System hat als Unternehmer, die unmittelbar nach ihrem Fach-/Hochschulabschluss gründen.

Auch wenn die meisten Geschäftsführer einen Fach-/Hochschulabschluss haben, so gründen nur die wenigstens ein Unternehmen unmittelbar nach ihrem Studium (6,6 %). Die Mehrzahl der Geschäftsführer hat vor der Unternehmensgründung, -übernahme oder -ausgründung berufliche Erfahrung in einem Unternehmen der gleichen oder einer anderen Branche gesammelt.

Abbildung 19: Beruflicher Hintergrund des Unternehmers/Geschäftsführers



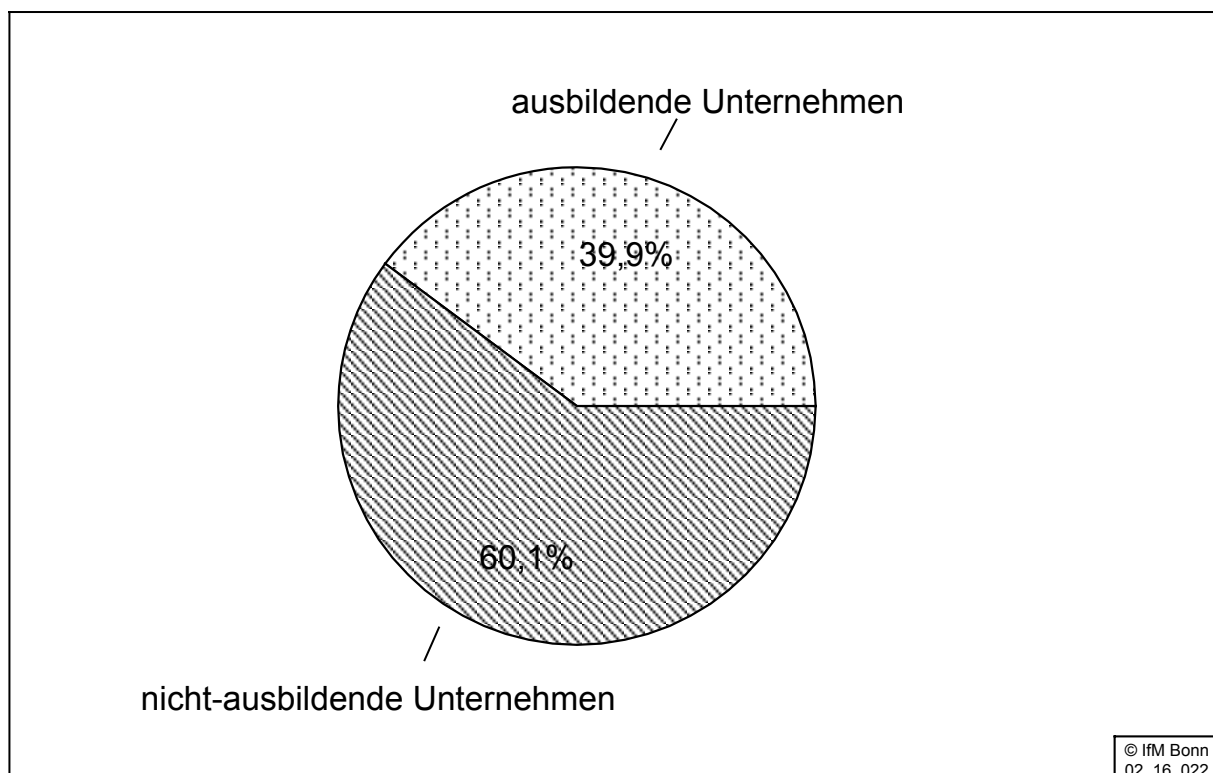
3. Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung machen deutlich, dass etwa 60 % der befragten Unternehmen keine Jugendlichen ausbilden. Von den nicht ausbildenden Unternehmen haben früher 8 % der Unternehmen mindestens einen Auszubildenden beschäftigt und mehr als 15 % der nichtausbildenden Unternehmen plant, zukünftig Auszubildende einzustellen. Von denjenigen Unternehmen, die ausbilden, beschäftigen die meisten Unternehmen nur einen einzigen Auszubildenden.

Ein Vergleich mit anderen empirischen Studien, die sich ebenfalls auf unternehmensnahe Dienstleistungsunternehmen konzentrieren, kommt zu leicht abweichenden Ergebnissen (vgl. KAYSER/WIMMERS/HAUSER 1998). Dort ist die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen geringer als bei dem hier betrachteten Untersuchungssample. Von den 1.000 Unternehmen in der 1998 durchgeführten Untersuchung beschäftigen 28 % mindestens einen Auszubildenden. Differenziert man dieses Ergebnis darüber hinaus nach jungen und etablierten Dienstleistungsunternehmen zeigt sich, dass damals lediglich knapp ein Viertel (23,7 %) der jungen Unternehmen ausbildeten. Damit liegt die Ausbildungsaktivität mit rund 40 % der Unternehmen in den neuen Erhebungsergebnissen deutlich höher. Der höhere Anteil ausbildender Jungunter-

nehmen in der jüngsten Erhebung mag darauf zurückzuführen sein, dass die befragten Unternehmen sich in erster Linie zu dem Thema Ausbildung äußern sollten, während es in der zitierten älteren Studie um Dienstleistungsunternehmen im allgemeinen ging. Es ist daher nicht auszuschließen, dass in der nachfolgenden Analyse eine positive Verzerrung zugunsten von Ausbildungsunternehmen vorliegt.

Abbildung 20: Anteil der ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen



Im Folgenden wird untersucht, ob und gegebenenfalls inwieweit ein Zusammenhang zwischen der Form der Unternehmensgründung, dem Unternehmensalter, der -größe, der Branche oder auch der Qualifikationsstruktur und dem Ausbildungsverhalten der jungen Unternehmen feststellbar ist.

3.1 Form der Unternehmensgründung und Ausbildungsaktivität

Zunächst ist zu prüfen, ob die Form der Unternehmensgründung Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen hat. Hierfür wird zwischen originärer Neugründung, Ausgründung und Übernahme eines Unternehmens unterschieden. Tatsächlich zeigt eine nach obigen Merkmalen differenzierte Betrachtung auch Unterschiede im Ausbildungsverhalten (Tabelle 29).

Tabelle 29: Form der Unternehmensgründung und Ausbildungsaktivität

Form der Unternehmensgründung	Unternehmen bildet aus		Unternehmen bildet nicht aus		Insgesamt abs.
	abs.	in %	abs.	in %	
Originäre Neugründung	87	37,7	144	62,3	231
Ausgründung	24	50,0	24	50,0	48
Übernahme	5	41,7	7	58,3	12
Insgesamt	116	39,9	175	60,1	291

© IfM Bonn

Ausgegründete Unternehmen weisen mit 50 % die höchste, originäre Neugründungen mit knapp 38 % die geringste Ausbildungsaktivität auf. Eine Ursache hierfür kann darin gesehen werden, dass ausgegründete Unternehmen bereits über eine gewisse Betriebsgröße und auch über Ausbildungsstrukturen verfügen sowie Mitarbeiter beschäftigen, die bereits Erfahrungen mit dem dualen Ausbildungssystem haben. Ähnliches gilt - leicht abweichend - auch für Übernahmen. Originäre Neugründungen beginnen ihre Markttätigkeit als relativ kleine Organisationseinheit und benötigen in der Regel mehr Zeit, entsprechende Betriebsstrukturen zu schaffen. Betrachtet man ausschließlich junge Unternehmen (11 Jahre und jünger) ändert sich das Ergebnis nur unwesentlich dahingehend, dass der Anteil der ausbildenden Unternehmen in allen Kategorien leicht sinkt.

3.2 Einfluss des Unternehmensalters auf die Ausbildungsbereitschaft

Mit der Unternehmensbefragung sollte u.a. überprüft werden, ob ein signifikanter Zusammenhang zwischen Firmenalter und der Beschäftigung von Auszubildenden besteht. Eine grundlegende These zum Ausbildungsverhalten junger Unternehmen, die in verschiedenen Studien (BIBB 2000a; ZWICK 2001) aufgestellt, aber bislang nicht empirisch überprüft worden ist, besagt, dass Jungunternehmen eine geringere Ausbildungsbeteiligung aufweisen als ältere Unternehmen, gerade deshalb, weil sie jung seien. Die zur Ausbildung notwendige Reife gehe mit der Berufs-, Personal- und Branchenerfahrung einher und könne erst ab einem gewissen Alter erlangt werden.

Tabelle 30: Durchschnittsalter ausbildender und nicht ausbildender Jungunternehmen in Jahren

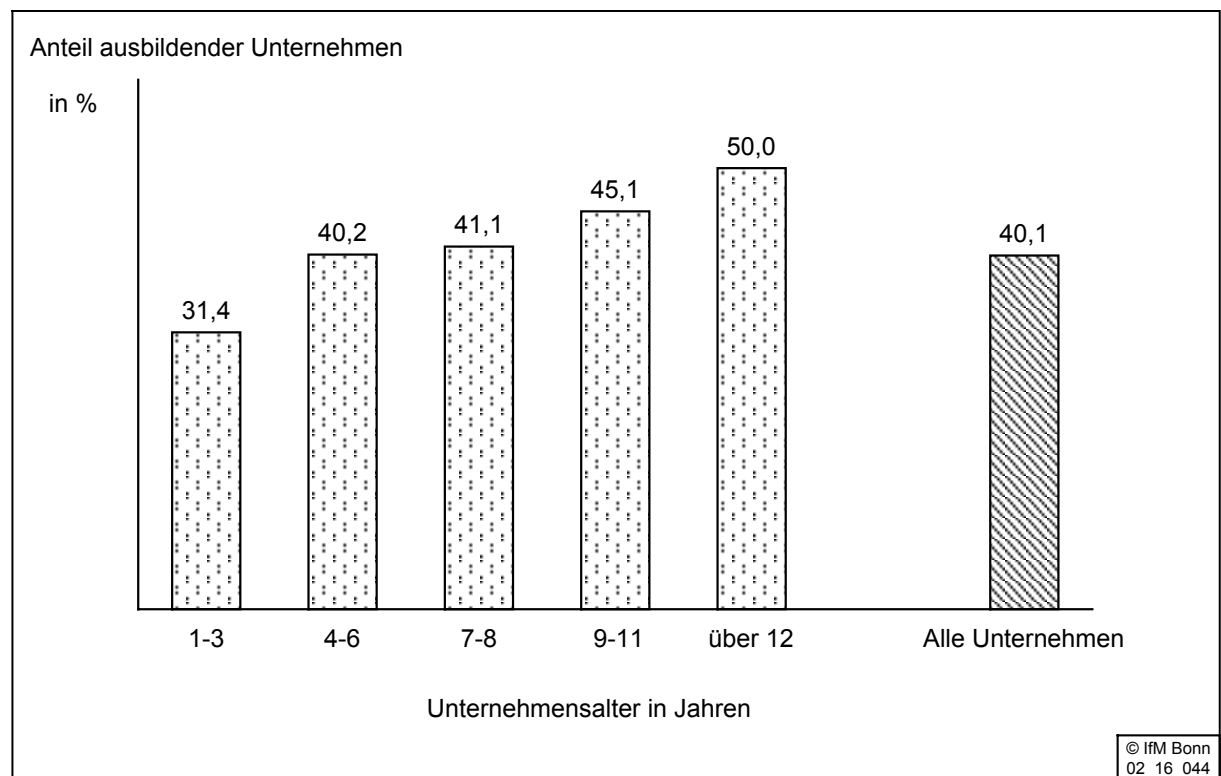
Durchschnittliches Unternehmensalter ...	Ausbildende Unternehmen	Nicht ausbildende Unternehmen	Alle Unternehmen
ab 1990 gegründeter Unternehmen (n= 256)	6,2	5,5	5,8
aller Unternehmen (n=290)	8,0	6,4	7,0

© IfM Bonn

Es war daher zu erwarten, dass das Durchschnittsalter ausbildender Jungunternehmen deutlich höher ist als dasjenige nicht-ausbildender Unternehmen.

Erste Ergebnisse unserer Unternehmensbefragung zeigen, dass im Durchschnitt ausbildende Jungunternehmen tatsächlich aber nur geringfügig älter sind als nicht-ausbildende Jungunternehmen: Unternehmen, die ausbilden sind im Schnitt etwas über 6 Jahre alt, Unternehmen, die nicht ausbilden, etwa 5½ Jahre alt. Der Altersunterschied zwischen diesen beiden Gruppen ist weniger hoch als zu erwarten gewesen wäre.

Abbildung 21: Unternehmensalter und Ausbildungsaktivität



Wird der Anteil ausbildender Unternehmen nach Alterskategorie geschichtet, zeigt sich, dass ganz junge Unternehmen mit einem Alter von bis zu 3 Jahren

eine geringere Ausbildungsbeteiligung aufweisen als ältere Unternehmen. In der nächsthöheren Altersklasse steigt der Anteil ausbildender Unternehmen jedoch deutlich an. Danach nimmt die Ausbildungsbeteiligung der älteren Unternehmen mit steigendem Unternehmensalter zu.

Damit bestätigen die Befragungsergebnisse die These, dass mit zunehmendem Unternehmensalter die Ausbildungsaktivität tendenziell steigt.

Da für unsere Analyse das Ausbildungsverhalten der jungen, neugegründeten Unternehmen von besonderem Interesse ist, wurden in einem nächsten Schritt die älteren Unternehmen und die Ausgründungen und Übernahmen herausgefiltert, so dass wir in der nachfolgenden Tabelle ausschließlich junge originäre Neugründungen betrachten.

Tabelle 31: Unternehmensalter und Ausbildung (nur junge originäre Neugründungen)

Unternehmensalter	Anzahl der Unternehmen		Ausbildende Unternehmen	
	abs.	in %	abs.	in %
0 bis 3 Jahre	48	23,3	12	25,0
4 bis 6 Jahre	71	34,5	28	39,4
7 bis 8 Jahre	46	22,3	17	37,0
9 bis 11 Jahre	41	19,9	18	43,9
Insgesamt	206	100,0	75	36,4

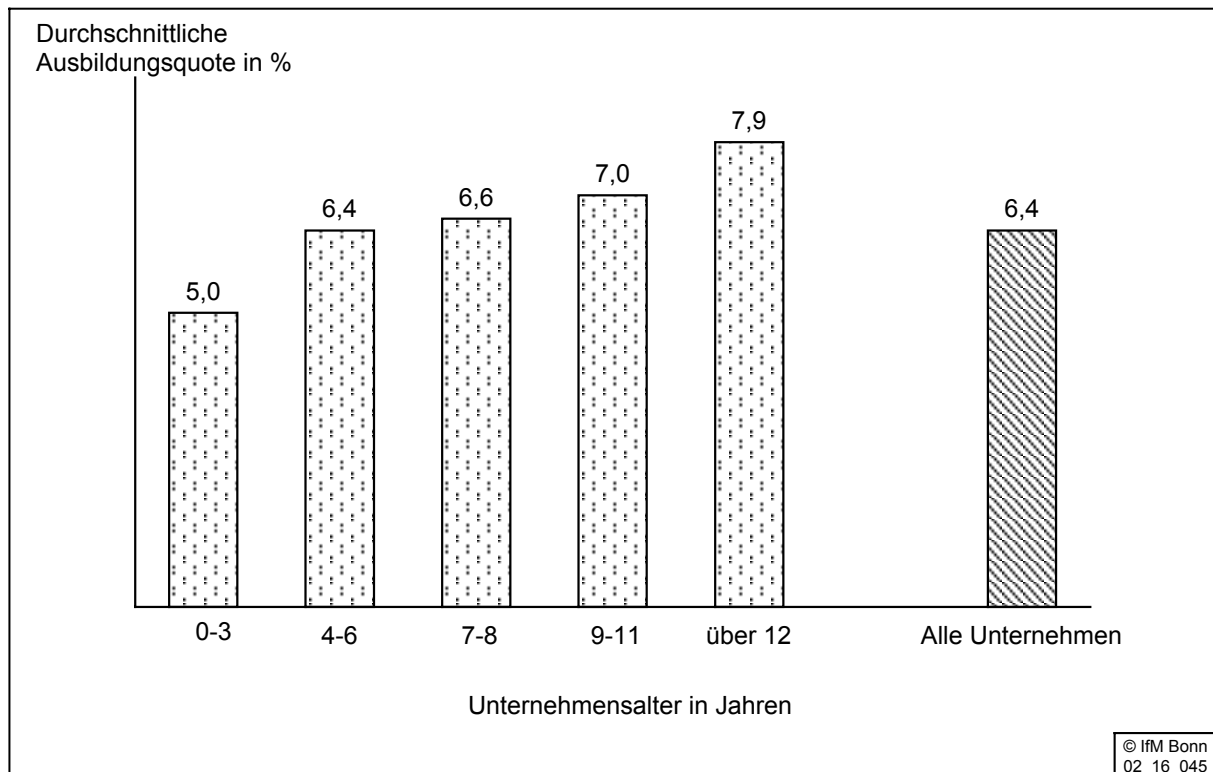
© IfM Bonn

Hierbei lässt sich feststellen, dass in der Tendenz ein ähnliches Ergebnis erzielt wird. Auch bei dieser isolierten Auswertung steigt die Ausbildungsbereitschaft mit dem Unternehmensalter. Deutlich wird, dass die vergleichsweise geringere Ausbildungsaktivität bei den originär neu gegründeten Unternehmen insbesondere bei ganz jungen Unternehmen bis zu 3 Jahren auftritt. Vermutlich hat die Gründungsform deshalb in den ersten Existenzjahren den stärksten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen ausbildet.

3.2.1 Ausbildungsquote

Nicht nur die Anzahl der Unternehmen, die Auszubildende beschäftigen, sondern auch die Ausbildungsquote⁵⁵ ist als ein Indikator für die Ausbildungsinintensität der Unternehmen von großem Interesse.

Abbildung 22: Durchschnittliche Ausbildungsquote* nach dem Unternehmensalter



*Anteil der Auszubildenden in der Gesamtzahl der Beschäftigten

Ebenso wie ausbildende Unternehmen bereits etwas länger am Markt tätig sind als nicht-ausbildende, ist die durchschnittliche Ausbildungsquote in älteren Unternehmen höher als in jüngeren Unternehmen. Mit zunehmendem Alter steigt also der Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten der Jahrgangsguppen.

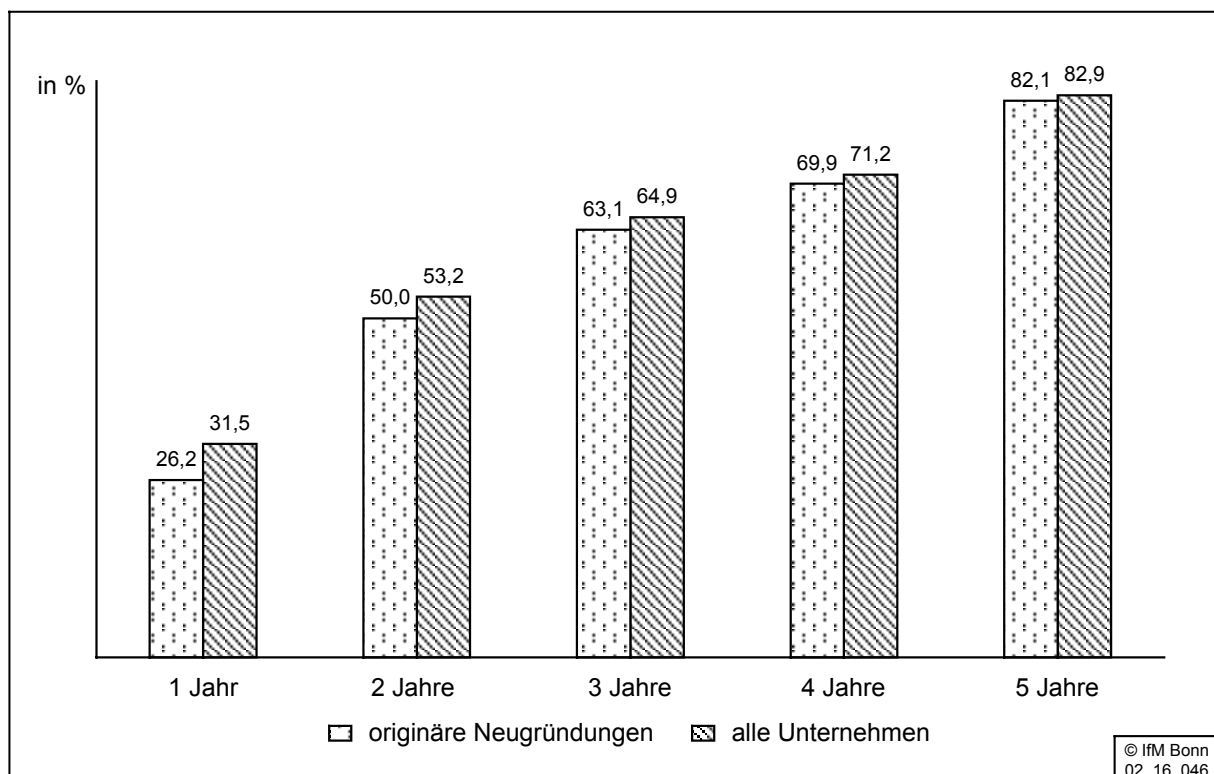
3.2.2 Ausbildungsentscheidung

Die Entscheidung auszubilden wird bereits in einem sehr frühen Unternehmensstadium gefällt: Über die Hälfte (54 %) der ausbildenden Unternehmen

⁵⁵ Die Ausbildungsquote setzt die Anzahl Auszubildende ins Verhältnis zu der Gesamtzahl der Beschäftigten.

beschäftigt in den ersten 2 Jahren nach der Gründung bereits einen Auszubildenden. 31,7 % der Ausbildungsbetriebe beschließen innerhalb eines Jahres nach der Gründung, Auszubildende einzustellen, weitere 22 % nach dem zweiten Gründungsjahr. Im Durchschnitt beschäftigten ausbildende Unternehmen bereits knapp 3 Jahre nach ihrer Existenzgründung ihren ersten Auszubildenden. Dieser Befund macht deutlich, dass ein Unternehmen in einer recht frühen Unternehmensphase die Weichen bzgl. seines Ausbildungsverhaltens stellt. Die Ausbildungsmotivation wird nicht erst - wie vermutet - in der ersten Reifephase des jungen Unternehmens entwickelt.

Abbildung 23: Zeitraum zwischen Existenzgründung und erstmaliger Einstellung von Auszubildenden



Eine gesonderte Betrachtung der Ausbildungsentscheidung junger originärer Neugründungen führt zu einem ähnlichen Ergebnis; allerdings insgesamt auf einem leicht niedrigeren Niveau. Insbesondere im ersten Jahr der Unternehmensgründung wird in originären Neugründungsunternehmen im Vergleich zu allen Unternehmen weniger ausgebildet (26,2 % im Vergleich zu 31,5 %). Daraus kann geschlossen werden, dass junge Unternehmen, die ausgegründet oder übernommen wurden, sich schneller entschließen, auszubilden. Dies mag daran liegen, dass in diesen Unternehmen bereits Ausbildungsstrukturen vorhanden sind bzw. Mitarbeiter beschäftigt werden, die über Erfahrungen mit dem dualen Ausbildungssystem verfügen.

3.2.3 Realisierung der Ausbildungsentscheidung

Ein weiteres wesentliches Ergebnis der Unternehmensbefragung besteht in der Feststellung, dass die Unternehmen nur relativ wenig Zeit benötigen einen Auszubildenden einzustellen, wenn sie erst einmal den Entschluss gefasst haben, auszubilden. Der Zeitraum, der zwischen der Idee auszubilden und der tatsächlichen Einstellung von Auszubildenden vergeht, beträgt bei der Mehrzahl der Unternehmen (63 %) lediglich drei Monate. Etwa ein weiteres Fünftel der ausbildenden Unternehmen schaffen nach sechs Monaten einen Ausbildungsplatz. D.h., dass über 80 % der ausbildenden Unternehmen innerhalb von einem halben Jahr einen Auszubildenden eingestellt haben, nachdem sie sich einmal für die Ausbildung entschieden haben.

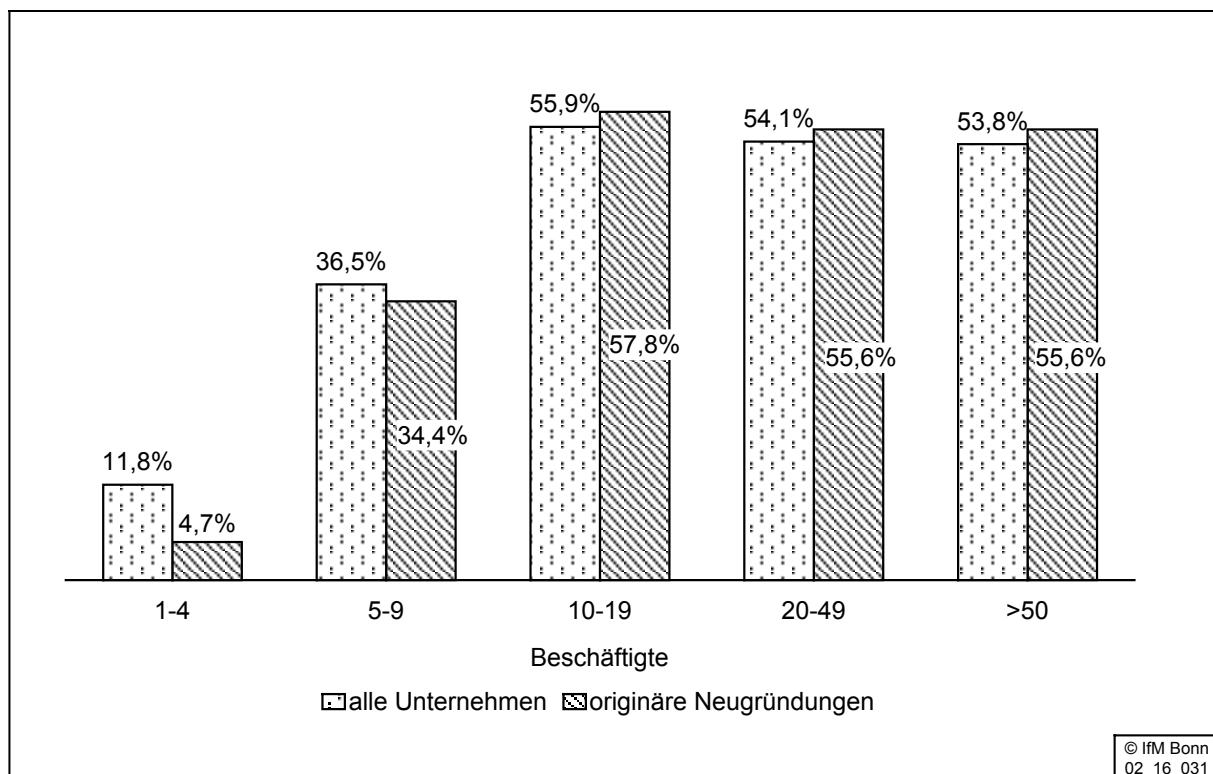
Die Befragungsergebnisse lassen darauf schließen, dass die Unternehmen sehr zielgerichtet und schnell handeln, wenn der Entschluss, Auszubildende einzustellen, einmal gefasst ist. Diese Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass die Hürden, die mit der Schaffung von Ausbildungsplätzen verbunden sind, relativ leicht zu überwinden sind, ist erst einmal die grundsätzliche Bereitschaft zur Ausbildung in einem Unternehmen entstanden. Hierauf wäre gegebenenfalls im Kontext der Gründungsberatung ein zusätzlicher Schwerpunkt zu legen.

3.3 Größenbedingte Ausbildungsaktivität

Ein weiteres Ziel der Unternehmensbefragung war die Überprüfung der Hypothese, dass mit steigender Unternehmensgröße auch die Anzahl der ausbildenden Unternehmen steigt. Diese Hypothese konnte zwar bereits in anderen empirischen Studien verifiziert werden (LENSKE/WERNER 1998; MICHEL MEDIENFORSCHUNG UND BERATUNG 2000; ZWICK/SCHRÖDER 2001; TROUVÉ 2001), in dieser empirischen Erhebung interessiert jedoch vor allem die Frage, inwieweit diese These auch für junge unternehmensnahe Dienstleistungsunternehmen zutrifft. Die Ergebnisse lassen erkennen, dass auch bei jungen unternehmensnahen Dienstleistern ein Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Ausbildungsbereitschaft besteht. Je größer das Unternehmen, umso größer ist sowohl die Anzahl der ausbildenden Unternehmen als auch die Anzahl der in einem Unternehmen beschäftigten Auszubildenden. Allerdings ist dieser Zusammenhang im Vergleich zu den oben erwähnten Studien nicht ganz so zwingend, was u.a. daran liegen kann, dass es sich um junge Unternehmen handelt, die zu über 90 % der Befragungsgrundgesamtheit weniger als 50 Beschäftigte aufweist.

Abbildung 24 zeigt die tendenziell wachsende Ausbildungsbereitschaft mit steigender Unternehmensgröße. Allerdings fällt auf, dass Unternehmen, die 10 oder mehr Mitarbeiter haben, hinsichtlich ihrer Ausbildungsaktivität keine großen Unterschiede mehr aufweisen.

Abbildung 24: Unternehmensgröße und Ausbildungsaktivität in %



Ein wesentliches Ergebnis der Befragung zeigt sich darin, dass das Ausbildungsengagement von allen befragten Unternehmen beim Übergang vom Kleinunternehmen zu Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten sprunghaft ansteigt. Während nur etwas mehr als jedes zehnte Kleinunternehmen (1 bis 4 Beschäftigte) einen Auszubildenden beschäftigt, bildet bereits in der nächst höheren Beschäftigtengrößenklasse (5 bis 9 Mitarbeiter) jedes dritte Unternehmen aus. Die Ausbildungsaktivität steigt in den Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten weiter an. Allerdings ist in den nächst höheren Beschäftigtengrößenklassen die Größenabhängigkeit der Ausbildungsbeteiligung nicht mehr so eindeutig; der Anteil ausbildender Betriebe bleibt ab einer Schwelle von 10 bis 19 Beschäftigten nahezu konstant: Ob zehn, zwanzig, fünfzig oder mehr Personen im Unternehmen tätig sind, der Anteil ausbildender Jungunternehmen liegt bei gut 50 %.

Die Analyse der originären Neugründungen zeigt ein ähnliches Bild. Auffällig ist jedoch der relativ geringe Anteil ausbildender Kleinunternehmen.

Weiter oben wurde festgestellt, dass ausbildende Unternehmen im Durchschnitt etwas größer sind als nicht ausbildende Unternehmen. Interessant ist dabei eine Unterscheidung zwischen den verschiedenen Formen der Unternehmensgründungen. Während ausbildende originäre Neugründungen und Übernahmen im Durchschnitt etwas größer sind als nicht ausbildende Unternehmen ist dies bei Ausgründungen umgekehrt.

Tabelle 32: Durchschnittliche Beschäftigtenzahl nach Formen der Unternehmensgründung in %

Gründungsart	Durchschnittliche Beschäftigtenzahl zum Gründungszeitpunkt		Durchschnittliche Beschäftigtenzahl zum Befragungszeitpunkt	
	Alle Unternehmen	Ausbildende Unternehmen	Alle Unternehmen	Ausbildende Unternehmen
Originäre Neugründung	4,2	4,7	16,8	22,2
Übernahme	4,9	8,3	7,9	12,0
Ausgründung	11,3	8,1	22,4	15,9
Insgesamt	5,4	5,5	17,4	20,6

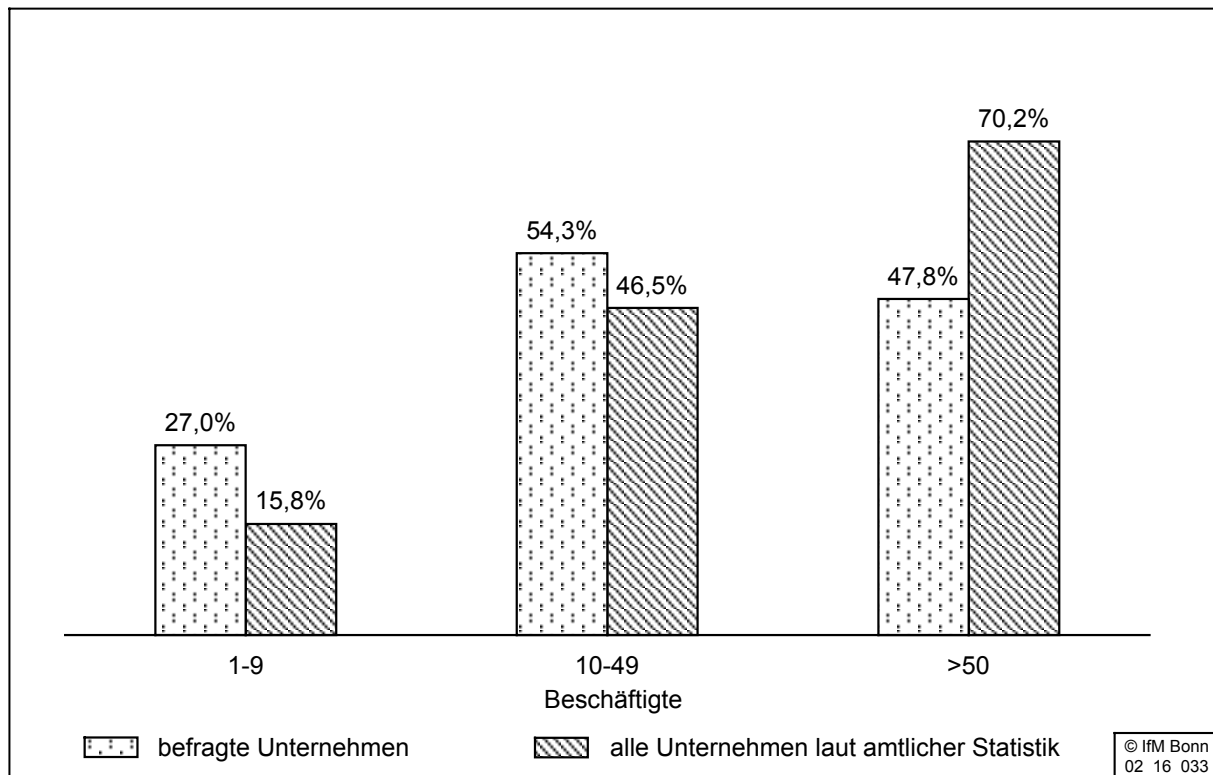
© IfM Bonn

Ein Vergleich der Befragungsergebnisse mit den Daten der amtlichen Statistik⁵⁶ gibt Aufschluss darüber, inwieweit das Ausbildungsverhalten junger unternehmensnaher Dienstleister größenspezifische Besonderheiten aufweist.⁵⁷ Die Zahlen der Beschäftigungsstatistik bestätigen - ebenso wie die Erhebungsergebnisse - die Hypothese, dass der Anteil ausbildender Unternehmen mit der Unternehmensgröße tendenziell steigt. Allerdings zeigt ein nach Beschäftigtengrößenklassen untergliederter Vergleich, dass in den unteren Beschäftigtengrößenklassen der Anteil ausbildender Unternehmen in der hier betrachteten Befragungsgrundgesamtheit deutlich höher liegt als in der amtlichen Statistik. Lediglich bei den Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern ist laut amtlicher Statistik ein weitaus höherer Anteil ausbildender Unternehmen zu verzeichnen.

⁵⁶ Die Vergleichsdaten stammen aus der Beschäftigtenstatistik 1999 der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, BMBF (2001).

⁵⁷ Hierfür wurden die Befragungsergebnisse entsprechend der Beschäftigtengrößenklassen der amtlichen Statistik berechnet.

Abbildung 25: Ausbildungsbeteiligung nach Unternehmensgröße - Vergleich der befragten Unternehmen mit allen Unternehmen laut amtlicher Statistik



Bei Jungunternehmen ist auch in der kleinsten Beschäftigtengrößenklasse mit 27 % eine recht hohe Ausbildungsbeteiligung festzustellen. Obwohl die Erhebung keinen repräsentativen Charakter für sich in Anspruch nimmt, ist zu erkennen, dass die Diskrepanz zwischen der Ausbildungsbeteiligung von jungen Mikro-Unternehmen (1 bis 9 Beschäftigte) und den anderen Beschäftigtengrößenklassen bei weitem nicht so hoch ist, wie die aus der amtlichen Statistik hervorgehenden Werte für die Gesamtheit aller Unternehmen. Der Ausbildungsrückstand der Kleinstunternehmen ist geringer bei Jungunternehmen als bei älteren Unternehmen.

3.4 Brancheneinflüsse auf die Ausbildungsaktivität

Nachdem festgestellt wurde, inwieweit das Alter und die Unternehmensgröße einen Einfluss auf das Ausbildungsverhalten ausüben, soll nun überprüft werden, ob ein Zusammenhang zwischen der Branche und der Ausbildungsbeteiligung besteht. Es könnte vermutet werden, dass in den sogenannten neuen, innovativen Wirtschaftszweigen, deren dynamische Entwicklung dazu führt, dass neue Berufsbilder erforderlich werden, die die bisherige Ausbildungsordnung trotz permanenter Anpassung nicht so rasch liefern kann.

Diese These kann anhand der Befragungsergebnisse aber nur tendenziell bestätigt werden. Gemessen an der durchschnittlichen Ausbildungsaktivität aller befragten Unternehmen von knapp 40 % veranschaulicht die nachfolgende Tabelle, dass in den sogenannten dynamischen und innovativen Branchen wie Medien/Eventmanagement und der IT-Branche eine überdurchschnittliche Ausbildungsaktivität herrscht. Hier könnte möglicherweise ein Zusammenhang dahingehend bestehen, dass die in diesem Bereich zwischen 1996 und 1998 neu eingeführten IT- und Medienberufe auf einen bisher ungedeckten Bedarf gestoßen sind. Aber auch in den eher traditionellen Bereichen wie Handwerk und Industrie oder Gebäudeservice liegt der Anteil ausbildender Unternehmen über dem Durchschnitt. Relativ gering hingegen ist nach unseren Befragungsergebnissen das Ausbildungsengagement im Bereich der technischen Beratung, bei den sonstigen Dienstleistungen und bei der Rechts- Wirtschafts- und Unternehmensberatung.

Tabelle 33: Ausbildungsaktivität in ausgewählten Branchen

Branche	Unternehmen mit Ausbildungsaktivität	
	abs.	in %
IT-Branche	78	46,1
Marktforschung	32	46,9
Rechts-, Wirtschafts-, Unternehmensberatung	39	38,5
Technische Beratung	48	20,8
Handwerk/Industrie	11	54,5
Medien/Eventmanagement	7	57,1
Gebäudeservice	6	50,0
Industriedienstleistung	11	45,5
Handel	4	25,0
Sonstige Dienstleistung	17	17,6
Insgesamt	253	39,9

© IfM Bonn

3.5 Standardisierte und individualisierte Produkte

Das Ausbildungsverhalten von unternehmensnahen Dienstleistern kann auch von der Art der angebotenen Dienstleistungen abhängig sein. Der Einfachheit halber wurde in der vorliegenden Studie zwischen dem Angebot von Standardlösungen und individualisierten Leistungen unterschieden. Bei standardisierten Dienstleistungen werden keine umfassenden spezialisierten Qualifika-

tionen benötigt. Maßgeschneiderte, auf spezielle Kundenwünsche zielende Dienstleistungen erfordern hingegen ein in der Regel höheres Qualifikationsniveau und hohe Flexibilität aufgrund sich permanent ändernder Anforderungen (BACKES-GELLNER/KAY 2000, S. 39 f.).

Es stellt sich daher die Frage, ob ein Zusammenhang zwischen der Art der erstellten Dienstleistung und dem Ausbildungsverhalten besteht. Unsere Hypothese lautet, dass Unternehmen mit standardisierten Produkten eine höhere Ausbildungsbereitschaft aufweisen als Unternehmen mit maßgeschneiderten, d.h. stark individualisierten Produkten. Die Ursache eines möglicherweise geringeren Ausbildungsengagements derjenigen Unternehmen, die maßgeschneiderte Produkte und Dienstleistungen anbieten, könnte zum einen darin liegen, dass adäquate Berufsbilder fehlen, zum anderen aber auch, dass die Unternehmen aufgrund ihrer Spezialisierung nicht in der Lage sind, die geforderten Ausbildungsprofile in ausreichendem Maße zu vermitteln.

Erste Auswertungsergebnisse bestätigen diese Vermutung jedoch nicht. Während 38,6 % derjenigen Unternehmen, die individuelle und maßgeschneiderte Produkte anbieten, mindestens einen Auszubildenden beschäftigen, liegt der Anteil der ausbildenden Unternehmen mit einer eher standardisierten Produktpalette bei 34,7 %.⁵⁸

Tabelle 34: Standardisierte oder individuelle Leistungen und Ausbildungsverhalten

Leistungen	Ausbildende Unternehmen		Unternehmen insgesamt	
	abs.	in %	abs.	in %
Standardisiert	17	34,7	49	19,9
Individuell	76	38,6	197	80,1
Insgesamt	93	37,8	246	100

© IfM Bonn

Ebenso wie Unternehmen mit einer spezialisierten Leistungen eine leicht höhere Ausbildungsbereitschaft vorweisen, liegt auch die Ausbildungsquote mit 6,5 % bei Unternehmen, die maßgeschneiderte Leistungen anbieten gegen-

⁵⁸ Grundsätzlich ist zu beachten, dass der hohe Anteil der Unternehmen, die maßgeschneiderte Produkte anbieten sich daraus erklären lassen, dass es sich um eine subjektive Einschätzung der Unternehmen handelt. Es ist davon auszugehen, dass die Mehrzahl der Unternehmen ihre Produktpalette als maßgeschneidert ansieht.

über einer Ausbildungsquote von 4,9 % bei Unternehmen mit standardisierten Leistungen, leicht höher.⁵⁹

Eine Erklärung für diesen Befund könnte darin bestehen, dass maßgeschneiderte Leistungen und Produkte einen hohen Input an Humankapital erfordern, der wesentlich von einer qualifizierten Ausbildung abhängig ist. Da aber vor allem in kleinen Unternehmen die Beschäftigung von Hochschulabgängern oder die externe Rekrutierung von Spezialisten als zu teuer empfunden wird und sie häufig auch größere Schwierigkeiten als Großunternehmen haben, entsprechendes Fachpersonal zu gewinnen, gewinnt die betriebliche Ausbildung als eine wichtige Qualifizierungsmaßnahme an Bedeutung. Sie ist um so unerlässlicher, je spezialisierter die erbrachte Leistung.

3.6 Umsatzbedingte Ausbildungsaktivität

Ausgangspunkt ist die Annahme, dass mit steigenden Umsatzerwartungen gleichzeitig auch mehr Fachkräfte erforderlich werden. Ein Weg, dem zukünftigen Mehrbedarf an qualifizierten Beschäftigten zu begegnen, ist die Einstellung von Auszubildenden. Die Unternehmensbefragung sollte die Frage beantworten, ob ein Zusammenhang zwischen steigenden Umsatzerwartungen und Ausbildungsaktivität der Unternehmen besteht.

Tabelle 35: Erwartete Umsatzentwicklung und Auszubildende

Erwarteter Umsatz	Unternehmen ohne Auszubildenden		Unternehmen mit Auszubildende		Unternehmen insgesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Steigend	92	61,3	58	38,7	150	100,0
Gleichbleibend	42	61,8	26	38,2	68	100,0
Sinkend	17	63,0	10	37,0	27	100,0
Insgesamt	151	61,6	94	38,4	245	100,0

© IfM Bonn

Obwohl mehr als 60 % der Unternehmen von steigenden Umsatzerwartungen ausgehen, wird offensichtlich die Ausbildung von Jugendlichen nicht als Alternative für zukünftigen Fachkräftebedarf gesehen. Von den Unternehmen mit

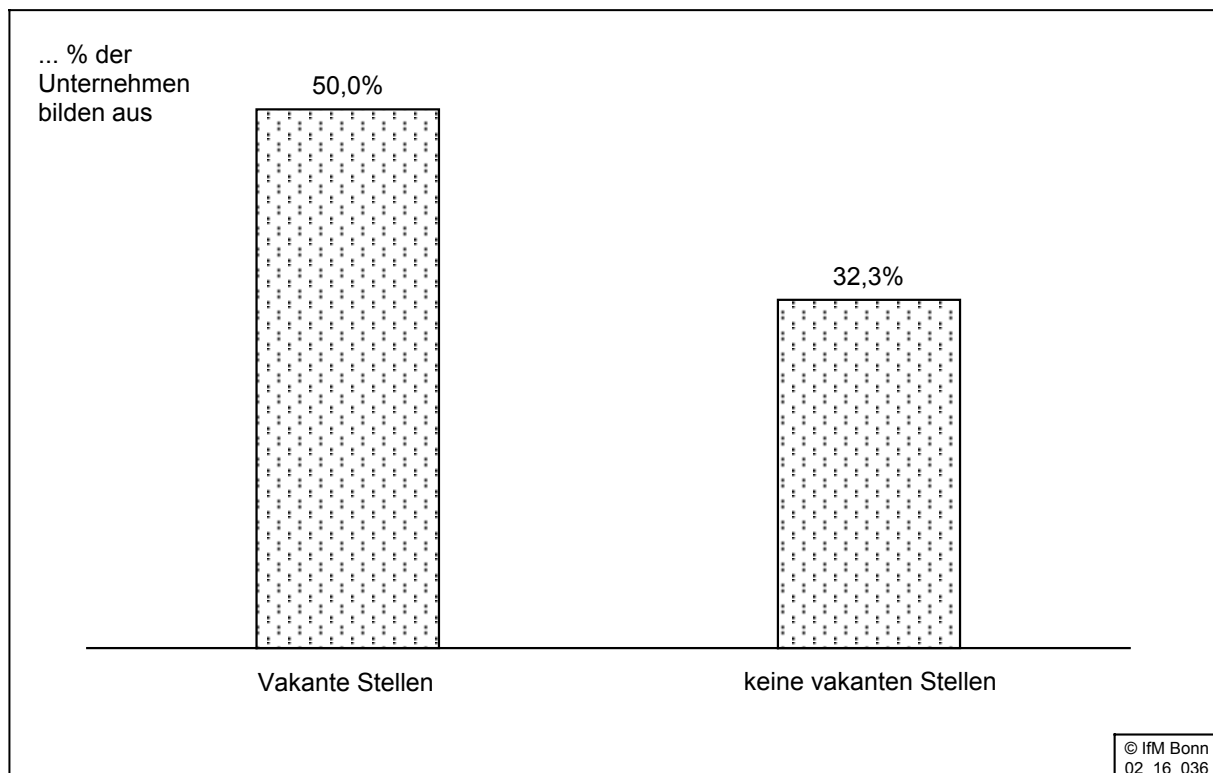
⁵⁹ Zu etwas anderen Ergebnissen kam die empirische Studie, in der über 1.000 unternehmensnahe Dienstleister befragt wurden (vgl. BACKES-GELLNER/KAY 2000). Hiernach bildeten Unternehmen mit einer überwiegend standardisierten Angebotspalette mehr Auszubildende aus als Unternehmen mit maßgeschneiderten Leistungen.

positiven Umsatzerwartungen bilden fast 63 % nicht aus. Im Vergleich zu der relativen Anzahl an Auszubildenden der anderen beiden Klassen "gleichbleibender Umsatz" und "sinkender Umsatz" liegt dieser Wert sogar - wenn auch nur geringfügig - höher.

3.7 Vakante Stellen und Ausbildungsverhalten

Eine weitere von uns aufgestellte Hypothese bezieht sich auf den Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsverhalten und dem Vorhandensein vakanter Stellen. Es sollte überprüft werden, ob Unternehmen die Möglichkeit nutzen, vakante Stellen über verstärktes Ausbildungsengagement zu besetzen. Darüber hinaus könnte vermutet werden, dass Firmen, die Probleme bei der Stellenbesetzung haben, in der Schaffung (zusätzlicher) Ausbildungsplätze eine Alternative sehen, diesen Fachkräftemangel, der möglicherweise auch in Zukunft besteht, zu verringern oder gar zu beheben.

Abbildung 26: Ausbildungsbeteiligung und vakante Stellen



Die Befragungsergebnisse deuten darauf hin, dass diejenigen Unternehmen, die über freie Beschäftigungskapazitäten verfügen, vergleichsweise eher ausbilden als Unternehmen ohne freie Stellen. Vergleicht man diese Ergebnisse mit denjenigen der erwarteten Umsatzentwicklung, so wird deutlich, dass ein stärkerer Zusammenhang zwischen unbesetzten Stellen und Ausbildung be-

steht als zwischen steigenden Umsätzen und der Schaffung von Ausbildungsplätzen. Offenbar sehen die Unternehmen die Schaffung von Ausbildungsplätzen durchaus als Alternative, jetzigen oder späteren Fachkräftemangel zu beheben oder zu mildern.

3.8 Qualifikationsstruktur und Ausbildungsverhalten

Die Qualifikationsstruktur im Unternehmen kann zum einen Aufschluss darüber geben, welche Qualifikationsanforderungen (hoch/gering) in dem Unternehmen erwünscht sind und zum anderen, ob und inwiefern diese Qualifikationen über eine Ausbildung im Rahmen des dualen Systems erreicht werden können. Ausgangspunkt für diese Frage war die von uns aufgestellte Hypothese, dass eine höhere durchschnittliche Qualifikation der Mitarbeiter mit einer vergleichsweise geringeren Ausbildungsquote einhergeht.

Es wurde daher untersucht, ob und in wiefern sich die Qualifikationsstruktur ausbildender Unternehmen von den nichtausbildenden Unternehmen tatsächlich unterscheidet. Weichen sie deutlich von einander ab, könnte dies als Bestätigung der oben genannten These gewertet werden.

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung bestätigen die These, dass eine höhere durchschnittliche Qualifikation der Beschäftigten mit einer vergleichsweise geringeren Ausbildungsaktivität einhergeht nicht. Diejenigen Unternehmen, die beruflich qualifizierte Fachkräfte beschäftigen, bilden zwar zu einem höheren Prozentsatz aus als Unternehmen mit Uni/Fachhochschulabsolventen, doch sind die Unterschiede nicht signifikant.

Tabelle 36: Qualifikationsstruktur und Ausbildungsaktivitäten in %

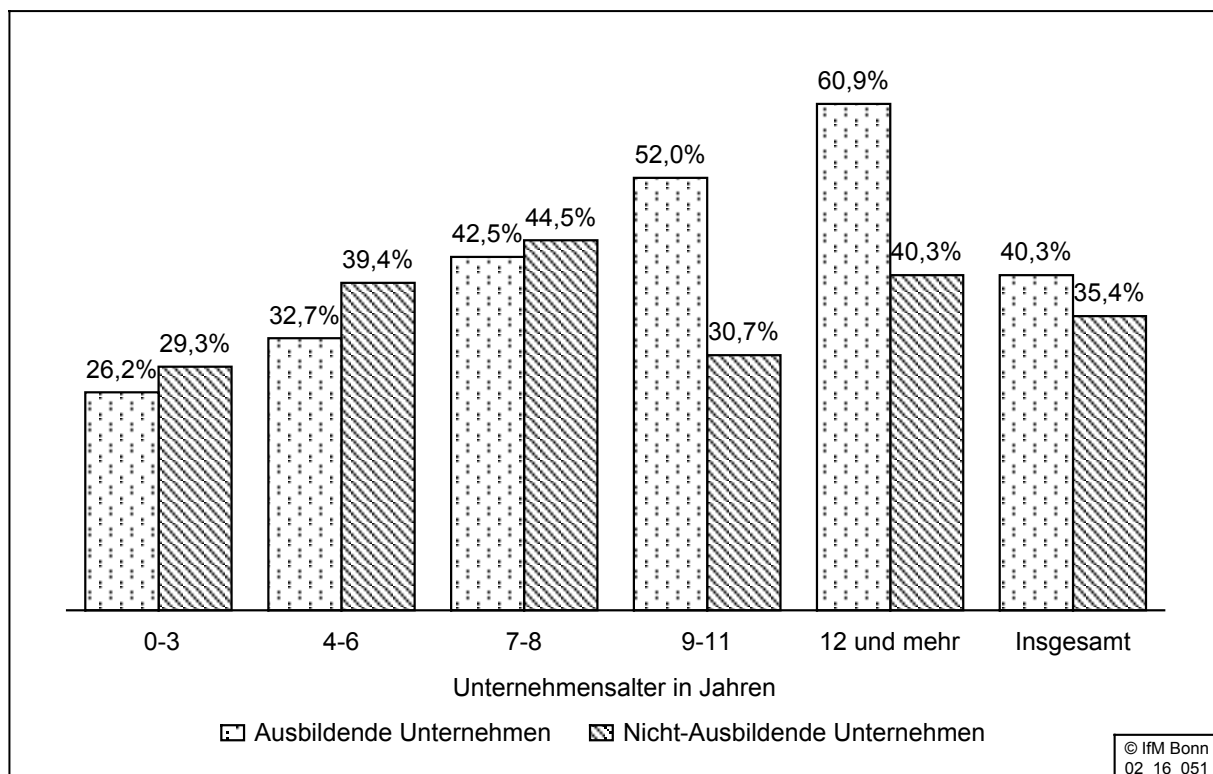
Qualifikationsstruktur	Im Durchschnitt aller Jungunternehmen	Nicht ausbildende Jungunternehmen	Ausbildende Jungunternehmen
Fach- und Hochschulabsolventen	44,3	45,4	42,6
Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung	35,3	34,7	36,3
Quereinsteiger	14,0	13,2	15,1
Sonstige*	6,4	6,6	6,1

© IfM Bonn

* An- und ungelernte Arbeitskräfte, Studenten, Praktikanten

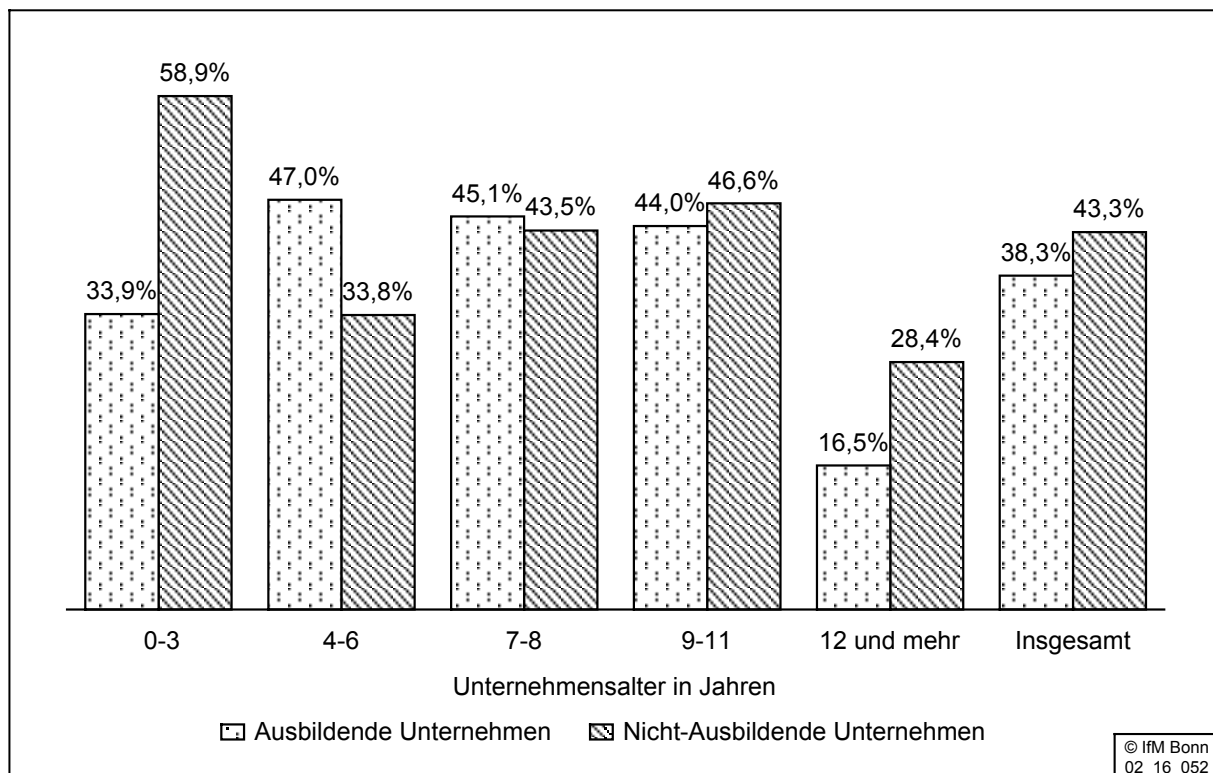
Insgesamt weisen die in Unternehmen vorhandenen Qualifikationsstrukturen ausbildender und nicht-ausbildender Unternehmen kaum Unterschiede auf. In beiden Teilmengen liegt der Anteil der Beschäftigten mit Fach-/Hochschulabschluss um die 43 % bzw. 44 %, der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung etwas über ein Drittel der Beschäftigten. Erst die Unterteilung in Altersklassen zeigt Unterschiede auf.

Abbildung 27: Anteil der Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung in ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen nach dem Unternehmensalter



Anhand der Befragungsergebnisse lässt sich also ein Zusammenhang zwischen Unternehmensalter und der Beschäftigung von Fachkräften feststellen. Je älter ein Ausbildungsunternehmen, desto höher ist auch sein Anteil an Fachkräften. Dieser Befund ist bei den nicht-ausbildenden Unternehmen so nicht festzustellen. Zwar wächst auch hier der Anteil an Fachkräften im Zeitablauf, jedoch nur bis zu einem Unternehmensalter von acht Jahren. Danach sind zunächst ein Rückgang des Fachkräfteanteils und später schwankende Anteilswerte feststellbar. Möglicherweise decken ausbildenden Unternehmen ihren Fachkräfteanteil über die betriebliche Ausbildung. Ein ähnliches Ausmaß über die Rekrutierung von Fachkräften am Arbeitsmarkt ist bei nicht ausbildenden Unternehmen offensichtlich nicht nötig oder nicht möglich.

Abbildung 28: Anteil der Fach-/Hochschulabsolventen in ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen nach dem Unternehmensalter



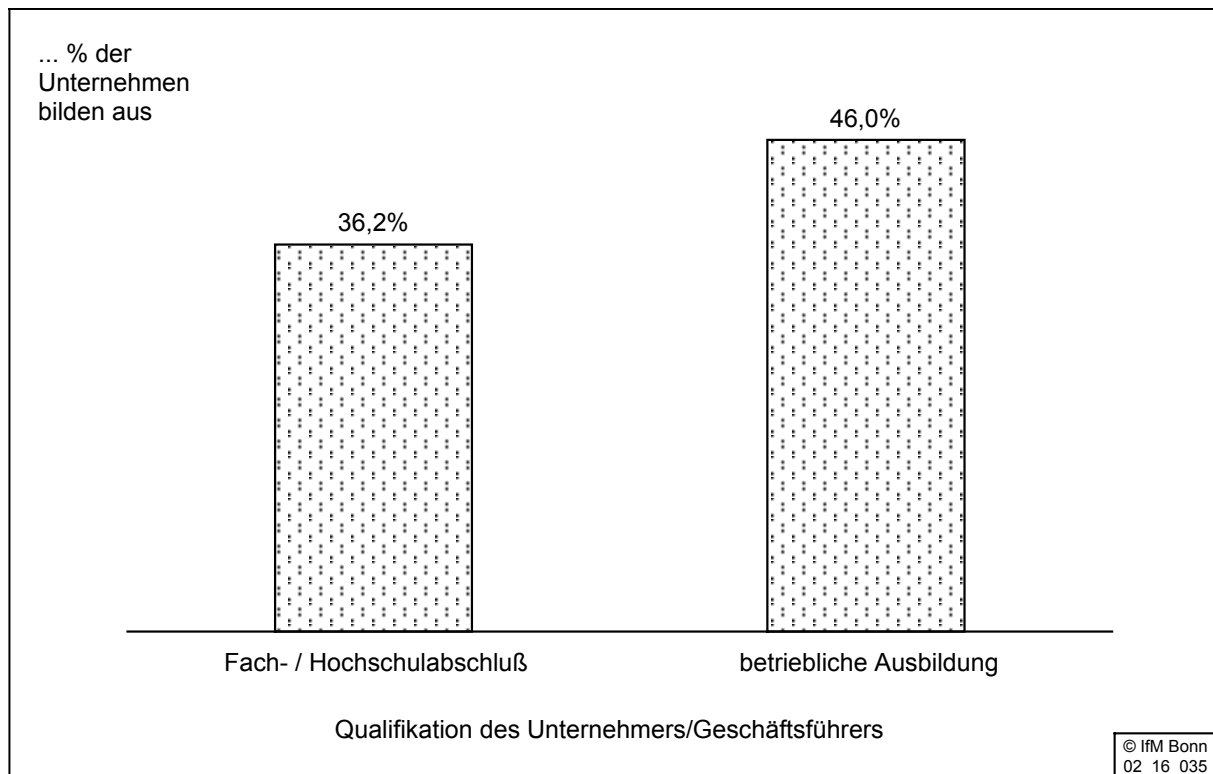
Einen ähnlichen Zusammenhang wie bei der Beschäftigung von Facharbeitern lässt sich bei den Unternehmen, die Fach-/Hochschulabsolventen beschäftigen, nicht feststellen. Es wird jedoch deutlich, dass insbesondere ganz junge, nicht-ausbildende Unternehmen einen im Vergleich zu ausbildenden Unternehmen hohen Anteil Fach-/Hochschulabsolventen beschäftigen. Aber bereits in der nachfolgenden Altersklasse ändert sich das Bild. Anhand dieser Analyse ist keine eindeutige Bestätigung der Hypothese, dass Unternehmen, mit einem hohen Anteil an Fach-Hochschulabsolventen eine geringere Ausbildungsbeteiligung aufweisen möglich.

3.8.1 Ausbildungshintergrund des Unternehmers/Geschäftsführers

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den Unternehmen zu einem erheblichen Anteil um kleine Betriebe handelt, in denen (noch) keine sehr ausgeprägten Hierarchiestrukturen bestehen und insofern der Unternehmer bzw. Geschäftsführer erheblichen Einfluss auf alle Unternehmensbereiche ausübt, ist die Qualifikation bzw. der berufliche Hintergrund des Geschäftsführers auch im Hinblick auf das Ausbildungsverhalten von Interesse. Es ist anzunehmen, dass Geschäftsführer, die bereits Erfahrungen mit dem dualen Ausbildungssystem gemacht haben eher in Erwägung ziehen, Jugendliche auszubilden als

beispielsweise Hochschulabsolventen, die bisher keine Berührung mit diesem Ausbildungssystem haben.

Abbildung 29: Bildungshintergrund des Gründers und Ausbildungsbeteiligung



Die Befragungsergebnisse zeigen deutlich, dass Existenzgründer, die eine betriebliche Berufsausbildung durchlaufen haben, tendenziell eher Jugendliche ausbilden als Existenzgründer ohne betrieblichen Ausbildungshintergrund.

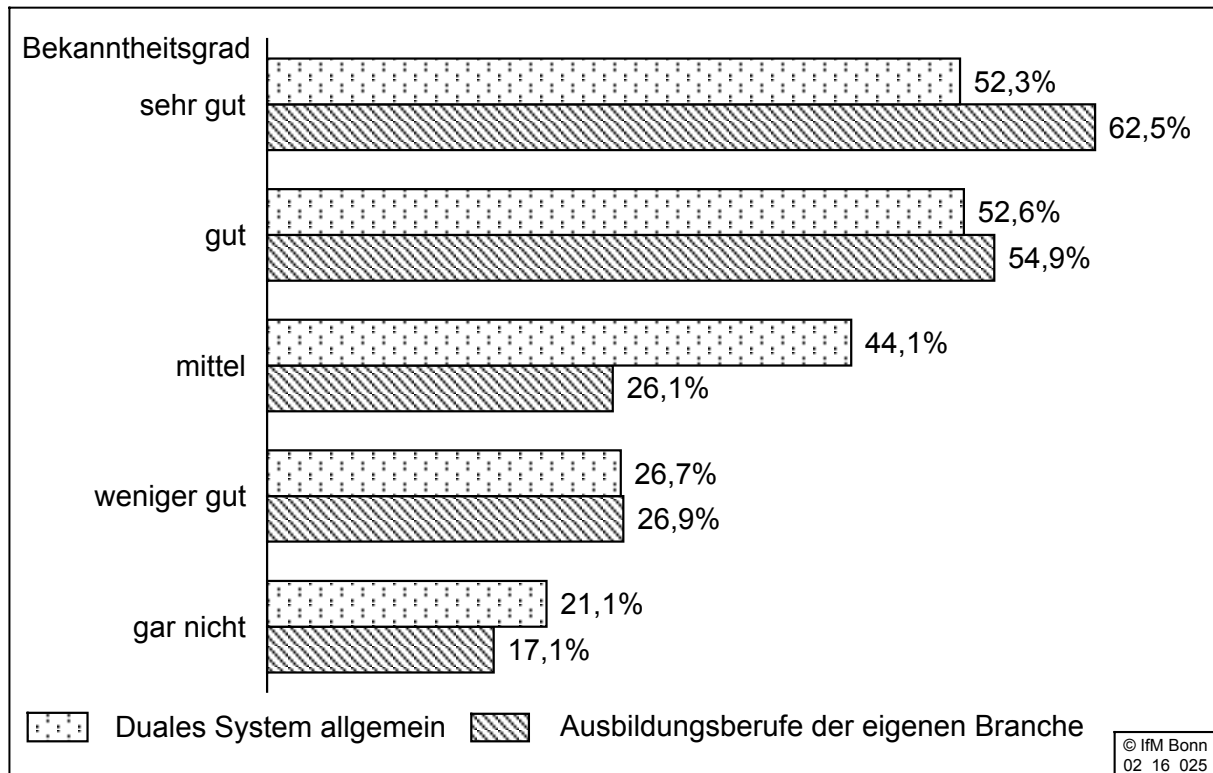
Eine Ursache für die geringere Ausbildungsbereitschaft von Unternehmern bzw. Geschäftsführern ohne betriebliche Ausbildung kann u.a. darin liegen, dass sie zu wenig über das System der dualen Ausbildung informiert sind. Um diese Annahme zu überprüfen wurde nach dem Bekanntheitsgrad des dualen Ausbildungssystems gefragt.

3.9 Bekanntheitsgrad des dualen Ausbildungssystems und Ausbildungsverhalten

Eine wesentliche Voraussetzung für die Ausbildungsbereitschaft in Unternehmen ist die Tatsache, dass den Unternehmen diese Form der Ausbildung überhaupt bekannt ist. Die Frage nach dem Bekanntheitsgrad des dualen Systems zeigt, dass über 40 % der befragten Unternehmen über gute bis sehr gute Kenntnisse über die duale Ausbildung verfügen. Immerhin antworteten

aber auch mehr als ein Drittel der Unternehmen, dass ihnen das System weitgehend unbekannt sei.

Abbildung 30: Bekanntheitsgrad des dualen Systems und der Ausbildungsberufe der eigenen Branche



Besser informiert waren die Unternehmen über die Ausbildungsberufe der eigenen Branche. Dies mag zum einen daran liegen, dass sie mit dem Begriff des dualen Systems nicht so vertraut sind oder daran, dass sie die Frage als grundsätzliches Wissen über das gesamte duale Ausbildungssystem verstanden. Es kann aber auch daran liegen, dass von der geringeren Grundgesamtheit, die diese Frage beantwortet haben, ein größerer Anteil von Unternehmen geantwortet hat, die sich mit dem System auskennen.

Auch wenn mehr als die Hälfte der Unternehmen gute bis sehr gute Kenntnisse über die Ausbildungsberufe der eigenen Branchen hat, so zeigt der Anteil von 27 % derjenigen, die über geringe bis gar keine Kenntnisse verfügen, dass durchaus ein Informationsbedarf über die Möglichkeiten der Ausbildung im dualen System besteht.

Dies zeigt sich insbesondere dann, wenn die Kenntnisse über das duale Ausbildungssystem detailliert nach Branchen betrachtet werden (Tabelle 37). Hier zeigen sich deutliche Unterschiede in den verschiedenen Wirtschaftszweigen.

Während sich die Unternehmen der IT-Branche sich mehrheitlich gut in dem System der betrieblichen Ausbildung auskennen sind in dem Bereich der technischen Beratung erhebliche Wissenslücken erkennbar.

Tabelle 37: Bekanntheitsgrad des dualen Systems nach Branchen

Branche	Bekanntheitsgrad des dualen Systems in %			Unternehmen insgesamt
	Gut	Mittel	Wenig bis gar nicht	
IT-Branche	51,9	19,5	28,6	77
Marktforschung	37,5	31,3	31,3	32
Rechts-, Wirtschafts-, Unternehmensberatung	42,1	21,1	36,8	38
Technische Beratung	25,6	25,6	48,8	43
Handwerk/Industrie	36,4	18,2	45,5	11
Medien/Eventmanagement	42,9	28,6	28,6	7
Industriedienstleistung	63,6	18,2	18,2	11
Sonstige Dienstleistung	32,0	28,0	40,0	25
Insgesamt	41,2	23,7	35,1	245

© IfM Bonn

Im weiteren soll nun noch untersucht werden, ob ein Zusammenhang zwischen dem Kenntnisstand der Unternehmen mit dem betrieblichen Ausbildungssystem und der Ausbildungsintensität besteht. Die Befragungsergebnisse bestätigen diesen Zusammenhang. Unternehmen, die über gute bzw. sehr gute Kenntnisse verfügen beschäftigen auch mehr Auszubildende. Noch deutlicher fällt das Ergebnis aus, wenn die Unternehmen über die Kenntnisse der betrieblichen Ausbildung der eigenen Branche befragt werden.

Es fällt auf, dass immerhin 42 % der nicht-ausbildenden Unternehmen über gute bis sehr gute Kenntnisse über das duale System verfügen. Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass eine bessere Information über das duale Ausbildungssystem zu einer höheren Ausbildungsbereitschaft führen kann, darüber hinaus bestehen allerdings auch Ursachen, die trotz guter Kenntnisse zu einer Ausbildungsabstinenz führen, die nicht durch Informationskampagnen behoben werden kann.

Tabelle 38: Bekanntheitsgrad der Ausbildungsberufe der eigenen Branche und Ausbildungsaktivität

Bekanntheitsgrad	Ausbildungsunternehmen		Nicht-ausbildende Unternehmen	
	abs.	in %	abs.	in %
Sehr gut	30	62,5	18	37,5
Gut	39	54,9	32	45,0
Mittel	12	26,1	34	73,9
Weniger gut	7	26,9	19	73,1
Unbekannt	6	17,1	29	82,9

© IfM Bonn

3.10 Formale Ausbildungsvoraussetzung

Eine wesentliche formale Voraussetzung, die zur Ausbildung berechtigt, ist dass die Betriebe mindestens einen Mitarbeiter beschäftigen, der die Ausbildungsberechtigung besitzt. Gut 60 % der befragten jungen Unternehmen haben mindestens einen Mitarbeiter mit Ausbildungsberechtigung. Immerhin wussten auch über 15 % der Unternehmen nicht, ob in ihrem Unternehmen ein Mitarbeiter mit Ausbildungsberechtigung beschäftigt ist. Knapp ein Viertel der Unternehmen erfüllt diese formale Voraussetzung zur Ausbildung nicht.

Tabelle 39: Ausbildungsberechtigte Mitarbeiter im Unternehmen

Ausbildungsberechtigte Mitarbeiter	Unternehmen	
	abs.	in %
Anzahl unbekannt	40	15,4
Mindestens ein ausbildungsberechtigter Mitarbeiter	157	60,4
Kein ausbildungsberechtigter Mitarbeiter	63	24,2
Insgesamt	260	100,0

© IfM Bonn

Von den nicht-ausbildenden Unternehmen haben immerhin 38,5 % mindestens einen Mitarbeiter mit Ausbildungsberechtigung. D.h. die Ausbildungsabsistenz der nicht-ausbildenden Unternehmen liegt nicht ausschließlich in der fehlenden Ausbildungsberechtigung.

Mögliche Gründe dafür, dass Unternehmen, nicht ausbilden, auch wenn die formale Ausbildungsvoraussetzung gegeben sind, könnten zum einen darin liegen, dass es sich um kleine Unternehmen handelt, deren ausbildungsberechtigte Mitarbeiter für die Betreuung der Auszubildenden nicht freigemacht

werden können. Zum anderen ist aber auch denkbar, dass betriebliche Ausbildungsvoraussetzungen nicht erfüllt sind, d.h. dass inhaltliche Ausbildungsanforderungen nicht erfüllt werden können. Schließlich ist auch denkbar, dass die Unternehmen keinen Bedarf an Auszubildenden haben oder einfach nicht ausbilden wollen.

Man könnte vermuten, dass die Unternehmen in ihrer Gründungsphase keine Zeit für die Vorbereitung zur Prüfung der Ausbildereignung haben, dem ist allerdings nicht so. Gemessen am Firmenalter zeigt sich lediglich ein leicht höherer Anteil Unternehmen mit ausbildungsberechtigten Mitarbeitern in älteren Unternehmen. Die formalen Ausbildungsvoraussetzungen liegen also bereits in einer sehr frühen Unternehmensphase vor.

Tabelle 40: Jungunternehmen mit ausbildungsberechtigten Mitarbeitern nach dem Unternehmensalter

Unternehmensalter	Unternehmen mit ausbildungsberechtigten Mitarbeitern	
	abs.	in %
0 bis 3 Jahre	41	57,7
4 bis 6 Jahre	47	57,3
7 bis 8 Jahre	37	66,1
9 bis 11 Jahre	32	62,7
12 Jahre und älter	19	65,5
Insgesamt	176	60,4

© IfM Bonn

Tabelle 41: Nicht-ausbildende Unternehmen mit ausbildungsberechtigten Mitarbeitern nach dem Unternehmensalter

Unternehmensalter	Nicht-ausbildende Unternehmen mit ausbildungsberechtigten Mitarbeitern	
	abs.	in %
0 bis 3 Jahre	19	39,6
4 bis 6 Jahre	16	32,7
7 bis 8 Jahre	15	45,5
9 bis 11 Jahre	11	39,3
12 Jahre und älter	5	35,7
Insgesamt	176	35,5

© IfM Bonn

Auch in nicht-ausbildenden Unternehmen spielt das Unternehmensalter für die Erlangung der Ausbildungsberechtigung keine bedeutende Rolle. D.h. es ist anzunehmen, dass die Erlangung der Ausbildungseignung nicht altersabhängig ist.

3.11 Interaktion mit öffentlichen Institutionen und Ausbildungsverhalten

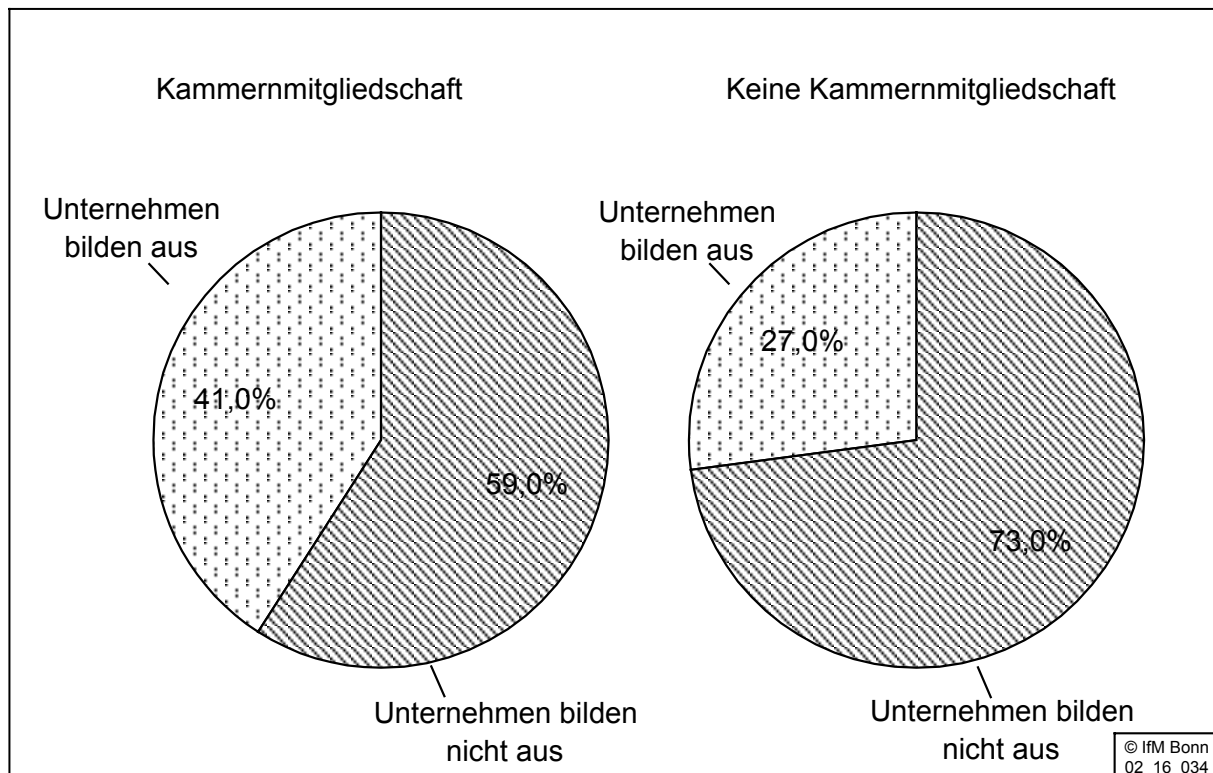
Eine weitere Hypothese geht von der Annahme aus, dass das Ausbildungsengagement der Unternehmen um so höher ist, je enger dessen Interaktion mit öffentlichen Institutionen wie Kammern oder Verbänden ist. Hier werden die Unternehmen u.U. ja überhaupt erst motiviert, Jugendliche auszubilden oder sie finden Ansprechpartner, die bei auftretenden Problemen weiterhelfen können.

Obwohl für die meisten Unternehmen eine Kammermitgliedschaft obligatorisch ist, geben immerhin 12 % der Unternehmen an, keiner Kammer anzugehören. Dieses Ergebnis lässt einerseits den offensichtlichen Schluss zu, dass in dem Berufszweig tatsächlich keine Kammermitgliedschaft notwendig ist. Andererseits kann das Ergebnis auch dahingehend interpretiert werden, dass kein Kontakt zur Kammer vorliegt, den Unternehmen die Kammermitgliedschaft also nicht bewusst ist. Eine Erklärung dafür, dass Unternehmen keiner Kammer angehören, aber dennoch ausbilden, könnte darin liegen, dass sie zum einen eine Ausbildung anbieten, die keiner Prüfung vor einer Kammer bedarf. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Unternehmen aus dem Bereich der Marktforschung.⁶⁰ Die Mehrzahl der Unternehmen, die ausbilden, aber keiner Kammer angehören bilden jedoch im Verbund aus. D.h. möglicherweise ist nur eines der im Verbund ausbildenden Unternehmen Kammermitglied.

Abgesehen davon zeigen die Umfrageergebnisse recht deutlich, dass die Unternehmen, die angaben, keiner Kammer anzugehören, auch vergleichsweise weniger ausbilden. Daraus kann die vorsichtige Vermutung abgeleitet werden, dass eine Interaktion mit öffentlichen Institutionen sich durchaus positiv auf die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen auswirkt.

⁶⁰ Nach Informationen des Geschäftsführers des Arbeitskreises deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V. existiert momentan noch kein spezieller Ausbildungsberuf in diesem Bereich. Es ist davon auszugehen, dass die hier befragten Marktforschungsunternehmen eine interne Ausbildung zum Marktforschungskaufmann meinten, die keiner formalen Prüfung durch eine Kammer bedarf.

Abbildung 31: Kammermitgliedschaft und Ausbildungsbeteiligung



Dieser Zusammenhang lässt sich bei einer Verbandsmitgliedschaft in dieser Deutlichkeit nicht feststellen. Während gut 43 % der Unternehmen mit Verbandsmitgliedschaft ausbilden, sind es immerhin noch 40 % der Unternehmen ohne Verbandszugehörigkeit. D.h. Verbände spielen in Fragen der Ausbildung eine eher untergeordnete Rolle.

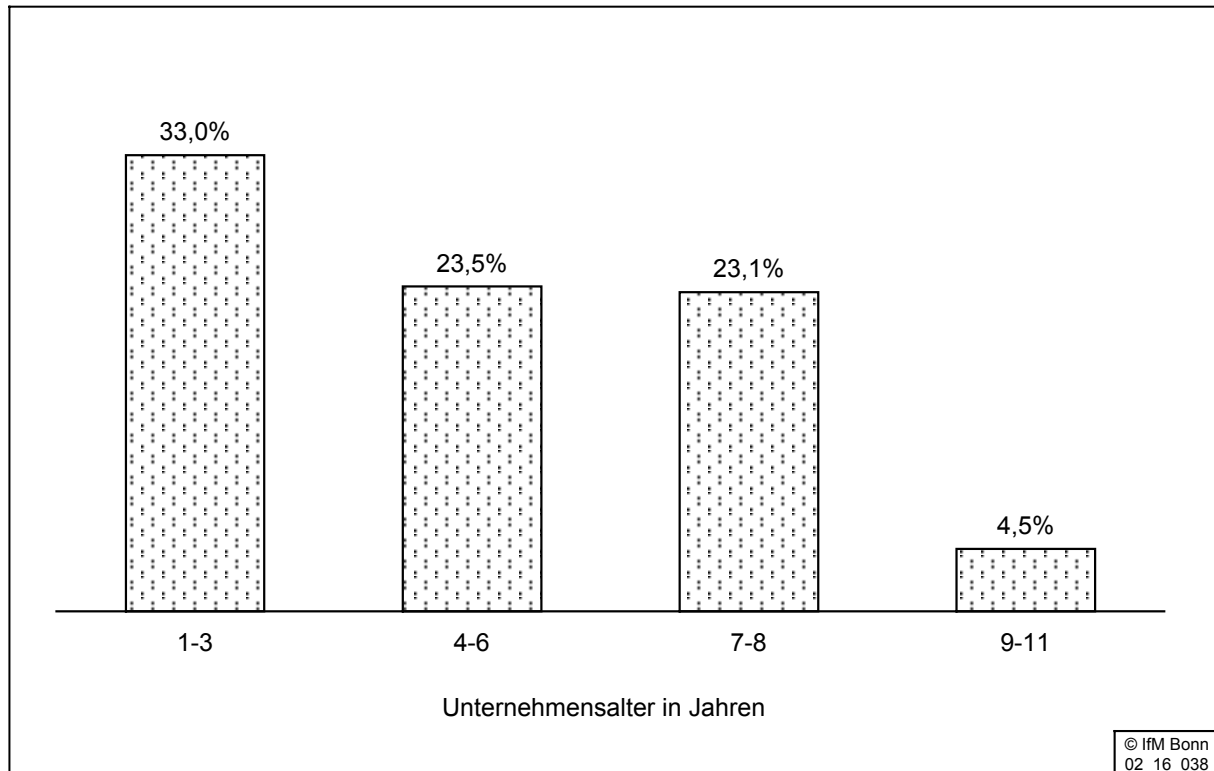
3.12 Ausbildung im Verbund

Ausbildung im Unternehmensverbund kann eine hilfreiche Maßnahme für kleine Unternehmen sein, deren Kapazitäten nicht ausreichen, um den Anforderungen der Ausbildungsordnung zu genügen. Von den hier befragten jungen Unternehmen gaben immerhin mehr als ein Fünftel (22,3 %) an, im Verbund mit anderen Unternehmen auszubilden. Besonders häufig nutzen junge und kleine Unternehmen diese Form der Ausbildung.

Vergleicht man diese Ergebnisse mit dem Anteil der im Verbund ausbildenden Unternehmen insgesamt, so zeigen sich deutliche Unterschiede. Während bundesweit der Anteil gemeinschaftlich ausbildender Unternehmen bei lediglich 2 % liegt (BMBF 2001, S. 113), bilden immerhin gut 22 % der vom IfM Bonn befragten jungen Unternehmensdienstleister im Verbund aus. Eine mögliche Erklärung für diesen Befund könnte darin bestehen, dass es sich bei der

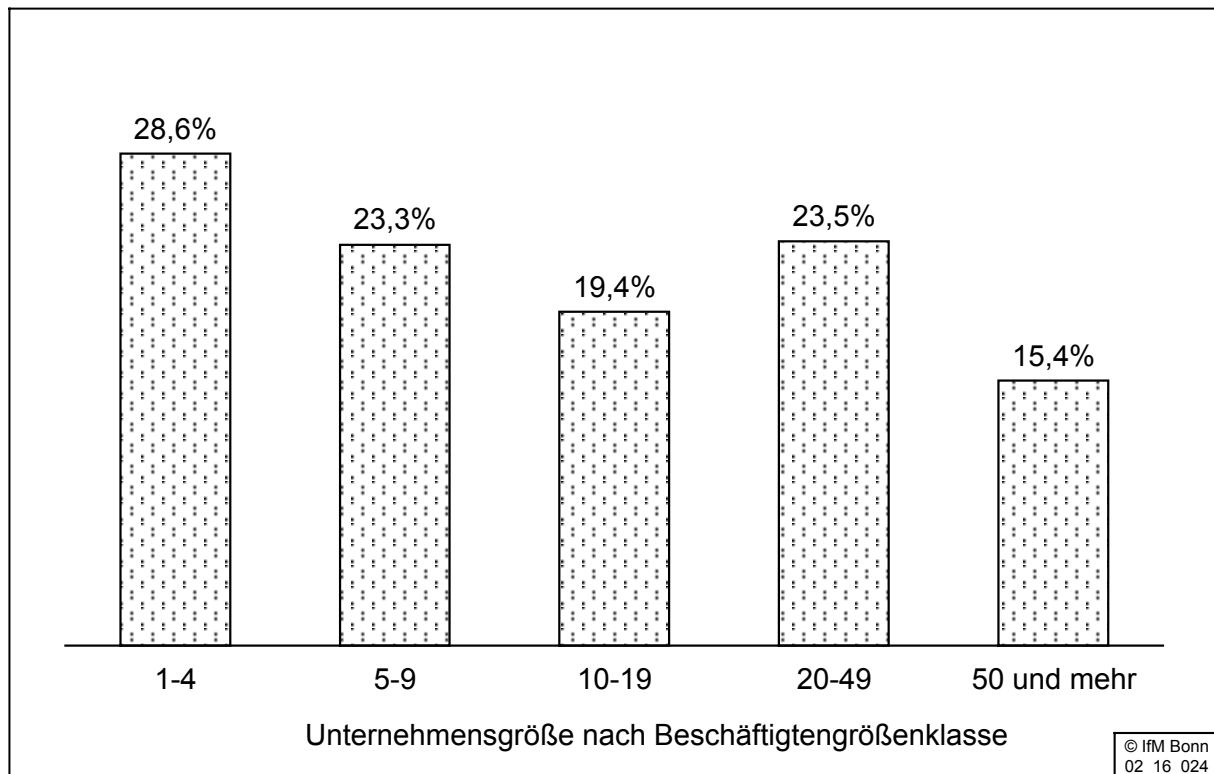
Erhebung um junge Unternehmen handelt, die noch offene Betriebsstrukturen aufweisen und aufgeschlossener sind für betriebliche Zusammenarbeit auch im Ausbildungsbereich.

Abbildung 32: Anteil der im Verbund ausbildenden Unternehmen nach dem Unternehmensalter



Während die Befragungsergebnisse einen relativ eindeutigen Zusammenhang von Unternehmensalter und Verbundausbildung zeigen, d.h. je jünger das Unternehmen, um so mehr bilden die Unternehmen im Verbund aus, ist ein solcher Zusammenhang bei der Unternehmensgröße nicht festzustellen. Zwar entfällt auf Unternehmen mit bis zu vier Mitarbeitern ebenfalls der größte prozentuale Anteil von im Verbund ausbildenden Unternehmen im Vergleich zu den übrigen Beschäftigtengrößenklassen, allerdings ist keine einheitliche Tendenz festzustellen.

Abbildung 33: Anteil der im Verbund ausbildenden Unternehmen nach der Unternehmensgröße



3.13 Zusammenfassung

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass junge Dienstleistungsunternehmen den Entschluss auszubilden bereits in den ersten fünf Jahren der Unternehmenstätigkeit fassen. Haben die Unternehmen erst einmal ein bestimmtes Alter (ca. 6 Jahre) erreicht, sind sie nur noch schwer zu motivieren Jugendliche auszubilden. Um die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen zu erhöhen, wird es sich also als sinnvoll erweisen, Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten in einem Unternehmen bereits in einem sehr frühen Gründungsstadium bzw. während der Gründungsvorbereitungsphase bereit zu stellen.

Ebenso konnte ein Zusammenhang zwischen Ausbildungsengagement und Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter bzw. dem Ausbildungs- und Berufshintergrund des Geschäftsführers festgestellt werden. Hier spielen die Kenntnisse und Erfahrungen mit dem dualen Ausbildungssystem eine positive Rolle für eine höhere Ausbildungsbereitschaft. Darüber hinaus wurden verschiedene Merkmale identifiziert, die ausbildende Unternehmen von nicht ausbildenden Unternehmen unterscheidet. So ist z.B. zu vermuten, dass Stellenbesetzungsprobleme zu einer höheren Ausbildungsaktivität führen. Eine intensive Interaktion mit öffentlichen Institutionen wie z.B. den Kammern trägt jedoch nach un-

seren Erkenntnissen nur unwesentlich dazu bei, die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen zu erhöhen.

Da die deskriptive und die bivariate Analyse die Zusammenhänge zwischen einzelnen Variablen und dem Ausbildungsverhalten von Unternehmen nicht abschließend aufzeigen können, wird in dem nachfolgenden Kapitel 4 eine multivariate Regressionsanalyse durchgeführt.

4. Multivariate Analyse der Ausbildungsbeteiligung unternehmensnaher Dienstleister

In Kapitel 3 wurden bivariate Analysen durchgeführt, um die Einflussfaktoren der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung zu identifizieren. Bei der Betrachtung einzelner Bestimmungsfaktoren besteht allerdings die Möglichkeit, dass sich die untersuchten Merkmale gegenseitig überlagern bzw. miteinander korrelieren. So ist beispielsweise zu vermuten, dass das Unternehmensalter und die Betriebsgröße miteinander zusammenhängen, d.h. dass der festgestellte Zusammenhang zwischen dem Alter und der Ausbildungsbeteiligung möglicherweise auf eine zunehmende Betriebsgröße zurückzuführen ist. Der Einsatz multivariater Analyseverfahren gestattet die gleichzeitige Erfassung mehrerer relevanter Bestimmungsfaktoren und ermöglicht es so, den Einfluss einzelner Variablen unter *ceteris paribus* Bedingungen zu isolieren. Im folgenden werden die dem Modell zugrundeliegenden Hypothesen dargestellt und, darauf aufbauend, die erklärenden Variablen definiert.

4.1 Zusammenfassung der Hypothesen

Die Hypothesen lassen sich in vier Determinantengruppen gliedern: Die Unternehmensstruktur, die Personalstrategie, der Personalbedarf und die personenbezogenen Merkmale des Geschäftsführers (Übersicht 4).

Übersicht 4: Determinanten der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

	Determinantengruppe			
	Unternehmensstruktur	Personalstrategie	Personalbedarf	Personenbezogene Merkmale
Indikator	Unternehmensalter Unternehmensgröße Gründungsform Branchenzugehörigkeit Region (Ost/West)	Qualifikationsstruktur Weiterbildungsmaßnahmen Rekrutierungsstrategie	Beschäftigungsentwicklung Entwicklung der Qualifikationsanforderungen Vakante Stellen Schwierigkeit vakante Stellen zu besetzen	Qualifikationshintergrund des Geschäftsführers

- Die Unternehmensstruktur

Das *Unternehmensalter* ist für diese Studie eine grundlegende Erklärungsvariable, von der aus mehreren Gründen ein positiver Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung vermutet wird. Aus der Gründungsforschung ist bekannt, dass in der Existenzgründungsphase die unternehmerischen Ressourcen zunächst für die Finanzierung, die Beschaffung und den Absatz mobilisiert werden. In der Regel fehlen in dieser Phase personelle, materielle aber auch zeitliche Ressourcen, die für die Betreuung eines Auszubildenden aufgebracht werden müssen. Es kann vermutet werden, dass mit zunehmender Tätigkeitsdauer und mit der Überwindung der ersten Markteintrittsbarrieren ein steigendes Bewusstsein für den Produktionsfaktor Humankapital einhergeht, das zur Entwicklung und zum Einsatz von Personalentwicklungsstrategien führt. Hierzu gehört neben der Weiterbildung im wesentlichen die betriebseigene Ausbildung. Ein weiterer Grund dafür, weshalb ein positive Altersabhängigkeit der Ausbildungsbeteiligung vermutet wird, ist, dass Auszubildende nicht sofort wertschöpfend eingesetzt werden können, da sie typischerweise erst ab dem zweiten resp. dritten Ausbildungsjahr produktiv sind (FINEGOLD 1999, S. 409 ff.). Es ist deshalb zu erwarten, dass Existenzgründer diese eher längerfristig angelegte und mit Kosten verbundene Personalentwicklungsstrategie erst dann erwägen, wenn sie bereits einige Zeit am Markt tätig waren und sich das - u.U. subjektiv wahrgenommene - Risiko des Scheiterns mindert.

Die *Unternehmensgröße* (gemessen an der Anzahl Beschäftigten) ist eine Einflussvariable, von der ein positiver Effekt auf die Ausbildungsbeteiligung erwartet wird. Eine zunehmende Beschäftigtenzahl ist ein Indikator für Wachstum und mit ihm steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen über die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen für eine be-

triebseigene Ausbildung verfügt. Des weiteren ist anzunehmen, dass größere Unternehmen (allein aufgrund von Fluktuationen) einen höheren (Ersatz-) Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern haben, der über eine betriebseigene Nachwuchsausbildung gedeckt werden kann.

Vermutlich hat die *Gründungsform* einen Einfluss auf die Ausbildungswahrscheinlichkeit. Es ist anzunehmen, dass es sich bei einem Teil der Übernahmen oder Ausgründungen um Unternehmen handelt, die bereits über Ausbildungsstrukturen verfügen bzw. Mitarbeiter mit Ausbildungserfahrung und -kenntnissen beschäftigen. Da die mangelnde Kenntnis des dualen Ausbildungssystems häufig ein Grund für die Ausbildungsabstinz ist, wird vom relativen Informationsvorsprung übernommener und ausgegründeter Unternehmen gegenüber Neugründungen ein positiver Einfluss auf die Ausbildungsbeziehung erwartet.

Die *Branche* wirkt sich auf den Qualifikationsstruktur der Unternehmen und damit auf ihre Personalaktivitäten aus. So unterscheiden sich die Qualifikationsstrukturen in einem Rechtsberatungsunternehmen und in einer Gebäudereinigungsfirma. Es ist anzunehmen, dass diese unterschiedlichen Strukturen auch zu unterschiedlichen Qualifizierungsmaßnahmen führen. Des weiteren werden je nach Branchen unterschiedliche Berufsbereiche erfasst, für die es entsprechende Berufsbilder gibt. Es wird vermutet, dass in Bereichen, für die es wenige oder keine spezifische Berufsbilder gibt (beispielsweise in der Personalvermittlung) die Unternehmen das Ausbildungssystem weniger nutzen (können). Umgekehrt ist in Sektoren, in denen branchenspezifische Berufsbilder vorhanden sind die Wahrscheinlichkeit höher, dass ein Berufsbild den Qualifikationsbedürfnissen der Unternehmen entspricht. So sind die Ausbildungsmöglichkeiten im IT-Sektor seit der Einführung der vier neuen IT-Berufe im Jahr 1997 deutlich gestiegen. Des weiteren sind die Unternehmen je nach Branche in unterschiedlichem Ausmaß vom Fachkräftemangel betroffen. D.h. die Notwendigkeit auszubilden, um qualifizierte Nachwuchskräfte heranzuziehen, weist möglicherweise branchenspezifische Unterschiede auf.

Regionale Unterschiede auf den Arbeits- und Ausbildungsstellenmärkten Ost- und Westdeutschland könnten sich ebenfalls auf die Ausbildungsbeteiligung der dort ansässigen Unternehmen auswirken. Es ist zu vermuten, dass aufgrund des stärkere Arbeitskräfteüberhangs im Osten die Notwendigkeit selbst auszubilden, um den Bedarf an qualifizierten Fach- und Nachwuchskräften zu sichern, geringer ist als im Westen. Zusammen mit der Tatsache, dass die

Betriebe im Osten teilweise Schwierigkeiten haben, ihre Lehrlinge nach abgeschlossener Ausbildung zu übernehmen, wird deshalb erwartet, dass in den neuen Ländern die Ausbildungsbeteiligung geringer ausfällt als in den alten Ländern.

- Personalstrategie

Die *Qualifikationsstruktur* im Unternehmen ist ein Indikator für den Bedarf an dual ausgebildeten Fachkräften. Da angenommen werden kann, dass Unternehmen mit einem hohen Anteil dual ausgebildeter Fachkräfte eben diese Qualifikationen benötigen, kann davon ausgegangen werden, dass das duale Ausbildungssystem ihren Qualifikationsanforderungen und -erwartungen entspricht. Es wird deshalb vermutet, dass Unternehmen mit einem hohen Anteil dual ausgebildeter Fachkräfte eher dazu neigen, ihren Qualifizierungsbedarf im Rahmen des "bewährten" dualen Systems zu decken. Darüber hinaus dürften die im Unternehmen angestellten dual ausgebildeten Fachkräfte über einen gewissen Kenntnisstand des dualen Systems verfügen. Dies gibt ihnen gegenüber Unternehmen, die mehrheitlich Fach- und Hochschulabsolventen einstellen einen gewissen Informationsvorsprung. Es wird deshalb ein positiver Zusammenhang zwischen dem Anteil der im Unternehmen beschäftigten Fachkräfte und der Ausbildungsbeteiligung erwartet.

Es wird auch ein Zusammenhang zwischen der *Rekrutierungsstrategie* für qualifizierte Fachkräfte und dem Ausbildungsverhalten vermutet. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen ausbildet dürfte geringer sein, wenn qualifizierte Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt in ausreichendem Umfang verfügbar und für junge Unternehmen finanziell verkraftbar sind. Ein Engpass an qualifizierten Kräften auf dem Arbeitsmarkt könnte sich hingegen als Push-Faktor zugunsten eines eigenen Ausbildungsengagements auswirken. Es wird deshalb erwartet, dass Unternehmen, die das Abwerben bereits qualifizierter Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt als Primärstrategie der Personalbeschaffung betreiben sich in geringerem Ausmaß an der Ausbildung beteiligen.

Wie alle Personalentwicklungsmaßnahmen ist die *Weiterbildung* mit Kosten verbunden. In der Regel ist die finanzielle Basis von Existenzgründern jedoch schmal, weshalb vermutet wird, dass Ausbildung und Weiterbildung weniger gleichzeitig, d.h. komplementär zueinander, als substitutiv getätigt werden. Es wird deshalb ein negativer Einfluss der Erklärungsvariable "Weiterbildungsmaßnahmen" auf die Ausbildungsbeteiligung erwartet, d.h. dass mit steigen-

dem Einsatz von Weiterbildungsmaßnahmen die Wahrscheinlichkeit, dass im Unternehmen ausgebildet wird, sinkt.

- Personalbedarf

Die *Beschäftigungsentwicklung* liefert Hinweise zum Einstellungs- und Nachwuchsbedarf der Unternehmen. Es ist zu vermuten, dass Unternehmen mit überdurchschnittlich wachsender Beschäftigung einen höheren Nachwuchsbedarf haben als jene, die eine unterdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung aufweisen. Es wird deshalb von einem positiven Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsentwicklung und der Ausbildungsbeteiligung ausgegangen.

Die zukünftige *Entwicklung der Qualifikationsanforderungen* an die Mitarbeiter könnte zusätzliche Hinweise zur Ausbildungsaktivität liefern. Es ist zu vermuten, dass in Unternehmen, in denen steigende Qualifikationsanforderungen verzeichnet werden, auch ein künftiger Bedarf an zusätzlichen Qualifikationen besteht. Dieser Bedarf dürfte zum Einsatz von geeigneten Personalentwicklungsmaßnahmen führen, zu denen die betriebliche Ausbildung gehört. Es wird deshalb ein positiver Zusammenhang zwischen steigenden Qualifikationsanforderungen und der Ausbildungsbeteiligung erwartet.

Vakante Stellen und die Schwierigkeit, diese zu besetzen, deuten auf ein Stellenbesetzungsproblem. Stellenbesetzungsprobleme treten tendenziell eher bei der Suche nach qualifizierten als nach ungelernten Arbeitskräften auf. Mit dem Auftreten eines Stellenbesetzungsproblems für qualifizierte Fachkräfte steigt der Druck, diesem Problem mittels Personalentwicklungsmaßnahmen entgegenzuwirken. Wiederum ist die interne Nachwuchssicherung im Rahmen der betrieblichen Ausbildung eine der möglichen Alternativen, weshalb ein positiver Zusammenhang zwischen der Anzahl vakanter Stellen resp. der Schwierigkeit, diese zu besetzen und der Ausbildungsbeteiligung zu erwarten ist.

- Personenbezogene Merkmale

Ein Grund für die Ausbildungsabstinenz von Unternehmen - dies geht aus der Unternehmensbefragung hervor - ist die mangelnde Kenntnis des dualen Systems. Dieses Informationsdefizit betrifft u.a. die Berufsbilder, den organisatorischen Ablauf der Ausbildung und die Erlangung der Ausbildereignung, und wirkt sich als Hemmnis auf die Ausbildungsbereitschaft aus. Es wurde

deshalb ein geeigneter Indikator für die Kenntnis des dualen Ausbildungssystems gesucht. Die Tatsache, dass der Entscheidungsträger zu einem früheren Zeitpunkt in einem ausbildenden Unternehmen beschäftigt war, dürfte hierfür ein zu schwacher Indikator sein, zumal er mit dem Ausbildungsprozess nicht notwendigerweise in Berührung geraten sein muss. Hingegen ist anzunehmen, dass Geschäftsführer, die selbst eine Ausbildung absolviert haben, über eine insgesamt bessere Kenntnis des dualen Systems verfügen als jene, die einen anderen *Qualifikationshintergrund* haben. Aus diesem Informationsvorsprung wird der positive Einfluss der Erklärungsvariable "dualer Ausbildungshintergrund" auf die Ausbildungsbeteiligung abgeleitet.

4.2 Das Modell

4.2.1 Beschreibung der erhobenen Merkmale

Nachdem im vorangegangenen Kapitel mögliche Einflussfaktoren für die Ausbildungsbeteiligung von Unternehmen dargestellt wurden, sollen im folgenden die Variablen, welche diese Einflussfaktoren messen, kurz definiert werden.

Im vorliegenden Modell wird die Ausbildungsbeteiligung als abhängige (dichotome) Variable mittels eines logistischen Regressionsmodells⁶¹ getestet. Sie ergibt sich aus der Frage "Bildet ihr Unternehmen gegenwärtig aus?" (ja = 1, Nein = 0).

Das Unternehmensalter als erklärende metrische Variable geht aus dem Gründungsjahr der befragten Unternehmen hervor. Die Gründungsform, d.h. originäre Neugründung, Übernahmen oder Ausgründung eines bereits existierenden Unternehmens, wird auf ihren Erklärungsgehalt mit der Hilfe von Dummy-Variablen getestet. Hierbei fungiert "originäre Neugründung" als Referenzvariable.

Ein analoges Verfahren wird bei der Überprüfung der Branchenzugehörigkeit angewendet: Die Einflüsse der Branchenzugehörigkeit werden abgebildet durch die Dummy-Variablen "Rechts-, Wirtschafts-, Unternehmensberatung", "Personalvermittlung", "Marktforschung/Werbung", "Technische Beratung,

⁶¹ In einem logistischen Regressionsmodell wird der Einfluss verschiedener erklärender metrischer oder dichotomer Variablen auf die Auftrittswahrscheinlichkeit eines Ereignisses gemessen.

Wartung" und "Sonstige Dienstleistungen". Die Werte geben jeweils Abweichungen im Vergleich zur Referenzkategorie "IT-Branche" an.

Die Unternehmensgröße als Regressor wird an der Mitarbeiterzahl gemessen und geht in logarithmierter Form in das Modell mit ein.⁶² Der Sitz des Unternehmens wird dichotom, mit "1 = Westdeutschland" und "0 = Ostdeutschland", erfasst.

Als Indikator für die Qualifikationsstruktur wird die metrische Variable "Anteil Fachkräfte mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss" in das Modell eingebracht. Den Einfluss von Weiterbildungsaktivitäten des Unternehmen auf die Ausbildungswahrscheinlichkeit wird - ebenfalls metrisch - am Anteil Mitarbeiter, der jährlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt gemessen. Die Rekrutierungsstrategie geht mittels des Indikators "Stellenwert der externen Rekrutierung bereits qualifizierten Personals" (1 = sehr wichtig, 5 = vollkommen unwichtig) in das Modell ein.

Der zur Erfassung des Personalbedarfs verwendete Indikator "Entwicklung der Qualifikationsanforderungen" wird dichotom (1 = stark steigend, 0 = nicht stark steigend) erfasst. Ebenfalls dichotom wird das Vorhandensein vakanter Stellen und die Schwierigkeit, diese Stellen zu besetzen (1 = ja, 0 = nein) in das Modell eingebracht. Die Aussage "in unserem Unternehmen herrscht Nachwuchsmangel" wird auf einer 5er-Skala (1 = trifft voll zu, 5 = trifft überhaupt nicht zu) gemessen.

Die Beschäftigungsentwicklung seit der Existenzgründung geht als dichotome Variable mit der Ausprägung "1 = überdurchschnittliche Beschäftigungszuwachs" und "0 = kein überdurchschnittlicher Beschäftigungszuwachs" in das Modell ein. Hierfür wurde die Differenz zwischen der Anzahl gegenwärtig Beschäftigten und den zum Gründungszeitpunkt Beschäftigten gebildet, der Median ermittelt und als überdurchschnittlich wachsend jene Unternehmen definiert, die über dem Median liegen.

⁶² Dieses Vorgehen soll verhindern, dass einige sehr große Unternehmen ("Ausreißer") das Ergebnis verzerren.

4.2.2 Die Modellergebnisse

Die Ergebnisse der Modellschätzung, in die alle grundlegenden Erklärungsvariablen aufgenommen wurden, sind in Tabelle 43 dargestellt. Das Modell schließt 196 von 294 Fällen⁶³ ein und erklärt die Auftrittswahrscheinlichkeit der Ausbildungsbeteiligung auf hochsignifikantem Niveau: 74 % der Fälle werden den beiden Ausprägungen (das Unternehmen bildet aus / bildet nicht aus) richtig zugewiesen. Insgesamt üben fünf der vierzehn Variablen einen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit aus, dass ein Unternehmen ausbildet: Die Unternehmensgröße, die Gründungsform, die Branchenzugehörigkeit, die Qualifikationsstruktur im Unternehmen und die erwartete Entwicklung der Qualifikationsanforderungen. Das Unternehmensalter hat im Modell keinen signifikanten Einfluss auf die Ausbildungswahrscheinlichkeit.

Erwartungsgemäß hat die Beschäftigtenzahl eine hochsignifikant positive und dominierende Wirkung auf die Ausbildungswahrscheinlichkeit. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen ausbildet, hängt also in erster Linie von der Anzahl der Mitarbeiter ab und steigt mit der Unternehmensgröße.

Nicht ohne weiteres zu erwarten ist das Ergebnis, dass das Alter des Unternehmens keinen signifikanten Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung ausübt. D.h. dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen ausbildet, nicht mit fortschreitendem Alter zunimmt. Der in der bivariaten Analyse gegebene positive Zusammenhang zwischen Alter und Ausbildungsbeteiligung besteht bei einer multivariaten Betrachtung, d.h. unter Berücksichtigung weiterer Bestimmungsfaktoren, offenbar nicht mehr. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass Unternehmen ihre Entscheidung auszubilden in einer sehr frühen Entwicklungsphase treffen. Damit wäre der Anteil Unternehmen, der sich in späteren Existenzphasen noch zugunsten einer Ausbildung entscheidet, eher gering. D.h. dass mit zunehmendem Alter der in das Modell einbezogenen Unternehmen der Einfluss der erklärenden Variable "Alter" schwindet, weil die Ausbildungswahrscheinlichkeit aufgrund dieses Faktors nicht mehr ansteigt.

⁶³ In der Regression können nur Unternehmen berücksichtigt werden, die zu allen in das Modell aufgenommenen Variablen Angaben gemacht haben.

Tabelle 42: Einflussfaktoren für die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen ausbildet

Merkmal	Beta ⁶⁴	Exp(Beta) ⁶⁵
<i>Unternehmensstruktur</i>		
• Unternehmensalter	0,0476	1,0487
• Gründungsform		
Ausgründung	0,4328	1,5416
Übernahme	-2,0852 *	0,1243
• Unternehmenssitz (West/Ostdeutschland)	0,0004	1,0004
• Anzahl Beschäftigte	2,0644 ***	7,8808
• Branchenzugehörigkeit		
Marktforschung / Werbung	0,8852	2,4236
Rechts-, Wirtschafts- und Unternehmensberatung	1,1289	3,0922
Technische Beratung / Wartung	-0,8743	0,4171
Personalvermittlung	-3,3440 *	0,0353
Sonstige Dienstleistungen	-0,8684	0,4196
<i>Personalstrategie</i>		
Hochqualifiziertenanteil	-0,0196 **	0,9806
Weiterbildungsmaßnahmen	-0,0015	0,9985
Rekrutierungsstrategie	-0,0197	0,9805
<i>Personalbedarf</i>		
Entwicklung der Qualifikationsanforderungen	0,9921 *	2,6970
Beschäftigungsentwicklung	0,2781	1,3206
Vakante Stellen	-0,1417	0,8679
Schwierigkeit vakante Stellen zu besetzen	0,6264	1,8708
Nachwuchsmangel	-0,2479	0,7804
<i>Personenbezogene Merkmale</i>		
Qualifikationshintergrund des Geschäftsführers	0,5267	1,6934

© IfM Bonn

* Signifikanzniveau⁶⁶ 0,05; ** Signifikanzniveau 0,01; ***Signifikanzniveau 0,001
Cox/Snell-R² = 0,277

⁶⁴ Bei einem positiven Vorzeichen von Beta gilt, dass die abhängige Variable mit größerer Wahrscheinlichkeit den Wert 1 annimmt.

⁶⁵ Der unstandardisierte Effektkoeffizient (exp(Beta)) deutet an, wie viel größer der Einfluss einer erklärenden Variablen x im Vergleich zu den anderen Variablen ist.

⁶⁶ Das Signifikanzniveau gibt an, ob der Zusammenhang innerhalb des Modells statistisch gesichert ist. Zusammenhänge unterhalb eines Signifikanzniveaus von 5 % können nur als "zufällig" bewertet werden.

Nicht unmittelbar einsichtig und entgegen der erwarteten Wirkungsrichtung ist auch der Einfluss der Gründungsform. Im Vergleich zu originären Neugründungen ist die Ausbildungswahrscheinlichkeit geringer, wenn es sich um eine Übernahme handelt. Die Hypothese, dass sich möglicherweise existierende Ausbildungskulturen in übernommenen Unternehmen positiv auf die Ausbildungswahrscheinlichkeit auswirken könnten, muss also abgelehnt werden. Womöglich ist dieses Ergebnis darauf zurückzuführen, dass die Qualifikationsstrukturen und Personalkapazitäten übernommener Unternehmen zunächst ausreichen, um auf dem Markt bestehen zu können. Dann wäre der Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften entsprechend geringer. So wird beispielsweise häufig als erstes eine Bürokraft ausgebildet. Vermutlich ist aber in einem übernommenen Unternehmen solch eine Qualifikation bereits vorhanden.

Sektorale Unterschiede im Vergleich zur Referenzkategorie IT-Branchen treten nur bei den Personalvermittlungsunternehmen auf. Die Wahrscheinlichkeit, dass in der Personalvermittlung ausgebildet wird, ist geringer als im IT-Bereich. Da die erklärende Variable "Branche" auch die branchenspezifischen Ausbildungsberufe spiegelt, dürfte dieses Ergebnis auf die unterschiedliche Ausstattung mit entsprechenden Berufsbildern zurückzuführen sein. Die Einführung der vier neuen IT-spezifischen Ausbildungsberufe eröffnete nicht nur IT-Unternehmen, sondern auch IT-Anwendern neue Ausbildungsmöglichkeiten. Dies erklärt, weshalb die Wahrscheinlichkeit, dass sich beispielsweise technische Berater an der Ausbildung beteiligen, nicht signifikant von der Ausbildungswahrscheinlichkeit von IT-Unternehmen abweicht. Demgegenüber ist das Spektrum der geeigneten Ausbildungsberufe in der Personalvermittlung viel enger.

Die Qualifikationsstruktur im Unternehmen hat ebenfalls eine Wirkung auf die Ausbildungswahrscheinlichkeit. Je höher der Anteil der Hoch- oder Fachhochschulabsolventen an den Beschäftigten, desto geringer ist c.p. die Wahrscheinlichkeit, dass im Unternehmen ausgebildet wird. Dies bestätigt die Vermutung, dass Personalentwicklungsaktivitäten übereinstimmend mit der Qualifikationsstruktur im Unternehmen eingesetzt werden. Zukünftig steigende Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiter üben unter sonst gleichen Bedingungen einen positiven Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft aus. Offenbar wird die Ausbildung im Rahmen des dualen Systems durchaus als Instrument zur Sicherung des qualifizierten Nachwuchses eingesetzt.

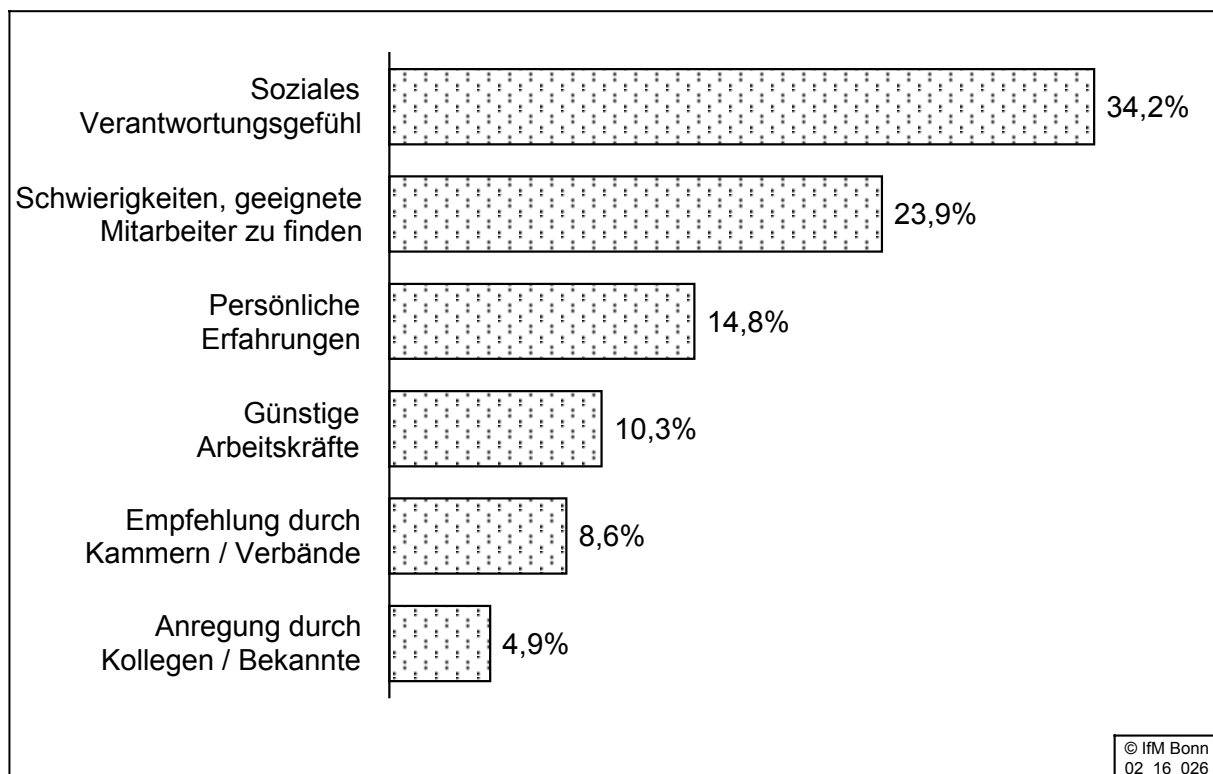
5. Motive für die berufliche Ausbildung

Die oben dargestellten Ergebnisse zum Ausbildungsverhalten der jungen Dienstleistungsunternehmen legen den Schluss nahe, dass in diesem Bereich der Wirtschaft durchaus noch unausgenutztes Ausbildungspotenzial vorhanden ist. Aus diesem Grund wurde im Rahmen der empirischen Erhebung zunächst untersucht, worin die Ausbildungsmotivation der ausbildenden Betriebe besteht. Anschließend wird ausführlicher auf die Ausbildungshemmnisse eingegangen, wobei ausbildende und nicht ausbildende Unternehmen gesondert betrachtet werden. Ihre Gegenüberstellung soll die sich (gegebenenfalls) verändernden Wahrnehmungen der Unternehmen ob dieser Hemmnisse in unterschiedlichen Phasen des Ausbildungsprozesses verdeutlichen.

5.1 Die Motive ausbildender Unternehmen

Bevor Probleme analysiert werden, die mit der Schaffung von Ausbildungsplätzen verbunden sein können, sollen zunächst die Gründe dargestellt werden, die dafür verantwortlich sein können, dass Unternehmen überhaupt ausbilden.

Abbildung 34: Motive ausbildender Unternehmen



Mehrfachnennungen möglich

Das Hauptmotiv Jugendliche auszubilden, resultiert aus einem sozialen Verantwortungsgefühl der Unternehmen. An zweiter Stelle stehen "Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern". Dieses Motiv gilt immerhin für fast ein Viertel der Unternehmen, wodurch die Vermutung, dass Unternehmen, die Probleme bei der Besetzung vakanter Stellen haben, eher zur Ausbildung neigen als Unternehmen, die diesbezüglich keine Probleme haben (siehe Kapitel 3.5), bestätigt wird. Die Empfehlung von Kammern und Verbänden spielen für die Ausbildungsentscheidung eine untergeordnete Rolle. Für nicht einmal jedes zehnte Ausbildungsunternehmen ist dies ein wichtiger Grund auszubilden. Unter Berücksichtigung der Befragungsergebnisse in Kapitel 3.9 wird jedoch deutlich, dass ohne entsprechende Kontakte die Ausbildungsaktivität der Unternehmen niedriger wäre.

Die genannten Ausbildungsmotive mögen bei nicht-ausbildenden Unternehmen zwar auch bestehen, jedoch wirken sich die vermeintlichen oder faktischen Ausbildungshemmnisse offensichtlich stärker auf die Entscheidung der Unternehmen aus.

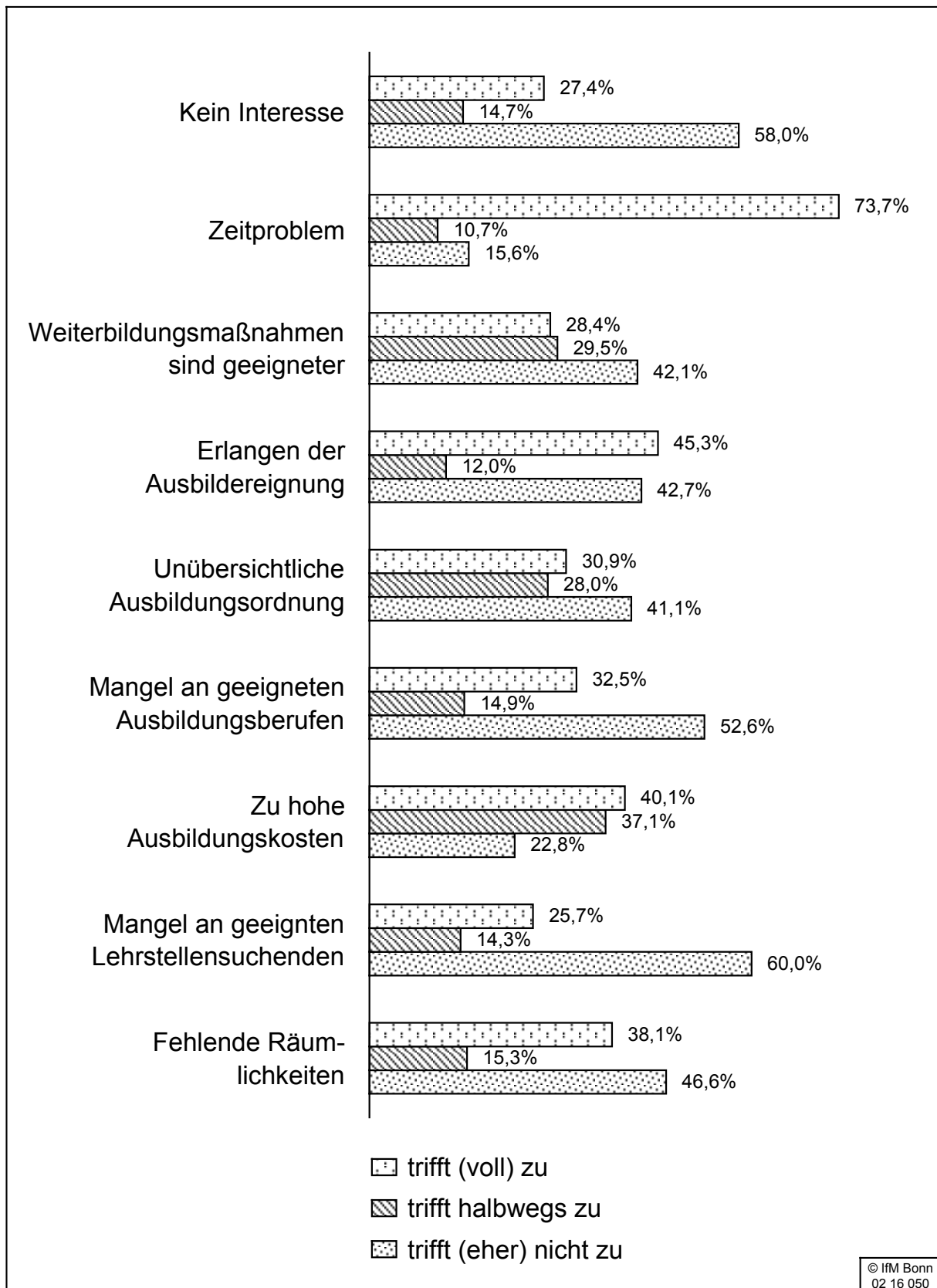
5.2 Ausbildungshemmnisse aus Sicht nicht-ausbildender Unternehmen

Um Handlungsempfehlungen zu geben, ist es notwendig, die Ausbildungshemmnisse nicht-ausbildender Unternehmen zu analysieren. Offensichtlich spielt mangelndes Interesse als Grund für die Ausbildungsabstinz der Unternehmen kaum eine Rolle: Lediglich 27,4 % der nicht-ausbildenden Unternehmen sind an einem Einstieg in die berufliche Ausbildung grundsätzlich nicht interessiert.

Hauptgrund dafür, dass die befragten Unternehmen nicht ausbilden, besteht in einem Zeitproblem (73,7 %).⁶⁷ Für nur 15,6 % der Unternehmen spielte der Zeitfaktor bei der Entscheidung zur Ausbildungsabstinz keine Rolle. Weitere als wesentliche Ausbildungshemmnisse betrachtete Faktoren bestehen in der Erlangung der Ausbildungsberechtigung und den Ausbildungskosten. Im Folgenden werden nun die von den Unternehmen als Hemmnisse eingestuftten Gründe für ihre Ausbildungsabstinz auf relevante Zusammenhänge zum Unternehmensalter, der -größe oder der Branche analysiert.

⁶⁷ Die Unternehmen wurden gebeten, ihre Beurteilung anhand einer Fünferskala von "trifft voll zu" bis "trifft überhaupt nicht zu" zu geben. In der Übersicht wurden die ersten beiden und die letzten beiden Kategorien zusammengefasst. Fast die Hälfte der Unternehmen votierte bei dieser Frage für die Antwortkategorie „trifft voll zu“.

Abbildung 35: Ausbildungshemmnisse aus Sicht nicht-ausbildender Unternehmen (N= 171)



Mehrfachnennungen möglich

5.2.1 Mangelndes Interesse

Auch wenn nur gut ein Viertel der Unternehmen grundsätzlich nicht an einer Ausbildung von Jugendlichen interessiert sind stellt sich die Frage, ob hierfür bestimmte Unternehmensmerkmale verantwortlich sind.

- Unternehmensalter

Die Ausbildungsabstinenz aufgrund von mangelndem Interesse ist nicht eindeutig vom Unternehmensalter abhängig. Sowohl sehr junge Unternehmen als auch Unternehmen der letzten erhobenen Altersklasse betrachten diesen Aspekt mehrheitlich als nicht zutreffend. Unternehmen im Alter von vier bis acht Jahren sind hingegen in ihrer Aussage weniger eindeutig.

Tabelle 43: Desinteresse als Ausbildungshemmnis nach dem Unternehmensalter in %

Unternehmensalter	Mangelndes Interesse für nicht-ausbildende Unternehmen				
	Trifft voll zu	Trifft zu	Trifft halbwegs zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
0 bis 3 Jahre	12,1	6,1	9,1	6,1	66,7
4 bis 6 Jahre	24,1	17,2	10,3	17,2	31,0
7 bis 8 Jahre	7,7	7,7	38,5	7,7	38,5
9 bis 11 Jahre	25,0	-	8,3	8,3	58,3

© IfM Bonn

- Unternehmensgröße

Eine Differenzierung der Befragungsergebnisse nach Beschäftigtengrößenklassen lässt erkennen, dass auch zwischen Unternehmensgröße und Interesse bzw. Desinteresse an der beruflichen Ausbildung keine eindeutigen Zusammenhänge bestehen.

Tabelle 44: Desinteresse als Ausbildungshemmnis nicht-ausbildender Unternehmen nach der Unternehmensgröße in %

Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten	Mangelndes Interesse für nicht-ausbildende Unternehmen				
	Trifft voll zu	Trifft zu	Trifft halbwegs zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
1 bis 4	24,0	4,0	20,0	12,0	40,0
5 bis 9	16,2	10,8	8,1	13,5	51,4
10 bis 19	20,0	6,7	13,3	6,7	53,3
20 bis 49	-	25,0	-	-	75,0
50 und mehr	-	25,0	25,0	-	50,0

© IfM Bonn

5.2.2 Zeitfaktor

- Unternehmensalter

In Anbetracht der Stichprobenauswahl, in der nur junge Unternehmen berücksichtigt wurden, könnte vermutet werden, dass sich die Unternehmen noch in der Aufbauphase befinden und ihre Zeit anderen Herausforderungen widmen als der Ausbildung von Jugendlichen. Allerdings zeigt die Auswertung der Befragungsergebnisse nach dem Unternehmensalter, dass es nicht die Gründungsunternehmen sind, die den Zeitfaktor als besonders verursachend empfinden, sondern Unternehmen, die sich bereits in einer Konsolidierungs- oder Wachstumsphase befinden (Tabelle 45).

Tabelle 45: Zeitproblem als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach dem Unternehmensalter in %

Unternehmensalter	Zeitproblem als Ausbildungshemmnis				
	Trifft voll zu	Trifft zu	Trifft halbwegs zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
0 bis 3 Jahre	39,5	26,3	18,4	7,9	7,9
4 bis 6 Jahre	57,1	17,1	5,7	5,7	14,3
7 bis 8 Jahre	34,8	47,8	8,7	-	8,7
9 bis 11 Jahre	41,2	29,4	11,8	5,9	11,8

© IfM Bonn

- Unternehmensgröße

Für nahezu alle Beschäftigtengrößenklassen trifft das Zeitproblem mehrheitlich voll zu. Lediglich große Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten schwan-

ken im Votum zwischen "trifft voll zu" und "trifft zu". D.h. der Zeitfaktor ist das größte Beschäftigungshemmnis und zwar nahezu größenunabhängig.

Tabelle 46: Zeitproblem als Ausbildungshemmnis nicht-ausbildender Unternehmen nach der Unternehmensgröße in %

Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten	Zeitproblem als Ausbildungshemmnis				
	Trifft voll zu	Trifft zu	Trifft halbwegs zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
1 bis 4	43,3	30,0	13,3	3,3	10,0
5 bis 9	51,1	27,7	10,6	2,1	8,5
10 bis 19	42,9	19,0	14,3	14,3	9,5
20 bis 49	33,3	33,3	16,7	16,7	-
50 und mehr	28,6	42,9	-	-	28,6

© IfM Bonn

5.2.3 Weiterbildungsmaßnahmen als Alternative zur Ausbildung

Auch in nicht-ausbildenden Unternehmen besteht Qualifizierungsbedarf, der sowohl über die betriebliche Ausbildung als auch über Weiterbildungsmaßnahmen gedeckt werden kann. Es kann vermutet werden, dass Unternehmen, die nicht ausbilden den Qualifizierungsbedarf ihrer Mitarbeiter über Weiterbildungsmaßnahmen decken. Möglicherweise betrachten die befragten Unternehmen die Weiterbildung sogar als Alternative zur betrieblichen Ausbildung. Insgesamt halten 28,4 % der nicht-ausbildenden Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen als bessere Alternative zur Berufsausbildung.

- Unternehmensalter

Eine Differenzierung nach Unternehmensalter zeigt, dass ältere Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen tendenziell seltener als geeignetes Substitut für die betriebliche Ausbildung halten als jüngere Unternehmen. Insgesamt sehen vor allem sehr junge und langjährig am Markt präsente Unternehmen in der betrieblichen Weiterbildung keine Alternative zur beruflichen Erstausbildung.

Tabelle 47: Weiterbildungsmaßnahmen in nicht-ausbildenden Unternehmen als bessere Alternative zur Ausbildung nach dem Unternehmensalter in %

Unternehmensalter	Weiterbildung als bessere Alternative				
	Trifft voll zu	Trifft zu	Trifft halbwegs zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
0 bis 3 Jahre	14,7	8,8	29,4	14,7	32,4
4 bis 6 Jahre	15,4	11,5	26,9	26,9	19,2
7 bis 8 Jahre	13,3	13,3	53,3	6,7	13,3
9 bis 11 Jahre	18,2	18,2	-	-	63,6

© IfM Bonn

- Unternehmensgröße

Es lässt sich abermals kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und Weiterbildungsmaßnahmen als Alternative zur Ausbildung erkennen. Auffällig ist bestenfalls, dass die Unternehmen der beiden größten Beschäftigtengrößenklassen diesem Thema eher unentschlossen gegenüberstehen.

Tabelle 48: Weiterbildungsmaßnahmen in nicht-ausbildenden Unternehmen als bessere Alternative zur Ausbildung nach der Unternehmensgröße in %

Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten	Weiterbildung als bessere Alternative				
	Trifft voll zu	Trifft zu	Trifft halbwegs zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
1 bis 4	12,0	16,0	28,0	12,0	32,0
5 bis 9	21,6	10,8	27,0	19,8	21,6
10 bis 19	7,1	14,3	21,4	21,4	35,7
20 bis 49	20,0	-	60,0	-	20,0
50 und mehr	-	-	66,7	-	33,3

© IfM Bonn

5.2.4 Mangelnde Ausbildereignung als Ausbildungshemmnis

Von den gut 170 Unternehmen, die nicht ausbilden, ist in fast 40 % der Unternehmen kein Mitarbeiter beschäftigt, der eine Ausbildereignung nachweisen kann. Dieser vergleichsweise hohe Anteil lässt vermuten, dass die formale Ausbildungsvoraussetzung der Ausbildereignung die Unternehmen vor große Probleme stellt.

- Unternehmensalter

Eine spezifische Altersabhängigkeit ist anhand der Ergebnisse nicht festzustellen. Nicht-ausbildende Unternehmen jeden Alters sehen in der Ausbilder-eignung ein relativ großes Hemmnis. Lediglich bei den Unternehmen die neun Jahre und älter sind, wird dieser Aspekt mehrheitlich problemlos eingestuft.

Tabelle 49: Ausbildereignung als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach dem Unternehmensalter in %

Unternehmensalter	Ausbildereignung ist ein ...				
	Großes Hemmnis	Hemmnis	Mittleres Hemmnis	Geringes Hemmnis	Kein Hemmnis
0 bis 3 Jahre	29,5	6,8	20,5	11,4	31,8
4 bis 6 Jahre	31,3	21,9	3,1	6,3	37,5
7 bis 8 Jahre	25,5	33,3	12,5	8,3	20,8
9 bis 11 Jahre	29,4	5,9	5,9	-	58,8

© IfM Bonn

- Unternehmensgröße

Die Beschäftigung von Mitarbeitern mit Ausbildereignung kann sich u.U. dann für die Unternehmen als Hemmnis erweisen, wenn die Betriebsgröße die Beschäftigung entsprechender Mitarbeiter nicht zulässt. Gerade für Kleinstunternehmen könnte es zu Personalkapazitätsproblemen kommen, wenn sie auf Mitarbeiter für die Zeit des Ausbildungslehrganges verzichten müssen. Ob ein Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und der Erlangung der Ausbildereignung besteht zeigt die nachfolgende Tabelle.

Tabelle 50: Ausbildereignung als Ausbildungshemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach der Unternehmensgröße in %

Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten	Ausbildereignung ist ein ...				
	Großes Hemmnis	Hemmnis	Mittleres Hemmnis	Geringes Hemmnis	Kein Hemmnis
1 bis 4	25,9	14,8	3,7	14,8	40,7
5 bis 9	32,0	12,0	16,0	8,0	32,0
10 bis 19	14,3	23,8	23,8	4,8	33,3
20 bis 49	22,2	33,3	-	-	44,4
50 und mehr	62,5	12,5	-	-	25,0

© IfM Bonn

Offensichtlich ist die Erlangung der Ausbildereignung aber gerade für größere Unternehmen ein gewichtigeres Problem als für kleinere Unternehmen. Drei Viertel der Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigte bewertet die Ausbildungsberechtigung als (großes) Hemmnis.

5.2.5 Unübersichtlichkeit der Ausbildungsordnung

Die Anpassung an sich ändernde Berufsbedingungen machte und macht eine Neuformulierung bestehender und die Schaffung neuer Ausbildungsprofile erforderlich. Aufgrund der umfassenden und sich kontinuierlich ändernden Ausbildungsordnungen könnte jedoch die Gefahr bestehen, dass Systeme unübersichtlich bzw. nicht planbar werden. Zum einen müssen die Unternehmen die für ihren Betriebsgegenstand und die damit zusammenhängenden Ausbildungsbedürfnisse geeignete Ausbildungsberufe aus der großen Anzahl von Ausbildungsprofilen wählen, was nicht immer einfach ist. Zum anderen müssen die Ausbildungsordnungen an sich ändernde, spezifische betriebliche Erfordernisse angepasst werden können, was Diskontinuität bedeutet. Dies führt zu einem Dilemma: Die Betriebe müssen sich für einen existierenden Ausbildungsberuf entscheiden, aber auch damit zurecht kommen, dass dieser im Zeitverlauf angepasst, d.h. verändert, wird.

Für die nicht-ausbildenden Unternehmen stellt die Ausbildungsordnung kein primäres, durchaus aber ein nicht zu vernachlässigendes Problem dar. Gut jedes dritte Unternehmen sieht in der Ausbildungsordnung ein (großes) Ausbildungshemmnis. Dies ist aber im Vergleich zu den übrigen genannten Hemmnissen eher ein mittlerer Wert.

- Unternehmensalter

Ein Zusammenhang zwischen Unternehmensalter und Ausbildungsordnung besteht nur insofern, als mit steigendem Unternehmensalter der Anteil der nicht-ausbildenden Unternehmen sinkt, welche die Ausbildungsordnung als geringes bzw. überhaupt kein Hemmnis betrachten. Im Umkehrschluss sehen also gerade junge Unternehmen die Ausbildungsordnung als eher untergeordnetes Problem. Ursache hierfür könnte sein, dass junge Unternehmen im Zuge der Vorbereitung ihrer Unternehmensgründung generell besser informiert sind, da sie sich erst kürzlich mit den verschiedenen Thematiken der Unternehmensführung beschäftigt haben, so dass die Kenntnisse noch relativ frisch sind.

Tabelle 51: Ausbildungsordnung als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach dem Unternehmensalter in %

Unternehmensalter	Ausbildungsordnung ist ein ...				
	Großes Hemmnis	Hemmnis	Mittleres Hemmnis	Geringes Hemmnis	Kein Hemmnis
0 bis 3 Jahre	9,5	14,3	21,8	19,0	35,7
4 bis 6 Jahre	13,8	20,7	24,1	20,7	20,7
7 bis 8 Jahre	18,2	22,7	36,4	9,1	13,6
9 bis 11 Jahre	21,4	7,1	42,9	14,3	14,3

© IfM Bonn

- Unternehmensgröße

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass größere Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern die Ausbildungsordnung als Hemmnis für den Einstieg in die berufliche Ausbildung empfinden. Fast 43 % der nicht-ausbildenden größeren Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten sehen in der Ausbildungsordnung ein großes Hemmnis. Für kleinere Unternehmen mit 1 bis 4 bzw. 5 bis 9 beschäftigten ist die Ausbildungsordnung eher ein mittel großes Hemmnis, das sich mit anderen Hemmnissen vermutlich kombiniert und so zur Ausbildungsabstizienz beiträgt.

Tabelle 52: Ausbildungsordnung als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach der Unternehmensgröße in %

Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten	Ausbildungsordnung ist ein ...				
	Großes Hemmnis	Hemmnis	Mittleres Hemmnis	Geringes Hemmnis	Kein Hemmnis
1 bis 4	14,8	11,1	37,0	14,8	22,2
5 bis 9	9,3	9,3	32,6	25,6	23,3
10 bis 19	10,0	35,0	15,0	10,0	30,0
20 bis 49	12,5	25,0	25,0	-	37,5
50 und mehr	42,9	28,6	14,3	14,3	-

© IfM Bonn

Damit wird deutlich, dass viele der größeren nicht-ausbildenden Unternehmen offenbar die Besonderheiten der Ausbildungsordnungen als Vorwand nehmen, um nicht auszubilden. Die Ursache hierfür könnte darin bestehen, dass diese Unternehmen verschiedene Ausbildungsprofile benötigen oder aufgrund der Vielzahl existierender Ausbildungsberufe keine Entscheidung fällen können.

Schließlich kann angenommen werden, dass nicht für alle benötigten Berufe die Ausbildereignung im Unternehmen vorhanden ist.

5.2.6 Mangel an geeigneten Ausbildungsberufen

Der Mangel an geeigneten Ausbildungsberufen wird in Unternehmensbefragungen wiederholt als eines der wesentlichen Ausbildungshemmnisse angegeben. Von nicht-ausbildenden Unternehmen wird diese Tatsache durchaus als größeres Hemmnis bewertet. Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob nicht-ausbildende Unternehmen vorwiegend in Branchen tätig sind, in denen tatsächlich weniger Ausbildungsberufe vorhanden sind oder ob sie nicht vielleicht eher über das System der dualen Ausbildung und die Ausbildungsberufe für ihre Branche ungenügend informiert sind. Deshalb sollen - abweichend vom vorangegangenen Schema - die Befragungsergebnisse hier nach Branchen interpretiert werden.

Von einem generellen Mangel an Ausbildungsberufen kann offenbar keine Rede sein, zumindest ist dieser nicht dafür verantwortlich, dass zahlreiche Unternehmen nicht ausbilden. Dies könnte das Ergebnis der modernisierten Ausbildungsordnungen sein, die zahlreiche neue Berufsbilder, insbesondere für die IT-Branche eingeführt hat. Lediglich die Unternehmen aus dem Bereich der Unternehmensberatung sehen offensichtlich in dem Mangel an geeigneten Ausbildungsberufen ein stärkeres Hemmnis.

Tabelle 53: Mangel an geeigneten Ausbildungsberufen als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach Branchen in %

Branche	Mangel an geeigneten Ausbildungsberufen ist ein ...				
	Großes Hemmnis	Hemmnis	Mittleres Hemmnis	Geringes Hemmnis	Kein Hemmnis
IT-Branche	2,9	11,4	22,9	17,1	45,7
Marktforschung	35,7	-	7,1	14,2	42,9
Unternehmensberatung	21,4	28,6	21,4	-	28,6
Technische Beratung	20,0	12,0	12,0	16,0	44,0

© IfM Bonn

5.2.7 Ausbildungskosten

Neben anderen Hemmnissen werden von den ausbildungsabstinenten Unternehmen wiederholt auch zu hohe Ausbildungskosten als Argument gegen die

Ausbildung Jugendlicher ins Feld geführt. Die Auswertung der Unternehmensbefragung bestätigt, dass dieses Argument von verhältnismäßig vielen nicht-ausbildenden Unternehmen (40,1 %) geteilt wird.

- Unternehmensalter

Erstaunlicherweise empfinden die älteren Unternehmen die Ausbildungskosten als größeres Hemmnis als jüngere Betriebe. Auffällig ist auch, dass noch nicht einmal jedes zehnte sogenannte Gründungsunternehmen den Kostenaufwand als großes Problem ansieht. Allerdings betrachten auch nur 5,4 % diesen Aspekt als vernachlässigbares Hemmnis. Eine Ursache dafür, dass relativ wenige der jüngsten Unternehmen den Kostenfaktor als großes Hemmnis bewerten könnte darin liegen, dass sie sich noch nicht konkret mit der beruflichen Ausbildung beschäftigen. Die 4 bis 6jährigen Unternehmen befinden sich hingegen in einer Phase, in der sie aufgrund ihres Unternehmenswachstums mit Personalknappheit konfrontiert sind und sich konkret mit beruflicher Ausbildung beschäftigen. Ähnliches gilt auch für die Unternehmen, die 9 bis 11 Jahre alt sind. Sie haben die erste Wachstumsphase abgeschlossen, konzentrieren sich u.U. auf die Erschließung neuer Märkte oder neuer Standorte, so dass die Kosten der beruflichen Ausbildung für sie zusätzlich ins Gewicht fallen.

Tabelle 54: Ausbildungskosten als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach dem Unternehmensalter in %

Unternehmensalter	Ausbildungskosten als ...				
	Großes Hemmnis	Hemmnis	Mittleres Hemmnis	Geringes Hemmnis	Kein Hemmnis
0 bis 3 Jahre	8,1	13,5	54,1	18,9	5,4
4 bis 6 Jahre	30,3	18,2	30,3	3,0	18,2
7 bis 8 Jahre	19,0	33,3	28,6	-	19,0
9 bis 11 Jahre	42,9	7,1	21,4	14,3	14,3

© IfM Bonn

- Unternehmensgröße

Für nicht-ausbildende Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern sind die Ausbildungskosten mehrheitlich ein geringes bzw. gar kein Hemmnis für die berufliche Ausbildung. Damit unterscheiden sie sich deutlich von den übrigen Unternehmen, für die hohe Ausbildungskosten tendenziell eine wesentliche Ursache ihrer Ausbildungsabstizienz darstellen.

Tabelle 55: Ausbildungskosten als Ausbildungshemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach der Unternehmensgröße in %

Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten	Ausbildungskosten sind ein ...				
	Großes Hemmnis	Hemmnis	Mittleres Hemmnis	Geringes Hemmnis	Kein Hemmnis
1 bis 4	26,9	19,2	26,9	11,5	15,4
5 bis 9	18,2	20,5	43,2	9,1	9,1
10 bis 19	26,3	21,1	31,6	5,3	15,8
20 bis 49	25,0	12,5	62,5	-	-
50 und mehr	16,7	-	16,7	33,3	33,3

© IfM Bonn

5.2.8 Mangel an geeigneten Lehrstellenbewerbern

Wie bereits im ersten Teil der Studie beschrieben, ist der Mangel an geeigneten Lehrstellenbewerbern ein Thema, das die Öffentlichkeit beschäftigt. Tatsächlich zeigen die Befragungsergebnisse jedoch, dass dies für nicht-ausbildende Unternehmen nicht der primäre Grund für ihre Ausbildungsabstimmung ist. Immerhin ist für 60 % der nicht-ausbildenden Unternehmen der Mangel an geeigneten Lehrstellenbewerbern nur ein geringes bzw. gar kein Hemmnis für eine berufliche Ausbildung.

- Unternehmensalter

Junge Unternehmen, die nicht länger als sechs Jahre am Markt tätig sind, sehen im Mangel an geeigneten Lehrstellenbewerbern eher überhaupt kein Hemmnis als ältere Unternehmen. Diese Beurteilung mag darauf zurückzuführen sein, dass sie noch keine Erfahrungen mit Lehrstellenausschreibungen gemacht haben und insofern dieses Thema aus der Distanz beurteilen. Unternehmen, die neun Jahre und älter sind, betrachten den Lehrstellenmangel immerhin zu 18,8 % als großes Hemmnis bzw. weitere 25,5 % als Hemmnis. Diese Einschätzung könnte dahingehend interpretiert werden, dass diese Betriebe bereits vergeblich versucht haben, Auszubildende zu rekrutieren und deshalb auch keine Ausbildung betreiben.

Tabelle 56: Mangel an Lehrstellenbewerbern als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach dem Unternehmensalter in %

Unternehmensalter	Mangel an Lehrstellenbewerbern als ...				
	Großes Hemmnis	Hemmnis	Mittleres Hemmnis	Geringes Hemmnis	Kein Hemmnis
0 bis 3 Jahre	16,7	7,1	16,7	19,0	40,5
4 bis 6 Jahre	6,7	20,0	10,0	23,3	40,0
7 bis 8 Jahre	-	11,8	23,5	29,4	35,3
9 bis 11 Jahre	18,8	25,5	6,3	12,5	37,5

© IfM Bonn

- Unternehmensgröße

Allerdings zeigt eine nach der Unternehmensgröße differenzierte Betrachtung, dass vor allem kleinere Unternehmen den Bewerbermangel als Problem ansehen. Ursache dafür, dass kleinere Unternehmen eher Probleme haben Lehrstellenbewerber zu rekrutieren, könnte zum einen sein, dass sie aufgrund ihrer Größe nicht auf Interesse bei potenziellen Auszubildenden stoßen, es kann aber auch vermutet werden, dass kleinere Unternehmen über weniger effektive Verfahren verfügen, Lehrstellenangebote nach außen zu kommunizieren, als größere Unternehmen.

Tabelle 57: Mangel an Lehrstellenbewerbern als Hemmnis für nicht-ausbildende Unternehmen nach der Unternehmensgröße in %

Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten	Mangel an Lehrstellenbewerbern ist ein ...				
	Großes Hemmnis	Hemmnis	Mittleres Hemmnis	Geringes Hemmnis	Kein Hemmnis
1 bis 4	19,2	15,4	15,4	15,4	34,6
5 bis 9	15,6	6,6	15,6	31,1	31,1
10 bis 19	-	31,6	21,1	10,5	36,8
20 bis 49	-	-	-	-	100,0
50 und mehr	-	28,6	-	28,6	42,8

© IfM Bonn

5.2.9 Fehlende Räumlichkeiten

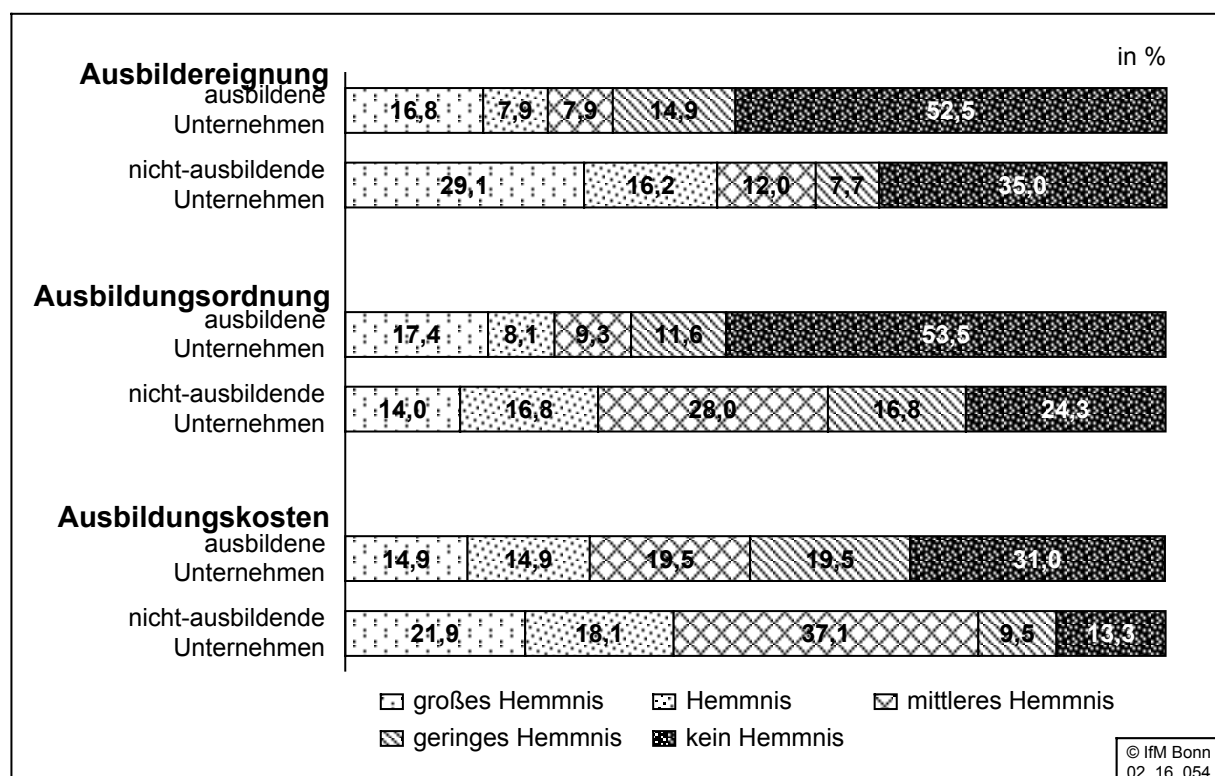
Vorstellbar ist auch, dass der Mangel an geeigneten Räumlichkeiten, insbesondere bei jungen Unternehmen, die u.U. zunächst unter räumlich begrenzten Bedingungen ihre Marktstätigkeit beginnen, dazu führt, dass sie nicht ausbilden. Für fast die Hälfte der nicht-ausbildenden Unternehmen (46,7 %) ist

jedoch Raumnot nicht der primäre Grund für ihre Ausbildungsabstinenz. Im übrigen zeigen die Befragungsergebnisse keinen eindeutige Ergebnisse hinsichtlich des Unternehmensalters und der -größe.

5.3 Unterschiede in der Beurteilung von Ausbildungshemmnissen ausbildender und nicht-ausbildender Unternehmen

Es ist anzunehmen, dass die Hürden, die der Entscheidung auszubilden entgegenstehen, von nicht-ausbildenden Unternehmen anders beurteilt werden als von ausbildungserfahrenen Unternehmen. Im Folgenden sollen deshalb die Antworten der beiden Gruppen der Grundgesamtheit gegenübergestellt werden.

Abbildung 36: Ausbildungshemmnisse aus Sicht ausbildender und nicht-ausbildender Unternehmen



5.3.1 Das Erlangen der Ausbildereignung

Insgesamt verfügen 58,9 % aller befragten Unternehmen über mindestens einen Mitarbeiter mit Ausbildereignung. Bei den ausbildenden Unternehmen

verfügen nahezu alle über einen ausbildungsberechtigten Mitarbeiter,⁶⁸ bei nicht-ausbildenden Unternehmen beträgt der entsprechende Anteilswert knapp 40 %.

Für nicht-ausbildende Unternehmen, die im Zweifel der genauen Inhalte und Voraussetzungen zur Erlangung der Ausbildereignung nicht kundig sind, hat die Ausbildereignung als Hemmnis ein weitaus größeres Gewicht als für Unternehmen, welche diese Ausbildungsvoraussetzung bereits erfüllt haben. Eine Ursache hierfür könnte darin liegen, dass nicht die Ausbildereignung an sich das Hemmnis darstellt, sondern eher der hohe Zeit- und Kostenaufwand, der mit ihrer Erlangung verbunden ist. Deutlich ist jedenfalls, dass ausbildende Unternehmen mehrheitlich der Erlangung der Ausbildereignung keinen Hemmniswert beimessen. Dies deutet darauf hin, dass diese formale Ausbildungsberechtigung kein schwerwiegendes Ausbildungshindernis darstellt und auch von relativ jungen Unternehmen leicht überwunden werden kann.

5.3.2 Unübersichtlichkeit der Ausbildungsordnung

Wie bereits im vorherigen Kapitel berichtet, stellt sich für viele nicht-ausbildende Unternehmen die Ausbildungsordnung als unübersichtlich und damit als Problem dar, das sie davon abhält, auszubilden. Ein Vergleich mit den ausbildenden Unternehmen zeigt jedoch, dass für ausbildende Unternehmen die Ausbildungsordnung, was die Übersichtlichkeit anbetrifft, mehrheitlich nicht als Hemmnis wirkt.

Während also ausbildende Unternehmen die Ausbildungsordnung mehrheitlich als überhaupt nicht problematisch empfinden, teilen nur knapp ein Viertel der nicht-ausbildenden Unternehmen diese Sicht. Dies deutet darauf hin, dass umfassendere Informationen benötigt werden.

5.3.4 Ausbildungskosten

Wie bereits dargestellt sind die hohen Ausbildungskosten einer der Hauptgründe für die Ausbildungsabstinz. Auch ausbildende Unternehmen werten den Kostenfaktor als relativ hohes Hemmnis. Im Vergleich zu den nicht-ausbildenden Unternehmen zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede.

⁶⁸ Zwei Ausbildungsunternehmen haben keinen ausbildungsberechtigten Mitarbeiter. Hier ist zu vermuten, dass diese Unternehmen im Verbund ausbilden.

Während fast ein Drittel der ausbildenden Unternehmen in der Höhe der Kosten überhaupt kein Problem sieht, sind es bei den nicht-ausbildenden Unternehmen lediglich ca.13 %. Damit wird deutlich, dass nicht-ausbildende Unternehmen den Kostenfaktor in ihrer Vorstellung stärker problematisieren als dies tatsächlich von ausbildenden Unternehmen empfunden wird.

Es ist jedoch zu beachten, dass bei ausbildenden Kleinstunternehmen die Ausbildungskosten stärker ins Gewicht fallen als bei den übrigen Beschäftigtengrößenklassen der ausbildenden Unternehmen. Dies zeigt sich sowohl daran, dass kein Unternehmen die Ausbildungskosten als überhaupt kein Hemmnis betrachtet als auch an dem hohen Anteil an Kleinstunternehmen, welche die Ausbildungskosten als (großes) Hemmnis betrachten (60,0 %); ein Wert, der deutlich höher ist als bei allen anderen Beschäftigtengrößenklassen.

5.4 Finanzielle Förderung

Eine Möglichkeit die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen zu erhöhen, könnte darin bestehen, finanzielle Anreize zu setzen. Die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung von Ausbildungsplätzen der Unternehmen besteht bereits seit längerem (Berufsbildungsbericht 2001 Bundestagsdrucksache 14/5946, S.305ff). So können Unternehmen in fast allen Bundesländern ein Ausbildungsförderprogramm in Anspruch nehmen, das Zuschüsse für erstmals ausbildende Unternehmen gewährt.⁶⁹

In der Befragung des IfM Bonn wurden die Unternehmen gebeten, ihre Meinung zur finanziellen Förderung von Ausbildungsplätzen zu äußern. Hierbei muss natürlich berücksichtigt werden, dass Aussagen zur finanziellen Förderung von Unternehmen natürlich relativ schwer zu interpretieren sind, da letztlich keine Gewähr dafür gegeben ist, dass die Unternehmen nicht auch ohne Unterstützung bei betrieblichem Bedarf Ausbildungsplätze schaffen werden. Deshalb können lediglich tendenzielle Aussagen gemacht werden. Ein Vergleich der jungen Unternehmen mit allen in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen zeigt, dass insbesondere junge Unternehmen eine finanzielle Ausbildungsförderung befürworten. Die Bereitschaft (zusätzliche) Ausbildungs-

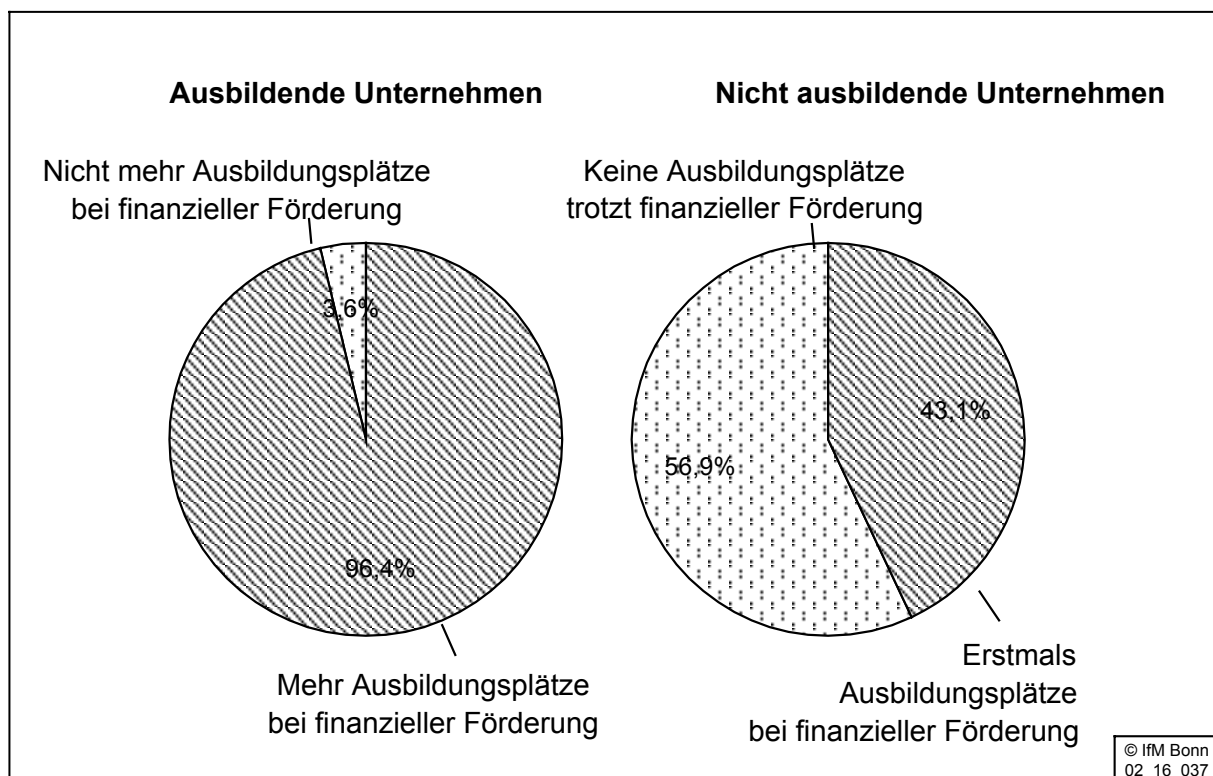
⁶⁹ Die finanzielle Förderung ist an die Voraussetzung geknüpft, dass das Unternehmen jünger als drei Jahre ist und erstmalig in einem anerkannten Beruf ausbildet. Handelt es sich darüber hinaus noch um einen gewerbesteuerpflichtigen Betrieb und ist der neu einzustellende Auszubildende seit mindestens einem Jahr in dem jeweiligen Bundesland wohnhaft, kann das ausbildende Unternehmen einen monatlichen oder jährlichen Zuschuss erhalten.

plätze zu schaffen, liegt bei der Einbeziehung aller befragten Unternehmen bei gut 50 %; betrachtet man nur die jungen Unternehmen, würden 68,8 % die finanzielle Ausbildung von Ausbildungsplätzen befürworten.

Die differenzierte Betrachtung der Wünsche nach finanzieller Ausbildungsförderung nach ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen zeigt ein eher überraschendes Ergebnis.

Während fast alle ausbildenden Jungunternehmen bei finanzieller Unterstützung zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellen würden, liegt der Anteil bei den nicht-ausbildenden Jungunternehmen bei lediglich knapp 57 %. D.h. 43 % der nicht-ausbildenden Unternehmen wären trotz finanzieller Förderung nicht für eine Ausbildung zu gewinnen. Das lässt den Schluss zu, dass finanzielle Ausbildungsförderung zwar zahlreiche Unternehmen dazu motivieren kann, mehr Ausbildungsstellen zu schaffen; die grundsätzliche Bereitschaft der Unternehmen auszubilden, wird hiervon aber nur in wesentlich geringerem Maße beeinflusst. Es ist zu vermuten, dass viele der nicht-ausbildenden Unternehmen die Ausbildung Jugendlicher grundsätzlich ablehnen.

Abbildung 37: Einfluss einer finanziellen Ausbildungsförderung auf die Ausbildungsbereitschaft



6. Handlungsempfehlungen

Die Möglichkeiten, aus den Motiven und Einschätzungen ausbildender Unternehmen Ratschläge für die Erschließung des Ausbildungspotenzials nicht-ausbildender Unternehmen abzuleiten, sind äußerst begrenzt. Der Hauptgrund für die Ausbildungsbereitschaft besteht im sozialen Verantwortungsgefühl der Unternehmer. Dieses gesellschaftliche Phänomen bietet jedoch wenig Möglichkeiten, um die Ausbildungsbereitschaft nicht-ausbildender Unternehmen zu stimulieren. Am ehesten sind noch Appelle und Imagekampagnen geeignet, Bewusstsein für eine soziale Verpflichtung zu schaffen. Ein weiterer Weg besteht darin, Ausbildungshemmnisse zu beseitigen, wobei es darauf ankommt, Hemmschwellen, die die Unternehmen selbst senken können zu separieren von denjenigen, auf deren Beseitigung sie keinen Einfluss haben.

Ein wesentliches Befragungsergebnis besteht in dem Befund, dass Ausbildungsunternehmen sich sehr frühzeitig im Unternehmenslebenszyklus mit dem Thema "betriebliche Ausbildung" auseinandersetzen. Mehr als 27 % der ausbildenden Unternehmen stellen bereits im ersten Jahr nach der Existenzgründung einen Auszubildenden ein. Mehr als die Hälfte der Unternehmen bilden nach dem zweiten Lebensjahr des Unternehmens einen Jugendlichen aus. Nach fünf Jahren beschäftigen fast 90 % der ausbildenden Unternehmen einen Auszubildenden. Damit wird deutlich, dass bereits in den ersten Jahren der Unternehmenstätigkeit die Weichen für oder gegen die Ausbildung Jugendlicher gestellt werden.

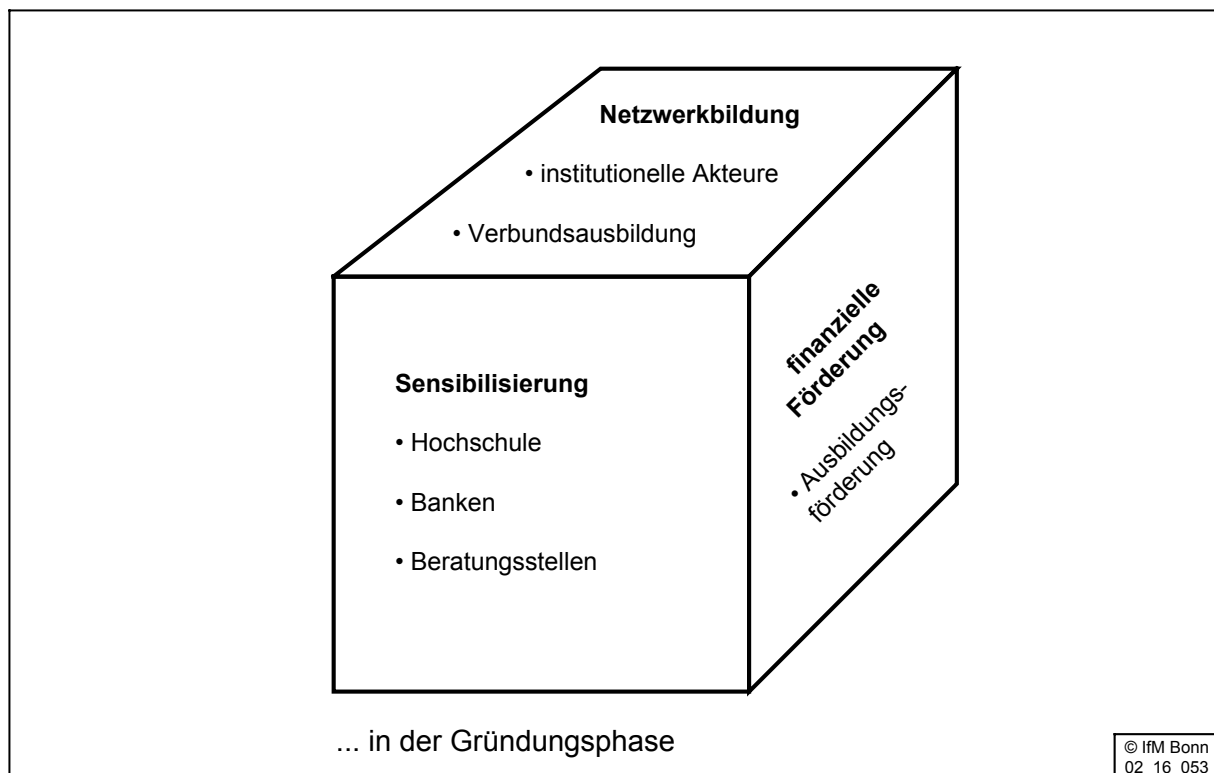
Ein weiteres wesentliches Ergebnis besteht in dem Befund, dass etwa 60 % der befragten Unternehmen nicht ausbilden. Die Ursachenanalyse macht deutlich, dass vor allem der Zeitmangel, mangelnde Vertrautheit mit den formalen Bedingungen der Berufsausbildung sowie die Kosten der beruflichen Ausbildung nicht-ausbildungsaktive Unternehmen davon abhalten, betriebliche Ausbildung zu betreiben. Die Ergebnisse belegen aber auch, dass in der Bewertung der Hürden die Voten der ausbildungsaktiven und ausbildungsabstinenten Unternehmen deutlich divergieren.

Aus diesen Erkenntnissen können Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Im Zentrum der Empfehlung steht die Verringerung des Informationsdefizits in einem sehr frühen Unternehmenslebensalter. D.h. die Unternehmen müssen bereits in der Gründungsphase bzw. in den ersten Jahren der Unternehmenstätigkeit mit dem Thema Ausbildung konfrontiert werden. Dies kann z.B. schon in der Gründungsberatung der Kammern oder in den Gründungs-

seminaren der Hochschulen erfolgen. Wir haben drei wesentliche Bereiche als mögliche Ansatzpunkte herausgearbeitet: **Netzwerkbildung**, **Sensibilisierung** und **finanzielle Förderung**.

Hinsichtlich der **Netzwerkbildung** ist zu sagen, dass lokale Akteure wie bspw. die Kammern einen Beitrag dazu leisten können, ein Netzwerk mit Gründern zu knüpfen, um in diesem Netz eine umfassende Informationen über Ausbildungsvoraussetzungen und -bedingungen bereit zu halten und als Ansprechpartner für auftretende Probleme zu fungieren.

Abbildung 38: Möglichkeiten der Erschließung des Ausbildungspotenzials junger Unternehmensdienstleister



Sensibilisierung bedeutet, dass bereits bei der Gründungsberatung der öffentlichen Akteure oder in Gründungsseminaren an den Fach-/Hochschulen auf das Thema Ausbildung eingegangen werden sollte. Neben der allgemeinen Information über Ausbildungsberufe und die aktuelle Entwicklung von Berufsbildern könnte eine konkrete Maßnahme z.B. ein Kursangebot zur Ausbilder-eignung sein. Damit könnte ein wichtiges Ausbildungshemmnis nicht-ausbildender Unternehmen beseitigt werden.

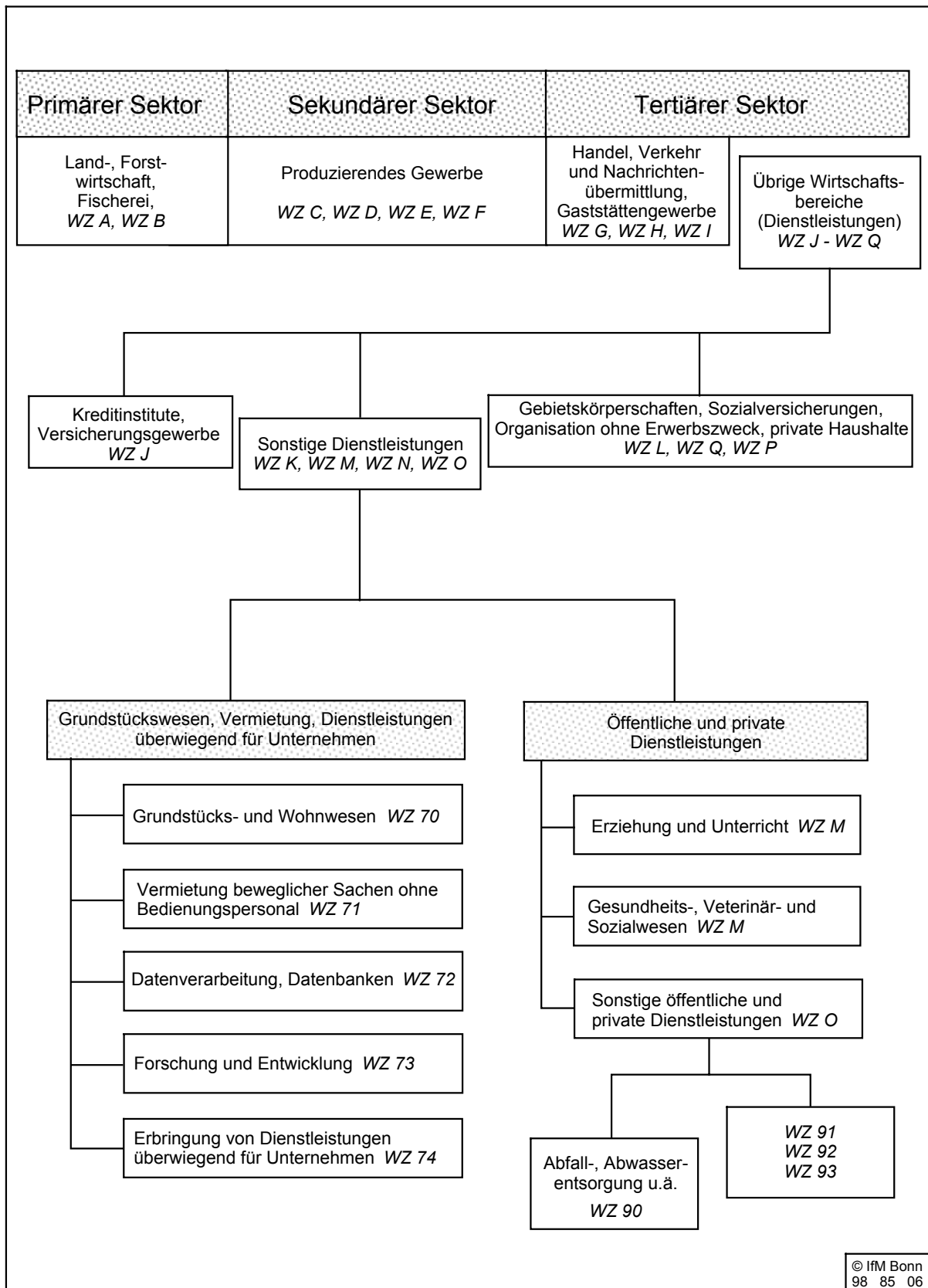
Hinsichtlich der finanziellen Förderung belegen die Befragungsergebnisse zwar, dass nicht-ausbildende Unternehmen weniger als ausbildende Unter-

nehmen durch eine finanzielle Unterstützung motiviert werden auszubilden. Dennoch halten wir es zumindest für diskussionswürdig, finanzielle Anreize als Hilfe zur Überwindung erster Ausbildungshemmschwellen zu setzen.

Neben diesen Handlungsempfehlungen, die sich direkt auf die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen beziehen, ist nach wie vor die Entwicklung geeigneter Berufsbilder im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen für die optimale Erschließung des Ausbildungspotenzials unabdingbar. Eine zeitgerechte Entwicklung neuer Berufsbilder ist umso wichtiger, als dass die Wahrscheinlichkeit, ein älteres Unternehmen für die Ausbildung neu zu gewinnen, gering ist. Insofern ist eine kontinuierliche Beobachtung des Arbeitsmarktes dringend erforderlich, dies um so mehr, als die Berufsbilder sich einem immer schnelleren Wandel unterziehen.

Anhang

Anhang 1: Schematische Darstellung des Dienstleistungssektors in der neuen Wirtschaftszweiggliederung seit 1993 (WZ 1993)



Anhang 2: Anzahl der Betriebe nach Wirtschaftszweigen 2000

Wirtschaftszweig	Betriebe mit ... bis ... Beschäftigten								Insgesamt
	1	2-9	10-19	20-49	50-99	100-499	500-999	1000 u.m.	
Land- und Forstwirtschaft	30.687	28.057	4.406	2.657	572	196	14	-	66.589
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	1.197	3.165	1.350	1.242	563	526	76	71	8.190
Grundstoffverarbeitung	4.793	12.939	4.654	4.690	2.337	2.457	339	167	32.376
Investitionsgüter	17.610	46.694	15.128	11.724	4.793	4.819	590	418	101.776
Verbrauchsgüter	22.495	55.982	14.512	9.259	3.631	3.407	253	81	109.620
Baugewerbe	51.749	137.355	33.953	16.557	3.873	1.779	55	20	245.341
Handel	144.308	247.498	44.785	26.735	8.270	4.653	249	59	476.557
Verkehr, Nachrichten	30.529	52.493	12.367	7.847	2.436	1.848	208	90	107.818
Kredit, Versicherung	20.149	19.544	3.742	3.176	1.691	1.580	204	117	50.203
Gaststätten, Beherbergung	60.639	75.138	9.096	4.943	1.076	423	15	2	151.332
Bildungsstätten, Verlage	10.422	23.226	8.347	4.948	1.630	1.198	77	100	49.948
Gesundheitswesen	35.983	138.716	12.328	8.488	4.766	3.550	528	250	204.609
Sonstige Dienstleistungen	160.821	204.981	32.012	18.125	6.639	4.774	337	98	427.787
Org. o. Erwerbszweck/ Staat	49.581	37.043	8.982	8.886	4.164	3.843	381	181	113.061
Insgesamt	640.963	1.082.831	205.662	129.277	46.441	35.053	3.326	1.654	2.145.207

© IfM Bonn

Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik 2000 durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT im Auftrag des IfM Bonn.

Anhang 3: Anzahl der Betriebe mit mindestens einem Auszubildenden nach Wirtschaftszweigen 2000

Branche	Betriebe mit ... bis ... Beschäftigten								Insgesamt
	1	2-9	10-19	20-49	50-99	100-499	500-999	1000 u.m.	
Land- und Forstwirtschaft	4.230	5.853	1.925	1.575	448	109	6	-	14.146
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	14	146	217	451	376	422	66	62	1.754
Grundstoffverarbeitung	184	1.888	1.112	1.710	1.356	2.002	307	161	8.720
Investitionsgüter	892	11.514	6.554	6.114	3.110	3.925	548	406	33.063
Verbrauchsgüter	1.762	19.404	8.041	5.590	2.573	2.928	241	81	40.620
Baugewerbe	3.862	46.050	20.939	11.861	3.110	1.563	50	16	87.451
Handel	4.515	49.129	21.683	17.393	6.492	4.008	231	57	103.508
Verkehr, Nachrichten	565	3.859	1.739	2.160	1.163	1.234	183	85	10.988
Kredit, Versicherung	621	2.282	972	1.617	1.196	1.350	188	115	8.341
Gaststätten, Beherbergung	593	8.187	4.011	2.747	766	316	12	2	16.634
Bildungsstätten, Verlage	155	3.563	2.929	1.684	760	816	57	94	10.058
Gesundheitswesen	1.418	47.360	5.173	3.423	2.906	2.873	521	250	63.924
Sonstige Dienstleistungen	6.840	49.352	12.871	6.961	2.709	2.582	262	87	81.664
Org. o. Erwerbszweck/ Staat	322	2.024	2.020	3.683	2.493	2.974	340	167	14.023
Insgesamt	25.973	250.611	90.186	66.969	29.458	27.102	3.012	1.583	494.894

© IfM Bonn

Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik 2000 durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT im Auftrag des IfM Bonn.

Anhang 4: Anzahl Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen 1998/1999

Wirtschaftszweig	Betriebe		Ausbildende Betriebe		Anteil ausbildender Betriebe in %	
	1999	Veränd. zu 1998 in %	1999	Veränd. zu 1998 in %	1998	1999
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	69.356	+1,8	14.531	+1,6	21,0	21,0
Industrie	546.270	+1,0	195.845	-1,4	36,7	35,9
Groß- und Einzelhandel	434.302	+0,7	77.680	+1,4	17,8	17,9
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	106.414	+3,5	10.277	+1,2	9,9	9,7
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	49.092	+3,4	8.120	-1,6	17,4	16,5
Sonstige Dienstleistungen	823.554	+8,2	166.781	-1,4	22,2	20,3
Organisationen oh. Erwerbscharakter, priv. Haushalte, Sonstige	135.740	+5,5	16.587	+2,8	12,5	12,2
Alle Wirtschaftszweige	2.164.728	+4,1	489.821	-0,7	23,7	22,6

© IfM Bonn

Quelle: BMBF Berufsbildungsbericht 2001, auf der Grundlage der Beschäftigtenstatistik der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni.

Anhang 5: Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen
1997/1999

Wirtschaftszweig	Auszubildende		Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	
	1999	Veränd. zu 1997 in %	1999	Veränd. zu 1997 in %
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	28.606	+9,6	371.674	-0,1
Industrie	615.989	-3,8	10.226.639	-4,7
Groß- und Einzelhandel	192.460	+2,5	3.734.540	-0,4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	50.121	+4,7	1.444.030	+0,6
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	52.952	-0,7	1.037.415	-0,2
Sonstige Dienstleistungen	530.969	+4,4	7.873.505	+9,4
Organisationen oh. Erwerbscharakter, priv. Haushalte, Gebietskörperschaften, Sozialversicherung, Sonstige	121.291	+15,7	2.673.641	-3,0
Alle Wirtschaftszweige	1.592.388	+1,5	27.361.444	+0,3

© IfM Bonn

Quelle: BMBF Berufsbildungsbericht 2000 und 2001, auf der Grundlage der Beschäftigtenstatistik der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni.

Anhang 6a: Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in %

Wirtschaftszweig	1990*	1997	1998	1999
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	13,1	7,0	7,6	7,7
Industrie	6,5	6,0	6,1	6,0
Groß- und Einzelhandel	7,5	5,0	5,2	5,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5,5	3,3	3,6	3,5
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	7,5	5,1	5,1	5,1
Sonstige Dienstleistungen	8,8	7,1	7,1	6,7
Organisationen oh. Erwerbscharakter, priv. Haushalte, Sonstige	4,7	3,8	4,2	4,5
Alle Wirtschaftszweige	7,0	5,8	5,9	5,8

© IfM Bonn

* Nur alte Bundesländer

Quelle: BMBF Berufsbildungsbericht 2000 und 2001, auf der Grundlage der Beschäftigtenstatistik der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni.

Anhang 6b: Ausbildungsquoten nach Beschäftigtengrößenklassen und Branchen in Deutschland 2000 in %

Branche	Betriebe mit ... bis ... Beschäftigten								Insgesamt
	1	2-9	10-19	20-49	50-99	100-499	500-999	1000 u.m.	
Land- und Forstwirtschaft	13,8	8,6	8,1	7,0	7,0	2,6	3,1	-	7,7
Bergbau ,Energie, Wasserversorgung	1,2	1,2	1,7	2,8	4,3	6,0	6,0	4,2	4,6
Grundstoffverarbeitung	2,2	2,7	2,2	2,2	2,3	2,9	3,2	4,0	3,0
Investitionsgüter	5,1	7,7	6,6	5,3	4,4	4,0	3,8	3,5	4,3
Verbrauchsgüter	9,3	14,0	11,3	7,6	5,2	4,1	3,4	2,9	6,5
Baugewerbe	7,5	10,8	10,5	9,0	7,1	5,8	4,5	3,5	8,9
Handel	3,1	6,5	7,6	7,6	6,8	5,4	4,5	3,7	6,4
Verkehr, Nachrichten	1,9	2,4	1,9	2,4	3,3	4,7	6,2	3,7	3,5
Kredit, Versicherung	3,1	3,7	3,2	4,7	5,7	6,0	5,0	4,6	5,0
Gaststätten, Beherbergung	1,0	5,3	11,9	12,0	13,1	9,7	6,8	0,3	8,4
Bildungsstätten, Verlage	1,5	4,2	5,3	7,8	15,8	23,7	13,5	8,2	12,0
Gesundheitswesen	3,9	11,3	6,5	3,7	4,6	6,7	8,8	7,5	7,4
Sonstige Dienstleistungen	4,3	9,0	6,7	3,8	2,3	1,9	2,4	2,5	4,5
Org. o. Erwerbszweck/ Staat	0,6	1,7	2,7	3,8	4,2	5,6	5,9	5,2	4,7
Alle Wirtschaftszweige	4,0	7,9	7,3	6,0	5,3	5,3	5,2	4,6	5,9

© IfM Bonn

Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik 2000 durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT im Auftrag des IfM Bonn.

Literaturverzeichnis

ALDA, H. (2001): Innovationen und betriebliches Ausbildungsverhalten - Ergebnisse des IAB- Betriebspanels, Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 1/2001, Bielefeld

BACKES-GELLNER, U.; KAY, R. (2000): Betriebliche Bildung und Personalpolitik im neuen unternehmensnahen Dienstleistungssektor, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 2/2000, Wiesbaden

BACKES-GELLNER, U.; KAY, R. (2001): Qualifizierung des Humankapitals im neuen unternehmensnahen Dienstleistungssektor, in: Beihefte der Konjunkturpolitik Heft 51, S.35-56, Berlin

BACKES-GELLNER, U.; FREUND, W.; KAY, R.; KRANZUSCH, P. (2000): Wettbewerbsfaktor Fachkräfte - Rekrutierungschancen und -probleme von kleinen und mittleren Unternehmen, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 85 NF, Wiesbaden

BARDELEBEN von, R.; BEICHT, U.; FEHER, K. (1995): Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung: repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk, Bielefeld

BDA - BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (2001): BDA warnt vor "Fachkräftemangel", Juni 2001, www.bda-online.de

BEHÖRDE FÜR SCHULE, JUGEND UND BERUFSBILDUNG (2000): Zuschüsse für erstmals ausbildende jüngere Betriebe, Hamburg

BELLMANN, L. (2001): Vocational Training Research on the basis of enterprise surveys: An international perspective, in: DESCY P.; TESSARING, M. (Hrsg.), Training in Europe, Second report on vocational training research in Europe 2000, S. 279-310, Luxembourg

BELLMANN, L.; LAHNER, M. (1998): Betriebliche Erwartungen zur Ausbildungs- und Beschäftigungsentwicklung in West- und Ostdeutschland, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in: MittAB 31. Jg./ 1998, Stuttgart u.a.

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2000a): Auswirkungen wachsender Dienstleistungen auf die Berufsausbildung, Referenz-Betriebssystem Information Nr. 17, 6/2000, Bonn

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2000b): Impulse für die Berufsbildung, Agenda 2000plus, Bielefeld

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2000c): Früherkennung Qualifikationsentwicklung, Referenz-Betriebs-System, Information Nr. 18, 10/2000 , Bonn

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (6/2001): Website, www.bibb.de/forum/projekte/erste_schwelle/meldung6_2001

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2001a) : Website, www.bibb.de/beruf/aweb vom 26.01.01.

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2001): Externes Ausbildungsmanagement: zusätzliche Ausbildungsplätze, in: BIBB Praxis, 4/2001, Dezember 2001, Bielefeld

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2002): Website, http://www.bibb.de/beruf/fram_be2.htm

BIRK, A. (2001): Qualifikation-Mismatch and Long-Term Unemployment in a Growth-Matching Model, in: Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv, HWWA Discussion Paper Nr. 128, Hamburg

BITKOM (2000): BUNDESVERBAND INFORMATIONSWIRTSCHAFT; TELEKOMMUNIKATION UND NEUE MEDIEN e.V., Pressemitteilung vom 12.09.2000

BMBF - BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.) (2000): Berufsbildungsbericht 1999, Bonn

BMBF - BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.) (2000a): Qualifikationsstrukturbericht 2000, Bonn

BMBF - BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.) (2001): Berufsbildungsbericht 2000, Bonn

BMBF - BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.) (2002): BMBF- Pressemitteilung Nr. 19/2002

BMBF - BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.) (2002a): Berufsbildungsbericht 2002, www.bmbf.de

BMWi BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE (Hrsg.) (1999): Karrierewege in der Multimedia-Wirtschaft - Qualifikationsanforderungen und Arbeitsmarktentwicklung in einer Zukunftsbranche

BMWi BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE (Hrsg.) (2000): Schlussbericht der Studie "Ausbildung für die Internetökonomie" bearbeitet von Michel Medienforschung und Beratung, Essen

BMWi BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE (Hrsg.) (2001): Tagesnachrichten, Nr. 11097 vom 21.2.2001

BONTRUP; H.-J. (2001): Personalwirtschaftliche Probleme in Gründungsunternehmen, in: Der Betriebswirt 3/01, S. 26-34

BOSCH, G. (2001): Bildung und Beruflichkeit in der Dienstleistungsgesellschaft, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 52/2001

BÜCHEL, F.; NEUBÄUMER, R. (2001): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, MittAB Nr. 3, 34. Jg./2001, Stuttgart u.a.

BULLINGER, H.-J. (2001): Heute schon wissen, welche Qualifikationen morgen gebraucht werden, Zusammenfassung eines Vortrags, in: FreQueNz, Newsletter 2/2001, Bielefeld

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (2000): Ausbildungsmarkt 1999/2000, Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste ibv Nr. 52/00, Nürnberg

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (2001): Berufsberatung 1999/2000, Beilage zu Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit Heft 5/2001, Nürnberg

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT; BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.) (2000): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit; ibv 10/00, Nürnberg

CLEMENS, R.; KAYSER, G. (2001): Existenzgründungsstatistik - Unternehmensgründungsstatistik, Institut für Mittelstandsforschung Bonn, IfM-Materialie Nr. 149, Bonn

CREDITREFORM (2001): Insolvenzen, Neugründungen und Löschungen 2001, Neuss

DE KOK, J.; UHLANER, L. (2001): Organization Context and Human Resource Management in the Small Firm, Small Business Economics 17, S. 273-291, Netherlands

DIETRICH, H. (1998): Nachfrage nach Ausbildungsplätzen steigt auch 1998, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB Kurzbericht Nr. 7, Nürnberg

DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (2000): Ausbildung an beruflichen Schulen und Lehrerberuf bis zum Jahr 2020, Wochenbericht 23/2000, Berlin

DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (2001): Arbeitsmarkt im Abschwung, Wochenbericht 45/2001, Berlin

DOSTAL, W. (2000): Langfristige Entwicklung der Qualifikationen und Berufe, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Qualifikationsstrukturbericht 2000, Kapitel 2 und Kapitel 5

EBLING, G.; GOTTSCHALK, S.; JANZ, N.; NIGGEMANN (2000): Dienstleistungen in der Zukunft, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim

EGELN, J. (2000): Die volkswirtschaftliche Bedeutung junger Unternehmen, in: BUTTLER, G. (Hrsg), Existenzgründung - Rahmenbedingungen und Strategien, Heidelberg

EWERHART, G. (2001): Humankapital in Deutschland: Bildungsinvestitionen, Bildungsvermögen und Abschreibungen auf Bildung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 247, Nürnberg

FAHR, R; SUNDE, U.; ZIMMERMANN, K. (2002): Friktionen auf dem Arbeitsmarkt, Zur empirischen Relevanz von Matching-Funktionen, in: WiSt, Wirtschaftswissenschaftliches Studium, Zeitschrift für Ausbildung und Hochschulkontakt, Heft 3/2002, S. 118 ff., München/Frankfurt

FINEGOLD, D. (1999): The Future of the German Skill-Creation System, in: Culpepper, P. (Hrsg.), The German Skills Machine, New York

FUCHS, J.; THON, M. (2001): Wie viel Potenzial steckt in den heimischen Personalreserven, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, IAB-Kurzbericht Nr. 15/2001, Nürnberg

GARTZ, M; HÜCHTERMANN, M.; MRYTZ, B. (1999): Schulabgänger, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

GATTER, J. (1999): Continuing Occupational Training in an Aging German Economy, in: CULPEPPER (Hrsg), The German Skills Machine, New York

GEWIESE, T. (2001): Betriebliche Berufsausbildung, Was du heute kannst besorgen...., in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, IAB Materialien Nr. 1/2001, S.14f.

GRÜNER, H. (2001): Mittelständische Unternehmen als Akteure in der Wissensgesellschaft, Internationales Gewerbearchiv 2/49, S. 120 -134, Berlin

GÜRTLER, J. (2001): DV-Dienstleister: Brechen härtere Zeiten an?, Institut für Wirtschaftsforschung, ifo Schnelldienst, 6/2001, München

GÜRTLER, J. (2002): DV-Dienstleister: In schwierigem Fahrwasser, Institut für Wirtschaftsforschung, ifo Schnelldienst, 1/2002, München

HANDELSKAMMER HAMBURG (Hrsg.) (2000): 100 Ausbildungsberufe, die es bislang noch nicht gibt - aber geben könnte!, Hamburg

HARDT, G.; KEMPE, W.; SCHNEIDER, H. (2001): Ost-West-Wanderung junger Menschen, Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Wirtschaft im Wandel Nr. 4/2001, Halle

HÖNEKOPP, E.; MENCK, K.; STRAUBHAAR, T. (2001): Fachkräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit, in: Gutachten für die Unabhängige Kommission "Zuwanderung", Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv, Hamburg

IAB, INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (1997): Beschäftigungstrends, in: IAB Beschäftigungstrends Nr. 6, Juni 1997

IAB, INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (2001): Arbeitssituation, Tätigkeitsprofil und Qualifikationsstruktur von Personengruppen des Arbeitsmarktes, in: BeitrAB 248, Nürnberg

INMIT / IfM Bonn (1998): Erfolgsfaktor Qualifikation - Unternehmerische Aus- und Weiterbildung in Deutschland, Münster

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (2001): Unternehmen denken voraus, iwD Nr. 44/2001, Köln

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (2002): Berufsausbildung: Gute Chancen für den Nachwuchs, in: Argumente Nr.3/2002, Köln

KAY, R.; MAY-STROBL, E.; MAAß, F. (2001): Neue Ergebnisse der Existenzgründungsforschung, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 89 NF, Wiesbaden

KAYSER, G.; WIMMERS, S.; HAUSER, H.-E. (2000): Der Faktor: Qualifikation im neuen unternehmensnahen Dienstleistungssektor - Analyse und Handlungsempfehlungen, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 2/2000, Wiesbaden

KEMPE, W. (1999): Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland bei stagnierender Bevölkerungszahl - Eine Bevölkerungsprojektion bis 2010, Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Wirtschaft im Wandel Nr. 5/1999, Halle

KLÖS, H.-P. (2000): Der gespaltene Arbeitsmarkt, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Wirtschaft und Unterricht, Ausgabe Nr. 4, Jg. 26, Köln

KLÖS, H.-P.; SCHÄFER, H. (2001): Fachkräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit, Abschlussbericht eines Gutachtens im Auftrag der Unabhängigen Kommission "Zuwanderung" des Bundesministeriums des Innern, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln

LENSKE, W.; WERNER, D. (1998): Die Entwicklung von Ausbildung, Beschäftigung und Qualifikationsbedarf, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln

LÜSCHOW, J. (2001): Der gespaltene Arbeitsmarkt in Deutschland, in: Wirtschaft Aktuell, 26.März 2001, Westdeutsche Landesbank

MIND (1999): Mittelstand in Deutschland, impulse, Dresdner Bank AG (Hrsg.), Köln

MIND (2000): Mittelstand in Deutschland, impulse, Dresdner Bank AG (Hrsg.), Köln

MUNZ, S.; OCHEL, W. (2001): Fachkräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit, Institut für Wirtschaftsforschung, Studie im Auftrag des Bundesministeriums des Inneren, Unabhängige Kommission "Zuwanderung", München

PÜTZ, H. (2001): Ausbildungsplatzüberangebot versus Fachkräftelücke?, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, BWP Nr. 5/2001, Bielefeld

REINBERG, A.; HUMMEL, M. (2001): Bildungsexpansion in Westdeutschland - Stillstand ist Rückschritt, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, IAB Kurzbericht Nr.8/2001, Nürnberg

SCHÄFER, R.; WAHSE, J. (2001): Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität - Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, IAB Werkstattbericht Nr. 8 / 14.8.2001, Nürnberg

SCHIMMELPFENNIG, A. (2001): Strukturwandel des Produktionsprozesses und Arbeitslosigkeit in Deutschland, in: Kieler Kurzberichte aus dem Institut für Weltwirtschaft, Januar 2001, Kiel

SCHMIDTKE, C. (2001): Der Mittelstand im Wettbewerb um Fachkräfte - Institutionenökonomisch fundiertes Personalmarketing als Lösungsansatz, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg): Jahrbuch zur Mittelstandsforschung Nr. 1/2002, Wiesbaden

STATISTISCHES BUNDESAMT (2001): Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung, Wiesbaden

STAUDT, E.; KOTTMANN, M. (2001): Deutschland gehen die Innovatoren aus, Frankfurt

TESSARING, M. (1999): Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel, Ein Bericht zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa, herausgegeben von CEDEFOP, Thessaloniki

TROUVÉ, P. (2001): The employment and training practices of SMEs. Examination of research in five EU Member States, in: DESCY P./TESSARING, M.

(Hrsg.), Training in Europe, Second report on vocational training research in Europe 2000, Luxembourg, S. 95-209

WALDEN, Günter (2000), Möglichkeiten zur Einbindung der ÜBS in die Lernortkooperation und Verbundausbildung, in: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Dokumentation zur Fachtagung des Bundesinstitut für Berufliche Bildung und des Ministeriums für Arbeit und Soziales des Landes NRW vom 3. und 4. November 1999 in Münster, Bielefeld

WALLAU, F.; KAYSER, G.; BACKES-GELLNER, U. (2001): Das industrielle Familienunternehmen - Kontinuität im Wandel; Bundesverband der Deutschen Industrie, Ernst & Young (Hrsg.), BDI-Drucksache 331, Berlin

WALWEI, U. (2001): Strategien zur Erschließung von Personalreserven, in: Migration in Europa, Beihefte der Konjunkturpolitik, Zeitschrift für angewandte Wirtschaftsforschung Heft 52, Berlin

WESTPHALEN, S.-A. (2001): Reporting on human capital: objectives and trends in: DESCY P./TESSARING, M. (Hrsg.), Training in Europe, Second report on vocational training research in Europe 2000, Luxembourg,

WIEßNER, F. (1998): Positive Bilanz für Überbrückungsgeld-Empfänger, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB Kurzbericht Nr.1/19.1.1998, Nürnberg

WIMMERS, S.; HAUSER, H.-E.; PAFFENHOLZ, G. (1999): Wachstumsmarkt Dienstleistungen, Marktzutritts- und Erfolgsbedingungen neuer unternehmensnaher Dienstleister in Deutschland, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 82 NF, Wiesbaden

ZDH - ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS (2001): Im Handwerk fehlen 170.000 Fachkräfte, in zdh-inform Nr. 08/2001, Berlin

ZWICK, T. (2001): Beschäftigungsmöglichkeiten von Fachkräften mit dualer Ausbildung in informationsintensiven Dienstleistungsunternehmen, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, MittAB 1/2001, S.74-81, Stuttgart u.a.

ZWICK, T.; SCHRÖDER, H. (2001): Wie aktuell ist die Berufsbildung im Dienstleistungssektor, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, ZEW Wirtschaftsanalysen, Band 55, Baden-Baden