

## Warum Betriebe (nicht) ausbilden

► Nur knapp ein Viertel der Betriebe in Deutschland bildet aus. Was veranlasst sie zu einer eigenen Ausbildung? Und warum verzichtet die weitaus überwiegende Zahl der Betriebe hierauf? Vieles deutet darauf hin, dass unterschiedliche Einschätzungen des Aufwands bzw. der Schwierigkeiten von Ausbildung sowie des Ausbildungsnutzens hierbei eine entscheidende Rolle spielen. Hierzu hat das BIBB eine Befragung von ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben durchgeführt. In diesem Beitrag werden ausgewählte Ergebnisse vorgestellt und berufsbildungspolitisch wichtige Schlussfolgerungen gezogen.



### **GÜNTER WALDEN**

*Dr. rer. pol., Leiter der Abteilung  
„Sozialwissenschaftliche und ökonomische  
Grundlagen der Berufsbildung“ im BIBB*



### **URSULA BEICHT**

*Mitarbeiterin im Arbeitsbereich  
„Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und  
-nachfrage“ im BIBB*



### **HERMANN HERGET**

*Dipl.-Handelslehrer, wiss. Mitarbeiter im  
Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen,  
Finanzierung“ im BIBB*

Es ist davon auszugehen, dass die Beteiligung an Ausbildung oder der Verzicht hierauf von dem erwarteten Nutzen und dem Aufwand der Ausbildung abhängt, sofern den Betrieben nicht von vornherein irrationales Verhalten unterstellt wird. Übersteigt der erwartete Nutzen den Aufwand, so lohnt sich eine Ausbildung für den Betrieb. Ist der Aufwand dagegen höher als der Nutzen, wäre die Ausbildung für ihn aus ökonomischer Sicht nicht empfehlenswert.

Es liegt nahe, die Beteiligung an Ausbildung bzw. den Ausbildungsverzicht auf abweichende Relationen von Nutzen und Aufwand der Ausbildung zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben zurückzuführen. Allerdings lassen sich die relevanten Relationen nicht ohne weiteres berechnen. Insbesondere der Nutzen der Ausbildung kann nur schwer abgeschätzt werden, da er häufig erst später – nach Beendigung der Ausbildung und Übernahme des Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis – eintritt. Der Nutzen wird zudem von einer Vielzahl unsicherer Entwicklungen, wie z. B. dem Fachkräftebedarf, beeinflusst. Unterschiedliche betriebliche Einschätzungen darüber, ob sich eine Ausbildung lohnt oder nicht, resultieren deshalb wahrscheinlich nicht nur aus objektiv voneinander abweichenden Voraussetzungen in den Betrieben, sondern auch aus unterschiedlichen subjektiven Bewertungen.

In der diesem Aufsatz zugrunde liegenden Erhebung<sup>1</sup> wurden zum einen die nicht ausbildenden Betriebe direkt nach ihren Gründen für den Verzicht auf Ausbildung gefragt. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, inwieweit die Nicht-Beteiligung an Ausbildung eher auf ungünstige Verwertungsmöglichkeiten einer Ausbildung oder eher auf zu hohen Aufwand bzw. Schwierigkeiten bei der Durchführung zurückzuführen ist. Zum anderen wurden sowohl die Ausbildungs- als auch die Nichtausbildungsbetriebe um ihre Einschätzung des Nutzens bzw. möglichen Nutzens einer Ausbildung gebeten. Auf dieser Basis können die Unterschiede in den Nutzenbewertungen zwischen Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben aufgezeigt werden.

Des Weiteren wird darauf eingegangen, inwieweit sich generell die Personalrekrutierungsstrategien im Fachkräftebereich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben unterscheiden.

### Strukturelle Unterschiede zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben

Nach den Zahlen der Beschäftigtenstatistik von 1999 bilden in Deutschland nur 23 Prozent aller Betriebe aus. Ausbildende und nicht ausbildende Betriebe unterscheiden sich im Hinblick auf zentrale strukturelle Merkmale wie Betriebsgröße und Wirtschaftszweig wesentlich (vgl. Abbildung 1). Nichtausbildungsbetriebe sind fast immer kleine Betriebe: 88 Prozent haben weniger als zehn Beschäftigte. Bei den Ausbildungsbetrieben trifft dies nur auf 56 Prozent zu. Sie sind dagegen deutlich stärker bei größeren Betrieben vertreten: 11 Prozent der Ausbildungsbetriebe haben 50 bis 499 Beschäftigte, gegenüber nur knapp 2 Prozent der Nichtausbildungsbetriebe. Im Hinblick auf die Wirtschaftszweige sind Ausbildungsbetriebe öfter als nicht ausbildende Betriebe dem Verarbeitenden Gewerbe zuzurechnen (25 % zu 13 %). Nicht ausbildende Betriebe sind dagegen wesentlich häufiger im Dienstleistungsbereich tätig als Ausbildungsbetriebe (76 % zu 57 %).

Bei Vergleichen von Befragungsergebnissen zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben sind die betreffenden strukturellen Besonderheiten zu berücksichtigen, d. h., es ist zu prüfen, ob sich eventuell ergebende unterschiedliche Einschätzungen und Bewertungen nicht auch auf die Strukturunterschiede zurückführen lassen. Für die in diesem Aufsatz dargestellten Vergleiche der Ergebnisse für die beiden Betriebstypen sind entsprechende überprüfende Analysen durchgeführt worden, auf die später noch eingegangen wird.

### Nicht ausbildende Betriebe erfüllen oft nicht die Ausbildungsvoraussetzungen

Für die Durchführung von Ausbildung müssen im Betrieb bestimmte personelle und sächliche Voraussetzungen vorhanden sein. So benötigt der Betrieb z. B. Personen, die zur Ausbildung berechtigt sind (z. B. durch Ausbildereignungsprüfung), und es ist eine geeignete räumliche Situation bzw. technische Ausstattung erforderlich. Nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels erfüllen insgesamt 59 Prozent der nicht ausbildenden Betriebe die Bedingungen für eine unmittelbare Aufnahme von Ausbildungsaktivitäten nicht.<sup>2</sup> Kleine Betriebe unter zehn Beschäftigten verfügen dabei noch häufiger nicht über die notwendigen Voraussetzungen als größere Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten (66 % zu 50 %). In der BIBB-Erhebung wurde differenziert erfragt, ob die erforderlichen personellen und sächlichen Bedingungen vorliegen. Danach haben von den Betrieben,

bei denen die Ausbildungsvoraussetzungen insgesamt nicht erfüllt sind, 18 Prozent immerhin Personen mit Ausbildungsberechtigung, und 27 % besitzen die sächlichen Voraussetzungen. Mehr als die Hälfte der betreffenden Betriebe (55 %) verfügt allerdings über keine der beiden Bedingungen. Hierzu ist anzumerken, dass die Schaffung von Ausbildungsvoraussetzungen für viele Betriebe jedoch kein unüberwindbares Hindernis darstellen dürfte. Bei entsprechendem Interesse an einer eigenen Ausbildung könnten entsprechende Bedingungen z. B. mit Beratung und Unterstützung der Kammern durchaus geschaffen werden.

### Gründe für einen Ausbildungsverzicht

Zumindest kurzfristig betrachtet ist das Fehlen der Ausbildungsvoraussetzungen im Betrieb als die häufigste Ursache für die Nichtbeteiligung an Ausbildung anzusehen. Was ist darüber hinaus ausschlaggebend für den Verzicht auf Ausbildung? Die Gründe beziehen sich zum einen auf den Aufwand bzw. die Schwierigkeiten bei der Durchführung von Ausbildung, zum anderen auf die Verwertungsmöglichkeiten von Ausbildung. Meist führen die Betriebe nicht nur ein einziges wichtiges Argument gegen die eigene Ausbildung an, sondern nennen mehrere Begründungen gleichzeitig. Auch die Betriebe, die nicht über die Ausbildungsvoraussetzungen verfügen, geben größtenteils noch weitere Gründe für ihren Verzicht auf Ausbildung an.

Sind die Ausbildungsvoraussetzungen vorhanden, wird am häufigsten – von fast zwei Dritteln der Betriebe – die zu geringe Anwesenheit der Auszubildenden im Betrieb als bedeutendes Hemmnis für die eigene Ausbildung einge-

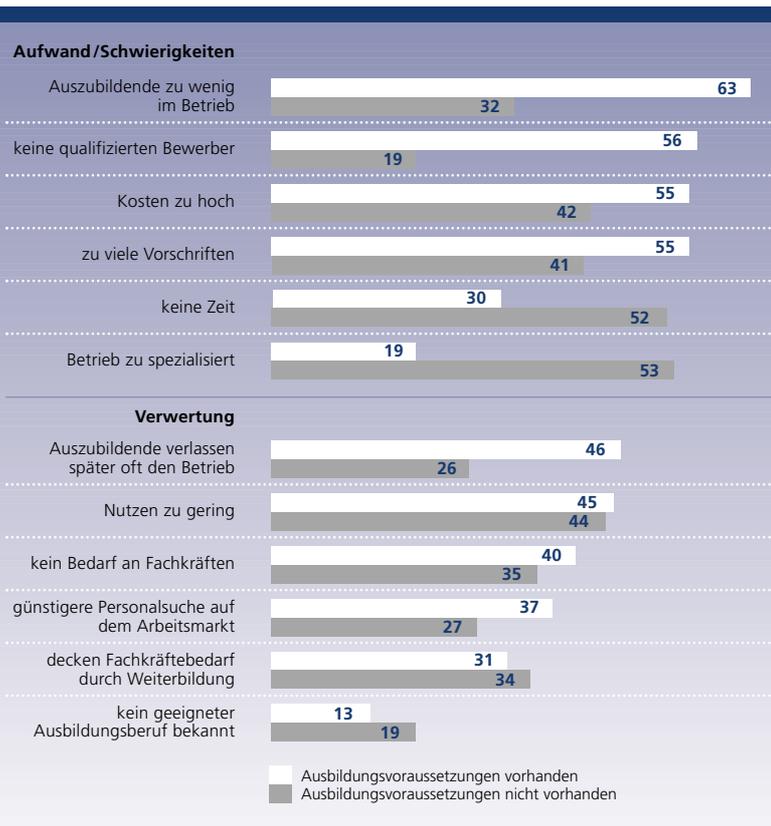
Der Begriff des **Nutzens** steht für die Verwertungsmöglichkeiten der Ausbildung innerhalb eines Betriebes nach und auch schon während der Ausbildung. Der **Aufwand** umfasst neben den monetären Größen den Zeitaufwand und die Schwierigkeiten, die für einen Betrieb mit den Ausbildungsaktivitäten verbunden sind.

	Ausbildungsbetriebe	Nichtausbildungsbetriebe
<b>Betriebsgröße</b>		
1–9 Beschäftigte	56,3 %	87,9 %
10–49 Beschäftigte	31,6 %	10,6 %
50–499 Beschäftigte	11,2 %	1,5 %
500 und mehr Beschäftigte	0,9 %	0,02 %
<b>Wirtschaftszweig</b>		
Land- und Forstwirtschaft	3,0 %	3,3 %
Energiewirtschaft	0,3 %	0,2 %
Verarbeitendes Gewerbe	25,1 %	12,7 %
Baugewerbe	14,6 %	8,0 %
Dienstleistungen	57,0 %	75,8 %

Quelle: Beschäftigtenstatistik

Abbildung 1 Strukturen von Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben

Abbildung 2 Gründe von nicht ausbildenden Betrieben für ihren Verzicht auf Ausbildung



schätzt (vgl. Abbildung 2).<sup>3</sup> Jeweils weit über die Hälfte der betreffenden Betriebe begründen ihre Nichtbeteiligung an Ausbildung damit, dass sie keine qualifizierten Bewerber finden würden, die Kosten der Ausbildung zu hoch oder bei der Ausbildung zu viele Vorschriften zu beachten seien. Seltener wird bemängelt, dass die Auszubildenden später zu oft den Betrieb verlassen würden oder der Nutzen der Ausbildung überhaupt zu gering sei. Ein fehlender Bedarf an Fachkräften wird nur von zwei Fünfteln der entsprechenden Betriebe als wichtiger Grund für ihren Ausbildungsverzicht angegeben.

Fehlen die Ausbildungsvoraussetzungen, wird die Nichtausbildung am häufigsten – von über der Hälfte der Betriebe – zusätzlich noch damit begründet, dass keine Zeit vorhanden oder der Betrieb zu spezialisiert sei. Damit wird hier vor allem unterstrichen, dass der eigene Betrieb als ungeeignet für eine Ausbildung angesehen wird. Konkrete ausbildungspraxisbezogene Begründungen wie zu geringe Anwesenheitszeiten der Auszubildenden, Fehlen von geeigneten Bewerbern sowie Weggang der Ausbildungsabsolventen aus dem Betrieb kommen dagegen nur relativ selten vor. Dies lässt darauf schließen, dass die betreffenden Betriebe die Möglichkeit auszubilden vielfach noch nicht ernsthaft in Betracht gezogen haben.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Betriebe, unabhängig davon, ob sie die Ausbildungsvoraussetzung besit-

zen oder nicht, sehr häufig den Aufwand und die Schwierigkeiten bei der Durchführung von Ausbildung so hoch einschätzen, dass sie nicht ausbilden.<sup>4</sup> Mit mangelnden Verwertungsmöglichkeiten der Ausbildung wird dagegen deutlich seltener gerechnet. Die Entscheidung gegen Ausbildung wird also eher wegen der Erwartung von – im weitesten Sinne – hohen Kosten getroffen und weniger wegen eines geringen erwarteten Nutzens.

### Nutzendimensionen der Ausbildung

Wie hoch schätzen nun die nicht ausbildenden Betriebe den möglichen Nutzen einer eigenen Ausbildung im Vergleich zu ausbildenden Betrieben im Einzelnen ein? Bei dieser Gegenüberstellung ist zu berücksichtigen, dass die Nutzenbeurteilung der Nichtausbildungsbetriebe meist nicht auf tatsächlichen Erfahrungen basiert. Nur gut ein Drittel (34%) der nicht ausbildenden Betriebe hat früher ausgebildet, wovon knapp ein Viertel es auch für die Zukunft wieder plant. Sieben Prozent der betreffenden Betriebe verfügen zwar nicht über Ausbildungserfahrungen, beabsichtigen aber künftig eine Ausbildung aufzunehmen. Weit mehr als die Hälfte der nicht ausbildenden Betriebe (58%) weist keine deutlichen Berührungspunkte mit der Ausbildung auf, da noch nie ausgebildet wurde und dies auch nicht konkret geplant ist.

Am häufigsten wird von den Betrieben der Nutzen einer eigenen Ausbildung darin gesehen, dass eine Qualifizierung genau den betrieblichen Anforderungen entsprechend möglich ist: 94 Prozent der ausbildenden und 71 Prozent der nicht ausbildenden Betriebe messen diesem Gesichtspunkt große Bedeutung bei (vgl. Abbildung 3). Einen fast ebenso hohen Stellenwert hat bei den Ausbildungsbetrieben der Aspekt, dass durch Ausbildung Fachkräfte gewonnen werden können, die bei Mangel an qualifiziertem Personal auf dem Arbeitsmarkt nicht zu finden wären. Auch die nicht ausbildenden Betriebe schätzen dies oft als besonderen Vorteil einer eigenen Ausbildung ein. Das Vermeiden einer hohen Personalfuktuation, indem besonders betriebsverbundene Fachkräfte gewonnen werden, sowie die Möglichkeit, unter den Ausbildungsabsolventen die Besten auswählen und in ein Beschäftigungsverhältnis übernehmen zu können, werden als weitere wichtige Argumente für Ausbildung häufig genannt. Damit wird deutlich, dass bei der Nutzeneinschätzung eindeutig Aspekte der späteren Verwertung von Ausbildung sowohl bei den ausbildenden wie auch bei den nicht ausbildenden Betrieben im Vordergrund stehen. Vorteile, die sich bereits während der Durchführung von Ausbildung ergeben, werden demgegenüber nur selten als wichtig bezeichnet. So wird der Möglichkeit, durch den Arbeitseinsatz der Auszubildenden an- und ungelernte Arbeitskräfte einsparen zu können, die geringste Bedeutung beigemessen.

Der Vergleich der Nutzeinschätzungen von Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben zeigt überraschende Parallelen: Nutzenaspekte, die bei den ausbildenden Betrieben einen hohen Stellenwert einnehmen, werden auch von den nicht ausbildenden als besonders wichtig angesehen und umgekehrt. Dies verdeutlicht, dass die Nichtausbildungsbetriebe den Nutzen von Ausbildung nicht grundlegend anders einschätzen. Die Bedeutung der einzelnen Nutzendimensionen wird von ihnen allerdings durchgängig merklich geringer beurteilt als von den Ausbildungsbetrieben, gleichwohl ist die Einschätzung des Ausbildungsnutzens auch durch nicht ausbildende Betriebe erstaunlich hoch. Unterschiedliche Niveaus in der Nutzenbewertung dürften – neben den Schwierigkeiten in der Durchführung – eine weitere Erklärung für die Beteiligung oder Nichtbeteiligung an Ausbildung sein.

Für die einzelnen Nutzendimensionen wurde im Rahmen von multivariaten Analysen untersucht, inwieweit auch Faktoren wie Betriebsgröße, Branche oder betriebliche Marktsituation die Einschätzungen der Betriebe prägen. Hier gab es zum Teil signifikante Zusammenhänge. Beispielsweise betonen Großbetriebe in stärkerem Maße als Kleinbetriebe solche Nutzendimensionen, welche sich explizit oder implizit auf die Vorteile der eigenen Ausbildung im Vergleich zu einer externen Rekrutierung beziehen. Allerdings hatte die Tatsache, ob ein Betrieb ausbildet oder nicht – auch unter Einbeziehung einer Vielzahl betriebsstruktureller Faktoren – immer den weitaus stärksten Einfluss auf die Einschätzung des Nutzens. Dies kann als Hinweis dafür gewertet werden, dass Bewertungen des Ausbildungsnutzens durch die Betriebe nicht ausschließlich auf eventuell vorhandene „objektive“ Unterschiede in den betriebsstrukturellen Merkmalen zurückzuführen sind, sondern bei gleichen Rahmenbedingungen durchaus ein größerer Bewertungsspielraum vorhanden ist.

### Bedeutung unterschiedlicher Rekrutierungsmöglichkeiten von Fachkräften

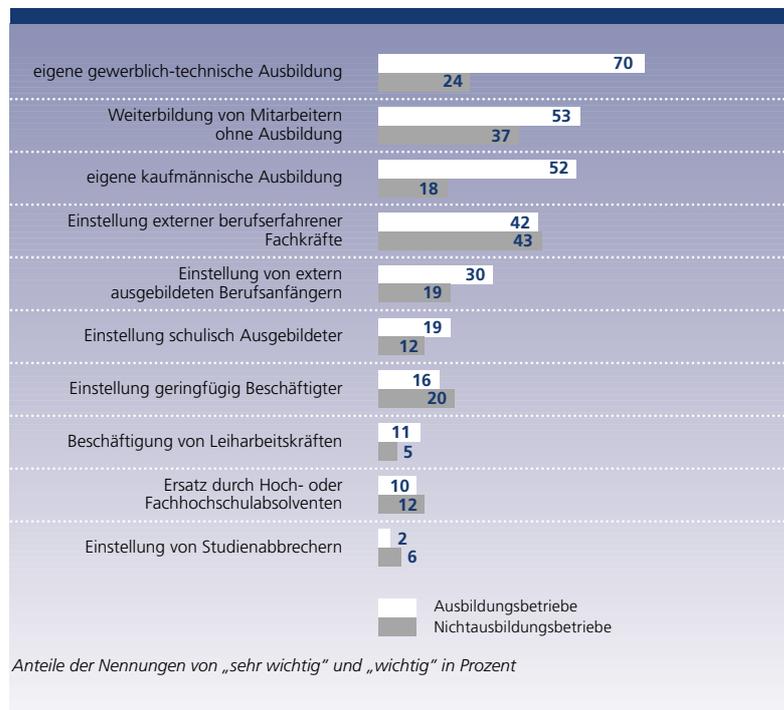
Neben der eigenen Ausbildung gibt es für die Betriebe eine Reihe weiterer Möglichkeiten zur Deckung des Qualifikationsbedarfs im Fachkräftebereich. Welche Personalrekrutierungsstrategien verfolgen nicht ausbildende Betriebe im Unterschied zu ausbildenden Betrieben?

Ausbildungsbetriebe setzen bei der künftigen Gewinnung von Fachkräften erwartungsgemäß hauptsächlich auf die eigene Ausbildung: Über zwei Drittel beabsichtigen eine gewerblich-technische und über die Hälfte eine kaufmännische Ausbildung (vgl. Abbildung 4). Ebenfalls eine hohe Bedeutung hat die interne Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeitern ohne Ausbildung. Erstaunlich oft planen die Ausbildungsbetriebe auch die Einstellung von externen berufserfahrenen Fachkräften oder in anderen Betrieben

Abbildung 3 Nutzendimensionen der Ausbildung



Abbildung 4 Künftige Deckung des Qualifikationsbedarfs im Fachkräftebereich



ausgebildeten Berufsanfängern. Eher selten wird daran gedacht, den Qualifikationsbedarf über geringfügig Beschäftigte oder Leiharbeitskräfte zu decken. Die künftige Substitution von Fachkräften durch Hoch- und Fachhochschulabsolventen oder Studienabbrecher spielt die geringste Rolle.

Bei Nichtausbildungsbetrieben dominiert – ebenfalls wie erwartet – die Einstellung externer berufserfahrener Fachkräfte. Allerdings ist der Anteil der Betriebe, die diese Möglichkeit nutzen wollen, mit 43 Prozent kaum höher als bei den Ausbildungsbetrieben. Die Qualifizierung von Mitarbeitern ohne Ausbildung hat bei den nicht ausbildenden Betrieben ebenfalls einen relativ hohen Stellenwert, der jedoch deutlich niedriger ist als bei den ausbildenden Betrieben. Alle anderen Möglichkeiten der Personalgewinnung im Fachkräftebereich sind von den Nichtausbildungsbetrieben in eher geringem Umfang vorgesehen. Etwas häufiger als bei den Ausbildungsbetrieben ist die Einstellung von geringfügig Beschäftigten, von Hoch- bzw. Fachhoch-

schulabsolventen sowie von Studienabbrechern beachtet. Erstaunlich ist der nicht unbedeutende Anteil von Nichtausbildungsbetrieben, die künftig eine eigene gewerblich-technische oder kaufmännische Ausbildung in Betracht ziehen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Ausbildungsbetriebe neben der eigenen Ausbildung in Zukunft vielfältige weitere Möglichkeiten der Personalgewinnung wahrnehmen wollen. Die Nichtausbildungsbetriebe schätzen neben einer möglichen eigenen Ausbildung auch eigene Weiterbildungsaktivitäten als Instrument der Personalrekrutierung im Fachkräftebereich weniger wichtig ein als Ausbildungsbetriebe. Im Hinblick auf andere Rekrutierungsmöglichkeiten unterscheiden sich die Profile von ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben allerdings nur unwesentlich. Insgesamt ist die Palette der genutzten Rekrutierungsarten bei Ausbildungsbetrieben breiter als bei nicht ausbildenden Betrieben. Dies deutet darauf hin, dass ausbildende Betriebe ihren Personalbedarf im Fachkräftebereich höher einschätzen als Nichtausbildungsbetriebe, welche ja größtenteils Kleinbetriebe sind.

## Schlussfolgerungen

Ausbildende und nicht ausbildende Betriebe unterscheiden sich in einer Reihe von Strukturmerkmalen deutlich. Ein Teil der unterschiedlichen Ausbildungsneigungen von Betrieben lässt sich auf solche Abweichungen in den Ausgangsbedingungen zurückführen. So bilden insbesondere größere Betriebe häufiger aus als kleinere Betriebe, und die Ausbildungstradition ist auch in einzelnen Branchen unterschiedlich stark ausgeprägt. Allerdings deuten die Ergebnisse der Befragung darauf hin, dass die Beteiligung oder der Verzicht auf Ausbildung nicht vollständig durch voneinander abweichende Ausgangsbedingungen determiniert wird. Zu vermuten ist vielmehr ein hoher betrieblicher Bewertungs- bzw. Einschätzungsspielraum im Hinblick auf die Entscheidung, ob sich eine Ausbildung lohnt oder nicht. Abgesehen von einer eigenen Ausbildung nutzen Ausbildungs- wie Nichtausbildungsbetriebe die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Rekrutierung von Fachkräften in ähnlicher Weise. Allerdings spielt für nicht ausbildende Betriebe die Weiterbildung von Mitarbeitern ohne Ausbildung eine weniger wichtige Rolle.

Für den Verzicht auf Ausbildung wird von den Betrieben eine breite Palette von Argumenten genannt. Dabei dominieren Aspekte genereller Schwierigkeiten bei der Durchführung von Ausbildung gegenüber eventuell fehlenden Möglichkeiten der Verwertung für den Betrieb. Den Nutzen einer eigenen Ausbildung im Hinblick auf unterschiedliche Dimensionen schätzen – erwartungsgemäß – Ausbildungsbetriebe deutlich höher ein als nicht ausbildende Betriebe. Allerdings wird der mögliche Ausbildungsnutzen auch von den nicht ausbildenden Betrieben überraschend hoch bewertet. Für die Berufsbildungspolitik signalisieren die Ergebnisse gute Voraussetzungen, verstärkt bisher nicht ausbildende Betriebe für eine Übernahme von Ausbildungsverantwortung zu gewinnen. Die auf breiter Grundlage in den letzten Jahren erfolgten Werbeaktivitäten sollten fortgeführt und weiter ausgebaut werden. Insgesamt dürfte das Ausbildungspotenzial auch kleinerer Betriebe bei weitem noch nicht ausgeschöpft sein. Entsprechende Werbestrategien sollten den Betrieben dabei insbesondere Hilfestellung und Unterstützung weisen, wie Schwierigkeiten bei der Organisation und Durchführung einer eigenen Ausbildung gemeistert werden können. Betriebe müssen auch verstärkt auf die Möglichkeiten zur Schaffung der Ausbildungsvoraussetzungen hingewiesen werden, sofern diese nicht vorliegen. Hierbei ist insbesondere auf die öffentlichen Hilfen bei der Einrichtung von Ausbildungsplätzen sowie auf die Lehrgänge zur Erlangung der Ausbildereignung aufmerksam zu machen. Außerdem sind die bereits vorhandenen Ausbildungsverbände weiter auszubauen. ■

### Anmerkungen

- 1 Die Erhebung zum Thema „Gewinnung von Fachkräften und Einschätzung der betrieblichen Berufsausbildung“ wurde vom BIBB im Sommer 2001 als schriftliche Betriebsbefragung durchgeführt. Einbezogen wurden Betriebe mit bis zu 499 Beschäftigten aus den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk. Es wurde eine nach Betriebsgrößenklassen geschichtete Stichprobe gezogen. Dabei wurde ein besonderer Schwerpunkt auf kleinere Betriebe gelegt, um eine genügend hohe Fallzahl nicht ausbildender Betriebe zu erreichen. Insgesamt gingen von 1.373 Betrieben auswertbare Fragebögen ein. In 910 Fällen handelte es sich um Ausbildungsbetriebe, 463 Betriebe bildeten nicht aus. Die Rücklaufquote in drei der zugrunde gelegten Betriebsgrößenklassen (3 bis 19, 20 bis 99, 100 bis 499 Beschäftigte) lag zwischen 12 % und 14 %. Bei den Kleinstbetrieben (1 bis 2 Beschäftigte) ergab sich allerdings nur ein Rücklauf von 2 %, was darauf schließen lässt, dass die untersuchte Thematik für diese Betriebe nur von geringem Interesse ist. Insgesamt gesehen liegt die realisierte Rücklaufquote im Schnitt anderer in schriftlicher Form durchgeführter Betriebsbefragungen. Um die realisierte Stichprobe an die Betriebsgrößenstrukturen der Grundgesamtheit anzupassen, wurde ein entsprechendes Gewichtungsverfahren – differenziert für die alten und die neuen Bundesländer – angewandt, das auf den Zahlen der Beschäftigtenstatistik basiert.
- 2 Dieser Prozentwert wurde aus den Strukturanteilen des IAB-Betriebspanels berechnet. Vgl. Gewiese, T.: Das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe 2000. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Manuskript. Nürnberg 2001.
- 3 Den hier vorgestellten Ergebnissen liegen jeweils Einschätzungen zugrunde, welche die Befragten auf einer Skala von 1 = „sehr wichtig“ bis 5 = „völlig unwichtig“ vornahmen. Es wurden immer die Nennungen der Werte 1 und 2 zusammengefasst.
- 4 Andere Untersuchungen zur Bedeutung einzelner Ausbildungshemmnisse kommen hier zu ähnlichen Ergebnissen. Vgl. z. B. Beutner, M.: Ausbildungsbereitschaft in Klein- und Mittelbetrieben. Köln 2001.