

Inhalt

- ▶ Forschungsdefizite
- ▶ Makro- und Systemanalysen
- ▶ Mikro- und Betriebsanalysen
- ▶ Betriebe mit und ohne Rückgänge im Vergleich
- ▶ Gründe für Rückgänge der Ausbildungsbeteiligung – ein Gesamtüberblick
- ▶ Betriebstypen: Beständige, Aussteiger und Kosten-Nutzen-Kalkulierer
- ▶ Charakteristika der verschiedenen Betriebstypen im Einzelnen
- ▶ Unterstützungsleistungen auf spezifische Problemlagen der Betriebe ausrichten
- ▶ Literatur

Sabine Mohr | Klaus Troltsch | Christian Gerhards

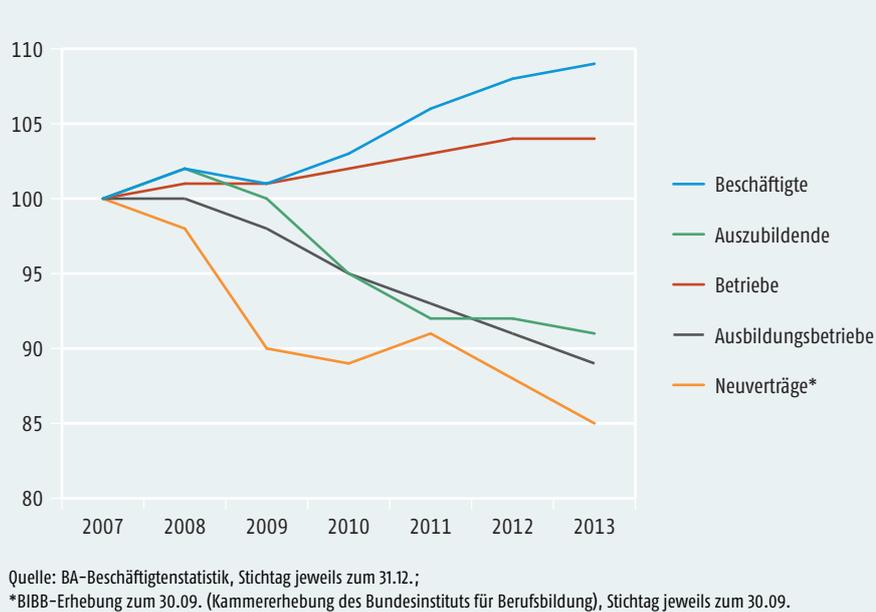
Rückzug von Betrieben aus der beruflichen Ausbildung: Gründe und Muster

Seit mehreren Jahren werden immer weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen. Als Ursachen werden vor allem der demografiebedingte Rückgang der Schulabgängerzahlen, die vermehrte Studierneigung von Jugendlichen sowie Passungsprobleme zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Ausbildungsstellen angenommen. Weniger Beachtung findet dagegen die Bedeutung betrieblicher Gründe. Daher untersucht der Beitrag anhand des BIBB-Qualifizierungspanels, wie sich die nachlassende Ausbildungsbeteiligung – gemessen am Rückgang neu abgeschlossener Ausbildungsverträge – aus der Sicht von Betrieben erklärt.

▶ Forschungsdefizite

Trotz ökonomisch günstiger Rahmenbedingungen und deutlicher Entspannung auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt ist es zum Rückgang bei der Beteiligung von Betrieben an der Berufsausbildung (vgl. TROLTSCH/WALDEN 2014; HARTUNG 2014) gekommen. Während die Bundesagentur für Arbeit (BA) Zuwächse bei der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter sowie bei Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten meldet, ist der Bestand an Auszubildenden sowie die Zahl der Ausbildungsbetriebe seit einigen Jahren rückläufig (vgl. Abbildung 1). 2013 waren in westdeutschen Betrieben rund 10.600 Auszubildende weniger beschäftigt als im Vorjahr; in ostdeutschen Betrieben schrumpfte die Zahl der Auszubildenden sogar um etwa 12.800 (vgl. TROLTSCH 2015a). Begleitet wird die Entwicklung der Auszubildendenbestände durch den Abwärtstrend neu abgeschlossener Ausbildungsverträge, deren Anzahl im Jahr 2013 im Vergleich zu 2007 um 96.000 gesunken ist. Dieser Trend setzt sich auch im Jahr 2014 fort, in

Abbildung 1: Entwicklung des dualen Berufsbildungssystems zwischen 2007 und 2013 (2007 = 100 %)



welchem erneut ein Tiefstand in der Anzahl der abgeschlossenen Neuverträge erreicht worden ist (vgl. MATTHES u. a. 2015).

In der Berufsbildungsforschung lassen sich disziplinar unterschiedliche Untersuchungsaspekte und Forschungsarbeiten zur Analyse der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung unterscheiden. An dieser Stelle kann nur eine Auswahl an exemplarischen Studien präsentiert werden. Die Auswahl beruht auf der Unterscheidung zwischen Makro-/Systemanalysen und Mikro-/Betriebsanalysen.

► Makro- und Systemanalysen

Makroansätze, die das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage innerhalb der Berufsbildung betrachten, nehmen – neben sinkenden Schülerzahlen und höherer Studienneigung der Jugendlichen – an, dass die gesunkene Ausbildungsbeteiligung von Betrieben vor allem durch Passungsprobleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt erklärt werden kann (vgl. HELMRICH/MAIER/NEUBER-POHL 2015; MATTHES u. a. 2015; ULRICH u. a. 2014). Der Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung wird also

in erster Linie als Reaktion auf die nachlassende Nachfrage nach Ausbildungsstellen angesehen. Betrachtet werden zudem strukturelle Entwicklungen in einzelnen Berufsgruppierungen (beispielsweise in Produktions- und Dienstleistungsberufen) (vgl. KROLL 2015a), soziodemografische Veränderungen wie Alter und schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (vgl. KROLL 2015b; UHLY 2015) und regionale Unterschiede wie beispielsweise zwischen Bundesländern (vgl. FLEMMING/GRANATH/KREWERTH 2015).

Systembetrachtungen, die weniger das duale Berufsbildungssystem, sondern das Wirtschafts- und Beschäftigungssystem im Blick haben, verweisen ferner auf einen nachlassenden Bedarf an dual ausgebildeten Fachkräften. Erklärt wird das damit, dass wirtschaftsstrukturelle Entwicklungen, wie der Zuwachs an Betrieben vor allem im privatwirtschaftlichen Dienstleistungssektor (vgl. TROLTSCH 2015a; TROLTSCH 2015b; WALDEN 2007) sowie die zunehmende internationale Vernetzung der deutschen Wirtschaft, zu einer Stärkung und Neuausrichtung von Wirtschaftssektoren

geführt haben, die nach Meinung verschiedener Autoren weniger ausbildungsaffin sind (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2008; AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2012). Auf das Beschäftigungssystem bezogen werden als Ursache für Ausbildungsrückgänge auch die gestiegenen Anforderungen an die beruflichen Qualifikationen der Erwerbstätigen genannt. Im Zuge der Wissensintensivierung werden höhere Anforderungen an das theoretische und systematische Wissen der Beschäftigten gestellt, die – so die Annahme – mit der dualen Berufsausbildung nur unzureichend erfüllt werden können.

► Mikro- und Betriebsanalysen

Für Analysen auf Mikroebene scheint charakteristisch zu sein, dass sich die Forschung vor allem auf Einflussfaktoren konzentriert, die sich negativ auf die Ausbildungsbereitschaft und -beteiligung auswirken. Beispielsweise wird festgestellt, dass es deutliche Anzeichen dafür gibt, dass Betriebe keine adäquate Antwort auf die veränderte Nachfragesituation auf dem Ausbildungsstellenmarkt gefunden und ihre Rekrutierungsstrategien noch nicht entsprechend angepasst haben (vgl. EBBINGHAUS u. a. 2013; GERHARDS/EBBINGHAUS 2014; GERHARDS/EBBINGHAUS 2015). Dies steht auch in Zusammenhang mit der rückläufigen betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in bestimmten Wirtschafts- und Berufsbereichen aufgrund einer Vielzahl an unbesetzten Ausbildungsstellen (vgl. TROLTSCH 2015d).

Ein weiterer Bereich von Betriebsanalysen ist z. B. die rückläufige Ausbildungsbeteiligung – insbesondere bei Kleinbetrieben – aufgrund unzureichend qualifizierter Ausbildungsstellenbewerber/-innen (vgl. PAHNKE 2015; PAHNKE u. a. 2014) oder aufgrund der fehlenden Bereitschaft, schulisch geringer qualifizierte Bewerber/-innen (vgl. PROTSCH 2014a; PROTSCH 2014b; TROLTSCH

2015c und d; ULRICH/ENGRUBER 2014) oder Jugendliche mit Migrationshintergrund aufzunehmen (vgl. BEICHT/WALDEN 2014). Auch ein verändertes Kosten-Nutzen-Verhältnis der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung – z. B. durch gestiegene Kosten der betrieblichen Ausbildung – kann als eine weitere alternative Erklärung für den Rückzug mancher Betriebe aus der betrieblichen Ausbildung herangezogen werden. So sind in den letzten Jahren nicht nur die Ausbildungsvergütungen gestiegen (vgl. BEICHT 2011; BEICHT 2013), auch die Ausbildungskosten für Betriebe insgesamt sind leicht angestiegen (vgl. JANSEN u. a. 2015); hinzu kommen Untersuchungen, die das betriebliche Verhalten in Reaktion auf externe Schocks wie die Finanzkrise 2008 untersuchen (vgl. BELLMANN/GERNER/LEBER 2014; BELLMANN/SCHWENGLER 2015). Ein gedeckter Bedarf an Nachwuchskräften (vgl. DUMMERT/FREI/LEBER 2014) sowie Vertragslösungen (vgl. TROLTSCH/MOHR/GERHARDS 2013) werden ebenfalls als mögliche Einflussfaktoren auf die Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung untersucht.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass in der Berufsbildungsforschung

- ▶ Analysen auf Makro- bzw. Systemebene nur bedingt Rückschlüsse auf betriebsspezifische Mechanismen, betriebliche Handlungszusammenhänge und -motive zulassen;
- ▶ in Analysen auf Mikro- oder Betriebsebene eine Vielzahl an Erklärungsaspekten in Einzelbetrachtung untersucht, aber keine Gesamtchau der Gründe vollzogen wird.

In den nachfolgenden Analysen soll daher anhand aktueller Daten des BIBB-Qualifizierungspanels aufgezeigt werden, welche Gründe aus Sicht von Betrieben für die nachlassende Ausbildungsbeteiligung – gemessen am Rückgang in den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen – ausschlaggebend sind und ob sich bestimmte Muster von

Erläuterungskasten BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) ist eine seit 2011 jährlich durchgeführte Wiederholungsbefragung, mit der repräsentative Längsschnittdaten zum Qualifizierungsgeschehen von Betrieben in Deutschland erhoben werden (vgl. www.bibb.de/qp).¹ Die Auswahl der Betriebe erfolgt über eine disproportional geschichtete Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB). Die erforderlichen Betriebsadressen werden von der Bundesagentur für Arbeit und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Verfügung gestellt. Die Daten werden vorwiegend über computergestützte persönlich-mündliche Interviews (CAPI) erhoben (vgl. GERHARDS u. a. 2015; GERHARDS/MOHR/TROLTSCH 2012). In den ersten drei Erhebungswellen zwischen 2011 und 2013 wurden jeweils rund 2.000 Betriebe befragt. Seit der Erhebungswelle 2014 nehmen rund 3.500 Betriebe an der Befragung teil. Die vorliegende Analyse konzentriert sich auf die Daten der Erhebungswelle 2014.²

Das jährliche wiederkehrende Frageprogramm umfasst Fragen zu den Auszubildendenbeständen sowie zur Anzahl und Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen. Darüber hinaus werden Daten zu betrieblichen Rekrutierungsaktivitäten sowie Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Fort- und Weiterbildung erhoben. Im Rahmen eines Sondermoduls sind in der Erhebungswelle 2014 zudem detaillierte Fragen zu den Gründen für Rückgänge bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen erhoben worden.

Gründen feststellen lassen. Damit sollen eine Forschungslücke geschlossen und die Beweggründe in einer Gesamtbeurteilung analysiert werden.

▶ Betriebe mit und ohne Rückgänge im Vergleich

Um Betriebe mit Rückgängen bei der Ausbildungsbeteiligung zu ermitteln, wurden die Betriebe in der vierten Erhebungswelle des BIBB-Qualifizierungspanels 2014 danach gefragt, wie sich die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in ihrem Betrieb in den letzten drei Jahren entwickelt hat.³ Die Entwicklung in den Neuverträgen auf einen relativ langen Zeitraum zu beziehen war insofern wichtig, da vor allem kleinere Betriebe nicht in jedem Ausbildungsjahr Neuverträge abschließen und

der Anteil dieser Betriebe mit Rückgängen nicht überschätzt werden sollte. Wie in Abbildung 2 dargestellt, bilden 62 Prozent aller Betriebe nicht aus.⁴ Sie haben weder in den letzten drei Jahren vor dem Erhebungszeitpunkt noch in der Zeit davor Ausbildungsverträge abgeschlossen. Bei 17 Prozent der Betriebe ist die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge unverändert geblieben und weitere 4 Prozent konnten in den letzten drei Jahren die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge erhöhen. Dagegen verzeichnen insgesamt 17 Prozent aller Betriebe einen Rückgang bei den Abschlüssen von neuen Ausbildungsverträgen. Dazu zählen Betriebe, die in den letzten drei Jahren weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen haben (4%) sowie Betriebe, bei denen es innerhalb dieses Zeitraums im Gegensatz zu früheren Jahren zu keinen Neuabschlüssen mehr gekommen ist (13%).

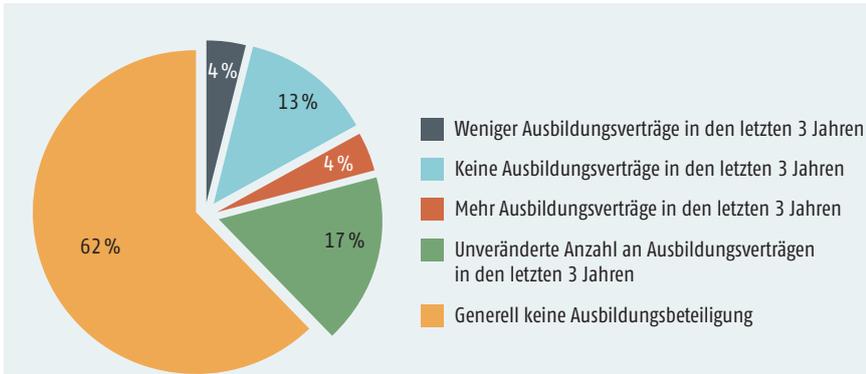
1 Die ersten vier Erhebungswellen (2011 bis 2014) wurden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert. Die Feldarbeit wurde von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt.

2 Über das Forschungsdatenzentrum des BIBB stehen derzeit die Querschnitts- und Längsschnittdatensätze aus den Erhebungswellen 2011 bis 2013 externen Nutzerinnen und Nutzern zur Verfügung (doi:10.7803/371.11.1.2.10; doi:10.7803/371.12.1.2.10; doi:10.7803/371.13.1.2.10). Der Datensatz für die Erhebungswelle 2014 wird Mitte 2016 zur Verfügung gestellt.

3 Die Befragungen zur vierten Erhebungswelle fanden von September 2014 bis März 2015 statt.

4 Zu den Ausbildungsbetrieben (38%) zählen hier auch solche Betriebe, die aktuell nicht mehr ausbilden, die aber innerhalb des Referenzzeitraumes von drei Jahren oder davor ausgebildet haben. Dies erklärt die Abweichung zur sogenannten Ausbildungsbetriebsquote, die den Anteil der aktuell ausbildenden Betriebe jeweils zum Stichtag 31.12. angibt und mit 21 Prozent für 2013 deutlich niedriger ausfällt (vgl. TROLTSCH 2015a).

Abbildung 2: Entwicklung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in den letzten drei Jahren (in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2014; n = 3.344, gewichtete Daten

Die nachfolgenden Analysen betrachten ausschließlich die Gruppe der Betriebe mit einer rückläufigen Ausbildungsbeziehung aufgrund der gesunkenen Anzahl an Neuverträgen. Um ein genaueres Bild davon zu erhalten, warum diese Betriebe in den letzten drei Jahren weni-

ger oder gar keine Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen haben, wurden die Betriebe nach den für sie ausschlaggebenden Gründen für den Rückgang gefragt. Die Beantwortung erfolgte anhand einer Liste von insgesamt 21 möglichen Gründen, die jeweils mit „ja“ oder

„nein“ beantwortet wurden. Dabei konnten mehrere Gründe angegeben werden.

In Anlehnung an bestehende Forschungsergebnisse orientierte sich die Auswahl der Gründe an vier grundlegenden Dimensionen:

- ▶ Fachkräftebedarf und Möglichkeiten der Betriebe, fertig ausgebildete Fachkräfte vom externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren, sowie weitere Optionen zur Fachkräftesicherung,
- ▶ Erfahrungen bei der Suche nach Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern und andere nachfragebezogene Rahmenbedingungen der Betriebe,
- ▶ Ausbildungskosten und Durchführung der Ausbildung im Betrieb und
- ▶ strukturelle Entwicklungen des Betriebs in den vergangenen Jahren.

Abbildung 3: Betriebe mit rückläufigen Neuverträgen nach Verteilung von ausschlaggebenden Gründen für Rückgänge (in %, Mehrfachnennung)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2014; nur Betriebe mit Rückgängen oder gar keinen neuen Ausbildungsverträgen, n = 580, gewichtete Daten

► Gründe für Rückgänge der Ausbildungsbeteiligung – ein Gesamtüberblick

Häufigkeiten der Gründe für Vertragsrückgänge

Eine erste Auswertung zeigt, dass die befragten Betriebe ihre rückläufige Ausbildungsbeteiligung in den letzten drei Jahren auf sehr unterschiedliche Gründe zurückführen. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede, mit welcher Häufigkeit die einzelnen Gründe von den Betrieben als ausschlaggebend für diese Entwicklung genannt wurden. Im Durchschnitt wurden von jedem Betrieb vier Gründe aufgeführt (vgl. Abbildung 3).

Fachkräftebedarf

Dabei spielen Gründe, die sich auf den Fachkräftebedarf und die unterschiedlichen Möglichkeiten zur Rekrutierung von Fachkräften beziehen, eine wichtige Rolle. Mit 43 Prozent ist der in diesem Bereich am häufigsten genannte Grund der fehlende Bedarf an selbst ausgebildeten Nachwuchskräften. Jeder vierte Betrieb (25 %) gibt ferner an, weniger oder gar keine Ausbildungsverträge mehr abzuschließen, weil er keine Möglichkeit zur Übernahme seiner Auszubildenden sieht. Knapp ein Drittel (29 %) der Betriebe bildet weniger aus, weil stattdessen bereits fertig ausgebildete Fachkräfte benötigt werden. Weitere mit dem Fachkräftebedarf in Zusammenhang stehende Gründe wie die mögliche Rekrutierung von Fachkräften mit Bachelorabschluss oder die Einstellung von Leiharbeiterinnen und -arbeitern oder von geringfügig Beschäftigten machen sich dagegen kaum bemerkbar und werden nur von einem geringen Anteil der Betriebe als Beweggrund für die geringere Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen genannt.

Bewerber/-innen

Neben diesen bedarfsbezogenen Gründen sind vor allem Gründe ausschlagge-

bend, die in Zusammenhang mit der Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern um Ausbildungsstellen und den dabei entstehenden Problemen stehen. Zwei von fünf Betrieben (39 %) geben an, weniger (oder gar nicht mehr) auszubilden, weil sie weniger oder gar keine Bewerbungen mehr erhalten. Zudem gibt fast jeder dritte Betrieb an, von den zuständigen Vermittlungsinstanzen nur noch ungeeignete Bewerber/-innen vermittelt zu bekommen, 29 Prozent der Betriebe führen die geringere Ausbildungsbeteiligung darauf zurück, dass die angebotenen Ausbildungsstellen vonseiten der Jugendlichen als nicht attraktiv wahrgenommen werden. Jeder fünfte Betrieb bildet weniger aus, weil die Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern zu kosten- und zeitintensiv ist.

Kosten/Durchführung

Mit Blick auf die Kosten und die Durchführung der Ausbildung lässt sich festhalten, dass rund jeder vierte Betrieb aufgrund gestiegener Ausbildungskosten und jeder fünfte wegen geringer Möglichkeiten, Auszubildende produktiv einzusetzen, weniger oder gar nicht mehr ausbildet. Gründe, die in Zusammenhang mit der Durchführung der Ausbildung stehen, werden dagegen von deutlich geringeren Anteilen der Betriebe als ausschlaggebend erachtet. Allerdings fährt immerhin jeder achte

Betrieb die Ausbildung auch wegen des hohen Betreuungsaufwandes zurück und jeder zwölfte Betrieb nennt als Grund, dass es ihm nicht mehr möglich gewesen sei, alle Ausbildungsinhalte zu vermitteln.

Betriebsstrukturelle Gründe

Als betriebsstrukturelle Gründe geben 14 Prozent der Betriebe an, dass die Entscheidung, die Ausbildung zurückzufahren, durch die Unternehmenszentrale vorgegeben wurde, und jeder fünfte Betrieb verzichtet auf den Abschluss neuer Ausbildungsverträge zugunsten von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die eigenen Beschäftigten. Ein verhältnismäßig geringer Anteil an Betrieben von 15 bis 17 Prozent weist als Grund auf die Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation und auf Umstrukturierungsmaßnahmen im eigenen Betrieb hin.

Zusammenfassend bestätigten die Ergebnisse dieser ersten Auswertung die besondere Relevanz von bewerber- und bedarfsbezogenen Gründen. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass zur Erklärung der rückläufigen Ausbildungsbeteiligung auch betriebsstrukturelle sowie kosten- und durchführungsbezogene Gründe berücksichtigt werden müssen. Ungeklärt bleibt bei dieser Betrachtung jedoch, welche Zusammen-

Methodenkasten: Latente Klassenanalyse als Auswertungsverfahren

Bei der latenten Klassenanalyse (latent class analysis, LCA) handelt es sich um ein multivariates Verfahren, das zur Klassifizierung und Typologisierung von Untersuchungseinheiten eingesetzt werden kann (vgl. BACHER/VERMUNT 2010). Im vorliegenden Fall werden die Verteilungen und Muster in den Antworten der befragten Betriebe auf die Frage nach den Gründen für den Rückgang in den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen untersucht. Diese zum Teil sehr unterschiedlichen Antwortmuster werden dann durch die Zugehörigkeit der Betriebe zu a priori unbekanntenen Gruppen in der Grundgesamtheit erklärt. Damit stehen diese mithilfe der Klassenanalyse ermittelten Betriebstypen repräsentativ für Betriebsgruppen in der Grundgesamtheit aller Ausbildungsbetriebe.

Als Schätzverfahren zur Bestimmung der bedingten Wahrscheinlichkeiten im Antwortverhalten der Betriebe und der darauf basierenden Zuordnung eines Betriebs zu einer der zu ermittelnden Populationen in der Grundgesamtheit wurde die Restricted Maximum Likelihood Schätzung (REML) verwendet. Der besondere Vorteil der LCA gegenüber Verfahren wie Clusteranalysen sind Maßzahlen, mit denen die Anzahl von latenten Klassen genau bestimmt werden kann.

hänge unter den verschiedenen Begründungen bestehen und welche Gruppen von Betrieben ähnliche Begründungszusammenhänge ausweisen.

► Betriebstypen: Beständige, Aussteiger und Kosten-Nutzen-Kalkulierer

In einem zweiten Schritt wird daher anhand einer sogenannten latenten Klassenanalyse (vgl. Methodenkasten) untersucht, welche typischen Kombinationsmuster sich im Antwortverhalten der Betriebe erkennen lassen. Als Ergebnis der latenten Klassenanalyse werden drei Betriebstypen mit deutlichen Unterschieden in den Begründungszusammenhängen ermittelt. Diese werden im Folgenden als die „Beständigen“, die „Aussteiger“ und die „Kosten-Nutzen-Kalkulierer“ bezeichnet. Zu berücksichtigen ist, dass die Benennungen der drei

ermittelten Betriebsgruppen selbstverständlich nur Verkürzungen komplexer Sachverhalte darstellen können, da sie lediglich die prägnanten Charakteristika dieser Betriebstypen betonen (vgl. Abbildung 4).

„Beständige“

Beim ersten Betriebstyp konzentriert sich die Begründung für den Rückgang der Neuverträge auf Aspekte, die fast ausschließlich die Nachfragesituation des Betriebs betreffen und damit auf Probleme im Zusammenhang mit der Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen verweisen. Für diese Betriebe ist charakteristisch, dass die geringere Ausbildungsbeteiligung häufig als Folge von zu wenigen oder auch gar keinen Bewerbungen auf Ausbildungsstellenangebote gesehen wird. Weiterhin ist aus deren Sicht ausschlaggebend,

dass Bewerber/-innen kurzfristig vor Ausbildungsbeginn wieder abspringen und es somit zu vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen kommt, mit dem Ergebnis, dass Ausbildungsstellen danach unbesetzt bleiben. Zudem schätzen diese Betriebe vergleichsweise häufig die von ihnen angebotenen Ausbildungsberufe als unattraktiv für Jugendliche ein.

Trotz dieser Rekrutierungsprobleme scheinen diese Betriebe im Gegensatz zu den beiden anderen Betriebstypen in der Vergangenheit keine alternativen Strategien zur Fachkräfterekrutierung und -sicherung entwickelt zu haben. Das lässt sich beispielsweise daran erkennen, dass der Rekrutierung fertig ausgebildeter Fachkräfte oder der vermehrten Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eine eher untergeordnete Bedeutung als Rückgangsgründe zukommt. Stattdessen scheinen diese

Abbildung 4: Begründungsmuster zum Rückgang der betrieblichen Neuverträge nach Betriebstypen – Ergebnisse der latenten Klassenanalyse

Ausschlaggebende Gründe		Beständige	Aussteiger	Kosten-Nutzen-Kalkulierer
Fachkräfte	eher fertig ausgebildete Fachkräfte benötigt		■	■
	eher Fachkräfte mit Bachelorabschluss benötigt		■	■
	kein Bedarf an selbst ausgebildeten Nachwuchskräften	■	■	■
	keine Übernahmemöglichkeiten von Auszubildenden	■	■	■
	eher Leiharbeiter, geringfügig Beschäftigte eingestellt			■
Bewerber	weniger oder keine Bewerbungen erhalten	■	■	■
	Bewerber abgesprungen und Vertrag vorzeitig gelöst	■	■	■
	Arbeitsagentur vermittelt nur noch ungeeignete Bewerber	■		■
	Ausbildungsberufe nicht attraktiv genug	■		■
	zu wenig Unterstützung durch Arbeitsagentur	■		■
	Bewerbersuche zu kosten-, zeitintensiv	■		■
Kosten/Organisation	gestiegene Ausbildungskosten		■	■
	zu wenig produktive Einsatzmöglichkeiten für Auszubildende		■	■
	für den Betrieb gibt es keine passenden Ausbildungsberufe mehr		■	■
	zu viele unbesetzte Ausbildungsstellen	■		■
	erforderliche Betreuung der Auszubildenden nicht mehr möglich		■	■
nicht alle Ausbildungsinhalte vermittelbar			■	
Betriebsstruktur	Entscheidung der Unternehmenszentrale		■	■
	aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen		■	■
	statt auszubilden, vermehrt Fort- und Weiterbildung		■	■
	Verschlechterung der Wirtschaftssituation des Betriebs		■	■

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2014; Betriebe mit Rückgängen in der Ausbildungsbeteiligung, n = 580; ungewichtet

Betriebe weiterhin an der eigenen Ausbildung von Fachkräften festzuhalten und es gibt keine Hinweise darauf, dass der Bedarf an selbst ausgebildeten Nachwuchskräften nachgelassen hat. Es ist auch nicht erkennbar, dass organisatorische Veränderungen innerhalb des Betriebs oder gestiegene Ausbildungskosten eine Ursache für den Rückzug aus der Ausbildung darstellen könnten. Lediglich die Kosten, die aus der Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen resultierten, wirken sich offensichtlich negativ auf die Anzahl der Neuverträge aus. Insgesamt lassen sich diesem Betriebstyp 27 Prozent der hier betrachteten Betriebe mit Neuvertragsrückgängen zuordnen.

„Aussteiger“

Der mit 39 Prozent am stärksten besetzte zweite Betriebstypus nennt Gründe für die nachlassende Ausbildungsbeteiligung, die sich vor allem auf zwei zentrale Dimensionen beziehen: Zum einen begründen diese Betriebe den Rückgang in ihrer Ausbildungsbeteiligung mit einem fehlenden Bedarf an selbst ausgebildeten Fachkräften und mit fehlenden Möglichkeiten zur Übernahme dieser Nachwuchskräfte. Zum anderen sind betriebsinterne Faktoren bedeutsam, insbesondere die von diesen Betrieben durchgeführten Umstrukturierungsmaßnahmen⁵, entsprechende Ent-

scheidungen der Unternehmenszentrale zur Anzahl neu abzuschließender Ausbildungsverträge sowie die Verschlechterung der eigenen wirtschaftlichen Situation.

Denkbar ist, dass diese betriebsstrukturellen Veränderungen in engem Zusammenhang mit dem Fachkräftebedarf erfolgen, was sich als Hinweis auf den möglicherweise längerfristigen Rückzug aus der Ausbildungsbeteiligung interpretieren lässt. Deshalb wird hier von „Aussteigern“ gesprochen, für die zudem bezeichnend ist, dass bereits Anhaltspunkte für eine Änderung der Personaldeckungsstrategien als Reaktion auf die neue Problemlage erkennbar sind. Im Vergleich zu anderen Betriebstypen scheint es hier sehr viel ver-

⁵ In der Erhebungswelle 2014 wurden zur Konkretisierung keine weiterführenden Fragen zu diesen Umstrukturierungsmaßnahmen gestellt. Dies soll in der Erhebungswelle 2016 erfolgen.

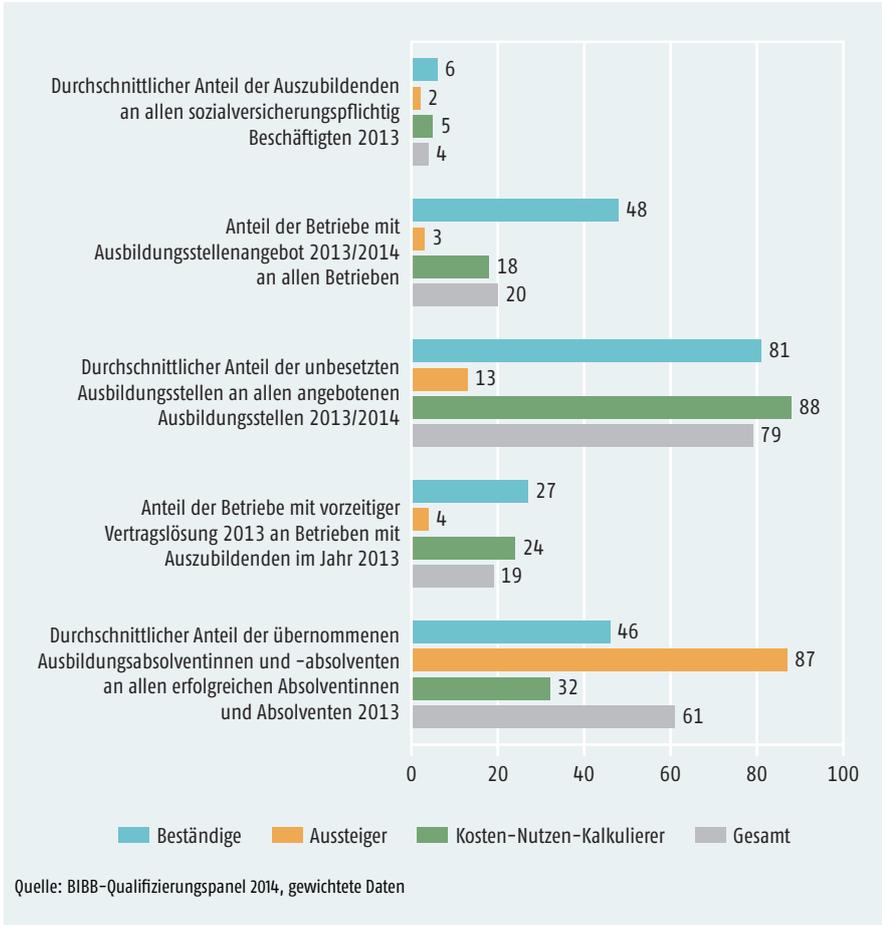
Tabelle 1: Betriebe mit rückläufigen Neuverträgen nach Betriebstypus und Strukturmerkmalen (in %*)

	Beständige	Aussteiger	Kosten-Nutzen-Kalkulierer	Gesamt
Betriebsgröße				
1 bis 19 Beschäftigte	82	91	92	89
20 bis 99 Beschäftigte	15	6	7	9
100 und mehr Beschäftigte	3	3	1	2
Branche				
Produzierendes Gewerbe	60	30	31	38
Dienstleistungen	40	70	69	62
Beschäftigtenstruktur nach Tätigkeitsniveau: Beschäftigte mit				
...einfachen Tätigkeiten	9	16	20	15
...qualifizierten Tätigkeiten	71	61	63	64
...hochqualifizierten Tätigkeiten	20	23	18	20
Beschäftigtenstruktur nach höchstem Ausbildungsabschluss: Beschäftigte mit				
...keinem Berufsabschluss	6	11	14	11
...betrieblicher Berufsausbildung	67	59	54	59
...schulischer Berufsausbildung	4	5	14	7
...Meister-, Techniker- oder vergleichbarem Fortbildungsabschluss	18	15	12	15
...Fachhochschul-/Universitätsabschluss	5	11	7	8
Kammermitgliedschaft				
Industrie- und Handelskammer (ausschließlich)	20	40	26	30
Handwerkskammer	67	40	45	49
Sonstige	13	21	30	22

* Angegeben werden die Spaltenprozentage jeweils nach Strukturmerkmal.

Quelle: BiBB-Qualifizierungspanel 2014, gewichtete Daten

Abbildung 5: Betriebe mit rückläufigen Neuverträgen nach Betriebstypus und ausgewählte Indikatoren zur Ausbildungssituation (in %)



breiteter zu sein, den Rückgang der Ausbildungsbeteiligung durch die Rekrutierung externer Fachkräfte zu substituieren. Rekrutierungsprobleme, wie der Mangel an Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern, scheinen für diese Betriebe dagegen eine sehr untergeordnete Rolle zu spielen und für den Rückzug aus der Ausbildung nicht ausschlaggebend zu sein.

„Kosten-Nutzen-Kalkulierer“

Ganz anders stellt sich die Situation für den dritten Betriebstyp dar. Auch diese Betriebe haben mit Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu kämpfen. Anstelle einer Fokussierung auf spezifische Begründungszusammenhänge wird hier eine Vielzahl an Gründen für den Rückgang der Neuverträge genannt, die alle vier Begründungsdimensionen abdecken und im Vergleich zu den beiden anderen Betriebsgruppen

zudem nicht vergleichbar ausgeprägt ausfallen.

Hervorzuheben ist allerdings, dass diese Betriebe die gesunkene Ausbildungsbeteiligung auffallend häufig auf kosten- und durchführungsbezogene Gründe zurückführen. Im Vergleich zu anderen Betriebstypen kommt der als schlechter bewerteten Kosten-Nutzen-Relation in der Ausbildungsbeteiligung – aufgrund höherer Kosten bei der Bewerberrekrutierung, insgesamt gestiegener Ausbildungskosten und gesunkener Einsatzmöglichkeiten von Auszubildenden im produktiven Arbeitsprozess – eine relativ gesehen höhere Bedeutung zu. Zudem ist dies der einzige Betriebstyp, bei dem Probleme mit der Durchführung der Ausbildung – Schwierigkeiten bei der Betreuung der Auszubildenden sowie bei der Vermittlung der Ausbildungsinhalte – einen vergleichsweise hohen Stellenwert zur Erklärung der

rückläufigen Ausbildungsbeteiligung einnehmen.

Des Weiteren werden betriebsstrukturelle Gründe als ausschlaggebend für Neuvertragsrückgänge angeführt – so setzten diese Betriebe im Vergleich zu anderen Betriebstypen häufiger auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als eine alternative Strategie zur Qualifikationsbedarfsdeckung. Schließlich wird auch der fehlende Bedarf an selbst ausgebildeten Fachkräften in Kombination mit fehlenden Möglichkeiten zur Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen als Grund für die gesunkene Ausbildungsbeteiligung genannt. Insgesamt bleibt das Bild für diesen Betriebstyp recht heterogen. In der Gesamtbetrachtung lässt sich jedoch konstatieren, dass die Ausbildungsbeteiligung aus Sicht dieser Betriebe insbesondere aus Kosten- und Nutzengründen an Attraktivität eingebüßt hat. Möglicherweise wird dies von den Betrieben betont, da bei ihnen die Möglichkeit, Auszubildende in Produktionsprozessen einsetzen zu können, ein zentrales Motiv für die Ausbildungsbeteiligung war. Somit lässt sich hier von „Kosten-Nutzen-Kalkulierern“ sprechen, zu denen 34 Prozent aller Betriebe mit Rückgängen bei den Neuverträgen zählen.

► Charakteristika der verschiedenen Betriebstypen im Einzelnen

Welche Betriebe stehen nun hinter diesen ermittelten Betriebstypen? Wie unterscheiden sich die drei Betriebstypen hinsichtlich struktureller Merkmale und wie hängen die unterschiedlichen Begründungsmuster für das rückläufige Ausbildungsengagement mit zentralen betrieblichen Handlungsfeldern zusammen? Die folgenden Abschnitte haben nicht zuletzt die Funktion, Hinweise zu liefern, um Ansatzpunkte für Unterstützungsmöglichkeiten zu finden.

Betriebstypologie nach Strukturmerkmalen

Ein erster Vergleich der Betriebstypen nach betrieblichen Strukturmerkmalen (vgl. Tabelle 1) weist auf grundlegende Unterschiede vor allem in den betrieblichen Beschäftigten- und Qualifikationsstrukturen sowie in den Geschäftsfeldern, in denen die Betriebe hauptsächlich tätig sind, hin. Dabei zeigt sich beim ersten Betriebstypus ein deutlich überdurchschnittlicher Anteil an Beschäftigten im mittleren Qualifikationssegment bei gleichzeitig niedrigen Beständen an Un- und Angelernten sowie an akademisch ausgebildeten Fachkräften. Die betrieblich ausgebildeten Beschäftigten und diejenigen mit einem Fortbildungsabschluss dominieren mit einem Anteil von 85 Prozent. Dementsprechend liegen die Ungelernten- und Akademikeranteile weit unter dem Durchschnitt. In dieser Betriebsgruppe befinden sich zudem hauptsächlich Handwerksbetriebe und in der Mehrzahl Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe. Bezogen auf die Betriebsgröße zeigen sich keine besonderen Hinweise auf Unterschiede zu den anderen beiden Betriebstypen. Hier fällt lediglich ein überdurchschnittlich hoher Anteil an mittelständischen Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten (15%) auf.

Die Strukturmerkmale der beiden anderen Betriebstypen fallen zum Teil spiegelbildlich aus. Es handelt sich hier vor allem um Kleinstbetriebe. Ferner überwiegen hier Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich und sie sind eher dem IHK-Bereich bzw. sonstigen Kammern, worunter hauptsächlich die Freien Berufe fallen, zugeordnet. Diese Betriebe haben zum Teil doppelt so hohe Anteile an ungelerten Beschäftigten und höhere Anteile entweder unter den Akademikerinnen und Akademikern oder unter den schulisch ausgebildeten Fachkräften.

Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Abbildung 5 stellt anhand einschlägiger Indikatoren die Ausbildungssituation der drei Betriebstypen im Ausbildungsjahr 2013/2014 gegenüber. Demnach weisen Betriebe des ersten Betriebstyps mit 6 Prozent den höchsten Auszubildendenanteil auf. Zudem hat mit 48 Prozent fast die Hälfte dieser Betriebe Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2013/2014 angeboten. Dies bekräftigt die hohe Ausbildungsbereitschaft dieser Betriebe, ungeachtet dessen, dass sie Rückgänge bei den Neuvertragszahlen verzeichnen (müssen). Jedoch lassen die hohen Anteile unbesetzter Ausbildungsstellen und der relativ hohe Anteil der Betriebe mit vorzeitigen Vertragslösungen nicht nur auf massive Probleme bei der Bewerbersuche, sondern auch auf Probleme während der Ausbildung schließen. Eher überraschend ist, dass nur knapp die Hälfte der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nach der Ausbildung von den Betrieben in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen werden, da angesichts des vermuteten hohen Bedarfs an selbst ausgebildeten Fachkräften mit einer höheren Übernahmequote gerechnet werden konnte.⁷

Eine völlig andere Situation ergibt sich für den zweiten Betriebstyp. Die Indikatoren zur Ausbildungsbeteiligung unterstreichen, dass sich hier schon ein Trend zur Abkehr von der dualen Ausbildung durchgesetzt hat, was sich insbesondere in dem geringen durchschnittlichen Anteil (3%) von Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten niederschlägt. Vor dem Hintergrund, dass der fehlende Bedarf an selbst ausgebildeten Fachkräften bei diesen Betrieben zu den entscheidenden Gründen für den Rückgang der Ausbildungsbeteiligung zählt, ist es erstaunlich, dass der Anteil der über-

nommenen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen ungewöhnlich hoch ausfällt.

Insgesamt ist zu erkennen, dass der dritte Betriebstypus starke strukturelle Ähnlichkeiten in der Ausbildungsbeteiligung und Problemstruktur zum ersten Typ aufweist, mit Ausnahme zweier Indikatoren: Auch diese Betriebe haben wenig Erfolg bei der Besetzung ihrer angebotenen Ausbildungsstellen. Zudem kommt es in jedem vierten Betrieb zu vorzeitigen Vertragslösungen. Da hier jedoch Kosten-Nutzen-Überlegungen eine zentrale Rolle zu spielen scheinen, wurden offensichtlich andere Konsequenzen aus den Erfahrungen bei der Bewerbersuche gezogen und das Ausbildungsstellenangebot deutlich reduziert. So hat unter diesen Betrieben weniger als ein Fünftel im Ausbildungsjahr 2013/2014 Ausbildungsstellen angeboten. Besonders auffällig ist für diesen Betriebstyp zudem, dass nur jede/-r dritte Absolvent/-in nach der Ausbildung im Betrieb verbleibt.

Bewerbungen und Neuvertragsabschlüsse nach schulischer Vorbildung

Da vor allem der erste und dritte Betriebstypus über massive Probleme bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern berichten (vgl. Abbildung 5), wurde in einem weiteren Schritt untersucht, wie diese Problemsituation für die Betriebe entstanden sein könnte. Zu diesem Zweck wurde berechnet, wie viele Bewerbungen im Durchschnitt bei den Betrieben eingehen und über welche schulische Vorbildung die Bewerber/-innen, die sich um eine Ausbildungsstelle beworben haben, verfügen (vgl. Tabelle 2).

Wie sich zeigt, erhalten die beiden Betriebstypen deutlich weniger Bewerbungen auf eine angebotene Stelle als der zweite Betriebstyp. Darüber hinaus sind starke Differenzen beim Qualifikationsprofil der Bewerber/-innen erkennbar.

⁷ In diesem Zusammenhang wäre weiter zu untersuchen, ob die Nichtübernahme der selbst ausgebildeten Fachkräfte auf Betreiben der Betriebe oder der Auszubildenden initiiert worden ist.

Tabelle 2: Betriebe mit rückläufigen Neuverträgen nach Betriebstypus und Indikatoren zur ersten Schwelle (Anzahl in %)

	Beständige	Aussteiger	Kosten-Nutzen-Kalkulierer	Gesamt
Durchschnittliche Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern pro angebotene Ausbildungsstelle 2013/2014	2	10	3	3
Bewerber/-innen um Ausbildungsstellen nach schulischer Vorbildung				
ohne Schulabschluss	8	3	1	5
mit Hauptschulabschluss	60	19	46	52
mit Realschulabschluss	26	58	42	34
mit Abitur	6	20	11	9
Neu eingestellte Auszubildende nach schulischer Vorbildung				
ohne Schulabschluss	2	0	4	2
mit Hauptschulabschluss	47	16	46	41
mit Realschulabschluss	46	60	37	47
mit Abitur	5	24	13	10

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2014, gewichtete Daten

Der erste Betriebstypus erhält überdurchschnittlich viele Bewerbungen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss, während beim zweiten Betriebstypus relativ gesehen viele Bewerbungen von Schulabsolventinnen und -absolventen mit Realschulabschluss und Abitur eingehen. Betrachtet man nun die Schulabschlüsse der tatsächlich neu eingestellten Auszubildenden, so ergibt sich für den zweiten Betriebstypus zwar eine Verschiebung hin zu höheren Schulabschlüssen, insgesamt spiegelt sich allerdings das Qualifikationsprofil der Bewerber/-innen im Qualifikationsprofil der neu eingestellten Auszubildenden wider. Dies spricht für geringe qualifikatorische Passungsprobleme innerhalb dieses Betriebstyps. Konträr dazu ist die Situation beim ersten Betriebstypus. Obwohl diese Betriebe mit 47 Prozent einen überdurchschnittlich hohen Anteil an neu eingestellten Auszubildenden mit Hauptschulabschluss aufweisen, findet in diesen Betrieben bei der Einstellung von Auszubildenden eine deutliche Verlagerung hin zu Bewerberinnen und Bewerbern mit Realschulabschluss statt. Das Qualifikationsprofil der Bewerber/-innen weicht also vor allem mit Blick auf die Anteile der Hauptschul- und Realschulabsolventinnen und -absolventen von dem der neu eingestellten

Auszubildenden ab. Dies legt nahe, dass in diesem Betriebstypus Bewerber/-innen und Betriebe aufgrund qualifikatorischer Passungsprobleme nur unzureichend zusammenfinden.

Fachkräfterekrutierung und -sicherung

Neben der Ausbildungsbeteiligung wird nachfolgend auf die Unterschiede zwischen den drei Betriebstypen bei der externen Rekrutierung eingegangen. Für den ersten Betriebstypus zeigt sich, dass hier nicht nur ein hoher, zum Teil nicht realisierbarer Bedarf an Auszubildenden besteht. Parallel dazu verweisen auch die generellen Rekrutierungsaktivitäten auf den hohen Fachkräftedarf (vgl. Tabelle 3). In jedem zweiten Betrieb kam es im Kalenderjahr 2013 zu Neueinstellungen von Arbeits- und Fachkräften, gleichzeitig fällt hier der Anteil an Betrieben mit unbesetzten Arbeitsstellen (50%) im Vergleich zu den anderen Betriebstypen überdurchschnittlich hoch aus. Dieser hohe Bedarf an qualifizierten Fachkräften bezieht sich vor allem auf beruflich qualifizierte, da es sich bei drei von vier Neueinstellungen um Beschäftigte handelt, die für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt wurden. Der hohe Bedarf an beruflich qualifizierten

Fachkräften ist zudem daran zu erkennen, dass 90 Prozent der 2013 unbesetzt gebliebenen Arbeitsstellen für diese Gruppe an Beschäftigten vorgesehen war. In dieser Betriebsgruppe besteht allerdings auch ein nicht unbeträchtlicher Abgang dieser Beschäftigtengruppe. Den hohen Qualifikationsbedarf unterstreicht darüber hinaus der vergleichsweise unterdurchschnittliche Anteil an neu eingestellten Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten, die keine besonderen Qualifikationsanforderungen erfordern, und der hohe Anteil an Beschäftigten in dieser Tätigkeitsgruppe, die den Betrieb verlassen haben.

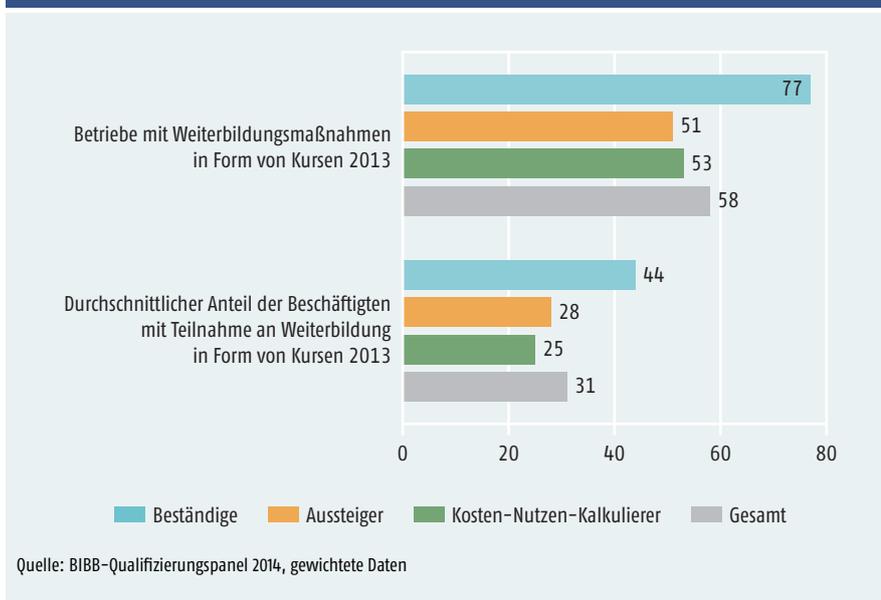
Bei den anderen beiden Betriebstypen fällt das Bild grundlegend anders aus. Nicht nur besteht hier ein deutlich niedrigerer Fachkräftedarf; diese Betriebe stellen zudem vor allem un- und angelernte Arbeitskräfte ein und haben im Durchschnitt bei der Besetzung ihrer Arbeitsstellen weniger Probleme. Es tauchen bei diesen beiden Betriebsgruppen allerdings insofern Probleme auf, da sie hohe Abgänge an beruflich qualifizierten Beschäftigten verzeichnen und in dieser Beschäftigtengruppe auch hohe Bestände an unbesetzten Arbeitsstellen aufweisen.

Tabelle 3: Betriebe mit rückläufigen Neuverträgen nach Betriebstypus und Strategien der Fachkräfterekrutierung und -sicherung (in %)

		Beständige	Aussteiger	Kosten-Nutzen-Kalkulierer	Gesamt
Neueinstellungen	Anteil Betriebe mit Neueinstellungen von Beschäftigten (ohne Auszubildende) 2013	49	43	35	42
	Verteilung der neu eingestellten Beschäftigten nach Tätigkeitsniveau				
	Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten	16	36	23	26
	Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten	75	58	69	67
	Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten	9	6	8	8
Unbesetzte Stellen	Anteil Betriebe mit unbesetzten Stellen 2013	50	4	30	29
	Verteilung der unbesetzten Stellen nach Tätigkeitsniveau				
	Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten	6	4	1	4
	Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten	90	81	93	90
	Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten	5	15	5	5
Abgänge	Anteil Betriebe mit ausgeschiedenen Beschäftigten 2013	40	38	34	37
	Verteilung der ausgeschiedenen Beschäftigten nach Tätigkeitsniveau				
	Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten	33	41	9	29
	Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten	65	50	87	66
	Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten	3	9	4	6

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2014, gewichtete Daten

Abbildung 6: Betriebe mit rückläufigen Neuverträgen nach Betriebstypus und Fort- und Weiterbildungsindikatoren nach Betriebstypus (in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2014, gewichtete Daten

Praxis der betrieblichen Fort- und Weiterbildung

Ausgehend von der Hypothese, dass gerade Betriebe, die ihren Qualifikationsbedarf nicht über die Ausbildung von Nachwuchskräften regeln, in besonderem Maße in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, wird zudem

untersucht, ob sich die verschiedenen Betriebe nach ihrer jeweiligen Zugehörigkeit zu einem der drei Betriebstypen in ihrem Weiterbildungsverhalten und bei ausgewählten Weiterbildungsindikatoren unterscheiden (vgl. Abbildung 6).

Im Ergebnis zeichnet sich lediglich beim ersten Betriebstypus die überdurchschnittliche und hohe Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung ab, was auf den komplementären Zusammenhang zwischen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (vgl. BELLMANN/KREKEL/STEGMAIER 2010) in dieser Betriebsgruppe hinweist.

Indikatoren zur Arbeitsorganisation und zum Technologiestand

Aktuell werden die Folgen des technologischen Wandels und von Wirtschaft 4.0 für die Entwicklung des Bestandes von beruflich ausgebildeten Fachkräften und für die betriebliche Ausbildung diskutiert. Vor diesem Hintergrund wird untersucht, welche Unterschiede in den drei Betriebstypen bezogen auf die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in den Betrieben sowie in Bezug auf Produktions- und Steuerungstechnologien bestehen. Zusätzlich wird analysiert, ob sich organisatorische Veränderungen auf die be-

Abbildung 7: Betriebe mit rückläufigen Neuverträgen nach Betriebstypus und organisatorischen oder technologischen Veränderungen 2013 (in %)



triebliche Ausbildungsbeteiligung aus-
gewirkt haben (vgl. Abbildung 7).

Im Ergebnis zeigt sich beim ersten Betriebstypus, dass weder technologische noch organisatorische Veränderungen eine besondere Rolle spielen. Das sieht bei den anderen beiden Betriebsgruppen völlig anders aus: Hier wurden in der Vergangenheit offensichtlich grundlegende Entscheidungen – insbesondere zu betriebsorganisatorischen Fragen – getroffen und Maßnahmen durchgeführt, die von einem teilweisen Abbau der Stammebelegschaft bis hin zu Veränderungen in den Zuschnitten und Zuständigkeitsbereichen von Betriebseinheiten reichen können.

► Unterstützungsleistungen auf spezifische Problemlagen der Betriebe ausrichten

Im Allgemeinen wird von der Annahme ausgegangen, dass die derzeitigen Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt

und die nachlassende Ausbildungsbeteiligung der Betriebe primär durch die demografische Entwicklung, fehlende Ausbildungsstellenbewerber/-innen und durch die vermehrte Abwanderung schulisch besser ausgebildeter Bewerber/-innen in die Hochschulen bedingt sind. Auch die mangelnden schulischen Qualifikationen der Ausbildungsstellenbewerber/-innen werden häufig als Grund genannt. Die vorgestellten Ergebnisse der Betriebsbefragung zeigen allerdings ein differenzierteres Bild. Betriebe führen die rückläufigen Neuvertragszahlen nicht nur auf Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zurück (*bewerberbezogene Gründe*, vgl. dazu Abbildung 3), sondern geben darüber hinaus folgende Gründe an:

- *bedarfsbezogene Gründe* („Fachkräftebedarf“), z.B. keine Verwendung für selbst ausgebildete Fachkräfte oder fehlende Übernahmemöglichkeiten;
- *kosten- und durchführungsbezogene Gründe* („Kosten/Durchführung“),

z.B. gestiegene Ausbildungskosten oder zu wenig produktive Einsatzmöglichkeiten für Auszubildende;

- *betriebsstrukturelle Gründe* („Betrieb“), z.B. Umstrukturierungsmaßnahmen, statt Ausbildung eher Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abbildung 3).

Dabei gibt es zwischen den Betrieben jedoch Unterschiede, was daran deutlich wird, dass drei etwa gleich große Betriebsgruppen mit unterschiedlichen Begründungsmustern ermittelt werden.

- Beim ersten Typus („Beständige“) stehen bewerberbezogene Gründe im Vordergrund.
- Beim zweiten Betriebstypus („Aussteiger“) wird der Rückgang dagegen vorwiegend auf den fehlenden bzw. veränderten Bedarf sowie betriebsstrukturelle Veränderungen zurückgeführt.
- Beim dritten Betriebstypus („Kosten-Nutzen-Kalkulierer“) werden alle genannten Begründungsdimensionen abgedeckt. Im Unterschied zu anderen Betriebstypen werden allerdings vor allem Kosten- und Nutzen Gründe hervorgehoben.

Diese drei Betriebsgruppen befinden sich aus unserer Sicht derzeit in unterschiedlichen Stadien der Entscheidungsfindung: Während sich der erste Typus („Beständige“) definitiv – und dies unterstreichen sämtliche Auswertungen zu dieser Betriebsgruppe – für die betriebliche Ausbildung als beizubehaltende Strategie der Fachkräfterekrutierung entschieden hat, ist dieser Entscheidungsprozess beim zweiten Betriebstypus, den „Aussteigern“, anscheinend schon abgeschlossen. Diese Betriebe bieten kaum noch Ausbildungsstellen an und es ist zu erwarten, dass die Ausbildung Jugendlicher gar nicht mehr oder nur noch in sehr geringem Umfang stattfinden wird. Beim letzten Betriebstypus entsteht – nicht zuletzt aufgrund einiger Hinweise aus den speziellen Auswertungen – der Eindruck, dass sich diese Be-

triebe als „Kosten-Nutzen-Kalkulierer“ und damit aufgrund ihrer bildungsökonomischen Grundhaltung derzeit noch abwartend verhalten. Sie haben noch keine endgültige Entscheidung über ihr weiteres Vorgehen in Bezug auf ihre betriebliche Ausbildungsbeteiligung gefällt.

Die Ergebnisse in Hinblick auf mögliche bildungspolitische Handlungsoptionen und Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe einzuordnen, fällt wesentlich schwerer als dies bei Analysen der Fall war, bei denen es vor allem um Empfehlungen für die Verbesserung der Aufnahmebereitschaft einer größeren Zahl an Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern ging. Aber was soll z. B. Ausbildungsbetrieben vorgeschlagen werden, die keinen weiteren Bedarf an selbst ausgebildeten Fachkräften sehen? Wo soll konkret angesetzt werden, wenn die Gründe für den Rückgang in der Ausbildungsbeteiligung sehr breit gefächert sind? Und vor allem, wie soll darauf reagiert werden, dass weiterhin die immer noch zahlreich vertretenen Schulabsolventinnen und -absolventen mit Hauptschulabschluss nur bedingt eine Chance auf eine Ausbildungsstelle bekommen?

Beim ersten Betriebstypus zeigt sich, dass die zentralen Gründe für den temporären Rückzug aus der Ausbildung darin bestehen, dass sie vor allem Probleme auf der Nachfrage- und Bewerberseite für ausschlaggebend halten. Dennoch gehören diese Betriebe trotz dieser Schwierigkeiten insgesamt noch immer zur Gruppe der ausbildungsaffinen Betriebe, die weiterhin bereit zu sein scheinen, sich an der Ausbildung Jugendlicher zu beteiligen. Damit kann diesen Betrieben vor allem eine Hilfestellung bei der Suche nach ausreichend vielen und ausreichend qualifizierten Schulabsolventinnen und -absolventen geleistet werden. Zentrale Themen hier sind

- ▶ die grundsätzliche Verstärkung von Unterstützungsmaßnahmen für

Schulabsolventinnen und -absolventen beim Übergang in eine betriebliche Ausbildung,

- ▶ das wesentlich genauere Profiling der Passungsprobleme zwischen der Angebots- und Nachfrageseite auf Einzelbetriebsebene und ein darauf ausgerichtetes Unterstützungsangebot,
- ▶ die Verbesserung der Vermittlungsarbeit,
- ▶ die Unterstützung der Betriebe, um ihre Suchstrategien zu verbessern,
- ▶ die Unterstützung der Betriebe, leistungsschwächere Jugendliche (möglicherweise auch Flüchtlinge) auszubilden, etwa durch Unterstützung bei der Sprachförderung oder der Förderung von Grundkenntnissen.

Die zweite Betriebsgruppe steht wie oben genauer ausgeführt der betrieblichen Ausbildung schon sehr reserviert gegenüber. Nachfrageseitige Begründungen für die gesunkene Ausbildungsbeteiligung spielen hier nur eine untergeordnete Rolle. Stattdessen scheint sich bei der Deckung des Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfs ein alternatives Rekrutierungsverhalten eingespielt zu haben. Es werden externe und fertig ausgebildete Fachkräfte und insbesondere un- und angelernte Arbeitskräfte eingestellt, der Betrieb sieht keinen Bedarf an selbst ausgebildeten Nachwuchskräften und zudem keine Übernahmemöglichkeiten für diese Auszubildenden. Daraus ergibt sich, dass nur wenige Ansatzmöglichkeiten zur Ausweitung bzw. Wiederaufnahme von Ausbildungsaktivitäten in dieser Betriebsgruppe existieren. Unterstrichen wird dies nochmals dadurch, dass von der zentralen Unternehmensführung die Rückführung des Ausbildungsengagements entschieden wurde und der Betrieb entsprechende Umstrukturierungsmaßnahmen durchgeführt hat. Diese Gruppe an Betrieben scheint sich schon so weit aus der Ausbildung Jugendlicher verabschiedet zu haben, dass eine Wiederaufnahme der Ausbildungsbetei-

ligung als eher unwahrscheinlich erscheint.

Im Gegensatz dazu steht die dritte Gruppe an Betrieben, die in vielerlei Hinsicht zwar der zweiten Teilgruppe ähnelt, da auch hier – wenn auch nicht in diesem Ausmaß – fachkräftebezogene und betriebsstrukturelle Gründe mit ausschlaggebend für den Rückzug aus der Ausbildung waren. Allerdings wird hier ein wesentlich breiteres Spektrum an Gründen angeführt, die möglicherweise Ansatzpunkte für Handlungsoptionen bieten, da für diese Betriebe vor allem die Durchführung der Ausbildung im Betrieb und Kostenfragen ein besonderes Problem darzustellen scheinen. Genannt werden Schwierigkeiten bei der ausreichenden Betreuung der Jugendlichen, bei den zunehmenden Ausbildungskosten und bei der mangelnden produktiven Einsetzbarkeit der Auszubildenden im Betrieb. Im Vergleich zur ersten Betriebsgruppe existieren ebenso Probleme bei der Rekrutierung von geeigneten Auszubildenden, diese Gründe sind aber schwächer ausgeprägt.

Daher wäre es für diese Betriebsgruppe gut vorstellbar, dass über einen Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen wie den Bildungsketten oder der „assistierten“ Ausbildung positive Effekte auf deren Ausbildungsbeteiligung entstehen. Hier geht es sowohl um die Vermittlung in die Ausbildung als auch um die Sicherstellung eines erfolgreichen Abschlusses der Berufsausbildung.

Abschließend lässt sich anhand der hier dargestellten Ergebnisse festhalten, dass die betriebliche Ausbildung bisher weder durch die seit 2004 durchgeführten Arbeitsmarktreflexionen noch durch die im Rahmen des Bologna-Prozesses durchgeführten strukturellen Veränderungen in den Hochschulabschlüssen in Bedrängnis geraten zu sein scheint. Weder die Möglichkeit, Leiharbeiter/-innen oder geringfügig Beschäftigte als alternative Arbeitskräfte einzustellen, noch die Möglichkeit, als Alternative zu dual

ausgebildeten Fachkräften auf Bachelorabsolventinnen und -absolventen zurückzugreifen, wird von den Betrieben als ausschlaggebender Grund für rückläufige Ausbildungsvertragszahlen genannt (vgl. Abbildung 3). Hierzu zählt offensichtlich auch die Einschätzung der

Betriebe, dass es trotz veränderter betrieblicher und gesamtwirtschaftlicher Rahmenbedingungen immer noch passende Ausbildungsberufe gibt, auch wenn ein Teil der Betriebe auf die mangelnde Attraktivität seiner Ausbildungsberufe hinweist. In diesem Zusammen-

hang kann auch noch darauf hingewiesen werden, dass sich die große Mehrzahl der Betriebe immer noch imstande sieht, alle Ausbildungsinhalte vermitteln zu können.

Literatur

- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2008. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich. Bielefeld 2008
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2012. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld 2012
- BACHER, JOHANN; VERMUNT, JOROEN K.: Analyse latenter Klassen. In: Wolf, Christof; Best, Henning (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden 2010, S. 553–574
- BEICHT, URSULA: Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütung in Deutschland. Bonn 2011 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6650 (Stand: 27.10.2015)
- BEICHT, URSULA: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2013 erneut stark gestiegen. Bonn 2013 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dav_internet-fachbeitrag_azubiverguetungen-2013.pdf (Stand: 27.10.2015)
- BEICHT, URSULA; WALDEN, GÜNTER: Chancennachteile von Jugendlichen aus Migrationsfamilien beim Übergang in berufliche Ausbildung. Welche Rolle spielt die soziale Herkunft? In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 110 (2014) 2, S. 188–215
- BELLMANN, LUTZ; GERNER, HANS-DIETER; LEBER, UTE: Firm-Provided Training during the Great Recession. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 234 (2014) 1, S. 5–22
- BELLMANN, LUTZ; KREKEL, ELISABETH M.; STEGMAIER, JENS: Aus- und Weiterbildung – Komplemente oder Substitute? Zur Bildungsbeteiligung kleiner und mittlerer Betriebe in Deutschland. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 33 (2010) 1, S. 41–54
- BELLMANN, LUTZ; SCHWENGLER, BARBARA: Wirtschaftsstrukturelle und ökonomische Determinanten von Ausbildung und Beschäftigung in Deutschland und seinen Regionen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung/Deutsches Jugendinstitut/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung/Universität Basel (Hrsg.): Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen. Bielefeld 2015, S. 37–60
- DUMMERT, SANDRA; FREI, MAREK; LEBER, UTE: Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je. Nürnberg 2014
- EBBINGHAUS, MARGIT; BAHL, ANKE; FLEMMING, SIMONE; GEI, JULIA; HUCKER, TOBIAS: Rekrutierung von Auszubildenden. Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels. Erste Ergebnisse aus Betriebsinterviews. Bonn 2013
- FLEMMING, SIMONE; GRANATH, RALF; KREWERTH, ANDREAS: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2014. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2015, S. 29–45
- GERHARDS, CHRISTIAN; EBBINGHAUS, MARGIT: Betriebe auf der Suche nach Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern: Instrumente und Strategien. Bonn 2014 – URL: www.bibb.de/de/18116.php (Stand: 03.12.2015)
- GERHARDS, CHRISTIAN; EBBINGHAUS, MARGIT: Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2015, S. 411–415
- GERHARDS, CHRISTIAN; FRIEDRICH, ANETT; MOHR, SABINE; TROLTSCH, KLAUS; THELLMANN, MEIKE: BIBB-Qualifizierungspanel 2013. Bonn 2015
- GERHARDS, CHRISTIAN; MOHR, SABINE; TROLTSCH, KLAUS: The BIBB Training Panel – An Establishment Panel on Training and Competence Development. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 132 (2012) 4, S. 635–652
- HARTUNG, SILKE: Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsaktivität und Übernahmeverhalten von Betrieben. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2014, S. 199–203
- HELMRICH, ROBERT; MAIER, TOBIAS; NEUBER-POHL, CAROLINE: Schulisches und berufliches Bildungverhalten und Bildungsentscheidungen junger Menschen im Zeitverlauf. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2015, S. 394–398
- JANSEN, ANIKA; PFEIFER, HARALD; SCHÖNFELD, GUDRUN; WENZELMANN, FELIX: Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert – Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13. Bonn 2015 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7558> (Stand: 03.12.2015)
- KROLL, STEPHAN: Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2015a, S. 153–162
- KROLL, STEPHAN: Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2015b, S. 172–181
- MATTHES, STEPHANIE; ULRICH, JOACHIM G.; FLEMMING, SIMONE; GRANATH, RALF: Ausbildungsmarktbilanz. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2015, S. 10–28
- PAHNKE, ANDRÉ: Zur Ausbildungsbeteiligung von kleinen und mittleren Betrieben – betriebsstrukturelle Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2015, S. 408–411
- PAHNKE, ANDRÉ; GROSSE, JUTTA; KAY, ROSEMARIE; BRINK, SIEGRUN: Die Ausbildungsbeteiligung von Kleinbetrieben. IfM-Materialien, Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Nr. 231, Bonn 2014
- PROTSCH, PAULA: Probleme auf dem Ausbildungsmarkt. Warum für Jugendliche mit Hauptschulabschluss der Einstieg so schwer ist. WZBrief Bildung 28/Februar 2014. Berlin 2014a

PROTSCH, PAULA: Segmentierte Ausbildungsmärkte. Berufliche Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern im Wandel. Opladen 2014b

TROLTSCH, KLAUS: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2015a, S. 217–221

TROLTSCH, KLAUS: Entwicklung der Bildungsbeteiligung der Wirtschaft. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2015b, S. 403–407

TROLTSCH, KLAUS: Qualifikatorische Passungsprobleme – Einfluss schulischer Qualifikationen von Ausbildungsstellenbewerbern auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2015c, S. 416–419

TROLTSCH, KLAUS: Unbesetzte Ausbildungsstellen und betriebliche Ausbildungsbeteiligung. Ergebnisse einer Panelbefragung von Betrieben. Bonn 2015d – URL: www.bibb.de/de/35374.php (Stand: 16.10.2015)

TROLTSCH, KLAUS; MOHR, SABINE; GERHARDS, CHRISTIAN: Unbesetzte Ausbildungsstellen und vorzeitig gelöste Verträge: Beeinträchtigen sie die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 4, S. 20–24

TROLTSCH, KLAUS; WALDEN, GÜNTER: Ausbildungsbeteiligung der Wirtschaft: Welche Indikatoren stehen zur Verfügung? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (2014) 3, S. 4–5

UHLY, ALEXANDRA: Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2015, S. 163–171

ULRICH, JOACHIM GERD; ENGGROBER, RUTH: Schwacher Schulabschluss – und dennoch rascher Übergang in Berufsausbildung? Einflussfaktoren auf die Übergangsprozesse von Hauptschulabsolventen/-absolventinnen mit Konsequenzen für deren weitere Bildungswege. Bonn 2014

ULRICH, JOACHIM GERD; KREKEL, ELISABETH M.; WALDEN, GÜNTER; MATTHES, STEPHANIE: Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. Bonn 2014 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7333 (Stand: 27.10.2015)

WALDEN, GÜNTER: Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007

Impressum BiBB REPORT

9. Jahrgang, Heft 4, Dezember 2015
ISSN 1865-0821 (Print)
ISSN 1866-7279 (Internet)

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Redaktion
Bettina Milde, Margit Ebbinghaus,
Thomas Vollmer (V.i.S.d.P.)
Rückfragen zum Inhalt an
mohr@bibb.de, troltsch@bibb.de,
gerhards@bibb.de

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (05 21) 9 11 01-11
Telefax: (05 21) 9 11 01-19
wbv.de
service@wbv.de

Bei Änderungen des Abonnements:
E-Mail an bibbreport@bibb.de

Internet: www.bibb.de
Hier finden Sie unter anderem auch diesen Report
im Volltext zum Download.

Gestaltung
CD Werbeagentur Troisdorf

Gesamtherstellung
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Printed in Germany

CC-Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland). Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>.



Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.
URN: [urn:nbn:de:0035-0575-6](http://nbn:de:0035-0575-6)
Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen