

Margit Ebbinghaus, Julia Gei, Anke Bahl, Simone Flemming

Wie suchen Betriebe Auszubildende für den Beruf Mechatroniker / Mechatronikerin?

Erste Ergebnisse zu ausgewählten Aspekten einer BIBB-Betriebsbefragung zum berufsspezifischen Vorgehen bei der Rekrutierung von Auszubildenden (BIBB-Forschungsprojekt 2.1.305)

Stand: Juli 2016

Informationen zum Projekt 2.1.305

In den letzten Jahren ist ein Aufwuchs bei den unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen zu verzeichnen. Eine Ursache hierfür ist in der demografischen Entwicklung zu suchen, insbesondere den rückläufigen Zahlen bei den Abgängerinnen und Abgängern sowie Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender Schulen. Aber auch der Trend zu höheren Schulabschlüssen, eine steigendes Interesse junger Menschen an einem Studium und ein verändertes Berufswahlverhalten derjenigen, die sich für eine duale Berufsausbildung entscheiden, spielen eine Rolle.

Durch diese Entwicklungen ist es bislang zwar zu keinem generellen Mangel bei der Nachfrage nach Ausbildung gekommen, wohl aber zu einer - je nach Region und Beruf mehr oder minder stark ausgeprägten - Veränderung und teilweise auch deutlichen Einengung des Bewerberspektrums, aus dem Betriebe ihre zukünftigen Auszubildenden auswählen können.

Im Forschungsprojekt „Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels“ wird untersucht, ob und unter welchen Bedingungen sich demografie- und interessenbedingte Veränderungen in der Nachfrage nach Ausbildung auf das betriebliche Vorgehen bei der Rekrutierung von Auszubildenden auswirken und worin diese Auswirkungen bestehen. Dabei interessiert auch, ob Verschärfungen in den Problematiken Nejustierungen des Rekrutierungsverhaltens nach sich ziehen.

Die Bearbeitung der Fragestellung erfolgte im ersten Schritt über eine qualitativ-explorierende und im zweiten Schritt über eine darauf aufbauende quantitativ-hypothesenprüfende Untersuchungsphase (Betriebsbefragung). Der vorliegende Kurzbericht enthält erste Auswertungsergebnisse aus der Betriebsbefragung.

Weiterführende Informationen zum Projekt stehen unter der URL <https://www.bibb.de/de/8508.php> zur Verfügung.

© 2016 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



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 www.bibb.de/cc-lizenz.

Inhalt

1. Betriebsbefragung zur Rekrutierung von Auszubildenden	4
2. Ausbildungsmarktlage im Beruf Mechatroniker/Mechatronikerin.....	5
3. Vorgehen bei der Suche von Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen	6
4. Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen	10
5. Ausblick.....	11

1. Betriebsbefragung zur Rekrutierung von Auszubildenden

Die seit einigen Jahren steigenden Zahlen an unbesetzt bleibenden Ausbildungsplätzen¹ deuten darauf hin, dass Betriebe auf dem Ausbildungsmarkt zunehmend auf Schwierigkeiten stoßen. In diesem Zusammenhang werden die rückläufigen Zahlen der Schulabsolventen und -absolventinnen sowie das veränderte Bildungs- und Berufswahlverhalten Jugendlicher angeführt; immer häufiger richtet sich der Blick aber auch darauf, wie Betriebe ihre Ausbildungsstellen auf dem Ausbildungsmarkt platzieren. Auf welchen Wegen machen Betriebe bekannt, dass sie Ausbildungsstellen anbieten? Worüber informieren sie im Detail, um potentielle Interessenten zu einer Bewerbung zu motivieren? Und gibt es Unterschiede im Vorgehen, je nach dem, für welchen Beruf Betriebe Auszubildende suchen?

Diesen Fragen ist das Bundesinstitut für Berufsbildung Anfang 2016 mit einer Befragung von gut 2.200 Betrieben nachgegangen. Die Befragung erfolgte je Betrieb für einen von zehn ausgewählten dualen Ausbildungsberufen. Berücksichtigt wurden sowohl Ausbildungsberufe mit vergleichsweise vielen unbesetzt bleibenden Ausbildungsstellen, als auch solche, bei denen nur relativ wenige Ausbildungsstellen nicht besetzt werden (vgl. Info-Box 1).

Nachfolgend wird ein erster Überblick darüber gegeben, über welche Wege und Informationen die befragten Betriebe Ausbildungsplatzbewerber/-innen für den Beruf **Mechatroniker/Mechatronikerin** suchten. Zu Vergleichszwecken wird angegeben, inwieweit die verschiedenen Wege und Informationen insgesamt von den befragten Betrieben genutzt wurden² (vgl. Info-Box 2). Den Ergebnissen vorangestellt wird eine knappe Skizzierung der Ausbildungsmarktlage im Beruf Mechatroniker/Mechatronikerin.

Info-Box 1: BIBB-Betriebsbefragung zur Auszubildendenrekrutierung (AZUR)

Die BIBB-Betriebsbefragung zur Auszubildendenrekrutierung untersucht die verschiedenen Aktivitäten von Betrieben im Zusammenhang mit der Besetzung angebotener Ausbildungsstellen. Von besonderem Interesse ist dabei die Frage, inwieweit sich Besonderheiten und Unterschiede in diesen Aktivitäten in Abhängigkeit davon zeigen, ob Betriebe Auszubildende für Berufe suchen, die bei Jugendlichen auf vergleichsweise hohes oder vergleichsweise geringes Interesse stoßen. Daher wurde das Vorgehen von Betrieben bei der Besetzung von Ausbildungsstellen in folgenden zehn Ausbildungsberufen untersucht:

- Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Bäcker/Bäckerin
- Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik im Industriebereich
- Fachinformatiker/Fachinformatikerin
- Friseur/Friseurin
- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel
- Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen
- Mechatroniker/Mechatronikerin
- Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau
- Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte

Je Beruf wurden rund 220 Ausbildungsbetriebe befragt; insgesamt umfasst die Stichprobe damit rund 2.200 Ausbildungsbetriebe. Um das aktuelle Rekrutierungsverhalten ermitteln zu können, kamen nur solche Betriebe für die Befragung in Betracht, die für das Ausbildungsjahr 2015/2016 oder zumindest 2014/2015 eine oder mehrere Lehrstellen in dem jeweils interessierenden Ausbildungsberufe besetzen wollten. War dies der Fall, wurde die Befragung selbst als standardisiertes Telefoninterview durchgeführt.

Die Befragung ist Bestandteil des BIBB-Projektes „Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels“ (vgl. <https://www.bibb.de/de/8508.php>).

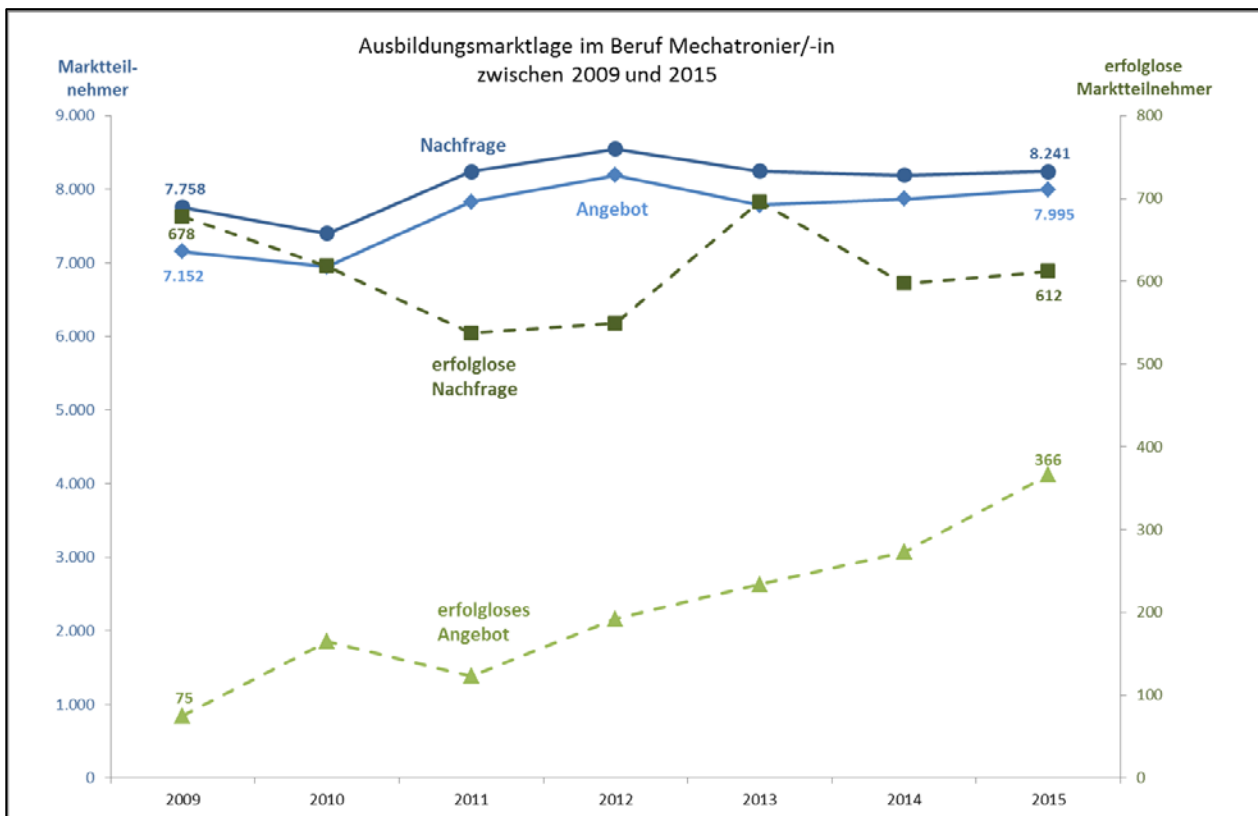
¹ Gemeint ist grundsätzlich die Ausbildung in Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung.

² In allen befragten Betrieben sind die Betriebe, die zum Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin befragt wurden, mit enthalten. Entsprechend sind deren Angaben in die ergänzend berichteten Gesamtergebnisse eingeflossen.

2. Ausbildungsmarktlage im Beruf Mechatroniker/Mechatronikerin

Im Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin haben sich das Angebot an Ausbildungsstellen und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zwischen 2009 und 2015 annähernd parallel entwickelt (vgl. Abbildung 1). So gingen Anstiege und Rückgänge in der Nachfrage über den Beobachtungszeitraum jeweils mit Anstiegen und Rückgängen im Angebot einher, wobei tendenziell zwischen 2009 und 2015 auf beiden Seiten ein Anstieg zu verzeichnen ist. Dieser fiel auf der Angebotsseite (+ 11,8%) etwas größer aus als auf der Nachfrageseite (+ 6,2%), wodurch sich Angebot und Nachfrage einander angenähert haben.

Abbildung 1: Entwicklung von Angebot und Nachfrage im Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin zwischen 2009 und 2015 (Deutschland insgesamt)



Anmerkungen

Die Nachfrage sowie die erfolglose Nachfrage sind jeweils in der erweiterten Definition ausgewiesen (vgl. <https://www.bibb.de/de/9594.php>).

Für die Angaben zu Angebot und Nachfrage (blaue, durchgezogene Linien) gilt die Skalierung der linken (blauen) Achse, für die Angaben zum erfolglosen Angebot und zur erfolglosen Nachfrage (grüne, gestrichelte Linien) gilt die Skalierung der rechten (grünen) Achse.

Lesebeispiel

Im Jahr 2009 wurden 7.152 Ausbildungsplätze im Beruf Mechatroniker/Mechatronikerin angeboten. Dem Angebot standen 7.758 Personen gegenüber, die eine Ausbildungsstelle im Beruf Mechatroniker/Mechatronikerin suchten (Nachfrage). 75 der angebotenen Ausbildungsstellen blieben unbesetzt, von den Nachfragern 678 ohne Ausbildungsplatz.

Datenquellen

Bundesinstitut für Berufsbildung: Erhebung zum 30.09./ Bundesagentur für Arbeit: Ausbildungsmarktstatistik zum 30.09.

Parallel dazu ist die Anzahl der jungen Menschen, die ihren Ausbildungswunsch zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin nicht realisieren konnten, gesunken. Auch in der relativen Betrachtung hat sich die Ausbildungsmarktlage für die am Beruf Mechatroniker/Mechatronikerin interessierten jungen Menschen

verbessert. Belief sich der Anteil der erfolglosen Nachfrage an der Gesamtnachfrage in 2009 noch auf 8,7%, lag er in 2015 bei 7,4%. Demgegenüber ist bei der Anzahl der Ausbildungsplätze, die unbesetzt blieben, ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Relativ betrachtet blieb 2009 rund 1% aller angebotenen Ausbildungsplätze zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin unbesetzt, im Jahr 2015 waren es 4,6%. Die Entwicklung deutet damit auf sich abschwächende Versorgungs- und tendenziell einsetzende Besetzungs- und Passungsprobleme hin.

3. Vorgehen bei der Suche von Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen

Die 223³ zum Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin befragten Betriebe suchten mehrheitlich für das im Herbst 2015 beginnende Ausbildungsjahr Auszubildende in diesem Berufsbild, nur wenige hatten zuletzt für das Ausbildungsjahr 2014 Ausbildungsstellen für Mechatroniker/Mechatronikerinnen angeboten.

Info-Box 2: Methodische Hinweise

Die Durchführung der Befragung erfolgte bei einer disproportional geschichteten Zufallsstichprobe aus allen klein- und mittelständischen Betrieben⁴ Deutschlands, die zum 30.09.2015 Auszubildende in (mindestens) einer von zehn Berufsgruppen⁵ beschäftigen, die die zehn berücksichtigten Ausbildungsberufe einschließen. Die erforderliche Stichprobe wurde von der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu Verfügung gestellt. Um die angestrebte Nettofallzahl von 220 Betriebsbefragungen je Beruf zu gewährleisten, wurde die Befragung quotiert durchgeführt.

Aufgrund der durch den Stichprobenplan und die Quotierung bedingten Verzerrungen erfolgte eine Gewichtung der erhobenen Daten nach Betriebsgröße und Beruf-(s)gruppe). Diese sind Grundlage der nachfolgenden Ergebnisdarstellung. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist allerdings zu berücksichtigen, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass gewisse Unterschiede zwischen der Struktur der hier befragten Betriebe, also von Betrieben mit Ausbildungsangeboten für 2015/2016 bzw. 2014/2015⁶, und der Struktur der Gesamtheit der Betriebe, aus der die Stichprobe gezogen wurde, bestehen. Damit erlaubt die Gewichtung zwar eine Annäherung, nicht aber unbedingt eine Anpassung des Stichprobenprofils an das Profil der Gesamtheit.

Um die angebotenen Ausbildungsstellen zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin bekannt zu machen, haben die Betriebe in unterschiedlichem Maße auf die in der Befragung thematisierten Wege und Instrumente zurückgegriffen (vgl. Abbildung 2). Am häufigsten wurde dabei der Weg über die örtliche Arbeitsagentur eingeschlagen; über 90%⁷ der befragten Betriebe gaben an, ihre Vermittlungsdienste in Anspruch genommen zu haben. Annähernd gleich oft gaben Betriebe an, Betriebspraktika genutzt zu haben, um Bewerber/-innen für Ausbildungsstellen zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin zu gewinnen. Wurden diese beiden Wege ähnlich häufig wie von allen befragten Betrieben zur Auszubildenden-gewinnung genutzt, setzten die zum Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin befragten Betriebe deutlich häufiger als die befragte Gesamtheit auf die eigene Homepage, um Ausbildungsmöglichkeiten bekannt zu machen (81% vs. 49%). Umgekehrt nutzten die zum Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin befragten Betriebe wesentlich seltener als die befragte Betriebsstichprobe insgesamt Geschäftsbeziehungen, um ihr Ausbildungsangebot zu streuen (27% vs. 49%). Dem allgemeinen Trend folgend wurden auch für die Gewinnung von Auszubildenden zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin am seltensten Angebote auf kommerzielle Online-Plattformen gepostet (vgl. Abbildung 2).

³ Ungewichtete Nettofallzahl; alle nachfolgenden Ergebnisse basieren auf den gewichteten Daten (vgl. Info-Box 2).

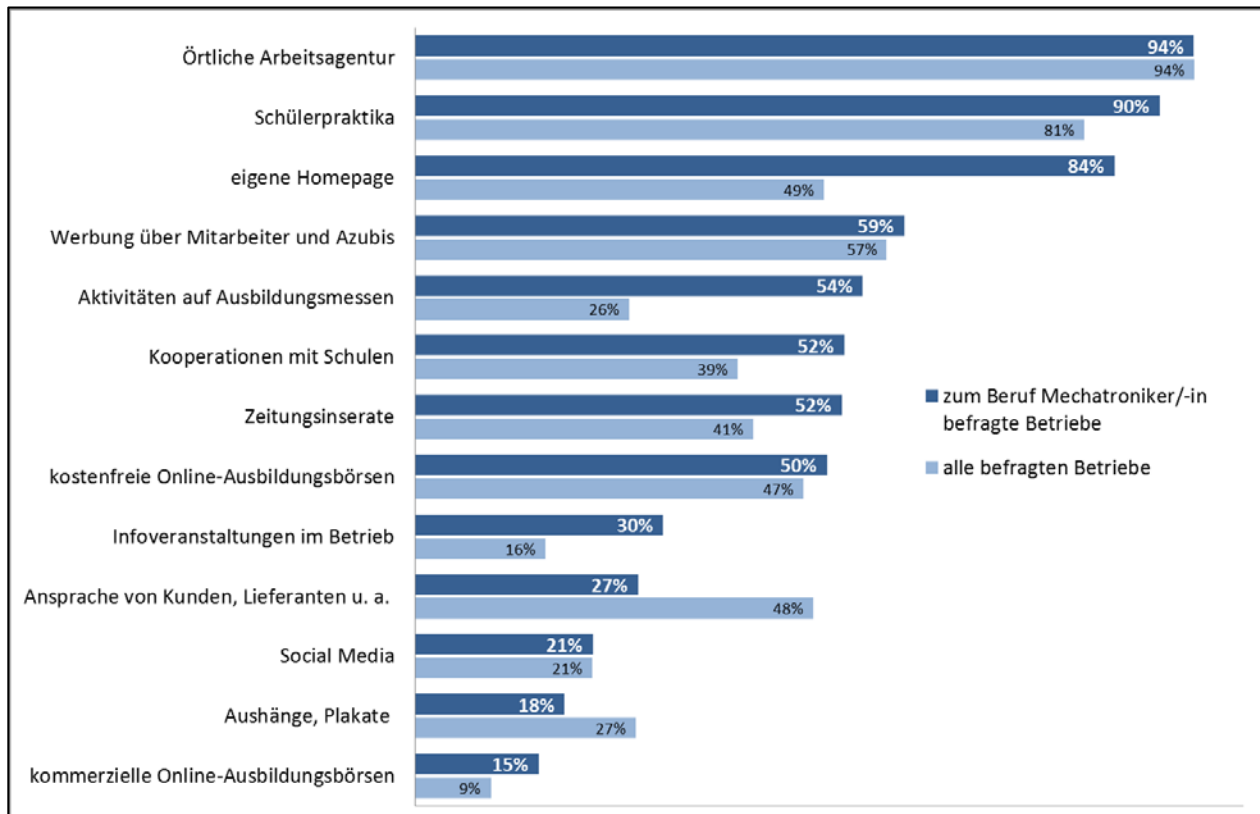
⁴ Betriebe mit bis zu 249 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

⁵ Zuordnung gemäß Klassifikation der Berufe von 2010 (KldB201)

⁶ Über die Größe und Zusammensetzung dieser Gruppe an Betrieben liegen keine Daten vor.

⁷ Berichtet werden hier und im Folgenden gültige Prozentanteile, d.h. fehlende Angaben gehen in die Prozentuierung nicht mit ein.

Abbildung 2: So viele Betriebe nutzten die jeweiligen Wege, um Bewerber/-innen für Ausbildungsstellen als Mechatroniker/Mechatronikerin zu finden – im Vergleich zu allen befragten Betrieben (Mehrfachnennungen möglich; gewichtete Daten)



Lesebeispiel

Von den befragten Betrieben, die Auszubildende zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin suchten, schalteten 94% die Vermittlungsdienste der örtlichen Arbeitsagentur ein. Von allen befragten Betrieben haben ebenfalls 94% die örtliche Arbeitsagentur eingeschaltet, um Auszubildende zu finden.

Quelle

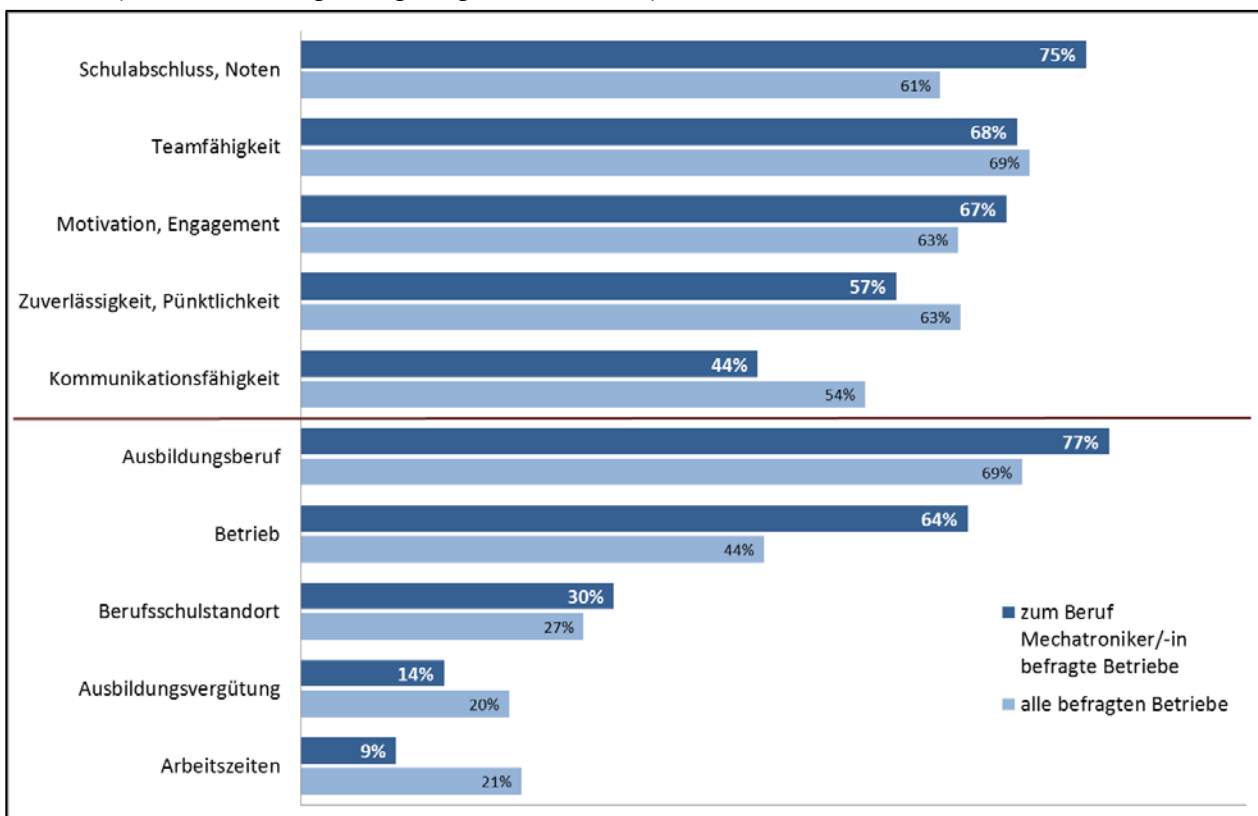
BIBB-Projekt 2.1.305 „Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels“

Kaum ein Betrieb verließ sich bei der Suche nach Auszubildenden zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin nur auf ein oder zwei Möglichkeiten, das Lehrstellenangebot „an den Mann bzw. die Frau zu bringen“. Aber auch die Ausschöpfung (fast) aller in der Befragung thematisierten Möglichkeiten erfolgte nur sehr selten. Vielmehr wählten die befragten Betriebe ein bestimmtes Repertoire an Wegen aus, um Nachwuchs für den Beruf des Mechatronikers/der Mechatronikerin zu akquirieren. Im Durchschnitt umfasste dieses zwischen sechs und sieben unterschiedliche Werbungsmöglichkeiten.

Zu diesem Repertoire gehörte bei nahezu allen zum Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin befragten Betrieben auch, das Ausbildungsplatzangebot in Wort und Schrift bekannt zu machen. Mit diesen schriftlichen Bekanntmachungen wurde zwar auch über die Ausbildung und ihre Rahmenbedingungen, insbesondere den Ausbildungsbetrieb, informiert (vgl. unterer Teil von Abbildung 3). In erster Linie wurde aber transportiert, welche Voraussetzungen Bewerber/-innen idealerweise mitbringen sollten (vgl. oberer Teil von Abbildung 3). Besonders häufig wurden konkrete Erwartungen an die schulische Vorbildung der Ausbildungsinteressenten formuliert: Drei Viertel der Betriebe definierten in ihren schriftlichen Bekanntmachungen, über welchen Schulabschluss und/oder welche Zeugnisnoten ihrer zukünftigen Mechatronikerauszubildenden verfügen sollten; ein deutlich höherer Anteil als unter allen befragten Betrieben, von denen 61% hierzu schriftlich konkrete Angaben fixierten. Anforderungen an Persönlich-

keitseigenschaften angehender Mechatroniker/-innen betrafen vorrangig die Teamfähigkeit und die Motivation. Bei gut zwei Dritteln der befragten Betriebe fanden diese Aspekte Eingang in schriftliche Ausbildungsplatzangebote. Vergleichsweise selten formulierten die zum Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin befragten Betriebe hingegen Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit. Bei 44% von ihnen fand dieser Aspekt Erwähnung in schriftlichen Bekanntmachungen über Ausbildungsangebote; unter allen befragten Betrieben waren es mit 54% deutlich mehr (vgl. unterer Teil von Abbildung 3).

Abbildung 3: So viele Betriebe transportierten Informationen über Ausbildungsaspekte und Anforderungen in ihren schriftlichen Ausbildungsplatzangeboten zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin– im Vergleich zu allen befragten Betrieben (Mehrfachnennungen möglich; gewichtete Daten)



Lesebeispiel

75% der Betrieben, die Auszubildende zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin über schriftliche Bekanntmachungen suchten, formulierten darin Anforderungen an die gewünschte schulische Vorbildung der Bewerber/-innen. Von allen Betrieben, die schriftliche Bekanntmachungen verwendeten, formulierten 61% solche Anforderungen.

Quelle

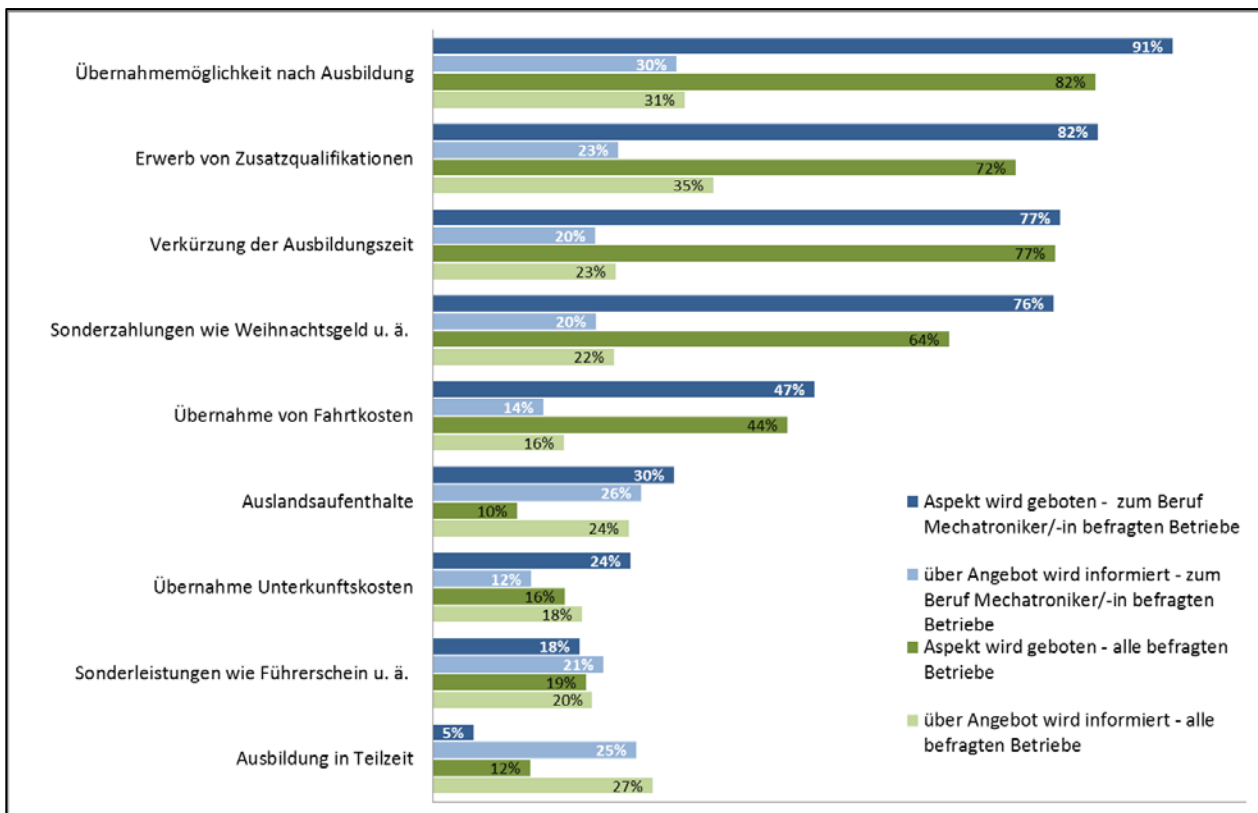
BIBB-Projekt 2.1.305 „Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels“

Schriftliche Ausschreibungen von Ausbildungsstellen sind allerdings nicht nur ein Medium, mit dem sich Informationen über die Rahmenbedingungen der Ausbildung und die von den zukünftigen Auszubildenden gewünschten Voraussetzungen transportieren lassen. Sie bieten auch Raum, um über besondere (Ausbildungs-)Leistungen des Betriebes zu informieren, sofern er diese anbietet.

Abbildung 4 verdeutlicht, dass einige der in der Befragung thematisierten besonderen (Ausbildungs-)Leistungen bei einem recht großen Anteil der Betriebe Bestandteil des Leistungsspektrums für angehende Mechatroniker/-innen sind. In diese Gruppe fallen vor allem solche Leistungen, die auf die Zukunftssicherheit abstellen. So besteht in neun von zehn befragten Betrieben für ausgelernte Mechatroniker/-innen

ker/-innen die Aussicht, in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden; in mehr als 80% dieser Betriebe besteht zudem die Möglichkeit für Ausgebildete, berufliche aufzusteigen.⁸ In acht von zehn Betrieben kann das mechatronische Qualifikationsprofil bereits während der Ausbildung durch Zusatzqualifikationen differenziert werden. Andere besondere (Ausbildungs-)Leistungen werden hingegen nur von deutlich weniger Betrieben angehenden Mechatronikern und Mechatronikerinnen angeboten. Darunter finden sich u. a. finanzielle Sonderleistungen, wie etwa die Finanzierung des Führerscheins, sowie die Ausbildung in Teilzeit, die nur jeder zwanzigste Betrieb anbietet (jeweils dunkelblaue Balken in Abbildung 4).

Abbildung 4⁹: So viele Betriebe bieten ihren Auszubildenden zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin bestimmte Leistungen und informierten darüber auch in ihren schriftlichen Ausbildungsplatzangeboten – im Vergleich zu allen befragten Betrieben (Mehrfachnennungen möglich; gewichtete Daten)



Lesebeispiel

In 91% der zum Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin befragten Betriebe besteht die Möglichkeit, nach Ausbildungsende übernommen zu werden. Von diesen informierten 30% darüber auch in ihren schriftlichen Ausbildungsplatzangeboten.

Quelle

BIBB-Projekt 2.1.305 „Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels“

⁸ Die Frage nach Aufstiegsmöglichkeiten wurde nur Betrieben mit Übernahmeoptionen für Ausgebildete gestellt.

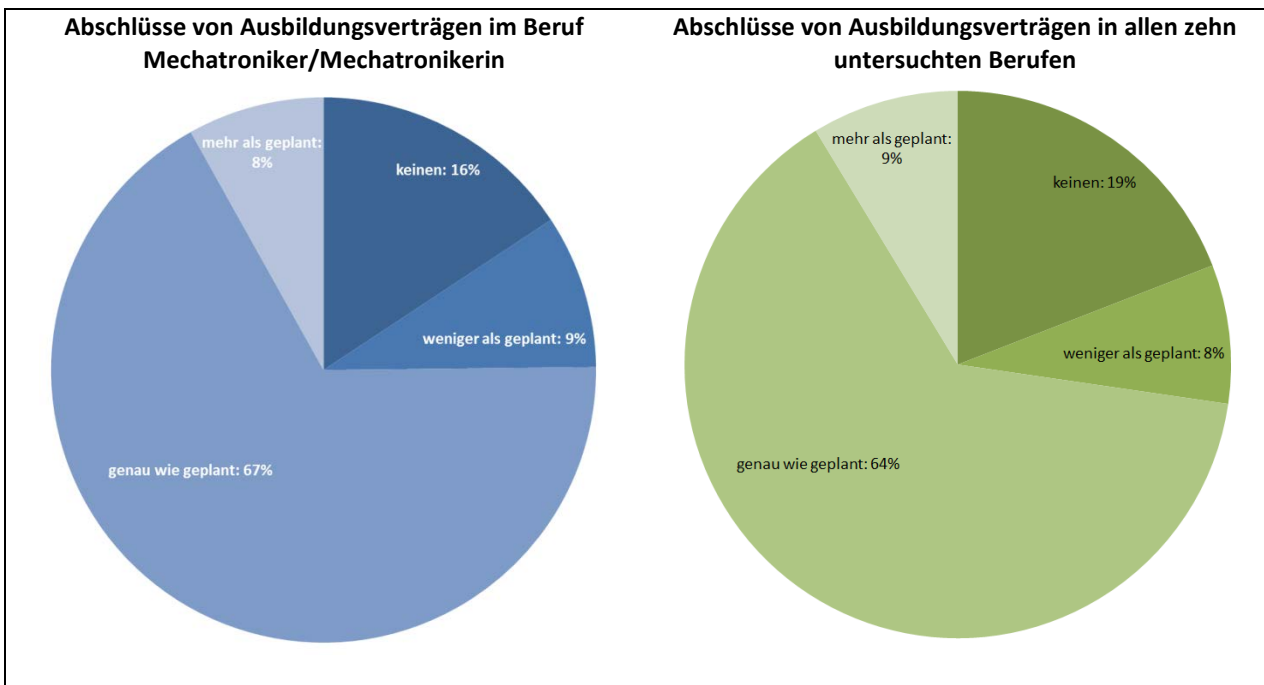
⁹ Bei geringen Anteilen an Betrieben, die eine Leistung anbieten, wie beispielsweise Ausbildungsmodellen in Teilzeit, ist die Angabe zum Anteil derer, die dieses Angebot werbewirksam einsetzen, vorsichtig zu interpretieren.

Gemeinsam ist den besonderen (Ausbildungs-)Leistungen und Vergünstigungen aber eines: Die Betriebe setzen ihre besonderen Leistungen kaum im Zusammenhang mit der Gewinnung von Auszubildenden zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin ein (jeweils hellblaue Balken in Abbildung 4). Am höchsten ist dieser Anteil noch, wenn in Betriebe für ausgelernte Mechatroniker/-innen Aufstiegsmöglichkeiten bestehen; von diesen Betrieben lässt jeder Dritte einen entsprechenden Hinweis in die schriftlichen Ausbildungsangebote einfließen. Damit stehen die zum Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin befragten Betriebe zwar nicht alleine da; sie sind aber in Bezug auf die werbewirksame Nutzung bestehender Leistungsangebote tendenziell noch etwas zurückhaltender als das Mittel der befragten Betriebe (jeweils hellgrüne Balken in Abbildung 4).

4. Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen

Mit dem gewählten Vorgehen waren die meisten der zum Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin befragten Betriebe – zumindest partiell – erfolgreich (vgl. linke Seite von Abbildung 5). Rund zwei Drittel von ihnen gelang es, alle angebotenen Ausbildungsstellen zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin zu besetzen, 8% haben sogar mehr Auszubildende eingestellt, als ursprünglich beabsichtigt. Annähernd genauso viele haben zwar Ausbildungsverträge abgeschlossen, aber nicht für alle Ausbildungsstellen, die zur Verfügung standen. Knapp jeder sechste Betrieb konnte hingegen keinen Ausbildungsplatz zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin besetzen. Über alle zehn untersuchten Berufe hinweg liegen die Verhältnisse relativ ähnlich (vgl. rechte Seite von Abbildung 5).

Abbildung 5: So viele Betriebe konnten Ausbildungsverträge zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin abschließen – im Vergleich zu allen befragten Betrieben bzw. untersuchten Berufen (gewichtete Daten)



Lesebeispiel

Von den zum Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin befragten Betrieben haben 8% zuletzt mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als ursprünglich geplant; über alle befragten Betriebe bzw. Berufe hinweg waren es 9%.

Quelle

BIBB-Projekt 2.1.305 „Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels“

5. Ausblick

Die dargestellten Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Vorgehen von Betrieben bei der Suche nach Auszubildenden für den Beruf Mechatroniker/Mechatronikerin einige Besonderheiten aufweist. Dieser Annahme sowie der Frage nach möglichen Hintergründen hierfür wird in weiteren Auswertungsschritten nachgegangen. Über die Ergebnisse wird zeitnah berichtet werden.