Start-ups in Ausbildung:
Das Ausbildungsverhalten der deutschen Gründerszene

Problemkontext und Analysefokus

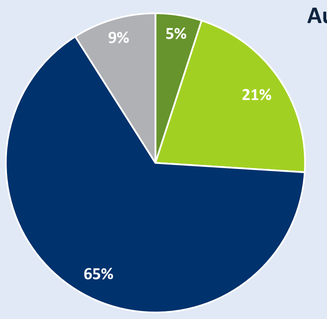
- Start-ups als **digitale Innovationsmotoren** (Behm u. a. 2017; Fichter/Olteanu 2021) mit **Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung** (BITKOM 2018).
- Start-ups **bilden selten aus** – sie setzen die duale Berufsausbildung somit nur bedingt als Strategie zur Fachkräftegewinnung ein (Bör/Samray/Wagner 2022; Bogott/Rippler/Woischwill 2017).
- Die **Untersuchung** fragt nach den **Ursachen für ihre weitgehende Ausbildungsabstinenz** und **möglichen Ansätzen und Maßnahmen** zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung.

Start-ups: Definition und Verbreitung

- Nach der Definition des Bundesverbands Deutsche Start-ups sind Start-ups **jünger als zehn Jahre**, weisen ein geplantes **Personal- oder Umsatzwachstum** auf und/oder sind **(hoch) innovativ** in ihren Produkten und Dienstleistungen sowie Geschäftsmodellen oder Technologien (KOLLMANN u.a. 2021).
- Zur Grundgesamtheit aller Start-ups in Deutschland liegen keine amtlichen Daten vor. Nach Schätzungen des KfW-Start-up-Reports gab es im Jahr 2020 **rund 47.000 Start-ups in Deutschland** (METZGER 2021).

Ergebnisse der Onlinebefragung

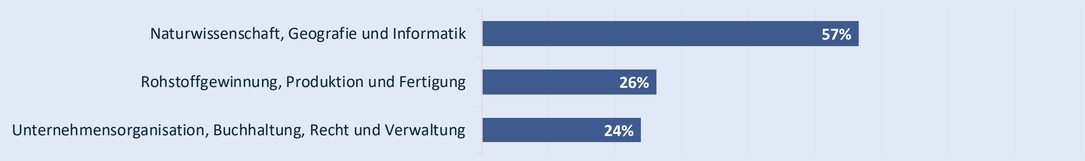
Ausbildungsbeteiligung und -aspiration von Start-ups



- ausbildende Startups
- nicht-ausbildend aber mit Ausbildungsplänen
- nicht-ausbildend und keine Ausbildungspläne
- nicht-ausbildend und keine Angabe zur Ausbildungsaspiration

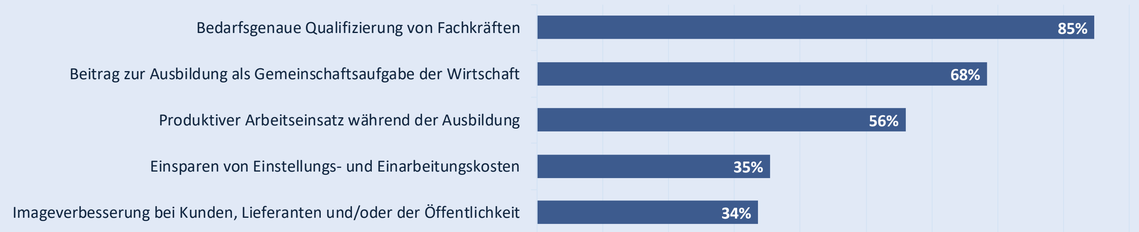
Quelle: BIBB-Onlinebefragung deutscher Start-ups 2021; Prozentwerte (gewichtet) auf Basis von n=763.

„In welchen Ausbildungsberufen bildet das Unternehmen derzeit aus?“ (Top 3 Berufsbereiche)



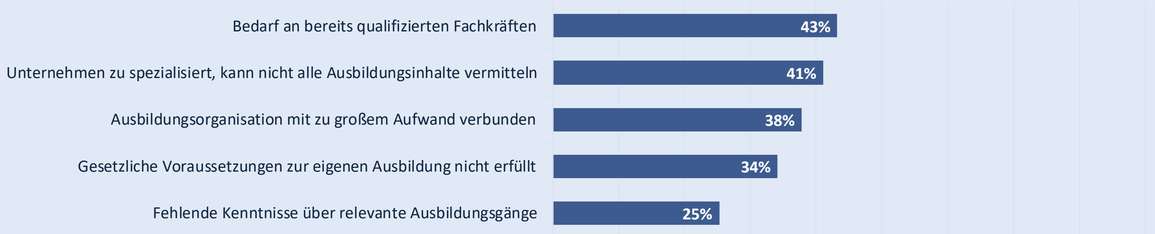
Quelle: BIBB-Onlinebefragung deutscher Start-ups 2021; Prozentwerte (gewichtet) auf Basis von n=32; Berufsbereiche nach KldB 2010 (1-Steller).

„Was sind die Gründe dafür, dass das Unternehmen derzeit ausbildet bzw. plant auszubilden?“ (Top 5)



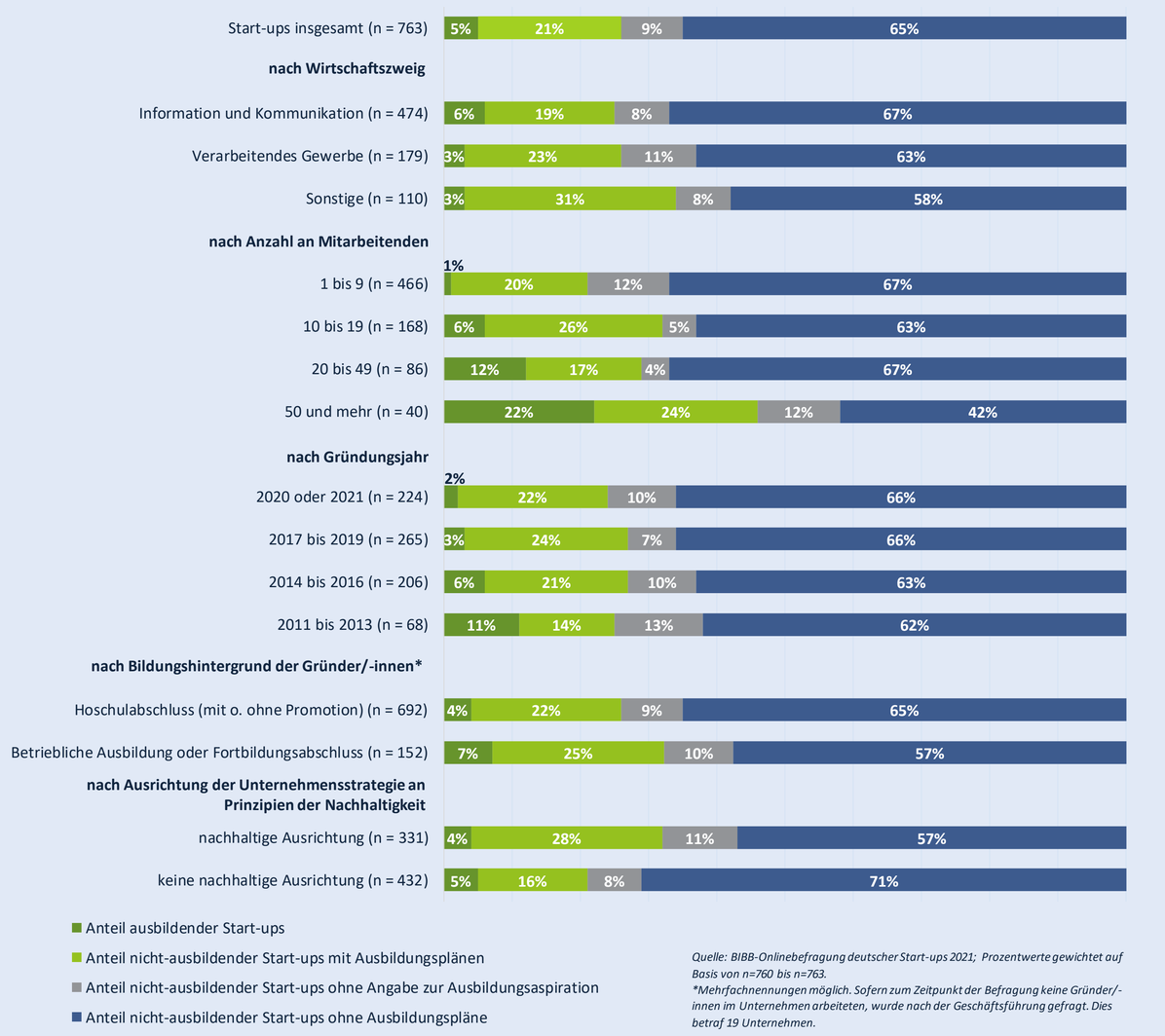
Quelle: BIBB-Onlinebefragung deutscher Start-ups 2021; Prozentwerte (gewichtet) auf Basis von n=201 Fällen.

„Was sind die Gründe dafür, dass das Unternehmen derzeit nicht ausbildet bzw. nicht plant auszubilden?“ (Top 5)



Quelle: BIBB-Onlinebefragung deutscher Start-ups 2021; Prozentwerte (gewichtet) auf Basis von n=486.

Ausbildungsbeteiligung und -aspiration von Start-ups differenziert nach Unternehmensmerkmalen



Quelle: BIBB-Onlinebefragung deutscher Start-ups 2021; Prozentwerte gewichtet auf Basis von n=760 bis n=763.
**Mehrfachnennungen möglich. Sofern zum Zeitpunkt der Befragung keine Gründer/-innen im Unternehmen arbeiteten, wurde nach der Geschäftsführung gefragt. Dies betraf 19 Unternehmen.*

Methoden und Daten

Qualitative Interviews

- 25 semistrukturierte Interviews, die via Videokonferenz sowie telefonisch geführt wurden
- Durchführung (vor und über die Onlinebefragung hinausgehend) bis einschließlich Februar 2022

12 Vertreter/-innen aus Start-ups		13 unternehmensexterne Akteure	
11 Gründer/-innen	1 Mitarbeiterin	5 Personen mit engem Bezug zur Start-up-Szene Start-up-Interessenverband (1) Unternehmensförderung (2) Start-up-Förderinitiativen (2)	8 Personen aus dem Berufsbildungsbereich Kammern (3) Berufsbildungspraxis (3) Berufsbildungsforschung (2)

Onlinebefragung von Start-ups

- Identifikation von Start-ups mittels maschineller und qualitativer Analysen von Handelsregistereinträgen und Internetdaten
- Feldphase: März bis Juli 2021
- Datenanalysen gewichtet nach Unternehmensalter, -branche und -standort

Grundgesamtheit	Bruttostichprobe	Nettostichprobe
Alle Start-ups in Deutschland mit Handelsregistereintragung	Rund 11.000 Unternehmen, die als Start-ups identifiziert werden konnten	765 an der Onlinebefragung teilnehmende Start-ups

Exemplarische Aussagen* aus den qualitativen Interviews

Ursachen für die Ausbildungsabstinenz

Organisatorische Hürden

- Es ist gerade viel zu früh bei uns, weil wir alle Hände voll zu tun haben und Auszubildende mehr Betreuung brauchen. (*Start-up-Mitarbeiterin*)
- Wegen der hohen Dynamik von Start-ups ist es schwer, Azubis zuzusichern, eine Ausbildung zu Ende bringen zu können. *(Vertreter Start-up-Förderung)*

Inhaltliche Hürden

- In der Ausbildung braucht es geregelte Aufgabengebiete. Wir sind heute aber nicht in der Lage zu sagen, was in sechs Monaten anfallen wird. *(Geschäftsführer)*
- Viele Start-ups sind sehr spezialisiert. Es ist aber gerade das Wesen der Ausbildung, dass in einem Fachgebiet die komplette Handlungskompetenz vermittelt wird. *(Kammervertreter)*
- Es gibt sicher einige neue Ausbildungsberufe, von denen wahrscheinlich viele noch nie gehört haben. *(Vertreterin Unternehmensförderung)*
- Wir werden eher von der Uni rekrutieren, weil die Themen einfach so neu sind. *(Gründerin)*

Ansätze zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung

Chancen und Potenziale

- Das Arbeitsplatzpotenzial langfristig erfolgreicher Start-ups könnte in ein Ausbildungsplatzpotenzial münden. *(Vertreter Start-up-Förderung)*
- Ausbildende Start-ups können zur Attraktivität der betrieblichen Ausbildung beitragen. *(Bildungswissenschaftlerin)*

Maßnahmen

- Man könnte die Ausbildereignungsprüfung vereinfachen, weil Start-ups dafür wenig Zeit haben. *(Vertreter Start-up-Förderung)*
- Start-ups können Leute, die sich mit ihren innovativen Produkten und Strukturen auskennen, selbst qualifizieren. *(Bildungswissenschaftlerin)*
- Über eine Verbundausbildung könnte die Breite der Ausbildungsinhalte vermittelt werden. *(Bildungswissenschaftlerin)*
- Informationsdefizite bezüglich der Berufsausbildung müssen abgebaut werden. *(Vertreterin aus der Berufsbildungspraxis)*

*Die Aussagen sind zum Teil redaktionell angepasst und sinngemäß wiedergegeben.

Zusammenfassung

- Start-ups **bilden selten aus**, zeigen jedoch **Interesse an der Ausbildung** im eigenen Unternehmen.
- Die **bedarfsgenaue Qualifikation** von Fachkräften ist die **stärkste Motivation** ausbildender Start-ups.
- Als **Gründe für die Ausbildungsabstinenz** geben die online befragten Start-ups insbesondere den **Bedarf an bereits qualifizierten Fachkräften** und den **hohen Spezialisierungsgrad** an.
- In den Interviews wird vor allem auf die **fehlende Kenntnis von Start-ups** über die betriebliche Ausbildung und die **hohe Entwicklungsdynamik** der jungen Unternehmen verwiesen.
- Aus der Start-up-Szene wurden **Maßnahmen zur Flexibilisierung der betrieblichen Ausbildung** angesprochen, um die Ausbildung besser mit der Situation von Start-ups zu vereinbaren.
- Aus dem Berufsbildungsbereich wird die **Verbundausbildung als Ansatzpunkt** zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung von Start-ups benannt.

Literatur

Bitkom Research GmbH (Bitkom): Bitkom Startup Report 2018. Berlin 2018.

Behm, T.; Bovenschulte, M.; Ferdinand, J.-P.; Gibouin, A.; Van Den Hoevel, R.; Mazuré, D.; Sonnenberg, C.; Zollmann, B.: iit-Trend-Monitoring. Startup-Szene. Berlin 2017.

Bör, N.; Samray, D.; Wagner, P.: Startups in der Berufspraxis – Fachkräftebedarf und Ausbildungsbeteiligung. Univariate Ergebnisse einer Online-Befragung unter deutschen Startups. Bonn 2022 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/2022_Grundauswertung_StartUps.pdf (Stand: 23.06.2022)

Bogott, N.; Rippler, S.; Woischwill, B.: Im Startup die Welt gestalten. Wie Jobs in der Gründerszene funktionieren. Wiesbaden 2017.

Fichter, K.; Olteanu, Y.: Green Startup Monitor. Berlin 2021.

Kollmann, T.; Kleine-Stegemann, L.; Then-Bergh, C.; Harr, M.; Hirschfeld, A.; Gilde, J.; Walk, V.: Deutscher Startup Monitor 2021. Bundesverband Deutsche Startups e.V. (Hrsg.), Berlin 2021.

Metzger, G.: KfW-Start-up-Report 2021. KfW Bankengruppe (Hrsg.), Frankfurt am Main 2021.

Projekt „Startups in der Berufspraxis“ — Pia Wagner (pia.wagner@bibb.de) / David Samray (samray@bibb.de) / Nicolai Bör (nicolai.boer@bibb.de)

berufe. bilden. zukunft.

Zur Projekthomepage

Themencluster Digitale Transformationen

Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesinstitut für Berufsbildung