

MARGIT EBBINGHAUS / REGINA DIONISIUS

Beteiligung von Betrieben an Ausbildungskooperationen: Spielen schwierige Ausbildungsbedingungen eine Rolle?

Erste empirische Untersuchungen auf Basis von Betriebsbefragungen

Participation of Companies in Training Cooperation: Do Increasingly Difficult Training Conditions Play a Role?

First Empirical Studies Based on Company Surveys

KURZFASSUNG: In Deutschland stehen viele Betriebe vor der Frage, ob und wie sie ihr Ausbildungsengagement angesichts veränderter betrieblicher Bedingungen sowie herausfordernder Entwicklungen im Wirtschaftsbereich und am Ausbildungsmarkt aufrechterhalten können. Zwischenbetriebliche Ausbildungskooperationen könnten hier eine Option sein. Der Beitrag untersucht auf Basis von Daten aus zwei Betriebsbefragungen aus dem Referenz-Betriebs-System (RBS) die Verbreitung zwischenbetrieblicher Ausbildungskooperationen und die Bedeutung, die veränderte Rahmenbedingungen dafür haben, dass sich Betrieben an solchen Ausbildungsformen beteiligen. Die Analysen zeigen, dass neben betrieblichen Strukturmerkmalen vor allem Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen Impulse für das Entstehen von Ausbildungskooperationen liefern.

Schlagworte: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung, Rückzugsgründe, Ausbildungsverbund, Ausbildungskooperation

ABSTRACT: Many companies in Germany are facing the question of whether and how they can maintain their commitment to providing in-house vocational training in light of changing company conditions and challenging developments in the economic sector and on the training market. Inter-company vocational training collaborations could be an option here. Using data from two company surveys of the Referenz-Betriebs-System (RBS), this article examines the spread of inter-company training collaborations and the role that changed conditions play in encouraging companies to participate in them. The analyses show that impulses for this can be expected not only from in-company structural features but above all from difficulties in filling training places.

Keywords: Company participation in training, reasons for withdrawal, vocational training alliance, inter-company vocational training collaboration

1 Einleitung und Fragestellung

Die duale Berufsausbildung ist in Deutschland ein wesentliches Element der Fachkräftesicherung. Betriebe, die sich an der dualen Berufsausbildung beteiligen, führen den praktischen Teil der Ausbildung üblicherweise allein durch. Es ist aber durchaus möglich, dass zwei oder mehr Betriebe dabei kooperieren. Bislang wurden solche Zusammenschlüsse vorwiegend unter dem Stichwort Verbundausbildung als Ansatz für Betriebe diskutiert, die nicht alle von der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Inhalte vermitteln können. Vor allem in Krisenzeiten der dualen Berufsausbildung erfuhr dieser Ansatz vermehrte Aufmerksamkeit. Erstmals war dies Mitte der 1980er-Jahre der Fall, ausgelöst durch die massive Ausbildungsnot der Jugendlichen. Durch Verbünde sollten die in allein nicht ausbildungsgerechten Betrieben bestehenden Kapazitäten erschlossen und zu vollwertigen Ausbildungsangeboten gebündelt werden, um die noch suchenden Jugendlichen versorgen zu können (u. a. MEYER/SCHWIEDRZIK 1987). Zu Beginn der 1990er-Jahre wurden Verbünde als ein Instrument gesehen, das den Aufbau betrieblicher Ausbildungsstrukturen in den neuen Bundesländern unterstützen könnte (u. a. RASKOPP 2002). Einen weiteren Schub erfuhr die Verbunddiskussion, als Ende der 1990er-Jahre ein erneuter Ausbildungsplatzmangel mit deutlichen Umbrüchen in der dualen Berufsausbildung durch die Einführung neuer Ausbildungsberufe und -konzepte zusammenfiel (u. a. PAHL/SCHÜTTE/VERMEHR 2003; SEEGER/VAN BUER/MOHR 2004).

Aktuell zeichnet sich ein erneutes Aufleben der Verbundthematik im Berufsbildungsdiskurs ab (u. a. ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG 2019–2021; DEUTSCHER BUNDESTAG 2020). Ein Impulsgeber ist die bei vielen Betrieben aufgrund veränderter Rahmenbedingungen – wie steigender Ausbildungskosten und sinkender Ausbildungsnachfrage – auf dem Prüfstand stehende Ausbildungsbeteiligung (u. a. MOHR/TROLTSCH/GERHARDS 2015). Dadurch hat die Verbunddiskussion nicht nur neuen Auftrieb, sondern auch eine neue Ausrichtung erhalten. Im Fokus stehen jetzt primär bereits ausbildende und dazu auch allein berechnigte Betriebe. Für sie wird in Ausbildungskooperationen ein potenzieller Weg gesehen, ihre Ausbildung neu aufzustellen, sodass sie sich auch unter veränderten Rahmenbedingungen weiterhin an Ausbildung beteiligen können (u. a. ESSER 2017; BAHL et al. 2019). Die Corona-Pandemie scheint diese neue Sichtweise auf die Verbundthematik noch weiter in den Vordergrund zu rücken. So hat sich die ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG 2019–2021 (o. J.) in ihrer Erklärung zur Abfederung Corona-bedingter Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt dafür ausgesprochen, dass „bedarfsgerechte Formate der Verbund- bzw. Auftragsausbildung genutzt und gefördert werden“ sollen, um die „Ausbildung im Betrieb zu sichern“ und den Ausbildungsmarkt zu stabilisieren (ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG 2019–2021 o. J., S. 6). Darüber hinaus bildet im Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ die Förderung von Auftrags- und Verbundausbildungen

eine von insgesamt fünf Maßnahmen, die Ausbildungsbeteiligung kleiner und mittlerer Betriebe während der Corona-Krise weiter aufrecht zu erhalten.¹

Bislang ist allerdings kaum etwas darüber bekannt, inwieweit Betriebe, die prinzipiell allein ausbilden könnten, überhaupt in der Ausbildung mit anderen Betrieben kooperieren und ob und welche erschwerten Rahmenbedingungen dafür eine Rolle spielen. Solches Wissen wäre aber sowohl aus wissenschaftlicher und aus bildungspolitischer Perspektive wünschenswert. Aus wissenschaftlicher Perspektive würde dadurch der Erkenntnisstand über Zusammenschlüsse von Ausbildungsbetrieben über den Verbund von allein nicht ausbildungsberechtigten Betrieben erweitert. Aus bildungspolitischer Sicht wäre es wertvoll, um die aktuelle Diskussion über das Potenzial betrieblicher Ausbildungskooperationen zu fundieren, dem Rückzug von Betrieben aus der Ausbildung entgegenzutreten.

Der Beitrag soll hierzu erste Hinweise liefern, indem Zusammenhängen zwischen veränderten Rahmenbedingungen und kooperativen Ausbildungsaktivitäten von Betrieben, die prinzipiell auch ohne Partner ausbilden könnten, nachgegangen wird. Hierfür werden Daten aus zwei Betriebsbefragungen, die mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im zweiten Halbjahr 2018 (Herbstbefragung) bzw. ersten Halbjahr 2019 (Frühjahrsbefragung) erhoben wurden, miteinander verknüpft und analysiert. Die Herbstbefragung thematisierte unter anderem Herausforderungen betrieblicher Ausbildungsbeteiligung, im Fokus der im Frühjahr 2019 durchgeführte Befragung standen zwischenbetriebliche Kooperationen.² Es werden damit Daten verwendet, die vor der Corona-Pandemie erhoben wurden. Überholt oder wertlos sind die darauf basierenden Befunde aber nicht. Vielmehr ist davon auszugehen, dass es für Betriebe durch die Corona-Pandemie noch herausfordernder geworden ist, sich weiterhin in der Ausbildung zu engagieren, wodurch Erkenntnisse zu möglichen Lösungsansätzen eher an Bedeutung gewinnen.

Bevor diese Befunde dargestellt werden, geht Abschnitt 2 auf die theoretischen und empirischen Bezugspunkte zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung und zur von Betrieben gemeinsam durchgeführten praktischen Berufsausbildung ein. Dort werden auch die den Analysen zugrundeliegenden Annahmen formuliert. Der darauffolgende Abschnitt 3 beschreibt Datenbasis, Operationalisierungen sowie Analyseschritte und -methoden. Abschnitt 4 präsentiert die Ergebnisse, Abschnitt 5 nimmt ihre Einordnung und Interpretation vor.

- 1 Vgl. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/ausbildung-corona-1763542>; die Förderlinie zur stärkeren Nutzung von Austrags- und Verbundausbildung datiert auf den 23. Oktober 2020 (vgl. <https://www.bmbf.de/files/BMBF%20%202.%20F%20c3%b6RiLi%20Ausbildungspl%20c3%a4tze%20sichern.pdf>) Darüber hinaus haben auch verschiedene Kammern Verbundkonzepte an die Corona-bedingten Herausforderungen angepasst. Beispielsweise bietet die Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen unter dem Stichwort „#AzubiSharing“ Betrieben, die ihre Auszubildenden etwa infolge einer zeitweisen Betriebsschließung nicht adäquat ausbilden können, Unterstützung an, diese Auszubildenden für eine gewisse Zeit in anderen Betrieben unterzubringen. Vgl.: <https://www.ihk-nordwestfalen.de/coronavirus/azubisharing-4759586>
- 2 Die RBS-Befragung zu zwischenbetrieblichen Kooperationen erfolgte im Rahmen des BIBB-Forschungsprojektes „Betriebliche Ausbildungspartnerschaften – Strukturen, Potenziale und Risiken für KMU“, dem auch die in diesem Beitrag vorgestellten Analysen zugeordnet sind.

This material is under copyright. Any use outside of the narrow boundaries of copyright law is illegal and may be prosecuted.

This applies in particular to copies, translations, microfilming as well as storage and processing in electronic systems.

© Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2021

2 Theoretische und empirische Bezugspunkte

2.1 Entwicklungen und Erklärungsansätze betrieblicher Ausbildungsbeteiligung

Die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben ist eine zentrale Prämisse für das System der dualen Berufsausbildung. Gleichzeitig können Betriebe frei entscheiden, ob sie ausbilden oder nicht. Hiervon ausgehend, haben sich zahlreiche Arbeiten mit der Frage befasst, was Betriebe zur Ausbildung bewegt. Als Erklärungsansätze werden in der Literatur insbesondere das *Produktionsmotiv*, das *Investitionsmotiv* und das *Reputationsmotiv* diskutiert (vgl. u. a. NIEDERALT 2005; SCHÖNFELD et al. 2016). Das Produktionsmotiv (LINDLEY 1975) begründet die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben über ihr Interesse, die Auszubildenden während der Ausbildungszeit verwertbare Leistungen erbringen zu lassen. Eine Übernahme nach Ausbildungsende ist nicht unbedingt beabsichtigt. Aus investitionstheoretischer Sicht (MERRILEES 1983) ist diese hingegen das eigentliche Ziel des betrieblichen Ausbildungsengagements. Die Ausbildungsbeteiligung zielt entsprechend darauf ab, den eigenen Bedarf an Fachkräften möglichst passgenau zu qualifizieren und an den Betrieb zu binden. Das Reputationsmotiv (SADOWSKI 1980) stellt weniger die Binnen- als die Außenwirkung in den Vordergrund (vgl. WALDEN/HERGET 2002). Die Beteiligung an Ausbildung wird als ein Weg verstanden, über den Betriebe ihr öffentliches Ansehen zu verbessern suchen. Die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben aus sozialer bzw. gesellschaftlicher Verantwortung wird teilweise dem Reputationsmotiv subsumiert (vgl. FRANZ/SOSKICE 1995), teilweise aber auch als eigene Motivlage verstanden (vgl. BEICHT/WALDEN/HERGET 2004). Hiernach bilden Betriebe also aus, weil sie sich verpflichtet fühlen, ihren Beitrag dazu zu leisten, jungen Menschen eine berufliche Perspektive zu eröffnen.

Aus der empirischen Forschung geht hervor, dass sich die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in der Regel nicht auf eine einzige, sondern auf mehrere Motivlagen zugleich gründet. Die Ausprägung der einzelnen Motive variiert dabei allerdings zwischen den Betrieben sowie je nach Wirtschafts-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktlage (u. a. NIEDERALT 2005; WALDEN/HERGET 2002; SCHÖNFELD et al. 2010, 2016). Ungeachtet dessen kristallisierte sich mehrfach die Sicherung der eigenen Fachkräftebasis als das für die meisten Betriebe vorrangige Ausbildungsmotiv heraus (u. a. WALDEN/BEICHT/HERGET 2002; SCHÖNFELD et al. 2010, 2016). In der zuletzt für das Ausbildungsjahr 2017/2018 vom BIBB durchgeführten Kosten-Nutzen-Erhebung gaben drei Viertel der Ausbildungsbetriebe an, dass die Qualifizierung langfristig im Betrieb einsetzbarer Fachkräfte eine sehr starke Triebfeder dafür sei, auszubilden, ein weiteres Achtel stufte es als ein eher wichtiges Motiv ein (SCHÖNFELD, WENZELMANN/PFEIFER 2020). Die Erfüllung gesellschaftlicher Erwartungen spielt bei zwei von drei Betrieben eine eher bis sehr wichtige Rolle. Interessen am produktiven Einsatz Auszubildender fließen bei vier von zehn Betrieben in die Ausbildungsentscheidung ein (ebd.).

Da die Gruppe der nicht-ausbildenden Betriebe wesentlich größer ist als die der ausbildenden (u. a. TROLTSCH/MOHR 2020; KÖNIG 2020), sind einige Studien den Gründen des Ausbildungsverzichts nachgegangen (u. a. WALDEN/BEICHT/HERGET

2002; SCHÖNFELD et al. 2016). Neben fehlenden Ausbildungsvoraussetzungen, die einen Ausbildungsverzicht am häufigsten begründen, traten ein nicht gegebener Bedarf an qualifizierten Fachkräften und eine zu geringe Anwesenheit der Auszubildenden im Betrieb zutage (WALDEN/BEICHT/HERGET 2002; SCHÖNFELD et al. 2016). Insofern weisen die Befunde daraufhin, dass bei Nicht-Ausbildungsbetrieben Investitions- und Produktionsmotiv nicht (ausreichend) zum Tragen kommen.

Lange Zeit entwickelte sich die Zahl der Ausbildungsbetriebe weitgehend parallel zur Gesamtzahl an Betrieben, sodass der Anteil ausbildender an allen Betrieben nahezu konstant bei einem Viertel lag. Seit rund zehn Jahren sind allerdings gegenläufige Entwicklungen zu beobachten. Einem kontinuierlichen Aufwärtstrend bei der Zahl aller Betriebe steht ein Abwärtstrend bei der Zahl an Ausbildungsbetrieben gegenüber. Inzwischen beteiligt sich nur noch knapp ein Fünftel aller Betriebe an der Ausbildung und die von ihnen beschäftigten Auszubildenden – deren Anzahl ebenfalls rückläufig ist – machen keine fünf Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mehr aus (vgl. TROLTSCH/MOHR 2020). Angesichts des zugleich steigenden Fachkräftebedarfs der deutschen Wirtschaft erscheint diese Entwicklung paradox und wirft Fragen nach den Ursachen des betrieblichen Rückzugs aus der Ausbildung auf.

MOHR/TROLTSCH/GERHARDS (2015) differenzieren diesbezüglich zwischen makro- und mikroanalytischen Erklärungsansätzen. Makroanalytische Ansätze bringen die nachlassende Ausbildungsbeteiligung von Betrieben mit Entwicklungen auf Systemebene in Verbindung. Hierzu gehört die nachlassende Attraktivität einer dualen Berufsausbildung im Zuge des Trends zu höheren Schulabschlüssen. Hier zuzurechnen ist auch, dass sich das Berufswahlverhalten der nach wie vor an einer betrieblichen Ausbildung interessierten jungen Menschen von weniger prestigeträchtigen Berufen aus dem handwerklichen und produzierenden Bereich auf angeseheneren Berufen aus dem kaufmännischen und gestalterischen Bereich verlagert (u. a. EBERHARD/MATTHES/ULRICH 2015; DIONISIUS/ILLIGER 2017; GRANATO/MILDE/ULRICH 2018). Die betriebliche Abkehr von der Ausbildung wird folglich als eine Reaktion auf eine veränderte Nachfrage nach Ausbildung verstanden (vgl. MOHR/TROLTSCH/GERHARDS 2015). Neben den Diskrepanzen zwischen Ausbildungsangebot und -nachfrage werden auch unterschiedliche Dynamiken in Ausbildungs- und Beschäftigungssystem thematisiert. Der Negativtrend bei der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung wird hier als eine Folge davon interpretiert, dass Qualifikationen, die im Zuge der Wissensintensivierung und Digitalisierung verstärkt benötigten werden, nur noch bedingt durch eine duale Berufsausbildung aufgebaut werden können (u. a. KUDA et al. 2012).

Mikroanalytische Ansätze suchen Erklärungen in Bedingungen, Entwicklungen und Gegebenheiten auf einzelbetrieblicher Ebene (vgl. MOHR/TROLTSCH/GERHARDS 2015). Die Überlegungen richten sich auf eine Vielzahl potenzieller Rückzugsgründe. MOHR/TROLTSCH/GERHARDS (2015) fassen diese zu den vier Bereichen *Veränderter betrieblicher Fachkräftebedarf*, *Umbrüche in der betrieblichen Struktur und Wirtschaftslage*, *Negative Erfahrungen bei der Gewinnung und Bindung von Ausbildungsplatzbewerbern* sowie *Erhöhter Aufwand bei Ausbildungskosten und -durchführung* zusammen. Die Analyse zur Bedeutung der verschiedenen Gründe indizieren „die besondere Relevanz von be-

werber- und bedarfsbezogenen Gründen, (machen) gleichzeitig (.) aber auch deutlich, dass zur Erklärung der rückläufigen Ausbildungsbeteiligung auch betriebsstrukturelle sowie kosten- und durchführungsbezogene Gründe berücksichtigt werden müssen“ (ebd., S. 5).

Hinweise sprechen ferner dafür, dass veränderte Rahmenbedingungen nicht zu einem abrupten Ausstieg von Betrieben aus der Ausbildung, sondern im ersten Schritt zu einer Verringerung des Ausbildungsengagements führen (z. B. weniger Ausbildungsplätze oder -berufe) (GERHARDS/MOHR 2015). Erst wenn dauerhafte Lösungen gefunden werden, die mit der Ausbildungsbeteiligung verfolgten Ziele auf anderem Wege zu erreichen, scheint es zur vollständigen Abkehr von der Ausbildung zu kommen (MOHR/TROLTSCH/GERHARDS 2015; EBBINGHAUS 2018).

Im aktuellen Berufsbildungsdiskurs wird mit Ausbildungskooperationen eine Art Hybridlösung diskutiert. Sie wird als eine Möglichkeit gesehen, mit der allein ausbildungsberechtigte und bereits ausbildungsaktive Betriebe den veränderten Rahmenbedingungen begegnen können, *ohne* nach alternativen Wege suchen zu müssen, die mit der Ausbildung verfolgten Ziele zu realisieren (u. a. ESSER 2017; ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG 2019–2021 o. J.).

2.2 Zusammenwirken von Betrieben in der Ausbildung

Für die gemeinsam von zwei oder mehr Betrieben durchgeführte Ausbildung haben sich in der dualen Berufsausbildung neben Bezeichnungen wie Betriebsverbund, Ausbildungspartnerschaft oder unternehmensübergreifende Lernallianzen (u. a. MEYER/SCHWIEDRZIK 1987; RAUNER 2003; SCHMIERL 2011) insbesondere die Begriffe *Ausbildungsverbund* und *Verbundausbildung* etabliert, die überwiegend synonym verwendet werden. Den Versuch einer Abgrenzung hat DRECHSEL (1998) unternommen. Anknüpfend an den semantisch begründeten Aufschlag von MÜLHAUSEN (1992) bezieht er den Begriff *Ausbildungsverbund* auf den formal-organisatorischen Zusammenschluss von Betrieben zu Ausbildungszwecken. Mit *Verbundausbildung* stellt er hingegen auf das unter Beteiligung mehrerer Betriebe konkret stattfindende Ausbildungsgeschehen ab (DRECHSEL 1998). Vorliegende Definitionsvorschläge (BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) 1983; GEORG et al. 1991; INNOVATIVE BERUFSBILDUNG 2010 (IBB 2010) 2007.) fokussieren primär das formal-organisatorische Moment, meist in Verbindung mit der Zielstellung, Ausbildungskapazitäten in allein nicht ausbildungsberechtigten Betrieben zu erschließen (vgl. PAHL 2003).

Die formal-organisatorische Perspektive liegt auch der in den 1980er-Jahren entwickelten und bis heute die Verbunddiskussion prägenden Unterscheidung von Verbundmodellen zugrunde. Hier wird anhand der Merkmale „Rechtsverhältnis zwischen Ausbildenden und Auszubildenden“, „Binnenverhältnis der am Verbund beteiligten Betriebe“ und „Organisation der Ausbildung“ zwischen den vier Varianten *Leitbetrieb mit Partnerbetrieben*, *Konsortium*, *Verein* und *Auftragsausbildung* differenziert (u. a. SCHWIEDRZIK 1987; BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF)

This material is under copyright. Any use outside of the narrow boundaries of copyright law is illegal and may be prosecuted.

This applies in particular to copies, translations, microfilming as well as storage and processing in electronic systems.

© Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2021

2011). Bei der Variante *Leitbetrieb mit Partnerbetrieben* übernimmt der Leitbetrieb als Ausbildender neben der Organisation auch den Hauptteil der praktischen Ausbildung. Die Entsendung in einen oder mehrere Partnerbetriebe, die selbst Ausbildungsbetriebe sein können, aber nicht müssen, erfolgt für zumeist kleinere Ausbildungseinheiten oder zur Vertiefung bestimmter Inhalte. Ein *Konsortium* besteht aus mehreren Ausbildungsbetrieben, die ihre Auszubildenden im Rotationsprinzip qualifizieren. Die einzelnen Betriebe übernehmen dabei zumeist gleich große Anteile an der Ausbildung. Die von einem Konsortium selbst wahrgenommene Organisation wird in der Variante *Verein* von einem eigens gegründeten Ausbildungsverein übernommen, der als juristische Person auch Vertragspartner der Auszubildenden ist. Bei der *Auftragsausbildung* erfüllt ein Dritter, bei dem es sich um einen Bildungsträger oder auch einen Betrieb handeln kann, gegen Entgelt die Ausbildungspflichten eines Betriebes ganz oder teilweise (vgl. BMBF 2011).

Einige Autoren haben Ausbildungsverbünde in den Kontext der in der beruflichen Bildung geführten Lernortdiskussion gestellt, indem sie Ausbildungsverbünde als eine spezifische Form der Lernortkooperation konzipieren, wobei Lernort institutionell gefasst wird (DEHNBOSTEL 2002; PÄTZOLD 2003). Das Spezifische wird zum einen darin gesehen, dass die Kooperation zwischen Betrieben in der Regel auf vertraglicher Basis erfolgt und damit einen gegenüber anderen Formen der Lernortkooperationen wesentlich höheren Formalisierungsgrad aufweist. Zum anderen heben sich Verbünde von „klassischen“ Lernortkooperationen dadurch ab, dass nicht unterschiedliche, sondern gleich(artig)e Institutionen der beruflichen Bildung kooperieren.

Die in der konzeptionellen Herangehensweise an den Gegenstand „Verbund“ dominierende organisatorische Ausrichtung dürfte zumindest in Teilen der rechtlichen Bezugsnorm geschuldet sein. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) regelt in § 22 (2) (i. d. F. v. 14.08.1969), dass Mängel in der einzelbetrieblichen Ausbildungseignung durch außerhalb der Ausbildungsstätte stattfindende Ausbildungsmaßnahmen ausgeglichen werden können³, womit auch ein anderer Betrieb gemeint sein kann (vgl. SCHLOTTAU 2004).

In der empirischen Auseinandersetzung mit der Verbundthematik lassen sich mehrere Wellen intensiverer Forschungsaktivitäten erkennen, die jeweils parallel zu neu aufgelegten Förderprogrammen auftraten. Aufgrund der damit einhergehenden Diskontinuitäten konzentrierte sich das Gros der Studien darauf, grundlegende Erkennt-

3 Erstmal explizit in das BBiG aufgenommen wurde die Verbundausbildung im Zuge der Gesetzesnovellierung im Jahr 2005: In § 10 (5) BBiG (i. d. F. v. 12.12.2019) führt der Gesetzgeber aus: „Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen Ausbildender können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung).“ Damit wurde die Verbundausbildung gleichzeitig gestärkt wie von einzelbetrieblichen Einschränkungen in der Ausbildungseignung losgelöst. Allerdings blieb auch die bisherige, auf den Ausgleich solcher Einschränkungen abstellende Rechtsnorm im BBiG erhalten (vgl. § 27 (2) BBiG i. d. F. v. 12.12.2019), womit im Zusammenhang stehen könnte, dass Verbundausbildung „im betrieblichen Ausbildungsbereich immer noch vorrangig für einen Verbund mehrerer Ausbildungsbetriebe mit dem Ziel, die Ausbildung überhaupt zu ermöglichen“ (PAHL 2003, S. 195) steht.

nisse zu erheben resp. zu aktualisieren. Entsprechend liegen bislang nahezu ausschließlich deskriptive Befunde vor.

Die Befundlage zur Verbreitung betrieblicher Zusammenschlüsse in der Ausbildung ist spärlich. Zwar wird in der Regel im Ausbildungsvertrag festgehalten, wenn die Ausbildung von mehr als einem Betrieb durchgeführt wird; statistisch erfasst wird dieses Merkmal aber nicht. Die vorherrschende Annahme, betriebliche Ausbildungsverbünde seien eine Randerscheinung (u. a. SCHLOTTAU 2003; BAHL et al. 2019), rekuriert meist auf Ergebnisse aus dem jährlichen Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB Betriebspanel), wonach relativ konstant etwa vier Prozent aller Betriebe nur im Verbund mit anderen ausbildungsberechtigt sind (KÖNIG 2020). Wie viele von diesen tatsächlich und wie viele darüber hinaus gemeinsam mit anderen Betrieben ausbilden, ist jedoch nicht Gegenstand der Befragung. Eine inzwischen gut 20 Jahre zurückliegende Betriebsbefragung des BIBB (1999) legt ebenso wie eine aktuelle Erhebung des BIBB-Qualifizierungspanels (ECKELT et al. 2020) nahe, dass die Kooperationen von Betrieben die Ausbildungspraxis mehr als nur randständig prägen, wobei ein Gutteil informell auf der Grundlage gewachsener Strukturen und Gewohnheiten stattzufinden scheint (SCHLOTTAU 2004).

Untersuchungen zu Verbundmodellen offenbaren eine große Bandbreite. So werden rein betriebliche Kooperationen (z. B. in der Industrie, vgl. SCHMIERL 2012) ebenso realisiert wie Kooperationen zwischen Betrieben und (nicht-schulischen) Bildungsträgern. Ihre Beteiligung ist im Zeitverlauf häufiger geworden und besonders bei Verbünden in den östlichen Bundesländern verbreitet (u. a. SCHLOTTAU 2000; MÄCHTLE 2004). Vor diesem Hintergrund konstatieren DRINKHUT/SCHLOTTAU (2003), dass die vier Modelle *Leitbetrieb mit Partnerbetrieben*, *Konsortium*, *Verein* und *Auftragsausbildung* nur noch bedingt zur angemessenen Beschreibung der Verbundpraxis geeignet seien, da sich zunehmend Mischformen herausbildeten.

Befunde zu den sich an Verbünden beteiligenden Betrieben indizieren substanzielle Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. „In Bezug auf die beteiligten Unternehmen fällt auf, dass in ostdeutschen Verbünden häufiger Industriebetriebe anzutreffen sind (West: 33 %, Ost: 58 %). Zudem sind Verbünde in den neuen Ländern größer“ (DRINKHUT/SCHLOTTAU 2003, S. 25). Ein Erklärungsmoment kann in der stärker kleinbetrieblich strukturierten Betriebslandschaft Ostdeutschlands gesucht werden. Von Bedeutung scheint aber auch die Finanzierungsform und damit verbunden die Entstehungsgeschichte der Kooperation zu sein (vgl. SCHLOTTAU 2003; 2004). So kommen selbstfinanzierte Verbünde oft auf Initiative von in Ausbildungsfragen engagierten und meist in größeren Betrieben tätigen Personen zustande, die dafür bereits bestehende Kontakte und Kooperationsbeziehungen zu anderen Betrieben nutzen (SCHLOTTAU 2004). Geförderte Verbünden gehen vielfach auf Projekte zurück, die im Rahmen von Programmen wie STARegio⁴ oder JOBSTARTER plus⁵ initiiert wurden

4 Vgl. u. a. https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_1075.php

5 Vgl. u. a. <https://www.jobstarter.de/de/projektfoerderung-den-herausforderungen-auf-dem-arbeitsmarkt-begegnen.html>

und deren Träger die Verbundpartner akquirieren (u. a. RASKOPP 2002; SEEGER/VAN BUER/MOHR 2002; BERGER et al. 2007), wobei viele Förderrichtlinien eine Ausrichtung auf – nicht allein zur Ausbildung befähigte – kleine und mittlere Betriebe vorsehen (u. a. RASKOPP 2002; DRINKHUT/SCHLOTTAU 2003).

Einer der Hauptgründe, warum Betriebe sich nicht an Verbünden beteiligen, ist das fehlende Wissen um diese Ausbildungsform (u. a. MEYER 1987; RASKOPP 2002; ECKELT et al. 2020). Schwierigkeiten, geeignete Partnerbetriebe zu finden, Sorgen vor aufwändigen bürokratischen Prozessen bei der Verbundgründung und vor Bekanntwerden von Betriebsinterna sind weitere Hemmschuhe (RASKOPP 2002; SCHLOTTAU 2003; MÄCHTLE 2004). Nachteile eingegangener Verbünde bestehen aus betrieblicher Sicht besonders im hohen Ressourcenbedarf für Absprachen der Partner untereinander und für Konfliktlösungen, wenn diese nicht eingehalten werden. Weitere Schattenseiten sind die kurzen Anwesenheitszeiten der Auszubildenden im Einzelbetrieb. Sie gehen zulasten der erzielbaren Produktivleistungen und der Betriebsbindung (RASKOPP 2002; SEEGER/VAN BUER/MOHR 2004; SCHLOTTAU 2004).

Die Anlässe, aus denen Betriebe, sich mit Verbundpartnern zusammenzuschließen, spiegeln zuvorderst das Hauptanliegen vieler bildungspolitischer Programme und Förderinitiativen in diesem Bereich wider: Betriebe beteiligen sich in erster Linie an Verbünden, weil sie generell nicht oder aufgrund anspruchsvoller gewordener Ausbildungsberufsbilder nicht mehr allein ausbilden können (u. a. MEYER/SCHWIEDRZIK 1987; KAU et al. 1997; BIBB 1999; BERGER et al. 2007). Auch gesellschaftliche Motive spielen eine Rolle. Betriebe wollen so der von ihnen empfundenen Verpflichtung nachkommen, in Zeiten hoher Ausbildungsnachfrage das Ausbildungsplatzangebot auszuweiten (BIBB 1999; DRINKHUT/SCHLOTTAU 2003). Ferner kann die Einführung neuer Ausbildungsberufe die betriebliche Bereitschaft erhöhen, sich Verbünden anzuschließen (BIBB 1999; DRINKHUT/SCHLOTTAU 2003; SCHLOTTAU 2004; MÄCHTLE 2004). Inwieweit die verschiedenen Gründe ineinandergreifen, ist noch nicht geklärt.

Die Kosten der Ausbildung zu senken und ihre Qualität zu verbessern stellen sich weniger als Motive, sondern eher als ‚Nebeneffekte‘ dar, die – sofern sie sich einstellen – von den Betrieben durchaus als Vorteile dieser Ausbildungsform gesehen und wertgeschätzt werden. So lässt sich aus mehreren Studien ableiten, dass Verbundbetrieben ein effizienter Einsatz von personalen und materiellen Ausbildungsressourcen gelingt (DRINKHUT/SCHLOTTAU 2003; SCHLOTTAU 2004). Ferner trägt die in wechselnden Betrieben stattfindende Ausbildung dazu bei, die Ausbildung für Auszubildende attraktiver zu gestalten und ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen so zu fördern, dass sie nach Ausbildungsabschluss nahtlos als vollwertige Arbeitskraft eingesetzt werden können (DRINKHUT/SCHLOTTAU 2003; SEEGER/VAN BUER/MOHR 2004; SCHMIERL 2012).

Eine gesonderte Betrachtung von Kooperationen, die von allein nicht ausbildungsberechtigten Betrieben eingegangen werden, und solchen, die Betriebe eingehen, obwohl sie auch ohne Kooperationspartner ausbilden könnten, wurde bislang kaum vorgenommen. Mit Blick auf Letztere deutet eine Betriebsbefragung des BIBB aus dem Jahr 1999 darauf hin, dass sie in der Praxis durchaus eine Rolle spielen, und zwar umso eher, je größer Betriebe sind (BIBB 1999). Aktuelle Befunde gibt es aber nicht. Gerade

solche Ausbildungskooperationen geraten aber jüngst verstärkt in den Fokus. Da die Chancen und Vorteile von Ausbildungsverbünden verschiedene Herausforderungen spiegeln, aus denen sich Betriebe aus der Ausbildung zurückziehen (→ Abschnitt 2.1), werden Kooperationen zwischen bereits ausbildenden und allein dazu berechtigten Betrieben bildungspolitisch derzeit vermehrt als ein Lösungsansatz gesehen, dem Rückzugstrend entgegenzuwirken. Hervorgehoben wird, dass solche Kooperationen es Betrieben ermöglichen, ihre betriebliche Ausbildungsbeteiligung auch unter schwieriger gewordenen Rahmenbedingungen aufrechtzuerhalten (u. a. RAUNER 2003; ESSER 2015; JOSUPEIT 2016).

Folgt man dieser Argumentation, so lässt sich daraus folgende Überlegung ableiten: Allein ausbildungsberechtigte Betriebe, die mit Rahmenbedingungen konfrontiert sind, die ihre Ausbildungsbeteiligung gefährden, sollten öfter mit anderen Betrieben in der Ausbildung kooperieren als Betriebe, bei denen dies nicht der Fall ist.

Empirisch untersucht wurde ein solcher Zusammenhang bisher allerdings nicht. Mit dem Beitrag wird ein erster, explorativer Vorstoß in diese Richtung unternommen. Ausgehend von den referierten Forschungsbefunden wird dabei in Bezug auf die *Bedeutung betrieblicher Strukturmerkmale* angenommen, dass von einer zunehmenden Betriebsgröße, einem Betriebssitz in Ostdeutschland sowie von im Wertschöpfungsbereich unterhaltenen Kooperationen positive Effekte auf die Beteiligung allein ausbildungsgerechter Betriebe an zwischenbetrieblichen Ausbildungskooperationen ausgehen. Hinsichtlich der *Bedeutung von Rahmenbedingungen, die die Ausbildungsbeteiligung erschweren*, wird vermutet, dass verschiedene Bedingungen einen jeweils eigenständigen und von den Strukturmerkmalen unabhängigen förderlichen Einfluss darauf haben, dass sich allein ausbildungsberechtigte Betriebe an zwischenbetrieblichen Ausbildungskooperationen beteiligen.

3 Methodik

Um den Annahmen nachzugehen, werden Daten des RBS verwendet. Nachfolgend werden Datenquelle und -struktur, Stichprobe und Operationalisierungen sowie das Vorgehen bei der statistischen Datenanalyse näher beschrieben.



3.1 Datenquelle, Datenstruktur und Stichprobe

Für die Analysen werden Daten aus zwei Betriebsbefragungen miteinander verknüpft, die mit dem RBS durchgeführt wurden. Beim RBS handelt es sich um ein Access-Panel⁶ von rund 1.250 Betrieben aller Größen, Branchen und Regionen Deutschlands.⁷ Das Panel wurde 1994 vom BIBB aufgebaut; seither wurden wiederholt Aktualisierungen vorgenommen, um die Panelmortalität auszugleichen und im System hinterlegte betriebliche Strukturdaten gegebenenfalls anzupassen. Zuletzt fand eine umfangreiche Neuakquise im Jahr 2015 statt. Aufgenommen werden ausschließlich ausbildungsaktive Betriebe mit der Bereitschaft, sich ein bis zweimal im Jahr für Befragungen zu wechselnden Themen der beruflichen Bildung kontaktieren zu lassen.⁸

Trotz der Berücksichtigung von Betrieben unterschiedlicher Größe, Branche und regionaler Zugehörigkeit handelt es sich beim Panel des RBS um eine Stichprobe, die „nicht notwendigerweise repräsentativ für alle (Ausbildungs-)Betriebe in Deutschland“ ist (BIBB 2019, S. 3). Stattdessen ermöglicht sie Trendstudien, an denen sich – je nach Thema – i. d. R. 30 bis 40 Prozent der im Panel befindlichen Betriebe und damit deutlich höhere Anteile als bei vielen anderen Stichprobenerhebungen beteiligen.

Das RBS gestattet es, die Daten von Betrieben, die an mehreren Befragungen teilgenommen haben, über eine im System hinterlegte, anonymisierte ID miteinander zu verknüpfen. Über die ID können den Daten auch einige betriebliche Strukturmerkmale zugespielt werden, die im System hinterlegt sind. Für die hier in Rede stehenden Analysen wurden Daten von 256 Betrieben zusammengeführt, die sich sowohl an einer im Herbst 2018 als auch an einer im Frühjahr 2019 durchgeführten Befragung beteiligt hatten.^{9, 10} Die Herbstbefragung zielte darauf, Hinweise auf Stellenwert und Attraktivität der Berufsausbildung für Betriebe einzuholen. Ziel der Frühjahrsbefragung war es, Informationen über Verbreitung und Formen betrieblicher Zusammenarbeit im Wertschöpfungs- und Ausbildungsbereich zu gewinnen. Von den 256 Betrieben fallen 64,1 Prozent in die Gruppe der kleineren Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten, bei 35,9 Prozent handelt es sich um größere Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten. 78,1 Prozent der Betriebe haben ihren Standort im Westen, 21,9 Prozent im Osten Deutschlands.¹¹

6 Ein Access Panel beinhaltet einen Pool von Personen bzw. Betrieben, die sich bereit erklärt haben, an Befragungen teilzunehmen. Die Gruppe der Befragten bleibt also gleich, nicht jedoch die Themen- oder Fragestellungen.

7 Vgl. <https://www.bibb.de/rbs>

8 Die Befragungen erfolgen schriftlich-postalisch, seit einiger Zeit können die Fragebögen auch elektronisch zugeschickt, ausgefüllt und zurückgesandt werden. Der Umfang der Erhebungsbögen ist auf zwei DIN-A 4 Seiten begrenzt.

9 Wir bedanken uns an dieser Stelle herzlich beim Forschungsdatenzentrum des Bundesinstituts für Berufsbildung für die freundliche Unterstützung beim Matching der beiden Datensätze und der Bereitstellung von Grunddaten.

10 An der Befragung im Herbst 2018 beteiligten sich insgesamt 495 Betriebe, bei der Befragung im Frühjahr 2019 waren es 371 Betriebe.

11 Die strukturelle Zusammensetzung der Analysestichprobe weicht nur geringfügig von der Zusammensetzung des Panels wie auch der Betriebe ab, die sich insgesamt an der Herbst- bzw. Frühjahrsbefragung beteiligten.

3.2 Operationalisierung der abhängigen und unabhängigen Variablen

Abhängige Variable

Die abhängige Variable gibt an, ob sich ein Betrieb, der ohne Partner ausbilden könnte, an einer zwischenbetrieblichen Ausbildungskooperation beteiligt. Die abhängige Variable weist damit zwei Ausprägungen auf (ja/nein) und ist entsprechend binär codiert (1/0).

Die Variable wurde aus zwei im Frühjahr 2019 im Rahmen der RBS-Befragung zu betrieblichen Kooperationen erhobenen Angaben gebildet: Zum einen der Angabe zur Zusammenarbeit mit einem oder mehreren anderen Betrieben in der Ausbildung (ja/nein), zum anderen der Angabe zur alleinigen Ausbildungsberechtigung (ja/nein). Aufgrund der Fragestellung blieben Betriebe, die nicht allein ausbildungsberechtigt sind, gänzlich unberücksichtigt.¹² Für die damit verbleibenden 256 Betriebe wurde die abhängige Variable auf „1“ gesetzt, wenn die Frage zur zwischenbetrieblichen Zusammenarbeit in der Ausbildung bejaht wurde, anderenfalls wurde sie auf „0“ gesetzt.¹³

Unabhängige Variablen

Die Operationalisierung von Rahmenbedingungen, die die Beteiligung von Betrieben an der dualen Berufsausbildung gefährden könnten, erfolgt über zwölf Variablen (→ Übersicht 1), die aus der im Herbst 2018 zum Thema ‚Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung‘ durchgeführten RBS-Befragung entnommen und der abhängigen Variable für die 256 Betriebe zugespielt wurden. Jede der zwölf Variablen beschreibt einen möglichen Grund, aus welchem Betriebe sich aus der Ausbildung zurückziehen könnten. Vier dieser Gründe thematisieren Anlässe aus dem Bereich betrieblicher Entwicklungen, vier beziehen sich auf Aspekte der Kosten und Durchführung der Ausbildung und vier auf Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen. Die Zuordnung der Gründe zu den thematischen Bereichen orientiert sich weitgehend an der in der Herbstbefragung vorgenommenen Strukturierung, die ihrerseits die von MOHR/TROLTSCH/GERHARDS (2015, vgl. Abschnitt 2.1) vorgenommene Untergliederung aufgreift.

Zu jedem dieser Gründe wurden die Betriebe gefragt, ob es sich dabei aus ihrer Sicht um einen bedeutsamen Grund dafür handeln könnte, dass Betriebe ihre Ausbildungsaktivitäten einstellen. Verwendet wurde also ein indirektes bzw. projektives Frageformat. Ein projektives Frageformat, bei dem die Frage so konstruiert wird, dass eigenes Empfinden, Erleben oder Handeln einer anderen Person oder Gruppe zugeschrieben

12 Der Anteil der nur mit Partner ausbildungsberechtigter Betriebe lag bei knapp 3 Prozent.

13 Da im Folgenden nur noch allein ausbildungsberechtigte Betriebe betrachtet werden, wird auf den Zusatz verzichtet und im Interesse einer besseren Lesbarkeit nur noch von ‚Betrieben‘ gesprochen.

werden kann, eignet sich vor allem bei sensiblen Themen. Der Rückzug von Betrieben aus der Ausbildung kann aufgrund der von Gesellschaft, Politik wie auch der Wirtschaft selbst an Betriebe gerichteten Erwartung, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, als ein solches Thema angesehen werden. Bei solchen Themen erhöht ein projektives Frageformat nicht nur die Antwortbereitschaft, die Antworten bilden das tatsächliche Empfinden, Erleben oder Handeln des Befragten auch zuverlässiger ab als wenn direkt gefragt würde (u. a. HELM/STEINER 2008). Insofern lassen sich die zweistufig erhobenen Antworten der Betriebe zu den möglichen Rückzugsgründen („0“ = nein, ist kein bedeutsamer Grund, der zur Einstellung der Ausbildung führen könnte / „1“ = ja, ist ein bedeutsamer Grund, der zur Einstellung der Ausbildung führen könnte) als Abbild ihrer eigenen Situation ansehen.

Als weitere Variablen werden die betrieblichen Strukturmerkmale Betriebsgröße und Region mit jeweils zwei Ausprägungen einbezogen (→ Übersicht 1). Bei der Betriebsgröße wird zwischen kleineren Betrieben mit weniger und größeren Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten unterschieden. Die Region bezieht sich auf den Standort des Betriebes in Westdeutschland oder in Ostdeutschland (einschl. Berlin). Für beide Variablen wird auf Informationen zurückgegriffen, die im RBS-System hinterlegt sind. Eine dritte den betrieblichen Strukturmerkmalen zugerechnete Variable bildet ab, ob von den Betrieben im Wertschöpfungsbereich Kooperationen unterhalten werden. Die

Übersicht 1: Übersicht der unabhängigen Variablen

Betriebliche Strukturmerkmale		
Betriebsgröße	Betriebsstandort	Kooperation im Wertschöpfungsbereich
Potenzielle Gründe für Rückzug aus der Ausbildung		
Betriebsentwicklung		
– Keine Übernahmemöglichkeit mehr für Auszubildende		
– Unternehmenszentrale/-leitung will weniger oder gar nicht mehr ausbilden		
– Umstrukturierungsmaßnahmen im Betrieb		
– Wirtschaftliche Situation des Betriebs hat sich verschlechtert		
Kosten und Organisation der Ausbildung		
– Kosten für die Ausbildung sind gestiegen		
– Zu kosten- und zeitintensive Suche nach Auszubildenden		
– Auszubildende können nicht mehr so intensiv wie erforderlich betreut werden		
– Ausbildungsinhalte können nicht mehr vollständig vermittelt werden		
Besetzungsprobleme		
– Rückläufige Zahlen an Bewerbungen		
– Passungsprobleme durch vermehrt ungeeignete Bewerber		
– Vermehrt Abspringen von Bewerbern oder vorzeitige Vertragslösungen		
– Bedingungen im Ausbildungsberuf sind für Jugendliche unattraktiv		

Operationalisierung basiert auf den im Frühjahr 2019 erhobenen Angaben, inwieweit die Betriebe in einem oder mehreren von insgesamt sieben Kern- und Supportprozessen mit anderen Betrieben zusammenarbeiten. Die Variable wurde auf ‚0 = nein‘ gesetzt, wenn zu keinem dieser Prozesse Kooperationen bestehen und auf ‚1 = ja‘, wenn dies in mindestens einem Prozess der Fall ist.

Aus informativen Gründen und zum Zwecke der Ergebnisinterpretation werden noch Angaben zur Dauer des Bestehens und zur Finanzierung zwischenbetrieblicher Ausbildungskooperationen betrachtet. Die Angaben stammen ebenfalls aus der im Frühjahr 2019 durchgeführten RBS-Befragung.

3.3 Statistische Analyseschritte und -verfahren

Zunächst wird der Zusammenhang zwischen betrieblichen Strukturmerkmalen sowie Bedingungen, die die Ausbildungsbeteiligung erschweren, und der Beteiligung an zwischenbetrieblichen Ausbildungskooperationen deskriptiv-bivariat untersucht. Anschließend werden die Untersuchungen durch die Schätzung binärer logistischer Regressionsmodelle vertieft. Untersucht wird die Wahrscheinlichkeit, dass sich allein ausbildungsberechtigte Betriebe an Ausbildungskooperationen beteiligen.

Die Regressionen werden sukzessiv vorgenommen. In Modell 1 werden nur die betrieblichen Strukturmerkmale aufgenommen. Mit diesem Modell werden entsprechend die Annahmen zur Bedeutung von Strukturmerkmalen für die Beteiligung von allein berechtigten Betrieben an Ausbildungspartnerschaften untersucht. In die Modelle 2 bis 4 werden zusätzlich die Ausbildungsbeteiligung erschwerenden Bedingungen aufgenommen, und zwar schrittweise. Zuerst gehen die Bedingungen aus dem Bereich betrieblicher Entwicklungen in das Modell ein; diese werden anschließend um Bedingungen aus dem Bereich von Kosten und Durchführung der Ausbildung erweitert, die sodann ihrerseits um Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen ergänzt werden. Mit den Modellen 2 bis 4 wird untersucht, ob und welche ausbildungserschwerenden Bedingungen einen eigenständigen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit haben, dass sich Betriebe an Ausbildungspartnerschaften beteiligen, obwohl sie dies prinzipiell nicht müssten. Die sukzessive Aufnahme der Rückzugsgründe in die Regressionen dient dazu, die Stabilität von Effekten zu prüfen.¹⁴ Berichtet werden jeweils die durchschnittlichen Marginaleffekte (AME – Average Marginal Effects). Sie geben die durchschnittliche Veränderung in der Wahrscheinlichkeit (in Prozentpunkten) an, dass das interessierende Ereignis (hier: Beteiligung an zwischenbetrieblicher Kooperation) eintritt, wenn sich die abhängige Variable um eine Einheit ändert.

Ausgehend von den Ergebnissen der logistischen Regressionsanalyse werden abschließend noch Wahrscheinlichkeiten für ideale Typen allein ausbildungsberechtigter

14 Im Vorfeld der logistischen Regressionen wurden die Korrelationen zwischen den unabhängigen Variablen geprüft. Sie fallen gering bis mäßig aus, so dass Multikollinearitätseffekte weitgehend ausgeschlossen werden können.

Betriebe geschätzt, sich an Ausbildungspartnerschaften zu beteiligen. Dieser Schritt dient vor allem der Illustration und Konkretisierung der multivariaten Analysebefunde.¹⁵

4 Ergebnisse

4.1 Deskriptive Ergebnisse

Von den 256 allein ausbildungsberechtigten Betrieben in der Stichprobe beteiligen sich nach eigenen Angaben 41,0 Prozent an einer zwischenbetrieblichen Ausbildungskooperation (→ Tabelle 1). Bei 16,2 Prozent davon besteht die Ausbildungskooperation seit weniger als fünf Jahren, gut doppelt so viele (34,3 %) kooperieren zwischen fünf und zehn Jahren mit anderen Betrieben in Ausbildungsangelegenheiten, 44,8 Prozent seit mehr als zehn Jahren. Die restlichen Betriebe (4,9 %) unterhalten Ausbildungskooperationen von unterschiedlicher Dauer oder konnten hierzu keine Angabe machen. Finanzielle Fördermittel erhält mit 12,3 Prozent nur ein kleiner Teil der in der Ausbildung kooperierenden Betriebe. Von den meisten Betrieben (80,2 %) wird die Ausbildungskooperation folglich eigenfinanziert. 7,5 Prozent der Betriebe waren sich in dieser Frage unsicher oder nicht zu einer Antwort bereit.

Die Beteiligung an zwischenbetrieblichen Ausbildungskooperationen fällt je nach Betriebsgröße unterschiedlich aus (→ Tabelle 1). Während von den größeren Betrieben mit 64,1 Prozent die Mehrheit in Ausbildungskooperationen eingebunden ist, fällt der Anteil bei kleineren Betrieben mit 28,0 Prozent deutlich geringer aus. Regionale Unterschiede zeigen sich nicht. In Ost- und Westdeutschland arbeiten jeweils vier von zehn Betrieben mit anderen in der Ausbildung zusammen. Danach differenziert, ob Betriebe Kooperationen im Wertschöpfungsbereich unterhalten, zeigen sich gewisse Unterschiede. Erwartungsgemäß fällt der Anteil der in der Ausbildung kooperierenden Betriebe höher aus, wenn auch im Wertschöpfungsbereich kooperiert wird. In den bivariaten Analysen ließ sich dieser Unterschied jedoch nicht statistisch absichern.

In Bezug auf die Rahmenbedingungen zeigen die deskriptiven Auswertungen nahezu durchgängig, dass ihr Vorliegen mit einer überzufällig erhöhten kooperativen Ausbildungsaktivität einhergeht. Nur wenn die Ausbildungskosten gestiegen sind und wenn in wenig attraktiven Berufen ausgebildet wird, lässt sich das nicht beobachten. Bei allen anderen Bedingungen arbeitet von den davon betroffenen Betrieben ein um 13,5 bis 24,6 Prozentpunkte höherer Anteil in der Ausbildung mit anderen Betrieben zusammen als von den nicht davon betroffenen Betrieben.

Die deskriptiv-bivariaten Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Beteiligung von allein ausbildungsberechtigten Betrieben an zwischenbetrieblichen Ausbildungskoope-

15 Alle Analysen wurden mit dem Statistikprogramm Stata, Version 15.1, unter zusätzlicher Installation von Package SPost 13 (Stata postestimation commands for version 13; vgl. LONG/FREESE 2014, S. 11 ff.) durchgeführt.

Tab. 1: Potenziell zum Rückzug aus der Ausbildung führende Bedingungen und zwischenbetriebliche Ausbildungskooperationen (Mehrfachnennungen bei den Bedingungen möglich; Gesamt Spaltenprozent, ansonsten Zeilenprozent)

Betriebliche Strukturmerkmale		Zwischenbetriebliche Ausbildungskooperation		Gesamt
		nein	ja	
Betriebsgröße***	kleiner	72,0	28,0	64,1
	größer	35,9	64,1	35,9
Region	West	59,0	41,0	78,1
	Ost	58,9	41,1	21,9
Zwischenbetriebliche Kooperation im Wertschöpfungsbereich	nein	66,0	34,0	20,7
	ja	57,1	42,9	79,3
Potenzielle Rückzugsgründe aus der Ausbildung				
Betriebsentwicklung				
Keine Übernahmemöglichkeit mehr für Auszubildende**	nein	63,5	36,5	69,5
	ja	48,7	51,3	30,5
Unternehmenszentrale/-leitung will weniger oder gar nicht mehr ausbilden**	nein	62,4	37,6	82,0
	ja	43,5	56,5	18,0
Umstrukturierungsmaßnahmen im Betrieb***	nein	64,6	35,4	76,2
	ja	41,0	60,0	23,8
Wirtschaftliche Situation des Betriebs hat sich verschlechtert**	nein	64,5	35,5	64,8
	ja	48,9	51,1	35,2
Kosten und Organisation der Ausbildung				
Kosten für die Ausbildung sind gestiegen	nein	55,9	44,1	53,1
	ja	62,5	37,5	46,9
Zu kosten- und zeitintensive Suche nach Auszubildenden**	nein	65,2	34,8	53,9
	ja	51,7	48,3	46,1
Auszubildende können nicht mehr so intensiv wie erforderlich betreut werden**	nein	64,6	35,4	64,1
	ja	48,9	51,1	35,9
Ausbildungsinhalte können nicht mehr vollständig vermittelt werden***	nein	63,5	36,5	79,3
	ja	41,5	58,5	20,7
Besetzungsprobleme				
Rückläufige Zahlen an Bewerbungen**	nein	69,7	30,3	29,7
	ja	54,4	45,6	70,3
Passungsprobleme durch vermehrt ungeeignete Bewerber**	nein	69,7	30,3	25,8
	ja	55,3	44,7	74,2
Vermehrt Abspringen von Bewerbern oder vorzeitige Vertragslösungen**	nein	64,6	35,4	61,7
	ja	50,0	50,0	38,3
Bedingungen im Ausbildungsberuf sind für Jugendliche unattraktiv	nein	57,3	42,7	64,1
	ja	61,9	38,1	35,9
Gesamt		59,0	41,0	100,0
χ^2 -Test: * $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$				

Quelle: Referenz-Betriebs-System des Bundesinstituts für Berufsbildung, Befragung 41 und 42; N = 256; eigene Berechnungen

rationen wie vermutet mit Strukturmerkmalen sowie damit zusammenhängt, ob Betriebe von Bedingungen betroffen sind, die ihre Ausbildungsbeteiligung auf den Prüfstein stellen. Ob und welche dieser Zusammenhänge auch unter Kontrolle jeweils aller anderen Variablen bestehen, wird nachfolgend durch multivariate Auswertungen geprüft.

4.2 Multivariate Ergebnisse

Tabelle 2 enthält die Ergebnisse der schrittweise aufeinander aufbauenden binären logistischen Regressionsanalysen. Modell 1 berücksichtigt nur betriebliche Strukturmerkmale und untersucht ihren Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein allein ausbildungsberechtigter Betrieb gemeinsam mit betrieblichen Partnern ausbildet. Mit den weiteren Modellen wird untersucht, ob und welche der für die betriebliche Ausbildungsbeteiligung problematischen Bedingungen die Wahrscheinlichkeit kooperativer Ausbildungsaktivität unter Kontrolle der Strukturmerkmale beeinflussen, also eigenständig von Bedeutung sind.

Für die Betriebsgröße zeigt sich über alle geschätzten Modelle hinweg ein positiver und hochsignifikanter Effekt. Werden nur betriebliche Strukturmerkmale berücksichtigt, liegt die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, in der Ausbildung zu kooperieren, bei größeren Betrieben um 37,3 Prozentpunkte höher als bei kleineren Betrieben (Modell 1). Durch die Aufnahme ausbildungserschwerender Bedingungen verringert sich der Effekt der Betriebsgröße allerdings (auf 28,1 Prozentpunkte in Modell 4), was die Bedeutung solcher Bedingungen für das Kooperationsverhalten in der Ausbildung unterstreicht. Gleichwohl bestätigt sich in allen vier Modellen die Annahme, dass sich größere Betriebe eher als kleinere Betriebe an zwischenbetrieblichen Ausbildungskooperationen beteiligen.

Anders als angenommen findet sich kein regionaler Effekt. Dieses Ergebnis deutete sich bereits in den deskriptiven Analysen an. Auch in den multivariaten Analysen zeigen sich für Betriebe mit Sitz in Ost- und Westdeutschland keine unterschiedlichen Wahrscheinlichkeiten für die Beteiligung an Ausbildungskooperationen. Das könnte darauf zurückgehen, dass hier ausschließlich allein ausbildungsberechtigte Betriebe betrachtet werden, wohingegen sich die in der Literatur berichteten Unterschiede zwischen Ost und West oft auf Untersuchungen stützen, die begleitend zu Programmen durchgeführt wurden, die auf die Förderung von Verbünden allein nicht ausbildungsfähiger Betriebe zielten.

Der deskriptiv nicht abzusichernde Einfluss bestehender Kooperationen im Wertschöpfungsbereich erweist sich multivariat als bedeutsam für die betriebliche Beteiligung an Ausbildungskooperationen. Anzunehmen ist, dass der Effekt durch die Kontrolle der Betriebsgröße zutage treten konnte. Der Effekt zeigt sich zudem stabil über alle geschätzten Modelle und tritt auch in der erwarteten Richtung auf. Damit bestätigt sich die Annahme, dass unterhaltene Kooperationen im Wertschöpfungsbereich die Wahrscheinlichkeit für Kooperationen im Ausbildungsbereich erhöhen. Durchschnittlich erhöht sich die Wahrscheinlichkeit unter diesen Bedingungen um 15 Prozentpunkte (Modell 4).

Tab. 2: Logistische Regressionsmodelle zur Beteiligung von Betrieben an Ausbildungskooperationen (Average Marginal Effects, AME's)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4					
	change	von zu	change	von zu	change	von zu	change	von zu				
Strukturmerkmale (Kontrollvariablen)												
Betriebsgröße (von kleiner zu größer)	.373***	.277	.650	.332***	.292	.624	.305***	.302	.608	.281***	.310	.591
Region (von West zu Ost)	.017	.407	.423	.022	.405	.427	.009	.408	.417	.008	.408	.417
Zwischenbetriebliche Kooperation im Wertschöpfungsbe- reich (von nein zu ja)	.130**	.308	.438	.129**	.308	.437	.150**	.293	.443	.150**	.293	.443
Potenzielle Rückzugsgründe aus der Ausbildung												
Betriebsentwicklung												
Keine Übernahmemöglichkeit mehr für Auszubildende (von nein zu ja)				-.025	.418	.393	-.030	.419	.390	-.041	.423	.382
Unternehmenszentrale /-leitung will weniger oder nicht mehr ausbilden (von nein zu ja)				.123	.389	.512	.107	.392	.499	.122	.389	.511
Umstrukturierungsmaßnahmen im Betrieb (von nein zu ja)				.119	.382	.501	.109	.385	.494	.122*	.382	.504
wirtschaftliche Situation des Betriebes hat sich verschlechtert (von nein zu ja)				.085	.381	.466	.063	.389	.452	.066	.388	.454
Kosten und Organisation der Ausbildung												
Kosten für die Ausbildung gestiegen (von nein zu ja)							-.060	.438	.379	-.071	.444	.373
zu kosten- und zeitintensive Suche nach geeigneten Auszubildenden (von nein zu ja)							.047	.388	.436	.000	.410	.410
Auszubildende können nicht mehr so intensiv wie erforderlich betreut werden (von nein zu ja)							.088	.380	.468	.073	.385	.458
Ausbildungsinhalte können nicht mehr vollständig vermittelt werden (von nein zu ja)							.074	.395	.469	.071	.396	.467

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	change von zu	change von zu	change von zu	change von zu
Besetzungsprobleme				
rückläufige Zahlen an Bewerbungen (nein zu ja)				.145** .307 .452
Passungsprobleme durch vermehrt ungeeignete Bewerber (nein zu ja)				.100 .336 .435
vermehrt Abspringen von Bewerbern od. vorzeitige Vertragslösungen (nein zu ja)				.074 .381 .456
Bedingungen im Ausbildungsberuf sind für Jugendliche unattraktiv (nein zu ja)				-.039 .424 .385
Beobachtungen	256	256	256	256
R ² (Nagelkerke)	.174	.214	.241	.282
AIC	319.149	318.377	320.192	318.436
BIC	333.329	346.738	362.734	375.159

Anmerkung: Die in der Spalte „change“ ausgewiesenen Werte geben die AME's wider. Die AME's geben an, wie sich bei der kleinsten (marginalen) Änderung in einer unabhängigen Variable (z. B. vom kleineren zu größeren Betrieben) die Wahrscheinlichkeit in Prozentpunkten verändert, dass ein Betrieb sich an Ausbildungskooperationen beteiligt. Die Spalten „von“ und „zu“ geben an, von welcher zu welcher Wahrscheinlichkeit die Änderung im Mittel erfolgt.

* p < .10; ** p < .05; *** p < .01

Quelle: Referenz-Betriebs-System des Bundesinstituts für Berufsbildung, Befragung 41 und 42; N = 256; eigene Berechnungen.

Während die deskriptiven Analysen darauf hindeuteten, dass von verschiedenen ausbildungserschwerenden Bedingungen Impulse für zwischenbetriebliche Ausbildungskooperationen ausgehen, zeigt sich unter den in den multivariaten Modellen erfolgenden Kontrollen, dass nur von wenigen Ausbildungserschwernissen eigenständige Effekte ausgehen. Diese treten aber in der vermuteten Weise auf. So erhöhen betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen die Wahrscheinlichkeit für kooperative Ausbildungsaktivitäten um durchschnittlich 12,2 Prozentpunkte (Modell 4). Und Betriebe, die aufgrund rückläufiger Bewerberzahlen Schwierigkeiten haben, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen, beteiligen sich – unter ansonsten gleichen Gegebenheiten – mit einer um 14,5 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit an Ausbildungskooperationen als Betriebe, die diese Schwierigkeiten nicht haben (ebenfalls Modell 4).

4.3 Wahrscheinlichkeiten von Ausbildungskooperationen für ‚Ideale Typen‘

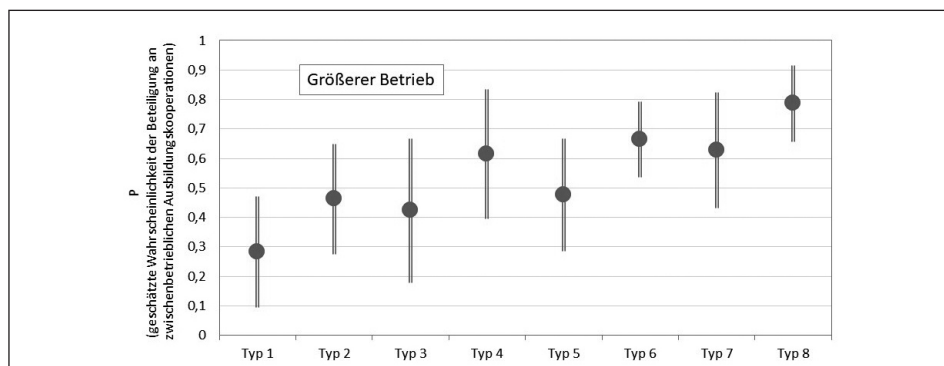
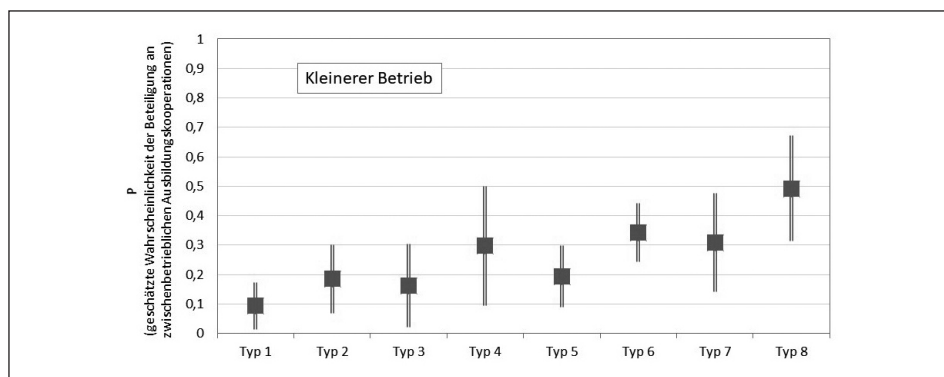
Was bedeuten nun die Ergebnisse aus den Regressionsanalysen? Um das zu illustrieren, wurden für Betriebe mit bestimmten, theoretisch angenommenen Merkmalsausprägungen im Sinne ‚Idealer Typen‘ die Wahrscheinlichkeiten geschätzt, sich an einer Ausbildungskooperation zu beteiligen. Die Schätzungen wurden basierend auf Modell 4 vorgenommen. Konkret bedeutet das, dass die Ausprägungen der vier Variablen variiert wurden, die sich in diesem Modell – und damit unter Berücksichtigung aller hier betrachteten potenziellen Einflussgrößen – als bedeutsam für die Beteiligung von Betrieben an Ausbildungskooperationen gezeigt haben. Alle anderen Variablen, also all jene, für die in Modell 4 kein Zusammenhang mit der betrieblichen Beteiligung an Ausbildungskooperationen gefunden wurde, wurden hingegen konstant gehalten. Die für die unterschiedlichen Konstellationen (Typen) der vier relevanten Einflussgrößen geschätzten Wahrscheinlichkeiten sind in Abbildung 1 veranschaulicht, im oberen Teil für kleinere Betriebe, im unteren Teil für größere Betriebe. Die Markierungen (Punkte, Quadrate) entsprechen der geschätzten Wahrscheinlichkeit. Sie kann zwischen 0 und 1 variieren. Je ‚weiter oben‘ sich eine Markierung im Diagramm befindet, desto stärker erhöht die betreffende Merkmalskonstellation die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe kooperativ ausbilden. Die senkrechten Linien weisen das 95 %-Konfidenzintervall der geschätzten Wahrscheinlichkeit aus. Je ‚kürzer‘ die Linie ist, desto präziser ist der Schätzwert. Die Differenzierung nach Betriebsgröße wurde gewählt, um zu illustrieren, inwieweit sich gleiche Merkmalskombinationen bei kleineren und größeren Betrieben gleich oder unterschiedlich stark auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, Ausbildungskooperationen einzugehen.¹⁶ Insgesamt ist bei der Interpretation der geschätzten Wahrscheinlichkeiten aber zu beachten, dass „predictions we make about ideal types are predictions about a hypothetical observation, not predictions about a subgroup“ (LONG / FREESE 2014, S. 272).

16 Prinzipiell hätte auch jede der drei anderen Variablen zur Differenzierung herangezogen werden können.

This material is under copyright. Any use outside of the narrow boundaries of copyright law is illegal and may be prosecuted.

This applies in particular to copies, translations, microfilming as well as storage and processing in electronic systems.

© Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2021



Typ	Wirtschaftskooperation wird unterhalten	Ausbildungerschwerende Rahmenbedingung	
		Bewerberrückgang	Umstrukturierung
1	nein	Nein	nein
2	nein	Ja	nein
3	nein	Nein	ja
4	nein	Ja	ja
5	ja	Nein	nein
6	ja	Ja	nein
7	ja	Nein	ja
8	ja	Ja	ja

Anmerkungen: Schätzungen auf Basis von Modell 4 (Tabelle 3); dargestellt sind die geschätzte Wahrscheinlichkeit mit 95 %-Konfidenzintervall

Quelle: Referenz-Betriebs-System des Bundesinstituts für Berufsbildung, Befragung 41 und 42; N = 256; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Abb. 1: Geschätzte Wahrscheinlichkeiten einer Beteiligung an zwischenbetrieblichen Ausbildungskooperationen für hypothetische vorfindbare Betriebe („Ideale Typen“)

Zunächst einmal zeigt sich entsprechend den Ergebnissen aus Modell 4, dass die Wahrscheinlichkeit für Ausbildungskooperationen bei einem größeren Betrieb durchweg höher liegt als bei einem kleineren. Die Unterschiede fallen aber je nach Ausprägung weiterer Merkmale unterschiedlich groß aus. Ferner zeigt sich, dass die unterschiedlichen Merkmalskonstellationen von der Tendenz her bei kleineren wie bei größeren Betrieben gleiche Effekte auf die Wahrscheinlichkeit haben, zwischenbetriebliche Ausbildungskooperationen zu unterhalten. Vor allem wenn Umstrukturierungen und rückläufige Bewerberzahlen gleichzeitig die betriebliche Ausbildungsbeteiligung herausfordern, steigt die Wahrscheinlichkeit, in der Ausbildung zu kooperieren, deutlich an (Typ 4); bei kleineren Betrieben von neun Prozent (Typ 1) auf 30 Prozent, bei größeren Betrieben von 28 Prozent (Typ 1) auf 61 Prozent. Dieser Effekt verstärkt sich noch, wenn Kooperationen im Wertschöpfungsbereich bestehen (Typ 8). Bei einem kleineren Betrieb liegt die Wahrscheinlichkeit für Ausbildungskooperationen dann bei 50 Prozent, bei einem größeren sogar bei 76 Prozent. Die Wahrscheinlichkeit liegt damit bei einem kleineren Betrieb um 40 Prozentpunkte und bei einem größeren Betrieb um 50 Prozentpunkte höher als unter der Annahme, dass keine Wirtschaftskooperation besteht und der Betrieb weder rückläufige Bewerbungszahlen noch Umstrukturierungen als Ausbildungshemmnisse sieht (Typ 1).

5 Zusammenfassung und Einordnung der Ergebnisse

Die duale Berufsausbildung ist in Deutschland ein wichtiges Element zur Sicherung der Fachkräftebasis. Insofern erscheint es paradox, dass sich zahlreiche Betriebe teilweise oder gänzlich aus der Ausbildung zurückziehen, obwohl gleichzeitig ein hoher Bedarf an Fachkräften besteht.

Erklärungen für den Rückzug konnten unter anderem in gestiegenen Ausbildungskosten, Einschnitten bei den personellen und materiellen Ausbildungsressourcen, nachlassender Attraktivität dualer Ausbildungen bei Jugendlichen, zunehmenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie betrieblichen Umstrukturierungsprozessen gefunden werden (MOHR/GERHARDS/TROLTSCH 2015). Zu den Möglichkeiten, diesen Herausforderungen zu begegnen, werden aktuell Zusammenschlüsse von Betrieben zu Ausbildungskooperationen gezählt (u. a. ESSER 2017). Bildungspolitisch wird zwar seit Längerem betont, dass in der Bündelung betrieblicher Ressourcen, Kapazitäten und Kompetenzen Potenziale liegen, die Qualität, Attraktivität und Effizienz der betrieblichen Ausbildung zu optimieren (u. a. HENSGE/MEYER 1989; RAUNER 2003). Diese Vorteile wurden bislang jedoch vorrangig in Zeiten mit hohen Zahlen ausbildungsloser Jugendlicher gegenüber alleine nicht ausbildungsberechtigten Betrieben zur Geltung gebracht, um sie dafür zu gewinnen, im Verbund neue Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen (u. a. MEYER/SCHWIEDRZIK 1984). Neu ist hingegen, zwischenbetriebliche Ausbildungskooperationen als Konzept zu sehen, die Ausbildungsbeteiligung bereits ausbildender und alleine hierzu berechtigter Betriebe unter schwierigen Rahmenbedingungen aufrechtzuerhalten (ESSER 2017; BAHL et al. 2019). Untersucht wurde bislang allerdings

noch nicht, inwieweit Betriebe, die prinzipiell alleine ausbilden könnten, überhaupt mit anderen kooperieren und ob dafür von Bedingungen Impulse ausgehen, die das Aufrechterhalten der (alleinigen) Ausbildungsaktivität erschweren.

Der Beitrag hat diese offenen Fragen aufgegriffen und erste Antworten über die Analyse von Daten aus zwei Betriebsbefragungen gesucht. Die Ergebnisse zeigen, dass mit 41 Prozent ein unerwartet hoher Anteil der Betriebe trotz alleiniger Berechtigung mit einem oder mehreren anderen Betrieben in der Ausbildung zusammenarbeitet. Überraschend ist dieser Befund insofern, als kooperative Ausbildungsformen – auch wenn in Deutschland statistische Erfassungen fehlen – eher als eine Randerscheinung angesehen werden (u. a. LEEMANN/IMDORF 2015; BAHL et al. 2019). Ferner zeigte sich, dass hohe Anteile der Betriebe die veränderte Lage am Ausbildungsmarkt, gestiegene finanzielle und organisatorische Ausbildungsaufwendungen sowie betriebliche Veränderungen als Prüfstein ihrer Ausbildungsbeteiligung wahrnehmen.

Während die bivariaten Auswertungen vermuten ließen, dass von fast allen diesen Herausforderungen Impulse für Ausbildungskooperationen ausgehen, klärte sich das Bild durch die multivariaten Analysen. Bei diesen kristallisierten sich zwei Bedingungen als bedeutsame Treiber heraus, und zwar zum einen betriebliche Umstrukturierungen und zum anderen geringer werdende Bewerberzahlen. Sie vergrößern jede für sich die Wahrscheinlichkeit, dass sich Betriebe in der Ausbildung zusammenschließen, besonders aber ihr Zusammentreffen forciert die Kooperationswahrscheinlichkeit. Dieses fällt bei kleineren Betrieben, bei denen die Wahrscheinlichkeit für ein Zusammenwirken in der Ausbildung ohnehin nur verhalten gegeben ist, allerdings geringer aus als bei größeren Betrieben.

Wie lassen sich die Ergebnisse einordnen und was kann auch ihnen abgeleitet werden? Der hohe Anteil freiwillig in der Ausbildung kooperierender RBS-Betriebe entspricht Ergebnissen einer früheren BIBB-Befragung zu dieser Thematik (BIBB 1999). Dabei ist allerdings in Rechnung zu stellen, dass beide Erhebungen mit dem gleichen Instrument, dem RBS, durchgeführt wurden und damit bei einer Stichprobe, deren Stärke weniger in ihrer Repräsentativität als in der hohen Teilnahmebereitschaft der Betriebe liegt. Nicht auszuschließen ist, dass mit dieser Stichprobenkonzeption gewisse Selbstselektionseffekte einhergehen. Darauf deutet zumindest der Umstand hin, dass die Beteiligung zwischen den einzelnen und zu jeweils spezifischen Themen durchgeführten Befragungen erkennbar schwanken. Dafür spricht auch, dass bei einer erst kürzlich durchgeführten, repräsentativen Betriebsbefragung (ECKELT et al. 2020) der Anteil der im Verbund ausbildenden Betriebe deutlich geringer ausfiel als in der hier verwendeten RBS-Befragung. Ähnliches trifft auf die mit dem RBS und anderen Befragungen erzielten Ergebnisse zur Gruppe der Betriebe zu, die mit Bedingungen konfrontiert sind, die ihre Ausbildungsbeteiligung infrage stellen (BIBB 2019; MOHR/TROLTSCH/GERHARDS 2015).

Die hier vorgestellten Ergebnisse sind daher nicht im Sinne verallgemeinerbarer Befunde zu interpretieren. Vielmehr liegt ihr Wert darin, sich der Frage nach Zusammenhängen zwischen schwierigen Ausbildungsbedingungen und der Beteiligung von Betrieben an Ausbildungskooperationen empirisch anzunähern sowie Annahmen und Ansatzpunkte für weitere Untersuchungen der Fragestellung zu generieren.

So liefern die Befunde erste wichtige Hinweise darauf, dass schwieriger werdende Ausbildungsbedingungen für Betriebe ein Impulsgeber zu sein scheinen, Ausbildungskooperationen einzugehen. Für Betriebe scheint damit in der Bündelung von Ressourcen durchaus Potenzial zu liegen, widrigen Bedingungen zum Trotz die Ausbildungsbeteiligung aufrechtzuerhalten. Dass mit betrieblichen Umstrukturierungen und rückläufigen Bewerberzahlen nur zwei der hier betrachteten Bedingungen die Wahrscheinlichkeit für Ausbildungskooperationen erhöhen, kann zum einen darauf hindeuten, dass Betriebe diese Ausbildungsform nicht im gleichen Maße wie der bildungspolitische Diskurs (u. a. HENSCH/MEYER 1989; RAUNER 2003; ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG 2019) als breit aufgestellte Lösungsstrategie ansehen. Eine andere Erklärung kann darin gesucht werden, dass zahlreiche Betriebe nach wie vor nicht um die Möglichkeit von Ausbildungsverbünden wissen. Einer aktuellen Betriebsbefragung zufolge trifft das auf 45 Prozent der Ausbildungsbetriebe zu, wobei der Anteil umso größer ist, je kleiner die Betriebe sind (ECKELT et al. 2020, S. 34 ff.). Schließlich kann auch der Zeitpunkt, zu dem Betriebe sich Ausbildungskooperationen angeschlossen haben, zur Erklärung der hier gewonnenen Befunde beitragen. Bei vielen Betrieben des genutzten Samples bestehen die Ausbildungskooperationen bereits seit einer recht langen Zeit. Viele der hier betrachteten Rahmenbedingungen haben sich jedoch erst in jüngerer Zeit in einer Weise verändert, die es Betrieben schwerer macht, ihre Ausbildungsbeteiligung aufrechtzuerhalten. Aufgrund der geringen Fallzahlen wurde in der vorgestellten Studie davon abgesehen, eine nach Bestehensdauer der Ausbildungskooperation differenzierende Analyse vorzunehmen. Es wäre daher wünschenswert, in weiteren Forschungsarbeiten den Fokus auf Betriebe zu legen, die erst kürzlich Ausbildungskooperationen aufgenommen haben bzw. von der einzelbetrieblichen zu dieser Ausbildungsform übergegangen sind. Dadurch ließe sich die Frage nach der Bedeutung, die ausbildungerschwerende Rahmenbedingungen für die Beteiligung von Betrieben an Ausbildungskooperationen haben, weiter abklären.

Anknüpfungspunkte eröffnet auch der Befund, dass gleiche Herausforderungen die Wahrscheinlichkeit zur Ausbildungskooperation bei kleineren Betrieben schwächer ansteigen lassen als bei größeren Betrieben. Das legt zunächst einmal nahe, dass bei kleineren Betrieben die Gefahr größer ist als bei größeren Betrieben, sie bei herausfordernden Rahmenbedingungen als Ausbildungsbetriebe zu verlieren. Insofern erscheint es durchaus adäquat, mit dem aktuellen Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“¹⁷ kleine und mittleren Betriebe zu adressieren, die durch die Corona-Pandemie in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind, und zu versuchen, sie unter anderem durch die Förderung von Ausbildungsverbünden in der Ausbildung zu halten. Darüber hinaus deutet der Befund aber auch darauf hin, dass die für die Anbahnung und Umsetzung von Ausbildungskooperationen erforderlichen Ressourcen (RASKOPP 2002; DRINKHUT/SCHLOTTAU 2003; BAHL et al. 2019) für kleinere Betriebe eine Hürde darstellen. Anders als größere Betriebe verfügen sie in der Regel nicht über eine Personal-, geschweige denn eine Ausbildungsabteilung, deren Mitarbeiter die organisatorischen

17 Vgl. Fußnote 1

Aufgaben einer Ausbildungskooperation wahrnehmen könnten. Das führt zu der Annahme, dass Ausbildungskooperationen gerade für kleinere Betriebe nur dann ein Weg sind, ihre Ausbildungsbeteiligung trotz erschwerter und durch die Corona-Pandemie noch schwieriger gewordenen Bedingungen aufrechtzuerhalten, wenn sie durch organisatorische Unterstützungsmaßnahmen flankiert werden. In welchem Umfang es dadurch tatsächlich gelingen könnte, Betriebe in der Ausbildung zu halten, bedarf allerdings weiterer Untersuchungen.

Quellen

- ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG: Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019–2021. Berlin 2019 – URL: https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2019-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG 2019–2021: Gemeinsame Erklärung der Allianz für Aus- und Weiterbildung: Gemeinsam den aktuellen Herausforderungen durch die Corona-Krise auf dem Ausbildungsmarkt begegnen – gemeinsam den Ausbildungsmarkt stabilisieren. o. O., o. J. – URL: https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2019-2021-neu.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- BAHL, A. et al.: Betriebliche Ausbildungspartnerschaften – Strukturen, Potentiale und Risiken für KMU. Zwischenbericht zum BIBB-Forschungsprojekt 2.2.308. Bonn 2019 – URL: https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/zw_22308.pdf
- BEICHT, U. / WALDEN, G. / HERGET, H.: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Bielefeld 2004
- BERGER, K. / BRAUN, U. / DRINKHUT, V. / SCHÖNGEN, K.: Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung. Ausbildungsplatzprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen. Bielefeld 2007
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Die betriebliche Sicht auf Berufsausbildung und Fachkräftegewinnung. Referenz Betriebs System Information Nr. 41. Bonn 2019 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/RBS_Info_41.pdf
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): Zusammenarbeit bei der Berufsausbildung. Referenz Betriebs System Information Nr. 15. Bonn 1999 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/RBS_Info_15_zu_RBS_11_Teil_2.pdf
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Ausbildungsverbund – eine Chance für mehr und bessere Ausbildungsplätze. Beilage zur Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 12 (1983) 2, S. 2/1–2/4
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen. Band 2: Gestaltung von Ausbildungsverbünden. Bonn 2003
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Verbundausbildung – vier Modelle für die Zukunft. Jobstarter Praxis – Band 6. Bonn 2011
- DEHNBOSTEL, P.: Bilanz und Perspektiven der Lernortforschung in der beruflichen Bildung. Zeitschrift für Pädagogik 48 (2002) 3, S. 356–377
- DEUTSCHER BUNDESTAG: Digitalisierung der Ausbildung im Betrieb. Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt/Anhörung – 02.03.2020 (hib 234/2020) – URL: <https://www.bundestag.de/presse/hib/684840-684840>
- DIONISIUS, R. / ILLIGER, A.: Trends ins Studium und in die duale Berufsausbildung unter Berücksichtigung ausgewählter Einflussfaktoren. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 187. Bonn 2017

- DRECHSEL, K.: Verbundausbildung/Ausbildungsverbund. In: PAHL, J.-P. / UHE, E. (Hrsg.): *Betrifft: berufsbildung. Begriffe von A bis Z für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*. Seelze/Velber (1998), S. 158
- DRINKHUT, V. / SCHLOTTAU, W.: Förderung von Ausbildungsverbünden: Anschub zu mehr und besseren Ausbildungsplätzen? In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): *Verbundausbildung. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB*. Bonn 2003, S. 21–38
- EBBINGHAUS, M.: Gibt es für Betriebe (k)eine Alternative zur eigenen Ausbildung? Ergebnisse einer Befragung von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben zu zehn dualen Ausbildungsberufen. BIBB-Fachbeiträge im Internet. Bonn 2018 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8925>
- EBBINGHAUS, M. et al.: Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels. Erste Ergebnisse aus Betriebsinterviews. Bonn 2013 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_22-0067_Rekrutierung_vonAuszubildenden_Berichte_aus_den_Interviews_201307.pdf
- EBBINGHAUS, M. et al.: Betriebliche Ausbildungspartnerschaften kleiner und mittlerer Betriebe. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung. BIBB-Fachbeiträge im Internet. Bonn 2017 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8553>
- EBERHARD, V. / MATTHES, S. / ULRICH, J. G.: The need for social approval and the choice of gender-typed occupations. *Comparative Social Research* 31(2015), S. 205–235
- ECKELT, M. et al.: Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe. Bonn 2020 – URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185170>
- ESSER, F. H.: Berufesystem. Berufliche Bildung stärken. Position 3/2017, S. 10–11
- FRANZ, W. / SOSKICE, D.: The German Apprenticeship System. In: BUTTLER, F. / FRANZ, W. / SCHETTKAT, R. / SOSKICE, D.: *Institutional Frameworks and Labour Market Performance. Comparative Views on the U.S. and German Economies*. London, New York 1995, S. 208–234
- GEORG et al.: *Kleines berufspädagogisches Lexikon*. 7. Auflage. Bielefeld 1991
- GERHARDS, C. / MOHR, S.: Verengung des Spektrums an Ausbildungsberufen als betriebliche Reaktion auf Schwierigkeiten in regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmärkten. 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. 133–150
- GRANATO, M. / MILDE, B. / ULRICH, J. G.: Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. Eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf 2018 – URL: http://fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-VSP-08-Ulrich-A1-komplett-web.pdf
- HELM, R. / STEINER, M.: Präferenzmessung. Methodengestützte Entwicklung zielgruppenspezifischer Produktinnovationen. Stuttgart 2008
- HENSKE, K. / MEYER, K.: Arbeitsteilige Ausbildung im Verbund mehrerer Betriebe. Fallanalytische Aufarbeitung der betrieblichen Verbundpraxis. Berlin/Bonn 1989
- INNOVATIVE BERUFSBILDUNG 2010 (IBB 2010) (Hrsg.): *Ausbildungspartnerschaften und -verbünde (2002–2007). Eine Bilanz*. Bremen 2007
- JOSUPEIT, K.: Berufsausbildung im Verbund von Unternehmen als Qualitätsargument. In: SCHRÖDER, F. (Hrsg.): *Unternehmensstrategie Ausbildungsqualität. Berliner Initiativen für kleine und mittlere Unternehmen in einem sich wandelnden Arbeitsmarkt*. Bielefeld 2016, S. 133–144
- KAU, W. et al.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Großbetrieben. Bielefeld 1997

- KÖNIG, C.: Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Nürnberg 2020. – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_iab-expertise_2020.pdf
- KUDA, E. et al. (Hrsg.): Akademisierung der Arbeitswelt? Zur Zukunft der beruflichen Bildung. Hamburg 2012
- LEEMANN, R. J. / IMDORF, C.: Cooperative VET in Training Networks: Analysing the Free-Rider Problem in a Sociology-of-Conventions Perspective. *International Journal for Research in Vocational Education and Training* 2(2015)4, S. 284–305
- LINDLEY, R. M.: The Demand for Apprentice Recruits by the Engineering Industry, 1951–71. In: *Scottish Journal of Political Economy*, 22(1975)1, S. 1–24
- LONG, J. S. / FREESE, J.: *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*. Third Edition. Texas 2014
- MÄCHTLE, T.: Bremer Landesprogramm Lernortverbünde und Ausbildungspartnerschaften. Zwischenbilanz. ITB-Arbeitspapiere Nr. 50. Bremen 2004
- MERRILEES, W. J.: Alternative Models of Apprentice Recruitment: With Special Reference to the British Engineering Industry. In: *Applied Economics* 15(1983)1, S. 1–21
- MEYER, K.: Betrieblicher Ausbildungsverbund in der Praxis. In: MEYER, K. / SCHWIEDRZIK, B. (Hrsg.): *Der betriebliche Ausbildungsverbund – Praxis und Rechtsfragen*. Band 1: Verbundausbildung – Anlässe, Meinungen, Perspektiven. Berlin/Bonn 1987, S. 61–114
- MEYER, K. / SCHWIEDRZIK, B.: *Der betriebliche Ausbildungsverbund – Praxis und Rechtsfragen*. Band 1: Verbundausbildung – Anlässe, Meinungen, Perspektiven; Betrieblicher Ausbildungsverbund in der Praxis. Bundesinstitut für Berufsbildung: Berlin und Bonn 1987
- MEYER, K. / SCHWIEDRZIK, B.: Ausbildungsverbund – Schlagwort oder Perspektive. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 13 (1984) 1, S. 1–4
- MOHR, S. / TROLTSCH, K. / GERHARDS, C.: Rückzug von Betrieben aus der beruflichen Ausbildung: Gründe und Muster. BIBB-Report 4/2015 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7878>
- MÜLHAUSEN, C.: Verbundausbildung im Dualen System der Berufsausbildung. Hohengehren 1992
- NIEDERALT, M.: Bestimmungsgründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland. Diskussionspapiere, No. 36, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik. Nürnberg 2005
- PÄTZOLD, G.: Regionale Berufsbildungsnetzwerke und Verstetigung der Lernortkooperation – Möglichkeiten für eine Verbundausbildung. In: PAHL, J.-P.; SCHÜTTE, F. / VERMEHR, B. (Hrsg.): *Verbundausbildung. Lernorganisation im Bereich der Hochtechnologie*. Bielefeld 2003, S. 131–150
- PAHL, J.-P.: Verbundausbildung – Möglichkeiten der Organisation beruflichen Lernens in Hochtechnologieberufen. In: PAHL, J.-P. / SCHÜTTE, F. / VERMEHR, B. (Hrsg.): *Verbundausbildung. Lernorganisation im Bereich der Hochtechnologie*. Bielefeld 2003, S. 191–218
- PAHL, J.-P. / SCHÜTTE, F. / VERMEHR, B. (Hrsg.): *Verbundausbildung. Lernorganisation im Bereich der Hochtechnologie*. Bielefeld 2003
- RASKOPP, K.: Verbundausbildung als Maßnahme zur Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots: Untersuchungsergebnisse zu Artikel 2 des Jugendsofortprogramms. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 31(2002)4, S. 29–31
- RAUNER, F.: *Ausbildungspartnerschaften als Regelmodell für die Organisation der dualen Berufsausbildung?* Bremen 2003
- SADOWSKI, D.: *Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget. Zur ökonomischen Theorie der Personalbeschaffungs- und Bildungsplanung im Unternehmen*. Stuttgart 1980
- SCHLOTTAU, W.: Selbst finanzierte Verbünde als Modelle konjunkturabhängiger Ausbildung. *Ergebnisse der Fallstudien erfolgreicher Ausbildungsverbünde*. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 33(2004)3, S. 32–35

- SCHLOTTAU, W.: Verbundförderung: Anschubfinanzierung für betriebliche Ausbildungsplätze. Ergebnisse einer Befragung von Verbundbetrieben und -koordinatoren. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – Sonderausgabe 2003, S. 28–30
- SCHLOTTAU, W.: Verbundausbildung sichert hochwertige Ausbildungsplätze. In: CRAMER, G. / SCHMIDT, H. / WITTEW, W. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Köln, 36. Ergänzungslieferung – April 2000
- SCHMIERL, K.: Unternehmensübergreifende Lernallianzen: Neue Pfade in der dualen Berufsausbildung. WSI-Mitteilungen 2/2012, S. 350–357
- SCHMIERL, K.: Unternehmensübergreifende Lernallianzen in der Metall- und Elektroindustrie – Typologie, Besonderheiten und theoretische Implikationen. In: VOSS-DAHM, D. / MÜHGE, G. / SCHMIERL, K. / STRUCK, O. (Hrsg.): Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. Wiesbaden 2011, S. 25–48
- SCHÖNFELD, G. et al.: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bielefeld 2016
- SCHÖNFELD, G. / WENZELMANN, F.: Tarifliche Ausbildungsvergütungen: Ergebnisse für 2019. Fachbeiträge im Internet. Bonn 2010 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10818>
- SCHÖNFELD, G. et al.: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bielefeld 2010
- SCHÖNFELD, G. / WENZELMANN, F. / PFEIFER, H.: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung – Ergebnisse der Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/2018. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Bonn 2020, S. 221–232
- SCHWIEDRZIK, B.: Verbundausbildung – Anlässe, Meinungen, Perspektiven. In: MEYER, K. / SCHWIEDRZIK, B.: Der betriebliche Ausbildungsverbund – Praxis und Rechtsfragen. Band 1: Verbundausbildung – Anlässe, Meinungen, Perspektiven; Betrieblicher Ausbildungsverbund in der Praxis. Bundesinstitut für Berufsbildung: Berlin und Bonn 1987, S. 13–60
- SEEBER, S. / VAN BUER, J. / MOHR, I.: Qualitätssicherung in der Verbundausbildung: Endbericht. Studien zur Wirtschaftspädagogik und Berufsbildungsforschung aus der Humboldt-Universität zu Berlin. Berlin 2004
- TROLTSCH, K.: Qualifikatorische Passungsprobleme – Einfluss schulischer Qualifikationen von Ausbildungsstellenbewerbern auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Bielefeld 2015, S. 416–419
- TROLTSCH, K. / MOHR, S.: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Bonn 2020, S. 191–193
- WALDEN, G. / BEICHT, U. / HERGET, H.: Warum Betriebe (nicht) ausbilden. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 30(2002)2, S. 35–39.
- WALDEN, G. / HERGET, H.: Nutzen der betrieblichen Ausbildung für Betriebe – erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 30(2002)6, S. 32–37

DR. REGINA DIONISIUS

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Arbeitsbereich 1.1 – Berufsbildungsangebot und -nachfrage/Bildungsbeteiligung, Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, Tel.: 0228.107 1337, E-Mail: dionisius@bibb.de

DR. MARGIT EBBINGHAUS

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Arbeitsbereich 1.1 – Berufsbildungsangebot und -nachfrage/Bildungsbeteiligung, Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, Tel.: 0228.107 1616, E-Mail: ebbinghaus@bibb.de

This material is under copyright. Any use outside of the narrow boundaries of copyright law is illegal and may be prosecuted.

This applies in particular to copies, translations, microfilming as well as storage and processing in electronic systems.

© Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2021