

Intern und extern rekrutierte Fachkräfte im Handwerk

Verwertung beruflicher Qualifikationen und Einkommen im Vergleich



KATARZYNA HAVERKAMP
Dr., wiss. Mitarbeiterin am
Volkswirtschaftlichen Institut
für Mittelstand und Hand-
werk an der Universität
Göttingen

Um den eigenen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken, haben sich Handwerksbetriebe über Jahrzehnte auf eigene Ausbildungsaktivitäten verlassen. In der letzten Zeit sinkt die sektorale Ausbildungsbetriebsquote. Zugleich steigt der Anteil der im Handwerk tätigen Personen, die in anderen Wirtschaftsbereichen qualifiziert wurden. In diesem Beitrag werden die Ausbildungs- und Erwerbsprofile sowie das Einkommen der Handwerksgehlen und der externen Fachkräfte miteinander verglichen mit dem Ziel, die Konsequenzen des Einsatzes alternativer Rekrutierungsstrategien für die Handwerksbetriebe zu verdeutlichen.

Fachkräfterekrutierung im Handwerk

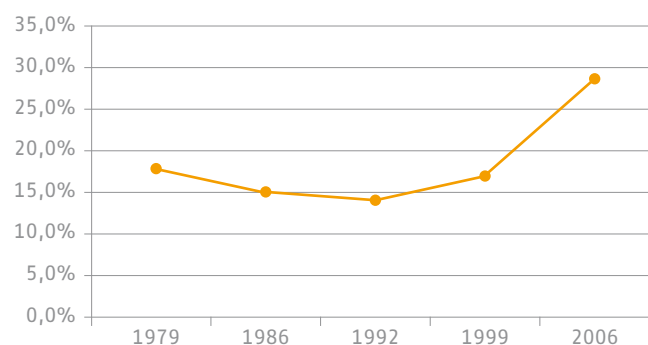
Die Beschäftigung von eigens ausgebildeten Fachkräften war traditionell die wichtigste Personalgewinnungsstrategie von Handwerksbetrieben. Über 80 Prozent der im westdeutschen Handwerk tätigen beruflich qualifizierten Personen gab in den 1990er-Jahren an, ursprünglich in einem Handwerksbetrieb ausgebildet worden zu sein. In der westdeutschen Industrie betrug der Anteil eigener Lehrlinge an der Gesamtzahl aller Fachkräfte nur etwa 60 Prozent (vgl. JAUDAS 2004, S. 64).

Seit Anfang der 1990er-Jahre lässt sich jedoch im Handwerk eine zunehmende Bedeutung der sektorenübergreifend rekrutierten Fachkräfte feststellen (vgl. Abb. 1). Mitte der 2000er-Jahre gaben bereits knapp 30 Prozent aller im westdeutschen Handwerk erwerbstätigen Personen mit einem dualen Ausbildungsabschluss an, ihre Ausbildung in anderen Wirtschaftsbereichen, vorwiegend in der Industrie oder im Handel absolviert zu haben.

Die Fachliteratur postuliert in Anlehnung an die Theorie der segmentierten Teilarbeitsmärkte (vgl. SENGENBERGER 1975) Unterschiede im betrieblichen Einsatz von intern und extern rekrutierten Arbeitskräften in der Industrie und im Handwerk. So sollen die intern in Lehrwerkstätten der industriellen Großbetriebe ausgebildeten Facharbeiter für spezialisierte, betriebsspezifische Tätigkeiten eingesetzt und als Stammbeschafteten Vorteile stabiler Beschäftigungsverhältnisse und höherer Einkommen genießen. Externe Fachkräfte würden dagegen die standardisierten Tätigkeiten mit geringeren Qualifikationsanforderungen übernehmen und damit zu den Randbeschafteten großer Unternehmen gehören.

In den kleinen und mittelgroßen Handwerksbetrieben sind die Arbeitsprozesse weniger stark arbeitsteilig organisiert, sodass von Fachkräften in der Regel nicht hochspezialisierte Qualifikationen, sondern allgemeine berufsspezifische Fachkenntnisse und Fertigkeiten verlangt werden. Daher sollte es den Handwerksbetrieben möglich sein, externe Arbeitskräfte äquivalent zu eigens Ausgebildeten (d.h. Gesellen/-innen) betrieblich einzusetzen (vgl. NEUBÄUMER 1999, BÜCHEL/NEUBÄUMER 2001). Ob es dem Handwerk tatsächlich gelingt, die Qualifikationen externer Fachkräfte zu verwerten, und welche finanziellen Auswirkungen die externe Rekrutierung für den Betrieb hat, wird auf der Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 diskutiert.

Abbildung 1
Sektorenübergreifend rekrutierte Fachkräfte* im westdeutschen Handwerk (in %)

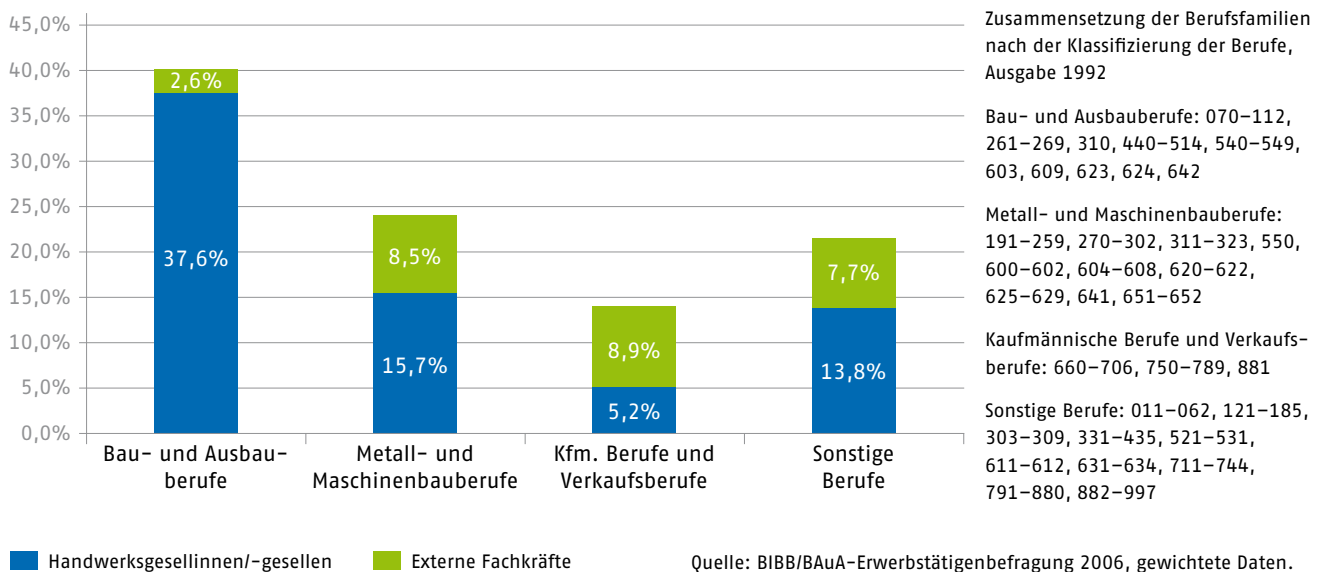


* Anteil an allen Erwerbstätigen mit einem Lehrabschluss.

Quelle: HAVERKAMP/SÖLTER/KRÖGER (2009, S. 91) auf Basis der BIBB/IAB-Erhebungen 1979-1999 und der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Darstellung.

Abbildung 2

Erwerbstätige im Handwerk mit einem dualen Ausbildungsabschluss nach Ausbildungsberufen und Rekrutierungswegen (in %)



Datengrundlage

Bei der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) handelt es sich um eine für Deutschland repräsentative Befragung von 20.000 Erwerbstätigen, die vom BIBB in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wird (vgl. HALL/TIEMANN 2009). Die hier verwendete Stichprobe umfasst nur Erwerbstätige mit Lehrabschluss, die zum Befragungszeitpunkt im Handwerk abhängig beschäftigt bzw. selbstständig tätig waren und ihre Ausbildung in Westdeutschland bzw. ab 1991 im gesamten Bundesgebiet absolviert haben. Im Rahmen der Befragung wird die gesamte Ausbildungsbiografie der Erwerbstätigen retrospektiv erfasst. Die Angabe zum ersten Berufsabschluss wird verwendet, um interne und externe Fachkräfte im Handwerk gegeneinander abzugrenzen. Als interne Fachkräfte gelten diejenigen Personen, die angaben, nach der allgemeinbildenden Schule einen dualen Abschluss in einem Handwerksbetrieb erworben zu haben. Als externe Fachkräfte werden dagegen diejenigen bezeichnet, die ihre Lehre in der Industrie, im Handel oder in sonstigen Wirtschaftsbereichen absolvierten.

Die Angaben zum Ausbildungsberuf werden bei der Befragung im Klartext erfasst und anschließend vercodet. Daher werden im Folgenden nicht die exakten Bezeichnungen der Ausbildungsberufe, sondern die Bezeichnungen der zugeordneten Berufsordnungen der Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992 (KldB 1992) verwendet.

Die Ausbildungs- und Einsatzprofile der internen und externen Fachkräfte im Handwerk werden hier auf der Grundlage der ETB 2006 betrachtet. Seit dem Jahr 2013

liegen zwar bereits die Ergebnisse der ETB 2012 vor, allerdings sind diese Daten für externe Nutzer bisher nicht in der für diese Studie notwendigen Gliederungstiefe verfügbar.

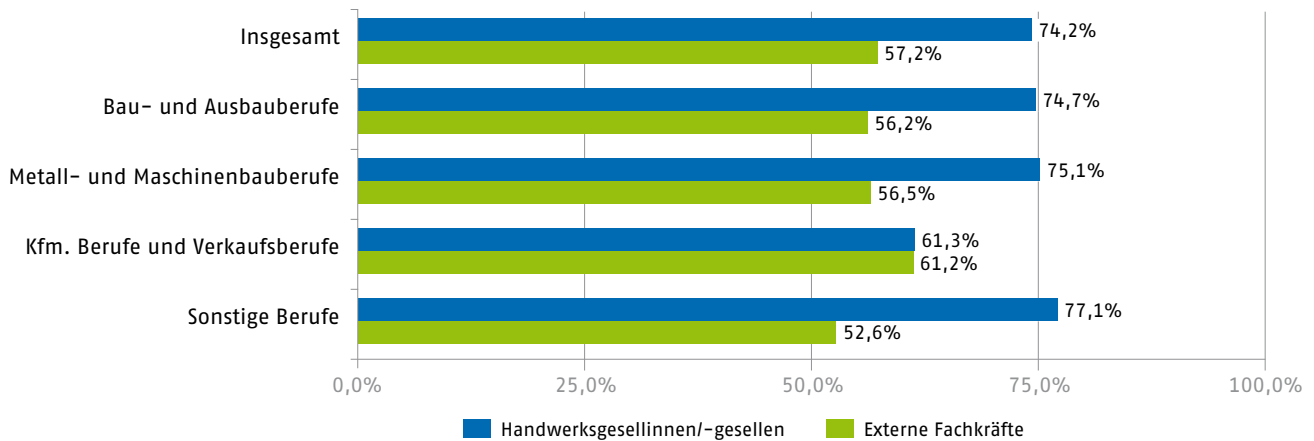
Rekrutierungswege nach Ausbildungsberufen

Auf der Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 lässt sich die Zusammensetzung der im Handwerk tätigen Fachkräfte nach dem beruflichen Erstabschluss darstellen (vgl. Abb. 2). Demnach haben 40 Prozent jener Personen einen Bau- bzw. Ausbauberuf, weitere 24 Prozent einen Metall- bzw. Maschinenbauberuf erlernt. Etwa 14 Prozent der Fachkräfte verfügen über einen dualen Abschluss in einem kaufmännischen bzw. in einem Verkaufsberuf. Die verbleibenden 22 Prozent sind der Kategorie »sonstige Berufe« zugeordnet, die sehr unterschiedliche Produktions- und Dienstleistungsberufe (wie Bäcker/-in, Friseur/-in oder Buchbinder/-in) zusammenfasst.

Auffällig bei der Betrachtung der Abbildung 2 ist, dass der internen und externen Rekrutierung in den einzelnen Berufsfamilien eine unterschiedliche Bedeutung zukommt. Nach den Ergebnissen der Erwerbstätigenbefragung rekrutiert das Bauhaupt- und Ausbaugewerbe seine Fachkräfte in erster Linie aus der Gruppe der ehemaligen Handwerkslehrlinge. Eine deutlich größere Rolle spielt die externe Personalbeschaffung in den Metall- bzw. Maschinenbauberufen. Auf dem externen Arbeitsmarkt werden insbesondere Werkzeug- und Industriemechaniker für das Handwerk gewonnen; sie stellen über die Hälfte der externen Fachkräfte dieser Berufsfamilie. Die im Handwerk tätigen Personen mit einem kaufmännischen Hintergrund kommen

Abbildung 3

Tätigkeit im erlernten Beruf* (in%)



* Übereinstimmung zwischen Ausbildungs- und Erwerbsberuf auf der Ebene der Berufsordnungen der KldB 1992
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, gewichtete Daten.

zu zwei Dritteln ursprünglich aus Industrie- und Handelsbetrieben. Dabei handelt es sich in etwa zur Hälfte um Bürofachkräfte sowie Industrie- und Einzelhandelskaufleute. Bei den »sonstigen Berufen« sind externe Fachkräfte mit 36 Prozent vertreten. Sie wurden überwiegend in der Landwirtschaft oder in den Freien Berufen ausgebildet.

Sind externe Fachkräfte fach- und statusadäquat tätig?

Insgesamt zeigt die Analyse, dass externe Fachkräfte mehrheitlich über Ausbildungsabschlüsse verfügen, die sowohl im Handwerk als auch in der Industrie und im Handel erworben werden können oder den Handwerksberufen verwandt sind. Im Folgenden wird untersucht, ob es Handwerksbetrieben gelingt, die berufsfachlichen Qualifikationen externer Fachkräfte auf einem den Gesellinnen und Gesellen vergleichbaren Niveau zu verwerten.¹ Daher werden nachstehend nicht alle im Handwerk tätigen, sondern nur die nichtselbstständig tätigen Personen betrachtet. Prüft man zunächst, ob externe Fachkräfte im Handwerk fachadäquat beschäftigt werden, dann zeigt sich eindeutig ein Niveauunterschied zu den Handwerksgesellinnen/-gesellen (vgl. Abb. 3). Letztere sind signifikant häufiger (zu 74 %) in ihren Ausbildungsberufen tätig als sektorenübergreifend rekrutierte Personen (mit knapp 57 %). Nur bei Fachkräften mit einem kaufmännischen Hintergrund zeigt sich kein Unterschied zwischen den Vergleichsgruppen. Das Gesamtergebnis ändert sich nicht, wenn statt Berufskennziffern subjektive Einschätzungen der Befragten über die Verwertung ihrer beruflichen Qualifikationen betrach-

tet werden. Handwerksgesellinnen/-gesellen behaupten, mehr von den in ihrer Ausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten in der aktuellen Tätigkeit einsetzen zu können als extern rekrutierte Fachkräfte.

Die Analyse der Stellung im Betrieb intern und extern rekrutierter Fachkräfte (d.h. der Statusadäquanz der Beschäftigung) verdeutlicht weitere Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen (vgl. Abb. 4, S. 54). Handwerksgesellinnen und -gesellen sind häufiger auf Arbeitsplätzen für qualifizierte Fachkräfte, seltener als Hilfskräfte bzw. mit-helfende Familienangehörige tätig. Überdurchschnittlich gut gelingt der statusadäquate Einsatz bei Personen, die einen Metall- bzw. Maschinenbauberuf oder einen Bau-, Ausbauberuf erlernt haben. Auch die Untersuchung der Niveauadäquanz der Beschäftigung unter Zuhilfenahme der Antworten auf die Frage, welche Ausbildung für die Ausübung der aktuellen Tätigkeit notwendig sei, führt zu keinem abweichenden Ergebnis.

Auch wenn die Niveauunterschiede zwischen den beiden Vergleichsgruppen deutlich erkennbar sind, verdeutlicht die Analyse zugleich, dass die Qualifikationen der externen Fachkräfte insgesamt gut verwertet werden: Über die Hälfte der externen Fachkräfte ist fachadäquat, nahezu drei Viertel sind statusadäquat tätig.

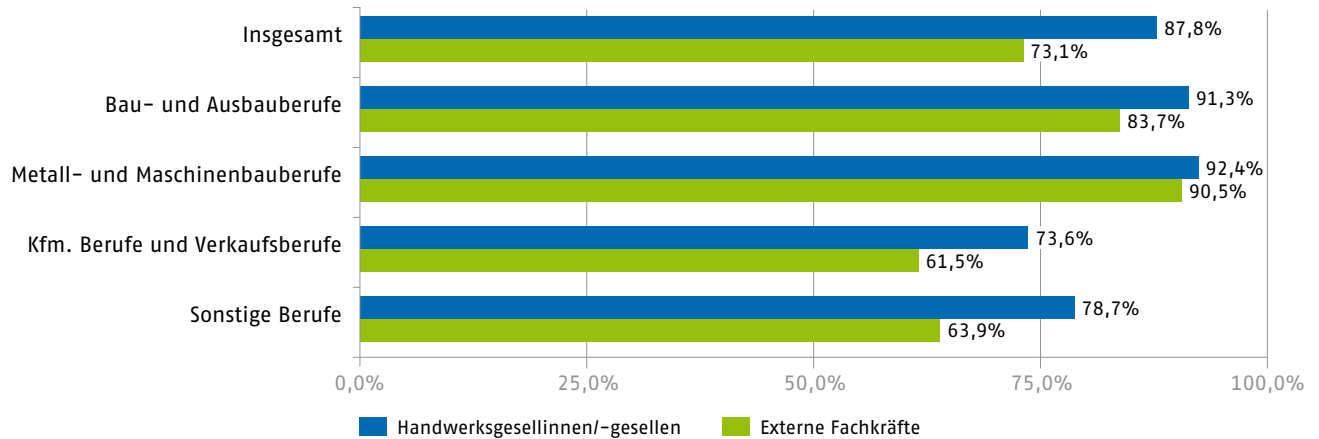
Finanzielle Auswirkungen externer Rekrutierung

Beim Vergleich der unterschiedlichen Rekrutierungswege stellt sich die Frage nach den finanziellen Auswirkungen der jeweiligen Personalgewinnungsstrategien. Nachfolgend soll gezeigt werden, welche Unterschiede zwischen den eigens Ausgebildeten und den über den externen Arbeitsmarkt gewonnenen Fachkräften im Hinblick auf die Entlohnung am Arbeitsplatz bestehen.

¹ Für eine kurze Einführung in die Problematik der »Verwertung beruflicher Qualifikationen am Arbeitsmarkt« vgl. ABMANN/HALL 2008.

Abbildung 4

Statusadäquate Tätigkeit* (in%)



* Anteil der Personen, die mindestens als Facharbeiter/-in bzw. Angestellte/-r für qualifizierte Tätigkeiten beschäftigt sind.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, gewichtete Daten.

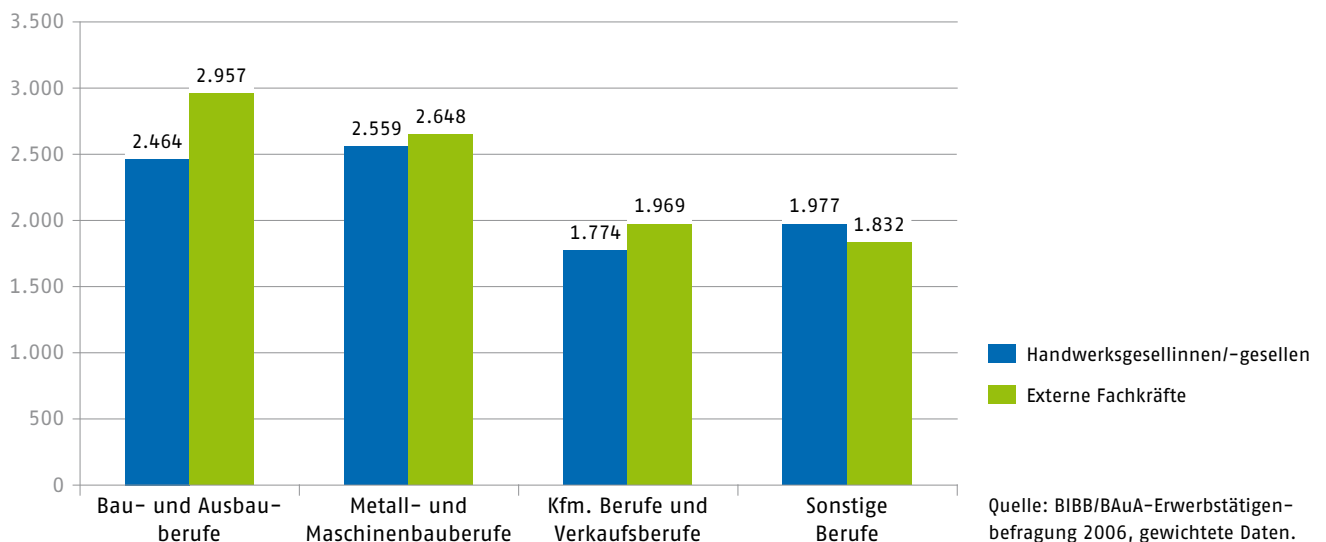
Der deskriptive Vergleich der durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen³ nichtselbstständiger Fachkräfte im Handwerk lässt in drei Berufsfamilien einen Lohnvorteil der externen Fachkräfte erkennen (vgl. Abb. 5). Demnach erhalten extern rekrutierte Fachkräfte, die einen (Aus-) Bau- bzw. Metallberuf oder einen kaufmännischen Beruf außerhalb des Handwerks gelernt haben, ein höheres Bruttomonatseinkommen als Handwerksgesellinnen/-gesellen mit dem gleichen Ausbildungshintergrund. Diese Einkommensunterschiede können jedoch dadurch zustande kommen, dass sich auch innerhalb der betrachteten Berufsfamilien die Handwerksgesellinnen/-gesellen von den externen Fachkräften in weiteren Eigenschaften unterscheiden. Um weitere potenzielle Einflussfaktoren zu kontrollieren, wird ein multivariates Modell in zwei Varianten geschätzt

(vgl. Tab.). In beiden Modellen werden der höchste Berufsabschluss und das Alter der Beschäftigten als Variable für Berufserfahrung, ferner die Unternehmensgröße und die innerbetrieblich erreichte berufliche Stellung sowie Teilzeit- und Geschlechtsdummies berücksichtigt. Zusätzlich werden im Modell 1 die einzelnen Ausbildungsberufe, im Modell 2 dagegen die Erwerbsberufe kontrolliert.

Die Schätzergebnisse zeigen einen Einkommensunterschied von etwa sieben Prozent (vgl. Tab., erste Zeile) zugunsten der externen Fachkräfte. Sektorenübergreifend rekrutierten Mitarbeitern muss demnach bei gleicher formaler Qualifikation und bei gleichem betrieblichem Einsatz ein höheres Einkommen geboten werden. Dieses Ergebnis kann mit der Notwendigkeit begründet werden, externe Fachkräfte über monetäre Anreize zum Betriebs-

Abbildung 5

Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen der Fachkräfte im Handwerk (in EUR)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, gewichtete Daten.

Tabelle
Regression logarithmierter Bruttomonatseinkommen
im Handwerk*

	Modell 1	Modell 2
Dummy für externe Fachkräfte	0,069**	0,074*
Kontrollvariablen		
Berufsabschluss		
Referenz: Lehraabschluss		
Fortbildungsabschluss	0,169***	0,124***
FH/Universitätsabschluss	0,231***	0,203**
Stellung im Betrieb		
Referenz: Hilfsarbeiter/-in		
Facharbeiter/-in	0,154***	0,142***
Meister/-in	0,272***	0,280***
Unternehmensgröße (Beschäftigungsgrößenklassen)		
Referenz: 1 bis 9		
10 bis 19	0,082***	0,077**
20 bis 49	0,125***	0,122***
über 50	0,224***	0,234***
Alter	0,025***	0,018***
Alter²	-0,000***	-0,000***
Arbeitszeit < 35 Std./Wo.	-0,222***	-0,259***
Geschlecht: Frauen	-0,189***	-0,145***
Konstante	7,187***	7,268***
Weitere Kontrollvariablen	Ausbildungsberuf (155 Berufsordnungen)	Erwerbsberuf (164 Berufsordnungen)
Beobachtungen	1093	772
F-Statistik	33,0	19,2
R ²	0,56	0,57

Signifikanzniveau: * 10%, ** 5%, *** 1%

Verwendet wird ein OLS-Modell, bei dem die abhängige Variable (Bruttomonatseinkommen abhängig Beschäftigter) logarithmiert wurde. Damit geben die mit 100 multiplizierten geschätzten Koeffizienten näherungsweise die prozentuale Änderung des Bruttomonatseinkommens an, die durch eine Änderung in abhängigen Variablen um eine Einheit bzw. durch eine Änderung gegenüber der Referenzkategorie ausgelöst wird.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

wechsel zu bewegen. Ergänzend zu der hier vorgestellten Querschnittsanalyse sollte jedoch mit Paneldatensätzen geprüft werden, ob weitere individuelle Eigenschaften für die Einkommensunterschiede verantwortlich sind.

² D.h. mindestens als Facharbeiter/-in bzw. Angestellte/-r für qualifizierte Tätigkeiten.

³ Für die Berechnungen wurde eine Bruttomonatseinkommensvariable verwendet, die fehlende Einkommensangaben und Ausreißer imputiert bzw. ersetzt. Für Teilzeitbeschäftigte wurde das Bruttomonatseinkommen auf Vollzeitäquivalente umgerechnet. Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen im Handwerk beläuft sich im Endergebnis in der verwendeten Stichprobe auf 2.392 EUR. Das Statistische Bundesamt weist für das Jahr 2006 für vollzeitbeschäftigte Gesellinnen und Gesellen im westdeutschen Handwerk einen durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von 2.251 EUR aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2006).

Externe Rekrutierung verursacht langfristig höhere Kosten

Im Einklang mit den Postulaten von BÜCHEL UND NEUBÄUMER (2001) zeigt sich in der Analyse, dass es den Handwerksbetrieben gelingt, die extern rekrutierten Fachkräfte mehrheitlich fach- und statusadäquat einzusetzen. Die Rekrutierungsprozesse der Handwerksbetriebe am externen Arbeitsmarkt für beruflich Qualifizierte zielen demnach in erster Linie nicht auf die Beschaffung des Personals für einfache Anlernarbeiten, sondern auf die Gewinnung von Fachkräften für qualifizierte Tätigkeiten.

Wenngleich mit den beiden Rekrutierungsstrategien das gleiche Ziel verfolgt wird, nämlich die Besetzung von Facharbeiterstellen, führen sie zu unterschiedlichen Ergebnissen. Die Analysen auf der Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 deuten darauf hin, dass im Fall der externen Rekrutierung im Durchschnitt größere Schwierigkeiten bestehen, einen guten Match zwischen den Qualifikationen der Beschäftigten und den Anforderungen am Arbeitsplatz zu erreichen. Zudem zeigt der Vergleich der Bruttoeinkommen, dass die sektorenübergreifend gewonnenen Fachkräfte bei gleicher formaler Qualifikation und bei gleicher Stellung im Betrieb ein um etwa sieben Prozent höheres Einkommen erhalten. Handwerksbetriebe, die eine Entscheidung für oder gegen eigene Ausbildung auf Basis einer Kosten-Nutzen-Abwägung treffen (vgl. SCHÖNFELD u. a. 2010), sollten daher berücksichtigen, dass externe Rekrutierung langfristig höhere Kosten auch über die Rekrutierungsphase hinaus verursachen kann. ◀

Literatur

ABMANN, A.; HALL, A.: Verwertung beruflicher Qualifikationen bei ausgebildeten Fachkräften. In: BWP 37 (2008) 3, S. 34–35 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/1708 (Stand 03.02.2014)

BÜCHEL, F.; NEUBÄUMER, R.: Ausbildungsadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien. In: MittAB 34 (2001) 3, S. 269–285

HALL, A.; TIEMANN, M.: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. Bonn 2009

HAVERKAMP, K.; SÖLTER, A.; KRÖGER, J.: Humankapitalbildung und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk. Duderstadt 2009

JAUDAS, J. u. a.: Handwerk – nicht mehr Ausbilder der Nation? Übergangsprobleme von der Ausbildung ins Beschäftigungssystem. München 2004

NEUBÄUMER, R.: Der Ausbildungsstellenmarkt der Bundesrepublik Deutschland. Eine theoretische und empirische Analyse. Berlin 1999

SCHÖNFELD, G. u. a.: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Bielefeld 2010

SENGENBERGER, W.: Arbeitsmarktstruktur: Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main/New York 1975

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Löhne und Gehälter. Arbeiterverdienste im Handwerk, Früheres Bundesgebiet, 1957 bis 2006. Wiesbaden 2006