

Margit Ebbinghaus, Julia Gei, Anke Bahl, Simone Flemming

Wie suchen Betriebe Auszubildende für den Beruf Anlagenmechaniker / Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik?

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

Stand: Juli 2016

Informationen zum Projekt 2.1.305

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

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

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

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

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

© 2016 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

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



CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

Inhalt

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

1. Betriebsbefragung zur Rekrutierung von Auszubildenden

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

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

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

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

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

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

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

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

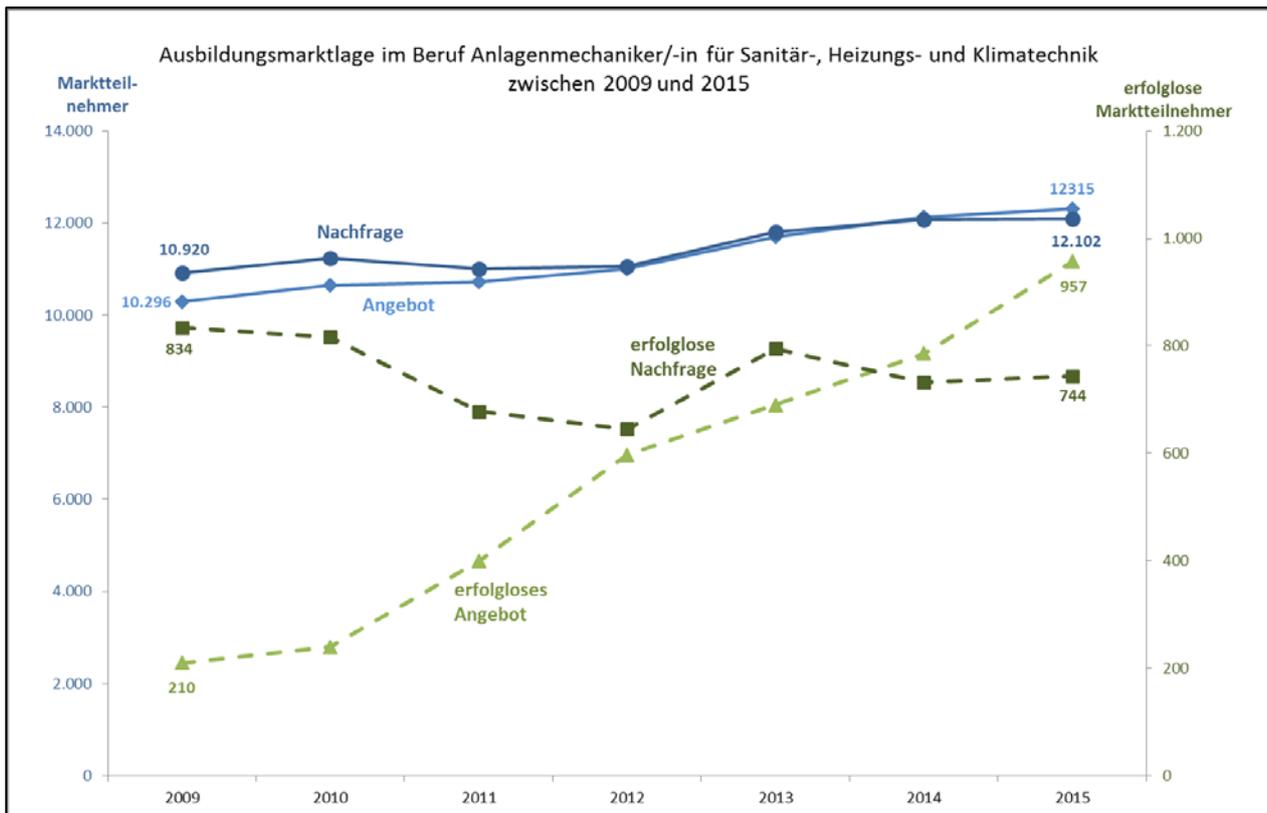
¹ Gemeint ist grundsätzlich die Ausbildung in Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung.

² In allen befragten Betrieben sind die Betriebe, die zum Beruf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin SHK befragt wurden, mit enthalten. Entsprechend sind deren Angaben in die ergänzend berichteten Gesamtergebnisse eingeflossen.

2. Ausbildungsmarktlage im Beruf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin SHK

Die Ausbildungsmarktlage im Beruf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin SHK hat sich in den letzten Jahre verändert (vgl. Abbildung 1): Sowohl das Angebot an als auch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in diesem Beruf hat sich zwischen 2009 und 2015 erhöht, wobei das Angebot stärker angestiegen ist als die Nachfrage (19,6% vs. 10,8%). Anders verhält es sich bei der Betrachtung der erfolglosen Marktteilnehmer: Zu Beginn des Beobachtungszeitraums gab es noch deutlich mehr erfolglose Nachfrager, also Jugendliche, die keine Ausbildung in dem Beruf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin SHK finden konnten, als unbesetzte Ausbildungsstellen.

Abbildung 1: Entwicklung von Angebot und Nachfrage im Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik zwischen 2009 und 2015 (Deutschland insgesamt)



Anmerkungen

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

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

Lesebeispiel

Im Jahr 2009 wurden 10.296 Ausbildungsplätze im Beruf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikern SHK angeboten. Dem Angebot standen 10.920 Personen gegenüber, die eine Ausbildungsstelle im Beruf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikern SHK suchten (Nachfrage). 210 der angebotenen Ausbildungsstellen blieben unbesetzt, von den Nachfragern 834 ohne Ausbildungsplatz.

Datenquellen

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

Inzwischen sind es die Betriebe, die vermehrt vor dem Problem stehen, angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen zu können. Blieben 2009 von allen angebotenen Ausbildungsplätzen 2% unbesetzt, waren es 2015 rund 8%. Auf dem Ausbildungsmarkt im Beruf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin SHK zeichnen sich damit eine Tendenz zu Besetzungsproblemen ab.

3. Vorgehen bei der Suche von Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen

Die befragten 228³ Betriebe suchten mehrheitlich für das im Herbst 2015 beginnende Ausbildungsjahr Auszubildende im Bereich der SHK-Anlagenmechanik, nur knapp jeder zehnte Betrieb hatte zuletzt für das Ausbildungsjahr 2014 Ausbildungsstellen für Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerinnen SHK angeboten.

Info-Box 2: Methodische Hinweise

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

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

Um die angebotenen Ausbildungsstellen zum Anlagenmechaniker/zur Anlagenmechanikerin SHK zu bewerben, haben die Betriebe in unterschiedlichem Maße auf die in der Befragung thematisierten Wege und Instrumente zurückgegriffen (vgl. Abbildung 2). Am häufigsten wurde dabei der Weg über die örtliche Arbeitsagentur eingeschlagen; über 90%⁷ der befragten Betriebe gaben an, ihre Vermittlungsdienste in Anspruch genommen zu haben. Annähernd gleich oft gaben Betriebe an, Betriebspraktika genutzt zu haben, um Bewerber/-innen für Ausbildungsstellen zum Anlagenmechaniker/zur Anlagenmechanikerin SHK zu gewinnen. Zwei Drittel der Betriebe nutzten Geschäftsbeziehungen, um ihr Ausbildungsangebot bekannt zu machen; gleich viele gaben an, die Information über freie Ausbildungsstellen über die eigenen Mitarbeiter/-innen und/oder Auszubildenden gestreut zu haben. Auf alle anderen Wege und Instrumente, die in der Befragung thematisiert wurden, griffen weniger als die Hälfte der zum Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin SHK befragten Betriebe zurück, wobei insbesondere kommerzielle internetgestützte Lehrstellenbörsen kaum eine Rolle spielten.

Im Vergleich zu allen befragten Betrieben fällt vor allem auf, dass Betriebe, die Auszubildende im Beruf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin SHK suchten, häufiger auf persönliche Kontakte, hingegen deutlich seltener auf die eigene Homepage als Werbeträger setzten (vgl. Abbildung 2).

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

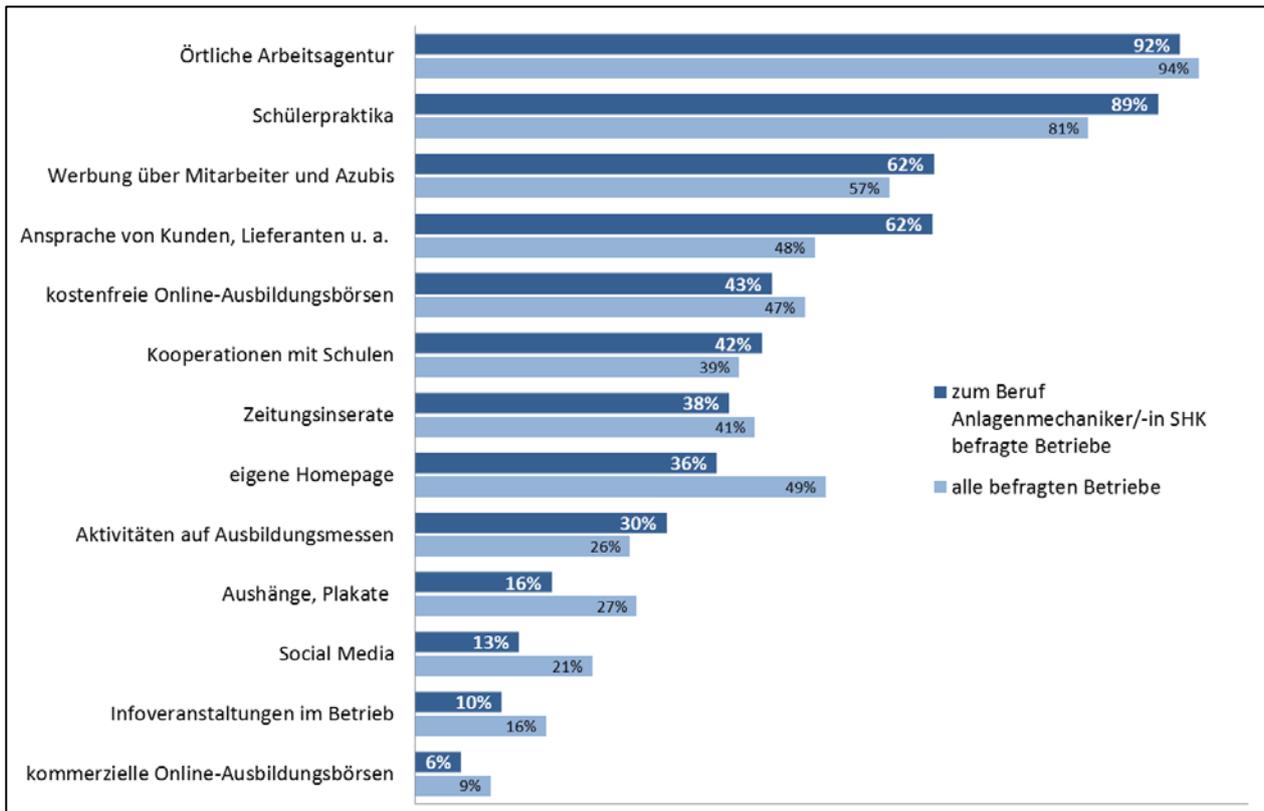
⁴ Betriebe mit bis zu 249 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

⁵ Zuordnung gemäß Klassifikation der Berufe von 2010 (KldB201)

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

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

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



Lesebeispiel

Von den befragten Betrieben, die Auszubildende zum Anlagenmechaniker/zur Anlagenmechanikerin SHK suchten, schalteten 92% die Vermittlungsdienste der örtlichen Arbeitsagentur ein. Von allen befragten Betrieben haben 94% die örtliche Arbeitsagentur eingeschaltet, um Auszubildende zu finden.

Quelle

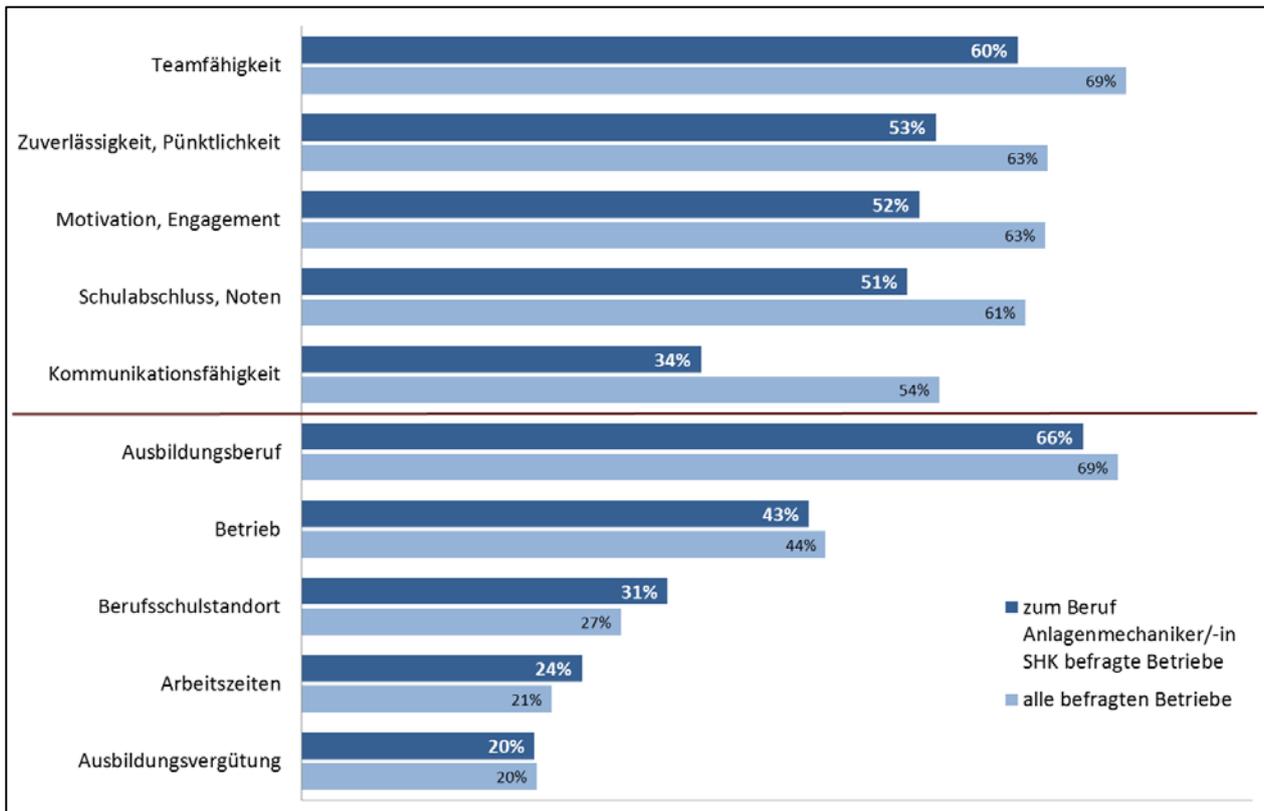
BIBB-Projekt 2.1.305 „Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels“

Kaum ein Betrieb verließ sich bei der Suche nach Auszubildenden zum Anlagenmechaniker/zur Anlagenmechanikerin SHK nur auf ein oder zwei Möglichkeiten, das Lehrstellenangebot „an den Mann bzw. die Frau zu bringen“. Aber auch die Ausschöpfung (fast) aller in der Befragung thematisierten Möglichkeiten erfolgte nur sehr selten. Vielmehr wählten die Betriebe aus den verschiedenen Möglichkeiten ein bestimmtes Repertoire aus, um Nachwuchs für den Bereich Anlagenmechanik zu akquirieren. Im Durchschnitt umfasste dieses fünf unterschiedliche Werbemöglichkeiten.

Zu diesem Repertoire gehörte bei nahezu allen zum Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin SHK befragten Betrieben auch, das Ausbildungsplatzangebot in Wort und Schrift bekannt zu machen. Mit diesen schriftlichen Bekanntmachungen wurde zwar auch über die Ausbildung und ihre Rahmenbedingungen, wie den Ausbildungsbetrieb und den Berufsschulstandort, informiert (vgl. unterer Teil von Abbildung 3). In erster Linie wurde aber transportiert, welche Persönlichkeitseigenschaft Bewerber und Bewerberinnen idealerweise mitbringen sollten (vgl. oberer Teil von Abbildung 3). Besonders häufig fanden hier Aspekte der Teamfähigkeit Erwähnung: Mehr als die Hälfte der Betriebe formulierten in ihren schriftlichen Bekanntmachungen Wünsche an die Teamfähigkeit ihrer zukünftigen Auszubildenden. Anforderungen an andere Persönlichkeitseigenschaften fanden, ebenso wie solche an Arbeitstugenden und die schulischen Voraussetzungen, etwas seltener Eingang in die Aus-

schreibungen. Jeweils die Hälfte der zum Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikern SHK befragten Betriebe griffen diese Aspekte auf. Nur jeder dritte Betrieb formulierte Anforderungen im Bereich Kommunikationsfähigkeit innerhalb seiner Bekanntmachungen. Auch in der Gesamtbetrachtung zeigt sich, dass die zum Beruf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin SHK befragten Betriebe eher zurückhaltend mit der Formulierung konkreter Anforderungen an ihre zukünftigen Auszubildenden waren (vgl. unterer Teil von Abbildung 3).

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



Lesebeispiel

60% der Betriebe, die Auszubildende zum Anlagenmechaniker/zur Anlagenmechanikerin SHK über schriftliche Bekanntmachungen suchten, formulierten darin Anforderungen an die gewünschte Teamfähigkeit der Bewerber/-innen. Von allen Betrieben, die schriftliche Bekanntmachungen verwendeten, formulierten 69% solche Anforderungen.

Quelle

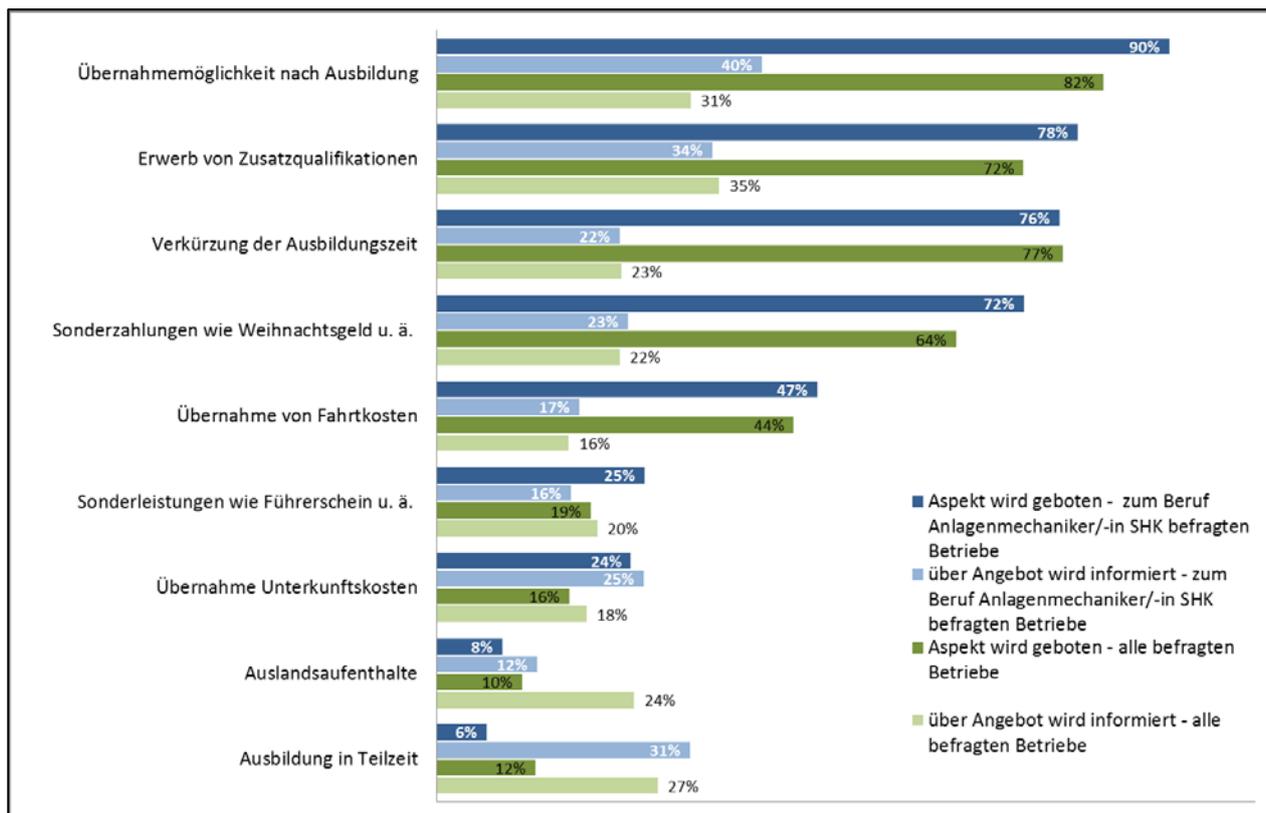
BIBB-Projekt 2.1.305 „Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels“

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

Abbildung 4 verdeutlicht, dass ein nicht unerheblicher Anteil der zum Beruf Anlagenmechaniker/-in SHK befragten Betriebe besondere (Ausbildungs-)Leistungen anbietet. Besonders häufig werden dabei solche Leistungen angeboten, die auf die berufliche Zukunft nach Ausbildungsabschluss gerichtet sind. So besteht in etwas mehr als drei von vier Betrieben die Möglichkeit, das Qualifikationsprofil während der

Ausbildung zum Anlagenmechaniker/zur Anlagenmechanikerin SHK über Zusatzqualifikationen zu schärfen. Ein mit 90% noch größerer Anteil stellt die Übernahme der ausgebildeten Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerinnen SHK in ein Beschäftigungsverhältnis in Aussicht (jeweils dunkelblaue Balken in Abbildung 4); in 80% dieser Betriebe bestehen zudem Aufstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung⁸. Demgegenüber werden Auslandsaufenthalte und Teilzeitausbildungsmodelle jeweils nur von weniger als einem Zehntel der Betriebe angeboten. In der Gesamtheit der befragten Betriebe (dunkelgrüne Balken in Abbildung 4) erfolgen diese Angebote etwas häufiger.

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



Lesebeispiel

In 90% der zum Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin SHK befragten Betriebe besteht die Möglichkeit, nach Ausbildungsende übernommen zu werden. Von diesen informierten 40% darüber auch in ihren schriftlichen Ausbildungsplatzangeboten.

Quelle

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

Unabhängig davon, welche besondere (Ausbildungs-)Leistung Ausbildungsbetriebe bieten, zeigt sich aber auch Folgendes: Die Angebote werden nur bedingt werbewirksam eingesetzt, um Auszubildende zum Anlagenmechaniker/zur Anlagenmechanikerin SHK zu gewinnen (hellblaue Balken in Abbildung 4). Damit stehen diese Betriebe aber nicht alleine da. Vielmehr weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die befragten Betriebe insgesamt nur sehr zurückhaltend davon Gebrauch machen, besondere (Ausbildungs-

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

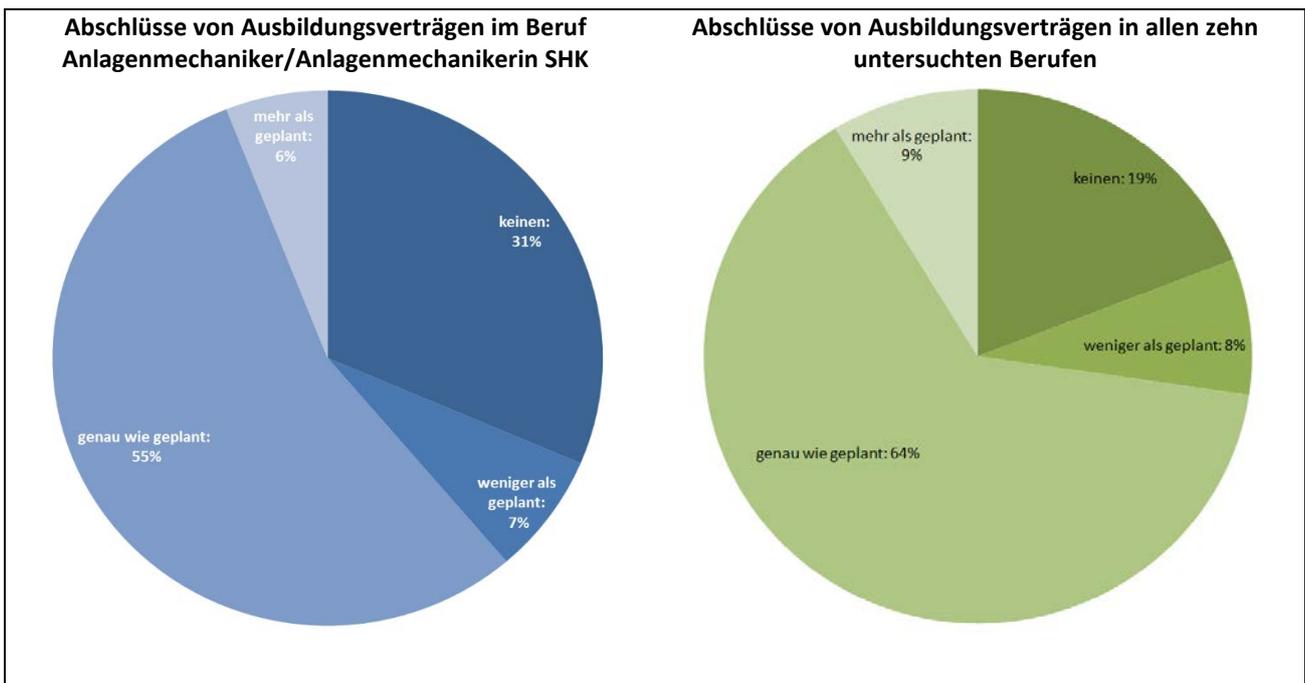
⁹ Bei geringen Anteilen an Betrieben, die eine Leistung anbieten, wie beispielsweise Ausbildungsmodellen in Teilzeit, ist die Angabe zum Anteil derer, die dieses Angebot werbewirksam einsetzen, vorsichtig zu interpretieren.

)Leistungen in schriftlichen Ausbildungsplatzangeboten zu erwähnen (hellgrüne Balken in Abbildung 4). Hieran gespiegelt können Ausbildungsbetriebe im Bereich der SHK-Anlagenmechanik sogar als rührig betrachtet werden.

4. Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen

Mit dem gewählten Vorgehen waren die meisten der zum Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin SHK befragten Betriebe – zumindest partiell – erfolgreich (vgl. linke Seite von Abbildung 5). Rund 55% von ihnen gelang es, alle angebotenen Ausbildungsstellen zum Anlagenmechaniker/zur Anlagenmechanikerin SHK zu besetzen, rund 6% haben sogar mehr Auszubildende eingestellt, als ursprünglich beabsichtigt. Ähnlich viele haben zwar Ausbildungsverträge abgeschlossen, aber nicht für alle Ausbildungsstellen, die zur Verfügung standen. Knapp jeder dritte Betrieb konnte hingegen keinen Ausbildungsplatz zum Anlagenmechaniker/zur Anlagenmechanikerin SHK besetzen. Damit hatten die zum Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin SHK befragten Betriebe deutlich größere Schwierigkeiten bei der Besetzung angebotener Ausbildungsstellen als dies in der Gesamtheit der befragten Betriebe der Fall war (vgl. rechte Seite von Abbildung 5).

Abbildung 5: So viele Betriebe konnten eine bestimmte Anzahl von Ausbildungsverträgen zum Anlagenmechaniker SHK/zur Anlagenmechanikerin SHK abschließen – im Vergleich zu allen befragten Betrieben bzw. untersuchten Berufen (gewichtete Daten)



Lesebeispiel

Von den zum Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin SHK befragten Betrieben haben 6% zuletzt mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als ursprünglich geplant; über alle befragten Betriebe bzw. Berufe hinweg waren es 9%.

Quelle

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

5. Ausblick

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