

Zwischen Skylla und Charybdis Möglichkeiten und Grenzen einer Erhöhung betrieblicher Ausbildungskapazitäten

► Warum bilden Unternehmen immer weniger Jugendliche aus? Warum beteiligt sich ein Großteil der Betriebe grundsätzlich nicht an Ausbildung? Wird die duale Ausbildung in Zukunft an Stellenwert verlieren, oder gibt es Ansatzpunkte zur Stabilisierung oder sogar zur Erhöhung des aktuellen Ausbildungsplatzangebots? Dies waren zentrale Fragestellungen einer repräsentativen Befragung von 2.000 Unternehmen zwischen Oktober und Dezember 2004 durch das BIBB. Auch wenn die Betriebe im Einzelfall Möglichkeiten zur Steigerung der Ausbildungskapazitäten sehen, insgesamt zeigt sich eine relativ zurückhaltende Bewertung der Effektivität von einschlägigen Maßnahmen, da die Ausbildungsbeteiligung stark an die jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen gebunden bleibt.



KLAUS TROLTSCH
Politikwissenschaftler, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB



ELISABETH M. KREKEL
Dr. phil., Soziologin, M. A., Leiterin des Arbeitsbereichs „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB

Heile Ausbildungswelt?

In die Befragung des Bundesinstituts¹ einbezogen wurden Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Jugendliche ausbildeten, zu einem früheren Zeitpunkt Ausbildungsbetriebe waren oder noch nie Auszubildende unter ihren Beschäftigten hatten.² Insgesamt können auf dieser Befragungsbasis Aussagen über knapp 1,1 Mio. bzw. 53 % aller Betriebe in Deutschland getroffen werden.³

Nach Angaben der befragten Unternehmen existieren fast ideale Voraussetzungen, um ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen sicherzustellen. Wenn man sich die wichtigsten Indikatoren ansieht, die grundlegende normative und kognitive Vorbedingungen für eine Beteiligung von Betrieben an Ausbildung messen, dann ergibt sich folgendes Bild:

- Völlige Einigkeit herrscht bspw. in der Frage, dass Berufsausbildung als eine Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft anzusehen ist. Für drei von vier Unternehmen (77 %) ist dies wichtig bis sehr wichtig. Selbst nicht ausbildende Betriebe stimmen hier eindeutig zu.
- Konsequenterweise nimmt die Nachwuchssicherung über die betriebliche Ausbildung bei der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen einen hohen Stellenwert ein: 54 % der Betriebe halten dies für ausgesprochen wichtig, nur für 20 % ist dies ein unwichtiger Randbereich in der Personalrekrutierung.
- Auch in der Bewertung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses der eigenen betrieblichen Ausbildung blicken Betriebe durchaus zufrieden auf ihre Erfahrungen zurück: Im Schnitt vergeben Ausbildungsbetriebe hier die Schulnote 2,7. Auch bei den Aussteigern aus der betrieblichen Ausbildung ist der Grad an Unzufriedenheit niedrig ausgefallen. Die Durchschnittsnote erreicht hier 2,8.

Diese Liste an erstaunlich positiven Einschätzungen ließe sich noch beliebig fortsetzen. Als eine wichtige Leitlinie

ihrer Unternehmensführung nennen bspw. 78 % der Betriebe, dass es für sie wichtig bis sehr wichtig ist, jungen Menschen eine berufliche Perspektive zu geben. Nur 6 % sprechen sich gegenteilig aus. Auch haben Betriebe – soweit Ausbildungserfahrungen vorliegen – ein durchaus positives Bild von Auszubildenden. So sagen 69 %, dass sie gute bis sehr gute Erfahrungen mit früheren Auszubildenden gemacht haben.

Vor diesem Hintergrund wirkt es umso unverständlicher, warum sich auf dem aktuellen Ausbildungsstellenmarkt derart große Probleme für Jugendliche ergeben, eine Lehrstelle zu finden. Eine mögliche Erklärung bieten Antworten der Unternehmen auf die Frage, wie sie die generellen Rahmenbedingungen des dualen Ausbildungssystems in Deutschland einschätzen.

Systemdefizite der Berufsausbildung?

Unternehmen bemängeln vor allem, dass Fördermittel und Hilfen, die man als Betrieb für die Ausbildung erhält, ausgesprochen unzureichend sind (Abb. 1). Immerhin 53 % sind sich in diesem Punkt einig. Bei den anderen Rahmen-

bedingungen des Berufsbildungssystems nimmt jeweils etwa jeder dritte Befragungsteilnehmer eine kritische Haltung ein. Dieser deutliche Unterschied zu den o.g. positiveren Einschätzungen lässt sich möglicherweise damit erklären, dass bei diesen generellen Aspekten kein direkter Bezug zum Betrieb des Befragten hergestellt werden musste. Damit kommen hier summarische Bewertungen der Rahmenbedingungen zum Ausdruck, bei denen die eigene betriebliche Ausbildung und der damit zusammenhängende Erfahrungshorizont nur ein Aspekt unter vielen anderen ist. Ausschlaggebend ist hier auch der aktuelle bildungspolitische Diskurs aller an der Berufsausbildung beteiligten Akteure als ein Einflussfaktor auf die betrieblichen Bewertungen des Berufsbildungssystems.

Ein Indiz für diese These ist die hohe Zufriedenheit mit dem konkreten Kosten-Nutzen-Verhältnis der eigenen betrieblichen Ausbildung. Hier sind sich die befragten Ausbildungs- und ehemals ausbildenden Betriebe einig, dass sich Ausbildung auch betriebswirtschaftlich rechnet. Lediglich eine verschwindend geringe Minderheit von 5 % dieser Unternehmen äußert sich hier eindeutig unzufrieden. Ebenso verbessert sich die durchschnittliche Einschätzung der Systemrahmenbedingungen, wenn die Gruppe der Nichtausbildungsbetriebe aus der Berechnung ausgeschlossen

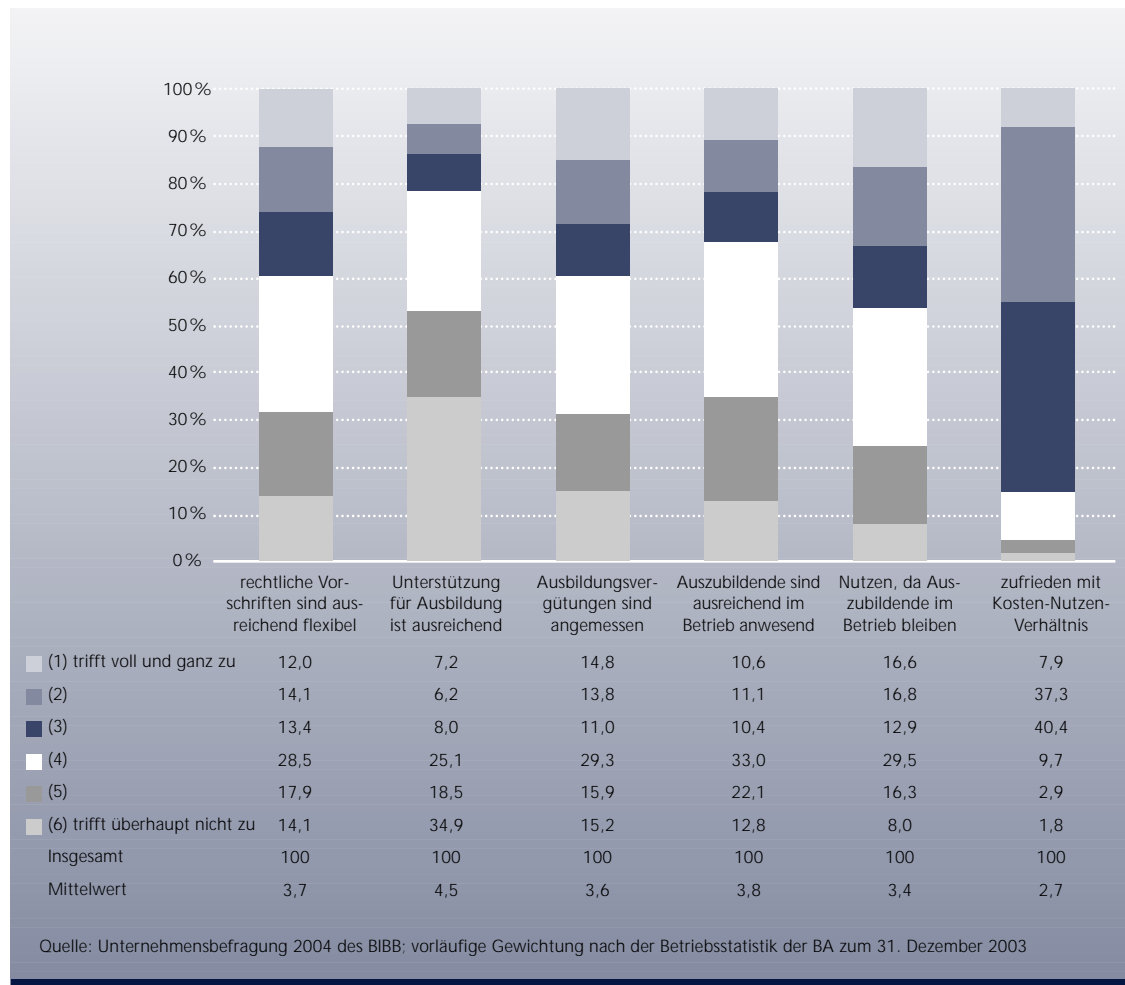


Abbildung 1
Beurteilung der generellen Rahmenbedingungen des Berufsausbildungssystems in Deutschland

wird. Allerdings bleibt zu erwähnen, dass insgesamt schlechtere Bewertungen durch Kleinbetriebe und kleine mittelständische Unternehmen (KMU), durch Handwerksbetriebe und in der Frage der fehlenden Unterstützung auch durch Freiberufler, durch Betriebe des verarbeitenden Gewerbes oder aus den neuen Bundesländern im Vergleich zu den jeweils anderen Gruppen abgegeben werden.

Eine bildungspolitisch zentrale Aufgabe wäre nun, zwischen der durchaus positiven Grundstimmung bei den Unternehmen, die sich auf Jugendliche, die eigene gesellschaftspolitische Verantwortung und die jeweiligen Unternehmensinteressen bezieht, und der relativ kritischen Sicht auf die generellen Rahmenbedingungen der Berufsausbildung in Deutschland zu vermitteln. Hierbei eine Strategie einzuschlagen, die sich primär auf appellative Instrumente

stützt, würde zu keinem nachhaltigen Ergebnis führen. In kaum einer Frage sind sich die unterschiedlichen Unternehmen nämlich so einig wie in der Nichtberücksichtigung von Appellen aus Wirtschaft und Politik. Im Schnitt sagen 72%, dass sie diese Aufrufe definitiv nicht berücksichtigen würden. Sinnvoller erscheint in diesem Zusammenhang, das Angebot an konkreten Unterstützungsleistungen für Betriebe zu verbessern.

Können Maßnahmen die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erhöhen?

Insgesamt wird die Wirksamkeit der in der Befragung vorgeschlagenen zwölf Unterstützungsmaßnahmen zur Ausweitung betrieblicher Ausbildungskapazitäten relativ zurückhaltend bewertet. Bei einer Schulnotenskala zwischen 1 „Unsere Bereitschaft würde sehr stark erhöht“ und 6 „Unsere Bereitschaft würde überhaupt nicht erhöht“ vergeben die befragten Betriebe eine Durchschnittsnote von 4,0 über alle zwölf abgefragten Einzelmaßnahmen. Dies ist gleichbedeutend mit einem im Schnitt relativ niedrigen Gesamteffekt der vorgeschlagenen Maßnahmen auf eine Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft in der Wahrnehmung von Unternehmen.

Trotz dieser insgesamt vorsichtigen Gesamtbewertung liegen aus Sicht der befragten Unternehmen in der Einzelbetrachtung von Maßnahmen durchaus Möglichkeiten, das betriebliche Ausbildungsplatzangebot zu steigern (Abb. 2). Beispielsweise ist es den befragten Unternehmen ein dringliches Anliegen, unter möglichst gut qualifizierten Bewerbern auswählen zu können („*Verbesserung der schulischen Voraussetzungen der Bewerber*“). In der Beurteilung liegt diese Maßnahme mit einer Note von 3,0 an erster Stelle unter allen Maßnahmen. Nach einer Hochrechnung gehen somit etwa 500.000 bzw. knapp 47% aller befragten Betriebe und Unternehmen davon aus, dass sie unter diesen Bedingungen starke bis sehr starke Effekte für ihren eigenen Betrieb erwarten und mehr Ausbildungsplätze anbieten würden als bisher.⁴ Zu diesen positiv bewerteten Maßnahmen zählen außerdem noch die *Erhöhung der Flexibilität* für die Betriebe bei der Umsetzung der Ausbildungsordnungen und ein verstärkter Einsatz *ausbildungsbegleitender Hilfen* für Betriebe und Auszubildende (Notendurchschnitt jeweils 3,5). Hier wären jeweils 350.000 bzw. 33% der befragten Unternehmen bereit, ihr betriebliches Ausbildungsplatzangebot für Jugendliche stark bis sehr stark zu erhöhen.

Wie Abbildung 2 zeigt, werden auf der anderen Seite die Einführung neuer *zweijähriger Ausbildungsberufe* für Auszubildende mit einem niedrigen Qualifikationsniveau, ein einmaliger *Pauschalbetrag* für jeden zusätzlichen Auszubil-

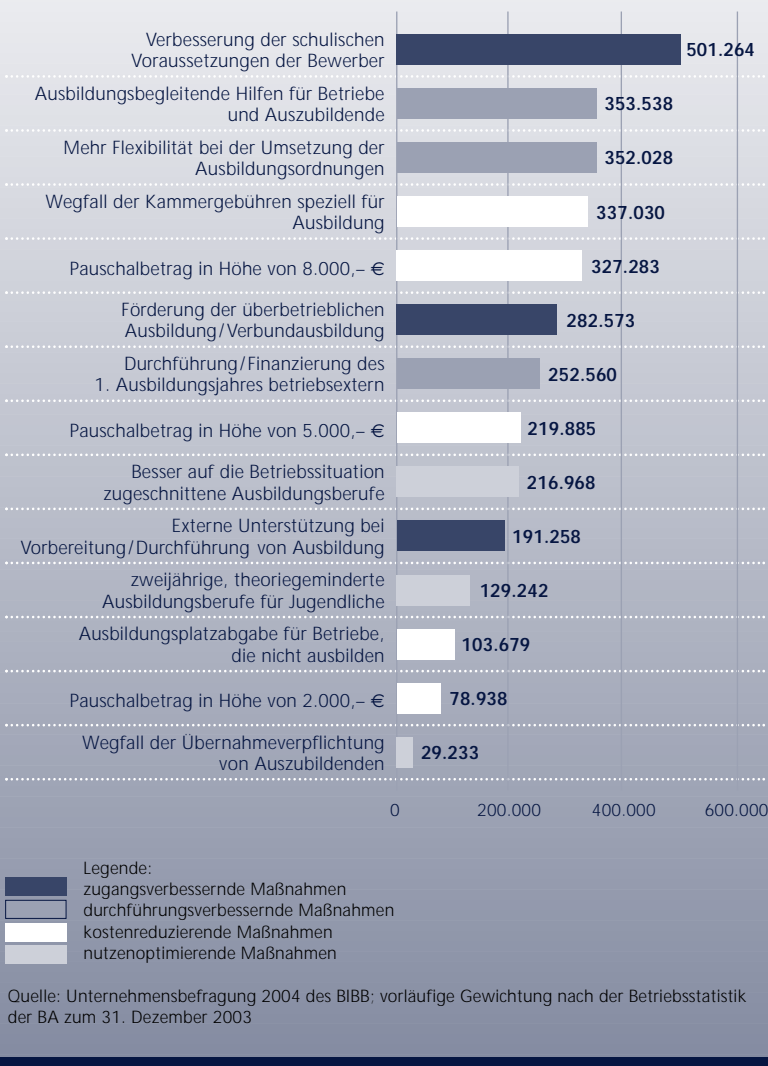


Abbildung 2: Einschätzungen von Betrieben, die starke bis sehr starke Effekte auf ihre Ausbildungsbereitschaft durch die jeweilige Maßnahme erwarten (Hochrechnung)

denden in Höhe von 2.000 € (4,7) und die Einführung einer *Ausbildungsplatzabgabe*, die solche Betriebe zahlen müssten, die nicht ausbilden (4,8), als relativ ineffektiv angesehen und damit deutlich abgelehnt. Doch auch hier findet sich mit durchschnittlich etwa 100.000 bzw. 9 % der Betriebe immerhin noch ein gewisses Potenzial an Unternehmen, die in der Folge bereit wären, mehr Jugendliche auszubilden. Eine Sonderrolle unter allen Maßnahmen nimmt der *Wegfall der Übernahmeverpflichtung von Auszubildenden* ein (3,5). Diese Maßnahme wird zwar im Durchschnitt positiv bewertet, allerdings muss dieses Ergebnis mit Vorsicht interpretiert werden, da nur für einen kleinen Teil der befragten Betriebe einschlägige Regelungen in den Tarif- und Haustarifverträgen vorgesehen waren und nur diese Befragten um eine Stellungnahme gebeten worden ist.

Die anderen sechs Maßnahmen liegen geringfügig unter bzw. über dem Durchschnitt aller Maßnahmen. Dennoch würden auch hier allein von der Größenordnung in den Betriebszahlen Möglichkeiten existieren, entsprechende Unterstützungsangebote umzusetzen.

Insgesamt schließt sich der Kreis insofern, da nutzenoptimierende Maßnahmen als relativ unwichtig bewertet werden, was in Übereinstimmung mit den positiven Einschätzungen der Kosten-Nutzen-Relation betrieblicher Ausbildung steht. Die Defizite, die Betriebe bei der externen Unterstützung ihrer Ausbildung wahrnehmen, findet sich ebenso wieder in der relativ hohen Priorität der durchführungsverbessernden Maßnahmen, insbesondere durch eine auf die betriebliche Situation ausgerichtete Flexibilisierung in den Umsetzungsmöglichkeiten von Ausbildungsordnungen und durch einen verstärkten Einsatz ausbildungsbegleitender Hilfen. Das Interesse an einer finanziellen Unterstützung spielt zwar durchaus eine Rolle; insbesondere der Wegfall der Gebühren für ausbildungsbezogene Leistungen der Kammern scheint für die Betriebe attraktiv zu sein. Dies steht aber nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit den Ausbildungsvergütungen der Auszubildenden, die von einem Teil der befragten Betriebe als nicht angemessen bewertet werden (Abb. 1). Selbst von dieser Gruppe werden eher Verbesserungen in der Durchführung von Ausbildung als wünschenswert genannt. Dies gilt auch für diejenigen Unternehmen, die kritisch anmerken, dass Auszubildende zu wenig im Betrieb sind. Die für sie in Frage kommende Maßnahme, das erste Ausbildungsjahr komplett betriebsextern zu organisieren und zu finanzieren, um in den Folgejahren eine kontinuierliche Präsenz im Betrieb zu gewährleisten, findet keinen besonderen Anklang. Wiederum ist hier das Interesse an verbesserten Durchführungsbedingungen von höherer Bedeutung.

Welche Zielgruppen sehen welche Maßnahmen als besonders effektiv an?

Gezeigt hatte sich, dass für alle *befragten* Betriebe die Verbesserung der schulischen Qualifikationen der Bewerber eine wichtige Grundvoraussetzung für die Erhöhung der Ausbildungskapazitäten ist. Als weitere „Topfavoriten“ bei den *ausbildenden Betrieben* gelten die Kopfpauschale in Höhe von 8.000 €, der Wegfall der ausbildungsbezogenen Kammergebühren, gefolgt von verbesserten Möglichkeiten durch den Einsatz ausbildungsbegleitender Hilfen.

Nichtausbildungsbetriebe sehen dies insofern anders, als ihnen der Wegfall der Übernahmeverpflichtung sowie die Flexibilisierung der Durchführungsbedingungen bei der Umsetzung der Ausbildungsordnungen als Maßnahmen geeigneter erscheinen.

Die *früheren Ausbildungsbetriebe* stufen angesichts ihrer vergangenen Erfahrungen vor allem Maßnahmen zur Steigerung der Umsetzungsflexibilität und Unterstützungshilfen für ihren Betrieb und ihre „künftigen“ Auszubildenden als wichtig ein.

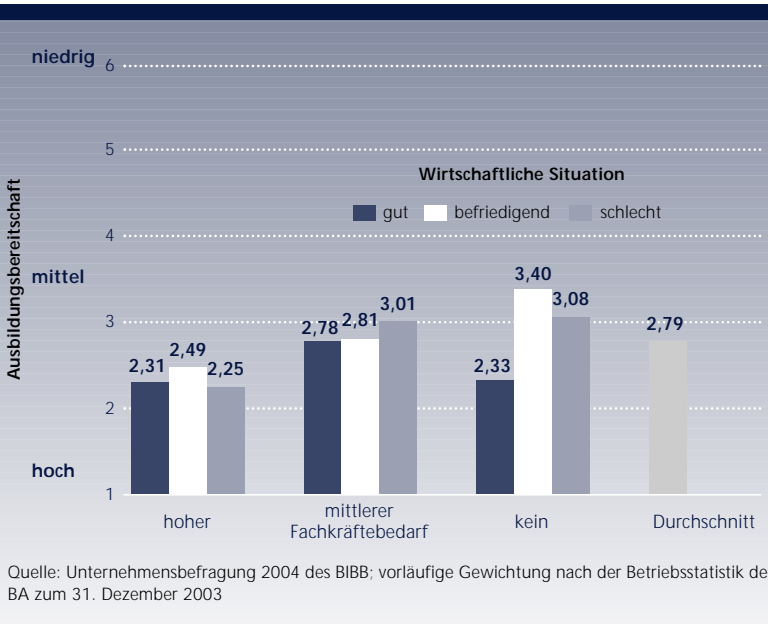
Welche Effekte hätte eine rein finanzielle Unterstützung von Betrieben?

Es ist davon auszugehen, dass ein Teil der Betriebe, die nach eigenen Angaben in den nächsten Jahren eine Aufstockung ihres Ausbildungsplatzangebots planen, finanzielle Fördermaßnahmen parallel in Anspruch nehmen würden. Ausbildende Betriebe in den alten Bundesländern, die angegeben haben, dass sie in den nächsten drei Jahren planen, die Zahl ihrer Vertragsneuabschlüsse etwas oder sogar deutlich zu steigern, sind am ehesten bereit, dieses offensichtlich aufgrund betrieblicher Überlegungen geplante Zusatzangebot an Ausbildungsstellen mit den Möglichkeiten, die sich aus Zuschussmaßnahmen ergäben, zu „verbinden“. Auf Ostbetriebe trifft dies weniger zu. Hier würde sich eher ein stabilisierender Effekt bei denjenigen Unternehmen ergeben, die in den nächsten drei Jahren einen Abbau von Ausbildungsplätzen planen. Ebenso würden Zuschüsse in einer signifikanten Höhe (z. B. 8.000,- €) aus unserer Sicht nicht die beabsichtigten Effekte erzielen, weil sich gerade nicht ausbildende Betriebe (Schulnotenmittelwert 4,3) und ehemals ausbildende Unternehmen (3,9) hierfür nicht besonders interessieren. Lediglich bei Ausbildungsbetrieben besteht an einer derartigen Maßnahme mit einer Durchschnittsnote von 3,5 ein deutlicheres Interesse, was möglicherweise zu Mitnahmeeffekten führen könnte.

Hoffen auf Wirtschaftswachstum?

Grundsätzlich wird in den bildungspolitischen Diskussionen – analog zur Arbeitsmarktpolitik – ein direkter Zusammenhang zwischen der allgemeinen ökonomischen Situation und der Entwicklung des dualen Systems der Berufsausbildung unterstellt. In Zeiten wirtschaftlich angespannter Verhältnisse falle es den Betrieben und Unternehmen in Deutschland schwer, ihren Beitrag zur Ausbildung Jugendlicher zu leisten. Dies konnte schon allein aufgrund der Zahlen der amtlichen Statistik in dieser Einfachheit nicht richtig sein, da trotz konjunkturell entspannter Phasen in den neunziger Jahren die Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung Jugendlicher kontinuierlich zurückgegangen ist. Der eigentlich ausschlaggebende und zudem höchst triviale Grund ist der jeweilige betriebliche Fachkräftebedarf, der neben anderen betrieblichen Einflussfaktoren die Ausbildungsbereitschaft zentral beeinflusst (Abb. 3).⁵

Abbildung 3 Einfluss von Fachkräftebedarf und wirtschaftlicher Situation auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe (Schulnotenskala)



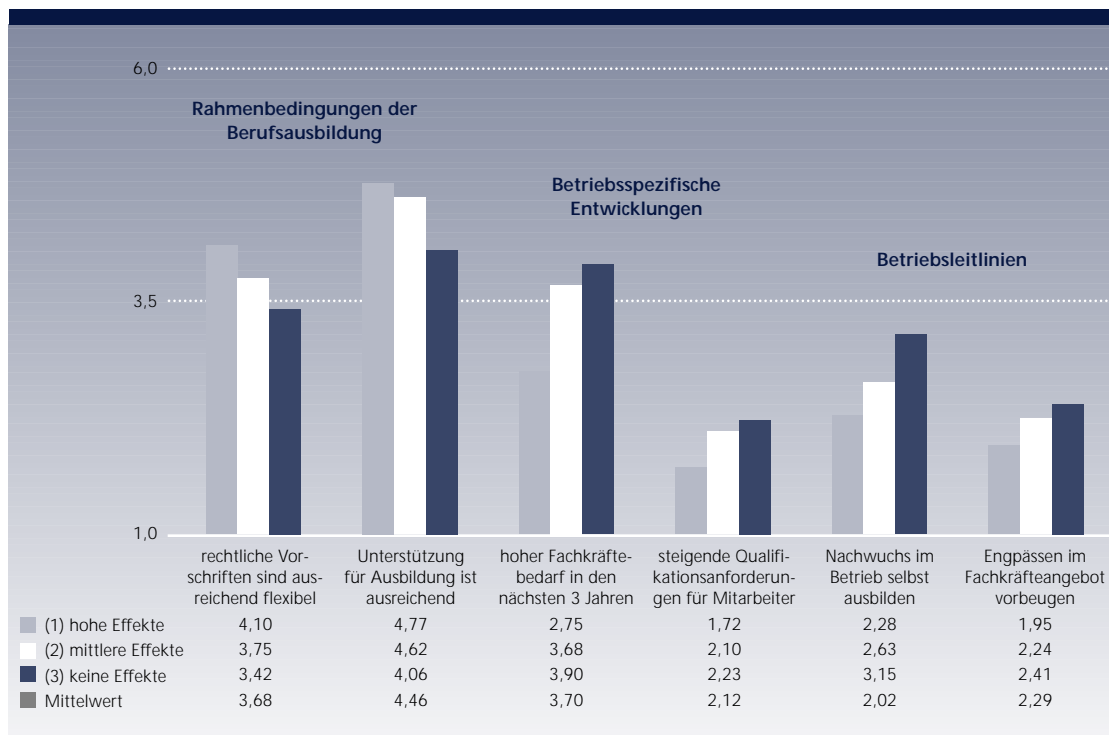
Die wirtschaftliche Situation des Betriebs ist dagegen eine nachgeordnete Einflussgröße. Zumindest dann, wenn hoher oder mittlerer Fachkräftebedarf besteht.⁶ In beiden Fällen haben die Betriebe auch eine hohe oder mittlere Ausbildungsbereitschaft, unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Lage. Besteht jedoch kein Fachkräftebedarf, dann ist allerdings die Ausbildungsbereitschaft bei guter wirtschaftlicher Lage ebenfalls hoch ausgeprägt.

Fazit: Gibt es tatsächlich Ansatzpunkte zur Steigerung des betrieblichen Lehrstellenangebots in Deutschland?

Aus den Ergebnisse lassen sich aus unserer Sicht zwei *generelle Handlungsmöglichkeiten* ableiten:⁷

- **Entweder** wird ein **grundsätzlicher Verzicht auf zusätzliche Einzelmaßnahmen** zur Erhöhung des Ausbildungsstellenangebots praktiziert und damit das Risiko eingegangen, das Ausbildungssystem dem „freien Spiel der Kräfte“ zu überlassen und Bildungspolitik im Wesentlichen als Arbeitsmarktpolitik zu betreiben. Dies wäre eine der Schlussfolgerungen aus der insgesamt kritischen Gesamteinschätzung der vorgeschlagenen Maßnahmen und der hervorgehobenen Bedeutung des Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfs für die betriebliche Ausbildungsbereitschaft. Wie in Abbildung 4 beispielhaft dargestellt, sind Betriebe, die von einer generellen Nichteffektivität der vorgeschlagenen Maßnahmen ausgehen, im Vergleich zu den anderen Unternehmen zufriedener mit den Rahmenbedingungen des Berufsbildungssystems, weisen ungünstigere Voraussetzungen in den künftigen Entwicklungen auf und zeigen auch bei wichtigen betrieblichen Leitlinien im Schnitt weniger Ansatzmöglichkeiten. Hier Ansatzpunkte für eine externe Unterstützung durch Maßnahmen zu finden, wäre mit einem relativ hohen Aufwand verbunden. Selbst bei einem attraktiven Angebot in Form eines Pauschalbetrags von 8.000,- € wird in dieser Gruppe nur ein Notendurchschnitt von lediglich 5,2 erreicht. Auch an einer Verbesserung der Bewerberqualifikationen sind diese Betriebe mit 4,6 nicht interessiert.
- **Oder** es wird eine deutliche **Spezifizierung der Maßnahmen und eine exaktere Anpassung an die jeweils aktuellen betrieblichen Rahmenbedingungen und Entwicklungen** vorgenommen. Hierbei wären aber wesentlich komplexere Maßnahmeansätze und -kombinationen als bisher gefragt, die zusätzlich an die spezifischen Erwartungen und Einstellungen der Betriebe anknüpfen müssten. Dies wiederum wäre eine Konsequenz aus den Angaben der Betriebe, die starke Effekte aus Unterstützungsmaßnahmen erwarten. Diese Teilgruppe ist unzufriedener mit den Systembedingungen, weist gleichzeitig aber günstige Zukunftsperspektiven und ausbildungsfördernde Unternehmensleitlinien auf. Nachteil dieser bildungspolitischen Strategie ist sicherlich der mit der höheren Passgenauigkeit verbundene Aufwand bei den Maßnahmenstrukturen und -zuschnitten, die genauere Zielgruppenbestimmung über entsprechende Monitoringverfahren und die grundsätzliche Veränderung von systemischen Rahmenbedingungen der Berufsaus-

Abbildung 4
Bewertung aller Maßnahmen nach Einschätzung von Rahmenbedingungen, Betriebsentwicklungen und -Betriebsleitlinien



Quelle: Unternehmensbefragung 2004 des BIBB; vorläufige Gewichtung nach der Betriebsstatistik der BA zum 31. Dezember 2003

bildung in Deutschland. Gerade die Verbesserung der schulischen Ausbildung scheint bei einem Notendurchschnitt von 1,8 besonders attraktiv zu sein. Auch wird in diesem Zusammenhang der Nutzen eines externen Ausbildungsmanagements mit 2,1 besonders hoch eingeschätzt.

Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft wirken zum derzeitigen Zeitpunkt im Grunde genommen nur im Kontext positiver einzelbetrieblicher Entwicklungen, die „von sich aus“ zu einer Bestandserhöhung bei den Auszubildenden bzw. den Vertragsabschlusszahlen führen würden.

In diesem Zusammenhang wäre unter Nachhaltigkeitsaspekten schon viel gewonnen, wenn spezielle Einzelmaßnahmen an wichtigen Einflussbereichen auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe (Fachkräftebedarf, Wertvorstellungen, Informationsbedürfnisse, vorhandene Kooperationsbeziehungen etc.) ansetzen würden. Durch bildungspolitische Strategien – wie beim Ausbildungspakt der Fall – entstehen möglicherweise kurzfristig günstige Zahlenverhältnisse und eine zumindest statistische Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Die Realität holt den Ausbildungsstellenmarkt dann aber in den nächsten Jahren mit überproportionalen Rückgängen wieder ein. ■

Anmerkungen

1 Durchgeführt wurde die CATI-Befragung vom Institut für Sozialforschung und Kommunikation (SOKO), Bielefeld, und von WSF Wirtschafts- und Sozialforschung, Kerpen. Nähere Ausführungen zum Projekt-design vgl. Troltsch, K.; Krekel, E. M.; Ulrich, J. G. (2004): Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse von Expertengesprächen in Betrieben. In: Krekel, E. M.; Walden, G. (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung am 4. und 5. November 2003 in Bonn, Bonn, S. 53–93

2 Nicht einbezogen waren Kleinbetriebe mit ein bis zwei Beschäftigten und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.
3 Darunter 403.000 bzw. 84 % aller Ausbildungsbetriebe, 121.000 bzw. 65 % aller ehemaligen Ausbildungsbetriebe und 554.000 bzw. 40 % aller Nichtausbildungsbetriebe
4 Ein aus Sicht der Betriebe ausgeprägtes strukturelles Defizit des Ausbildungsstellenmarktes scheint in der Phase zwischen Schule und dem Beginn einer Ausbildung zu liegen. Ein Ergebnis der vorab durchgeführten Fallstudieninterviews ist u. a., dass es für Jugendliche einen größeren Spielraum bei den direkten Bewerbungsgesprächen gibt, als bisher

vermutet. Denn allgemein gefragt wird die Bewerberqualifikation von den Betrieben häufig bemängelt, näher betrachtet attestieren die Betriebe den Jugendliche aber durchaus eine Ausbildungsreife, abgesehen vom Leistungsvermögen in Mathematik und Deutsch. Vgl. hierzu aktuelle Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors (www.bibb.de/de/21840.htm)
5 Nach Angaben der BA wurden zwischen den Jahren 2000 und 2004 (Stichtag jeweils 31.12.) insgesamt 1.597.751 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze abgebaut, was einem Rückgang von knapp 6 % entspricht.

6 Statistisch durchaus signifikante Korrelationen zwischen Ausbildungsbereitschaft und wirtschaftlicher Situation werden bei einer Partialisierung mit dem Fachkräftebedarf insignifikant.
7 Zu diesen und anderen Themenbereichen werden weiterführende Analysen in einer gesonderten Publikation erfolgen.