

Forschungsprojekt 2.5.101

---

## **Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage: ihre Wirksamkeit aus der Sicht der Betriebe**

Abschlussbericht

**Klaus Troltsch**  
**Dr. Elisabeth M. Krekel**  
**Harald Brandes**  
**Walter Brosi**  
**Bettina Ehrental**  
**Barbara Schulte**  
**Dr. Joachim Gerd Ulrich**  
**Günter Walden**

Laufzeit II/2003 – IV/2004

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1121  
Fax: 0228 / 107 - 2955  
E-Mail: [troltsch@bibb.de](mailto:troltsch@bibb.de)  
Telefon: 0228 / 107 - 1109  
Fax: 0228 / 107 - 2955  
E-Mail: [krekel@bibb.de](mailto:krekel@bibb.de)

Bonn, im Januar 2006

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

## Abstract

**Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage und der Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe eine zentrale Frage der Ausbildungsmarktforschung. Welche Faktoren eine wichtige Rolle bei der generellen Ausbildungsentscheidung von Betrieben spielen, welche Effekte konkrete Maßnahmen auf die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe haben und ob diese Maßnahmen einen Beitrag zur Steigerung oder Stabilisierung des betrieblichen Angebotes leisten können, sind Fragestellungen des vorliegenden Forschungsprojektes. Zentrale Einflussfaktoren auf die betriebliche Ausbildungsbereitschaft, unter Berücksichtigung der Bewertungen einzelner Maßnahmen, wurden in der ersten Phase des Projektes, im Rahmen qualitativer leitfadengestützter Interviews in Betrieben, erhoben. Eine quantitative Einschätzung dieser Faktoren erfolgte in der zweiten Projektphase bei 2.000 ausbildenden, nicht-ausbildenden und ehemals ausbildenden Betrieben.**

**Die bisher vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass für viele Betriebe Ausbildung und Nachwuchsförderung ein grundlegendes Motiv ihrer Personalpolitik ist und ihre Ausbildungsbereitschaft von einem Bündel verschiedener Einflussfaktoren abhängt. Hervorzuheben ist der Fachkräftebedarf, der einen zentralen Einfluss auf die Ausbildungsentscheidung hat. Obwohl sich Maßnahmen zur Steigerung oder Stabilisierung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes nur bedingt auf die betriebliche Ausbildungsbereitschaft auswirken, sind Ansatzpunkte zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes zu erkennen.**

### • Ausgangslage

Die gegenwärtige schwierige Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation in Deutschland spiegelt sich auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt wider.<sup>1</sup> Zwar wurde im Jahre 2004 die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge – nicht zuletzt durch den nationalen Ausbildungspakt zwischen Wirtschaft und Staat – im Vergleich zum Vorjahr gesteigert, dennoch konnte wiederum eine ausreichende Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen nicht erreicht werden. Aufgrund des starken Bewerberandrangs fiel die sogenannte Angebots-Nachfrage-Relation mit 95,0 so niedrig wie nie zuvor im wiedervereinigten Deutschland aus.<sup>2</sup> Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge lag – trotz einer Steigerung um rund 22.000 Verträge – immer noch unter der des Jahres 1999. Gleichzeitig ist der Wunsch der Jugendlichen nach einer betrieblichen Ausbildung ungebrochen. Nicht nur die aktuellen Schulabgänger/-innen suchen einen Ausbildungsplatz, sondern auch diejenigen, die wegen des

---

<sup>1</sup> Zur Abhängigkeit von Ausbildung und wirtschaftlicher Lage vgl.: Ulrich, Joachim Gerd; Trotsch, Klaus (2003): Stabilisierung des Lehrstellenmarktes unter wirtschaftlich schwierigen Bedingungen? Aktuelle Analysen der Berufsberatungstatistik zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Bielefeld: W. Bertelsmann. Krekel, Elisabeth M.; Trotsch, Klaus; Ulrich, Joachim Gerd (2003): Betriebliche Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage. BIBB startet neues Forschungsprojekt. In: Sonderausgabe der Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis „Jugendliche in Ausbildung bringen“, S. 13-16.

<sup>2</sup> Die Angebots-Nachfrage-Relation beschreibt die Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Bewerber/-innen. Zur Ausbildungssituation 2004 siehe: Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf (2005): Trotz Zuwachs bei den Ausbildungsverträgen noch keine Entlastung auf dem Ausbildungsstellenmarkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 34. Jg. Heft 1, S. 49-50. Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Deutlicher Zuwachs bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen.

ungenügenden betrieblichen Lehrstellenangebotes in den Vorjahren auf alternative Ausbildungsgänge ausweichen mussten.<sup>3</sup>

In diesem Zusammenhang stellt sich daher die Frage, wie das betriebliche Ausbildungsplatzangebot auch unter diesen schlechten Rahmenbedingungen stabilisiert oder sogar gesteigert werden könnte.

- **Ziele**

Welche Faktoren eine wichtige Rolle bei der generellen Ausbildungsentscheidung von Betrieben spielen, welche Effekte konkrete Maßnahmen auf die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe haben und ob diese Maßnahmen einen Beitrag zur Steigerung oder Stabilisierung des betrieblichen Ausbildungsangebots leisten können, sind die drei zentralen Fragestellungen des Forschungsprojektes.

Damit werden Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung fortgeführt, in denen es um die grundsätzliche Frage geht, aus welchen Gründen Betriebe ausbilden bzw. nicht ausbilden, wie sie die Ausbildung von Jugendlichen unter Kosten- und Nutzenaspekten bewerten und welche Maßnahmen zu einer Erhöhung des Ausbildungsstellenangebots führen könnten.<sup>4</sup>

Folgende **Forschungshypothesen** liegen der Untersuchung zugrunde:

Zwischen der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und der Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen zur Stabilisierung des Ausbildungsstellenmarktes besteht eine interaktive Beziehung: Maßnahmen, die in Zeiten mittlerer bis guter Konjunktur einen merklich positiven Einfluss auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung haben, verlieren ihre Wirkung bei deutlicher Verschlechterung der Konjunktur teilweise oder sogar vollständig.

Dieser Interaktionseffekt ist allerdings nicht unabhängig von der jeweiligen Motivationsstruktur der Betriebe, sich an der beruflichen Ausbildung zu beteiligen. Betriebe, denen es beispielsweise gelingt, bereits während der Lehre Nettoerträge durch die Mitarbeit ihrer Auszubildenden zu erwirtschaften, passen ihre Ausbildungsbeteiligung in anderer Form an die wirtschaftliche Entwicklung an als Betriebe, die höhere Ausbildungskosten tragen.

Letztlich gibt es innerhalb des Ausbildungssystems keine befriedigenden Ansatzpunkte, den dominierenden Einfluss der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf das Lehrstellenangebot vollständig oder zumindest zum überwiegenden Teil zu kompensieren. Es ist also z. B. nicht möglich, für ein weitgehend konjunkturunabhängiges, gleichbleibend hohes Ausbildungsstellenangebot zu sorgen. Die negativen Begleiteffekte entsprechender Maßnahmen wären schwerwiegender als die negativen Wirkungen der Konjunktur auf den Ausbildungsstellenmarkt.

Gleichwohl existieren aus Sicht der Betriebe wichtige Ansatzpunkte, das betriebliche Ausbildungsstellenangebot ungeachtet der unvermeidlichen konjunkturbedingten Schwankungen auf einem absolut höheren Niveau als heute zu verankern – ohne dabei die Qualität der Ausbildung zu gefährden.

---

<sup>3</sup> Vgl. zu dieser Entwicklung und Problematik: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg./2004):: Berufsbildungsbericht 2004. Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd (2005): „Man muss geradezu perfekt sein, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen.“ Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt aus der Sicht der Lehrstellenbewerber. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 34. Jg. Heft 3, S.

<sup>4</sup> Vgl. dazu: Beicht, Ursula; Walden, Günter; Herget, Hermann (2004): Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann. Walden, Günter (2003): Maßnahmen zur Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes – Die Sicht der Betriebe. In: BWP 32. Jg. Heft 2 (BIBBaktuell). Walden, Günter; Beicht, Ursula; Herget, Hermann (2002): Warum Betriebe (nicht) ausbilden. In: BWP 31. Jg., Heft 2, S. 35-39.

- **Methodische Hinweise**

Die Untersuchung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung und der Einschätzung von Maßnahmen zur Stabilisierung oder Steigerung des Ausbildungsstellenangebots vor dem Hintergrund unterschiedlicher ökonomischer Situationen und Entwicklungen erforderte ein relativ komplexes Untersuchungsdesign. Aus diesem Grund wurde ein zweistufiges Verfahren, bestehend aus qualitativen, leitfadengestützten Intensivinterviews in Betrieben sowie einer darauf aufbauenden Repräsentativbefragung von Betrieben gewählt.

***Qualitative, leitfadengestützte Intensivinterviews in Betrieben***

In dieser stark explorativ ausgerichteten Phase ging es in erster Linie darum, die unterschiedlichen Dimensionen und zentralen Faktoren betrieblicher Ausbildungsentscheidungen in umfassender Weise zu ermitteln. Hierzu sollten im Dialog mit Betriebsinhabern bzw. Personalverantwortlichen in einem ersten Schritt so genannte „subjektive Hypothesen“ der Befragten erhoben werden. Dahinter steht die Annahme, dass auch „Alltagspersonen“ verhaltensrelevante und -steuernde „Theorien“ bzw. „Hypothesen“ zur Beschreibung, Erklärung und Prognose von für sie relevanten Ereignissen entwickeln – auch wenn diese „subjektiven Theorien“ bzw. „Alltagstheorien“ unsystematischer, stark auf die jeweilige Situation des Betriebs ausgerichtet, implizit und mit einer geringeren begrifflichen Präzision gebildet werden als ihre wissenschaftlichen Pendanten.<sup>5</sup>

Zur Unterstützung dieser dialogorientierten Interviews wurden zwei zentrale Erhebungsinstrumente entwickelt:

1. Ein Interview-Leitfaden, bestehend aus Fragen zum Entscheidungsprozess über die betriebliche Ausbildungsbeteiligung. Gestellt wurden u.a. Fragen zur Ausbildungs- und Unternehmenskultur, zur Aufbau- und Ablauforganisation betrieblicher Entscheidungsprozesse, über Umfang und Art der Ausbildung, zur Fachkräfterekrutierung, zum Qualifikations-, Funktions- und Kompetenzprofil der Entscheidenden, zur Einflussnahme externer Institutionen auf betriebliche Abläufe sowie Kriterien und Verfahren bei der Bewerberauswahl. Darüber hinaus wurden auch den generellen betriebswirtschaftlichen und den rein auf die Ausbildung bezogenen Rahmenbedingungen sowie den Einschätzungen zur weiteren Zukunft ein hoher Stellenwert eingeräumt (z. B. Qualifikationsstrukturen der Beschäftigten, personelle, materielle und räumliche Ressourcen zur Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen etc.).

2. Ein Interview-Leitfaden als Grundlage zur Diskussion konkreter Einzelmaßnahmen anhand sogenannter Strukturmodelle.<sup>6</sup> Im Rahmen dieses Projektes wurden Struktur- bzw. Maßnahmemodelle zur Beschreibung und Visualisierung von ausgewählten Einzelmaßnahmen erstellt, die, ausgehend von einer genauen Zielformulierung, eine exakte Definition

<sup>5</sup> Die Vorgehensweise bei den qualitativen Interviews wurde in Anlehnung an das „Forschungsprogramm subjektive Theorien“ von Norbert Groeben entwickelt. Vgl. dazu: Groeben, Norbert; Scheele, Brigitte: Argumente für eine Psychologie des reflexiven Subjekts: Paradigmenwechsel vom behavioralen zum epistemologischen Menschenbild. Darmstadt 1977. Groeben, Norbert; Wahl, Diethelm; Schlee, Jörg; Scheele, Brigitte: Forschungsprogramm subjektive Theorien: Eine Einführung in die Psychologie des reflexiven Subjekts. Tübingen 1988. Die Forscher/-innen gehen davon aus, dass die komplexen Wissensbestände und subjektiven Theorien der Interviewpartner über spezifische Interviewtechniken expliziert werden können.

<sup>6</sup> Ein klassisches Verfahren zur Rekonstruktion der Struktur subjektiver Theorien ist die so genannte Struktur-lege-Technik, mit der Beziehungsgeflechte zwischen Kognitionen ermittelt werden sollen. Eine Variante der Struktur-lege-Technik ist die Heidelberger Struktur-lege-Technik (SLT), mit deren Hilfe subjektive Theorien rekonstruiert und dargestellt werden können. Eine zweite Variante ist die Interview- und Legetechnik zur Rekonstruktion kognitiver Handlungsstrukturen (ILKHA), mit der reale Handlungssituationen nachgezeichnet werden sollen (vgl. auch Flick, Uwe: Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbek bei Hamburg 1999).

der Durchführungsbestimmungen (Förderhöhe, -kriterien, -zeitraum, Verwaltungs- und Vergabebestimmungen, Zielgruppendefinition) der Nutzendimension der jeweiligen Einzelmaßnahme, der möglichen volks- und betriebswirtschaftlichen Vor- und Nachteile aus wissenschaftlicher Sicht sowie eine Beschreibung der Ergebnisse aus bisherigen Evaluierungsstudien beinhalten.

Mit den Modellen sollten die Interviewpartner in die Lage versetzt werden, möglichst genaue Ableitungen aus den vorgestellten Maßnahmemodellen für ihre eigene betriebliche Praxis nachvollziehen zu können (hierzu das Beispiel „Pauschalbetrag für zusätzlich Ausbildungsplätze“). Damit konnten auch potenzielle Folgewirkungen auf den eigenen Betrieb diskutiert werden. Insgesamt wurden neun – teilweise schon realisierte, aber auch geplante oder aktuell diskutierte – Maßnahmen in die Untersuchung einbezogen.<sup>7</sup>

**Beispiel: Maßnahmemodell (Auszug)**  
**„Pauschalbetrag für zusätzliche Ausbildungsplätze“**

**Ziel**

- auf der Angebotsseite durch eine Kostenentlastung der Betriebe für eine kurz- und mittelfristige sowie nachhaltige Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots zu sorgen und durch entsprechende Richtlinien ein strukturell und regional ausgeglichenes Angebot an Ausbildungsplätzen zu erreichen.
- auf der Nachfrageseite durch die Einstellung marktbenachteiligter Jugendlicher zu einer langfristigen Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes zu kommen.
- und somit letztendlich eine nachhaltigere Abkopplung des Berufsbildungssystems von konjunkturellen Schwankungen zu erreichen.

**Ausführungsbestimmungen**

- Generell wird ein einmaliger Zuschuss in Höhe von 5.000 € pro zusätzlichem Ausbildungsplatz gewährt.
- Mit jeweils 2.000 € gesondert bezuschusst werden zusätzliche Ausbildungsplätze
- für marktbenachteiligte Bewerber.
- in strukturschwachen Arbeitsmarktregionen.
- in Ausbildungsberufen mit starkem Nachfrageüberhang.
- Die Förderdauer wird auf 5 Jahre festgelegt.

Anhand dieser beiden Leitfäden wurden Gespräche mit Experten und Expertinnen aus 50 unterschiedlich großen Betrieben und verschiedenen Branchen geführt. Schwerpunktmäßig konzentrierte sich die Betriebsbefragung zwar auf ausbildungserfahrene Betriebe, allerdings wurden auch 16 Betriebe mit einbezogen, die entweder nicht ausbildeten oder über keinerlei Ausbildungserfahrungen verfügten.

Unter methodischen Aspekten hat sich dabei gezeigt, dass sich diese Form der Interviewvorbereitung und -durchführung sehr gut eignet, um komplexe Sachverhalte wie ‚Ausbildungsbeteiligung‘ und ‚Folgewirkungen von Maßnahmen in der betrieblichen Praxis‘ vor dem Hintergrund unterschiedlicher Konjunkturprojektionen zu erfassen und das Engagement und die Diskussionsbereitschaft der Interviewpartner, die teilweise mehr als drei Stunden für die Interviews zur Verfügung standen, zu fördern. Aufgrund des hohen Komplexitätsgrades

<sup>7</sup> Zu den einzelnen Maßnahmen siehe Kapitel „Ausgewählte Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews in Betrieben“, S. 6.

der Interviewsituation wurden die Gespräche unter Nutzung informationstechnischer Möglichkeiten von jeweils zwei Interviewern durchgeführt.<sup>8</sup>

### ***Repräsentativbefragung von Betrieben***

Nach der Auswertung der schriftlichen Protokolle und Audiofiles der Interviews unter Nutzung qualitativer und quantitativer Auswertungsverfahren wurden die zentralen Einflussfaktoren der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft unter Berücksichtigung der Ergebnisse für die einzelnen Maßnahmen zu einem theoretischen Entscheidungsmodell verdichtet. Der aus der qualitativen Phase abgeleitete Fragebogen enthielt Fragen zu verschiedenen Einflussgrößen und Maßnahmen zur Ausbildungsbeteiligung. Dem Fragebogen lagen erste theoretische Modelle zur Analyse der Ausbildungsbeteiligung zugrunde.<sup>9</sup> Zwischen Oktober und Dezember 2004 wurde bundesweit eine repräsentative CATI-Befragung bei Betrieben und Unternehmen zu ihrer Beteiligung an der Ausbildung Jugendlicher durchgeführt.<sup>10</sup> Einbezogen wurden Betriebe und Unternehmen, die zum Befragungszeitpunkt Auszubildende unter ihren Beschäftigten hatten, zu einem früheren Zeitpunkt Jugendliche ausgebildet hatten, dies zum Befragungszeitpunkt aber nicht mehr taten, oder noch nie eine eigene betriebliche Ausbildung durchgeführt hatten.

Bei der Stichprobenziehung wurden folgende Merkmale berücksichtigt: Wirtschaftssektoren (Industrie und Handel, verarbeitendes Gewerbe), geografische Lage des Betriebes (Ost/West) und Betriebsgröße (3-19, 20-49, 50-199, 200 und mehr Beschäftigte). Insgesamt wurden 2.004 Interviews realisiert: 1.526 mit Ausbildungsbetrieben und 478 mit Nicht-Ausbildungsbetrieben. Die durchschnittliche Befragungsdauer lag bei 35 Minuten pro Telefoninterview: „Insgesamt war die Antwortbereitschaft recht hoch und die Abbruchquote sehr niedrig. (...) Dies spricht dafür, dass das Interview bei den Befragten auf Interesse stieß und die Fragen angemessen formuliert und verständlich waren.“<sup>11</sup>

In dem vorliegenden Abschlussbericht werden Ergebnisse aus der ersten Phase sowie erste Ergebnisse aus der zweiten Projektphase berichtet. In einem weiteren Schritt soll es mit der Berechnung von LISREL- bzw. Strukturgleichungsmodellen vor allem darum gehen, eine Quantifizierung und Strukturierung der verschiedenen Einflussfaktoren zu erreichen, das zugrunde liegende theoretische Entscheidungsmodell zu evaluieren und eventuell um weitere Aspekte zu erweitern.

## • **Ergebnisse**

### ***Ausgewählte Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews in Betrieben***

#### *Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsbeteiligung*

Im ersten Teil der Gespräche in den Betrieben wurden Hintergrundinformationen zur Ausbildungsbeteiligung erhoben. Deutlich wurde, dass neben betriebs- und volkswirtschaftlichen Faktoren andere hinzukommen, die den betrieblichen Entscheidungsprozess für oder gegen eine Ausbildungsbeteiligung nachhaltig beeinflussen. Die einzelnen Argumente aus betrieb-

<sup>8</sup> Die qualitative Phase des Projektes wurde vom Institut für Marktforschung (in to mind) aus Grosshöhenrain zusammen mit dem BIBB durchgeführt.

<sup>9</sup> Eine wichtige Grundlage bildeten dabei die Ergebnisse der qualitativen Befragung.

<sup>10</sup> Die CATI-Erhebung wurde von WSF Wirtschafts- und Sozialforschung in Kooperation mit SOKO Institut Sozialforschung und Kommunikation durchgeführt. Der Fragebogenentwurf sowie die Auswertungen erfolgte durch das BIBB.

<sup>11</sup> WSF Wirtschafts- und Sozialforschung/SOKO Institut Sozialforschung und Kommunikation: Befragung von 2000 Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben. Methodenbericht. Kerpen, 26.01.2005, S. 7.

licher Sicht können zu vier Dimensionen zusammengefasst werden, ohne allerdings Aussagen über deren quantitative Bedeutung zu treffen:<sup>12</sup>

○ *Interne betriebswirtschaftliche Grundlagen der Ausbildungsentscheidung*

Generell steht die betriebliche Ausbildungsentscheidung in einem eindeutigen Zusammenhang zum Fachkräftebedarf der Betriebe. Ein zentrales Motiv für Ausbildung ist dabei die Sicherung der Leistungsfähigkeit des Unternehmens auf einem hohen Niveau. Hier ist zu beobachten, dass sich zum einen die Anzahl an Ausbildungsplätzen an den strukturellen Wandel der Betriebe anpasst. Das heißt, dass mit einem Abbau an Personalkapazitäten auch Ausbildungskapazitäten zurückgefahren werden und umgekehrt. Zum anderen ist aber auch zu beobachten, dass Betriebe ihr Ausbildungsangebot konstant halten oder teilweise unterproportional zum Personalabbau zurücknehmen, um somit konjunkturelle Schwankungen zu überwinden.

○ *Ethisch normative Grundlagen der Ausbildungsbereitschaft*

Betriebe, die über eine längere Ausbildungstradition und über ausreichend Erfahrung mit der Ausbildung eigener Fachkräfte verfügen, weisen auch auf Normen und Wertvorstellungen hin, die ihre Entscheidungen in bezug auf die Ausbildung ebenso beeinflussen können. Auszubildende Betriebe betonen z. B. ihre soziale Verantwortung gegenüber jungen Menschen. Solche relativ klaren normativen und teilweise ausgesprochenen emotionalen Bindungen an Ausbildung fehlen in nichtauszubildenden Betrieben. Ausbildung wird in diesen Betrieben eher „wertneutral“ eingestuft und eher aus betriebswirtschaftlicher Sicht bewertet. Dementsprechend wird eine gesellschaftliche Verantwortung gegenüber den Jugendlichen eher abgelehnt.

○ *Informationelle Grundlagen der Ausbildungsbereitschaft*

Wichtige Voraussetzung für die Ausbildungsbereitschaft ist das Wissen über rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung, über zu vermittelnde Ausbildungsinhalte, über die erforderliche Organisation der Ausbildungsabläufe, über novellierte und neue Ausbildungsberufe und daran anschließende Überlegungen zum Nutzen dieser Berufe für die betriebliche Praxis sowie über Informationsquellen und Unterstützungsmöglichkeiten. Insbesondere in nichtauszubildenden Betrieben ist das Wissen hierüber sehr gering ausgeprägt. Sie wissen häufig nicht, in welchen Berufsbildern sie überhaupt ausbilden können und sind oftmals mit alternativen Personaldeckungsstrategien über den freien Arbeitsmarkt eher vertraut als mit Ausbildung.

○ *Betriebsexterne Rahmenbedingungen der Ausbildungsbeteiligung und -bereitschaft*

Neben den innerbetrieblichen Erfordernissen haben auch externe Rahmenbedingungen erheblichen Einfluss auf die Ausbildungsentscheidung der Betriebe. Hierunter fallen

- die wirtschaftliche Situation, konjunkturelle Entwicklung und Veränderung in der Wirtschaftsstruktur: Das Spektrum der Bewertungen der allgemeinen wirtschaftlichen Lage in Deutschland reicht bei der Mehrzahl der befragten Betriebe von problematisch bis hin zu existenziell gefährdend und führt – je nach Branche und Betriebsgröße – auch zu Konsequenzen. Aus ihrer Sicht führen – insbesondere in den neuen Ländern – neben der schleppenden Konjunktur auch die Globalisierung der Märkte, die schwache Binnennachfrage, ein verändertes Wettbewerbsumfeld, die EU-Ost-Erweiterung und Gesetzesveränderungen (z.B. im Gesundheitswesen) zu

<sup>12</sup> Zu weiteren Ergebnissen siehe: Troltsch, Klaus; Krekel, Elisabeth M.; Ulrich, Joachim Gerd: Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse von Expertengesprächen in Betrieben. In: Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung am 4. und 5. November 2003 in Bonn. Bielefeld: Bertelsmann 2005, S. 53-93.

einer zunehmend schwierigen Ausbildungssituation für den eigenen Betrieb. Dies gilt besonders dann, wenn Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf vermutet werden.

- Kooperation mit externen Einrichtungen im Bereich der Ausbildung: Einen steigernden bzw. stabilisierenden Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe haben externe Kooperationsbeziehungen, in die der Betrieb bei der Durchführung seiner Ausbildung eingebettet ist. Diese Kooperationsbeziehungen bestehen z. B. zu den allgemeinbildenden oder den beruflichen Schulen, aber auch zu anderen Betrieben. In diesem Zusammenhang weisen einige Betriebe auch auf die Bedeutung von Schülerbetriebspraktika hin.
- Ausbildungsstellen und Arbeitsmarkt als regionale Rahmenbedingungen: In diesem Zusammenhang weisen Betriebe darauf hin, dass der regionale Arbeitsmarkt oftmals keine Alternative zur eigenen betrieblichen Ausbildung bietet, da die zugewiesenen Bewerber des örtlichen Arbeitsmarktes oder auch Direktbewerber auf Zeitungsinserten nicht über die erforderlichen speziellen Qualifikationen verfügen. Darüber hinaus sehen sich die Betriebe oftmals in der Pflicht gegenüber der eigenen Region.
- Einbindung in tarifvertrags- und arbeitsrechtliche Regelungen: Dieser sehr spezielle Einflussbereich auf das Ausbildungsgeschehen in den Betrieben umfasst eine Reihe unterschiedlicher rechtlicher Regelungsbereiche, z. B. tarifvertragliche Regelungen, aber auch die Novellierung von Ausbildungsberufen.

#### *Maßnahmen zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung*

Im zweiten Teil der Gespräche wurden Maßnahmen zur Stabilisierung der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben untersucht. Einbezogen wurden Maßnahmen, die bereits existierten, als auch solche, die zum Befragungszeitpunkt angedacht bzw. diskutiert werden. Insgesamt wurden neun Maßnahmen bezogen auf vier Themenbereiche angesprochen:

#### Zugangsverbessernde Maßnahmen

##### ○ *Verbesserung der Bewerberqualifikation*

Mit dieser Maßnahme soll die Qualifikation der Bewerber/-innen insbesondere vor Beginn der Ausbildung verbessert werden. Trotz einer durchweg positiven Resonanz der Betriebe auf eine solche Maßnahme wurde eher ein langfristiger Effekt erwartet, der sich nur indirekt auf das eigene betriebliche Angebot von Ausbildungsplätzen auswirkt.

##### ○ *Unterstützung der Ausbildung durch externes Ausbildungsmanagement*

Externes und regionales Ausbildungsmanagement soll Betrieben helfen, mit einer Ausbildung zu beginnen oder das Ausbildungsengagement zu erhöhen. Externes Ausbildungsmanagement ist z. B. Bestandteil des STARegio-Programms der Bundesregierung, das derzeit vom BIBB durchgeführt wird. Aus der Sicht der Betriebe kann bei einer grundlegenden Bereitschaft, sich an Ausbildung zu beteiligen, durch externes Ausbildungsmanagement der entscheidende Anstoß für ein eigenes Engagement gegeben werden.

#### Durchführungsverbessernde Maßnahmen

##### ○ *Intensivierung der ausbildungsbegleitenden Hilfen*

Durch ausbildungsbegleitende Hilfen sollen vor allen Dingen Jugendliche mit schlechten Startchancen während der Ausbildung gefördert werden. Dies kann sich auch unterstützend auf die Einstellung von benachteiligten Jugendlichen auswirken. Für die meisten Gesprächspartner in den Betrieben ist diese Maßnahme weniger ein Vorteil für den eigenen Betrieb als vielmehr eine Maßnahme zur Unterstützung von Jugendlichen. Auf dieser Seite wird sie positiv bewertet.



- *Übernahme des ersten Ausbildungsjahres (z. B. durch einen externen Ausbildungsträger)*  
Die Betriebe reagierten hier gespalten: Einige befürchten, dass die Auszubildenden in einem solchen Fall im ersten Jahr zu theorieorientiert ausgebildet werden. Andere sehen in der Übernahme des ersten Ausbildungsjahres einen wichtigen materiellen Anreiz, da die Kosten des ersten Jahres eingespart werden könnten. Aus ihrer Sicht werden allerdings neue Ausbildungsplätze durch diese Maßnahme nicht geschaffen. Vielmehr wird eine Umwandlung der schon bestehenden Plätze erwartet.

### Kostenreduzierende Maßnahmen

- *Pauschalbetrag für zusätzliche Auszubildende*

Mit einer Prämie für zusätzliche Auszubildende sollen weitere Ausbildungsplätze in Betrieben finanziell unterstützt und gefördert werden. Trotz des finanziellen Anreizes wird die Maßnahme von vielen Betrieben sehr kritisch gesehen. Vor allem von größeren Betrieben in Westdeutschland wird eine positive Auswirkung auf die Ausbildungsbeteiligung ausgeschlossen. Interessant ist jedoch, dass ein Großteil der Befragten einen positiven Effekt bei anderen Betrieben vermutet. Am ehesten dürfte die Maßnahme in kleineren Betrieben in Ostdeutschland Wirkung zeigen.

- *Abschaffung der ausbildungsbezogenen Kammergebühren*

Bei einer Realisierung dieser Maßnahme würden die ausbildungsbezogenen Kammergebühren (z. B. die Eintragung in die Ausbildungsrolle, Prüfungsgebühren) zukünftig als allgemeine Umlage finanziert. Damit würden auch nichtausbildende Betriebe an den Gebühren beteiligt werden. Für viele der befragten Betriebe steht eine solche Maßnahme in keinem substantziellen Zusammenhang mit der Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen. Viele der ausbildenden Betriebe würden allerdings in einer solchen Maßnahme eine Erleichterung ihrer eigenen Arbeit sehen. Die Höhe der zu entrichtenden Kammergebühren spielt bei ihrer Ausbildungsentscheidung keine wesentliche Rolle.

- *Umlagefinanzierung*

Mit der Maßnahme einer Umlagefinanzierung sollen nichtausbildende Betriebe an den Ausbildungskosten beteiligt werden. Ausreichend ausbildende Betriebe können dementsprechend damit rechnen, ihre Kosten zu großen Teilen zurückerstattet zu bekommen. Auf die derzeit in der Öffentlichkeit sehr kontrovers diskutierte Maßnahme haben die meisten Gesprächspartner sehr emotional reagiert. Obwohl die Umlagefinanzierung die „Gerechtigkeitslücke“ zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betriebe schließen soll, haben auch die meisten Gesprächspartner in ausbildenden Betrieben eine positive Auswirkung auf den Umfang ihres Ausbildungsplatzangebotes eher ausgeschlossen. Es besteht eine große Angst vor der Entstehung neuer Bürokratien. Zudem betonten sie, wie wichtig ihnen Autonomie ist. Sie möchten selbst darüber entscheiden können, ob und wie viel ausgebildet wird. Dies gilt für bereits ausbildende Betriebe nicht weniger als für nichtausbildende Unternehmen. Vielen Gesprächspartnern schien außerdem das Verfahren einer solchen Umlage sehr intransparent zu sein.

### Nutzenoptimierende Maßnahmen

- *Zweijährige Ausbildungsberufe für Jugendliche mit schlechten Startchancen.*

Mit zweijährigen Ausbildungsberufen sollen theoriegeminderte Berufe für Jugendliche mit schlechten Startchancen geschaffen werden. Diese Maßnahme wurde in den Betrieben sehr unterschiedlich diskutiert. Viele Betriebe hatten vor allen Dingen Erfahrungen mit zweijährigen Ausbildungsberufen für leistungsstarke Jugendliche und sahen darin die Möglichkeit eines flexiblen Umgangs mit unterschiedlich begabten Jugendlichen. Einige Betriebe be-

trachteten zweijährige Ausbildungsberufe als Chance für schwächere Jugendliche, auch Arbeitsplätze mit geringerem Qualifikationsanspruch mit ausgebildetem Personal zu besetzen. Andere Betriebe befürchteten dagegen bei zweijähriger Ausbildung einen generellen Qualifikationsverlust mit der Folge, dass ihre Mitarbeiter/-innen nicht mehr flexibel einsetzbar sind.

○ *Aufhebung der tariflichen Übernahmepflicht*

Tarifliche Vereinbarungen in einzelnen Wirtschaftszweigen oder Regionen sehen teilweise eine verpflichtende Übernahme nach der Ausbildung vor. Durch ein Aussetzen der Übernahmepflicht versprachen sich die meisten der befragten Betriebe keinen entscheidenden Einfluss auf den Umfang ihres Ausbildungsstellenangebotes.

*Zusammenfassung*

Die qualitative Befragung zeigt, dass der perspektivische, betriebswirtschaftlich begründete Personalbedarf der Betriebe eine zentrale Ausgangsgröße für die Ausbildungsbeteiligung ist. Auszubildende Betriebe benötigen gut qualifizierte Fachkräfte und setzen dabei auf Ausbildung als Strategie, um durch die Verbindung von hoher Ausbildungsqualität ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und einer betriebsspezifischen Sozialisation die Zukunft und Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

Ein nicht minder wichtiger Grund für Betriebe, sich an der Ausbildung Jugendlicher zu beteiligen, scheint eine grundlegende Werteorientierung zu sein. Dabei scheint sich durch eine lang-jährige und überwiegend positive Erfahrung mit der Ausbildung eine Ausbildungskultur und Tradition entwickelt zu haben, die im engen Zusammenhang mit den innerbetrieblichen Prozessen steht. Ein Teil der Betriebe, die sich aus der Ausbildung zurückgezogen haben, sieht z. B. aufgrund eines stetig sinkenden Personalbedarfs keinen Sinn mehr darin, weiter auszubilden. Andere ziehen bei entsprechendem Fachkräftebedarf den freien Arbeitsmarkt für ihre Personaldeckung vor, insbesondere dann, wenn sie aus ihrer Sicht in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit der betrieblichen Ausbildung gemacht haben. Auch Betriebe, die noch nie ausgebildet haben, sehen in der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen keine geeignete Personalrekrutierungsstrategie. Insbesondere diese Betriebe könnten jedoch durch eine organisatorische Unterstützung an Ausbildungsprozesse herangeführt werden. Maßnahmen, wie z. B. STARegio, können Betriebe, die über keine Ausbildungstradition verfügen, gleichzeitig aber einen hohen Fachkräftebedarf haben, den Einstieg in die Ausbildung ermöglichen und dabei helfen, Ausbildung systematisch aufzubauen.

***Ausgewählte Ergebnisse der Repräsentativbefragung***

In den Fallstudien konnte in qualitativer Weise ein Spektrum entscheidungsrelevanter Gründe und auch Hindernisse beschrieben werden, die einer betrieblichen Ausbildungsbeteiligung bzw. Nichtbeteiligung zugrunde liegen. Die telefonische Befragung, die auf dieser Ergebnisgrundlage unter rund 2.000 repräsentativ ausgewählten Betrieben und Unternehmen durchgeführt wurde, erlaubt Aussagen über insgesamt 1,08 Mio. bzw. 53 % aller Betriebe,<sup>13</sup> unter diesen befinden sich:

403.000 bzw. 84 % aller Ausbildungsbetriebe,

121.000 bzw. 65 % aller ehemaligen Ausbildungsbetriebe und

554.000 bzw. 40 % aller Nichtausbildungsbetriebe.

Der Rest, über den keine Aussagen getroffen werden können, sind Kleinbetriebe mit ein bis zwei Beschäftigten (932.000) sowie Betriebe, die dem öffentlichen Dienstleistungssektor (32.000) zugeordnet sind. In den befragten Betrieben sind hochgerechnet insgesamt 23,2

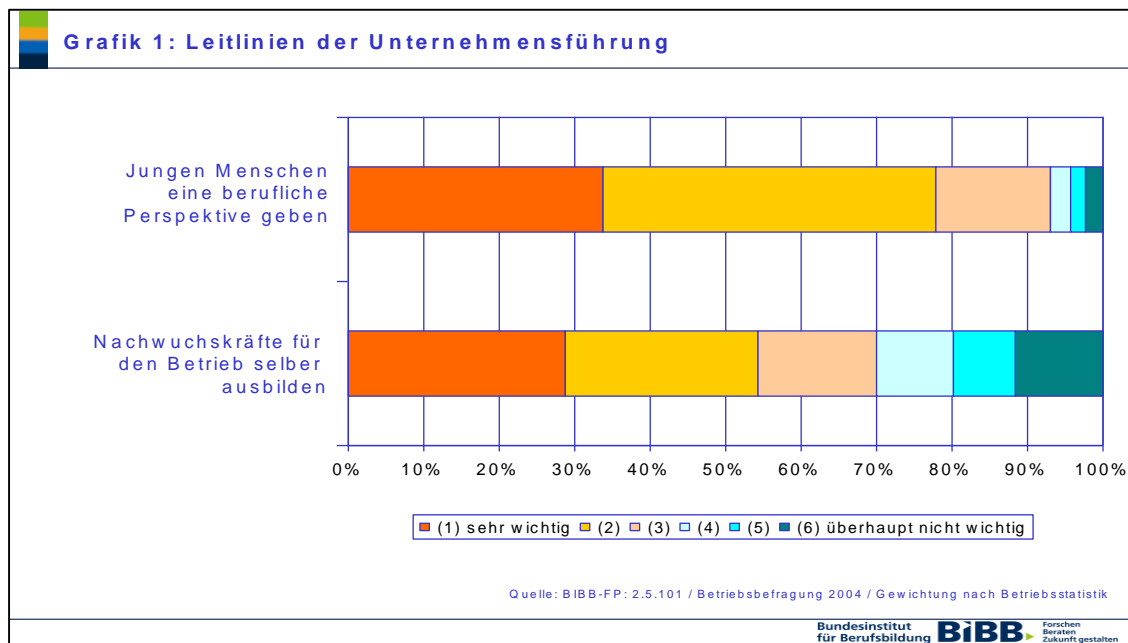
<sup>13</sup> Auf der Basis der amtlichen Betriebs- und Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 31.12.2003) wurden entsprechende Hochrechnungs- und Gewichtungsfaktoren entwickelt.

Mio. bzw. 87 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, darunter 1,5 Mio. bzw. 88 % aller Auszubildenden, beschäftigt.

### *Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsbeteiligung*

Nach Angaben der befragten Unternehmen existieren fast ideale Voraussetzungen, um ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen sicherzustellen. So sind beispielsweise drei von vier Unternehmen (76,9 %) der Auffassung, dass Berufsausbildung als eine Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft anzusehen ist.<sup>14</sup>

Grafik 1 zeigt, welche Leitlinien der Unternehmensführung für die Unternehmen dabei besonders wichtig sind. Für 77,9 % der Unternehmen ist es sehr wichtig bzw. wichtig, jungen Menschen eine berufliche Perspektive zu geben. Auch die Nachwuchssicherung über die betriebliche Ausbildung nimmt bei der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen einen hohen Stellenwert ein: 54,3 % der Betriebe halten dies für ausgesprochen wichtig, nur für 19,9 % ist dies ein unwichtiger Randbereich in der Personalrekrutierung.



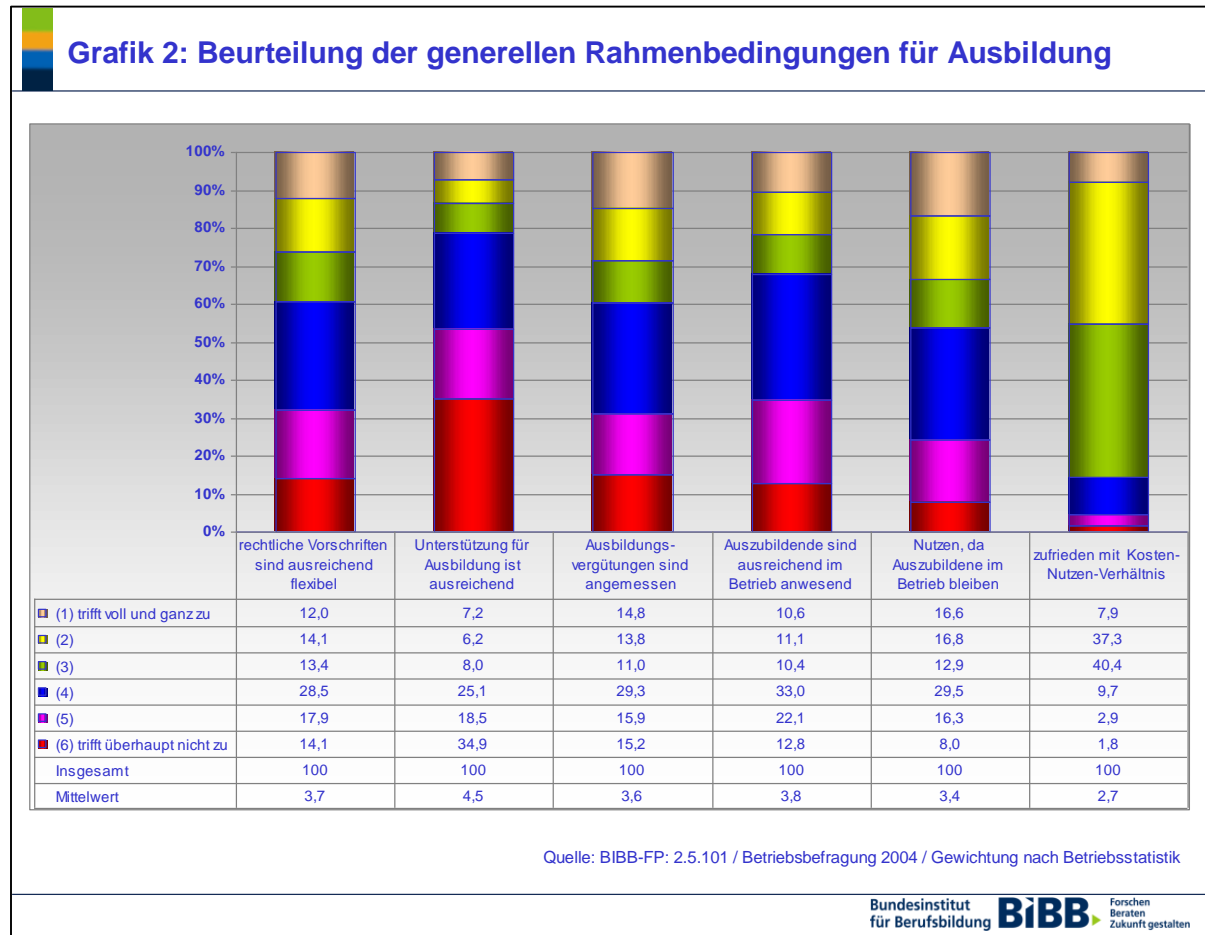
Diese Liste an erstaunlich positiven Einschätzungen ließe sich noch beliebig fortsetzen. So sagen beispielsweise 69,1 %, dass sie gute bis sehr gute Erfahrungen mit früheren Auszubildenden gemacht haben und 77 % wollen vor allem auch betriebliche Wertvorstellungen an junge Menschen weiter geben.

Vor diesem Hintergrund wirkt es um so 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.

Unternehmen halten vor allem die Fördermittel und Hilfen, die Betriebe für die Ausbildung erhalten, für unzureichend (Grafik 2). Immerhin 53,4 % sind sich in diesem Punkt einig. Gegenüber den anderen Rahmenbedingungen des Berufsbildungssystems nimmt jeweils

<sup>14</sup> Zu den Ergebnissen der Betriebsbefragung siehe auch: Troltsch, Klaus; Krekel, Elisabeth M.: Zwischen Skylla und Charybdis – Möglichkeiten und Grenzen einer Erhöhung betrieblicher Ausbildungskapazitäten durch Umsetzungsmaßnahmen. In: BWP 1/2006 (erscheint demnächst).

etwa jeder dritte Befragungsteilnehmer eine kritische Haltung ein. Eine mögliche Erklärung zu den unterschiedlichen Einschätzungen der oben beschriebenen Grundhaltung zur Ausbildung kann darin liegen, 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.



Ein Indiz hierfür 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 4,7 % der Unternehmen äußert sich hier eindeutig unzufrieden. Ebenso verbessert sich die durchschnittliche Einschätzung der Systemrahmenbedingungen, wenn die Gruppe der Nichtausbildungsbetriebe aus der Berechnung ausgeschlossen wird. Allerdings bleibt zu erwähnen, dass insgesamt schlechtere Bewertungen durch Kleinstbetriebe und kleine mittelständische Unternehmen, 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 es 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 Deutsch-

land 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 71,8 %, dass sie diese Aufrufe definitiv nicht berücksichtigen würden. Sinnvoller erscheint in diesem Zusammenhang, das Angebot an konkreten Unterstützungsleistungen für Betriebe zu verbessern.

**Tabelle 1: Einschätzung von Maßnahmen zur Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes**

Maßnahme	Einschätzung						Insgesamt	Mittelwert
	(1) sehr stark	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) überhaupt nicht		
<b>Zugangsverbessernde Maßnahmen</b>								
Verbesserung der Bewerberqualifikation	20,4	28,4	21,0	6,2	5,8	18,2	100,0	3,0
Förderung der Verbundausbildung	8,3	20,6	25,8	10,6	9,8	24,9	100,0	3,7
Externes Unterstützung	4,1	15,1	22,7	10,1	14,5	33,5	100,0	4,2
<b>Durchführungsverbessernde Maßnahmen</b>								
Ausbildungsbegleitende Hilfen	9,9	25,5	24,2	8,9	7,5	24,0	100,0	3,5
Mehr Flexibilität bei der Umsetzung	9,7	25,5	24,5	9,8	9,8	20,7	100,0	3,5
Erstes Ausbildungsjahr extern	8,6	16,9	17,1	10,7	11,3	35,4	100,0	4,1
<b>Kostenreduzierende Maßnahmen</b>								
Wegfall von Kammergebühren	17,6	16,1	16,3	8,0	11,1	30,9	100,0	3,7
Pauschalbetrag in Höhe von 8.000 €	6,1	25,5	14,9	10,5	9,5	33,5	100,0	3,9
Pauschalbetrag in Höhe von 5.000 €	5,2	16,1	15,1	12,7	11,9	39,0	100,0	4,3
Pauschalbetrag in Höhe von 2.000 €	3,2	4,4	18,4	12,9	13,1	48,0	100,0	4,7
Umlagefinanzierung / Ausbildungsplatzabgabe	4,5	5,9	13,0	10,2	15,2	51,2	100,0	4,8
<b>Nutzenoptimierende Maßnahmen</b>								
Wegfall der Übernahmepflicht	17,3	15,8	26,7	8,0	5,8	26,4	100,0	3,5
Betriebsspezifische Berufe	7,9	13,7	18,9	9,8	13,9	35,7	99,9	4,2
Theoriegeminderte/2-Berufe	3,9	9,0	12,8	12,2	15,4	46,7	100,0	4,7
Maßnahmen Insgesamt	0,6	5,1	28,1	36,6	19,9	9,6	99,9	4,0

BBIB-FP 2.5.101 / Betriebsbefragung 2004 / Gewichtung nach Betriebsstatistik

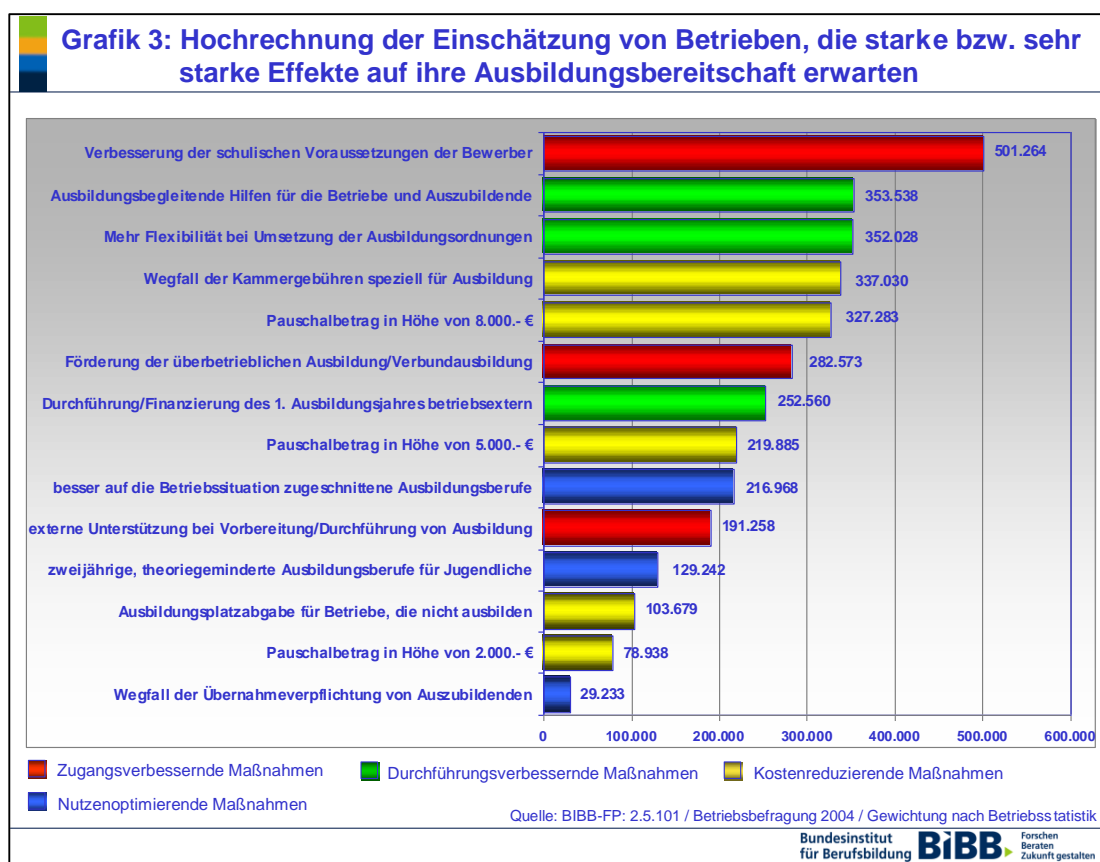
### *Einschätzung konkreter Maßnahmen*

Im Rahmen der Repräsentativbefragung wurde der Einfluss für alle neun Maßnahmen, die in die qualitative Phase einbezogen waren, auf die betriebliche Ausbildungsentscheidung ermittelt. Darüber hinaus wurden drei weitere Maßnahmen (Förderung der Verbundausbildung, mehr Flexibilität bei der Umsetzung von Ausbildungsordnungen, näher an der betrieblichen Praxis entwickelte Ausbildungsberufe) aufgenommen, die im Rahmen der Intensivinterviews von mehreren Gesprächspartnern entwickelt wurden.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Gefragt wurde danach, „wie stark Maßnahmen dazu beitragen können, die Bereitschaft Ihres Betriebes über Ihre bisherigen Planungen hinaus zu erhöhen, zusätzliche Ausbildungsplätze anzubieten.“ Der Einfluss jeder einzelnen Maßnahmen wurde auf einer 6-stufigen Skala, von 1=sehr stark bis 6=überhaupt nicht, abgebildet.

Analog zu den Ergebnissen aus den Fallstudien zeigen sich die Betriebe bei der Beurteilung konkreter Maßnahmen zur Stabilisierung bzw. Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes relativ zurückhaltend.

In der Gesamteinschätzung der Betriebe über alle Maßnahmen hinweg wird ein Durchschnittswert von 4,0 auf der Schulnotenskala erreicht (vgl. Tabelle 1). Damit zeigt sich, dass der Einsatz von Maßnahmen aus betrieblicher Sicht nur einen geringfügigen Effekt auf die Erhöhung von Ausbildungskapazitäten hätte. Auch durch eine differenziertere Betrachtung der einzelnen Maßnahmen ändert sich das Bild nicht grundsätzlich: Ein Anliegen vieler Unternehmen ist es, unter möglichst gut qualifizierten Bewerbern auswählen zu können. Hiervon versprechen sich immerhin 49,2 % der befragten Unternehmen sehr starke bzw. starke Effekte.<sup>16</sup> Für 24 % hätte eine solche Maßnahme jedoch keinen Einfluss auf das betriebliche Ausbildungsplatzangebot. Obwohl die Maßnahme von allen genannten an erster Stelle steht,



wäre von ihr nur ein mittelmäßiger Einfluss auf das betriebliche Ausbildungsplatzangebot zu erwarten. Ebenfalls zu den eher positiv bewerteten Maßnahmen zählen noch die Erhöhung der Flexibilität für die Betriebe bei der Umsetzung von Ausbildungsordnungen (Mittelwert 3,5), ein verstärkter Einsatz ausbildungsbegleitender Hilfen (Mittelwert 3,5) und der Wegfall

<sup>16</sup> 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 Fallstudieninterviews ist, dass es für Jugendliche einen größeren Spielraum bei den Bewerbungsgesprächen gibt als bisher vermutet. Denn allgemein gefragt wird die Bewerberqualifikation häufig bemängelt, näher hingeschaut attestieren die Betriebe den Jugendliche durchaus eine Ausbildungsreife, jedoch weniger in Mathematik und Deutsch. Vgl. hierzu aktuelle Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors (<http://www.bibb.de/de/21840.htm>) sowie Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd (2005): „Man muss schon geradezu perfekt sein , um eine Ausbildungsstelle zu bekommen“. Die Situation aus Sicht der Lehrstellenbewerber. In: BWP 34. Jg., Heft 2, S. 10-13.

der Übernahmepflicht nach der Ausbildung (Mittelwert 3,5). Die letztgenannte Maßnahme haben jedoch Betriebe bewertet, bei denen die Tarif- und Hausverträge entsprechende Regelungen vorsehen.

Eher abgelehnt wird dagegen die Einführung neuer *zweijähriger Ausbildungsberufe* für Auszubildende mit einem niedrigen Qualifikationsniveau (Mittelwert 4,7) und die Einführung einer *Ausbildungsplatzabgabe* für Betriebe, die nicht ausbilden (4,8). Auch ein einmaliger *Pauschalbetrag* für jeden zusätzlichen Auszubildenden in Höhe von 2.000 € (Mittelwert 4,7) wird eher als ineffektiv angesehen, jedoch mit steigender Höhe des Pauschalbetrages steigt auch die durchschnittliche Beurteilung der Maßnahme (Mittelwert 3,9 bei einem Pauschalbetrag von 8.000 €).<sup>17</sup> Dennoch würde bei insgesamt einem Drittel der Betriebe auch diese Maßnahme keine große Wirkung erzielen, denn es sind insbesondere die nichtausbildenden Betriebe (Mittelwert 4,3) und ehemals ausbildenden Betriebe (Mittelwert 3,5), die auch dann keine zusätzlichen Ausbildungsplätze bereit stellen würden.

#### *Der Beitrag von Maßnahmen zur Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes*

Trotz dieser eher zurückhaltenden Einschätzung der Wirksamkeit möglicher Maßnahmen lassen sich durchaus Hinweise finden, bei welchen Betrieben und Unternehmen Ansatzpunkte vorhanden wären, Ausbildungskapazitäten in einem gewissen Umfang zu steigern oder überhaupt einen Einstieg in Ausbildung zu finden. An dieser Stelle sei jedoch darauf hingewiesen, dass es sich hier um Einstellungsfragen handelt, die die Bereitschaft messen, sich mit Fragen der Erhöhung von Ausbildungskapazitäten zu befassen und mögliche Ansatzpunkte vor dem Hintergrund der aktuellen betrieblichen Rahmenbedingungen abzuchecken. Daraus direkte Verhaltenseffekte abzuleiten und davon auszugehen, dass eine entsprechende Bereitschaft gleichzusetzen ist mit einer direkten Umsetzung, ist nicht zulässig. Dennoch kann im Vergleich der Einzelmaßnahmen untereinander die relative Bedeutung ermittelt und können Aussagen darüber getroffen werden, welche Maßnahmen ein vorhandenes betriebliches Potenzial an Ausbildungsstellen am ehesten ansprechen würden. Unter diesen Grundannahmen kann für die Betriebe, die von einer sehr starken bzw. starken Wirkung der Maßnahme auf ihre Ausbildungsbereitschaft ausgehen (vgl. hierzu Tabelle 1), auf der Grundlage der Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit<sup>18</sup>, hochgerechnet werden, wie viele Betriebe prinzipiell durch die einzelnen Maßnahmen erreicht werden können (Grafik 3). Demzufolge erwarten hochgerechnet etwa 500.000 Betriebe von einer Verbesserung der schulischen Vorbildung der Bewerber und Bewerberinnen Effekte für ihren eigenen Betrieb. Über 300.000 Betriebe würden sich von ausbildungsbegleitenden Hilfen, Flexibilisierung bei der Umsetzung von Ausbildungsordnungen oder dem Wegfall von Kammergebühren angesprochen fühlen. Auch von einem Pauschalbetrag von 8.000 € für zusätzliche Ausbildungsplätze versprechen sich – trotz der insgesamt zurückhaltenden Bewertung von 3,9 – 31,6 % der befragten Betriebe eine Wirkung, was hochgerechnet über 300.000 Betriebe ausmacht.

Insgesamt zeigt sich, dass die Bewertung konkreter Maßnahmen mit der Wahrnehmung der Rahmenbedingungen für Ausbildung übereinstimmt. Nutzenoptimierende Maßnahmen werden als relativ unwichtig bewertet, was der positiven Einschätzung der Kosten-Nutzen-Relation betrieblicher Ausbildung entspricht (siehe Grafik 2). Die Defizite, die Betriebe bei der externen Unterstützung ihrer Ausbildung wahrnehmen, findet sich ebenso wieder in der

<sup>17</sup> Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nur Betriebe, die einen Pauschalbetrag von 2.000 € abgelehnt haben, nach der Wirkung eines höheren Pauschalbetrages gefragt wurden.

<sup>18</sup> Hochgerechnet wurde mit den Strukturangaben aus der Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 31. Dezember 2003. Sobald die Angaben zum 31. Dezember 2004 vorliegen werden die entsprechenden Hochrechnungen aktualisiert.

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. Selbst von dieser Gruppe werden eher Verbesserungen in der Durchführung von Ausbildung als wünschenswert genannt. Dies gilt auch für diejenigen Unternehmen, die kritisch anmerkten, 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.

### ***Ausbildungsbeteiligung und wirtschaftliche Lage der Betriebe***

Grundsätzlich wird in den bildungspolitischen Diskussionen – analog zur Arbeitsmarktpolitik – ein direkter Zusammenhang zwischen der allgemeinen ökonomischen Situation und der Entwicklung des Dualen Systems unterstellt. In Zeiten wirtschaftlich angespannter Verhältnisse falle es den Betrieben und Unternehmen in Deutschland schwer, ihren Beitrag zur Ausbildung Jugendlicher zu leisten. Dies war auch eine der Ausgangshypothesen des Projektes, wobei ein Interaktionseffekt zu den betrieblichen Rahmenbedingungen und der Ausbildungsorganisation in den Betrieben angenommen wurde.<sup>19</sup>

Die Analyse der verschiedenen Einflussfaktoren auf die betriebliche Ausbildungsbereitschaft zeigt (Grafik 4), dass die wirtschaftliche Situation des Betriebes nur eine nachgeordnete Größe darstellt. Vielmehr ist der Fachkräftebedarf, neben anderen betrieblichen Faktoren, eine der zentralen Einflussgrößen. Unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Lage haben die Betriebe bei hohem und mittlerem Fachkräftebedarf eine hohe bzw. mittlere Ausbildungsbereitschaft.<sup>20</sup> Besteht jedoch kein Fachkräftebedarf, dann ist allerdings die Ausbildungsbereitschaft bei guter wirtschaftlicher Lage ebenfalls hoch ausgeprägt.<sup>21</sup>

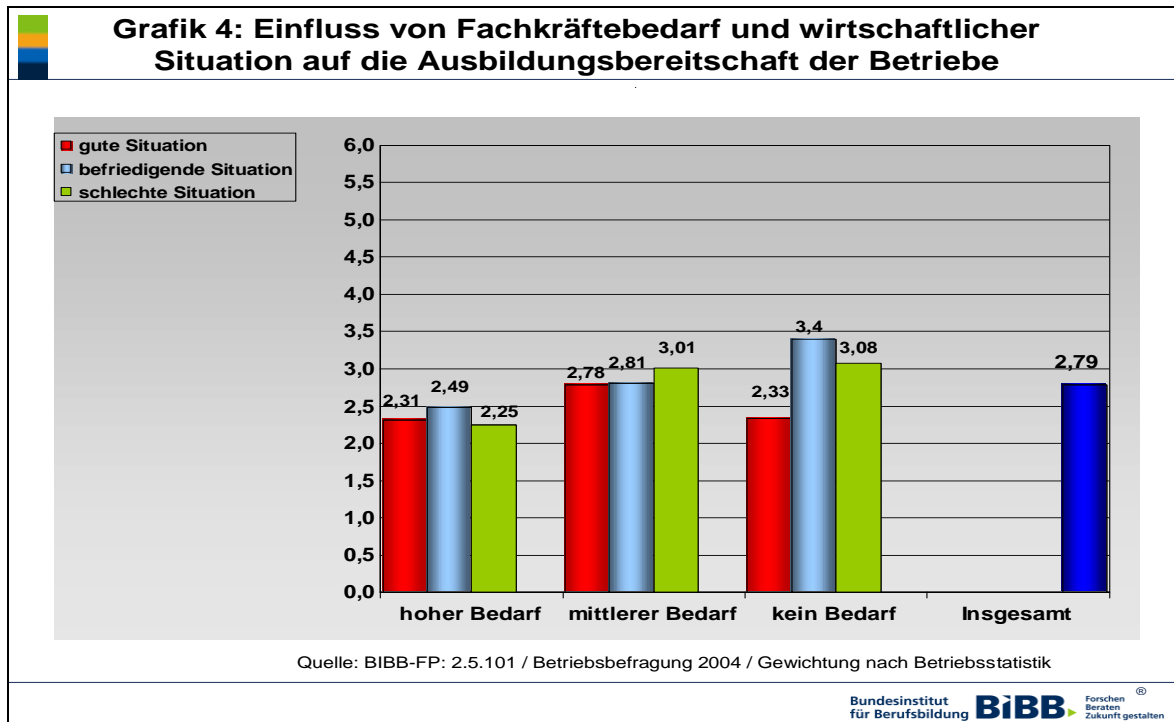
---

<sup>19</sup> Vgl. hierzu die Forschungshypothesen.

<sup>20</sup> Statistisch durchaus signifikante Korrelationen zwischen Ausbildungsbereitschaft und wirtschaftlicher Situation werden bei einer Partialisierung mit dem Fachkräftebedarf insignifikant.

<sup>21</sup> Weitere Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Einflussfaktoren, der wirtschaftlichen Lage und dem Fachkräftebedarf werden mit den erwähnten LISREL-Modellen berechnet.





### Zusammenfassung

Insgesamt werden die in den Intensiv-Interviews gewonnenen Ergebnisse durch die Repräsentativbefragung bestätigt und vertieft. Für viele Betriebe ist Ausbildung und Nachwuchsförderung ein grundlegendes Motiv ihrer Personalpolitik. Dabei existieren in den Betrieben unterschiedliche Voraussetzungen für die Ausbildung. Generell hängt die betriebliche Ausbildungsbereitschaft von einem Bündel verschiedenster Einflussfaktoren ab. Hervorzuheben ist der Fachkräftebedarf, der einen zentralen Einfluss auf die Ausbildungsentscheidung hat. Aber auch die wirtschaftliche Lage der Betriebe sowie Rahmenbedingungen wie das Kosten-Nutzen-Verhältnis während der Ausbildung oder die Flexibilität der Betriebe bei der Durchführung der Ausbildung haben Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft. Obwohl einzelne Maßnahmen insgesamt nur einen eingeschränkten Einfluss auf die betriebliche Ausbildungsentscheidung haben, sind Ansatzpunkte zur Steigerung oder Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung zu erkennen.

### **Ansatzpunkte zur Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes**

Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft wirken nach derzeitigem Erkenntnisstand 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. Voraussetzung hierzu wäre eine deutliche Spezifizierung der Maßnahmen und eine exakte Anpassung an die jeweils aktuellen betrieblichen Rahmenbedingungen und Entwicklungen. 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 Maßnahmestrukturen und -zuschnitten, die genauere Zielgruppenbestimmung über entsprechende Monitoringverfahren und die grundsätzliche Veränderung von systemischen Rahmenbedingungen der Berufsausbildung in Deutschland.

Eine Alternative hierzu wäre ein grundsätzlicher Verzicht auf zusätzliche Einzelmaßnahmen zur Erhöhung des Ausbildungsstellenangebots mit dem Risiko, das Ausbildungssystem dem „freien Spiel der Kräfte“ zu überlassen und Bildungspolitik im Wesentlichen als Arbeitsmarktpolitik zu betreiben. Dies wäre eine Schlussfolgerung aus der insgesamt kritischen Gesamteinschätzung gegenüber den vorgeschlagenen Maßnahmen und der hervorgehobenen Bedeutung des Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfs für die betriebliche Ausbildungsbereitschaft. Denn Betriebe, die von einer generellen Nichteffektivität der vorgeschlagenen Maßnahmen ausgehen, sind, 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.

#### • **Bisherige Auswirkungen, Vorträge**

Im Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt wurde am 4./5. November 2003 eine Fachtagung mit dem Titel „Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Ergebnisse und Schlussfolgerungen“ durchgeführt. Neben der Planung und Durchführung der Veranstaltung war die Projektgruppe mit zwei Vorträgen vertreten.

Bisher wurden zwei Pressemeldungen im Rahmen des Projektes veröffentlicht:

- Anstrengungen zur Zukunftssicherung der beruflichen Bildung intensivieren! BIBB-Tagung zur Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland (<http://www.bibb.de/de/7839.htm>)
- Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Expertinnen und Experten nehmen Stellung (<http://www.bibb.de/de/17725.htm>)

Diverse Presse-Interviews zum Ausbildungsstellenmarkt 2004 und zur Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung

#### *Vorträge*

Krekel, Elisabeth M.: Finanzierung der Berufsausbildung: Wie kann dem Ausbildungsplatzmangel entgegengewirkt bzw. die Ausbildungsplatzsituation verbessert werden? Vortrag auf der Arbeitstagung „Berufsbildung“ der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Bad Münden am 24./25. Oktober 2003

Krekel, Elisabeth M: Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der Ausbildungsbeteiligung – Ausbildungsstellenmarkt und Einflussfaktoren auf Angebot und Nachfrage“. Vortrag auf der BIBB-Fachtagung „Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen im Gustav-Stresemann-Institut Bonn am 4./5. November 2003

Troltsch, Klaus: Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der Ausbildungsbeteiligung – Ausbildungsbeteiligung und Einfluss konkreter Maßnahmen. Vortrag auf der BIBB-Fachtagung Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen im Gustav-Stresemann-Institut Bonn am 4./5. November 2003

- Krekel, Elisabeth M.: Zur allgemeinen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Probleme – Entwicklungslinie“. Vortrag am Sozialwissenschaftlichen Institut der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf am 27. April 2004
- Walden, Günter: Einflussfaktoren auf das Qualifizierungsverhalten von Betrieben. Vortrag auf der Tagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN): Der Ausbildungsstellenmarkt und seine Einflussfaktoren. Bonn am 01./02. Juli 2004
- Troltsch, Klaus: Wirtschaftsstrukturelle Einflüsse auf das betriebliche Lehrstellenangebot. Analysen auf der Grundlage der Beschäftigtenstatistik. Vortrag auf der Tagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN): Der Ausbildungsstellenmarkt und seine Einflussfaktoren. Bonn am 01./02.07.2004
- Krekel, Elisabeth M.: Zur aktuellen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt in Deutschland. Vortrag auf der Sitzung des Arbeitskreises Aus- und Weiterbildung im Verbandshaus HESSEN METALL. Frankfurt am 30.11.2004
- Krekel, Elisabeth M.: Zur aktuellen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt in Deutschland. Vortrag auf der CSR-Sitzung von E.ON. Düsseldorf am 21.03.2005
- Troltsch, Klaus: Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage: ihre Wirksamkeit aus Sicht der Betriebe. Vortrag auf der konstituierenden Sitzung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn am 28.06.05
- Troltsch, Klaus: Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung und Maßnahmen zur Stützung des Bildungsangebots aus Sicht von Unternehmen. Vortrag und Fachgespräch auf der Sondersitzung des Bundesvorstands des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Bereich Berufliche Bildung). Berlin am 31.08.05
- Troltsch, Klaus; Krekel, Elisabeth M.: Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. Vortrag und Diskussion Bund-Länder-Ausschuss berufliche Bildung der Wirtschaftsministerien der Länder. Wiesbaden am 30.09.05

### *Veröffentlichungen*

- Krekel, Elisabeth M.; Troltsch, Klaus; Ulrich, Joachim Gerd (2003): Betriebliche Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage. BIBB startet neues Forschungsprojekt. In: Sonderausgabe der BWP „Jugendliche in Ausbildung bringen“ S. 13-16
- Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (Hrsg.) (2005): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung am 4. und 5. November 2003 in Bonn. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Präsident (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann
- Krekel, Elisabeth M.; Troltsch, Klaus (2005): Ausbildungsbereitschaft der Betriebe – Gründe und Hemmnisse der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2005. Bonn, S. 122-124
- Troltsch, Klaus; Krekel, Elisabeth M. (2006): Zwischen Skylla und Charybdis – Möglichkeiten und Grenzen einer Erhöhung betrieblicher Ausbildungskapazitäten durch Umsetzungsmaßnahmen. In: BWP 35. Jg. Heft 1 (erscheint demnächst)
- Troltsch, Klaus (2005): Berufsbildung und Strukturwandel – Zum Einfluss wirtschaftsstruktureller Veränderungen auf das betriebliche Ausbildungsstellenangebot seit 1980. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsstellenmarkt und seine Einflussfaktoren. Ergebnisse des Expertenworkshops vom 1. und 2. Juli 2004 in Bonn. Bielefeld: W. Bertelsmann
- Troltsch, Klaus; Krekel, Elisabeth M.; Ulrich, Joachim Gerd (2005): Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse von Expertengesprächen in Betrieben. In: Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schluss-

folgerungen. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung am 4. und 5. November 2003 in Bonn. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Präsident (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 53-93

Walden, Günter (2005): Einflussfaktoren auf das Qualifizierungsverhalten von Betrieben. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Ergebnisse des Expertenworkshops vom 1. und 2. Juli 2004 in Bonn. Bielefeld: W. Bertelsmann

Eine Abschlussveröffentlichung mit weiteren Ergebnissen sowie Aufsätze zu speziellen Analysen sind in Vorbereitung.