

Das Ausbildungsangebot der westdeutschen Betriebe 1995* – Ergebnisse des IAB-Betriebs- panels –

Barbara Pfeiffer

Diplomkauffrau, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

Da das Angebot an Ausbildungsstellen trotz steigender Bewerberzahlen seit 1992/93 kontinuierlich gesunken ist, wurde das Ausbildungsverhalten der westdeutschen Betriebe zu einem Befragungsschwerpunkt im IAB-Betriebspanel 1995. Mit den Ergebnissen dieser Arbeitgeberbefragung zum 30. 6. 95 ist es möglich, das faktische Potential an Ausbildungsbetrieben der Wirtschaft und der Verwaltungen im Ausbildungsjahr 1994/95 differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen für die 1,6 Mio. Betriebe mit ihren 29 Mio. Beschäftigten abzubilden und über die amtliche Statistik hinausgehende Informationen zu erhalten.

Hintergrund der Untersuchung

Nach dem globalen Stellenüberschuß der vergangenen Jahre klafft erstmals wieder eine Lücke zwischen den betrieblichen Ausbildungsangeboten und der Bewerbernachfrage. Ende September 1996 lag die Zahl der den Arbeitsämtern gemeldeten Ausbildungsstellen in Westdeutschland 4,4 Prozent unter der des Vorjahres, die Zahl der Bewerber erhöhte sich dagegen um 6,2 Prozent. Damit übertraf die Zahl der Bewerber wieder die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen. Aus diesem Grund sind die Forderungen der Politiker an die Wirtschaft in den vergangenen Jahren im-

* Kurzfassung des ausführlichen Berichts für das Bundesinstitut für Berufsbildung

mer lauter geworden, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen. So wurde von der Wirtschaft eine Steigerung der angebotenen Ausbildungsplätze bis zum Jahr 1997 um zehn Prozent zugesagt. Um die Ausbildungsleistungen der Betriebe wieder anzukurbeln, sind derzeit staatliche und arbeitgeberseitige Sonderprogramme, tarifliche Vereinbarungen und AFG-Maßnahmen im Einsatz sowie geringere bzw. stagnierende Lehrlingsgehälter wie auch Abgaben¹ der nichtausbildenden Betriebe in der Diskussion.

Anmerkungen zur Datengrundlage des IAB-Betriebspanels

Das IAB-Betriebspanel ist eine Arbeitgeberbefragung, die seit 1993 jährlich in Westdeutschland durchgeführt wird. Als Grundgesamtheit für das IAB-Betriebspanel gelten alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Stichproben werden anhand der Strukturinformationen der BA-Beschäftigtenstatistik annähernd beschäftigtenproportional gezogen und die befragten gut 4 000 Betriebe betriebsproportional auf 1,6 Mio. Betriebe mit ihren 29 Mio. Beschäftigten hochgerechnet.

Ein zentrales Thema war in der 1995er Befragung neben der betrieblichen Beschäftigungs- und Personalpolitik das Ausbildungsverhalten der Betriebe. Mit diesen Angaben ist es erstmals möglich, das faktische Potential an Ausbildungsbetrieben der Wirtschaft und

der Verwaltungen abzubilden, während sich die öffentliche Diskussion nur auf den Ausbildungsmarkt nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) beschränkt. Der Begriff der „Auszubildenden“ wird aus diesem Grund im folgenden Bericht – im Gegensatz zur gesetzlichen Diskussion – im Sinne von „Beschäftigten in beruflicher Ausbildung“ verwendet und umfaßt auch Gesundheitsberufe und Beamtenanwärter.

Die Entwicklung der Ausbildungsaktivitäten der Betriebe

Rückblick

In den vergangenen Jahren zeigte sich bereits, daß insbesondere Großbetriebe das Angebot ihrer Ausbildungsplätze deutlich eingeschränkt haben. Nur 60,8 Prozent aller Großbetriebe, d. h. gut zehn Prozent weniger als der Durchschnitt, veränderten den Umfang ihrer Ausbildungsleistungen nicht. Bereits in den ersten beiden Befragungen des IAB-Betriebspanels in den Jahren 1993 und 1994 erklärten die Großbetriebe einen zu hohen Personalbestand als ihr wesentliches Personalproblem, und jeder zehnte Großbetrieb gab Personalabbau als sein „derzeit wichtigstes Ziel“ an.² Diese restriktive Personalpolitik der Betriebe hat sich überproportional auf das Angebot an Ausbildungsplätzen niedergeschlagen. Laut IAB-Betriebspanel schränkten mit 26,2 Prozent mehr als doppelt so viele Großbetriebe ihre Ausbildung in den vergangenen zwei Jahren ein als Großbetriebe sie ausweiteten. In Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten sowie in Mittelbetrieben (mit 50 bis 499 Beschäftigten) erhöhte sich die Ausbildungsleistung hingegen. Deutlich mehr Kleinstbetriebe nahmen die Ausbildung erstmals auf als andere sie einstellten. Bei den Großbetrieben waren die Anteile einer Aufnahme oder Einstellung der Berufsausbildung vergleichsweise gering, da bereits fast alle Großbetriebe

auch ausbilden, wenn auch (gemessen an der Beschäftigtenzahl) in geringerem Umfang als die Klein- und Mittelbetriebe.

Bei einem Querschnittsvergleich über alle drei Befragungswellen des IAB-Betriebspanels, der jeweils die Betriebe mit mindestens einem Auszubildenden zum Stichtag 30. 6. berücksichtigt (ca. 410 000 Betriebe), wird offensichtlich, daß sich die Beschäftigung von 1993 bis 1995 in diesen Betrieben kontinuierlich verringert hat. Im gleichen Zeitraum hat die Zahl der Auszubildenden zunächst noch stagniert, ist aber von 1994 auf 1995 überproportional zurückgegangen (Abbildung 1).

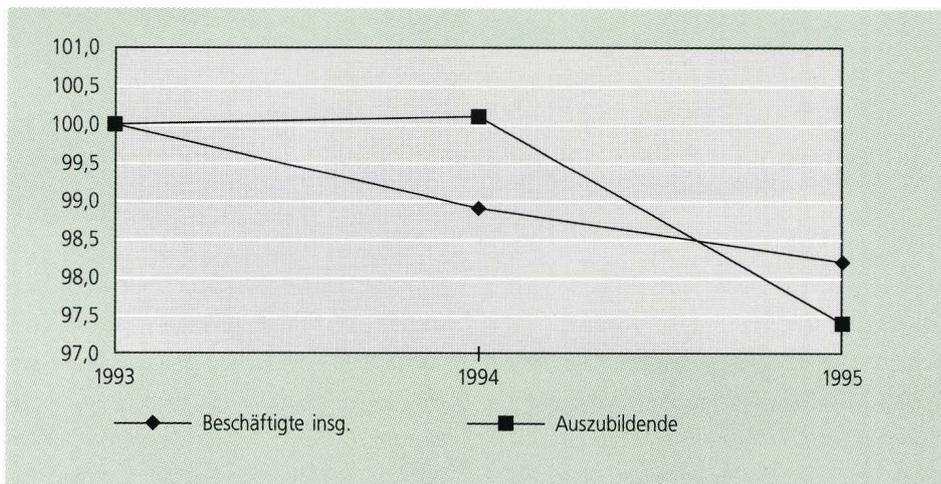
In Kleinstbetrieben (ein bis neun Beschäftigte) ist bei veränderlichen Beschäftigtenzahlen das Niveau der Auszubildenden relativ konstant geblieben, da hier bei betrieblicher Ausbildungsaktivität überwiegend nur ein Auszubildender je Betrieb vorliegt. Kleinbetriebe (zehn bis 49 Beschäftigte) konnten seit 1993 ihre Beschäftigung halten, verbuchten aber bei den Ausbildungsplätzen einen ständigen Zuwachs. Diese erfreuliche Situation wird durch den gegenläufigen Trend bei Mittel- und Großbetrieben konterkariert. Während die Beschäftigung bei den

Mittelbetrieben (mit 50–499 Beschäftigten) im Vergleich zum Basisjahr 1993 auf einen leichten Aufwärtstrend hindeutet, gab es nach dem Anstieg der Ausbildungszahlen im Jahr 1994 einen deutlichen Einbruch um acht Prozent bis zum Jahr 1995. Die Großbetriebe haben auch bei diesem Querschnittsvergleich deutlich Beschäftigung abgebaut und noch stärker Ausbildungsplätze reduziert. Weit überdurchschnittlich fiel damit der Beschäftigungs- und Ausbildungsstellenabbau in Großbetrieben gegenüber der Gesamtwirtschaft aus. Dieses Ergebnis bestätigt, daß Kleinbetriebe nicht nur weiterhin die Hoffnungsträger der Beschäftigung, sondern ebenfalls der Ausbildung sind (Abbildung 2 und 3).

Ausbildungsaktivitäten der Betriebe in den kommenden zwei Jahren

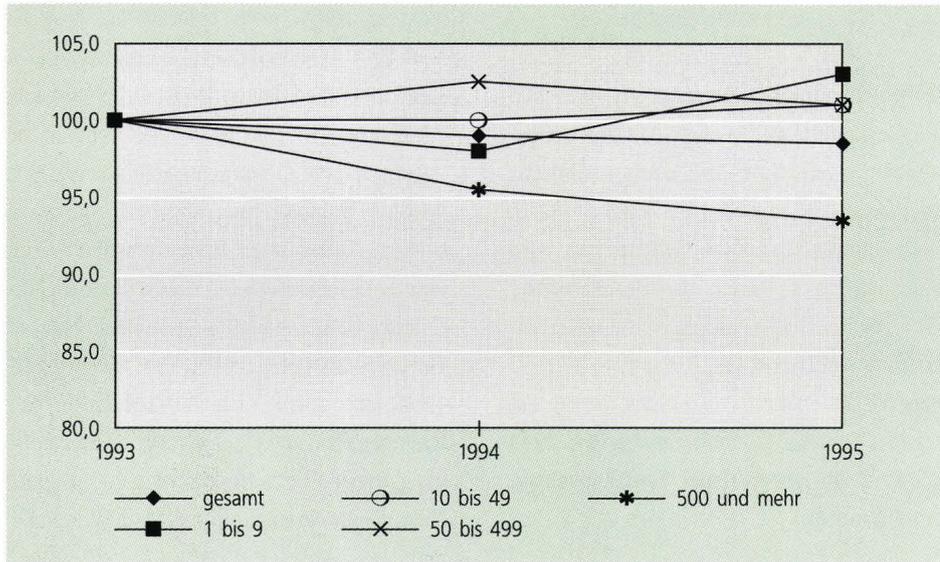
Im Unterschied zu der Entwicklung der Ausbildungsleistungen der vergangenen zwei Jahre (1993–1995) wird die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den kommenden zwei Jahren angespannt bleiben und sich weitgehend parallel zur Gesamtbeschäfti-

Abbildung 1: **Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung in Ausbildungsbetrieben 1993 bis 1995** (Angaben in Prozent; 1993 = 100 %)



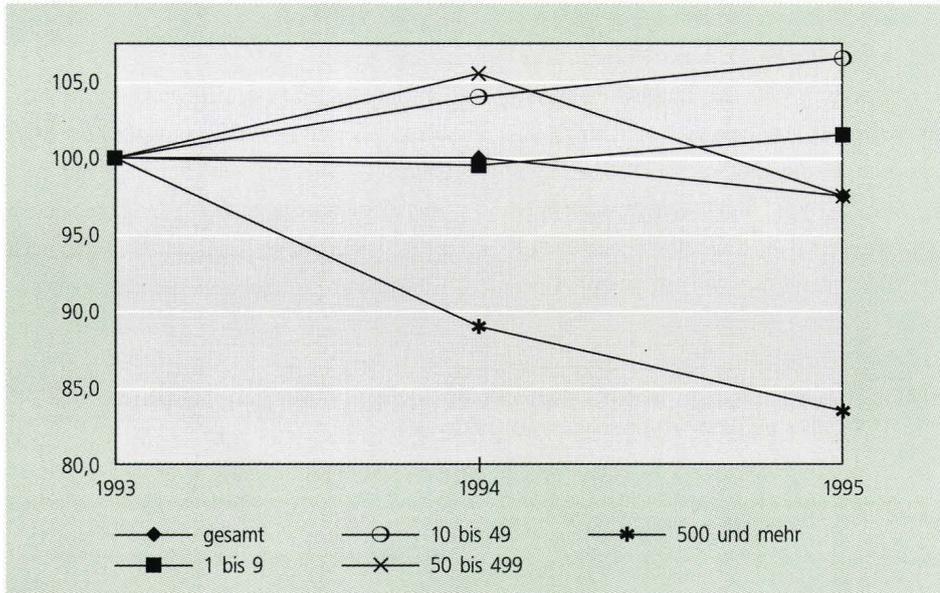
Quelle: IAB-Betriebspanel, 1.–3. Welle, 1993–1995, Querschnittsvergleiche

Abbildung 2: **Beschäftigungsveränderungen in Ausbildungsbetrieben nach Betriebsgrößen 1993 bis 1995** (Angaben in Prozent; 1993 = 100 %)



Quelle: IAB-Betriebspanel, 1.-3. Welle, 1993-1995, Querschnittsvergleiche

Abbildung 3: **Veränderung der Ausbildungszahlen nach Betriebsgrößen 1993 bis 1995** (Angaben in Prozent; 1993 = 100 %)



Quelle: IAB-Betriebspanel, 1.-3. Welle, 1993-1995, Querschnittsvergleiche

Entwickeln.³ Insgesamt wollen zukünftig 4,2 Prozent aller Betriebe ihre Ausbildung ganz einstellen (vorher: 1,6 Prozent) und nur ein Prozent die Ausbildung neu aufnehmen (vorher: 3,8 Prozent). Positiv zu bewerten ist, daß weiterhin fast drei Viertel aller Betriebe für

die kommenden zwei Jahre mit einer konstanten Ausbildungsleistung rechnen. Hervorzuheben sind die Bereiche Bergbau/Energie (86 Prozent) und die Banken und Versicherungen (87,3 Prozent). Gute Aussichten für Auszubildende ergeben sich in der Verbrauchsgüterbranche, bei Organisationen

ohne Erwerbszweck/Staat und im Sektor Bildung/Kunst/Kultur, denn mehr als 20 Prozent aller Ausbildungsbetriebe dieser Branchen beabsichtigen, in den kommenden zwei Jahren ihre Ausbildung auszuweiten. Nennenswerte Anteile von Betrieben in der Investitionsgüterbranche, im Handel und in den Rechts- und Wirtschaftsberatungen/Freie Berufe planen sogar, erstmals die Berufsausbildung aufzunehmen.

Kleinbetriebe sind Hoffnungsträger der Beschäftigung und Ausbildung

Stark rückläufig wie die Beschäftigung könnte sich dagegen vor allem aus konjunkturellen Gründen das Ausbildungsplatzangebot in der Investitionsgüterbranche und im Baugewerbe entwickeln. Fast zehn Prozent aller Ausbildungsbetriebe dieser Branchen erwarten eine völlige Einstellung ihrer Ausbildungsleistung. Bei diesen Aussichten bleibt aber zu berücksichtigen, daß gesamtwirtschaftlich gut 20 000 Betriebe mehr ihre Ausbildung ausweiten wollen als Betriebe sie einschränken.

Auch wenn die Quote der Großbetriebe, die ihre Ausbildung einschränken wollen, noch doppelt so hoch wie die durchschnittliche Quote der Gesamtwirtschaft liegt, so beabsichtigen dennoch nur 1,5 Prozent mehr Großbetriebe die Berufsausbildung einzuschränken als auszuweiten (vorher: 14,1 Prozent). Sechs Prozent aller Kleinbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten wollen ihre Ausbildung ganz einstellen (vorher: 1,4 Prozent) und nur 1,7 Prozent wollen sie neu aufnehmen (vorher: 6,1 Prozent). Auch bei den Mittel- und Großbetrieben muß mit mehr Ausbildungsbeendigungen als Neuaufnahmen gerechnet werden (Tabelle 1). Wie lange die

Tabelle 1: **Entwicklung der Ausbildungsaktivitäten von Ausbildungsbetrieben in den kommenden zwei Jahren nach Betriebsgrößen**

Betriebsgrößenklassen nach der Gesamtzahl der Beschäftigten	Zahl der Betriebe in 1 000	Die berufliche Ausbildung wird in den kommenden zwei Jahren ...				
		gleichbleiben	ausgeweitet	eingeschränkt	ganz eingestellt	erstmalig aufgenommen
Betriebe insgesamt in 1 000	538,5	396,7	67,0	46,8	22,8	5,4
1-9 (Kleinstbetriebe)	298,0	75,9 %	10,2 %	6,2 %	6,0 %	1,7 %
10-49 (Kleinbetriebe)	186,8	70,4 %	15,1 %	12,3 %	2,1 %	0,1 %
50-499 (Mittelbetriebe)	48,6	73,4 %	15,6 %	9,2 %	1,9 %	0,0 %
500 und mehr (Großbetriebe)	5,1	65,2 %	15,4 %	16,9 %	2,3 %	0,2 %
alle Betriebe	538,5	73,7 %	12,4 %	8,7 %	4,2 %	1,0 %

Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

dort vorhandenen Sach- und Personalkapazitäten der betrieblichen Berufsausbildung weiterbestehen und ob sie kurzfristig für die ungedeckte Lehrstellennachfrage reaktiviert werden können, ist im IAB-Betriebspanel nicht erhoben worden.

Das Ausbildungsangebot der Betriebe

Ausbildungsschwerpunkte der Betriebe bei verschiedenen Ausbildungsregelungen

Laut IAB-Betriebspanel nannten neben den rund 488 000 Betrieben, die nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung ausbilden, knapp 65 000 Betriebe andere Ausbildungsregelungen, z. B. Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen oder in sozialpflegerischen und sozialpädagogischen Berufen, und gut 5 000 Verwaltungen Ausbildungen zum Beamtenanwärter.⁴ Von allen 543 000⁵ ausbildenden Betrieben schlossen 61 Prozent im Ausbildungsjahr 1994/95 insgesamt 711 000 neue Ausbildungsverträge

ab, wobei 100 000 Verträge unter die anderen Ausbildungsregelungen fallen und 11 000 für Beamtenanwärter gelten.

Von allen Betrieben bilden 31,2 Prozent nach dem BBiG bzw. der HwO aus, im Baugewerbe sind es sogar 61,4 Prozent, in der Industrie und im Bergbau die Hälfte aller Betriebe. Ausbildungen nach anderen Ausbildungsregelungen wurden von 30,9 Prozent aller Betriebe des Gesundheitswesens genannt und von 12,6 Prozent aller Bildungsstätten. Knapp zwei Drittel aller befragten Betriebe gaben an, gar nicht auszubilden. Dabei handelt es sich in erster Linie um Kleinstbetriebe, die u. a. deshalb nicht ausbilden, weil sie keine Ausbildungsberechtigung besitzen oder nicht über geeignete Ausbilder verfügen.

Auch wenn die Ausbildungstätigkeit mit der Betriebsgröße steigt, so erkennt man in Abbildung 4, welchen Beitrag gerade Kleinst- und Kleinbetriebe zur Ausbildung leisten. Kleinstbetriebe (mit bis zu neun Beschäftigten) stellen über die Hälfte aller Ausbildungsbetriebe und liegen mit ihrer Ausbildungsquote ebenso wie die Kleinbetriebe gut ein Prozent über der Ausbildungsquote der Gesamtwirtschaft.

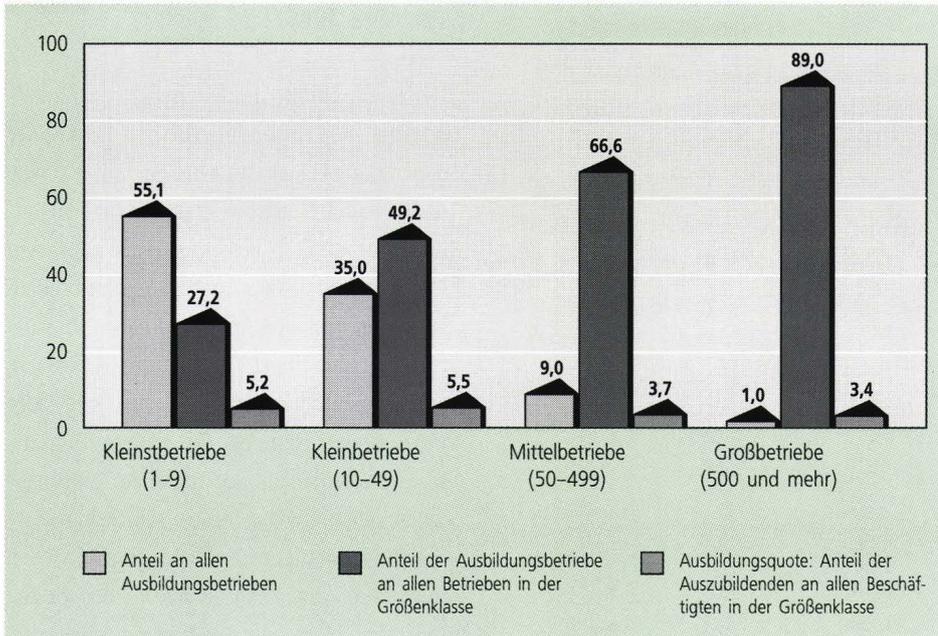
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 1994/95

Bei durchschnittlich zwei bis drei Auszubildenden pro Ausbildungsbetrieb und einer Ausbildungsdauer von 3 bis 3½ Jahren enden nicht in allen Betrieben in jedem Jahr Ausbildungsverhältnisse, besteht also auch kein Anlaß, jedes Jahr neue Ausbildungsverträge zu schließen. Aus diesem Grund haben im Ausbildungsjahr 1994/95 lediglich 61 Prozent aller Ausbildungsbetriebe selbst und acht Prozent der Betriebe für andere Betriebe bzw. Dienststellen des gleichen Unternehmens Ausbildungsverträge abgeschlossen.⁶ Viele Betriebe nutzen die Möglichkeit, Verträge durch ihre Zentrale abschließen zu lassen, obwohl sie die Ausbildung ganz oder teilweise durchführen. Dies ist insbesondere bei Kreditinstituten und Versicherungen sowie bei Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat der Fall.

Vorzeitige Auflösung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge

Von allen für das Ausbildungsjahr 1994/95 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden knapp 47 000, d. h. 6,6 Prozent, vorzeitig wieder aufgelöst. Einen besonders hohen Anteil bei den vorzeitigen Auflösungen von neu geschlossenen Ausbildungsverträgen weisen die Land- und Forstwirtschaft (15,8 Prozent) und das Hotel- und Gaststättengewerbe (13,3 Prozent) auf. Die vorzeitige Auflösung der Ausbildungsverträge erfolgt in 55 Prozent aller Fälle auf Veranlassung des Auszubildenden, jede vierte Auflösung hingegen auf Initiative des Betriebes. In der Verbrauchsgüterbranche, der Grundstoffverarbeitung, bei Banken und Versicherungen sowie in den Bereichen Bildung/Kunst/Kultur/Medien fand eine vorzeitige Vertragsauflösung fast ausschließlich auf Wunsch der Auszubildenden statt, wohingegen bei Land- und Forstwirtschaftsbetrieben, im Baugewerbe und im Gesundheitswesen

Abbildung 4: **Ausbildungsaktivitäten der Betriebe 1995** (Angaben in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle 1995

überdurchschnittlich häufig die Vertragslösung von den Betrieben ausging.

Bei kleinen Betrieben liegt der Anteil der aufgelösten Ausbildungsverträge wesentlich höher als bei größeren. So wurden bei Kleinstbetrieben mit ein bis neun Beschäftigten immerhin fast elf Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wieder aufgelöst, bei Großbetrieben ab 500 Beschäftigten waren es hingegen nur 3,4 Prozent. Die Hälfte dieser Auflösungen fand in gegenseitigem Einvernehmen statt – unabhängig von der Unternehmensgröße. Die übrigen Verträge wurden in Mittel- und Großbetrieben ab 50 Beschäftigten vorwiegend auf Veranlassung des Betriebes gelöst, während in Kleinbetrieben die Vertragslösung in gleichem Maße von Auszubildenden und Betrieben ausging.

Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen

Nach Angaben der Betriebe waren Ende Juni 1995 noch fast 94 000 ihrer Ausbildungsstellen

unbesetzt. Fast ein Viertel aller damals noch nicht besetzten Ausbildungsstellen gab das Baugewerbe an, 20 Prozent der Handel und je 15 Prozent die Investitionsgüter- und die Verbrauchsgüterbranche. Vier von fünf unbesetzten Stellen wurden dabei von Kleinbetrieben mit bis zu 49 Beschäftigten genannt, die besonders über Fachkräftemangel klagten. Mit steigender Betriebsgröße erhöhen sich dagegen wieder die Chancen der Betriebe, genügend geeignete Ausbildungsinteressenten zu finden.⁷ Hier deuten sich Strukturdiskrepanzen zwischen gewünschten Ausbildungsberufen der Jugendlichen und den angebotenen der Betriebe sowie Attraktivitätsunterschiede der Ausbildung und der Betriebe an. Auch spielen regionale und geschlechtsspezifische Ungleichgewichte eine große Rolle.

Unbesetzte Ausbildungsstellen können viele Ursachen haben. Als die wohl wichtigsten Gründe nannten 36 Prozent aller Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen, d. h. vier Prozent aller Ausbildungsbetriebe, fehlende Bewerber, und bei 29 Prozent dieser Betriebe gab es zwar Interessenten, doch ent-

schieden sich die Bewerber anderweitig. Rund jeder fünfte Betrieb erklärte die Nichtbesetzung seiner Ausbildungsplätze mit mangelnder Vorbildung der Bewerber, die vom Betrieb erwartet wurde, und bei einem Viertel aller Betriebe entsprachen die Bewerber aus sonstigen Gründen nicht den Vorstellungen des Betriebes. Eine vergleichsweise geringe Bedeutung bei der Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen spielten nicht bestandene betriebliche Auswahltests (6,3 Prozent) und gesundheitliche Nichteignung (2,8 Prozent).

Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten

Im Ausbildungsjahr 1994/95 gaben 196 000 Betriebe erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse ihrer Auszubildenden an. Davon konnten 187 000 Betriebe die Zahl der Ausbildungsabschlüsse genau quantifizieren.

Insgesamt haben damit 411 000 Auszubildende in 187 000 Betrieben ihre Ausbildung erfolgreich beendet, also durchschnittlich zwei pro Betrieb, darunter allein 18 Prozent in den Wirtschaftszweigen Handel/Verkehr/Nachrichten und 16 Prozent in der Investitionsgüterbranche (Tabelle 2).

Von allen Betrieben, die auch gültige Angaben zur Zahl der Ausgebildeten mit erfolgreichem Abschluß machen konnten⁸, übernahmen knapp die Hälfte aller Betriebe (47 Prozent) **alle** Ausgebildeten komplett. Innerhalb der einzelnen Branchen gab es jedoch große Unterschiede. So übernahmen beispielsweise im Baugewerbe drei Viertel der Betriebe alle Ausgebildeten und bei den Bildungsstätten und Verlagen nur 16,5 Prozent. Auch das Gastgewerbe sowie das Gesundheitswesen liegen mit 31,4 Prozent und 27 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt. Dennoch ist die Ausbildungsleistung trotz der teilweise gering erscheinenden Quoten anzuerkennen, wenn man sich vor Augen führt, daß hier nur

Tabelle 2: **Übernahmequoten von Ausgebildeten in Betrieben nach Branchen 1995**

Branchen	Ausbildungsbetriebe, in denen Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben			Ausgebildete nach erfolgreichem Abschluß		
	absolut	Betriebe, die alle Ausgebildeten übernommen haben	Betriebe, die nicht alle bzw. keine Ausgebildeten übernommen haben	absolut	übernommene Ausgebildete	nicht übernommene Ausgebildete
	in 1 000	in %	in %	in 1 000	in %	in %
Land- und Forstwirtschaft	8	30,5	69,5	8,2	33,3	66,7
Verarbeitendes Gewerbe und Bergbau	47	51,2	48,8	124,1	68,0	32,0
Baugewerbe	26	75,3	24,7	38,9	76,4	23,6
Handel/Verkehr/Nachrichten	39	43,8	56,2	74,6	55,0	45,0
Kreditinstitute/Versicherungen	9	41,9	58,1	30,3	71,3	28,7
Gaststätten/Beherbergung	10	31,4	68,6	18,7	39,2	60,8
Bildungsstätten/Verlage	4	16,5	83,5	15,8	36,7	63,3
Gesundheitswesen	13	27,0	73,0	38,0	52,5	47,5
Rechts- und Wirtschaftsberatung/andere DL	19	43,8	56,2	28,3	51,4	48,6
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	12	44,0	56,0	33,9	62,5	37,5
alle Branchen	187	47,0	53,0	410,8	60,4	39,6

Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

von den Betrieben die Rede ist, die **alle** Auszubildenden übernehmen.

Von den verbliebenen rund 100 000 Betrieben, die nicht alle Ausgebildeten weiterbeschäftigen, übernimmt aber ein Viertel der Betriebe einen Teil der Ausgebildeten, so daß insgesamt 60 Prozent aller Betriebe alle Ausgebildeten oder einen Teil von ihnen nach erfolgreichem Abschluß übernehmen. Zu den vollständig übernommenen 162 000 Ausgebildeten addieren sich somit noch einmal 86 000 aus Betrieben, die nur teilweise ihre Ausgebildeten nach erfolgreichem Abschluß übernehmen. Überdurchschnittlich hoch liegt die Übernahmequote bei den Banken (59,6 Prozent) und Versicherungen (54,1 Prozent) sowie in der Grundstoffverarbeitung (54,2 Prozent).

Warum einige Betriebe ihre Ausgebildeten übernehmen und andere nicht, hat oftmals ganz unterschiedliche Ursachen. Laut Angaben der Betriebe hatten 42,5 Prozent aller

nicht übernommenen Ausgebildeten selbst andere Pläne für die Zeit nach der Ausbildung⁹, und bei 4,6 Prozent der Ausgebildeten erfolgte eine Übernahme in einen anderen Betrieb des Unternehmens. Weitere 13,1 Prozent der Ausgebildeten entsprachen nicht den betrieblichen Anforderungen, während 30,3 Prozent aller Ausgebildeten trotz erfolgreicher Abschlußprüfung aufgrund mangelnden Bedarfs nicht in ihrem Ausbildungsbetrieb bleiben konnten.

Trotzdem ist es bemerkenswert, daß ein Drittel aller Betriebe über seinen eigenen Fachkräftebedarf hinaus ausbildet. Dies zeigt sich insbesondere bei Kleinst- und Kleinbetrieben, da mit der Größenklasse ebenfalls die Übernahmequote ansteigt.

Maßnahmen zur Bindung selbst Ausgebildeter an den Betrieb

Die Attraktivität der Berufsausbildung und die Amortisation ihrer Ausbildungskosten

versuchen viele Betriebe durch besondere Maßnahmen zu sichern. Das IAB-Betriebspanel gibt Auskunft über die eingesetzten Möglichkeiten der Betriebsbindung. Knapp die Hälfte (45 Prozent) aller Ausbildungsbetriebe bietet demzufolge zusätzliche Maßnahmen an, um selbst ausgebildete Fachkräfte längerfristig im Betrieb zu halten. Einen Schwerpunkt stellen Weiterbildungsmaßnahmen (62,8 Prozent), finanzielle Anreize wie übertarifliche Bezahlung (53,5 Prozent) und attraktive Arbeitszeiten bzw. Arbeitsbedingungen (44,4 Prozent) dar, die in den einzelnen Branchen ganz unterschiedlich zur Anwendung kommen. Insbesondere Banken und Versicherungen, deren Ausgebildete nach der Ausbildung oft andere Pläne haben, z. B. die Aufnahme eines Studiums, bieten eine breite Palette von Maßnahmen, um ihre Fachkräfte auch längerfristig im Betrieb zu halten. Nahezu alle Banken und Versicherungen nannten Weiterbildungsmaßnahmen als einen wichtigen Bestandteil in ihrer Nachwuchs- und Ausbildungspolitik. Darüber hin-

aus bieten sie überdurchschnittlich oft ein berufsbegleitendes Studium, eine Beschäftigungszusage nach dem Studium und/oder individuelle Personalentwicklungspläne an.

Finanzielle Anreize findet man hingegen vor allem in der Baubranche und in Kleinbetrieben, attraktive Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten werden überdurchschnittlich häufig von Dienstleistungsbranchen, wie dem Gesundheitswesen, der Gastronomie und Rechts- und Wirtschaftsberatungen, angeboten, da einige dieser Branchen aufgrund unattraktiver Arbeitszeiten und geringer Bezahlung häufig über Fachkräftemangel klagen.

Mit steigender Betriebsgröße nimmt Angebotsvielfalt zur Bindung selbst Ausgebildeter zu

Die Betriebe versuchen, mit diesen Maßnahmen ihre Beschäftigungsqualität und die der jeweiligen Branche zu steigern, wobei man deutlich eine Zerteilung zwischen den finanziellen Anreizen und den individuellen Weiterbildungsmaßnahmen feststellen kann.

Ebenso läßt sich feststellen, daß mit steigender Betriebsgröße die Angebotsvielfalt an attraktiven Maßnahmen zur Bindung selbst Ausgebildeter zunimmt. Ein Grund hierfür könnten die hohen Ausbildungskosten in Großbetrieben sein.¹⁰ Zum anderen haben gerade kleinere Betrieben oft gar nicht die Möglichkeiten, solche Maßnahmen anzubieten. Häufig bilden die Kleinbetriebe über den eigenen Bedarf aus, weil bei den geringeren Nettokosten der Ausbildung mehr Interesse an neuen Auszubildenden besteht als an Übernahme und aufwendiger Verbleibsförderung.¹¹

Ausblick

Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird bei einem weiteren Anstieg der Ausbildungsnachfrage und bei gleichzeitigem Rückgang der Zahl betrieblicher Ausbildungsverhältnisse auch in den kommenden Jahren weiter angespannt bleiben. Ob die Zusage der Wirtschaft, bis 1997 zehn Prozent mehr Ausbildungsplätze zu schaffen, eingehalten werden kann, bleibt daher abzuwarten. Denn solange die Konjunktur weiter stagniert und kein nachhaltiger Wirtschaftsaufschwung eintritt, ist von den Betrieben – jedenfalls nach den Ergebnissen dieser Untersuchung – keine Ausweitung der Beschäftigung und Ausbildung zu erwarten. Die vorgeschlagene Einfrierung der Lehrlingsgehälter oder eine Abgabe für nichtausbildende Betriebe werden als Linderung auf dem Ausbildungsstellenmarkt kontrovers diskutiert. Langfristig kann vor allem ein nachhaltiger Aufschwung von Wirtschaft und Beschäftigung aus dieser Situation herausführen. Und gerade dieser Aufschwung ist nur mit qualifizierten Fachkräften möglich. Daher gilt es, gerade in wachstumsschwächeren Zeiten Nachwuchs auszubilden und zu fördern, um so einen zukünftigen Fachkräftemangel zu verhindern. Nur eine qualifizierte Berufsausbildung kann auch in der Zukunft die Wettbewerbsfähigkeit und damit auch den Wirtschaftsstandort Deutschland sichern.

Anmerkungen:

¹ Vgl. das Leistungsausgleichsmodell der SPD zur Finanzierung zusätzlicher Ausbildungsstellen in der Bundestagsdrucksache 13/4371 vom 17. 4. 96, S. 7f. Auch der DGB plädiert für eine Umlagefinanzierung, mit der 2,4 Mrd. DM angesammelt werden könnten, um betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Er schlägt vor, daß jede Firma 2 Prozent ihrer Lohnsumme in eine Kasse einzahlt, aus der ausbildende Firmen wieder Geld zurückerhalten.

² Vgl. Beschäftigungstrends Nr. 4 vom Juni 1995, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1996

³ Vgl. Beschäftigungstrends Nr. 5 vom Mai 1996

⁴ Bei der Frage zu den Ausbildungsregelungen der Betriebe waren Mehrfachnennungen möglich, da gleichzeitig Ausbildungsverhältnisse nach mehreren Regelungen vorliegen können.

⁵ Diese Zahl weicht von den in Abschnitt 2.1 und 2.2 angegebenen Werten ab, weil nicht alle befragten Betriebe in der Lage waren, die Entwicklung ihrer Ausbildungsleistungen anzugeben. Hochgerechnet wurden nur gültige Angaben.

⁶ Eine Längsschnittauswertung nach Größenklassen konnte noch keine eindeutigen Ergebnisse auf die Frage liefern, welche Betriebe in den letzten Jahren die Ausbildung erstmals aufgenommen haben und welche sie ganz eingestellt haben. Dieser Fragestellung muß in weiteren Untersuchungen nachgegangen werden.

⁷ Vgl. hierzu auch die Untersuchung von: Falk, R.: Fachkräftenachwuchs und Fachkräftebedarf. In: Der Ausbilder 42 (1994) 2, S. 28–31

⁸ 85 Betriebe (ungewichtet), insbesondere Großbetriebe und Banken und Versicherungen, konnten zur Zahl der nicht übernommenen Ausgebildeten keine Angaben machen. Um den Antwortausfall jedoch so gering wie möglich zu halten, wurden diese Fälle imputiert, d. h., die fehlenden Angaben wurden durch den Median der Nichtübernahmequote in der jeweiligen Schichtungszelle der zehn Größenklassen und 16 Branchenklassifikationen ersetzt.

⁹ Zur Arbeitslosigkeit von nicht übernommenen Fachkräften vgl. Schober, K.: Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle. In: IAB Kurzbericht Nr. 5, 1995

¹⁰ v. Bardeleben, R.: Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung. In: Die Zukunft der dualen Berufsausbildung (BeitrAB 186), 1994, S. 283–289

¹¹ v. Henniges, H.: Die berufliche, sektorale und statusmäßige Umverteilung von Facharbeitern (BeitrAB 182), 1994, S. 24 ff.

Vgl. Neubäumer, R.: Betriebliche Ausbildung „über Bedarf“ und Arbeitsmarktchancen – empirische Ergebnisse und ein humankapitaltheoretischer Ansatz. In: SAMF Arbeitspapier 1991-1