



Ausbildungsbetriebsquoten: welche Aussagekraft haben sie?

► Die Ermittlung von Ausbildungsbetriebsquoten gehört zum festen Repertoire der quantitativen Analyse betrieblicher Ausbildungsleistungen. Ob das angesichts unterschiedlicher Betriebsgrößen zu rechtfertigen ist, wird mittels empirischer Daten und einzelner Fallbeispiele untersucht. Ergebnis ist, dass unter bildungspolitischem Aspekt Ausbildungsbetriebsquoten nur begrenzte Rückschlüsse auf die quantitativen Ausbildungsleistungen und Ausbildungsplatzreserven zulassen. Im Beitrag werden die Unterschiede zwischen Ausbildungsquoten und Ausbildungsbetriebsquoten erläutert und an Beispielen illustriert.

In Zeiten eines akuten Mangels an Ausbildungsplätzen, in denen die Bundesregierung die Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe plant, wächst auch in der Öffentlichkeit das Interesse an den Ergebnissen quantitativer Messungen von Ausbildungsleistungen. In den Medien werden entsprechende Quoten nicht immer richtig interpretiert und geben damit Anlass zu Missverständnissen. Das trifft vor allem für die Interpretation von *Ausbildungsbetriebsquoten* zu.¹

Ausbildungsbetriebsquoten werden definiert als *Anteil der ausbildenden Betriebe an den Betrieben insgesamt*. Sie geben also darüber Auskunft, wie viele Betriebe zu einem bestimmten Zeitpunkt als ausbildende Betriebe tatsächlich tätig sind. Dabei kann der Bezugspunkt sowohl eine bestimmte Gruppe von Betrieben (Betriebsgrößenklassen), ein einzelner Wirtschaftsbereich aber auch die gesamte Wirtschaft sein. Ausbildungsbetriebsquoten sagen noch nichts über die quantitative Ausbildungsleistung einer *bestimmten Gruppe von Betrieben* aus. Das wiederum leistet die *Ausbildungsquote*. Sie bezieht die Zahl der Auszubildenden auf die Zahl der jeweils versicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Kasten).

Ausbildungsbetriebsquote:

Anteil der ausbildenden Betriebe an den Betrieben insgesamt

Ausbildungsquote:

Anteil der Auszubildenden an der Gesamtzahl aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Zur Charakterisierung des Ausbildungsverhaltens der Wirtschaft werden in der Regel beide Quoten herangezogen. Wo dabei die Grenzen der Aussagekraft der *Ausbildungsbetriebsquote* liegen, soll im Folgenden hinterfragt werden.

Ausbildungsbetriebsquoten und Ausbildungsquoten im Vergleich

Übersicht 1 weist die Berechnungsergebnisse für die *Ausbildungsbetriebsquote* und die *Ausbildungsquote* nach einzelnen Betriebsgrößenklassen aus.² Auffallend ist zunächst,



HEINRICH ALTHOFF

Dipl.-Soz., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Früherkennung, neue Beschäftigungsfelder, Berufsbildungsstatistik“ im BIBB

dass die Ausbildungsbetriebsquote mit zunehmender Betriebsgröße sehr deutlich ansteigt. Bei Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten erreicht sie über 90 Prozent. Offenbar gibt es hier besonders viele Betriebe, die ausbilden. Das Gegenteil gilt für Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, von ihnen bilden nur 17 Prozent aus. Das ist nicht einmal ein Fünftel des für Großbetriebe geltenden Wertes.

Übersicht **Die quantitativen betrieblichen Ausbildungsleistungen gemessen in Ausbildungsbetriebsquoten und Ausbildungsquoten**

Betriebe und Ausbildungsbetriebe¹ nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern im Jahr 2002

	Beschäftigte				gesamt
	1 bis 9	10 bis 49	50 bis 499	500 und mehr	
Betriebe insgesamt	1.308.283	254.767	64.209	4.131	1.631.390
Ausbildungsbetriebe	229.982	118.879	43.920	3.779	396.560
Beschäftigte insgesamt	3.835.683	5.061.622	8.068.136	5.071.212	22.036.653
Auszubildende	326.195	353.098	434.164	249.293	1.362.750
Ausbildungs- betriebsquote ²	17,6	46,7	68,4	91,5	24,3
Ausbildungsquote ³	8,5	7,0	5,5	4,9	6,2

Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

1 Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach Personengruppenschlüssel (102 und 104)
Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember

2 Ausbildungsbetriebsquote = Ausbildungsbetriebe/Betriebe insgesamt

3 Ausbildungsquote = Auszubildende/sozialversicherungspflichtige Beschäftigte insgesamt

Werden statt der Ausbildungsbetriebsquoten die Ausbildungsquoten betrachtet, dann gilt das Gegenteil: Kleinbetriebe weisen hier eine annähernd doppelt so hohe Rate auf (8,5%) wie Großbetriebe (4,9%). – Augenscheinlich verlaufen die Ergebnisse beider Quoten genau konträr, und es fragt sich, wie derartig divergierende Ergebnisse zu interpretieren sind. Denn sicher ist es erklärungsbedürftig, dass Klein- und Mittelbetriebe in Bezug auf ihre Beschäftigtenzahlen zwar erheblich mehr Jugendliche ausbilden als Großbetriebe, aber in Hinblick auf den Anteil der Ausbildungsbetriebe an den Betrieben insgesamt dennoch wesentlich ungünstiger abschneiden.

Warum sind die Quoten so unterschiedlich?

Großbetriebe sind unabhängig davon, ob sie bedarfsgerecht ausbilden oder nicht, beinahe notwendig Ausbildungsbetriebe, auch wenn sie im Extremfall nur einen Lehrling ausbilden. Für Klein- und Kleinstbetriebe gilt das Gegenteil. Obgleich sie gemessen an der Zahl der Beschäftigten überproportional viele Jugendliche ausbilden, gibt es mit

abnehmender Betriebsgröße (vgl. Übersicht) in wachsendem Umfang Betriebe, die keine Ausbildungsbetriebe sind. Die Feststellung, dass ein Betrieb Ausbildungsbetrieb ist, besagt also über den tatsächlichen Ausbildungsumfang tendenziell umso weniger, je mehr Beschäftigte er aufweist.

Dieser Zusammenhang lässt sich an folgendem Beispiel besser nachvollziehen: Angenommen, die Zahl der Beschäftigten sei für zwei Gruppen von Betrieben identisch. Dabei soll die eine Gruppe aus fünf Betrieben mit je 1000 Beschäftigten bestehen, die zweite aus 1000 Betrieben mit je fünf Beschäftigten. Bilden beide Gruppen annähernd durchschnittlich aus, also etwa 300 Jugendliche, und werden diese 300 Jugendlichen per Zufall über jede der beiden Gruppen verteilt, dann werden mit nahezu hundertprozentiger Wahrscheinlichkeit alle fünf Großbetriebe zu Ausbildungsbetrieben. Unter den 1000 Kleinbetrieben aber werden es höchstens 300 Betriebe sein, also maximal 30 Prozent. Obwohl die Ausbildungsquote für beide Gruppen gleich ist, ergeben sich also höchst unterschiedliche Ausbildungsbetriebsquoten.

Die tatsächlich erbrachten Ausbildungsleistungen – also das, was einerseits für die einen Ausbildungsplatz suchenden Jugendlichen, andererseits aber auch für die auf den Nachwuchs angewiesene Wirtschaft maßgebend ist – spiegelt sich wegen dieser Zusammenhänge nicht in der Ausbildungsbetriebsquote, sondern allein in der *Ausbildungsquote* wider.

Was besagt dann aber die Ausbildungsbetriebsquote? Eine hohe Ausbildungsbetriebsquote signalisiert, dass sich im jeweiligen Erfassungsjahr relativ viele Betriebe an der Berufsausbildung beteiligen. Welche quantitativen Ausbildungsleistungen diese Betriebe tatsächlich erbringen, kann aus der Ausbildungsbetriebsquote prinzipiell nicht erschlossen werden. Die Auswertungen nach Betriebsgrößenklassen (vgl. Übersicht) lassen zwar einen Zusammenhang zwischen Ausbildungsbetriebsquote und Ausbildungsquote erkennen, nur verläuft der genau umgekehrt wie eigentlich zu erwarten wäre, denn *mit wachsenden Ausbildungsbetriebsquoten fallen die Ausbildungsquoten*. Hohe Ausbildungsbetriebsquoten verweisen also – im Mittel – nicht etwa auf überdurchschnittliche, sondern tendenziell eher auf das Gegenteil, auf unterdurchschnittliche quantitative Ausbildungsleistungen. Ausbildungsbetriebsquoten, führen also leicht zu Fehleinschätzungen – bspw., dass Großbetriebe, weil sie besonders hohe Ausbildungsbetriebsquoten aufweisen, im Schnitt auch besonders hohe quantitative Ausbildungsleistungen erbringen.

Bei *niedrigen Ausbildungsbetriebsquoten*, wie sie für kleinbetriebliche Strukturen typisch sind, ist die Bewertung der Ausbildungsbetriebsquote als Indikator für unausgeschöpfte Ausbildungsplatzreserven ebenfalls fragwürdig:

Aussagekraft von Quoten hinterfragen

Denn auch wenn Kleinbetriebe aktuell nicht ausbilden, können sie vergleichsweise hohe quantitative Ausbildungsleistungen erbringen. Das leuchtet unmittelbar ein, wenn von recht kleinen Betrieben mit zwei Beschäftigten ausgegangen wird, die nur alle sechs Jahre jeweils einen Jugendlichen für eine dreijährige Ausbildung einstellen. Hier errechnet sich eine Ausbildungsquote von 20 Prozent. Trotz der vergleichsweise hohen quantitativen Ausbildungsleistung erreichen solche Betriebe – obgleich sie in unserem Beispiel alle ausbilden – im Schnitt nur eine Ausbildungsbetriebsquote von 50 Prozent.³

Ursache ist, dass sie aufgrund ihres alternierenden Ausbildungsverhaltens nur in drei von sechs Jahren von der Beschäftigtenstatistik als Ausbildungsbetrieb erfasst werden.⁴ Der Versuch, solche Betriebe zu weiteren Ausbildungsanstrengungen aufzufordern, mag zwar erfolgreich verlaufen, doch anzunehmen, Kleinbetriebe erbrächten zu geringe quantitative Ausbildungsleistungen, weil dort die Ausbildungsbetriebsquoten besonders niedrig sind, wäre zweifellos ein typischer Fehlschluss und verweist erneut auf den leicht zu Irrtümern führenden Charakter der Ausbildungsbetriebsquote.

Soll ein alternierendes Ausbildungsverhalten in einer Ausbildungsbetriebsquote berücksichtigt werden, so müsste an die Stelle einer zeitpunktbezogenen Betrachtung ein sich über mehrere Jahre erstreckender Zeitraum treten, in dem abgefragt wird, ob ein Betrieb innerhalb dieses Zeitraums ausgebildet hat. Das ist notwendig, weil die Chance, als Ausbildungsbetrieb erfasst zu werden, bei einer zeitpunktbezogenen Betrachtung für Großbetriebe ungleich günstiger ist.

Es bleibt indes anzumerken, dass auch bei der Interpretation von *Ausbildungsquoten* Schwierigkeiten auftreten können. Denn für einen Kleinbetrieb mit fünf Beschäftigten ist es sicher leichter, die Ausbildungsquote von 20% auf 40% zu erhöhen, als für einen Betrieb mit 100 Beschäftigten. Im ersten Fall müsste ein Auszubildender mehr ausgebildet werden, im zweiten Fall wären dagegen 20 Auszubildende zusätzlich auszubilden.⁵ Die Ausbildungsquote kann also nicht völlig losgelöst vom zugrunde liegenden quantitativen Niveau interpretiert werden.

Fazit

Indikatoren haben stets Stärken und Schwächen und können letztlich nicht mehr Informationen erbringen als ihre Konstruktion erlaubt. Bei einem bildungspolitisch so brisanten Thema wie der Ausbildungsleistung von Betrieben ist also genau auf die Möglichkeiten und Grenzen der Aussagekraft der jeweiligen Quoten zu achten. Die *Ausbildungsbetriebsquote* gibt keine klaren Hinweise auf Ausbildungsplatzreserven und fällt aufgrund ihrer Struktur umso günstiger aus, je mehr Beschäftigte die untersuchten Betriebsgrößen aufweisen. Kleinbetriebe haben daher trotz ihrer bemerkenswert hohen quantitativen Ausbildungsleistungen recht geringe Ausbildungsbetriebsquoten. Die Folge ist häufig ein in der Öffentlichkeit und den Medien vergleichsweise negatives Bild ihres tatsächlich besonders hohen Ausbildungsengagements, weil die genannten Unterschiede einer breiten Öffentlichkeit nicht präsent sind.

Die mangelnde Berücksichtigung dieser Einschränkungen führt leicht zu einer wenig realitätsgerechten Beurteilung des Ausbildungsstellenmarktes. Nur wenn die den jeweiligen Bewertungen und Urteilen zugrunde liegenden Quoten in Hinblick auf ihre Aussagekraft hinterfragt werden, lassen sich Fehlurteile vermeiden. ■

Anmerkungen

1 Vgl.: „Süddeutsche Zeitung“ vom 1. 3. 04: „Umlage vernichtet Arbeit“. Die zugeordnete Grafik (Lehrstellen – Ausbildungsreserven) suggeriert, dass gerade bei Kleinbetrieben besonders hohe Ausbildungsplatzreserven bestehen. Das ist aber aus der Ausbildungsbetriebsquote nicht herleitbar. Vgl. auch „Focus“ Nr. 12. vom 15. 3. 04: „Lehrstellenabgabe“. Die zugeordnete Graphik (Großbetriebe vorn) behauptet, dass Großbetriebe einen besonders hohen Anteil von Ausbildungsplätzen ausweisen, obwohl tatsächlich das Gegenteil der Fall ist.

2 Die Angaben wurden dem Berufsbildungsbericht der Bundesregierung entnommen. BMBF (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 52 und 53, S. 114 f.

3 Wenn 20 Kleinbetriebe mit zwei Beschäftigten alle sechs Jahre jeweils einen Jugendlichen für eine dreijährige Lehre einstellen, dann errechnet sich im Schnitt eine Ausbildungsquote von 20 Prozent (0,5 Jugendliche pro Erfassungsjahr/2,5 Beschäftigte = 0,2). Da von den 20 Ausbildungsbetrieben aber im Schnitt nur 10 Betriebe aktuell ausbilden, beträgt die Ausbildungsbetriebsquote nur 50 Prozent,

obwohl alle Betriebe ihre Aufgabe bei der Nachwuchsausbildung weit über ihren Eigenbedarf hinaus erfüllen.

4 Hier ist weiter zu berücksichtigen, dass es vor allem unter den Kleinbetrieben (1–9 Beschäftigte) einen sehr hohen Anteil von nicht ausbildungsberechtigten Betrieben gibt. Das können beispielsweise Werbeagenturen, Kantinen oder auch Ingenieurbüros sein. Prinzipiell tritt dies Phänomen natürlich auch bei Großbetrieben auf, nur sind es hier Arbeitsbereiche innerhalb der Großbetriebe, die nicht ausbilden, z. B. Ent-

wicklungs- und Forschungsabteilungen oder auch Rechtsabteilungen. Solche nicht ausbildungsfähigen Bereiche senken bei Groß- und Kleinbetrieben die Ausbildungsquote. Das gilt jedoch nicht für die Ausbildungsbetriebsquote; die sinkt nur bei den Kleinbetrieben, weil hier das Ingenieurbüro oder die eigenständige Kantine als nicht ausbildungsfähiger Betrieb gewertet wird, der als solcher in den Nenner der Ausbildungsbetriebsquote eingeht.

5 Bei konstanter Beschäftigungszahl