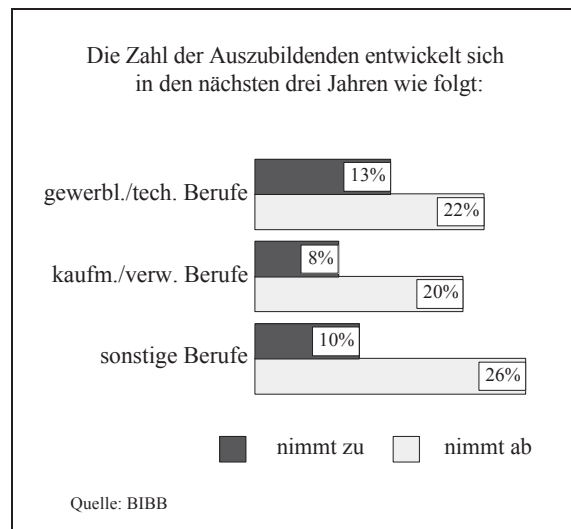


Information Nr. 3

Im Rahmen des RBS wurden im Frühjahr 1995 rund 1.400 Ausbildungsbetriebe vom Bundesinstitut für Berufsbildung angeschrieben, von denen mehr als 1.000 geantwortet haben. Die Ergebnisse zu den fünf Themenblöcken *zukünftige Ausbildungsplatzsituation, Lehrwerkstatt, Abiturienten in der betrieblichen Ausbildung, Aufstiegschancen* und *Maßnahmen für Berufsanfänger* sollen im folgenden kurz dargestellt werden.

Werbung um betriebliche Ausbildungsplätze auch in Zukunft erforderlich

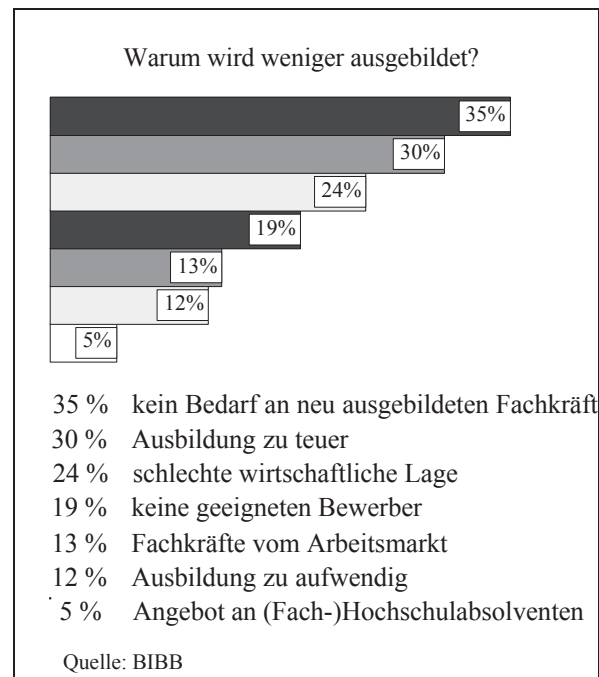
Die Probleme diesen Jahres auf dem Ausbildungsstellenmarkt haben weitreichende Ursachen, die in den kommenden Jahren noch fortauern werden: Auch in den nächsten drei Jahren wollen aus heutiger Sicht mehr Betriebe ihre Ausbildung einschränken als ausbauen - und zwar große Industriebetriebe ebenso wie kleine Handwerksbetriebe.



Gewerblich-technische Berufe werden von diesem zu befürchtenden Rückgang allerdings etwas weniger betroffen sein als andere Berufe. Während sich in diesem Berufsbereich ein Minus von 9 Prozentpunkten zwischen denjenigen Betrieben ergibt, die eine Erhöhung (13%) und denen, die eine Einschränkung (22%) der Ausbildung planen, liegt die negative Entwicklung bei den kaufmännischen Berufen bei minus 12 Prozentpunkten: 8% der Betriebe wollen mehr, aber 20% weniger Ausbildungsplätze zur Verfügung

stellen. Für alle übrigen Berufe ist mit einem Minus von sechzehn Prozentpunkten zu rechnen: 10% planen den Ausbau der Ausbildung, 26% dagegen beabsichtigen eine Reduzierung.

Gründe für den Rückzug aus der Ausbildung



Der am häufigsten benannte Grund für einen Rückzug aus der Ausbildung ist "kein Bedarf an neu ausgebildeten Fachkräften" - er wird von jedem dritten der Betriebe, die ihre Ausbildungsleistungen verringern möchten angegeben.

Das gestiegene Kostenbewußtsein spiegelt sich in der häufigen Feststellung, daß "Ausbildung zu teuer" sei. Von allen Betrieben, die die Ausbildung reduzieren wollen, geben 30% dies als Grund an. Sie wollen

deshalb zukünftig weniger Auszubildende einstellen bzw. planen, die Ausbildung in bestimmten Berufsgruppen völlig aufzugeben.

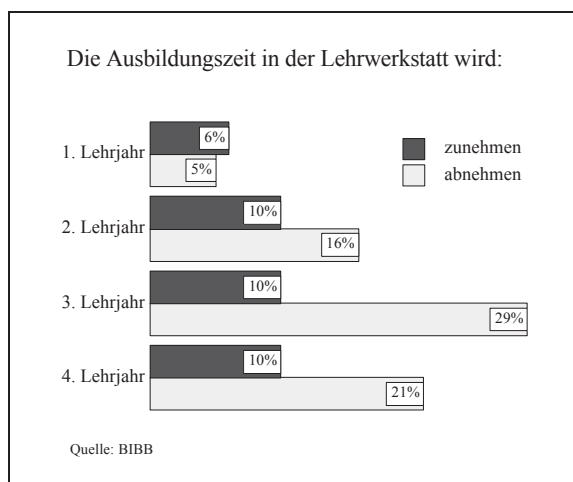
Immerhin noch jeder fünfte Betrieb nennt aber auch "keine geeigneten Bewerber" als Ursache der Verringerung von Ausbildungsplätzen.

Nur für eine kleine Minderheit (5%) der Betriebe mit Rückzugsabsichten ist die Möglichkeit, über den Arbeitsmarkt (Fach-) Hochschulabsolventen für qualifizierte Arbeitsplätze zu gewinnen, ein Grund, die Ausbildung einzuschränken oder aufzugeben.

Ausbildung in der Lehrwerkstatt verliert an Bedeutung

Nahezu die Hälfte (46%) aller befragten Betriebe, die im gewerblich-technischen Bereich ausbilden, verfügt über eine Lehrwerkstatt. Wie nicht anders zu erwarten, trifft dies für Großbetriebe mit 1.000 und mehr Beschäftigten in weitaus stärkerem Maße zu als für die kleineren Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten.

Für die Zukunft ist allerdings zu erwarten, daß die Rolle der Lehrwerkstatt weniger wichtig sein wird.



Während sich für das 1. Lehrjahr noch die Zahl der Betriebe, die eine Reduzierung der Ausbildungszeiten in der Lehrwerkstatt planen (5%) gegenüber denen, die eine Ausweitung beabsichtigen (6%) die Waage hält, sieht das für die folgenden Lehrjahre ganz anders aus. Hier ergibt sich ein Saldo zwischen 6 Prozentpunkten im 2. Lehrjahr und 19 Prozentpunkten im 3. Lehrjahr zugunsten der Betriebe, die eine Verringerung der Ausbildungszeiten in ihren Lehrwerkstätten beabsichtigen. Die Gründe für diese Entwicklung dürften recht unterschiedlich sein, auf jeden Fall zeigt die RBS-

Befragung eine deutliche Tendenz hin zu arbeitsplatznaher Ausbildung.

Vor allem Großbetriebe bilden Abiturienten aus

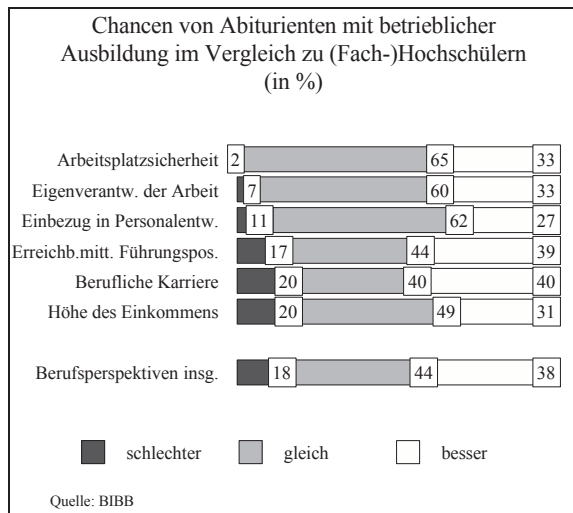
Bei den Schulabgängern mit einer Studienberechtigung steht eine betriebliche Ausbildung in den letzten Jahren hoch im Kurs: 20 % der westdeutschen und 30 % der ostdeutschen Schulabgänger strebten 1993 wie 1994 eine betriebliche Ausbildung an. Gründe wie ein sicherer Arbeitsplatz oder günstige Einkommens- und Berufschancen sind dabei für sie ausschlaggebend. Gerade in einer betrieblichen Ausbildung, verbunden mit einer zielgerichteten Weiterbildung sehen sie eine Gleichwertigkeit zu einem Studienabschluß gegeben.

Dem Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung für Abiturienten entsprechen gerade größere Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten. In den kaufmännisch-verwaltenden Berufen wurden bezogen auf das Jahr 1993 von durchschnittlich 33 Auszubildenden 15 Abiturienten ausgebildet. Im Unterschied dazu befanden sich im gewerblich-technischen Bereich unter durchschnittlich 39 Auszubildenden vier Abiturienten. Nur noch in Betrieben von 50 bis 499 Beschäftigten werden von durchschnittlich fünf Jugendlichen in kaufmännisch-verwaltenden Berufen zwei Abiturienten ausgebildet. In allen anderen Betriebsgrößenklassen hat diese Gruppe nur eine marginale Bedeutung.

Zwar wollen rund 73 % aller Betriebe ihre Abiturientenquote beibehalten, doch immerhin rund ein Fünftel der Betriebe mit 50 bis 499 und ein Siebtel der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten beabsichtigen diesen Anteil in Zukunft zu erhöhen. Dabei stellt für 18 % bis 26 % der Betriebe das Ausscheiden von Absolventen nach Ausbildungsende insgesamt ein Problem dar. Insgesamt kann somit das Ziel einer stärkeren Einbindung der Abiturienten in die betriebliche Ausbildung in Richtung einer Erhöhung der Eingangsqualifikation interpretiert werden.

Betrieblich Ausgebildete haben gute aber begrenzte Aufstiegschancen

Alles in allem werden den Abiturienten mit einer betrieblichen Ausbildung sowie mehrjähriger Berufserfahrung und Weiterbildung im Vergleich zu Berufsanfängern mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluß gleiche bzw. bessere Chancen im Hinblick auf die Verwirklichung unterschiedlicher Berufsziele eingeräumt.



Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten beurteilen jedoch die Chancen der Abiturienten mit betrieblicher Ausbildung um rund zehn Prozentpunkte schlechter in den Bereichen: Höhe des Einkommens, Erreichbarkeit mittlerer Führungspositionen und beruflicher Karriere.

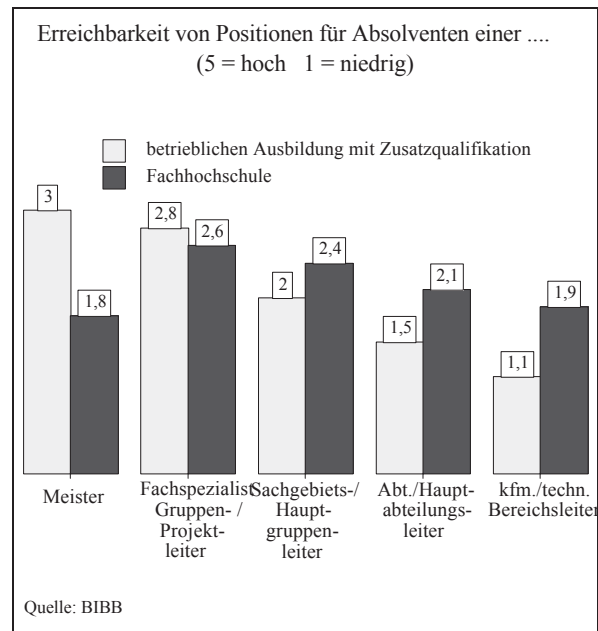
Die Berufsperspektiven von betrieblich Ausgebildeten ohne Studienberechtigung bzw. solche mit Zusatzqualifikationen (z.B. Meister-, oder Technikerabschluß) bezeichnen die Betriebe für ihr Unternehmen im Durchschnitt als "gut" - und damit sogar etwas besser als die Perspektiven von Abiturienten mit betrieblicher Ausbildung oder von Fachhochschulabsolventen.

Dieser Meinung sind vor allem kleinere Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten.

Offenbar wird in dieser Bewertung auch der betriebs-spezifische Bedarf für die jeweiligen Absolventengruppen zum Ausdruck gebracht.

Im West-Ost-Vergleich werden die Berufsperspektiven für junge Nachwuchskräfte in Ostdeutschland insgesamt eher schlechter eingeschätzt.

Bezogen auf die Erreichbarkeit betrieblicher Positionen zeigt sich ein differenzierteres Bild. Die Positionen des Meisters, aber auch des Fachspezialisten, Gruppen- bzw. Projektleiters stehen vor allem den betrieblich Ausgebildeten mit Zusatzqualifikation offen. Ab der Position des Sachgebiets- bzw. Hauptgruppenleiters ändert sich die Chance der Erreichbarkeit zugunsten der Fachhochschulabsolventen.



Nicht nur in den kleineren Betrieben, in denen weniger höhere Positionen zur Verfügung stehen, sondern auch in den Mittel- und Großbetrieben ist die Vergabe einer höheren Position eng mit der Absolvierung eines Studiums verknüpft. Betrieblich Ausgebildete haben hier eine geringere Chance.

Andererseits wird aber auch deutlich, daß die Erreichbarkeit höherer Positionen in den Unternehmen nicht alleine von der formalen Qualifikation, wie Ausbildung oder Hochschulabschluß abhängig gemacht wird. Mit steigenden Positionen werden die Chancen insgesamt schlechter, sind aber für Fachhochschulabsolventen deutlich besser als für andere Absolventengruppen.

Innerbetriebliche Qualifizierungsangebote sind für die Nachwuchskräfte-sicherung wichtig

Gefragt nach der Wichtigkeit, nach der Ausbildung besondere Angebote und Maßnahmen für Berufsanfänger mit betrieblichem Ausbildungsabschluß anzubieten, halten rund 85 % der Betriebe eine weitere Einarbeitungs- und Qualifizierungsphase für wichtig. Etwa 72 % sehen eine Verstärkung der innerbetrieblichen, arbeitsplatznahen Weiterbildung sowie Maßnahmen zur Bindung von qualifiziertem Nachwuchs ebenfalls als notwendig an.

Eine geringere Bedeutung hat eine Verbindung von betrieblichen mit hochschulischen Angeboten. Sowohl Angebote zur Verzahnung von Aus- bzw. Weiterbildung

und Studium als auch das Angebot für ein berufsbegleitendes Studium werden als nicht so wichtig eingestuft; dies gilt insbesondere für Kleinbetriebe mit bis zu 50 Beschäftigten.

Einige Unterschiede sind dennoch deutlich erkennbar:

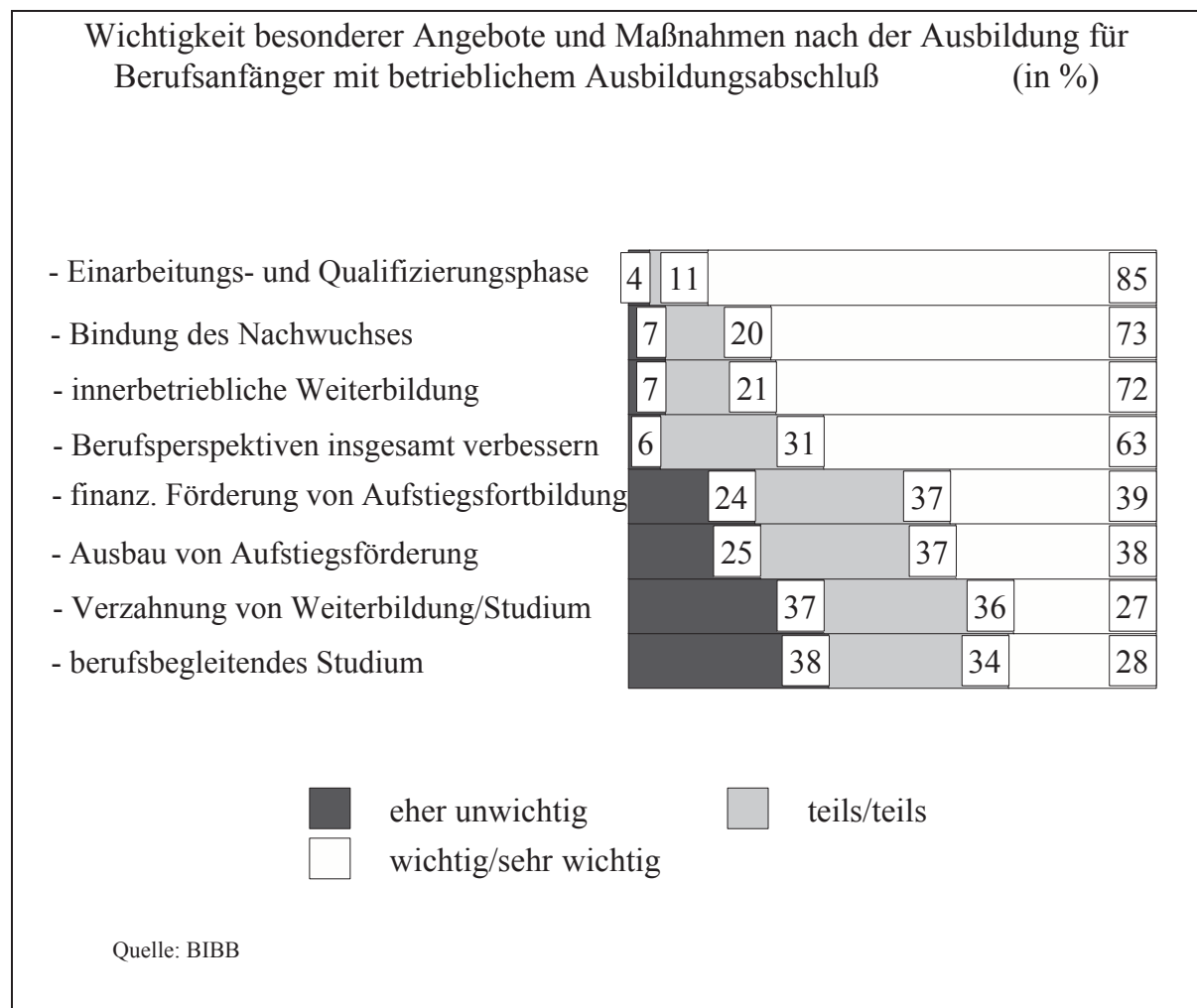
Maßnahmen zur Bindung qualifizierten Nachwuchses werden von Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten wichtiger eingeschätzt als von größeren Betrieben.

Hingegen bewerten größere Betriebe vor allem die Aufstiegschancen durch eine gezielte Personalentwicklung und Zusatzqualifikationen im sozia-

len Bereich (z.B. Kommunikationsfähigkeit) deutlich höher.

Im Gegensatz zum Westen werden im Osten Deutschlands die Zusatzqualifikationen im sozialen Bereich (30 %) und die innerbetrieblichen Karrierewege (24 %) nur etwa halb so oft als wichtig klassifiziert.

Eine weitere Förderung für Ausbildungsabsolventen mit Studienberechtigung wird hauptsächlich von größeren Unternehmen angeboten. Meist geschieht dies in Form von Traineeprogrammen. Auch eine finanzielle Unterstützung oder die Förderung von berufsbegleitendem Studium sowie die Teilnahme an Seminaren oder Lehrgängen gehören zu den häufiger genannten Maßnahmen.



Mit der Befragung wurde ein wichtiger Grundstein zur Einschätzung von Berufsperspektiven für Ausbildungsabsolventen in den Betrieben gelegt. Diese sollen in weiteren Forschungsprojekten des Bundesinstituts für Berufsbildung ergänzt werden um die Entwicklungsmöglichkeiten junger Fachkräfte in Beruf und Betrieb sowie um das Spektrum der Maßnahmen und Angebote für junge Fachkräfte in den Betrieben.