ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Werner, Dirk

Article

Arbeitsmarkt und Bildung am Standort Deutschland: Bewertung und Reformbedarf im Spiegel einer Unternehmensbefragung

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Werner, Dirk (2002) : Arbeitsmarkt und Bildung am Standort Deutschland: Bewertung und Reformbedarf im Spiegel einer Unternehmensbefragung, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 29, Iss. 3, pp. 20-33, https://doi.org/10.2373/1864-810X.02-03-03

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/156826

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

DOKUMENTATION

ARBEITSMARKT UND BILDUNG AM STANDORT DEUTSCHLAND: BEWERTUNG UND REFORMBEDARF IM SPIEGEL EINER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

Eine Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln bei 633 Unternehmen kommt zu dem Ergebnis, dass die Qualität des Standorts Deutschland nur in wenigen Teilbereichen positiv bewertet wird. Solche Stärken gibt es noch im dualen System der Berufsausbildung, in der Weiterbildung und im Hochschulbereich. Als Negativposten werden neben den hohen Löhnen und Lohnzusatzkosten vor allem der unzureichend flexible Arbeitsmarkt sowie das allgemein bildende Schulsystem genannt. Die ungenügende Ausbildungsfähigkeit zahlreicher Schulabsolventen, die von den ausbildenden Betrieben seit langem gesehen wird, ist jüngst durch die Befunde der PISA-Studie bestätigt worden. An der Spitze der von den befragten Firmen favorisierten Reformen stehen deshalb neben dem Abbau der Lohnzusatzkostenlast eine intensivere Vermittlung grundlegender Kulturtechniken durch die Schule sowie eine verbesserte Lehrerausbildung.

iw-trends

IW-Umfrage

Seit 1997 führt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) alljährlich eine Unternehmensbefragung zum Thema Ausbildung und Beschäftigung durch. Die darauf aufbauenden Prognosen erwiesen sich als verlässlich und haben die Diskussion um Angebot und Nachfrage von Ausbildungsplätzen versachlicht. Neben den Fragen zu den aktuellen Beschäftigungs- und Ausbildungstrends greift die Unternehmensbefragung regelmäßig ein Schwerpunktthema auf. Dieses Mal sollten die befragten Unternehmen die Qualität des Standorts Deutschland hinsichtlich Arbeitsmarkt, Sozialsysteme und Bildung beurteilen sowie darüber hinaus einschlägige Verbesserungsvorschläge bewerten.

Die diesjährige Umfrage wurde im Mai 2002 durchgeführt. Der Fragebogen wurde an 4.100 Unternehmen verschickt. Unter den Adressaten befanden sich viele Unternehmen, die bereits in den vorhergehenden Jahren befragt

worden sind (Lenske, 1997; Lenske/Werner, 1998; 1999; 2000; 2001). Bis Anfang Juli 2002 gingen beim IW Köln 633 auswertbare Fragebogen ein. Die Rücklaufquote ist mit knapp 16 Prozent befriedigend hoch. Vier Fünftel der Antworten kommen aus den alten Bundesländern, drei Viertel stammen von mittelständischen Unternehmen. Zwei Drittel kommen aus dem Produzierenden Gewerbe, ein Drittel aus dem Dienstleistungssektor. Das Handwerk ist mit 16 Prozent vertreten. Insgesamt repräsentieren die 633 Unternehmen 1,1 Millionen Beschäftigte, also 3 Prozent aller Erwerbstätigen (Stand: Ende 2001).

Das qualifikatorische Beschäftigungsprofil der befragten Betriebe zeigt, dass sich ihr Unternehmenserfolg entscheidend auf das betriebliche Humankapital stützt: 63 Prozent ihrer gesamten Belegschaft haben eine abgeschlossene Berufsausbildung, 17 Prozent sind Hochschulabsolventen, 15 Prozent stehen in der beruflichen Ausbildung und sind somit zukünftige Facharbeiter. Lediglich 15 Prozent der Belegschaft rekrutieren sich aus an- und ungelernten Mitarbeitern. Diese formale Qualifikationsstruktur ähnelt sehr den gesamtwirtschaftlichen Durchschnittswerten.

Tabelle 1

Erwartete Entwicklung des Personalbestands gegenüber Ende 2001

- Antworten der befragten Betriebe in Prozent -

Der Personalbestand wird	Bis Ende 2002	Bis Ende 2003
zunehmen	20,2	20,7
unverändert bleiben	42,5	27,0
abnehmen	27,6	18,6
Nachrichtlich:		
Kann ich noch nicht sagen	3,3	21,6
Keine Angabe	6,3	12,0

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Ungünstige Arbeitsmarktperspektiven

Anders als in früheren Jahren signalisiert der von den befragten Unternehmen gemeldete Personalbedarf für 2002 keine positiven Trends für den deutschen Arbeitsmarkt (Tabelle 1):

- Mit 27,6 Prozent liegt der Anteil der Betriebe, die zu einem Personalabbau gezwungen sind, über dem mit expansiven Personalplänen (20,2 Prozent).

Erst im kommenden Jahr dürfte sich die derzeit noch ausgesprochen zögerliche Konjunkturerholung positiv auf die Arbeitsmarkttrends auswirken. Denn bei den Erwartungen für 2003 liegt der Saldo zwischen expansiven (20,7 Prozent) und reduzierenden (18,6 Prozent) Personalplänen wieder leicht im positiven Bereich. Allerdings gibt es hierbei noch erhebliche Unsicherheiten. Ein bemerkenswert hoher Anteil der befragten Unternehmen kann die weitere Beschäftigungsentwicklung noch nicht abschätzen (21,6 Prozent) oder will hierzu noch keine Angaben machen (12 Prozent).

Strukturtrends

Neben diesen generellen Trends lassen die Umfrageergebnisse aufschlussreiche strukturelle Faktoren erkennen, die den Arbeitsmarkt in diesem und im kommenden Jahr prägen werden:

1. Betriebsgrößeneffekt: Die entscheidenden Beschäftigungspotenziale liegen nach wie vor im Mittelstand. Für das laufende Jahr sind es ausnahmslos Betriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitern, die mit einem Beschäftigungsaufbau rechnen. Für das Jahr 2003 kommen Kleinbetriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern und mittelständische Unternehmen mit 50 bis 499 Mitarbeitern hinzu. Große Betriebe mit über 500 Mitarbeitern erwarten für beide Jahre einen deutlichen Personalabbau.

2. Humankapitaleffekt: Die Qualifikation der Mitarbeiter prägt die unternehmerischen Personalpläne. Den mit Abstand größten Beschäftigungsaufbau planen Unternehmen mit einer hohen Akademikerquote. Hier ist der Saldo zwischen Betrieben mit zunehmendem (31,4 Prozent) und mit abnehmendem Personalbedarf (20,7 Prozent) bereits für dieses Jahr positiv. Betriebe mit einem hohen Anteil an Fachkräften oder Auszubildenden weisen zwar für dieses Jahr eine negative Bilanz, für 2003 aber wieder einen positiven Beschäftigungssaldo auf. Dagegen sehen sich Betriebe mit überdurchschnittlich hohem Anteil an un- und angelernten Mitarbeitern gezwungen, ihren Personalstand in beiden Jahren zu reduzieren.

3. Höherqualifizierungseffekt: In Zukunft benötigen die Unternehmen mehr Mitarbeiter, die den ständig steigenden Qualifikationsanforderungen gerecht werden. Dies begünstigt die Arbeitsplatzchancen von Fachkräften und Hochschulabsolventen: Für Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung sehen 29,7 Prozent der Unternehmen einen steigenden und nur 12,3 Prozent einen sinkenden Bedarf. In den kommenden zwei Jahren wollen 27 Prozent der Unternehmen mehr Hochschulabsolventen einstellen, nur 7 Prozent weniger. Immer weniger gefragt sind hingegen An- und Ungelernte. Für Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung sehen gut 28 Prozent der Betriebe einen rückläufigen, nur knapp 3 Prozent einen steigenden Bedarf.

Ausbildungsplätze: Angebot steigt

Trotz der allgemein eingetrübten Beschäftigungstrends planen die befragten Unternehmen auch in diesem Jahr, ihr Angebot an Ausbildungsstellen gegenüber 2001 um 0,3 Prozent zu steigern. Darin sind auch die angebotenen Lehrstellen enthalten, die 2001 endgültig nicht besetzt werden konnten. Ohne diese Vakanzen fällt der Anstieg deutlicher aus: Die befragten Firmen suchen in diesem Ausbildungsjahr 2 Prozent mehr Auszubildende, als sie 2001 insgesamt einstellen konnten.

Ob sich diese Ausbildungspläne realisieren werden, ist unsicher. Denn bei den Ausbildungsplätzen gingen in den letzten beiden Jahren Prognosen und Ist-Werte auseinander. Für 2002 wird beispielsweise erwartet, dass die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen um knapp 25.000 oder 3,9 Prozent steigen werde (Brosi, 2001, 31). Tatsächlich waren bis Ende Juli 2002 bei den Arbeitsämtern 4 Prozent weniger Ausbildungsplatz suchende Jugendliche als im Vorjahr gemeldet. Die Zahl der angebotenen Lehrstellen sank um gut 5 Prozent. Allerdings bildet die Bewerberstatistik der Bundesanstalt für Arbeit den Lehrstellenmarkt nur teilweise ab. Denn ein großer Teil der Lehrverträge kommt ohne Beteiligung der Arbeitsverwaltung zustande.

Bei den Ausbildungsplänen spielt die Größe der Unternehmen offenbar eine erhebliche Rolle. Der Saldo zwischen steigendem und sinkendem Angebot von Ausbildungsplätzen ist bei den kleineren Mittelständlern positiv. Betriebe mit über 50 Beschäftigten sind dagegen gezwungen, ihre Ausbildungsanstrengungen zurückzuführen (Tabelle 2). Allerdings – und das gilt für alle Betriebsgrößen – übersieht diese Saldenbetrachtung den bemer-

kenswert hohen Anteil jener Firmen, die gleich viele Lehrstellen wie im Vorjahr anbieten wollen.

Tabelle 2

Ausbildungsplatzangebot 2002: Geplante Neueinstellungen von Auszubildenden gegenüber 2001

- Antworten der befragten Betriebe in Prozent -

	Betriebsgröße (Beschäftigte)				
	1-9	10-49	50-499	Über 500	Alle
Mehr Ausbildungsplätze	34,5	35,7	33,2	32,3	33,9
Gleich viele Ausbildungsplätze	34,5	41,7	30,8	28,0	32,3
Weniger Ausbildungsplätze	31,0	22,6	36,0	39,6	33,9
Saldo	3,5	13,1	-2,8	-7,3	0,0

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Vakanzen-Problematik

Unbesetzte Ausbildungsplätze stellen bei der Versorgung mit Lehrstellen ein besonderes Problem dar. Auch im Jahr 2001 war der Lehrlingsbedarf der Betriebe wieder größer als die Zahl der tatsächlich besetzten Ausbildungsplätze:

- 1,7 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze blieben laut Umfrageergebnis bis Jahresende 2001 endgültig unbesetzt.

- Jeder fünfte Ausbildungsbetrieb (19,8 Prozent) war mit dem Problem der Vakanzen konfrontiert. In den neuen Bundesländern ist diese Problematik mit 7 Prozent weniger ausgeprägt als im Westen (fast 23 Prozent). Auf dem Ausbildungsmarkt gibt es somit weiterhin ein erhebliches West-Ost-Gefälle.

Dennoch hat sich die Zahl der unbesetzten Stellen gegenüber 2000 merklich verringert. Dies ist auf die Erfolge regionaler Initiativen zur Nachvermittlung offener Lehrstellen zurückzuführen.

Die Umfrage des IW Köln macht deutlich, dass die wichtigste Ursache der Vakanzen die qualifikatorische Eignung der Bewerber ist. Bei drei Vierteln der Ausbildungsbetriebe, die Vakanzen melden, bleiben Lehrstellen unbe-

setzt, weil die Bewerber den Anforderungen des Ausbildungsplatzes nicht genügen. In den gewerblich-technischen Berufen melden fast 81 Prozent der Betriebe solche Bewerberdefizite. Die häufig mangelnde Ausbildungsqualität deutscher Schulabgänger wurde jüngst durch die PISA-Studie bestätigt. Ein zweiter Grund für vakante Ausbildungsstellen ist, dass abgeschlossene Verträge von den Bewerbern nicht angetreten werden. Jeder zweite betroffene Betrieb berichtete hiervon, bei den kaufmännischen Berufen erklärt dieser Faktor sogar 63 Prozent der Vakanzen. Drittwichtigster Grund für die Vakanzen sind nicht ausreichende Bewerberzahlen. Dies melden ein knappes Drittel der Firmen.

Standorturteile

Die Defizite des Standorts Deutschland sind hinlänglich bekannt, ihre Wirkungen auf die wirtschaftliche Performance der Bundesrepublik ebenfalls. Bei Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsaufbau ist sie inzwischen zum Schlusslicht Europas geworden. Aus diesem Grund wurden die Bewertung der Standortqualität und die notwendigen Reformen zum Schwerpunktthema der diesjährigen Umfrage des IW Köln gemacht. Das Gesamturteil der befragten Unternehmen zur Qualität des Standorts Deutschland im internationalen Vergleich fällt auf den ersten Blick weniger negativ aus als vor dem Hintergrund der öffentlichen Diskussion zu erwarten war:

- Jeweils drei von zehn befragten Betrieben geben zur Standortqualität ein positives beziehungsweise negatives Urteil ab. Ein gutes Drittel der Urteile sind neutral.

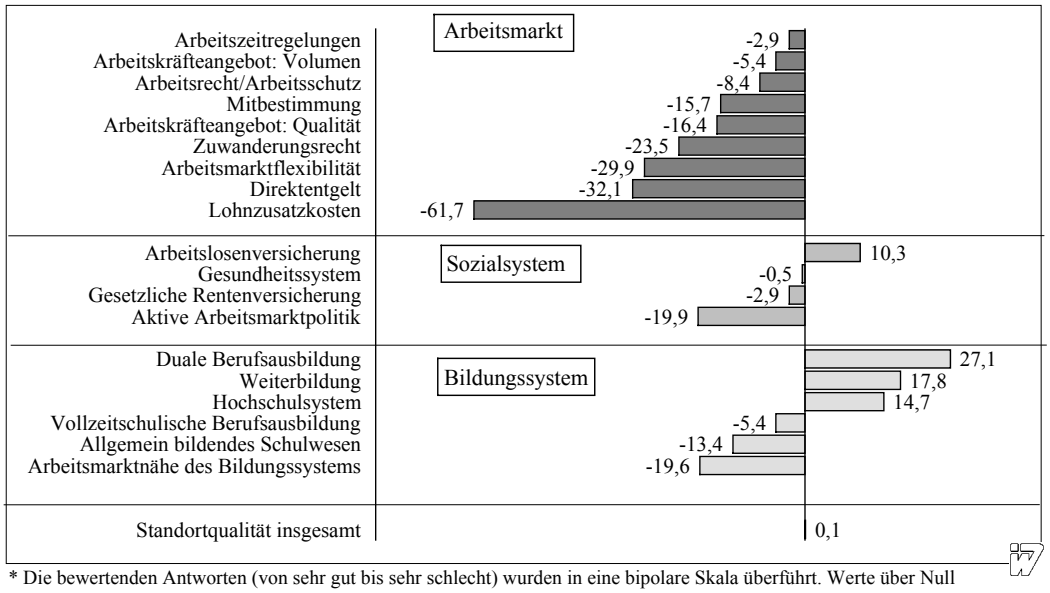
Übersetzt man die sieben möglichen Bewertungen (siehe Fragebogen im Anhang) in eine bipolare Percentilskala mit den Extremwerten plus 100 für „sehr gut“ und minus 100 für „sehr schlecht“, ergibt sich für die Gesamtbeurteilung ein Wert von +0,1 (Schaubild 1).

Hinter diesem neutralen Gesamturteil stehen 19 einzelne Standortindikatoren, zu denen die Umfrageergebnisse sehr unterschiedliche Befunde liefern. Diese einzelnen Indikatoren wurden zu drei Gruppen zusammengefasst: zu arbeitsmarktrelevanten Standortfaktoren, zu sozialpolitischen Einflussgrößen und zu Faktoren des Bildungssystems.

Schaubild 1

Beurteilung der Standortqualität Deutschlands

- Werte auf einer Skala von +100 bis -100* -



* Die bewertenden Antworten (von sehr gut bis sehr schlecht) wurden in eine bipolare Skala überführt. Werte über Null signalisieren eine positive, Werte unter Null eine negative Einschätzung des jeweiligen Standortfaktors.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Standortnachteil: Arbeitsmarkt

Die mit Abstand größten Defizite sehen die befragten Unternehmen bei den arbeitsmarktrelevanten Standortfaktoren und hierbei vor allem bei den Arbeitskosten. 82 Prozent der Firmenmeldungen beurteilen die deutsche Position bei den Lohnzusatzkosten negativ, nur 3 Prozent positiv. Der Rest gab keine oder neutrale Urteile ab. In der bipolaren Bewertungsskala ergibt sich ein Minuswert von 61,7. Damit erhalten die Zusatzkosten das mit Abstand ungünstigste Standorturteil. Das Direktentgelt steht im Meinungsbild der befragten Unternehmen als negativer Standortfaktor an zweiter Stelle (-32,1). Dieses Befragungsergebnis wird durch statistische Befunde bestätigt. Die Arbeitskosten des westdeutschen Verarbeitenden Gewerbes lagen 2001 mit mehr als 26 Euro je Stunde um 27 Prozent über dem Durchschnitt der 20 wichtigsten Konkurrenzländer. Es belegte damit in einem 17-Länder-Vergleich die ungünstigste Position (Schröder, 2002).

An dritter Stelle der arbeitsmarktrelevanten Negativliste steht die mangelnde Flexibilität des Arbeitsmarktes (-29,9). Angesichts der in den letzten Jahren verschärften Regulierungen (unter anderem: verschärfter Kündigungsschutz, Beschränkung befristeter Arbeitsverhältnisse, Rechtsanspruch auf Teilzeit, erweitertes Betriebsverfassungsgesetz und

Reregulierung der Lohnfortzahlung) erstaunt dieser Befund nicht, zumal die OECD bereits Ende der 90er-Jahre den deutschen Arbeitsmarkt als einen der am stärksten regulierten Märkte eingestuft hatte.

Hinter dem Urteil zum Zuwanderungsrecht (-23,5) stehen mit rund 11 Prozent positiven und 38 Prozent negativen Bewertungen relativ wenige konkrete Aussagen. Jeder fünfte Befragte wollte hierzu kein Urteil abgeben. Hierbei spielt eine Rolle, dass zum Zeitpunkt der Umfrage unklar war, ob und in welcher Form das neue Zuwanderungsgesetz in Kraft treten würde.

Hinsichtlich des Arbeitskräfteangebots fallen die qualifikatorischen Defizite und die mangelnde Passgenauigkeit (-16,4) stärker ins Gewicht als die quantitative Verfügbarkeit (-5,4). Weitere Faktoren, die negativ auf den Standortfaktor Arbeitsmarkt einwirken, sind das neue Mitbestimmungsrecht und der Arbeitsschutz. Die Arbeitszeitregeln haben mit -2,9 das geringste negative Gewicht. Hierbei ist die Tatsache bedeutsam, dass es inzwischen immerhin in 29 Prozent aller deutschen Unternehmen Arbeitszeitkonten gibt.

Unter den Standortfaktoren, die im Zusammenhang mit dem bestehenden Sozialsystem zu sehen sind, wird die aktive Arbeitsmarktpolitik am negativsten eingestuft (-19,9). Offenbar sind die befragten Unternehmen mit dem daraus resultierenden Anstieg der Lohnzusatzkosten ebenso unzufrieden wie mit der geringen Effizienz von ABM und ähnlichen Maßnahmen. Die Rentenversicherung und das Gesundheitssystem werden annähernd neutral beurteilt, die Arbeitslosenversicherung wird sogar leicht positiv eingestuft (+10,3). Die sozialen Errungenschaften einer vergleichsweise soliden Absicherung werden hierbei offenbar stärker gewichtet als die hohen Kosten und die negativen Anreize für den Arbeitsmarkt.

Standortvorteil: Berufsausbildung

Als eindeutig positiver Standortfaktor Deutschlands wird das duale System der Berufsausbildung bewertet (+27,1). Nach wie vor sieht die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen in der fundierten Arbeitskräfteausbildung trotz hoher Kosten einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Besonders die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten für den einzelnen Betrieb bei gleichzeitig bundesweiter Anerkennung der Abschlüsse mögen zu diesem Urteil geführt haben. Diese Vermutung wird dadurch untermauert, dass die

vollzeitschulische Berufsausbildung negativ beurteilt wird (-5,4). Denn hier fehlen beim Qualifikationserwerb die Betriebsnähe und die Bedarfsorientierung.

Aus ähnlichen Motiven dürfte die Weiterbildung vergleichsweise positiv bewertet werden (+17,8). Dies erklärt auch die in den vergangenen Jahren steigenden Weiterbildungsaufwendungen der deutschen Wirtschaft (Weiß, 2000, 38). Das Hochschulsystem (+14,7) kommt trotz anhaltender Kritik der Unternehmen an der Praxisferne des Studiums und an den überlangen Studienzeiten erstaunlich gut weg.

Große Schwächen werden derzeit im allgemein bildenden Schulwesen gesehen (-13,4). Diese Auswertung wird durch die Ergebnisse der PISA-Studie gestützt. Dort belegen deutsche Schüler bei den grundlegenden Kulturtechniken Leseverständnis und Mathematik lediglich einen Platz im unteren Mittelfeld (iwd, 2002, 4 f.). Die größten Defizite des Bildungssystems sehen die Unternehmen allerdings in seiner mangelnden Nähe zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes (-19,6).

Notwendige Reformen

Nach dieser Standortbewertung wurden die befragten Unternehmen gebeten, Vorschläge zur Beseitigung der monierten Defizite zu bewerten. Auch hierbei wurden die sieben möglichen Einstufungen (siehe Fragebogen im Anhang) in eine bipolare Percentilskala mit den Extremwerten plus 100 für „sehr notwendig“ und minus 100 für „nicht notwendig“ überführt.

Die erste Gruppe der Vorschläge zielt auf notwendig erachtete Reformen des Arbeitsmarktes und der Sozialsysteme (Schaubild 2).

Bei den Standortmängeln standen bei den befragten Unternehmen die Lohnzusatzkosten an erster Stelle. Insofern überrascht es nicht, dass Reformen auf dieser Ebene als besonders dringlich angesehen werden:

- 87 Prozent der Antworten halten ein Senken der Lohnzusatzkosten für notwendig, nur 2 Prozent sehen hier keinerlei Reformbedarf. Der Rest der Stichprobe ist unentschieden oder hat keine Stellung bezogen. Auf der Percentilskala errechnet sich hieraus ein Wert, der mit +73,5 höchste Priorität signalisiert.

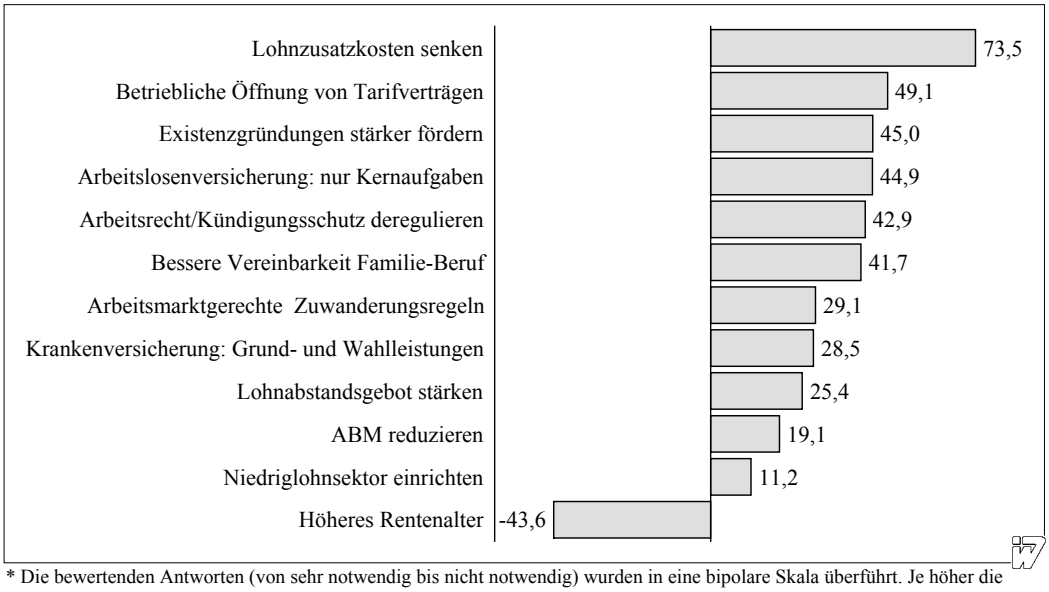
Auf dem Arbeitsmarkt

Probates Mittel hierfür ist nach mehrheitlicher Auffassung der befragten Firmen das Zurückdrängen der Arbeitslosenversicherung auf ihre Kernaufgaben (Percentilwert: +44,9) oder das Differenzieren in Grund- und Wahlleistungen bei den Krankenversicherungen (+28,5). Vermehrte Anreize für einen Wechsel aus den Sozialhilfesystemen in die Beschäftigung können ebenfalls die Lohnzusatzkostenlast mindern. In diesem Zusammenhang halten die Unternehmen das stärkere Beachten des Lohnabstandsgebots (+25,4) und das Schaffen eines Niedriglohnsektors (+11,2) für hilfreich. Die Dringlichkeit des Niedriglohnsektors fällt vergleichsweise niedrig aus. Das mag an dem wenig geeigneten und derzeit kaum genutzten Mainzer-Modell liegen.

Schaubild 2

Notwendige Reformen: Arbeitsmarkt und Sozialsysteme

- Werte auf einer Skala von +100 bis -100* -



* Die bewertenden Antworten (von sehr notwendig bis nicht notwendig) wurden in eine bipolare Skala überführt. Je höher die positiven Werte, umso notwendiger der Reformbedarf. Werte unter Null signalisieren nicht vorhandenen Reformbedarf.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Eine Reduktion von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wird mit +19,1 ebenfalls als vergleichsweise wenig dringlich angesehen. Das ist darauf zurückzuführen, dass die Unternehmen einerseits für eine Finanzierung über das allgemeine Steueraufkommen plädieren und andererseits diese Maßnahmen zumindest zeitweise und für Teile des Arbeitsmarktes (Ostdeutschland) als sinnvoll erachten.

Eine größere Flexibilität des Arbeitsmarktes ist eine zweite für die befragten Unternehmen wesentliche Reformebene. Instrumentelle Ansätze sind aus ihrer Sicht Tarifverträge mit betrieblichen Öffnungsklauseln (+49,1), ein dereguliertes Arbeitsrecht beziehungsweise ein gelockerter Kündigungsschutz (+42,9) und arbeitsmarktgerechte Zuwanderungsregeln (+29,1). Die zuletzt genannte Maßnahme wird vor allem vom Dienstleistungsgewerbe (34,5), speziell vom Gastgewerbe (53,3) und von den unternehmensnahen Dienstleistern (+44,4), angemahnt.

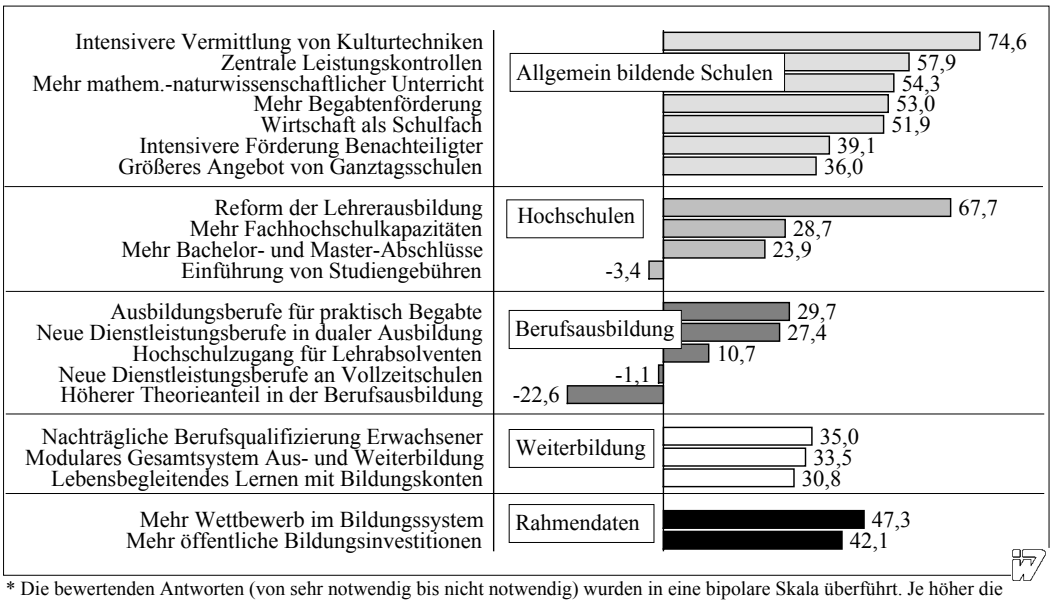
Als weitere Reformmaßnahmen mit vergleichsweise hoher Dringlichkeit werden die stärkere Förderung von Existenzgründungen (+45,0) sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (+41,7) genannt. Mit dem letzten Ansatz öffnet sich ein großes Potenzial, qualifizierte Frauen für eine Berufstätigkeit zu gewinnen.

Deutlich abgelehnt wird dagegen ein Anheben des Rentenalters (-43,6). Hier wünscht man sich eher flexible Lösungen individueller Art (Lenske/Werner, 2001, 42).

Schaubild 3

Notwendige Reformen: Bildungssystem

- Werte auf einer Skala von +100 bis -100* -



* Die bewertenden Antworten (von sehr notwendig bis nicht notwendig) wurden in eine bipolare Skala überführt. Je höher die positiven Werte, umso notwendiger der Reformbedarf. Werte unter Null signalisieren nicht vorhandenen Reformbedarf.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Reformen im Bildungssystem

Die 21 Vorschläge zur Reform des Bildungssystems, die den befragten Unternehmen zur Bewertung vorgelegt worden sind (siehe Anhang Fragebogen), werden zu fünf Gruppen zusammengefasst (Schaubild 3).

Auf der Ebene der allgemein bildenden Schulen hat die intensivere Vermittlung grundlegender Kenntnisse in Rechnen, Lesen und Schreiben mit +74,6 den höchsten Zuspruch. Die Schulqualität muss demnach aus Unternehmersicht vor allem bei den grundlegenden Kulturtechniken verbessert werden. Derzeit verlassen zu viele Jugendliche die allgemein bildenden Schulen ohne Abschluss. Im Jahr 2001 waren dies gut 80.000, also 9,2 Prozent aller Schulabgänger. Eine bessere Ausbildungsfähigkeit von Schulabgängern liegt nicht nur im Interesse der Betriebe, sondern auch in dem der Jugendlichen. Denn grundlegende Defizite in den genannten Kulturtechniken verringern die Berufschancen und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Sie sind in späteren Jahren nur äußerst schwierig und aufwändig aufzuholen.

Regelmäßige zentrale Leistungskontrollen der Schulen sind aus der Sicht der Befragten (+57,9) eine Möglichkeit, die Schulqualität zu verbessern. Dies erhöht den Wettbewerb zwischen den Schulen und trägt zur Qualitätssicherung der Schulen bei. Im Vergleich dazu halten sie ein erhöhtes Angebot von Ganztagsschulen (+36,0) für weniger dringlich.

Auf inhaltlicher Ebene wünschen sich die befragten Unternehmen, dass in allgemein bildenden Schulen der mathematisch-naturwissenschaftliche Unterricht gestärkt wird (+54,3) und das Fach Wirtschaft flächendeckend eingeführt wird (+51,9). Weiteren Handlungsbedarf sehen die Unternehmen im Ausbau der Begabtenförderung (+53,0) und in einer intensiveren Förderung von Benachteiligten (+36,0).

Dringliche Reform der Lehrerausbildung

Bei den im Hochschulwesen notwendigen Reformen räumen die befragten Unternehmen der Lehrerausbildung höchste Priorität ein. Beim Ranking sämtlicher 21 Reformvorschläge käme die Reform der Lehrerausbildung mit einem Wert von +67,7 nach der intensiveren Vermittlung von Kulturtechniken (+74,6) und dem Senken der Lohnzusatzkosten (+73,5) an die dritte Stelle. Dies entspricht der Bedeutung der Schule als Vermittler einer Allgemeinbildung, die Grundlage für Beruf und Gesellschaft ist.

Die Lehrerausbildung ist derzeit zu praxisfern. Die strikte Trennung von wissenschaftlichem Studium und Referendariat trägt dazu ebenso bei wie die zu kurzen schulpraktischen Studien oder Praktika. Einige Bundesländer haben bereits Studienreformen umgesetzt. Besonders viel versprechend erscheint darunter der Berliner Ansatz, da er Theorie und Praxis am weitesten integriert.

Die anderen hochschulrelevanten Reformvorschläge konzentrieren sich auf den Qualifikationserwerb der Studierenden. Mehr praxiserfahrene Akademiker versprechen sich die Unternehmen durch einen Ausbau der Fachhochschulkapazitäten (+28,7). Vermehrte Bachelor- und Master-Abschlüsse (+23,9) favorisieren die befragten Unternehmen, um die Studienzeiten zu verkürzen und die Hochschulen zu entlasten. Das Einführen von Studiengebühren (-3,4) findet keine Mehrheit. Das trifft vor allem für das Produzierende Gewerbe zu (-7,8). Befürwortet werden sie hingegen von Dienstleistungsbetrieben (+5,8), die einen höheren Akademikerbedarf haben. Im Hintergrund dieser Umfrageergebnisse steht, dass die derzeitige Debatte mehr die Risiken als die Potenziale von Studiengebühren betont.

In der Berufsbildung wird der Reformdruck vergleichsweise niedrig bewertet. Eine deutliche Mehrheit findet sich für ein erhöhtes Angebot von zweijährigen, praktisch orientierten Ausbildungsberufen (+29,7). Dies fordern die Unternehmen seit langem, um lernschwachen Schulabgängern ohne Abschluss eine praxisgerechte Ausbildungsalternative zu bieten. Diese sind mit der theoretischen Komponente der drei- bis dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufe häufig überfordert. Hierzu passt, dass ein höherer Theorieanteil in der Berufsbildung von den Befragten strikt abgelehnt wird (-22,6).

Neue Ausbildungsgänge im Dienstleistungsbereich sollten nach Auffassung der Befragten im dualen System angesiedelt werden (+27,4). Die alternative vollzeitschulische Ausbildung wird hingegen abgelehnt (-1,1). Mehr Gleichberechtigung zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung würde erreicht, wenn den Absolventen einer dualen Berufsausbildung ein anschließendes Hochschulstudium ermöglicht würde. Die IW-Umfrage räumt diesem Reformansatz eine mittlere Dringlichkeit (+10,7) ein.

Ausbau der Weiterbildung

Die Struktur des zukünftigen Personalbedarfs ist durch einen steigenden Fachkräftebedarf und eine sinkende Nachfrage nach An- und Ungelernten geprägt. Daher halten die befragten Betriebe eine vermehrte Nachqualifizierung von Erwachsenen ohne Berufsabschluss (+35,0) für eine sinnvolle Reform. Um solche Qualifizierungen praxisnah über einen längeren Zeitraum zu ermöglichen, befürworten sie ein modularisiertes Gesamtsystem der Aus- und Weiterbildung (+33,5). So könnten Mitarbeiter und Arbeitslose schrittweise einen Berufsabschluss erreichen. Die in diesem Zusammenhang zunehmende Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens wird von den Unternehmen erkannt. Eine geeignete Förderung sehen sie über die von ihnen selbst praktizierte betriebliche Weiterbildung hinaus in der Errichtung von individuellen Bildungskonten (+30,8).

Die beiden Forderungen nach mehr Wettbewerb im Bildungssystem (+47,1) und verstärkten öffentlichen Bildungsinvestitionen (+42,1) ergänzen schließlich den bildungsrelevanten Reformkatalog. Bei den öffentlichen Bildungsinvestitionen lag Deutschland in den 90er-Jahren unter dem OECD-Durchschnitt und beim internationalen Vergleich der Investitionen im Humankapital erreicht es nur aufgrund privater Aufwendungen einen Platz im Mittelfeld.

Koordination von Bildungs- und Beschäftigungssystem

Schließlich wurden die Unternehmen nach Reformen gefragt, mit denen das Bildungssystem dem Arbeitsmarkt angenähert werden kann (Schaubild 4). Die intensivere Beratung von Jugendlichen bei der Berufswahl hat dabei im Urteil der unternehmerischen Praxis oberste Priorität. Denn immer noch streben zu viele junge Menschen einen aktuellen Trendberuf an, ohne dabei die Chancen dieses Berufs oder ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten abzuwägen. 53 Prozent aller weiblichen und 36 Prozent aller männlichen Ausbildungsanfänger konzentrieren sich auf zehn Ausbildungsberufe. Andere zukunftsträchtige Lehrstellen bleiben unbesetzt (BMBF, 2001, 247 f.).

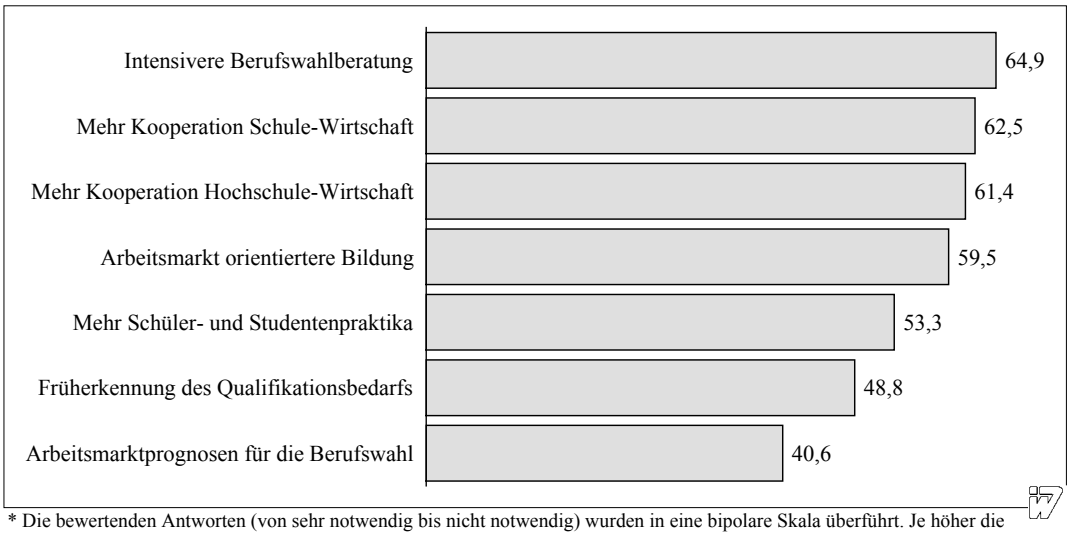
Um dies zu verändern, sind Früherkennungssysteme erforderlich, die rechtzeitig zuverlässige Informationen über die absehbaren Trends beim Qualifikationsbedarf und bei der Beschäftigung liefern. Hierfür erscheinen aus der Sicht der Umfrage ein System zur Früherkennung von Qualifikationsanforderungen (+48,8) und fundierte Arbeitsmarktprognosen (+40,6) hilfreich. Damit gäbe es nicht nur für die Berufswahl, sondern auch für die Qualifika-

tions- und Beschäftigungsplanung der Unternehmen eine verlässlichere Datenbasis. Vorbilder hierfür sind die USA und die Niederlande, die bereits ausgefeilte Früherkennungssysteme haben (Gülke/Hilbert/Schömann, 2000). Eine intensivere Beratung der Ausbildungsanfänger würde vor allem die im Jahr 2000 mit 25,1 Prozent hohe Abbrecherquote reduzieren. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass der größte Teil der Ausbildungsabbrecher die Lehre in einem anderen Betrieb oder in einem anderen Beruf erfolgreich beendet.

Schaubild 4

Notwendige Reformen: Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem

- Werte auf einer Skala von +100 bis -100* -



* Die bewertenden Antworten (von sehr notwendig bis nicht notwendig) wurden in eine bipolare Skala überführt. Je höher die positiven Werte, umso notwendiger der Reformbedarf. Werte unter Null signalisieren nicht vorhandenen Reformbedarf.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Fazit

Leitgedanke sämtlicher Reformen auf dieser Ebene sollte nach Auffassung der befragten Unternehmen sein, dass die Ausbildung stärker als bisher die Anforderungen des Arbeitsmarktes berücksichtigt (+59,5). Hierzu bedarf es ihrer Meinung nach eines stärkeren Ausbaus der Kooperation Schule-Wirtschaft (+62,5) und der Zusammenarbeit Hochschule-Wirtschaft (+61,4). Ein instrumenteller Ansatz hierfür wären vermehrte Praktika von Schülern und Studenten. Auf dieser Ebene leisten die Arbeitskreise Schule-Wirtschaft seit fast 50 Jahren intensive Vermittlungsarbeit. Die Kooperation mit Hochschulen findet besonders intensiv in dualen Studiengängen statt, von denen inzwischen bundesweit 130 angeboten werden (Informationen im Internet: (www.ausbildung-plus.de).

Die Ergebnisse der Umfrage des IW Köln unterstreichen die seit langem bekannten Defizite des Produktions- und Bildungsstandorts Deutschland. Neben den Arbeitskosten erweist sich dabei die Regulierung des Arbeitsmarktes als wesentliches Hindernis einer flexiblen Unternehmenspolitik (Fels, 2002). Die hierfür notwendigen Reformen sind im Bericht „Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung" dokumentiert (Eichhorst u. a., 2001). Die Reformvorschläge der befragten Unternehmen stimmen damit überein.

August 2002 Dirk Werner

Literatur:

Brosi, Walter, 2001, Vorausschätzung der Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen 2001 bis 2015, in: Walter Brosi: Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen, Bielefeld.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2001, Berufsbildungsbericht 2002, Bonn.

Eichhorst, Werner u. a., 2001, Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann-Stiftung, Berlin.

Fels, Gerhard, 2002, Brauchen wir eine internationale Ordnungspolitik? in: Forum, Nr. 6, v. 7. Februar, Köln.

Gülke, Silke, Christoph Hilbert und Klaus Schömann, 2000, Lernen von den Nachbarn, Qualifikationsbedarf in Ländern der OECD, in: Hans-Jörg Bullinger (Hrsg.), Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten, Bd. 3, Bielefeld.

iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, 2002, PISA: Qualität tut Not, in: iwd, Nr. 21, v. 23. Mai, S. 4-5, Köln.

Lenske, Werner, 1997, Fitnesskur 2000 – Die Berufsausbildung im Umbruch, Köln.

Lenske, Werner und Dirk Werner, 1998, Die Entwicklung von Ausbildung, Beschäftigung und Qualifikationsbedarf – Ergebnisse einer bundesweiten Unternehmensumfrage im Frühjahr 1998, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 224, Köln.

Lenske, Werner und Dirk Werner, 1999, Innovationen und Modernisierungsbedarf in der betrieblichen Berufsausbildung – Die IW-Frühjahrsumfrage zum Ausbildungsstellenmarkt, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 234, Köln.

Lenske, Werner und Dirk Werner, 2000, Globalisierung und internationale Berufskompetenz – Die IW-Umfrage zu Ausbildung und Beschäftigung 2000, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 245, Köln.

Lenske, Werner und Dirk Werner, 2001, Fachkräftebedarf, Fachkräftemangel und Lösungsansätze – Die IW-Frühjahrsumfrage zu Ausbildung und Beschäftigung, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 252, Köln.

Schröder, Christoph, 2002, Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich, in: iw-trends, 29. Jg., Nr. 2, S.46-53.

Weiß, Reinhold, 2000, Wettbewerbsfaktor Weiterbildung: Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 242, Köln.

***

The German Labour Market and Education System: Assessment and Reform Needs in the View of German Companies

iw-focus

A survey of 633 German firms reveals that most employers find more negative than positive aspects in Germany as a business location. At the top of the assets are the dual apprenticeship and advanced vocational training system and the tertiary education system. On the downside excessive labour costs and an overregulated labour market rank first, followed by inadequacies of the school system, in particular lower secondary education. The poor learning and behavioral abilities of many school leavers are confirmed by the results of the PISA-study which showed that German 15-year-old pupils scored below the average of their counterparts in other countries. At the top of the list of reforms firms place a reduction of labour costs and improvements in the instruction of basic skills in schools and the education of teachers.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

HAUPTABTEILUNG BILDUNG UND ARBEITSMARKT
Leitung: Dr. Hans-Peter Klös

Schnellumfrage zu

Ausbildung und Beschäftigung 2002

SCHWERPUNKTTHEMA:
STANDORT DEUTSCHLAND – REFORMBEDARF FÜR ARBEITSMARKT UND BILDUNGSSYSTEM

Name des Betriebes: .....

Postanschrift: .....

Ansprechpartner/-in: ..... Telefon: .....

Funktion: ..... E-Mail: .....

Alle Angaben werden für die Auswertungen anonymisiert! Die Berichterstattung wird so erfolgen, dass Rückschlüsse auf die Angaben einzelner Betriebe nicht möglich sind!

(Für die Rücksendung entlang dieser Linie falten)

Rückfragen bitte unter Tel.: (02 21) 49 81 - 7 40 / - 7 49 (Herr Lenske / Herr Werner)

Bitte den Fragebogen möglichst umgehend ausfüllen und zurücksenden an:

Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Herr Werner Lenske
Gustav-Heinemann-Ufer 84-88

50968 Köln

Möchten Sie eine Auswertung der Ergebnisse erhalten?
ja ☐ ***nein*** ☐

Frage 1:
Welchem <u>Kammerbereich</u> ist Ihr Betrieb zuzuordnen?

a) Handwerkskammer ..... ☐

b) Industrie- und Handelskammer ..... ☐

c) Sonstige Kammer ..... ☐

Frage 2:
Zu welchem <u>Wirtschaftszweig</u> gehört Ihr Betrieb?

Wirtschaftszweig: _____

Frage 3:
In welchem <u>Bundesland</u> liegt Ihr Betrieb?

Bundesland: _____

Frage 4:
Wie viele <u>Mitarbeiter</u> (inkl. Auszubildende) sind in Ihrem Betrieb gegenwärtig beschäftigt? (Stichtag: 31.12.2001)

Zahl der Mitarbeiter insgesamt: ☐

Frage 5:
Wie verteilen sich Ihre Mitarbeiter in etwa auf die folgenden <u>Qualifikationsstufen</u> (Angaben bitte in Prozent)?

a) Auszubildende ..... ca.: _____ %

b) ohne abgeschlossene Berufsausbildung..... ca.: _____ %

c) mit abgeschlossener Berufsausbildung..... ca.: _____ %

d) Hochschulabsolventen ..... ca.: _____ %

Summe = 100 %

Frage 6:
Wie schätzen Sie Ihren <u>mittelfristigen Personalbedarf</u> (in den nächsten 2 Jahren) nach folgenden Qualifikationsstufen ein?

a) **Personal ohne abgeschlossene Berufsausbildung**:

mehr	*unverändert*	*weniger*	*nicht relevant*
☐	☐	☐	☐

b) **Personal mit abgeschlossener Berufsausbildung**:

mehr	*unverändert*	*weniger*	*nicht relevant*
☐	☐	☐	☐

c) **Hochschulabsolventen**:

mehr	*unverändert*	*weniger*	*nicht relevant*
☐	☐	☐	☐

d) **Personalbedarf insgesamt**:

mehr	*unverändert*	*weniger*
☐	☐	☐

Frage 7:
Wie wird sich Ihr <u>Personalbestand</u> (im Vergleich zum 31.12.2001) voraussichtlich <u>verändern</u>?

Der Personalbestand wird bis Ende...	*2002*	*2003*
a) zunehmen	☐	☐
b) unverändert bleiben.....	☐	☐
c) abnehmen	☐	☐
d) kann ich noch nicht sagen	☐	☐

Frage 8: ***Angaben zur Ausbildungssituation in einzelnen Berufsbereichen* (Angaben bitte in Absolutzahlen!)**	***Berufsbereiche:***			
	kauf-männisch	*gewerblich/ technisch*	*IT-Berufe*	*sonstige*
Anzahl der **<u>Auszubildenden</u>** zum Stichtag **31.12.2001**				
Wie viele **<u>Auszubildende</u>** haben Sie im **Ausbildungsjahr 2001 neu eingestellt**?				
Konnten in **2001** angebotene **<u>Ausbildungsplätze</u> endgültig nicht besetzt** werden? Wenn ja, bitte Anzahl eintragen:				
Wie viele **<u>Ausbildungsplätze</u>** werden Sie **voraussichtlich** zum **bevorstehenden Ausbildungsjahr in 2002 anbieten**?				

Frage 9:
Spielten die folgenden Gründe eine Rolle dabei, dass Ausbildungsplätze im <u>Ausbildungsjahr 2001</u> nicht besetzt werden konnten?

	kauf-männisch		*gewerblich/ technisch*		*IT-Berufe*		*sonstige*	
	ja	*nein*	*ja*	*nein*	*ja*	*nein*	*ja*	*nein*
a) Es gab <u>nicht ausreichend genug Bewerber</u>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) Es gab nicht <u>genügend geeignete Bewerber</u>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) Zugesagte Stellen/Verträge wurden <u>nicht angetreten</u>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

SCHWERPUNKTTHEMA
„STANDORT DEUTSCHLAND – REFORMBEDARF FÜR ARBEITSMARKT UND BILDUNGSSYSTEM“

Frage 10:
Hat Ihr Unternehmen Standorte / Niederlassungen... ?

	ja	*nein*
- im EU-Ausland	☐	☐
- im sonstigen Ausland	☐	☐

Frage 11:
Unterhalten Sie internationale Geschäftskontakte... ?

	ja	*nein*
- im EU-Ausland	☐	☐
- im sonstigen Ausland	☐	☐

Wenn ja: Wie hoch ist Ihr Umsatzanteil (gemessen am Gesamtumsatz) mit Partnern:

- im EU-Ausland ca.: ____ %
- im sonstigen Ausland ca.: ____ %

Frage 12:
Wie beurteilen Sie im internationalen Wettbewerb insgesamt die Konkurrenzfähigkeit... ?

	sehr gut						*sehr schlecht*	*weiß nicht*
a) Ihres Unternehmens	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) Ihrer Branche	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) der deutschen Volkswirtschaft	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Frage 13:
Wie beurteilen Sie die Standortqualität Deutschlands im internationalen Vergleich?

Die Standortqualität Deutschlands ist auf folgenden Feldern...	*sehr gut*						*sehr schlecht*	*weiß nicht*
a) Arbeitsmarkt								
- Flexibilität des Arbeitsmarkts	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Umfang des Arbeitskräfteangebots	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Qualität und Passgenauigkeit des Arbeitskräfteangebots	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Zuwanderungsregelungen/-recht	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Arbeitsrecht/Arbeitsschutzgesetze	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Arbeitszeitregelungen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- direkte Arbeitskosten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- indirekte Arbeitskosten (Lohnzusatzkosten)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Mitbestimmungsregelungen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) Sozialsysteme	*sehr gut*						*sehr schlecht*	*weiß nicht*
- gesetzliche Rentenversicherung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Arbeitslosenversicherung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- aktive Arbeitsmarktpolitik (ABM, Fördermaßnahmen etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Gesundheitssystem (Kranken- und Pflegeversicherung)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) Bildungssystem	*sehr gut*						*sehr schlecht*	*weiß nicht*
- Allgemein bildendes Schulwesen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Duales System der Berufsausbildung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- vollzeitschulische Berufsausbildung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Hochschulsystem	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Weiterbildung/lebensbegleitendes Lernen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Ausrichtung des Bildungssystems an Anforderungen des Arbeitsmarkts	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d) Gesamtbeurteilung	*sehr gut*						*sehr schlecht*	*weiß nicht*
- Standortqualität insgesamt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Frage 14:

Welche der folgenden aktuell diskutierten <u>Reformvorschläge</u> halten Sie für notwendig, um die Standortqualität zu erhöhen?

Diese Reformmaßnahme ist...	*sehr notwendig* ←						→ *nicht notwendig*	*weiß nicht*
a) Arbeitsmarkt/Sozialsysteme								
- arbeitsmarktgerechte Regelung der Zuwanderung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Deregulierung des Arbeitsrechtes/Lockerung des Kündigungsschutzes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- mehr betriebliche Öffnungsklauseln in Tarifverträgen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Beschränkung der Arbeitslosenversicherung auf die Kernaufgaben	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Stärkere Beachtung des Lohnabstandsgebots	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Schaffung eines Niedriglohnsektors	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Reduzierung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Senkung der Lohnzusatzkosten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- verbesserte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- stärkere Förderung von Existenzgründungen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Differenzierung in Grund- und Wahlleistungen bei der Krankenversicherung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Heraufsetzung des Rentenalters	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	sehr notwendig ←						→ *nicht notwendig*	*weiß nicht*
b) Bildungssystem								
- regelmäßige zentrale Leistungskontrollen an Schulen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Einführung des Fachs Wirtschaft in allgemein bildenden Schulen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Stärkung des mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterrichts	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- intensivere Vermittlung der Kulturtechniken (Rechnen, Lesen, Schreiben)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Erhöhung des Angebots an Ganztagsschulen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Ausbau der Begabtenförderung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- intensivere Förderung von Benachteiligten in der Schule	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- erhöhtes Angebot von zweijährigen, praktisch orientierten Ausbildungsberufen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Schaffung neuer dualer Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Schaffung neuer vollzeitschulischer Ausbildungsgänge im Dienstleistungsbereich	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- höherer Theorieanteil in der Berufsausbildung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Hochschulzugangsberechtigung für Absolventen einer dualen Berufsausbildung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Ausbau der Kapazitäten an Fachhochschulen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Ausbau von Bachelor- und Master-Abschlüssen an Hochschulen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Reform der Lehrerausbildung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Einführung von Studiengebühren	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Schaffung eines modularisierten Gesamtsystems der Aus- und Weiterbildung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- vermehrte Nachqualifizierung von Erwachsenen ohne Berufsabschluss	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Förderung des lebensbegleitenden Lernens über individuelle Bildungskonten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- verstärkte öffentliche Bildungsinvestitionen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- mehr Wettbewerb im Bildungssystem	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	sehr notwendig ←						→ *nicht notwendig*	*weiß nicht*
c) Abstimmung von Bildungs- und Beschäftigungssystem								
- intensivere Beratung von Jugendlichen bei der Berufswahl	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- mehr Praktika von Schülern und Studierenden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Ausbau der Kooperation Schule-Wirtschaft	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- intensivere Kooperation von Hochschulen und Unternehmen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Fundierte Arbeitsmarktprognosen als Hilfestellung bei Bildungsentscheidungen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- Ausbau eines Systems zur Früherkennung von Qualifikationsanforderungen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
- stärkere Berücksichtigung von Arbeitsmarkterfordernissen im Bildungssystem	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!!!