

Bellmann, Lutz; Hartung, Silke

**Research Report**

## Betriebliche Ausbildung: Zu wenig Stellen und doch sind nicht alle besetzt

IAB-Kurzbericht, No. 27/2005

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Bellmann, Lutz; Hartung, Silke (2005) : Betriebliche Ausbildung: Zu wenig Stellen und doch sind nicht alle besetzt, IAB-Kurzbericht, No. 27/2005, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158207>

**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.*

**Ausgabe Nr. 27 / 29.12.2005**

## *In aller Kürze*

- Bei der Diskussion um ungenutzte Ausbildungspotenziale richtet sich das Augenmerk auf Betriebe, die ausbildungsberechtigt sind, jedoch nicht ausbilden (Potentialbetriebe) und auf Betriebe, die Ausbildungsstellen anbieten, jedoch nicht besetzen können.
- Potentialbetriebe nannten in den Jahren 2000 und 2004 zwei Hauptgründe für ihre Nichtbeteiligung an der Berufsausbildung: sie sähen keine Möglichkeit, die Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen und die eigene Ausbildung sei zu aufwändig und teuer.
- Von den Betrieben, die für das Ausbildungsjahr 2003/2004 Ausbildungsstellen angeboten haben, konnten ca. 16 Prozent in den alten und ca. 11 Prozent in den neuen Bundesländern nicht alle Ausbildungsstellen besetzen.
- Der wichtigste bzw. bei mehreren unbesetzten Ausbildungsstellen der häufigste Grund dafür war die unzureichende Eignung der Ausbildungsbewerber.
- Zur Aktivierung des betrieblichen Ausbildungspotenzials sind mehrere Ansätze denkbar: eine höhere Transparenz der angebotenen Stellen und die Nutzung von Ausbildungsmodulen, eine verbesserte Bildungsqualität und eine verstärkte Berufs- bzw. Praxisorientierung in den allgemeinbildenden Schulen.

*Autor/in*

**Lutz Bellmann  
Silke Hartung**

## **Betriebliche Ausbildung**

# Zu wenig Stellen und doch sind nicht alle besetzt

*Warum bilden nicht mehr Betriebe aus? Warum können sie angebotene Ausbildungsstellen nicht immer besetzen?*

*Antworten darauf liefert die jährliche IAB-Betriebsbefragung*

**Das rückläufige Engagement der Betriebe bei der Berufsausbildung bei gleichzeitig hoher Nachfrage nach Ausbildungsstellen erfordert eine differenzierte Analyse der Gründe dafür, warum Betriebe nicht ausbilden. Besonders interessant sind dabei die Aussagen von den Betrieben, die aufgrund ihrer Ausbildungsberechtigung eigentlich in der Lage wären auszubilden – dies aber nicht tun, und von den Betrieben, die Ausbildungsstellen anbieten, aber nicht besetzen können.**

**Die Analyse beruht auf Daten des IAB-Betriebspanels für die Jahre 2000 und 2004. Damit wird das Ausbildungsengagement aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten abgebildet.**

## **Ausbildungsberechtigte und ausbildende Betriebe**

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels erfüllen von den ca. 2,054 Mio. Betrieben im Jahr 2004 (West: 1,665 Mio.; Ost: 389 Tsd.) etwa 55 Prozent der westdeutschen Betriebe die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen – persönlich und fachlich geeignete Ausbilder und eine geeignete Ausbildungsstätte – allein. Dazu kommen etwa 3 Prozent im Verbund ausbildungsberechtigte Betriebe, die mit Betrieben oder Bildungsträgern gemeinsam die Ausbildung organisieren und durchführen dürfen. Von den ostdeutschen Betrieben sind ca. 44 Prozent der Betriebe allein zur Durchführung der Berufsausbildung berechtigt, der Anteil der im Verbund berechtigten Betriebe beträgt ebenfalls ca. 3 Prozent.

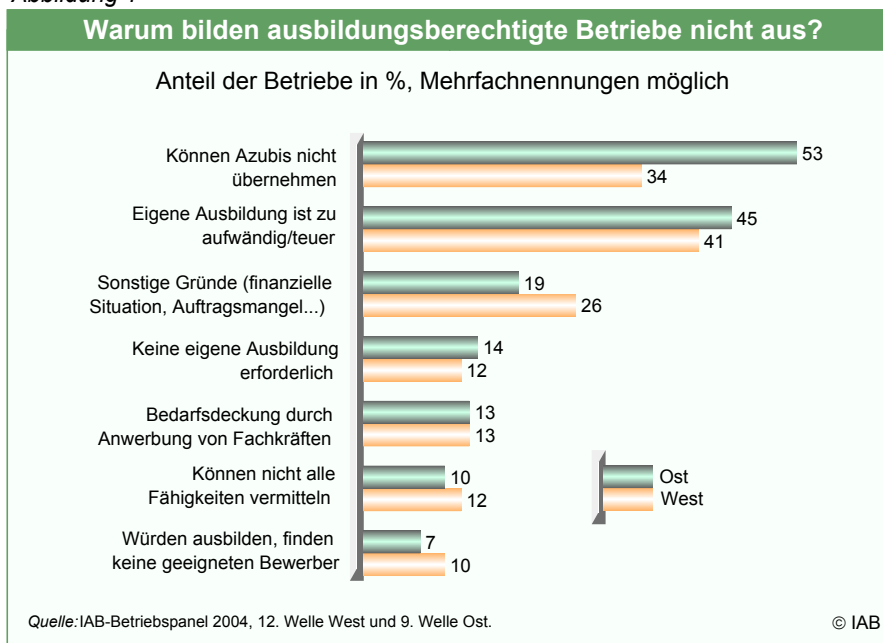
Dass ein Betrieb ausbildungsberechtigt ist, heißt jedoch nicht, dass er auch tatsächlich in jedem Jahr ausbildet. Gemessen an den ausbildungsberechtigten Betrieben beteiligt sich im Jahr 2004

etwas mehr als die Hälfte der Betriebe (ca. 53 %) bundesweit an der Berufsausbildung. Es gibt also ein Ausbildungspotenzial in Gestalt von Betrieben, die ausbilden dürften, dies aber nicht tun, welches nahezu die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe oder – gemessen an allen Betrieben – etwa ein Viertel der Betriebe (West: ca. 27 %; Ost: ca. 23 %) umfasst.

## **Nichtbeteiligung an der Berufsausbildung**

Die Suche nach Gründen für die Ausbildungsabstinenz gestaltet sich aufgrund der heterogenen Betriebslandschaft gerade im kleinstbetrieblichen Bereich schwierig – etwa 80 Prozent der Potentialbetriebe (Betriebe, die ausbildungsberechtigt sind, jedoch nicht ausbilden) haben weniger als 10 Beschäftigte.<sup>1</sup> Im Jahr 2004 wurde wie im Jahr 2000 im IAB-Betriebspanel die Frage an Potentialbetriebe nach den Gründen für die

Abbildung 1



Nichtbeteiligung an der Berufsausbildung gestellt.

Bei ostdeutschen Potenzialbetrieben dominieren die vorhersehbaren Probleme bei der Übernahme der Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsbetrieb die betriebliche Ausbildungsentscheidung. Mehr als die Hälfte der ostdeutschen Potenzialbetriebe erklärt, dass eine Übernahme der Absolventen nicht möglich wäre. In Westdeutschland wurde dieser Grund von etwa jedem dritten Potenzialbetrieb angegeben (vgl. **Abbildung 1**).

Mit diesem Argument kommt zum einen das Verantwortungsbewusstsein einiger Arbeitgeber gegenüber ihren selbst ausgebildeten Nachwuchskräften zum Ausdruck, die nach der Ausbildung evtl. arbeitslos werden. Dagegen spricht jedoch, dass qualifizierten Jugendlichen der Einstieg in den Arbeitsmarkt häufiger und i. d. R. mit besseren Entwicklungsperspektiven gelingt als unqualifizierten. Schließlich deutet eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung nicht nur auf fachliche Kompetenzen, sondern auch auf persönliche Fähigkeiten hin.

Zum anderen bringen die Betriebe mit der „fehlenden Übernahmemöglichkeit“ zum Ausdruck, dass sie sich durch die tariflichen Vereinbarungen zur Verbesserung der Situation an der zweiten Schwelle gebunden fühlen. Diese in vielen Tarifbereichen geltenden Übernahmeregelungen sind jedoch nur zum Teil verbindlich.<sup>2</sup>

➤ Grundsätzlich gelten Ausnahmen, wenn die wirtschaftliche Situation der Betriebe keinen Beschäftigungszuwachs zulässt oder über Bedarf ausgebildet wird.

➤ In einigen Tarifbereichen wurde der Grundsatz „Ausbildung geht vor Übernahme“ formuliert, welcher die Bereitstellung von Ausbildungsstellen über die Entscheidung an der zweiten Schwelle stellt.

➤ Die Bestimmungen zur Übernahme sind nicht immer als Verpflichtung verfasst, sondern haben häufig den Charakter einer Empfehlung oder einer Absichtserklärung bzw. eines Anreizes in Form von abgesenkten Einstiegsgehältern und -gehältern, die zu einer verstärkten Einstellung von Absolventen führen soll.

Weiterhin ist zu bedenken, dass, wenn Übernahmeverpflichtungen bestehen, diese überwiegend nur auf eine befristete Beschäftigung abstellen. Vor diesem Hintergrund muss das Argument, keine Ausbildungsstelle anzubieten, weil die Weiterbeschäftigung der Absolventen nicht möglich wäre, relativiert werden – zumal sich der langfristige Personalbedarf anders entwickeln kann als zum Zeitpunkt der Ausbildungsentscheidung abzusehen ist.

Als zweitwichtigster Grund wird der finanzielle und personelle Aufwand angegeben. Für etwa 45 Prozent der ostdeutschen und ca. 41 Prozent der

westdeutschen Potenzialbetriebe ist die eigene Ausbildung zu aufwändig bzw. zu teuer. Bei den westdeutschen Betrieben steht im Gegensatz zu ihren ostdeutschen Nachbarn nicht die zweite Schwelle, sondern der Aufwand für die Berufsausbildung im Vordergrund. Dies kann damit erklärt werden, dass sich ein Teil der Förderprogramme zur Berufsausbildung auf die neuen Bundesländer konzentriert. Des Weiteren ist unklar, ob die Betriebe wirklich umfassend über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Zuschüssen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung aufgeklärt sind.

Im Vergleich zum Jahr 2000 kann festgestellt werden, dass auch hier die meisten Betriebe ihre Nichtteilnahme an der Berufsausbildung mit der fehlenden Übernahmemöglichkeit und dem hohen Aufwand begründeten – wobei die Anteile etwas geringer ausfielen als 2004.<sup>3</sup>

Von jedem vierten westdeutschen und jedem fünften ostdeutschen Betrieb wurden außerdem „sonstige Gründe“ benannt (vgl. **Abbildung 1**). Diese lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass die Ausbildung zentral organisiert sei, nicht genügend Arbeit für die Auszubildenden vorhanden wäre, die gegenwärtigen konjunkturellen Bedingungen keine Wahl ließen oder die Ausbilder keine Zeit zur Betreuung der Azubis hätten.

Weitere Gründe, warum Betriebe 2004 nicht ausbildeten, sind darin zu suchen, dass Betriebe ihren Bedarf vorwiegend durch die Anwerbung von Fachkräften decken, keine eigene Ausbildung erforderlich ist bzw. nicht alle Fähigkeiten vermittelt werden können oder auch kei-

<sup>1</sup> Gerade in diesem Segment ist ein großer Teil der Betriebe durch stark variierende spezialisierte Geschäftsfelder geprägt, für die geeignete Ausbildungsberufe manchmal schwer zu finden sind. Zudem dominiert in vielen Kleinstbetrieben die Auftragsbefreiung den Geschäftsbetrieb, so dass Auszubildende häufig nur beschäftigt werden, wenn sie frühzeitig Ausbildungserträge erwirtschaften können.

<sup>2</sup> vgl. Beicht, U./Berger, K./Bispinck, R./Kirsch, J. (2004): Tarifliche Ausbildungsförderung. Entwicklung der Regelungen von 1996 – 2001 und Einschätzung ihrer Wirksamkeit. In: BIBB (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 263, Bielefeld

<sup>3</sup> vgl. <http://www.bmbf.de/pub/bbb2002.pdf>, Schaubild 10. Dabei ist zu beachten, dass die Itemliste 2004 kürzer war, was einen Einfluss auf die Nennung der einzelnen Items hatte.

ne geeigneten Bewerber gefunden werden. Zwar wird der letztgenannte Grund nur von jedem zehnten Potenzialbetrieb angeführt, doch erfordert er vor dem Hintergrund der Aktivierung des Ausbildungspotenzials wie auch der aktuellen Bildungsdebatte eine differenzierte Analyse. Ein entsprechender Fragenkatalog zur betrieblichen Einschätzung der Eignung der Ausbildungsstellenbewerber wurde deshalb in das IAB-Betriebspanel 2004 aufgenommen.

### Nicht besetzte Ausbildungsstellen

Im Jahr 2004 gaben von den etwa 285 Tsd. westdeutschen Betrieben, die Ausbildungsstellen angeboten haben,<sup>4</sup> ca. 16 Prozent an, dass nicht alle Ausbildungsstellen besetzt werden konnten (vgl. **Tabelle 1**). Gemessen an allen Ausbildungsbetrieben beträgt ihr Anteil etwa 9 Prozent, an allen Betrieben nur noch ca. 3 Prozent.

In den neuen Bundesländern sah sich ein geringerer Teil der Betriebe dem Problem ausgesetzt, nicht alle Ausbildungsstellen besetzen zu können: Jeder neunte Betrieb, der ein Ausbildungsangebot machte, bzw. ca. 6 Prozent der Ausbildungsbetriebe ließ Ausbildungsstellen unbesetzt (vgl. **Tabelle 2**). Legt man alle ostdeutschen Betriebe zugrunde, schrumpft der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen auf ca. 2 Prozent. Von den Ausbildungsstellen, die für das Ausbildungsjahr 2003/2004 angeboten wurden, blieben in den alten Bundesländern ca. 10 Prozent und in den neuen Bundesländern ca. 7 Prozent unbesetzt.

Die unbesetzten Ausbildungsstellen konzentrieren sich auf Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten: Mehr als

<sup>4</sup> Betriebe, die Arbeitsverträge für das Ausbildungsjahr 2003/2004 selbst abgeschlossen haben, stellen nur einen Teil der Ausbildungsbetriebe dar. Weiterhin gelten Betriebe als ausbildend, wenn sie Ausbildungsabsolventen im Befragungsjahr hatten. Auszubildende im Personalbestand führen oder Verträge für das beginnende Ausbildungsjahr 2004/2005 abgeschlossen haben bzw. dies noch tun möchten. Diese weite Definition des Ausbildungsbetriebs ist erforderlich, weil der Befragungszeitraum zwischen den Ausbildungsjahren liegt und anderenfalls das Ausbildungsengagement unterschätzt werden könnte.

Tabelle 1

Betriebe und (unbesetzte) Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2003/2004 – Westdeutschland –					
	Anzahl der Betriebe, die Ausbildungsstellen für 2003/04 angeboten haben	Anteil der Betriebe, die Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten ..		Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen 2003/04	Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen
		.. an den Betrieben, die Ausbildungsstellen angeboten haben	.. an allen Ausbildungsbetrieben		
	in Tsd.	in %		in Tsd.	in %
<b>nach Betriebsgröße</b>					
1 bis 9 Beschäftigte	116,8	20	9	130,8	19
10 bis 49 Beschäftigte	118,7	14	8	195,6	12
50 bis 499 Beschäftigte	45,4	11	9	173,7	5
500 u. mehr Beschäftigte	4,0	10	10	97,0	3
<b>nach Wirtschaftszweigen</b>					
Land-, Forstwirtschaft	10,5	15*	9*	13,3	16*
Produzierendes Gewerbe	48,6	16	10	131,8	8
Baugewerbe	39,1	18	10	56,8	15
Handel, Verkehr, Nachrichten	71,4	13	7	129,4	9
Private Dienstleistungen	107,4	17	9	234,5	10
Organisationen ohne Erwerbszweck / Staat	7,8	10	5	31,4	7
<b>Gesamt</b>	<b>284,9</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>597,1</b>	<b>10</b>

\* Aufgrund zu geringer Zellenbesetzung in der Stichprobe ist von einer Interpretation abzuraten.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 12. Welle West.

Tabelle 2

Betriebe und (unbesetzte) Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2003/2004 – Ostdeutschland –					
	Anzahl der Betriebe, die Ausbildungsstellen für 2003/04 angeboten haben	Anteil der Betriebe, die Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten ..		Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen 03/04	Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen
		.. an den Betrieben, die Ausbildungsstellen angeboten haben	.. an allen Ausbildungsbetrieben		
	in Tsd.	in %		in Tsd.	in %
<b>nach Betriebsgröße</b>					
1 bis 9 Beschäftigte	23,8	12	5	27,6	12
10 bis 49 Beschäftigte	20,8	12	7	34,9	11
50 bis 499 Beschäftigte	8,9	8	6	44,8	3
500 u. mehr Beschäftigte	0,6	8	7	23,0	3
<b>nach Wirtschaftszweigen</b>					
Land-, Forstwirtschaft	3,2	21*	15*	4,7	17*
Produzierendes Gewerbe	9,7	13	7	20,7	8
Baugewerbe	6,8	10*	4*	11,2	6*
Handel, Verkehr, Nachrichten	14,3	11	6	24,7	7
Private Dienstleistungen	18,7	10	5	61,4	7
Organisationen ohne Erwerbszweck / Staat	1,4	2*	1*	7,6	1*
<b>Gesamt</b>	<b>54,2</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>130,3</b>	<b>7</b>

\* Aufgrund zu geringer Zellenbesetzung in der Stichprobe ist von einer Interpretation abzuraten.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 9. Welle Ost.

drei Viertel entfallen bundesweit auf diesen Betriebstyp. Betrachtet man die Wirtschaftszweige, sind mit Abstand die meisten unbesetzten Ausbildungsstellen im Bereich Private Dienstleistungen (West: ca. 41 %; Ost: ca. 46 %) zu finden. Nahezu jede fünfte unbesetzte Ausbildungsstelle ist im Bereich Handel, Verkehr, Nachrichten und dem Produzierenden Gewerbe ausgewiesen. Die Ost-West-Differenzen fallen dabei sehr gering aus (vgl. **Tabellen 1 und 2**).

Betriebe, die Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten, schalteten häufiger die Arbeitsagentur ein als alle Betriebe, die Ausbildungsstellen für 2003/2004 anboten. Wurden von den erstgenannten Betrieben etwa drei von vier Ausbildungsstellen in den alten Bundesländern und ca. 79 Prozent in den neuen Bundesländern gemeldet, waren dies bei allen Betrieben mit Vertragsangebot weniger (West: 62 %, Ost: 70 %). Da häufig mehrere Ausbildungsstellen angeboten wurden und nicht alle unbesetzt blieben, kann nicht unterschieden werden, ob die Agenturen insbesondere bei Besetzungsproblemen zu Rate gezogen wurden.

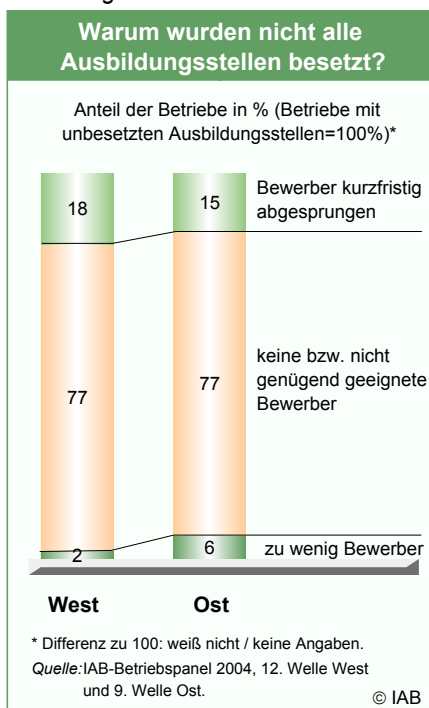
### Gründe für die Nichtbesetzung

Konnten Betriebe nicht alle Ausbildungsstellen besetzen, werden sie im IAB-Betriebspanel gebeten, den wichtigsten bzw. häufigsten Grund anzugeben. Das Ergebnis ist eindeutig:

Von den Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen gaben in Ost- und Westdeutschland jeweils ca. 77 Prozent an, dass sie keine bzw. nicht genügend geeignete Bewerber finden konnten (vgl. **Abbildung 2**). Gemessen an allen westdeutschen Ausbildungsbetrieben entspricht dies etwa 7 Prozent, in Ostdeutschland sind es ca. 5 Prozent der Ausbildungsbetriebe.

Betriebe, die Bewerber auf unbesetzte Ausbildungsstellen abgelehnt hatten, führten die mangelnde Eignung der Bewerber vorwiegend auf die fehlende schulische Vorbildung zurück und darauf, dass die Bewerber nicht den berufsspezifischen Anforderungen entsprachen.<sup>5</sup>

Abbildung 2



Die anderen Gründe dafür, dass Ausbildungsstellen nicht besetzt wurden, waren weniger wichtig: Etwa 18 Prozent der Betriebe, denen diese Frage vorgelegt wurde, in den alten und ca. 15 Prozent in den neuen Bundesländern erklärten, dass die Bewerber kurzfristig abgesprungen seien und 2 bzw. 6 Prozent der Betriebe klagten über zu wenig Bewerber.

### Fazit

Die Gründe für das mangelnde Angebot an Ausbildungsstellen im dualen System können sehr verschieden sein. Im Vordergrund stehen immer wieder die finanzielle Situation der Betriebe und eine hohe Unsicherheit bzgl. des zu erwartenden Geschäftsvolumens.

Hinzu kommt, dass auch bei Bereitstellung von Ausbildungsstellen die Auswahl geeigneter Auszubildender häufig schwierig ist. So gaben im IAB-Betriebspanel ca. 12 Prozent der westdeutschen und ca. 9 Prozent der ostdeutschen Betriebe, die Ausbildungsstellen für 2003/2004 angeboten haben, an, dass sie nicht alle Ausbildungsstellen für 2003/2004 besetzen konnten, weil sie keine bzw. nicht genügend geeignete Bewerber gefunden haben (gemessen an allen Betrieben sind dies ca. 2 % in

West- und ca. 1 % in Ostdeutschland). Betrachtet man diese Betriebe näher, wird deutlich, dass sie eher klein sind und vorwiegend den Bereichen Private Dienstleistungen, Handel, Verkehr, Nachrichten bzw. dem Produzierenden Gewerbe angehören.

Bei der Diskussion um die Eignung bzw. Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen ist jedoch weiterhin zu bedenken, dass die Ausbildungsreife von den Ausbildungsverantwortlichen keineswegs einheitlich definiert wird. Zudem wird die qualitative Diskussion häufig dann entfacht, wenn das Angebot der Ausbildungsstellen unzureichend ist. Diesem Argument stimmten insbesondere die Gewerkschaften, jedoch auch nahezu ein Drittel der befragten Experten in den Betrieben zu.<sup>6</sup>

Eine umfassende Diskussion der Gründe, warum in Zeiten eines jährlich zunehmenden Nachfrageüberhangs nach Ausbildungsstellen nicht alle besetzt werden können, erfordert jedoch neben den Angaben der Betriebe auch Informationen von Seiten der Ausbildungsbewerber. Es ist davon auszugehen, dass – neben der Kenntnis des Ausbildungsstellenangebotes – für die Bewerber auch die Attraktivität der Ausbildungsstellen bzw. der Betriebe von Bedeutung ist. Die Präferenzen der Ausbildungsbewerber beziehen sich vorrangig auf den Ausbildungsberuf. Bleiben in den letzten Jahren häufiger Berufe im Nahrungsmittel- oder Gastronomiebereich unbesetzt, erfahren Ausbildungsberufe in der Informations- und Kommunikationswirtschaft einen immer stärkeren Zulauf. Zudem bestimmt die Erreichbarkeit der beruflichen Schulen die Attraktivität der Ausbildungsstellen.

Weiterhin gehen positive oder negative Anreize von den Betrieben aus: Ausschlaggebend hierfür sind vorwiegend das Image des potenziellen Ausbildungs-

<sup>5</sup> Die ausführliche Betrachtung der Gründe, warum Betriebe Ausbildungsbewerber abgelehnt haben, bleibt einer weiteren Studie vorbehalten.

<sup>6</sup> vgl. Ehrenthal, B./Eberhard, V./Ulrich, J. G. (2005): Ausbildungsreife – auch unter den Fachleuten ein heißes Eisen. Erschienen am 28.10.2005 unter <http://www.bibb.de/de/print/21840.htm>.

betriebes (u. a. Arbeitsbedingungen, Übernahmechancen, Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten), die Erreichbarkeit des Betriebes (Fahrwege/-kosten bzw. Übernachtungskosten am Betriebsort) und Informationen zu den Ausbildungsbedingungen (auftragsnaher Einsatz oder Nutzung von Ausbildungswerkstätten etc.), den Ausbildern oder zur Ausbildungsqualität.

Eine Zusammenführung von Angaben der Betriebe und der Ausbildungsbewerber, wie sie in der Statistik der Ausbildungsvermittlung der BA vorgenommen wird, liefert zwar wesentliche Erkenntnisfortschritte, kann jedoch nur Aussagen zu dem Teil des Ausbildungsmarktes treffen, über den die Arbeitsagenturen

informiert werden. Von Interesse wäre, besonders vor dem Hintergrund eines reduzierten Mismatches auf dem Ausbildungsmarkt, Informationen zu den Wahrnehmungen der Bewerber bzgl. der Betriebe zu erhalten oder Vorstellungen von Berufen mit Anforderungen der Betriebe gegenüberstellen zu können. Ebenso spannend wären Aussagen zur regionalen Mobilität oder zum Stellenwert, den die Vermittlung von Ausbildungsstellen durch Familienangehörige oder Bekannte einnimmt.

Zur Aktivierung des betrieblichen Ausbildungspotenzials ist einerseits denkbar, die Transparenz beim Angebot der Ausbildungsstellen in Form einer Intensivierung der Kontakte mit der

zuständigen Arbeitsagentur oder der Nutzung verschiedener Medien (Presse, Radio, Regional-TV) zu erhöhen. Ebenso kann die Flexibilisierung der Berufsausbildung – wie im novellierten Berufsbildungsgesetz festgeschrieben – in Form zweijähriger Ausbildungen oder modularisierter Ausbildungsgänge einen Beitrag zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsengagements leisten. Andererseits sind verschiedene Anstrengungen zur Erhöhung der Bildungsqualität im Allgemeinen ebenso von Bedeutung wie die verstärkte Praxisorientierung in den Schulen oder der Einsatz berufsvorbereitender Maßnahmen.

### Impressum

**IAB Kurzbericht**  
Nr. 27 / 29.12.2005

**Redaktion**

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

**Graphik & Gestaltung**

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

**Technische Herstellung**

Hausdruckerei der BA

**Rechte**

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

**Bezugsmöglichkeit**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
D-90327 Nürnberg  
telefonisch: 0911/179-3025  
online: [www.iab.de](http://www.iab.de)

**IAB im Internet:** <http://www.iab.de>

Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

**Rückfragen zum Inhalt an**

Dr. Lutz Bellmann, Tel. 0911/179-3046  
Silke Hartung, Tel. 0911/179-3288  
oder e-Mail: [vorname.name@iab.de](mailto:vorname.name@iab.de)

**ISSN** 0942-167X