



# G.I.B.Trend.Report 2010

Ergebnisse der Betriebsbefragung NRW 2010

## **Impressum**

### **Herausgeber**

G.I.B. – Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH  
Im Blankenfeld 4  
46238 Bottrop  
Telefon: 02041 767-0  
Telefax: 02041 767-299  
E-Mail: [mail@gib.nrw.de](mailto:mail@gib.nrw.de)  
Internet: [www.gib.nrw.de](http://www.gib.nrw.de)

### **Text**

Andreas Mertens

### **Datenanalyse**

Dr. Doris Beer  
Andreas Mertens

Bottrop, Februar 2011

## Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze .....	3
Abbildungsverzeichnis.....	7
1 Ziel und Methodik der Befragung.....	9
2 Betriebliche Weiterbildung .....	11
2.1 Tarifvertragliche und betriebsinterne Regelungen .....	11
2.2 Weiterbildungsbeteiligung.....	15
2.3 Weiterbildungsabstinz .....	21
2.4 Nachgefragte Weiterbildungsangebote .....	24
2.5 Bildungsscheck.....	27
3 Betriebliche Berufsausbildung .....	32
3.1 Ausbildungsbeteiligung .....	32
3.2 Auswahl und Einstellung von Auszubildenden .....	41
3.3 Einstellungen zu Altbewerbern und Lernschwachen .....	45
3.4 Zusammenarbeit mit der Berufsschule.....	50
3.5 Unterstützungsbedarf .....	57
4 Betriebliche Reaktionen auf den demografischen Wandel .....	60
Anhang: Erläuterung der Wirtschaftszweige .....	63

## Das Wichtigste in Kürze

- Zwischen dem 30.08. und 01.10.2010 wurden 1.612 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen befragt. Die Betriebe wurden anhand einer Zufallsstichprobe aller NRW-Betriebe ausgewählt, die nach 17 Wirtschaftszweigen und acht Betriebsgrößenklassen geschichtet war. Für die Auswertung wurden die Ergebnisse zu vier Betriebsgrößenklassen und zwölf Wirtschaftszweigen zusammengefasst. Die hochgerechneten Ergebnisse können für die Betriebslandschaft in NRW als repräsentativ gelten (**s. Kapitel 1**).
- Für jeden vierten Betrieb (26 %) in Nordrhein-Westfalen gelten tarifvertragliche Regelungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung und in fast jedem zweiten Betrieb (41 %) sind betriebsinterne Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung vorhanden. Zwischen dem Vorhandensein betriebsinterner Regelungen und der tatsächlichen Durchführung bzw. Förderung betrieblicher Weiterbildung besteht ein enger Zusammenhang: Wirtschaftszweige, in denen betriebsinterne Regelungen überdurchschnittlich stark verbreitet sind, gehören auch zu den weiterbildungsaktivsten Wirtschaftszweigen (Gesund- und Sozialwesen, Öffentliche Dienstleistungen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen, **s. Kapitel 2.1**).
- Bei der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung scheint die Wirtschaftskrise Spuren hinterlassen zu haben: Der Anteil der Betriebe mit durchgeführten bzw. geförderten betrieblichen Weiterbildungen ist seit 2008 (67 %) weiter gesunken und zwar auf 54 % gegenüber 55 % im Vorjahr. Die Weiterbildungsbeteiligung korrespondiert positiv mit der Betriebsgröße. Während in Kleinstbetrieben nur etwa 48 % der Betriebe Weiterbildung anbieten oder unterstützen, steigert sich dies bis zu den Mittel- und Großbetrieben auf 90 % bzw. 95 % (**s. Kapitel 2.2**).
- Hinsichtlich der Weiterbildungsquote (Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in Prozent der Beschäftigten) ist festzustellen, dass fast die Hälfte der Beschäftigten in den weiterbildenden Betrieben (43 %) in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen gewesen ist. Auf die Gesamtzahl der Beschäftigten berechnet war fast jeder dritte Beschäftigte einbezogen. In den kleineren Betrieben wird zwar seltener weitergebildet, wenn aber Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt bzw. gefördert werden, sind relativ mehr Mitarbeiter beteiligt (**s. Kapitel 2.2**).
- Rund ein Sechstel der Betriebe (16 %) bietet Beschäftigten grundsätzlich keine Weiterbildung an; darüber hinaus sind 11 % der Betriebe aus sonstigen Gründen nicht in der betrieblichen Weiterbildung aktiv. Bei 15 % der Betriebe sind nur ausnahmsweise in den letzten 12 Monaten keine betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten erfolgt. Die Betrachtung nach Betriebsgrößen ergibt den Befund, dass die grundsätzliche Weiterbildungsabstinenz und die diskontinuierliche Weiterbildungsbeteiligung vor allem ein Problem der Kleinst- und Kleinbetriebe ist (**s. Kapitel 2.3**).

- Bei den Gründen für die grundsätzliche Weiterbildungsabstinenz steht der aus Sicht des Betriebes nicht vorhandene Qualifizierungsbedarf im Vordergrund (51 %). An zweiter Stelle steht die Freistellungsproblematik aus arbeitsorganisatorischen Gründen (24 %); eine eher untergeordnete Rolle scheint das mangelnde Interesse der Mitarbeiter/-innen zu spielen, da dies nur 14 % der Betriebe angeben (**s. Kapitel 2.3**).
- Am häufigsten werden von den Betrieben Angebote bei Berufs- und Branchenverbänden in Anspruch genommen. An zweiter Stelle rangieren Schulungen bei Herstellern und Lieferanten. Mit etwas Abstand folgen Kurse bei den Kammern und den privaten Bildungsinstituten. Die Zusammenarbeit mit freiberuflichen Trainern wird nur von 16 % der weiterbildenden Betriebe gesucht, während die Angebote der Volkshochschulen insgesamt eine nur untergeordnete Bedeutung haben (**s. Kapitel 2.4**).
- Mittlerweile kennt fast die Hälfte der Betriebe das Förderinstrument Bildungsscheck NRW. Zum Ende des Jahres 2006 hatten nur 30 % der Betriebe eine Kenntnis von diesem Förderinstrument. In Anspruch genommen haben den Bildungsscheck bisher 13 % der Betriebe, das sind hochgerechnet rd. 50.000 Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Bei den Kleinstbetrieben haben nur 10 % der Betriebe bisher den Bildungsscheck genutzt. In den beiden folgenden Größenklassen (Klein- und Mittelbetriebe) verdoppelt sich der Anteil jeweils, sodass bei den Mittelbetrieben der Anteil der Bildungsschecknutzer bereits bei 41 % liegt (**s. Kapitel 2.5**).
- Zum Zeitpunkt der Befragung (September 2010) waren 52 % der ausbildungsberechtigten Betriebe in der Berufsausbildung engagiert. Die Ausbildungsbeteiligung korrespondiert positiv mit der Betriebsgröße. Von den Kleinstbetrieben bilden nur 46 % der Ausbildungsberechtigten aus, während es bei den Großbetrieben fast alle sind (97 %, **s. Kapitel 3.1**).
- Die Auszubildendenquote (Anteil der Auszubildenden in Relation zu den Beschäftigten in den Betrieben) betrug im Herbst 2010 rd. 6 %. Bei der Differenzierung nach Betriebsgröße wird ein deutliches Gefälle mit zunehmender Betriebsgröße erkennbar, ausgehend von einer Quote von 9 % bei den Kleinstbetriebe fällt die Quote auf 5,1 % bei den Großbetrieben (**s. Kapitel 3.1**).
- Bei den von den Ausbildungsbetrieben verfolgten Rekrutierungswegen dominieren zwei Wege: einmal die Sichtung von Initiativbewerbungen (56 %) und die Meldung von Ausbildungsplätzen an die Agentur für Arbeit (44 %). Die anderen abgefragten Rekrutierungswege (Praktika im eigenen Betrieb, Anzeigen in Printmedien, Schulen, Kontakte zu Mitarbeitern) werden von rd. einem Viertel der Betriebe genutzt. Die Suche über das Internet, sei es auf der eigenen Homepage oder über Jobbörsen, landet nur auf dem letzten Platz (**s. Kapitel 3.2**).
- Während bei den gewerblichen Berufen im Handwerk und in der Industrie als Eingangsvoraussetzung für eine Ausbildung zwei Drittel der Betriebe noch einen Hauptschulabschluss Klasse 9 bzw. Klasse 10 akzeptieren, sinkt dieser Wert bei den Dienstleistungsberufen auf unter 30 %. Keinen Schulabschluss akzeptiert in fast allen Berufsgruppen

nur eine kleine Minderheit von Betrieben (zwischen 4 % und 10 %). Eine Ausnahme bilden in dieser Hinsicht die gewerblichen Berufe, in denen der Anteil zwischen 11 % und 13 % liegt. Das Abitur wird in erster Linie in den Dienstleistungsberufen von einem nennenswerten Anteil der Betriebe als Mindestanforderung vorausgesetzt (21 % bis 29 %); eine Ausnahme bilden hier die Gesundheits- und Sozialberufe mit einem Anteil von nur 10 % (**s. Kapitel 3.2**).

- Für die Einstellung eines Auszubildenden sind neben dem erreichten Schulabschluss und den erzielten Noten auch noch andere Kriterien von Belang. Vor allem wird die Zuverlässigkeit der Jugendlichen von den Betrieben hoch eingestuft; dieses gilt uneingeschränkt für alle Berufsgruppen. Das zweitwichtigste Kriterium – ebenfalls in allen Berufsgruppen – ist die Teamfähigkeit und das dritt wichtigste sind die realistischen Vorstellungen von Arbeitswelt und Beruf. Hinsichtlich dieser drei Kriterien gibt es zwischen den Berufsgruppen keine nennenswerten Unterschiede. Die Konfliktfähigkeit wird allgemein an vierter Stelle bewertet, eine Ausnahme bilden die Gesundheits- und Sozialberufe, in denen dieses Kriterium ähnlich hoch eingeschätzt wird wie Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit (**s. Kapitel 3.2**).
- Die Hälfte der Betriebe hat in der Vergangenheit schon einmal Altbewerber eingestellt. Bei einem Blick auf die Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass die Kleinst- und Kleinbetriebe sich in dieser Frage nicht anders verhalten als die mittleren Betriebe, nur die Großbetriebe weisen einen überdurchschnittlichen Anteil von Betrieben aus, die schon einmal Altbewerber eingestellt haben (**s. Kapitel 3.3**).
- Ähnlich wie bei den Altbewerbern ist die Hälfte der Betriebe auch gegenüber lernschwächeren Jugendlichen grundsätzlich einstellungsbereit. Darüber hinaus sind 15 % der Betriebe unter bestimmten Voraussetzungen bereit, lernschwächere Jugendliche auszubilden. Dabei ist der Anteil der einstellungsbereiten Betriebe in allen Größenklassen fast gleich groß (**s. Kapitel 3.3**).
- Zwei Drittel der Betriebe bewerten die Kooperation mit der Berufsschule als verbesserungswürdig. Die Kleinst- und Kleinbetriebe halten die Zusammenarbeit in etwas größerem Ausmaß für verbesserungswürdig als die Mittel- und Großbetriebe. Vor allem für die Kleinst- und Kleinbetriebe steht ein besserer Informationsfluss zwischen Betrieb und Berufsschule an erster Stelle. Die bessere Abstimmung von Ausbildungsinhalten erhält insbesondere bei den Mittel- und Großbetrieben eine etwas größere Relevanz als bei den Kleinstbetrieben. Die bessere Erreichbarkeit der Lehrer stellen für alle Betriebsgrößen bei fast gleich großer Bedeutung an dritter Stelle (**s. Kapitel 3.4**).
- Gut die Hälfte aller Betriebe ist grundsätzlich bereit, ein bestimmtes Zeitkontingent monatlich für die Kooperation mit der Berufsschule einzusetzen. Diese Bereitschaft ist bei den Kleinst- und Kleinbetrieben etwas stärker ausgeprägt als bei den Mittel- und Großbetrieben. Gut die Hälfte der kooperationsbereiten Betriebe sieht dabei ein Zeitbudget von 1 bis 2 Stunden als Obergrenze, jeder vierte Betrieb könnte immerhin 3 bis 4 Stunden

den pro Monat investieren und ein Fünftel der Betriebe geht sogar darüber hinaus (**s. Kapitel 3.4**).

- Auf die Gesamtheit der ausbildenden Betriebe hochgerechnet sehen nur 13 % der Betriebe einen Unterstützungsbedarf während der Ausbildung. Der Anteil der Betriebe mit Unterstützungsbedarf variiert hinsichtlich der Betriebsgröße nur unwesentlich. Dabei hat die Unterstützung bei Prüfungsfragen vor der sozialpädagogischen Begleitung im Durchschnitt die höchste Bewertung erhalten (**s. Kapitel 3.5**).
- Jeder fünfte Betrieb sieht sich durch das Ausscheiden von starken Mitarbeiterjahrgängen von den demografischen Veränderungen in den nächsten Jahren betroffen. Die Differenzierung nach Betriebsgrößen offenbart, dass dieser gering erscheinende Anteil im Wesentlichen bestimmt wird durch die Antworten der Kleinst- und Kleinbetriebe. Schon bei den mittleren Betrieben sehen sich knapp 40 % der Betriebe betroffen und bei den Großbetrieben 60 % (**s. Kapitel 4**).
- Die Mehrzahl der Kleinst- und Kleinbetriebe lässt die demografischen Herausforderungen auf sich zukommen und hofft hinsichtlich der Wiederbesetzung ausscheidender Mitarbeiter auf ein ausreichendes Arbeitskräfteangebot am Arbeitsmarkt. Bei den Mittel- und Großbetrieben ist dagegen der Anteil der Betriebe, die gezielt und vorausschauend mit personalpolitischen Maßnahmen wie Aus- und Weiterbildung reagieren wollen, deutlich in der Mehrheit. Aber auch in diesem Segment gibt es noch 16 % bis 31 % der Betriebe, die weiter abwarten wollen und auf das zukünftige Arbeitsmarktangebot vertrauen (**s. Kapitel 4**).

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Stichprobe der Unternehmensbefragung 2010 .....	10
Abbildung 2: Verbreitung tarifvertraglicher Regelungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung nach Betriebsgröße.....	12
Abbildung 3: Verbreitung tarifvertraglicher Regelungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung nach Wirtschaftszweig .....	13
Abbildung 4: Verbreitung betriebsinterner Regelungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung nach Betriebsgröße.....	14
Abbildung 5: Verbreitung betriebsinterner Regelungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung nach Wirtschaftszweig .....	14
Abbildung 6: Weiterbildungsbeteiligung in den letzten 12 Monaten.....	15
Abbildung 7: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in NRW 2003 – 2010.....	16
Abbildung 8: Weiterbildungsbeteiligung in den letzten 12 Monaten nach Betriebsgröße .....	17
Abbildung 9: Weiterbildungsbeteiligung in den letzten 12 Monaten nach Wirtschaftszweig .....	18
Abbildung 10: Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquoten nach Betriebsgröße .....	19
Abbildung 11: Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Wirtschaftszweig.....	20
Abbildung 12: Weiterbildungsabstinenz nach Betriebsgröße .....	21
Abbildung 13: Weiterbildungsabstinenz nach Wirtschaftszweig.....	22
Abbildung 14: Gründe für grundsätzlich keine betriebliche Weiterbildung .....	23
Abbildung 15: Gründe für ausnahmsweise keine betriebliche Weiterbildung in den letzten 12 Monaten .....	23
Abbildung 16: In Anspruch genommene Weiterbildungsträger 2006 – 2010 .....	24
Abbildung 17: In Anspruch genommene Weiterbildungsträger nach Betriebsgröße .....	25
Abbildung 18: In Anspruch genommene Weiterbildungsträger nach Wirtschaftszweig.....	26
Abbildung 19: Bekanntheit des Bildungsschecks nach Betriebsgröße.....	27
Abbildung 20: Bekanntheit des Bildungsschecks nach Wirtschaftszweig .....	28
Abbildung 21: Nutzung des Bildungsschecks nach Betriebsgröße.....	29
Abbildung 22: Nutzung des Bildungsschecks nach Wirtschaftszweig .....	29
Abbildung 23: Beziehung zwischen Nutzung des Bildungsschecks und Betrieben mit betriebsinternen Regelungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung .....	30
Abbildung 24: Beziehung zwischen Nutzung des Bildungsschecks und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe.....	31
Abbildung 25: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße .....	32
Abbildung 26: Ausbildungsberechtigung nach Wirtschaftszweig.....	33
Abbildung 27: Ausbildungsbeteiligung in NRW 2010 .....	34
Abbildung 28: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße .....	34
Abbildung 29: Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweig.....	35
Abbildung 30: Auszubildendenquote nach Betriebsgröße.....	36
Abbildung 31: Auszubildendenquote nach Wirtschaftszweig .....	37
Abbildung 32: Momentan nicht ausbildende Betriebe, aber mit Ausbildungsaktivität in der Vergangenheit - nach Betriebsgröße .....	38

Abbildung 33: Momentan nicht ausbildende Betriebe, aber mit Ausbildungsaktivität in der Vergangenheit - nach Wirtschaftszweig.....	39
Abbildung 34: Gründe, warum zur Zeit nicht ausgebildet wird - nach Betriebsgröße .....	40
Abbildung 35: Gründe, warum grundsätzlich nicht ausgebildet wird - nach Betriebsgröße .....	40
Abbildung 36: Rekrutierungswege von Auszubildenden nach Betriebsgröße .....	41
Abbildung 37: Mindestens vorausgesetzter Schulabschluss für Auszubildende nach Berufsgruppe .....	42
Abbildung 38: Bedeutung guter Zeugnisnoten für die Einstellung von Auszubildenden nach Berufsgruppe .....	43
Abbildung 39: Bedeutung von Anforderungskriterien für die Einstellungsentscheidung von Auszubildenden nach Berufsgruppe .....	44
Abbildung 40: Einstellung von Altbewerbern in den vergangenen Jahren nach Betriebsgröße.....	45
Abbildung 41: Einstellung von Altbewerbern in den vergangenen Jahren nach Wirtschaftszweig .....	46
Abbildung 42: Gründe zur Einstellung von Altbewerbern .....	47
Abbildung 43: Gründe für die Nicht-Einstellung von Altbewerbern .....	47
Abbildung 44: Bereitschaft zur Ausbildung von Jugendlichen mit Lernschwächen nach Betriebsgröße.....	48
Abbildung 45: Bereitschaft zur Ausbildung von Jugendlichen mit Lernschwächen nach Wirtschaftszweig .....	49
Abbildung 46: Von den Betrieben genannte Voraussetzungen für die Ausbildung von Jugendlichen mit Lernschwächen .....	49
Abbildung 47: Bewertung der Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule nach Betriebsgröße.....	50
Abbildung 48: Bewertung der Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule nach Wirtschaftszweig .....	51
Abbildung 49: Wünsche der Betriebe zur besseren Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule nach Betriebsgröße.....	51
Abbildung 50: Wunsch nach besserem Informationsfluss zwischen Betrieb und Berufsschule nach Wirtschaftszweig .....	52
Abbildung 51: Wunsch nach besserer Abstimmung von Ausbildungsinhalten zwischen Betrieb und Berufsschule nach Wirtschaftszweig .....	53
Abbildung 52: Wunsch nach besserer Erreichbarkeit der Berufsschullehrer nach Wirtschaftszweig.....	54
Abbildung 53: Bereitschaft der Betriebe, Zeit für eine verbesserte Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule zu investieren - nach Betriebsgröße.....	55
Abbildung 54: Bereitschaft der Betriebe, Zeit für eine verbesserte Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule zu investieren -nach Wirtschaftszweig .....	55
Abbildung 55: Maximaler Zeitumfang pro Monat für die Kooperation mit der Berufsschule .....	56
Abbildung 56: Unterstützungsbedarf der Betriebe während der Ausbildung nach Betriebsgröße .....	57
Abbildung 57: Unterstützungsbedarf der Betriebe während der Ausbildung nach Wirtschaftszweig ....	58
Abbildung 58: Bewertung verschiedener Unterstützungsangebote .....	59
Abbildung 59: Betriebe mit demografischer Herausforderung (Ausscheiden von starken Mitarbeiterjahrgängen in den kommenden Jahren) nach Betriebsgröße.....	60
Abbildung 60: Betriebe mit demografischer Herausforderung (Ausscheiden von starken Mitarbeiterjahrgängen in den kommenden Jahren) nach Wirtschaftszweig .....	61
Abbildung 61: Beabsichtigte betriebliche Reaktionen auf den demografischen Wandel nach Betriebsgröße.....	62

## 1 Ziel und Methodik der Befragung

Seit 2002 führt die G.I.B. jährlich eine landesweite telefonische Betriebsbefragung zu den Themen Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung durch. Mit dieser Umfrage werden repräsentative und aktuelle Informationen für wichtige arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder erhoben und jährlich als G.I.B.Trend.Report veröffentlicht.

Aus dem Vergleich der aktuellen Befragungsdaten mit denen der Vorjahre lassen sich Rückschlüsse über längerfristig wirksame Trends am Arbeitsmarkt ziehen. Dies kann einen Beitrag dazu leisten, die arbeitsmarktpolitische Diskussion auf eine empirische Grundlage zu stellen und begründete Entscheidungen zu treffen.

Eine zweite Aufgabe des G.I.B.Trend.Reports besteht darin, eine Übersicht über die Personalpolitik, die Ausbildung und Weiterbildungsaktivitäten in den nordrhein-westfälischen Betrieben zu erhalten. Bezogen auf die Betriebsgrößen und die Wirtschaftszweige werden beispielsweise gezielt die Nutzung und Verbreitung von arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Instrumenten erkundet. In diesem Jahr betrifft dies den Bildungsscheck und ausbildungsunterstützende Hilfen.

Der G.I.B.Trend.Report verwendet einen standardisierten Fragenkatalog mit weitgehend geschlossenen Fragen. Der Fragebogen untergliederte sich in diesem Jahr in folgende Bereiche:

- Betriebliche Weiterbildung (8 Fragen)
- Betriebliche Berufsausbildung (21 Fragen)
- Demografischer Wandel (2 Fragen)
- Beschäftigungsstruktur (3 Fragen)

Hinsichtlich der Fragebogengestaltung und der Hochrechnungsmethodik hat sich die G.I.B. im Vorfeld der Erhebung durch das GESIS — Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften — in Mannheim beraten lassen. Mit drei Vertretern des GESIS-Projektberaterteams (Prof. Dr. Ingwer Borg, Dr. Siegfried Gabler, Prof. Dr. Michael Braun) wurden die Untersuchungsplanung, die Modi der Datenerhebung, die Konzeption und Formulierung des Befragungsinstrumentes und die richtigen Methoden zur Gewichtung und Hochrechnung der Befragungsergebnisse besprochen. Die von den Beratern vorgeschlagenen Änderungen konnten weitestgehend berücksichtigt werden.

Zwischen dem 30.08. und 01.10.2010 wurden 1.612 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt. Interviewpartner waren Personen aus der betrieblichen Leitungsebene (Inhaber, Geschäftsführer, Personalleiter o. Ä.). Die Betriebe wurden anhand einer Zufallsstichprobe aller NRW-Betriebe ausgewählt, die nach 17 Wirtschaftszweigen und acht Betriebsgrößenklassen geschichtet war. Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten sind in der Stichprobe deutlich überproportional vertreten, um eine hinreichend große Fallzahl zu erhalten, die Auswertungen auf der Ebene von Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen ermöglicht.

**Abbildung 1: Stichprobe der Unternehmensbefragung 2010**

Betriebsgrößenklasse	Anzahl der Betriebe in NRW (Stand 30.06.2009)	Anzahl der Betriebe im Sample	Anteil der Samplebetriebe (in % der Betriebe in NRW)
1 - 4 Beschäftigte	261.532	240	0,1%
5 - 9 Beschäftigte	71.009	234	0,3%
10 - 19 Beschäftigte	38.407	246	0,6%
20 - 49 Beschäftigte	25.590	238	0,9%
50 - 99 Beschäftigte	9.797	221	2,3%
100 - 249 Beschäftigte	6.178	199	3,2%
250 - 999 Beschäftigte	2.663	172	6,5%
mehr als 999 Beschäftigte	378	62	16,4%
<b>Gesamt</b>	<b>415.560</b>	<b>1.612</b>	<b>0,4%</b>

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2010

Für die Auswertung wurden die Ergebnisse zu vier Betriebsgrößenklassen und zwölf Wirtschaftszweigen zusammengefasst. Die im folgenden Bericht enthaltenen absoluten Größen und Anteilsangaben stellen mit den Gewichtungsfaktoren auf NRW hochgerechnete Werte dar. Demzufolge kann die wahre Zahl von der aus den Stichprobendaten errechneten Werte um einen Fehlertoleranzbereich abweichen. Unterschiede in den Anteilswerten werden daher nur dann als bedeutsam interpretiert, wenn sie sich um mehr als drei Prozentpunkte voneinander unterscheiden.

Die zwölf Wirtschaftszweige umfassen Wirtschaftsgruppen aus der amtlichen Statistik, entsprechend der Klassifizierung der Wirtschaftszweige (WZ 2008). Die WZ 2008 wurde 2008 neu eingeführt. Sie unterscheidet sich in Teilen erheblich von der bis dahin gültigen Klassifikation WZ 2003. Im Anhang ist die Abgrenzung der im Bericht verwendeten Wirtschaftszweige detaillierter ausgeführt.

Die im Text erwähnten Betriebsgrößenklassen sind wie folgt definiert:

- Kleinstbetriebe: 1 – 9 Beschäftigte
- Kleinbetriebe: 10 – 49 Beschäftigte
- Mittelbetriebe: 50 – 249 Beschäftigte
- Großbetriebe: 250 und mehr Beschäftigte

## 2 Betriebliche Weiterbildung

Um die Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen und den technisch-organisatorischen Veränderungen Rechnung tragen zu können, sollte es Bestandteil einer vorausschauenden Unternehmensstrategie sein, die Qualifizierung der Mitarbeiter zu fördern oder durch betriebliche Maßnahmen abzusichern. Aber auch aus der Perspektive der Beschäftigten ist die Weiterbildung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten bedeutsam: Beschäftigte müssen heute mit mehreren Brüchen in ihrer Erwerbsbiografie rechnen und es gibt einen deutlichen Trend zur Höherqualifizierung in den meisten Branchen, sodass die Beschäftigungsfähigkeit über die gesamte Dauer der Erwerbstätigkeit immer wieder angepasst werden muss.

Der G.I.B.Trend.Report beschäftigt sich seit 2003 mit dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten. Zu einigen Befunden können daher Zeitreihen gebildet werden und dementsprechend Trends identifiziert werden (Weiterbildungsbeteiligung generell, Nutzung bestimmter Angebotsformen). Viele Fragen sind allerdings in diesem Jahr erstmalig gestellt worden; hierzu liegen natürlich keine eigenen Vergleichswerte vor.

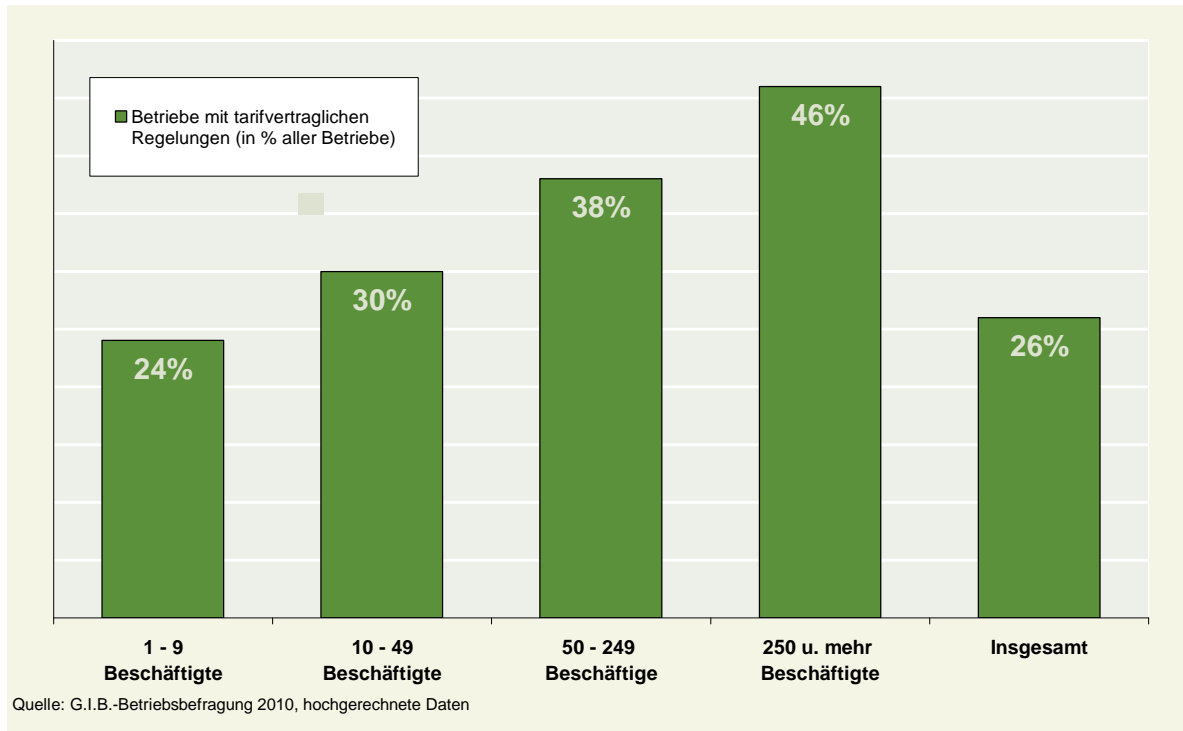
### 2.1 Tarifvertragliche und betriebsinterne Regelungen

Mit den ersten beiden Fragen wurde untersucht, in welchem Ausmaß die Betriebe tarifvertraglichen Regelungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung unterliegen und inwieweit betriebsinterne Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung gelten. Die Ergebnisse vermitteln einen Eindruck darüber, in welchen Größenordnungen die Betriebe weiterbildungsfreundlichen Rahmenbedingungen unterliegen.

Wie **Abbildung 2** zeigt, gelten für jeden vierten Betrieb in Nordrhein-Westfalen tarifvertragliche Regelungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung (26 %). Dieser gering erscheinende Anteil von Betrieben ist allerdings vor dem Hintergrund zu sehen, dass nur etwa 38 % aller Betriebe in NRW überhaupt einer Tarifbindung unterliegen.<sup>1</sup> Bei der Differenzierung nach Betriebsgröße wird deutlich, dass gerade im mittel- und großbetrieblichen Segment ein deutlicher Anstieg zu erkennen ist. Während in der kleinsten Betriebsgrößenklasse (1 – 9 Beschäftigte) nur ein Anteil von 24 % erreicht wird, gelten bei fast jedem zweiten Großbetrieb (250 und mehr Beschäftigte) tarifvertragliche Regelungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung. Auch bei den Großbetrieben sollte berücksichtigt werden, dass rd. 80 % der Großbetriebe einer Tarifbindung unterliegen, d. h. nur in etwas mehr als der Hälfte der tarifgebundenen Großbetriebe beziehen sich die Tarifverträge auch auf Fragen der betrieblichen Weiterbildung.

<sup>1</sup> MAGS (Hrsg.), IAB-Betriebspanel, Beschäftigungstrends in Nordrhein-Westfalen. Auswertung der nordrhein-westfälischen Stichprobe der Betriebsbefragung 2008, Düsseldorf 2009, S. 51

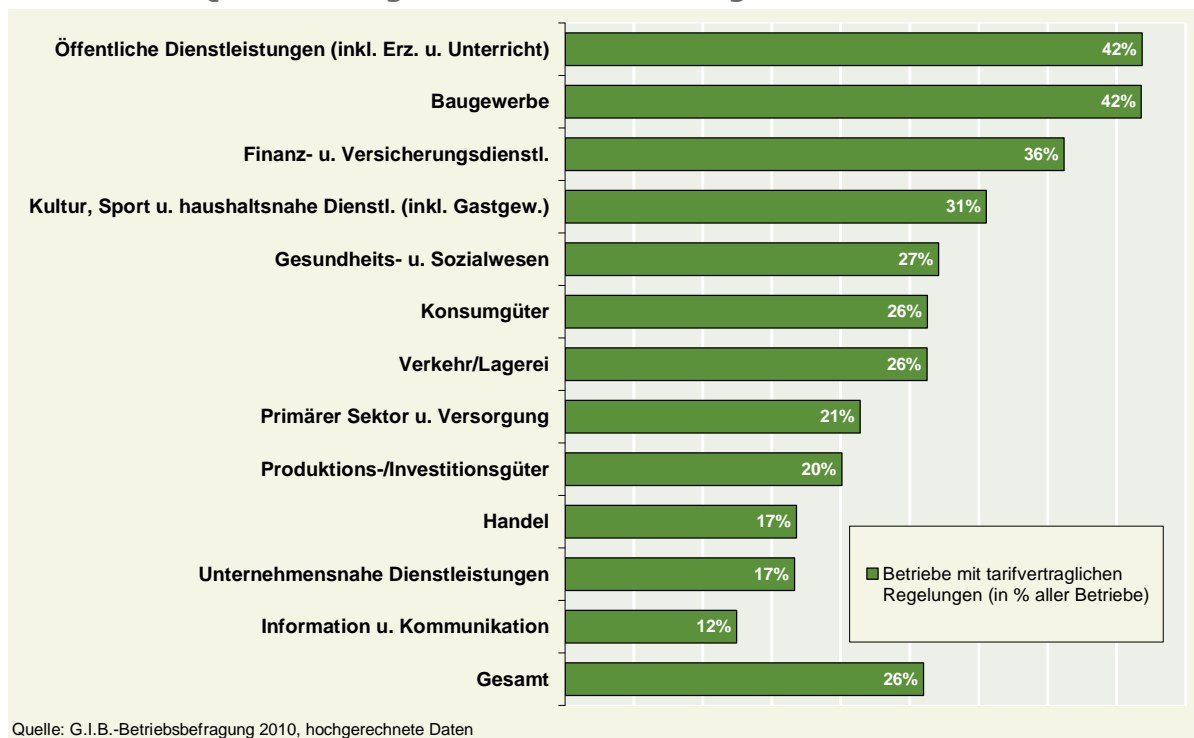
**Abbildung 2: Verbreitung tarifvertraglicher Regelungen zur Mitarbeiter-  
Qualifizierung nach Betriebsgröße**



Betrachten wir die Verbreitung tarifvertraglicher Regelungen nach Wirtschaftszweigen (**s. Abbildung 3**), fällt zunächst die erhebliche Streuung der Anteilswerte auf (12 % bis 42 %). Dies spiegelt aber nur die breite Streuung der Tarifbindung unter den Branchen insgesamt wider. Die beiden Wirtschaftszweige mit der höchsten Verbreitung tarifvertraglicher Regelungen sind der Bereich der öffentlichen Dienstleistungen und das Baugewerbe (jeweils 42 %). Diese beiden Branchen sind auch hinsichtlich der generellen Tarifbindung führend: Rd. 90 % der Betriebe im öffentlichen Bereich und rd. 65 % der Betriebe im Baugewerbe unterliegen Tarifverträgen.<sup>2</sup> Die schwächste Verbreitung tarifvertraglicher Regelungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung findet sich in den Dienstleistungssektoren Information u. Kommunikation, Unternehmensnahe Dienstleistungen und Handel; hier gelten solche Regelungen noch nicht einmal für jeden fünften Betrieb. Eine ebenfalls hohe Verbreitung tarifvertraglicher Regelungen ist im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen festzustellen, wo in jedem dritten Betrieb tarifvertragliche Regelungen für die betriebliche Weiterbildung zutreffen.

<sup>2</sup> MAGS (Hrsg.), IAB-Betriebspanel, Beschäftigungstrends in Nordrhein-Westfalen. Auswertung der nordrhein-westfälischen Stichprobe der Betriebsbefragung 2007, Düsseldorf 2008, S. 69

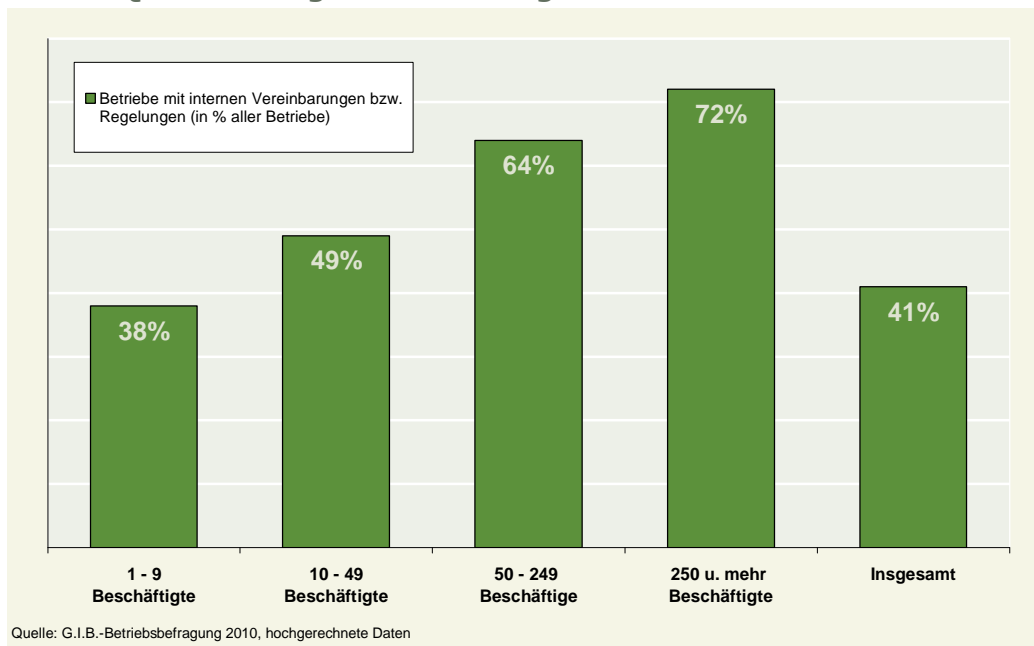
**Abbildung 3: Verbreitung tarifvertraglicher Regelungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung nach Wirtschaftszweig**



Der Blick auf die Verbreitung betriebsinterner Regelungen bzw. Vereinbarungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung offenbart in den Grundzügen ein vergleichbares Strukturbild. Insgesamt gibt es solche Regelungen in 41 % der Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Auch hier korrespondiert der Verbreitungsgrad positiv mit Betriebsgröße (**s. Abbildung 4**).

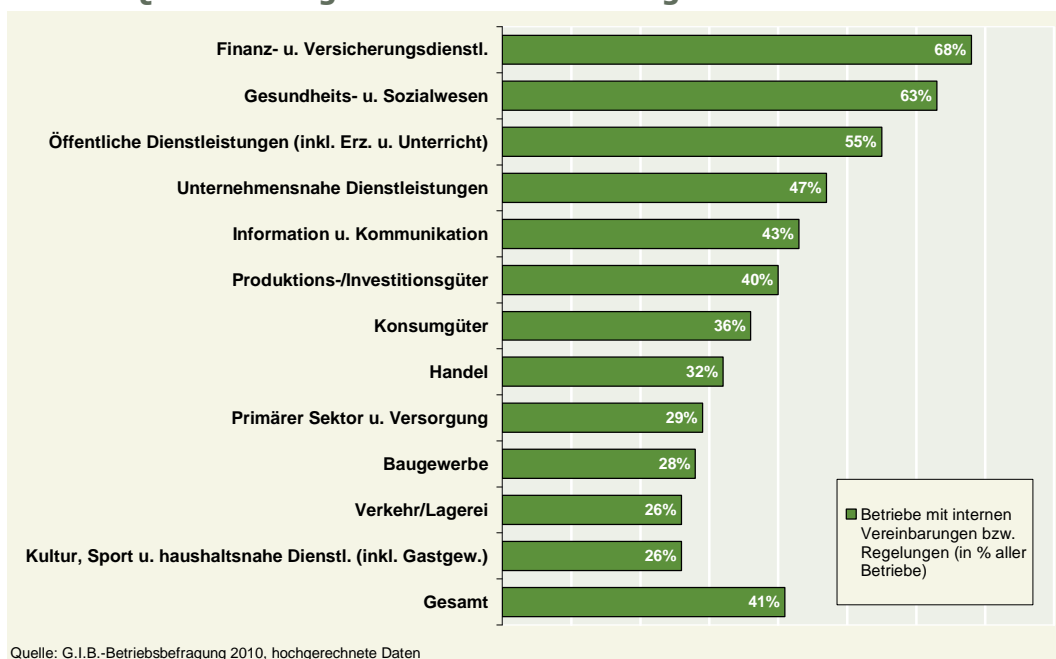
Hinsichtlich der Verbreitung betriebsinterner Regelungen nach Wirtschaftszweigen sind allerdings einige Unterschiede zur Verbreitung tarifvertraglicher Regelungen festzuhalten (**s. Abbildung 5**). Die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und der öffentliche Bereich erreichen auch hier Spitzenwerte (68 % bzw. 55 %), demgegenüber kann das Baugewerbe und der Bereich Kultur, Sport und haushaltsnahe Dienstleistungen (inkl. Gastgewerbe) bei der Geltung betriebsinterner Regelungen keine überdurchschnittlichen Werte aufweisen. Ein genau entgegengesetztes Bild finden wir in den Wirtschaftszweigen Gesund- und Sozialwesen sowie unternehmensnahe Dienstleistungen vor: durchschnittliche bzw. unterdurchschnittliche Verbreitung tarifvertraglicher Regelungen, aber überdurchschnittliche Werte bei der Geltung betriebsinterner Regelungen.

**Abbildung 4: Verbreitung betriebsinterner Regelungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung nach Betriebsgröße**



Zwischen dem Vorhandensein betriebsinterner Regelungen und der tatsächlichen Durchführung bzw. Förderung betrieblicher Weiterbildung besteht ein enger Zusammenhang (**vgl. Abbildung 5 und 9**): Wirtschaftszweige in denen betriebsinterne Regelungen überdurchschnittlich stark verbreitet sind, gehörten auch zu den weiterbildungsaktivsten Wirtschaftszweigen in den letzten 12 Monaten (Gesundheits- und Sozialwesen, Öffentliche Dienstleistungen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen).

**Abbildung 5: Verbreitung betriebsinterner Regelungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung nach Wirtschaftszweig**

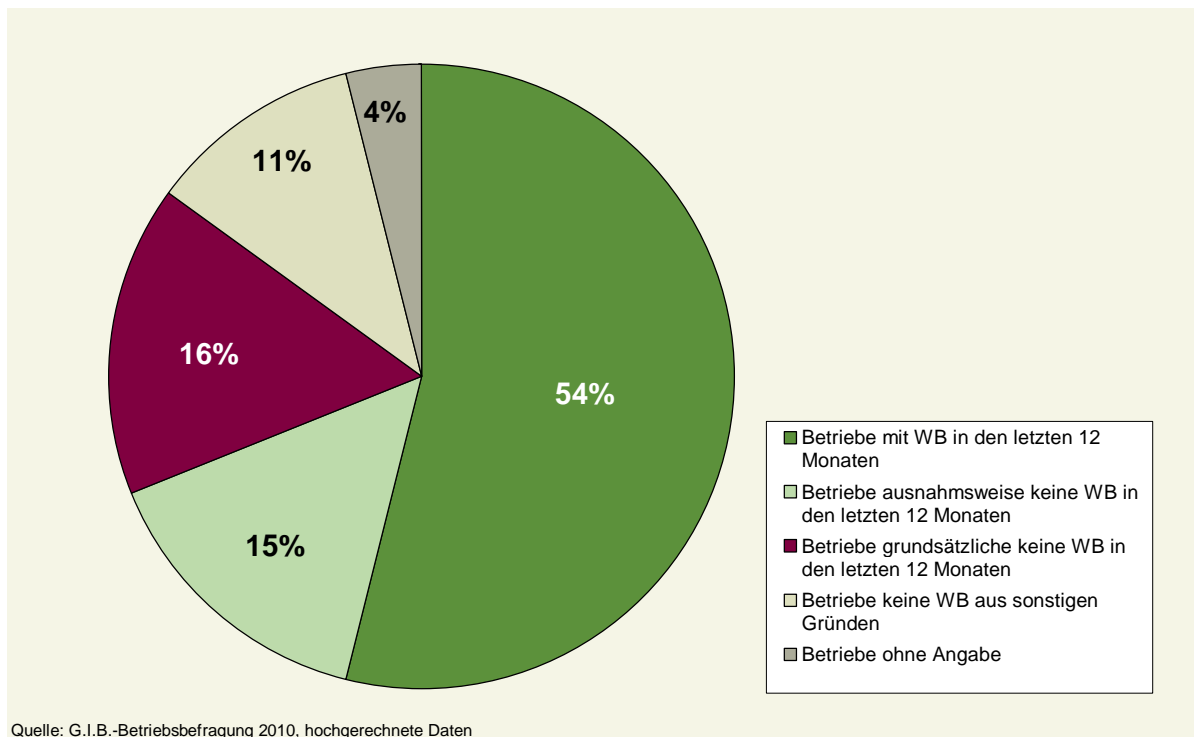


## 2.2 Weiterbildungsbeteiligung

Die nachfolgende Darstellung der Weiterbildungsquoten nach Betrieben und Beschäftigten vermittelt einen Eindruck über die Verbreitung der betrieblichen Weiterbildung in der Betriebslandschaft von Nordrhein-Westfalen. Mit den ausgewählten Indikatoren kann allerdings nur eine deskriptive Sichtweise und keine erklärende geleistet werden. Es geht in erster Linie darum Basisinformationen zum betrieblichen Weiterbildungsgeschehen bereitzustellen.

Gegenstand der Befragung waren betrieblich veranlasste oder vom Betrieb geförderte Weiterbildungsmaßnahmen, die Mitarbeiter des Betriebes sowohl im Betrieb als auch außerhalb des Betriebes bei externen Anbietern in den letzten 12 Monaten besucht haben.

**Abbildung 6: Weiterbildungsbeteiligung in den letzten 12 Monaten**

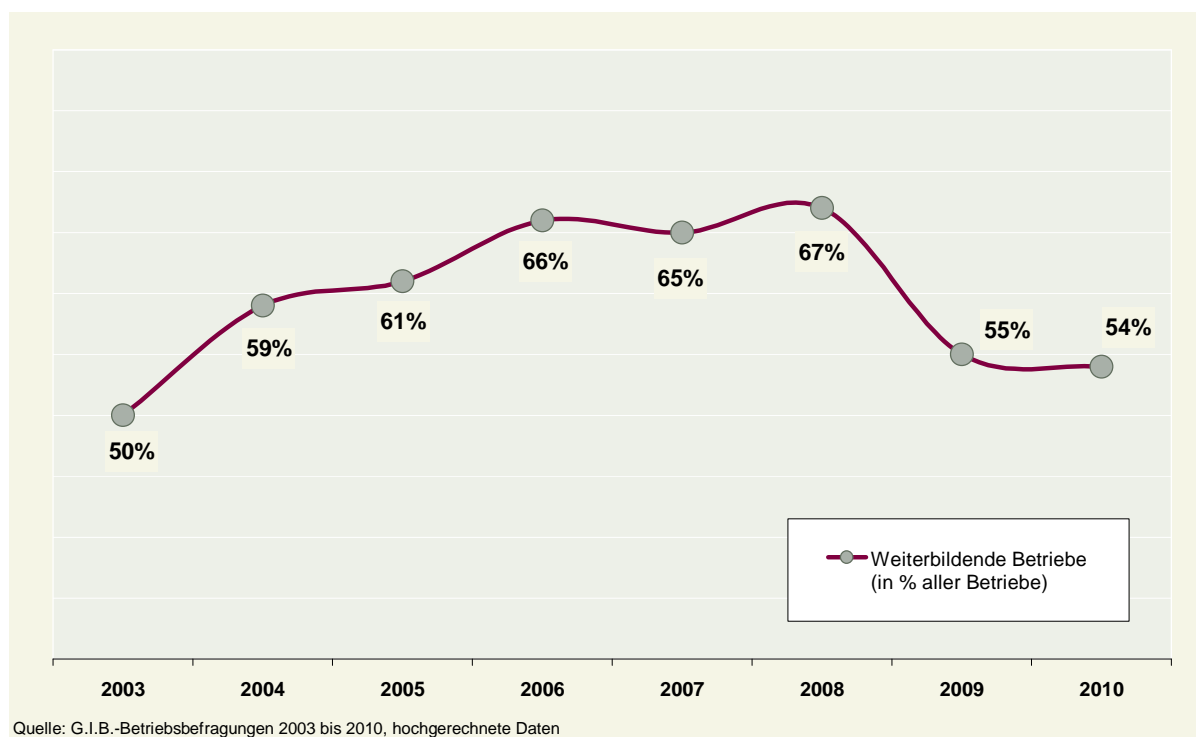


Betrachtet man zunächst den Indikator der Weiterbildungsbeteiligung nach dem Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe so ist festzustellen, dass rund die Hälfte aller Betriebe in den letzten 12 Monaten Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt bzw. gefördert hat (**s. Abbildung 6**). Darüber hinaus gibt es noch einen Anteil von 15 % der Betriebe, die nur in den letzten 12 Monaten ausnahmsweise nicht weiterbildungsaktiv waren, sich ansonsten aber schon zu den weiterbildungsaktiven Betrieben zählen. Ungefähr jeder vierte Betrieb (27 %) muss zu den weiterbildungspassiven Betrieben gerechnet werden, die aus grundsätzlichen Erwägungen oder aus sonstigen Gründen keine Weiterbildungen durchführen bzw. fördern.

Aus dem Vergleich der Befragungsergebnisse von 2003 bis 2010 (**s. Abbildung 7**) ist zu erkennen, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe seit 2008 zurückgegangen ist, nachdem sie zwischen 2003 und 2006 stetig angestiegen war und in den Jahren 2007 und 2008 auf einem etwa gleichen Niveau von 65 % bis 67 % verblieb. Möglicherweise besteht

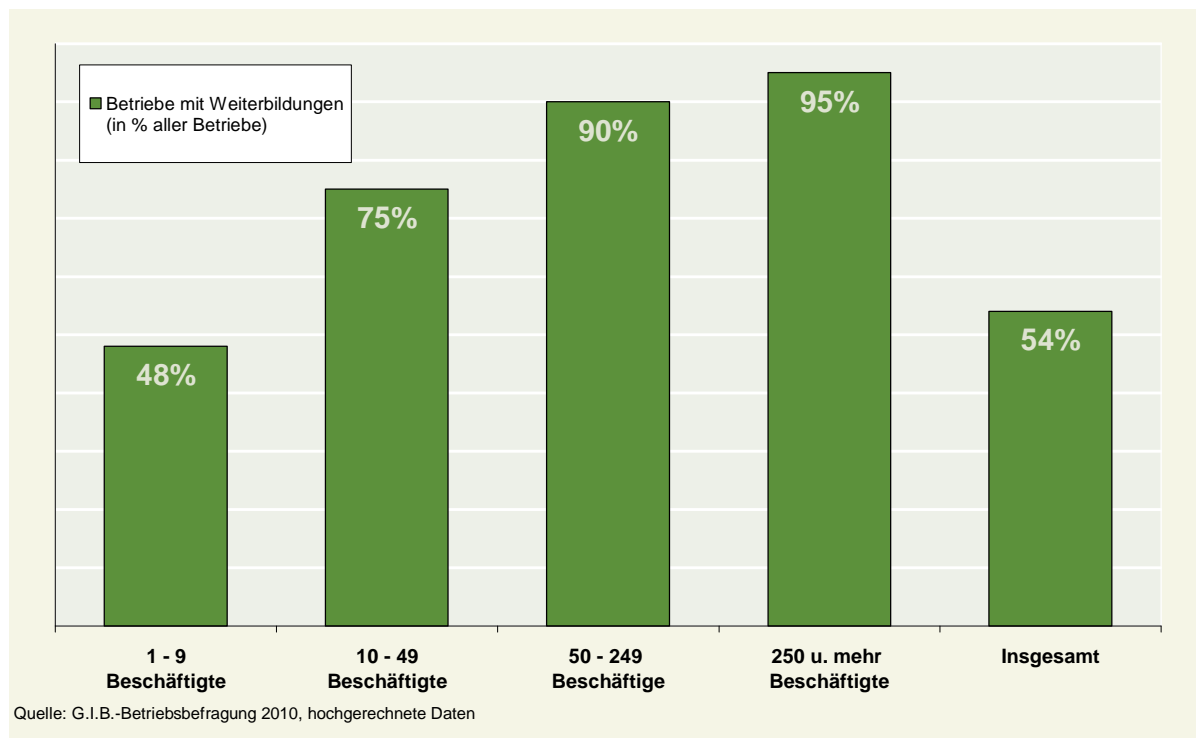
zumindest für die Jahre 2007 bis 2010 ein enger Zusammenhang mit der konjunkturellen Entwicklung: Mit dem Wirtschaftseinbruch im Herbst 2008 stellte sich in der Befragung 2009 mit dem Blick auf die zurückliegenden 12 Monate erstmals ein deutliches Absinken der Weiterbildungsbeteiligung ein. Da auch die aktuelle Befragung sich auf einen Betrachtungszeitraum bezieht, der noch von Krisenauswirkungen betroffen ist, erklärt sich vielleicht das Verharren auf dem niedrigen Niveau von 2009. Das Absinken der Gesamtquote zwischen 2008 und 2009/2010 ist vor allem auf die gesunkene Weiterbildungsbeteiligung der Kleinbetriebe zurückzuführen, während die Mittel- und Großbetriebe weitgehend auf dem hohen Niveau des Jahres 2008 verblieben.

**Abbildung 7: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in NRW 2003 – 2010**



Bei der Differenzierung der Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße (**s. Abbildung 8**) wird sofort auffällig, dass die Weiterbildungsbeteiligung positiv mit der Betriebsgröße korrespondiert. Während in Kleinbetrieben nur etwa 48 % der Betriebe Weiterbildung anbieten oder unterstützen, steigert sich dies bei den Mittel- und Großbetrieben auf 90 % bzw. 95 %. Dieses Phänomen überrascht insofern nicht, weil es naheliegt, dass aufgrund der höheren Anzahl von Beschäftigten und der höheren Zahl von Einstellungen und damit Einarbeitungen, die Wahrscheinlichkeit im Verlaufe eines Jahres steigt, dass mindestens ein Beschäftigter weitergebildet wird.

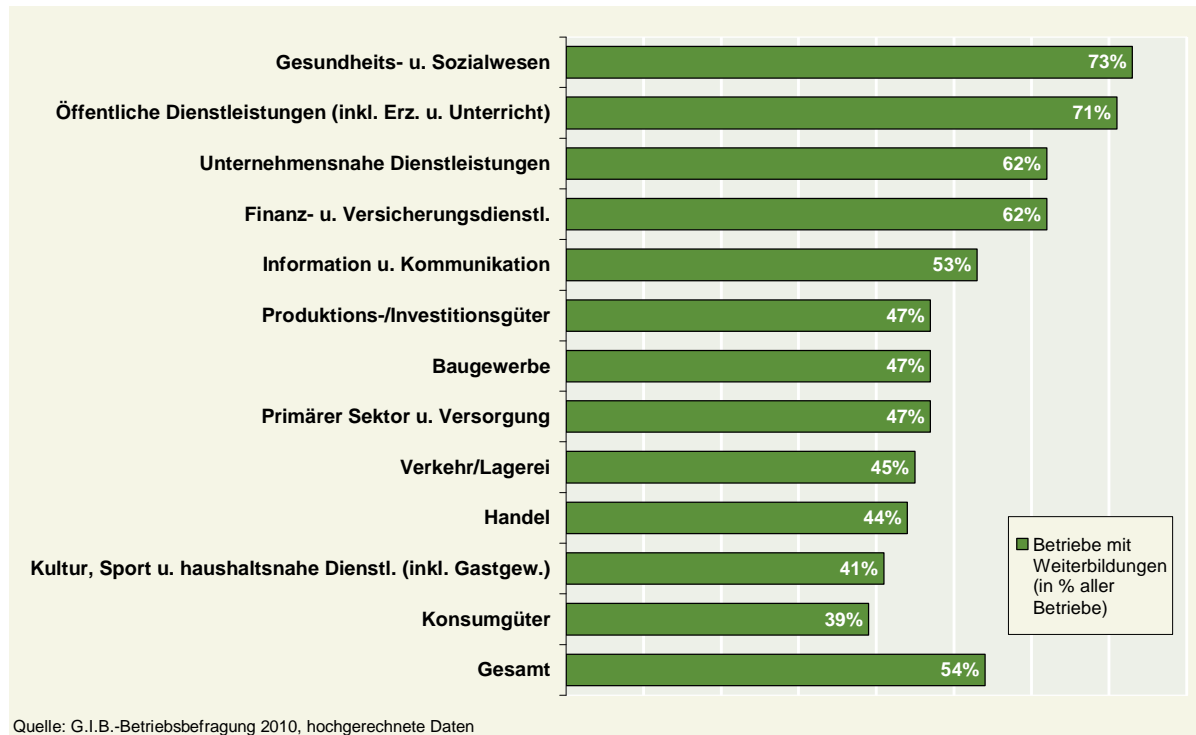
**Abbildung 8: Weiterbildungsbeteiligung in den letzten 12 Monaten nach Betriebsgröße**



In **Abbildung 9** werden die Ergebnisse der branchenspezifischen Verbreitung der Weiterbildungsbeteiligung dargestellt. Dabei wird offenkundig, dass in den einzelnen Wirtschaftszweigen höchst unterschiedliche Anstrengungen zur Qualifizierung der Beschäftigten unternommen werden. Die Spannweite der Weiterbildungsbeteiligung reicht von 39 % (Herstellung von Konsumgütern) bis 73 % (Gesundheits- und Sozialwesen). Die stärksten Weiterbildungsaktivitäten finden sich tendenziell in den Dienstleistungsbranchen (Ausnahme: Handel sowie Kultur, Sport und haushaltsnahe Dienstleistungen, vor allem aufgrund der geringen Beteiligung im Gastgewerbe). Die Betriebe im Produktions- und Investitionsgütergewerbe und in der Bauwirtschaft bewegen sich im Mittelfeld mit Weiterbildungsquoten von knapp 50 %.

Soweit nach der Umstellung der Wirtschaftssystematik (von WZ 2003 auf WZ 2008) eine Vergleichbarkeit der Wirtschaftszweige noch gegeben ist, kann festgestellt werden, dass die Reihenfolge der Wirtschaftszweige in Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung in den vergangenen Jahren weitgehend stabil geblieben ist. Dies gilt insbesondere für die Dienstleistungssektoren (Gesund- und Sozialwesen, öffentliche Dienstleistungen, unternehmensnahe Dienstleistungen, Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen).

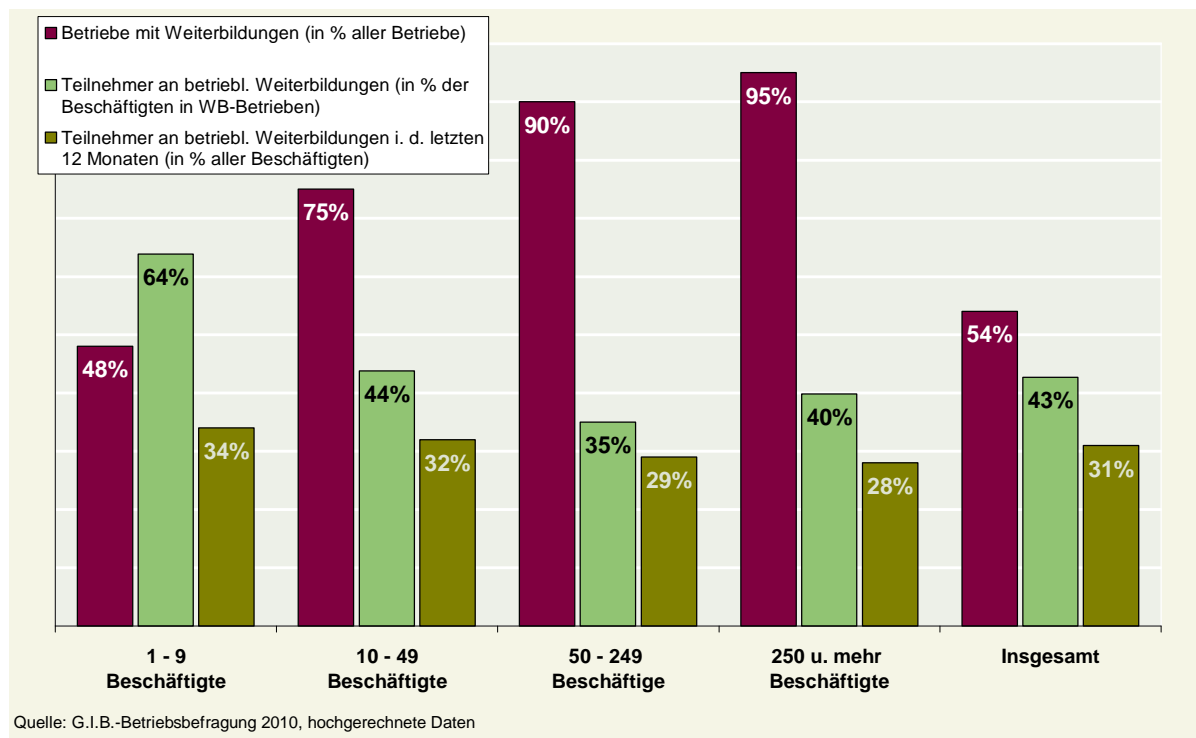
**Abbildung 9: Weiterbildungsbeteiligung in den letzten 12 Monaten nach Wirtschaftszweig**



Eine weitere Betrachtungsdimension hinsichtlich der Weiterbildungsaktivität der Betriebe kann durch den Indikator der Weiterbildungsquote<sup>3</sup> eingebracht werden. Dieser Indikator wurde sowohl für die Beschäftigten aller weiterbildenden Betriebe als auch für alle Beschäftigten (inkl. der Beschäftigten in nicht weiterbildenden Betrieben) berechnet. Demnach ist fast die Hälfte der Beschäftigten in den weiterbildenden Betrieben (43 %) in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen gewesen; auf die Gesamtheit der Beschäftigten berechnet war fast jeder Dritte miteinbezogen (**s. Abbildung 10**). Des Weiteren kann festgestellt werden, dass in den kleineren Betrieben zwar seltener weitergebildet wird, wenn aber Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt bzw. gefördert werden, sind relativ mehr Mitarbeiter beteiligt – dies gilt vor allem im Hinblick auf die Gesamtheit der Beschäftigten in den weiterbildenden Betrieben (64 % in den Kleinstbetrieben gegenüber 40 % in den Großbetrieben) und weniger auf die Gesamtheit aller Beschäftigten (hier streuen die Werte nur zwischen 34 % und 28 %).

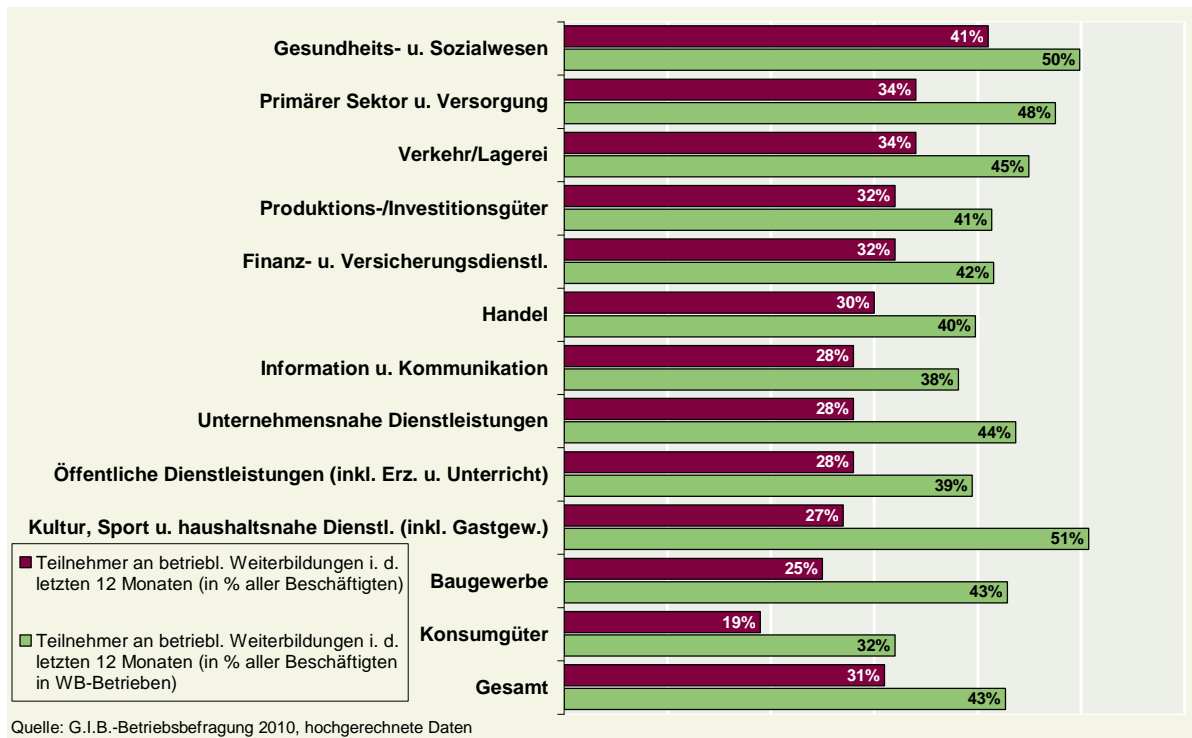
<sup>3</sup> Der Indikator wird als Quotient der Summe der hochgerechneten Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten (Zähler) und der Summe aller hochgerechneten Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Befragung (Nenner) ermittelt.

**Abbildung 10: Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquoten nach Betriebsgröße**



Die Betrachtung der Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen (**s. Abbildung 11**) lässt erkennen, dass nur wenige Branchen deutlich überdurchschnittliche bzw. unterdurchschnittliche Werte bei der Einbeziehung der Mitarbeiter aufweisen. In Bezug auf die Belegschaften in den weiterbildungsaktiven Betrieben werden nur im Gesundheits- und Sozialwesen und im Wirtschaftszweig Kultur, Sport und haushaltsnahe Dienstleistungen deutlich überdurchschnittlich viele Mitarbeiter in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen (rd. 50 %); deutlich unterdurchschnittlich weniger sind es dagegen nur in der Konsumgüterherstellung. Erweitert man die Bezugsgröße auf die Gesamtheit der Beschäftigten in den jeweiligen Branchen, ergibt sich eigentlich nur eine Nuancierung: Im Wirtschaftszweig Kultur, Sport und haushaltsnahe Dienstleistungen werden zwar in den weiterbildenden Betrieben die meisten Beschäftigten einbezogen (51 %), auf Gesamtbranchenebene nehmen aber nur 27 % aller Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, weil der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe in dieser Branche mit 41 % nur unterdurchschnittlich ist. Demgegenüber hat das Gesundheits- und Sozialwesen sowohl bei den Beschäftigten in den weiterbildenden Betrieben (50 %) als auch im Hinblick auf alle Beschäftigten (41 %) die höchsten Weiterbildungsquoten.

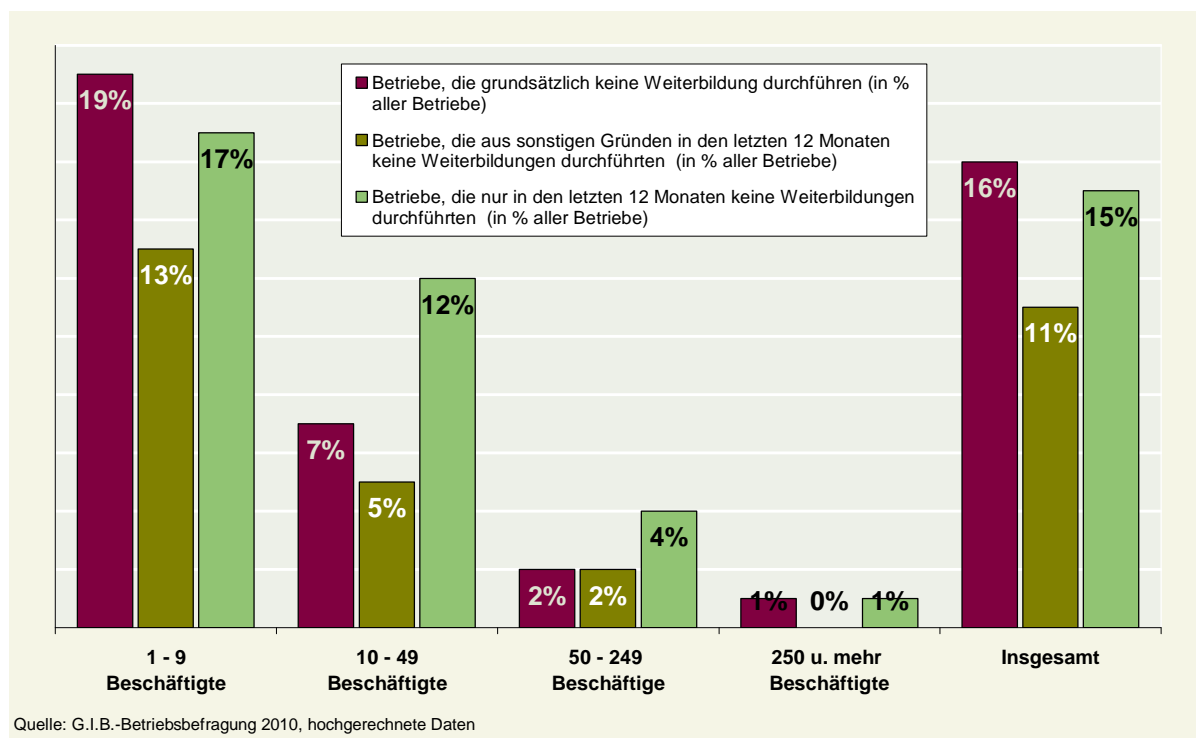
**Abbildung 11: Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Wirtschaftszweig**



## 2.3 Weiterbildungsabstinenz

Rund ein Sechstel der Betriebe (16 %) bietet seinen Beschäftigten grundsätzlich keine betriebliche Weiterbildung an; darüber hinaus sind 11 % der Betriebe aus sonstigen Gründen nicht in der betrieblichen Weiterbildung aktiv. Bei 15 % der Betriebe sind nur ausnahmsweise in den letzten 12 Monaten keine betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten erfolgt (**s. Abbildung 12**). Die Betrachtung nach Betriebsgrößen ergibt den Befund, dass die Weiterbildungsabstinenz in erster Linie ein Problem der Kleinst- und Kleinbetriebe ist. Vor allem bei den Kleinstbetrieben ist die Weiterbildungsabstinenz beträchtlich; hier sind knapp ein Drittel der Betriebe (32 %) weiterbildungsaktiv aus grundsätzlichen oder sonstigen Gründen. Bei den Mittel- und Großbetrieben liegt dieser Anteil nur bei 4 % bzw. 1 %. Auch die temporäre Weiterbildungsabstinenz findet sich hauptsächlich bei den Kleinst- und Kleinbetrieben; bei den Mittel- und Großbetrieben tritt dieses Phänomen nur bei einer verschwindenden Minderheit von Betrieben auf.

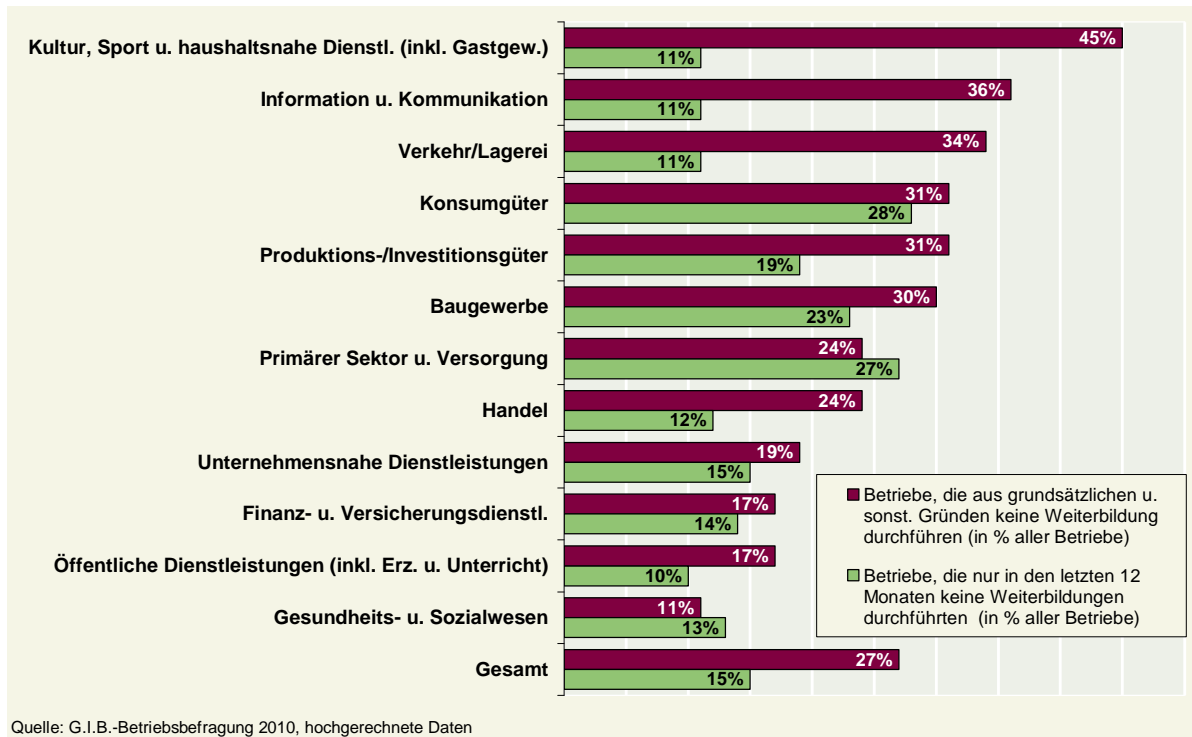
**Abbildung 12: Weiterbildungsabstinenz nach Betriebsgröße**



Berücksichtigt man schließlich auch die Branchenzugehörigkeit der Betriebe, ergeben sich weitere Differenzierungen hinsichtlich der Weiterbildungsaktivität der Betriebe (**s. Abbildung 13**). Mit einer besonders hohen Weiterbildungspassivität von 45 % der Betriebe ragt der Bereich Kultur, Sport und haushaltsnahe Dienstleistungen heraus. Auf der anderen Seite zeichnen sich die Wirtschaftszweige Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche Dienstleistungen, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit deutlich unterdurchschnittlichen Anteilen von weiterbildungspassiven Betrieben aus (11 % bis 19 %).

Hinsichtlich der temporären Weiterbildungsabstinz ergeben sich andere Schwerpunkte: Hier sind es vor allem die Branchen Konsumgüterherstellung, Primärer Sektor u. Versorgung sowie das Baugewerbe, die einen hohen Anteil von Betrieben aufweisen, die nur ausnahmsweise in den letzten 12 Monaten keine Weiterbildungen durchgeführt bzw. gefördert haben.

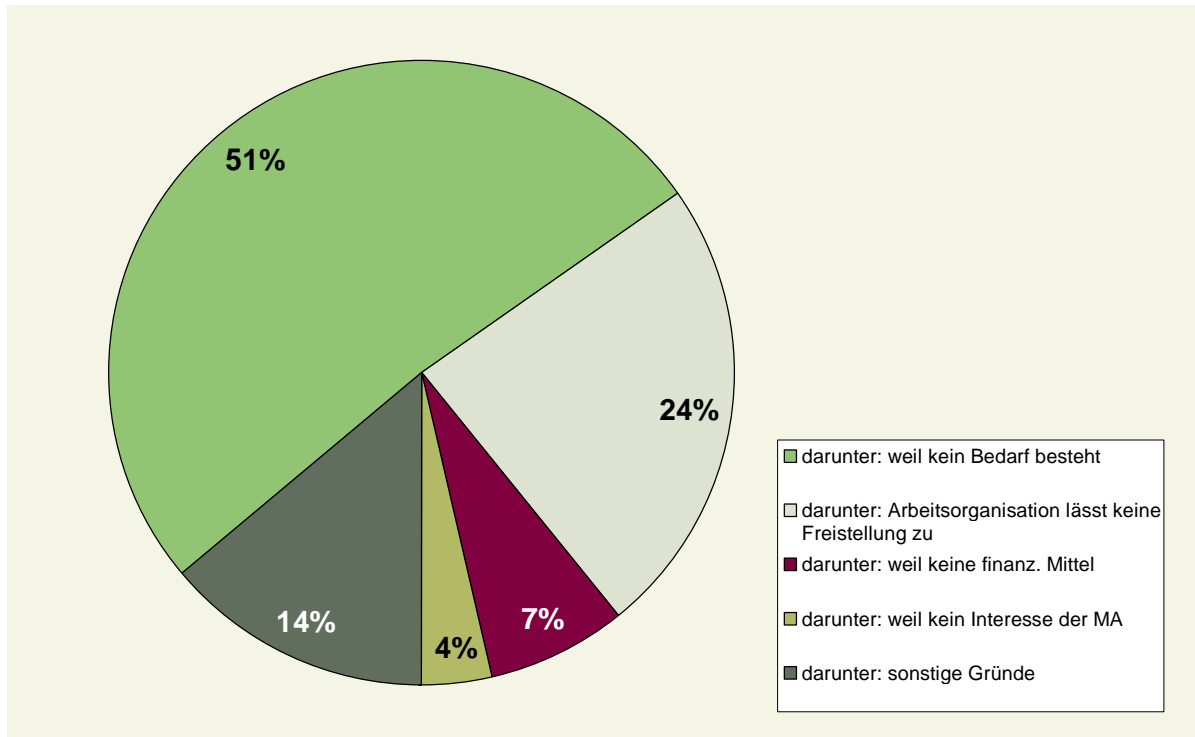
**Abbildung 13: Weiterbildungsabstinz nach Wirtschaftszweig**



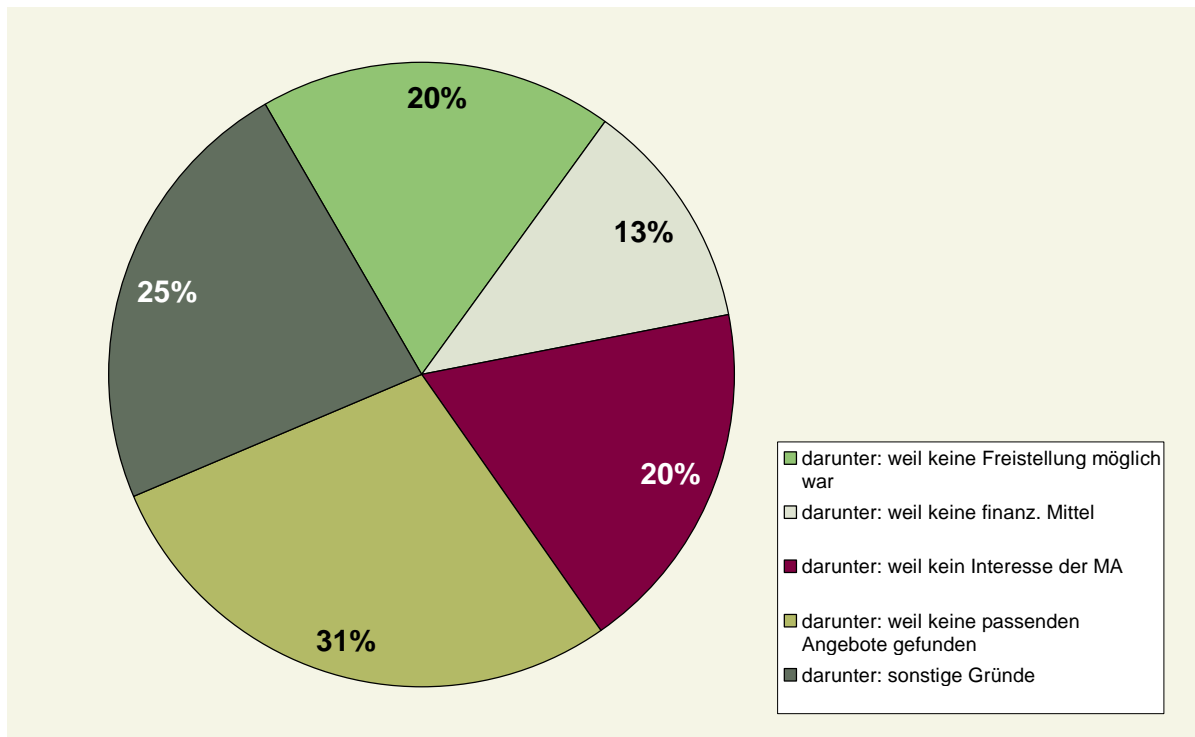
Welche Gründe geben nun die Betriebe für ihre grundsätzliche bzw. temporäre Weiterbildungsabstinz an? Bei den Gründen für die grundsätzliche Weiterbildungsabstinz (**s. Abbildung 14**) steht in erster Linie die Angabe „weil kein Bedarf besteht“ mit 51 % der weiterbildungsinaktiven Betriebe im Vordergrund. An zweiter Stelle steht die Nennung, dass aus arbeitsorganisatorischen Gründen eine Freistellung für Bildungsaktivitäten nicht möglich ist (24 %). Eine eher untergeordnete Rolle scheint das mangelnde Interesse der Mitarbeiter zu spielen, da dies nur 14 % der Betriebe angeben.

Die Nennungen zu den Gründen der temporären Weiterbildungsabstinz weisen keine vergleichbare Konzentration auf ein oder zwei Gründe auf, sondern verteilen sich auf fünf Komplexe (**s. Abbildung 15**): An erster Stelle steht, dass Betriebe keine passenden Angebote gefunden haben (31 %), an zweiter Stelle rangieren sonstige Gründe (25 %) und an dritter Stelle mangelndes Interesse der Mitarbeiter sowie Freistellungsprobleme aus arbeitsorganisatorischen Gründen (jeweils 20 %). Eine nur untergeordnete Rolle spielen mangelnde finanzielle Mittel (13 %).

**Abbildung 14: Gründe für grundsätzlich keine betriebliche Weiterbildung**



**Abbildung 15: Gründe für ausnahmsweise keine betriebliche Weiterbildung in den letzten 12 Monaten**



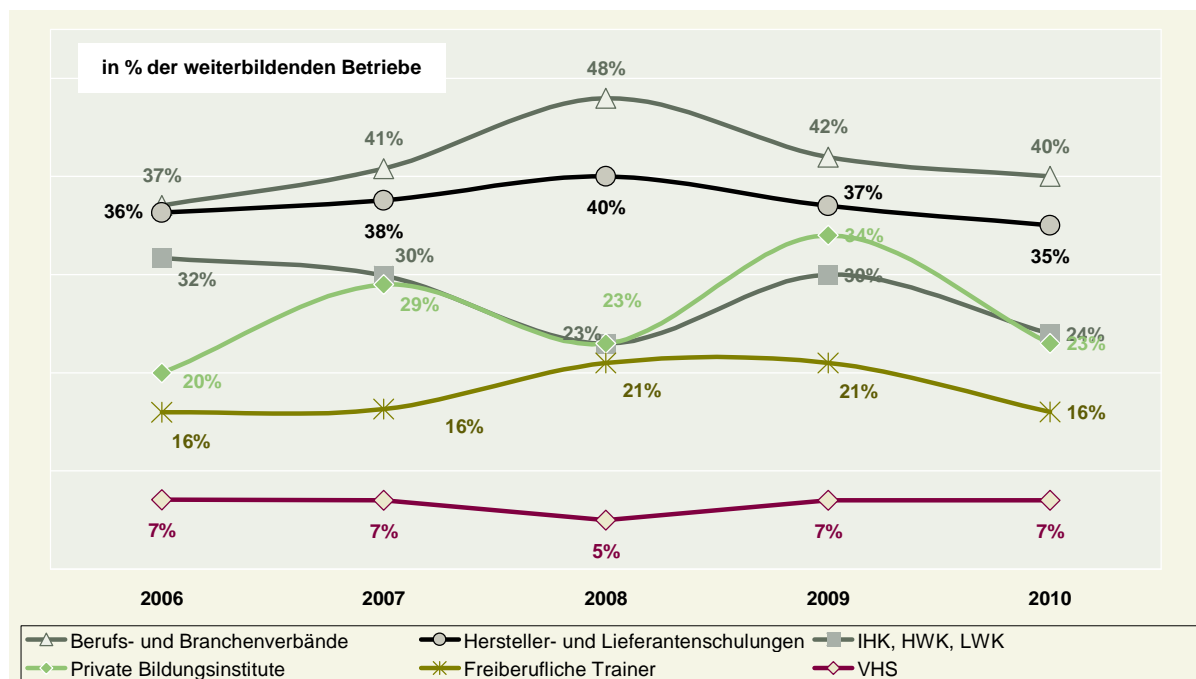
## 2.4 Nachgefragte Weiterbildungsangebote

Die betriebliche Weiterbildung deckt ein weites Spektrum ab, angefangen von arbeitsplatzbezogenen Einweisungen in Produkte oder Arbeitsmaschinen bis zu mehrwöchigen Fortbildungen mit Abschlusszertifikat. Die Art des Weiterbildungsträgers ist ein grober Indikator für die Art der Fortbildung: Hersteller- und Lieferantenschulungen sind überwiegend kurz und produktorientiert; freiberufliche Trainer und private Bildungsinstitute offerieren zumeist ein- oder mehrtägige Schulungen zu fach- und fachübergreifenden Themen; die Kammern und Berufs- bzw. Branchenverbände bieten häufig mehrtägige bis mehrwöchige Kurse zu fach- und berufsspezifischen Qualifikationen an, die mit einem arbeitsmarktgängigen Zertifikat abschließen.

Auf welche Weiterbildungsträger greifen die Betriebe vorzugsweise zurück, wenn sie die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter durchführen oder fördern?

Am häufigsten werden von 40 % aller Betriebe Kurse bei Berufs- und Branchenverbänden in Anspruch genommen (**s. Abbildung 16**). An zweiter Stelle rangieren Schulungen bei Herstellern und Lieferanten (35 %). Mit etwas Abstand folgen die Kurse bei den Kammern und den privaten Bildungsinstituten (24 % bzw. 23 %). Die Zusammenarbeit mit freiberuflichen Trainern wird von 16 % der weiterbildenden Betriebe gesucht, während die Angebote der Volkshochschulen insgesamt eine nur untergeordnete Bedeutung haben (7 %).

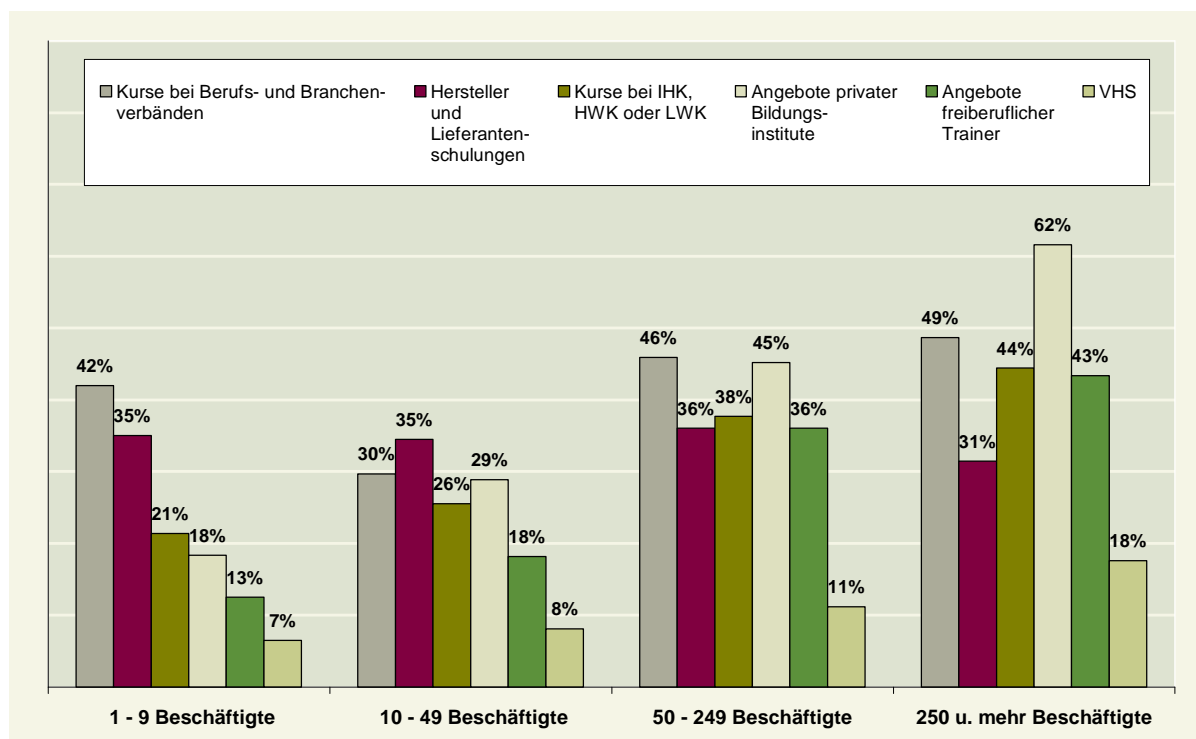
Abbildung 16: In Anspruch genommene Weiterbildungsträger 2006 – 2010



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragungen 2006 bis 2010, hochgerechnete Daten, Mehrfachnennungen waren möglich

Die Anteile der von den weiterbildenden Betrieben genutzten Bildungsträger zeigen in den letzten fünf Jahren nur wenige auffällige Verschiebungen, die über den Fehlertoleranzbereich von 3 % hinausgehen (**s. Abbildung 16**). Sehr stabil geblieben sind die vorrangige Bedeutung der Angebote bei Branchen- und Berufsverbänden sowie die Schulungen durch Hersteller bzw. Lieferanten. Auf dem dritten Rang wechseln sich die Bildungsangebote der Kammern (IHK, HWK, LWK) und der privaten Bildungsinstitute immer mal wieder ab und unterliegen dabei auffälligen Schwankungen von rd. 10 Prozentpunkten zwischen einzelnen Jahren: So erlebten beide Anbietergruppen in den Jahren 2008 und 2010 einen kleinen Einbruch auf 23 % bzw. 24 % und in den Jahren 2007 und 2009 Höchststände um 30 %. Die freien Trainer liegen über die Jahre betrachtet relativ stabil bei 16 % bis 21 % und blieben damit durchgängig auf dem fünften Rang. Der geringe Anteil der Angebote der Volkshochschulen hat sich in den letzten Jahren kaum verändert und liegt nahezu konstant bei 7 %.

**Abbildung 17: In Anspruch genommene Weiterbildungsträger nach Betriebsgröße**



Die Bildungsanbieter sind für die einzelnen Betriebsgrößenklassen von unterschiedlichem Gewicht (**s. Abbildung 17**). Entsprechend ihrer größeren Budgets und Personalkapazitäten für die betriebliche Weiterbildung nehmen die Groß- und Mittelbetriebe die Angebote aller Bildungsträger stärker in Anspruch als die Kleinst- und Kleinbetriebe. So nutzt z. B. rund die Hälfte der Großbetriebe (43 % bis 62 %) die Angebote von privaten Bildungsinstituten, Kammern sowie freiberuflichen Trainern, während bei den Kleinstbetrieben diese Angebotsformen nur von einer Minderheit (13 % bis 21 %) genutzt werden. Eine Ausnahme bilden in dieser Hinsicht die Angebote von Branchen- und Berufsverbänden sowie die Hersteller- und Lieferantenschulungen, die über alle Betriebsgrößen hinweg eine bedeutende Rolle spielen.

Eine positive Korrelation mit der Betriebsgröße lässt sich für die Angebote der Kammern, der privaten Bildungsinstitute, der freiberuflichen Trainer und der Volkshochschulen feststellen.

Auch die Wirtschaftszweige zeigen spezifische Muster in der Nutzung der unterschiedlichen Bildungsträger (**s. Abbildung 18**):

- Hersteller- und Lieferantenschulungen werden im Schwerpunkt von den Branchen Baugewerbe, Handel, Kultur, Sport u. haushaltsnahe Dienstleistungen (inkl. Gastgewerbe), Produktions-/Investitionsgüter sowie Information u. Kommunikation genutzt.
- Die Angebote der Berufs- und Branchenverbände werden überdurchschnittlich stark nachgefragt von den Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens.
- Die Angebote der Kammern haben ihre Schwerpunkte bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Verarbeitenden Gewerbe.
- Der Einsatz freiberuflicher Trainer ist eine Domäne des Gesundheits- und Sozialwesens; darüber hinaus werden sie noch überdurchschnittlich stark in den Bereichen Information u. Kommunikation und Verkehr/Lagerei eingesetzt.
- Private Bildungsinstitute werden vorwiegend in den Bereichen Information u. Kommunikation, Öffentliche Dienstleistungen, Verkehr/Lagerei sowie Primärer Sektor u. Versorgung in Anspruch genommen.
- Die Angebote der Volkshochschulen finden ihre Nachfrager vorrangig im Bereich der Dienstleistungsbranchen, vor allem der öffentlichen Dienstleistungen und der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

**Abbildung 18: In Anspruch genommene Weiterbildungsträger nach Wirtschaftszweig**

(in % aller weiterbildenden Betriebe)

Wirtschaftszweig	Hersteller und Lieferantenschulungen	Kurse bei Berufs- und Branchenverbänden	Kurse bei IHK, HWK oder LWK	Angebote privater Bildungsinstitute	Angebote freiberuflicher Trainer	VHS
Primärer Sektor u. Versorgung	7%	40%	29%	41%	12%	1%
Konsumgüter	28%	32%	29%	19%	17%	7%
Produktions-/Investitionsgüter	42%	30%	32%	25%	16%	6%
Baugewerbe	75%	22%	12%	2%	6%	1%
Handel	60%	34%	18%	11%	11%	5%
Verkehr/Lagerei	15%	27%	8%	41%	24%	3%
Information u. Kommunikation	46%	15%	16%	54%	21%	10%
Finanz- u. Versicherungsdienstl.	26%	32%	22%	17%	19%	11%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20%	46%	56%	24%	14%	9%
Öffentliche Dienstleistungen (inkl. Erz. U. Unterricht)	5%	44%	12%	51%	11%	14%
Gesundheits- u. Sozialwesen	7%	63%	16%	34%	32%	8%
Kultur, Sport u. haushaltsnahe Dienstl. (inkl. Gastgew.)	50%	45%	6%	11%	15%	10%
<b>Gesamt</b>	<b>35%</b>	<b>40%</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>16%</b>	<b>7%</b>

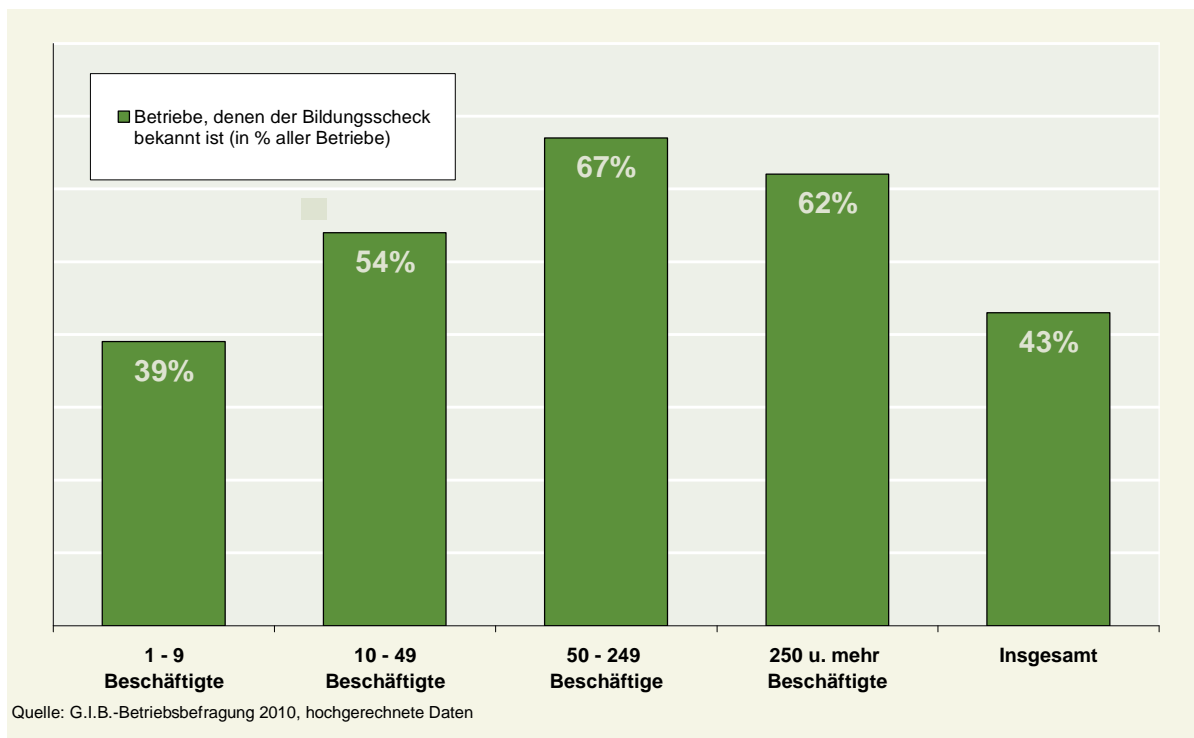
Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2010, hochgerechnete Daten, Mehrfachnennungen waren möglich

## 2.5 Bildungsscheck

Zu Beginn des Jahres 2006 wurde vom damaligen Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW das Förderinstrument Bildungsscheck aufgelegt, um die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten in kleineren und mittleren Betrieben (bis 250 Beschäftigte) zu unterstützen.

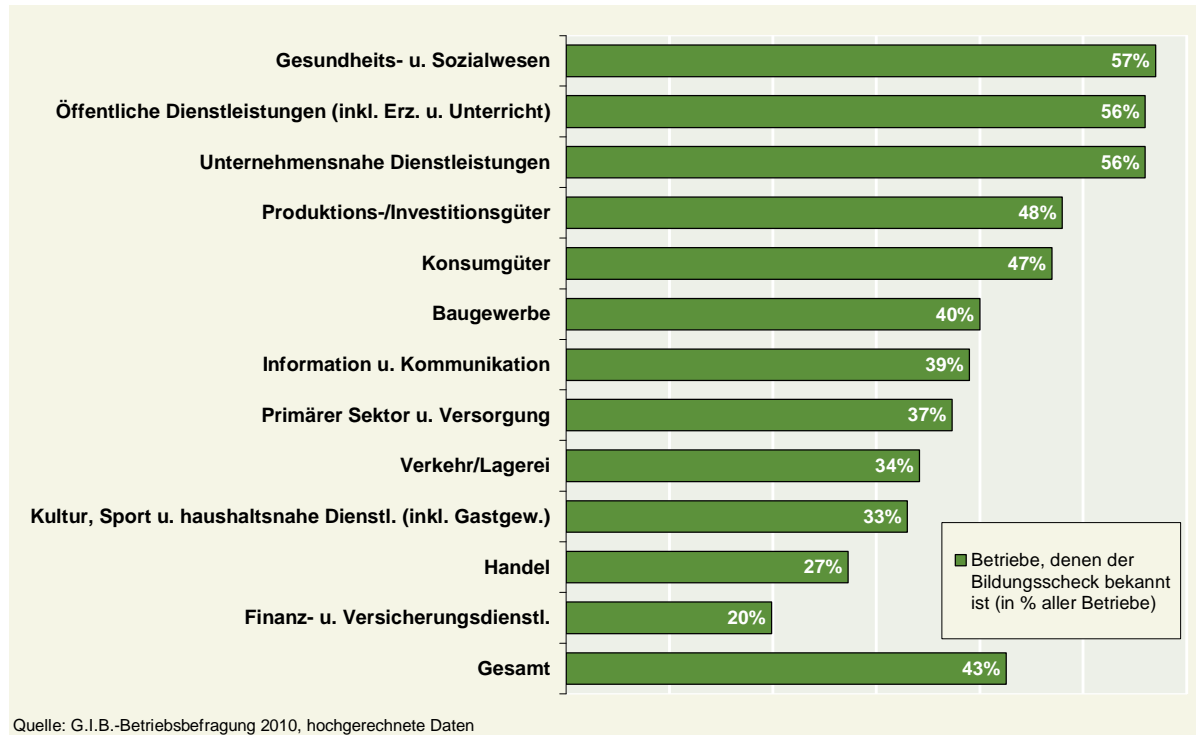
Mittlerweile kennt fast die Hälfte der Betriebe (43 %, s. **Abbildung 19**) dieses Förderinstrument. Zum Ende des Jahres 2006 hatten nur 30 % der Betriebe Kenntnis von diesem Förderinstrument gehabt. Dabei korrespondiert die Kenntnis des Instruments positiv mit der Betriebsgröße: Rund 40 % der Kleinstbetriebe, 54 % der Kleinbetriebe und fast 70 % der Mittelbetriebe haben vom Bildungsscheck bereits gehört. Gegenüber 2006 hat sich der Kenntnisstand am stärksten bei den Kleinbetrieben verbessert – von 30 % auf 54 %.

**Abbildung 19: Bekanntheit des Bildungsschecks nach Betriebsgröße**



Aufgeschlüsselt nach Branchen ist der Bildungsscheck überdurchschnittlich stark bekannt in den Wirtschaftszweigen Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche Dienstleistungen und unternehmensnahe Dienstleistungen (jeweils um die 56 %). Auf der anderen Seite ist der Bildungsscheck für viele Betriebe im Kredit- und Versicherungswesen und im Handel eher unbekannt (s. **Abbildung 20**).

Abbildung 20: Bekanntheit des Bildungsschecks nach Wirtschaftszweig



Betrachten wir die Nutzung des Bildungsschecks nach Betriebsgröße, fällt unmittelbar auf, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch der Anteil der Betriebe steigt, die in den vergangenen Jahren den Bildungsscheck mindestens einmal genutzt haben (**s. Abbildung 21**). Bei den Kleinstbetrieben haben nur 10 % der Betriebe bisher den Bildungsscheck in Anspruch genommen. In den beiden folgenden Größenklassen (Klein- und Mittelbetriebe) verdoppelt sich der Anteil jeweils, sodass bei den Mittelbetrieben der Anteil der Bildungsschecknutzer bereits bei 41 % liegt.<sup>4</sup> Die deutlich stärkere Nutzung des Bildungsschecks durch größere Betriebe ist natürlich auch ein Effekt der zahlreicheren Gelegenheiten zur Weiterbildung aufgrund einer höheren Mitarbeiterzahl. Insgesamt haben bisher hochgerechnet rd. 50.000 Betriebe in Nordrhein-Westfalen den Bildungsscheck genutzt.

Bei der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen (**s. Abbildung 22**) ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei der Weiterbildungsbeteiligung generell (**vgl. Abbildung 9**). Die weiterbildungsaktivsten Branchen (z. B. Gesund- und Sozialwesen) nutzen auch den Bildungsscheck überdurchschnittlich häufig, mit einer Ausnahme: das Finanz- und Versicherungsgewerbe gehört zu den weiterbildungsaktivsten Branchen, aber nur 2 % der Betriebe in dieser Branche haben bisher den Bildungsscheck genutzt und damit steht die Branche am Ende der Skala.

<sup>4</sup> Da der Bildungsscheck nur für Betriebe mit max. 250 Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) beantragt und bewilligt werden kann, ist die Größenklasse der Großbetriebe hier nicht aufgeführt. In der Befragung haben gleichwohl einige Großbetriebe angegeben, dass sie in der Vergangenheit den Bildungsscheck schon einmal genutzt haben. Dies kann vielfach darauf zurückzuführen sein, dass die Betriebe zwar insgesamt mehr als 250 Beschäftigte haben, darunter aber viele Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte, sodass bei einer Umrechnung in Vollzeitäquivalenten die Beschäftigungsobergrenze von 250 nicht überschritten worden ist.

Abbildung 21: Nutzung des Bildungsschecks nach Betriebsgröße

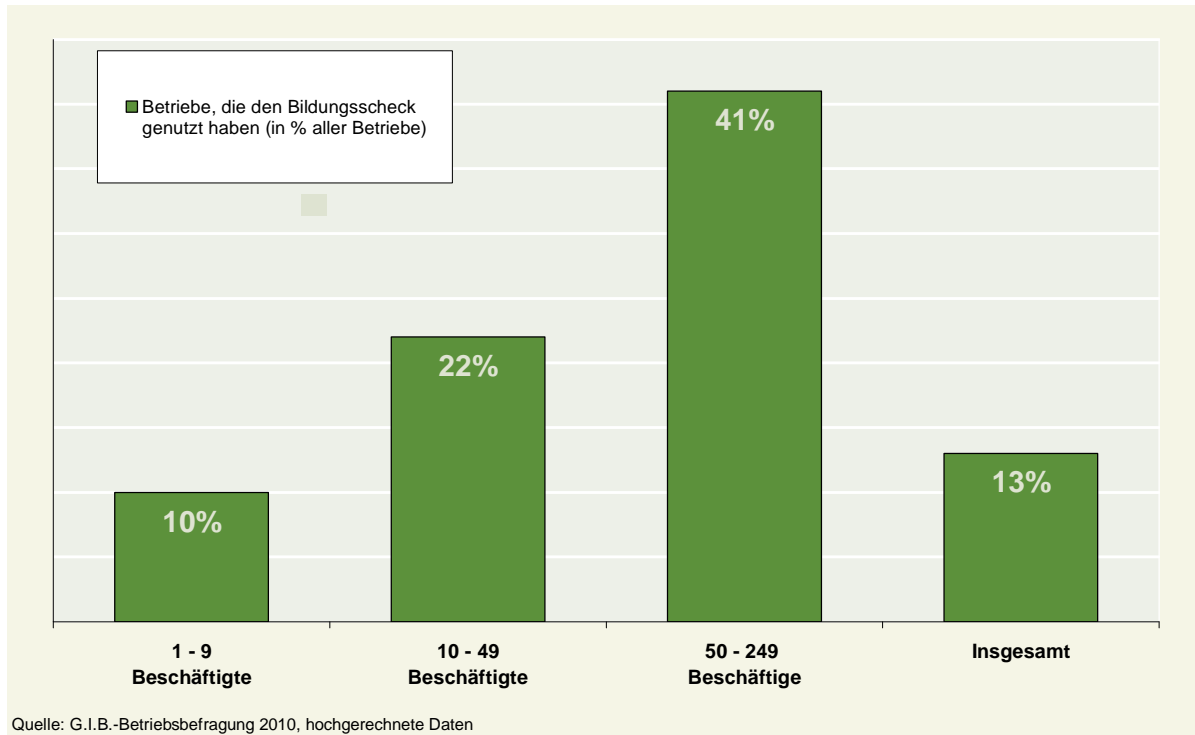
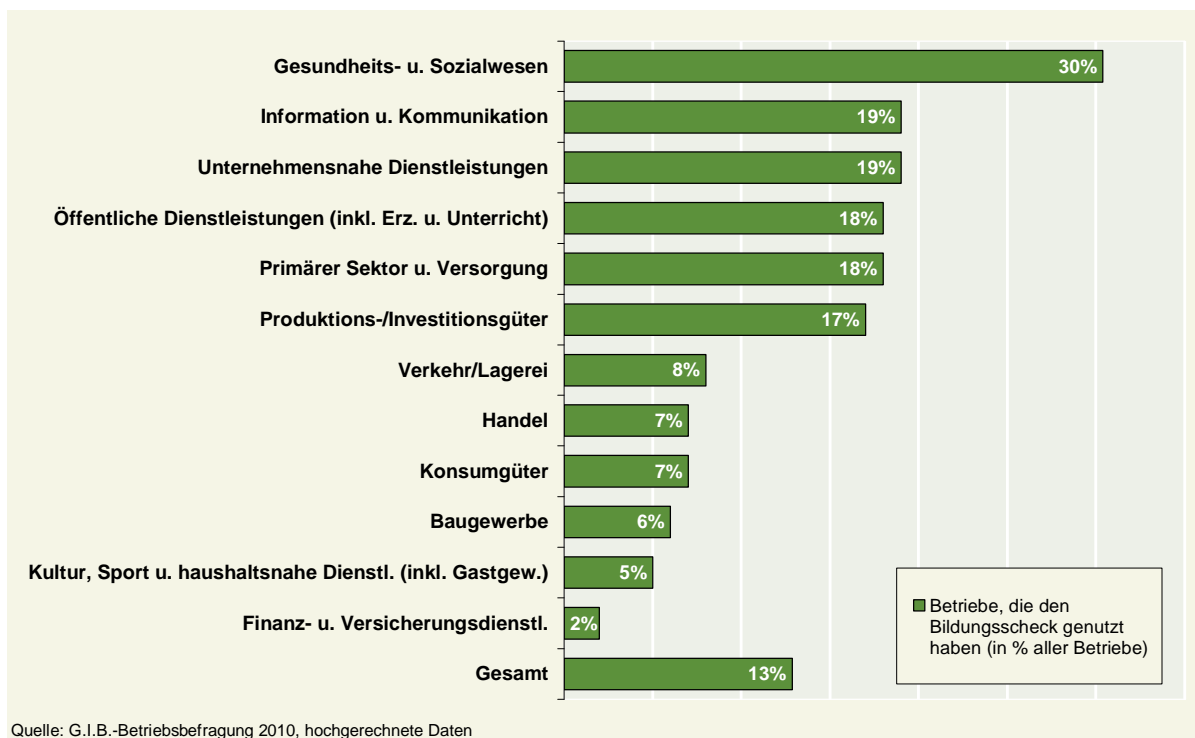
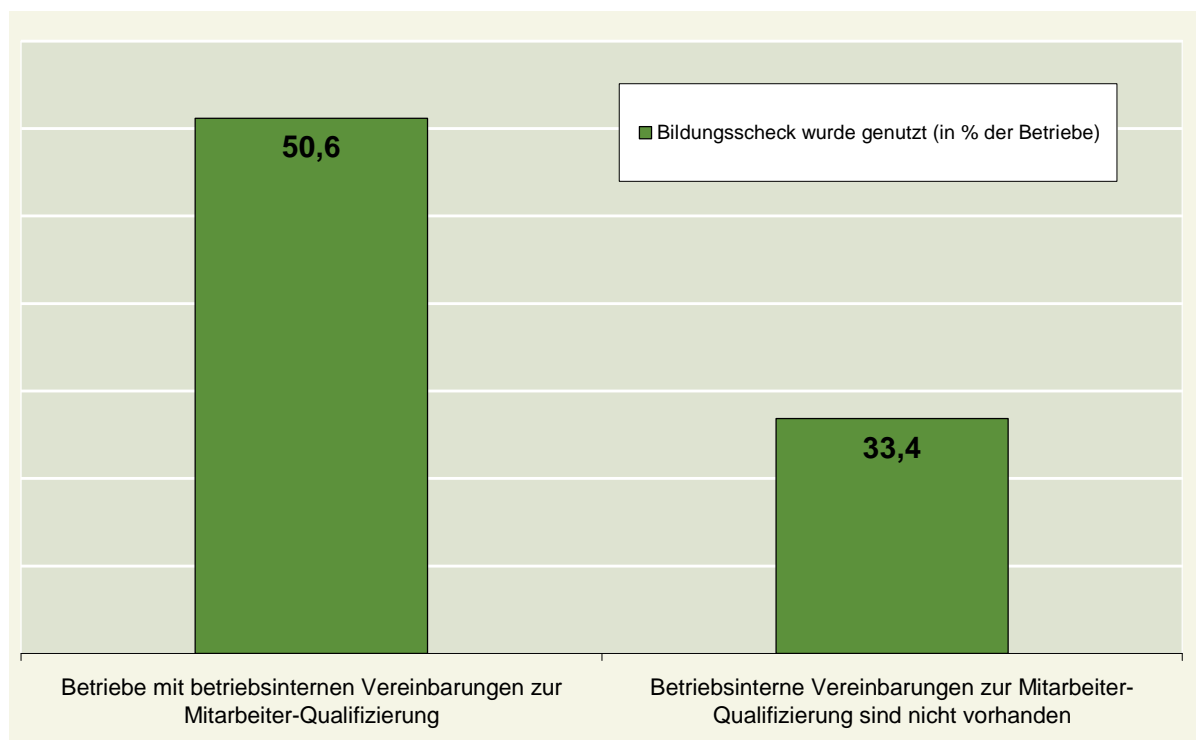


Abbildung 22: Nutzung des Bildungsschecks nach Wirtschaftszweig



Welche Charakteristika über die betrieblichen Nutzer des Bildungsschecks lassen sich neben der schon festgestellten positiven Korrelation mit der Betriebsgröße und der Weiterbildungsbeteiligung aus den Befragungsergebnissen noch ableiten? Mittels bivariater Analysen wurde getestet, ob signifikante Zusammenhänge mit der Geltung von tarifvertraglichen bzw. betriebsinternen Regelungen zur Weiterbildung sowie zum Engagement in der beruflichen Erstausbildung vorliegen. Während die Geltung tarifvertraglicher Regelungen keine statistische Beziehung zur Bekanntheit bzw. zur Nutzung des Bildungsschecks aufweist, hat dagegen das Vorhandensein betrieblicher Weiterbildungsvereinbarungen einen stark signifikanten Einfluss: Jeder zweite in der Weiterbildung aktive Betrieb, der auch über interne Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung verfügt, hat in der Vergangenheit auch schon einmal den Bildungsscheck genutzt; bei den weiterbildungsaktiven Betrieben ohne derartige Regelungen war es nur jeder dritte Betrieb (**s. Abbildung 23**).

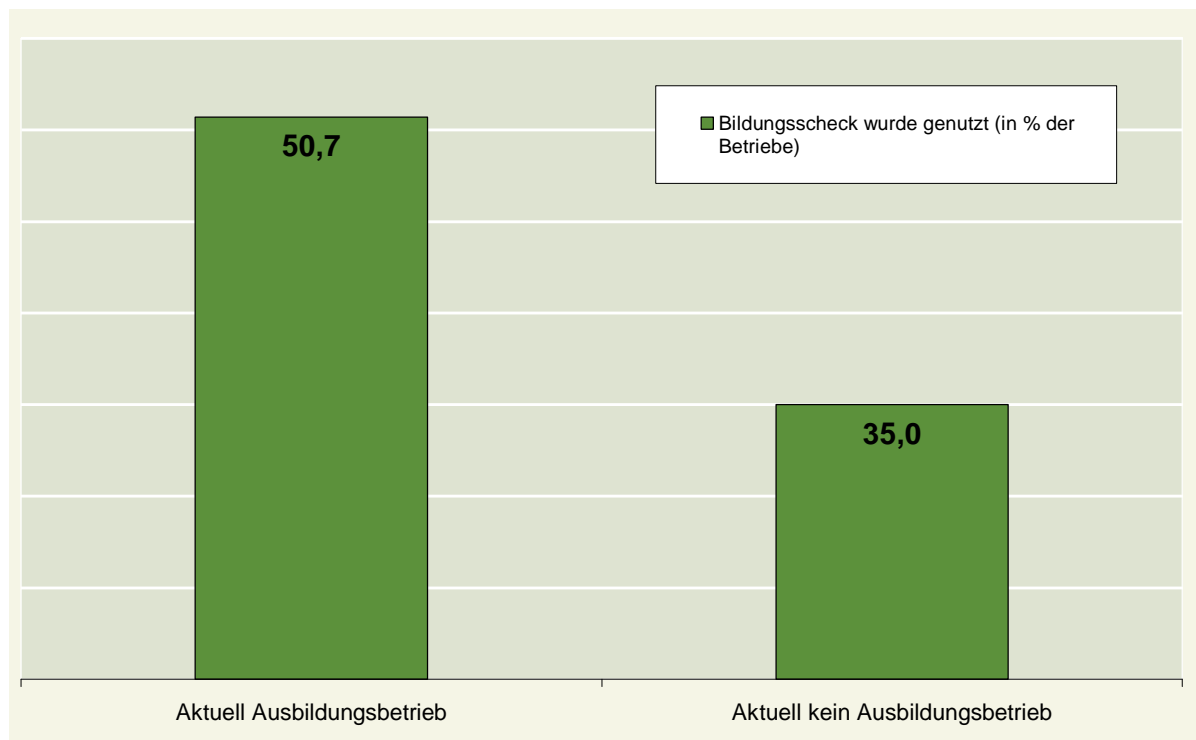
**Abbildung 23: Beziehung zwischen Nutzung des Bildungsschecks und Betrieben mit betriebsinternen Regelungen zur Mitarbeiter-Qualifizierung**



Ein weiterer interessanter signifikanter Zusammenhang kann hinsichtlich der Ausbildungs-beteiligung festgestellt werden: Ausbildungsbetriebe kennen und nutzen den Bildungsscheck häufiger als nicht ausbildende Betriebe (**s. Abbildung 24**). Allerdings gilt dieser Zusammenhang stärker für die größeren Ausbildungsbetriebe zwischen 50 und 250 Mitarbeitern und schwächer für die ausbildenden Kleinst- und Kleinbetriebe. Betriebe, die nur gelegentlich

ausbilden, nutzen den Bildungsscheck dagegen nicht häufiger als nicht ausbildende bzw. nicht ausbildungsberechtigte Betriebe.

**Abbildung 24: Beziehung zwischen Nutzung des Bildungsschecks und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe**



Zusätzlich wurden die statistischen Beziehungen zwischen Nutzung bzw. Bekanntheit des Bildungsschecks und den Belegschaftsstrukturen (Anteil jüngerer bzw. älterer Mitarbeiter) sowie den Qualifikationsstrukturen (Anteil gering- bzw. hochqualifizierter Mitarbeiter<sup>5</sup>) untersucht. Dabei zeigte sich, dass Betriebe, die den Bildungsscheck nutzen, mehr höher qualifizierte und weniger gering qualifizierte Mitarbeiter beschäftigen: In den Betrieben, die den Bildungsscheck genutzt haben, beträgt der durchschnittliche Anteil der gering qualifizierten Beschäftigten 14,9 % gegenüber 18,1 % bei den Betrieben, die den Bildungsscheck bisher nicht genutzt haben. Hinsichtlich der Höherqualifizierten beträgt der Anteil bei den „Bildungsscheckbetrieben“ 28,2 % gegenüber nur 22,6 % bei den Betrieben ohne Bildungsschecknutzung. Darüber hinaus kann noch die Tendenz festgehalten werden, dass Betriebe, die den Bildungsscheck nutzten, etwas weniger ältere Mitarbeiter (50 Jahre u. älter) beschäftigen als im Durchschnitt aller Betriebe. Hier beträgt der Abstand allerdings nur etwas mehr als 2 Prozentpunkte und liegt damit innerhalb der möglichen Fehlertoleranz, sodass dieser Zusammenhang nicht als gesichert gelten kann.

<sup>5</sup> Gering qualifiziert heißt Beschäftigte ohne Berufsabschluss. Als höher qualifizierte Beschäftigte werden in dieser Befragung Beschäftigte bezeichnet, die eine über den dualen Berufsabschluss hinausgehende Berufsqualifikation aufweisen (z. B. Techniker, Meister, FH-Ingenieure, Akademiker).

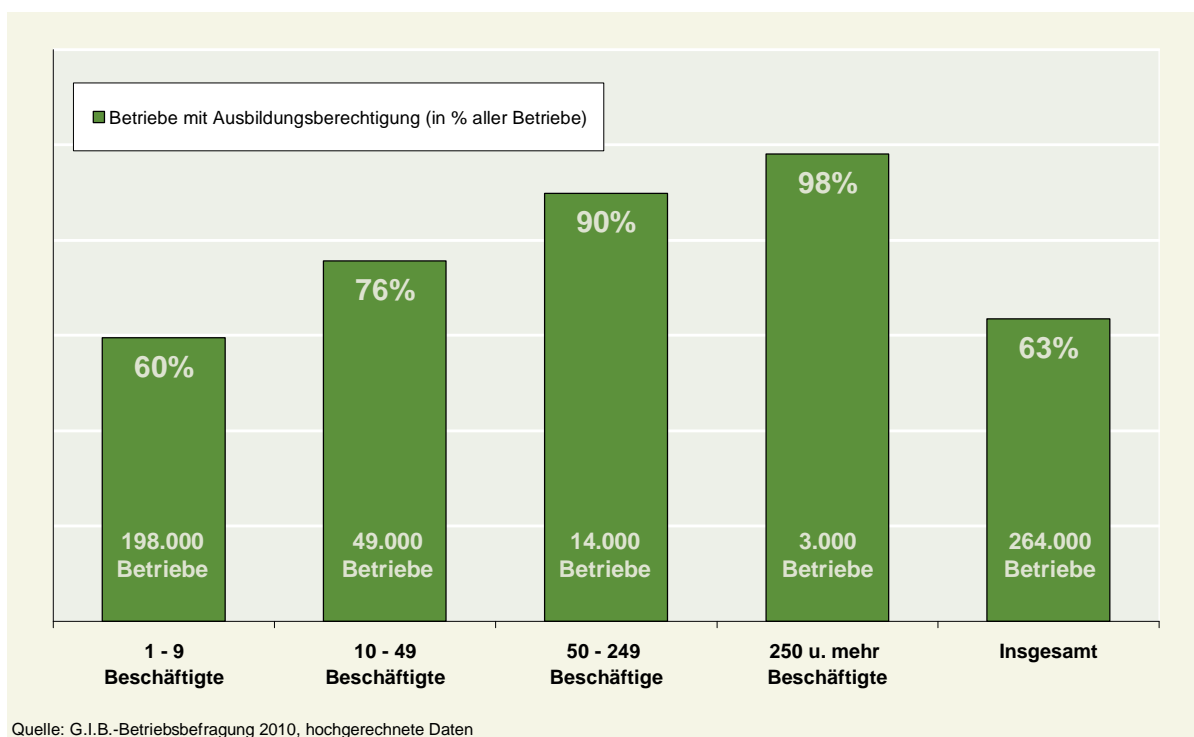
### 3 Betriebliche Berufsausbildung

Das nachfolgende Kapitel konzentriert sich auf die Darstellung der betrieblichen Berufsausbildung. Im Abschnitt 3.1 werden zunächst einige grundlegende Strukturmerkmale hinsichtlich der Ausbildungsberechtigung und der aktuellen Ausbildungsbeteiligung betrachtet. Im Weiteren wird das betriebliche Verhalten in Bezug auf die Auswahl und Einstellung von Auszubildenden beleuchtet. Der Abschnitt 3.3 widmet sich dann der Frage, welche Einstellung die Betriebe gegenüber den Altbewerbern und lernschwachen Ausbildungsplatzbewerbern einnehmen. Ein weiteres Thema ist die Kooperation der Betriebe mit der Berufsschule und den Wünschen der Betriebe hinsichtlich einer Verbesserung der Zusammenarbeit (3.4). Abschließend wird in Abschnitt 3.5 der Unterstützungsbedarf der Betriebe während der Ausbildung betrachtet.

#### 3.1 Ausbildungsbeteiligung

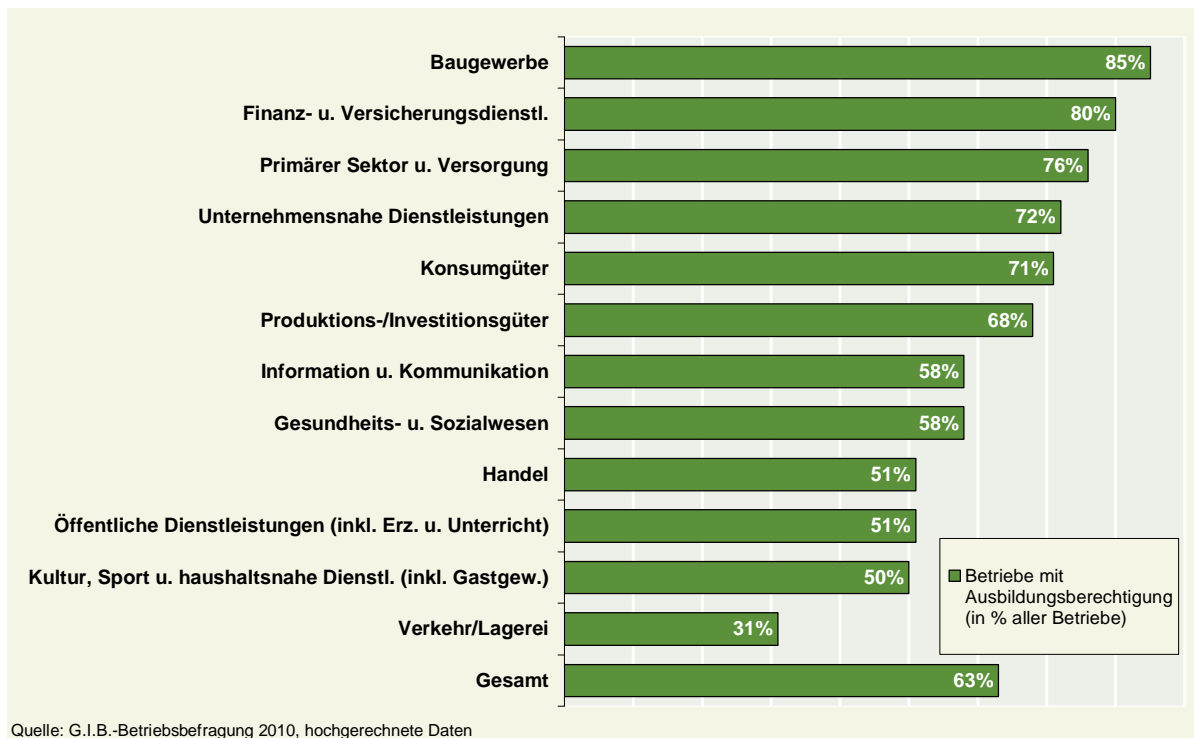
Knapp zwei Drittel der Betriebe in NRW besitzen eine Ausbildungsberechtigung, das sind hochgerechnet rd. 264.000 Betriebe. Bei der Betrachtung der Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich ein offenkundiger Zusammenhang mit der Betriebsgröße (**s. Abbildung 25**). Der Anteil der Betriebe, die eine Berechtigung zur Ausbildung haben, steigt mit zunehmender Betriebsgröße stark an. Während unter den Kleinstbetrieben nur 60 % ausbildungsberechtigt sind (knapp 200.000 Betriebe), verfügen nahezu alle Großbetriebe über eine Ausbildungsberechtigung (98 %).

**Abbildung 25: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße**



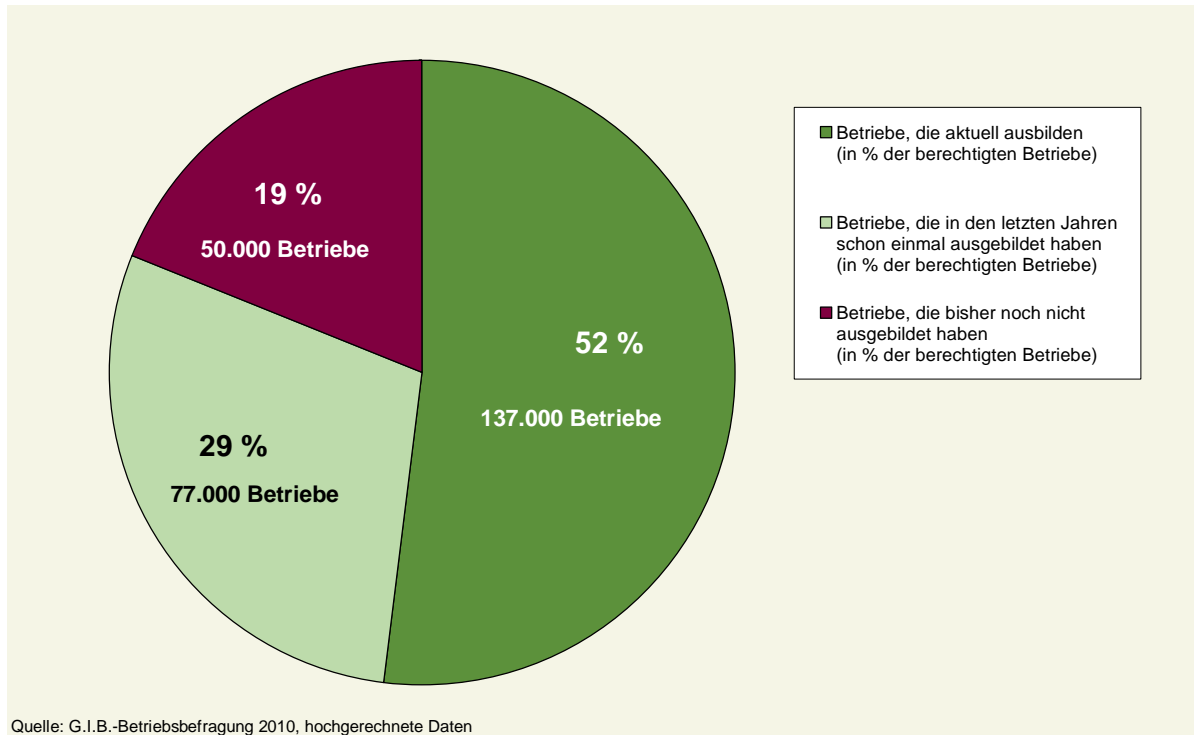
Der Blick auf die Ausbildungsberechtigung nach Wirtschaftszweigen offenbart eine erhebliche Streuung der Anteile (**s. Abbildung 26**). Sehr hohe Anteile ausbildungsberechtigter Betriebe weisen vor allem das Baugewerbe und der Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen auf. Demgegenüber steht am anderen Ende der Skala die Verkehrswirtschaft (Verkehr/Lagerei) mit dem geringsten Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben (31 %).

**Abbildung 26: Ausbildungsberechtigung nach Wirtschaftszweig**



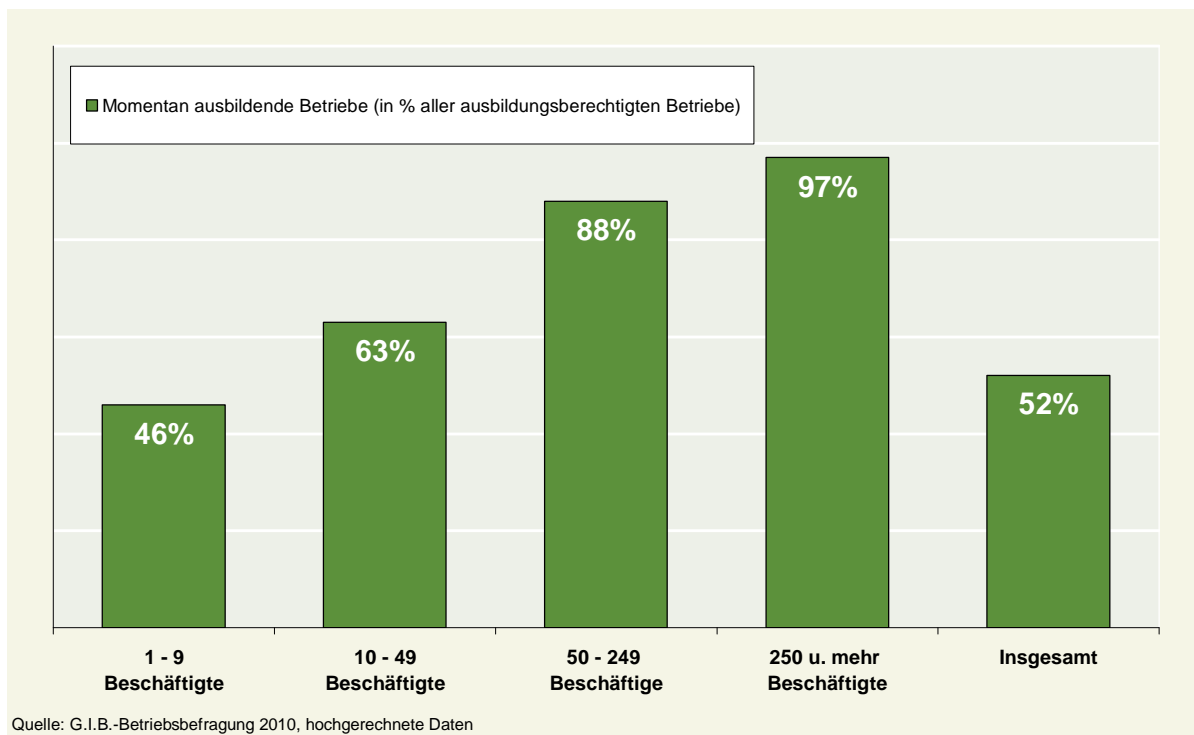
Auf die Gesamtheit der Betriebe gesehen, bilden aktuell in NRW 35 % der Betriebe aus (Brutto-Ausbildungsbetriebsquote). Eine Bewertung der Ausbildungsaktivität der Betriebe kann aber besser vor dem Hintergrund der ausbildungsberechtigten Betriebe erfolgen, sodass die Netto-Ausbildungsbetriebsquote (Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben) der angemessenere Indikator zur Beurteilung der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig darstellt. Zum Befragungszeitpunkt (September 2010) bildete rd. die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe aus (52 %), rd. ein Fünftel der Betriebe (19 %) hat bisher noch nie ausgebildet und 29 % bilden aktuell zwar nicht aus, haben aber in der Vergangenheit schon einmal ausgebildet (**s. Abbildung 27**).

Abbildung 27: Ausbildungsbeteiligung in NRW 2010



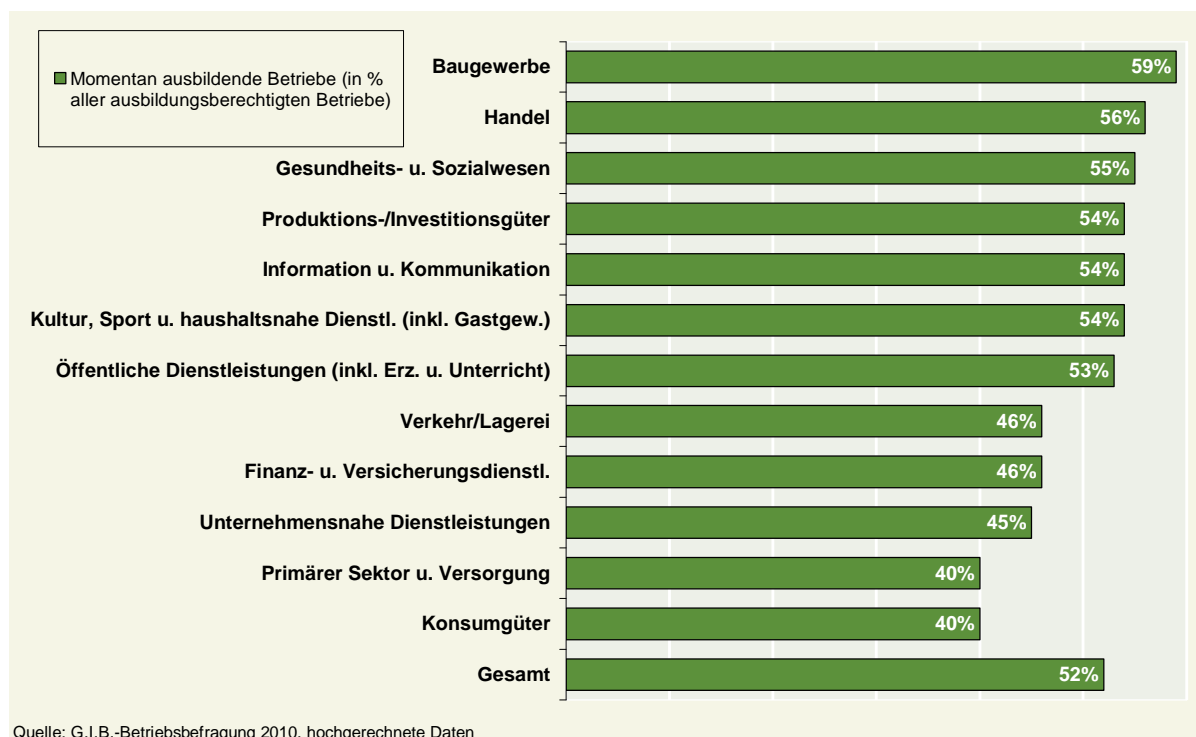
Ähnlich wie die Ausbildungsberechtigung steigt die Ausbildungsbeteiligung mit der Betriebsgröße stetig an (**s. Abbildung 28**). Von den Kleinstbetrieben bilden nur 46 % der Ausbildungsberechtigten aus, während es bei den Großbetrieben fast alle sind (97 %).

Abbildung 28: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße



Betrachtet man die Ausbildungsbeteiligung (Netto-Ausbildungsbetriebsquote) auf der Ebene der einzelnen Wirtschaftszweige, fällt auf, dass die Streuung bei weitem nicht so breit ist, wie bei der Ausbildungsberechtigung (vgl. **Abbildung 26 u. 29**). Die Ausbildungsbeteiligung bewegt sich unter den Wirtschaftszweigen zwischen 40 % und 59 %, das ergibt eine Spannweite von 19 Prozentpunkten gegenüber einer Spannweite von 54 Prozentpunkten bei der Ausbildungsberechtigung. Die Spitzengruppe der stärksten Ausbildungsbeteiligung wird von drei Branchen gebildet (Baugewerbe, Handel und Gesundheits- u. Sozialwesen). Im Gegensatz dazu liegt die Netto-Ausbildungsquote im Konsumgütergewerbe und im primären Sektor u. Versorgung mit 40 % deutlich unter dem Durchschnitt und am unteren Ende der Skala. Eine durchschnittliche Ausbildungsbeteiligung können vier Branchen aufweisen: Produktions-/Investitionsgütergewerbe, Information u. Kommunikation, Kultur, Sport u. haushaltsnahe Dienstleistungen sowie öffentliche Dienstleistungen.

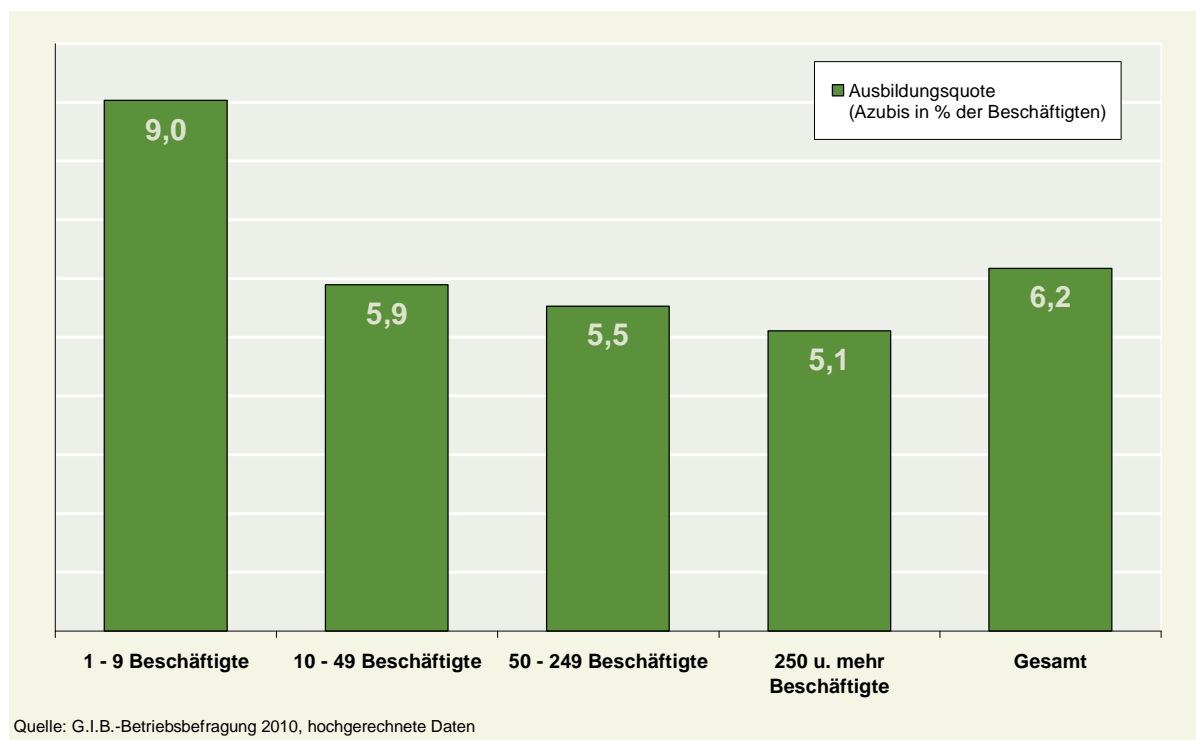
**Abbildung 29: Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweig**



Der nächste Indikator zur Analyse der Ausbildungsaktivität der Betriebe, der hier betrachtet werden soll, ist die Auszubildendenquote. Die Auszubildendenquote gibt an, wie hoch der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbelegschaft (ohne Auszubildende) ist. In Bezug auf alle Beschäftigten beträgt die Auszubildendenquote im Herbst 2010 rd. 6 % (**s. Abbildung 30**). Bei der Differenzierung nach Betriebsgröße wird ein deutliches Gefälle mit zunehmender Betriebsgröße erkennbar, ausgehend von einer Quote von 9 % bei den Kleinstbetrieben fällt die Quote auf 5,1 % bei den Großbetrieben. Zur Erklärung der vergleichsweise

hohen Auszubildendenquote bei den Kleinstbetrieben können Erklärungsansätze aus der Bildungsforschung herangezogen werden.<sup>6</sup> Danach kann für die betriebliche Berufsausbildung ein produktions- und ein investitionsorientiertes Handeln der Betriebe unterschieden werden. Nach dem Produktionsmodell bilden Betriebe aus, wenn die Erträge die Kosten der Ausbildung insbesondere schon während der Ausbildungsphase übersteigen. Da dieser Punkt bei Kleinstbetrieben — durch den intensiveren produktiven Einsatz der Auszubildenden — schneller erreicht wird als in mittleren oder großen Betrieben, besteht in der Tendenz für Kleinst- und Kleinbetriebe ein größerer ökonomischer Anreiz, Auszubildende zu beschäftigen, als dies für Großbetriebe gilt. Mittel- und Großbetriebe orientieren sich eher am Investitionsmodell, wonach Ausbildung eine Investition in die zukünftige Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs ist und sich die Kosten der Ausbildung erst zu einem späteren Zeitpunkt amortisieren. Das heißt dann aber in der Regel, dass die Zahl der Ausbildungsplätze personalwirtschaftlich eng an der Größe des zukünftig zu erwartenden Fachkräftebedarfs ausgerichtet wird, allerdings mit der Tendenz, dass auf keinen Fall zu viel, sondern eher zu wenig ausgebildet wird. In diesem Zusammenhang wird schon seit Jahren beobachtet, dass die Auszubildendenquote für die Mittel- und Großbetriebe konstant bei 5 % liegt.

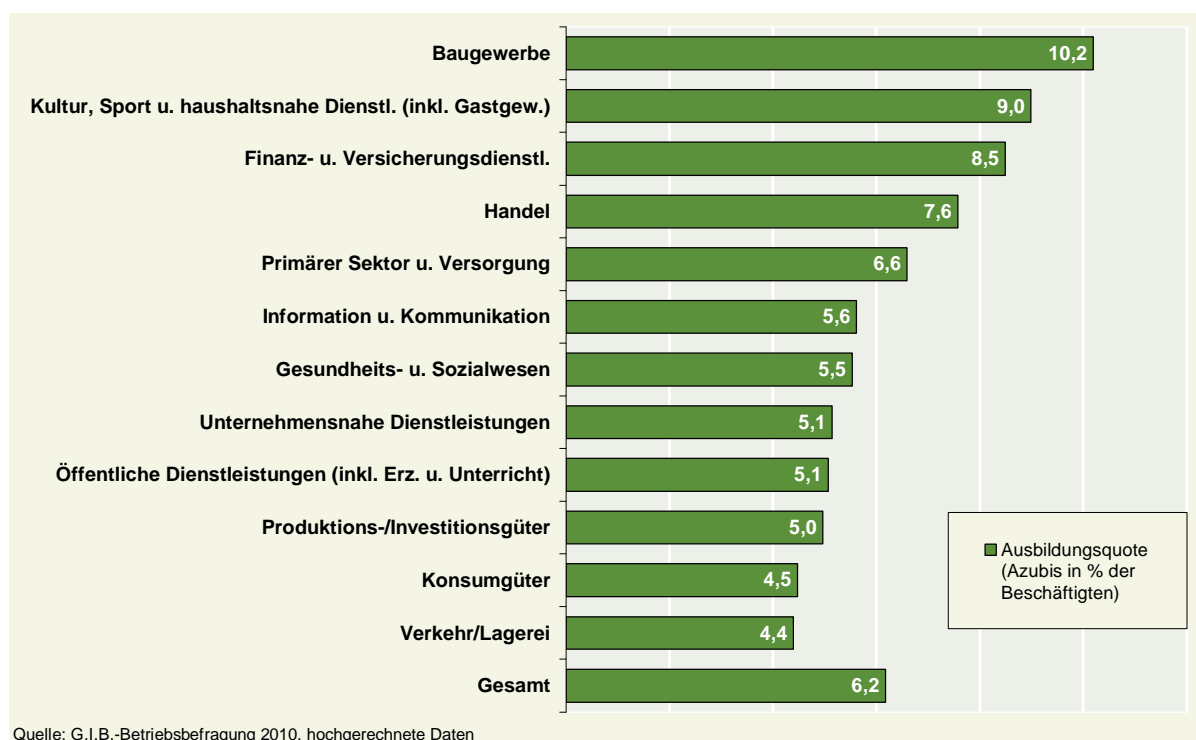
**Abbildung 30: Auszubildendenquote nach Betriebsgröße**



<sup>6</sup> Vgl. hierzu: Niederalt, Michael, Bestimmungsründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland, Nürnberg-Erlangen 2005

Die Auszubildendenquote nach Wirtschaftszweigen (**s. Abbildung 31**) offenbart eine große Spannweite der Werte von 4,4 % (Verkehr/Lagerei) bis 10,2 % (Baugewerbe). Eine überdurchschnittlich hohe Einsatzdichte von Auszubildenden weisen neben dem Baugewerbe vor allem die Bereiche Kultur, Sport u. haushaltsnahe Dienstleistungen, Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen sowie Handel und primärer Sektor u. Versorgung auf. Im Wirtschaftszweig „Primärer Sektor u. Versorgung“ wird der hohe Branchenwert in erster Linie durch die Landwirtschaft bestimmt, für die sich – allerdings auf Basis einer niedrigen Fallzahl von 32 befragten Betrieben – eine Quote von 9 % errechnet.

**Abbildung 31: Auszubildendenquote nach Wirtschaftszweig**

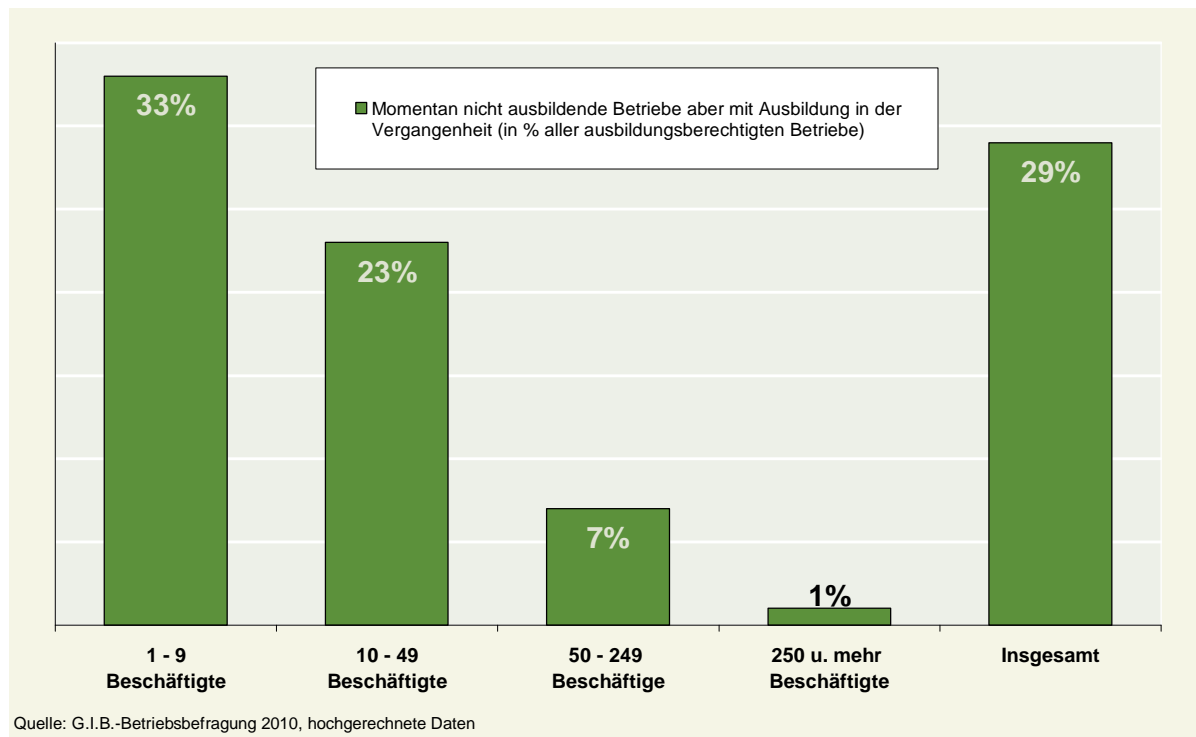


Werfen wir nun einen Blick auf das Segment der Betriebe, die nur diskontinuierlich ausbilden, d. h., die momentan nicht ausbilden, aber in der Vergangenheit schon ausgebildet haben und dies wahrscheinlich auch in Zukunft wieder für eine begrenzte Zeit machen werden<sup>7</sup>. Gesamtwirtschaftlich gesehen umfasst dieses Segment knapp ein Drittel aller ausbildungsberechtigten Betriebe, das entspricht in absoluten Zahlen für NRW rd. 77.000 Betrieben (**s. Abbildung 32**). Eine relevante Größenordnung stellen diese „Ausbildungsunterbrecher“ vor

<sup>7</sup> Analysen mit Daten des IAB-Betriebspanels haben gezeigt, dass es zahlreiche ausbildungsberechtigte Betriebe gibt, die mehrjährige Ausbildungspausen einlegen. Die Gesamtzahl der ausbildenden Betriebe, die im Zeitverlauf relativ konstant ist, speist sich daher neben kontinuierlich ausbildenden Betrieben auch aus solchen Betrieben, die wieder oder erstmals neu für die Ausbildung gewonnen werden können, während sich gleichzeitig zahlreiche Betriebe aus der Ausbildung zeitweise oder dauerhaft zurückziehen. Siehe hierzu im Detail: Frei, M.; Janik, F.: Betriebliche Berufsausbildung: Wo Ausbildungspotenzial noch brach liegt, IAB-Kurzbericht Nr. 19/2008, Nürnberg 2008

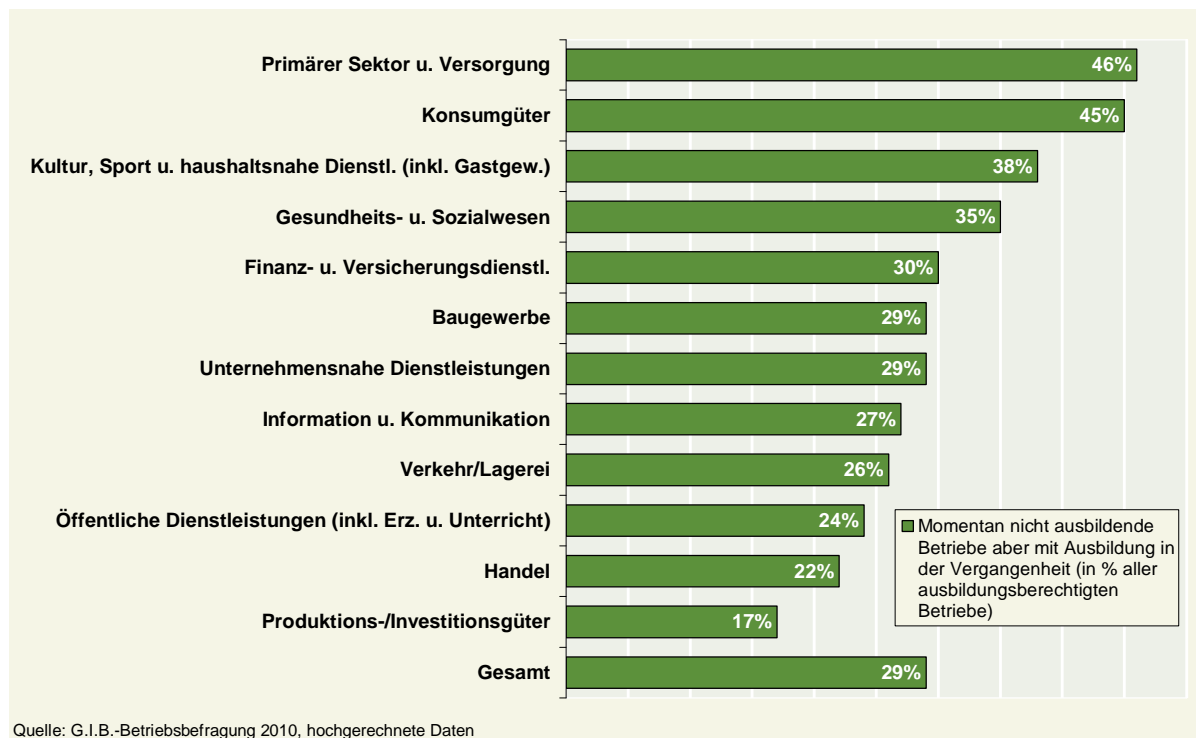
allein im Segment der Kleinst- und Kleinbetriebe dar, wo sie ein Drittel bzw. ein Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe ausmachen.

**Abbildung 32: Momentan nicht ausbildende Betriebe, aber mit Ausbildungsaktivität in der Vergangenheit - nach Betriebsgröße**



Die Ergebnisse nach Branchen zeigen, dass die Anteile diskontinuierlich ausbildender Betriebe in zwei Branchen am höchsten sind (**s. Abbildung 33**): Primärer Sektor u. Versorgung (46 %) und Konsumgüterherstellung (45 %). Ebenfalls überdurchschnittliche Werte weisen die Bereiche Kultur, Sport u. haushaltsnahe Dienstleistungen und Gesundheits- und Sozialwesen auf. Einen nur sehr unterdurchschnittlichen Anteil verzeichnet das Produktions- und Investitionsgütergewerbe mit 17 %.

**Abbildung 33: Momentan nicht ausbildende Betriebe, aber mit Ausbildungsaktivität in der Vergangenheit - nach Wirtschaftszweig**



Aus welchen Gründen bildet ein Teil der Betriebe nicht kontinuierlich aus? In erster Linie ist es die Einschätzung, dass für den Betrieb momentan kein Nachwuchsbedarf besteht. Knapp die Hälfte aller nicht kontinuierlich ausbildenden Betriebe gibt dies als häufigsten Grund an, das entspricht 13 % der ausbildungsberechtigten Betriebe (**s. Abbildung 34**). Der Mangel an geeigneten Bewerbern veranlasst immerhin 6 % der ausbildungsberechtigten Betriebe, vorübergehend nicht auszubilden. Die restlichen Betriebe (10 %) geben sonstige Gründe an.

Unterschieden nach Betriebsgröße fällt auf, dass von den Mittel- und Großbetrieben der Bewerbermangel gar nicht als Grund genannt wird, mit der Ausbildung auszusetzen. Diese Problematik scheint nur für Kleinst- und Kleinbetriebe ein Kriterium zu sein, ob man ausbildet oder nicht ausbildet. Auch der fehlende Nachwuchsbedarf ist fast ausschließlich für Kleinst- und Kleinbetriebe ein K.-o.-Kriterium für die zeitweilige Aussetzung der Ausbildung.

**Abbildung 34: Gründe, warum zur Zeit nicht ausgebildet wird - nach Betriebsgröße**

Betriebsgröße	Betriebe, die in den letzten Jahren ausgebildet haben (in % der berechtigten Betriebe)	darunter: (in % der berechtigten Betriebe)		
		Betriebe, die momentan nicht ausbilden, weil keine geeigneten Bewerber gefunden wurden	Betriebe, die momentan nicht ausbilden, weil derzeit kein Nachwuchsbedarf besteht	Betriebe, die momentan aus sonstigen Gründen nicht ausbilden
1 - 9 Beschäftigte	32 %	7 %	15 %	11 %
10 - 49 Beschäftigte	22 %	4 %	10 %	8 %
50 - 249 Beschäftigte	5 %	0 %	2 %	3 %
250 u. mehr Beschäftigte	1 %	0 %	1 %	1 %
<b>Gesamt (in %)</b>	<b>29 %</b>	<b>6 %</b>	<b>13 %</b>	<b>10 %</b>

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2010, hochgerechnete Daten

Wendet man sich nun den Betrieben zu, die bisher noch nie ausgebildet haben, ergibt sich ein breiteres Spektrum von Gründen, deren Anteile – auch nach Betriebsgrößen – untereinander nicht stark differieren (**s. Abbildung 35**). Jeweils 4 % der ausbildungsberechtigten Betriebe führt fehlende räumliche Voraussetzungen und fehlende geeignete Ausbilder als Grund für die Ausbildungsabstinenz an. Etwas weniger häufig genannt werden die zu hohen Ausbildungskosten (3 %) und die Nichtabdeckung des gesamten Berufsbildes (2 %). Fehlende Räume, die Kostenfrage und die Freistellungsproblematik bei Ausbildern sind in erster Linie Hinderungsgründe für die Kleinst- und Kleinbetriebe. Bei der ohnehin kleinen Gruppe der nicht ausbildenden Mittel- und Großbetriebe scheinen die Kostenfrage, fehlende Räume oder die Nichtabdeckung des gesamten Berufsbildes hingegen keine Hinderungsgründe zu sein.

**Abbildung 35: Gründe, warum grundsätzlich nicht ausgebildet wird - nach Betriebsgröße**

Betriebsgröße	Betriebe, die noch nie ausgebildet haben (in % der berechtigten Betriebe)	darunter: (in % der berechtigten Betriebe)				
		Betriebe, die nicht ausbilden, weil die räumlichen Voraussetzungen fehlen	Betriebe, die nicht ausbilden, weil nicht alle im Berufsbild geforderten Fähigkeiten vermittelt werden können	Betriebe, die nicht ausbilden, weil geeignete Ausbilder nicht freigestellt werden können	Betriebe, die nicht ausbilden, weil die Ausbildungskosten zu hoch sind	Betriebe, die aus sonstigen Gründen nicht ausbilden
1 - 9 Beschäftigte	21 %	4 %	2 %	5 %	3 %	8 %
10 - 49 Beschäftigte	14 %	3 %	3 %	1 %	1 %	7 %
50 - 249 Beschäftigte	5 %	1 %	1 %	1 %	0 %	2 %
250 u. mehr Beschäftigte	2 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %
<b>Gesamt</b>	<b>19 %</b>	<b>4 %</b>	<b>2 %</b>	<b>4 %</b>	<b>3 %</b>	<b>7 %</b>

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2010, hochgerechnete Daten, Mehrfachnennungen waren möglich

### 3.2 Auswahl und Einstellung von Auszubildenden

Zentrales Anliegen jedes Ausbildungsbetriebes ist es, die richtigen Kandidaten für die angebotenen Ausbildungsplätze zu finden. Dazu muss das Angebot auch die Zielgruppe erreichen. Bei den von den Ausbildungsbetrieben verfolgten Rekrutierungswegen dominieren zwei Wege: die Sichtung von Initiativbewerbungen (56 %) und die Meldung an die Agentur für Arbeit (44 %). Die anderen abgefragten Rekrutierungswege (Praktika im eigenen Betrieb, Anzeigen in Printmedien, Schulen, Kontakte zu Mitarbeitern) haben etwa die gleiche Bedeutung: rd. ein Viertel der Betriebe nutzen diese Kanäle. Etwas abgeschlagen landet die Suche über das Internet, sei es auf der eigenen Homepage oder über Jobbörsen, mit 16 % nur auf dem letzten Platz (**s. Abbildung 36**).

**Abbildung 36: Rekrutierungswege von Auszubildenden nach Betriebsgröße**

(in % aller ausbildenden Betriebe)

Betriebsgröße	über Anzeigen	über Agentur für Arbeit	über Initiativbewerbungen	über Schulen	über Kontakte zu Mitarbeitern	über Praktikanten im eigenen Betrieb	über Internet
1 - 9 Beschäftigte	25%	40%	54%	17%	17%	29%	9%
10 - 49 Beschäftigte	26%	50%	59%	25%	27%	27%	22%
50 - 249 Beschäftigte	32%	58%	57%	35%	31%	26%	41%
250 u. mehr Beschäftigte	58%	69%	73%	62%	52%	49%	66%
<b>Gesamt</b>	<b>26%</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>	<b>21%</b>	<b>22%</b>	<b>29%</b>	<b>16%</b>

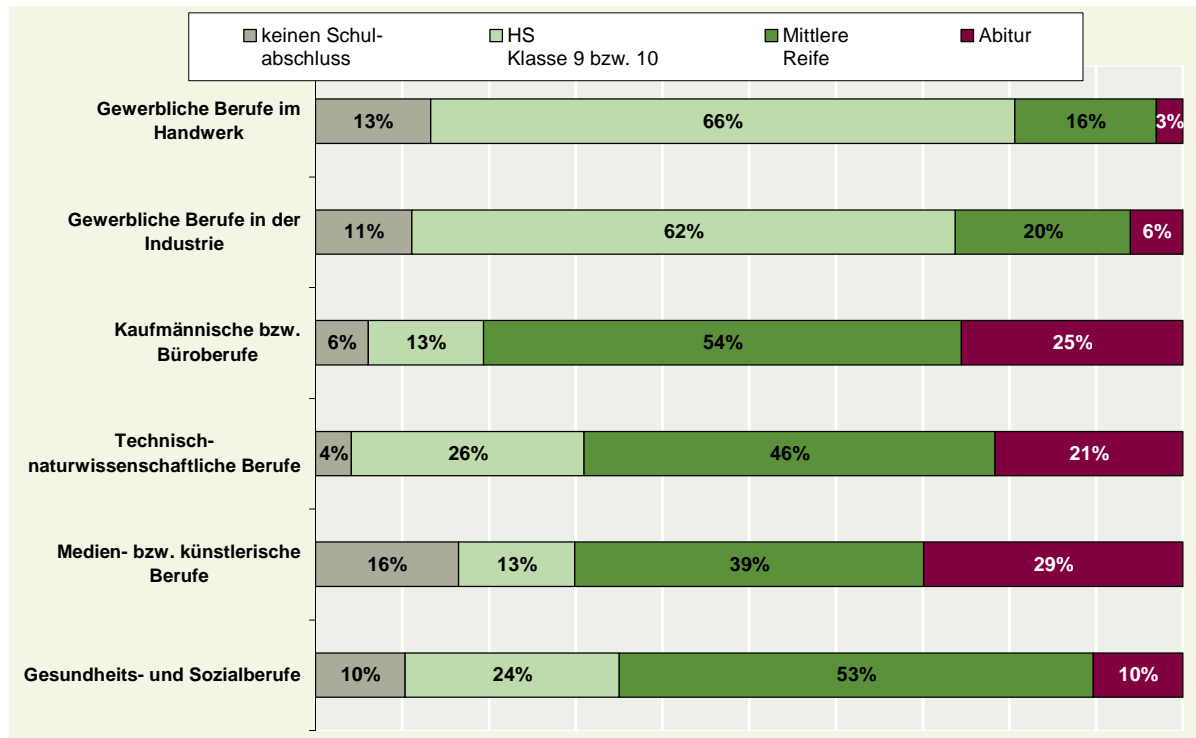
Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2010, hochgerechnete Daten, Mehrfachnennungen waren möglich

Differenziert nach Betriebsgrößen zeichnen sich zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen unterschiedliche Rekrutierungsstrategien ab (**s. Abbildung 36**). Kleinstbetriebe setzen vorrangig auf Initiativbewerbungen, die Agentur für Arbeit und Praktika im eigenen Betrieb. Ab einer Beschäftigungsgröße von 10 Mitarbeitern setzen die Betriebe zusätzlich stärker auf die Kontakte zu Schulen und zu Mitarbeitern sowie das Internet. Die Großbetriebe verfolgen in der Regel ein breites Spektrum an Suchwegen, das im Vergleich zu den anderen Betriebsgrößen viel häufiger Anzeigen in Printmedien, Kontakte zu Schulen und das Internet einschließt. Es können daher fünf Suchwege festgehalten werden die eindeutig positiv mit der Betriebsgröße korrelieren: Anzeigen, Agentur für Arbeit, Schulen, Mitarbeiter und Internet.

Bei dem von den Ausbildungsbetrieben mindestens vorausgesetzten Schulabschluss für die Besetzung eines Ausbildungsplatzes ergeben sich deutliche Unterschiede im Hinblick auf sechs vorgegebene Berufsgruppen (**s. Abbildung 37**). Die größten Unterschiede zeigen sich, wie zu erwarten, zwischen den gewerblichen und den Dienstleistungsberufen. Während bei den gewerblichen Berufen im Handwerk und in der Industrie rd. zwei Drittel der Betriebe einen Hauptschulabschluss Klasse 9 bzw. Klasse 10 akzeptiert, sinkt dieser Wert bei den Dienstleistungsberufen auf unter 30 %. Keinen Schulabschluss akzeptiert in fast allen Berufsgruppen nur eine kleine Minderheit von 4 % bis 10 % der Betriebe. Eine Ausnahme bil-

den dabei die gewerblichen Berufe, in denen der Anteil zwischen 11 % und 13 % liegt. Das Abitur wird in erster Linie in den Dienstleistungsberufen von einem nennenswerten Anteil der Betriebe als Mindestanforderung vorausgesetzt (21 % bis 29 %); eine Ausnahme bilden hier die Gesundheits- und Sozialberufe mit einem Anteil von 10 %.

**Abbildung 37: Mindestens vorausgesetzter Schulabschluss für Auszubildende nach Berufsgruppe**



Die Ausbildungsbetriebe wurden auch danach gefragt, wie wichtig gute Zeugnisnoten für ihre Entscheidung sind, einen Ausbildungsplatzbewerber einzustellen. Auch hier erfolgte eine nach sechs Berufsgruppen differenzierte Erfassung, die zeigt (**s. Abbildung 38**), dass für die meisten Berufsgruppen die Mehrheit der Betriebe guten Zeugnisnoten eine hohe Bedeutung (wichtig bzw. sehr wichtig) beimisst. Ausnahmen bilden die Gesundheits- und Sozialberufe und die gewerblichen Berufe im Handwerk, in denen nur 39 % bzw. 44 % der Betriebe guten Zeugnisnoten für wichtig bzw. sehr wichtig halten. Auch hinsichtlich der Durchschnittsnote weisen die Gesundheits- und Sozialberufe die niedrigste Bewertung bei der Bedeutung von guten Zeugnisnoten auf.

**Abbildung 38: Bedeutung guter Zeugnisnoten für die Einstellung von Auszubildenden nach Berufsgruppe**

(in % aller ausbildenden Betriebe)

Berufsgruppe	wichtig und sehr wichtig	Durchschnitt (1 = unwichtig bis 5 = sehr wichtig)
Gewerbliche Berufe im Handwerk	44%	3,5
Gewerbliche Berufe in der Industrie	59%	3,8
Kaufmännische bzw. Büroberufe	63%	3,8
Technisch-naturwissenschaftliche Berufe	57%	3,8
Medien- bzw. künstlerische Berufe	59%	3,9
Gesundheits- und Sozialberufe	39%	3,3

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2010, ungewichtete Daten

Für die Einstellung eines Auszubildenden sind neben dem erreichten Schulabschluss und den erzielten Noten aber durchaus auch noch andere Kriterien von Belang. Die Betriebe wurden konkret nach der Bedeutung folgender Kriterien für die einzelnen Berufsgruppen befragt:

- Realistische Vorstellungen von der Arbeitswelt und dem gewählten Beruf
- Konfliktfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Zuverlässigkeit
- EDV-Grundkenntnisse

Von allen Kriterien wird die Zuverlässigkeit von den Betrieben am höchsten eingestuft, dieses gilt uneingeschränkt für alle Berufsgruppen (**s. Abbildung 39**). Das zweitwichtigste Kriterium – ebenfalls in allen Berufsgruppen – ist die Teamfähigkeit und das drittwichtigste sind die realistischen Vorstellungen von Arbeitswelt und Beruf. Hinsichtlich dieser drei Kriterien gibt es zwischen den Berufsgruppen keine nennenswerten Unterschiede. Die Konfliktfähigkeit wird allgemein an vierter Stelle bewertet, eine Ausnahme bilden die Gesundheits- und Sozialberufe, in denen dieses Kriterium ähnlich hoch eingeschätzt wird wie Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit. Die EDV-Grundkenntnisse sind für die kaufmännischen und naturwissenschaftlich-technischen Berufe sowie für die Medienberufe von hoher Bedeutung. Sowohl für die gewerblichen Berufe als auch für die Gesundheits- und Sozialberufe haben EDV-Grundkenntnisse nur für ein Viertel der Betriebe eine wichtige bzw. sehr wichtige Bedeutung und ergeben somit nur eine Durchschnittsnote von 2,5 bis 2,8.

**Abbildung 39: Bedeutung von Anforderungskriterien für die Einstellungsentscheidung von Auszubildenden nach Berufsgruppe**

(in % aller auszubildenden Betriebe)

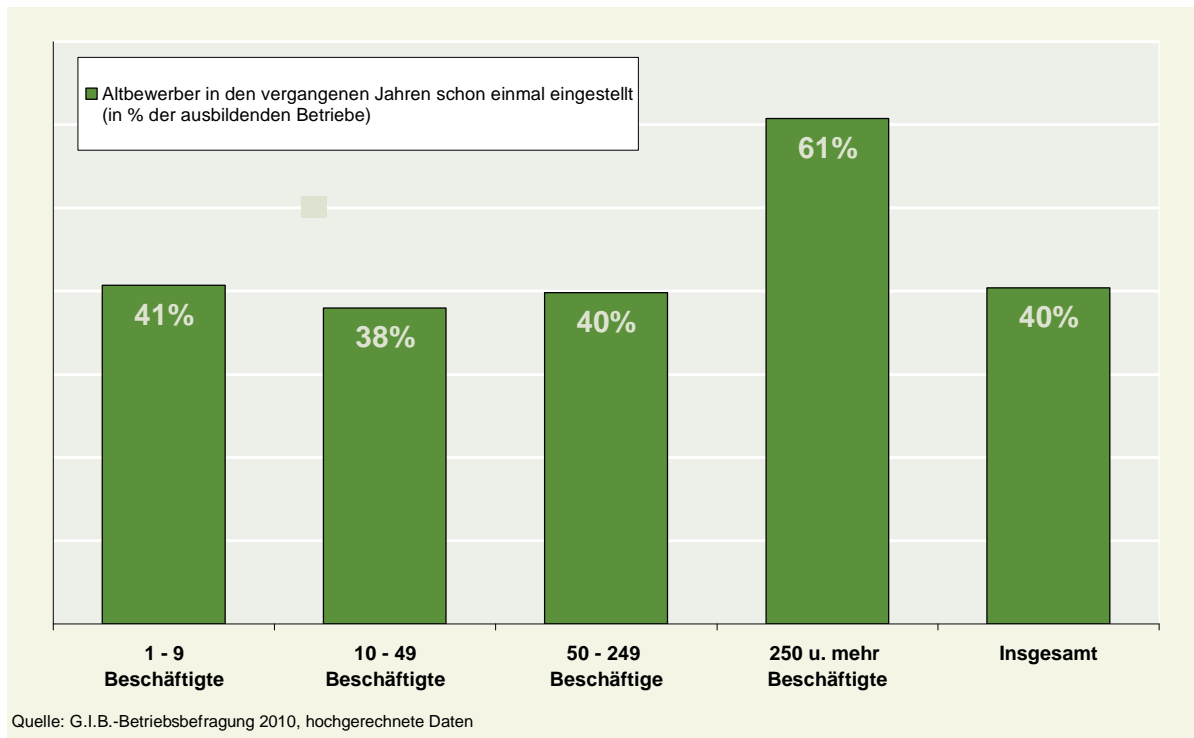
Berufsgruppe	Realistische Vorstellungen bzgl. der Arbeitswelt	Konfliktfähigkeit	Teamfähigkeit	Zuverlässigkeit	EDV-Grundkenntnisse
Gewerbliche Berufe im Handwerk	4,0	3,7	4,3	4,6	2,5
Gewerbliche Berufe in der Industrie	3,9	3,6	4,2	4,7	2,9
Kaufmännische bzw. Büroberufe	3,9	3,8	4,3	4,6	3,6
Technisch-naturwissenschaftliche Berufe	4,1	3,9	4,4	4,7	3,6
Medien- bzw. künstlerische Berufe	4,1	3,9	4,4	4,5	3,8
Gesundheits- und Sozialberufe	4,2	4,3	4,5	4,6	2,8

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2010, ungewichtete Daten

### 3.3 Einstellungen zu Altbewerbern und Lernschwachen

Angesichts sinkender Schulabgängerzahlen dürfte in den nächsten Jahren die Rekrutierung von Auszubildenden für die Betriebe schwieriger werden, sodass die Betriebe sich stärker mit der Frage auseinandersetzen müssen, unter welchen Voraussetzungen sie auch Altbewerber<sup>8</sup> und lernschwächere Jugendliche in ein Ausbildungsverhältnis aufnehmen würden.

**Abbildung 40: Einstellung von Altbewerbern in den vergangenen Jahren nach Betriebsgröße**

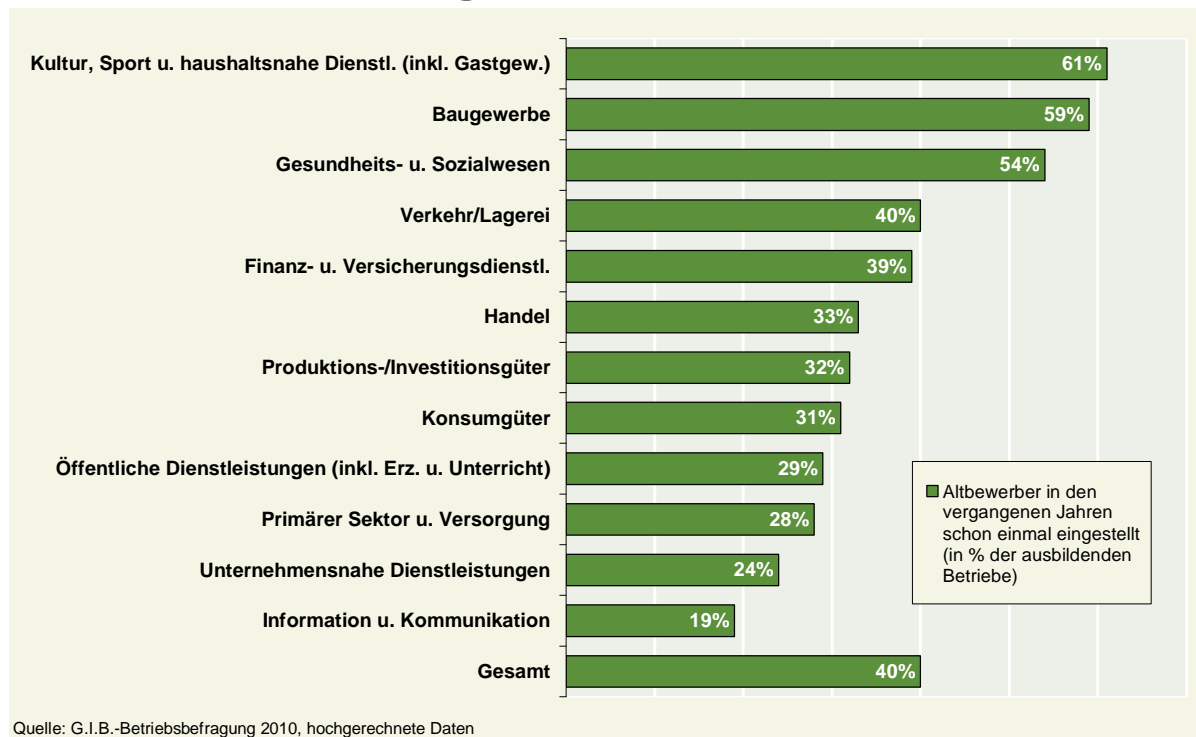


Die Befragungsergebnisse belegen (**s. Abbildung 40**), dass fast die Hälfte der Betriebe in der Vergangenheit schon einmal Altbewerber eingestellt hat. Bei einem Blick auf Größenklassen fällt auf, dass die Kleinst- und Kleinbetriebe sich in dieser Frage nicht anders verhalten als die mittleren Betriebe, nur die Großbetriebe weisen einen überdurchschnittlichen Anteil von Betrieben auf, die schon einmal Altbewerber eingestellt haben. Dieser höhere Anteil der Großbetriebe wird auch darauf zurückzuführen sein, dass aufgrund der höheren Einstellungszahlen auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass zumindest ein Altbewerber in der Vergangenheit zu den eingestellten Auszubildenden gehörte.

<sup>8</sup> In der Fragestellung an die Betriebe wurde Altbewerber wie folgt definiert: „Jugendliche, die im Jahr ihres Schulabschlusses keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, bewerben sich oft in darauf folgenden Jahren wieder für einen Ausbildungsplatz. Diese Ausbildungssuchenden werden auch als „Altbewerber“ bezeichnet. Hat Ihr Betrieb in den vergangenen Jahren einmal einen solchen Altbewerber eingestellt?“

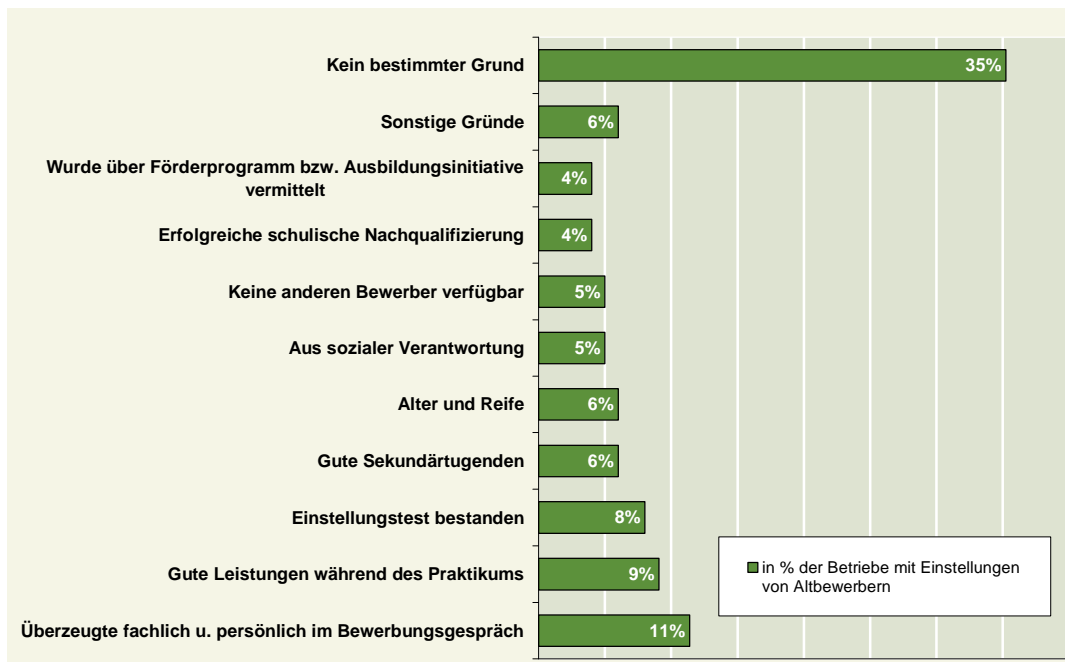
Deutliche Unterschiede in der Einstellungspraxis gegenüber Altbewerbern lassen sich in der Branchenbetrachtung (**s. Abbildung 41**) erkennen: Mehr als die Hälfte der Betriebe in den Dienstleistungsbranchen Kultur, Sport u. haushaltsnahe Dienstleistungen und Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Baugewerbe haben in der Vergangenheit schon einmal Altbewerber eingestellt. In den anderen Wirtschaftszweigen liegt die Einstellungsbereitschaft der Betriebe deutlich darunter, insbesondere gilt dies für die unternehmensnahen Dienstleistungen und für den Bereich Information und Kommunikation.

**Abbildung 41: Einstellung von Altbewerbern in den vergangenen Jahren nach Wirtschaftszweig**



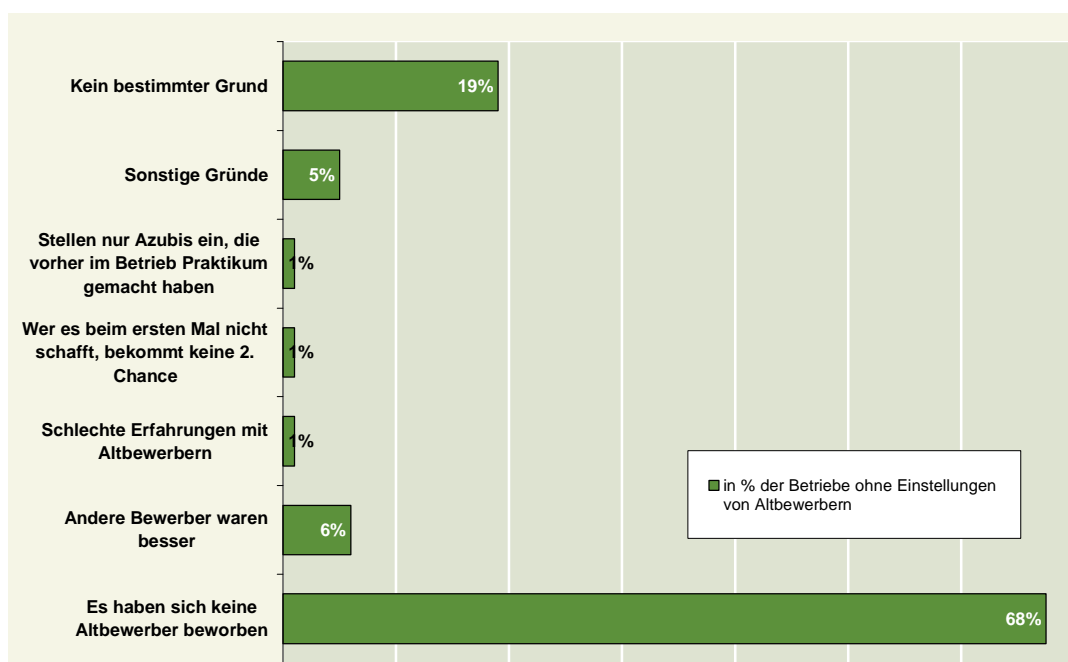
Bei den Auswertungen zu den Gründen, warum Altbewerber eingestellt wurden (**s. Abbildung 42**), zeigt sich, dass ein Drittel der Betriebe Altbewerber nicht aus bestimmten Gründen eingestellt hat, sondern die Altbewerber haben sich im für den Betrieb üblichen Rekrutierungsverfahren bewährt. Dies dürfte auch für die Betriebe gelten, die angegeben haben, dass sie Altbewerber eingestellt haben, weil sie den Einstellungstest bestanden haben (8 %) oder im Bewerbungsgespräch überzeugten (11 %). Gut jeder zehnte Betrieb nennt explizit die guten Sekundärtugenden sowie Alter und Reife als Einstellungsgrund für Altbewerber. Bemerkenswert ist, dass nur 5 % der Betriebe angeben, dass sie Altbewerber eingestellt haben, weil keine anderen Bewerber verfügbar waren.

Abbildung 42: Gründe zur Einstellung von Altbewerbern



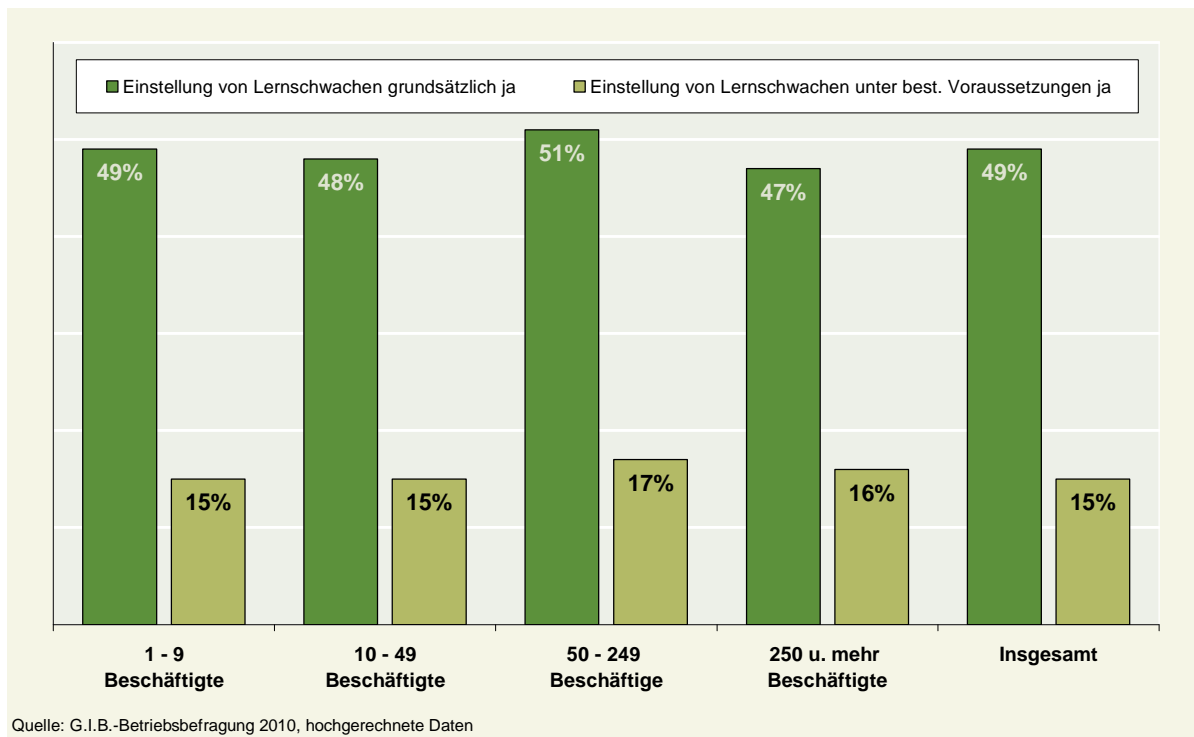
Die Betriebe, die bisher noch keine Altbewerber eingestellt haben, geben überwiegend an, dass sich bei Ihnen bisher keine Altbewerber beworben hätten (**s. Abbildung 43**). Erfreulich ist, dass nur wenige Betriebe darauf verweisen, dass sie schlechte Erfahrungen mit Altbewerbern gemacht haben (1 %) oder Bewerbern, die beim ersten Mal „durchgefallen“ sind, keine 2. Chance zubilligen (1 %). Beide Auswertungen zusammengenommen, kann man festhalten, dass es bei den Betrieben keine nennenswerten Vorbehalte gegenüber Altbewerbern zu geben scheint; sie müssen sich allerdings im Auswahlverfahren bewähren.

Abbildung 43: Gründe für die Nicht-Einstellung von Altbewerbern



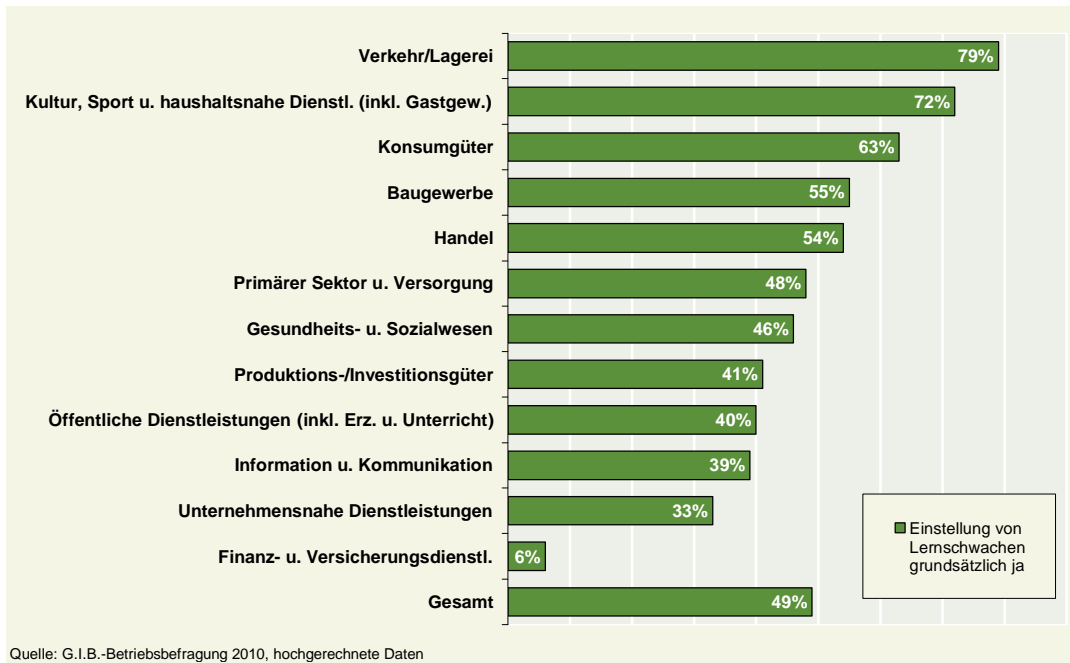
Ähnlich wie bei den Altbewerbern ist die Hälfte der Betriebe auch gegenüber lernschwächeren Jugendlichen grundsätzlich einstellungsbereit; darüber hinaus sind 15 % der Betriebe unter bestimmten Voraussetzungen bereit, lernschwächere Jugendliche auszubilden (**s. Abbildung 44**). Überraschendes ergibt die Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen: Anders als bei vielen anderen Phänomenen im Bereich Aus- und Weiterbildung finden wir hier keine Korrelation mit der Betriebsgröße; der Anteil der einstellungsbereiten Betriebe ist in allen Größenklassen fast gleich groß.

**Abbildung 44: Bereitschaft zur Ausbildung von Jugendlichen mit Lernschwächen nach Betriebsgröße**



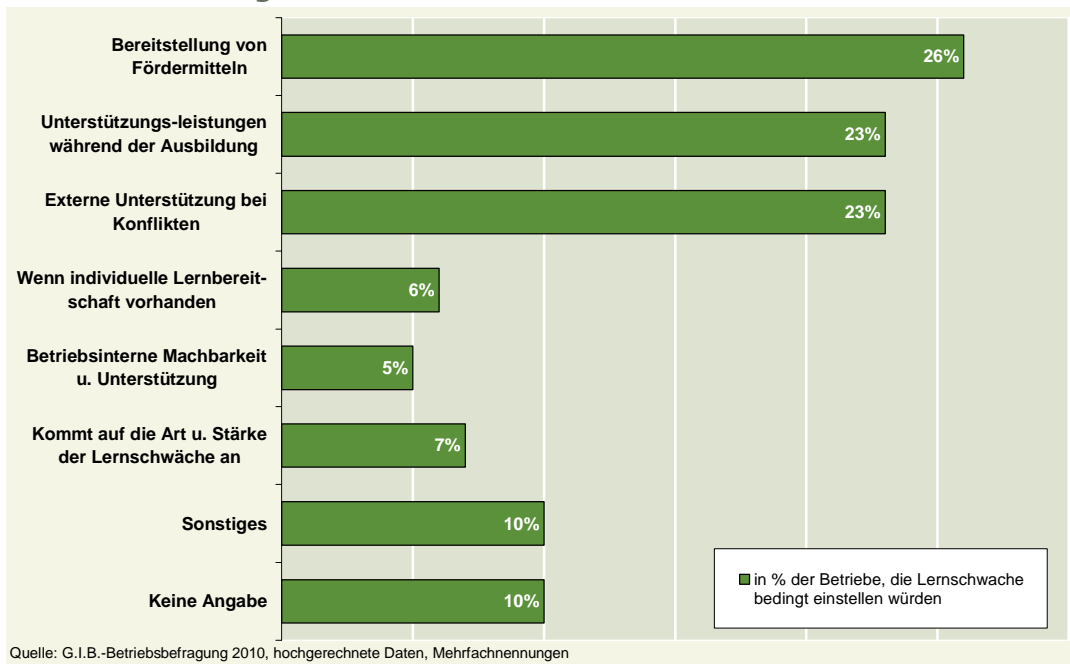
Hingegen zeigen sich bei der Differenzierung nach Branchen erhebliche Abweichungen. Die höchste Einstellungsbereitschaft weisen die Betriebe der Verkehrswirtschaft, der haushaltsnahen Dienstleistungen und der Konsumgüterherstellung auf (63 % bis 79 %). Am Ende der Skala rangieren mit nur 6 % die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (**s. Abbildung 45**).

**Abbildung 45: Bereitschaft zur Ausbildung von Jugendlichen mit Lernschwächen nach Wirtschaftszweig**



Bei den Betrieben, die nur unter bestimmten Voraussetzungen lernschwache Jugendliche ausbilden wollen, gibt es im Wesentlichen drei Anforderungen, die erfüllt sein müssen: die Bereitstellung von Fördermitteln, begleitende Unterstützungsleistungen sowie externe Hilfen bei der Bewältigung von Konflikten (**s. Abbildung 46**).

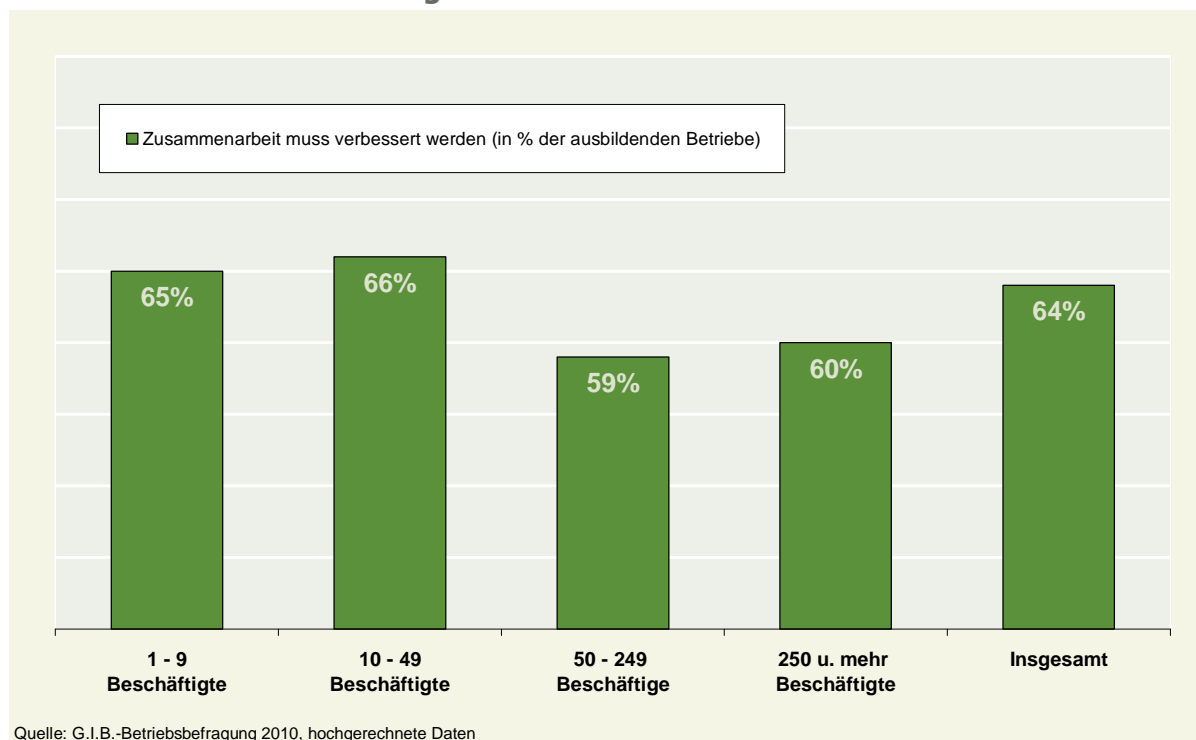
**Abbildung 46: Von den Betrieben genannte Voraussetzungen für die Ausbildung von Jugendlichen mit Lernschwächen**



### 3.4 Zusammenarbeit mit der Berufsschule

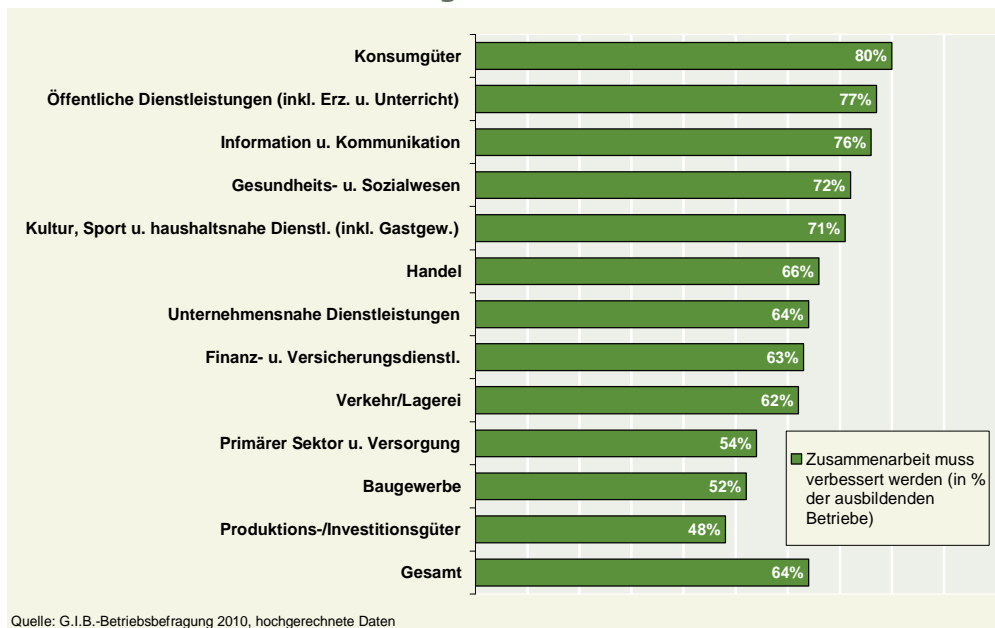
Das duale System der beruflichen Bildung macht die Zusammenarbeit der Lernorte Betrieb und Berufsschule, konkret von Ausbildern und Lehrkräften der Berufsschulen unerlässlich. In der Praxis zeigt sich jedoch genau diese Schnittstelle als Schwachpunkt. Die Befragungsergebnisse belegen, dass zwei Drittel der Betriebe die Kooperation für verbesserungswürdig einschätzen (**s. Abbildung 47**). In der Unterscheidung nach Betriebsgrößenklassen ist festzustellen, dass die Kleinst- und Kleinbetriebe in etwas größerem Ausmaß die Zusammenarbeit für verbesserungswürdig halten als die Mittel- und Großbetriebe. Alles in allem sind die Unterschiede jedoch gering, sodass hier eine Korrelation mit der Betriebsgröße nicht signifikant ist.

**Abbildung 47: Bewertung der Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule nach Betriebsgröße**



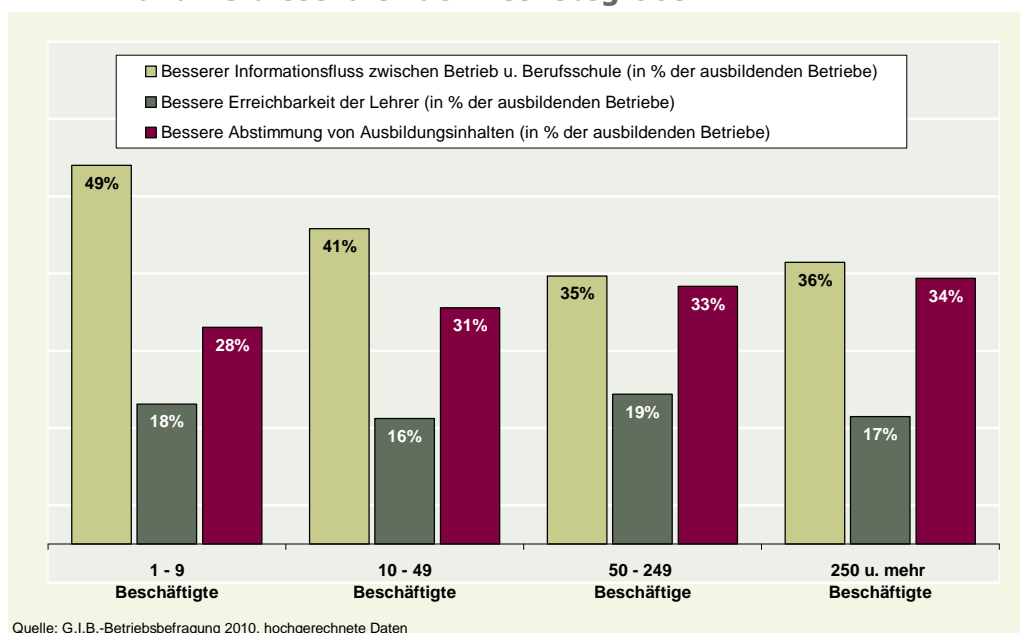
Eine stark unterschiedliche Einschätzung des Verbesserungsbedarfs zeigt sich, wenn die befragten Betriebe nach ihrer Zugehörigkeit zum Wirtschaftszweig differenziert werden (**s. Abbildung 48**). In den Branchen Konsumgüterherstellung, öffentliche Dienstleistungen sowie Information und Kommunikation bewerten mehr als drei Viertel der Betriebe die bestehende Zusammenarbeit als unzureichend. Deutlich besser wird die Zusammenarbeit nur in den Branchen Produktions-/Investitionsgüter, Baugewerbe und primärer Sektor u. Versorgung eingeschätzt.

**Abbildung 48: Bewertung der Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule nach Wirtschaftszweig**



Auf welchen Feldern wünschen sich nun die Betriebe eine Verbesserung der Zusammenarbeit? In der Betrachtung nach Betriebsgrößen fällt auf, dass vor allem für die Kleinst- und Kleinbetriebe ein besserer Informationsfluss zwischen Betrieb und Berufsschule an erster Stelle steht (**s. Abbildung 49**). Die bessere Abstimmung von Ausbildungsinhalten erhält insbesondere bei den Mittel- und Großbetrieben eine etwas größere Relevanz als bei den Kleinstbetrieben. Die bessere Erreichbarkeit der Lehrer steht für alle Betriebsgrößen mit fast gleich großen Anteilen an dritter Stelle.

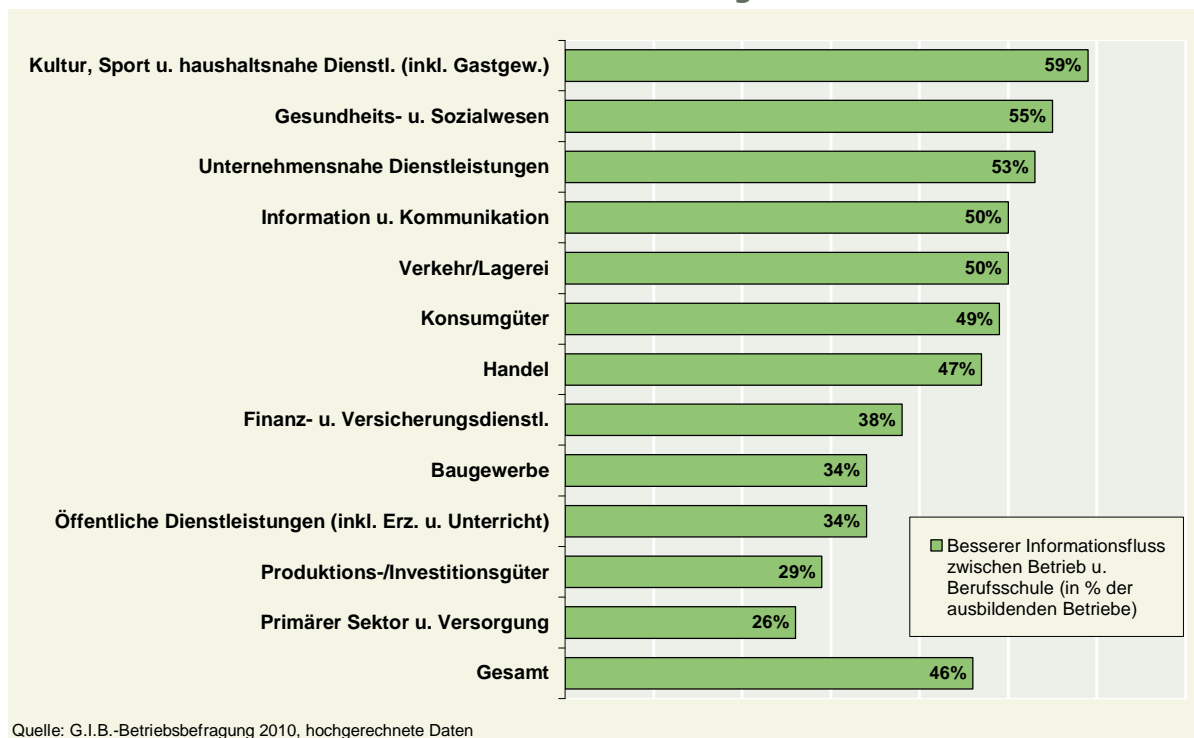
**Abbildung 49: Wünsche der Betriebe zur besseren Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule nach Betriebsgröße**



Ein nach drei Verbesserungsfeldern (besserer Informationsfluss, bessere Abstimmung von Ausbildungsinhalten und bessere Erreichbarkeit der Berufsschullehrer) und Wirtschaftszweigen differenzierte Auswertung zeigt, dass es jeweils erhebliche Unterschiede in der Bewertung der Verbesserungsnotwendigkeiten gibt (**s. Abbildung 50 – 52**).

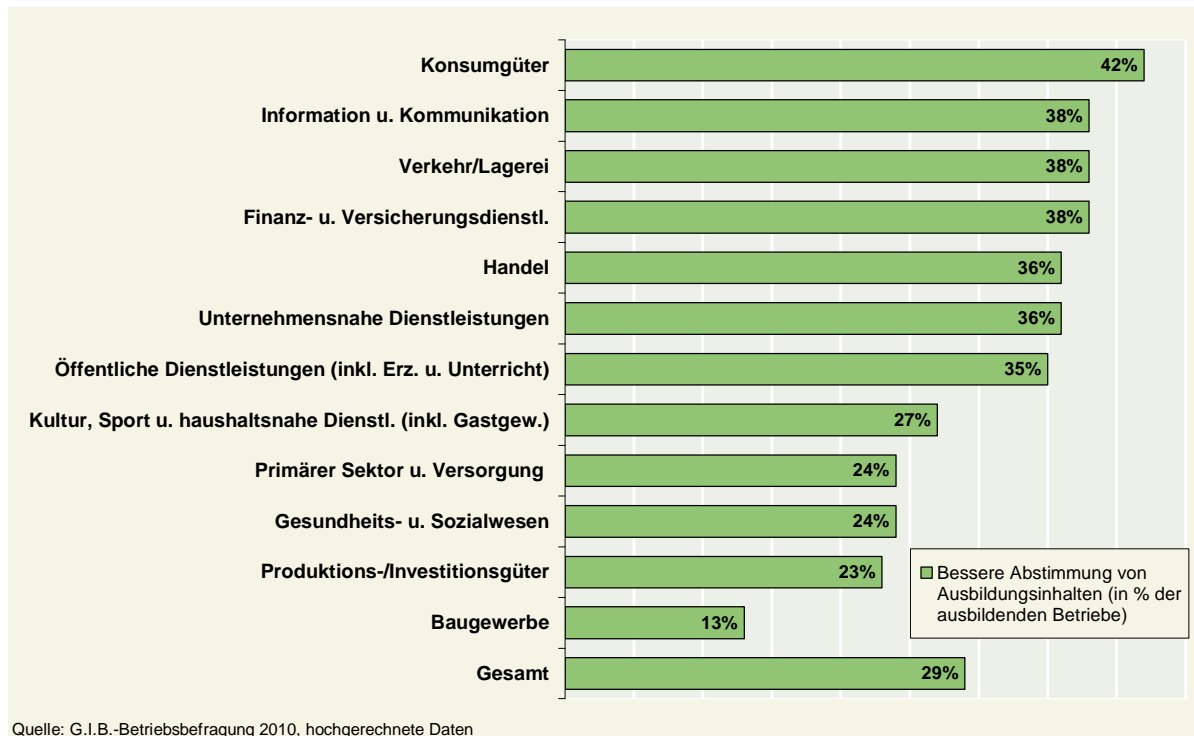
Die Verbesserung des Informationsflusses zwischen Betrieb und Berufsschule wird vor allem von den Betrieben der Dienstleistungsbranchen (haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, unternehmensnahe Dienstleistungen) als vordringlich bewertet (**s. Abbildung 50**).

**Abbildung 50: Wunsch nach besserem Informationsfluss zwischen Betrieb und Berufsschule nach Wirtschaftszweig**



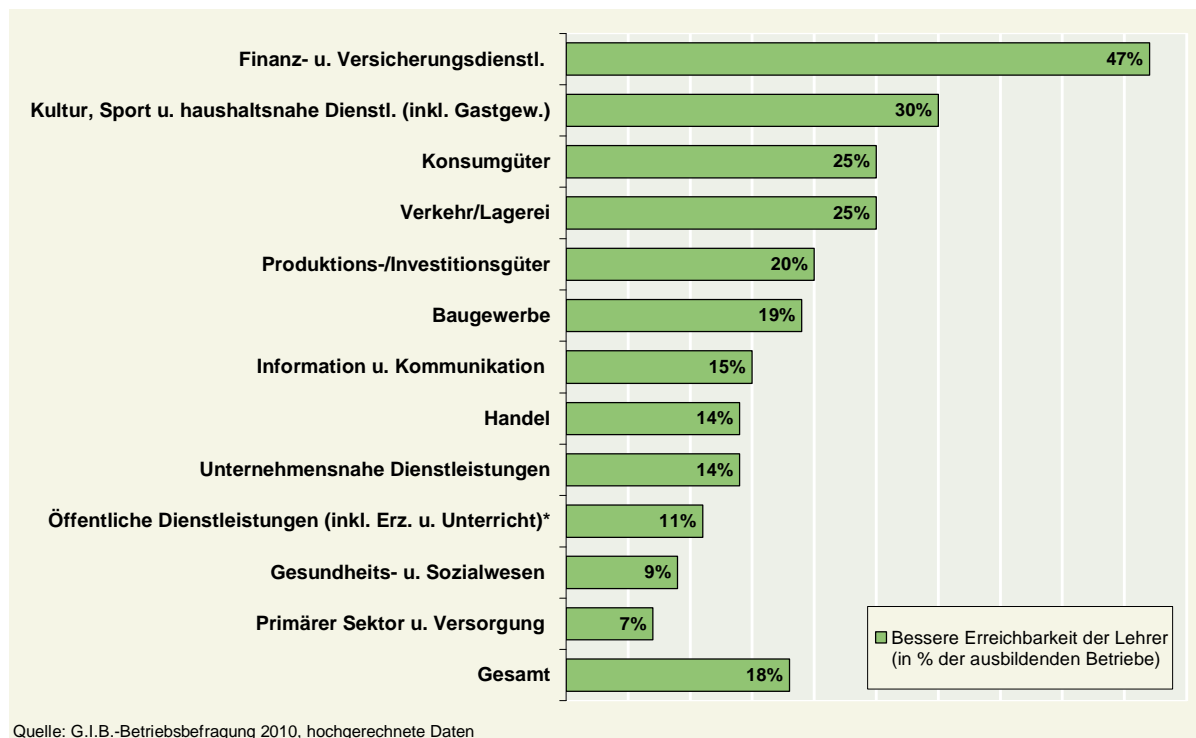
Die bessere Abstimmung von Ausbildungsinhalten wird vor allem von den Betrieben der Konsumgüterherstellung deutlich stärker gefordert als in anderen Branchen, am anderen Ende der Skala sehen die Betriebe des Baugewerbes in dieser Hinsicht kaum Handlungsbedarf (**s. Abbildung 51**).

**Abbildung 51: Wunsch nach besserer Abstimmung von Ausbildungsinhalten zwischen Betrieb und Berufsschule nach Wirtschaftszweig**



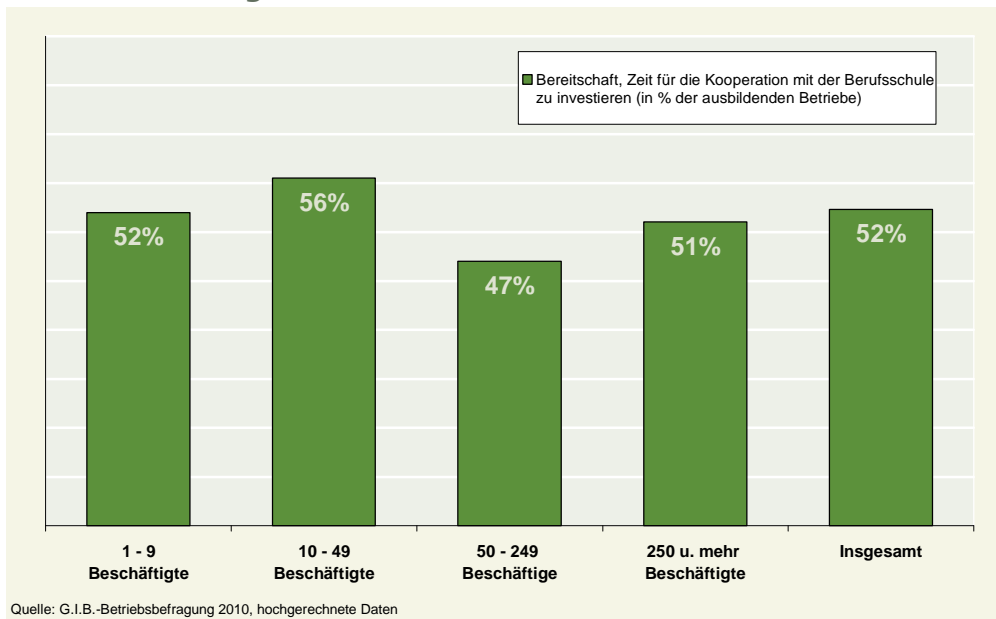
Die breiteste Streuung der Anteilswerte finden wir bei dem Wunsch nach besserer Erreichbarkeit der Berufsschullehrer. Allerdings muss insbesondere bei dieser Frage darauf hingewiesen werden, dass die Fallzahlen in den meisten Branchen sehr klein ausfallen, sodass die Hochrechnung nur als Tendenzaussage gewertet werden kann. Mit klarem Abstand wird die bessere Erreichbarkeit der Lehrer von der Finanz- und Versicherungsbranche als wichtigste Herausforderung markiert; Ähnliches gilt für die haushaltsnahen Dienstleistungen (**s. Abbildung 52**). Demgegenüber geben die Betriebe der öffentlichen Dienstleistungen, des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des primären Sektors an, dass hier nur geringer Handlungsbedarf besteht.

**Abbildung 52: Wunsch nach besserer Erreichbarkeit der Berufsschullehrer nach Wirtschaftszweig**



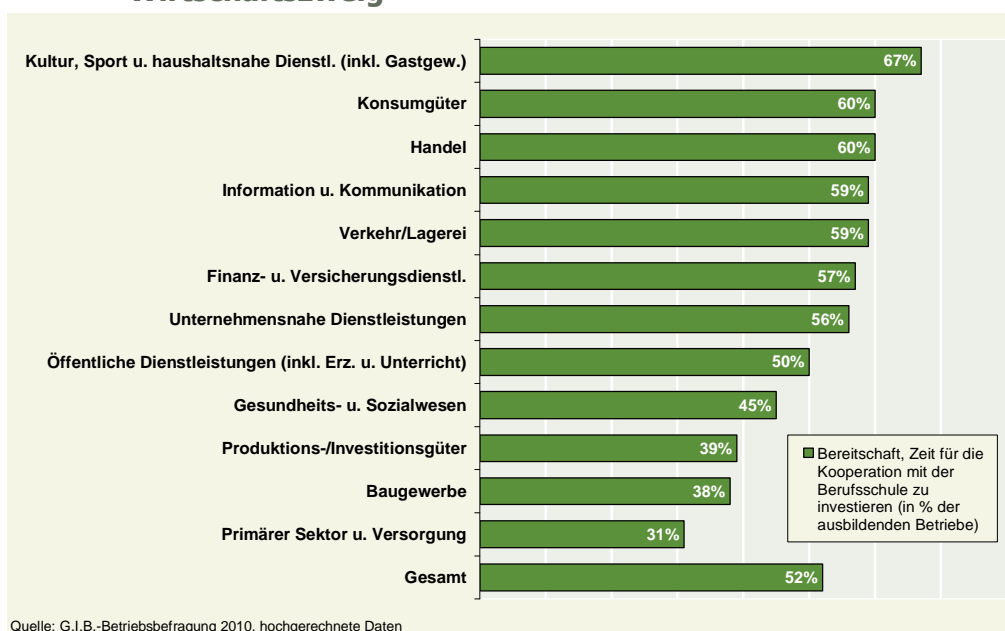
Die zeitliche Belastung des Ausbildungspersonals wird in der Fachliteratur häufig als ein Hemmnis für die Kooperation mit der Berufsschule genannt. Wie **Abbildung 53** belegt, darf daraus aber nicht auf ein gänzlich fehlendes Zeitbudget seitens der Betriebe für die Zusammenarbeit mit der Berufsschule geschlossen werden. Es überrascht vielleicht, dass gut die Hälfte aller Betriebe grundsätzlich bereit ist, ein bestimmtes Zeitkontingent monatlich für die Kooperation mit der Berufsschule einzusetzen. Ebenfalls bemerkenswert ist, dass diese Bereitschaft bei den Kleinst- und Kleinbetrieben sogar etwas stärker ausgeprägt ist als bei den Mittelbetrieben.

**Abbildung 53: Bereitschaft der Betriebe, Zeit für eine verbesserte Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule zu investieren - nach Betriebsgröße**



Im Hinblick auf die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen fällt auf, dass es nur wenige Branchen gibt, in denen die Bereitschaft deutlich unter 50 % absinkt (**s. Abbildung 54**). An erster Stelle ist hier der primäre Sektor zu nennen, wo nur ein knappes Drittel der Betriebe bereit ist, ein Zeitbudget für die Zusammenarbeit mit der Berufsschule einzuräumen. Auch im Wirtschaftszweig Produktions-/Investitionsgüter sowie im Baugewerbe fällt die Bereitschaft deutlich hinter den Durchschnitt zurück.

**Abbildung 54: Bereitschaft der Betriebe, Zeit für eine verbesserte Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule zu investieren - nach Wirtschaftszweig**



Interessant ist die Auswertung der angegebenen maximalen monatlichen Zeitemfänge für die Kooperation (**s. Abbildung 55**). Gut die Hälfte der kooperationsbereiten Betriebe hält ein Zeitbudget von 1 bis 2 Stunden für realistisch, jeder vierte Betrieb könnte immerhin 3 bis 4 Stunden pro Monat investieren und ein Fünftel der Betriebe geht sogar darüber hinaus.

**Abbildung 55: Maximaler Zeitemfang pro Monat für die Kooperation mit der Berufsschule**

	1 bis 2 Std.	3 bis 4 Std.	5 bis 6 Std.	7 bis 10 Std.	mehr als 10 Std.
<b>Gesamt (in % der kooperationsbereiten Betriebe)</b>	52%	27%	11%	8%	1%
<b>Gesamt (in % der ausbildenden Betriebe)</b>	26%	14%	6%	4%	1%

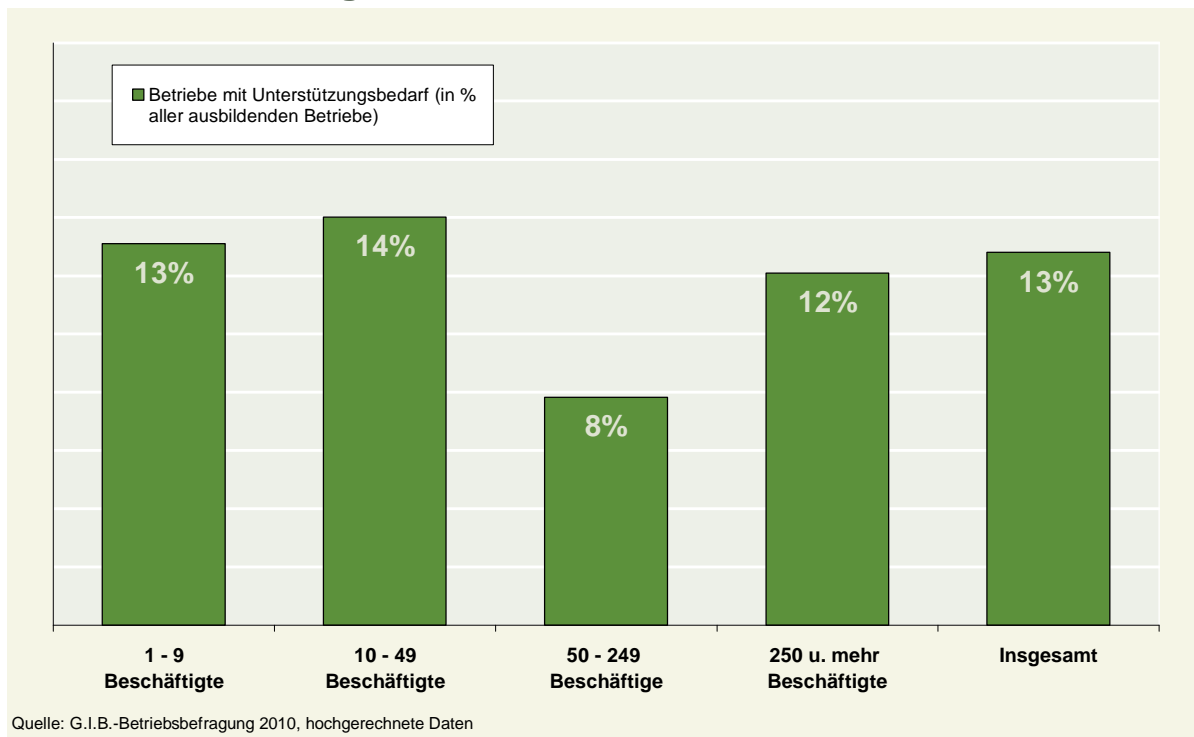
Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2010, ungewichtete Daten

### 3.5 Unterstützungsbedarf

Die Durchführung der Berufsausbildung konfrontiert Betriebe mit Herausforderungen und Problemen, für deren Bewältigung sie Unterstützungsangebote gebrauchen könnten. Die Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge und die Zurückhaltung der Betriebe bei der Verbundausbildung können als Indiz dafür gelten, dass ein Teil der Betriebe beim Umgang mit diesen Herausforderungen auf beträchtliche Umsetzungsprobleme stößt.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass auf die Gesamtheit der ausbildenden Betriebe hochgerechnet nur 13 % der Betriebe einen Unterstützungsbedarf hinsichtlich der Durchführung der Ausbildung sehen (**s. Abbildung 56**). Die Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen ergibt, dass der Anteil der Betriebe mit Unterstützungsbedarf hinsichtlich der Betriebsgröße nur unwesentlich variiert; allenfalls die mittleren Betriebe weisen mit 8 % einen signifikant niedrigeren Anteil auf.

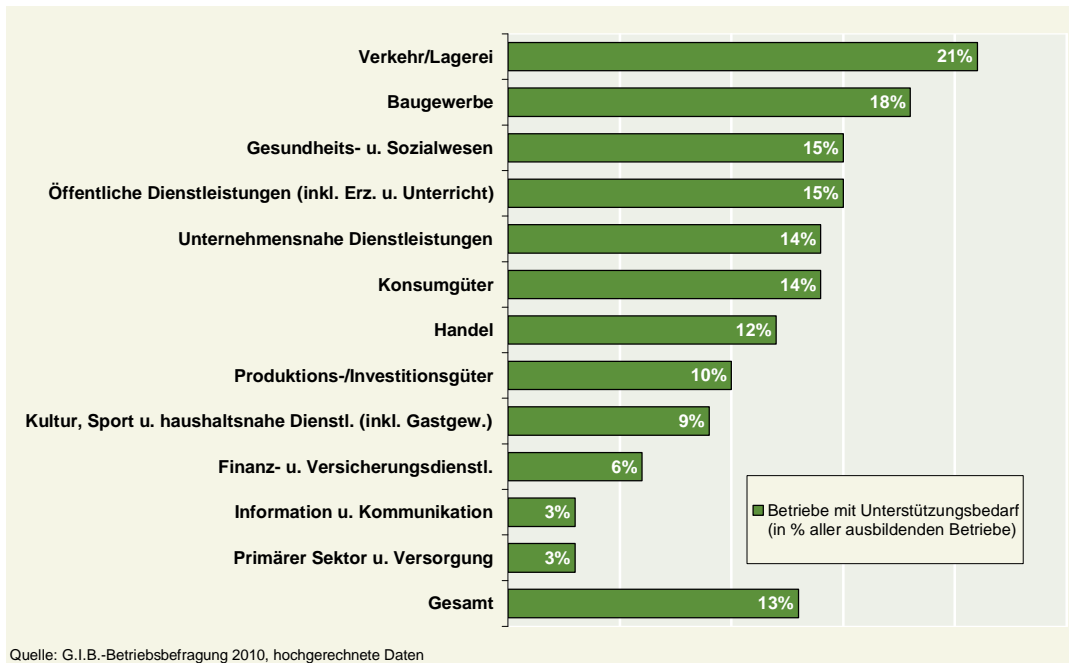
**Abbildung 56: Unterstützungsbedarf der Betriebe während der Ausbildung nach Betriebsgröße**



Bei der Differenzierung des Unterstützungsbedarfs nach Wirtschaftszweigen wird deutlich, dass zwischen den Branchen merkliche Unterschiede bestehen. Ein überdurchschnittlicher Anteil von Betrieben mit Unterstützungsbedarf kann für zwei Branchen festgestellt werden: Verkehr/Lagerei und Baugewerbe (21 % bzw. 18 %). Demgegenüber weisen der primäre Sektor sowie die Branchen Information und Kommunikation und Finanz- und Versicherungs-

dienstleistungen mit 3 % bzw. 6 % die kleinsten Anteile auf. Alle anderen Branchen bewegen sich im Fehlertoleranzbereich des Durchschnittswertes (**s. Abbildung 57**).

**Abbildung 57: Unterstützungsbedarf der Betriebe während der Ausbildung nach Wirtschaftszweig**



Die Betriebe mit Unterstützungsbedarf wurden anschließend gebeten, vier mögliche Unterstützungsangebote (Unterstützung bei Prüfungsfragen, sozialpädagogische Begleitung während der Ausbildung, Beratung bei rechtlichen Problemen in der Ausbildung und Hilfe zur Organisation von Verbundausbildung) hinsichtlich ihrer Nützlichkeit für ihren Betrieb zu bewerten. **Abbildung 58** zeigt, dass die Unterstützung bei Prüfungsfragen vor der sozialpädagogischen Begleitung im Durchschnitt die höchste Bewertung erhalten hat. Fokussiert man die Betrachtung nur auf die Betriebe, die angegeben haben, welche der möglichen Unterstützungsangebote für den Betrieb wichtig (= 4) oder sehr wichtig (= 5) sind, ergibt sich eine umgekehrte Rangfolge. Während 51 % der Betriebe eine Unterstützung bei Prüfungsfragen für wichtig oder sehr wichtig halten, beträgt der Anteil bei der sozialpädagogischen Begleitung 70 %.

**Abbildung 58: Bewertung verschiedener Unterstützungsangebote**

	Unterstützung bei Prüfungsfragen	Sozialpädagogische Begleitung der Ausbildung	Beratung bei rechtlichen Problemen	Organisation von Verbundausbildung
Durchschnittsnote (1 = unwichtig bis 5 = sehr wichtig)	3,4	3,0	2,6	2,6
wichtig und sehr wichtig (in % der Betriebe mit Unterstützungsbedarf)	51%	70%	22%	26%
wichtig und sehr wichtig (in % der ausbildenden Betriebe)	6%	5%	3%	3%

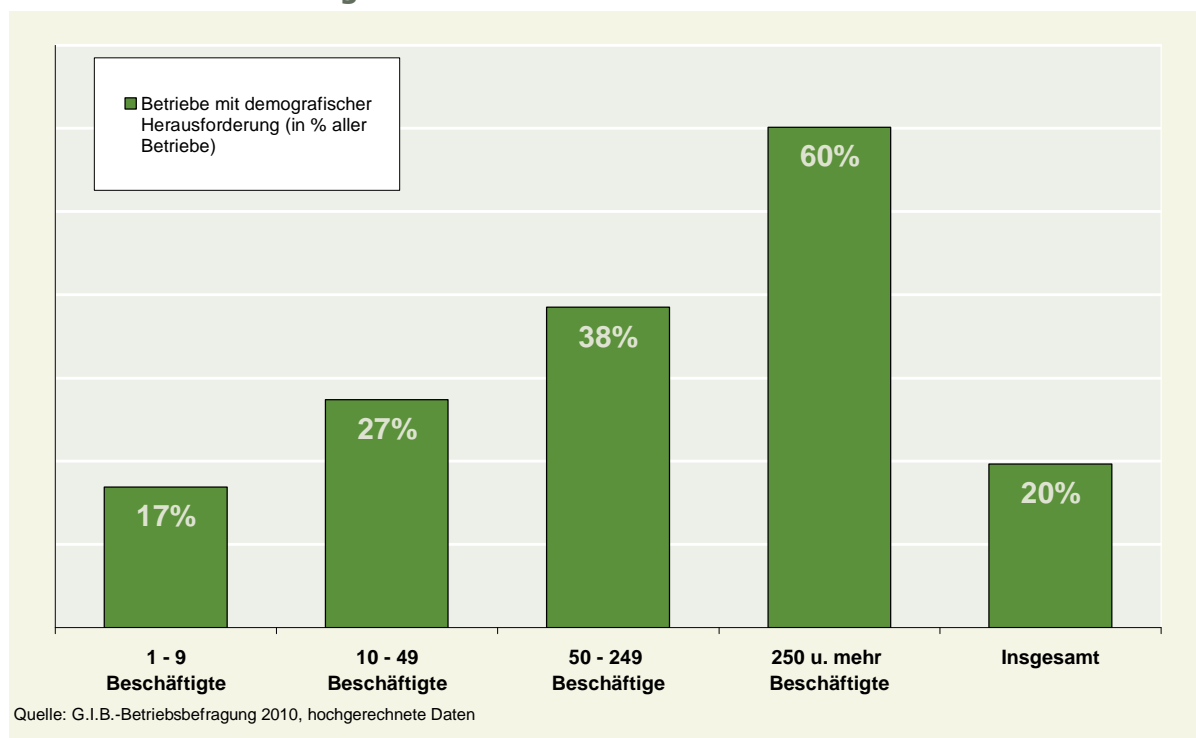
Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2010, ungewichtete Daten

## 4 Betriebliche Reaktionen auf den demografischen Wandel

In den kommenden Jahren werden aus Altersgründen relativ starke Mitarbeiterjahrgänge aus dem Personalstand vieler Betriebe ausscheiden. Diese Situation trifft mit einem zukünftig knapper werdenden Erwerbspersonenangebot (insbesondere jüngerer Erwerbspersonen) zusammen und stellt die Betriebe vor neue Herausforderungen hinsichtlich der Versorgung mit Fachkräften bzw. Arbeitskräften generell.

Im Rahmen der G.I.B.-Betriebsbefragung wurde schon in den Jahren 2004, 2005, 2007 und 2008 danach gefragt, ob sich die Betriebe vom zu erwartenden demografischen Wandel betroffen sehen. Zuletzt (2008) antworteten im Durchschnitt 18 % der Betriebe auf diese Frage mit „ja“, nachdem in den vorhergehenden Jahren dieser Wert kontinuierlich von 10 % auf 16 % angestiegen war. In diesem Jahr wurde die Frage etwas präzisiert<sup>9</sup>.

**Abbildung 59: Betriebe mit demografischer Herausforderung (Ausscheiden von starken Mitarbeiterjahrgängen in den kommenden Jahren) nach Betriebsgröße**



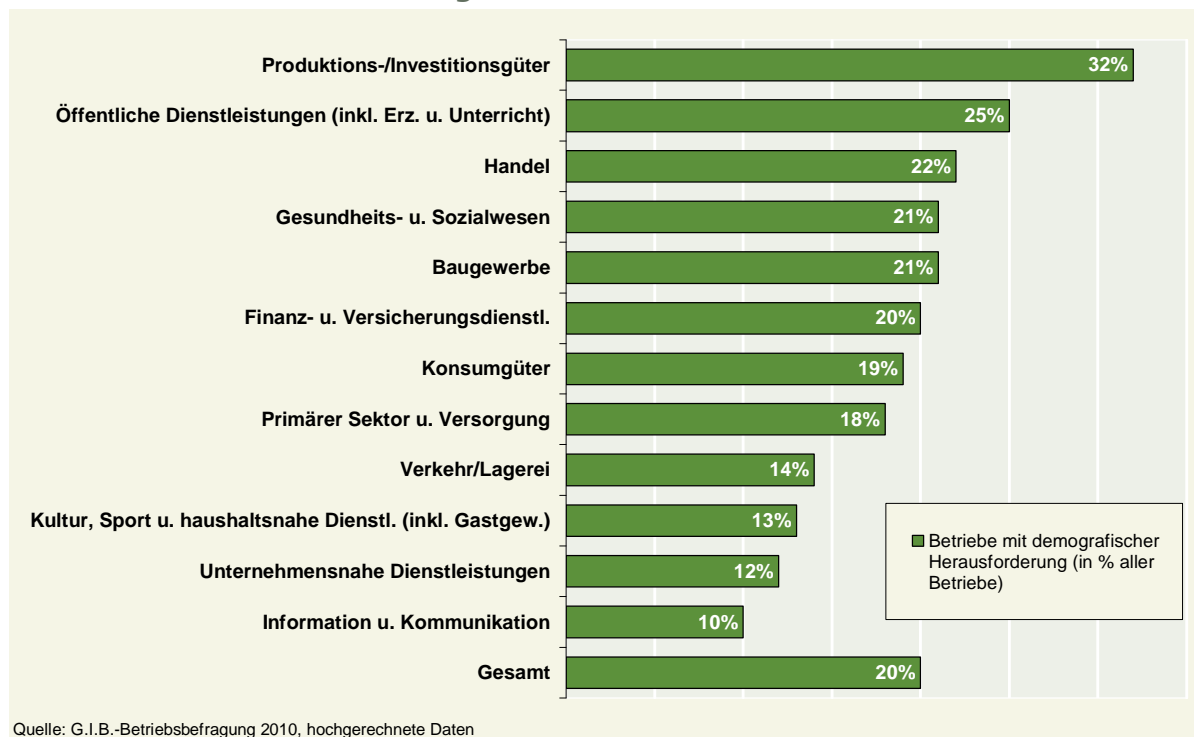
Im Ergebnis zeigt sich, dass jeder fünfte Betrieb sich von den demografischen Entwicklungen in den nächsten Jahren betroffen sieht. Auf den ersten Blick erscheint dies als ein zu geringer Anteil vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden Entwicklungen. Die Differenzierung nach Betriebsgrößen offenbart aber, dass der geringe Anteil im Wesentlichen bestimmt wird durch die Antworten der Kleinst- und Kleinbetriebe (**s. Abbildung 59**). Schon bei den mitt-

<sup>9</sup> „In den kommenden Jahren werden aus Altersgründen relativ starke Mitarbeiterjahrgänge aus dem Personalstand vieler Betriebe ausscheiden. Trifft dies auch auf Ihren Betrieb zu?“

leren Betrieben sehen sich knapp 40 % der Betriebe und bei den Großbetrieben 60 % der Betriebe betroffen.

Die Ergebnisse nach Wirtschaftszweigen zeigen nur für einige Branchen signifikante Abweichungen vom Durchschnittswert (**s. Abbildung 60**). Der höchste Anteil von Betrieben, die eine demografische Herausforderung für ihren Betrieb kommen sehen, kann für das Produktions- und Investitionsgütergewerbe festgestellt werden. Hier dürften bei vielen Betrieben die schon aktuell bestehenden Engpässe bei Metall- und Elektroberufen sowie bei Ingenieuren das Meinungsbild mitgeprägt haben. Demgegenüber erwartet nur jeder zehnte Betrieb der Branche Information und Kommunikation in den nächsten Jahren ein Ausscheiden von starken Mitarbeiterjahrgängen.

**Abbildung 60: Betriebe mit demografischer Herausforderung (Ausscheiden von starken Mitarbeiterjahrgängen in den kommenden Jahren) nach Wirtschaftszweig**



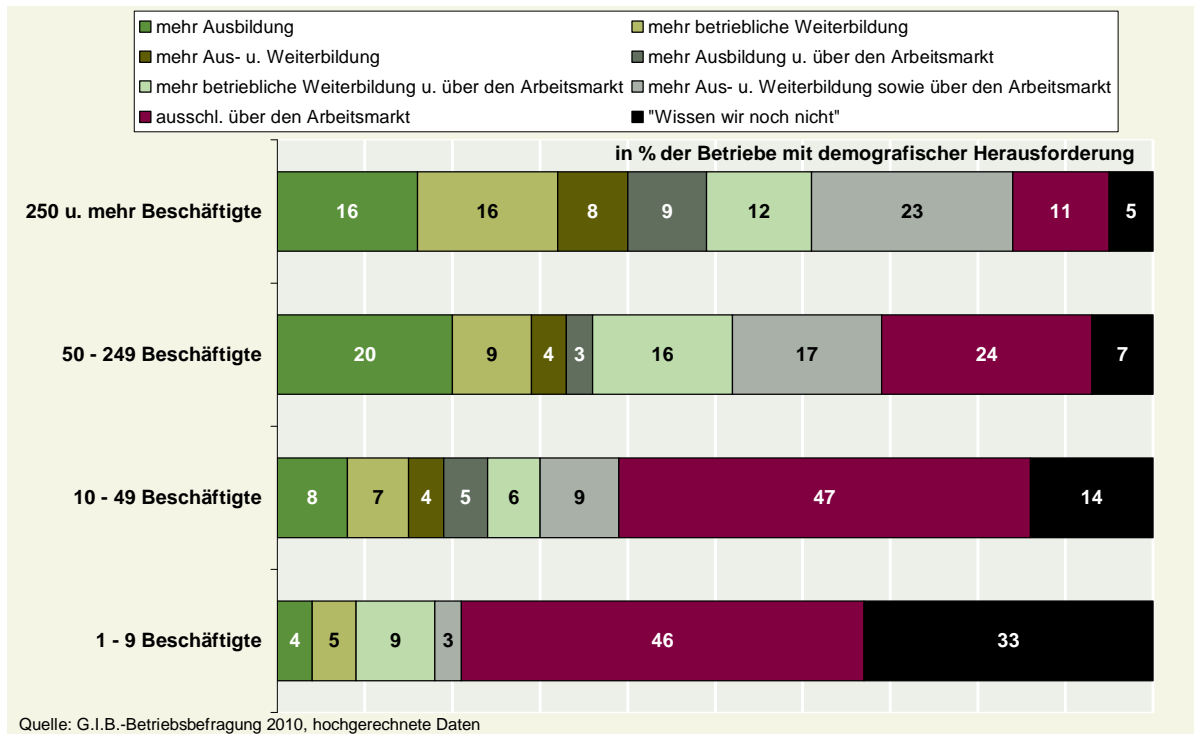
Wie wollen die Betriebe auf das Ausscheiden von starken Mitarbeiterjahrgängen in den nächsten Jahren reagieren? **Abbildung 61** ist zu entnehmen, dass es zwischen Kleinst- und Kleinbetrieben auf der einen Seite und Mittel- und Großbetrieben auf der anderen eine deutlich unterschiedliche Schwerpunktsetzung gibt. Fast jeder zweite Kleinst- und Kleinbetrieb geht davon aus, dass sich der Ersatz der ausscheidenden Mitarbeiter über den Arbeitsmarkt regeln lässt. Darüber hinaus haben 33 % der Kleinstbetriebe und 14 % der Kleinbetriebe noch keine genaue Vorstellung über ihr zukünftiges Vorgehen entwickelt. Im Ergebnis wollen nur 21 % der Kleinstbetriebe mit mehr Aus- und/oder Weiterbildung auf den demografischen Wandel reagieren, davon 9 % ausschließlich durch mehr Aus- und Weiterbildung. Bei den Kleinbetrieben ist der Anteil der Betriebe, die mit mehr Aus- und/oder Weiterbildung reagie-

ren wollen, zwar fast doppelt so groß (39 %), aber immer noch in der Minderheit gegenüber den Betrieben, die ausschließlich auf den Arbeitsmarkt setzen.

Diese abwartende Haltung findet sich dagegen bei den Mittel- und Großbetrieben nur noch bei einer kleinen Minderheit von Betrieben (24 % bzw. 11 %). Auch der Anteil der Betriebe, die sich noch keine Reaktionsweisen überlegt haben (7 % bzw. 5 %), ist deutlich geringer als bei den kleineren Betrieben. Insgesamt liegt der Anteil der Betriebe, die ausschließlich mit mehr Aus- und/oder Weiterbildung reagieren wollen bei den Mittelbetrieben bei 33 % und bei den Großbetrieben bei 40 %. Des Weiteren wollen 36 % der Mittelbetriebe und 44 % der Großbetriebe neben mehr Aus- und/oder Weiterbildung auch die Rekrutierung über den Arbeitsmarkt weiter verfolgen.

Fazit: Die Mehrzahl der Kleinst- und Kleinbetriebe lässt die demografischen Herausforderungen auf sich zukommen und hofft hinsichtlich der Wiederbesetzung ausscheidender Mitarbeiter auf das zukünftige Arbeitsmarktangebot. Bei den Mittel- und Großbetrieben ist dagegen der Anteil der Betriebe, die gezielt und vorausschauend mit personalpolitischen Maßnahmen wie Aus- und Weiterbildung reagieren wollen, schon deutlich in der Mehrheit. Aber auch in diesem Segment gibt es noch zu viele Betriebe, die weiter abwarten wollen und auf einen auch zukünftig ausgeglichenen Arbeitsmarkt hoffen.

**Abbildung 61: Beabsichtigte betriebliche Reaktionen auf den demografischen Wandel nach Betriebsgröße**



## Anhang: Erläuterung der Wirtschaftszweige

Bezeichnung im Trend.Report	Enthaltene Wirtschaftsgruppen nach WZ 08
1. Primärer Sektor und Versorgung	Landwirtschaft u. Jagd (01), Forstwirtschaft (02), Fischerei u. Aquakultur (03), Kohlenbergbau (05), Erdöl- u. Erdgasgewinnung (06), Erzbergbau (07), Gewinnung v. Steinen u. Erden (08), Bergbauorientierte Dienstl. (09), Kokerei, Mineralölverarbeitung (19), Energie- u. Wasserversorgung (35, 36), Abwasserentsorgung (37), Recycling (38), Entsorgung u. Beseitigung v. Umweltverschmutzungen (39)
2. Konsumgüter (Herstellung u. Verarbeitung)	Nahrungsmittelherstellung (10), Getränkeherstellung (11), Tabakverarbeitung (12), Textil- u. Bekleidungsherstellung (13, 14), Ledergewerbe (15), Papierherstellung (17), Druckereien (18), Herstellung v. Möbeln u. sonst. Waren (31, 32), Reparatur u. Installation v. Maschinen u. Ausrüstungen (33)
3. Produktions-/Investitionsgüter (Herstellung u. Verarbeitung)	Holzgewerbe (16), Herst. v. chemischen Erzeugnissen (20), Herst. v. pharmazeutischen Erzeugnissen (21), Herst. v. Gummi- u. Kunststoffwaren (22), Glasgewerbe, Herst. v. Keramik, Verarbeitung v. Steinen u. Erden (23), Metallerzeugung u. -bearbeitung (24), Herst. v. Metallerzeugnissen (25), Herst. v. EDV-Geräten, elektrotechn. u. optischen Erzeugnissen (26), Herst. v. elektrischen Ausrüstungen (27), Maschinenbau (28), Fahrzeugbau (29, 30)
4. Baugewerbe	Hochbau (41), Tiefbau (42), Bauinstallation u. sonst. Ausbau (43)
5. Handel	Kfz-Handel u. Reparatur v. Kfz (45), Großhandel (46), Einzelhandel (47)
6. Verkehr/Lagerei	Landverkehr (49), Schifffahrt (50), Luftfahrt (51), Lagerei sowie sonst. Dienstl. für den Verkehr (52), Post- u. Kurierdienste (53)
7. Information u. Kommunikation	Verlage (58), Film u. Fernsehen, Kinos, Tonstudios (59), Rundfunk (60), Telekommunikation. (61), Dienstleistungen der Informationstechnologie (62), Sonstige Informationsdienstleistungen (63)
8. Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	Finanzdienstleistungen (64), Versicherungen u. Pensionskassen (65), Mit Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten (66)

<b>Bezeichnung im Trend.Report</b>	<b>Enthaltene Wirtschaftsgruppen nach WZ 08</b>
9. Unternehmensnahe und freiberufliche Dienstleistungen	Grundstücks- u. Wohnungswesen (68), Rechts- u. Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (69), Unternehmensberatung (70), Architektur- u. Ing.büros (71), Forschung u. Entwicklung (72), Werbung u. Marktforschung (73), Sonst. freiberufl. Tätigkeiten (74), Vermiet. bewegl. Sachen (77), Zeitarbeit (78), Wach- u. Sicherheitsdienste (80), Gebäudebetreuung; Garten- u. Landschaftsbau (81), Wirtschaftsnahe Dienstleistungen a. n. g. (82)
10. Öffentliche Dienstleistungen (inkl. Erziehung u. Unterricht)	Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung (84), Erziehung u. Unterricht (85), Interessenvertretungen u. Vereinigungen (94), Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften (99)
11. Gesundheits- und Sozialwesen	Gesundheitswesen (86), Heime (87), Sozialwesen ohne Heime (88), Veterinärwesen (75)
12. Kultur, Sport und haushaltsnahe Dienstleistungen (inkl. Gastgewerbe)	Beherbergung (55), Gastronomie (56), Reisebüros u. Reiseveranstalter (79), Künstlerische u. unterhaltende Tätigkeiten (90), Bibliotheken, Archive, Museen, zoologische Gärten (91), Spiel-, Wett- u. Lotteriewesen (92), Sport u. Unterhaltung (93), Sonstige überwieg. persönliche Dienstleistungen (96), Private Haushalte mit Personal (97), Herstellung u. Dienstl. durch private Haushalte für den Eigenbedarf (98)