

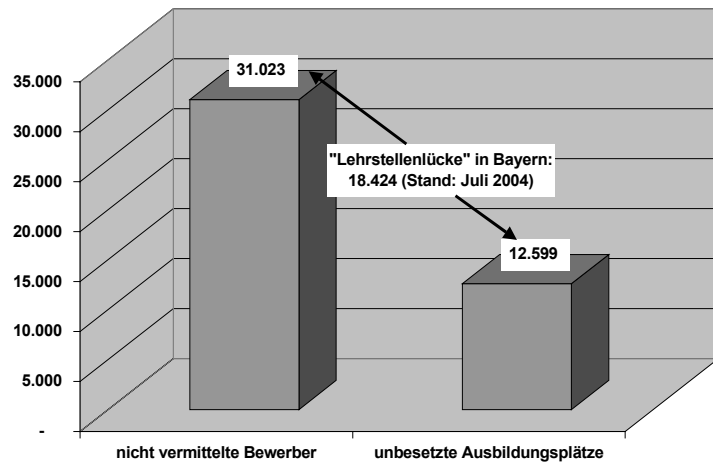
Die Ausbildungssituation im bayerischen Mittelstand

Eine Analyse auf der Basis eigener Umfrageergebnisse und externer Daten

Stand: August 2004

1. Ungleichgewicht am Ausbildungsmarkt in Bayern

Ende Juli 2004 standen in Bayern 31.023 noch nicht vermittelte Bewerber 12.599 unbesetzten Berufsausbildungsstellen gegenüber – so die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Bayern. Mit anderen Worten: der bayerische Ausbildungsmarkt ist nicht im Gleichgewicht. Über 18.000 junge Menschen sind noch ohne Ausbildungsplatz. Die Zahlen für ganz Deutschland sprechen eine noch deutlichere Sprache: 75.869 unbesetzte Stellen auf der einen Seite und 238.260 unvermittelte Bewerber auf der anderen Seite ergeben einen negativen Saldo von 162.391.



Diese Diskrepanz ist nicht neu. Betrachtet man sich als Bezugsgröße die Angebots- und Nachfrageentwicklung des deutschen Ausbildungsmarktes in den letzten vier Jahren, jeweils zum Ende des Monats Juli, dann war die Zahl der noch unbesetzten Ausbildungsplätze immer deutlich niedriger als die der Ausbildungsplatzsuchenden. Diese Lehrstellenlücke schmolz zum Ende des Ausbildungsjahres im September immer zusammen. Problematisch dabei ist allerdings, daß sich letztmalig im Ausbildungsjahr 2000 / 2001 die Lücke in einen Überschuß verwandelt hat. Eine ähnliche Entwicklung ist auch in Bayern zu beobachten. So konnte beispielsweise das Ausbildungsjahr 2002 / 2003 nicht mit einem Ausbildungsplatzüberschuß abgeschlossen werden.

Gegenüber dem Vorjahr hat sich allerdings im laufenden Ausbildungsjahr die Situation am bayerischen Ausbildungsmarkt weiter verschärft. Dafür gibt es zwei Gründe: zum einen ist die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen rückläufig (rund 10 Prozent), zum anderen ist die Zahl der gemeldeten Bewerber angestiegen (rund 8 Prozent). Beides zusammen ergibt die bereits dargestellte Lehrstellenlücke Ende Juli 2004.

2. Umfrageergebnisse des Bundes der Selbständigen / DGV in Bayern

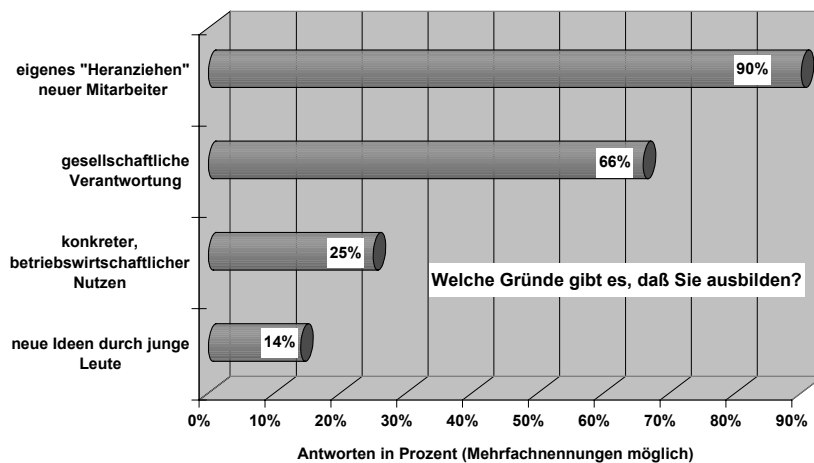
2.1 Rahmendaten und Vergleichsergebnisse aus Baden-Württemberg

Im Juli 2004 hat der bayerische Landesverband des Bundes der Selbständigen / DGV wie im Vorjahr ausgewählte Mitgliedsunternehmen (rund 15.000) aus allen Branchen der mittelständischen Wirtschaft zur Ausbildungssituation befragt. Diese werden zu rund 90 Prozent vom Inhaber geführt und weisen folgende Rechtsformverteilung auf: 80 Prozent Einzel- und Personenunternehmen, 20 Prozent Kapitalgesellschaften und sonstige Rechtsformen (Ergebnis vorheriger, verbandsinterner Erhebungen). Rund 560 Unternehmen haben sich in Bayern an der Umfrage beteiligt, was einer Rücklaufquote von rund 3,7 Prozent entspricht. Die gleichen Fragen wurden ebenfalls, um Vergleiche und Plausibilitätskontrollen durchführen zu können, im Rahmen einer umfassenden Konjunkturumfrage den Verbandsmitgliedern in Baden-Württemberg gestellt (Ergebnisse im Detail abrufbar unter www.bds-bw.de). Entsprechende Querverweise sind im folgenden "kursiv" abgedruckt.

2.2 Bilden Sie aus?

77% haben diese Frage mit "Ja" beantwortet. Gegenüber dem Vorjahr haben diese ihr Angebot an Ausbildungsplätzen um 22 Prozent auf 1.245 erhöht, was einen Durchschnittswert von 2,2 ergibt. Im Vorjahr hat die Umfrage ergeben, daß die damals antwortenden Unternehmen im Durchschnitt 30 Mitarbeiter beschäftigen. Wählt man diesen Wert als Bezugsgröße, dann ergibt sich eine Ausbildungsquote von 7,5 Prozent. *Diese entspricht fast exakt dem Ergebnis aus Baden-Württemberg, wo die rund 1.100 teilnehmenden Unternehmen 1.253 Ausbildungsplätze bei 16.834 Mitarbeitern zur Verfügung stellen. Die Plausibilität der Antworten ist daher gegeben, trotz ansonsten unterschiedlicher Antworten auf diese Frage, was sich durch die Form der Gesamtumfrage (siehe 2.1) erklären läßt.*

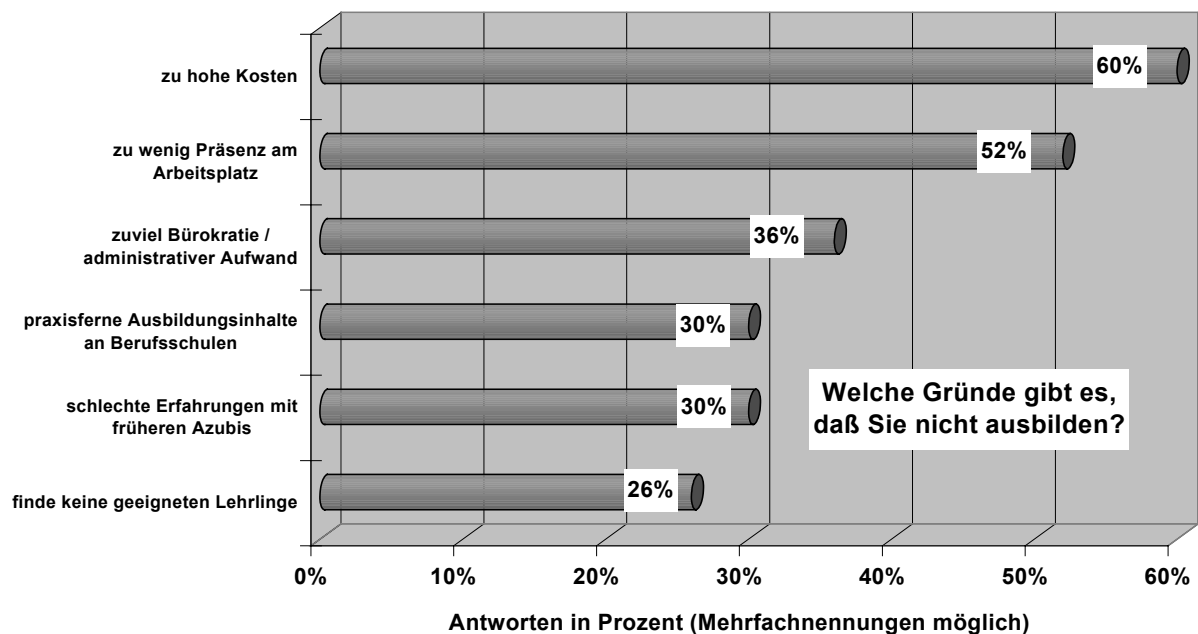
2.3 Warum bilden Sie aus?



Für neun von zehn Unternehmen steht der Aufbau eigener Mitarbeiter im Mittelpunkt. Daraus läßt sich ableiten, daß fast alle Unternehmen auch beabsichtigen, die Auszubildenden nach Abschluß der Lehre zu übernehmen. Bereits an zweiter Stelle folgt die gesellschaftliche Verantwortung der in der Regel standorttreuen mittelständischen Unternehmen. Diese wurde auch durch die sonstigen Beweggründe

untermauert. Abgeschlagen folgen der konkrete, betriebswirtschaftliche Nutzen und die Generierung neuer Ideen. *Diese Antworten halten ebenfalls dem Vergleich zu den Ergebnissen des Nachbarlandes stand. Dort hat sich die gleiche Reihenfolge, bei geringen prozentualen Verschiebungen ergeben.*

2.4 Warum bilden Sie nicht aus?



Die Antworten auf diese Frage stehen bei der Analyse der Lehrstellenlücke im Mittelpunkt, denn externe Daten haben mehrfach übereinstimmend gezeigt, daß kleine und mittelständische Unternehmen die tragende Säule der beruflichen Ausbildung sind. Die Spitzenposition im Ranking der Antworten nehmen erwartungsgemäß die zu hohen Kosten der Ausbildung ein. Ein Lehrling erzeugt für das Ausbildungsunternehmen jährliche Nettokosten von rund 8.700 Euro (Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Februar 2003). Bereits an zweiter Stelle folgt die geringe Präsenz am Arbeitsplatz, u.a. verursacht durch berufliche Ausbildung außerhalb des Unternehmens (z.B. Berufsschule, Lehrgänge) und sonstige Fehlzeiten. Der bürokratische bzw. administrative Aufwand folgt an dritter Stelle. Etwas überraschend ist, daß die erfolglose Suche nach geeigneten Lehrlingen erst an letzter Stelle rangiert. Daraus lassen sich Rückschlüsse auf den zu erwartenden Erfolg optimierter und intensiverer Vermittlung in Bayern schließen.

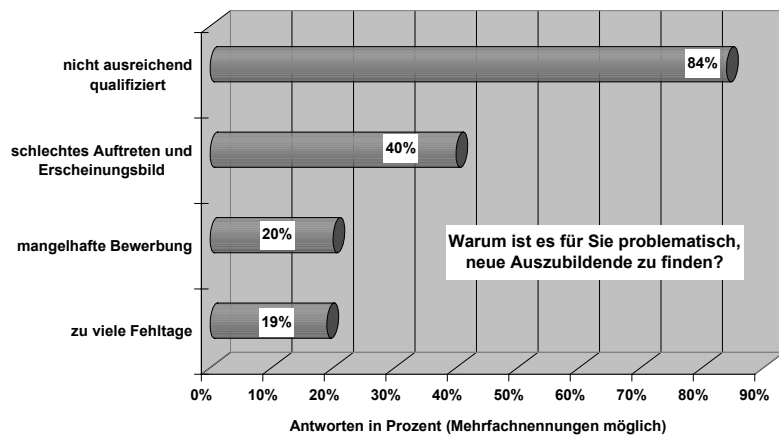
Im Vergleich zu den Ergebnissen in Baden-Württemberg zeigt sich, daß es zu Verschiebungen in der Reihenfolge gekommen ist. Zwar nehmen dort die zu hohen Ausbildungskosten ebenfalls die Spitzenposition ein, doch folgen im Unterschied zu den bayerischen Ergebnissen der bürokratische bzw. administrative Aufwand sowie die erfolglose Lehrlingssuche auf den Plätzen zwei und drei. Erst dann

werden die Fehlzeiten im Unternehmen genannt. Die Analyse dieser Unterschiede kann entweder auf der Basis der Stärken oder der Schwächen der jeweiligen, regionalen Ausbildungsmärkte erfolgen. Daraus leiten sich dann unterschiedliche Handlungsempfehlungen für den bayerischen Ausbildungsmarkt ab. Mit Sicherheit läßt sich allerdings feststellen, daß die Reduzierung der beruflichen Ausbildung außerhalb des Unternehmens ein Ansatzpunkt ist. Zudem gilt es, den bürokratischen bzw. administrativen Aufwand im Vergleich zum Nachbarbundesland zu verringern.

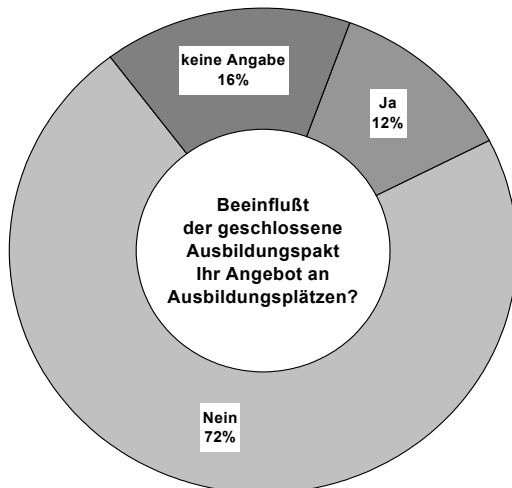
Explizit nicht gefragt wurde nach den negativen Auswirkungen der schlechten Auftragslage des selbständigen Mittelstandes, primär verursacht durch die schleppende Entwicklung des privaten Konsums im Inland (Veränderung gemäß Prognose des Frühjahresgutachtens 2004 der wirtschaftlichen Forschungsinstitute: 0,2 Prozent), da diese seitens aller Experten nicht in Frage gestellt werden.

2.4 Ist es für Sie problematisch, neue Auszubildende zu finden?

Für insgesamt rund 45 Prozent der befragten Unternehmen ist es nach wie vor schwierig, Auszubildende zu finden. Die unzureichende Qualifizierung der Bewerber steht für diese an der Spitze, was die schulische Ausbildung in den Mittelpunkt rückt. Auf Platz zwei folgt das schlechte Auftreten und Erscheinungsbild, so daß auch die Erziehung im Elternhaus zur Diskussion steht. Die mangelhafte Bewerbung läßt sich aus den beiden Spitzenplätzen heraus erklären, die Fehltageliste auf dem vierten Platz standen bereits zur Diskussion. Die Ergebnisse in Baden-Württemberg ergaben exakt die gleiche Reihenfolge.



2.5 Beeinflußt der geschlossene Ausbildungspakt Ihr Angebot an Ausbildungsplätzen?



Im Juni 2004 haben die Bundesregierung und die Organisationen der Wirtschaft einen "Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland" geschlossen. Dieser hat das Gesetzgebungsverfahren des Berufsausbildungssicherungsgesetzes (BerA-SichG) und die damit verbundene Ausbildungsplatzabgabe "auf Eis gelegt". Daß diese Abgabe der denkbar falsche Weg ist, hat eine Umfrage des Bundes der Selbständigen / DGV unter seinen Mitgliedsunternehmen bereits zum Jahreswechsel 2003 / 2004 ergeben, denn: nur 0,32 Prozent hätten daraufhin ihr Ausbildungsplatzangebot erweitert, wohingegen über 10 Prozent sogar Ausbildungsplätze abgebaut hätten. Nach dem Gesetzesentwurf wären von der Abgabe nur Unternehmen mit einer individuellen Ausbildungsquote von weniger als sieben Prozent betroffen gewesen. Da die Quote der befragten Unternehmen diesen Wert

im Durchschnitt überschreitet (siehe 2.2), ist dies als weiteres Indiz dafür zu sehen, daß die mittelständische Wirtschaft in Bayern ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommt. Vor diesem Hintergrund und dem Umstand, daß der Pakt eine weitere "Verstaatlichung" des dualen Ausbildungssystems verhindert hat, sind diese Frage und die Antworten darauf zu sehen.

Fast drei von vier Unternehmen gaben an, daß der Ausbildungspakt keinen Einfluß auf ihr Angebot an Ausbildungsplätzen hat (*Umfrageergebnis in Baden-Württemberg: sogar 92 Prozent*). Fünf Prozent der mit "Ja" antwortenden Unternehmen gaben sogar an, daß sich der Pakt negativ auswirken wird, während nur der gleiche Prozentsatz aufgrund des Paktes mehr Ausbildungsplätze bereitstellen wird. Dieses Ergebnis läßt sich nur dann erklären, wenn man die übrigen Ergebnisse der Umfrage (u.a.

hohe Ausbildungsquote, Ausbildungshindernisse) in Relation zu den Inhalten des Paktes (u.a. Steigerung der betrieblichen und staatlichen Ausbildungsleistung, Optimierung des Vermittlungsprozesses, Aufstockung öffentlicher Fördermittel, Vernetzung der Aktivitäten, Engagement für moderne Ausbildung, Appelle an Bundesländer und Tarifpartner) sieht.

2.6 Welche Ausbildungsplätze haben Sie bislang noch nicht besetzt?

Die Antworten auf diese Frage, die in Baden-Württemberg nicht gestellt wurde, hinterlassen einen verhalten optimistischen Eindruck. Knapp 11 Prozent der befragten Unternehmen haben derzeit noch unbesetzte Lehrstellen. Im Verhältnis zu den derzeit bereits besetzten Stellen warten noch über acht Prozent auf einen geeigneten Bewerber (rund 100), wobei alle Unternehmen einer Weitergabe der Daten an die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt haben. Dies läßt den Umkehrschluß zu, daß diese bislang noch nicht in der amtlichen Statistik erfaßt sind, was den positiven Eindruck verstärkt.

3. Schlußbemerkungen

3.1 Bisher beschlossene Maßnahmen am bayerischen Ausbildungsmarkt

Bereits im Mai hat der Bayerische Ministerrat gemeinsam mit den Organisationen der bayerischen Wirtschaft und den bayerischen Agenturen für Arbeit die Kampagne "fit for work" ins Leben gerufen. Ergänzend zu den bisherigen Schritten (z.B. Mobilitätshilfe, Grenzlandförderung, LfA Fördermittel) wurde im Rahmen der Kabinettsitzung am 10. August ein Bündel weiterer Maßnahmen beschlossen, wie u.a. die Mobilisierung von Mitteln des Europäischen Sozialfonds für Ausbildungsplätze in ganz Bayern und die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze durch den Freistaat. Hierzu muß im Gesamtkontext die Schulreform sowie der Abbau von Bürokratie gesehen werden. Sieht man diese Maßnahmen im Zusammenhang zu den Umfrageergebnissen, dann läßt sich feststellen, daß die erforderlichen Ansatzpunkte im Grundsatz erkannt worden sind.

3.2 Weitere Schlußfolgerungen auf der Basis der Umfrageergebnisse / Fazit

Die Umfrageergebnisse haben gezeigt, daß sich die mittelständische Wirtschaft in Bayern ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewußt ist und dieser im Rahmen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auch nachkommt. Des weiteren zeigt sich, daß die bislang in die Wege geleiteten Maßnahmen im Grundtenor der Problemstellung am bayerischen Ausbildungsmarkt entsprechen. Trotz dieser Fakten gibt es eine Lehrstellenlücke von derzeit rund 18.000. Daher sind weitere Schritte angezeigt.

Das Grundübel, die vielfach wirtschaftlich angespannte Lage kleiner und mittlerer Unternehmen läßt sich bis Ende des aktuellen Ausbildungsjahrs nicht beseitigen. Trotzdem gibt es Ansatzpunkte, die kurzfristig realisierbar sind:

- Mittels öffentlicher Zuschüsse / Fördermittel läßt sich der Kostendruck reduzieren.
- Die Präsenz im Ausbildungsbetrieb erhöhen.
- Der bürokratische bzw. administrative Aufwand muß weiter verringert werden.
- Die Vermittlung von ausbildungswilligen Bewerbern muß optimiert werden, wobei allerdings dem Eigenengagement der Bewerber eine entscheidende Rolle zukommt (bereits Ergebnis der Vorjahresumfrage). Hierzu muß in den Schulen und im Elternhaus Bewußtsein geschaffen werden.
- Die bisherigen Maßnahmen bzw. die Inhalte der Maßnahmen haben die Ausbildungsbetriebe noch nicht im nötigen Umfang erreicht. Der noch vorhandene Informationsbedarf ist hoch.
- Das Potential vorhandener und bislang nicht öffentlich erfaßter Ausbildungsplätze muß konsequent ausgeschöpft werden.

Der eingeschlagene Weg, das Problem mittels Kooperation und nicht durch Konfrontation zu lösen, ist richtig. Durch die Diskussion am Jahresanfang wurde allerdings viel Vertrauen und Kooperationsbereitschaft zerstört, die nun wieder aufgebaut werden müssen. Grundvoraussetzung dafür ist, daß die Leistungsbereitschaft aller Akteure anerkannt wird. Nun ist es die Aufgabe, Transparenz zu schaffen und kurzfristige Lösungen auf der Basis einer nachhaltigen Strategie zu entwickeln.

Bund der Selbständigen / Deutscher Gewerbeverband (BDS/DGV), Landesverband Bayern e.V.
 Prof. Dr. Fritz Wickenhäuser, Präsident ● Markus Droth, HGF ● Thomas Schörg, Stellv. HGF
 Schwanthalerstraße 110 ● 80339 München ● Postanschrift: Postfach 20 06 15, 80006 München
 Telefon 0 89 / 54 05 60 ● Telefax 0 89 / 5 02 64 93 ● info@bds-bayern.de ● www.bds-bayern.de