

Berufliche Ausbildung: Chancen und Risiken

Ergebnisse des BDS-Stimmungstest Sommer 2010



© Bund der Selbständigen
Gewerbeverband Bayern e.V.
Oktober 2010
www.bds-bayern.de



0. Agenda

1. Kernaussagen
2. Rahmendaten zum Stimmungstest
3. Spezifikation der Umfrageteilnehmer
4. Repräsentativität und Vergleichbarkeit
5. Wirtschaftliche Lage und Erwartungen
 - 5.1 Derzeitige Geschäftslage
 - 5.2 Geschäftserwartungen
 - 5.3 Mitarbeiterentwicklung
 - 5.4 Detailanalysen
6. Berufliche Ausbildung
 - 6.1 Derzeitige Ausbildungsbereitschaft
 - 6.2 Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt
 - 6.3 Künftige Ausbildungsbereitschaft
 - 6.4 Suchinstrumente
 - 6.5 Ausbildungseignung
 - 6.6 Zufriedenheit mit den Auszubildenden
 - 6.7 Kenntnisse und Fähigkeiten von Auszubildenden
 - 6.8 Attraktivität des Ausbildungsbetriebs
 - 6.9 Übernahme von Auszubildenden
 - 6.10 Gründe für eine Trennung nach der Ausbildung
 - 6.11 Politische Verbesserungsvorschläge

1. Kernaussagen (1): Lage und Erwartungen

- Der Aufwärtstrend der Winter-Umfrage setzt sich fort.
- Der BDS Geschäftsklimaindex ist mit + 22 so positiv wie seit über drei Jahren nicht mehr.
- Mit wachsender Unternehmensgröße steigt die Zufriedenheit mit der Geschäftslage an (< 10 Mitarbeiter: + 16, 10 – 50 Mitarbeiter: + 34, > 50 Mitarbeiter: + 47).
- Den Spitzenwert erreicht die Industrie (+ 37), am pessimistischsten urteilt die Tourismusbranche (+ 4).
- Die Geschäftslage von Ausbildungsbetrieben (+ 32) ist deutlich besser als die von Nicht-Ausbildungsbetrieben (+ 17).
- Seit dem Winter 2008 / 2009 ist der BDS Geschäftserwartungsindex von damals – 6 (Rekordtief) auf nunmehr + 29 gestiegen.
- „Verbesserte“ Erwartungen haben 36 Prozent, „verschlechterte“ nur noch 7 Prozent.
- Die ostbayerischen (+ 17) und fränkischen Betriebe (+ 23) haben schlechtere Erwartungen als das bayerische Mittel, in Oberbayern (+ 32) und Schwaben (+ 33) blickt man optimistischer auf das 2. Halbjahr 2010. Die besten Erwartungen haben die Münchner Mittelständler (+ 51).
- Die Geschäftserwartungen von Ausbildungsbetrieben (+ 20) bleiben deutlich hinter dem Durchschnitt zurück, sie gehen jedoch von einem derzeit viel höheren Niveau aus.

1. Kernaussagen (2): Lage und Erwartungen

- **Erstmals seit dem Winter 2007 / 2008 wird die Mitarbeiterzahl im bayerischen Mittelstand wieder steigen. Der BDS Mitarbeiterentwicklungsindex erreicht ein Rekordniveau von + 8.**
- **Mit 16 Prozent erwarten doppelt so viele Mittelständler „steigende“ als „sinkende“ Mitarbeiterzahlen. Unverändert rund drei Viertel gehen von „gleich bleibenden“ Mitarbeiterzahlen aus.**
- **Jobmotoren sind die größeren Betriebe in der Industrie (+ 24). Einzig im Tourismus sind sinkende Mitarbeiterzahlen (- 7) zu erwarten.**
- **Regional gibt es mit Ausnahme Ostbayerns (+ 4) keine „Ausreißer“.**
- **Binnen Jahresfrist ist die (Neu-) Einstellungsbereitschaft exportierender Unternehmen von – 10 (Sommer 2009) auf nunmehr + 19 gestiegen.**
- **Ausbildungsbetriebe erwarten deutlich mehr (Neu-) Einstellungen (+ 12) als Nicht-Ausbildungsbetriebe (+ 5).**

1. Kernaussagen (3): Berufliche Ausbildung

- **Der Ausbildungsquote der Umfrageteilnehmer (ca. 8 Prozent) ist signifikant höher als im Bundesdurchschnitt (ca. 5 Prozent) – besonders bei größeren Betrieben und in klassischen Ausbildungsbranchen wie dem Handwerk.**
- **Insgesamt bilden 43 Prozent der BDS-Mitgliedsbetriebe aus.**
- **Etwa jeder 5-te Ausbildungsplatz kann nicht besetzt werden.**
- **Die Anzahl der Ausbildungsplätze wird zukünftig rückläufig sein – abhängig von der Branche (besonders im Handel) und der Region. Der Rückgang ist allerdings etwas schwächer als im Bundesdurchschnitt.**
- **Bei der Anbahnung eines Ausbildungsverhältnisses werden persönliche Kontakte und Erfahrungen deutlich höher bewertet als „unpersönliche“ Vermittlungskanäle wie Arbeitsagentur, Zeitungsartikel oder das Internet.**
- **Einzig die Industrie leistet die Arbeitsagentur derzeit einen nennenswerten Beitrag zur Besetzung offener Ausbildungsplätze.**
- **Am Arbeitsmarkt bereits erfolgreiche Vermittlungswege wie das Internet oder private Job-Vermittler haben am Ausbildungsmarkt Nachholbedarf.**
- **5 Prozent der Betriebe finden keine geeigneten Bewerber – nur 36 Prozent der Betriebe können zwischen mehreren geeigneten Bewerbern auswählen.**
- **Nur etwa 60 Prozent der Betriebe sind mit der Ausbildungsfähigkeit der Azubis zufrieden.**

1. Kernaussagen (4): Berufliche Ausbildung

- **Soft Skills und persönliche Fähigkeiten werden sehr hoch gewichtet. Bei den schulischen Kenntnissen stehen Mathematik und Deutsch deutlich vor den Naturwissenschaften.**
- **Nur etwa 55 Prozent der Unternehmen versuchen ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu verbessern. Größere Mittelständler sind aktiver.**
- **Die dazugehörigen Maßnahmen liegen überwiegend im Bereich ergänzender Weiterbildungsangebote und Ausbildungskooperationen, weniger im Bereich von Vergütung und Sozialleistungen.**
- **Nur 1 Prozent der Ausbildungsbetriebe übernehmen ihre Azubis nie, gut zwei Drittel tun dies häufig bzw. sehr häufig. Mit steigender Unternehmensgröße steigt die Bereitschaft zur Übernahme.**
- **Die Übernahme von Azubis erfolgt meist bei nicht ausreichender Qualifikation, seltener wegen der wirtschaftlichen Lage oder der Kosten.**
- **Die ausbildenden Unternehmer wünschen sich von der Politik mehr Glaubwürdigkeit und mehr Unterstützung als Ausbildungsbetrieb. Eine umfassende Reform des Schulsystems wird seltener gefordert als eine Verbesserung des Bildungsangebots in den Bereichen Vorschule, Praxisbezug und auch Leistungsorientierung.**
- **Kleinere Betriebe sind in den wesentlichen Punkten „schlechter“ aufgestellt als größere Betriebe: Ausbildungsbereitschaft, Bewerbersituation, Aktivitäten zur Steigerung der Attraktivität ...**

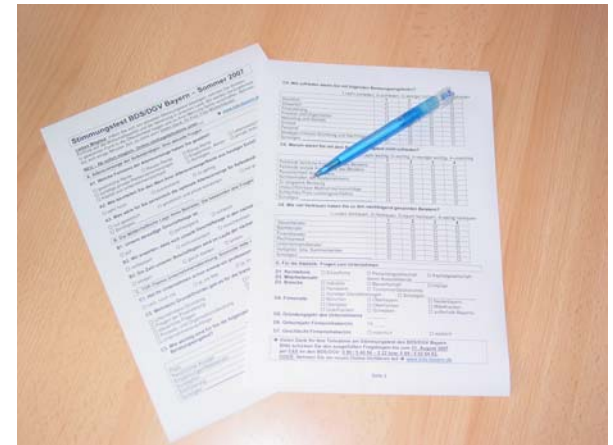
1. Kernaussagen (5): Berufliche Ausbildung Optimierungspotentiale

- 1. Die wirtschaftlichen Strukturen hin zu einem starken Dienstleistungssektor haben sich schneller verändert als der Ausbildungsmarkt, wo nach wie vor klassische Branchen dominieren.**
- 2. Die Bedeutung der Berufsausbildung ist standortunabhängig.**
- 3. Selbständige, Klein- und Kleinstbetriebe verlieren im Wettbewerb um die künftigen Leistungsträger zunehmend an Boden gegenüber dem größeren Mittelstand und der Industrie.**
- 4. Das „Sorgenkind“ des Ausbildungsmarktes ist der Tourismus / die Gastronomie.**
- 5. Optimierungspotential am Ausbildungsmarkt liegt in der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage. Beispiele sind die Bundesagentur für Arbeit, das Internet oder private Job-Vermittler.**
- 6. Optimierungspotential am Ausbildungsmarkt liegt zudem in der Ausbildungsfähigkeit. Soft Skills sind absolut unverzichtbar, ebenso wie Grundkenntnisse in Mathematik und Deutsch. Persönliche Fähigkeiten müssen in den Schulen besser vermittelt werden.**
- 7. Selbständige, Klein- und Kleinstbetriebe brauchen – um ihre Attraktivität steigern zu können – Hilfe zur Selbsthilfe, besonders, um sich weiter zu öffnen.**
- 8. Die Probleme des Ausbildungsmarktes lassen sich nur auf der Grundlage einer innovativen Bildungspolitik lösen.**

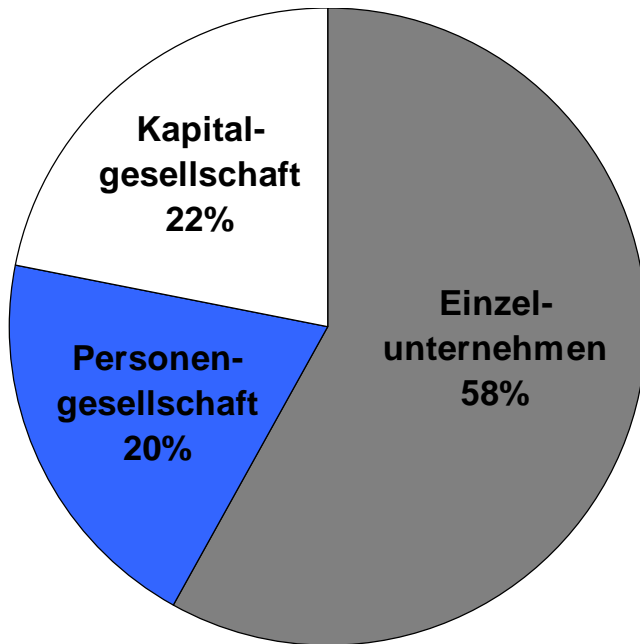
2. Rahmendaten zum Stimmungstest

- Der BDS-Stimmungstest wird seit Sommer 2005 in Form einer schriftlichen Umfrage (bzw. online) halbjährlich unter den BDS-Mitgliedsunternehmen aller Branchen durchgeführt.
- Die wissenschaftliche Leitung hat Prof. Dr. Karlheinz Zwerenz von der Hochschule München.
- Der aktuelle Stimmungstest gliedert sich in die Teile: A (Finanz- und Währungssystem), B (Wirtschaftliche Lage) und C (Berufliche Ausbildung). Teil A ist nicht Teil dieser Studie.
- Befragungszeitraum war von Mitte Juli 2010 bis Mitte August 2010.
- Über 1.000 Mitgliedsunternehmen und damit so viele wie noch nie bei einer Sommerumfrage haben sich diesmal beteiligt.

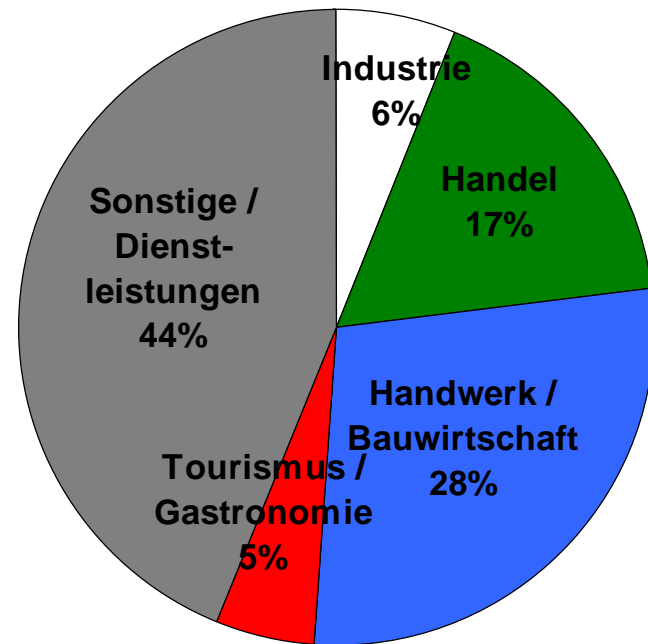
Kontakt: Thomas Schörg
Telefon: 089/54056-215
Telefax: 089/5026493
thomas.schoerg@bds-bayern.de



3. Spezifikation der Umfrageteilnehmer (1)



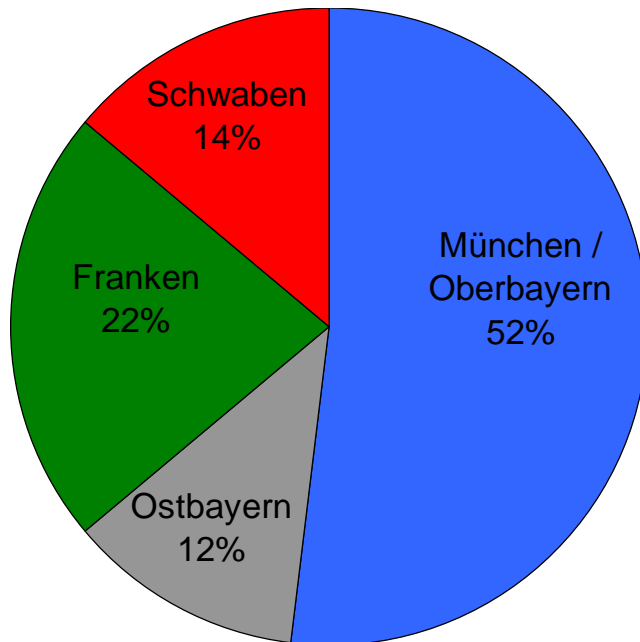
Rechtsform



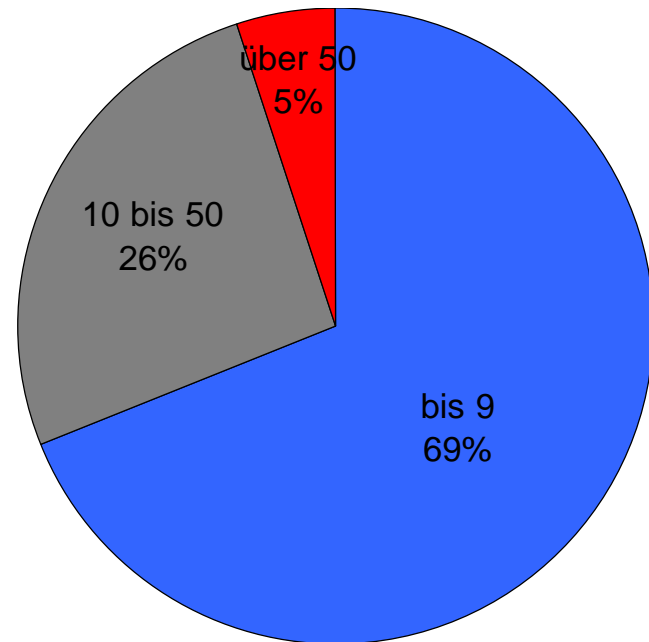
Branchenverteilung

Zum Inhaber: Das durchschnittliche Alter der Betriebsinhaber ist 50 Jahre. Die Befragten sind zu 81 Prozent männlich und zu 19 Prozent weiblich. Den höchsten Frauenanteil gibt es im Tourismus (40 Prozent), den geringsten in der Bauwirtschaft (4 Prozent).

3. Spezifikation der Umfrageteilnehmer (2)



Standort



Größe / Mitarbeiterzahl
Durchschnitt: 16 Mitarbeiter,
davon 1 Auszubildender

4. Repräsentativität und Vergleichbarkeit

	Kriterium / Bezugsgröße	BDS Bayern	Bayern
Branche	Industrie	=	=
	Handel	-	-
	Handwerk / Bauwirtschaft	=	-
	Tourismus / Gastronomie	=	=
	Sonstiges / Dienstleistungen	=	+
Größe	0 – 9 Mitarbeiter	=	-
	10 – 50 Mitarbeiter	=	+
	> 50 Mitarbeiter	=	=
Standort	München / Oberbayern	=	+
	Ostbayern	=	=
	Franken	=	-
	Schwaben	=	=

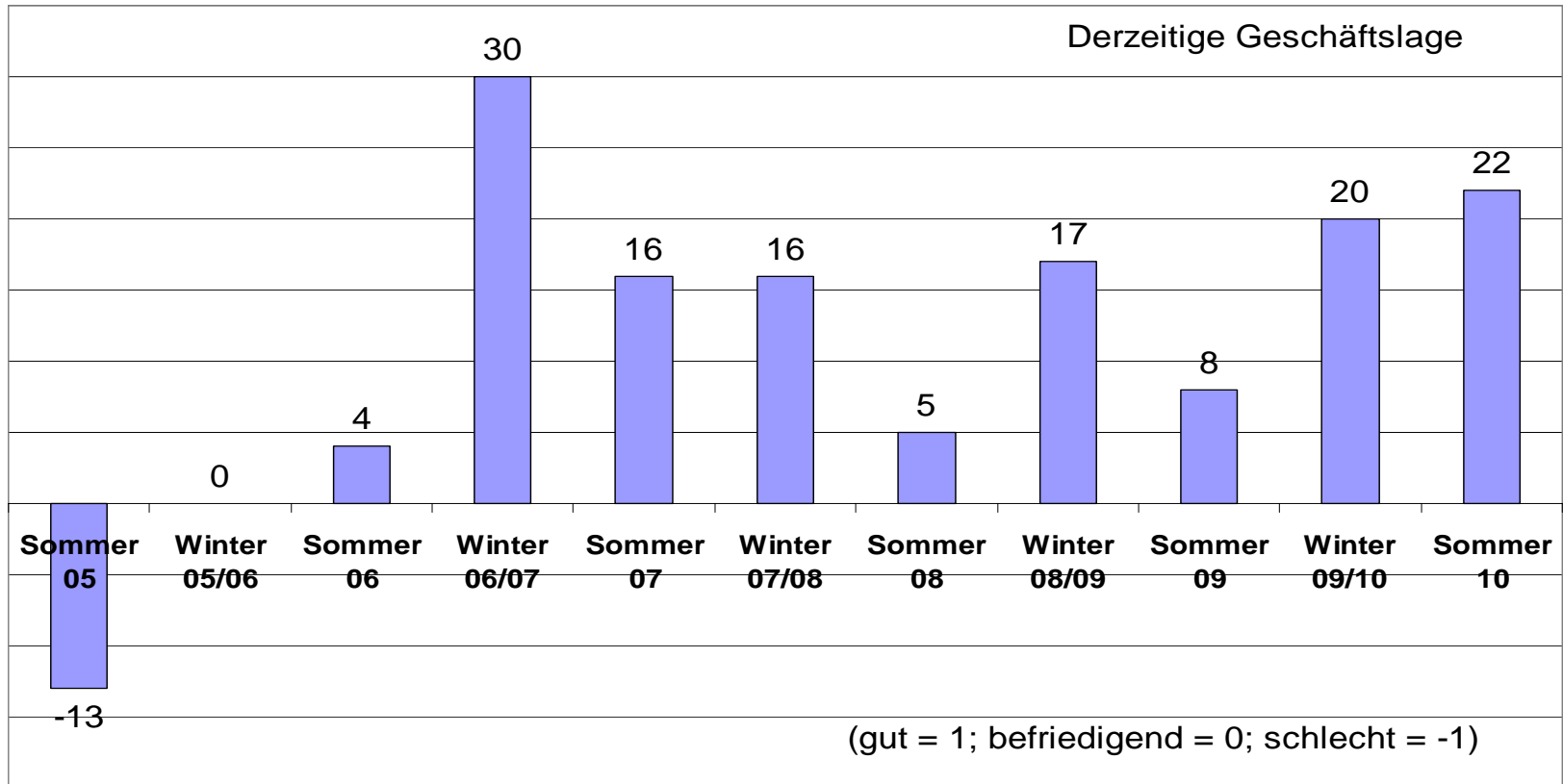
Toleranzintervall von 5%

= (Spezifikation der Umfrageteilnehmer im Toleranzintervall)

+ (überrepräsentiert)

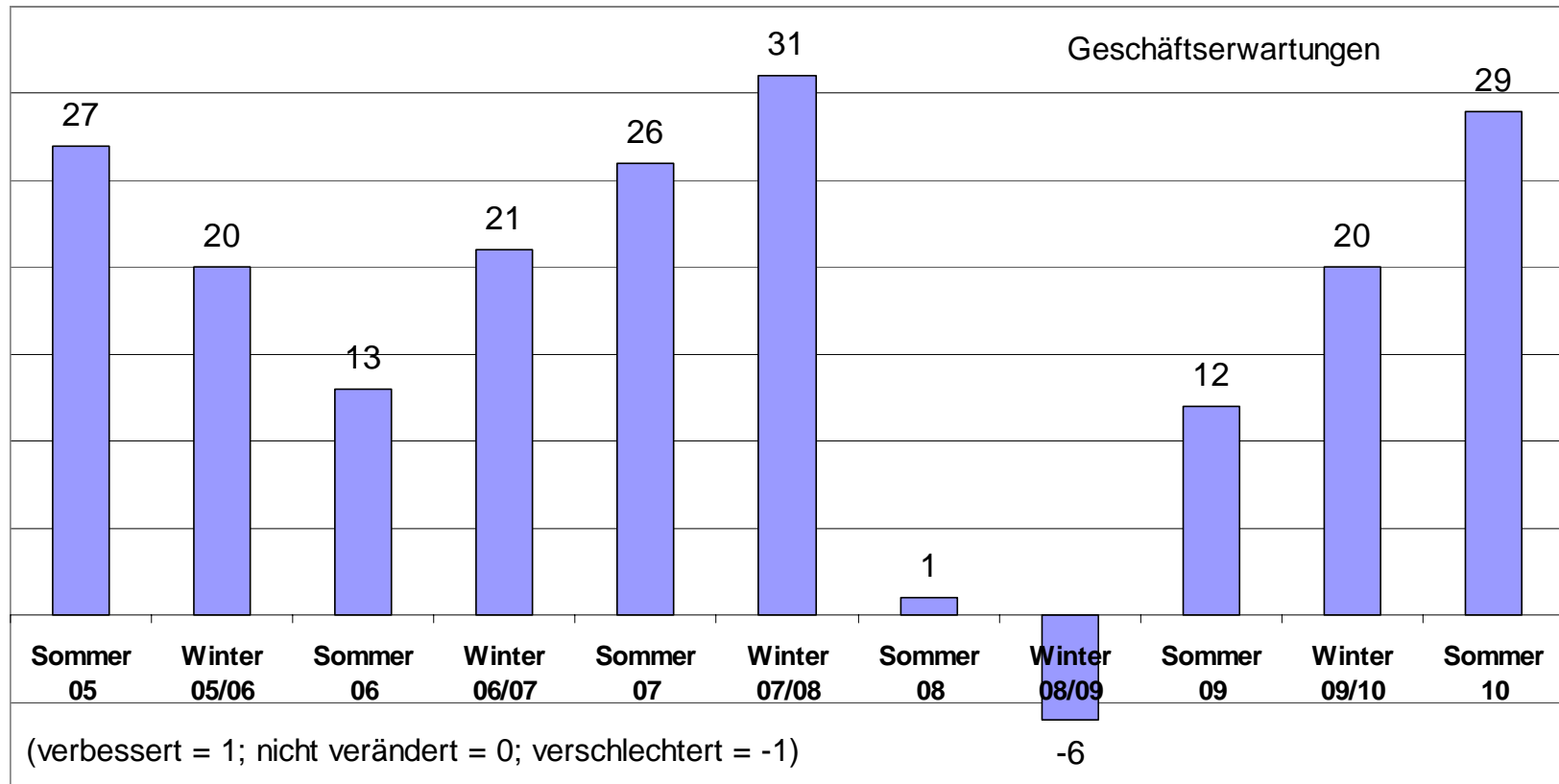
- (unterrepräsentiert)

5.1 Unsere derzeitige Geschäftslage ist ...



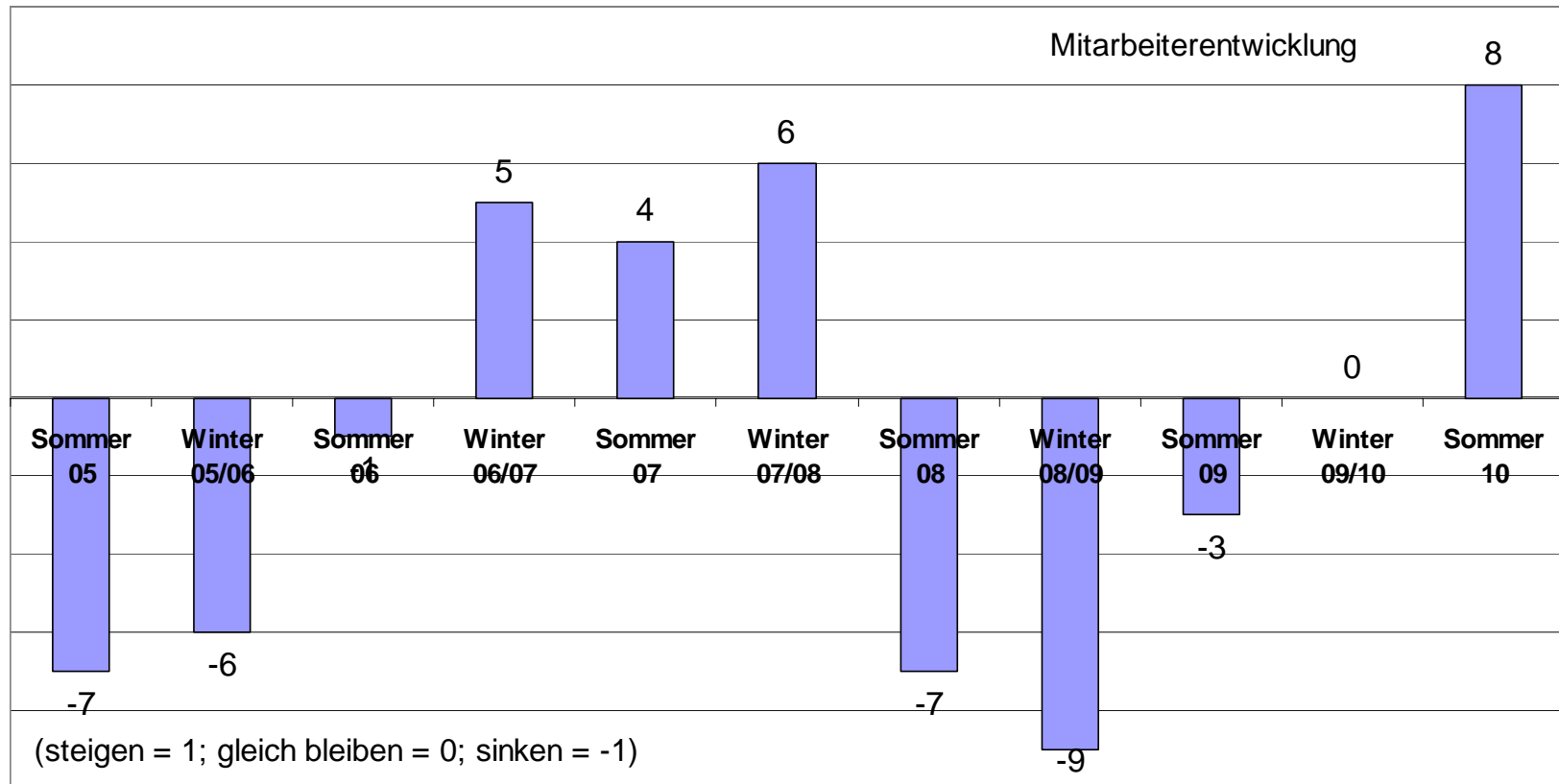
Die Talsohle des letzten Sommers ist spürbar durchschritten. Der BDS Geschäftsklimaindex ist so positiv wie seit über drei Jahren nicht mehr.

5.2 Wir erwarten, dass sich unsere Geschäftslage in den nächsten 6 Monaten ...



Der Aufwärtstrend des letzten Jahres hat sich bestätigt. Der BDS Geschäftserwartungsindex ist weiter deutlich gestiegen.

5.3 Die Zahl unserer Beschäftigten wird im Laufe der nächsten 6 Monate ...



Die weiter verbesserten Erwartungen schlagen sich auch auf den BDS Beschäftigungsindex nieder. Erstmals seit dem Winter 2007 / 2008 ist dieser wieder positiv. Der Aufwärtstrend seit dem Sommer 2009 setzt sich fort.

5.4 Detailanalyse nach ... (1) Regionen (Index-Abweichung zu Bayern)

	Geschäftslage*	Geschäftserwartungen	Mitarbeiterentwicklung
Oberbayern	0	+3	0
Ostbayern	+2	-12	-4
Franken	0	-6	+2
Schwaben	+5	+4	0

* Rundungsdifferenzen

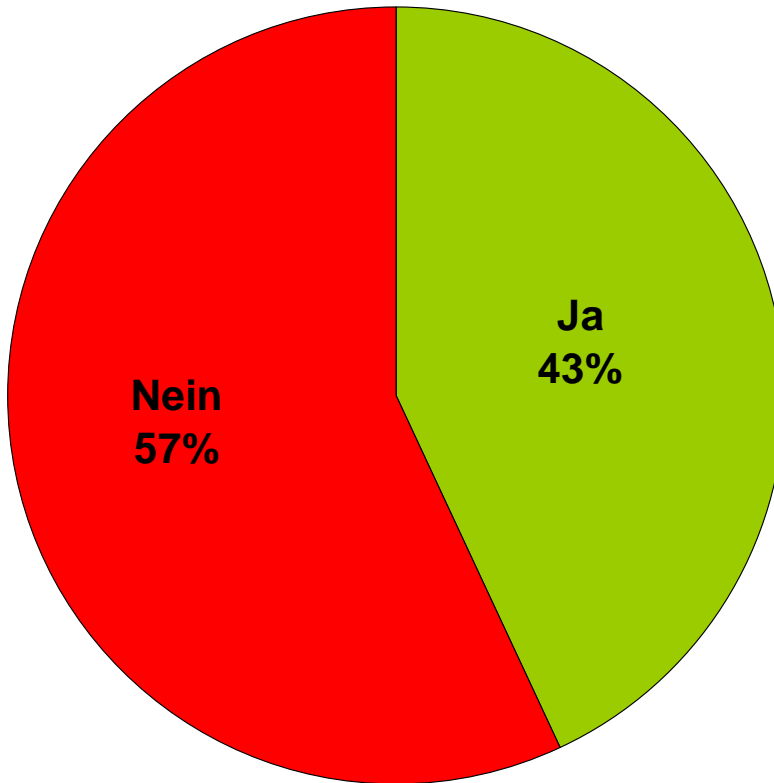
- Die Geschäftslage wird durch den schwäbischen Mittelstand im BDS Stimmungstest oftmals besser bewertet als im bayerischen Durchschnitt. Gleiches gilt für die Geschäftserwartungen.
- Die Geschäftserwartungen sind im Norden und Osten Bayerns schlechter als in den übrigen Landesteilen. Die Prognose wirkt sich allerdings nur in Ostbayern negativ auf die erwartete Personalentwicklung aus.

5.4 Detailanalyse nach ... (2)

Unternehmensgröße, -branche, und - rechtsform

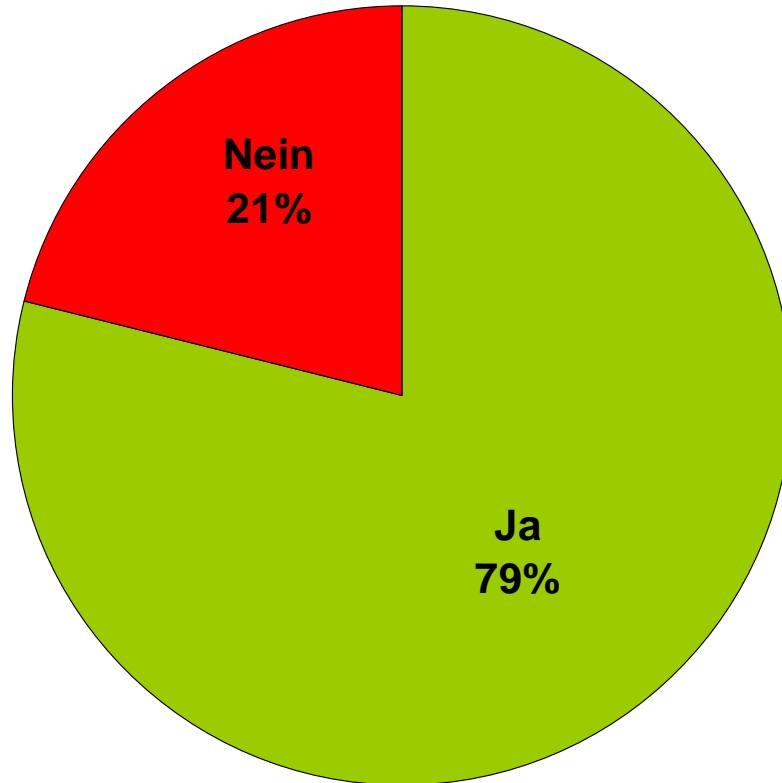
	Geschäftslage	Geschäftserwartungen	Mitarbeiterentwicklung
Größe	Mit steigender Mitarbeiterzahl steigt auch die Zufriedenheit mit der derzeitigen Lage an.	Die Geschäftserwartungen kleiner und großer Mittelständler sind besser als der Durchschnitt, die mittlerer Betriebe schlechter.	Unternehmen mit über 50 Mitarbeitern sind jetzt die Jobmotoren, kleinere Betriebe planen zwar auch Neueinstellungen, allerdings in einem geringeren Umfang
Branche	Die beste Geschäftslage hat die Industrie, die schlechteste der Tourismus und der Handel. Sämtliche Branchenindizes sind jedoch positiv.	Die positivsten Geschäftserwartungen hat der Dienstleistungssektor, am Ende – aber immer noch wachsend – steht der Bau / das Handwerk. Die restlichen Branchen liegen im Mittel.	Jobmotor Nr. 1 ist die Industrie, gefolgt vom Dienstleistungssektor. Handel, Handwerk und Bau erwarten leicht steigende Mitarbeiterzahlen, einzig der Tourismus erwartet sinkende Mitarbeiterzahlen.
Rechtsform	Die Geschäftslage ist weitgehend unabhängig von der Rechtsform.	Die Geschäftserwartungen sind weitgehend unabhängig von der Rechtsform.	Die Mitarbeiterentwicklung in Einzelfirmen bleibt deutlich hinter der in Personen- und Kapitalgesellschaft zurück.

6.1 Bilden Sie aus?



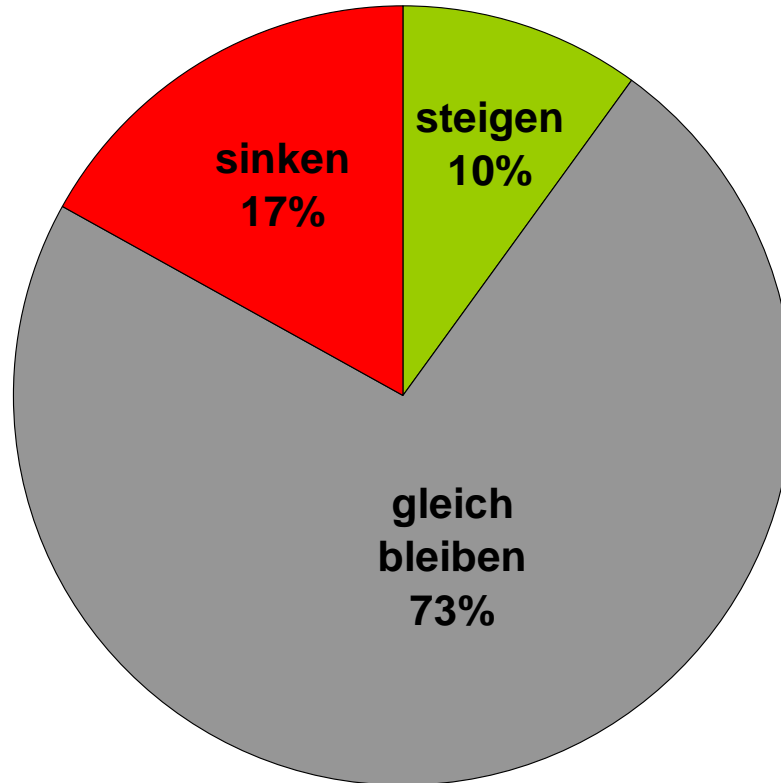
- Personen- und Kapitalgesellschaften bilden weit häufiger aus als Einzelunternehmen.
- Mit steigender Unternehmensgröße steigt auch das Ausbildungsengagement an.
- Fast drei Viertel aller Handwerks- bzw. Baubetriebe bilden aus. Es folgt die Industrie mit knapp 50 Prozent, der Handel und die Tourismusbranche. An letzter Stelle rangiert der Dienstleistungssektor mit rund einem Viertel.
- Regionale Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsbereitschaft existieren kaum.

6.2 Können Sie derzeit alle Ausbildungsplätze besetzen?



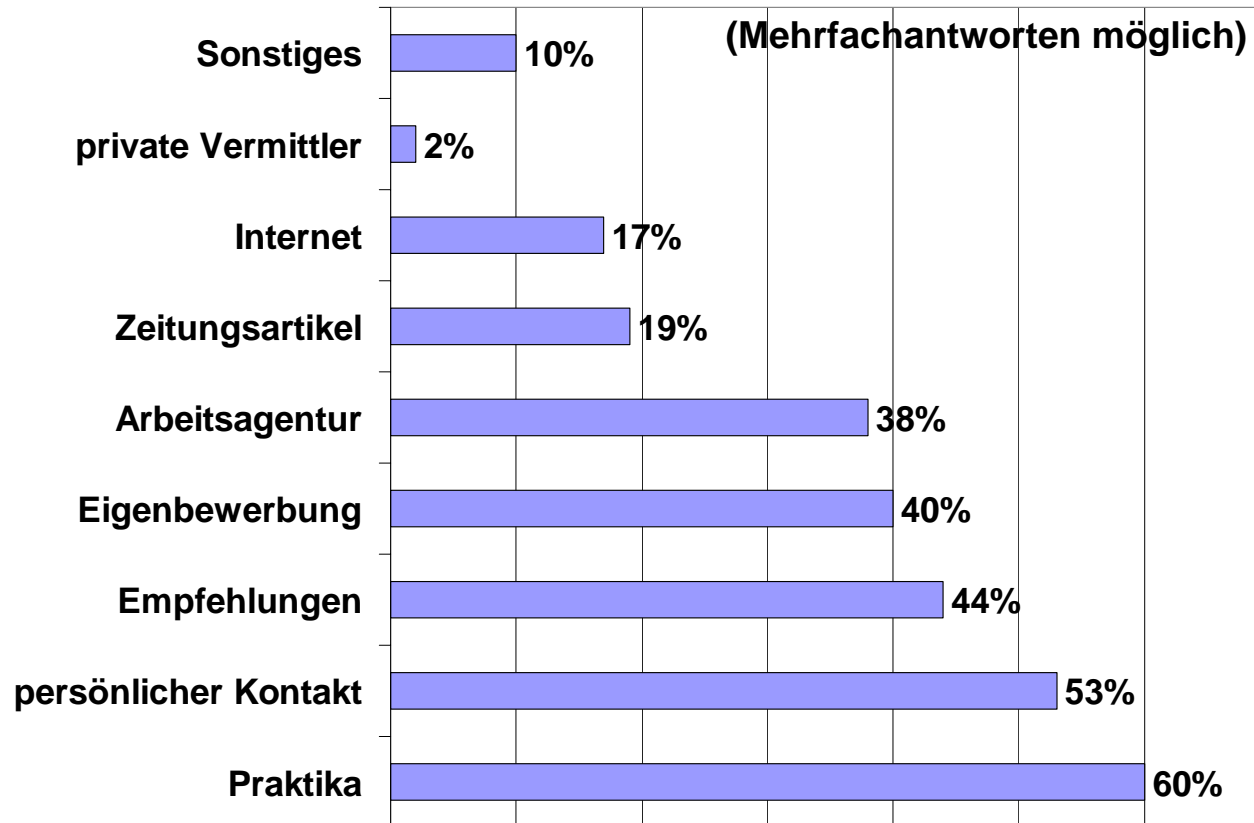
- Die Rechtsform und die Unternehmensgröße haben keinen Einfluss auf die Frage, ob Ausbildungsplätze besetzt werden können.
- Mit Ausnahme der Tourismusbranche und der Gastronomie hat die Branchenzugehörigkeit keinen Einfluss auf die Besetzung offener Ausbildungsplätze. Einzig diese Branchen haben spürbar größere Probleme als die restliche Wirtschaft.
- Ausbildungsbetriebe im Osten Bayerns haben deutlich größere Probleme Ausbildungsplätze zu besetzen als der Mittelstand im restlichen Bayern.

6.3 Wie wird sich die Anzahl Ihrer angebotenen Ausbildungsplätze entwickeln?



- Personen- und Kapitalgesellschaften werden ihr Ausbildungsengagement in einem geringeren Umfang reduzieren als Einzelunternehmen.
- Mit steigender Unternehmensgröße zeigt auch die zukünftige Ausbildungsbereitschaft an. Ausbildungsmotoren sind die Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitern.
- Mit Ausnahme der Industrie wird in allen Branchen das Ausbildungsplatzangebot sinken, besonders im Handel.
- In Ober- und Ostbayern wird das Ausbildungsangebot deutlich stärker sinken als in Schwaben und Franken.

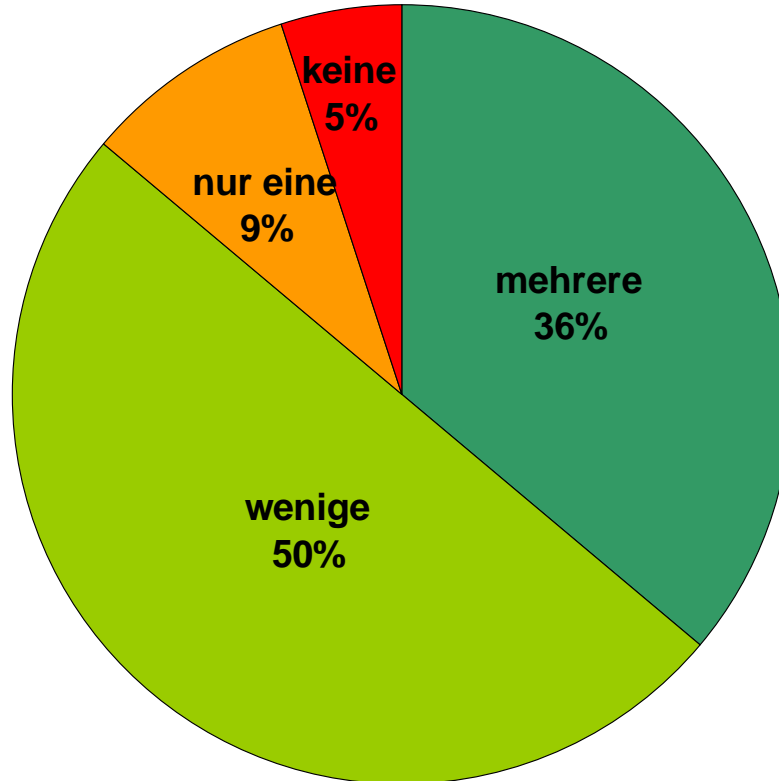
6.4 Auf welchem Weg suchen Sie nach Auszubildenden für Ihren Betrieb? (1)



6.4 Auf welchem Weg suchen Sie nach Auszubildenden für Ihren Betrieb? (2)

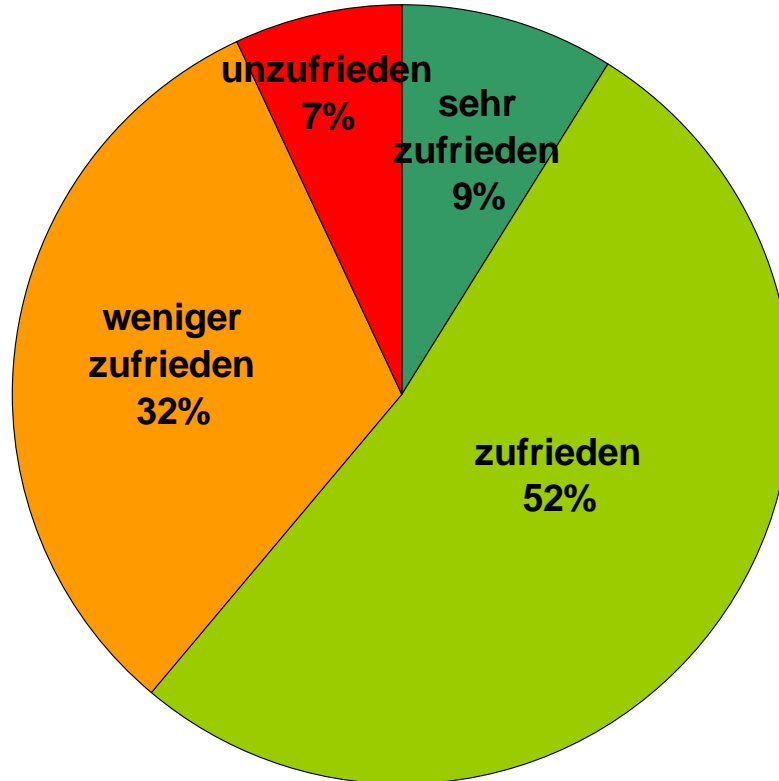
	Ranking	Praktika	Pers. Kontakt	Empfehlung	Eigenwerbung	Arbeitsagentur	Zeitungsartikel	Internet
Größe	Insgesamt	1	2	3	4	5	6	7
	< 10 MA	1	2	3	4	5	6	7
	10 – 50 MA	1	2	3	4	5	6	7
	> 50 MA	1	2	4	2	5	6	6
Branche	Industrie	1	4	5	3	1	6	7
	Handwerk	1	2	3	3	5	6	7
	Handel	1	2	3	4	5	6	7
	Tourismus	3	1	2	5	4	7	6
	Dienstleist.	3	1	2	4	5	7	6
Standort	Oberbayern	1	2	3	3	5	6	7
	Ostbayern	1	2	4	4	3	6	7
	Franken	1	2	3	5	4	7	6
	Schwaben	1	2	4	5	3	7	6

6.5 Wie viele geeignete Bewerbungen liegen Ihnen in der Regel vor?



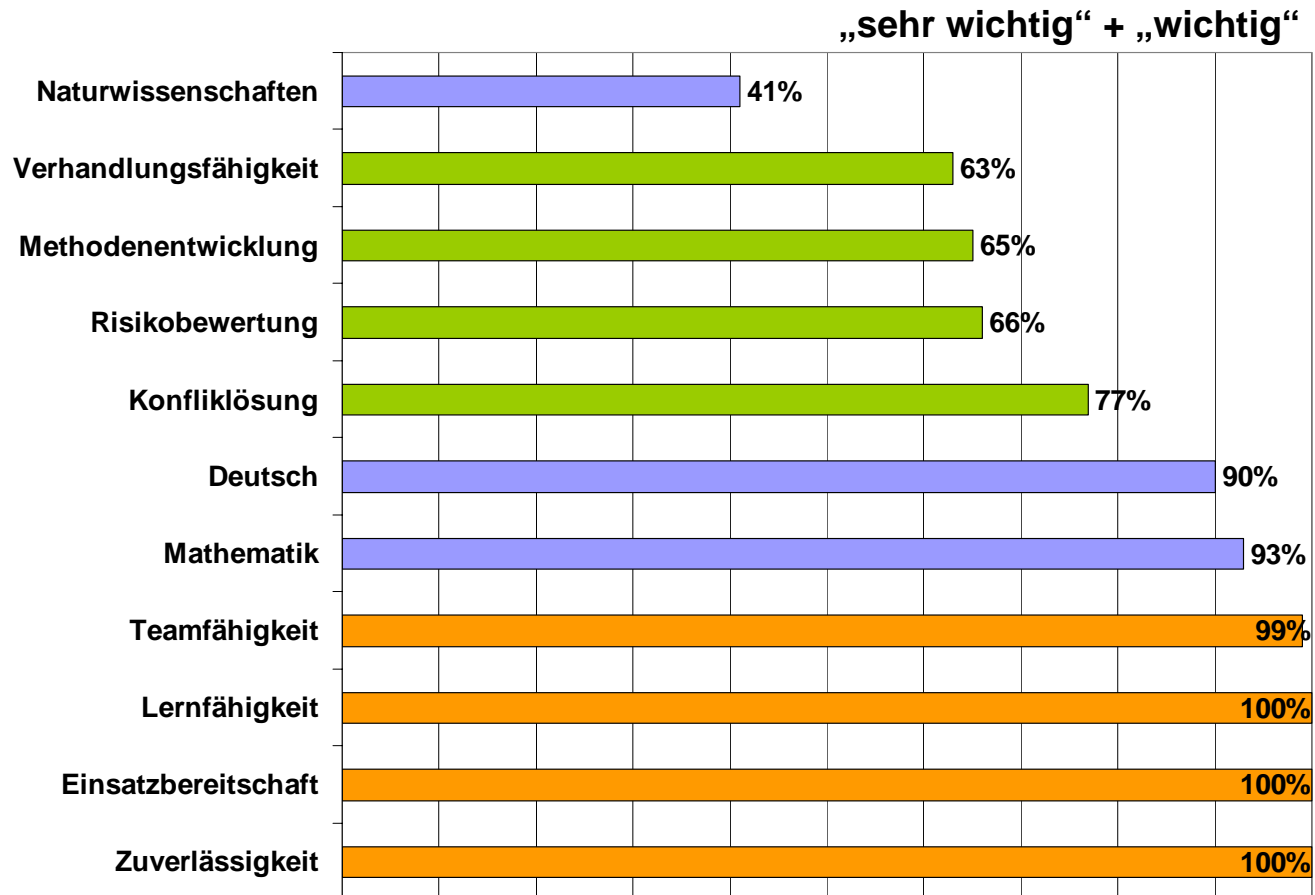
- Personen- und Kapitalgesellschaften können oftmals zwischen mehr geeigneten Bewerbungen auswählen als Einzelunternehmen.
- Mit steigender Unternehmensgröße steigt auch die Anzahl geeigneter Bewerbungen an.
- Die Industrie kann zwischen mehr geeigneten Bewerbungen auswählen als der Handel. Die Dienstleistungsbranche, das Handwerk und der Tourismus folgen dahinter.
- Schwäbische Ausbildungsbetriebe haben mehr geeignete Bewerbungen als die in Franken. Ost- bzw. Oberbayern folgen.

6.6 Wie zufrieden sind Sie mit der Ausbildungsfähigkeit Ihrer Auszubildenden?



- Die Zufriedenheit mit den Auszubildenden ist unabhängig von der Rechtsform und der Unternehmensgröße.
- Ausbildungsbetriebe der Industrie sind am zufriedensten mit ihren Auszubildenden. Am wenigsten zufrieden urteilen die Ausbildungsbetriebe im Handwerk / Bau.
- Schwäbische Ausbildungsbetriebe sind deutlich zufriedener mit ihren Auszubildenden als Betriebe in Franken, Ostbayern und Oberbayern.

6.7 Wie wichtig sind die folgenden Kenntnisse / Fähigkeiten für Ihren Ausbildungsbetrieb? (1)



Orange: Soft Skills → Bedeutung weitestgehend unabhängig von Unternehmensgröße, -branche und -standort

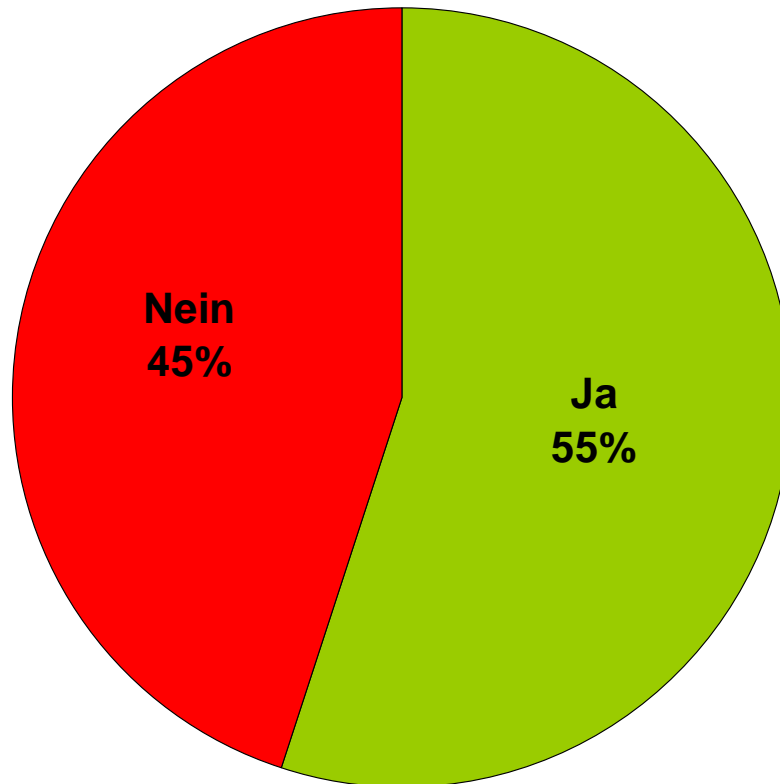
Blau: Grundkenntnisse

Grün: persönliche Fähigkeiten

6.7 Wie wichtig sind die folgenden Kenntnisse / Fähigkeiten für Ihren Ausbildungsbetrieb? (2)

	Ranking	Mathe- matik	Deutsch	Konflikt- lösung	Risiko- bewer- tung	Metho- denent- wicklung	Verhand- lungs- fähigkeit	Natur- wissen- schaft
	Insgesamt	1	2	3	4	5	6	7
Größe	< 10 MA	1	2	3	4	4	4	7
	10 – 50 MA	1	2	3	4	5	6	7
	> 50 MA	1	2	3	4	5	6	7
Branche	Industrie	1	2	3	6	5	7	3
	Handwerk	1	2	3	4	5	6	7
	Handel	2	1	3	5	6	4	7
	Tourismus	2	1	3	6	5	4	7
	Dienstleist.	2	1	3	6	5	4	7
Standort	Oberbayern	1	2	3	4	5	6	7
	Ostbayern	1	2	3	6	4	4	7
	Franken	1	2	3	4	4	6	7
	Schwaben	2	1	4	5	6	3	7

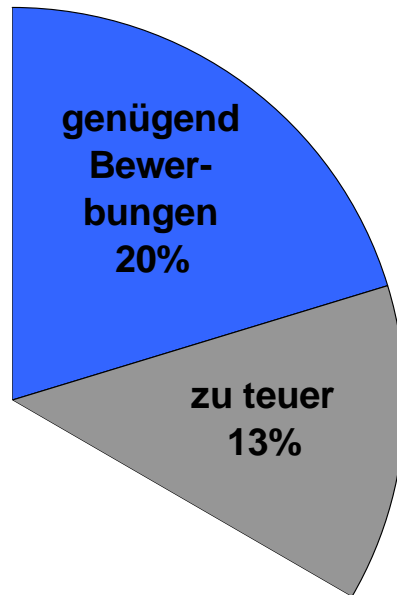
6.8 Versuchen Sie die Attraktivität Ihres Betriebs für geeignete Bewerber zu verbessern? (1)



- Kapitalgesellschaften versuchen häufiger ihre Attraktivität für geeignete Bewerber zu verbessern als Personengesellschaften und Einzelunternehmen.
- Bei kleinerer Unternehmensgröße ist das Interesse an einer größeren Attraktivität für geeignete Bewerber geringer.
- Am häufigsten versuchen Industriebetriebe, ihre Attraktivität für geeignete Bewerber zu verbessern, die übrigen Branchen liegen in etwa gleich auf.
- Die regionale Zugehörigkeit hat keinen nennenswerten Einfluss auf den Wunsch des Betriebes, für geeignete Bewerber attraktiver zu sein.

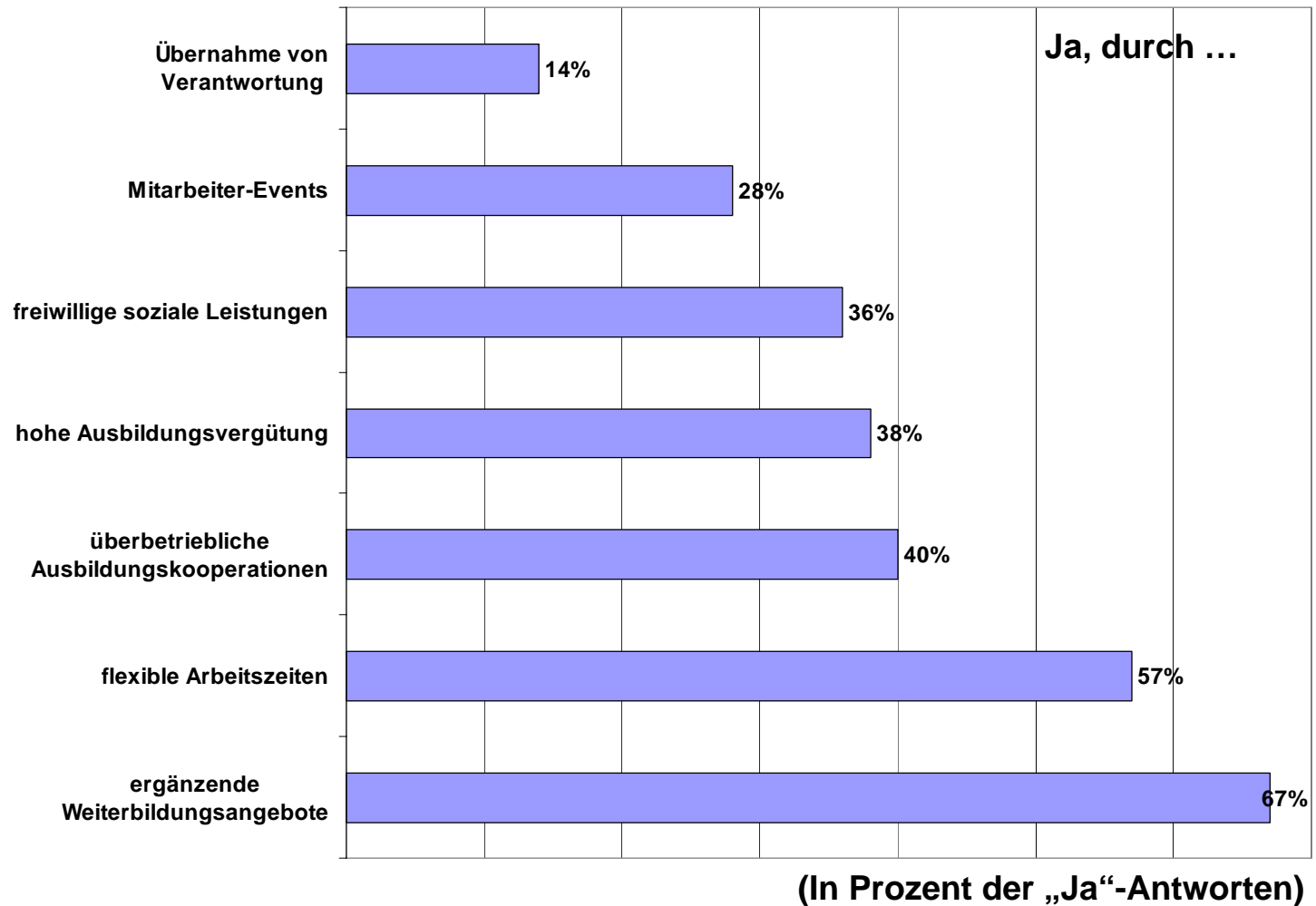
6.8 Versuchen Sie die Attraktivität Ihres Betriebs für geeignete Bewerber zu verbessern? (2)

Nein, weil ...



- Kapital- und Personengesellschaften profitieren im Unterschied zu Einzelunternehmen von einer größeren Anzahl geeigneter Bewerber.
- Größere Betriebe profitieren im Unterschied zu Klein- und Kleinstbetrieben von einer größeren Anzahl von Bewerbern.
- Attraktivere Branchen wie die Industrie profitieren von einer größeren Anzahl von Bewerbern.
- Ausbildungsbetriebe im Osten Bayerns haben größere Probleme geeignete Bewerber zu finden als beispielsweise Betriebe in Schwaben.

6.8 Versuchen Sie die Attraktivität Ihres Betriebs für geeignete Bewerber zu verbessern? (3)



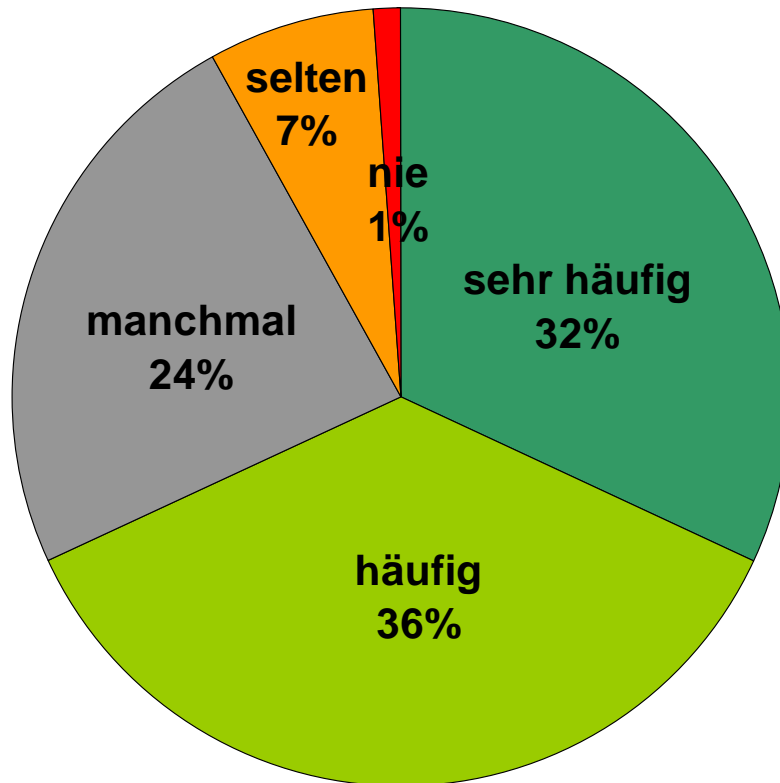
6.8 Versuchen Sie die Attraktivität Ihres Betriebs für geeignete Bewerber zu verbessern? (4)

Ranking	Weiterbildungsangebote	Flexible Arbeitszeiten	Ausbildungs-koop.	Ver-gütung	Freiw. soziale Leistung	Mitar-beiter-Events	Verantw. über-nahme
Insgesamt	1	2	3	4	5	6	7
< 10 MA	1	2	3	4	5	6	7
10 – 50 MA	1	2	5	3	3	6	7
> 50 MA	1	2	6	3	3	3	7
Industrie	1	2	3	4	5	6	7
Handwerk	1	2	3	5	4	6	7
Handel	1	2	3	3	5	6	7
Tourismus	1	2	7	5	4	5	3
Dienstleist.	1	2	3	4	5	6	7
Oberbayern	1	2	3	3	5	6	7
Ostbayern	1	2	4	4	3	6	7
Franken	1	2	4	6	3	5	7
Schwaben	1	2	4	4	4	3	7

6.8 Versuchen Sie die Attraktivität Ihres Betriebs für geeignete Bewerber zu verbessern? (5)

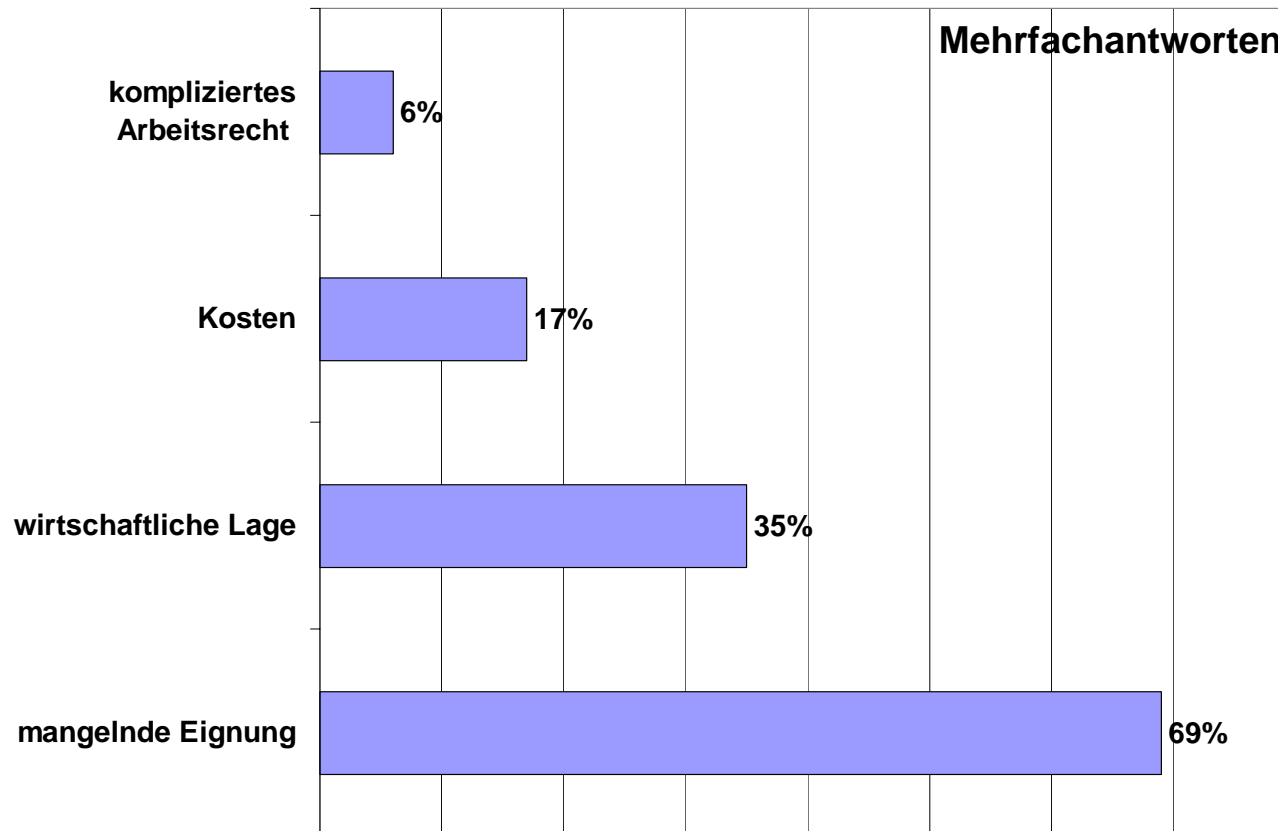
In Prozent aller Antworten	Weiterbildungsangebote	Flexible Arbeitszeiten	Ausbildungs-koop.	Ver-gütung	Freiw. soziale Leistung	Mitar-beiter-Events	Verantw.-über-nahme
Insgesamt	41	31	21	20	20	15	8
< 10 MA	37	30	22	17	16	15	7
10 – 50 MA	42	29	19	21	21	11	7
> 50 MA	49	41	25	29	29	29	14
Industrie	53	33	30	26	23	20	10
Handwerk	38	28	19	18	21	15	6
Handel	41	36	20	20	16	10	7
Tourismus	33	22	0	11	17	11	28
Dienstleist.	44	35	28	24	20	16	7
Oberbayern	43	32	23	23	16	13	6
Ostbayern	48	32	24	24	28	13	9
Franken	37	29	17	13	24	14	10
Schwaben	37	28	18	18	18	26	8

6.9 Wie häufig übernehmen Sie Ihre Auszubildenden?



- Kapital- und Personengesellschaften übernehmen weit häufiger ihre Auszubildenden als Einzelfirmen.
- Mit steigender Unternehmensgröße steigt auch die Bereitschaft zur Übernahme.
- Am häufigsten übernommen werden Auszubildende in der Industrie, gefolgt vom Handwerk, dem Handel, dem Dienstleistungssektor und der Tourismusbranche.
- Der Unternehmensstandort hat nur einen geringen Einfluss auf die Bereitschaft zur Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb.

6.10 Wenn Sie einen Auszubildenden nicht übernehmen: Aus welchem Grund? (1)



6.10 Wenn Sie einen Auszubildenden nicht übernehmen: Aus welchem Grund? (2)

Ranking	Mangelnde Eignung	Wirtschaftliche Lage	Kosten	Kompliziertes Arbeitsrecht
Insgesamt	1	2	3	4
< 10 MA	1	2	3	4
10 – 50 MA	1	2	3	4
> 50 MA	1	2	3	4
Industrie	1	2	3	4
Handwerk	1	2	3	4
Handel	1	2	3	4
Tourismus	3	1	1	4
Dienstleist.	1	2	3	4
Oberbayern	1	2	3	4
Ostbayern	1	2	3	4
Franken	1	2	3	4
Schwaben	1	2	3	4

6.11 Wenn Sie die politische Macht hätten: Was würden Sie als erstes verbessern ...?

Bildung verbessern (z.B. Vorschule, Praxisbezug, Werte)	13%
Steuersystem vereinfachen und Steuern senken	13%
Bürokratie abbauen	12%
Sozialsystem reformieren (Gesundheit, Lohnnebenkosten, ...)	9%
Bildungs- und Schulsystem insgesamt reformieren	6%
Mittelstand fördern (insbes. Ausbildungsbetriebe)	7%
Politiker müssen glaubwürdiger werden	5%
Subventionen abbauen	4%
Arbeitsrecht, Kündigungsschutz reformieren	4%