

Betriebliche Aus- und Weiterbildung Nachwuchspflege schwer gemacht

Große Firmen und Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe bilden viele junge Menschen aus und ihre Mitarbeiter fort. Im Osten Deutschlands gibt es viele kleine Unternehmen, oft im Dienstleistungsbereich. Wie kümmern sie sich um den Nachwuchs und die qualifikatorische Entfaltung ihrer Belegschaft? Was sind die Motive?



Man kann Bildung als Prozess der Investition in Humankapital interpretieren, ähnlich wie man in die Anschaffung und Wartung von Maschinen investiert. Betrachtet man Bildung in dieser Weise, spielen auch die Erwartungen der Betriebe hinsichtlich der Rendite aus Qualifizierungs- und Ausbildungsanstrengungen, das heißt aus ihren Humankapitalinvestitionen, eine Rolle.

Nicht zuletzt aufgrund der guten Wirtschaftslage bis zum Herbst 2008 und des demografisch bedingten Rückgangs der Bewerberzahlen, hat sich die Situation auf dem deutschen Ausbildungsmarkt in den letzten

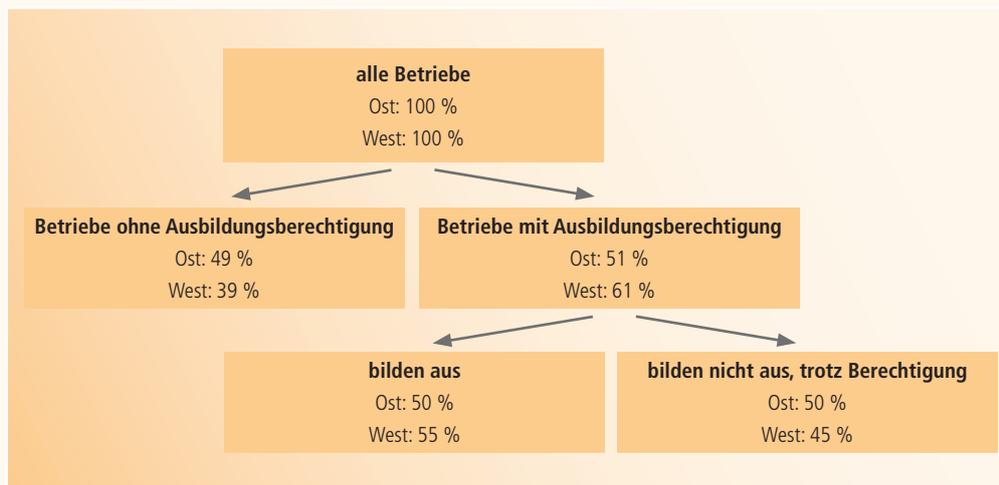
Höhere Ausbildungsbeteiligung im Westen

Insbesondere aufgrund der stärkeren Verbreitung von kleinen und mittleren Betrieben (KMU) in Ostdeutschland, sind dort weniger Betriebe zur Ausbildung berechtigt als in Westdeutschland. Während 61 Prozent der westdeutschen Betriebe Mitte 2008 bestimmte formale Ausbildungsvoraussetzungen wie die Eignung des Ausbildungspersonals und der Ausbildungsstätte erfüllten, traf dies nur auf 51 Prozent der ostdeutschen Betriebe zu (vgl. Abbildung 1). Der vergleichsweise geringe Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in den neuen Bundes-

Abbildung 1

Ausbildungsberechtigte und ausbildende Betriebe 2008

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

©IAB

Jahren verbessert. Dennoch fällt es insbesondere gering qualifizierten Schulabgängern nach wie vor oftmals schwer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Auch der Übergang von Ausbildung in Beschäftigung ist nicht immer einfach. Die Fähigkeit des Ausbildungssystems, eine ausreichende Zahl an Lehrstellen bereitzustellen und den Absolventen Beschäftigungsperspektiven zu bieten, hängt wesentlich vom Ausbildungs- und Übernahmeverhalten der Betriebe ab. Wie unterschiedlich sich dieses in Ost- und Westdeutschland darstellt, wird anhand der Daten des IAB-Betriebspanels untersucht.

ländern schlägt sich auch in den tatsächlich erbrachten Ausbildungsleistungen nieder. So haben im Jahr 2008 im Westen 33 Prozent aller Betriebe Lehrstellen angeboten, im Osten aber nur 26 Prozent. Bezieht man die Anzahl der ausbildenden Betriebe nur auf die Anzahl der Betriebe, die zur Ausbildung berechtigt sind, werden die Unterschiede zwischen West und Ost geringer, bleiben aber dennoch bestehen: In diesem Fall haben 55 Prozent der westdeutschen und 50 Prozent der ostdeutschen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung auch tatsächlich Lehrstellen eingerichtet. Die geringere Ausbildungs-

beteiligung der ostdeutschen Betriebe hat sicher auch mit der relativ hohen Bedeutung des Dienstleistungssektors in den neuen Bundesländern zu tun. Im Gegensatz zum Verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildungsstradition hier weniger ausgeprägt, was auch mit einer geringeren Ausbildungsneigung der Betriebe einhergeht.

Höhere Auszubildendenquoten im Osten

Zwar sind in Ostdeutschland weniger Betriebe in der Ausbildung engagiert, doch bilden diese relativ viele Menschen aus. So lag der Anteil der Lehrlinge an den Beschäftigten Mitte 2008 mit fünf Prozent in Ostdeutschland sogar geringfügig über dem entsprechenden Wert von vier Prozent in Westdeutschland. Die stärkere Verbreitung von KMU im Osten Deutschlands scheint sich in diesem Fall positiv in den Ausbildungsleistungen niederzuschlagen, da kleinere Betriebe – sofern sie

ausbilden – generell mehr Lehrstellen im Verhältnis zur ihrer Mitarbeiterzahl anbieten als größere. In diesem Zusammenhang ist aber eine weitere Besonderheit des ostdeutschen Ausbildungsmarktes zu beachten: die außerbetriebliche Ausbildung. Sie spielt in den neuen Bundesländern eine sehr viel wichtigere Rolle als in den alten Bundesländern. Erkennbar wird dies, wenn man den Auszubildendenanteil in der Branche Erziehung und Unterricht – dem Hauptträger der außerbetrieblichen Ausbildung – betrachtet. Mit 17 Prozent lag dieser Mitte 2008 in Ostdeutschland weit über dem entsprechenden Wert in Westdeutschland und auch deutlich über dem ostdeutschen Durchschnitt. Schließt man die genannte Branche aus der Untersuchung aus, so verringert sich die durchschnittliche Auszubildendenquote in Ostdeutschland, während sie im Westen unverändert bleibt.



Fehlende Übernahmechancen im Osten

Das starke Gewicht der außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Bundesländern hat auch Auswirkungen auf die Höhe der Übernahmequote, da eine Übernahme bei dieser Art der Ausbildung nicht möglich ist. Während in Westdeutschland Mitte 2008 zwei Drittel (65 Prozent) aller Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, von ihrem Lehrbetrieb übernommen wurden, traf dies in Ostdeutschland auf nur knapp die Hälfte (47 Prozent) zu. Rechnet man auch hier den Bereich Erziehung und Unterricht heraus, erhöht sich die Übernahmequote im Osten auf 54 Prozent, während sie im Westen mit 66 Prozent nahezu unverändert bleibt. Die Unterschiede zwischen beiden Landesteilen werden in diesem Fall also geringer, bewegen sich aber nach wie vor auf einem hohen Niveau.

In den Befragungen des IAB-Betriebspanels 2004 nannte über die Hälfte der zwar ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe in Ostdeutschland die fehlende Übernahmemöglichkeit nach Abschluss der Ausbildung als Hauptgrund für den Ausbildungsverzicht. Von den westdeutschen Betrieben entschied sich dagegen nur ein Drittel für diese Antwort. Hier standen vielmehr die mit der Ausbildung verbundenen Kosten im Vordergrund des betrieblichen Entscheidungskalküls.

Höheres Weiterbildungsengagement im Osten

Neben der Ausbildung ist die Weiterbildung ein weiteres wichtiges Feld betrieblicher Qualifizierungsaktivitäten. Auch wenn Weiterbildung die Erstausbildung nicht ersetzen kann, gewinnt sie doch vor dem Hintergrund technischer und organisatorischer Änderungen sowie aufgrund des demografischen Wandels zunehmend an Bedeutung. Dass auch in diesem Bereich beträchtliche Unterschiede zwischen den Betrieben in Ost- und Westdeutschland bestehen, lässt sich ebenfalls anhand der Daten des IAB-Betriebspanels zeigen.

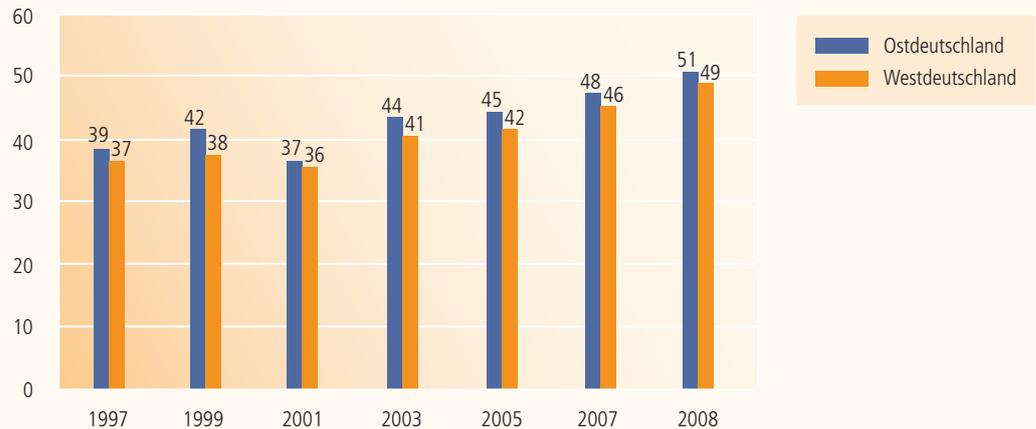
Während mehr west- als ostdeutsche Betriebe in die Ausbildung investieren, gilt für die Weiterbildung der umgekehrte Zusammenhang: Hier sind die ostdeutschen Betriebe aktiver. So haben nach den Daten des IAB-Betriebspanels 51 Prozent der ostdeutschen und 49 Prozent der westdeutschen Betriebe Weiterbildung im ersten Halbjahr 2008 angeboten und die Kosten hierfür zumindest teilweise übernommen und/oder Mitarbeiter zur Teilnahme an Weiterbildung freigestellt (vgl. Abbildung 2 auf Seite 52). Im Zeitverlauf ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe in den alten wie auch in den neuen Bundesländern seit dem Jahr 2001 kontinuierlich angestiegen. Er lag im ersten Halbjahr 2008 um immerhin zwölf Prozentpunkte höher als noch im entsprechenden Zeitraum 1997. In allen hier betrachteten Jahren investierten anteilig mehr ost- als westdeutsche Betriebe in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, doch machten die Unterschiede in der Höhe des Weiterbildungsangebots nie mehr als vier Prozentpunkte aus.



Abbildung 2

Anteil der weiterbildenden Betriebe 1997 bis 2008

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

©IAB

Das Weiterbildungsangebot liegt demnach im Osten nur geringfügig über dem im Westen. Größer werden die Unterschiede, wenn man das Augenmerk auf die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten richtet. Im ersten Halbjahr 2008 haben 30 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland, aber nur 25 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland an betrieblich finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen (vgl. Abbildung 3 auf Seite 53). Ebenso wie das Angebot an betrieblicher Weiterbildung, ist auch die Beteiligung hieran seit dem Jahr 2001 angestiegen, was gleichermaßen für die alten wie für die neuen Bundesländer gilt.

Fragt man nach den Gründen für das höhere Weiterbildungsengagement der Betriebe in Ostdeutschland, so ist für die 1990er Jahre ein qualifikatorischer Anpassungsbedarf der Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern zu nennen. Nicht zuletzt die mit dem Investitionsboom verbundene Einführung neuer Technologien und Organisationsformen führte dazu. Hinzu kommt der hohe Umfang staatlich geförderter Weiterbildung in Ostdeutschland, der sich auch heute noch auf die

Größe des Qualifizierungsangebots und auf die Menge der Teilnehmer auswirkt.

Bessere Weiterbildungschancen für Frauen im Osten

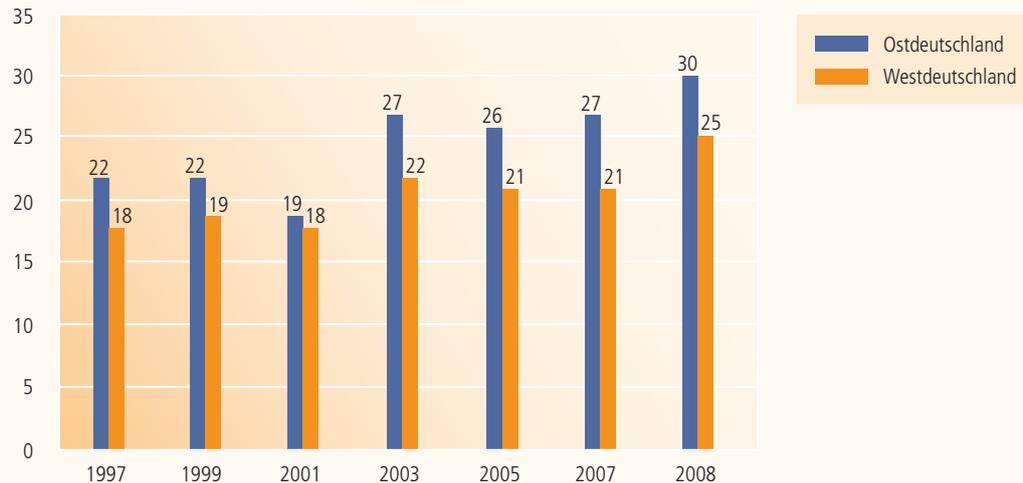
Während sich das Niveau der betrieblichen Weiterbildung in den alten und in den neuen Bundesländern voneinander unterscheidet, sind die Strukturen der Weiterbildung sehr ähnlich. So gilt für Ost- und Westdeutschland gleichermaßen: Das Weiterbildungsangebot steigt mit der Beschäftigtenzahl an und unterscheidet sich zwischen Betrieben verschiedener Branchen. Dabei sind im Osten wie im Westen die Betriebe der öffentlichen Verwaltung sowie des Kredit- und Versicherungswesens besonders weiterbildungsaktiv.

Im Hinblick auf die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Mitarbeitergruppen zeigt sich, dass höher qualifizierte Beschäftigte deutlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen als ihre geringer qualifizierten Kollegen. Darüber hinaus investieren Betriebe sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern

Abbildung 3

Anteil der Weiterbildungsteilnehmer 1997 bis 2008

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

©IAB

nur vergleichsweise selten in die Weiterbildung ihrer älteren Mitarbeiter.

Im Gegensatz dazu sind bei der geschlechtsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung Unterschiede zwischen West und Ost auszumachen. Frauen haben in den neuen Bundesländern deutlich bessere Weiterbildungschancen als in den alten Bundesländern. Dies hat sicherlich mit der traditionell höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen in Ostdeutschland zu tun, die auch dazu führt, dass Weiterbildungsinvestitionen in die weiblichen Beschäftigten aus betrieblicher Sicht als lohnender angesehen werden.

Im hier betrachteten Zeitraum von 1996 bis 2008 nahmen Frauen in den ostdeutschen Betrieben durchgehend häufiger an Weiterbildung teil als ihre männlichen Kollegen. Dagegen hatten Männer in Westdeutschland lange Zeit einen besseren Zugang zur betrieblichen Weiterbildung. Sie wurden jedoch auch hier in den letzten Jahren von den Frauen überholt. Auffällig ist allerdings, dass die Unterschiede bei den Teilnahmequoten der Geschlechter in Ostdeutschland sehr viel größer



ausfallen als in Westdeutschland. So haben 30 Prozent der Frauen in Ostdeutschland, aber nur 23 Prozent der dort beschäftigten Männer im ersten Halbjahr 2007 an betrieblich finanzierter Weiterbildung teilgenommen. In Westdeutschland dagegen lag die Teilnahmequote der Frauen bei 22 Prozent und die der Männer bei 19 Prozent.

Fazit

Trotz der stärkeren Verbreitung von KMU und Dienstleistungsbetrieben in Ostdeutschland sind die Unterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung zwischen Ost und West relativ gering – was auch mit der großen Rolle der außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Bundesländern zu tun hat. Ausbildungsabsolventen haben allerdings in Ostdeutschland immer noch schlechtere Chancen, übernommen zu werden. Die Probleme der ostdeutschen Betriebe, ihren Lehrlingen nach erfolgreichem Abschluss einen Arbeitsplatz anzubieten, beschränken ihre Renditemöglichkeiten für betriebliche Investitionen in Humankapital. Damit stellen sie das wichtigste Ausbildungshemmnis für die zwar ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe in Ostdeutschland dar.

Vor dem Hintergrund der erwähnten Herausforderungen aufgrund technologischer, organisatorischer und demografischer Veränderungen ist der höhere Stand des Weiterbildungsangebots und der Weiterbildungsintensität in Ostdeutschland zu begrüßen. Aber es gibt hier – ebenso wie in Westdeutschland – nach wie vor einzelne Betriebs- und Beschäftigtengruppen, die sich nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung beteiligen. Besonders gute Weiterbildungschancen haben nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels Frauen, wobei ihre Weiterbildungsbeteiligung im Osten nicht nur die Weiterbildungsteilnahme der Männer in den neuen Bundesländern, sondern auch die der Frauen im Westen übertrifft.

Literatur

Büchel, Felix; Pannenberg, Markus (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung ZAF 37 (2), S. 73-126.

Seibert, Holger; Kleinert, Corinna (2009): Duale Berufsausbildung. Ungelöste Probleme trotz Entspannung. IAB-Kurzbericht 10/2009.

Die Autoren



Prof. Dr. Lutz Bellmann

ist Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

lutz.bellmann@iab.de



Dr. Ute Leber

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

ute.leber@iab.de

