

Heute das Kapital von morgen bilden

2008
Starverkäuferin?

2015
Geschäftsführer der
US-Niederlassung?

2007
Systemadministrator
und Linux-Virtuose?



Ausbildung 2003 Kosten, Nutzen, Argumente



Die duale Berufsausbildung genießt innerhalb der deutschen Bildungslandschaft hohes Ansehen. Auch im internationalen Vergleich werden ihre Vorteile deutlich. Sie ist für deutsche Unternehmen der wichtigste Weg, junge Talente an die Herausforderungen des Berufslebens heranzuführen. Im Jahr 2000 wählte deutlich mehr als die Hälfte eines Jahrgangs die Berufsausbildung als Start in die Karriere. Hohe Betriebsnähe der Ausbildung, Flexibilität der etwa 350 Berufsbilder und der große Einsatz der deutschen Ausbildungsbetriebe sind dabei wesentliche Leistungsmerkmale des Gesamtsystems Berufliche Bildung.

Doch genau diese Erfolgsfaktoren sind gefährdet. Die Bundesregierung plant eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Diese Gesetzesnovelle könnte der Wirtschaft unter anderem eine Ausbildungsplatzabgabe bescheren. Die Erfahrungen der Bauwirtschaft zeigen, dass eine Umlagefinanzierung nicht nur teuer ist. Sie schafft auch keinen einzigen zusätzlichen Ausbildungsplatz. Die deutschen Unternehmen brauchen nicht mehr Bürokratie. Sie benötigen Freiräume und vernünftige Rahmenbedingungen, um die Potenziale des Gesamtsystems Berufliche Bildung weiterentwickeln zu können. Davon würden nicht nur die vielen deutschen Ausbildungsbetriebe profitieren, sondern vor allem ausbildungsbereite Jugendliche.

Ludwig Georg Braun
Präsident des DIHK

Inhalt

Berufliche Bildung Chancen für Unternehmen	
Warum sich Ausbilden rechnet Ergebnisse einer Studie	4
Lernende Organisation, lehrende Organisation Anforderungen an Ausbildungsbetriebe	8
Mitarbeiter finden und halten Informationen zum Erfolgsfaktor Humankapital	12
Warum ausbilden? Vorteile auf einen Blick	16
Nachwuchs nach Maß Berufsbilder für jeden Bedarf	18

Berufliche Bildung Chancen für Deutschland	
„Kapitalbildung“ Strategien für den Erfolgsfaktor Bildung	22
Freiräume statt Bürokratie Zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes	26



Warum sich Ausbilden rechnet

Ergebnisse einer Studie

Was kostet Ausbildung, und was bringt sie? Viele Unternehmen können diese Frage nur sehr ungenau beantworten. Die Ergebnisse einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) sind eindeutig: Ausbildung rechnet sich. Das Institut befragte rund 2.500 deutsche Ausbildungsbetriebe. Neben den Kosten, die Auszubildende durch Ausbildungsvergütung, gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen, Ausbilder-, Arbeitsplatz- und Qualifizierungskosten sowie Prüfungsgebühren verursachen, wurde auch der Nutzen betrachtet und bewertet, den Auszubildende ihren Unternehmen bringen. So erwirtschaften Auszubildende schon während der Ausbildung Erträge durch produktiven Arbeitseinsatz. Zieht man diese Erträge – durchschnittlich 8.218 Euro – von den Kosten in Höhe von 17.750 Euro ab, ergeben sich Nettokosten in Höhe von 9.532 Euro pro Jahr und Auszubildenden. Dabei wurden alle Kosten erfasst, die im Betrieb durch die Ausbildung zusätzlich anfallen (Vollkostenberechnung). Die genannten Werte gelten für Industrie und Handel und

Wichtige Ergebnisse der BiBB-Studie

– Hohe Produktivität von Auszubildenden

Auszubildende erwirtschafteten 2000 durchschnittlich 8.218 Euro. Das ist eine deutliche Steigerung gegenüber 1991.

– Nettokosten von Auszubildenden gering

Auszubildende kosten durchschnittlich 17.750 Euro. Abzüglich der Erträge ergeben sich Nettokosten von durchschnittlich 9.532 Euro.

– Auszubildende liefern oft Nettoerträge

Die Werte in den Unternehmen differieren stark. In vielen Fällen erwirtschaften Auszubildende mehr, als sie kosten.

– Positive Bilanz durch mittelfristige Vorteile

Ausbildende Unternehmen sparen mittelfristig, weil das teure Rekrutieren, Einarbeiten und Qualifizieren von externen Fachkräften entfällt. Geringere Fluktuation und geringeres Fehlbesetzungsrisiko ergeben weitere Einsparungspotenziale.

(Quelle: BiBB 2003, Werte für einen Auszubildenden/Jahr für den Bereich Industrie und Handel)

Ausbildungsvergütungen in 20 ausgewählten Berufen 2002

Durchschnittliche monatliche Beträge in Euro (Quelle: BiBB, 2002)

789	Maurer/-in	643	
783	Versicherungskaufmann/-frau		783
766	Gerüstbauer/-in	641	
701	Industriemechaniker/-in	682	
696	Energieelektroniker/-in	671	
671	Industriekaufmann/-frau	590	
647	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	587	
637	Verwaltungsfachangestellte/-r	573	
544	Koch/Köchin	430	
540	Bürokaufmann/-frau	441	
535	Kraftfahrzeugmechaniker/-in	414	
527	Gärtner/-in	379	
520	Gas- und Wasserinstallateur/-in	356	
517	Arzthelfer/-in	444	
493	Elektroinstallateur/-in	377	
487	Maler/-in und Lackierer/-in	446	
486	Tischler/-in	401	
455	Bäcker/-in	350	
413	Florist/-in	312	
(Westdeutschland)	Friseur/-in	257	(Ostdeutschland)

Bruttokosten, Erträge und Nettokosten

Durchschnittliche Beträge pro Auszubildenden und Jahr in Euro (Industrie und Handel) (Quelle: BiBB, 2003)

Bruttokosten: 17.750

Nettokosten: 9.532

Erträge: 8.218

Ergebnis einer Befragung von Ausbildungsbetrieben aus dem Bereich Industrie und Handel. In die Durchschnittszahlen gehen alle Kosten ein, die durch die Ausbildung zusätzlich anfallen: Ausbildungsvergütung, gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen, Kosten für hauptamtliche Ausbilder, Arbeitsplatz- und Qualifizierungskosten sowie Prüfungsgebühren (Vollkostenberechnung).

schwanken deutlich zwischen den Betrieben. Für freie Berufe, Landwirtschaft und Handwerk ergeben sich teilweise deutlich geringere Nettokosten. Bei vielen Auszubildenden übersteigen die Erträge die Summe der Kosten. In diesen Fällen rechnet sich die Ausbildung für den Betrieb nicht erst mittel-, sondern schon kurzfristig. **Selbst diese Nettokosten sind nur ein Merkposten auf dem Weg zur endgültigen Bilanz.**

Denn Ausbildungsbetriebe können weitere betriebswirtschaftliche Vorteile ins Kalkül ziehen. Wer statt auszubilden externe Fachkräfte einstellen will, zahlt für das Rekrutieren, Qualifizieren und Einarbeiten. Noch teurer wird es, wenn es zu Fehlbesetzungen kommt. Ausbildungsbetriebe fahren hier besser: Sie haben 2 bis 3 1/2 Jahre Zeit, die Auszubildenden kennen zu lernen –

ausreichend Gelegenheit, um Eignung und Motivation zu beurteilen. In dieser Zeit können Ausbildungsbetriebe die Jugendlichen gezielt auf die Aufgaben im Unternehmen vorbereiten. Eine spätere Einarbeitung ist weniger aufwändig und Fehlbesetzungen sind seltener. Auszubildende, die sich gut betreut fühlen, identifizieren sich mit ihrem Ausbildungsbetrieb. Ergebnis: weniger Kosten durch eine geringere Fluktuation. In vielen Betrieben werden Fachkräfte durch übertarifliche Gehälter angeworben. Auch hier fahren Ausbildungsbetriebe oft günstiger. Man muss noch nicht einmal weitere Positivfaktoren wie das hohe Ansehen von Ausbildungsbetrieben in der Region und auf dem Arbeitsmarkt in die Berechnung einbeziehen, um zu einem eindeutigen Ergebnis zu kommen: **Es ist teurer, Fachkräfte über den Arbeitsmarkt zu rekrutieren, als den Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden.**



Lernende Organisation, lehrende Organisation

Anforderungen an Ausbildungsbetriebe

Fast 190.000 IHK-Unternehmen bildeten 2002 aus. Das waren etwa 27 Prozent mehr als 1992. Viele Unternehmen standen in den letzten Jahren erstmals auf den Listen der Ausbildungsbetriebe in Industrie, Handel und Dienstleistungen, die bei den IHKs geführt werden. Immer mehr Betriebe entdecken die strategischen Potenziale der Ausbildung als Personalentwicklungsinstrument für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Aus den durchschnittlichen Vollkosten für den Ausbildungsbetrieb, die ein Auszubildender nach einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) verursacht und der Zahl der Ausbildungsbetriebe lassen sich die Gesamtaufwendungen der deutschen Wirtschaft berechnen. Für alle Auszubildenden gaben die Privatwirtschaft und der

Welche Unternehmen dürfen ausbilden?

Betriebliche Eignung

Der Betrieb muss alle Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln können, die zum jeweiligen Ausbildungsberuf gehören. Unternehmen, die allein nicht alle Facetten eines Berufsbildes abdecken, können in Kooperation oder im Ausbildungsverbund mit anderen Unternehmen dennoch ausbilden (s. Seite 11).

Persönliche und fachliche Ausbildereignung

Im Unternehmen muss ein Ausbilder persönlich und fachlich geeignet sein, junge Menschen auszubilden. Zur fachlichen Eignung zählt die Vollendung des 24. Lebensjahres und in der Regel ein Berufsabschluss oder alternativ ausreichende Berufserfahrung. Die arbeitspädagogischen Fähigkeiten können Ausbilder durch das Ablegen der Meisterprüfung oder einer Ausbilderprüfung nachweisen.

Für Ausbildungsverhältnisse, die in der Zeit vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2008 bestehen oder begründet werden, hat die Bundesregierung jetzt Ausbilder von einer Nachweispflicht befreit.

Nutzen der eigenen Ausbildungstätigkeit aus Sicht der Betriebe

Anteil der Betriebe mit der Nennung „trifft voll und ganz zu“ und „trifft überwiegend zu“

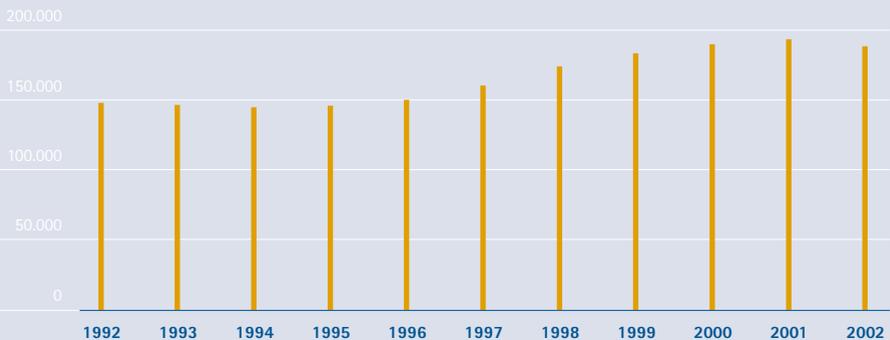
(Quelle: BiBB, 2002)

Eigene Ausbildung ...

... ist der beste Weg, künftige Mitarbeiter in die Unternehmenskultur einzuführen	75 %
... steigert deutlich den Geschäftswert unseres Unternehmens durch gut qualifizierte Mitarbeiter	72 %
... fördert wesentlich die Identifikation mit unserem Unternehmen	68 %
... wirkt sich positiv auf das Image unseres Betriebs in der Öffentlichkeit aus	66 %
... trägt entscheidend zur künftigen Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens bei	64 %
... ist unverzichtbarer Bestandteil unserer Personalpolitik	63 %
... gehört bei uns zur Firmentradition	62 %
... soll uns vom externen Arbeitsmarkt unabhängig machen	62 %
... nutzen wir, um das Risiko von Qualifikationsengpässen auszuschließen	61 %
... ist stets auch eine Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft und eine Leistung für die Gesellschaft	60 %
... bewirkt eine systematische Verjüngung unserer Belegschaft	53 %
... erhöht stark das Ansehen unseres Betriebes bei Kunden und Lieferanten	49 %
... wirkt sich sehr positiv auf die Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung aus	47 %
... erhöht deutlich die Attraktivität unseres Betriebes für leistungsfähige Arbeitskräfte	47 %
... fördert die Innovationsfähigkeit unseres Betriebs	47 %
... gewährleistet die stetige Zufuhr von neuem Wissen in unseren Betrieb	45 %
... verbessert erheblich unsere Anpassungsfähigkeit an technische und Marktveränderungen	43 %

Zahl der Ausbildungsbetriebe in Industrie und Handel

(Quelle: DIHK, 2003)



öffentliche Dienst im Jahr 2000 im Bundesgebiet 27,68 Mrd. Euro aus. Davon entfielen 23,31 Mrd. Euro auf West- und 4,37 Mrd. Euro auf Ostdeutschland.

Dennoch: Viele Unternehmen bilden nicht aus. Für diese Zurückhaltung gibt es eine Reihe von Gründen. Viele Ausbildungsplätze können die Unternehmen nicht mit geeigneten Bewerbern besetzen. Nachfrage und Angebot unterscheiden sich regional stark. Eine Reihe von Unternehmen darf nicht ausbilden, weil ihnen die Eignung dafür fehlt. Sehr viele Unternehmen könnten ausbilden, tun es aber dennoch nicht. Oft wird der Nutzen einer Ausbildung unter- und der Aufwand überschätzt.

Gerade diese letzte Kategorie Unternehmen wollen die Industrie- und Handelskammern mit ihrer Lehrstellenoffensive 2003 erreichen. Die IHKs wollen deutlich machen, dass fast jeder Betrieb schnell und ohne bürokratische Hürden zum Ausbildungsbetrieb werden kann. Und zweitens sollen noch mehr Unternehmen erkennen, dass künftig nur eine offensive Ausbildungs- politik Zugriff auf die Ressource Humankapital garantiert.

Chance Ausbildungsverbund

Unternehmen, die nicht alle Facetten eines Ausbildungsberufes vermitteln können, dürfen im Ausbildungsverbund dennoch ausbilden.

Seit einigen Jahren etablieren sich immer mehr Verbünde, bei denen sich mehrere Unternehmen – teilweise unterstützt durch einen Bildungsträger – zusammenschließen, um gemeinsam qualifizierten Nachwuchs auszubilden. Diese Verbundausbildungen werden teilweise öffentlich gefördert.

Über die unterschiedlichen Modelle einer Verbundausbildung informiert Ihre IHK.



Mitarbeiter finden und halten

Informationen zum Erfolgsfaktor Humankapital

Trotz hoher Arbeitslosenzahlen – schon heute haben es die meisten deutschen Unternehmen schwer, geeignete Fachkräfte zu finden. Der direkteste Weg für deutsche Unternehmen, die eigenen Nachwuchssorgen zu lösen: selbst die geeigneten Leistungsträger heranbilden.

Bereits ausgebildete Fachkräfte aus dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren ist nicht nur schwer, sondern auch teuer. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) ermittelte in einer Studie die Kosten für die Akquisition und Integration neuer Mitarbeiter. Dabei unterscheiden sich die Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten zwischen den Betrieben stark. Auch in unterschiedlichen Ausbildungsberufen differieren die Zahlen deutlich. Unternehmen mussten in der Studie etwa 20.000 Euro für eine(n) Versicherungskaufmann/-frau einkalkulieren; bei einem Metallbauer waren es durchschnittlich nur 1.400 Euro. Die Suche nach Auszubildenden über Anzeigen und andere Rekrutierungsinstrumente ist günstiger als

Wie Unternehmen Auszubildende finden

Auch wenn nicht jeder Ausbildungsplatz durch einen qualifizierten Bewerber zu besetzen ist: Die Suche nach Auszubildenden ist leichter als das Rekrutieren fertig ausgebildeter Fachkräfte.

- Melden Sie Ihren Bedarf an das Arbeitsamt vor Ort. Beschreiben Sie dabei Ihr Wunschprofil so präzise wie möglich.
- Nutzen Sie die Lehrstellenbörse Ihrer Industrie- und Handelskammer. Unter www.ihk-lehrstellenboerse.de finden Sie einen Überblick.

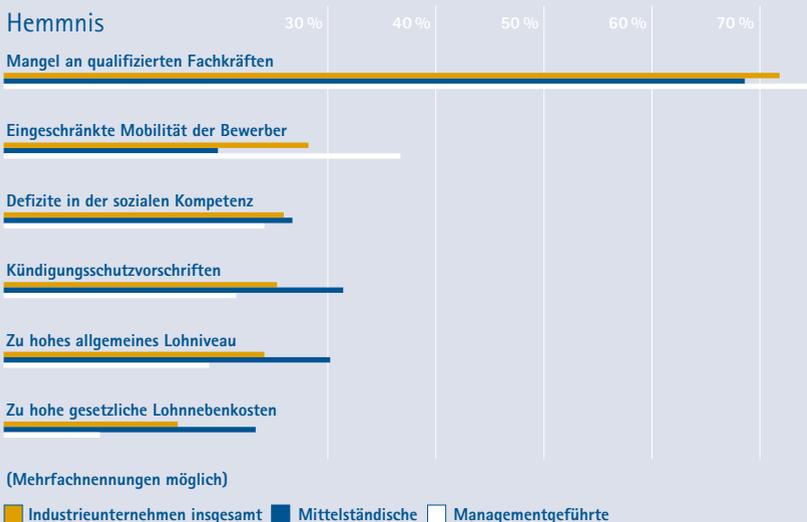
Kosten für Rekrutierung externer Fachkräfte bei Verzicht auf Ausbildung in Industrie und Handel (Quelle: BiBB, 2002)

Kostenkomponente	Betrag in EUR
Inserierungskosten	1.053
Vorstellungsgespräche	945
Einarbeitung	4.108
Weiterbildung	1.042
Lohnaufschlag ¹	426
Lohnabschlag ¹	-509
Alternativkosten insgesamt	7.064

¹ In vielen Unternehmen werden Lohnaufschläge für externe Fachkräfte gezahlt. Die gezahlten Löhne sind also höher als für selbst ausgebildete Mitarbeiter. In vielen Fällen zahlen Unternehmen externen Fachkräften allerdings auch niedrigere Löhne, als eigenen Auszubildenden bei Übernahme gezahlt würden. In die Summe der Alternativkosten gehen daher sowohl die durchschnittlichen Lohnabschläge als auch die durchschnittlichen Lohnaufschläge ein (Abweichung in der Summe durch Rundung).

Faktoren, die bei der Einstellung neuer Mitarbeiter bei entsprechender Auftragslage am meisten hemmen

Industrieunternehmen insgesamt, mittelständische und managementgeführte (Quelle: DIHK, 2001)



die Recherche nach ausgebildeten Facharbeitern. Auch der Aufwand für Vorstellungsgespräche und die Auswahl der richtigen Kandidaten ging in die Zahl ein. In der Summe ergeben sich durchschnittlich 7.064 Euro Einsparungspotenzial für Unternehmen aus Industrie, Handel und Dienstleistung, die selbst ausbilden. Die wichtigste Einzelposition sind dabei die hohen Einarbeitungskosten mit durchschnittlich 4.108 Euro. Diese Werte reduzieren die Nettokosten eines Auszubildenden noch einmal deutlich. Dabei sind in diesen Zahlen noch nicht einmal alle Kostenvorteile enthalten.

Für viele Unternehmen geht es aber nicht nur um Einsparungspotenziale, sondern um die Frage, ob sie künftig überhaupt die erforderlichen Fachkräfte bekommen. Fehlbesetzungs- und Ausfallkosten sollten ebenfalls in die Kalkulation

eingehen, wenn Unternehmen derzeit ihre Ausbildungspolitik neu justieren. In der aktuellen Strukturkrise steht in vielen Unternehmen Personalabbau auf dem Programm. Doch ob die erforderlichen Fachkräfte verfügbar sein werden, wenn die Konjunktur wieder anzieht, ist mehr als zweifelhaft. Ausbildung ist ein wichtiger Weg, heute bei vertretbaren Kosten die Talente an das Unternehmen zu binden, die der Betrieb morgen als motivierte Mitarbeiter dringend benötigt. Wer heute nicht ausbildet, verschenkt die Chance, morgen vom Aufschwung zu profitieren.

Warum ausbilden? Vorteile auf einen Blick

1. Produktivität der Auszubildenden nutzen

Auszubildende werden immer produktiver, Lernen am Arbeitsplatz wird immer wichtiger. Unternehmen können die Talente von Auszubildenden nicht erst nach, sondern schon während der Ausbildung nutzen. In vielen Fällen erwirtschaften Auszubildende mehr Erträge, als sie Kosten verursachen.

2. Zugriff auf qualifizierte Fachkräfte sicherstellen

Schon heute sind qualifizierte Fachkräfte schwer zu bekommen. Wer ausbildet, bereitet Nachwuchs sehr gezielt auf die Aufgaben im Unternehmen vor. Gerade in Krisenzeiten ist verstärkte Ausbildung ein wichtiger Weg, die qualifizierten Mitarbeiter von morgen schon heute bei geringen Kosten an das Unternehmen zu binden.

3. Weniger Kosten für Integration von Fachkräften

Fertig ausgebildete Fachkräfte zu suchen, einzuarbeiten und zu qualifizieren ist teuer und aufwändig. Wer selbst ausbildet, spart sich diese Kosten. Die Rekrutierung geeigneter Auszubildender ist deutlich günstiger.

4. Weniger Fehlbesetzungen

Die Unternehmen lernen den Auszubildenden während der 2 bis 3 1/2 Jahre dauernden Ausbildung genau kennen: Zeit genug, um Motivation und Eignung zu überprüfen. Teure Fehlbesetzungen sind deutlich seltener als bei Einstellung externer Fachkräfte.

5. Kostenvorteile durch höhere Mitarbeiterbindung

Gute Betreuung während der Ausbildung erzeugt Identifikation. Der Nutzen für Unternehmen: eine geringere Fluktuation.

6. Imagevorteile

Der Ruf als Ausbildungsbetrieb verbessert das Image des Unternehmens und seine Erfolgchancen beim Wettbewerb um die knappen Talente. Diese Imagekomponente wird künftig immer wichtiger, denn spätestens mit den geburtenschwachen Jahrgängen wird sich die Zahl der geeigneten Bewerber weiter verringern.

7. Bildungspolitische Experimente vermeiden helfen

Die Bundesregierung plant eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes. Unter anderem ist eine Ausbildungsplatzabgabe in der Diskussion. Erfahrungen aus der Bauwirtschaft zeigen, dass so keine zusätzlichen Ausbildungsplätze entstehen. Vor allem wird Ausbildung teurer. Je mehr Ausbildungsplätze die Unternehmen jetzt schaffen, desto einfacher wird es, die Alternativvorschläge der Wirtschaft erfolgreich zu platzieren. Unternehmen, die jetzt zusätzlich ausbilden, helfen, teure bildungspolitische Experimente zu verhindern.



Nachwuchs nach Maß

Berufsbilder für jeden Bedarf

Ausbildungsbetriebe können unter etwa 350 Berufsbildern das richtige Profil wählen. Die Chance, dabei die richtige Plattform für eine Ausbildung nach Maß im eigenen Unternehmen zu finden, ist sehr groß. Die Ausbildungsordnungen beschreiben, welche Ausbildungsinhalte vermittelt werden müssen. Sie definieren den Rahmen der Ausbildung.

Doch die Unternehmen haben große Spielräume, diese Anforderungen mit konkreten Inhalten zu füllen. Den größten Teil der Ausbildungszeit verbringen Auszubildende in den Betrieben. DIHK und IHKs fordern, dass Auszubildende noch mehr Zeit am Arbeitsplatz verbringen. Denn die Ausbildung im Arbeitsumfeld wird immer wichtiger. Natürlich sind die Chancen, junge Talente für einen Ausbildungsplatz zu finden, nicht überall gleich gut. So gab es für den Lehrberuf Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandel zum 30. September 2002 nur 311 Bewerber bei 1.715 offenen Stellen.

Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel wollten bei 811 offenen Stellen 2.589 Bewerber werden. Und selbst ein Überhang an Bewerbern garantiert nicht, dass auch geeignete Kandidaten für die Position dabei sind. Wer künftig ausreichend qualifizierten Nachwuchs an das Unternehmen binden möchte, sollte schon heute am Ruf des eigenen Unternehmens als guter Ausbildungsbetrieb feilen. Denn Ausbildungsbetriebe mit gutem Image werden auch auf dem Personalmarkt mit einem echten Wettbewerbsvorteil ins Rennen gehen.

IHK-Know-how nutzen

Die richtigen Ansprechpartner für die Unternehmen sind die Ausbildungsberater der 82 deutschen Industrie- und Handelskammern. Die IHKs tragen nicht nur Ausbildungsverträge für alle Unternehmen in Industrie, Handel und Dienstleistungen ein. Sie sind auch für die Prüfungen zuständig. 180.000 ehrenamtliche Prüfer aus Unterneh-

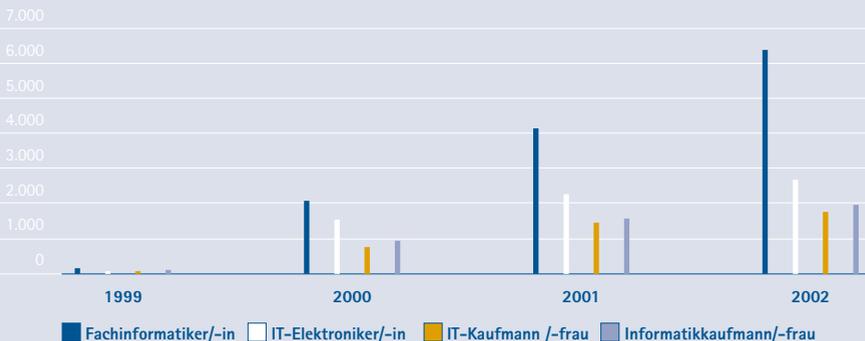
Die beliebtesten Ausbildungsberufe

Anzahl der Ausbildungsanfänger zum 31.12.2002 (Quelle: BiBB, 2002)

1. Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel
2. Bürokaufmann/Bürokauffrau
3. Kraftfahrzeugmechaniker/in
4. Industriekaufmann/-kauffrau
5. Friseur/-in
6. Bankkaufmann/Bankkauffrau
7. Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel
8. Koch/Köchin
9. Arzthelfer/-in
10. Maler/in und Lackierer/-in
11. Zahnmedizinische Fachangestellte und Zahnarzthelfer/-in
12. Verkäufer/-in
13. Elektroinstallateur/-in
14. Tischler/-in
15. Hotelfachmann/Hotelfachfrau
16. Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation
17. Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk
18. Fachinformatiker/-in
19. Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r
20. Metallbauer/-in
21. Steuerfachangestellte/-r
22. Gas- und Wasserinstallateur/-in
23. Maurer/-in
24. Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau
25. Bäcker/-in

Neue Ausbildungsberufe schaffen neue Jobperspektiven

Entwicklung der IT-Berufe – bestandene Prüfungen, jeweils zum 31.12. (Quelle: DIHK, 2003)



Neue Ausbildungsberufe schaffen neue Jobperspektiven

neue Verträge 2001 bis 2002 (Quelle: DIHK, 2003)

Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen

2001 156

2002 664

Veranstaltungskaufmann/-frau

2001 361

2002 874

Sport- und Fitnesskaufmann/-frau

2001 514

2001

931

men arbeiten in den Prüfungsausschüssen der IHKs. Sie garantieren den Praxisbezug der Prüfungen.

Neue Berufsbilder

Die lange Liste der Ausbildungsberufe ist kein statisches Gebilde. Permanent wird sie den Bedürfnissen der Ausbildungsbetriebe angepasst – vor allem durch neue Berufsbilder, die auf Branchenentwicklungen reagieren. Diese permanente Innovation zahlt sich nicht nur für Unternehmen aus. Sie wirkt auch auf dem Arbeitsmarkt. Die Erfahrung zeigt, dass die Anzahl der eingetragenen Ausbildungsverhältnisse in neuen Lehrberufen sehr schnell ansteigt. Es entstehen neue, attraktive Jobs.

Ein weiteres großes Potenzial für neue Jobs würde sich ergeben, wenn spezielle, verkürzte Ausbildungen für lernschwache, eher praktisch begabte junge Menschen entstünden. In einer Umfrage, an der 8.600 Unternehmen teilnahmen, sahen rund 46 Prozent der Betriebe Einsatzmöglichkeiten für diese Jugendlichen. Vorschläge des DIHK zu diesen neuen Formen der Ausbildung liegen bereits auf dem Tisch.

Neue Ausbildungsberufe

Seit August 2001

- Veranstaltungskaufmann/-frau
- Sport- und Fitnesskaufmann/-frau
- Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen
- Berufskraftfahrer/-in

Seit August 2002

- Fachkraft für Schutz und Sicherheit
- Fachkraft im Fahrbetrieb
- Fachkraft für Abwassertechnik
- Fachkraft für Wasserversorgungstechnik
- Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice
- Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft
- Industriekaufmann/-frau (neu geordnet)
- Maskenbildner/-in

Ab August 2003

- Kosmetiker/-in
- Investmentfondskaufmann/-kauffrau
- Bestattungsfachkraft

Mehr Informationen zu neuen Ausbildungsberufen unter www.neue-ausbildungsberufe.de

Ausbildungsordnungen finden Sie unter www.berufe.net.



„KapitalBildung“

Strategien für den Erfolgsfaktor Bildung

60 Prozent eines Jahrgangs starten mit einer Berufsausbildung ins Berufsleben. Die Ausbildung ist für deutsche Unternehmen der wichtigste Weg, den Bedarf nach praxisnah ausgebildeten Fachkräften zu befriedigen. International gilt dieses Teilsystem der deutschen Bildungslandschaft als vorbildlich. Doch ob das Gesamtsystem der Berufsbildung seine wichtige Funktion auch in zehn oder fünfzehn Jahren noch erfüllen kann, ist alles andere als sicher. Seine Leistungsfähigkeit ist in zweierlei Hinsicht gefährdet: durch die demografische Entwicklung und durch politische Reformprojekte.

Mittelfristig Nachwuchsmangel

Auf mittlere Sicht droht den deutschen Unternehmen der Nachwuchs auszugehen. Zwar steigt in den nächsten Jahren die Anzahl der Schulabgänger. Doch in einigen Jahren kommen geburtenschwache Jahrgänge auf den Ausbildungsmarkt – im Osten eher als im Westen. Schon heute sind viele Ausbildungsplätze nicht zu besetzen, weil geeignete Bewerber fehlen.

Wichtige Handlungsfelder

Kurzfristig:

IHK-Ausbildungs Offensive 2003

Durch die 82 Industrie- und Handelskammern wird die Ansprache von Unternehmen deutlich verstärkt. Ziel: für den Ausbildungsjahrgang 2003 mehr Stellen akquirieren.

Mittelfristig:

Ideenschmiede Berufliche Bildung

Deutschland braucht jetzt schnell wirksame, intelligente Maßnahmen statt bürokratisch-starrer Systeme, um das Übergangsproblem der hohen Schulabgängerzahlen in den Griff zu bekommen.

Lernschwachen eine Chance

Umfragen beweisen: Verkürzte Ausbildungen für eher praktisch begabte Jugendliche würden neue Arbeitsplätze schaffen. Vorschläge des DIHK dazu liegen bereits vor.

Langfristig:

Bildungsinitiative der Wirtschaft

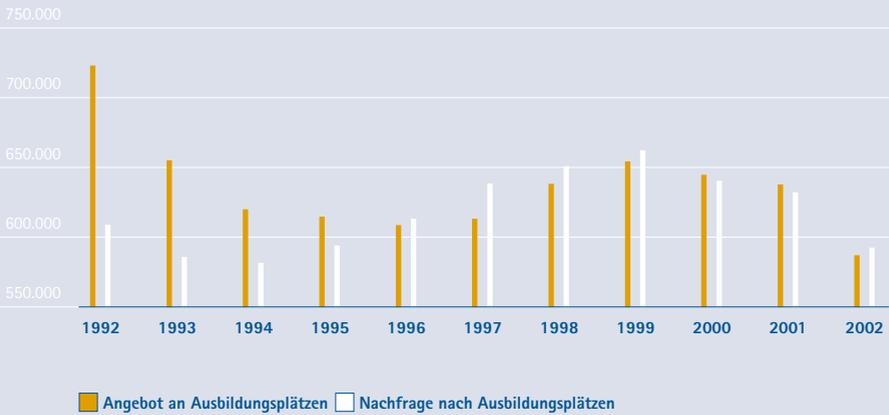
Durch die Initiative „KapitalBildung“ wollen DIHK/IHKs das Bewusstsein in den Unternehmen für eine offensive Aus- und Weiterbildungspolitik schärfen.

Masterplan für schulische Bildung

Ausbildungsbetriebe reparieren zurzeit Mängel der schulischen Ausbildung und sozialen Entwicklung von Jugendlichen. Deutschland braucht einen Masterplan für eine durchgreifende Qualitätsverbesserung der schulischen Bildung.

Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen 1992–2002

(Quelle: BMBF, 2003)



Absolventen allgemeinbildender Schulen

(Quelle: BiBB, 2002)



Nach einer Umfrage des DIHK hatten 37 Prozent aller Ausbildungsbetriebe 2002 zu wenig oder keine geeigneten Bewerber. 15 Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen konnten nicht besetzt werden.

Verschärft wird die Situation durch den Konkurrenzkampf der unterschiedlichen Teilsysteme der deutschen Bildungslandschaft. Wie viele der Schulabgänger werden sich in zehn Jahren für eine Berufsausbildung im Unternehmen entscheiden, und wer wird ein Studium oder eine rein schulische Ausbildung vorziehen? Für die deutschen Unternehmen ist es überlebenswichtig, dass das Gesamtsystem Berufliche Bildung seine Position nicht nur hält, sondern ausbaut. Nur wenn die Wirtschaft jungen Menschen interessante Perspektiven aufzeigen kann, werden Unternehmen auch langfristig die motivierten Nachwuchskräfte bekommen, die sie brauchen.

„Kapitalbildung“ für Unternehmen

Durch die Initiative „Kapitalbildung“ wollen die deutschen Industrie- und Handelskammern und der DIHK das Gesamtsystem Berufliche Bildung gemeinsam mit den vielen tausend Ausbildungsbetrieben aus Industrie und Handel zum

attraktivsten und leistungsfähigsten Angebot für lebenslanges Lernen ausbauen. Auf der Agenda stehen Ansätze, um die Praxis der beruflichen Bildung in den Betrieben quantitativ und qualitativ weiterzuentwickeln. Die Anzahl der Ausbildungsbetriebe soll steigen. Als Sofortmaßnahme haben die 82 deutschen Industrie- und Handelskammern die Akquisition und die Beratung für Unternehmen, die bereits ausbilden oder noch nicht ausbilden, deutlich verstärkt. Daneben braucht Deutschland eine „Ideenschmiede“, in der schnell wirksame und flexible Instrumente entwickelt werden, mit denen wir das Übergangsproblem der steigenden Schulabgängerzahlen in den Griff bekommen, ohne starre bürokratische Lösungen zu installieren. Und schließlich braucht die Wirtschaft natürlich die längst überfälligen Reformen am Wirtschaftsstandort Deutschland. Noch immer ist erfolgreiche Wirtschaftspolitik die effektivste Bildungspolitik. Eine prosperierende Wirtschaft ist der beste Karrieremotor für junge Menschen.



Freiräume statt Bürokratie

Zur geplanten Novellierung des Berufsbildungsgesetzes

Die Bundesregierung plant eine umfassende Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Im Sommer 2003 sollen erste Eckwerte vorgestellt werden; im ersten Quartal 2004 wird voraussichtlich ein Gesetzentwurf auf dem Tisch liegen. Nach Ansicht der Wirtschaft sind notwendige und wünschenswerte Verbesserungen in der beruflichen Bildung auch ohne eine grundlegende Überarbeitung des BBiG möglich. Das Gesetz hat sich in der Praxis bestens bewährt. Änderungen dürfen daher nur dort vorgenommen werden, wo die gegenwärtigen Bestimmungen zu Einschränkungen und Bürokratie führen. Eine Verunsicherung der Ausbildungsbetriebe durch weitere Reglementierungen muss dagegen verhindert werden.

Argumente gegen eine Ausbildungsplatzabgabe

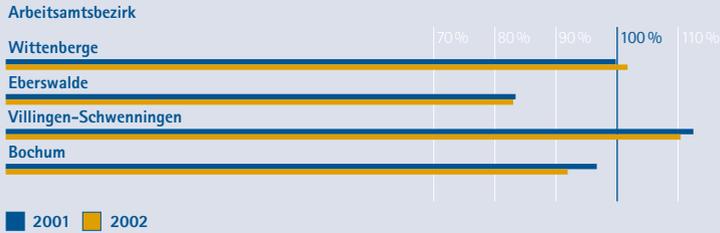
Zurzeit drängen geburtenstarke Jahrgänge auf den Ausbildungsmarkt. Gleichzeitig ist die Konjunktur im Keller. Durch Insol-

venzen wurden Arbeits- und auch Ausbildungsplätze vernichtet. Bis 2002 konnten die deutschen Unternehmen die Zahl der Ausbildungsplätze deutlich steigern. 2002 gab es erstmals weniger Ausbildungsplätze als im Vorjahr. Die Gewerkschaften haben daher ihre alte Forderung nach einer Zwangsumlage in die Diskussion im die Novellierung des BBiG gebracht. Unternehmen, die nicht ausbilden, sollen den Aufwand für Ausbildung mitfinanzieren. Eine Ausbildungsplatzabgabe bringt eine Reihe von gravierenden Nachteilen. Vor allem wird sie keine zusätzlichen Ausbildungsplätze schaffen. Die Erfahrungen der Bauindustrie zeigen sogar, dass die Anzahl der Ausbildungsplätze trotz eines Umlagesystems dramatisch zurückgegangen ist. Eine Ausbildungsplatzabgabe ist das falsche Signal an die Unternehmen. Durch die Initiative „Kapitalbildung“ wollen DIHK und die Industrie- und Handelskammern noch mehr Unternehmen davon überzeugen, dass massive Investitionen in Aus- und Weiterbildung entscheidend für die Wettbewerbs-

Der heterogene Ausbildungsmarkt verlangt flexible, bedarfsgerechte Lösungen statt starrer Abgabensysteme

(Quelle: BMBF, 2003)

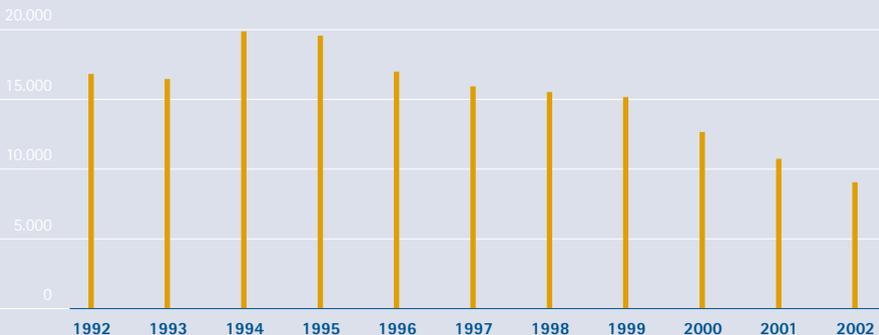
Extreme Unterschiede in der Angebots-Nachfrage-Relation



Die Grafik zeigt – jeweils für West- und Ostdeutschland – die beiden Arbeitsamtsbezirke mit der besten und der schlechtesten Relation zwischen Angebot und Nachfrage an Ausbildungsplätzen. Werte unter 100%: weniger Ausbildungsplätze als Bewerber, Werte über 100%: höheres Angebot als Nachfrage

Umlagefinanzierung von Ausbildung schafft keine Nachfrage

Entwicklung der umlagefinanzierten Ausbildungsplätze in der Bauindustrie
(Quelle: DIHK)



fähigkeit der deutschen Wirtschaft sind. Eine Ausbildungsplatzabgabe erzeugt Freikaufmentalität statt eine aktive Rolle der Unternehmen zu fördern. Im Vertrauen auf die „Umlage-Illusion“ werden viele Unternehmen das Thema Ausbildung anderen überlassen und sich auf das operative Geschäft konzentrieren. Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze wird sinken. Sie muss durch außerbetriebliche – meist vollschulische – Ausbildungsformen kompensiert werden. Diese Ausbildungen sind in der Regel teurer, was die Gesamtkosten für Ausbildung in die Höhe treiben wird. Betriebsfremde Ausbildungen erfordern mehr Einarbeitung und Qualifizierung bei Übernahme der ausgebildeten Fachkräfte in die Unternehmen – noch einmal ein Kostentreiber! Und schließlich orientieren sich diese Angebote sehr oft an den Berufswünschen der jungen Bewerber. Die sind aber oft nicht deckungsgleich mit der Nachfrage der Wirtschaft. Es wird also am Bedarf vorbei ausgebildet – die Arbeitslosigkeit steigt; der Fachkräftemangel bedroht weiter die Produktivität der Unternehmen.

Argumente gegen eine Ausbildungsplatzabgabe

Zwangsumlage verursacht Mehrkosten

Betriebsinterner Verwaltungsaufwand und die Bürokratiekosten in den Behörden machen Ausbildung insgesamt teurer. Die Zwangsumlage wird zu mehr außerbetrieblicher Ausbildung führen. Die ist teurer als die betriebliche Variante.

Zwangsumlage nivelliert

Die Umlage wird aufgrund durchschnittlicher Kosten ermittelt. Die Aufwendungen in den Unternehmen unterscheiden sich dramatisch.

Zwangsumlage bestraft Mittelstand

Gerade mittelständische Unternehmen haben schon heute Probleme, Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Durch eine Zwangsabgabe würden diese Unternehmen zusätzlich bestraft.

Ausbildungsbereitschaft geht zurück

Vertrauen auf die „Umlage-Illusion“ und die Freikaufmentalität verringern die Ausbildungsbereitschaft.

Ausbildungsqualität geht zurück

Die Umlage wird zu mehr außerbetrieblicher und damit betriebsferner Ausbildung führen. Es entstehen Mehrkosten für Einarbeitung und Weiterbildung. Das Gesamtqualifikationsniveau sinkt.

Zwangsumlage erzeugt Fehl Ausbildung

In Vorschlägen zur Zwangsumlage richten sich Mittelvergaben vor allem an Bewerberwünschen und nicht am Bedarf der Unternehmen aus. Im Ergebnis werden fehlausgebildete Fachkräfte produziert. Die Arbeitslosigkeit steigt, der Fachkräftemangel in den Unternehmen auch.



Industrie- und Handelskammern

Herausgeber:
Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Kontakt zu Ihren Ausbildungsberatern erhalten Sie
über die Homepage Ihrer IHK, die Sie über www.ihk.de
erreichen.

IHK-Lehrstellenbörse | www.ihk-lehrstellenboerse.de

www.ihk.de/kapital-bildung



