

Information Nr. 34

Prüfungen in der Berufsausbildung Betriebliche Weiterbildung – trotz Abwanderung von Beschäftigten? RBS-Klimaindex

17. Jahrgang

September 2011

Seit einigen Jahren findet in der Ausbildungspraxis eine Diskussion darüber statt, ob – und wenn ja, inwieweit – bestimmte Prüfungsinstrumente in der Lage sind, berufliche Handlungsfähigkeit (besser) zu erfassen. Darüber hinaus wird auch die Rolle der Prüfungshäufigkeit diskutiert. Ist ein (abschließender) Prüfungszeitpunkt genug? Reichen – wie bei der gestreckten Abschlussprüfung – zwei Zeitpunkte aus oder sollte es künftig mehr Prüfungszeitpunkte geben? Dazu wurden die Betriebe des Referenz-Betriebs-Systems (derzeit 1.337 überwiegend Ausbildungsbetriebe) gebeten, entsprechende Einschätzungen vorzunehmen. Die RBS-Umfrage 1/2010 wurde im Frühjahr 2010 durchgeführt, die vorgelegten Ergebnisse basieren auf dem Rücklauf von 472 verwertbaren Fragebogen (35,3 %); zur Anpassung an die Strukturdaten der Ausbildungsbetriebe in Deutschland wurden 427 Betriebe nach Größenklassen und Ost-West-Zugehörigkeit gewichtet. Das RBS-Info 34 steht unter <http://www.bibb.de/de/12366.htm> zur Verfügung (vergleiche auch http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bwp_2008-06_hensge_prueferportal.pdf). – Zum Abwanderungsrisiko bei weitergebildeten Beschäftigten und zu erstmals gestellten Fragen zum RBS-Klimaindex wird im Folgenden berichtet.

Prüfungen in der Berufsausbildung

Große Zufriedenheit mit Prüfungsstrukturen (Prüfungsmodellen) und Prüfungszeitpunkten

Mit der 'traditionellen' Zwischen- und Abschlussprüfung zeigen sich über zwei Drittel (70,7%) aller befragten Betriebe sehr zufrieden bis zufrieden, weniger bis gar nicht zufrieden sind 11,0 % der Betriebe. Den zeitlichen Abstand bei Zwischen- und Abschlussprüfung halten 80,4 % der Antwortenden für sinnvoll.

Bei der gestreckten Abschlussprüfung sind fast die Hälfte aller Betriebe (44,0 %) sehr zufrieden bis zufrieden und 20,8 % weniger bis gar nicht zufrieden. Mit dem Abstand zwischen den beiden Prüfungsteilen sind ebenfalls 44,4 % der Befragten zufrieden.

Unterschiedliche Zufriedenheiten in Groß- und Kleinbetrieben

Die unterschiedliche Bearbeitung der Zufriedenheitsfragen (ohne Angaben 6,8 % bei traditionellen, 39,4 % bei gestreckten Prüfungen und die unentschiedene Beantwortung 'teils-teils' mit 18,3 %, bzw. 35,2 %) erschweren den Zufriedenheitsvergleich zwischen den beiden Prüfungsstrukturen.

In Großbetrieben wird die Gesamt-Zufriedenheit mit traditionellen Prüfungsstrukturen von 70,7 % aller Betriebe mit fast 15 % Differenz am stärksten unterschritten (nämlich 57,5 %) und die

Zufriedenheit mit neuen Prüfungsstrukturen von 44,0 % insgesamt wird um mehr als 20 % überschritten (nämlich 64,5 %), gefolgt mit 54,8 % von Betrieben mit 50-499 Beschäftigten.

Bei Kleinbetrieben kehren sich die Zufriedenheiten um: neue Prüfungsstrukturen erzielen in Kleinbetrieben mit 10-49 Beschäftigten niedrigste Zufriedenheiten (36,0 %) gefolgt von Kleinstbetrieben bis zu 9 Beschäftigten mit 45,1 %. Die hohe Zufriedenheit mit traditionellen Prüfungen stützt sich auf kleine und mittlere Betriebe.

Andere Bedingungen unterschiedlicher Zufriedenheiten

Andere Quellen von Zu-/Unzufriedenheit mit alten und neuen Prüfungsstrukturen liegen in den Ausbildungsschwerpunkten der Betriebe: die geringste Unzufriedenheit mit beiden Prüfungsvarianten findet sich bei Betrieben (6,5 %, bzw. 12,0 %), die sowohl gewerblich-technisch als auch kaufmännisch-dienstleistend ausbilden. In einzelnen Wirtschaftsbereichen werden mit traditionellen Prüfungen Zufriedenheiten von fast 90 % bei Unzufriedenheiten unter 5 % erzielt (Handel 87,6 %/1,6 %, Banken/Versicherungen 89,1 %/3,8 % oder im Handwerk 74,5 %/6,8 %). Die Zufriedenheit mit gestreckten Prüfungen erreicht in einigen Wirtschaftsbereichen Anteile von über 50 % (Industrie 55,7 %, Handel 51,4 %).

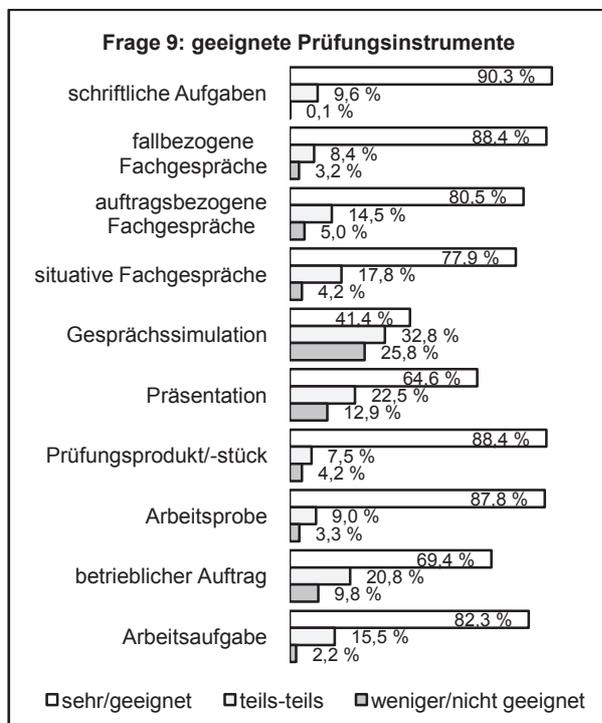
Mehr Prüfungszeitpunkte oder zusätzliche Prüfungen?

Zwei Drittel der Betriebe halten zwei Prüfungszeitpunkte für angemessen (in gewerblich-technischen 66,2 %, in kaufmännisch-dienstleistenden Ausbildungen 68,3 %). Etwa 10 % der Ausbildungsbetriebe halten eine einzige Prüfung für angemessen; 20,1 % halten drei Prüfungen (insbesondere Kleinbetriebe) bei gewerblich-technischen Ausbildungen für sinnvoller; 10,3 % bei kaufmännisch-dienstleistenden (insbesondere Großbetriebe). Da bei zwei Dritteln (68,2 %) der antwortenden Betriebe - neben den Zwischen- und Abschlussprüfungen - weitere Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden zusätzlich vermittelt werden (insbesondere bei Großbetrieben), können Betriebe hier eigene Anpassungen vornehmen.

Eignung der Prüfungsinstrumente

Vor dem Hintergrund laufender Diskussionen im Zusammenhang mit dem Aufwand und möglichen Problemen bei einzelnen Prüfungsinstrumenten wurden die Betriebe gebeten, eine Einschätzung der bestehenden Prüfungsinstrumente - im Hinblick auf deren Eignung, berufliche Handlungsfähigkeit in Prüfungen zu erfassen – abzugeben.

Abbildung 1 Welche der folgenden Instrumente halten Sie für wie geeignet, die berufliche Handlungsfähigkeit in Prüfungen zu ermitteln?



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 1/2010

Inaugenscheinnahme ist den Betrieben wichtig

Auch um die Inaugenscheinnahme von praktisch erstellten Prüfungsgegenständen gibt es eine andauernde Diskussion. Die Betriebe wurden daher danach befragt, wie wichtig ihnen die Inaugenscheinnahme ist. Die Antworten fallen deutlich aus: 87,8 % der Antwortenden geben an, dass ihnen die Inaugenscheinnahme 'sehr wichtig' (51,7 %) oder 'wichtig' (36,1 %) ist. Nur 7,2 % der befragten Betriebe halten die Inaugenscheinnahme für 'nicht wichtig'.

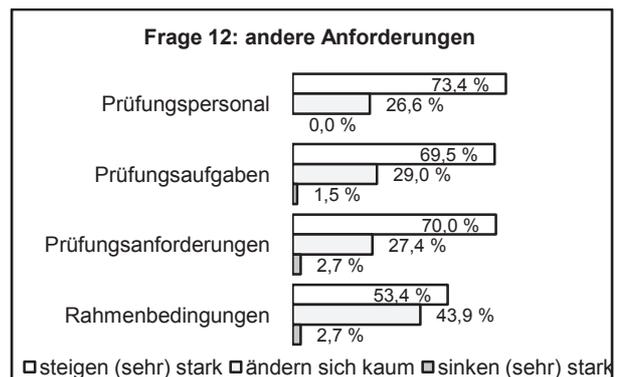
Prüfungskosten meistens angemessen

Die Betriebe wurden auch zum 'Dauerbrenner' Prüfungskosten befragt: Die Prüfungskosten für 'angemessen' erachten 58,3 % der Antwortenden. Als 'hoch' (31,9 %) oder 'sehr hoch' (3,2 %) werden die Prüfungskosten in 35,1 % der Betriebe beurteilt. 6,9 % der Antwortenden halten die Prüfungskosten für 'niedrig' oder 'sehr niedrig'.

Kompetenzorientierte Prüfungen verursachen voraussichtlich Mehraufwand

Die derzeitige Diskussion um die Einführung kompetenzorientierter Prüfungen ist auch deshalb intensiv im Gange, weil mit der Einführung dieser neuen Leitidee voraussichtlich die Anforderungen an die Prüfungspraxis steigen werden. Die befragten Betriebe wurden daher um eine Einschätzung gebeten, in welchen Bereichen voraussichtlich die Anforderungen steigen werden.

Abbildung 2 Wie ändern sich mit der Einführung kompetenzorientierter Prüfungen die Anforderungen an...?



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 1/2010

Ob die erwartete Zunahme an Anforderungen nur eine vorübergehende Auswirkung der Neuerungen sein wird oder ob (bei Einführung kompetenzorientierter Prüfungen) mit einer andauernden Erhöhung der Anforderungen zu rechnen sein wird, bleibt abzuwarten.

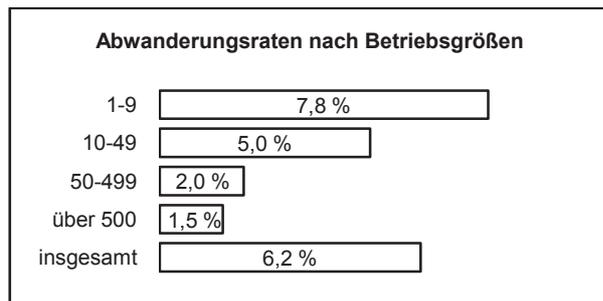
Betriebliche Weiterbildung – trotz Abwanderung von Beschäftigten?

In der RBS-Umfrage 1/2010 wurden auch Fragen zu dem Zusammenhang zwischen der Übernahme betrieblicher Weiterbildungskosten und befürchteter Abwanderung weitergebildeter Beschäftigter gestellt.

Abwanderungsrate sinkt mit steigender Betriebsgröße

Die Abwanderungsrate 2009 (Anzahl der Beschäftigten, die den Betrieb auf eigenen Wunsch verlassen bezogen auf alle Beschäftigten) sinkt mit steigender Betriebsgröße (Abbildung 3).

Abbildung 3 Abwanderungsraten nach Betriebsgröße

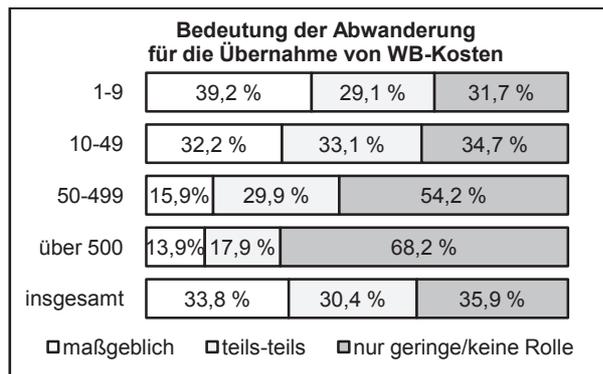


Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 1/2010

Fast alle Ausbildungsbetriebe (79,7 %, bei Großbetrieben sogar 89,8 %) rechnen für den Fall der Abwanderung von weitergebildeten Beschäftigten damit, dass fremde Betriebe von ihren Weiterbildungsinvestitionen profitieren.

Dies spielt bei der Übernahme von Weiterbildungskosten eine umso geringere Rolle, je größer der Betrieb ist (Abbildung 4).

Abbildung 4 Bedeutung des Weiterbildungsrisikos



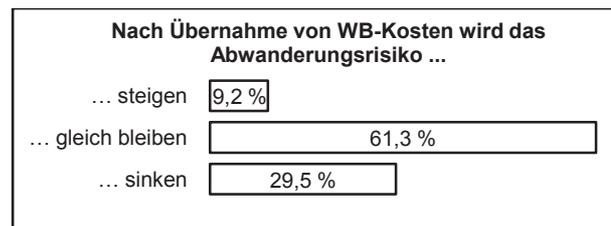
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 1/2010

Weiterbildungsinvestitionen sind unabhängig von Abwanderung und Verhalten der Branche

In Einklang damit geben die meisten Betriebe an (rund 88,3 %), dass sie auch dann nicht stärker in Weiterbildung investieren würden, wenn weniger Beschäftigte den Betrieb auf eigenen Wunsch

verließen (mit Ausnahme kleiner Handwerksbetriebe, die ihre Investitionen bei geringeren Abwanderungen steigern würden). Die Weiterbildungsinvestitionen anderer Betriebe in der Branche sind wenig maßgeblich für das eigene Verhalten (80,9 %): nur 3,8 % würden die eigenen Investitionen zurückschrauben und 15,3 % erhöhen. Das Risiko eines Betriebswechsels weitergebildeter Beschäftigter sinkt bei Übernahme von Weiterbildungskosten nach Angabe von 29,5 % der Betriebe; mehrheitlich bleibt es bis auf wenige Ausnahmen gleich (Abbildung 5).

Abbildung 5 Abwanderungsrisiko nach Übernahme von Weiterbildungskosten



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 1/2010

Betriebliche Notwendigkeiten leiten Weiterbildungsengagement

Die Betriebe vermitteln in ihren Antworten den Eindruck, dass sich das Weiterbildungsengagement in erster Linie an betrieblichen Notwendigkeiten orientiert und nicht von taktischen Überlegungen im Zusammenhang mit dem Verlust von Beschäftigten und der Weiterbildungspolitik von Konkurrenzbetrieben geleitet wird. Im Zweifel wird Weiterbildung eher als Mittel der Beschäftigtenbindung wahrgenommen. Die Hinweise auf einen negativen Zusammenhang zwischen Weiterbildungsengagement und Abwanderungsverhalten der Beschäftigten halten einer statistischen Prüfung in einer kleinen Stichprobe nicht stand. Zu bedenken ist dabei, dass es sich bei den RBS-Betrieben um eine Stichprobe handelt, die sich für Erstausbildung entschieden hat und möglicherweise weniger sensibel gegenüber dem Abwandern von aus- oder weitergebildeten Beschäftigten ist als Nichtausbildungsbetriebe. Um mehr zuverlässiges Wissen über die Zusammenhänge zu erhalten, sind größere Stichproben und mehr Fragen nötig.

Vergleiche auch ausführlich in: Müller, Normann; Azeez, Ulrike: Betriebliche Weiterbildung trotz Abwanderung von Beschäftigten, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 2011, Jahrgang 40, Heft 3, Seite 39-41 oder www.bibb.de/veroeffentlichen/de/publication/show/id/6661

RBS-Klimaindex – positives Geschäftsklima bei RBS-Betrieben in 3/2010

Im Frühjahr 2010 haben wir erstmals im RBS-Klimaindex gebeten, Ihre aktuelle Geschäftslage mit 'gut' bis 'schlecht' zu beurteilen und Ihre Erwartungen in einem Jahr mit 'besser' bis 'schlechter' anzugeben.* Die Urteile über die aktuelle Situation und die Erwartungen sind erhoben worden zu den Themen

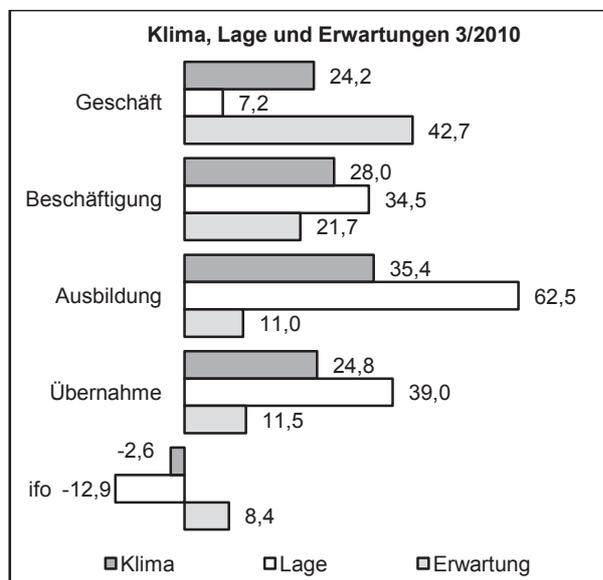
- Geschäftslage
- Beschäftigungsangebot
- Ausbildungsplatzangebot
- Übernahme der Ausgebildeten

Die Urteile liegen als Lage- und Erwartungswerte vor und sind als Klimawerte zusammengefasst.

Bessere Geschäftslagen und –erwartungen als in der gewerblichen Wirtschaft in 3/2010

Für die RBS-Ausbildungsbetriebe gilt im März 2010 der deutlich höhere Klimawert von 24,2 im Vergleich zu dem vom ifo ermittelten Klimawert von -2,6 bei Lagewerten von 7,2 (ifo -12,9) und Erwartungswerten von 42,7 (ifo 8,4). Das bedeutet, dass im März 2010 Geschäftslage und –erwartungen in den RBS-Betrieben erheblich besser beurteilt werden als in der gewerblichen Wirtschaft in Deutschland.

Abbildung 6 Klima-, Lage- und Erwartungswerte in 3/2010 nach eigenen Berechnungen zu verschiedenen Themen im RBS und ifo für die gewerbliche Wirtschaft



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 1/2010 und ifo (lange Zeitreihen für das ifo-Geschäftsklima 3/2010)

Hohes Niveau bei Beschäftigungsangeboten

Beim Beschäftigungsangebot erzielen die RBS-Betriebe einen positiven Klimawert von 28,0. Die Lage (34,5) wird besser angesehen als die Erwartung (21,7).

Größte Zufriedenheit mit dem Ausbildungsplatzangebot bei niedriger Zuwachserwartung

Das Ausbildungsplatzangebot hat im März 2010 den positiven Klimawert von 35,4 bei einer sehr hohen Lage (62,5) und einer niedrigen Zuwachserwartung (11,0).

Gute Lage für die Übernahme von Ausgebildeten in 2010 mit stabilen Erwartungen für 2011

Die Übernahme von Ausgebildeten wird 2010 mit einem Klimawert von 24,8 gut beurteilt bei einem Lagewert von 39,0 und geringen Verbesserungen (Erwartungswert 11,5), entsprechend den Werten zum Ausbildungsplatzangebot in den RBS-Ausbildungsbetrieben für 2010.

Besondere Ergebnisse

Unbesehen der Lage- und Erwartungswerte sind die Klimawerte bei den Großbetrieben in allen Themenbereichen mit Abstand am höchsten (durchweg über 30) mit Ausnahme der Kleinstbetriebe für Beschäftigungsangebote (31,8).

Der Einzelhandel entspricht mit dem negativen Geschäftsklimawert im RBS (-3,3) am ehesten den ifo-Klimawerten für die gewerbliche Wirtschaft (-2,6) und für den Einzelhandel (-12,7) und hat infolgedessen auch unterdurchschnittlich positive Klimawerte in Beschäftigung (14,7), Ausbildung (17,9) und Übernahme (14,0), wobei hohe Lagewerte mit niedrigen positiven Erwartungswerten verbunden sind.

Unter den Wirtschaftsbereichen sind überwiegend handwerksorientierte Betriebe (im Unterschied zu industrieorientierten Betrieben) in allen Themenbereichen mit hohen Klimawerten ausgestattet (sehr hohe Lagewerte bei stabilen Erwartungen).

Fazit

Beurteilungen von Lage und Erwartungen zu besonderen Themen zu erfragen und deren Verhältnis zueinander als Klimawert anzugeben, ist eine Möglichkeit, zukünftige Entwicklungen darzustellen. Wir hoffen, dass durch wiederholte Befragungen Tendenzen sichtbar werden, die für Planungen und Entscheidungen in den Betrieben von Nutzen sind.

* Innerhalb einer Gruppe werden positive und negative Urteile über Lage und Erwartungen saldiert – gewichtet nach den logarithmierten Beschäftigtenzahlen. Der Klimawert ist ein geometrisches Mittel aus den Lage- und Erwartungswerten und kann Werte zwischen ± 100 annehmen (wobei höhere Werte eine bessere Stimmungslage bedeuten). Die Berechnungen entsprechen dem Rechengang des ifo-Klimaindex.