

Bonn, August 2007

**Ausbildungsstellenmarkt zwischen ungenutzten
Ausbildungskapazitäten und steigendem Fachkräftebedarf**

Erster Kurzbericht zum Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für
Berufsbildung in Kooperation mit TNS Infratest

Im Folgenden sollen Ihnen einige ausgewählte Ergebnisse aus der ersten internetgestützten Erhebung, die mit Ihrer Unterstützung in 3.000 Betrieben durchgeführt werden konnte, in kurzer Form präsentiert werden.

Bei der Auswahl haben wir uns auf einige Aspekte konzentriert, die Sie unserer Meinung nach interessieren könnten. Weitere Ergebnisse sollen künftig in unregelmäßigen Abständen in den verschiedenen Publikationsreihen des Bundesinstituts veröffentlicht werden.

Für Ihre Mitarbeit danken wir Ihnen nochmals ganz herzlich!

Mit freundlichen Grüßen

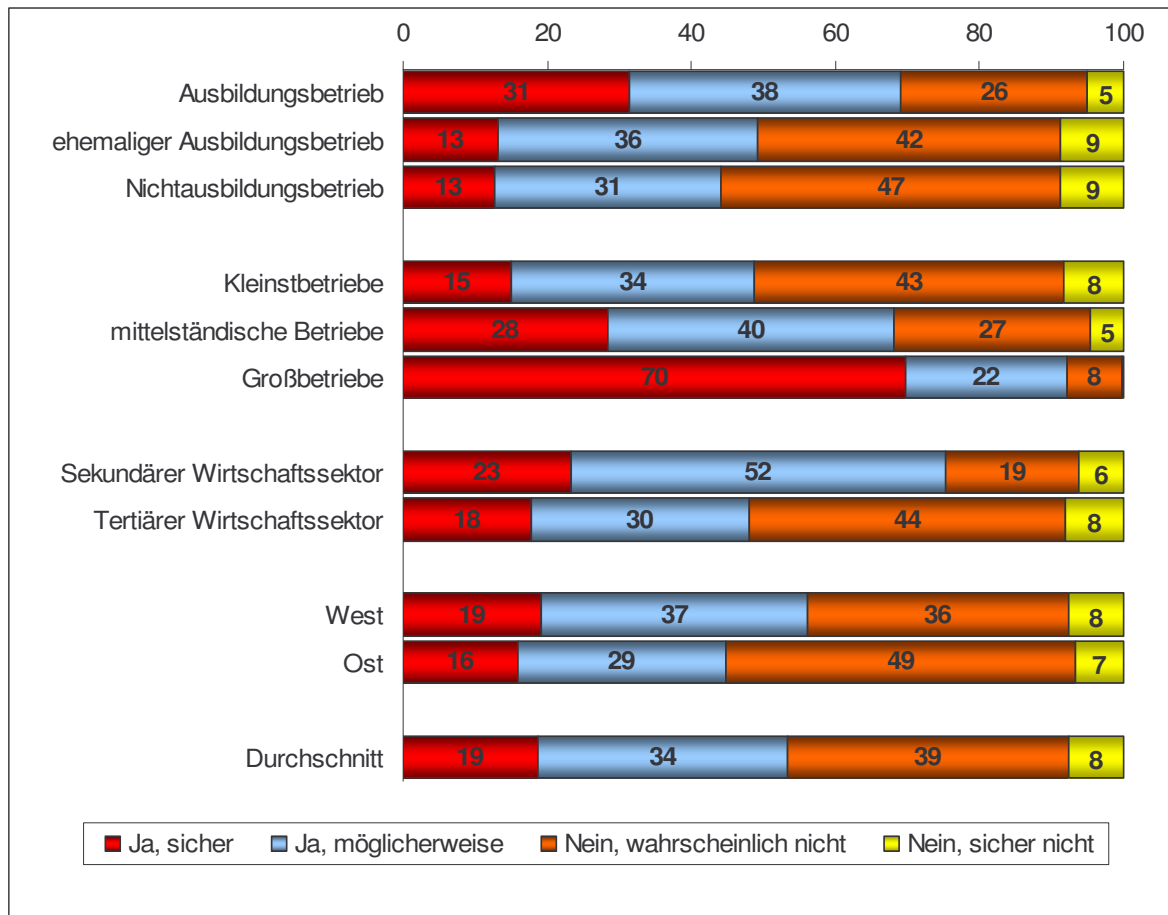
Klaus Troltsch
Projektleiter
(Bundesinstitut für Berufsbildung)

Sabine Geiss
Simon Huber
Projektleitung
(TNS Infratest Sozialforschung)

(1) Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf von Betrieben: generelle Einschätzungen der Betriebe zu ihrem künftigen Fachkräftebedarf

Gegenwärtig plant die Bundesregierung eine groß angelegte Qualifizierungsoffensive zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs der Wirtschaft. Einer der Schwerpunkte in diesem Rahmen wird der Zusammenhang zwischen Qualifikations-, Fachkräftebedarf, der Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung von Jugendlichen sowie der Rekrutierung externer Fachkräfte sein. Nicht zuletzt aus diesem Grund wurde dieser Fragestellung in der ersten Erhebungswelle des Ausbildungsmonitors ein besonderes Gewicht eingeräumt.

Abbildung 1: Einschätzung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs in den nächsten zwei Jahren nach ausgewählten betrieblichen Strukturmerkmalen (in %)



Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2007)

Erste Ergebnisse:

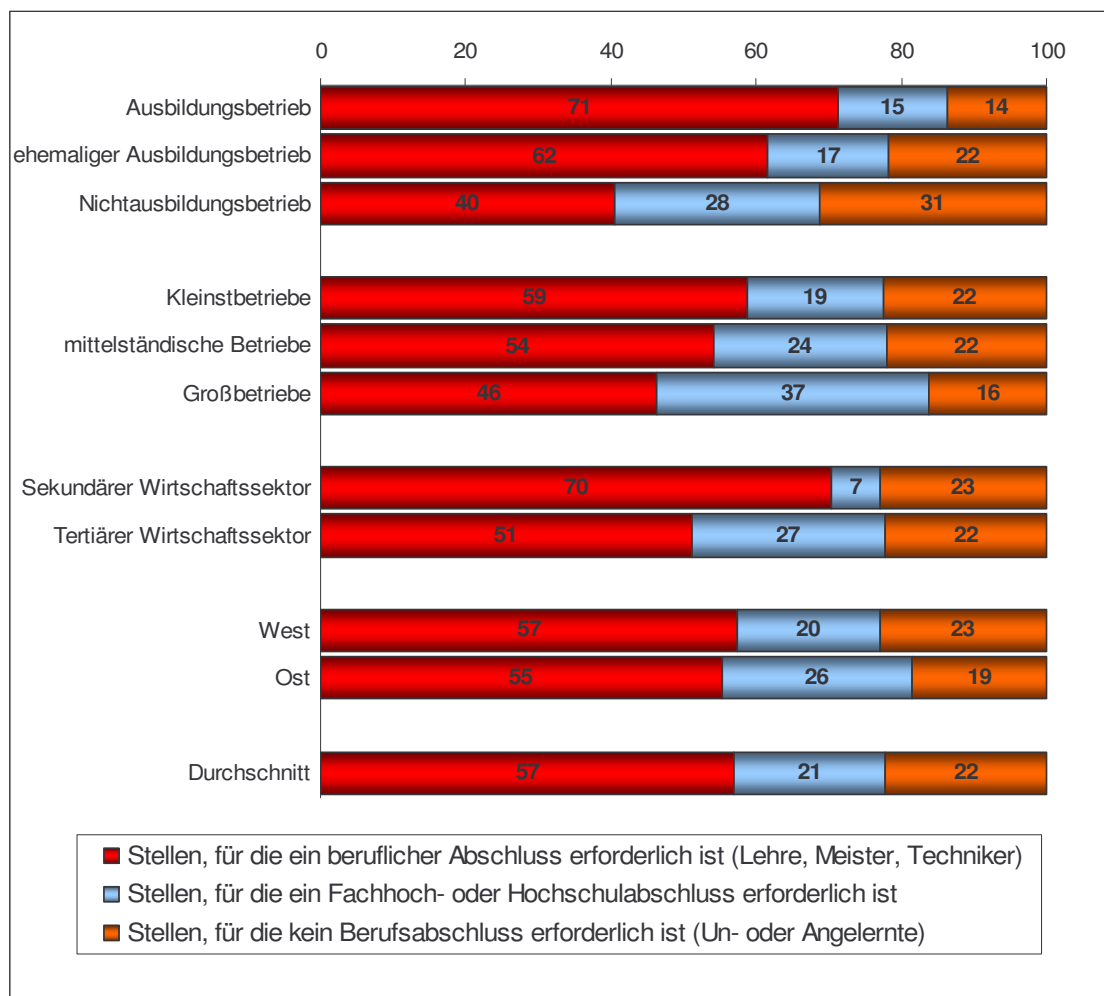
- Dass gerade ausbildende Betriebe im Vergleich zu nicht ausbildenden Betrieben zu höheren Anteilen und mit größerer Sicherheit davon ausgehen, in den nächsten zwei Jahren Fachkräfte zu benötigen, ist besonders erwähnenswert.
- Entsprechend der Ergebnisse anderer Studien bestehen vor allem bei kleineren Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten (im Gegensatz zu mittelständischen und Großbetrieben), im Dienstleistungsgewerbe - wahrscheinlich nicht zuletzt aufgrund der Unwägbarkeiten in der Binnennachfrage nach Dienstleistungen - und in den neuen Bundesländern aufgrund der schwierigeren Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation im Vergleich zum Durchschnitt größere Unsicherheiten, wie sich unter den gegenwärtigen Bedingungen ihr Personalbedarf entwickeln wird. Parallel zu diesen Einschätzungen wird sich die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in den nächsten Jahren entwickeln.

(2) Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf von Betrieben: Bedarfseinschätzung nach beruflichen Qualifikationen

Es gibt eine grundsätzliche Diskussion darüber, ob die Einstellung akademisch ausgebildeter Fachkräfte zur Verdrängung von Arbeitskräften mit einem mittleren Qualifikationsniveau (Lehre, Berufsfachschule, Meister etc.) führt und damit letztendlich zu einem Abbau betrieblicher Ausbildungskapazitäten oder sogar zur Nichtbeteiligung von Betrieben an der Ausbildung von Jugendlichen.

Behauptet wird in diesem Zusammenhang vor allem, dass der Stellenwert des erfahrungsbasierten Lernens im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung gegenüber dem theoretisch-systematischen Wissen, das vor allem an Berufsfach- und Hochschulen vermittelt wird, in Zukunft zurückgehen wird.

Abbildung 2: Einschätzung des Qualifikationsbedarfs in den nächsten zwei Jahren nach ausgewählten betrieblichen Strukturmerkmalen (in %)



Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2007)

Erste Ergebnisse:

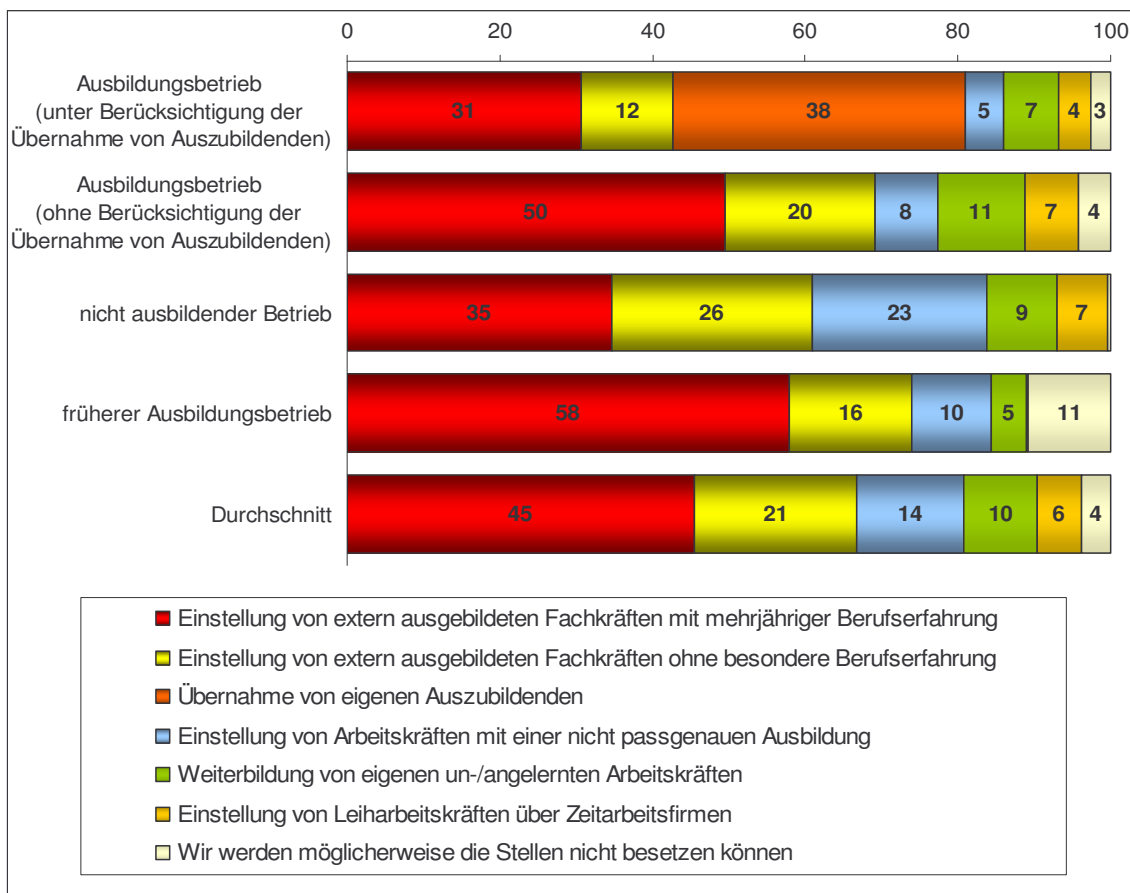
- Anhand der Ergebnisse wird zwar ersichtlich, dass nicht ausbildende Betriebe im Vergleich zu Ausbildungsbetrieben einen überdurchschnittlichen Höherqualifizierungsbedarf für ihre neu einzustellenden Beschäftigten sehen, gleichzeitig aber auch mit ihrem Bedarf an un- und angelernten Arbeitskräften deutlich über dem Durchschnitt liegen.
- Großbetriebe und mittelständische Betriebe, Betriebe des tertiären Wirtschaftssektors sowie Betriebe in den neuen Bundesländern weisen in diesem Zusammenhang den höchsten Qualifizierungsbedarf auf.

(3) Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf von Betrieben: Rekrutierungsstrategien

Über Aus- und Weiterbildung die fachlichen Qualifikationen und Motivation der Mitarbeiter zu verbessern bzw. über die Einstellung entsprechend qualifizierter Fachkräfte die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens zu sichern und auszubauen, stellt eine wesentliche Grundlage von Betriebs- und Personalpolitik dar.

In diesem Zusammenhang hat uns insbesondere interessiert, inwieweit sich ausbildende und nicht ausbildende Betriebe bezüglich ihrer Einstellungspraxis unterscheiden. Gefragt wurden daher die Betriebe nach den unterschiedlichen Rekrutierungsstrategien zur Deckung ihres Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfs.

Abbildung 3: Betriebliche Strategien zur Rekrutierung von Fach- und Arbeitskräften im mittleren Qualifikationssegment (Lehre, Berufsfachschule etc.) bei Bedarf in den nächsten zwei Jahren (in %)



Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2007)

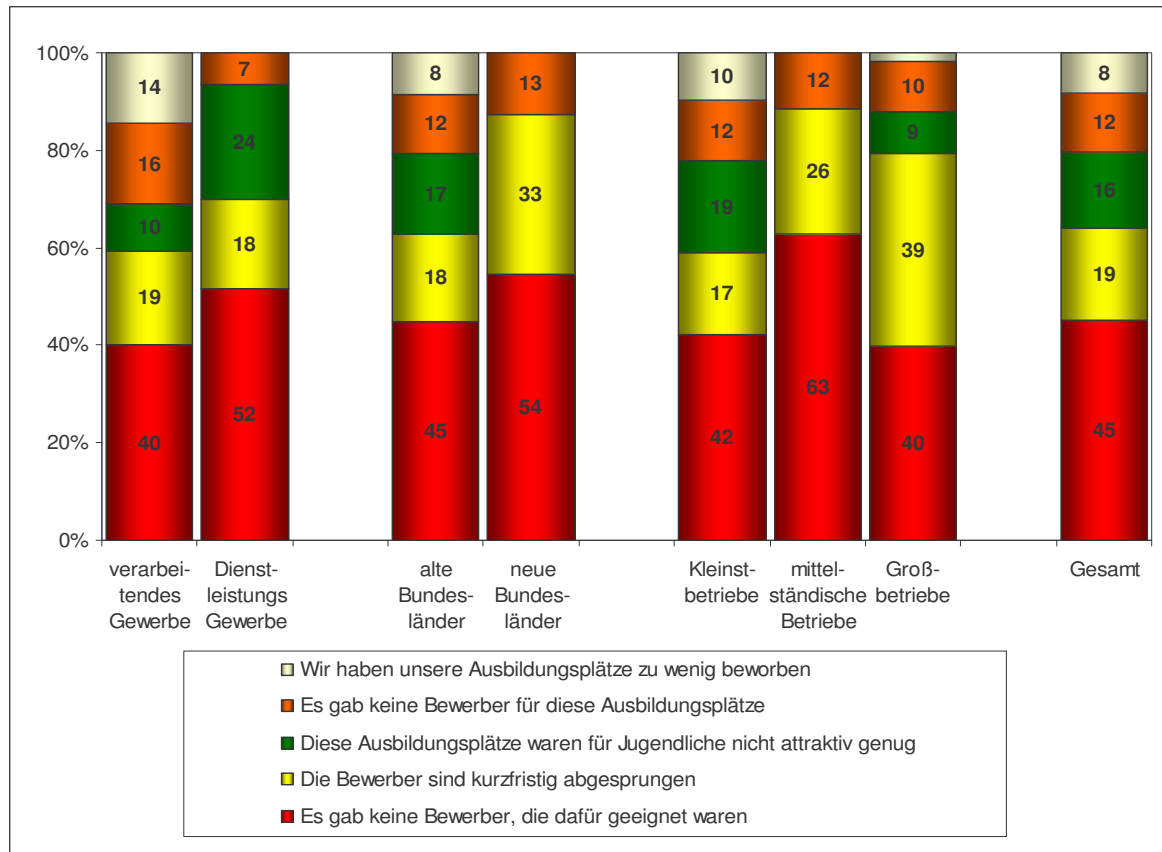
Erste Ergebnisse:

- Im Schnitt rechnet jeder dritte Betrieb bei der Einstellung externer Fachkräfte im mittleren Qualifikationssegment (Lehre, Berufsfachschule etc.) damit, angesichts des derzeitigen Angebots auf dem Arbeitsmarkt entweder Abstriche bei der Berufsqualifikation oder bei der Berufserfahrung machen zu müssen. 4 % erwarten sogar, dass sie die offenen Stellen nicht besetzen können.
- Der grundsätzliche Verzicht auf die eigene betriebliche Ausbildung bedeutet bei entsprechendem Fachkräftebedarf, dass aus Sicht der befragten Betriebe Kompromisse in Bezug auf Qualifikationsprofile eingegangen und demzufolge entsprechende Einarbeitungszeiten für die rekrutierten Fachkräfte veranschlagt werden müssen.
- Vor allem Betriebe, die früher Jugendliche ausgebildet hatten, vermuten, dass sie letzten Endes bei der Suche nach entsprechend qualifiziertem Fachpersonal erfolglos bleiben werden.

(4) Ausbildungsstellenmarkt: **Unbesetzte Ausbildungsstellen**

Trotz derzeit günstigerer Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt fehlen dem dualen System der Berufsausbildung insgesamt betriebliche Lehrstellen. Daher existiert insbesondere in der Berufsbildungspolitik und bei den Wirtschaftsverbänden ein besonderes Interesse an den Gründen, warum eine Vielzahl an Ausbildungsplätzen nicht besetzt werden konnte.

Abbildung 4: Gründe für die Nichtbesetzbarkeit von betrieblichen Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2006/2007 nach betrieblichen Strukturmerkmalen (in %)



Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2007)

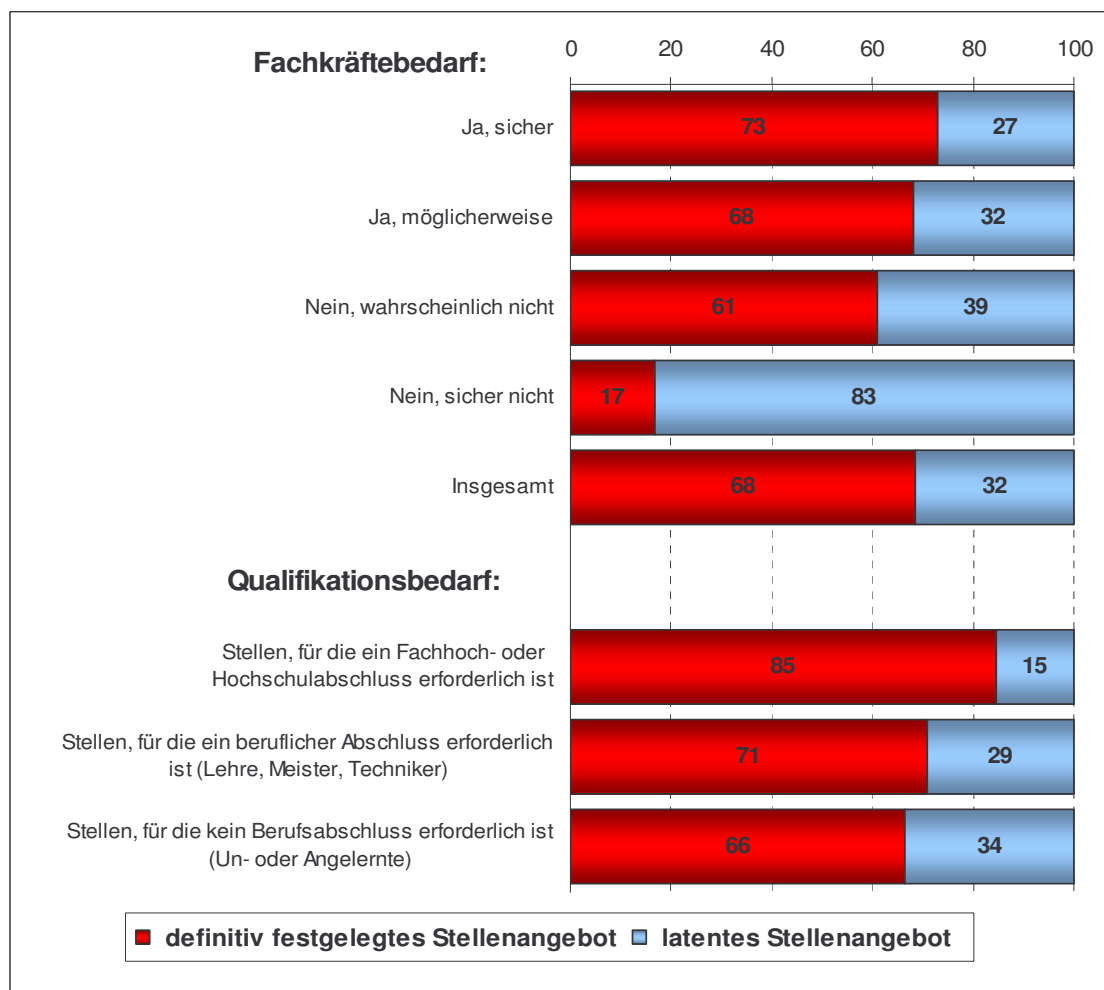
Erste Ergebnisse:

- Fehlende schulische oder persönliche Qualifikationen der Bewerber stellen vor allem für Betriebe im Dienstleistungsgewerbe, in den neuen Bundesländern sowie bei mittelständischen Betrieben den zentralen Grund für die Nichtbesetzbarkeit ihrer Ausbildungsstellen dar.
- Kurzfristige Absagen oder die Lösung von Ausbildungsverträgen treten in überproportionaler Weise bei Betrieben in den neuen Bundesländern sowie bei Großbetrieben auf.
- Im Vergleich zum Durchschnitt wiesen vor allem Dienstleistungsbetriebe und kleinere Betriebe auf die Unattraktivität ihrer Ausbildungsplätze für ausbildungswillige Jugendliche hin.
- Kaum Unterschiede nach den untersuchten Merkmalen finden sich in den Betriebsangaben in Bezug auf die fehlende Nachfrage von Jugendlichen. Im Durchschnitt hat jeder achte Betrieb Probleme, überhaupt Bewerber für seine Ausbildungsstellen zu finden.
- Als direkte Folge fehlender Vermittlungsaktivitäten sehen vor allem Betriebe des verarbeitenden Gewerbes und Betriebe mit wenigen Beschäftigten einen der Gründe, warum sie ihre Lehrstellen nicht besetzen konnten.

(5) Ausbildungsstellenmarkt: **Potential an betrieblichen Ausbildungsstellen**

Auch über die Größenordnung des Potentials an insgesamt verfügbaren Ausbildungsstellen für Jugendliche existieren weder in der Berufsbildungspolitik noch in der Forschung klare Vorstellungen. Die von der Bundesagentur für Arbeit offiziell gemeldeten Zahlen helfen in dieser Frage nur bedingt weiter, da nicht alle Betriebe ihre Stellenangebote an die örtlichen Agenturen melden.

Abbildung 5: Definitiv festgelegtes und latentes Angebot an Ausbildungsstellen für 2007/2008 im Juli 2007 nach Einschätzung des künftigen Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfs der Betriebe (in %)



Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2007)

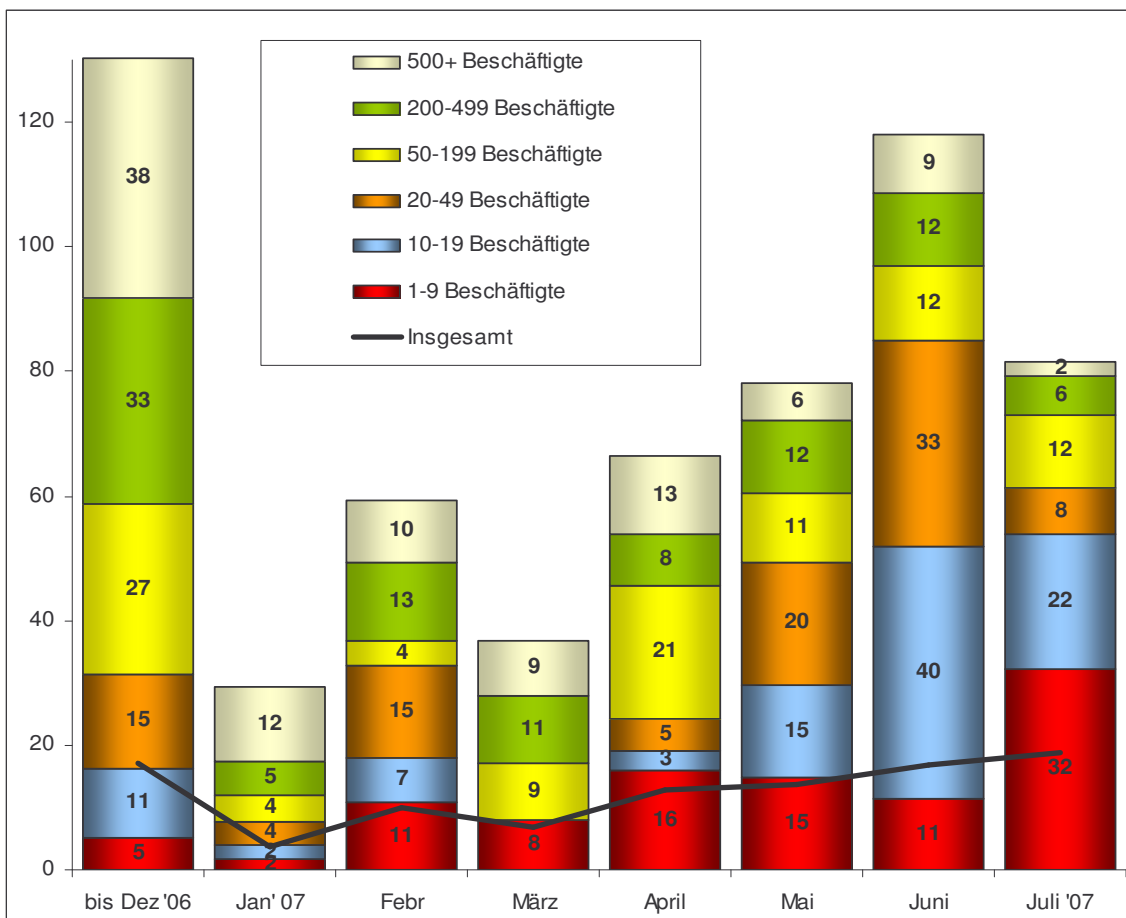
Erste Ergebnisse:

- Im Durchschnitt ist nach Angaben der befragten Betriebe bis kurz vor Beginn des Ausbildungsjahres bei jeder dritten Ausbildungsstelle noch nicht ganz sicher ist, ob sie auch tatsächlich bereit gestellt werden soll.
- Betriebe sind sich umso sicherer in ihrem Lehrstellenangebot, je positiver sie ihren künftigen Fachkräftebedarf einschätzen. Von 100 Betrieben, die sicher sind, in den nächsten beiden Jahren neue Fachkräfte einstellen zu können, haben sich 73 Betriebe auf ein konkretes Stellenangebot festgelegt. Je unsicherer diese Bedarfseinschätzung ausfällt, desto weniger erfolgt auch eine definitive Festlegung der anzubietenden Ausbildungskapazitäten.
- Je höher der Qualifikationsbedarf in den Betrieben eingeschätzt wird, desto klarere Festlegungen werden getroffen, dass ein bestimmtes Kontingent an Ausbildungsstellen für das kommende Ausbildungsjahr angeboten werden soll.

(6) Besetzung von Ausbildungsstellen: zeitlicher Verlauf der Stellenbesetzung

Die Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird in einer so genannten Kammererhebung des Bundesinstituts jedes Jahr zum Stichtag 30.9. erhoben (<http://www.bibb.de/de/14492.htm>). Daraus ergeben sich detaillierte Informationen zu berufsspezifischen und regionalen Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Keinerlei Informationen stehen dagegen zum zeitlichen Verlauf der Vertragsabschlüsse auf Einzelbetriebsebene zur Verfügung. Zu welchem Zeitpunkt werden die meisten Verträge abgeschlossen, nach welchen wichtigen Merkmalen unterscheiden sich Betriebe in ihrem Einstellungsverhalten?

Abbildung 6: Zeitlicher Verlauf der Vertragsabschlüsse für das Ausbildungsjahr 2007/2008 nach Betriebsgrößenklassen (in %)



Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2007)

Erste Ergebnisse:

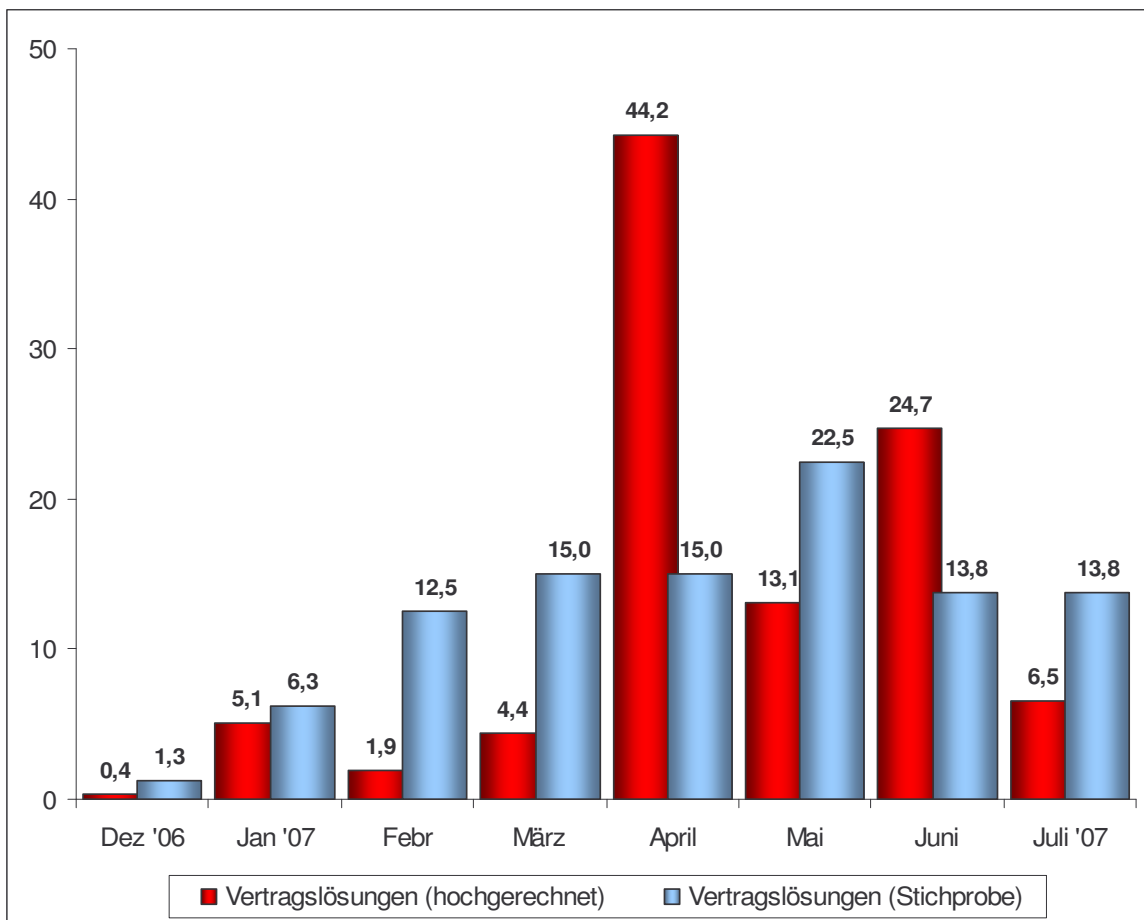
- Im Durchschnitt ergibt sich ein relativ kontinuierlicher Verlauf der Vertragsabschlüsse mit stetigem Zuwachs, wobei beachtet werden muss, dass im Juli noch die Befragung lief und daher noch abschließend beurteilt werden kann.
- In der Zeit zwischen Oktober und Dezember, die in der Befragung als Gesamtzeitraum untersucht worden ist, sind etwa 20 % aller Ausbildungsverträge im ‚Kasten‘. Nach einem Absinken im Frühjahr steigt die Zahl der Vertragsabschlüsse bis zum Beginn der Ausbildung kontinuierlich an.
- Strukturell nach Betriebsgrößenklassen sieht dies völlig anders aus: Je größer der Betrieb, desto früher werden Ausbildungsverträge mit Jugendlichen schriftlich vereinbart, je kleiner der Betrieb, desto eher werden Verträge kurz vor Beginn des Ausbildungsjahres abgeschlossen.
- Auch nach anderen Strukturmerkmalen (o. Abb.), beispielsweise ob ein Betrieb in den alten (= sehr früh) oder neuen Bundesländern (= sehr späte Abschlüsse) angesiedelt ist, ergeben sich sehr deutliche Unterschiede in den betrieblichen Besetzungsprozessen.

(7) Besetzung von Ausbildungsstellen: Lösung von Ausbildungsverträgen

Die amtliche Statistik des Statistischen Bundesamtes (<http://www.bibb.de/de/781.htm>) enthält zwar Informationen darüber, wie viele Verträge jährlich wieder gelöst werden. Zum Beispiel werden im Jahr 2006 20 % aller Ausbildungsverträge von Jugendlichen oder Betrieben wieder aufgelöst, wobei ein Teil der Auszubildenden seine Ausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf oder Betrieb weiterführen kann.

Diese generellen Angaben sind allerdings auf alle Ausbildungsjahre bezogen und erlauben ansonsten keine konkreten Aussagen darüber, in welchem Ausmaß Vertragslösungen schon in der Phase der Besetzung von Ausbildungsstellen auftreten und welche Probleme damit für den einzelnen Betrieb entstehen.

Abbildung 7: Zeitlicher Verlauf von Lösungen schriftlicher Ausbildungsverträge (in %)



Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2007)

Erste Ergebnisse:

- Entgegen unserer Vorannahmen stellen Vertragslösungen im Laufe eines Vermittlungsjahres offensichtlich kein besonderes Problem für Betriebe dar. Nur knapp 4 % der schriftlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge werden nach Angaben der befragten Betriebe vor Beginn der eigentlichen Ausbildungszeit wieder aufgelöst. Auf alle Betriebe hochgerechnet liegen die Vertragslösungsquoten zwischen zwei und drei Prozent.
- Knapp die Hälfte aller Vertragslösungen erfolgt allerdings im April, drei Monate vor dem offiziellen Beginn der Ausbildung. In Einzelfällen kann dies durchaus Probleme nach sich ziehen, da eine erneute Suche nach einem geeigneten Bewerber zeitaufwändig und kostenintensiv ausfallen kann. In der Zeit vor April lassen sich keine besonderen Vertragslösungsprozesse feststellen.