

Bonn, August 2008

Ausbildungsstellenmarkt zwischen ungenutzten Ausbildungskapazitäten und steigendem Fachkräftebedarf

Kurzbericht zum BiBB-Ausbildungsmonitor I/2008 des Bundesinstituts für Berufsbildung in Kooperation mit TNS Infratest (Forschungsprojekt 2.1.202)

Im Folgenden sollen Ihnen einige ausgewählte Ergebnisse aus der ersten internetgestützten Erhebung, die mit Ihrer Unterstützung in 2.413 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.

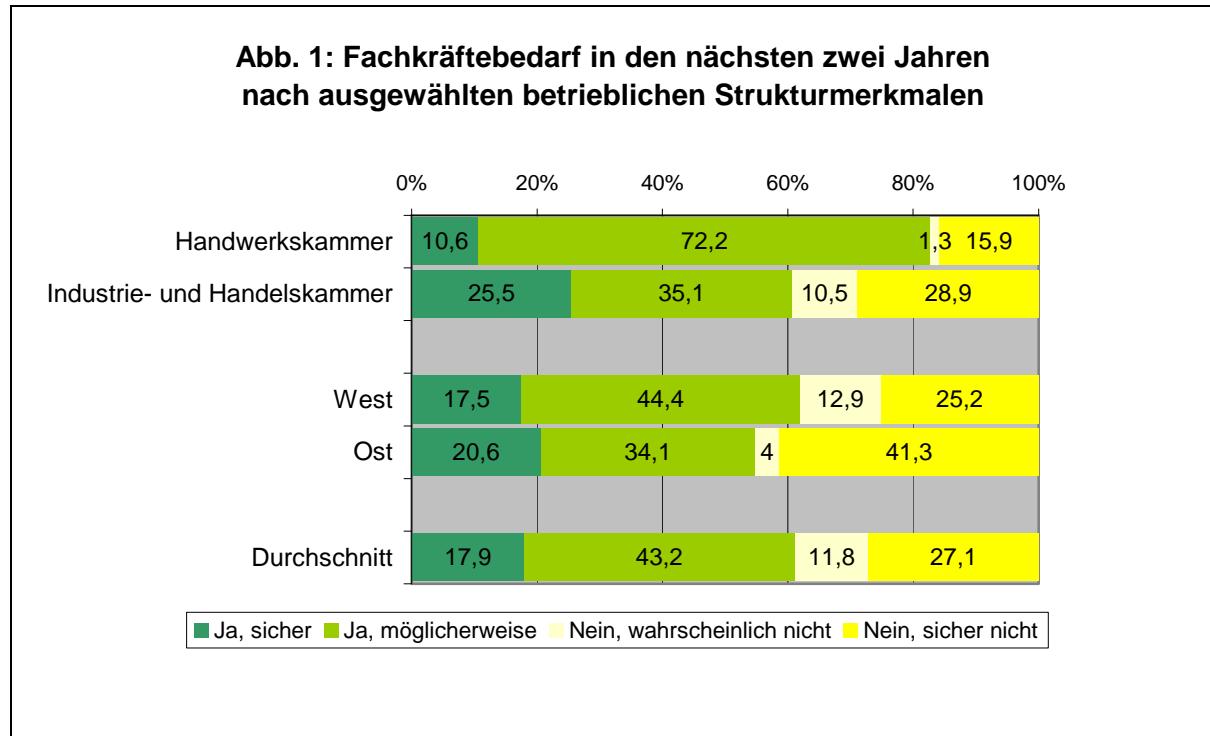
Für Ihre Mitarbeit danken wir Ihnen nochmals ganz herzlich!

Mit freundlichen Grüßen

Klaus Troltsch (Projektleiter)
Naomi Gericke (Projektmitarbeiterin)
(Bundesinstitut für Berufsbildung)

Simon Huber (Projektleiter)
(TNS Infratest Sozialforschung)

(1) Generelle Einschätzung zum Fachkräftebedarf nach ausgewählten Merkmalen



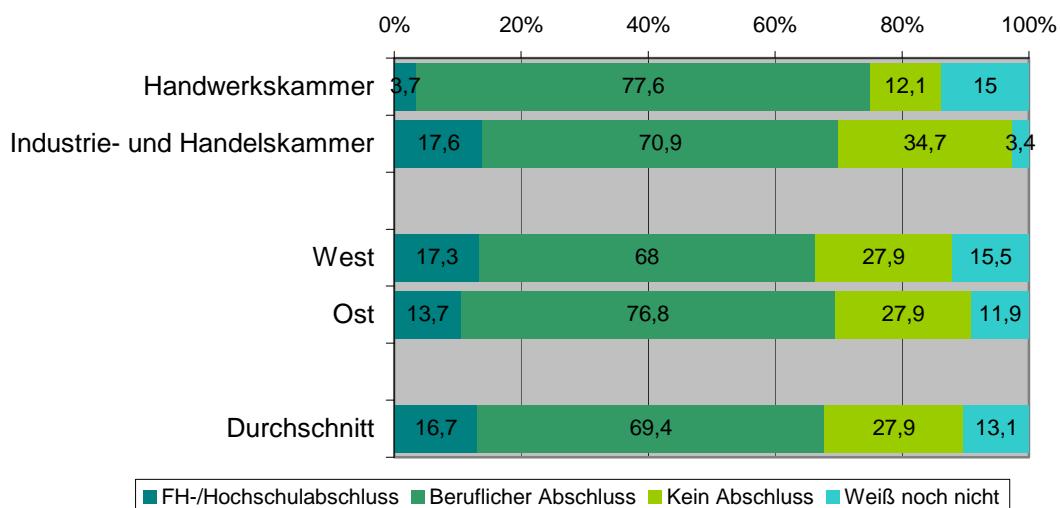
Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2008)

- Die Auswertungen der ersten Erhebungswelle des BIBB-Ausbildungsmonitors zeigen, dass deutlich über die Hälfte der Betriebe in näherer Zukunft mit einem Fachkräftebedarf rechnet. Jeder fünfte Betrieb war sich sicher, in den nächsten zwei Jahren Stellen zu besetzen, und über 40% gingen tendenziell ebenfalls von einer Stellenbesetzung aus.
- Das Handwerk fällt insofern auf, als dass nur jeder zehnte Betrieb sicher mit einem Fachkräftebedarf rechnet, aber gleichzeitig nur 16% einen Bedarf definitiv ausschließen.
- In den östlichen Bundesländern erscheint zudem bemerkenswert, dass sich ein sehr großer Teil der Betriebe sicher ist, in den nächsten zwei Jahren keine Stellen zu besetzen.

(2) Bedarfseinschätzung nach beruflichen Qualifikationen

- Benötigt werden vor allem Fachkräfte im mittleren Qualifikationssegment: Zogen die Betriebe eine Stellenbesetzung in den nächsten zwei Jahren zumindest in Erwägung, so gaben 70% an, dass es sich um Stellen handele, für die ein beruflicher Abschluss erforderlich wäre. Von Stellen, die mit Fachhochschul- oder Hochschulabsolventen besetzt werden sollen, gehen im Durchschnitt 16,7% der Betriebe aus.

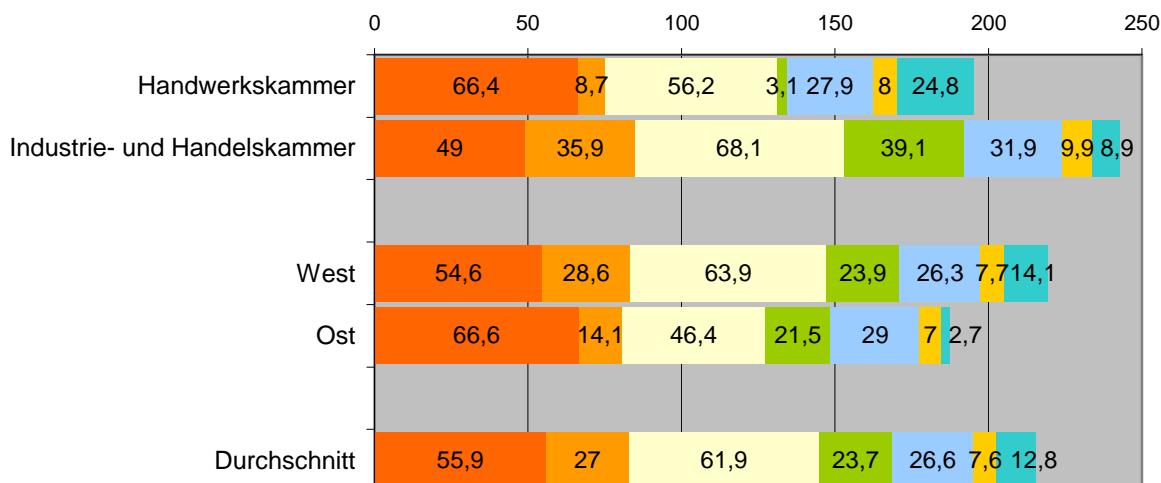
Abb. 2: Einschätzung des Qualifikationsbedarfs nach ausgewählten betrieblichen Strukturmerkmalen



Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2008)

(3) Strategien zur Rekrutierung von Fachkräften

Abb. 3: Rekrutierungsstrategien nach ausgewählten betrieblichen Strukturmerkmalen (Mehrfachnennungen)
[Angaben in Prozent]

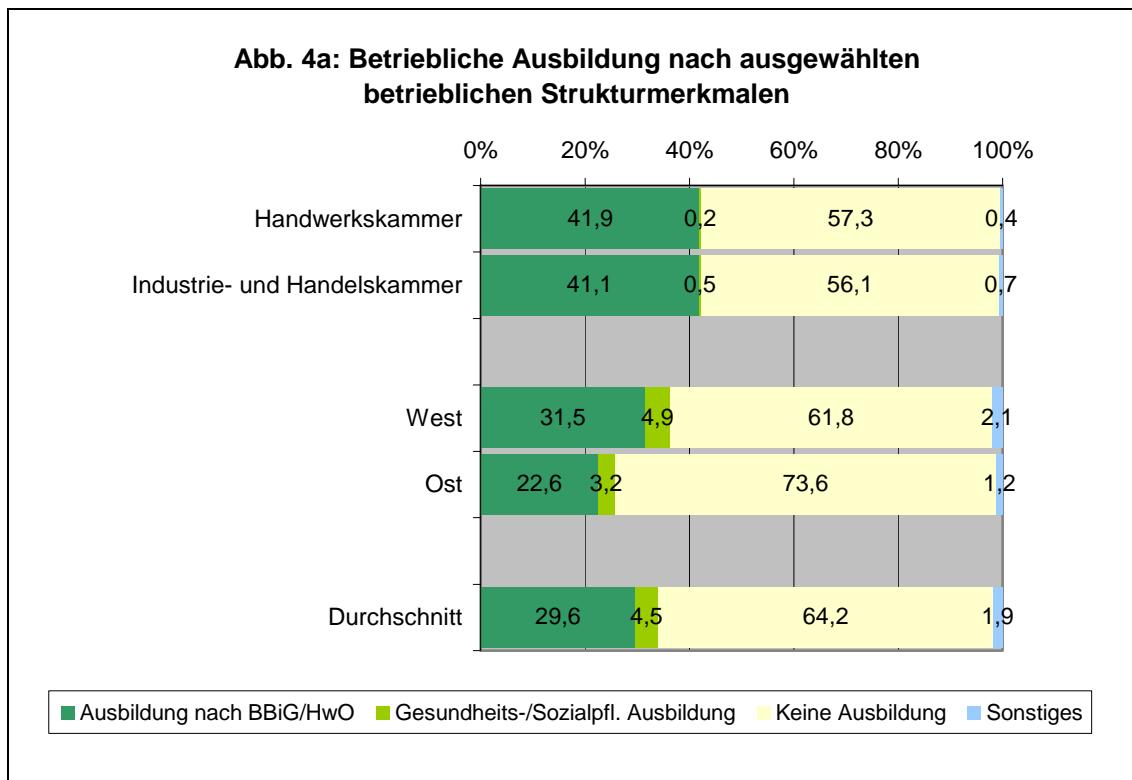


- Fachkräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung
- Fachkräfte ohne bes. Berufserfahrung
- Übernahme eigener Auszubildender
- Arbeitskräfte mit nicht passgenauer Ausbildung
- Weiterbildung von eigenen un-/angelernten Arbeitskräften
- Leiharbeitskräfte über Zeitarbeitsfirmen
- Besetzung evtl. nicht möglich

Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2008)

- Bei der Rekrutierung von Fachkräften scheinen in den Betrieben vor allem Berufserfahrung und die Weiterentwicklung der eigenen Mitarbeiter geschätzt zu werden. So wollen bei der Rekrutierung der Arbeitskräfte rund 60% der Betriebe Fachkräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung einstellen und über die Hälfte der Betriebe will eigene Auszubildende übernehmen. Ein Viertel der Betriebe setzt zudem auf die Weiterbildung von eigenen un- oder angelernten Arbeitskräften. Doch ebenfalls jeder vierte Betrieb will Fachkräfte ohne besondere Berufserfahrung zur Bedarfsdeckung einstellen und jeder fünfte Arbeitskräfte mit nicht passgenauer Ausbildung. Dass die Besetzung allerdings eventuell nicht möglich sei, gab rund jeder zehnte Betrieb an.
- Erwähnenswert erscheint, dass insbesondere in den östlichen Bundesländern und im Handwerk vergleichsweise weniger Auszubildende übernommen werden sollen und Fachkräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung etwas stärker bevorzugt werden. Im Handwerk rechnet jedoch auch jeder vierte Betrieb damit, dass eine Besetzung eventuell nicht möglich ist.

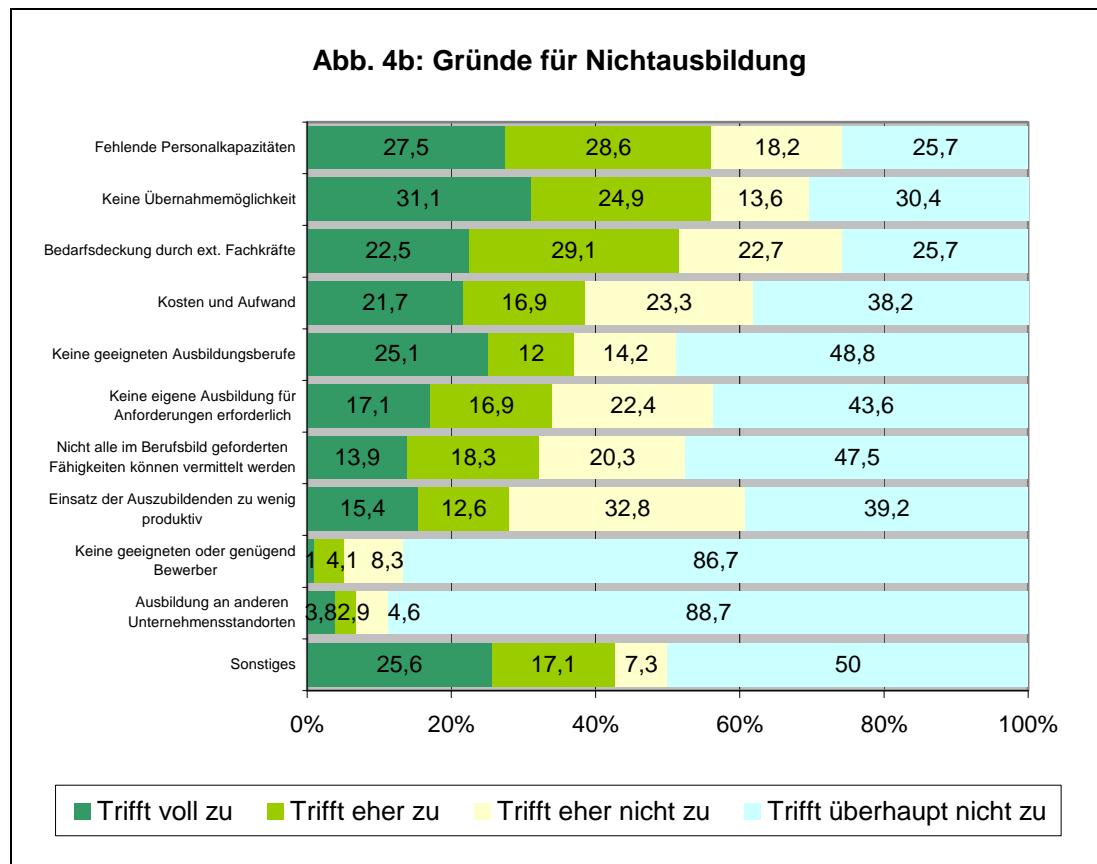
(4) Aktuelle Ausbildungsbeteiligung und Gründe für Nichtausbildung



Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2008)

- Im Durchschnitt beteiligten sich unter den befragten Betrieben rund 30% an einer betrieblichen Ausbildung. Dieser Anteil fällt in den östlichen Bundesländern etwas geringer aus. In den Bereichen Handwerk und Industrie und Handel liegt er dagegen gleichauf bei knapp über 40%.
- Als wichtige Gründe für die Nichtbeteiligung gab zusammenfassend über die Hälfte der nicht ausbildenden Betriebe fehlende Personalkapazitäten und fehlende Übernahmemöglichkeiten an. Ein fast genauso großer Teil verwies zudem darauf, dass zur Bedarfsdeckung bereits fertig ausgebildete Fachkräfte angeworben würden.

Als weitere wichtige Gründe wurden zu rund 40% der Aufwand und die Kosten einer eigenen Ausbildung genannt und der Mangel an geeigneten Ausbildungsberufen. Ein Drittel der Betriebe hielt zudem eine eigene Ausbildung für die betrieblichen Anforderungen für nicht erforderlich oder meinte, dass nicht alle im Berufsbild geforderten Fähigkeiten in ihrem Betrieb vermittelt werden könnten. Auch die Tatsache, dass Auszubildende zu wenig produktiv eingesetzt werden könnten, spielte bei fast 30% der Betriebe eine entscheidende Rolle. Dass keine geeigneten bzw. nicht genügend Bewerber gefunden würden oder, dass die Ausbildung in anderen Unternehmensstandorten stattfinde, nannten weniger als 10%.

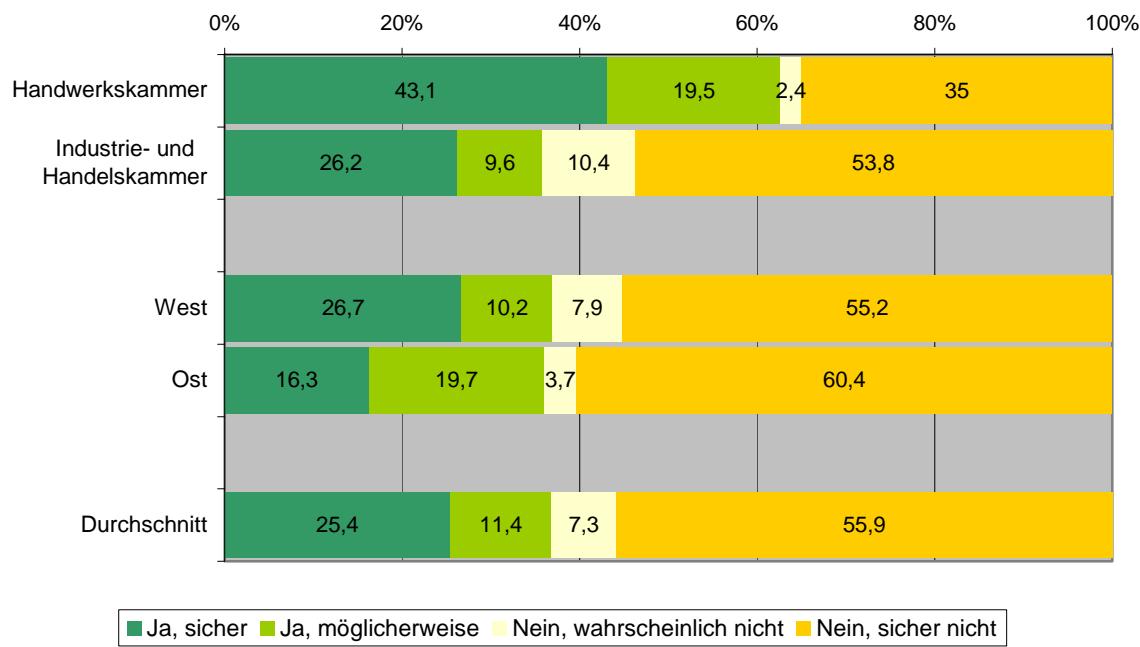


Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2008)

(5) Ausbildungsabsichten für das Ausbildungsjahr 2008/2009

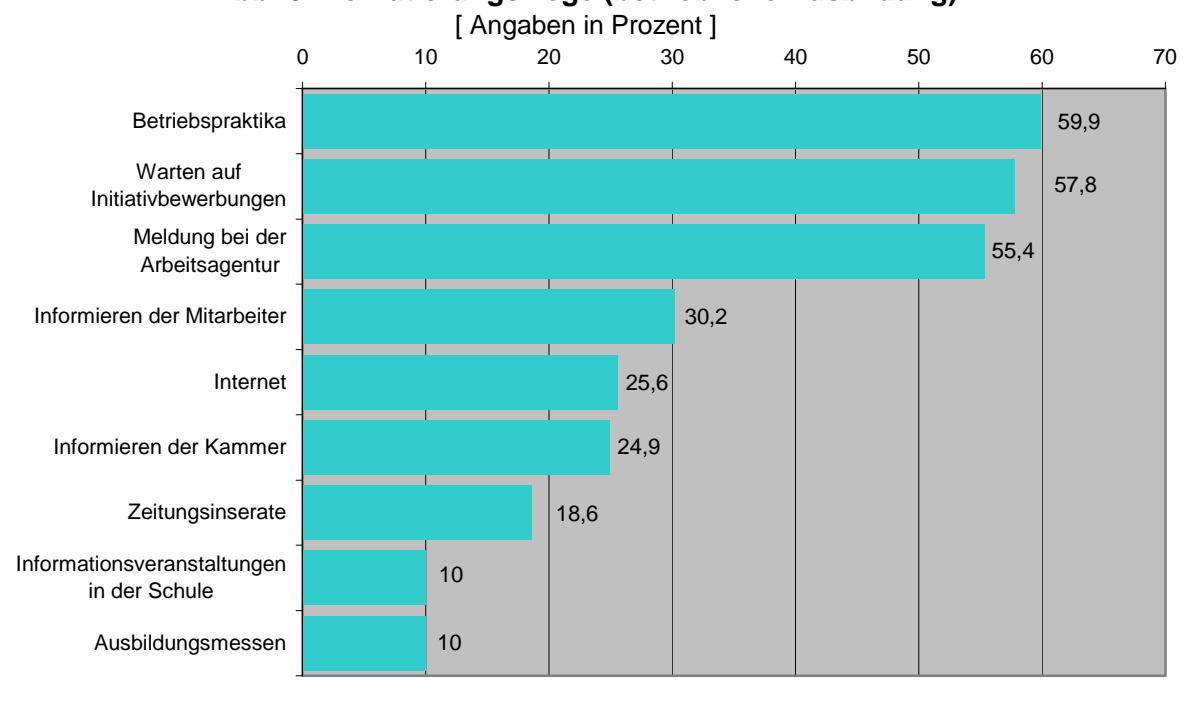
- Bezogen auf das Ausbildungsjahr 2008/2009 war sich im Frühjahr 2008 jeder vierte unter den befragten Betrieben sicher, in diesem Jahr Auszubildende einzustellen. Weitere zehn Prozent tendierten ebenfalls dazu, waren jedoch noch nicht festgelegt. 56% gingen zu diesem Zeitpunkt jedoch definitiv davon aus, in diesem Jahr nicht auszubilden.
- Auffallend ist die eher zögernde Haltung in den neuen Ländern und die im Vergleich dazu deutlich ausgeprägten Ausbildungsabsichten im Handwerk.

Abb. 5: Ausbildungsabsichten 2008/2009



Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2008)

Abb. 6: Rekrutierungswege (betriebliche Ausbildung)

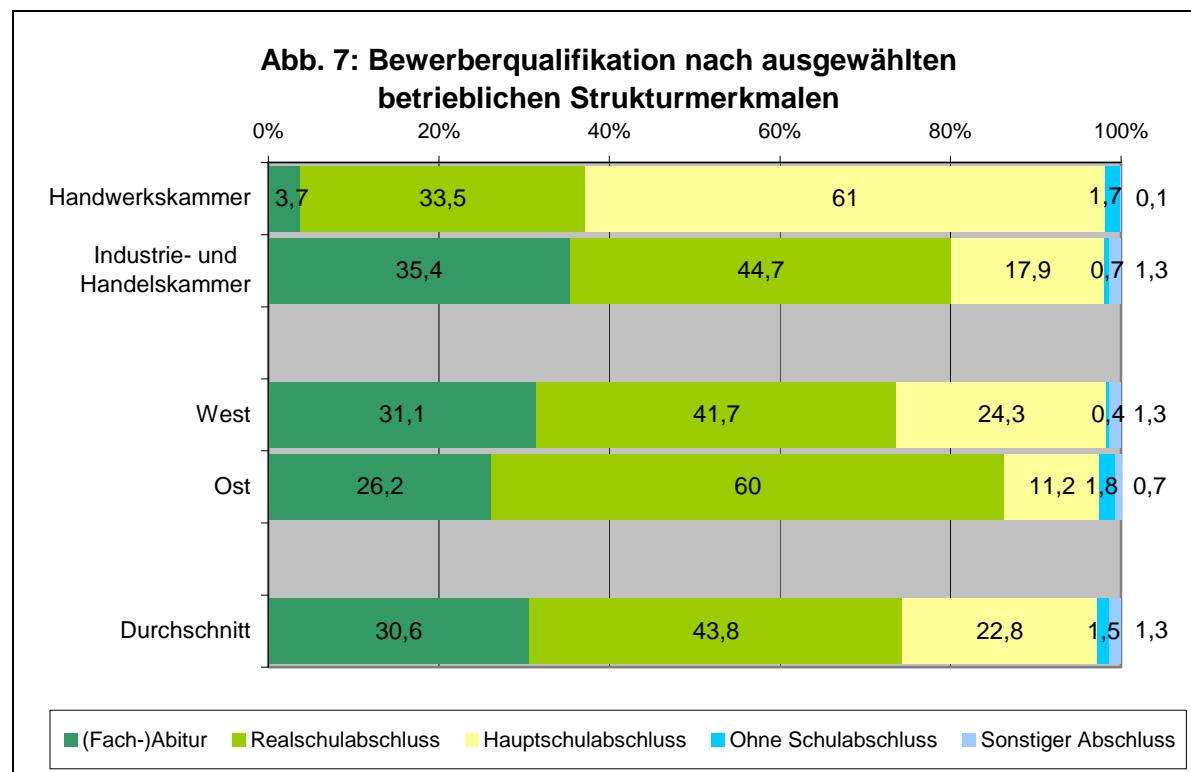


Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2008)

- Schlossen die Betriebe die diesjährige Ausbildung nicht grundsätzlich aus, so erwiesen sich die Betriebspraktika, das Warten auf Initiativbewerbungen und die Meldung der Stellen bei der Arbeitsagentur mit einem Anteil von deutlich über 50% als bedeutsamste Wege der Bewerberfindung. Jeder vierte Betrieb informierte zudem seine Mitarbeiter, nutzte das Internet oder informierte die Kammern. Knapp jeder fünfte Betrieb inserierte seine Stellen in Zeitungen und jeder zehnte Betrieb hatte zudem über Informationsveranstaltungen in Schulen und auf Ausbildungsmessen um Bewerber geworben. Sonstige Wege wurden von 16,5% genannt.

(6) Eingegangene Bewerbungen und Bewerberstrukturen

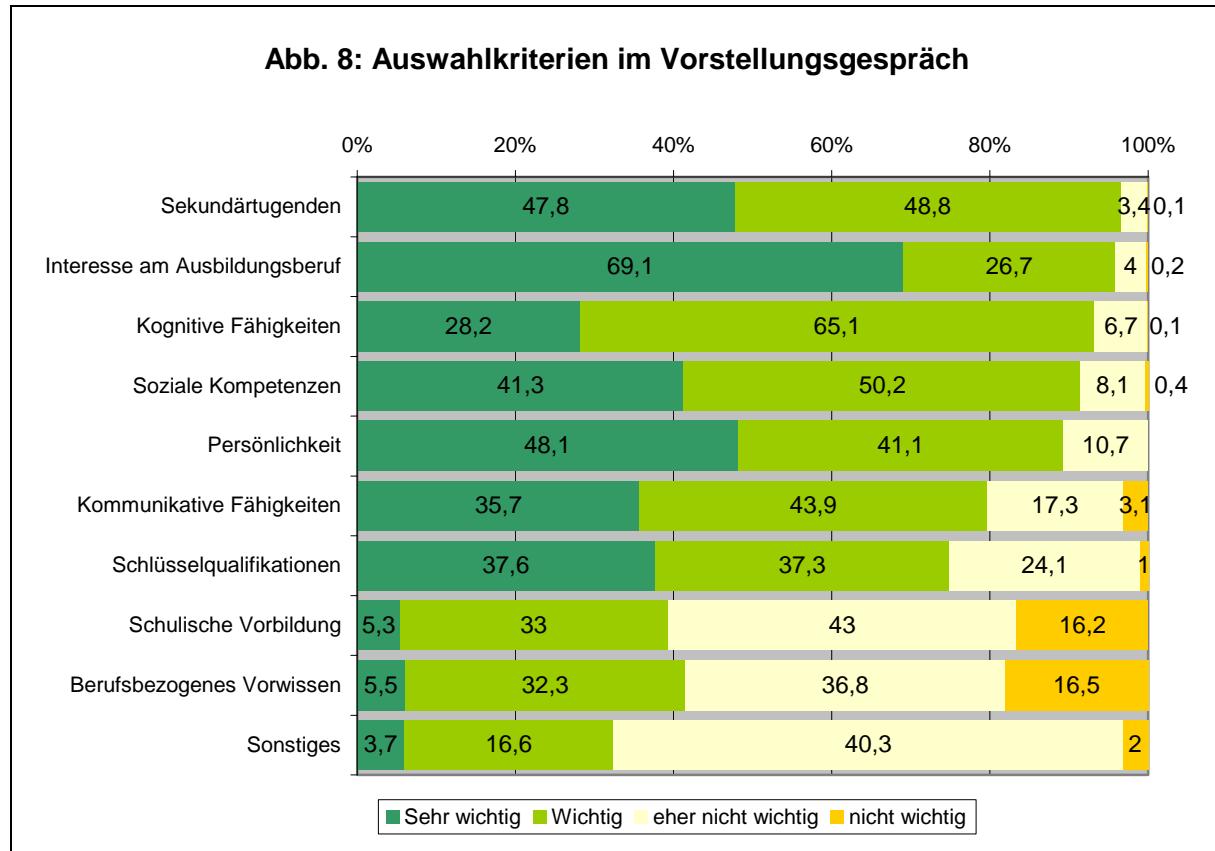
- Unabhängig davon, ob der Betrieb ausbildete oder nicht, hatten die Betriebe bis März/April dieses Jahres im Durchschnitt etwa fünf Bewerbungen erhalten (Die Anzahl bewegte sich insgesamt zwischen 1 und 400).
- Unter den Bewerbern waren 23% angehende Hauptschulabsolventen, 44% Realschulabsolventen und 31% Abiturienten bzw. Schüler mit Fachabitur. Jugendliche ohne Schulabschluss waren unter den Bewerbern zu 1,5% vertreten.
- Auffallend ist in den östlichen Bundesländern der deutlich geringere Anteil an Hauptschulabsolventen. Dieser liegt wiederum im Handwerk stark über dem Durchschnitt.



Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2008)

(7) Vertragsabschlüsse und Auswahlkriterien

- Im März/April 2008 hatte ein Viertel der Betriebe mit eindeutigen Ausbildungsabsichten schriftliche Ausbildungsverträge abgeschlossen. Von den Ausbildungsstellen, die die Betriebe zu diesem Zeitpunkt fest einplanten, waren damit im Frühjahr bereits 32,9% besetzt worden.



Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2008)

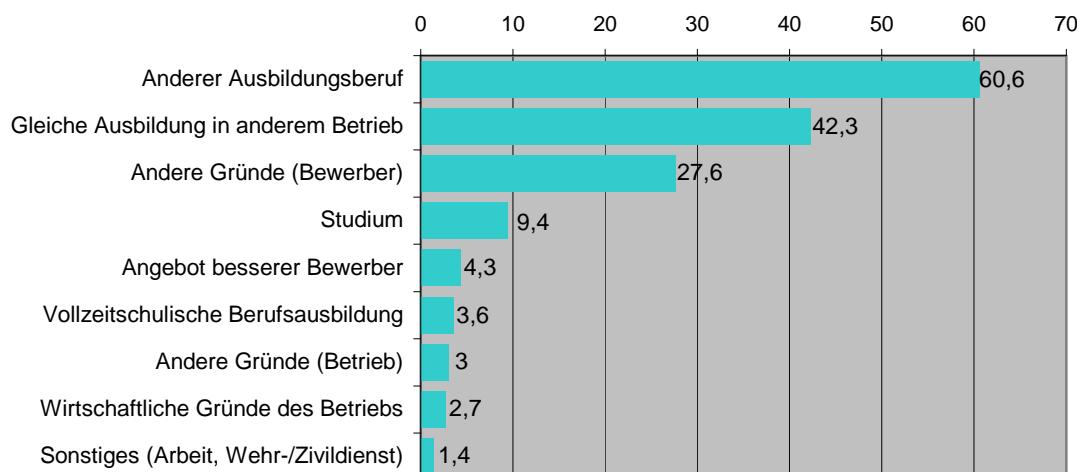
- Bei der Auswahl im Vorstellungsgespräch der bis zum März und April eingestellten Bewerber waren die wichtigsten Auswahlkriterien für die Betriebe Sekundärtugenden, das Interesse am Ausbildungsberuf, kognitive Fähigkeiten der Jugendlichen, soziale Kompetenzen und die Persönlichkeit des Jugendlichen. An zweiter Stelle wurden die kommunikativen Fähigkeiten des Jugendlichen und Schlüsselqualifikationen als wichtig bis sehr wichtig gewertet. Die schulische Vorbildung sowie das berufsbezogene Vorwissen spielten im Vorstellungsgespräch nur bei knapp 40% der Betriebe eine bedeutsame Rolle. Sonstige wichtige Aspekte wurden ferner von jedem fünften Betrieb genannt.

(8) Vertragslösungen und Vakanzen

- Von den bis zum Befragungszeitpunkt abgeschlossenen Ausbildungsverträgen waren bis März/April 7% der Verträge wieder gelöst worden. Als wichtigste Gründe für die Vertragslösung wurde in sechs von zehn Fällen angegeben, dass der Jugendliche sich für einen anderen Ausbildungsberuf entschieden habe, und 40% der Betriebe gaben an, dass die Jugendlichen die gleiche Ausbildung nun in einem anderen Betrieb antraten. Des Weiteren wären andere, den Bewerber betreffende Gründe ausschlaggebend gewesen. Auch das Studium als Alternative spielte bei fast jedem zehnten Betrieb eine Rolle.

Abb. 9: Gründe für Vertragslösungen

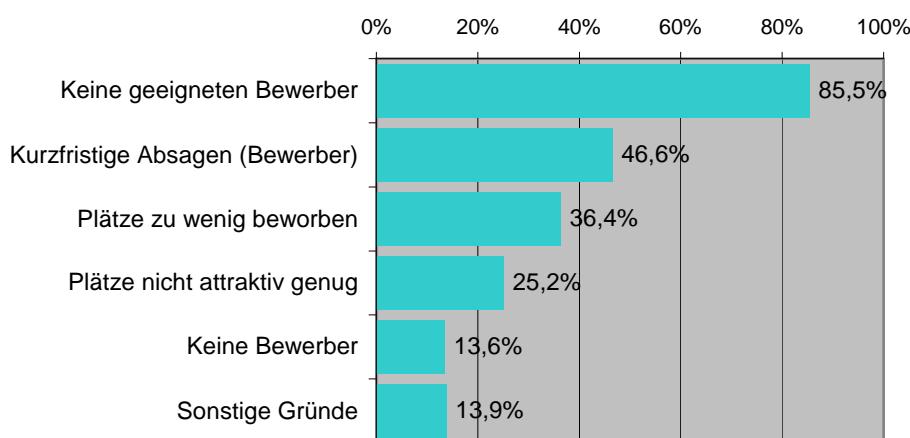
[Angaben in Prozent]



Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2008)

Abb. 10: Gründe für Nichtbesetzung von Lehrstellen im Ausbildungsjahr 2007/2008

[Angaben in Prozent]



Quelle: Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (August 2008)

- Bezüglich der Erfahrung mit im Ausbildungsjahr 2007/2008 angebotenen Lehrstellen, die nicht besetzt wurden, gaben nur 4,4% der Betriebe an, von diesem Problem betroffen gewesen zu sein. Als Hauptgrund für die Nichtbesetzung wurde der Mangel an geeigneten Bewerbern genannt. Kurzfristige Absagen seitens der Bewerber spielten bei 47% der nichtbesetzten Stellen eine Rolle. Aber mehr als ein Drittel der Betriebe gab auch an, die Plätze zu wenig beworben zu haben. Ein Viertel der Betriebe vermutete zudem, dass die Plätze nicht attraktiv genug seien, und fast jeder siebte Betrieb gab an, keine Bewerber gehabt zu haben.