

Mismatch am Ausbildungsmarkt im Landkreis Erding

Eine Analyse der Bedarfe und Erwartungen von Betrieben und Jugendlichen



KERSTIN FINK

Wiss. Mitarbeiterin am Institut für Bildungsforschung der Hochschule für angewandtes Management Erding



KATHARINA MICHEL

Wiss. Mitarbeiterin am Institut für Bildungsforschung der Hochschule für angewandtes Management Erding



FLORIAN KAINZ

Prof. Dr., Hochschule für angewandtes Management Erding

Im Beitrag werden die Ergebnisse einer Studie im Landkreis Erding vorgestellt, die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt einer wirtschafts-starken Region in den Blick nimmt. Dabei werden die Ursachen des Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage beleuchtet. Im Ergebnis zeigen sich Passungsprobleme zwischen den Bedarfen und Erwartungen von Betrieben und Jugendlichen. Auf dieser Grundlage werden abschließend Lösungsansätze skizziert, die für Betriebe, die Kommunalverwaltung und Bildungsträger im Landkreis von Bedeutung sind.

Besetzungsprobleme im Landkreis Erding

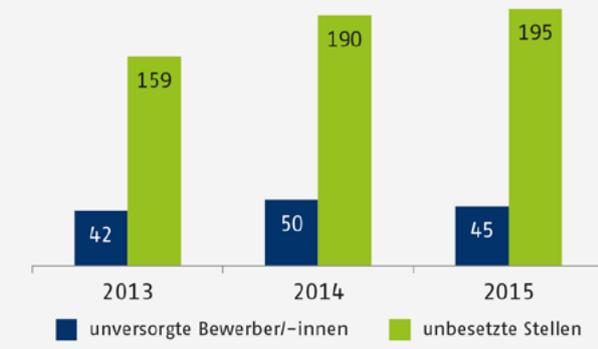
Der Landkreis Erding ist eine prosperierende, ländlich strukturierte Wirtschaftsregion in Oberbayern. Die Schwerpunkte der Wirtschaft liegen im Handwerk und in Unternehmen des gewerblichen Mittelstands. Ein wichtiger regionaler Wirtschaftsfaktor ist der nahegelegene Flughafen München, aber auch die Tourismusbranche erlebt seit Jahren einen Boom¹. Das Gewerbesteueraufkommen stieg zwischen 2009 und 2013 von 34 Millionen Euro auf 59 Millionen Euro (vgl. Landesamt für Statistik 2014). Die Arbeitslosenquote lag nach Angaben der Arbeitsagentur im August 2015 bei nur zwei Prozent. Der wirtschaftliche Erfolg geht in der Region in zahlreichen Branchen mit einem Fachkräftemangel und einer rückläufigen Zahl an Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern einher. Im August 2015 waren laut Arbeitsagentur noch knapp 200 Ausbildungsstellen unbesetzt.

Solche Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage stehen seit einiger Zeit vermehrt im Fokus der Forschung. MATTHES/ULRICH (2014, S. 5) unterscheiden drei »Problemtypen« auf dem Ausbildungsmarkt:

- **Versorgungsprobleme** (viele Bewerber/-innen – wenig Ausbildungsstellen),
- **Besetzungsprobleme** (viele Stellen – wenig potenzielle Bewerber/-innen) sowie
- **Passungsprobleme** (viele erfolglose Bewerber/-innen – viele unbesetzte Stellen).

Abbildung 1

Unbesetzte Ausbildungsstellen und unversorgte Bewerber/-innen im Landkreis Erding (August 2013–2015)



Quelle: Agentur für Arbeit (2015)

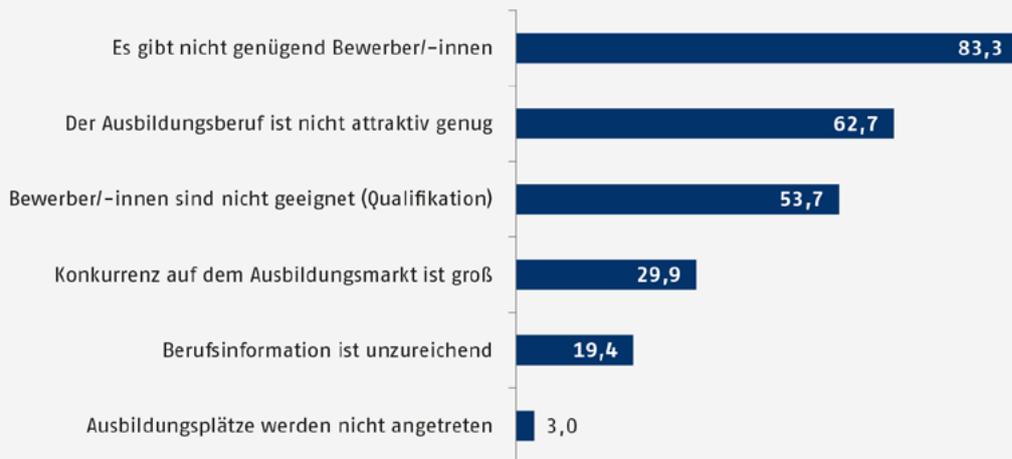
Der Ausbildungsmarkt im Landkreis Erding ist in erster Linie durch Besetzungsprobleme charakterisiert (vgl. Abb. 1).

Die Besetzungsprobleme werden von Passungsproblemen begleitet: Einige Bewerber/-innen finden trotz einer hohen Zahl an unbesetzten Stellen keine passende Ausbildung. Daraus folgt, dass für eine Verbesserung der regionalen Ausbildungssituation Passungsprobleme reduziert werden sollten, aber auch die Nachfrageseite stimuliert werden

¹ Im Jahr 2014 wurde mit insgesamt 1.058.688 Übernachtungen ein neuer Höchststand erreicht (vgl. Landesamt für Statistik 2014).

Abbildung 2

Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen bei Betrieben mit unbesetzten Stellen
(Anteile in Prozent)



n = 68 (nur Betriebe mit unbesetzten Stellen); Mehrfachantworten möglich

muss (z. B. durch besseres Ausbildungsmarketing). Um hier zielgerichtet vorgehen zu können, werden im Folgenden mögliche Ursachen für eine Diskrepanz von Angebot und Nachfrage beleuchtet.

Ursachen für eine Diskrepanz von Angebot und Nachfrage

Eine Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt kann vielfältige Ursachen haben. Besetzungsprobleme können durch demografische Faktoren oder ein verändertes Bildungs- und Berufswahlverhalten der Jugendlichen verursacht sein. Bei Passungsproblemen kommen verschiedene Formen des Mismatch infrage: Stimmen die Qualifikationen der Bewerber/-innen mit den Leistungsanforderungen der zu besetzenden Stellen nicht überein, liegt ein *Qualifikationsmismatch* vor. Ein misslungener Ausgleich von Angebot und Nachfrage kann aber auch durch einen *beruflichen Mismatch* verursacht sein, wenn die Ausbildungswünsche der Jugendlichen nicht mit dem Angebot auf dem Ausbildungsmarkt übereinstimmen (vgl. NIEDERALT 2004). In Betriebsbefragungen werden als Gründe für Besetzungsprobleme üblicherweise die mangelnde Eignung der Bewerber/-innen oder eine zu geringe Anzahl an Bewerbungen angegeben (vgl. DIHK 2015). Der BIBB-Ausbildungsmonitor zeigt zudem, dass der Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsstellen auch vom Informationsverhalten und von der Anspruchshaltung der Betriebe beeinflusst wird (vgl. GERICKE/KRUPP/TROLTSCH 2009). Um den Ursachen der Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf dem regionalen Ausbildungsmarkt auf den Grund zu gehen, hat die Hochschule für angewandtes Management in Kooperation mit dem Landkreis Erding die Bedarfe und Erwartungen von Ausbildungsbetrieben aus

Handwerk, Industrie und Handel untersucht.² Insgesamt wurden 301 Betriebe mithilfe eines standardisierten Fragebogens befragt.³ Davon waren 53 Prozent Kleinbetriebe (bis 9 Beschäftigte), 37 Prozent kleine Betriebe (10–49 Beschäftigte), sechs Prozent mittlere Betriebe (50–249 Beschäftigte) und vier Prozent Großbetriebe. Am stärksten waren Handwerksbetriebe in der Stichprobe vertreten (36%), gefolgt vom Gastronomie- und Dienstleistungsbereich (13%) und dem Baugewerbe (12%). Um die Bedarfe der Betriebe mit den Ausbildungswünschen der Jugendlichen zu vergleichen, wurden insgesamt 649 Schüler/-innen⁴ zu ihren Ausbildungswünschen befragt: an zwei Realschulen im Landkreis Schüler/-innen der 8. und 9. Klasse (n = 332), an acht Mittelschulen Schüler/-innen der 9. Klasse (n = 317).

Beruflicher Mismatch und Mismatch der Erwartungen

Wie stellt sich das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem regionalen Ausbildungsmarkt dar? Gut die Hälfte (52%) der befragten Betriebe gab an, bei der Besetzung von Stellen im letzten Ausbildungsjahr keine Probleme gehabt zu haben. 25 Prozent der Betriebe mussten länger

² Die Studie ist ein wissenschaftliches Projekt der Hochschule im Rahmen der »Initiative Bildungsregion«, bei der sich der Landkreis erfolgreich für den Titel »Bildungsregion Bayern« beworben hat.

³ Ausbildungsbetriebe wurden über den HWK-Lehrstellenatlas, die Jobbörse der Arbeitsagentur sowie über das Verzeichnis von Ausbildungsbetrieben des Telefonbuchs »das Örtliche« ermittelt und über das Landratsamt angeschrieben.

⁴ Davon waren 35 Prozent männlich und 65 Prozent weiblich. Der Überhang an Schülerinnen ist dadurch zu erklären, dass die Befragung auch an einer Mädchenrealschule durchgeführt wurde.

Abbildung 3

Bereiche, in denen sich die Schüler/-innen »auf jeden Fall« eine Ausbildung/eine Berufstätigkeit vorstellen können (Angaben in Prozent)



n = 649; Mehrfachantworten möglich

nach Auszubildenden suchen. Bei 23 Prozent der Betriebe sind Stellen unbesetzt geblieben. Als Gründe für Besetzungsprobleme nennen die betroffenen Betriebe vor allem die mangelnde Anzahl an Bewerbungen, gefolgt von mangelnder Attraktivität des Ausbildungsberufs (vgl. Abb. 2). Etwas mehr als die Hälfte (54%) der Betriebe mit unbesetzten Stellen gab als Grund die mangelnde Eignung der Bewerber/-innen an. Dieser Anteil liegt deutlich unter dem bundesweit gemessenen Wert; in einer Panelbefragung des BIBB aus dem Jahr 2014 lag dieser Anteil bei 75 Prozent (vgl. TROLTSCH 2015). Damit zeigt sich, dass ein »Qualifikationsmismatch« nicht das größte Problem im Landkreis ist. Bei den Besetzungsproblemen zeigen sich im Landkreis deutliche Unterschiede nach Branchen. Im August 2015 waren laut Statistik der Arbeitsagentur die meisten Ausbildungsstellen im Produktions- und Fertigungsbereich gemeldet (195). Davon waren 55 noch unbesetzt. Empirische Befunde weisen darauf hin, dass Besetzungsprobleme zunehmen, je stärker die regionale Ausbildungsstruktur vom Produktions- und Fertigungsbereich geprägt ist (vgl. MATTHES u. a. 2014, S. 3). Berufe in diesem Bereich werden von den Jugendlichen, insbesondere von Mädchen, nur wenig nachgefragt (ebd.). Dieses Problem zeigt sich auch im Landkreis Erding: Die Befragung der Jugendlichen ergab, dass für lediglich acht Prozent eine Ausbildung/ein Beruf in diesem Bereich attraktiv ist (vgl. Abb. 3).

Noch weniger beliebt ist nur noch der Bereich »Gastronomie, Verkauf, Service«. In dieser Branche herrscht im Landkreis (wie auch bundesweit) ein Mangel an Auszubildenden.⁵ In der vorliegenden Untersuchung mussten Betriebe aus dieser Branche fast doppelt so oft Vakanzen in Kauf nehmen wie der Durchschnitt. Insgesamt belegen die Daten, dass im Landkreis ein ausgeprägtes berufs- bzw. branchenspezifisches Besetzungsproblem besteht.

In der Studie konnte eine weitere, bislang noch wenig be-

achtete Form des Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt identifiziert werden: der Mismatch zwischen den Erwartungen der Ausbildungsbetriebe und den Erwartungen der Schüler/-innen. Die Ausbildungsbetriebe sollten angeben, welche Kompetenzen von Jugendlichen für eine Einstellung besonders wichtig sind. Den Schüler/-innen wurde die Frage gestellt »Was glaubst du, was den Betrieben bei der Wahl von Auszubildenden besonders wichtig ist?«. Die Ergebnisse zeigen, dass Jugendliche die Erwartungen der Betriebe anders einschätzen (vgl. Abb. 4, S. 34).

Betriebe legen vor allem Wert auf die klassischen Arbeitstugenden »Leistungsbereitschaft und Disziplin«. Auch technisches und handwerkliches Geschick sowie Rechenfähigkeiten sind den Betrieben weitaus wichtiger, als die Schüler/-innen annehmen. Die Jugendlichen überschätzen insgesamt die Bedeutung formaler Voraussetzungen (Schulnoten) und auch die erwünschten Praxiserfahrungen und Kenntnisse über den Beruf. Die Betriebe legen tendenziell mehr Wert auf die Performanz der Auszubildenden »on the job« (Disziplin, Geschick, Rechenfähigkeiten). Möglicherweise resultiert ein Teil des »Qualifikationsmismatch« aus solchen unterschiedlichen Erwartungen und Einschätzungen. Um den Erwartungs-Mismatch zu verringern, könnten beispielsweise über die Berufsinformation an den Schulen die tatsächlichen Prioritäten der Betriebe stärker kommuniziert werden.

Ausbildungswahl und die Prioritätenfrage

In der Befragung gaben 75 Prozent aller Mittelschüler/-innen an, dass sie sich »auf jeden Fall« ausreichend über Ausbildungsangebote informiert fühlen. In diesem Ergebnis spiegeln sich die intensiven Bemühungen zur Berufsberatung an den Schulen im Landkreis wider. 53 Prozent der Schüler/-innen, die schon einen Plan für die Zeit nach dem Schulabschluss haben, möchten eine Ausbildung beginnen. 30 Prozent geben an, weiter die Schule besuchen zu wollen, um einen höheren Schulabschluss zu erwerben. 17 Prozent

⁵ Nach Daten der Arbeitsagentur kamen im August 2015 im Landkreis Erding auf 50 Stellen im Bereich Gastronomie, Hotellerie und Lebensmittelhandwerk nur 17 Bewerber/-innen; 26 Stellen blieben unbesetzt.

haben andere Pläne. Um mehr über die Prioritäten der Jugendlichen bei der Ausbildungswahl zu erfahren, wurden die drei wichtigsten Aspekte bei der Wahl einer Ausbildung/eines Berufs abgefragt. Ausbildungsinteressierte Jugendlichen und diejenigen, die weiter zur Schule gehen möchten, nennen zwar ähnliche Präferenzen, bewerten diese jedoch unterschiedlich (vgl. Abb. 5).

Abbildung 4
Kompetenzen, die Betriebe und Schüler/-innen für die Ausbildung als »sehr wichtig« erachten



n = 301 (Betriebe); n = 649 (Schüler/-innen); Mehrfachantworten möglich

Abbildung 5
Die wichtigsten Aspekte bei der Berufs-/Ausbildungswahl für Schüler/-innen



n = 649; es waren maximal drei Nennungen zulässig.

Schüler/-innen, die einen höheren Schulabschluss erwerben möchten, priorisieren Verdienst- und Karrieremöglichkeiten stärker als diejenigen, die in eine Ausbildung münden. Um mehr Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen, könnte im Rahmen der Berufsinformation also vermehrt auf Karriere- und Verdienstmöglichkeiten (z. B. in der Industrie) hingewiesen werden.

Engagement der Betriebe bei der Stellenbesetzung

In der Studie wurde geprüft, ob sich auch betriebliche Faktoren identifizieren lassen, die beim Erfolg oder Nichterfolg der Stellenbesetzung eine Rolle spielen (vgl. Tabelle).

Die Daten zeigen, dass Betriebe mit Vakanzen

1. beim Schulabschluss niedrigere Anforderungen an die Bewerber/-innen stellen,
2. durchweg mehr Maßnahmen ergreifen, um Auszubildende zu gewinnen, und
3. Kanäle zur Rekrutierung von Auszubildenden durchweg intensiver nutzen als Betriebe ohne Vakanzen.

In einer Studie des BIBB stellte sich das Ergebnis umgekehrt da: Hier waren Betriebe mit unbesetzten Stellen anspruchsvoller im Hinblick auf die Qualifikation der Jugendlichen und weniger aktiv, z. B. hinsichtlich der Teilnahme an Ausbildungsmessen und an schulischen Veranstaltungen (vgl. GERICKE/KRUPP/TROLTSCH 2009). Die Ergebnisse für den Landkreis Erding sprechen gegen die These, dass die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen am Engagement der Betriebe liegen. Davon unberührt bleibt die Frage, wie effektiv und zielgruppengerecht die bislang genutzten Rekrutierungswege sind.

Neue Zielgruppen ansprechen

Die regionalen Besetzungsprobleme können im Ergebnis weder durch zu hohe Ansprüche noch durch ein mangelndes Informationsverhalten der Betriebe erklärt werden. Sowohl die Schulen als auch die Betriebe sind im Landkreis derzeit sehr aktiv in der Berufsinformation. Auch eine mangelnde Eignung der Bewerber/-innen ist nach Angaben der Betriebe nicht der wichtigste Grund für Besetzungsprobleme. Der Hauptgrund liegt vielmehr in der geringen Anzahl an Bewerbungen. Darüber hinaus konnten in der Analyse zwei relevante Formen des Mismatch auf dem regionalen Arbeitsmarkt identifiziert werden:

1. Ein *beruflicher bzw. branchenspezifischer Mismatch* (die Ausbildungswünsche der Jugendlichen entsprechen nicht den angebotenen Ausbildungsstellen),
2. ein *Mismatch der Erwartungen von Betrieben und Jugendlichen* im Hinblick auf ausbildungsrelevante Kompetenzen.

Tabelle
 Merkmale von Betrieben mit und ohne Vakanzen (in Prozent)

	Betriebe ohne Vakanzen*	Betriebe mit Vakanzen
Schulabschluss , den Auszubildende i. d. R. mitbringen sollten		
Mittelschulabschluss	38,6	53,7
Mittelschulabschluss oder Mittlere Reife	28,8	16,4
Mittlere Reife oder Abitur	17,7	7,5
getroffene Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden		
Teilnahme berufsorientierende Veranstaltungen an Schulen	29,6	37,3
Teilnahme an Ausbildungsmessen	13,8	20,9
(verbessertes) Ausbildungsmarketing	11,2	17,9
Angebot Schülerpraktika	81,6	94,0
finanzielle/materielle Anreize	6,6	10,4
Kooperation mit Hochschulen	3,9	7,5
überregionale Suche nach Auszubildenden	15,8	34,4
Angebot von Zusatzqualifikationen	2,0	7,5
genutzte Kanäle zur Rekrutierung von Auszubildenden		
Agentur für Arbeit	40,0	74,6
Anzeigen in Printmedien	31,0	61,2
Branchenverbände/Arbeitgeberverbände	4,5	16,4
Direktwerbung in der Schule	26,5	29,9
Internet	32,3	46,3

n= 301; Mehrfachantworten möglich * und ohne Probleme bei der Auszubildendensuche

Welche Lösungsansätze können vor dem Hintergrund der Ergebnisse für den Landkreis abgeleitet werden? Um Besetzungsprobleme zu mindern, müssen neue Zielgruppen für eine Ausbildung gewonnen werden. Die Zahl der Ausbildungsbewerber/-innen mit (Fach-)Hochschulreife ist im Landkreis tendenziell rückläufig und liegt weit unter dem bundesweiten Durchschnitt. So verfügten 2015 nach Angaben der Arbeitsagentur nur sieben Prozent der gemeldeten Bewerber/-innen im Landkreis über die (Fach-)Hochschulreife (bundesweit waren es 23 %). Es liegt also nahe, diese Gruppe in Zukunft noch stärker bei der Bewerbung von Ausbildungsstellen anzusprechen. Ein Ansatzpunkt könnte die stärkere Thematisierung von Karriere- und Verdienstmöglichkeiten in aktuell unterbesetzten Bereichen wie der Industrie sein (vgl. Abb. 5). Um Passungsprobleme zu mindern, könnte die Berufsberatung an den Schulen noch gezielter auf Chancen und Möglichkeiten in den unterbesetzten Branchen hinweisen. Insbesondere Mädchen

haben im Landkreis noch ein sehr enges Spektrum bei der Ausbildungswahl. Nach Angaben der Arbeitsagentur verteilen sich die gemeldeten Bewerberinnen zu 57 Prozent auf die zehn beliebtesten Ausbildungsberufe (vgl. Agentur für Arbeit 2015). Knapp ein Drittel der befragten Schülerinnen konnten sich aber eine Ausbildung im technischen Bereich »eventuell« vorstellen, wenn sie mehr darüber wüssten. Diese Schülerinnen wären durch eine gezieltere Berufsberatung gegebenenfalls für den aktuell unterbesetzten Bereich der Industrie zu gewinnen.

Die Ergebnisse sind nicht nur für die Betriebe, sondern auch für die Kommunalverwaltung und die Bildungsträger im Landkreis relevant. Im weiteren Projektverlauf soll mit Akteuren aus diesen drei Bereichen ein Dialog über Chancen und Herausforderungen des regionalen Ausbildungsmarkts initiiert werden. Ziel ist die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie zur Reduzierung von Passungs- und Besetzungsproblemen im Landkreis Erding. ◀

Literatur

AGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsstellenmarkt. Kreis Erding. August 2015. Nürnberg 2015

DIHK (Hrsg.): Ausbildung 2015. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2015

GERICKE, N.; KRUPP, T.; TROLTSCH, K.: Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben (BiBB Report 10/2009). Bonn 2009 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_10.pdf (Stand: 25.05.2016)

LANDESAMT FÜR STATISTIK (Hrsg.): Landkreis Erding. Eine Auswahl wichtiger statistischer Daten. München 2014

MATTHES, S. u.a.: Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. BiBB 2014

NIEDERALT, M.: Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellenangebote in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt a. M. 2004

TROLTSCH, K.: Unbesetzte Ausbildungsstellen und betriebliche Ausbildungsbeteiligung. Ergebnisse einer Panelbefragung von Betrieben. Bonn 2015

TROLTSCH, K.; GERHARDS, C.; MOHR, S.: Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als zukünftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes (BiBB-Report 19/2012). Bonn 2012 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_BiBBreport_2012_19_.pdf (Stand: 25.05.2016)