

Überregionale Ausbildungsmobilität

Oktober 2014

Von Januar bis März 2014 wurden 1 196 Betriebe im RBS 37 (Umfrage 1/2014) unter dem Thema „überregionale Rekrutierung von Auszubildenden“ zu ihrem Rekrutierungsverhalten, ihrer Unterstützungsbereitschaft sowie zur Bekanntheit bestimmter Förderprogramme befragt. Nach zweijähriger RBS-Unterbrechung stieß das Thema offenkundig auf großes Interesse: 388 Betriebe (32,44 %) schickten ihren Fragebogen zurück, davon sind 355 Ausbildungsbetriebe. Die Ergebnisse der Befragung, die auf den ungewichteten Angaben der Ausbildungsbetriebe beruhen, werden in diesem RBS-Info dargestellt.

Betriebliche Einschätzungen zur Ausbildungsmobilität

Passungsprobleme in Deutschland

Die Ausbildungsmärkte in Deutschland sind regional geprägt. Viele weisen ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen Ausbildungsplatzangebot der Betriebe und Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen auf. Die Verteilung von Ausbildungsplätzen und Ausbildungssuchenden stellt sich im Vergleich der Bundesländer höchst unterschiedlich dar. Während in einzelnen Regionen Bayerns auf mehr als 100 Ausbildungsplätze 100 Nachfragende kommen, sind es in bestimmten Regionen vor allem Nordrhein-Westfalens und Niedersachsens dagegen 100 Nachfragende auf weniger als 76 Ausbildungsplätze (vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 69).

Ausbildungsmobilität als Lösungsansatz

Überregionale Ausbildungsmobilität trägt zum Ausgleich dieser Passungsprobleme bei und unterstützt Betriebe und Jugendliche dabei zueinanderzufinden. *Überregionale Ausbildungsmobilität* meint, dass Jugendliche zum Zweck der Ausbildung umziehen. Ab welcher Entfernung die Entscheidung für einen Umzug getroffen wird, ist höchst individuell. Sie hängt von den regionalen Gegebenheiten, etwa der Verkehrsinfrastruktur, und den persönlichen Voraussetzungen, etwa dem Führerscheinbesitz, ab. Im Allgemeinen ist aber mit *überregional* eine Entfernung von über 100 Kilometern gemeint.

Mobilität bei Jugendlichen gering ausgeprägt

Die räumliche Mobilität von jungen Menschen nimmt eine wichtige Stellung bei der Besetzung der ausgeschriebenen Ausbildungsplätze ein. Sie ist bisher jedoch noch wenig ausgeprägt. Bei der BIBB-Schulabgängerbefragung 2012 etwa bejahten nur 11,7 % derjenigen, die gerade eine Ausbil-

dung machten, sich auch mehr als 100 km außerhalb der eigenen Region beworben zu haben. Jugendliche, die zum Befragungszeitpunkt keine Ausbildung machten, dies aber beabsichtigten, hatten sich zu 15,8 % überregional beworben.

Auch überregionale Rekrutierung gering ausgeprägt

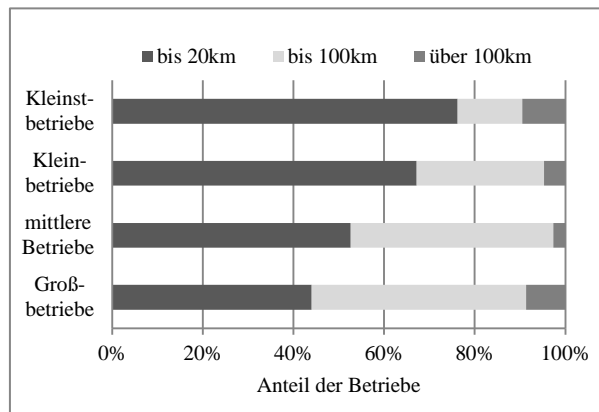
Nicht nur die Mobilität der Jugendlichen ist eingeschränkt, auch Betriebe konzentrieren sich bei ihrer Suche nach Auszubildenden auf die Region. Von den im RBS befragten Ausbildungsbetrieben sind zwar 92,5 % generell bereit, Auszubildende einzustellen, die zum Zweck der Ausbildung umziehen würden (im Folgenden „überregionale Auszubildende“ genannt). Die Bereitschaft unterscheidet sich jedoch je nach Größe des Betriebes. Während von den Kleinstbetrieben (mit bis zu 9 Beschäftigten) 76,7 % bereit dazu sind, sind dies bei den Kleinbetrieben (mit 10 bis 49 Beschäftigten) 87,9 %, bei den mittleren Betrieben (mit 50 bis 249 Beschäftigten) 91,0 % und bei den Großbetrieben (mit 250 und mehr Beschäftigten) 99,3 %. Diese allgemeine Bereitschaft geht allerdings nicht mit der aktiven Suche nach überregionalen Auszubildenden einher.

Betriebe suchen regional

So suchen 54,2 % aller befragten Ausbildungsbetriebe und 63,2 % der befragten KMU (alle Betriebe mit bis zu 249 Beschäftigten) ihre Auszubildenden in einem Radius von maximal 20 Kilometern. Abbildung 1 zeigt, aufgeschlüsselt nach der Beschäftigtenzahl, in welchem Radius die Betriebe ihre Auszubildenden suchen. Von den Kleinstbetrieben suchen 76,2 % in einem Radius bis 20 Kilometer, von den Großbetrieben 44,0 %. Je mehr Beschäftigte ein Betrieb hat, desto weniger sucht er ausschließlich regional.

¹ Um Kongruenz zwischen der Nummer der RBS-Befragung und des dazugehörigen Infos herzustellen, wird die Nummer 36 in der Zählung übersprungen.

Abbildung 1: maximaler Suchradius nach Betriebsgröße



Auffällig ist der geringe Anteil an Betrieben, die in einem Radius von mehr als 100 Kilometern nach Auszubildenden suchen. Er schwankt zwischen 2,6 % bei den mittleren Betrieben und 9,5 % bei den Kleinstbetrieben. Über alle befragten Ausbildungsbetriebe hinweg liegt der Anteil der überregional suchenden Betriebe bei 4,9 %.

Betriebe halten Mobilität für wichtig

Obwohl die befragten Ausbildungsbetriebe ihre Auszubildenden also mehrheitlich nicht aktiv überregional rekrutieren, halten sie die Ausbildungsmobilität größtenteils für wichtig zur Fachkräftebedarfsdeckung. 59,6 % bejahen dies schon für den derzeitigen Bedarf, 81,4 % rechnen damit, dass Ausbildungsmobilität in 5 Jahren ein wichtiges Instrument sein wird, um den Bedarf an Auszubildenden zu decken.

Sorge um frühzeitigen Weggang

Etwas weniger als die Hälfte aller befragten Ausbildungsbetriebe (44,3 %), die generell bereit sind, überregionale Auszubildende einzustellen, befürchten jedoch, dass diese während oder nach der Ausbildung den Betrieb schneller wieder verlassen als Auszubildende aus der Region. Unter den Betrieben, die generell nicht bereit sind, überregionale Auszubildende einzustellen, liegt der Anteil so-

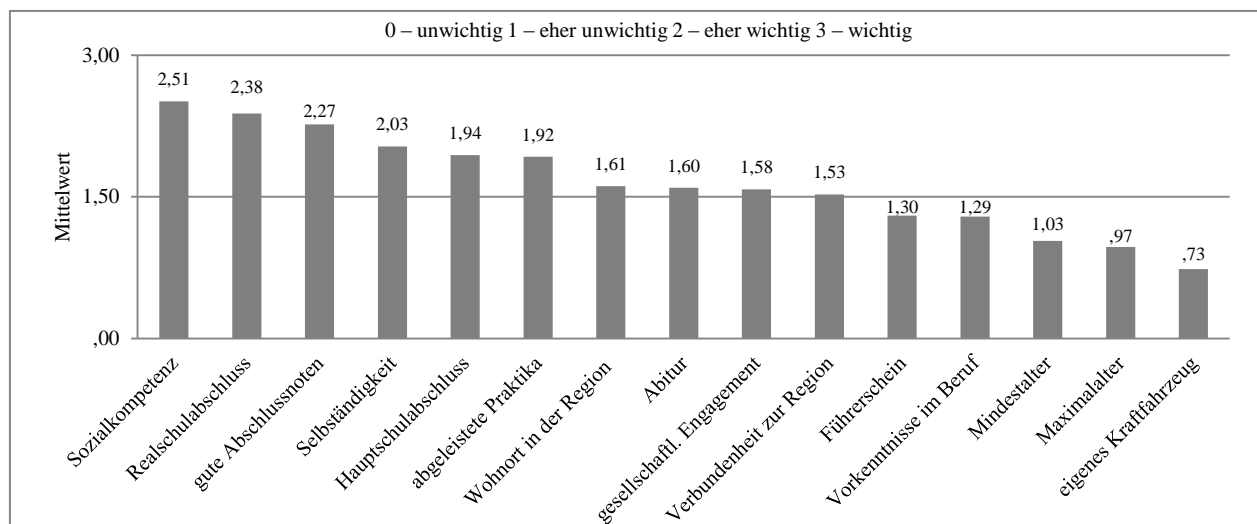
gar bei 87,5 %. Nahezu alle Betriebe, die die Beschäftigung überregionaler Auszubildender ausschließen, befürchten also, die Auszubildenden schneller wieder zu verlieren als Auszubildende aus der Region.

Kriterien der Bewerberauswahl

Diese Sorge spiegelt sich auch in der Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern. Die Betriebe wurden gefragt, wie wichtig bestimmte Kriterien für sie bei der Auswahl von Auszubildenden sind. Erwartungsgemäß ist es Betrieben, die nicht bereit sind, überregionale Auszubildende einzustellen, wichtiger, dass der Wohnort der Bewerber/-innen in der Region liegt, als Betrieben, die bereit dazu sind. Die Verbundenheit zur Ausbildungsregion und der Besitz des Führerscheins sind Kriterien, die nicht zur Anstellung überregionaler Auszubildender bereit sind, im Mittel sogar wichtig, während sie den dazu bereiteten Betrieben unwichtig sind.

Die Mittelwerte der Angaben zur Wichtigkeit der abgefragten Kriterien bei der Auszubildendenauswahl finden sich in Abbildung 2. Hier sind alle Ausbildungsbetriebe abgetragen, egal ob sie bereit oder nicht bereit sind überregionale Auszubildende einzustellen. Besonderes Augenmerk legen die Betriebe bei der Auswahl ihrer Auszubildenden auf die Sozialkompetenz, den Realschulabschluss und gute Abschlussnoten. Ob die Bewerberinnen und Bewerber ein eigenes Kraftfahrzeug oder einen Führerschein besitzen, wie alt sie sind und ob sie Vorkenntnisse mitbringen, ist den Betrieben dagegen unwichtig. Auch wenn nur die Betriebe betrachtet werden, die im Radius von über 100 Kilometern nach Auszubildenden suchen, bleiben diese Kriterien unwichtig. Zusätzlich ist diesen Betrieben erwartungskonform der Wohnort in und die Verbundenheit zur Ausbildungsregion unwichtig, ebenso das gesellschaftliche Engagement.

Abbildung 2: Wichtigkeit bestimmter Kriterien bei der Auszubildendenauswahl (alle Ausbildungsbetriebe)



Unterstützungsangebote zur Förderung überregionaler Ausbildungsmobilität

Zur Förderung der überregionalen Ausbildungsmobilität gibt es betriebliche und institutionelle Unterstützungsangebote. Betriebliche Angebote sind solche, die der Betrieb selbst organisiert und gegebenenfalls auch finanziert. Institutionelle Angebote werden von öffentlichen Stellen, Kammern und ähnlichen Einrichtungen organisiert und finanziert. In der RBS-Befragung wurden die Betriebe zu solchen Angeboten befragt. Die nachfolgenden Auswertungen beziehen sich daher nur auf Ausbildungsbetriebe, die generell bereit sind überregionale Auszubildende einzustellen.

Betriebliche Unterstützung für Auszubildende: immateriell ja, finanziell nein

Für die Angebote, die ein Betrieb auf eigene Kosten und Initiative bereitstellen kann, wurde jeweils gefragt, ob die Betriebe bereit wären, diese Unterstützung anzubieten und ob sie schon angeboten

wird. In Abbildung 3 sind die jeweiligen Anteile dargestellt.

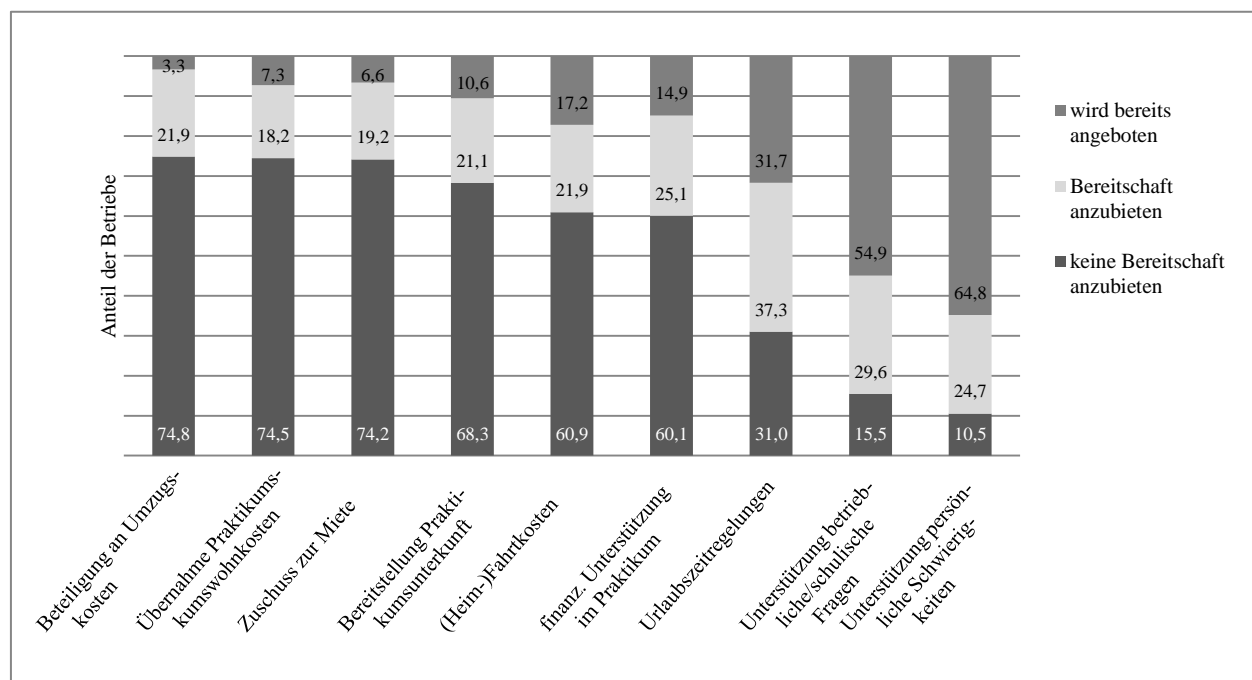
Bei allen Leistungen, die finanziellen Einsatz verlangen, nämlich

- finanzielle Unterstützung während eines Kennenlern-Praktikums,
- Übernahme von Wohnkosten während eines Kennenlern-Praktikums,
- Bereitstellung einer Unterkunft während eines Kennenlern-Praktikums,
- Beteiligung an Umzugskosten,
- Zuschuss zur Miete während der Ausbildung und
- Übernahme der oder Zuschuss zu (Heim-) Fahrkosten

ist der Großteil der Betriebe nicht bereit, diese zu erbringen.

Abbildung 3: Bereitschaft diverse Unterstützungen anzubieten

(alle Ausbildungsbetriebe, die bereit sind, überregionale Auszubildende einzustellen)



Immaterielle Leistungen hingegen, nämlich

- flexible Urlaubszeitregelungen für (Heim-) Fahrten während der Ausbildung,
- Unterstützung in betrieblichen und/oder schulischen Fragen und
- Unterstützung bei persönlichen Schwierigkeiten

bieten die Betriebe in großer Mehrheit bereits an oder wären dazu bereit.

Unbesetzte Ausbildungsstellen: Betriebe bieten häufiger finanzielle Hilfe

Im Ausbildungsjahr 2013/2014 konnten 32,5 % der Ausbildungsbetriebe, die überhaupt Stellen

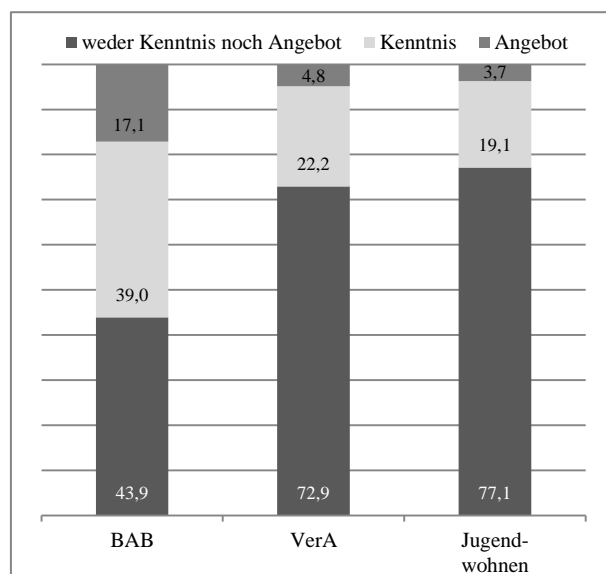
ausgeschrieben hatten, nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Dabei hatten Kleinbetriebe die größten Probleme: sie konnten 36,4 % ihrer Ausbildungsplätze nicht besetzen. Kleinst- und mittleren Betrieben konnten 32,2 bzw. 12,9 % nicht besetzen. Großbetriebe hatten die geringsten Probleme: sie konnten 96,1 % der ausgeschriebenen Stellen besetzen. Bedacht werden muss dabei allerdings, dass KMU mit durchschnittlich 4,3 Ausbildungsplätzen wesentlich weniger Stellen ausschreiben als Großbetriebe mit 31,2 Stellen. Eine einzige unbesetzte Stelle entspricht daher bei KMU einem größeren Anteil als bei Großbetrieben.

Betriebe, die nicht alle Stellen besetzen konnten, sind häufiger bereit, finanzielle Unterstützungen zu leisten als Betriebe, die alle ausgeschriebenen Ausbildungsplätze besetzen konnten. Am größten ist der Unterschied bei der Bereitschaft zur finanziellen Unterstützung während eines Kennenlern-Praktikums. Von den Betrieben, die Schwierigkeiten bei der Auszubildendensuche hatten, sind 46,2 % bereit, diese Unterstützung anzubieten oder bieten sie bereits an. Bei Betrieben ohne diese Probleme sind es 34,2 %.

Institutionelle Angebote: kaum bekannt

In der RBS-Befragung wurde auch danach gefragt, wie bekannt Angebote sind, die von öffentlichen Stellen, Kammern und ähnlichen Einrichtungen finanziert und organisiert werden und ob die Angebote von den Betrieben bzw. von Auszubildenden der Betriebe bereits genutzt wurden. Es zeigt sich, dass alle drei angesprochenen Angebote, nämlich das betreute Jugendwohnen, die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) und die Initiative „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ (VerA) kaum bekannt sind und wenig genutzt werden.

Abbildung 4: Kenntnis und Nutzung institutioneller Angebote



Für die beiden Angebote Jugendwohnen und VerA gaben 77,1 % bzw. 72,9 % an, dass sie das Angebot nicht kennen. Rund 20 % kennen die Angebote, haben sie aber noch nicht genutzt. Nur 3,7 bzw. 4,8 % der Betriebe haben diese Angebote bereits in Anspruch genommen. Die BAB ist zwar bekannter (43,9 %), jedoch ist auch hier der Anteil der Betriebe, in denen sie genutzt wurden, mit 17,1 % recht klein.

Betriebe fühlen sich schlecht informiert

Dass die Angebote so selten genutzt werden, selbst wenn sie bekannt sind, könnte an der unzureichenden Information der Betriebe über diese Angebote liegen. So gaben 59,4 % der Ausbildungsbetriebe

an, dass sie sich „schlecht oder gar nicht“ oder „wenig“ über Unterstützungsleistungen zur Förderung der Ausbildungsmobilität informiert fühlen. Weitere 25,2 % fühlen sich „mittelmäßig“, 13,3 % „gut“ und nur 2,1 % fühlen sich „sehr gut“ informiert.

Zusammenfassung

Obwohl die befragten Betriebe die Notwendigkeit von überregionaler Ausbildungsmobilität erkennen, ergreifen sie weder Maßnahmen zur überregionalen Rekrutierung, noch sind sie bereit, Kosten zur Unterstützung von Jugendlichen, die für den Ausbildungsplatz umziehen würden, zu übernehmen. Darüber hinaus zeigt sich, dass den Betrieben die bereits zur Verfügung stehenden institutionellen Instrumente zur Förderung der Mobilität kaum bekannt sind und ebenso wenig genutzt werden.

Vorstellung der Förderprogramme

Die **Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)** der Agentur für Arbeit erhalten Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsberuf entweder eine duale Berufsausbildung oder eine Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung absolvieren. Voraussetzung ist, dass der oder die Auszubildende nicht bei den Eltern wohnt, weil der Ausbildungsbetrieb zu weit vom Elternhaus entfernt ist. Die Höhe der Förderung richtet sich „nach Art der Unterbringung“ – unter Berücksichtigung des Einkommens des oder der Auszubildenden und der Eltern. Auskünfte erteilt die Agentur für Arbeit.

Das **betreute Jugendwohnen** bietet jungen Menschen im Alter zwischen 14 und 27 Jahren neben Unterkunft und Verpflegung auch Hilfe bei den Problemen des Alltages und der Berufsausbildung sowie ein Freizeitangebot. Pädagogische Begleitung und Förderung der Jugendlichen werden in der Einrichtung gewährleistet. Sie finden hier bezahlbaren Wohnraum, der in der Regel möbliert und gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen ist und profitieren vom Zusammenleben mit Gleichaltrigen. Das Jugendwohnen ist als Leistung der Kinder- und Jugendhilfe im §13, Abs. 3.3 SGB VIII rechtlich verankert. Weitere Informationen findet man unter www.auswaerts-zuhause.de.

Die Initiative **VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen)** ist nicht speziell auf Ausbildungsmobilität ausgerichtet, kann aber auch helfen, wenn Jugendliche ihre gewohnte Umgebung zum Zweck der Ausbildung verlassen. Bei VerA werden die Auszubildenden von ehrenamtlichen Senior Experten – Profis im Ruhestand – begleitet. Sie helfen bei allen Problemen, die rund um eine Ausbildung auftreten können. Dieser Service ist kostenlos und kann von Auszubildenden unbürokratisch angefragt werden unter vera.ses-bonn.de.