

Die betriebliche Sicht auf Berufsausbildung und Fachkräftegewinnung

Mai 2019

In den letzten Jahren blieben in Deutschland vermehrt Ausbildungsstellen unbesetzt. In der RBS-Befragung 41 wurden Betriebe gebeten, ihre Einschätzung hierzu abzugeben. Welche Gründe sehen (Ausbildungs-)Betriebe für den Ausstieg aus der Berufsausbildung? Welche Faktoren sind aus der betrieblichen Perspektive besonders bedeutsam für die Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften? Von 1.330 angeschriebenen Betrieben haben sich 495 Betriebe (37%) an der Befragung beteiligt. Sie sehen vor allem strukturelle und jeweils eigenständige Veränderungen auf der Angebots- und Nachfrageseite von betrieblicher Berufsausbildung als Gründe für rückläufige betriebliche Ausbildungsaktivitäten. Förderliche Faktoren für die Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften sind unter anderem die Herstellung von guten Ausbildungsbedingungen sowie allgemein eine hohe Reputation des Ausbildungsbetriebs und -berufs.

Allgemeine Entwicklung des Ausbildungsmarktes

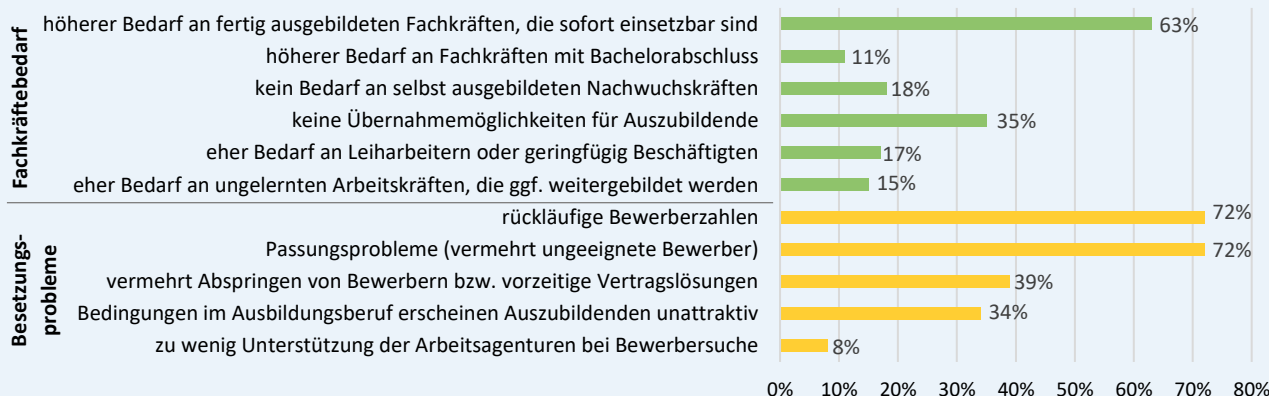
Der BIBB-Datenreport berichtet jährlich unter anderem über die Gesamtsituation des deutschen Ausbildungsmarktes. Während die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge seit 2011 kontinuierlich sank, stieg sie 2017 deutschlandweit erstmals wieder an (+0,6% zum Vorjahr). Wegen anhaltender Schwierigkeiten Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage einander anzugleichen, stiegen jedoch die Neuabschlüsse nicht so stark, wie es angesichts des höheren betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes (+1,5% zum Vorjahr 2016) möglich gewesen wäre. Die Abnahme der Ausbildungsplatznachfrage wurde 2017 leicht umgekehrt (+0,4%), wobei hierfür vorwiegend die gestiegene Anzahl Geflüchteter unter den Ausbildungsplatzbewerbern/-innen verantwortlich ist. Parallel zu diesen Entwicklungen erhöhte sich die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen um 5.500 im Vergleich zum Vorjahr (=12,6%). Die größten Probleme hat das Handwerk, wo jedes 10. betriebliche Ausbildungs-

platzangebot unbesetzt blieb.¹ Auch der Auszubildendenbestand ist seit 2008 rückläufig (-1,2% im Vergleich zum Vorjahr 2015) und befand sich 2016 auf dem niedrigsten Stand seit 1992.² Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ging im selben Jahr ebenfalls weiter zurück, wobei sich der negative Trend abzuschwächen scheint. Die Zahl der Ausbildungsbetriebe nahm im Vorjahresvergleich nur noch um 0,5% ab. Dies ist insbesondere auf den kleinstbetrieblichen Bereich (ein bis neun Beschäftigte) zurückzuführen, wo der Anteil ausbildender Betriebe in den Jahren 2014 und 2015 um jeweils 2,3% zurückging, während er in allen anderen Betriebsgrößenklassen leicht zugenommen hat.³

Gründe für den Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Worauf führen die befragten RBS-Betriebe die skizzierten Entwicklungslinien zurück? Für den Personalbereich befinden sich in Abbildung 1 Ergebnisse aus der RBS-Befragung 41.

Abbildung 1: Mögliche Gründe für das Einstellen von Ausbildungsaktivitäten im Personalbereich



Quelle: RBS 41; N=495; Mehrfachnennung, ohne fehlende Angaben, Werte gerundet

¹ Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralph-Olaf; Milde, Bettine: Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018, S. 14-20

² Kroll, Stephan: Gesamtbestand der Auszubildenden in der Berufsbildungsstatistik. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und

Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018, S. 100-109

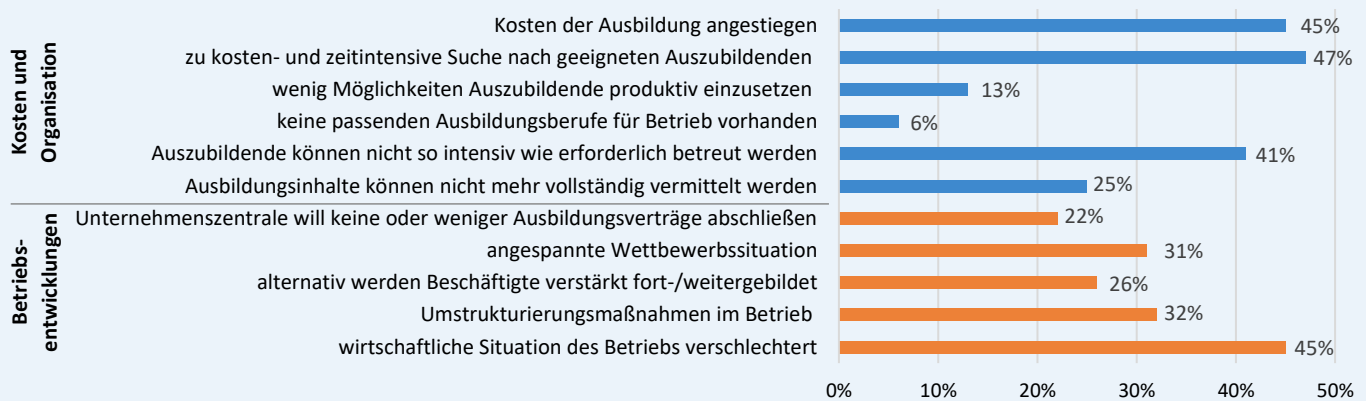
³ Troltsch, Klaus: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018, S. 203-215

Eine Sicherung des (zukünftigen) Fachkräftebedarfs können Betriebe auf verschiedenen Wegen realisieren. Optionen hierfür können neben einer Verstärkung eigener Ausbildungsaktivitäten auch die Gewinnung bereits ausgebildeter Fachkräfte, die vermehrte Einstellung von Personen mit Universitätsabschlüssen oder aber der verstärkte Einsatz von Un-/Angelernten (ggf. verbunden mit entsprechenden Weiterbildungsaktivitäten) sein. 63 Prozent der antwortenden Betriebe schätzen in diesem Zusammenhang den *höheren Bedarf an fertig ausgebildeten Fachkräften, die sofort einsetzbar sind* als wahrscheinlichsten Grund zur Einstellung von Ausbildungsaktivitäten ein. Kleinere Betriebe halten dies für wahrscheinlicher (68% bzw. 66%) als größere (56%). Ein Drittel der Betriebe (35%) gibt an, dass *keine Übernahmemöglichkeiten für Auszubildende* den Rückzug aus dem Ausbildungsgeschehen begründen können. Für Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten ist dies mit 47 Prozent Nennungen wesentlich bedeutsamer als für kleinere (weniger als 20 Beschäftigte: 30%; 20 bis 99 Beschäftigte: 25%).

Demgegenüber sehen die RBS-Betriebe weniger einen Grund für die Einstellung von Ausbildungsaktivitäten aufgrund erhöhter betrieblicher Bedarfe für andere formelle Qualifikationsgruppen. Dies gilt sowohl für formell höhere Qualifikationen wie Bachelorabsolventen als auch für etwaige höhere betriebliche Bedarfe an Leiharbeiter/-innen, geringfügig Beschäftigten oder un- und angelernte Arbeitskräften (die gegebenenfalls weiterge-

Auch in der Perspektive der Nachfrageseite nach Ausbildung gibt es wenig Anlass für die Annahme, dass die betriebliche Berufsausbildung an Stellenwert verliert (vgl. unterer Teil der Abb. 1). Vielmehr sehen Betriebe im Besetzungsprozess von Ausbildungsstellen die größten Probleme. So denken etwa drei von vier Betrieben, dass rückläufige Bewerberzahlen und – gegebenenfalls damit einhergehend – vermehrt ungeeignete Bewerber/-innen zu einem Rückgang der betrieblichen Ausbildungsaktivitäten führen. Größenklasseneffekte gibt es hierbei nicht, d.h. diese strukturellen Probleme auf der Nachfrageseite nach Ausbildung werden von Betrieben als ein flächendeckendes Problem wahrgenommen. Gegenüber diesen bereits im Vorfeld der Anbahnung von Ausbildungsverhältnissen bedeutsamen Gründen werden – von einem bereits deutlich kleineren Anteil an Betrieben – Probleme während des Ausbildungsprozesses genannt. Knapp 40 Prozent der befragten Betriebe sehen im Abspringen von Bewerber/-innen bzw. vorzeitigen Vertragslösungen und etwa 35 Prozent in weniger attraktiven Bedingungen im Ausbildungsberuf Gründe, warum die betrieblichen Ausbildungsaktivitäten zurückgehen. Demgegenüber wird eine mangelnde institutionelle Unterstützung – etwa der Arbeitsagenturen bei der Bewerbersuche – sehr selten als ein Grund für die Reduktion von betrieblichen Ausbildungsaktivitäten bzw. deren Einstellung angesehen. Am ehesten denken dies die kleinsten Betriebe, wobei auch dies nur von etwa jedem siebten Kleinstbetrieb (14%) genannt wurde.

Abbildung 2: Mögliche Gründe für das Einstellen von Ausbildungsaktivitäten im betriebswirtschaftlichen Bereich



bildet werden). Am ehesten denken größere Betriebe ab 100 Beschäftigten, dass Bedarfe für andere Beschäftigengruppen die betrieblichen Ausbildungsaktivitäten reduzieren. Allerdings gibt auch dies nur jeder fünfte (größere) Betrieb an, d.h. gegenüber den erstgenannten Gründen (sofort einsetzbare Fachkräfte oder keine Übernahmemöglichkeiten) sind Gründe für das Einstellen von Ausbildungsaktivitäten weitaus weniger bedeutsam, die sich auf den Austausch von ausgebildeten Fachkräften mit anderen Beschäftigengruppen beziehen.

In Abbildung 2 befinden sich die eher im betriebswirtschaftlichen Bereich angesiedelten Gründe, warum Betriebe ihre Ausbildungsaktivitäten reduzieren oder einstellen. Im oberen Teil der Abbildung sind die Ergebnisse für die direkt auf die betriebliche Berufsausbildung bezogenen betriebswirtschaftlichen Gründe dargestellt, im unteren die eher allgemeinen.

Ausbildungstätigkeiten sind mit Kosten und betriebsorganisatorischen Prozessen verbunden. Dies umfasst

sowohl die Kosten der Suche nach geeigneten Auszubildenden und der Ausbildung selbst, als auch die betrieblichen Möglichkeiten der Betreuung von Auszubildenden und deren möglichst produktiver Einsatz im Rahmen des betriebswirtschaftlichen Handelns. Am häufigsten werden Kostenaspekte der Berufsausbildung genannt. 47 Prozent der antwortenden Betriebe sehen in der *zu kosten- und zeitintensiven Suche nach geeigneten Auszubildenden* einen Grund die Ausbildungsaktivitäten gänzlich einzustellen. Vor allem Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten (54%) schätzen die Kosten der Auszubildendensuche als relevant für den Rückzug von Betrieben aus dem Ausbildungsgeschehen ein (Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten: 47%; ein bis 19 Beschäftigte: 39%). Daneben begründen dies 45 Prozent der Betriebe mit *gestiegenen Kosten der Ausbildung*. Insbesondere der kleinstbetriebliche Bereich (ein bis 19 Beschäftigte) nennt dies relativ häufig (53% gegenüber 42% bei größeren Betrieben).

Qualitätsaspekte der Berufsausbildung erreichen mittlere Zustimmungswerte. Knapp über 40 Prozent der Betriebe geben an, dass fehlende Möglichkeiten einer ausreichend intensiven Betreuung der Auszubildenden Betriebe dazu veranlassen können, sich aus der Berufsausbildung zurückzuziehen. Knapp unter 30 Prozent der Betriebe sind dabei der Meinung, dass dies auch deswegen geschieht, weil Ausbildungsinhalte nicht mehr vollständig vermittelt werden können. Tendenziell stimmen diesen beiden Gründen die größeren Betriebe mit etwa 20 Prozentpunkten Unterschied häufiger zu als kleinere. Demgegenüber werden eher systemische Aspekte der Berufsausbildung vergleichsweise selten als Gründe dafür angesehen, warum Betriebe nicht mehr ausbilden. Zu wenige Möglichkeiten, Auszubildende produktiv einzusetzen, sehen nur etwa 14 Prozent der Betriebe als Gründe für einen Rückzug aus der Ausbildung an. Dass dies aufgrund fehlender passender Ausbildungsberufe passiert, denken sogar nur vier Prozent der befragten Betriebe (die Werte für größere und kleinere Betriebe sind bei dieser Frage nahezu identisch).

Bei den eher allgemeinen betriebswirtschaftlichen Gründen, sich aus dem betrieblichen Ausbildungsgeschehen zurückzuziehen (vgl. unterer Teil von Abb. 2), spielen vor allem wettbewerbliche Faktoren eine Rolle. Etwa die Hälfte aller befragten Betriebe meint, dass eine verschlechterte wirtschaftliche Situation zur Einstellung von Ausbildungsaktivitäten führen kann. Je größer die Betriebe sind, desto häufiger wird dieses Argument genannt (z.B. 55% der größeren Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten gegenüber 35% der Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten). Zudem ist etwa ein Drittel der Betriebe vergleichsweise unabhängig von ihrer Größe der Ansicht, dass eine angespannte Wettbewerbssituation dazu führt, dass betriebliche Ausbildungsaktivitäten eingestellt werden.

Demgegenüber werden im weiteren Sinne arbeitsorganisatorische Veränderungen in Betrieben etwas seltener genannt. Innerbetriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen sowie Vorgaben von Unternehmenszentralen, keine oder zumindest weniger Ausbildungsverträge abzuschließen, erreichen Zustimmungswerte von etwa 30 Prozent. Naturgemäß aufgrund höherer Eintrittswahrscheinlichkeiten nennen größere Betriebe diese Gründe weitaus häufiger als kleinere. So ist etwa die Hälfte aller größeren Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten der Meinung, dass Umstrukturierungsmaßnahmen eine Reduktion oder Einstellung der betrieblichen Ausbildungsaktivitäten mit sich bringt, aber nur etwa 22% der kleinsten Betriebe (Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten: 26%). Hingegen wird die Alternative, bereits Beschäftigte verstärkt weiterzubilden, am ehesten von kleineren Betrieben als Alternative zu betrieblichen Ausbildungsaktivitäten gesehen: 34% der kleinsten, 29% der kleinen und 18% der größeren Betriebe (Durchschnitt über alle Größenklassen: 27%) stimmen dem zu.

Die Auswertung der Gründe für das Einstellen bzw. die Reduktion von betrieblichen Ausbildungsaktivitäten zeigen, dass die (möglichst passgenaue) Gewinnung von Auszubildenden, gegebenenfalls auch bereits ausgebildeten Fachkräften für die RBS-Betriebe von hoher Relevanz ist. Rückläufige Bewerberzahlen, Passungsprobleme durch vermehrt ungeeignete Bewerber/-innen und höhere betriebliche Bedarfe nach sofort einsetzbaren Fachkräften erreichen von den insgesamt abgefragten 22 Gründen, warum Betriebe ihre Ausbildungsaktivitäten einstellen, die mit Abstand höchsten Zustimmungswerte.

Methodische Hinweise zur RBS-Befragung 41

Das Referenz-Betriebs-System (RBS) besteht aus Betrieben aller Größenklassen und Wirtschaftszweige. Zum Zeitpunkt der Aufnahme in das RBS haben Betriebe Ausbildungsaktivitäten, die sie anschließend nicht notwendigerweise, aber in der überwiegenden Mehrheit der Fälle (>95%) auch fortführen. Eine Hochrechnung der Ergebnisse auf alle (Ausbildungs-) Betriebe wurde in der RBS-Befragung 41 nicht vorgenommen. RBS-Befragungen sind nicht notwendigerweise repräsentativ für alle (Ausbildungs-)Betriebe in Deutschland. Stattdessen sind RBS-Ergebnisse im Sinne eines aktuellen betrieblichen Stimmungsbildes bzw. einer Trendstudie zu verstehen. Die RBS-Befragung 41 erfolgte im vierten Quartal 2018. Sofern im Text Betriebsgrößenstrukturen angesprochen werden, haben Kleinstbetriebe ein bis 19 Beschäftigte, Kleinbetriebe 20 bis 99 Beschäftigte und größere Betriebe mindestens 100 Beschäftigte.

Förderliche Betriebscharakteristika für die Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften

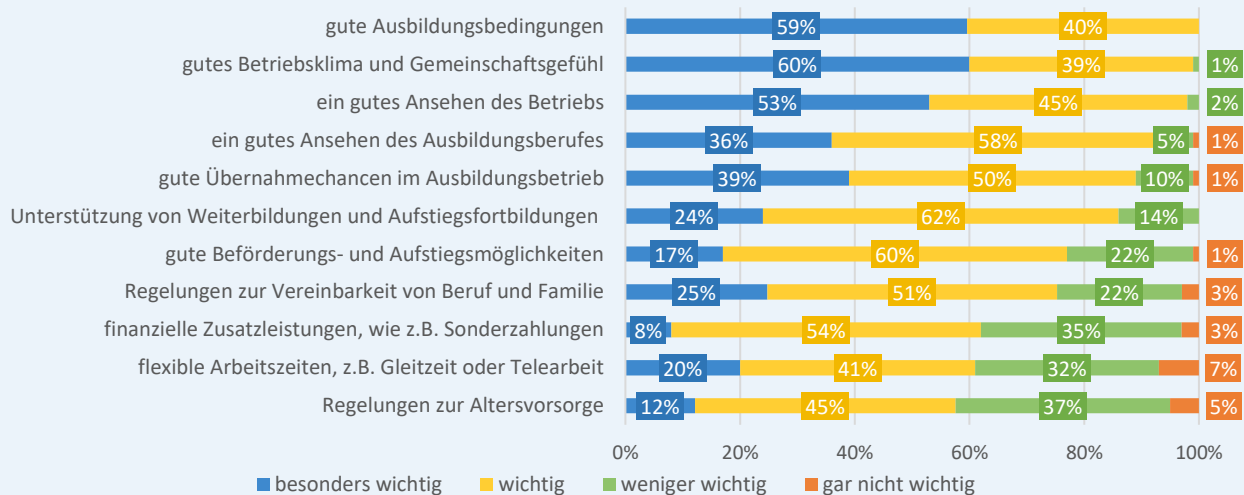
Welche Faktoren wirken spiegelbildlich dazu positiv auf die Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften? Abbildung 3 stellt die Ergebnisse für die entsprechenden Fragen zusammen. Sie sind von oben nach unten nach ihrem Anteil geordnet, zu dem die RBS-Betriebe sagen, dass diese (sehr) wichtig sind.

unteren Teil von Abbildung 3 erachten zwischen 57 und 76 Prozent der RBS-Betriebe als mindestens wichtig für die Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden.

Fazit

Nach den Ergebnissen der RBS-Umfrage 41 legen die befragten Betriebe großen Wert auf eine hohe Qualität der betrieblichen Berufsausbildung. Gute Ausbildungsbedingungen, ein gutes Ansehen des Ausbildungsbetriebs-

Abbildung 3: Verteilung der Wichtigkeit von Betriebscharakteristika zur Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften



Quelle: RBS 41; N=495; ohne fehlende Angaben, Werte gerundet

Gute Ausbildungsbedingungen sind für nahezu alle befragten Betriebe besonders bedeutsam für die Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden. Mit nur unwesentlich geringeren Zustimmungswerten fallen hierunter auch ein gutes Betriebsklima und Gemeinschaftsgefühl, allgemein ein gutes Ansehen des Betriebs sowie des jeweiligen Ausbildungsberufs.

Die nächsthöheren Zustimmungswerte erreichen Faktoren, die sich eher auf Fachkrafttätigkeiten beziehen. Im Kontext betrieblicher Berufsausbildung sind das gute Übernahmechancen im Ausbildungsbetrieb, im Rahmen von Fachkrafttätigkeiten die Unterstützung von Weiterbildungen und das Erwerben von Fortbildungsabschlüssen (Meister/Techniker u.Ä.) sowie allgemein gute Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Der Anteil der Betriebe, der dies für mindestens bedeutsam für die Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften hält, liegt bei den Fachkraftthemen zwischen 77 und 89 Prozent und ist somit nur etwas geringer als bei den unmittelbar auf die Berufsausbildung bezogenen Faktoren. Bei den Fachkrafttätigkeiten sinkt allerdings gegenüber den unmittelbar auf die Berufsausbildung bezogenen Gründen in der Regel der Anteil der Betriebe, der diese Faktoren für besonders bedeutsam hält.

Schließlich folgen die Faktoren, die eher dem sozialen Bereich zuzuordnen sind (Vereinbarkeit Familie und Beruf, finanzielle Zusatzleistungen, flexible Arbeitszeiten, Regelungen zur Altersvorsorge). Diese vier Faktoren im

und -berufs sowie gute Übernahmechancen im Ausbildungsberuf sind für die befragten Betriebe besonders bedeutsame Faktoren für die erfolgreiche Gewinnung von Auszubildenden (und Fachkräften).

Gründe für die Reduzierung oder das Einstellen von betrieblichen Ausbildungsaktivitäten hingegen sehen die befragten Betriebe vor allem in Faktoren, die lediglich mittelbar etwas mit der Berufsausbildung „an sich“ zu tun haben. Auf der betrieblichen Seite sind das – insbesondere bei größeren Betrieben – etwa entsprechende Vorgaben der Unternehmenszentrale, eine angespannte Wettbewerbssituation und/oder eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation. Auf der Seite der Ausbildungsplatzbewerber/-innen sind es vor allem rückläufige Bewerberzahlen, vermehrt ungeeignete Bewerber/-innen und/oder ein höherer Bedarf an bereits ausgebildeten Fachkräften, die sofort einsetzbar sind.

Die Ergebnisse der RBS-Umfrage 41 lassen sich demnach auch so deuten, dass in Zeiten eines besonders hohen betriebswirtschaftlichen Drucks (Ausbildungs-)Betriebe weniger Zeit und Möglichkeiten haben, etwaige Passungsproblemen seitens der Bewerber/-innen auf Ausbildungsplätze im Rahmen einer betrieblichen Ausbildungsaktivität in ausreichendem Maße zu korrigieren. In solchen Fällen werden betriebliche Ausbildungsaktivitäten eher nicht weiterverfolgt, als etwaige Abstriche bei der Qualität der Berufsausbildung hinzunehmen.