

### Inhalt

- ▶ Ausbildungsbonus als Teil der Qualifizierungsoffensive
- ▶ Ergebnisse der BIBB-Betriebsbefragung
- ▶ Abbau von Altbewerberbeständen durch den Ausbildungsbonus?
- ▶ Fazit

## Ausbildungsbonus – bringt er Altbewerber in Ausbildung?

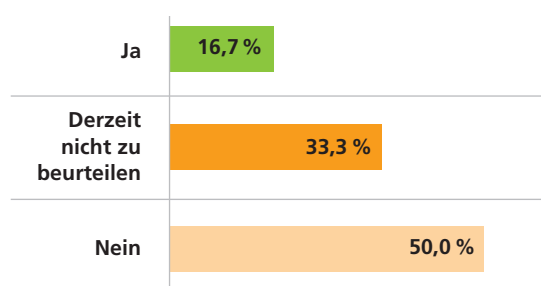
### Ergebnisse einer BIBB-Betriebsbefragung

*Klaus Troltsch, Naomi Gericke, Susanne Saxer*

Jeder sechste Betrieb kann sich bei entsprechender finanzieller Unterstützung vorstellen, zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche zur Verfügung zu stellen, die sich seit mindestens einem Jahr vergeblich um eine Ausbildungsstelle bemüht haben. Für die Hälfte der befragten Betriebe kommt dies allerdings nicht in Betracht. Dies sind Ergebnisse einer Betriebsbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) aus dem Frühjahr 2008 zum Ausbildungsbonus, der staatliche Förderleistungen für Betriebe vorsieht, die einen sogenannten Altbewerber als Auszubildenden aufnehmen. Die Analysen zeigen, um welche Betriebe es sich hierbei handelt und welche betrieblichen Rahmenbedingungen förderlich sein könnten, um eine Steigerung im Ausbildungsplatzangebot für Altbewerber zu erreichen.

Abbildung 1

Zusätzliche Ausbildungsstellen durch Ausbildungsbonus?



BIBB-AusbildungsMonitor; Erhebung 2008

### Ausbildungsbonus als Teil der Qualifizierungsoffensive

Mit rund 626.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen deutete sich 2007 eine erste Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt an (ULRICH/FLEMMING/GRANATH/KREKEL 2008). Dennoch konnte auch diese Entwicklung bislang nichts an der Tatsache ändern, dass hunderttausende junger Menschen, die schon in den Vorjahren die Schule verlassen hatten, bei ihrer Lehrstellensuche nach wie vor erfolglos blieben. Der Anteil der Altbewerber unter den registrierten Lehrstellenbewerbern stieg auf über 50 Prozent und umfasste im vergangenen Jahr knapp 385.000 Personen (ULRICH/KREKEL 2007; ULRICH et al. 2008).

Nach dem Beschluss zur Verlängerung des Ausbildungspaktes bis 2010 hat sich die Bundesregierung im Rahmen ihrer Qualifizierungsoffensive entschlossen, vorübergehend einen sogenannten Ausbildungsbonus für zusätzlich eingerichtete Ausbildungsstellen einzuführen, der in besonderem Maße benachteiligten Jugendlichen zugute kommen soll. Zielgruppe sollen ausschließlich Altbewerber sein, die einen Realschulabschluss mit einer Abschlussnote von „ausreichend“ oder schlechter in den Fächern Deutsch oder Mathematik haben oder die höchstens über einen Hauptschulabschluss verfügen oder die von der Arbeitsagentur als lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt eingestuft werden. Die Höhe des Ausbildungsbonus soll je nach Ausbildungsvergütung im Lehrberuf 4.000 bis 6.000 Euro betragen, die in zwei Teilbeträgen nach der Probezeit und nach der Hälfte der Lehre an die Betriebe ausgezahlt werden.

Der Bundestag hat am 06.06.2008 dem geänderten „Fünften Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Ausbildungschancen förderungsbedürftiger junger Menschen“ zugestimmt, so dass – nach Abschluss des Bundesratsverfahrens – bereits für das Ausbildungsjahr 2008/2009 Leistungen in Anspruch genommen werden können. Ziel ist es, durch diese Maßnahme bis 2010 rund hunderttausend zusätzliche Lehrstellen zu schaffen. Angesetzt sind für die drei Jahre der Förderung 450 Millionen Euro, die aus Beitragsmitteln der Bundesagentur für Arbeit aufgebracht werden sollen.

Die Initiative der Bundesregierung stößt zwar grundsätzlich auf Unterstützung, doch Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände bleiben auch nach der in einigen Punkten erfolgten Überarbeitung des ursprünglichen Gesetzentwurfes skeptisch. Besonders kritisch erscheint der weit gefasste Ermessensspielraum, nach dem die jeweilige Agentur für Arbeit entscheiden kann, ob sie den Ausbildungsbonus auch für junge Menschen mit einem mittleren Schulabschluss oder aber grundsätzlich für Bewerber gewährt, die länger als zwei Jahre nach einem Ausbildungsplatz suchen. Dies könnte aus Sicht der Kritiker zur Verdrängung schwächerer Erstbewerber führen.

Auch aus diesem Grund plädierte der BIBB-Hauptausschuss in einer Stellungnahme dafür, die Kriterien zur Definition der Problemgruppen enger zu fassen und so der Gefahr von Verdrängungs- und Mitnahmeeffekten entgegenzuwirken (BIBB 2008a). Auch wurden Zweifel an der Nachhaltigkeit der Maßnahme geäußert, da nicht sicher gestellt werden kann, dass Jugendliche in den Berufen ausgebildet werden, die auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich nachgefragt werden.

Im Folgenden werden Ergebnisse aus dem AusbildungsMonitor, einem unterjährigen Betriebspanel des BIBB, präsentiert.<sup>1</sup> In der Frühjahrsbefragung wurde u. a. der Frage nachgegangen, welchen Effekt ein Ausbildungsbonus aus Sicht der befragten Betriebe haben könnte. Dabei handelt es sich um eine Momentaufnahme zur grundsätzlichen Bereitschaft der Betriebe, Altbewerber als Auszubildende aufzunehmen. Auf dieser Grundlage ist letztendlich aber nicht zu beurteilen, ob und inwieweit entsprechende Bildungsangebote für das Ausbildungsjahr 2008/2009 tatsächlich entstehen werden, zumal ein Drittel der Personalverantwortlichen zum Befragungszeitpunkt nicht beurteilen konnte, ob eine derartige Fördermaßnahme für ihren Betrieb überhaupt in Frage käme. Dennoch kann aufgrund der Untersuchungsergebnisse der Kreis der grundsätzlich interessierten Betriebe genauer eingegrenzt und beschrieben werden.

## Ergebnisse der BIBB-Betriebsbefragung

Mit 16,7 % konnte sich jeder sechste der befragten Personalverantwortlichen<sup>2</sup> vorstellen, bei einer Unterstützung von bis zu 6.000 Euro pro Altbewerber einen oder sogar mehrere Jugendliche im eigenen

Betrieb auszubilden und zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen (Tabelle 1).<sup>3</sup> Für genau die Hälfte der befragten Betriebe käme eine derartige Maßnahme allerdings nicht in Frage. Ein Drittel der Betriebe konnte zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht beurteilen, ob der Ausbildungsbonus für sie eine geeignete Maßnahme darstellen könnte.

Neben der grundsätzlichen Bereitschaft, über die ursprüngliche Stellenplanung hinaus zusätzliche Lehrstellen für Altbewerber zu schaffen, ist von besonderem Interesse, in welcher Größenordnung diese Zusatzangebote liegen könnten. Zu diesem Zweck wurden die Betriebe aufgefordert, Angaben zur Höhe möglicher Zusatzangebote zu machen.<sup>4</sup> Verglichen mit dem fest geplanten Stellenangebot für Bewerber ergäbe sich den Angaben zufolge eine durchschnittliche Steigerung im betrieblichen Bildungsangebot in Höhe von fast 29 %.<sup>5</sup>

Im Folgenden wird untersucht, welche Merkmale Betriebe aufweisen, die in besonderem Maße bereit sind, betriebliche Ausbildungsplätze für Altbewerber anzubieten. Zu den wichtigsten Merkmalen zählen die betriebliche Ausbildungsbeteiligung, die Stellenplanungen für das Ausbildungsjahr 2008/2009, der Stand bisheriger Vertragsabschlüsse mit Jugendlichen, der betriebliche Fachkräfte- und Qualifikationsbedarf sowie Strukturinformationen zum Betrieb selbst.

3 Die Frage, die auf Grundlage der damaligen Entwürfe zum Ausbildungsbonus Anfang Februar formuliert wurde, lautete: „Würde Ihr Betrieb entgegen derzeitiger Pläne Ausbildungsplätze anbieten bzw. würden Sie Ihre Ausbildungsangebote für das kommende Ausbildungsjahr 2008/2009 um zusätzliche Stellen aufstocken, wenn Sie einen einmaligen staatlichen Zuschuss (Ausbildungsbonus) in Höhe von bis zu 6.000 Euro für einen sogenannten Altbewerber bekommen würden?“.

Im Erklärungstext zur Frage wurden Altbewerber als Jugendliche definiert, „die sich mindestens ein Jahr lang vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht hatten“. Um Abbrüche der Befragung durch zu komplexe und ausführliche Frageformulierungen zu vermeiden, wurde auf eine weitere Differenzierung der Fördervoraussetzungen nach Schulabschlüssen oder Notendurchschnitten der Jugendlichen verzichtet. Zusätzlichkeit wurde definiert als Steigerung des Angebots im Vergleich zu den letzten drei Jahren.

4 Die Angaben von Betrieben, die zu dieser Frage nur Schätzungen vornehmen konnten, wurden als Durchschnittswerte der Antwortvorgaben zur Gesamtzahl der Zusatzangebote hinzugerechnet.

5 Auf eine Hochrechnung der Zusatzangebote auf die Grundgesamtheit wird aufgrund methodologischer Überlegungen verzichtet.

1 Konzipiert wurde der BIBB-AusbildungsMonitor, um Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt und speziell im Bildungsangebot besser beobachten zu können. In Zusammenarbeit mit TNS Infratest Sozialforschung wurde erstmalig 2007 die internetgestützte Befragung von Personal- und Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durchgeführt. In der diesjährigen Projektphase nahmen zwischen Anfang März und Anfang April 2.400 Betriebe an der Online-Befragung teil. Eine zweite Erhebungswelle wird im September 2008 erfolgen.

2 In der Mehrzahl handelt es sich dabei um Betriebsinhaber, Geschäftsführer oder Leiter der Personal- oder Ausbildungsabteilung.

Tabelle 1

## Bereitschaft von Betrieben, Zusatzangebote für Altbewerber zur Verfügung zu stellen, nach ausgewählten Merkmalen (in %)

	Ja	Nein	Derzeit nicht zu beurteilen	Insgesamt	Durchschnitt- liche Aufstockung	Verteilung der Zusatz- angebote
<b>Betriebliche Ausbildungsbeteiligung</b>						
Ausbildender Betrieb	25,2	38,5	36,3	100	19,9	55,1
Nicht ausbildender Betrieb	15,2	57,5	27,3	100	145,7	39,7
Früherer Ausbildungsbetrieb	4,3	50,9	44,7	100	12,9	4,6
<b>Ausbildungsabsichten für 2008/2009</b>						
Ja, definitiv	24,4	29,5	46,2	100	14,1	38,9
Möglicherweise	40,7	31,0	28,3	100	36,2	23,8
Wissen es noch nicht	19,3	36,6	44,0	100	161,2	9,2
Nein	9,1	62,9	28,0	100	–	28,1
<b>Vertragsabschlüsse für 2008/2009</b>						
Ja, schon schriftliche Verträge	18,6	40,8	40,6	100	5,6	20,3
Nein, noch keine schriftlichen Verträge	26,5	25,4	48,2	100	23,1	79,7
<b>Vertragsabschlüsse nach Vorbildung</b>						
Jugendliche mit Hauptschulabschluss	47,4	36,1	16,6	100	9,6	38,6
Jugendliche mit Realschulabschluss	20,7	44,3	35,0	100	5,2	45,4
Jugendliche mit (Fach-)Hochschulreife	8,8	38,4	52,8	100	1,7	16,1
<b>Stellenbesetzungen in den nächsten 2 Jahren</b>						
Ja, mit Sicherheit	25,8	39,8	34,4	100	18,5	30,2
Ja, möglicherweise	18,5	42,9	38,6	100	30,2	45,5
Nein, wahrscheinlich nicht	15,0	58,3	26,7	100	74,6	23,5
Nein, sicher nicht	0,6	69,4	30,0	100	33,0	0,7
<b>Qualifikationsanforderungen für Stellen</b>						
Kein Berufsabschluss	30,4	53,8	15,8	100	37,8	38,4
Beruflicher Abschluss	19,3	44,0	36,7	100	17,5	68,0
Fachhoch- oder Hochschulabschluss	18,7	59,9	21,5	100	8,6	15,4
<b>Betriebsgrößenklassen</b>						
1-4 Beschäftigte	15,4	54,0	30,6	100	66,2	52,4
5-9 Beschäftigte	19,9	39,5	40,7	100	45,7	20,6
10-19 Beschäftigte	18,4	45,4	36,2	100	25,6	11,5
20-49 Beschäftigte	20,4	50,3	29,3	100	22,4	8,6
50-199 Beschäftigte	15,9	45,6	38,4	100	12,0	6,1
200-499 Beschäftigte	9,8	51,8	38,4	100	2,5	0,5
500-999 Beschäftigte	6,3	50,9	42,8	100	1,9	0,1
1000+ Beschäftigte	7,2	53,0	39,8	100	0,2	0,1
<b>Branchen der Wirtschaftsbereiche</b>						
Land- u. Forstwirtschaft	45,7	26,0	28,3	100	53,5	7,6
Bergbau, Steine/Erden, Energie	15,0	48,9	36,1	100	2,4	0,3
Nahrungs- und Genussmittel	15,0	47,0	38,1	100	13,3	2,1
Verbrauchsgüter	19,8	42,4	37,8	100	14,5	2,3
Produktionsgüter	20,0	6,4	73,5	100	42,3	2,6
Investitions- und Gebrauchsgüter	9,2	43,2	47,6	100	11,4	2,7
Baugewerbe	14,5	42,0	43,5	100	23,2	9,9
Handel, Reparatur	11,1	61,7	27,2	100	45,7	15,1
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	30,3	43,1	26,6	100	36,5	8,9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,4	54,7	44,9	100	0,3	0,1
Gastgewerbe	32,5	28,4	39,1	100	60,3	16,2
Erziehung und Unterricht	7,5	48,1	44,4	100	9,3	1,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	18,3	55,7	26,0	100	105,6	8,5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	10,4	56,1	33,5	100	27,2	10,4
Sonstige Dienstleistungen	39,0	53,7	7,2	100	119,8	10,9
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2,0	87,2	10,8	100	8,8	0,3
Öffentliche Verwaltung	2,6	45,5	51,9	100	1,5	0,2
<b>Bundesgebiet</b>						
West	18,6	46,4	35,0	100	29,9	82,1
Ost	9,9	63,2	26,9	100	24,5	17,9
<b>Insgesamt</b>	<b>16,7</b>	<b>50,0</b>	<b>33,2</b>	<b>100</b>	<b>28,7</b>	<b>100</b>

Quelle: BIBB-AusbildungsMonitor; Erhebung I/2008

## Betriebliche Ausbildungsbeteiligung im laufenden Ausbildungsjahr

Jeder vierte Ausbildungsbetrieb ist grundsätzlich bereit, unter den vorgegebenen Bedingungen Altbewerber aufzunehmen und seine Ausbildungsstellen über den Ausbildungsbonus nochmals um durchschnittlich 20 % aufzustocken (vgl. Tabelle 1). In diesen Betrieben würde mit 55 % über die Hälfte aller zusätzlichen Ausbildungsangebote entstehen. Im Vergleich zu den derzeit nicht oder nicht mehr ausbildenden Betrieben fällt die ablehnende Haltung gegenüber dem Ausbildungsbonus am niedrigsten aus.

Unter den zum Befragungszeitpunkt nicht ausbildenden Firmen geht die Bereitschaft für Zusatzangebote deutlich zurück. In dieser Gruppe erklärte sich nur jeder sechste Betrieb bereit, zusätzliche Ausbildungsstellen mit einem Altbewerber zu besetzen. Dennoch würden diese Betriebe nach eigener Einschätzung 40 % aller Zusatzangebote zur Verfügung stellen, im Vergleich zu den Planungen für das Ausbildungsjahr 2008/2009 eine Kapazitätserhöhung um fast 150 %. Diese enorme Steigerungsrate hängt allerdings hauptsächlich mit den ursprünglich niedrigen Angebotsplanungen zusammen. Von den Betrieben, die sich zu einem früheren Zeitpunkt an der Ausbildung Jugendlicher beteiligten, würden es sich nur vier Prozent überlegen, mit Hilfe des Ausbildungsbonus vermehrt auszubilden. Darauf wurden aber nur 5 % der Zusatzangebote entfallen.

## Stellenplanungen für das Ausbildungsjahr 2008/2009

Bevor die Einschätzungen der Betriebe zum Ausbildungsbonus abgefragt wurden, sollten die Betriebe die Frage beantworten, ob und in welchem Umfang sie für das kommende Ausbildungsjahr planen, Ausbildungsstellen für Jugendliche anzubieten.<sup>6</sup>

Unter den Betrieben, die Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2008/2009 anbieten wollten, würde jeder vierte Betrieb sein Bildungsangebot nochmals aufstocken, um zusätzlich Altbewerber in seinem Betrieb unterzubringen. Damit könnte in diesen Betrieben das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen durch den Ausbildungsbonus um etwa 14 % steigen. Auch aus Sicht derjenigen Betriebe, die zum Zeitpunkt der Befragung äußerten, dass sie sich für das kommende Ausbildungsjahr noch nicht endgültig auf das weitere Vorgehen festgelegt hätten, wäre es vorstellbar, im Laufe des restlichen Vermittlungsjahres doch noch Jugendliche für Ausbildungsstellen zu suchen.<sup>7</sup> Diese Betriebe sind zu 41 % bereit, über die Nutzung einer Fördermaßnahme für Altbewerber nachzudenken.

Im Ergebnis könnte hier eine Aufstockung der möglichen Neuverträge um über ein Drittel erfolgen. Hinzu kommen noch die Betriebe, die im März grundsätzlich noch nicht wussten, ob sie überhaupt Stellen anbieten können. Jeder fünfte Befragte zeigte sich aber bereit, die Inanspruchnahme einer derartigen Unterstützungsmaßnahme in seine Überlegungen einzubeziehen.<sup>8</sup>

Betriebe, die bis März dieses Jahres definitiv nicht vorhatten, Jugendliche auszubilden, werden sich in ihrer Mehrheit nur bedingt davon überzeugen lassen, Ausbildungsplätze für Altbewerber anzubieten. Nur 9 % dieser Betriebe ziehen diese Möglichkeit in Betracht, 28 % haben sich bisher keine abschließende Meinung zu diesem Thema gebildet. Mit 63 % stellt dies für die überwiegende Mehrheit keinen Anreiz dar, entsprechende Bildungsangebote in Betracht zu ziehen. Dennoch würde auf diese Betriebe etwa ein Viertel der möglichen Zusatzangebote für Altbewerber entfallen.

## Vertragsabschlüsse mit Ausbildungsplatzbewerbern

Die Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres wird auch davon abhängen, inwieweit

Betriebe bis zu diesem Zeitpunkt ihre Ausbildungsstellen besetzen konnten. Im März dieses Jahres gab ein Viertel der Befragten mit konkreten Ausbildungsabsichten an, schon schriftliche Ausbildungsverträge mit Jugendlichen abgeschlossen zu haben.<sup>9</sup> Dabei zeigt sich im Vergleich zu den Betrieben ohne Vertragsabschlüsse nicht nur eine geringere Bereitschaft, den Ausbildungsbonus zu nutzen. Ebenso würde eine deutlich unterdurchschnittliche Aufstockung des ursprünglich geplanten und zum Teil schon besetzten Stellenangebots um knapp 6 % erfolgen. Im Ergebnis würde hier nur jedes fünfte Zusatzangebot für Altbewerber entstehen. Hatten Betriebe dagegen noch keine Vertragsabschlüsse mit Jugendlichen aufzuweisen, so steigt die Bereitschaft dieser Betriebe auf knapp 27 %, mit der Folge, dass 23 % mehr Stellen für Altbewerber entstehen würden.

Zusätzlich sollten die Betriebe Angaben zu den schulischen Abschlüssen bzw. zur Schulart der vertraglich schon gebundenen Bewerber machen.<sup>10</sup> Hatten Betriebe schon Verträge mit Hauptschulabsolventen abgeschlossen, so waren sie mit etwa 47 % weit überdurchschnittlich bereit, marktbenachteiligte Jugendliche bei entsprechender Bezuschussung als Auszubildende aufzunehmen. Wurden dagegen Verträge mit Realschulabsolventen oder Bewerbern mit Fach- oder Hochschulreife für das kommende Ausbildungsjahr abgeschlossen, so nimmt die Bereitschaft auf bis zu 9 % ab.

Dies spricht dafür, dass in Betrieben mit höheren Qualifikationsanforderungen und bei frühzeitigen Vertragsabschlüssen nur wenige Ausbildungsstellen für Altbewerber geschaffen werden könnten. Damit engt sich der Kreis aufnahmebereiter Betriebe deutlich ein, zumal auch die Gruppe, die den Ausbildungsbonus für ihren Betrieb als derzeit nicht beurteilbar einstufen, zum Zeitpunkt der Erhebung knapp die Hälfte ihrer bis dahin besetzten Ausbildungsstellen schon an Jugendliche mit Fach- oder Hochschulreife und mit über 40 % an Jugendliche mit Realschulabschluss vergeben hatten.

<sup>6</sup> Diese Informationen sind zur Einschätzung von Mitnahmeeffekten von besonderem Interesse. Eine DIHK-Betriebsumfrage zum Ausbildungsbonus kommt in diesem Zusammenhang zu dem Ergebnis, dass Mitnahmeeffekte entstehen könnten, da „10 Prozent der Unternehmen ... prüfen (würden), ob sie im Rahmen einer geplanten Erhöhung ihres Ausbildungsplatzangebots einen schwer vermittelbaren Jugendlichen („Altbewerber“) einstellen würden. In diesen Fällen würde der Bonus mitgenommen werden – ohne dass sich das Ausbildungsplatzangebot insgesamt erhöht“ (DIHK 2008, S. 3).

<sup>7</sup> Auch diesen Betrieben wurde die Frage nach der Zahl möglicher Ausbildungsangebote gestellt.

<sup>8</sup> Auch hier fiel der Stellenzuwachs durch Zusatzangebote im Vergleich zum möglichen, ursprünglich niedrig veranschlagten Bildungsangebot sehr hoch aus.

<sup>9</sup> Ausbildungsverträge, die im Referenzzeitraum wieder gelöst worden waren, konnten nicht aus der Auswertung ausgeschlossen werden. Auch die bis zum März fest vereinbarten mündlichen Absprachen zwischen Betrieben und Jugendlichen konnten in diesem Zusammenhang nicht berücksichtigt werden.

<sup>10</sup> Bei der Frage waren Mehrfachantworten möglich.

## Fachkräfte- und Qualifikationsbedarf der Betriebe

Mit zunehmendem Arbeitskräftebedarf wächst die Bereitschaft der Betriebe, Zusatzangebote für Altbewerber zu schaffen. Wenn beispielsweise Betriebe in den nächsten zwei Jahren fest davon ausgehen, Arbeitsstellen besetzen zu können, dann würden in jedem vierten dieser Betriebe über die ursprünglichen Planungen hinaus mehr Stellen für Auszubildende entstehen. Wenn Betriebe keinen Bedarf an Arbeitskräften sehen, können sich weniger als 1 % dieser Betriebe vorstellen, Zusatzangebote zu schaffen, während sich 70 % in ihrer ablehnenden Haltung gegenüber dem Ausbildungsbonus sicher sind.

Gefragt wurden die Betriebe darüber hinaus, ob sie bei entsprechendem Arbeitskräftebedarf in den nächsten zwei Jahren Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung (duale Ausbildung, Berufsfachschule), mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss oder lediglich an- bzw. ungelernte Arbeitskräfte einstellen wollten. Dabei zeigt sich, dass mit steigenden Qualifikationsanforderungen für die zu besetzenden Stellen auch die Bereitschaft der Betriebe zurückgeht, über den Ausbildungsbonus zu finanzierende Zusatzangebote zu schaffen. Umgekehrt ergibt sich, dass, je niedriger der Qualifikationsbedarf in den Betrieben eingeschätzt wird, diese umso eher bereit sind, auch Ausbildungsstellenangebote für Altbewerber zur Verfügung zu stellen. Knapp jeder dritte Betrieb, der Arbeitsstellen besetzen möchte, für die keine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist, hält eine deutliche Aufstockung seiner Ausbildungsplätze für denkbar.

## Unterschiede nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen

Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten und Kleinbetriebe mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 10 und 19 zeigen ein überdurchschnittliches Interesse an einer finanziellen Unterstützung bei entsprechenden Zusatzangeboten in ihrer Ausbildung. Diese Betriebe würden ihr bisheriges Ausbildungsangebot um bis zu 66 % aufstocken, wodurch allein in diesen Betrieben insgesamt 85 % aller Zusatzangebote entstünden. Aber auch kleinere und größere

mittelständische Betriebe sehen für sich Möglichkeiten, zusätzliche Ausbildungsverträge mit Altbewerbern abzuschließen. Eher desinteressiert in dieser Frage zeigen sich Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten.

Über 40 % aller Zusatzangebote würden in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft, Verkehr- und Nachrichtenwesen, Gastgewerbe sowie bei den sonstigen Dienstleistungen (z. B. in der Entsorgungswirtschaft, in Reinigungs- oder Körperpflegebranchen) entstehen. Hier zeigen die Betriebe mit 30 und mehr Prozent eine besonders hohe Bereitschaft, sich Altbewerbern anzunehmen. In einer weiteren Gruppe, die aus den Bereichen Verbrauchs- und Produktionsgüterindustrie, Gesundheits- und Veterinärwesen sowie dem Baugewerbe besteht, kämen weitere 23 % an zusätzlichen Bildungsangeboten zustande. In allen anderen Branchen liegt der Anteil ausbildungsbereiter Betriebe zum Teil deutlich unter dem Durchschnitt. Auf weitgehende Ablehnung stößt der Ausbildungsbonus bei Unternehmen aus der Kredit- und Versicherungswirtschaft und bei Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung.

Besonders wichtig wäre eine Versorgung der Altbewerber in Arbeitsmarktreionen in den neuen Ländern, die aufgrund ihrer wirtschaftlichen Situation seit Längerem kein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen zur Verfügung stellen können (BMBF 2008b). Dennoch besteht in Ostdeutschland nur bei jedem zehnten Betrieb ein grundsätzliches Interesse, sich für die Aufnahme eines Altbewerbers auch finanziell unterstützen zu lassen. Unter den westdeutschen Betrieben, die über 80 % aller Zusatzangebote bereitstellen würden, könnte sich jeder fünfte Betrieb vorstellen, über seine Planungen hinaus Ausbildungsstellen für das kommende Ausbildungsjahr anzubieten.

## Abbau von Altbewerberbeständen durch den Ausbildungsbonus?

Abschließend wird der Einfluss der bisher dargestellten Merkmale auf die Bereitschaft von Betrieben, über den Ausbildungsbonus Zusatzangebote für Altbewerber zu schaffen, in einem Gesamtmodell untersucht (Tabelle 2). Dabei zeigt sich im Vergleich zu den Ausbildungsbetrieben – wie schon in der Einzelbetrachtung – eine verringerte Chance von Zusatzangeboten für Altbewerber in Betrieben, die noch nie oder früher einmal ausgebildet haben. In beiden Gruppen nehmen die Möglichkeiten für Altbewerber, einen geförderten Ausbildungsplatz zu erhalten, deutlich ab. Im Vergleich zu Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt keine neuen Ausbildungsverträge für das kommende Jahr abschließen wollten, erhöhen sich die Chancen für betriebliche Zusatzangebote um das 2,9-fache, wenn Betriebe Ausbildungsangebote für das Ausbildungsjahr 2008/2009 fest eingeplant haben. Ein ebenfalls starker Einfluss ergibt sich, wenn die Entscheidungen noch nicht endgültig getroffen wurden. Hier erhöhen sich die Chancen für Zusatzangebote um das 3,2-fache.

Hatten Betriebe bis zum Befragungszeitpunkt schon schriftliche Ausbildungsverträge mit Bewerbern abgeschlossen,<sup>11</sup> verringert sich die Bereitschaft für zusätzliche Ausbildungsangebote.<sup>12</sup> Wurden diese Verträge allerdings mit Hauptschulabsolventen bzw. Hauptschülern abgeschlossen, so ergeben sich in diesen Betrieben durchaus Möglichkeiten für Altbewerber, dass auch zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres zusätzliche Ausbildungsstellen für sie zur Verfügung stehen könnten.

Betriebe haben auch in den vergangenen Jahren ohne finanzielle Förderung Jugendliche als Auszubildende aufgenommen, die sich zuvor erfolglos um eine Lehrstelle bemüht hatten. Jeder vierte befragte Betrieb weist in seinem Bestand entsprechende Altbewerber aus. Aus diesem

11 Aufgrund der Kollinearität dieser Einflussfaktoren mussten zur Beibehaltung dieser Faktoren auch Betriebe ohne Ausbildungsabsichten als Teil der Referenzgruppe gewählt werden.

12 Bei einem Odds Ratio von 0,594 verringern sich die Chancen um das 2,4-fache (Kehrwert des Regressionskoeffizienten).



Tabelle 2

**Einfluss ausgewählter Betriebsmerkmale auf die Bereitschaft von Betrieben, über den Ausbildungsbonus Zusatzangebote für Altbewerber zu schaffen<sup>13</sup>**

	<b>Bereitschaft, Zusatzangebote zu schaffen (Odds Ratio)</b>	<b>Standardfehler</b>
Referenz: <b>Ausbildungsbetriebe</b>		
Nichtausbildungsbetriebe	0,594 *	0,2440
Frühere Ausbildungsbetriebe	0,468 *	0,3599
Referenz: <b>keine Ausbildungsabsicht</b>		
Feste Ausbildungsabsicht für 2008/2009	2,857 ***	0,2322
Möglicherweise Ausbildung in 2008/2009	3,151 ***	0,2726
Referenz: <b>keine Verträge abgeschlossen</b>		
Schon Ausbildungsverträge abgeschlossen	0,412 *	0,3669
Verträge mit Hauptschulabsolventen	2,178 ***	0,2466
Verträge mit Realschulabsolventen	1,248	0,3100
Verträge mit Abiturienten	0,853	0,2540
Referenz: <b>kein Arbeits- und Fachkräftebedarf</b>		
Bedarf an un- und angelernte Arbeitskräften	2,132	0,4790
Bedarf an beruflich Qualifizierten, Un- bzw. Angelernten	6,326 ***	0,2979
Bedarf an akademisch Qualifizierten, Un- bzw. Angelernten	4,882 *	0,6854
Bedarf an beruflich Qualifizierten	2,415 ***	0,2400
Bedarf an beruflich und akademisch Qualifizierten	1,860 *	0,2598
Bedarf an akademisch Qualifizierten	1,548	0,3915
Bedarf in allen Qualifikationsgruppen	2,803 ***	0,3242
Referenz: <b>Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten</b>		
Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten	2,724 ***	0,1776
Referenz: <b>(unter)durchschnittlich aufnahmebereite Branchen</b>		
Land-/Forstwirtschaft, Verbrauchs- und Produktionsgüter, Baugewerbe, Verkehrs- und Nachrichtenwesen, Gastgewerbe, Gesundheits- und Veterinärwesen, sonstige Dienstleistungen	1,651 ***	0,1439
Referenz: <b>Westdeutschland</b>		
Ostdeutschland	1,064	0,1705
*** < 0.05, ** < 0.01, * < 0.001 Pseudo-R <sup>2</sup>	0.195	

Quelle: BiBB-AusbildungsMonitor; Erhebung I/2008

**Lesebeispiel zu Tabelle 2:** Im Vergleich zu den Betrieben, die 2008/2009 keine Ausbildungsabsichten hatten, lag die Bereitschaft, über den Ausbildungsbonus Zusatzangebote zu schaffen, bei Betrieben mit festen Ausbildungsabsichten um das 2,9-fache höher.

Grundsätzlich weisen Werte über 1 auf einen positiven, Werte unter 1 auf einen negativen Einfluss hin. \*\*\* bedeutet, dass der Einfluss sehr stark ist, Werte ohne \* sind statistisch nicht signifikant.

Grund sind mit 33 % gerade diese Betriebe überdurchschnittlich bereit, über den Ausbildungsbonus zusätzliche Stellenangebote zu schaffen. Werden im laufenden Ausbildungsjahr dagegen keine Altbewerber ausgebildet, so steigt die ablehnende Haltung der Betriebe auf 77 %.

Auch im direkten Vergleich der verschiedenen Einflussfaktoren spielt der Fachkräftebedarf eine wichtige Rolle. Hierbei nehmen die Chancen für Zusatzangebote gegenüber Betrieben, die nicht oder nur möglicherweise damit rechnen, Arbeitsstellen in den nächsten zwei Jahren besetzen zu können, um das 1,5-fache zu, wenn in den Betrieben von einem relativ sicheren Arbeits- und Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren ausgegangen wird. Insbesondere scheint dies für Betriebe zu gelten, bei denen Arbeitsstellen für beruflich qualifizierte Fachkräfte in Kombination mit un- bzw. angelernten Arbeitskräften zu besetzen sein werden.

Eine günstige Ausgangssituation bietet sich gegenüber Betrieben ohne jeglichen Arbeits- und Fachkräftebedarf besonders in den Betrieben, die in Zukunft sowohl akademisch ausgebildete als auch an- bzw. ungelernte Arbeitskräfte, ausschließlich beruflich qualifizierte Fachkräfte oder Beschäftigte aus allen drei Qualifikationsgruppen benötigen (vgl. hierzu auch TROITSCH 2008). Dadurch könnten in diesen Betrieben mittelfristig auch Beschäftigungsmöglichkeiten für Altbewerber entstehen.

Bei Kleinst- und Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten steigt im Vergleich zu größeren mittelständischen und Großbetrieben die Bereitschaft um das 2,7-fache, Altbewerber auszubilden. Damit könnte der Ausbildungsbonus zu einer Stärkung der Ausbildungsbeteiligung von Kleinst- und Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten führen, die im Vergleich zu den 1980er- und 1990er-Jahren immer weniger Jugendliche ausgebildet haben. In dieser Gruppe entstünden über 90 % aller Zusatzangebote. Ähnliches gilt möglicherweise auch für den Dienstleistungssektor, der im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe seit Jahren niedrigere Ausbildungsquoten aufweist. Mit 73 % läge hier der Schwerpunkt aller möglichen Zusatzangebote, wodurch es zu einer weiteren

<sup>13</sup> Betriebe, die sich zum Zeitpunkt der Befragung kein abschließendes Urteil bilden wollten, wurden bei der Auswertung nicht berücksichtigt.

Anpassung des dualen Ausbildungssystems an die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft kommen könnte (WALDEN 2007).

## Fazit

Insgesamt ergibt sich aufgrund der Angaben und Einschätzungen der Betriebe ein relativ konsistentes Bild, in welchen Bereichen Zusatzangebote entstehen könnten. Und selbst wenn nur ein Teil der Betriebe, die sich in dieser Hinsicht positiv äußerten, zusätzliche Bildungsangebote schaffen würde, so wäre dies angesichts der hohen Bestände an Altbewerbern ein nicht zu unterschätzender Teilerfolg. Die zweite Erhebungswelle des BIBB-Ausbildungs Monitors im September wird zeigen, ob und in welcher Weise der Ausbildungsbonus von den befragten Betrieben tatsächlich genutzt worden ist, um zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen und Altbewerber im eigenen Betrieb unterzubringen. Dies könnte Hinweise darauf ergeben, inwieweit derartige staatliche Unterstützungsleistungen tatsächlich dazu führen, dass marktbenachteiligte Jugendliche einen Ausbildungsplatz bekommen.

## Weiterführende Literatur

*Bielinski, H.*

**Expertise zum Aufbau eines Ausbildungsmonitors**, TNS Infratest Sozialforschung, München 2006

*Bundesinstitut für Berufsbildung* (2008A): **Pressemitteilung Nr. 11**, Bonn

*Bundesinstitut für Berufsbildung* (2008B): **Jugendliche – Fachkräfte von morgen!**, In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 37 (2008) 3

*Deutscher Industrie- und Handelskammertag*

**Ausbildung 2008. Sonderauswertung der IHK-Ausbildungsumfrage 2008 zur Einführung des Ausbildungsbonus**, Berlin 2008

*Troltsch, Klaus*

**Ausbildungsbereitschaft von Betrieben – am künftigen oder bisherigen Fachkräftebedarf orientiert?** In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 37 (2008) 3, S. 14–18

*Troltsch, Klaus*

**Auswirkungen betrieblicher Qualifikationsstrukturen und am Qualifikationsbedarf orientierten Rekrutierungsstrategien auf das Bildungsangebot im Dienstleistungssektor.** In: Walden, Günter (Hrsg.): *Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung*. Bielefeld 2007, S. 99–123

*Troltsch, Klaus; Walden, Günter*

**Beschäftigungssystem dominiert zunehmend Ausbildungsstellenmarkt. Zur Responsivität des dualen Ausbildungssystems.** In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 36 (2007) 4, S. 5–9

*Troltsch, Klaus; Krekel, Elisabeth M.*

**Zwischen Skylla und Charybdis. Möglichkeiten und Grenzen einer Erhöhung betrieblicher Ausbildungskapazitäten.** In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 35 (2006) 1, S. 12–17

*Troltsch, Klaus; Krekel, Elisabeth M.; Ulrich, Joachim Gerd*

**Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben – Ergebnisse von Expertengesprächen in Betrieben.** In: Krekel, E. M.; Walden, G. (Hrsg.): *Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Ergebnisse und Schlussfolgerungen. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung am 4./5. November 2003 in Bonn*, Bielefeld 2004, S. 53–93

*Uhly, Alexandra; Troltsch, Klaus; Walden, Günter*

**Challenges to the German Dual System.** In: Schmoch, U.; Rammer, C.; Legler, H. (Hrsg.): *National Systems of Innovation in Comparison. Structure and Performance Indicators for Knowledge Societies*, Dordrecht 2006, S. 205 – 225

*Ulmer, Philipp; Jablonka, Peter*

**Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Auswirkungen**, Berichte zur beruflichen Bildung 8, Bielefeld 2008

*Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf; Krekel, Elisabeth M.*  
**Deutliche Fortschritte in 2007 bei der Bekämpfung des Ausbildungsplatzmangels.** Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. ([www.bibb.de/de/31319.htm](http://www.bibb.de/de/31319.htm))

*Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.*

**Zur Situation der Altbewerber in Deutschland;** Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006, Bielefeld 2007

*Walden, Günter (Hrsg.)*

**Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung**, Bielefeld 2007

## Zukunft berufliche Bildung



**Wohin wird sich die  
berufliche Aus- und  
Weiterbildung  
in Deutschland  
entwickeln?**

Diese Frage diskutierten im  
September 2007 rund 2000  
Teilnehmer und Teilnehme-  
rinnen auf dem 5. Fachkon-  
gress des Bundesinstituts für  
Berufsbildung (BIBB) in  
Düsseldorf.

Der Tagungsband enthält aus-  
gewählte Beiträge, die CD-  
ROMs stellen die kompletten  
Ergebnisse der Foren, Arbeits-  
kreise und Präsentationen  
sowie ausgewählte Beiträge  
des Rahmenprogramms vor.

Eine kritische Bestandsauf-  
nahme, Berichte über Model-  
le in der Erprobung und der  
Blick auf neue Forschungser-  
gebnisse geben Impulse für  
die Wissenschaft, Praxis und  
die politische Gestaltung der  
Berufsbildung.

Bundesinstitut für  
Berufsbildung (Hg.)  
**Zukunft berufliche  
Bildung: Potenziale  
mobilisieren –  
Veränderungen  
gestalten**

5. BIBB-Fachkongress 2007  
Ergebnisse und  
Perspektiven  
mit zwei CD-ROMs  
2008, 170 Seiten,  
49,90 € (D)/84,- SFr  
ISBN 978-3-7639-1108-0  
Best.-Nr. 111-006

**www.wbv.de**

### Impressum

#### **BIBB REPORT**

2. Jahrgang, Heft 5, Juli 2008

ISSN 1865-0821 (Print)

ISSN 1866-7279 (Internet)

#### Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefon: 0521 911 01-11

Telefax: 0521 911 01-19

www.wbv.de

service@wbv.de

#### Redaktion

Dr. Günther Walden, Dr. Elisabeth Krekel,

Dr. Eckart Strohmaier (verantw.)

#### Redaktionsassistentz

Anne Obertreis

Telefon: 02 28 / 107-28 24

E-Mail: bibbreport@bibb.de

Internet: www.bibb.de

Dort finden Sie unter anderem auch  
diesen Report im Volltext zum Download.

#### Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –

nur mit Genehmigung des BIBB gestattet.

Rückfragen zum Inhalt an

Klaus Troltsch – troltsch@bibb.de

Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de

