



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Ausbildung in Hessen 2013: Betriebliche Reaktionen auf Besetzungsprobleme

IAB-Betriebspanel-Report Hessen

Oliver Nüchter
Dr. Christa Larsen

Juni 2014



Inhaltsverzeichnis

Ausbildungspotenziale erschließen: Betriebe sind gefordert	2
Gründe für nicht besetzte Ausbildungsstellen	3
Mangel an geeigneten Bewerbern ist Hauptgrund für unbesetzte Stellen	3
Deutliche Differenzen bei den Sektoren	4
Vielfältige Gründe für Ablehnung von Bewerbern	5
Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen	6
Die allermeisten Betriebe gingen keine Kompromisse ein	6
Dienstleistungsbetriebe gingen häufig Kompromisse ein	7
Berücksichtigung leistungsschwächerer Jugendlicher	8
Viele Betriebe sehen Möglichkeiten für leistungsschwächere Bewerber	8
Schulische Defizite: Nicht in allen Wirtschaftszweigen zu kompensieren	9
Jugendliche ohne Abschluss: Chancen vor allem im Produzierenden Gewerbe	10
Teilnahme an Berufsorientierung und Praktika.....	11
Viele Betriebe bieten Praktika zur Berufsorientierung	11
Kleinstbetriebe sind in der Berufsorientierung wenig aktiv	12
Übernahme von Ausbildungsabsolventen.....	13
Übernahmequote auf sehr hohem Stand	13
Viele Übernahmen im Baugewerbe	14
Kleinbetriebe übernehmen seltener	14
Resümee	16
Methodische Anmerkungen.....	17
Literatur.....	17

Ausbildungspotenziale erschließen: Betriebe sind gefordert

Die demografische Entwicklung gilt als eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft. Die hiermit verbundene Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung hat – neben vielen anderen Effekten - massive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Bis 2025 wird deutschlandweit mit einem Rückgang des Arbeitskräftepotenzials um 6,5 Mio. Personen gerechnet (vgl. BA 2011), in Hessen werden dem Arbeitsmarkt 2030 etwa 600.000 Personen weniger zur Verfügung stehen, zudem wird die Belegschaft der Betriebe deutlich älter sein als heute (vgl. Burkert u.a., 2011).

Die großen Auswirkungen für Arbeitsmarkt und Beschäftigung, die vom Rückgang der Erwerbspersonen ausgehen werden, und die hieraus resultierenden Herausforderungen für die Betriebe lassen es sinnvoll erscheinen, bereits heute Informationsgrundlagen zu den Effekten dieses Rückgangs und den betrieblichen Reaktionen hierauf zu schaffen. Diese sollen dann in der Zukunft aktualisiert werden, um Verläufe nachzeichnen und mögliche Handlungsfelder frühzeitig identifizieren zu können.

Erste Leitfrage ist hierbei, ob sich bereits heute anhand unterschiedlicher betrieblicher Kennziffern der Rückgang der Nachwuchskräfte und des Erwerbspersonenpotenzials in Hessen ablesen lässt. Hieran schließt sich unmittelbar die Frage an, inwiefern sich schon aktuell Verhaltensanpassungen bei den Betrieben zeigen, die im Zusammenhang mit einem solchen Rückgang stehen. Hierzu werden in vier aufeinander aufbauenden Kurzreports entsprechende Auswertungen des IAB-Betriebspanels Hessen 2013 vorgestellt, die sich im Einzelnen mit dem betrieblichen Aus- und Weiterbildungsverhalten

sowie weiteren personalpolitischen Maßnahmen befassen.

Der beschriebene Rückgang an Erwerbspersonen ist erst in Zukunft stärker wirksam; die Alterung der Belegschaften und der sinkende Anteil junger Menschen ist bereits heute zu beobachten (vgl. Garloff/Pohl/Schanne, 2013), weshalb den Daten zur Ausbildung besondere Bedeutung zukommt. Der vorangegangene Report bezog sich auf den Stand und die Entwicklung der betrieblichen Ausbildung in Hessen und kam zu dem Befund, dass der Rückgang des Auszubildendenpotenzials in Hessen bei den Betrieben noch nicht stark spürbar ist, aber trotzdem Anzeichen für größer werdende Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen bestehen. Daher gehen wir im vorliegenden Report der Frage nach, mit welchen Mitteln Betriebe auf den Rückgang des Ausbildungspotenzials reagieren können und inwiefern sie dies in Hessen auch bereits tun.

Im Einzelnen betrachten wir hierfür

- die Kompromisse, die die Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen eingehen,
- die Bereitschaft, auch leistungsschwächere Jugendliche bei der Ausbildung zu berücksichtigen,
- die betrieblichen Aktivitäten zur Unterstützung der Berufsorientierung sowie
- die Bereitschaft zur Übernahme erfolgreicher Ausbildungsabsolventen.

Um einschätzen zu können, welche der genannten Maßnahmen funktional ist, sollte Klarheit hinsichtlich der Problemlage bestehen. Daher referieren wir zunächst die Gründe, die nach Einschätzung der Betriebe maßgeblich dafür sind, dass Ausbildungsstellen unbesetzt blieben.

Gründe für nicht besetzte Ausbildungsstellen

Die Ausbildungsdaten für Hessen zeigen für das Jahr 2013, dass den gemeldeten Ausbildungsstellen eine fast ebenso große Zahl an Bewerbern gegenübersteht (vgl. HessenAgentur 2013). Die relativ vielen unbesetzten Ausbildungsstellen, die im vorangegangenen Report ausgewiesen wurden, sind daher weniger auf einen absoluten Mangel an Bewerbern im Land zurückzuführen, vielmehr scheint es ein Problem des Zusammenpassens zu geben, wobei

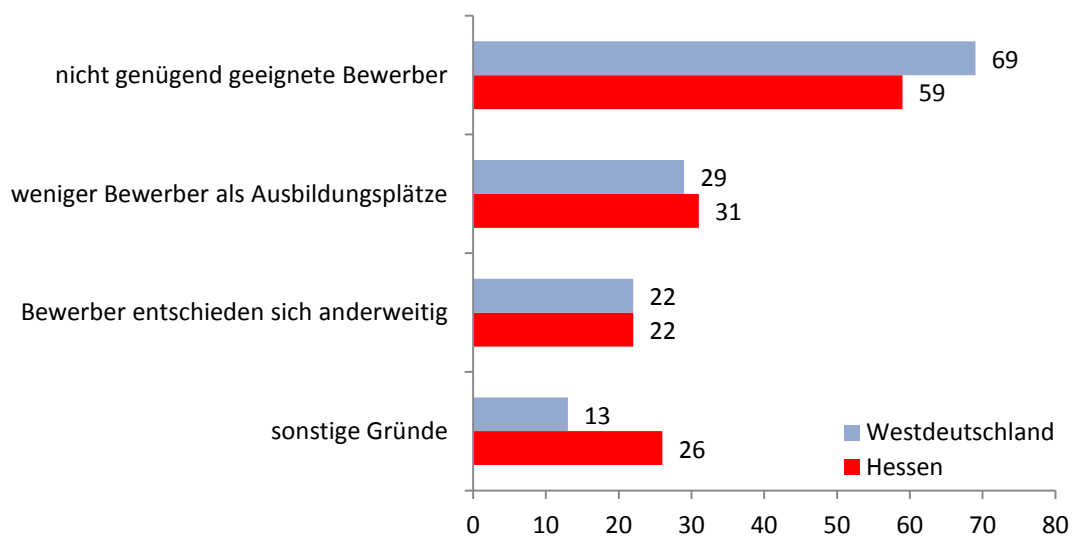
sowohl ein qualifikatorischer (Bewerber erfüllen nicht die Voraussetzungen) als auch ein regionaler Mismatch (Stellen und Bewerber verteilen sich im Land ungleich) maßgeblich sein kann. Interessant ist es daher, die Einschätzung der Betriebe für die Ursachen dieser Diskrepanz zu kennen und mögliche Erklärungsmuster herauszuarbeiten. Dies wird im Folgenden versucht.

Mangel an geeigneten Bewerbern ist Hauptgrund für unbesetzte Stellen

Aus Sicht der hessischen Betriebe, die 2013 Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten, ist der Hauptgrund hierfür klar: Es fehlte an geeigneten Bewerbern. Etwa sechs von zehn betroffenen Betrieben konnten demnach unter den vorliegenden Bewerbungen nicht genügend Kandidaten ausmachen, der die betrieblichen Anforderungen für die jeweilige Stelle erfüllen,

nur etwa halb so viele Betriebe klagen über zu wenige Bewerbungen generell. Dies bestätigt zum einem, dass ein absoluter Mangel an Ausbildungsbewerbern bislang nicht das Hauptproblem ist, und zeigt zum anderen, dass aus Sicht der Betriebe vor allem ein qualifikatorischer bzw. sozialer Mismatch vorliegt.

Abb. 1: Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen in Hessen und Westdeutschland 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Der Vergleich mit Westdeutschland zeigt jedoch auch, dass das Potenzial in Hessen eher noch größer ist: In Westdeutschland geben zehn Prozent mehr Betriebe an, dass es ihnen an geeigneten Bewerbern mangelt. Der Anteil der Betriebe, der ge-

nerell über zu wenige Bewerbungen klagt, liegt in Hessen im Durchschnitt, ebenso wie eine Andersorientierung der Bewerber. Nicht näher genannte sonstige Gründe für die Nichtbesetzung sind hingegen in Hessen deutlich verbreiteter.

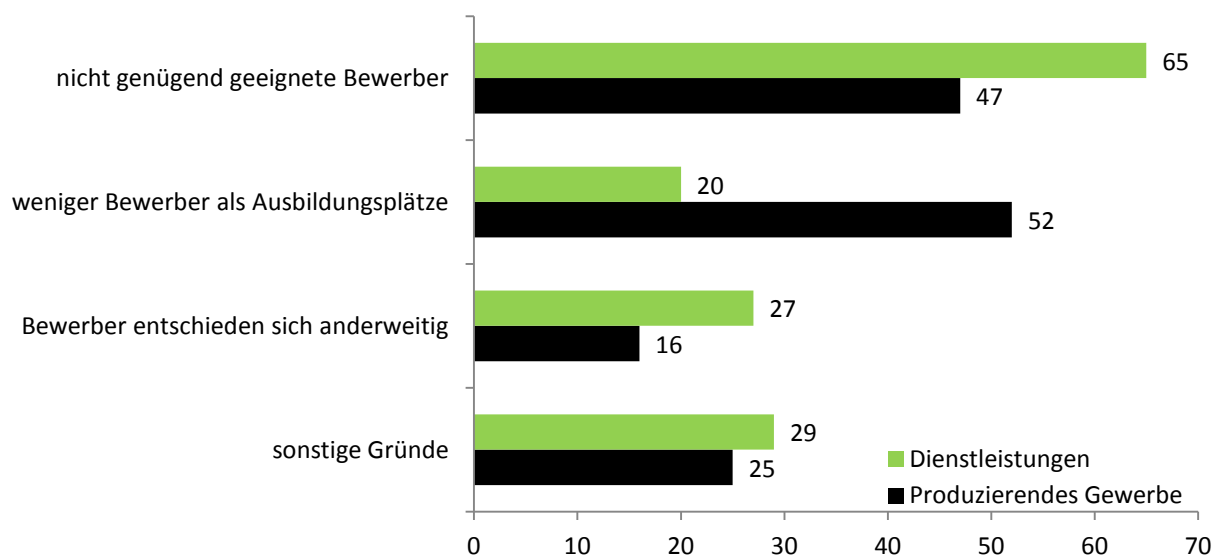
Deutliche Differenzen bei den Sektoren

Zu den Gründen für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen wurden nur jene Betriebe befragt, die 2013 Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten. Da dies nur eine Minderheit ist, kann wegen der geringen Fallzahlen eine vertiefte Analyse der Betriebe nicht erfolgen. Um trotzdem strukturelle Differenzen herauszuarbeiten, kann aber zumindest zwischen den Betrieben im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor unterschieden werden.

Dies führt zu sehr deutlichen Differenzen bei der Einschätzung der Gründe für unbe-

setzt bleibende Ausbildungsstellen: Während im Dienstleistungsbereich die obige Interpretation nochmals eine Verstärkung erfährt – es gibt genügend Bewerber, diese sind jedoch nicht immer geeignet – zeigt sich im Produzierenden Gewerbe ein gänzlich anderes Bild: Dort klagt eine Mehrheit der betroffenen Betriebe über zu wenige Bewerber, während der Anteil der Betriebe, der die fehlende Ausbildungseignung der Kandidaten als maßgeblich sieht, deutlich darunter liegt.

Abb. 2: Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen nach aggregierten Sektoren in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Die obige Einschätzung muss daher relativiert werden: Vor allem im Dienstleis-

tungssektor führt der qualifikatorische Mismatch zur Nichtbesetzung von Ausbil-

dungsstellen; im ausbildungsintensiven Produzierenden Gewerbe ist der absolute Mangel an Bewerbern jedoch bereits heute in vielen Betrieben wirksamer. Die genauen Gründe für diese Differenz lassen

sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht ermitteln, es kann jedoch vermutet werden, dass neben anderen Faktoren vor allem die Attraktivität der angebotenen Ausbildungsplätze von Bedeutung ist.

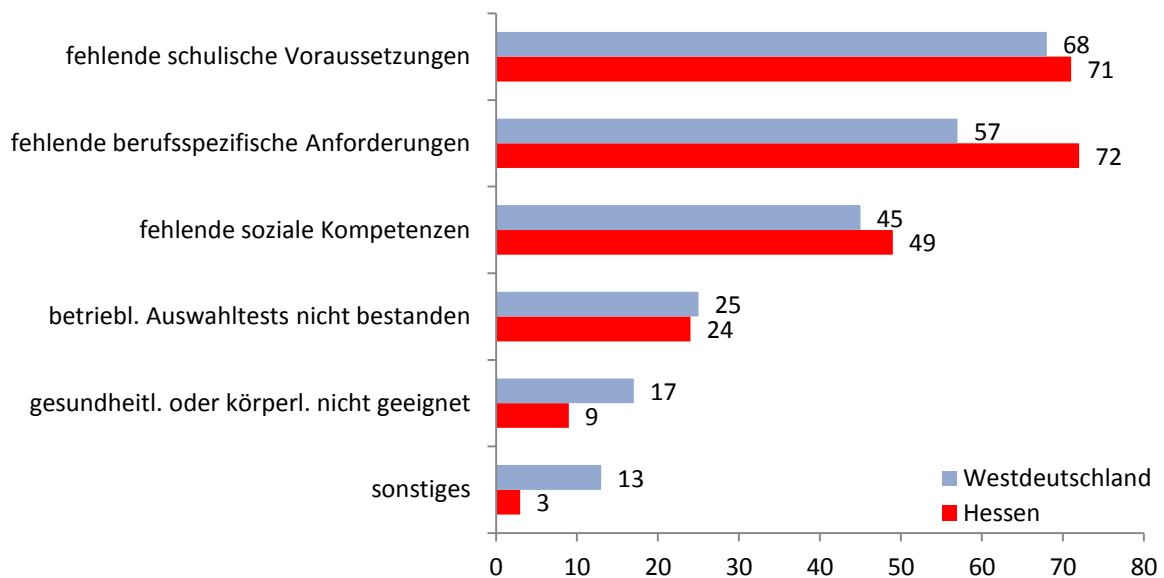
Vielfältige Gründe für Ablehnung von Bewerbern

Dass der absolute Mangel an Bewerbern bislang noch nicht flächendeckend problematisch ist, zeigt noch ein weiteres Datum: Etwa die Hälfte der Betriebe, die Ausbildungsstellen unbesetzt ließen, hatte Bewerber, denen sie absagten. Dies wirft die Frage auf, warum die Betriebe den Bewerbern den angebotenen Ausbildungsplatz nicht zugänglich machten.

Hierfür gibt es nach Angaben der Betriebe vielfältige Gründe. Jeweils mehr als 70

Prozent nannten zum einen mangelnde schulische Voraussetzungen, zum anderen berufsspezifische Anforderungen, die nicht erfüllt waren. Die Bewerber brachten demnach nicht die fachlichen Qualifikationen mit, die aus Sicht der Betriebe notwendig sind. Hierbei bleibt es jedoch nicht: Etwa die Hälfte der Betriebe beklagt zudem das Fehlen von sozialen Kompetenzen, und bei einem Viertel führte ein nicht bestandener Test zur Ablehnung.

Abb. 3: Gründe für die Ablehnung von Bewerbern in Hessen und Westdeutschland 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Der Vergleich mit Westdeutschland zeigt zudem, dass fachliche Gründe in Hessen deutlich häufiger maßgeblich sind. Dies führt zu der Frage, ob die Anforderungen generell zu hoch sind, und seitens der Betriebe hier nicht eine Anpassung der Ein-

trittshürden und mehr Kompromissbereitschaft notwendig sind. Diesen Aspekten gehen wir in den folgenden Abschnitten nach.

Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Angesichts der mit knapp 9.000 recht hohen Zahl an unbesetzter Ausbildungsstellen und den Gründen für die gleichzeitige Ablehnung von Bewerbern erscheint es sinnvoll, das Einstellungsverhalten der Betriebe näher zu analysieren und zu untersuchen, ob und welche Kompromisse Betriebe bei der Besetzung von offenen

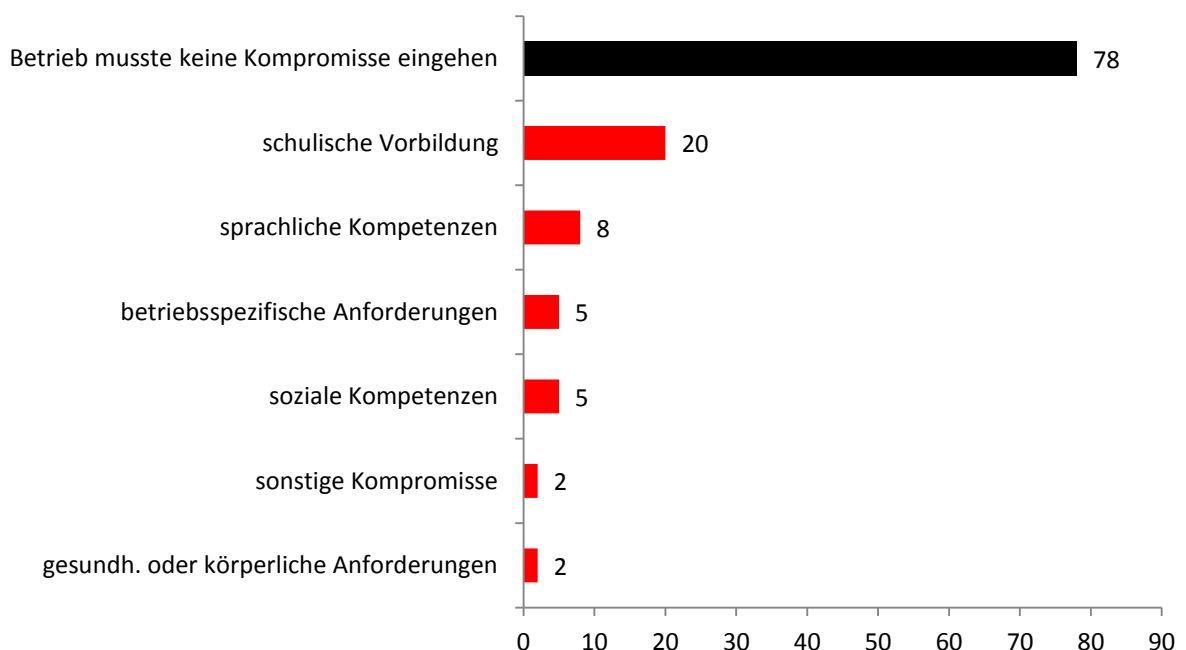
Ausbildungsstellen eingehen, wenn die Bewerber nicht genau den betrieblichen Vorstellungen entsprechen. Die Kompromissbereitschaft bzw. die Notwendigkeit Kompromisse einzugehen, gibt zudem weitere Hinweise auf den Problemdruck der Betriebe und die Anpassung an eine veränderte Marktsituation.

Die allermeisten Betriebe gingen keine Kompromisse ein

Die Zahlen zeigen jedoch, dass die Betriebe mehrheitlich noch keine Notwendigkeit sehen, Abstriche bei den Anforderungen an die Auszubildenden zu machen: Knapp 80 Prozent der betroffenen Betriebe gibt an, dass bei der Besetzung der Stellen keine Kompromisse notwendig waren. Da sich die Frage auf die Tatsache bezog, dass

Kompromisse gemacht werden mussten, lässt möglicherweise den Schluss zu, dass die meisten Betriebe, die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen hatten, dies für nicht gravierend genug halten, um Abstriche bei den Anforderungen zu machen.

Abb. 4: Notwendige Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsstellen in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Falls sich die Betriebe zu Kompromissen genötigt sahen, wurden diese noch am ehesten bei der schulischen Vorbildung der Bewerber gemacht. Nur wenige Be-

triebe waren hingegen bereit, die Anforderungen bei sprachlichen und sozialen Kompetenzen zu senken.

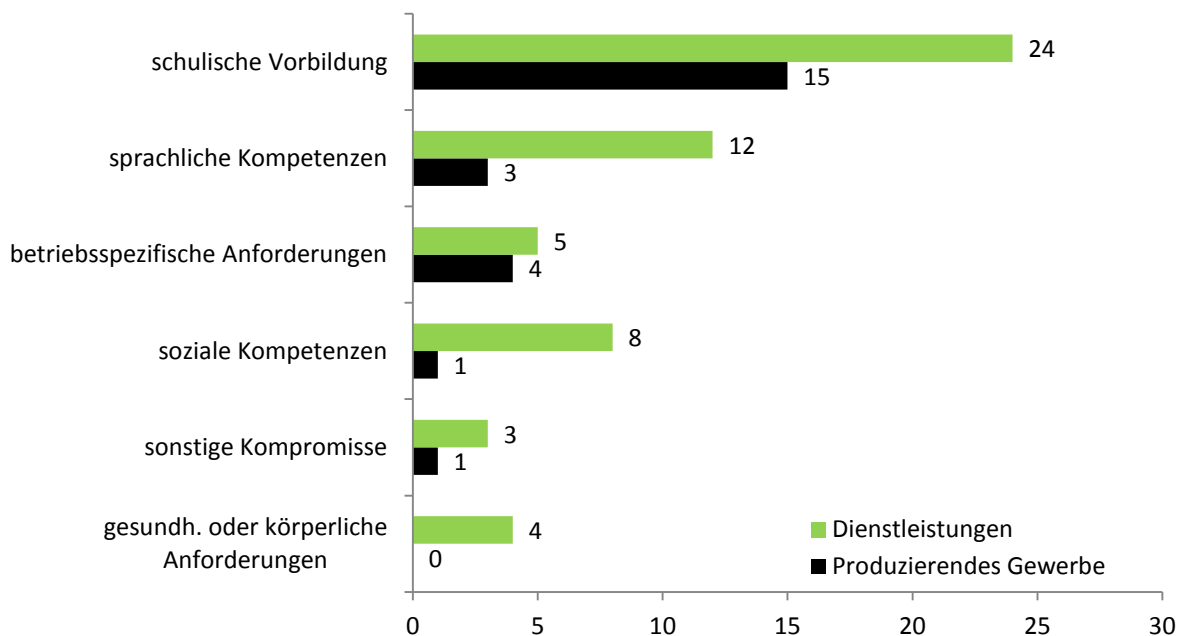
Dienstleistungsbetriebe gingen häufig Kompromisse ein

Die oben festgestellte Differenz bei der Zahl geeigneter Bewerber zwischen den Sektoren aus Sicht der Betriebe lässt vermuten, dass auch bei der Kompromissbereitschaft sektorale Unterschiede bestehen. Dies ist tatsächlich der Fall: Im Dienstleistungssektor, der ja vor allem das Fehlen geeigneter Bewerber beklagte, waren die Betriebe durchweg häufiger zu

Kompromissen gezwungen, insbesondere bei den sprachlichen und sozialen Kompetenzen.

Im Produzierenden Gewerbe waren Kompromisse hingegen deutlich seltener anzutreffen – was insofern naheliegt, als dort die Bewerber generell häufig schlicht fehlten, und demnach gar keine Abstriche bei den Anforderungen möglich sind.

Abb. 5: Notwendige Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach aggregierten Sektoren in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Berücksichtigung leistungsschwächerer Jugendlicher

Neben dem demografiebedingten Rückgang der Schulabsolventen wirkt noch ein weiterer Effekt verknappend auf die Zahl der verfügbaren Auszubildenden: der Trend zur Akademisierung. Die Zahl der Studierenden steigt kontinuierlich an, während die Auszubildendenzahlen seit längerem stagnieren und regional auch schon leicht rückläufig sind. Für die Betriebe bedeutet dies, dass das Potenzial an Auszubildenden insbesondere mit höhe-

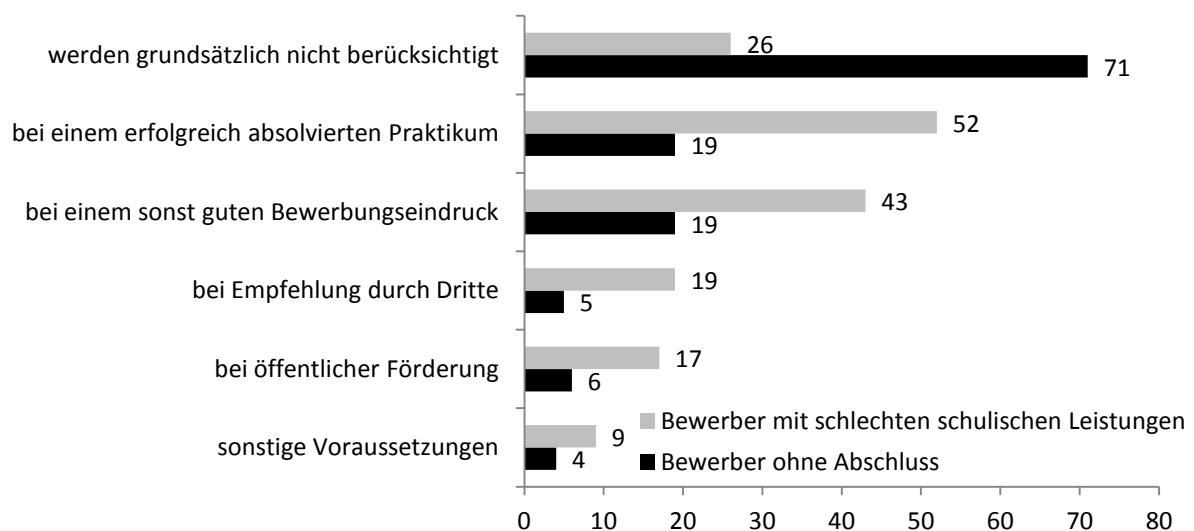
ren Bildungsabschlüssen schrumpft, was sich in der Zukunft noch verstärken wird. Die Betriebe sind daher u.U. gefordert, ihre Ausbildung auch für Jugendliche zu öffnen, die bislang aufgrund ihrer schulischen Leistungen nicht in Betracht kamen. Im Folgenden gehen wir der Frage nach, ob dies in den hessischen Betrieben bereits praktiziert wird, und welche strukturellen Unterschiede zwischen den Betrieben hierbei bestehen.

Viele Betriebe sehen Möglichkeiten für leistungsschwächere Bewerber

Im IAB-Betriebspanel wurden hierzu Fragen zu zwei Zielgruppen erhoben: Jugendliche mit schlechteren schulischen Leistungen sowie Jugendliche, die gar keinen

Schulabschluss besitzen. Für Beide wurde gefragt, ob und unter welchen Umständen sie als Auszubildende berücksichtigt werden.

Abb. 6: Berücksichtigung von leistungsschwächeren und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Der erste Blick zeigt dabei, dass zwischen den genannten Gruppen deutliche Unterschiede bestehen: Während über 70 Prozent der Betriebe angeben, dass Bewerber ohne Abschluss bei ihnen grundsätzlich

nicht in Betracht kommen, schließt dies bei Bewerbern mit schlechteren schulischen Leistungen nur ein Viertel der Ausbildungsbetriebe aus. Mit anderen Worten: Auch ein schlechter Schulabschluss

kann den Eintritt in die betriebliche Ausbildung ermöglichen, ohne Abschluss ist dies bedeutend schwieriger.

Die Berücksichtigung Leistungsschwächerer ist zudem an Bedingungen geknüpft. Am bedeutsamsten ist hierbei aus Sicht der Betriebe, dass die Bewerber ihre Eignung vorab durch ein Praktikum nachwei-

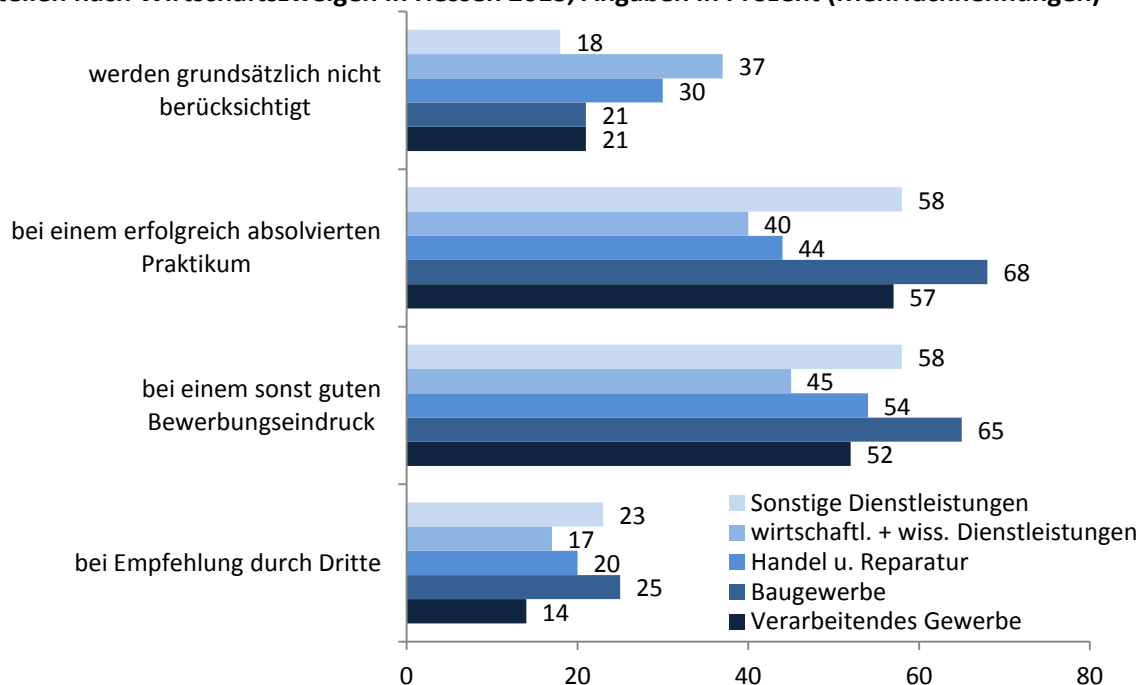
sen oder einen guten Gesamteindruck hinterlassen. Fehlende schulische Leistungen können zudem in 17 Prozent durch eine Empfehlung Dritter kompensiert werden, ebenso viele Betriebe berücksichtigen solche Bewerber, falls zusätzliche finanzielle Anreize von öffentlicher Seite ins Spiel kommen.

Schulische Defizite: Nicht in allen Wirtschaftszweigen zu kompensieren

Die Anforderungen an die potenziellen Auszubildenden sind innerhalb der einzelnen Berufe und Wirtschaftszweige sehr unterschiedlich. Daher überrascht es

nicht, dass auch bei den Anforderungen, die an leistungsschwächere Jugendliche gestellt werden, Unterschiede zu beobachten sind.

Abb. 7: Berücksichtigung von *leistungsschwächeren* Bewerbern bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Zunächst fällt auf, dass die grundsätzlichen Chancen für leistungsschwächere Jugendliche in den Wirtschaftszweigen recht ungleich sind: Während nur jeder fünfte Betrieb im Produzierenden Gewerbe und in den Sonstigen Dienstleistungen diese Zielgruppe von der Ausbildung ausschließt, trifft dies auf 37 Prozent aller

Betriebe des Bereichs der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen zu. In diesem ohnehin eher ausbildungsfernen Wirtschaftszweig geben auch nur weniger als jeweils die Hälfte der Ausbildungsbetriebe an, dass ein erfolgreiches Praktikum oder ein guter persönlicher Eindruck hilfreich sind; die formalen An-

forderungen sind hier somit besonders hoch.

Anders verhält es sich insbesondere im Baugewerbe. In diesem Bereich wird traditionell besonders viel ausgebildet, zudem bestehen vergleichsweise große Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen.

Daher überrascht es nicht, dass ausbildende Baubetriebe besonders häufig auch leistungsschwächere Jugendliche in den Kandidatenkreis aufnehmen, wenn diese persönlich zu überzeugen wissen oder von Dritten empfohlen wurden.

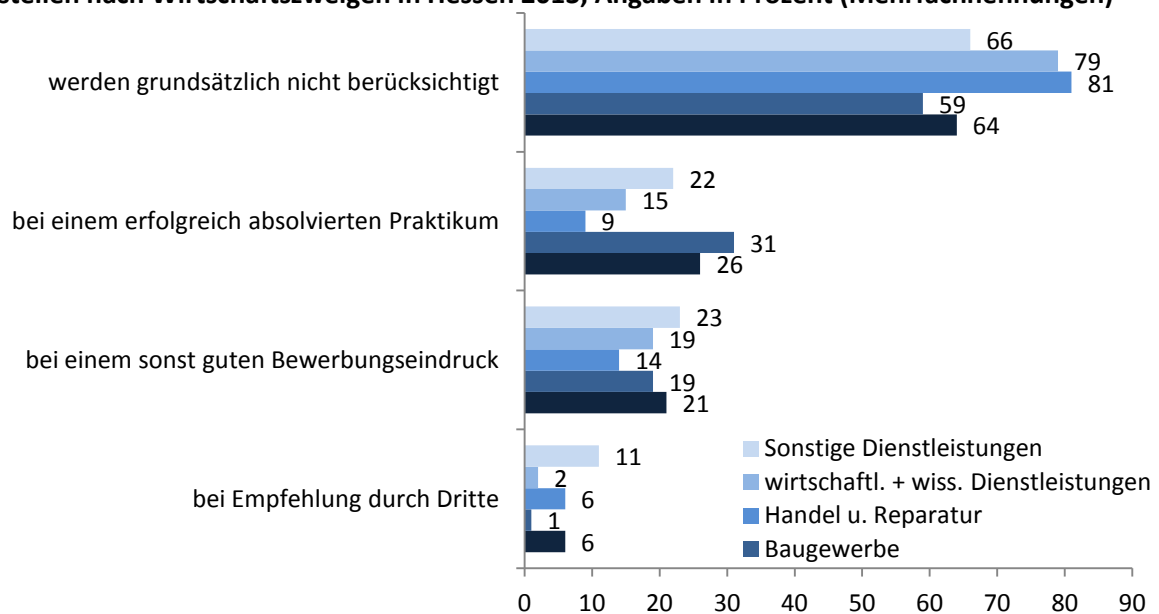
Jugendliche ohne Abschluss: Chancen vor allem im Produzierenden Gewerbe

Ein ähnliches Bild bietet sich bei Betrachtung der Jugendlichen ohne Schulabschluss. In den Dienstleistungsbereichen sowie im Handel sind die Chancen auf einen Ausbildungsplatz für diese Gruppe überaus gering, acht von zehn Betrieben berücksichtigen entsprechende Bewerber überhaupt nicht.

Anders dagegen im Produzierenden Sektor: Sowohl im Verarbeitenden als auch im

Baugewerbe ist eine nennenswerte Zahl von Betrieben bereit, auch Jugendliche ohne Abschluss in die Ausbildung zu übernehmen. Stärker noch als bei den leistungsschwächeren Jugendlichen stellt hier das erfolgreiche Praktikum die Eintrittskarte dar, d.h. die Bewerber müssen sich aus Sicht der Betriebe zunächst bewähren, bevor sie die Möglichkeit einer dualen Ausbildung erhalten.

Abb. 8: Berücksichtigung von *Bewerbern ohne Schulabschluss* bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2013, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Teilnahme an Berufsorientierung und Praktika

Für die Betriebe wird es bei einem Rückgang der Auszubildendenpotenziale zunehmend wichtig, potenzielle Bewerber frühzeitig mit den Möglichkeiten und Vorteilen einer dualen Berufsausbildung vertraut zu machen. Die Teilnahme an Maßnahmen zur Berufsorientierung bietet hier den Betrieben die Möglichkeit, das eigene Berufsbild anschaulich zu vermitteln und sich zudem als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Im IAB-Betriebspanel wurde

nun erstmals erhoben, ob die hessischen Betriebe sich an solchen Maßnahmen beteiligen.

Zuvor wurde zudem ausgeführt, dass gerade für leistungsschwächere Jugendliche ein vorheriges Praktikum den Zugang in eine Ausbildung ermöglichen kann. Vor diesem Hintergrund ist es natürlich interessant zu erfahren, wie viele Ausbildungsbetriebe diese Möglichkeit bieten.

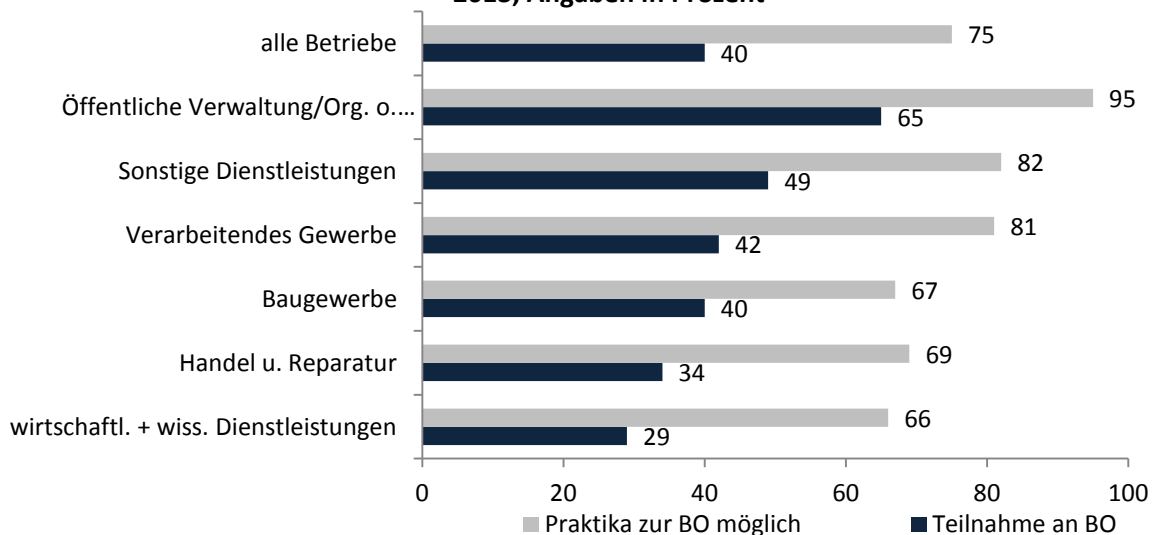
Viele Betriebe bieten Praktika zur Berufsorientierung

Dass Praktika tatsächlich ein Weg in eine reguläre Ausbildung sein können, wird durch die Daten bestätigt: Drei Viertel aller Ausbildungsbetriebe bieten Jugendlichen grundsätzlich die Möglichkeit, sich in einem Praktikum mit dem Arbeitsfeld und dem Betrieb vertraut zu machen. Zugleich

erhält der Betrieb einen Eindruck von dem Bewerber.

Deutlich seltener nehmen die hessischen Betriebe an Angeboten zur Berufsorientierung teil; nur vier von zehn Betrieben nutzen diese Möglichkeit aktiv.

Abb. 9: Angebote zur Berufsorientierung (BO) und Praktika nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Erwartungsgemäß bestehen auch hier Unterschiede zwischen den einzelnen

Wirtschaftszweigen. Allerdings ist nicht im Baugewerbe die größte Verbreitung von

Berufsorientierung und Praktika anzutreffen, wie man aufgrund der dort vorhandenen Offenheit für leistungsschwächere Jugendliche sowie den bestehenden Stellenbesetzungsproblemen annehmen könnte. Die Beteiligung an Beidem ist

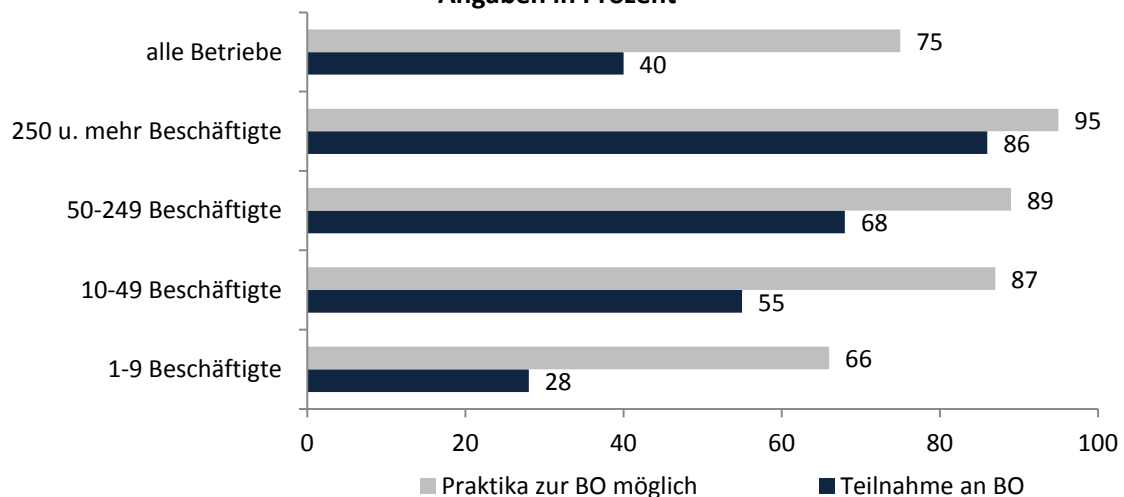
vielmehr nur durchschnittlich, ähnliches gilt für das Verarbeitende Gewerbe. Deutlich aktiver zeigen sich hingegen Betriebe aus dem Öffentlichen Sektor, aber auch aus den Sonstigen Dienstleistungen.

Kleinstbetriebe sind in der Berufsorientierung wenig aktiv

Grundsätzlich ist neben einer sektoralen Betrachtung auch eine Differenzierung nach Betriebsgrößen sinnvoll, da insbesondere Kleinbetriebe in der Ausbildung spezifische Probleme und Herausforderungen besitzen, die sie von den Mittel- und Großbetrieben unterscheiden, bspw. bei der Betreuung der Auszubildenden.

Interessanter Weise führt dies jedoch nicht zu Differenzen bei den bisher behandelten Themen: Weder nennen Kleinbetriebe signifikant andere Gründe für unbesetzte Ausbildungsstellen, noch machen sie häufiger Kompromisse bei der Einstellung oder geben leistungsschwächeren Jugendlichen häufiger eine Chance.

Abb. 10: Angebote zur Berufsorientierung (BO) und Praktika nach Betriebsgrößen in Hessen 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Dies trifft jedoch nicht auf die Angebote von Praktika und insbesondere die Teilnahme an Berufsorientierungsmaßnahmen zu. Anders als man jedoch vermuten könnte, sind die Kleinst- und Kleinbetriebe, die besonders große Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen haben,

jedoch in diesen Bereichen nicht aktiver als der Rest; vielmehr fallen insbesondere die auszubildenden Kleinbetriebe deutlich hinter den Durchschnitt der hessischen Betriebe zurück, was ihre Beteiligung an Berufsorientierung und das Angebot von Praktikaplätzen betrifft.

Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Angesichts des zukünftig rückläufigen Erwerbspersonenpotenzials sowie der alternden Belegschaften erscheint es für die Betriebe funktional, Jugendliche, die die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben zu übernehmen und so den Arbeitskräftebedarf mit eigenem Nachwuchs zu decken. In der Vergangenheit war die Übernahme von Ausbildungsabsolventen jedoch auch von konjunkturellen Faktoren abhängig, zudem sind einige Absolventen

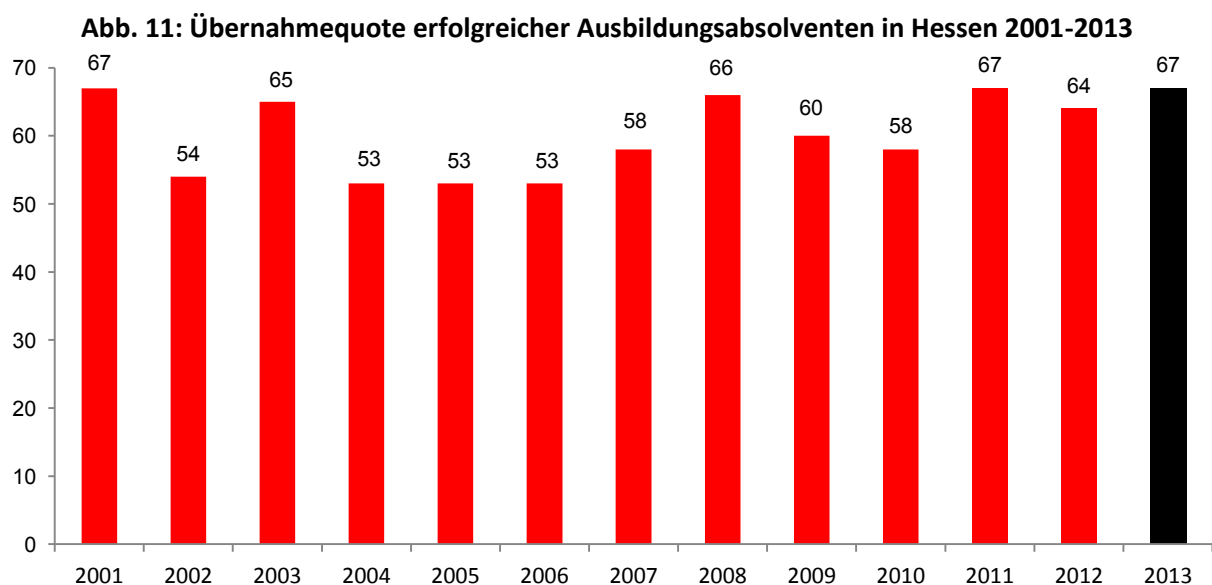
auf eigenen Wunsch nicht im Ausbildungsbetrieb geblieben.

Eine Betrachtung der Übernahmequoten als Indikator für den wachsenden Bedarf der Betriebe, Fachkräfte zu binden, ist von Interesse. Zugleich kann eine sektorale Betrachtung Aufschluss darüber geben, ob tatsächlich in jenen Sektoren höhere Übernahmequoten gegeben sind, in denen größere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden bestehen.

Übernahmequote auf sehr hohem Stand

Hessenweit haben 2013 hochgerechnet etwa 38.200 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet, was einen deutlichen Zuwachs gegenüber dem Vorjahr darstellt. Von diesen wurden etwa 25.500 in ihre Ausbildungsbetriebe übernommen. Auch

dies ist ein sehr hoher Wert; zudem stellt die Übernahmequote von 67 Prozent gemeinsam mit den Jahren 2001 und 2011 den Höchstwert der Panelbeobachtung dar.



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

Da auch in den Vorjahren überdurchschnittliche Übernahmequoten zu verzeichnen waren, kann dies als generell gestiegene Bereitschaft der Betriebe gesehen werden, erfolgreiche Auszubildende

weiter zu beschäftigen. Ob dies bereits eine Reaktion auf die sich verändernden Ausbildungs- und Arbeitsmarktbedingungen darstellt, lässt sich jedoch noch nicht klären.

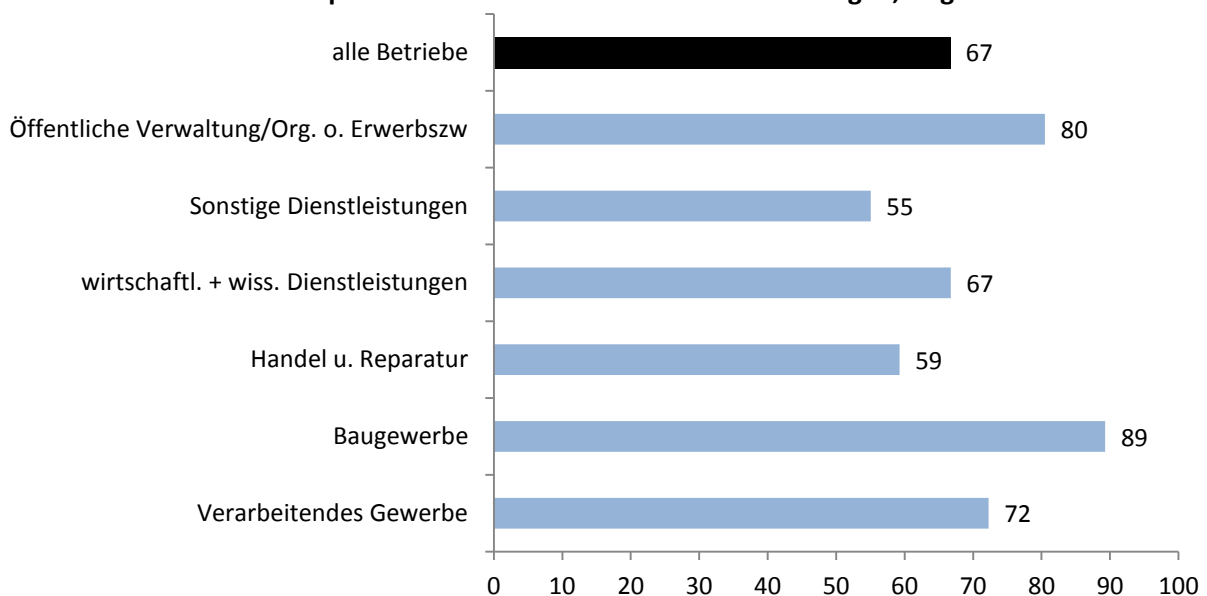
Viele Übernahmen im Baugewerbe

Sollte dies der Fall sein, wäre zu vermuten, dass in Wirtschaftszweigen mit größeren Rekrutierungsproblemen auch eine größere Übernahmebereitschaft herrscht. Dies ist jedoch nur bedingt der Fall: Zwar ist die Übernahmequote im Baugewerbe mit 89 Prozent am höchsten, den zweithöchsten Wert erreicht mit 80 aber der Öffentliche Dienst, der keine größeren Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen hat. Auch bei den anderen Wirt-

schaftszweigen zeigen sich z.T. deutliche Unterschiede, die sich über Nachwuchskreutierung allein nicht erklären lassen.

Festhalten lässt sich demnach, dass es Anzeichen für eine betriebliche Reaktion auf sich verändernde Rahmenbedingungen gibt, in jedem Fall aber auch andere Aspekte wie konjunkturelle Effekte, betriebliche Vereinbarungen etc. bei der Übernahme von Ausbildungsabsolventen von Bedeutung sind.

Abb. 12: Übernahmequote in Hessen 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Kleinbetriebe übernehmen seltener

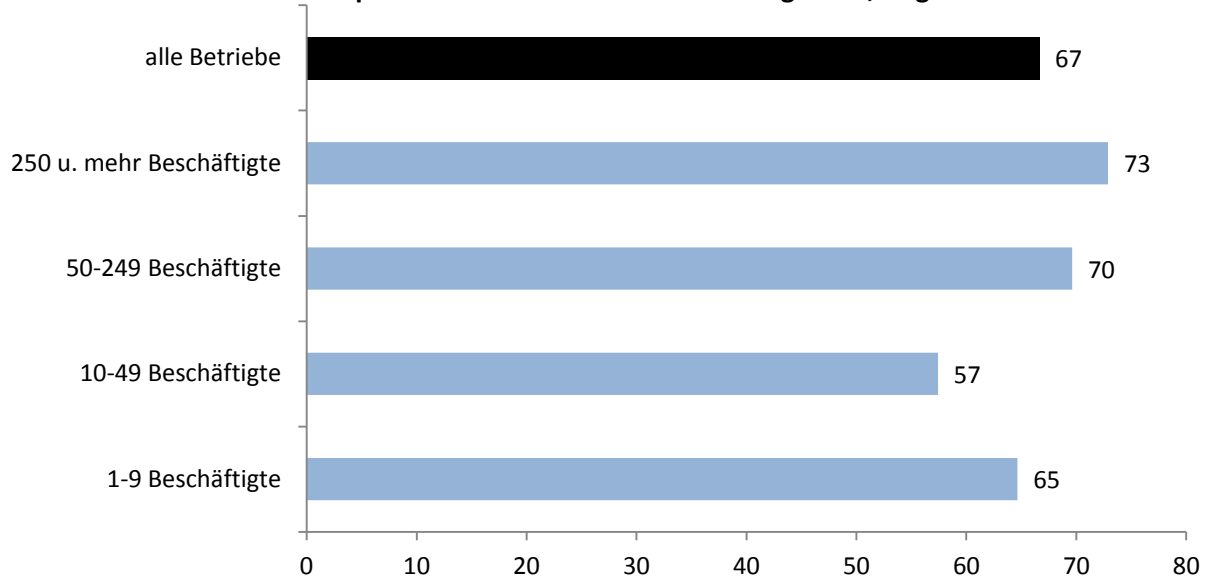
Auch die Betrachtung nach Betriebsgrößen zeigt, dass Probleme bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen

allein noch keinen Einfluss auf die Übernahmebereitschaft haben müssen. Die höchste Übernahmequote findet sich in

den Mittel- und Großbetrieben, die tendenziell geringere Probleme bei der Rekrutierung haben, während in den Kleinbe-

trieben nur 57 Prozent der Absolventen eine Anschlussbeschäftigung erhielten.

Abb. 13: Übernahmequote in Hessen 2013 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Resümee

Leitfrage des Reports war, wie die Betriebe mit den Herausforderungen umgehen, geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden. Hiermit verbunden ist implizit die Frage, ob sich bereits heute Anzeichen für größer werdende Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden zeigen und entsprechender Handlungsdruck herrscht, und ob die Betriebe diese Veränderungen wahrnehmen und hierauf reagieren.

Eine pauschale Antwort fällt nach Betrachtung der Auswertung des letztjährigen IAB-Betriebspanels schwer. Zwar blieb nach wie vor eine hohe Zahl an Ausbildungsplätzen unbesetzt und es klagten viele Betriebe über einen Mangel an geeigneten Bewerbern und Bewerbungen überhaupt. Zugleich gibt aber eine deutliche Mehrheit der Betriebe an, bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu keinerlei Kompromissen gezwungen gewesen zu sein, während Jugendliche ohne Schulabschluss in der Regel ohne Chance auf einen Ausbildungsplatz bleiben.

Da in vielen Fällen zudem keine Daten aus der Vergangenheit vorliegen, kann nicht gesichert gesagt werden, ob eine Veränderung des betrieblichen Verhaltens vorliegt. Dass die Betriebe aber tendenziell bereit sind auf ein verändertes Umfeld zu reagieren, zeigen obige Auswertungen. So sind etwa drei Viertel aller Ausbildungsbetriebe grundsätzlich bereit, auch Jugendliche mit schlechten schulischen Leistungen

auszubilden; Voraussetzungen hierfür sind in der Regel ein guter Gesamteindruck bzw. ein vorher absolviertes Praktikum. Selbiges bietet die große Mehrheit der Betriebe auch an; auf diesem Weg kann der Betrieb einen fundierten Eindruck von dem Jugendlichen gewinnen, während dieser erste Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln kann. An Angeboten zur Berufsorientierung nehmen die Betriebe hingegen seltener teil.

Dass die Betriebe den Ausbildungsabsolventen häufiger als in der Vergangenheit auch eine Übernahme in den Betrieb ermöglichen, kann ebenfalls als Indiz für eine größere Sensibilität gegenüber den Folgen des demografischen Wandels und des damit verbundenen Arbeitskräfte-rückgangs gedeutet werden.

Generell zeigt jedoch die Differenzierung nach Sektoren, dass sehr wohl spezifische Problemlagen bestehen, auf die auch spezifisch reagiert wird. So beklagt das produzierende Gewerbe, in dem traditionell viel ausgebildet wird, bereits heute einen absoluten Mangel an Bewerbern, während in den Dienstleistungssektoren eher die Qualität der Bewerber bemängelt wird und die Betriebe entsprechend häufiger zu Kompromissen gezwungen sind. Hier sind allerdings – wie auch in den anderen Bereichen – weitere Faktoren wirksam, weshalb der genaue Blick auf die Daten und Ergebnisse ratsam ist, um vorschnelle Schlussfolgerungen zu vermeiden.

Methodische Anmerkungen

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung durchführt.

Durch die Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Aufstockung der befragten Betriebe möglich, so dass seit der Befragungswelle 2001 die Entwicklung hessischer Betriebskennzahlen untersucht und aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung bewertet werden können.

Der Report zu betrieblichen Reaktionen auf Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen ist der zweite aus der Befragungswelle 2013. Die Auswertungen basieren auf der Befragung von 989 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Die Ausbildungsdaten des IAB-Betriebspanels sind nicht mit den Stichtagsdaten des BIBB vergleichbar. Zunächst stimmt der Erhebungszeitpunkt des IAB-Betriebspanels nicht mit dem Stichtag der BIBB-Daten (zum 30. September eines Jahres) überein. Zudem umfasst Berufsausbildung im IAB-Betriebspanel neben der Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung auch schulische Berufsausbildung sowie Beamtenanwärter. Zudem ist auch die Definition von „Ausbildungsbetrieben“ im IAB-Betriebspanel eher weit gefasst, um das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können. Sie umfasst alle Betriebe, die

- entweder Auszubildende in ihrem Personalbestand führen;
- oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten;
- oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten;
- oder dies noch bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres planen.

Soweit nicht anders genannt, beziehen sich die hier angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel Hessen.

Literatur

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, unter: www.arbeitsagentur.de/Perspektive-2025

Burkert, Carola / Garloff, Alfred / Lepper, Timo / Schaade, Peter: Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt, IAB Regional: Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz 01/2011, unter: http://doku.iab.de/regional/H/2011/regional_h_0111.pdf

Garloff, Alfred / Pohl, Carsten / Schanne, Norbert (2012): Alterung der Bevölkerung hat sich kaum auf die Arbeitslosigkeit ausgewirkt, IAB-Kurzbericht 10/2012, unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb1012.pdf>

HessenAgentur (2013): Berufsausbildung in Hessen 2013, unter: http://www.hessen-agentur.de/mm/848_BAB_2013_komplett.pdf

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de