



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Fachkräftesicherung durch Aus- und Weiterbildung

Zwischenbilanz zu 10 Jahren IAB-Betriebspanel Hessen

Oliver Nüchter
Dr. Christa Larsen

Juli 2012



Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze.....	2
Betriebliche Aus- und Weiterbildung 2001 bis 2011	3
Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität	4
Ausbildungsbeteiligung in Hessen auf niedrigstem Stand seit 2003	4
Besonders viele ungenutzte Potenziale im Produzierenden Gewerbe	6
Zahl der Auszubildenden geht erneut zurück	7
Hessische Ausbildungsquote leicht rückläufig	7
Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze	9
Angebot von Ausbildungsplätzen steigt wieder an.....	9
Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze bleibt konstant hoch	10
Kleinere Betriebe haben Probleme bei Besetzung von Ausbildungsplätzen	11
Viele unbesetzte Plätze in Handel und Sonstigen Dienstleistungen.....	12
Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen.....	13
Zahl der Abschlüsse geht langfristig leicht zurück	13
Deutlich mehr Übernahmen als in den Vorjahren	14
Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung.....	16
Massiver Anstieg der weiterbildenden Betriebe in Hessen seit 2001	16
Öffentliche Verwaltung hat höchsten Anteil an weiterbildenden Betrieben.....	17
Betriebliche Weiterbildungsintensität	18
Anteil geförderter Beschäftigter in der Weiterbildung erneut gestiegen	19
Höchster Anteil der geförderten Beschäftigten im Dienstleistungssektor.....	19
Beschäftigte in Kleinbetrieben werden häufiger weitergebildet.....	20
Art der betrieblichen Weiterbildung	22
Externe Kurse sind weiterhin die häufigste Art der Weiterbildung.....	22
Flexible Weiterbildungsformen gewinnen an Bedeutung	22
Resumee.....	24
Methodische Anmerkungen.....	25
Literatur.....	25

Das Wichtigste in Kürze

Betriebliche Aus- und Weiterbildung sind Kernelemente der beruflichen Qualifizierung und somit zentrale Bausteine der Fachkräfteversorgung. Idealtypisch bedarf es beider Instrumente, um die nötigen Qualifikationen der Beschäftigten zu generieren und zu erhalten: die duale Ausbildung liefert die fundierte berufsspezifische Grundlage, die dann in der Fort- und Weiterbildung aktuell gehalten und um betriebspezifische Inhalte ergänzt wird. Die Nutzung der beiden Instrumente erfolgt in den Betrieben jedoch nicht immer in gleicher Weise, zudem sind in den letzten 10 Jahren unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten.

- Die betriebliche **Ausbildungsbeteiligung** lag 2011 so niedrig wie zuletzt vor acht Jahren. Maßgeblich hierfür ist v.a. die gestiegene Anzahl von Betrieben, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, vor allem im Produzierenden Gewerbe.
- Auch die absolute Zahl an Auszubildenden war rückläufig; die **Ausbildungsintensität** lag somit auf dem niedrigsten Stand der letzten zehn Jahre.
- Einen Anstieg gab es hingegen bei der Zahl der **neu angebotenen Ausbildungsplätze** – 2011 wurden hochgerechnet rund 9.000 Ausbildungsstellen mehr angeboten als im Jahr zuvor.
- Einen Höchststand hat 2011 die Zahl der **unbesetzten Ausbildungsplätze** erreicht. Nur 83 Prozent der angebotenen Stellen konnten besetzt werden, wobei vor allem kleinere Betriebe Probleme bei der Besetzung hatten.
- Die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse blieb nahezu konstant, während eine deutlich höhere Zahl an betrieblichen Übernahmen zu verzeichnen war. Die **Übernahmequote** betrug 2011 rund 67 Prozent, was den höchsten Wert der letzten 10 Jahre darstellt.
- Einen massiven Anstieg gab es in Hessen im Bereich der Fort- und Weiterbildung. Die **Weiterbildungsbeteiligung** lag 2011 bei 59 Prozent aller Betriebe, was mit Abstand den höchsten Wert seit Beginn der Beobachtung darstellt.
- Auch der Anteil der geförderten Beschäftigten ist deutlich gestiegen, was vor allem an dem größeren Engagement der Kleinbetriebe liegt. Die **Weiterbildungsquote** lag 2011 bei 27 Prozent, während 2001 nur 19 Prozent aller hessischen Beschäftigten weitergebildet wurden.
- Der Trend geht zu flexibleren und arbeitsplatznahen **Weiterbildungsformen**. Weiterhin sind jedoch externe Kurse und Seminare die häufigste Art der betrieblichen Weiterbildung.

Betriebliche Aus- und Weiterbildung 2001 bis 2011

Aus- und Weiterbildung sind zentrale betriebliche Strategien, um ausreichend Arbeitskräfte mit den passenden Qualifikationen verfügbar zu haben.

Betriebe nutzen diese beiden „Strategien“ in unterschiedlichem Maße in Abhängigkeit von ihren Bedarfen, ihren eigenen finanziellen und personellen Ressourcen sowie von externen Bedingungen (wirtschaftliche Entwicklung, Angebot an Ausbildungsbewerbern etc.). Betriebliches Bildungsverhalten ist davon bestimmt, ein möglichst optimales Match dieser Faktoren zu erreichen, um daraus den größten individuellen Nutzen zu generieren.

Die internen und die externen Anforderungen an die meisten hessischen Betriebe haben sich in den vergangenen 10 Jahren verändert. Dies hat ein verändertes Verhalten im Bereich der Aus- und Weiterbildung mit sich gebracht.

Die Daten des IAB Betriebspanels bilden das Aus- und Weiterbildungsverhalten hessischer Betriebe im Verlauf der vergangenen 10 Jahre ab. Die Daten sind nicht generiert, um Verhaltensveränderungen direkt abzubilden. Es finden sich in den Daten aber viele Hinweise darauf, dass sich Betriebe in ihrem Bildungsverhalten zum Teil beträchtlich gewandelt haben.

Der vorliegende Bericht geht auf Basis der im IAB-Betriebspanel erhobenen Daten der Frage nach, wie sich die Aus- und Weiterbildungssituation in Hessen aus betrieblicher Sicht darstellt und welche Entwicklungen in den letzten 10 Jahren zu beobachten waren.

Für die beiden Bereiche Aus- und Weiterbildung liegen unterschiedliche Indikatoren vor. Zur Bestimmung des tatsächlichen betrieblichen Ausbildungsverhaltens werden drei Themenfelder betrachtet:

- die Ausbildungsbeteiligung und die Ausbildungsintensität der Betriebe,
- die angebotenen und besetzten Ausbildungsstellen,
- sowie die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse und betrieblichen Übernahmen der Absolventen.

Zur Bestimmung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens erfolgt eine Berücksichtigung der folgenden Indikatoren:

- die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe,
- deren Weiterbildungsintensität, sowie
- die Art der genutzten Weiterbildungsformen.

Für die genannten Faktoren werden - neben den Veränderungen im Zeitverlauf - Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen oder Betriebsgrößen bzw. Vergleiche der hessischen mit der westdeutschen Situation vorgenommen, um strukturelle Faktoren und deren Entwicklung ebenfalls erfassen zu können.

Die mit den Daten skizzierten vergangenen Entwicklungen und erwarteten Trends bieten Ansatzpunkte für die Optimierung von Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben und stellen damit eine wichtige Säule dar, um zukünftige Fachkräftebedarfe zu decken.

Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität

Um mittels betrieblicher Ausbildung einen eigenen Beitrag zur zukünftigen Fachkräfterversorgung zu leisten, müssen angesichts der demografischen Entwicklung bestehende Ausbildungsaktivitäten der Betriebe zumindest beibehalten und u.U. zusätzliche Ausbildungspotenziale identifiziert und aktiviert werden.

Dieser Anspruch der Ausbildungsaktivitäten findet seine Grenzen jedoch in den nicht immer einfachen Rahmenbedingungen; eine fundierte betriebliche Ausbildung ist zeit- und kostenintensiv, was insbesondere bei kleineren Betrieben mit geringeren Ressourcen eine kontinuierliche Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs durch eigene Ausbildung erschwert. Zudem ist in der Zukunft aufgrund des demografiebedingten Rückgangs an Bewerbern und der großen Heterogenität

der Ausbildungsvoraussetzungen bei den Jugendlichen immer häufiger damit zu rechnen, dass auch ausbildungsbereite Betriebe ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen können.

Im Folgenden gehen wir daher der Frage nach, wie es den hessischen Betrieben gelingt, eine den eigenen Bedarfen entsprechende Ausbildungsleistung zu erbringen. Als Indikatoren werden hierfür die *Ausbildungsbeteiligung* (wie viele Betriebe bilden aus?) und die *Ausbildungsintensität* (wie viele Personen werden ausgebildet?) herangezogen und deren Entwicklung im Verlauf der vergangenen 10 Jahre nachgezeichnet. Im ersten Fall geht es um die grundsätzliche Frage, ob ein Betrieb erstmalig (oder erneut) ausbildet, im zweiten Fall um die Ausbildungsintensität.

Ausbildungsbeteiligung in Hessen auf niedrigstem Stand seit 2003

Ein erster Indikator des Ausbildungsverhaltens ist, ob sich die Betriebe generell an der Ausbildung beteiligen oder nicht. Hier ist eine eher ernüchternde Zahl zu vermelden: Die Ausbildungsbeteiligung ist in Hessen seit 2008 kontinuierlich gesunken und lag 2011 bei nur noch 30 Prozent ausbildender Betriebe. Dies ist ein Rückgang um fünf Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2008. Hochgerechnet bedeutet dies, dass 2011 etwa 7.500 Betriebe weniger ausbildeten als noch vor Beginn der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise.

Ein Blick in die weiter zurückliegende Vergangenheit relativiert diesen Befund ein wenig: Bereits zu Anfang des Jahrzehnts

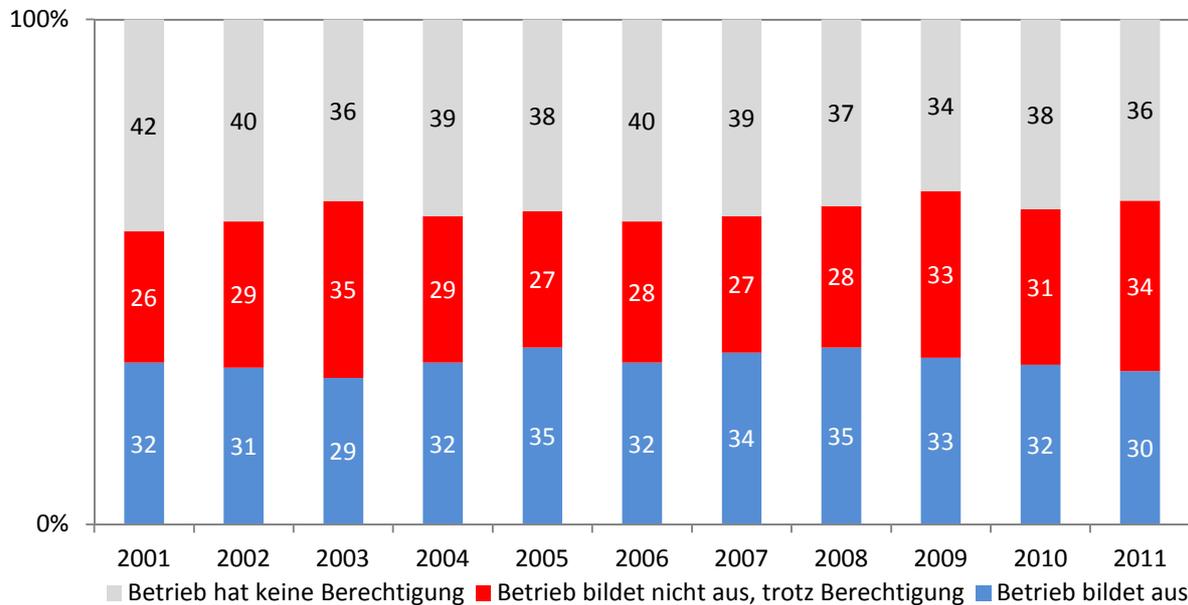
war die Ausbildungsbeteiligung auf einem ähnlich niedrigen Stand wie aktuell; im Jahr 2003 lag sie mit 29 Prozent sogar etwas unter dem Wert von 2011.

Der erneute Rückgang der Ausbildungsbeteiligung liegt im Jahr 2011 weniger an der Zahl der Betriebe, die gar nicht ausbilden dürfen, sondern vielmehr an dem ungenutzten Potenzial: 34 Prozent der hessischen Betriebe haben die Berechtigung zu einer betrieblichen Ausbildung, nutzen diese aber nicht. Mit anderen Worten: 64 Prozent der hessischen Betriebe besitzen nach eigenen Angaben eine Ausbildungsberechtigung, mehr als die Hälfte lässt diese brachliegen. Dies ist der höchste

Wert seit acht Jahren, und kann auch als erster Indikator für die Probleme der Be-

triebe gesehen werden, geeignete Auszubildende zu bekommen.

Abb. 1: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe 2001-2011, Angaben in Prozent



Unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung ist zusätzlich interessant, ob die Ausbildungsbeteiligung bei den Betrieben, die in naher Zukunft mit Fachkräftebedarfen rechnen, anders ausfällt als im Durchschnitt aller Betriebe. Tatsächlich ist die Ausbildungsbeteiligung in dieser Gruppe mit über 42 Prozent deutlich höher; aber auch unter diesen Betrieben, die in der Zukunft Stellen für Fachkräfte besetzen müssen, lassen derzeit rund 32 Prozent eine vorhandene Ausbildungsberechtigung ungenutzt.

Ein ähnliches Bild bietet sich bei Betrachtung der Betriebe, die in Zukunft Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen erwarten: Dort liegt die Ausbildungsbeteiligung zwar ebenfalls über dem Durchschnitt, aber knapp 29 Prozent aller Betriebe, die bei allen zu besetzenden Stellen mit Problemen rechnen, bilden trotz bestehender Berechtigung nicht aus.

Auch unter den Betrieben, die Ausbildung als wichtige Maßnahme zur eigenen Fachkräfteversorgung nennen, findet sich über ein Drittel, das derzeit nicht ausbildet. Zusammenfassend lässt sich demnach festhalten, dass der hohen Bedeutung, die Ausbildung als Fachkräftesicherungsstrategie in der betrieblichen Wahrnehmung genießt, nicht durchgängig entsprechende Aktivitäten folgen.

Umgekehrt hat für etwa 15 Prozent der Ausbildungsbetriebe die forcierte Ausbildung keine Bedeutung bei der Fachkräftesicherung. Dies verleitet zu der Folgerung, dass Ausbildung für einige Betriebe eher als zukünftige Strategie von Interesse ist, die noch nicht verfolgt wird, während für andere Betriebe die eigene Ausbildung weniger strategischen Überlegungen folgt als vielmehr einer Tradition oder einer gesellschaftlichen Verpflichtung.

Besonders viele ungenutzte Potenziale im Produzierenden Gewerbe

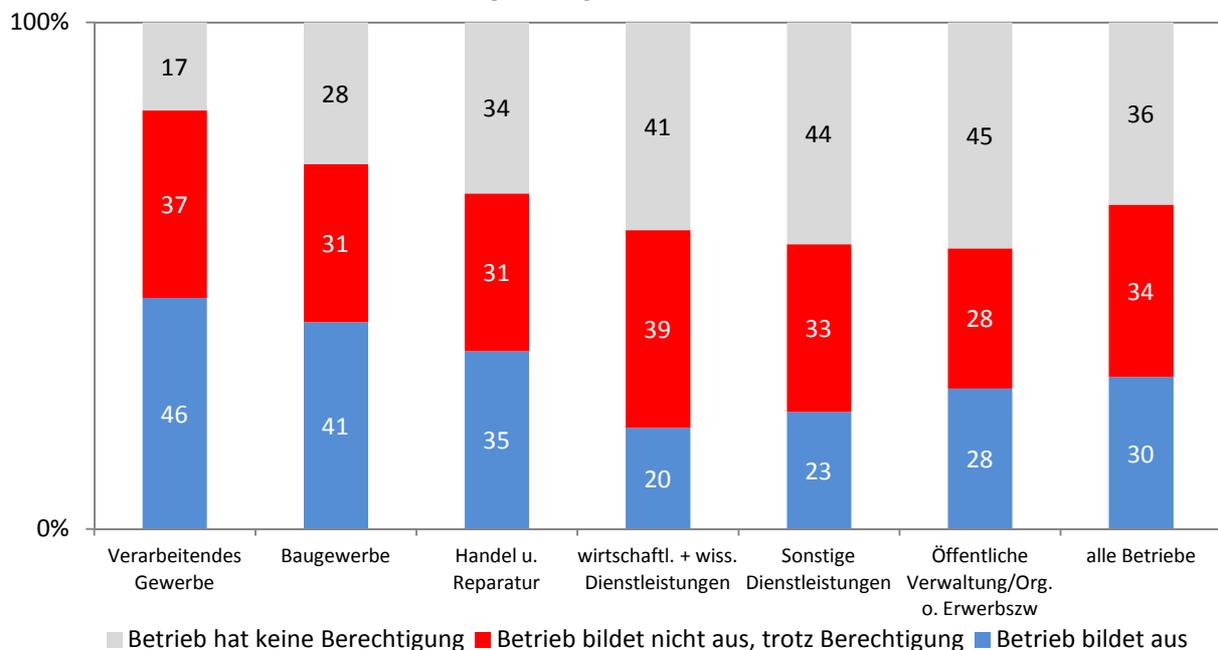
Traditionell bestehen zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren deutliche Unterschiede bezüglich der Ausbildungsbe- teiligung. Dies ist 2011 nicht anders: Unter den Dienstleistungsbetrieben liegt der Anteil ausbildender Betriebe bei weniger als einem Viertel, im Verarbeitenden Ge- werbe dagegen bei 46 Prozent. Dies ent- spricht im Wesentlichen der angegebenen Bedeutung, die die betriebliche Ausbil- dung als Strategie zur Fachkräftesicherung besitzt, womit zumindest in der sektoralen Betrachtung eine Übereinstimmung zwi- schen der präferierten Strategie und dem tatsächlichen Verhalten festzustellen ist.

Die relative Ausbildungsferne der Dienst- leistungsbetriebe wird nochmals bestätigt durch die überdurchschnittlich große Zahl von Betrieben, die gar nicht ausbilden dürfen: Jeweils etwa 45 Prozent aller wirt-

schafts- und wissenschaftsorientierten Dienstleister sowie der Sonstigen Dienst- leistungsbetriebe besitzen überhaupt kei- ne Ausbildungsberechtigung. Da in diesen Sektoren Hessens jedoch eine hohe Zahl von Betrieben und Beschäftigten zu finden ist, ist auch die absolute Zahl der Auszu- bildenden groß, ungeachtet der geringe- ren Ausbildungsbelegung im Sektor.

Eine exakte langfristige Betrachtung der Veränderungen kann aufgrund des Wech- sels der Wirtschaftszweig-Systematik im Jahr 2009 nicht ausgewiesen werden, punktuelle Vergleiche zeigen jedoch, dass sich strukturell keine wesentlichen Verän- derungen der sektoralen Ausbildungsbe- teiligung ergeben haben – die Verände- rungen betreffen alle Sektoren in ähnli- chem Maße.

Abb. 2: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbelegung in Hessen 2011 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Zahl der Auszubildenden geht erneut zurück

Der Rückgang der Zahl ausbildender Betriebe lässt erwarten, dass auch die Zahl der Auszubildenden rückläufig ist. Dies ist auch der Fall: Im Jahr 2011 ging die Zahl der in Hessen beschäftigten Auszubildenden laut IAB-Betriebspanel im zweiten Jahr in Folge um 2,6 Prozent zurück. Während dieser Rückgang 2010 noch als späte Reaktion auf die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise interpretiert wurde, also konjunkturbedingt, ist für 2011 zu mutmaßen, dass andere Faktoren wie z.B. der Rückgang an geeigneten Bewerbern (die im IAB-Betriebspanel nicht erhoben werden) maßgeblich sind. Aufgrund der Differenzen zu anderen Erhebungen (s. Schlusskapitel „Methodische Anmerkungen“) sind die absoluten Zahlen nur bedingt mit anderen Quellen vergleichbar. Das Hessische Statistische Landesamt vermeldete jedoch in seiner neuesten Veröffentlichung für das Ausbildungsjahr 2011 ebenfalls einen Rückgang der Zahl der Auszubildenden in Hessen, der nach der dort zugrunde liegenden Abgrenzung bei 1,8 Prozent lag (vgl. Statistisches Bundesamt 2012).

Ein allgemeiner Rückgang der Zahl der Auszubildenden ist hierbei in den letzten 10 Jahren nicht zu beobachten. Anfang des Jahrzehnts lagen sie zwar z.T. noch deutlich höher, gingen in der Folge dann aber zurück, um erst wieder in den Jahren 2007 und 2008 anzusteigen. Ein genereller Trend lässt sich demnach nicht festmachen.

Die Veränderungen der Zahl der Auszubildenden fallen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige sehr unterschiedlich aus, wobei aufgrund der z.T. geringen Fallzahlen nur Tendenzaussagen möglich sind. So sind im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und bei den Sonstigen Dienstleistungen recht deutliche Rückgänge der Ausbildungszahlen zu beobachten, das Baugewerbe hingegen, in dem die relativ meisten unbesetzten Fachkraftstellen zu finden sind, konnte als einziger Wirtschaftszweig eine Zunahme der Zahl der Auszubildenden vermelden.

Hessische Ausbildungsquote leicht rückläufig

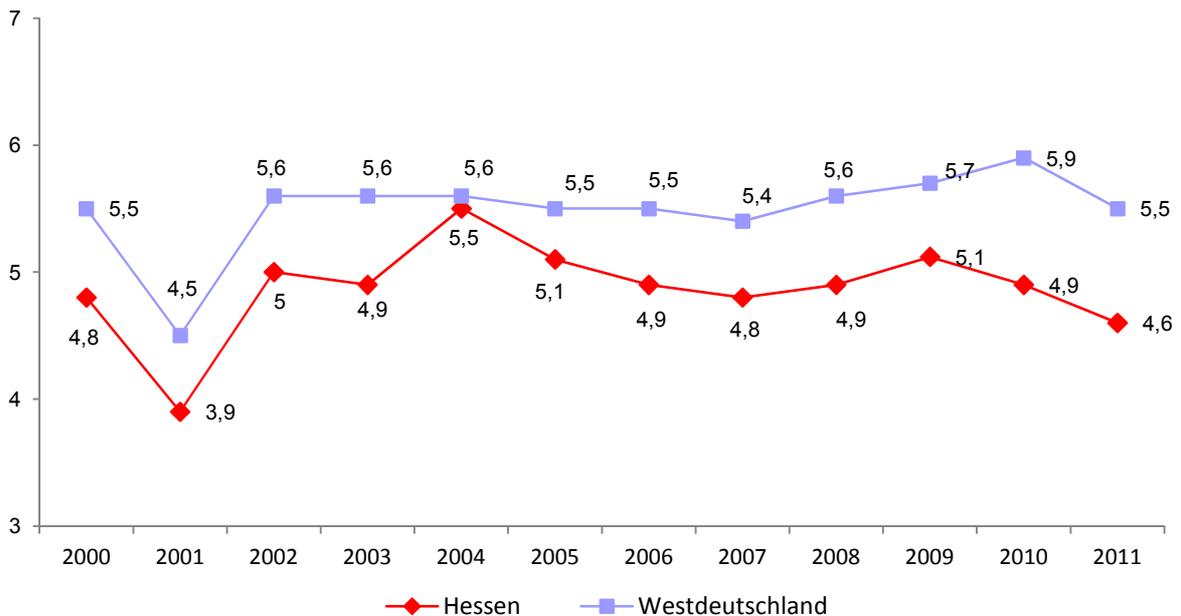
Ausbildungsquoten messen den Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wobei alle Betriebe, also auch Betriebe ohne Auszubildende herangezogen werden. Sie bestimmen die Ausbildungsintensität der Betriebe und sind strukturelle Größen, die sich in der Regel im Zeitverlauf nur wenig verändern; konjunkturelle Effekte lassen sich daher mit der Ausbildungsquote nicht erfassen, zumal ein gleichzeitiger Rückgang von Auszubildenden und Gesamtbeschäftigten zu einer gleichbleibenden Ausbildungsquote führt. Da sich die Be-

schäftigtenzahl zwischen 2010 und 2011 erhöhte, ist die Ausbildungsquote in Hessen gegenüber dem vergangenen Jahr erneut zurückgegangen und liegt nun bei 4,6 Prozent. Das Land liegt damit auf dem niedrigsten Stand der letzten 10 Jahre; insbesondere die Zunahme der Zahl der Gesamtbeschäftigten in den letzten Jahren schlägt sich hier nieder. Zudem liegt Hessen deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt, der in den letzten Jahren nie erreicht werden konnte.

Maßgeblich hierfür kann der höhere Dienstleistungsanteil in Hessens Wirtschaft sein, denn im Dienstleistungsbe- reich ist traditionell eine niedrige Zahl an Auszubildenden beschäftigt. Das Bauge-

werbe hingegen nimmt auch 2011 die Spitzenposition bei der Ausbildungsinten- sität ein: Mehr als jeder zehnte Beschäftig- te im Baugewerbe ist ein Auszubildender.

Abb. 3: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000- 2011, eigene Berechnungen

Ein Blick auf die sektoralen Ausbildungs- quoten zeigt jedoch, dass die Wirtschafts- struktur allein nicht die niedrigere Quote Hessens erklärt: Auch innerhalb der meis- ten Wirtschaftsbereiche liegen diese knapp unterhalb des westdeutschen Mit- tels, besonders deutlich im Handel. Die Öffentliche Verwaltung ist, neben dem Baugewerbe, wie bereits in den Vorjahren der einzige hessische Wirtschaftssektor, in dem mehr Auszubildende pro 100 sozial- versicherungspflichtig Beschäftigter anzu- treffen sind als im westdeutschen Durch- schnitt. In allen anderen Sektoren bleiben die hessischen Betriebe hinsichtlich der

Ausbildungsintensität hinter Westdeutsch- land zurück.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Ausbildungs- beteiligung und Ausbil- dungsquote zwar gewissen Schwankungen unterliegen, in der Vergangenheit struktu- rell jedoch recht konstant blieben. Eine generelle Zunahme der Ausbildungsbereit- schaft, die auf die große Bedeutung als Fachkräftesicherungsstrategie zurückzu- führen sein könnte, ist demnach ebenso wenig zu beobachten wie ein möglicher bewerberbedingter Rückgang der Ausbil- dungsaktivitäten.

Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze

Zur genaueren Bewertung des betrieblichen Verhaltens sind andere, zeitnähere Indikatoren nützlicher. Hierunter fällt insbesondere, ob der Betrieb neue Ausbildungsstellen angeboten hat, ob diese Plätze besetzt werden konnten, und ob sich hierbei ein von allgemeinen Ausbil-

dungsverhalten abweichendes Bild ergibt. Dies lässt dann unter Umständen Rückschlüsse darauf zu, ob Betriebe Fachkräftengpässe antizipieren, oder aber ihre Ausbildungsaktivitäten nach konjunkturellen oder anderen strukturellen Maßgaben planen.

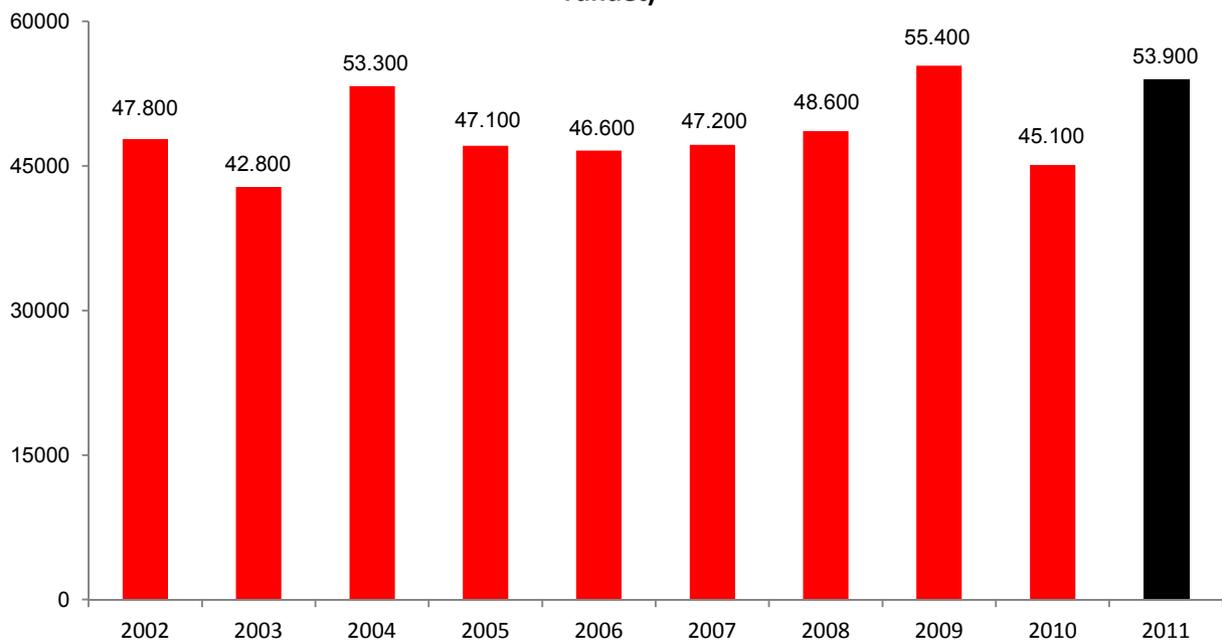
Angebot von Ausbildungsplätzen steigt wieder an

Die absolute Zahl an Auszubildenden ging 2011 zurück, wie oben gezeigt wurde. Wenn die These richtig ist, dass Betriebe aufgrund erwarteter Fachkräftengpässe verstärkt auf betriebliche Ausbildung setzen, sollte sich dies zumindest beim Angebot neuer Ausbildungsplätze niederschlagen. Es müsste die Zahl der angebotenen

Stellen 2011 also höher sein als im Jahr zuvor.

Die Zahlen des IAB- Betriebspanels bestätigen dies: Im Jahr 2011 boten die hessischen Betriebe hochgerechnet etwa 53.900 Ausbildungsstellen nach der Definition des Panels an, was einen Zuwachs binnen Jahresfrist um fast 9.000 Stellen bedeutet.

Abb. 4: Angebotene Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2011, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 - 2011, eigene Berechnungen

Der zweite Blick auf die langfristige Entwicklung des Angebots bestätigt diesen Befund. Die Zahl der angebotenen Plätze 2011 ist nicht nur im Vergleich zum Vorjahr, sondern auch in Relation zu den in den Jahren zuvor üblicherweise beobachteten Werten sehr hoch: Allein in den Jahren 2009 und 2004 wurden bislang ähnlich viele Ausbildungsstellen in Hessen angeboten. Die hohen Werte dieser beiden Jahre belegen auch, dass konjunkturelle Effekte in der Regel verzögert auf den

Ausbildungsmarkt wirken, denn in beiden Jahren war eine schwierige wirtschaftliche Lage zu verzeichnen.

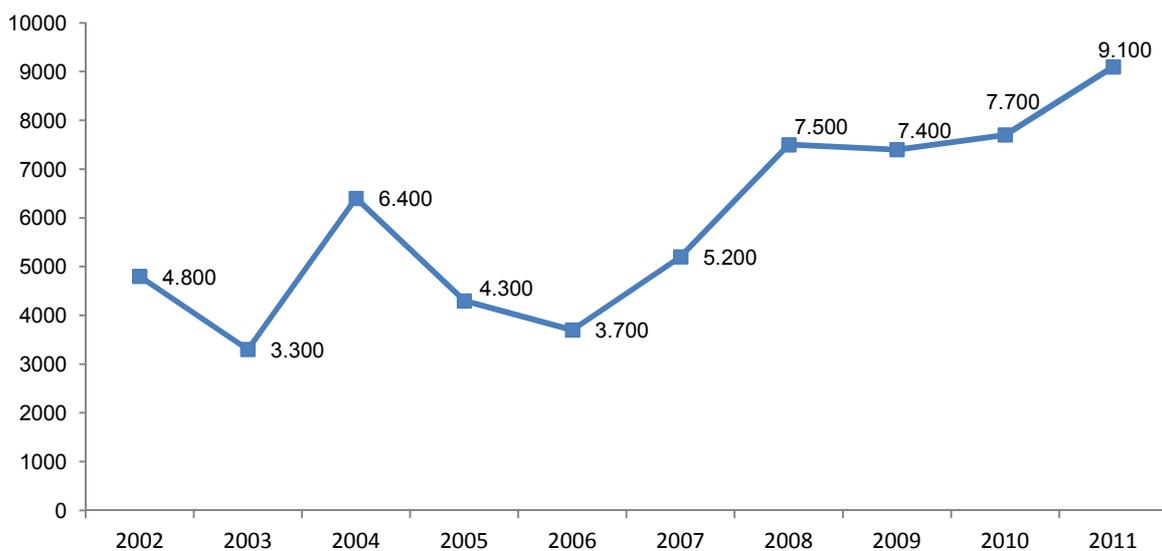
Mit Blick auf die demografische Entwicklung könnte man daher festhalten, dass die Ausweitung des Stellenangebots seitens der Betriebe deren zukünftig größere Bereitschaft spiegeln könnte, in die Ausbildung eigener Fachkräfte zu investieren. Um dies zu validieren, muss allerdings die Entwicklung der nächsten Jahre abgewartet werden.

Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze bleibt konstant hoch

Ein zentraler Indikator für die betrieblichen Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden, ist die Zahl der unbesetzt bleibenden Ausbildungsstellen. Im IAB-Betriebspanel lag diese Besetzungsquote in der Vergangenheit zumeist bei etwa 90 Prozent, d.h. dass neun von zehn Ausbildungsstellen in Hessen besetzt werden

konnten. Im Jahr 2010 fiel dieser Wert jedoch auf nur noch knapp 83 Prozent, was zu der Vermutung führte, dass die Anzahl der (im IAB-Betriebspanel nicht erhobenen) Bewerber bereits am Sinken ist, weshalb mehr Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten als in der Vergangenheit.

Abb. 5: Differenz zwischen angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2011 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2011, eigene Berechnungen

Für das Jahr 2011 scheint sich dies zu bestätigen, da der Wert weiterhin bei etwa

83 Prozent stagniert - zu berücksichtigen ist allerdings, dass aufgrund der höheren

absoluten Zahl an angebotenen Plätzen sowohl eine größere Zahl an Stellen unbesetzt blieb wie auch besetzt werden konnte als im Vorjahr.

Inwieweit der Anstieg der neu angebotenen Ausbildungsstellen schon als Reaktion auf die erwarteten Fachkräfteprobleme zu sehen ist, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht klären. Falls jedoch

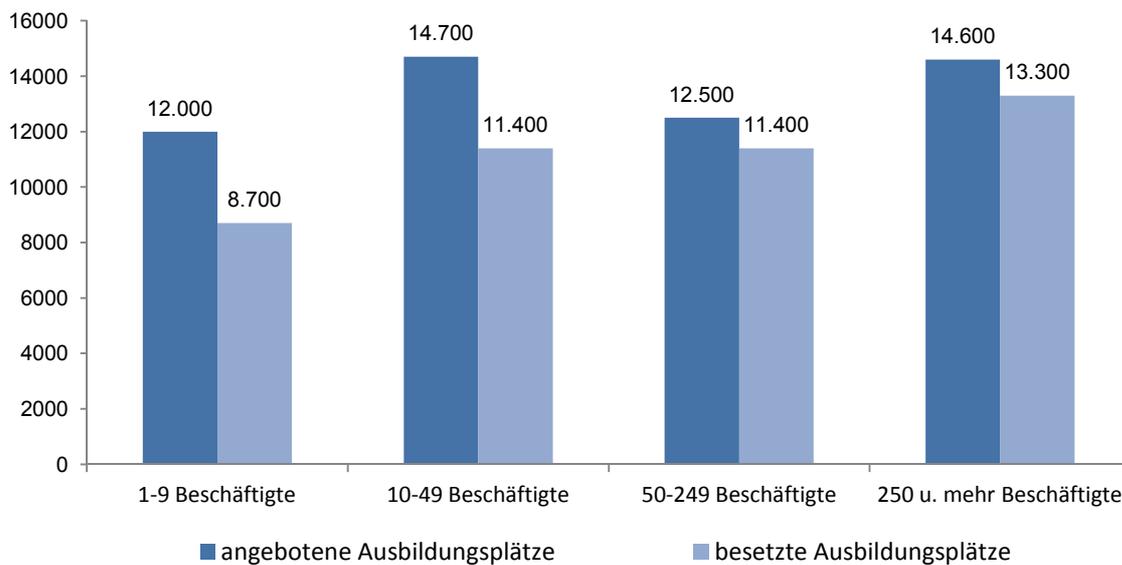
tatsächlich zu wenige Bewerber vorhanden sind, stellt sich für die Betriebe die Frage, ob eigene Ausbildung die falsche Strategie ist, bzw. müssen sich die Betriebe beim „Kampf um die Köpfe“ aktiv um höhere Attraktivität bemühen, um die wenigen Bewerber tatsächlich in Ausbildung zu bringen und zu halten.

Kleinere Betriebe haben Probleme bei Besetzung von Ausbildungsplätzen

Besonders große Probleme, Auszubildende zu finden, hatten hierbei erneut die Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten, bei denen etwa ein Viertel der Stellen unbesetzt blieb. Deutlich mehr Erfolg, die

angebotenen Stellen zu besetzen, hatten dagegen die Großbetriebe, die für über 90 Prozent ihrer Ausbildungsplätze geeignete Bewerber fanden.

Abb. 6: Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2011, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Zurückführen kann man dies möglicherweise auf die häufig attraktiven Ausbildungsbedingungen, die größere Betriebe in der Regel bieten können, wobei die

Ausstattung der Arbeitsplätze und die Betreuung ebenso von Belang sind wie spätere Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten.

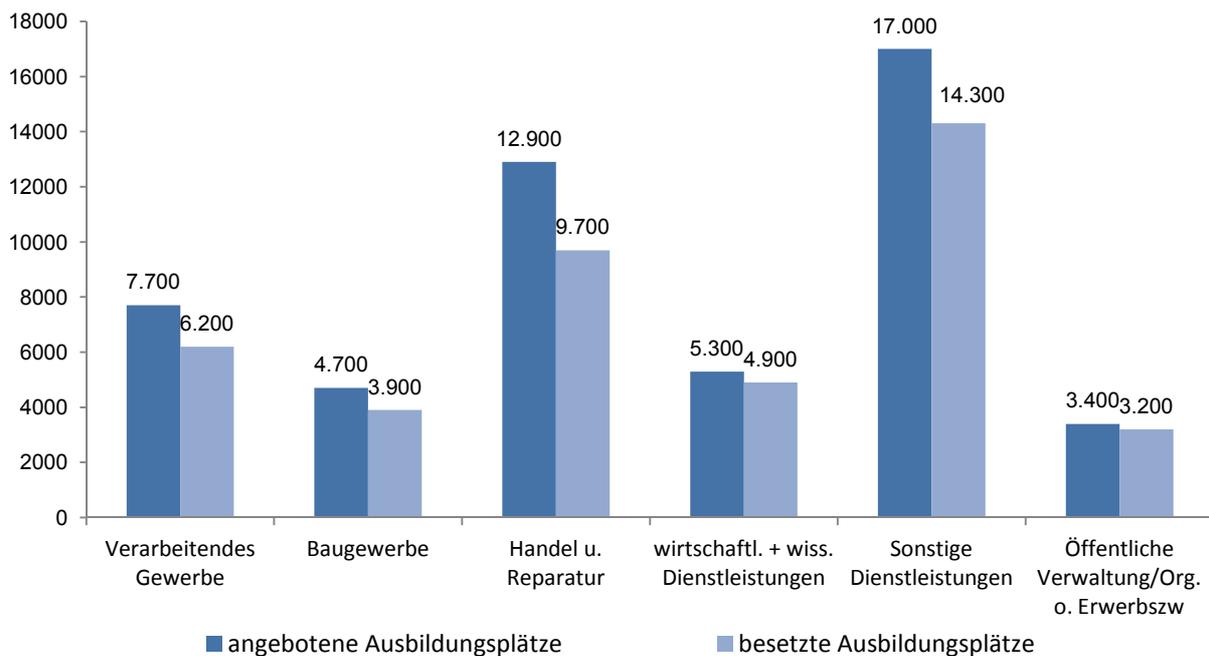
Viele unbesetzte Plätze in Handel und Sonstigen Dienstleistungen

In der vorausgegangenen Fachkräftestudie konnte festgestellt werden, dass in jenen Sektoren, die aktuell viele unbesetzte Fachkraftstellen aufweisen, in der Zukunft trotzdem seltener Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen erwartet werden. Dies wurde u.a. mit der konjunkturellen Situation begründet (vgl. Nüchter / Larsen 2012).

Die vertiefte Auswertung des Ausbildungsverhaltens liefert nun einen weiteren Anhaltspunkt für diese Diskrepanz, denn bei Betrachtung der Wirtschaftssek-

toren werden gewisse Differenzen sichtbar: Betriebe aus den Bereichen der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen und des Baugewerbes hatten nur recht wenige unbesetzte Ausbildungsstellen zu verzeichnen. Mit anderen Worten: Gerade in jenen Sektoren, die aktuell viele Fachkräfte suchen, werden ausreichend Auszubildende gewonnen, was wiederum zu der Einschätzung beitragen dürfte, in der nahen Zukunft keine gravierenden Probleme bei der Fachkräfterversorgung zu bekommen.

Abb. 7: Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2011, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Ein ganz anderes Bild bietet sich hingegen in den Bereichen Handel und den Sonstigen Dienstleistungen, die beide für die Zukunft größere Fachkräfteprobleme erwarten – dort blieb 2011 eine große Zahl an Ausbildungsstellen unbesetzt. In diesen Sektoren, zu denen auch die Bereiche Lo-

gistik, Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheitswesen gehören, bestehen demnach recht große Schwierigkeiten bei der Nachwuchsrekrutierung, was sich auch in der zukünftigen Erwartung widerspiegelt.

Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen

Die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse variiert von Jahr zu Jahr. Sie ist zudem nicht unmittelbar aus der Zahl der neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge ableitbar, da die Dauer der Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren liegen kann; hinzu kommen noch die vorzeitigen Vertragslösungen (Ausbildungsabbrüche), sowie nicht bestandene Abschlussprüfungen.

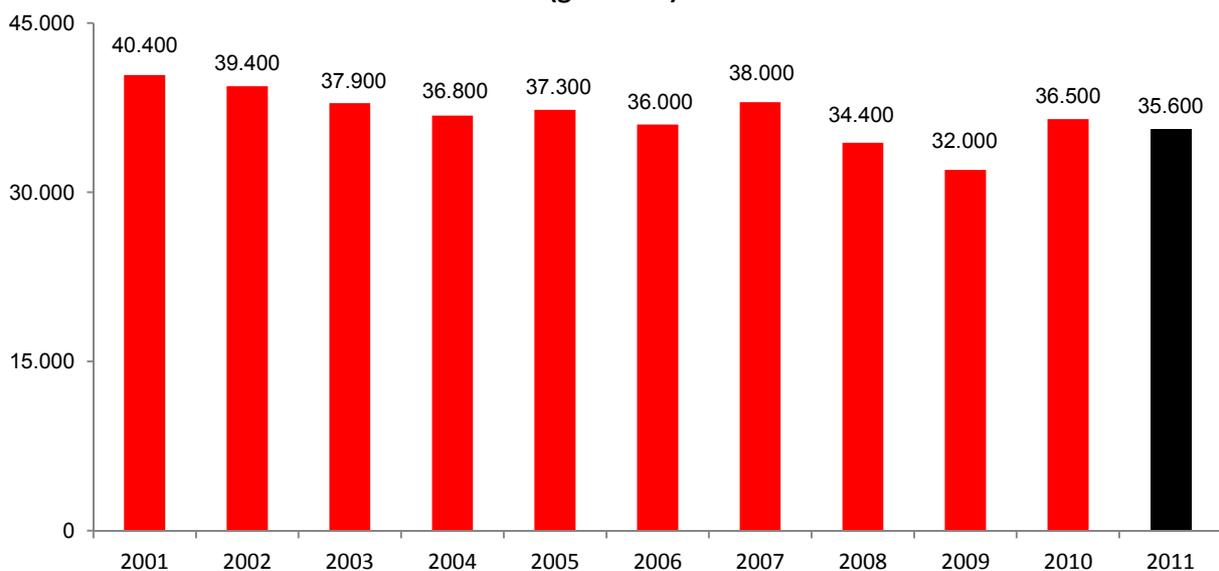
Die Zahl der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, ist demnach sowohl ein Indikator für den Ausbildungsmarkt im Zeitverlauf, als auch für die Ausbildungsleistung von Betrieben und Berufsschulen. Zudem gibt sie Aufschluss über die Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt in der Folge zusätzlich zur Verfügung stehen.

Zahl der Abschlüsse geht langfristig leicht zurück

Deren Zahl war im ersten Halbjahr 2011 eher unterdurchschnittlich: Hessenweit haben hochgerechnet etwa 35.600 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet, was einen leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahr darstellt. Auch im langjährigen Vergleich ist dies ein eher niedriger Wert, wenn gleich in den Jahren 2008 und 2009 die Zahl der erfolgreichen Abgänge

noch darunter lag. Von allen erfolgreichen Absolventen waren rund 17.600 weiblich, was einem Anteil von 49,4 Prozent entspricht. Wenn man berücksichtigt, dass unter allen Auszubildenden der Frauenanteil nur 45,7 Prozent beträgt, zeigt dies, dass die weiblichen Auszubildenden überdurchschnittlich häufig ihre Ausbildung erfolgreich abschließen.

Abb. 8: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2011, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Deutlich mehr Übernahmen als in den Vorjahren

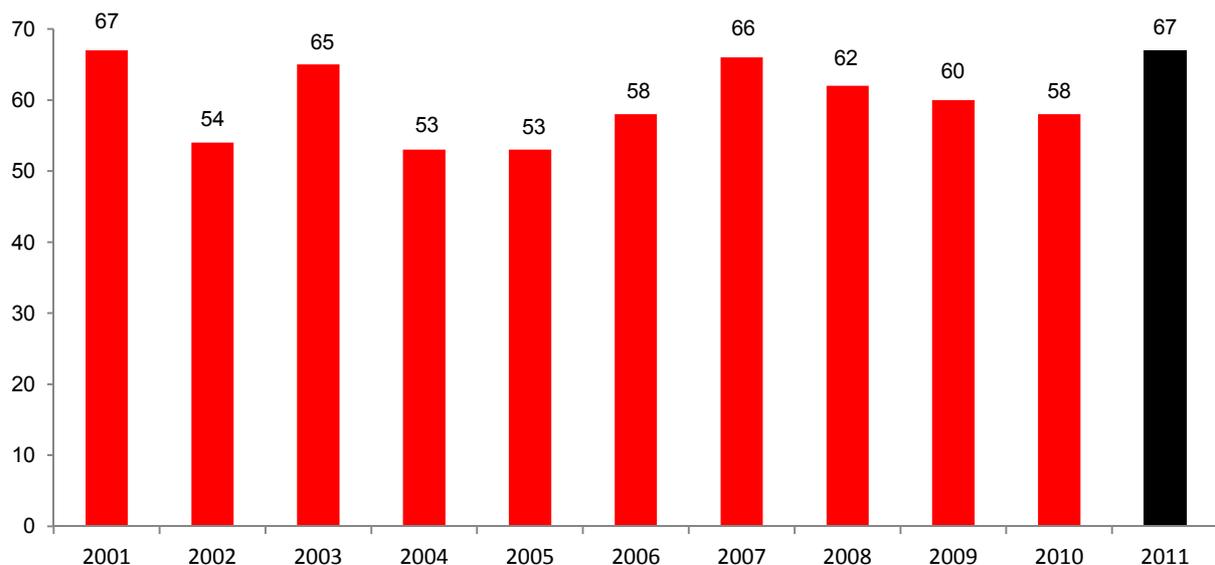
Als letzter Indikator des betrieblichen Ausbildungsverhaltens wurde die Übernahme von Ausbildungsabsolventen untersucht. Die Übernahmbereitschaft der Betriebe kann von deren wirtschaftlicher Lage und dem aktuellen Arbeitskräftebedarf bestimmt werden. Zudem ist zu beachten, dass einige Betriebe grundsätzlich über Bedarf ausbilden, um einen Beitrag zur generellen Fachkräfteversorgung zu leisten, ohne eine spätere Übernahme zu intendieren.

Die Übernahmequote, d.h. der Anteil der Übernommenen an allen Absolventen,

unterlag daher in der Vergangenheit recht großen Schwankungen. Im Jahr 2001 wurden noch zwei Drittel aller Absolventen übernommen, in den 2002, 2004 und 2005 dann nur noch rund jeder zweite. Auch in den 2008 bis 2010 ging die Übernahmequote kontinuierlich zurück.

Zwei Faktoren lassen für 2011 eine höhere Übernahmbereitschaft der Betriebe erwarten: die günstigere konjunkturelle Lage sowie die eingangs formulierte Erkenntnis, dass eigene Ausbildungsabsolventen einen Schlüssel zur zukünftigen Fachkräftesicherung liefern.

Abb. 9: Übernahmequoten in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Die Zahlen des IAB-Betriebspanels bestätigen diese Vorannahme: Insgesamt wurden 2011 von den ca. 35.600 Personen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschlossen, hochgerechnet etwa 23.900 nach ihrer Ausbildung in den Betrieb übernommen. Dies entspricht einer Übernahmequote von 67 Prozent, was einen Zuwachs um

neun Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr bedeutet, womit erstmals wieder der Spitzenwert des Jahres 2001 erreicht wurde. Mit anderen Worten: Noch nie waren in der 10-jährigen Panelbeobachtung die Chancen für junge Menschen besser, nach einer erfolgreichen Ausbildung im eigenen Betrieb weiterbeschäftigt zu werden. An-

ders als bei den erfolgreichen Abschlüssen sind bei den Übernahmen Frauen etwas unterrepräsentiert: Die Übernahmequote bei den weiblichen Absolventen liegt bei 64,5 Prozent. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass die Differenz gering ist; zudem liegen die Gründe für eine Nicht-Übernahme häufig bei den Jugendlichen selbst, die z.B den Betrieb wechseln möchten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass anders als bei der generellen Ausbil-

dungsbeteiligung und der Ausbildungsintensität die Zahl der angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze sowie der betrieblichen Übernahmen in den letzten 10 Jahren eine größere Schwankung zeigen.

Ein eindeutiger Trend ist jedoch auch hier nicht zu beobachten – es existieren jedoch Anhaltspunkte für Veränderung im Ausbildungsverhalten, die den sich verändernden Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen scheinen.

Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Einen noch höheren Stellenwert als die betriebliche Ausbildung hat bei der Fachkräftesicherung aus Sicht der Betriebe die Förderung der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Über 47 Prozent und somit fast die Hälfte der Betriebe, die Probleme bei der Stellenbesetzung erwarten, setzt darauf. Weiterbildung ist damit die bedeutsamste betriebliche Strategie zur Fachkräftesicherung (vgl. Nüchter/Larsen 2012). Maßgeblich hierfür dürfte insbesondere sein, dass sich Weiterbildungsinhalte rascher, passgenauer und flexibler auf die betrieblichen Bedarfe abstimmen lassen als eine mehrjährige Ausbildung.

Im folgenden wird nun der Frage nachgegangen, ob die hohe und steigende Be-

deutung, die die Weiterbildung aus Sicht der Betriebe hat, sich auch in einer Zunahme entsprechender betrieblicher Aktivitäten niederschlägt, wobei vor allem die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (wie viele Betriebe fördern Weiterbildungsmaßnahmen?) und die Weiterbildungsintensität (wie viele Beschäftigte werden gefördert?) als Indikatoren dienen. Zudem untersuchen wir noch, welche Formen von Weiterbildung zum Einsatz kommen und welche Entwicklung hierbei zu beobachten ist, wobei sowohl formale (bspw. Kurse, Seminare oder Lehrgänge) als auch informelle Weiterbildungsangebote (bspw. selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz) erfasst werden.

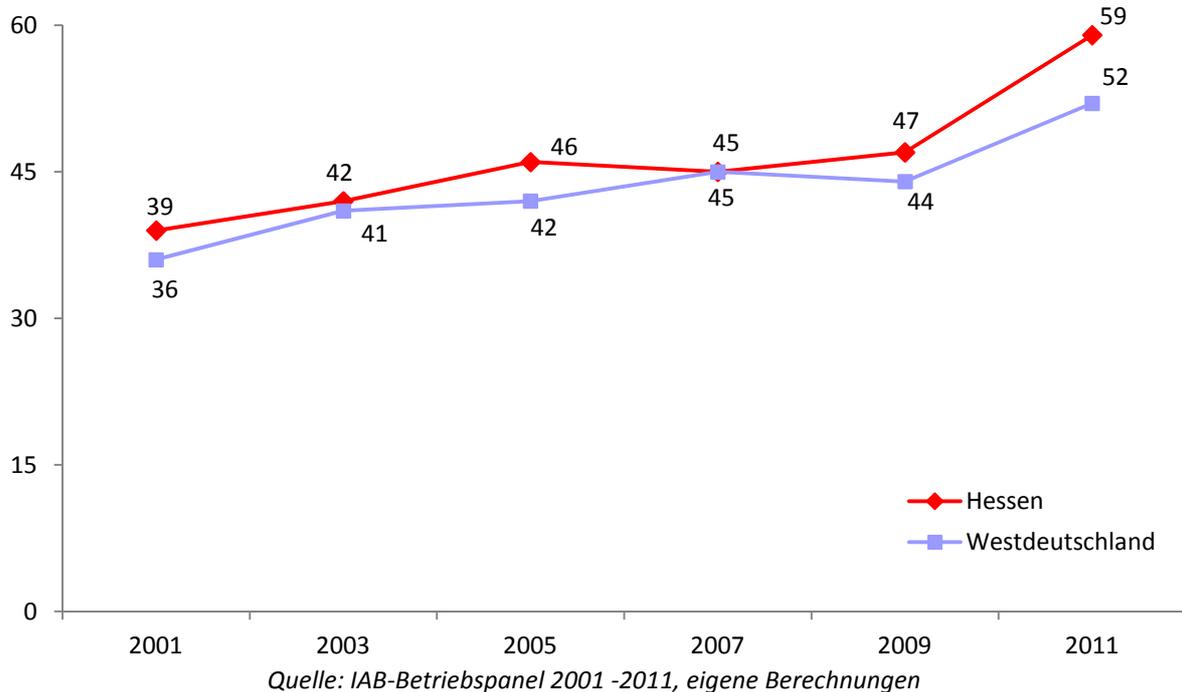
Massiver Anstieg der weiterbildenden Betriebe in Hessen seit 2001

Bereits in den Auswertungen des Betriebspanels der vergangenen Jahre konnte eine langsame Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung in Hessen beobachtet werden (vgl. Nüchter/Schmid 2011).

Dieser Trend erfuhr im vergangenen Jahr eine massive Verstärkung. Im 1. Halbjahr 2011 förderten rund 59 Prozent aller hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, indem sie Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblicher Weiterbildung freistellten und/oder diese Maßnahme finanzierten. Dies stellt eine

Zunahme um 12 Prozentpunkte innerhalb der letzten beiden Jahren dar; erstmals beteiligte sich somit eine deutliche Mehrheit der hessischen Betriebe (hochgerechnet knapp 91.200) an Weiterbildungsmaßnahmen. Legt man die Entwicklung seit Beginn des Jahrzehnts zugrunde, ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe in Hessen sogar um 20 Prozentpunkte höher; das Postulat des „lebenslangen Lernens“ findet demnach erstmals in einer Mehrheit der hessischen Betriebe seine Entsprechung.

Abb. 10: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2001-2011, Angaben in Prozent



Diese „betriebliche Weiterbildungsquote“ liegt in Hessen traditionell etwas höher als in Westdeutschland, was vor allem mit dem etwas höheren Anteil an Dienstleistungsbetrieben in Hessen begründet wer-

den kann. Auch in Westdeutschland ist ein deutlicher Anstieg weiterbildender Betriebe zu beobachten, der aber hinter dem hessischen zurückbleibt.

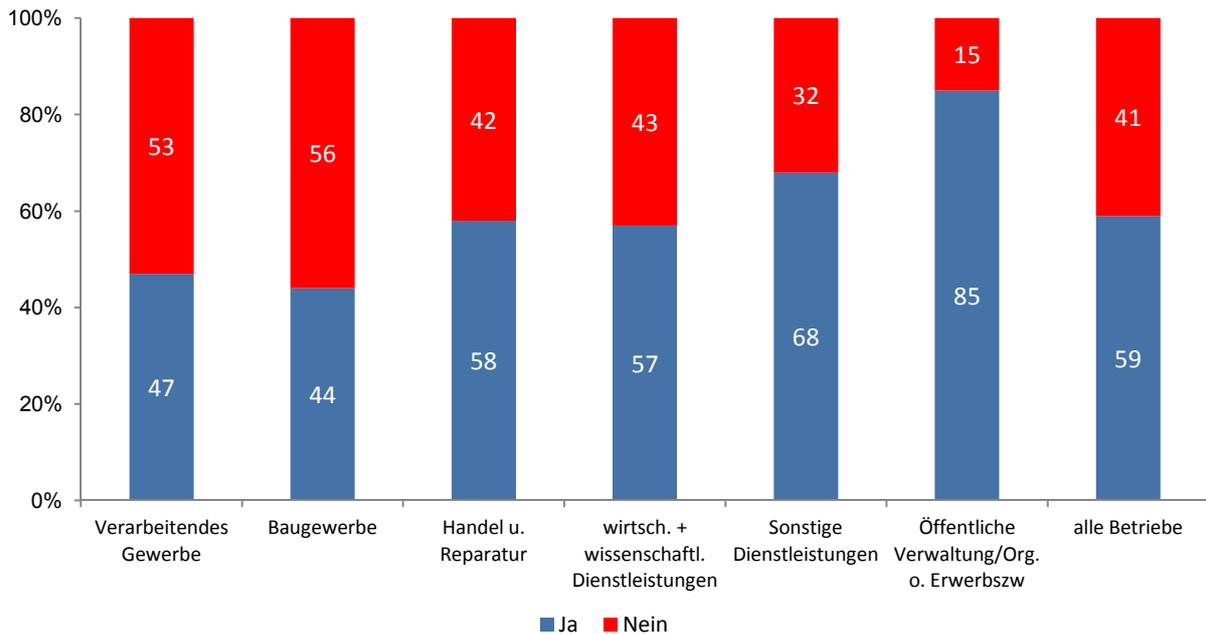
Öffentliche Verwaltung hat höchsten Anteil an weiterbildenden Betrieben

Wie oben bereits beschrieben, unterscheiden sich die einzelnen Wirtschaftszweige recht deutlich hinsichtlich der von ihnen präferierten Strategie zur Fachkräftesicherung. Während in der Produktion (Bau- und Verarbeitendes Gewerbe) stärker auf betriebliche Ausbildung gesetzt wird, halten im Dienstleistungsbereich sowie der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich viele Betriebe Weiterbildung für die am besten geeignete Maßnahme. Dies legt die Vermutung nahe,

dass dort auch die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung entsprechend hoch ist.

Die Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen dies: Im Bereich der öffentlichen Verwaltung und der Organisationen ohne Erwerbscharakter finden sich die meisten weiterbildenden Betriebe. Deren Zahl ist zudem nochmals deutlich gestiegen und liegt bei nun 85 Prozent, mit anderen Worten: Nur noch rund jeder siebte Betrieb dieses Sektors förderte im ersten Halbjahr 2011 keinerlei Weiterbildung.

Abb. 11: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Ebenfalls überdurchschnittlich ist die Weiterbildungsbeteiligung im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen; bei den wirtschaftsbezogenen und wissenschaftlichen Dienstleistungen hingegen, für die Weiterbildung ein zentraler Baustein der Fachkräftesicherung ist, schlägt sich dies nicht in einer überdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung nieder.

Erwartungsgemäß liegt wiederum im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe

der Anteil der weiterbildenden Betriebe unter dem Durchschnitt. Allerdings sind auch deutliche Zuwächse zu verzeichnen; so stieg der Anteil der weiterbildenden Baubetriebe binnen Jahresfrist um zehn Prozentpunkte, was – neben konjunkturellen Gründen – auch auf der sich festigenden Erkenntnis beruhen könnte, dass Engpässe auch mit Weiterbildung behoben werden können.

Betriebliche Weiterbildungsintensität

Die Anzahl der fördernden Betriebe gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten. So kann eine Zunahme des Anteils an fördernden Betrieben trotzdem mit einem Rückgang an Arbeitskräften, die an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, einherge-

hen, wenn z.B. aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten die Betriebe bei der Auswahl der Weiterbildungsbeteiligten strengere Maßstäbe anlegen. Um die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung zu analysieren, ist es daher wichtig, die Be-

schäftigten in die Betrachtung mit einzu-

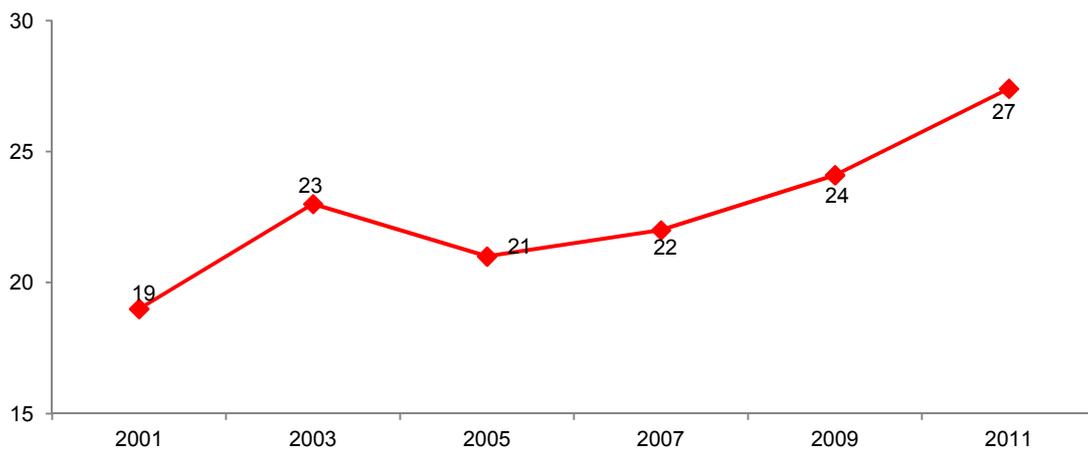
beziehen.

Anteil geförderter Beschäftigter in der Weiterbildung erneut gestiegen

Auch hier ist jedoch ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen: Im 1. Halbjahr 2011 wurden hochgerechnet ca. 777.000 Beschäftigte durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, dies entspricht einer Weiterbildungsquote von 27,4 Prozent. Dies bedeutet nicht nur einen Zuwachs um rund drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr, sondern ist die höchste Weiterbildungsquote seit Beginn der Panelbeobachtung in Hessen vor 10 Jahren.

Die Weiterbildungsquote unter den beschäftigten Frauen liegt wie in den Vorjahren unter dem Durchschnitt. Maßgeblich hierfür ist in erster Linie die höhere Teilzeitquote der Frauen, da Teilzeitbeschäftigte seltener weitergebildet werden als Vollzeitkräfte; allerdings ist auch bei den Frauen 2011 mit einer Weiterbildungsquote von 26,1 Prozent ein historischer Höchststand erreicht worden.

Abb. 12: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001- 2011, eigene Berechnungen

Höchster Anteil der geförderten Beschäftigten im Dienstleistungssektor

Auch die Anteile der geförderten Beschäftigten variieren erwartungsgemäß zwischen den Wirtschaftszweigen. Wenig überraschend ist zunächst, dass das Produzierende Gewerbe den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten aufweist. Jeweils weniger als 20 Prozent der Beschäftigten in Bau- und Verarbeitendem

Gewerbe nahmen im ersten Halbjahr 2011 an einer Weiterbildungsmaßnahme teil.

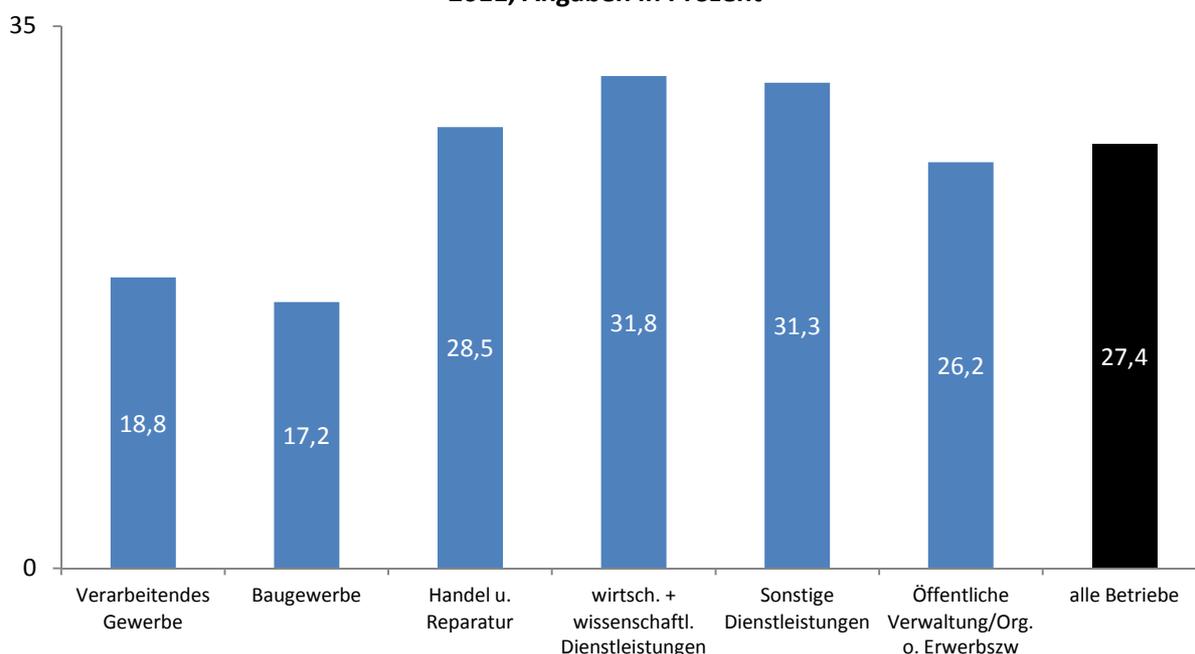
Der höchste Anteil an geförderten Beschäftigten findet sich im Dienstleistungssektor, wo mehr als drei von zehn Beschäftigten im ersten Halbjahr 2011 gefördert wurden. Die oben formulierte Diskrepanz zwischen der hohen Bedeutung, die Weiterbildung als Strategie zur Fachkräft-

tesicherung in diesem Sektor besitzt, und der eher niedrigen Zahl an Betrieben, die entsprechend handelt, wird somit relativiert: Nirgendwo werden so viele Beschäftigte weitergebildet wie im Dienstleistungssektor.

Anders als bei der Zahl der weiterbildenden Betriebe findet sich dagegen bei der

Weiterbildungsquote die Öffentliche Verwaltung unter dem Durchschnitt, was nichts anderes bedeutet, als dass dort zwar viele Betriebe grundsätzlich Maßnahmen fördern, aber nur relativ wenig Beschäftigte hiervon profitieren.

Abb. 13: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Auch hier ist eine exakte langfristige Betrachtung der sektoralen Veränderungen nicht möglich; Vergleiche legen jedoch nahe, dass eine Zunahme der geförderten Beschäftigten insbesondere in Betrieben

aus den Bereichen Handel und Sonstigen Dienstleistungen zu verzeichnen ist. Insofern dies zutrifft, wären dies wiederum jene Sektoren, die in Zukunft die größten Fachkräfteengpässe erwarten.

Beschäftigte in Kleinbetrieben werden häufiger weitergebildet

Dass der Anteil der weiterbildenden Betriebe mit steigender Betriebsgröße zunimmt, ist wenig überraschend. Von den Kleinstbetrieben förderten etwa 51 Prozent Weiterbildungsmaßnahmen, unter

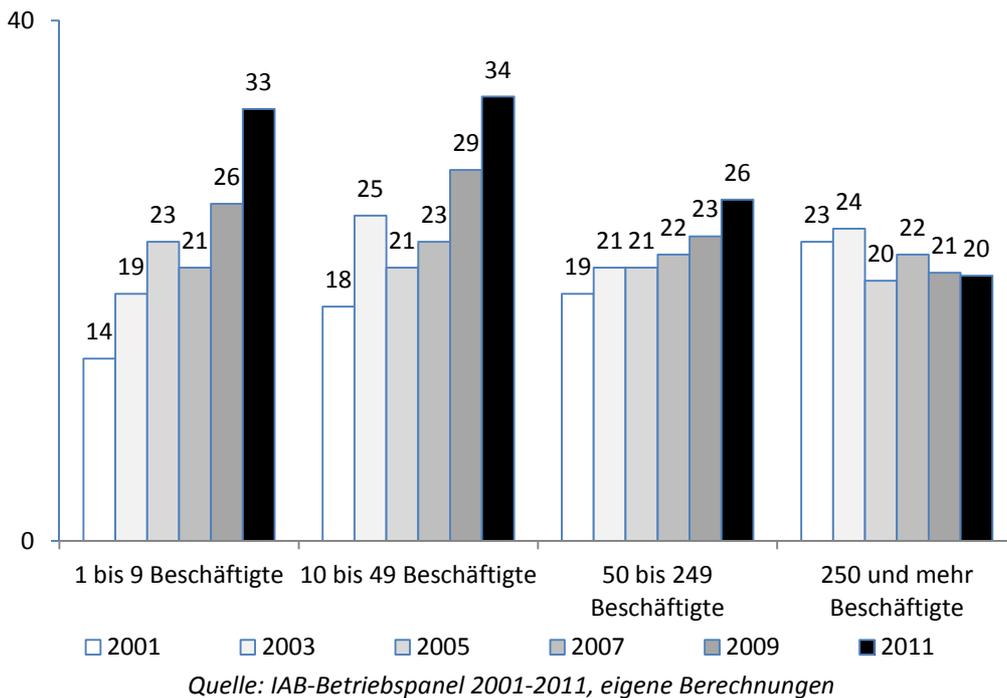
den Großbetrieben lag dieser Wert bei über 96 Prozent.

Aufschlussreicher ist hier die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil der Beschäftigten, die von den Maßnahmen profitier-

ten. Diese zeigt, dass die relativ größte Wahrscheinlichkeit, in den Genuss einer Weiterbildung zu kommen, für Beschäftigte in Klein- und Kleinstbetrieben besteht. Dort wird jeder Dritte gefördert, in den hessischen Großbetrieben hingegen nur jeder Fünfte. Dies Ergebnis überrascht

insofern, als Großbetriebe aufgrund der größeren Flexibilitätspotenziale und dem Einsatz strategischer Personalentwicklung grundsätzlich bessere Voraussetzungen für die gezielte Fortbildung ihrer Beschäftigten besitzen.

Abb. 14: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent



Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass dies zu Beginn der Panelbeobachtung auch noch der Fall war. Während die Weiterbildungsquoten in den Mittelbetrieben seither nur moderat gewachsen sind und in den Großbetrieben in den letzten 10 Jahren sogar ein leichter Rückgang zu beobachten ist, werden die Beschäftigten in Klein- und Kleinstbetriebe deutlich häufiger weitergebildet als noch vor 10 Jahren – in Kleinbetriebe fast doppelt so oft, in den kleinsten Betrieben sogar 2,5 mal häufiger

als zu Beginn des Jahrtausends. Dies zeigt, dass insbesondere in den kleineren Betrieben Hessens die Notwendigkeit der gezielten Weiterqualifizierung erkannt wurde, wobei die vielfältigen Unterstützungsmaßnahmen seitens von Politik und Verbänden (Qualifizierungsbeauftragte, Informationssysteme, finanzielle Anreize etc.) ebenfalls zu nennen sind. In Großbetrieben dagegen scheint eine gewisse Sättigung des Weiterbildungsbedarfs erreicht zu sein.

Art der betrieblichen Weiterbildung

Neben der Struktur der weiterbildenden Betriebe und Beschäftigten wird auch die Art der Weiterbildungsmaßnahmen erhoben. Für die Weiterbildungsakteure ist dies von Interesse, um ausreichend Wei-

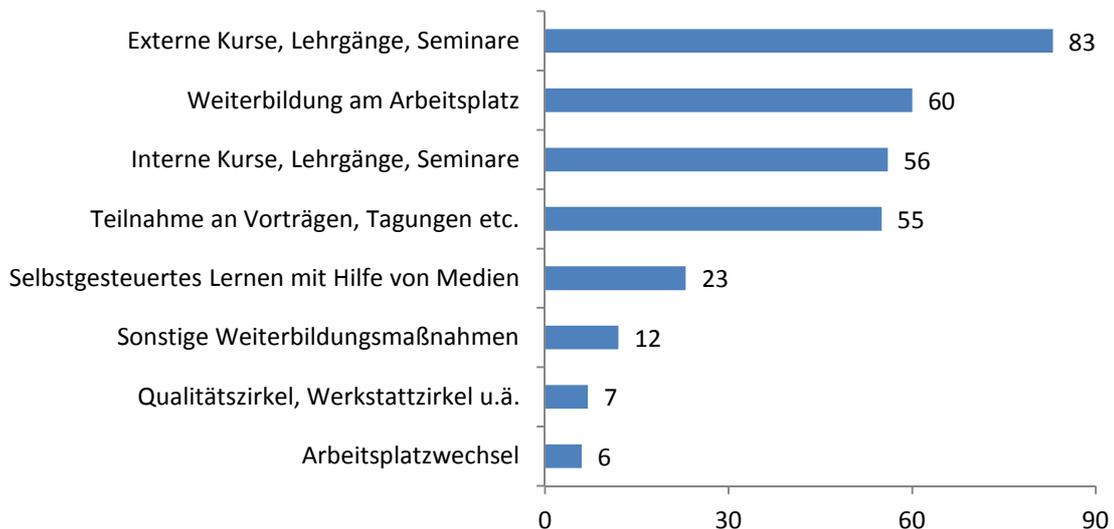
terbildung in der gewünschten Art anbieten zu können, zudem ermöglicht dies Aufschlüsse über die betrieblichen Präferenzen und die Bedarfe nach Anpassungsqualifikation sowie deren Entwicklung.

Externe Kurse sind weiterhin die häufigste Art der Weiterbildung

Im ersten Halbjahr 2011 stellten 83 Prozent der weiterbildenden Betriebe Beschäftigten für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare frei bzw. finanzierten sie ganz oder teilweise. Alle anderen Weiterbildungsarten sind deutlich weniger verbreitet: Jeweils etwas über die Hälfte der Betriebe förderte die Weiterbildung am Arbeitsplatz, interne Kurse, Lehrgänge und

Seminare, sowie die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä. Eine gewisse Bedeutung hat auch das selbstgesteuerte Lernen am Arbeitsplatz; sonstige Weiterbildungsformen wie Arbeitsplatzwechsel (Jobrotation) oder Qualitäts- und Werkstattzirkel werden nur selten genannt.

Abb. 15: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 2011, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Flexible Weiterbildungsformen gewinnen an Bedeutung

Interessant ist, neben der reinen Verbreitung der einzelnen Weiterbildungsarten,

ein Blick auf deren Entwicklung. Hierbei zeigt sich, dass die Teilnahme an externen

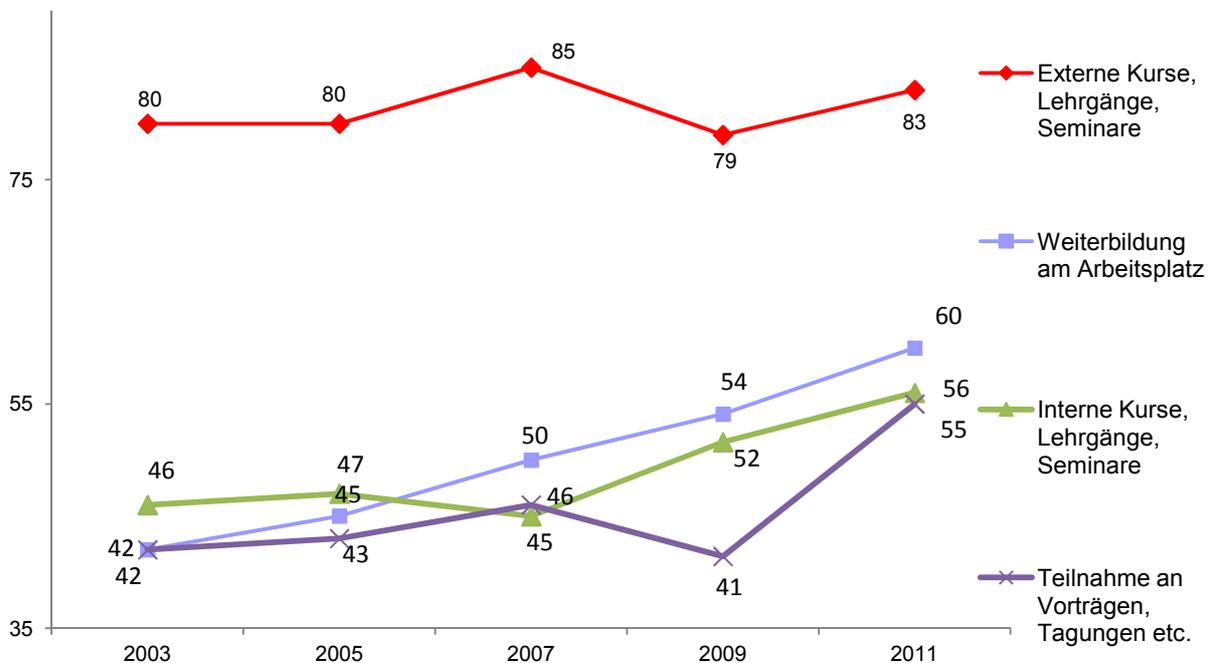
Kursen und Seminaren zwar gewissen Schwankungen unterliegt, insgesamt aber in den letzten Jahren eine relativ gleichbleibend hohe Bedeutung besitzt.

Bei den anderen häufig genutzten Weiterbildungsarten zeigt sich jedoch eine Zunahme der Nutzung, wobei neben der Teilnahme an Tagungen und Messen vor allem interne Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz, mithin die am stärksten an den eigenen Betrieb angepassten Mög-

lichkeiten, deutlich häufiger anzutreffen sind als in der Vergangenheit.

Zusammengenommen zeigt sich demnach, dass beim Besuch externer Lehrgänge eine gewisse Sättigung erreicht ist, während kurzfristige und flexible Formen der Weiterbildung weiter an Bedeutung gewinnen. Da diese in der Regel kostengünstiger und idealerweise auch auf den konkreten Bedarf angepasst sind, spricht dies für eine zunehmende Optimierung der Nutzung der Ressource Weiterbildung.

Abb. 16: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 2003-2011, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2011, eigene Berechnungen

Resumee

Die betriebliche Ausbildung und die betriebliche Weiterbildung und Qualifizierung besitzen gleichermaßen eine Schlüsselfunktion bei der Rekrutierung und Sicherung des Fachkräftebestands. Während die Ausbildung ein breites Grundlagewissen vermittelt, dient die betriebliche Weiterbildung v.a. der spezifischen Anpassungs- und Höherqualifizierung, so dass beide Bereiche komplementär funktionieren. Dies bedeutet allerdings nicht, dass ihre Nutzung auch parallel verläuft; beide Instrumente zeigen in den letzten 10 Jahren eine sehr unterschiedliche Entwicklung.

Die Verbreitung und Intensität der betrieblichen Ausbildung waren im vergangenen Jahrzehnt strukturell immer recht ähnlich, unterbrochen von kleineren, unter Umständen konjunkturbedingten Ausschlägen. Eine generelle Zunahme der Ausbildungsbereitschaft ist nicht zu verzeichnen, es gibt jedoch Anzeichen für die strategische Nutzung der zeit- und kostenintensiven betrieblichen Ausbildung als Instrument der Fachkräftesicherung.

Ein ganz anderes Bild bietet sich bei der betrieblichen Weiterbildung. Hier ist ein klarer Aufwärtstrend sowohl bei der Beteiligung als auch der Intensität zu beobachten; mittlerweile fördert eine Mehrheit der hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen.

Ein genauerer Blick auf die präferierte Art der Weiterbildung liefert möglicherweise auch die Erklärung für diese gegenläufige Entwicklung: Der Trend geht recht deutlich in Richtung passgenauer und flexibler Qualifizierung, und tendenziell weg von den relativ formalisierten Kursstrukturen

sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite. Im Ausbildungsbereich hingegen sind aufgrund der formalen und gesetzlichen Vorgaben deutlich geringere Flexibilisierungspotenziale vorhanden, weshalb aus Sicht der Betriebe u.U. den kurzfristigeren und flexibleren Bildungsformen der Vorzug gegeben wird. Eine solche Strategie übersieht jedoch, dass Ausbildung die Möglichkeit bietet, junge Menschen mit den jeweiligen betrieblichen Spezifika vertraut zu machen und somit die Arbeitskräfte nicht nur fachlich, sondern auch sozial und persönlich in die betriebliche Arbeitswelt zu integrieren.

Eine Strategie, die Weiterbildung auf Kosten der Ausbildung bevorzugt, wirft die Frage auf, ob dies zwar als kurzfristiger Beitrag zur Qualifikationssicherung funktional ist, als langfristige Strategie zur Fachkräftesicherung und -bindung jedoch versagt. Hier wären dann andere innovative Strategien nötig, die trotz kürzerer Zyklen und knapper Ressourcen mittel- und langfristig den Fachkräftebedarf decken.

Diese Herausforderung ist unter den hessischen Betrieben nicht gleich verteilt. Differenzen ergeben sich v.a. analog zur Bedeutung der jeweiligen Strategie – insbesondere Betriebe, die Weiterbildung als zentrales Element der Fachkräftesicherung sehen, setzen diese auch häufiger ein. Besonders große Probleme, Ausbildungsstellen zu besetzen und Fachkräfte zu gewinnen, haben die kleineren Betriebe. Diese warten aber bereits heute mit einer höheren Aus- und Weiterbildungsquote auf als die größeren Betriebe; die Probleme sind dort demnach erkannt, ein besonderer Bedarf an Unterstützung bleibt gleichwohl bestehen.

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, was große Vorteile gegenüber reinen Querschnittserhebungen bietet.

Der Report zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsverhalten ist nach dem Report zum betrieblichen Fachkräftebedarf der zweite aus der Befragungswelle 2011. Die Auswertungen basieren auf der Befragung von 988 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

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2012): Fachkräftebedarf in hessischen Betrieben 2011, unter: <http://doku.iab.de/externe/2012/k120524303.pdf>

Nüchter, Oliver / Schmid, Alfons (2011): IAB-Betriebspanel Hessen 2010. Abschlussbericht, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/documents/IAB-Betriebspanel_Hessen_Endbericht_2010.pdf

Hessisches Statistisches Landesamt (2012): Weniger Auszubildende im Dualen System - Zahl der Neuabschlüsse weiterhin angestiegen, Pressemitteilung vom 30.03.2012, unter: <http://www.statistik-hessen.de/Presse/Presse2.jsp?Thema=12&LfdNr=68>

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