

Analyse „Ausbildungsmarkt und Ausbildungsbereitschaft von Betrieben“

Endbericht für das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes
Nordrhein-Westfalen im MAIS-Projekt 2014.017

Impressum

IW Consult GmbH
Konrad-Adenauer-Ufer 21
50668 Köln

Kontakt

Tel: 0221 / 49 81 758
Fax: 0221 / 49 81 99 758
www.iwconsult.de
www.iwkoeln.de

Autoren

Edgar Schmitz
André Volkmer
Beate Placke

unter Mitarbeit von Cecilia Guerrero und Dr. Thorsten Lang (IW Consult GmbH)
sowie Dirk Werner und Dr. Michael Zibrowius (IW Köln)

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	7
2	Hintergrund	14
2.1	Duale Berufsbildung in Deutschland – ein Überblick	14
2.2	Die Situation in Nordrhein-Westfalen	17
2.3	Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen	18
2.4	Vorgehensweise	19
3	Überblick: Personalbestand heute und in Zukunft	22
3.1	Entwicklung Personalbestand	23
3.2	Personalbedarf und Rekrutierungsprobleme	29
3.3	Maßnahmen der Fachkräftesicherung	35
4	Betriebliche Ausbildung	38
4.1	Betriebliche Ausbildung: Aktuelle Situation	39
4.2	Betriebliche Ausbildung: Entwicklung der letzten fünf Jahre	41
4.3	Planungszeitraum bei der Rekrutierung von Auszubildenden	43
4.4	Einflussfaktoren auf das Ausbildungsplatzangebot	46
4.5	Rekrutierung von Auszubildenden aus unterschiedlichen Zielgruppen	48
5	Ausbildungsmotive	52
6	Rekrutierungsprobleme bei Auszubildenden und ihre Konsequenzen	57
6.1	Art und Verbreitung der Rekrutierungsprobleme	58
6.2	Exkurs: Attraktivität der Berufe	64
6.3	Konsequenzen der Rekrutierungsprobleme	66
7	Gründe gegen mehr Ausbildung	69
7.1	Rückgang in der Ausbildung	69
7.2	Nicht-ausbildende Unternehmen	70
7.3	Ausbildende und nicht-ausbildende Unternehmen im Vergleich	73
7.4	Nicht-ausbildende Unternehmen: Vergleich zwischen Unternehmen in Deutschland (ohne Nordrhein-Westfalen) und Nordrhein-Westfalen	76
8	Rekrutierungsstrategien und Rekrutierungswege für Auszubildende	78
8.1	Rekrutierungsstrategien	79
8.2	Rekrutierungswege	81
9	Qualifizierungsmaßnahmen	85
10	Rolle der Arbeitsagentur bzw. der ARGE	88
11	Rolle der Akademisierung	91
12	Handlungsempfehlungen	94
12.1	Berufs- und Studienorientierung	96
12.2	Rekrutierungsverhalten anpassen	97

12.3	Perspektiven nach der Ausbildung	101
12.4	Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung	102
12.5	Ausbildungsbeteiligung weiter erhöhen, große Ausbildungsbereitschaft nutzen	102
12.6	Resümee	103
13	Literaturverzeichnis	104
14	Fragebogen	107
1.	Einleitungstext	107
2.	Strukturinformationen	108
3.	Fachkräftebedarf	112
4.	Betriebliche Ausbildung	114
5.	Ausbildungsmotive	119
6.	Ausbildung: Rekrutierungsprobleme	120
7.	Rückgang an Auszubildenden	125
8.	Rekrutierungsstrategien für Auszubildende	127
9.	Rolle von Arbeitsagentur/ARGE bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen	131
10.	Akademisierung der Berufe und Ausbildungsverhalten	133
11.	Ergänzende Aspekte	134
12.	Ihre Anmerkungen zum Thema	137

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Anfänger in dualer Berufsausbildung und Studium.....	15
Abbildung 2-2: Anfänger in dualer Berufsausbildung und Studium in NRW.....	17
Abbildung 3-1: Entwicklung des Personalbestands in den letzten drei Jahren	25
Abbildung 3-2: Entwicklung des Personalbestands nach Qualifikationsgruppen.....	27
Abbildung 3-3: Voraussichtliche Entwicklung des Personalbedarfs nach Qualifikationsgruppen	28
Abbildung 3-4: Rekrutierungsprobleme nach Qualifikationsgruppen	30
Abbildung 3-5: Gesuchte Qualifikationsgruppen nach Unternehmensgröße.....	31
Abbildung 3-6: Berufsausbildung – Personalbedarf und Rekrutierungsprobleme.....	32
Abbildung 3-7: Akademiker – Personalbedarf und Rekrutierungsprobleme	33
Abbildung 3-8: Fortbildungsabschluss – Personalbedarf und Rekrutierungsprobleme.....	34
Abbildung 3-9: Ausbildung und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter als wesentliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung	35
Abbildung 3-10: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in Abhängigkeit der Beschäftigung von Auszubildenden.....	37
Abbildung 4-1: Beschäftigung von Auszubildenden nach Mitarbeitergrößenklasse.....	40
Abbildung 4-2: Entwicklung der Ausbildungsaktivitäten.....	42
Abbildung 4-3: Such- und Abschlusszeitraum bei der Rekrutierung von Auszubildenden.....	43
Abbildung 4-4: Einflussfaktoren auf das Angebot an Ausbildungsplätzen	46
Abbildung 4-5: Rekrutierung von Auszubildenden aus unterschiedlichen Zielgruppen.....	49
Abbildung 5-1: Ausbildungsmotive.....	54
Abbildung 7-1: Gründe gegen das Ausbilden von nicht-ausbildenden Unternehmen	71
Abbildung 7-2: Gründe gegen Ausbildung: Ausbildende und nicht-ausbildende Unternehmen im Vergleich	75
Abbildung 7-3: Gründe gegen Ausbildung: Vergleich von nicht-ausbildenden Unternehmen in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland (ohne Nordrhein-Westfalen)	77

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Stichprobe	20
Tabelle 2-2: Verteilung der Grundgesamtheit in NRW.....	21
Tabelle 3-1: Entwicklung der Arbeitnehmerzahl von 2010 bis 2013	23
Tabelle 4-1: Subjektive Einschätzung frühzeitiger Suche nach Auszubildenden	44
Tabelle 4-2: Subjektive Einschätzung* und objektiver Beginn der Suche	45
Tabelle 5-1: Ausbildungsmotive und Ausbildungsentwicklung.....	56
Tabelle 6-1: Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden nach Mitarbeitergrößenklasse	58
Tabelle 6-2: Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach Mitarbeitergrößenklasse	60
Tabelle 6-3: Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen trotz guter Geschäftslage...	63
Tabelle 6-4: Berufsgruppen: Anteil benannter Rekrutierungsprobleme bei Auszubildenden	65
Tabelle 6-5: Auswirkungen der Rekrutierungsprobleme	67
Tabelle 6-6: Durchschnittlicher Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen nach Schweregrad der Rekrutierungsprobleme	68
Tabelle 8-1: Beitrag zur erfolgreichen Besetzung von Ausbildungsstellen.....	80
Tabelle 8-2: Rekrutierungswege	83
Tabelle 9-1: Qualifizierung von Teilnehmern/Auszubildenden in folgenden Maßnahmen	86
Tabelle 9-2: Rekrutierungsprobleme und Qualifizierungsmaßnahmen	87
Tabelle 10-1: Teil der Ausbildungsstellen, die der Arbeitsagentur gemeldet wurden	89
Tabelle 10-2: Gründe, nicht alle Ausbildungsstellen zu melden	90
Tabelle 11-1: Einschätzungen zur Akademisierung	92

1 Zusammenfassung

Dual ausgebildete Beschäftigte sind wichtig für die deutsche Wirtschaft

Mehr als 3,4 Millionen der etwa 6,1 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die im Jahr 2013 in Nordrhein-Westfalen verzeichnet wurden, haben eine Berufsausbildung absolviert. Die duale Ausbildung ist damit einer der Eckpfeiler der nordrhein-westfälischen Wirtschaft. Vor allem im Mittelstand bilden beruflich qualifizierte Fachkräfte das Fundament. Im Zeitraum von 2010 zu 2013 ist das nominelle Bruttoinlandsprodukt in Nordrhein-Westfalen um fast 9 Prozent gewachsen, zeitgleich ist bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ein Zuwachs von etwa 5 Prozent zu verzeichnen. Die Entwicklung in der dualen Ausbildung scheint von diesem Trend allerdings abgekoppelt zu verlaufen. Dazu trägt eine Reihe von Gründen bei, die im Folgenden angeführt werden.

Weniger Ausbildungsverträge – mehr offene Lehrstellen

In Deutschland ist die Zahl der Ausbildungsverträge in den vergangenen Jahren gesunken. Im Jahr 2013 wurden in Deutschland nur noch knapp 531.000 Ausbildungsverträge geschlossen. In Nordrhein-Westfalen wurden 120.084 Ausbildungsverträge geschlossen, so wenige wie zuletzt vor dem Jahr 2007. Gleichzeitig meldete die Bundesagentur für Arbeit mehr offene Lehrstellen als unversorgte Bewerber.

Weniger Schulabgänger – mehr Studienanfänger

Die Zahl der Schulabgänger sinkt aufgrund des demografischen Wandels. Zugleich nimmt die Zahl der Studienberechtigten und Studienanfänger zu. In Nordrhein-Westfalen haben im Jahr 2013 erstmals mehr junge Menschen ein Studium als eine duale Ausbildung begonnen. Für die Zukunft ist daher weiterhin mit Stellenbesetzungsproblemen im Ausbildungsbereich zu rechnen.

Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen

Der Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen will der Ausbildung positive Impulse geben. So lautet das zentrale Ziel: „Jeder junge Mensch in Nordrhein-Westfalen, der ausgebildet werden will, wird ausgebildet“. Um dieses Vorhaben erfolgreich umsetzen zu können, ist die Bereitschaft der Betriebe erforderlich, in ausreichendem Maße Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Angesichts aktuell rückläufiger Ausbildungsverträge wird daher in dieser Studie analysiert, welche Faktoren die Ausbildungsbereitschaft beeinflussen.

Studie für Nordrhein-Westfalen

Zum Ausbildungsverhalten von Unternehmen liegt für Deutschland eine Vielzahl von Studien vor, die in der Bestandsaufnahme berücksichtigt werden. Diese Studie für Nordrhein-Westfalen basiert auf einer umfassenden Unternehmensbefragung. Anders

als in den vorliegenden Studien können anhand der Individualdaten der Unternehmen gezielt Einflussfaktoren einzelner Gruppen betrachtet werden, die für die Kernfrage der Studie relevant sind. Damit erlaubt die vorliegende Studie einen tiefgehenden Einblick in die nordrhein-westfälische Ausbildungswelt.

Insgesamt gestiegener Personalbestand

Beim Personalbestand gibt es immer Auf- und Abbaureaktionen, je nach wirtschaftlicher Situation des jeweiligen Unternehmens. Insgesamt haben die Unternehmen ihren Personalbestand in den vergangenen Jahren ausgebaut: Mit Ausnahme des Produzierenden Gewerbes beschäftigen alle Wirtschaftssektoren im Jahr 2013 mehr Arbeitnehmer als noch im Vorkrisenjahr 2007. Die Unternehmensbefragung zeigt, dass die nordrhein-westfälischen Unternehmen aller Größenklassen ihren Personalbestand in den letzten drei Jahren häufiger vergrößert als verringert haben. Allerdings fällt dieser positive Saldo bei Kleinstunternehmen deutlich geringer aus als bei den Unternehmen insgesamt. Dies liegt auch daran, dass Kleinstunternehmen eine vergleichsweise hohe Konstanz in ihrem Personalbestand haben.

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung werden gesucht ...

Die befragten Unternehmen in Nordrhein-Westfalen haben in der Vergangenheit vor allem Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht. In dieser Qualifikationsgruppe fällt der positive Saldo der Unternehmen mit gestiegenem bzw. gesunkenem Personalbestand am höchsten aus. Dies schlägt sich auch in der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen nieder, die in dieser Qualifikationsgruppe am stärksten angestiegen ist. Lediglich 25 Prozent der befragten Unternehmen in Nordrhein-Westfalen haben in den vergangenen drei Jahren diese Qualifikationsgruppe überhaupt nicht gesucht, was mit Abstand der niedrigste Wert im Vergleich mit anderen Qualifikationsgruppen ist. Bei Kleinstunternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitern ist die Suche weniger stark ausgeprägt als bei Unternehmen anderer Größenklassen: 41 Prozent der Kleinstunternehmen haben nicht nach Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht – sie suchen aber auch allgemein seltener nach Personal.

... dabei bestehen oft Rekrutierungsprobleme

59 Prozent der befragten Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, die Mitarbeiter mit Berufsausbildung suchen, berichten von großen oder mittleren Rekrutierungsproblemen. Bei den Unternehmen, die Mitarbeiter mit Hochschulabschluss suchen, haben 56 Prozent Rekrutierungsprobleme. Am häufigsten treten Rekrutierungsprobleme in Unternehmen auf, die Mitarbeiter mit abgeschlossener Fortbildung suchen. Hier melden 66 Prozent der Unternehmen große oder mittlere Rekrutierungsprobleme.

Fachkräfte mit Ausbildung auch in Zukunft gesucht

In den kommenden drei Jahren erwarten die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen weiterhin einen steigenden Bedarf an Fachkräften. Sowohl bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung als auch mit Hochschulabschluss erwartet knapp die Hälfte der Unternehmen, für die diese Gruppen relevant sind, einen steigenden Bedarf. Dem stehen nur wenige Unternehmen mit einem sinkenden Bedarf gegenüber. Angesichts steigender Bedarfe und bereits heute bestehender Rekrutierungsprobleme werden die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen in Zukunft vor der Herausforderung stehen, ausreichend Fachkräfte rekrutieren zu können.

Weiterbildung und Ausbildung als wichtigste Maßnahmen zur Fachkräftesicherung signalisieren eine sehr hohe Ausbildungsbereitschaft

82 Prozent der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen sehen in der Intensivierung der Weiterbildung ihrer eigenen Mitarbeiter und 65 Prozent der Unternehmen in der Intensivierung der Ausbildung ihren Weg zur Fachkräftesicherung. Die Intensivierung der Ausbildung wollen 90 Prozent der ausbildenden und immerhin 36 Prozent der nicht-ausbildenden Unternehmen beschreiten. Die Unternehmen zeigen einen starken Willen zur Ausbildung, der je nach Unternehmensgröße unterschiedlich ausgeprägt ist: 85 Prozent der großen und 71 Prozent der mittleren Unternehmen wollen die Ausbildung intensivieren. Dabei bilden sie für die kleinen Unternehmen eine starke Konkurrenz: 53 Prozent dieser Unternehmen geben ebenfalls an, die Ausbildung intensivieren zu wollen. Viele Unternehmen wollen diese Qualifizierungsstrategie durch ergänzende Angebote flankieren, die von einer intensiveren Schulkooperation und Berufsvorbereitung über eine Teil- und Nachqualifizierung von An- und Ungelernten bis hin zu Hochschulkooperationen und dualen Studiengängen reichen.

Mehr Maßnahmen zur Fachkräftesicherung bei großen Unternehmen

Insbesondere große Unternehmen in Nordrhein-Westfalen planen, in den nächsten drei Jahren Maßnahmen zur Fachkräftesicherung zu ergreifen. Sie sind aktiver als mittlere und kleine Unternehmen, was darin begründet sein mag, dass sie häufig auch über mehr personelle Ressourcen und ein professionelleres Personalmanagement verfügen oder auch die erforderlichen Kosten – relativ gesehen – geringer ausfallen.

Kleinere Unternehmen bilden seltener aus als größere Unternehmen

Auch bei der Ausbildung sind große Unternehmen in Nordrhein-Westfalen aktiver als kleine Unternehmen: 89 Prozent der befragten Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern bilden aus. Dieser Wert beträgt bei Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitern 64 Prozent, bei Kleinstunternehmen mit bis 9 zu Mitarbeitern lediglich 32 Prozent. Die ausbildenden Kleinstunternehmen bieten Ausbildungsplätze auch wesentlich unregelmäßiger an: So bieten lediglich 13 Prozent der Unternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitern jedes Jahr Ausbildungsplätze an. Bei den Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitern liegt dieser Wert bei 41 Prozent, bei Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern bei

76 Prozent. Da kleine Unternehmen auch generell deutlich seltener Personal einstellen, ist es wenig überraschend, dass sich diese Strukturunterschiede auch in dem Ausbildungsverhalten widerspiegeln.

Kluft zwischen kleinen und großen Unternehmen ist gewachsen

Die Befragung der nordrhein-westfälischen Unternehmen zeigt, dass der Anteil der ausbildenden Unternehmen heute insgesamt größer ist als vor fünf Jahren. Dagegen weist bei den kleinen Unternehmen der Trend in die entgegengesetzte Richtung: Der Anteil der ausbildenden Unternehmen ist hier rückläufig.

Trend zu höheren Schulabschlüssen

Bei der Einstellung von Auszubildenden greifen die befragten Unternehmen in Nordrhein-Westfalen bevorzugt auf Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss, Fachhochschul- oder Hochschulreife zurück. Jugendliche ohne Schulabschluss werden vergleichsweise selten nachgefragt. Dieses Bild hat sich in den vergangenen drei bis fünf Jahren noch gefestigt. Jugendliche ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss sind in der Gunst der Unternehmen am stärksten gesunken. Dagegen hat die Bedeutung bei Jugendlichen mit mittlerem Schulabschluss und bei Jugendlichen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife am stärksten zugenommen. Das hängt allerdings auch damit zusammen, dass immer mehr Schulabgänger höhere Schulabschlüsse aufweisen und damit die Gruppe derjenigen ohne und mit Hauptschulabschluss sich inzwischen anders zusammensetzt als in früheren Jahren.

Jugendliche mit Hauptschulabschluss haben traditionell die besten Chancen in den Bereichen Handwerk und Bau, was sich auch in der Befragung widerspiegelt. Der Anteil der Handwerks- und Bauunternehmen, der in dieser Gruppe rekrutiert, ist höher als bei den anderen Unternehmen.

Geringe Bedeutung von Studienabbrechern bei Rekrutierung von Auszubildenden

Studienabbrecher spielen bei den befragten Unternehmen für die Rekrutierung von Auszubildenden nur eine geringe Rolle, auch ihre Bedeutung ist in den letzten Jahren rückläufig. In einigen Bereichen haben sie aber leicht an Bedeutung hinzugewonnen, so bei großen Unternehmen und bei unternehmensnahen Dienstleistern.

Investition in die Zukunft des Unternehmens ist vorrangiges Ausbildungsmotiv

Als Motive für die Ausbildung führen die ausbildenden Unternehmen in Nordrhein-Westfalen vor allem Motive an, die auf die Zukunft des Unternehmens gerichtet sind. Aber auch der Aspekt der sozialen Verantwortung spielt eine große Rolle. Kostenmotive stehen nur bei vergleichsweise wenigen Unternehmen im Vordergrund. Kleinstunternehmen nennen insgesamt seltener Motive, die auf die Zukunft des Unternehmens gerichtet sind, wie die Qualifizierung von Fachkräften für das Unternehmen oder die

frühzeitige Sicherung leistungsstarker und passender Mitarbeiter. Dies legt die Schlussfolgerung nahe, dass Kleinstunternehmen seltener einen langfristigen strategischen Ansatz bei ihrem Ausbildungsplatzangebot - etwa auf Basis einer strategisch orientierten Personalarbeit - verfolgen als mittlere und große Unternehmen.

Ausbildungsbereitschaft modulierende Faktoren

Das Ausbildungsverhalten wird nicht nur durch eine grundsätzliche Einstellung zur Ausbildung bestimmt, sondern durch weitere Faktoren moduliert. Ein wachsender Markt geht häufiger mit einer Ausweitung der Ausbildung im Unternehmen einher. Die wirtschaftliche Lage spielt für jedes zweite ausbildende Unternehmen eine Rolle. Vor allem sind aber die eigenen Erfahrungen der Unternehmen mit Auszubildenden entscheidend: Dieser Aspekt wird von zwei Drittel der ausbildenden Unternehmen als relevanter Faktor angeführt und erreicht somit die höchste Bewertung von Seiten der Unternehmen. Für Kleinstunternehmen sind die eigenen Erfahrungen mit den Auszubildenden wichtiger als für die anderen Unternehmen. Auch der wirtschaftlichen Lage messen sie eine größere Bedeutung bei als mittlere und große Unternehmen. Auch hier wird deutlich: Kleinstunternehmen verfolgen weniger einen langfristigen strategischen Ansatz, sie lassen sich stärker vom aktuellen Tagesgeschäft leiten.

Rekrutierungsprobleme aufgrund von Bewerbereignung und Berufsattraktivität

Etwa die Hälfte der befragten Unternehmen in Nordrhein-Westfalen klagt über mittlere oder große Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen, insbesondere aufgrund der zu geringen Anzahl geeigneter Bewerber. Dieses Hemmnis wird von 93 Prozent der Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen genannt. Die Eignung der Bewerber wird aus mehreren Gründen kritisch hinterfragt, insbesondere wegen der zu geringen Motivation und des zu geringen Interesses für das Berufsfeld, in dem sie sich beworben haben. Es sind aber auch die Berufe, die eine unterschiedliche Anziehungskraft auf die Jugendlichen ausüben. Bei derzeit im Hinblick auf die Stellenbesetzung problematischen Berufsgruppen identifizieren die Unternehmen häufig unattraktive Arbeitszeiten als einen Negativfaktor.

Rekrutierungsprobleme bei kleinen Unternehmen stärker ausgeprägt

Kleine Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, die Auszubildende gesucht haben, berichten in der aktuellen Umfrage häufiger über Rekrutierungsprobleme als große Unternehmen. Dies spiegelt sich auch in dem Trend der letzten fünf Jahre wider: Insgesamt bilden heute mehr Unternehmen aus als vor fünf Jahren, bei den kleinen Unternehmen hat sich der Anteil der ausbildenden Unternehmen dagegen reduziert.

Kleine Unternehmen mit größeren Problemen bei begehrten Schulabschlüssen

Unternehmen aller Größenklassen, die Auszubildende gesucht haben, möchten bevorzugt Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss, Fachhochschul- oder Hochschulreife rekrutieren, andere Schulabschlüsse werden von den Unternehmen seltener

nachgefragt. Diese Nachfragestruktur deckt sich allerdings zumindest teilweise auch mit der Struktur der Bewerber am Ausbildungsmarkt, wo ebenfalls mittlere Schulabschlüsse dominieren. Mittlere und kleine Unternehmen haben aber häufig das Nachsehen gegenüber den großen Unternehmen: So klagen große Unternehmen seltener über Rekrutierungsprobleme bei Jugendlichen mit mittlerem Schulabschluss, Fachhochschul- oder Hochschulreife. Große Unternehmen wirken auf die Bewerber attraktiver als kleine und mittlere Unternehmen. Dies kann unter anderem daran liegen, dass sie Karriereperspektiven besser verdeutlichen können und auf einen internen Arbeitsmarkt mit verschiedenen Perspektiven verweisen können.

Auswirkungen der Rekrutierungsprobleme

Neben erhöhten Anstrengungen bei der Suche nach Auszubildenden gehen die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen bereits heute in großer Zahl Kompromisse bei ihrem Anforderungsprofil ein und haben sich auf neue Zielgruppen eingestellt. So geben drei Viertel der Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen über alle Größenklassen hinweg an, dass sie Abstriche beim Anforderungsprofil in Kauf nehmen mussten und höhere Anstrengungen bei der Suche erforderlich waren. Dennoch konnten rund vier von zehn Unternehmen aufgrund der Rekrutierungsprobleme nicht alle Ausbildungsstellen besetzen. Überdies gibt es Hinweise darauf, dass trotz guter Geschäftslage eines Unternehmens und eines daraus erwachsenden steigenden Bedarfs an Auszubildenden die Rekrutierungsprobleme so groß sein können, dass die Ausbildung sogar rückläufig ist. Insbesondere ein Mangel an hinreichend qualifizierten Bewerbern wird hierbei angeführt.

Gründe gegen Ausbildung

Die Rekrutierungsprobleme bei der Suche nach Auszubildenden in der Vergangenheit schlagen sich auch dahingehend nieder, dass ein Teil der Unternehmen derzeit überhaupt nicht ausbildet. Von den nordrhein-westfälischen Unternehmen, die eine Ausbildungsberechtigung haben, sich aber gegen eine Ausbildung entschieden haben, wird dieser Aspekt als dritt wichtigster Grund gegen eine Ausbildung angeführt. Die anderen zentralen Argumente sind zu wenig Zeit für Ausbildungsaktivitäten und alternative Möglichkeiten zur Personalbedarfsdeckung über Weiterbildung und externe Einstellungen.

Typische nicht-ausbildende Unternehmen

Die Unternehmen, die nicht ausbilden, sind typischerweise eher kleine Unternehmen mit vergleichsweise konstantem Personalbestand. Dementsprechend hatten sie in den vergangenen Jahren einen geringeren Bedarf an Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung und erwarten diese Entwicklung auch für die nächsten Jahre. Bei Maßnahmen zur Fachkräftesicherung setzen sie insbesondere auf die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter.

Ausbildungsengagement von Unternehmen insbesondere durch fehlende Bewerber und schlechte Erfahrungen gehemmt

Unternehmen, die heute weniger ausbilden, als noch vor fünf Jahren, führend überwiegend (87 Prozent) an, dass ihnen qualifizierte Bewerber fehlen. Die meisten von Ihnen (55 Prozent) haben in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht. Dies könnte auf vorhandenen Unterstützungsbedarf bei der erfolgreichen Qualifizierung von spezifischen Zielgruppen insbesondere in kleinen Unternehmen hindeuten.

Rekrutierungsstrategien und -wege

Jedes dritte ausbildende Unternehmen in Nordrhein-Westfalen startet die Suche nach neuen Auszubildenden mit einem halben bis einem ganzen Jahr Vorlauf, jedes vierte mit mehr als einem Jahr Vorlauf. Kleine und mittlere Unternehmen fangen etwas später mit der Suche an als große Unternehmen, entsprechend schließen sie auch später ihre Ausbildungsverträge ab. Die Unternehmen schlagen in der Regel klassische Rekrutierungswege ein, wie Schülerpraktika, persönliche Kontakte oder Vermittlungsangebote der Arbeitsagenturen. Auch im Hinblick auf Rekrutierungsstrategien setzen sie auf Bewährtes wie gute Übernahmeperspektiven oder auf das gute Image als Arbeitgeber. Von Vorteil, aber nicht immer zu ändern, ist es, wenn abwechslungsreiche Tätigkeiten angeboten werden können. Große Unternehmen nutzen häufiger mehr Suchwege ein als kleinere, was teilweise auch darauf zurückzuführen ist, dass beispielsweise bei Online-Bewerbungen oder bei der Teilnahme an Bewerbungsmessen der Ressourceneinsatz vergleichsweise hoch ist. Alternative und ergänzende Maßnahmen, die durchaus erfolgversprechend und kostengünstig sein können, werden vergleichsweise selten eingesetzt, insbesondere von kleinen Unternehmen. Zu nennen wären hier beispielsweise die Kooperationen mit Schulen, die Erweiterung auf Zielgruppen, die als schwieriger gelten, das Angebot von Zusatzqualifikationen oder Schnuppertage im Unternehmen. Auch das Internet als das Hauptmedium der zu erreichenden Zielgruppe wird vergleichsweise selten eingesetzt. Dies betrifft aber nicht nur die kleinen Unternehmen, sondern auch die mittleren und die großen.

Rolle der Akademisierung

Der Trend zu höheren Schulabschlüssen und damit einer einhergehenden höheren Studienanfängerquote geht zu Lasten der dualen Ausbildung. Hohe Studienabbrucherquoten belegen allerdings, dass die Studien- und Berufsorientierung in der Sekundarstufe nicht optimal ist. Der überwiegende Teil der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen sieht den Trend zur Akademisierung im Hinblick auf ihre Fachkräftesituation kritisch. Sie können darauf reagieren, indem sie Angebote im Rahmen eines dualen Studiums machen und somit die Welt der dualen Berufsausbildung und die der akademischen Ausbildung vereinen. Alternativ stellen die Studienabbrecher eine zwar nicht grundsätzlich neue, aber sicherlich noch nicht jedem Unternehmen präsente Zielgruppe für die duale Ausbildung dar.

2 Hintergrund

2.1 Duale Berufsbildung in Deutschland – ein Überblick

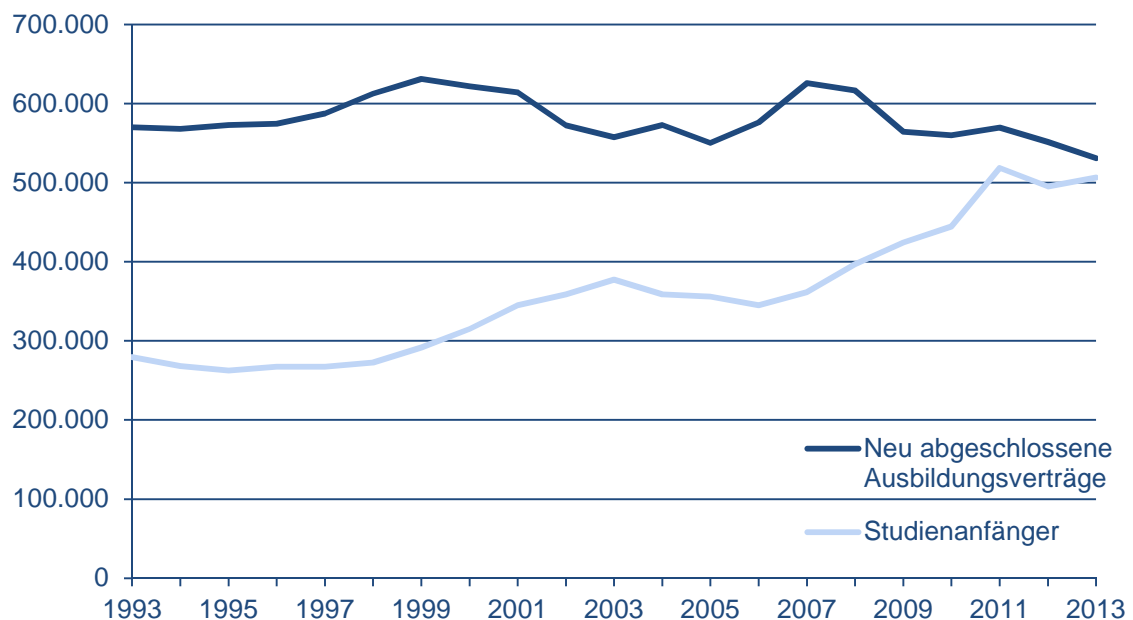
Die duale Ausbildung ist einer der Eckpfeiler der deutschen Wirtschaft. Für Unternehmen ist die Verfügbarkeit von gut qualifizierten Fachkräften entscheidend für Produktivität, Geschäftserfolg und Innovationskraft. Während Großunternehmen besonders häufig Akademiker beschäftigen, setzen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) vorwiegend auf beruflich qualifizierte Fachkräfte. Diese bilden das Fundament für den deutschen Mittelstand, denn etwa zwei Drittel aller Erwerbstätigen in Deutschland haben eine Berufsausbildung absolviert. Die Kombination von Ingenieuren und Facharbeitern sowie von Betriebswirten und Fachangestellten trägt neben der funktionsfähigen Sozialpartnerschaft und dem starken industriellen Kern im Wertschöpfungsverbund der Branchen wesentlich zum aktuellen Erfolg des Geschäftsmodells Deutschland bei.

Doch auch die duale Ausbildung muss sich beständig neuen Herausforderungen stellen. Der demografische Wandel führt dazu, dass die Zahl der Schulabsolventen deutlich sinkt. Infolgedessen haben bereits heute immer mehr Unternehmen Schwierigkeiten dabei, ihren Fachkräftenachwuchs zu sichern. Verstärkt wird dieser Effekt dadurch, dass inzwischen erheblich mehr Jugendliche ein Studium aufnehmen. Mittlerweile liegt die Studienberechtigtenquote – also der Anteil der Schulabgänger mit einem Abschluss, der zum Studium berechtigt – bei über 50 Prozent eines Jahrgangs (Destatis, 2014). In Nordrhein-Westfalen lag sie im Jahr 2011 sogar erstmals bei über 60 Prozent aller Personen im Schulabgängeralter (Information und Technik Nordrhein-Westfalen – IT.NRW, 2014). Sie erreichte mit 61,3 Prozent einen neuen Rekordwert. Korrespondierend dazu lag die Zahl der Studienanfänger deutschlandweit im Jahr 2011 mit knapp 519.000 erstmals über der Marke von einer halben Million (vgl. Abbildung 2-1). Auch im Jahr 2013 wurde diese Marke mit gut 507.000 Studienanfängern wieder überschritten. Dies schlägt sich auch auf dem Ausbildungsmarkt nieder, wird aber bislang noch von „doppelten“ Abiturientenjahrgängen – wie dem in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2013 – zumindest teilweise kompensiert.

Im Jahr 2013 wurden bundesweit knapp 531.000 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen (Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB, 2014). Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge liegt damit auf einem Tiefstand. Im Jahr 2003 starteten noch knapp 558.000 Jugendliche und im Jahr 2007 sogar noch knapp 626.000 Jugendliche in eine Ausbildung. Die niedrige Zahl der Ausbildungsverträge entspricht jedoch nicht den Ausbildungsplänen der Unternehmen. Die Bundesagentur für Arbeit (2014) vermeldete zum sechsten Mal in Folge, dass es am Ende des Berufsberatungsjahrs mehr offene Lehrstellen als unversorgte Bewerber gab. So positiv diese Meldung für potenzielle Bewerber klingen mag, so besorgniserregend ist sie jedoch aus Sicht der Unternehmen. Es wird immer schwieriger, die für das jeweilige Unternehmen passenden Bewerber zu gewinnen.

So ist in den Jahren von 2003 bis 2013 die Zahl der nicht studienberechtigten Schulabgänger, den Hauptnachfragern einer dualen Berufsausbildung, von 702.500 auf 551.800 um rund 150.000 oder um 21,5 Prozent gesunken (Paktpartner, 2013). Zugleich stieg die Zahl der studienberechtigten Schulabgänger um 90.000 oder 39,6 Prozent auf 317.000, während die Zahl der Studienanfänger sich um 34,2 Prozent auf 506.000 erhöht hat. Die Stellenbesetzungsprobleme werden sich künftig voraussichtlich weiter verschärfen. Denn bis zum Jahr 2025 ist von einem weiteren Rückgang der Zahl der Schüler um 1,6 Millionen oder 14 Prozent auszugehen; bei den Schulabgängern liegt der zu erwartende Rückgang sogar noch etwas höher (Kultusministerkonferenz – KMK, Mai 2013).

Abbildung 2-1: Anfänger in dualer Berufsausbildung und Studium



Quelle: BIBB, 2014; Statistisches Bundesamt

Mit Blick auf die bereits heute bestehenden Fachkräfteengpässe in vielen Berufen wird der Handlungsbedarf der Unternehmen deutlich. Im August 2013 gab es alleine 114 Engpassberufe, in denen es mehr offene Stellen als Arbeitslose gab. Mehr als die Hälfte dieser Engpassberufe trat bei Berufsgattungen auf, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen (Bußmann et al., 2014).

Unternehmen, Verbände und Politik haben den Handlungsbedarf erkannt. So wurde der bereits im Jahr 2004 zwischen der Bundesregierung und Spitzenverbänden der Wirtschaft vereinbarte „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“, kurz Ausbildungspakt, an die aktuelle demografische Entwicklung an-

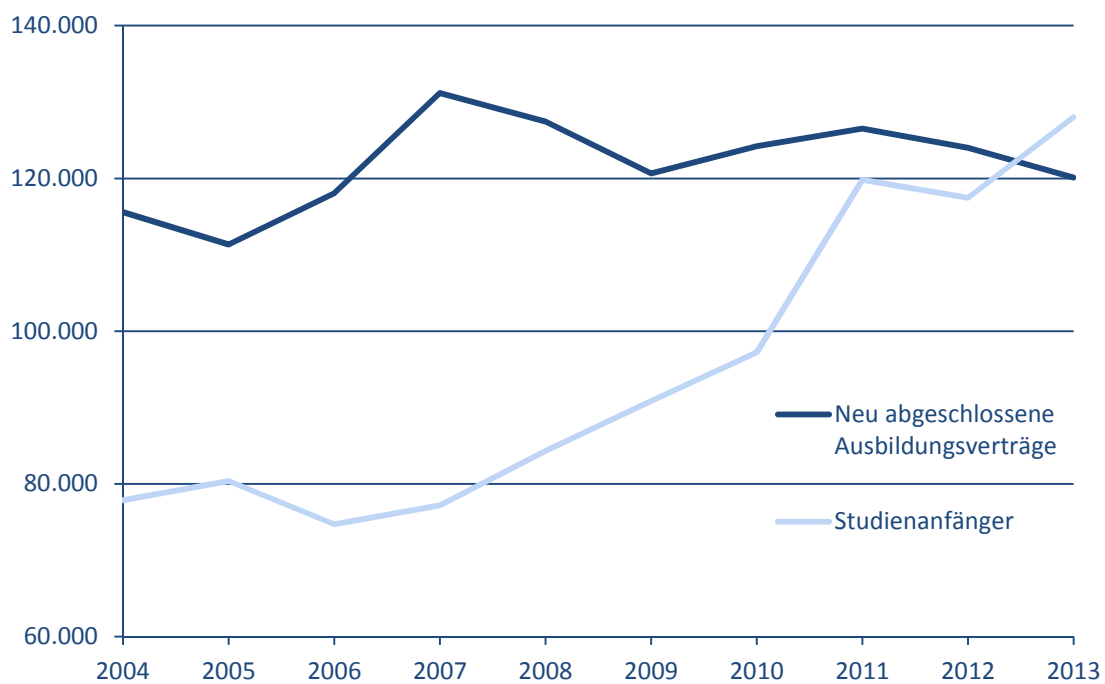
gepasst. Ziel ist es, sowohl leistungsschwächere Jugendliche, Altbewerber, Jugendliche mit Migrationshintergrund, sozial benachteiligte, lernbeeinträchtigte und behinderte Jugendliche in eine Ausbildung zu integrieren, als auch leistungsstarke Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen. In der neuen Legislaturperiode soll der Pakt laut Koalitionsvertrag weiterentwickelt werden (Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 2013).

Das System der dualen Ausbildung kann zukünftigen Fachkräfteengpässen entgegenwirken, da es eng an den Qualifikationsbedarfen der Unternehmen orientiert ist und Jugendliche erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert. Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass zwei Drittel aller Jugendlichen nach der Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden (Unternehmensbefragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertags – DIHK, 2013). Auch die niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland ist ein Zeichen für die Passgenauigkeit des dualen Systems. Mit gerade einmal 7,9 Prozent war diese im Herbst 2013 so niedrig wie sonst nirgendwo in Europa (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD, 2014). Auch dies ist ein deutlicher Ausdruck des aktuellen Erfolgs des Geschäftsmodells Deutschland.

2.2 Die Situation in Nordrhein-Westfalen

In mancher Hinsicht ist die Ausbildungssituation in Nordrhein-Westfalen ein Spiegelbild der gesamtdeutschen Situation. Die Zahl der Studierenden liegt in Nordrhein-Westfalen – ebenso wie im Bund – schon viele Jahre über der Zahl der Auszubildenden, allerdings ist dies vornehmlich durch die im Vergleich zur Ausbildung längere Studiendauer begründet. Aber auch in Nordrhein-Westfalen zeigt sich ein starker Trend in Richtung der akademischen Bildung, während die Zahl der Ausbildungsanfänger relativ konstant blieb. Ein Vergleich der Zahl der Studierenden im ersten Semester und der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zeigt: Während die Differenz vor zehn Jahren noch bei knapp 35.000 lag, so hat sich der Abstand bis zum Jahr 2012 analog zur gesamtdeutschen Entwicklung auf weniger als 7.000 reduziert und bereits im Jahr 2013 waren mehr Studienanfänger als Anfänger in der dualen Ausbildung zu verzeichnen (siehe Abbildung 2-2).

Abbildung 2-2: Anfänger in dualer Berufsausbildung und Studium in NRW



Quelle: BIBB, 2014; IT.NRW, 2014

Trotz des starken Trends zur Akademisierung ist der Ausbildungsmarkt in Nordrhein-Westfalen von einer relativen Konstanz geprägt. So bewegen sich die Zahl der gemeldeten Stellen wie auch die Zahl der unbesetzten Stellen und unversorgten Bewerber seit mehr als einem Jahrzehnt auf etwa gleichbleibendem Niveau. Ein leichter Rückgang ist bei der Zahl der gemeldeten Bewerber zu verzeichnen. Auch die Zahl

der Abschlussprüfungen ist über die Zeit weitestgehend unverändert. Die Quote der erfolgreichen Abschlussprüfungen ist dabei im Zeitverlauf leicht von 85 Prozent (2004) auf knapp 90 Prozent (2012) gestiegen.

Der quantitativ bedeutendste Ausbildungsbereich in Nordrhein-Westfalen ist mit großem Abstand der IHK-Bereich mit knapp 192.000 Auszubildenden (Stand: 2012), gefolgt vom Handwerk mit rund 91.000 Auszubildenden, den freien Berufen mit circa 27.000 Auszubildenden sowie der Landwirtschaft und dem öffentlichen Dienst mit jeweils etwa 7.000 Auszubildenden. Dies spiegelt sich auch in der Struktur der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wider. Die nach Zahlen beliebtesten Ausbildungsberufe sind bei Männern mit Kfz-Mechatroniker, Industriemechaniker und Anlagenmechaniker technisch dominiert, während bei Frauen mit medizinischer Fachangestellter, Bürokauffrau und Industriekauffrau Dienstleistungsberufe im Vordergrund stehen.

2.3 Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen

Auch in Nordrhein-Westfalen steht der Ausbildungsstellenmarkt im politischen Fokus. Im Ausbildungskonsens haben sich Landesregierung, Organisationen der Wirtschaft, Arbeitsverwaltung und ergänzend zur Bundesebene auch Gewerkschaften und Kommunen im Jahr 1996 zusammengeschlossen. Zentrales Ziel ist: „Jeder junge Mensch in Nordrhein-Westfalen, der ausgebildet werden will, wird ausgebildet.“

Der Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen hat im Jahr 2011 beschlossen, den Übergang von der Schule in den Beruf neu zu gestalten. Als erstes Flächenland hat Nordrhein-Westfalen begonnen, ein landesweites verbindliches Übergangssystem einzuführen. Unter dem Motto „Kein Abschluss ohne Anschluss“ werden die vier zentralen Handlungsfelder Berufs- und Studienorientierung, Systematisierung des Übergangs von Schule in Beruf oder Studium, Attraktivität des dualen Systems sowie kommunale Koordinierung verfolgt.

Um dieses Vorhaben erfolgreich umsetzen zu können, ist die Bereitschaft der Betriebe erforderlich, in ausreichendem Maße Ausbildungsangebote zur Verfügung zu stellen. Am aktuellen Rand ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge leicht rückläufig. Daher ist es von besonderem Interesse, zu analysieren, welche Faktoren das Ausbildungsverhalten der Betriebe in welchem Umfang beeinflussen. Was hemmt und was fördert also die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben?

Die Akteure im Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen haben sich aus diesem Grund darauf verständigt, eine Studie bei der IW Consult GmbH in Auftrag zu geben, um zu analysieren, wie die Lage auf der Angebotsseite des Ausbildungsmarkts tatsächlich ist und welche Faktoren das Angebot an Ausbildungsplätzen beeinflussen. Die Finanzierung der Studie erfolgt aus Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS) sowie der IHK-Organisation.

2.4 Vorgehensweise

Die Studie basiert erstens auf einer Bestandaufnahme der Literatur. Zum Ausbildungsmarkt und zum Ausbildungsverhalten von Unternehmen liegen zahlreiche aktuelle Studien vor. Diese sind zur Erklärung der Situation in Nordrhein-Westfalen herangezogen worden.

Zweitens basieren die Ergebnisse dieser Studie auf einer eigenen Primärerhebung. Dazu wurden im Sommer 2014 in ganz Nordrhein-Westfalen etwa 1.500 Unternehmen von der IW Consult GmbH befragt. Der Fragebogen wurde auf Grundlage der Literaturanalyse und auf Grundlage von Expertengesprächen mit verschiedenen wirtschaftlichen Akteuren (unter anderem Gewerkschaftsvertretern, Arbeitgebervertretern, Kammern) entwickelt und mit dem MAIS abgestimmt.

Stichprobe

In einem ersten Schritt wurde eine nach Größenklassen und Branchengruppen geschichtete Zufallsstichprobe von nordrhein-westfälischen Unternehmen aus einer Unternehmensdatenbank gezogen. Die Stichprobe umfasst Unternehmen aus fast allen Branchen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der öffentliche Dienst findet bei dieser Studie keine Berücksichtigung.

Bei der Konzeption der Stichprobe wurde zudem berücksichtigt, dass Unterschiede zwischen verschiedenen Regionstypen in der Auswertung identifiziert werden können. Dementsprechend wurden folgende Regionen berücksichtigt: Ruhrgebiet, ländlicher Raum, sonstige Regionen in Nordrhein-Westfalen (nach Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung – BBSR (2014): im Regionsgrundtyp 1 Kreistypen 1 – 3).

In einem telefonischen Kontakt wurde der geeignete Ansprechpartner für das Thema Fachkräftebedarf und Ausbildung in diesen Unternehmen erfragt. Außerdem fand vorab eine grundsätzliche Einwilligung zur Befragungsteilnahme statt. In einem zweiten Schritt wurden die ermittelten Ansprechpartner per E-Mail zu der Befragung eingeladen, die als Online-Befragung durchgeführt wurde. Optional erhielten die Teilnehmer eine PDF-Datei des Fragebogens, sodass dieser auch klassisch als Paper-Pencil-Version bearbeitet werden konnte.

In den Kammerbezirken der Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern Nordrhein-Westfalens wurden weitere Unternehmen zufällig ausgewählt. Deren Beitrag zur Nettostichprobe ist gering. Die Einladungen erfolgten in diesem Fall auf postalischem Weg.

Sowohl bei der Ermittlung der relevanten Ansprechpartner als auch bei der Einladung zur Online-Befragung wurde das allgemeine Thema „Fachkräfte“ in den Vordergrund gestellt, um Selektionseffekte zu vermeiden.

Feldphase

Eine Beteiligung an der Online-Befragung war vom 01.07.2014 bis zum 31.08.2014 möglich. Um die Teilnahmequote zu erhöhen, wurden mehrere Erinnerungsschreiben eingeplant und per E-Mail versendet.

Rücklauf und Gewichtung

Insgesamt liegen 1.508 Antworten von Unternehmen vor, die für die Gewichtung herangezogen wurden (Tabelle 2-1).

Tabelle 2-1: Stichprobe

	Bis 49 Mitarbeiter	Ab 50 Mitarbeiter	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	243	153	396
Bauunternehmen	142	35	177
Unternehmensnahe Dienstleister	316	182	498
Gesellschaftsnahe Dienstleister	285	152	437
Gesamt	986	522	1.508

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.508 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen

Die disproportional angelegte Stichprobenziehung hat den Vorteil, dass in der resultierenden Nettostichprobe auch für diejenigen Gruppen Auswertungen vorgenommen werden können, für die sonst nur eine kleine Fallzahl zur Verfügung stehen würde. Sie ist daher im Hinblick auf die Grundgesamtheit (vgl. Tabelle 2-2) dahingehend verzerrt, dass größere Unternehmen überrepräsentiert und kleinere Unternehmen unterrepräsentiert sind. Es wurden daher Gewichtungsfaktoren gebildet, um diese Verzerrung auszugleichen und repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit treffen zu können.

Tabelle 2-2: Verteilung der Grundgesamtheit in NRW

(Unternehmen mit mindestens einem Mitarbeiter)

Anteil in Prozent der Unternehmen

	Bis 49 Mitarbeiter	Ab 50 Mitarbeiter	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	9,3	1,3	10,6
Bauunternehmen	11,7	0,2	11,9
Unternehmensnahe Dienstleister	33,4	1,5	34,9
Gesellschaftsnahe Dienstleister	41,4	1,2	42,6
Gesamt	95,8	4,2	100,0

Quelle: Unternehmensregister Nordrhein-Westfalen, Stand 31.05.2014; eigene Berechnungen

3 Überblick: Personalbestand heute und in Zukunft

Die Entscheidung der Unternehmen über die Ausweitung oder den Abbau von Personal ist von grundlegender Bedeutung für den Arbeitsmarkt insgesamt. Die Entwicklung des Personalbestands in Deutschland weist dahingehend einen positiven Trend auf. Die Umfrageergebnisse der DIHK Konjunkturumfrage 2014 zeigen, dass Unternehmen deutschlandweit ihr Personal ausweiten möchten. Demnach wollen 17 Prozent der Betriebe mehr Mitarbeiter einstellen, 72 Prozent wollen ihren Personalbestand konstant halten und nur 11 Prozent rechnen mit einem Abbau von Beschäftigten.

Naturgemäß hängt das Rekrutierungsverhalten der Unternehmen in einem hohen Ausmaß mit deren Größe zusammen. Auch die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels (2012) zeigen folgenden Zusammenhang: Je größer das Unternehmen ist, desto eher werden neue Mitarbeiter eingestellt. So haben 91 Prozent der Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern ihren Personalbestand aufgestockt. Bei Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitern waren es 50 Prozent. Betriebe mit weniger als fünf Mitarbeitern stellten nur noch zu 18 Prozent mehr Personal ein.

Es fällt ebenso auf, dass Unternehmen ihr Augenmerk auf die Einstellung von Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung legen. Personen mit abgeschlossener dualer Berufsausbildung machen die größte Berufsgruppe auf dem Arbeitsmarkt aus. Sie werden in nahezu jedem Unternehmen nachgefragt. Nach dem BMWi-Qualifizierungsmonitor (Herbst 2013) erwartete im Jahr 2013 ein Viertel der befragten Unternehmen in Deutschland für die nächsten drei Jahre einen Anstieg ihres Bedarfs an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Zwar stellen Unternehmen vermehrt ein, insbesondere Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung. Allerdings kommt es in einigen Bereichen häufiger zu personellen Engpässen bei Mitarbeitern mit dieser Qualifikation. Nach der Studie von Bußmann et al. zu Fachkräfteengpässen vom Frühjahr 2014 bestanden deutschlandweit Engpässe in 63 Berufsgattungen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Besonders betroffen waren dabei Berufe im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik).

Die Unternehmen klagen zunehmend über Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen: So ist der Anteil der unbesetzten Stellen in den letzten Jahren gestiegen. Bei der Rekrutierung von Auszubildenden greifen die Unternehmen daher vermehrt auf Instrumente wie Praktika und Kooperationen mit Schulen zurück. Dies bietet den Unternehmen die Möglichkeit, aktiv auf zukünftige Auszubildende zuzugehen und sie frühzeitig über Inhalte der Ausbildung in ihrem Betrieb zu informieren. So erhalten die Unternehmen Zugang zu einem größeren Bewerberpool und verbessern die Berufsorientierung von zukünftigen Auszubildenden. Bei der Rekrutierung von Auszubildenden haben die Unternehmen außerdem vermehrt neue Bewerbergruppen erschlossen (z. B. Studienabbrecher) und ihre Kooperationen mit Hochschulen ausgebaut (DIHK-Unternehmensbefragung, 2014).

Dieses Kapitel legt zunächst den Schwerpunkt auf die Entwicklung des Personalbestands bei Unternehmen in Nordrhein-Westfalen und die dabei zu berücksichtigenden Differenzierungen nach Größe und Branche. Nachfolgend wird auf die Bedeutung von Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung als zunehmend wichtiger Faktor bei der Unternehmensplanung eingegangen. Dabei werden insbesondere die Probleme untersucht, die Unternehmen bei der Rekrutierung erfahren. Schließlich werden die Maßnahmen betrachtet, die zur Fachkräftesicherung beitragen.

3.1 Entwicklung Personalbestand

Der Personalbestand ist nach der amtlichen Statistik in den vergangenen drei Jahren gestiegen. Die Zahl der Arbeitnehmer hat sich in Nordrhein-Westfalen zwischen 2010 und 2013 um rund 246.400 Beschäftigte erhöht. Getrieben wird diese Entwicklung vor allem durch den Dienstleistungssektor, aber auch die anderen Sektoren haben einen Zuwachs verzeichnet (Tabelle 3-1).

Tabelle 3-1: Entwicklung der Arbeitnehmerzahl von 2010 bis 2013

Anzahl in Tausend

	2010	2013	Veränderung
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	43,2	46,0	+2,8
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	1.534,6	1.572,0	+37,4
Baugewerbe	356,1	372,5	+16,4
Dienstleistungsbe- reiche	5.886,9	6.076,6	+189,7
Insgesamt	7.820,8	8.067,2	+246,4

Quelle: Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, 2014

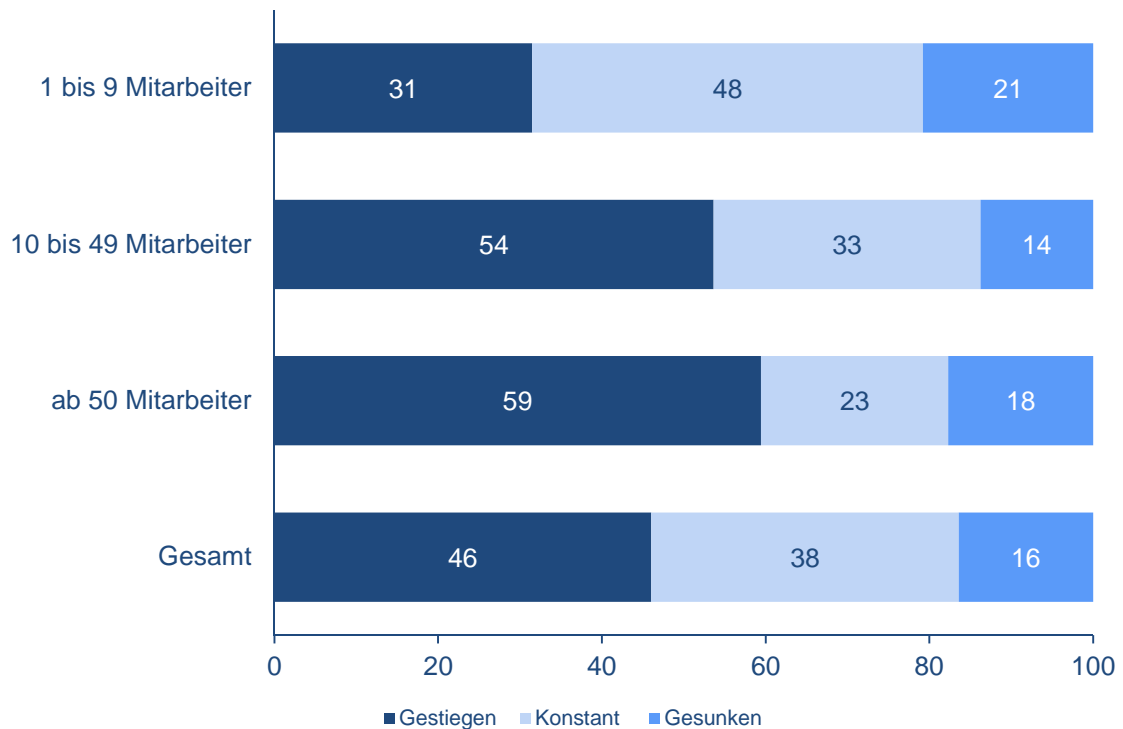
Die Zunahme der Arbeitnehmerzahl bedeutet aber nicht, dass alle Unternehmen gleichermaßen Beschäftigung aufgebaut haben: In der aktuellen Unternehmensbefragung zeigt die Entwicklung des Personalbestands bei den Unternehmen im Saldo ein positives Bild und folgt der positiven konjunkturellen Entwicklung der letzten Jahre. Knapp die Hälfte der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen (46 Prozent) gibt an, in den vergangenen drei Jahren ihren Personalbestand ausgebaut zu haben. Gleichzeitig geben 16 Prozent der Unternehmen an, ihren Personalbestand reduziert zu haben. Somit beträgt der Saldo von gestiegenem und gesunkenem Personalbestand 30 Prozentpunkte.

Besonders bei großen Unternehmen (ab 50 Mitarbeiter) und mittleren Unternehmen (10 bis 49 Mitarbeiter) zeigt sich ein Aufbau des Personalbestands. Hier beträgt der Saldo von gestiegenem und gesunkenem Personalbestand 41 Prozentpunkte bzw. 40 Prozentpunkte. Kleine Unternehmen (1 bis 9 Mitarbeiter) wiederum halten ihren Personalbestand weitestgehend konstant. Der entsprechende Saldo beträgt hier 10 Prozentpunkte (Abbildung 3-1).

Abbildung 3-1: Entwicklung des Personalbestands in den letzten drei Jahren

„Wie hat sich Ihr Personalbestand in den vergangenen drei Jahren entwickelt?“

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.501 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen

Zwischen ländlichen und städtischen Regionen gibt es bei der Entwicklung des Personalbestands keine nennenswerten Unterschiede bei den Unternehmen in Nordrhein-Westfalen (Tabellenband Tabelle 9).

Bei der Branchenzugehörigkeit sind leichte Unterschiede zu erkennen (Tabellenband Tabelle 7). Bei Unternehmen aus dem Bereich gesellschaftsnahe Dienstleistungen bzw. Industrie ist der Anteil der Unternehmen mit gestiegenem Personalbestand leicht unterdurchschnittlich: die entsprechenden Werte liegen bei 43 Prozent bzw. 39 Prozent. Im Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen liegt der Wert dagegen über dem Durchschnitt: 51 Prozent der Unternehmen haben in den letzten Jahren ihren Personalbestand erhöht.

Auch bei der Zugehörigkeit zu einem Kammerbereich gibt es leichte Unterschiede. 49 Prozent der Unternehmen, die Mitglied in einer Kammer der freien Berufe sind, haben in den letzten Jahren ihren Personalbestand ausgebaut. Der Wert liegt somit

leicht über dem Durchschnitt. Dagegen liegt der Wert bei den Unternehmensmitgliedern aus den Handwerkskammern mit 39 Prozent unter dem Durchschnitt.

Wenn man die Entwicklung des Personalbestands differenzierter über die Qualifikationsgruppen betrachtet, lässt sich konstatieren, dass die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen insbesondere Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung eingestellt haben. Der Saldo von gestiegenem und gesunkenem Personalbestand bei den Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung weist mit 21 Prozentpunkten den höchsten Wert auf. Am geringsten fällt mit 4 Prozentpunkten der Saldo bei Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung aus.

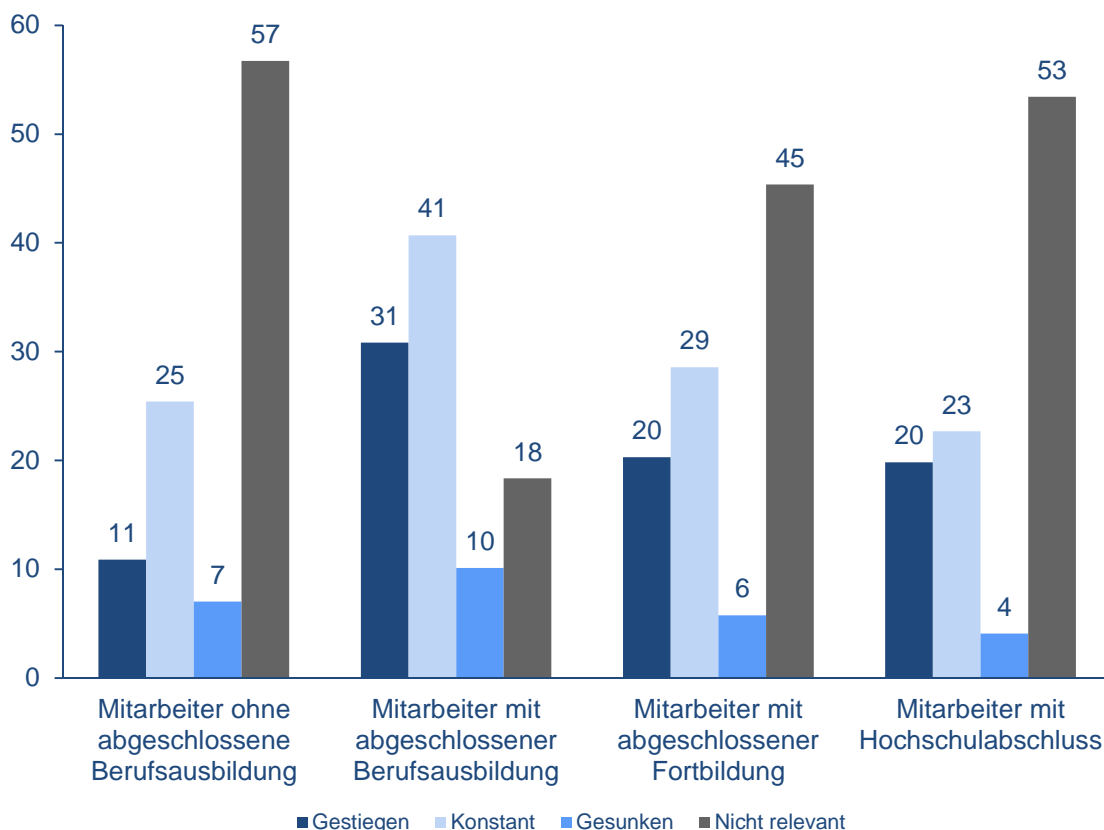
Nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014) ist in Nordrhein-Westfalen die Zahl der Beschäftigten ohne Berufsausbildung seit dem Jahr 2010 rückläufig. Auf der anderen Seite ist die Zahl der Beschäftigten mit Berufsausbildung am stärksten gestiegen, noch vor der Zahl der Beschäftigten mit Hochschulabschluss.

Nicht nur der Saldo aus steigendem und sinkendem Personalbestand, auch die Relevanz der Gruppen ist entscheidend für die Entwicklung des Personalbestands in den Unternehmen: Der Anteil der nordrhein-westfälischen Unternehmen, die Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung bei der Entwicklung des Personalbestands für nicht relevant einschätzen, ist mit 18 Prozent vergleichsweise gering. Die entsprechenden Werte bei den anderen Qualifikationsgruppen sind deutlich höher. Auch daran lässt sich erkennen: Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung sind in den befragten Unternehmen am häufigsten eingestellt worden, Mitarbeiter mit Fortbildung und Mitarbeiter mit Hochschulabschluss wurden weniger häufig eingestellt. Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung wurden von den Unternehmen in den letzten drei Jahren am wenigsten nachgefragt (Abbildung 3-2).

Abbildung 3-2: Entwicklung des Personalbestands nach Qualifikationsgruppen

„Wie hat sich Ihr Personalbestand in folgenden Qualifikationsgruppen in den vergangenen drei Jahren entwickelt?“

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.485 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen

Unternehmen stellen zunehmend qualifiziertere Bewerber ein. Dies deckt sich mit dem Trend zu höherqualifizierten Abschlüssen, der sowohl im Nationalen Bildungsbericht 2014 als auch im Berufsbildungsbericht 2014 festgestellt wird. Im Jahr 2013 beschäftigten die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen 717.307 Arbeitnehmer mit akademischem Abschluss, im Jahr 2011 waren es 618.271. Bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung waren es im Jahr 2013 3.457.968 und im Jahr 2011 3.229.070. Bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Berufsausbildung hingegen ist der Trend rückläufig: 792.941 im Jahr 2013 gegenüber 908.458 im Jahr 2011 (BA, 2014).

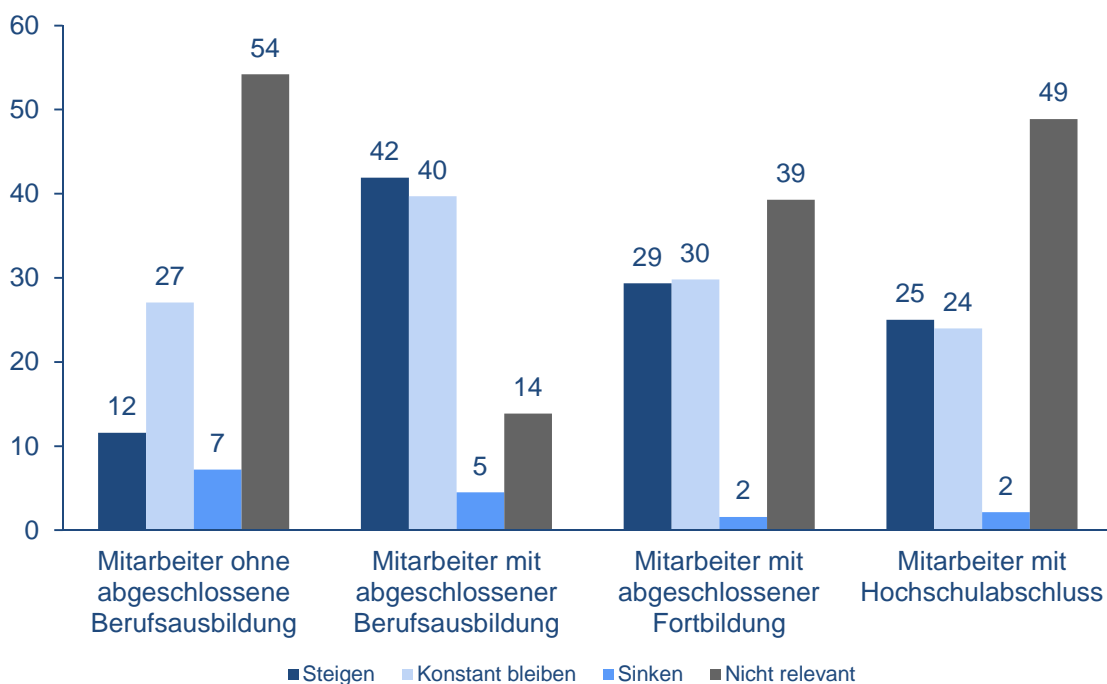
Bei der Entwicklung des Personalbestands in den vergangenen drei Jahren wurde bereits festgestellt, dass die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen zunehmend Fachkräfte eingestellt haben, insbesondere Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbil-

dung. Dieser Trend dürfte sich weiter verfestigen: Die Unternehmen gehen davon aus, dass in den nächsten drei Jahren ihr Personalbedarf insgesamt weiter steigen wird. Der höchste Saldo von steigendem und sinkendem zukünftigem Personalbestand zeigt sich wiederum bei den Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung (37 Prozentpunkte). Den Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung (Saldo von 5 Prozentpunkten) wird von Seiten der Unternehmen wiederum die geringste Bedeutung beigemessen (Abbildung 3-3).

Abbildung 3-3: Voraussichtliche Entwicklung des Personalbedarfs nach Qualifikationsgruppen

„Wie wird sich Ihr Personalbedarf in den kommenden drei Jahren voraussichtlich entwickeln?“

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.491 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen

Bei den Erwartungen der Unternehmen für die nächsten drei Jahre sind insbesondere folgende Aspekte auffällig:

- Der Anteil der Unternehmen, die in den nächsten drei Jahren einen steigenden Personalbedarf erwarten, ist höher als der Anteil der Unternehmen, die in den vergangenen drei Jahren ihren Personalbestand erhöht haben.
- Große Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern und Unternehmen aus bestimmten Bereichen (Industrie, Bau, Handwerker, freie Berufe) erwarten insgesamt einen steigenden Personalbedarf, bei Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung allerdings einen rückläufigen Personalbedarf. Hier wird wiederum der Trend bestätigt, dass Unternehmen zunehmend qualifiziertere Bewerber einstellen. Dagegen wird es für Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung zukünftig schwieriger.

3.2 Personalbedarf und Rekrutierungsprobleme

Der Bedarf nach qualifiziertem Personal in Nordrhein-Westfalen zeigt sich auch in den Ergebnissen zu den Rekrutierungsproblemen: Bedarf haben die Unternehmen insbesondere bei den Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung. Drei von vier Unternehmen haben Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht (25 Prozent der Unternehmen geben an, diese Qualifikationsgruppe nicht gesucht zu haben), fast jedes zweite Unternehmen gibt hier große oder mittlere Probleme bei der Rekrutierung an (44 Prozent). Von den suchenden Unternehmen hat damit mehr als jedes zweite Unternehmen Rekrutierungsschwierigkeiten erlebt.

Weniger stark ausgeprägt sind Bedarf und Probleme bei der Rekrutierung von Mitarbeitern mit abgeschlossener Fortbildung oder mit Hochschulabschluss. Weniger als die Hälfte der Unternehmen suchte Arbeitskräfte aus diesen Qualifikationsgruppen, entsprechend geringer fällt auch der Anteil der Unternehmen mit großen oder mittleren Rekrutierungsproblemen aus (29 Prozent bzw. 20 Prozent). Wenn allerdings Bedarf nach diesen Qualifikationsgruppen besteht, so stoßen die Unternehmen auch hier sehr häufig auf nennenswerte Rekrutierungsprobleme.

Bezüglich der Mitarbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung geben Unternehmen gleich häufig wie bei den Hochqualifizierten an, dass sie diese nicht gesucht haben (je 65 Prozent). Während allerdings bei den Hochqualifizierten ca. 20 Prozent der Unternehmen über große oder mittlere Rekrutierungsprobleme klagen, fällt dieser Anteil bei den Mitarbeitern ohne Ausbildung mit 9 Prozent deutlich geringer aus (Abbildung 3-4).

Eine weitere Ursache für die unterschiedlich ausgeprägten Rekrutierungsprobleme bei den verschiedenen Qualifikationsgruppen ist neben der unterschiedlichen Nachfrage auch in dem unterschiedlichen Angebot der verschiedenen Qualifikationsgruppen auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen. Bei Personen mit Ausbildung, Fortbildung oder Hochschulabschluss ist die Arbeitslosenquote vergleichsweise gering. So betrug deutschlandweit die Arbeitslosenquote im Jahr 2012 insgesamt 6,8 Prozent, bei den Personen

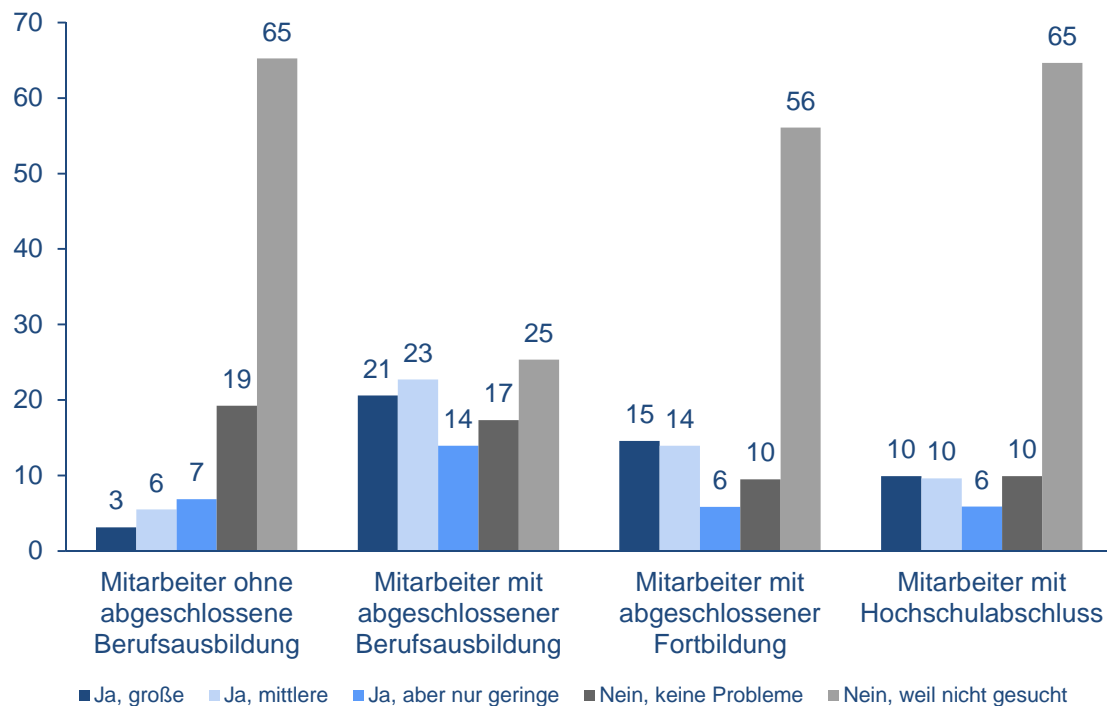
mit abgeschlossener Ausbildung 5,0 Prozent, bei den Personen mit Hochschulabschluss 2,5 Prozent (IAB, 2013).

Für Personen ohne abgeschlossene Ausbildung sieht es dagegen anders aus: Die Arbeitslosenquote ist hier vergleichsweise hoch. Deutschlandweit betrug hier der Wert im Jahr 2012 19,0 Prozent. Zugleich herrscht, wie bereits oben erläutert, eine vergleichsweise geringe Nachfrage nach Mitarbeitern ohne Ausbildung.

Abbildung 3-4: Rekrutierungsprobleme nach Qualifikationsgruppen

„Hatten Sie in den letzten drei Jahren Probleme, Mitarbeiter der folgenden Qualifikationsgruppen zu rekrutieren?“

Angaben in Prozent der Unternehmen



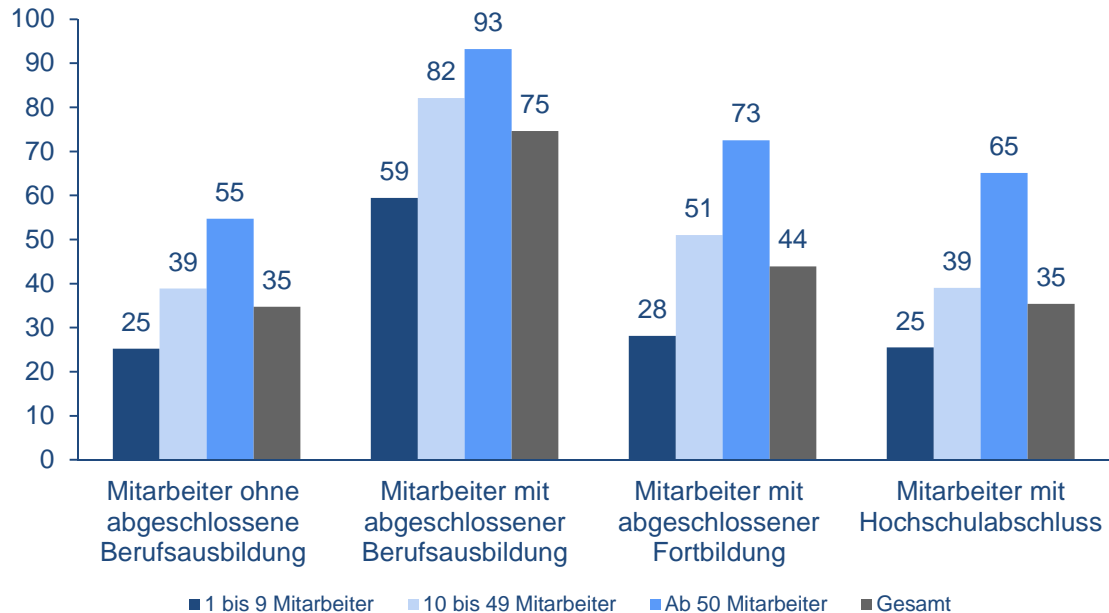
Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.491 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen

Unabhängig von der Unternehmensgröße suchen die befragten Unternehmen überwiegend Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung. Gerade kleine Unternehmen konzentrieren ihre Personalsuche stark auf diese Qualifikationsgruppe und vergleichsweise weniger auf Hochqualifizierte und Mitarbeiter mit abgeschlossener Fortbildung (Abbildung 3-5).

Abbildung 3-5: Gesuchte Qualifikationsgruppen nach Unternehmensgröße

Unternehmen, die in den letzten drei Jahren entsprechendes Personal gesucht haben

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.491 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen

Mit steigender Unternehmensgröße wächst auch der Anteil der Unternehmen, die Mitarbeiter aus allen Qualifikationsgruppen suchen.

Bei den freien Berufen sind tendenziell höhere Qualifikationen im Vergleich zum Durchschnitt gefragt. So haben Unternehmen aus den freien Berufen erhöhten Bedarf an Mitarbeitern mit Fortbildung und insbesondere an Mitarbeitern mit Hochschulabschluss. Bei Mitarbeitern mit Hochschulabschluss geben sie auch vergleichsweise große Rekrutierungsprobleme an.

Bei den Handwerksbetrieben dagegen spielen Akademiker erwartungsgemäß eine geringe Rolle. Sie haben bei Mitarbeitern mit Ausbildung bzw. Fortbildung erhöhten Bedarf, dementsprechend gibt es hier vergleichsweise große Rekrutierungsprobleme.

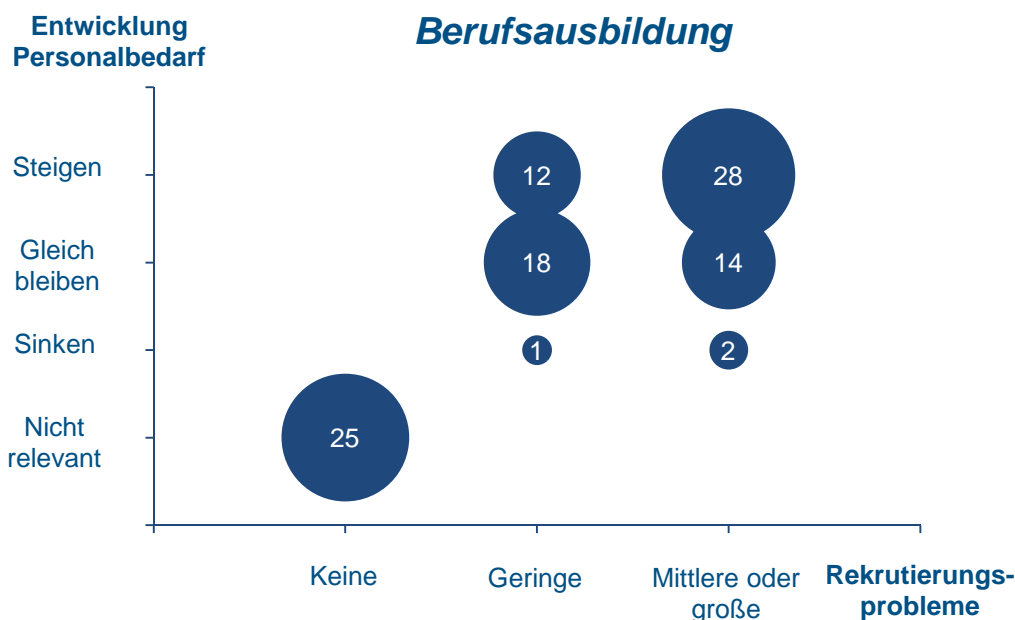
Aktuelle Rekrutierungsprobleme und zukünftiger Personalbedarf

Weiterführende Informationen zu den künftigen Rekrutierungsproblemen bei den befragten Unternehmen erhält man, wenn man die bisherigen Erfahrungen bei der Rekrutierung von Fachkräften in Beziehung zum erwarteten Fachkräftebedarf setzt. Hier zeigt sich, in welchen Bereichen eine große Nachfrage mit vorhersehbaren Rekrutierungsproblemen einhergeht:

Im Bereich der Berufsausbildung ist das Problem besonders groß: 28 Prozent der Unternehmen gehen von einem wachsenden Bedarf aus und verzeichnen bereits heute große oder mittlere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung (Abbildung 3-6). Für lediglich 25 Prozent der Unternehmen ist diese Qualifikationsgruppe heute und zukünftig nicht relevant. Weitere 14 Prozent der Unternehmen erwarten zwar keinen steigenden Bedarf, haben aber ebenfalls bereits nennenswerte Schwierigkeiten feststellen können. Das bedeutet, dass über 40 Prozent der Unternehmen erwarten, auf Schwierigkeiten zu stoßen, weil sie ihren Mitarbeiterstamm um dual Ausgebildete erweitern möchten oder Fluktuationen ausgleichen wollen.

Abbildung 3-6: Berufsausbildung – Personalbedarf und Rekrutierungsprobleme

Angaben in Prozent der Unternehmen

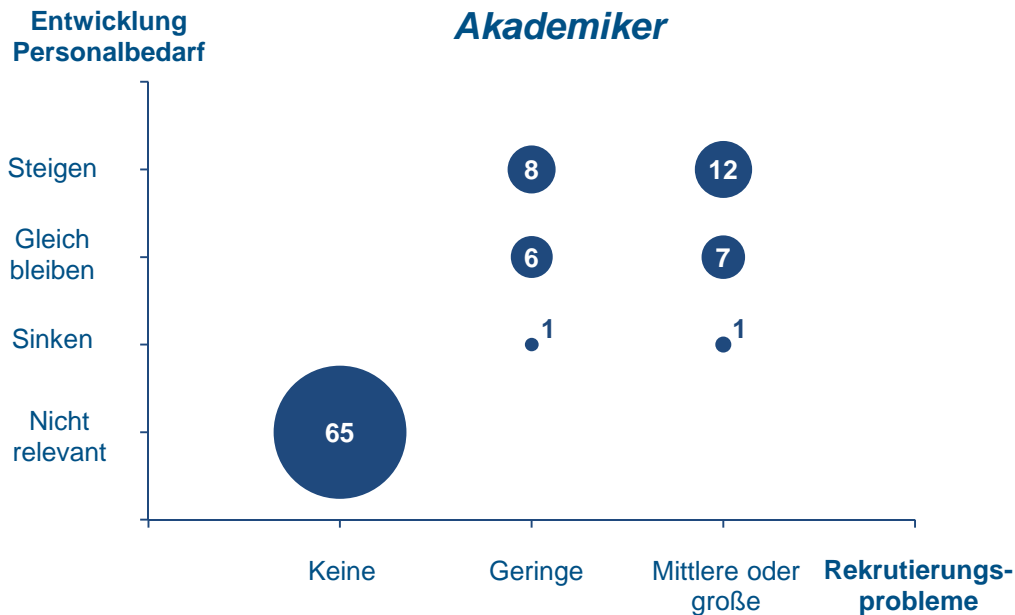


Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.480 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen

Die Qualifikationsgruppe der Akademiker spielt für etwa zwei Drittel der Unternehmen keine Rolle (Abbildung 3-7). 12 Prozent sehen jedoch einen wachsenden Bedarf und haben bereits mittlere oder große Probleme bei der Rekrutierung erfahren. 15 Prozent haben noch keine nennenswerten Probleme bei der Rekrutierung von Akademikern erfahren. Bei den Unternehmen, die Bedarf an Akademikern haben, zeichnet sich eine zukünftig schwierige Situation bei der Rekrutierung ab.

Abbildung 3-7: Akademiker – Personalbedarf und Rekrutierungsprobleme

Angaben in Prozent der Unternehmen

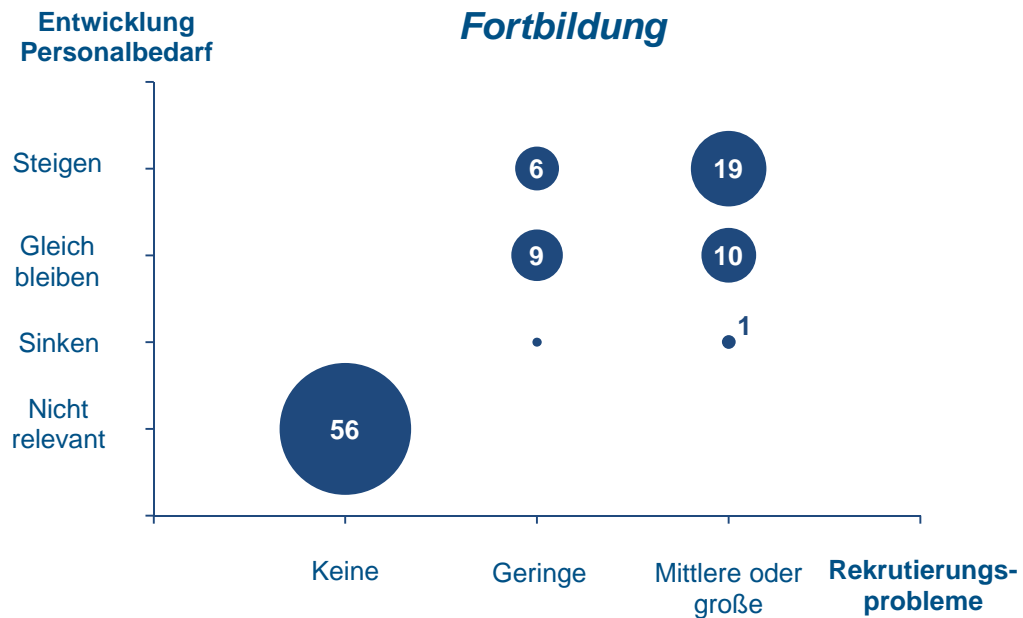


Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.472 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen

Bei der Rekrutierung von Mitarbeitern mit Fortbildungsabschluss erscheint die Lage sehr ähnlich zu jener bei der Rekrutierung von Akademikern (Abbildung 3-8). Aus einer anderen Perspektive gesehen ist die Problematik in dieser Gruppe allerdings am stärksten ausgeprägt: Für etwa 41 Prozent der Unternehmen, für die diese Qualifikationsgruppe relevant ist, wird der Bedarf steigen und sind bereits jetzt nennenswerte Probleme bei der Rekrutierung zu verzeichnen. In den übrigen Qualifikationsgruppen ist dieser Wert etwas geringer.

Abbildung 3-8: Fortbildungsabschluss – Personalbedarf und Rekrutierungsprobleme

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.469 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen

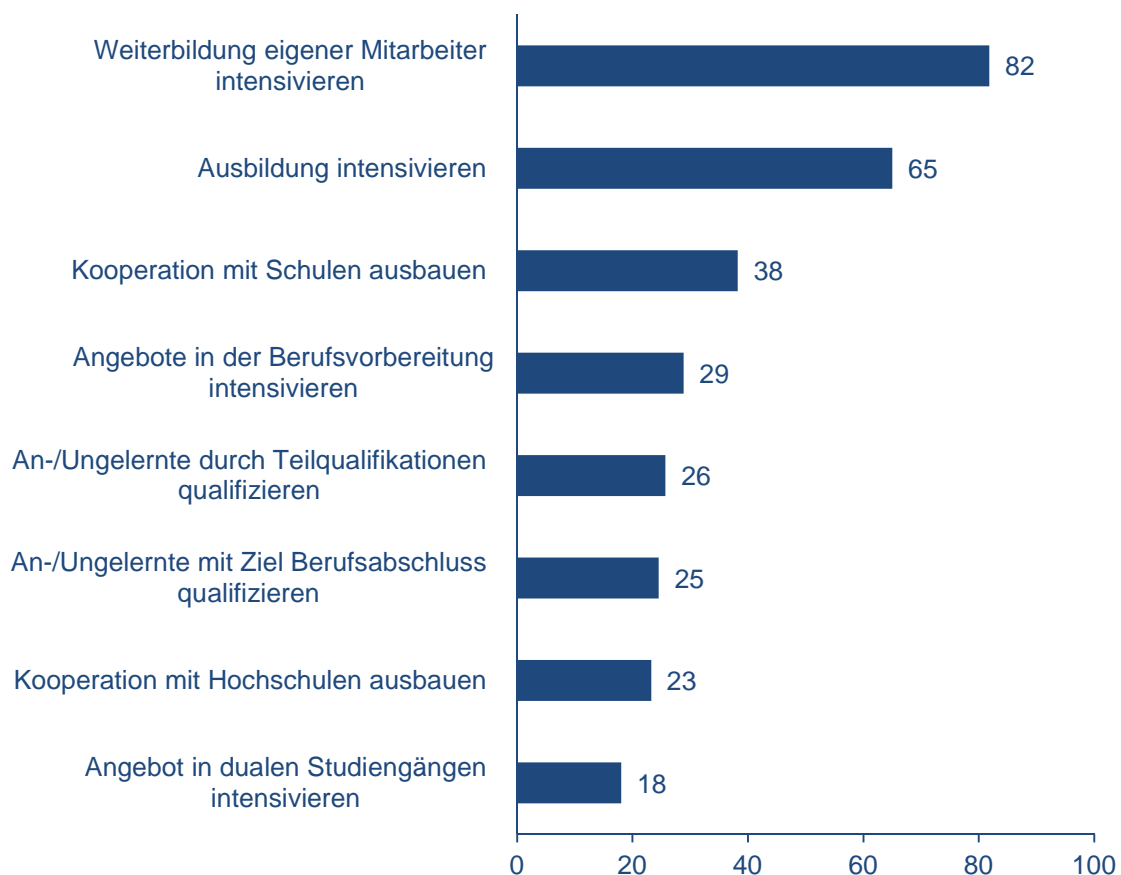
3.3 Maßnahmen der Fachkräftesicherung

Vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftebedarfs und der teilweise absehbaren Schwierigkeiten stellt sich die Frage, auf welchen Wegen die Unternehmen ihren Fachkräftebedarf sichern wollen. Am häufigsten planen die befragten Unternehmen eine Intensivierung der Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter und eine Intensivierung der Ausbildung. Überdies wollen mehr als ein Drittel der Unternehmen ihre Kooperation mit Schulen ausbauen. Die weiteren Aspekte erhalten vergleichsweise geringe Zustimmungswerte (Abbildung 3-9).

Abbildung 3-9: Ausbildung und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter als wesentliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung

„Welche Maßnahmen wird Ihr Unternehmen zur Fachkräftesicherung in den nächsten drei Jahren ergreifen?“

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.491 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen

Diese Ergebnisse decken sich inhaltlich mit den Ergebnissen aus anderen Studien. Auch bei der DIHK-Unternehmensbefragung 2013, dem BMWi-Qualifizierungsmonitor 2010 und dem BMWi-Qualifizierungsmonitor Frühjahr 2013 wurde festgestellt, dass die Weiterbildung eigener Fachkräfte sowie die duale Ausbildung die am häufigsten genutzten Möglichkeiten sind, um sich Fachkräfte zu sichern.

Mit der Größe der Unternehmen wächst auch der Anteil der Unternehmen, die Maßnahmen zur Fachkräftesicherung ergreifen möchten (Tabellenband Tabelle 23). Das ist durchgängig bei allen Maßnahmen zu beobachten.

Unternehmen, die bei Maßnahmen zur Fachkräftesicherung gar nicht oder wenig aktiv sind (max. eine Maßnahme), sind typischerweise Unternehmen ...

- ... mit bis zu 9 Mitarbeitern.
- ..., die nicht oder nur selten ausbilden.
- ..., die keinen oder nur geringen Bedarf an Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung in den vergangenen drei Jahren hatten und für die kommenden drei Jahren auch keinen oder nur einen geringen Bedarf erwarten.
- ..., die, wenn sie eine Maßnahme zur Fachkräftesicherung durchführen, insbesondere auf die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter setzen.

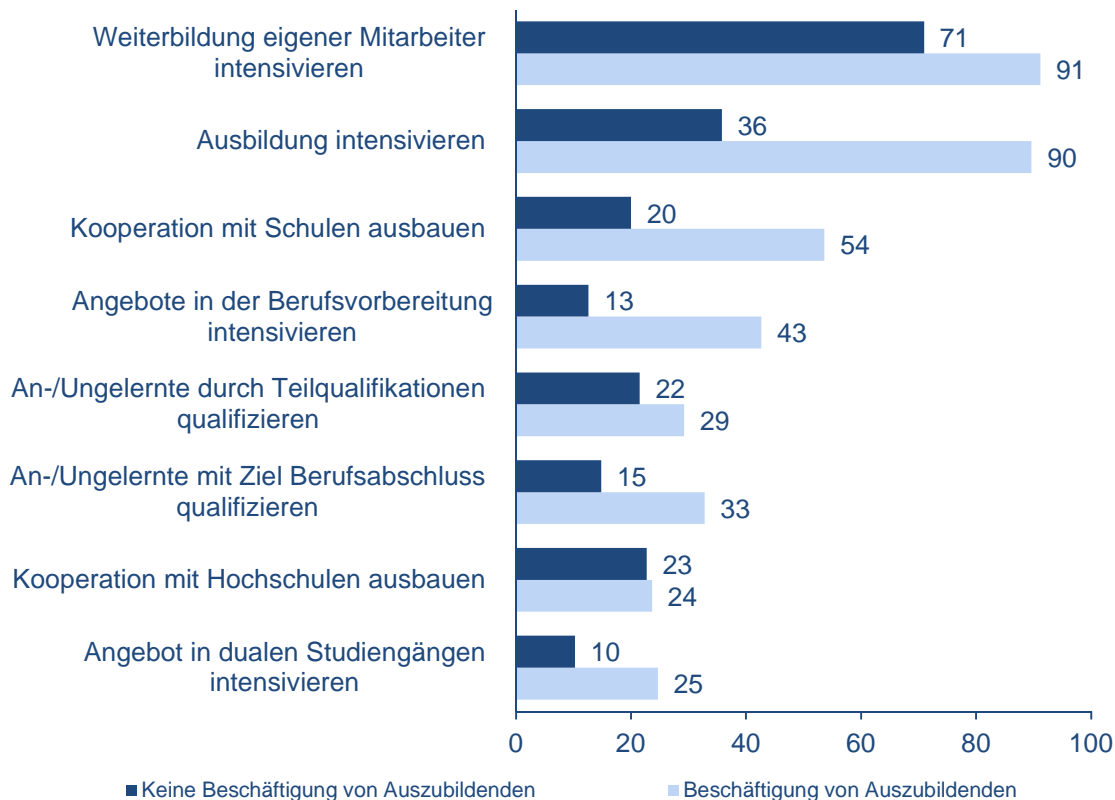
Wie bereits dargelegt wurde, suchen Unternehmen aus den freien Berufen eher Mitarbeiter mit Fortbildungs- und Hochschulabschluss, Handwerksbetriebe dagegen eher Mitarbeiter mit Ausbildungs- bzw. Fortbildungsabschluss. Dies spiegelt sich auch in den Maßnahmen zur Fachkräftesicherung wider. Unternehmen aus den freien Berufen wollen überdurchschnittlich häufig Kooperationen mit Hochschulen ausbauen und Angebote in dualen Studiengängen intensivieren. Handwerksbetriebe hingegen legen überdurchschnittlichen Wert auf die Qualifizierung von An-/Ungelernten, die Kooperation mit Schulen und eine Intensivierung der Ausbildung sowie der Angebote in der Berufsvorbereitung.

Unternehmen, die derzeit nicht ausbilden, setzen vor allem auf die Intensivierung der Weiterbildung eigener Mitarbeiter. Gleichzeitig erwägt mehr als ein Drittel der derzeit nicht-ausbildenden Unternehmen, Ausbildungsaktivitäten zu ergreifen. Die derzeit ausbildenden Unternehmen planen insgesamt häufiger, Maßnahmen zur Fachkräftesicherung zu ergreifen (Abbildung 3-10).

Abbildung 3-10: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in Abhängigkeit der Beschäftigung von Auszubildenden

„Welche Maßnahmen wird Ihr Unternehmen zur Fachkräftesicherung in den nächsten drei Jahren ergreifen?“

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.491 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen

Die betriebliche Ausbildung und ihre Bedeutung für die zukünftige Fachkräftesicherung wird im Kapitel 4 noch näher betrachtet werden.

4 Betriebliche Ausbildung

Die betriebliche Ausbildung ist neben der Weiterbildung ein grundlegendes Instrument für Unternehmen zur Fachkräftesicherung. Folglich ist es nicht verwunderlich, dass sich Unternehmen angesichts der zu befürchtenden Fachkräftengpässe zunehmend einer betrieblichen Ausbildung zuwenden. Dabei sind es vor allem große Unternehmen, die sich in der betrieblichen Ausbildung engagieren. Nach dem deutschlandweiten BIBB Datenreport (2014) lag im Jahr 2012 die Ausbildungsbetriebsquote bei Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern bei 68 Prozent, bei Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern sogar bei 86 Prozent. Betriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitern kamen hier auf eine Quote von 46 Prozent, Betriebe mit bis zu 9 Mitarbeitern auf lediglich 14 Prozent.

Für das Ausbildungsverhalten von Unternehmen sind vergangene Erfahrungen während der betrieblichen Ausbildung bzw. bei der Suche nach Auszubildenden die entscheidenden Kriterien. Gerade kleine Unternehmen, die lange ausbildungsbereit waren, jedoch immer wieder mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert wurden, haben in Deutschland das Ausbilden aufgegeben (DIHK-Unternehmensbefragung, 2014).

Aber auch bei den Auszubildenden gibt es Unterschiede in der Wahrnehmung der Unternehmen: Nicht jedes Unternehmen ist gleich attraktiv, größere deutsche Unternehmen erscheinen attraktiver und können deshalb leichter Lehrstellen besetzen (BIBB, 2014 sowie BMWi-Qualifizierungsmonitor, Frühjahr 2013). Nach dem Ausbildungsreport (2014) des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ist die Zufriedenheit in Deutschland in großen Betrieben höher, was unter anderem darauf zurückgeführt wird, dass größere Unternehmen sich mehr nach dem Ausbildungsplan richten. So müssen in kleineren Betrieben häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden. Dies wirkt sich wiederum auf die Attraktivität der Ausbildung aus.

Eine frühzeitige Planung durch die Unternehmen ist an dieser Stelle lohnenswert. Die Ausgangslage für Bewerber auf dem Ausbildungsmarkt wird immer besser. Sie können zwischen mehreren Ausbildungsstellen wählen. Es kommt vor, dass Jugendliche mehrere Ausbildungsverträge unterschreiben. Infolgedessen wird es für Betriebe immer schwieriger, Lehrstellen zu besetzen. Gerade wenn ein Ausbildungsvertrag kurzfristig aufgelöst wird, ist es nahezu unmöglich, die Lehrstelle zum Herbst nachzubesetzen (DIHK-Unternehmensbefragung, 2014). Unternehmen in Deutschland, die frühzeitig und konstant Ausbildungsstellen anbieten, können ihre Auswahl an Bewerbern vergrößern und notfalls bei unbesetzten Ausbildungsplätzen in einem längeren Zeitraum reagieren.

Insgesamt wird es für Unternehmen auch deshalb immer schwieriger, qualifizierte Bewerber zu finden, da der Trend zu höheren Schulabschlüssen geht. Infolgedessen sinkt in Deutschland die Zahl der Nichtstudienberechtigten, diese sind allerdings die Hauptzielgruppe für eine duale Ausbildung (BIBB, 2014). Als Folge dieser Entwicklung gewinnen andere Zielgruppen für die Unternehmen an Bedeutung. Studienabbrecher sind beispielsweise für Banken interessant, da sie über das Abitur verfügen und Banken bevorzugt Auszubildende mit diesem Schulabschluss rekrutieren. Doch auch für

leistungsschwächere Jugendliche können sich Chancen eröffnen, sich in einer Ausbildung zu bewähren. Durch diverse bundesweite Fördermaßnahmen werden sie zunehmend unterstützt (Berufsbildungsbericht, 2014).

Dieses Kapitel beschäftigt sich anhand der aktuellen Unternehmensbefragung zuerst mit der Situation der betrieblichen Ausbildung in Nordrhein-Westfalen mit Fokus auf dem Einstellungsverhalten der Betriebe. Ein weiterer Aspekt der dualen Ausbildung ist der Planungszeitraum, in dem Unternehmen über die Suche und Einstellung von neuen Auszubildenden entscheiden. Anschließend werden Faktoren beleuchtet, die Unternehmen in der Entscheidung über ihr Ausbildungsangebot beeinflussen. Zuletzt werden Rekrutierungsgruppen der Unternehmen untersucht: Unternehmen suchen bevorzugt Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss; allerdings könnten Studienabbrecher für Unternehmen ebenso interessant werden. In dem gesamten Kapitel wird immer wieder deutlich, dass sich Betriebe je nach Größe sehr unterschiedlich in Bezug auf die verschiedenen Aspekte der dualen Ausbildung verhalten.

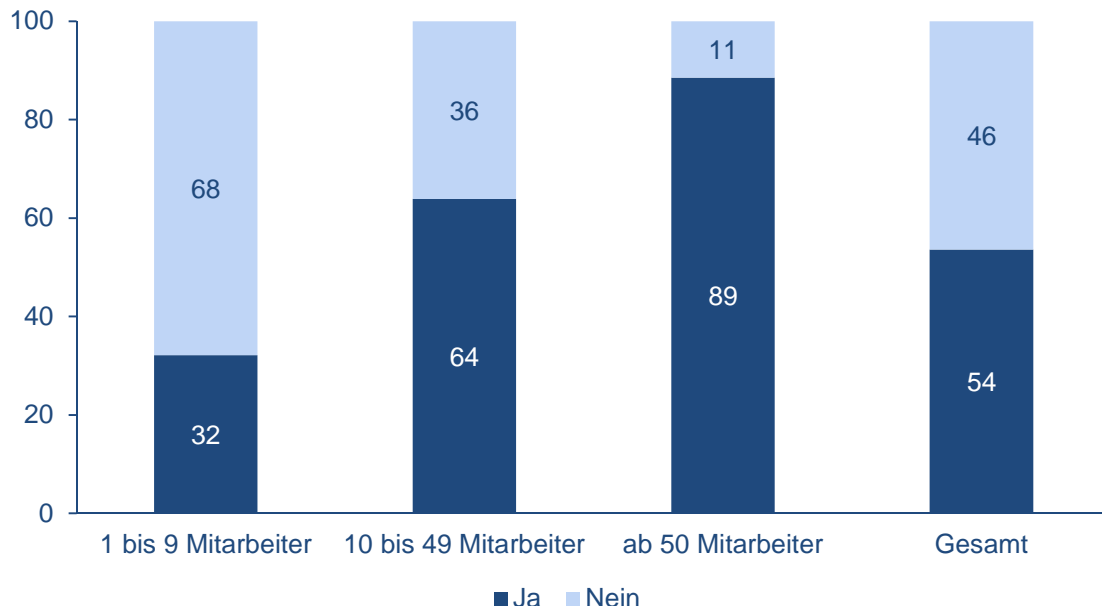
4.1 Betriebliche Ausbildung: Aktuelle Situation

Aktuell beschäftigt etwas mehr als jedes zweite befragte Unternehmen in Nordrhein-Westfalen Auszubildende (54 Prozent). Dabei ist ein deutlicher Größeneffekt zu erkennen: Je größer ein Unternehmen ist, desto eher beschäftigt es Auszubildende. Bei den kleinen Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern beschäftigen lediglich 32 Prozent einen oder mehrere Auszubildende, bei den mittleren Unternehmen beträgt dieser Anteil 64 Prozent, bei den großen Unternehmen 89 Prozent (Abbildung 4-1).

Abbildung 4-1: Beschäftigung von Auszubildenden nach Mitarbeitergrößenklasse

„Beschäftigt Ihr Unternehmen derzeit Auszubildende?“

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.508 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen

Diese Ergebnisse aus der Unternehmensbefragung decken sich mit den Befunden aus mehreren BIBB Datenreports. Demnach bilden Kleinstbetriebe deutlich seltener als mittlere und große Betriebe. Dies zeigt sich auch in der bereits erwähnten deutschlandweiten Ausbildungsbetriebsquote: So lag diese Quote 2012 bei Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern bei 68 Prozent, bei Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern bei 86 Prozent. Betriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitern kamen hier auf einen Wert von 46 Prozent, Betriebe mit bis zu 9 Mitarbeitern auf lediglich 14 Prozent. Ein Grund dafür könnte sein, dass Kleinstbetriebe Schwierigkeiten haben, personelle und finanzielle Ressourcen für die Ausbildung bereitzustellen. Trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung kann das für diese Betriebe ausschlaggebend für eine Entscheidung gegen das Ausbilden sein.

Dass sich Kleinstbetriebe in den letzten Jahren vermehrt gegen das Ausbilden entschieden haben, zeigt sich auch bei der Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden: Während Kleinstbetriebe (1 bis 9 Mitarbeiter) im Jahr 2012 15.800 Personen weniger ausbildeten als im Jahr 2011 (-4,9 Prozent), konnten Großbetriebe (ab 250 Mitarbeitern) die Zahl der Auszubildenden um eine ähnlich hohe Anzahl von 15.400 steigern (+3,5 Prozent) (BIBB, 2014).

In der aktuellen Unternehmensumfrage gibt es über die Branchen gesehen kaum Unterschiede bei der Frage, ob die Unternehmen derzeit Auszubildende beschäftigen. Auch bei Unternehmen aus den freien Berufen weicht das Ergebnis nicht nennenswert vom Durchschnitt ab. Im Handwerk allerdings geben 67 Prozent der Handwerksbetriebe an, einen oder mehrere Auszubildende zu beschäftigen. Damit liegt diese Quote deutlich über der Gesamtquote aller Unternehmen von 54 Prozent.

Von den Unternehmen, die Ausbildungsplätze anbieten, stellt knapp jedes zweite Unternehmen jedes Jahr Auszubildende ein (45 Prozent). Weitere 34 Prozent bieten jedes zweite oder dritte Jahr Ausbildungsplätze an.

4.2 Betriebliche Ausbildung: Entwicklung der letzten fünf Jahre

Ein vergleichsweise geringer Anteil der Unternehmen, die in den vergangenen fünf Jahren ausgebildet haben, gibt an, derzeit nicht mehr auszubilden (6 Prozent). Weitere 17 Prozent der Unternehmen, die in den vergangenen fünf Jahren ausgebildet haben, geben an, die Ausbildung in diesem Zeitraum reduziert zu haben. Demgegenüber stehen 36 Prozent der Unternehmen, die die Ausbildung innerhalb der letzten fünf Jahre etwas oder deutlich ausgebaut haben (Abbildung 4-2).

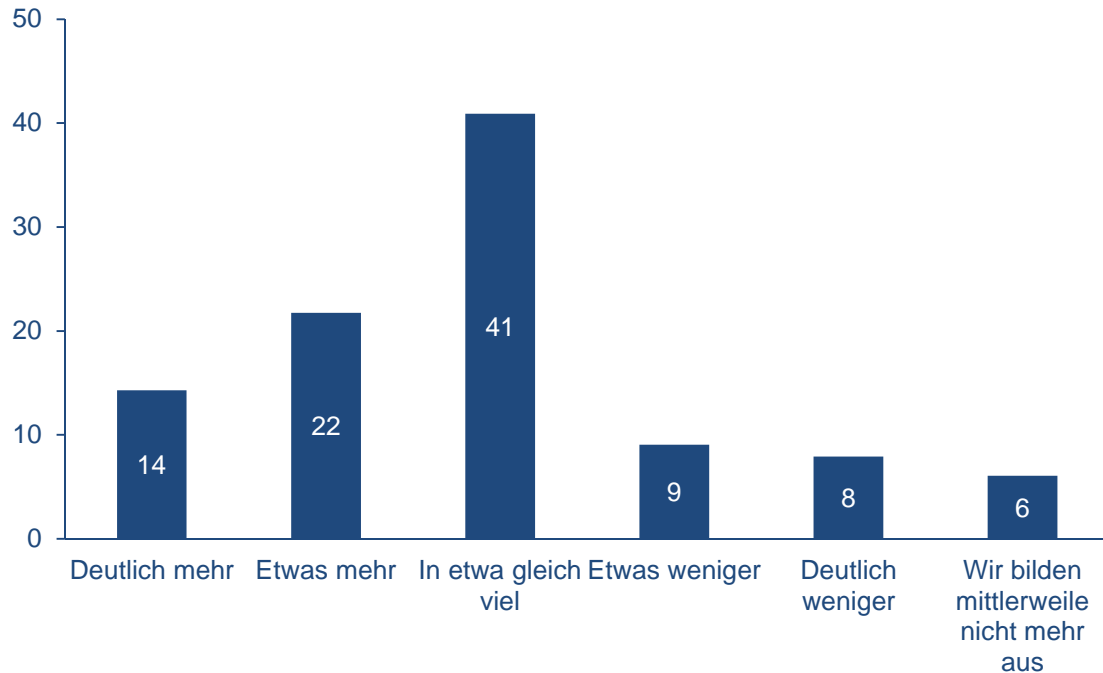
Bei diesem Punkt ist allerdings ein deutlicher Größeneffekt zu erkennen: Besonders bei den kleinen Unternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitern geben vergleichsweise viele Unternehmen an, dass sie heute weniger ausbilden als vor fünf Jahren oder mittlerweile gar nicht mehr ausbilden: 30,7 Prozent der kleinen Unternehmen machen diese Angabe, während dieser Wert bei den mittleren Unternehmen 21,1 Prozent und bei den großen Unternehmen 11,7 Prozent beträgt. Analog dazu geben 27,4 Prozent der kleinen Unternehmen an, heute mehr auszubilden als vor fünf Jahren. Bei den mittleren und großen Unternehmen liegen die entsprechenden Werte jeweils bei 38,0 Prozent und 51,6 Prozent. Der Saldo aus mehr und weniger ausbildenden Unternehmen liegt bei den kleinen Unternehmen also im negativen Bereich (-3,3 Prozentpunkte), während er bei den mittleren (16,9 Prozentpunkte) und großen Unternehmen (39,9 Prozentpunkte) im positiven Bereich liegt (Tabellenband Tabelle 38).

Wie bereits dargelegt wurde, zeigt sich diese größenspezifische Entwicklung in der betrieblichen Ausbildung auch in dem deutschlandweiten BIBB Datenreport 2014: Kleinstbetriebe (1 bis 9 Mitarbeiter) bildeten im Jahr 2012 weniger aus als im Jahr 2011 (-4,9 Prozent). Dagegen konnten Großbetriebe (ab 250 Mitarbeitern) die Anzahl ihrer Auszubildenden in demselben Zeitraum steigern (+3,5 Prozent) (BIBB, 2014). Dass die Entwicklung in der betrieblichen Ausbildung heute insgesamt wieder ansteigt, spiegelt sich auch in der amtlichen Statistik wider. So wurden im Berichtsjahr 2013/2014 mehr Ausbildungsstellen gemeldet als im Berichtsjahr 2012/2013. Dies trifft sowohl auf Nordrhein-Westfalen als auch auf Deutschland insgesamt zu (BA, 2014).

Abbildung 4-2: Entwicklung der Ausbildungsaktivitäten

„Bilden Sie heute mehr oder weniger aus als vor fünf Jahren?“

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.092 Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben

Wenn man diese Entwicklung genauer untersucht und differenziert nach Engpassberufen und keinen Engpassberufen (ein Engpassberuf liegt vor, wenn weniger als 200 Arbeitslose je 100 offene Stellen gemeldet sind), dann stößt man auf folgenden Befund: In Engpassberufen haben die Unternehmen im Zeitraum von 2008 bis 2013 ihr Angebot an Ausbildungsplätzen um 16,3 Prozent erhöht, in den Berufen, die keine Engpassberufe sind, lediglich um 2,4 Prozent. Die Unternehmen in Deutschland nehmen somit die Ausbildung bewusst als eine Option wahr, um den aktuellen und zukünftigen Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken (Bußmann et al., 2014).

4.3 Planungszeitraum bei der Rekrutierung von Auszubildenden

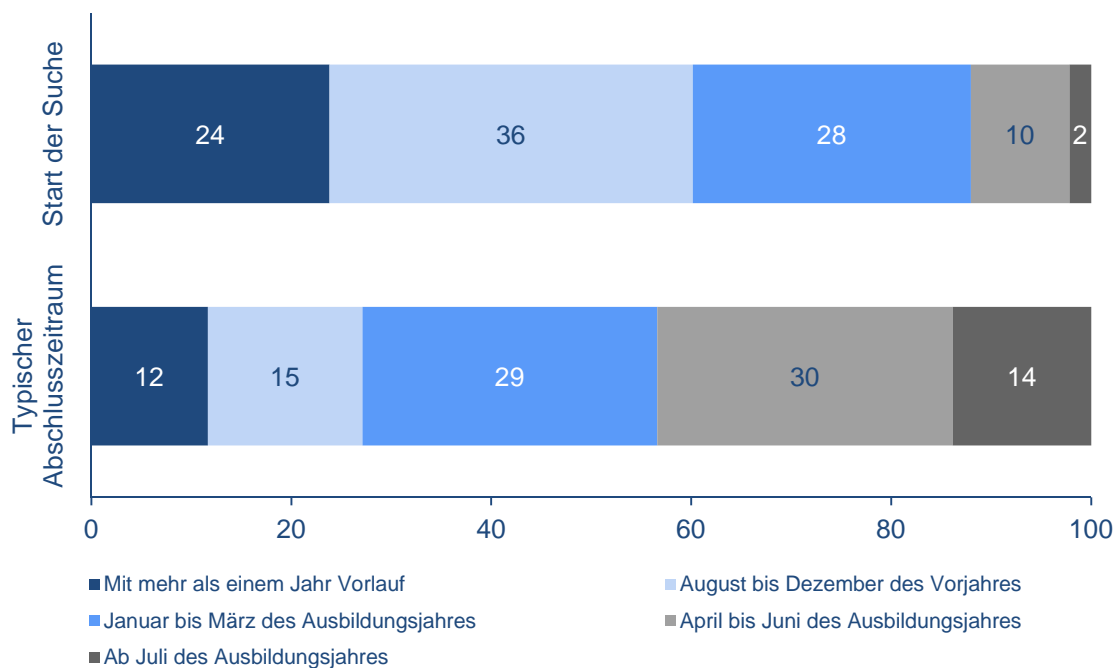
Die Mehrheit der befragten Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben, beginnt die Planung mit einer gewissen Vorlaufzeit. 60 Prozent der Unternehmen starten die Suche nach Auszubildenden bereits im Jahr vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses (Abbildung 4-3). Größere Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern beginnen ihre Suche nach Auszubildenden früher als kleinere, hier beträgt der entsprechende Wert 70 Prozent.

Entsprechend wird auch der Großteil der Ausbildungsverträge mit einer gewissen Vorlaufzeit unterzeichnet. Etwas mehr als die Hälfte der Verträge werden bis März des Ausbildungsjahres abgeschlossen (56 Prozent). Die großen Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern erreichen mit 64 Prozent wiederum höhere Werte. Der frühere Beginn der Suche nach Auszubildenden schlägt sich nieder in einer früheren Besetzung der Stellen.

Abbildung 4-3: Such- und Abschlusszeitraum bei der Rekrutierung von Auszubildenden

„Wann starten Sie in der Regel Ihre Suche nach Auszubildenden? Und wann schließen Sie die meisten Ausbildungsverträge ab?“

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.113 Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben

Auch im BIBB Report (2009) werden Unternehmensgröße und Planungszeitraum mit nicht besetzten Ausbildungsstellen in Zusammenhang gebracht. Demnach können größere Unternehmen deutschlandweit ihre Lehrstellen leichter besetzen. Diese sehen Auszubildende als Investition in die Zukunft und zur Fachkräftesicherung. Die Planung findet regelmäßig und zu festen Terminen statt. Überdies wird eine Vielzahl an Rekrutierungswegen genutzt. Dagegen sind Betriebe, die ihre Lehrstellen oft nicht besetzen können, eher klein. Ihre Rekrutierungswege sind nicht so vielfältig und sie planen ihren Bedarf eher kurzfristig. Letzteres hat zur Folge, dass Lehrstellen erst im zweiten Halbjahr besetzt werden, sodass, wenn es hier zu einer Vertragslösung kommt, es ungleich schwieriger ist, die Stelle neu zu besetzen.

In der aktuellen Unternehmensbefragung korreliert der subjektiv wahrgenommene Beginn der Suche nach neuen Auszubildenden (Tabelle 4-1) sehr gut mit den als objektiv anzusehenden Zeitangaben (Tabelle 4-2). Allerdings sind in der Tabelle 4-2 Diskrepanzen dergestalt zu beobachten, dass ein nicht unbeträchtlicher Teil der Unternehmen, die den Beginn ihrer Suche subjektiv als früh einstufen, faktisch erst im Januar bis März die Suche beginnt. Dies ist ein Zeitraum, in dem mehr als 40 Prozent der „eher nicht früh Suchenden“ ihre Suche starten. Andererseits: Ein großer Teil (39 Prozent) der Unternehmen, die „eher nicht früh“ ihre Suche beginnen, startet objektiv bereits im Vorjahr mit der Suche. Es besteht also ein erheblicher Dissens darüber, wann eine frühzeitige Suche nach Auszubildenden starten sollte. Eine erfolgreiche sehr frühe Suche mit entsprechenden Zusagen durch die Auszubildenden kann auch mit Risiken verbunden sein. Dies ist dann der Fall, wenn der Auszubildende die Stelle trotz Zusage nicht antritt. Im Falle einer frühen Zusage sind Unternehmen daher auf jeden Fall gut beraten, wenn sie den Kontakt zu den zukünftigen Auszubildenden aufrechterhalten und eine Bindung an das Unternehmen vor Ausbildungsbeginn herstellen.

Tabelle 4-1: Subjektive Einschätzung frühzeitiger Suche nach Auszubildenden

„Wir kümmern uns in der Regel sehr früh um die Rekrutierung von Auszubildenden“

Angaben in Prozent der Unternehmen

Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
25,6	41,5	24,5	8,4

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 945 Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben

Tabelle 4-2: Subjektive Einschätzung* und objektiver Beginn der Suche

* „Wir kümmern uns in der Regel sehr früh um die Rekrutierung von Auszubildenden“

Angaben in Prozent der Unternehmen

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Gesamt
Mit mehr als einem Jahr Vorlauf	39,4	23,8	9,2	14,3	23,6
August bis Dezember des Vorjahres	42,5	40,5	29,7	25,5	37,3
Januar bis März des Ausbildungsjahres	15,5	27,7	43,9	22,8	28,2
April bis Juni des Ausbildungsjahres	2,6	6,4	17,1	20,8	9,1
Ab Juli des Ausbildungsjahres	0,0	1,6	0,1	16,6	1,9
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 945 Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben

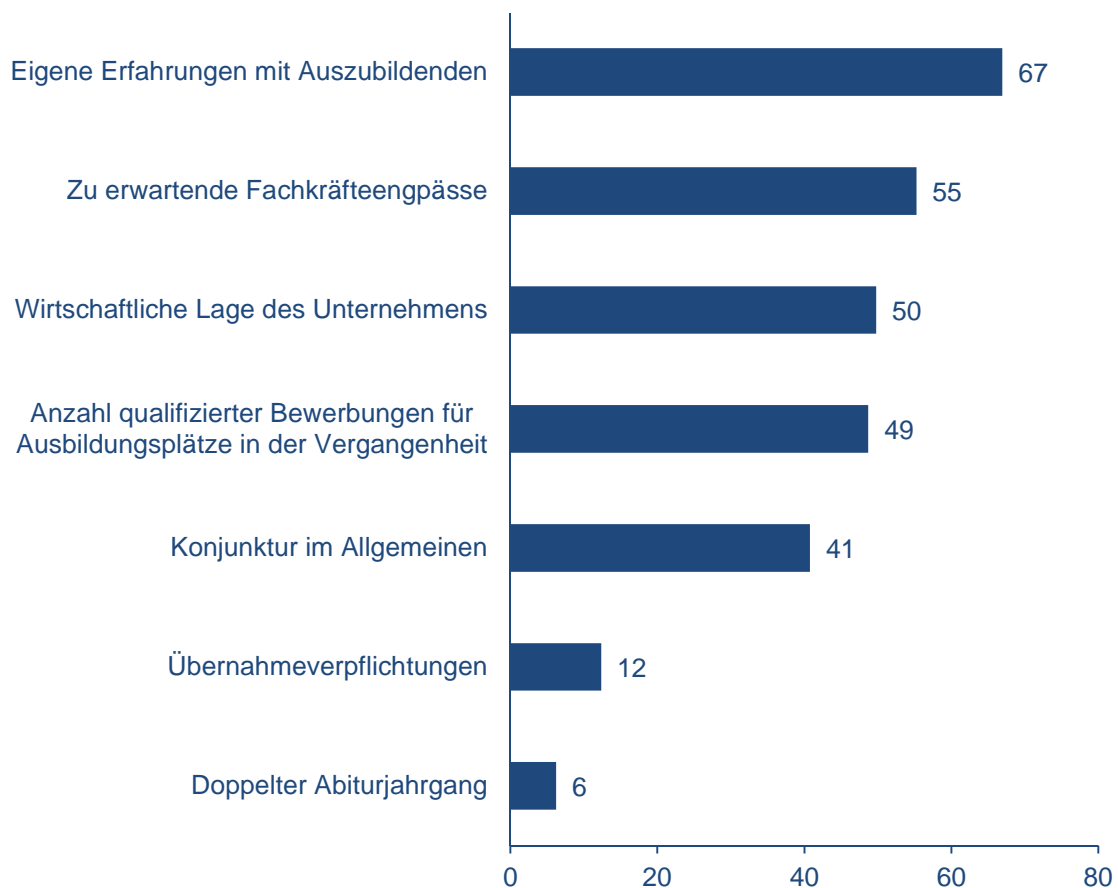
4.4 Einflussfaktoren auf das Ausbildungsplatzangebot

Als wichtigste Einflussfaktoren auf das Ausbildungsangebot benennen die Unternehmen in der aktuellen Befragung eigene Erfahrungen mit Auszubildenden und erwartete Fachkräfteengpässe. Die wirtschaftliche Lage spielt ebenfalls eine Rolle: im Speziellen die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und auch im Allgemeinen die konjunkturelle Lage (Abbildung 4-4).

Abbildung 4-4: Einflussfaktoren auf das Angebot an Ausbildungsplätzen

„Wie haben in den vergangenen fünf Jahren die folgenden Faktoren Ihr Angebot an Ausbildungsplätzen beeinflusst?“

Angaben in Prozent der Unternehmen (Darstellung der Antworten „In hohem Maße“ und „In mittlerem Maße“)



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.059 Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben

Dass neben den eigenen Erfahrungen mit Auszubildenden zu erwartende Fachkräftengpässe die höchsten Werte bei den Einflussfaktoren auf das Ausbildungsangebot erreichen, unterstreicht noch einmal die Ergebnisse aus den Fragen zum Fachkräftemangel und zu den Maßnahmen zur Fachkräftesicherung (Kapitel 3.3). Rekrutierungsprobleme wurden insbesondere bei Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung festgestellt. Bei den geplanten Maßnahmen zur Fachkräftesicherung wurde eine Intensivierung der Ausbildung am zweithäufigsten genannt.

Bei den Einflussfaktoren auf das Ausbildungsangebot gibt es insgesamt kaum nennenswerte Größeneffekte. Lediglich beim Aspekt der zu erwartenden Fachkräftengpässe gilt: Je größer das Unternehmen ist, desto größer ist der Einfluss auf das Ausbildungsverhalten (Tabellenband Tabelle 41). Der Größeneffekt bei diesem Aspekt deckt sich wiederum mit den Ergebnissen zu den Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Hier konnte durchgängig bei allen Maßnahmen folgender Größeneffekt beobachtet werden: Je größer das Unternehmen ist, desto mehr Maßnahmen zur Fachkräftesicherung werden ergriffen.

Die zu erwartenden Fachkräftengpässe haben für die freien Berufe und die Handwerksbetriebe einen vergleichsweise hohen Einfluss auf das Ausbildungsangebot. Die Handwerksbetriebe messen zusätzlich der eigenen wirtschaftlichen Lage eine vergleichsweise hohe Bedeutung zu: So geben 59 Prozent der Handwerksbetriebe an, dass die wirtschaftliche Lage in hohem oder mittlerem Maße das Ausbildungsangebot beeinflusst hat. Bezogen auf alle Unternehmen liegt der Anteil bei lediglich 50 Prozent.

Bei den Regionen in Nordrhein-Westfalen (Ruhrgebiet, ländliche Regionen, sonstige Regionen) gibt es hinsichtlich der Bedeutung der genannten Einflussfaktoren auf das Ausbildungsplatzangebot keine nennenswerten Unterschiede (Tabellenband Tabelle 42).

Dass ein starker Zusammenhang zwischen dem Angebot an Ausbildungsplätzen und der wirtschaftlichen Lage besteht, konnte bereits in anderen Studien aufgezeigt werden, unter anderem in der deutschlandweiten DIHK-Unternehmensbefragung 2014.

4.5 Rekrutierung von Auszubildenden aus unterschiedlichen Zielgruppen

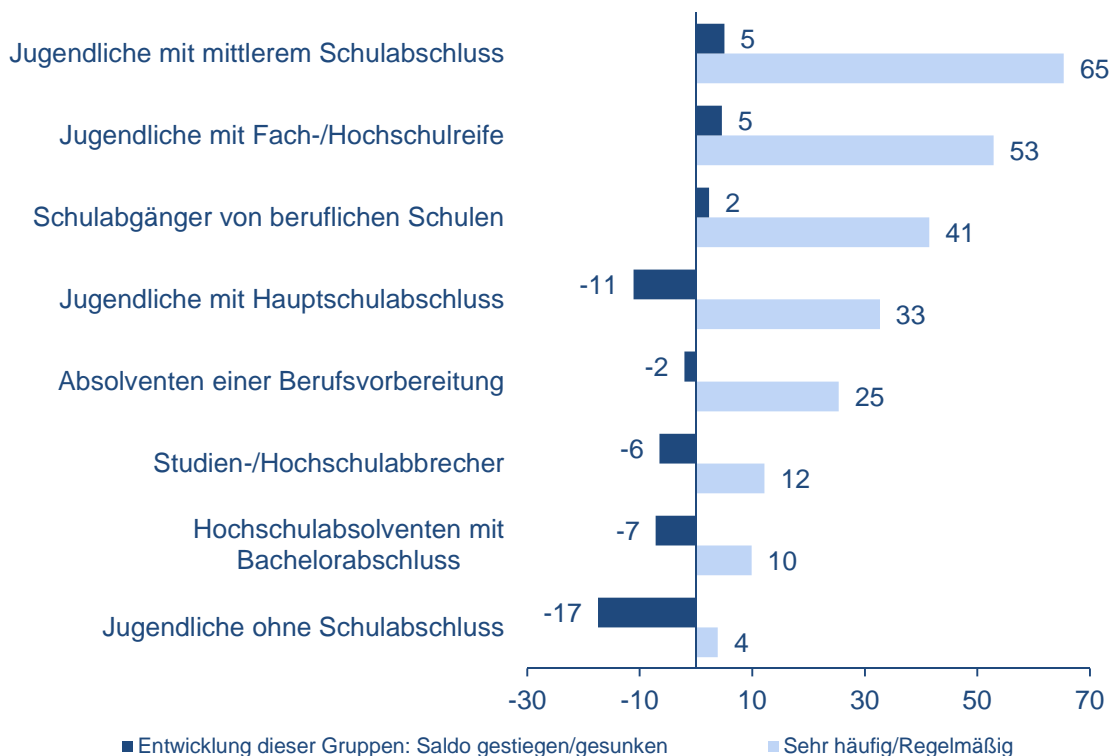
Bei der Rekrutierung von Auszubildenden greifen die befragten Unternehmen sehr häufig oder regelmäßig auf Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss zurück: Dies trifft auf zwei von drei Unternehmen zu. Jugendliche mit Fachhochschul- oder Hochschulreife und Schulabgänger von beruflichen Schulen folgen auf den nächsten beiden Plätzen. Von geringer Bedeutung bei der Rekrutierung von Auszubildenden sind insbesondere Jugendliche ohne Schulabschluss. Aber auch Studienabbrecher und Hochschulabsolventen mit Bachelorabschluss werden von den Unternehmen vergleichsweise selten für eine Ausbildungsstelle rekrutiert.

In den letzten drei bis fünf Jahren hat bei der Rekrutierung von Auszubildenden eine Verschiebung bei der Bedeutung der verschiedenen Qualifikationsgruppen stattgefunden. Hier wird erkennbar, dass die Ansprüche der Unternehmen bezüglich des Schulabschlusses steigen: Auf der einen Seite sind die Chancen der Jugendlichen ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss bei den Unternehmen am stärksten gesunken. Bei diesen Gruppen ist der Saldo von steigender oder sinkender Bedeutung in den letzten drei bis fünf Jahren vergleichsweise deutlich im negativen Bereich. Andererseits hat die Bedeutung bei Jugendlichen mit mittlerem Schulabschluss und bei Jugendlichen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife am stärksten zugenommen (Abbildung 4-5).

Abbildung 4-5: Rekrutierung von Auszubildenden aus unterschiedlichen Zielgruppen

„Aus welchen der folgenden Gruppen rekrutieren Sie Ihre Auszubildenden? Und: Wie hat sich die Bedeutung folgender Gruppen in den letzten drei bis fünf Jahren entwickelt?“

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 987/1.030 Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben

Während momentan rund jedes dritte Unternehmen Jugendliche mit Hauptschulabschluss für eine Ausbildung rekrutiert, beträgt der Anteil bei Jugendlichen ohne Schulabschluss gerade einmal 4 Prozent. Von diesem bereits sehr niedrigen Niveau ist der Trend weiter rückläufig. Somit ist es für Jugendliche ohne Schulabschluss sehr schwierig, eine Ausbildungsstelle zu finden. Sofern die Jugendlichen ohne Ausbildung bleiben, wird sich die Lage im Verlauf des weiteren Berufslebens noch verschärfen. Wie bereits im Kapitel über Rekrutierungsprobleme (Kapitel 3.2) erwähnt wurde, ist die Arbeitslosenquote bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung wesentlich höher als bei den anderen Qualifikationsgruppen.

Jugendliche mit Hauptschulabschluss haben bei Handwerksunternehmen (53 Prozent), Bauunternehmen (60 Prozent) und Unternehmen in ländlichen Regionen (44 Prozent) bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Bezogen auf alle Unternehmen beträgt der entsprechende Wert 33 Prozent. Bei Handwerksunternehmen,

Bauunternehmen und Unternehmen in ländlichen Regionen ist auch der Rückgang in den letzten drei bis fünf Jahren nicht so stark ausgeprägt (im Saldo jeweils ein Minus von 4 bis 5 Prozentpunkten gegenüber einem Minus von 11 Prozentpunkten insgesamt).

Jugendliche ohne Schulabschluss haben noch am ehesten bei Unternehmen in den Bereichen gesellschaftsnahe Dienstleistungen (6 Prozent) und Handwerk (6 Prozent) Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Der entsprechende Gesamtwert liegt hier bei 4 Prozent. Auch der Rückgang bei den gesellschaftsnahen Dienstleistern (Saldo: -14 Prozentpunkte) und beim Handwerk (-7 Prozentpunkte) ist weniger stark ausgeprägt als beim Gesamtdurchschnitt (-17 Prozentpunkte).

Studienabbrecher oder Hochschulabsolventen mit Bachelorabschluss gehören eher zur Zielgruppe der Unternehmen aus den freien Berufen, der unternehmensnahen Dienstleister, der großen Unternehmen und der Unternehmen, die nicht in ländlichen Regionen ansässig sind.

Fast durchgängig bei allen Gruppen, aus denen die Unternehmen ihre Auszubildenden rekrutieren, ist folgender Größeneffekt zu erkennen: Je größer das Unternehmen ist, desto geringer ist der Bedeutungsverlust der jeweiligen Gruppen bei der Rekrutierung von Auszubildenden innerhalb der letzten Jahre. Dies dürfte aber in erster Linie darauf zurückzuführen sein, dass heute mehr große Unternehmen ausbilden als vor fünf Jahren. Die Anzahl der kleinen Unternehmen, die ausbilden, ist dagegen in den letzten Jahren zurückgegangen, wie bereits im Kapitel über die Entwicklung der betrieblichen Ausbildung (Kapitel 4.2) in den letzten fünf Jahren dargestellt wurde.

Bei der Rekrutierung von Auszubildenden gibt es einen Zusammenhang zwischen der Größe des Unternehmens und dem Schulabschluss der Auszubildenden. Wie bereits im Kapitel über Fachkräftebedarf (Kapitel 3.2) dargestellt wurde, wächst der Bedarf an höherqualifizierten Mitarbeitern mit der Größe des Unternehmens. Auch Schulabgänger mit höherwertigen Abschlüssen fangen ihre Ausbildung eher in einem größeren Unternehmen an. Dies mag auch damit zusammenhängen, dass größere Unternehmen für die Auszubildenden insgesamt attraktiver erscheinen.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung decken sich auch mit den Ergebnissen des BMWi-Qualifizierungsmonitors 2010. Ergebnisse sind unter anderem, dass die wichtigste Rekrutierungsgruppe für Unternehmen in Deutschland Jugendliche mit mittlerem Abschluss sind und dass größere Unternehmen häufiger höher qualifizierte Jugendliche rekrutieren.

Nach Angaben der Unternehmen in dieser Befragung spielen in Nordrhein-Westfalen die Studienabbrecher bei der Rekrutierung von Auszubildenden nur eine geringe Rolle und ihre Bedeutung ist in den letzten drei bis fünf Jahren rückläufig. Allerdings haben sie bei großen Unternehmen (Tabellenband Tabelle 47) und bei unternehmensnahen Dienstleistern (Tabellenband Tabelle 46) in den letzten drei Jahren sogar leicht an Bedeutung hinzugewonnen.

In einigen deutschlandweiten Studien der letzten Jahre wird auch auf die Gruppe der Studienabbrecher zur Rekrutierung von Auszubildenden immer wieder eingegangen. Der Berufsbildungsbericht 2014 sieht in der gezielten Förderung von Studienabbrechern eine zusätzliche Quelle zur Gewinnung von Fachkräften (Berufsbildungsbericht, 2014). Die DIHK-Unternehmensbefragung (2014) berichtet von bestimmten Branchen, für welche Studienabbrecher bei der Rekrutierung von Auszubildenden besonders interessant sind. Beispielsweise für die IT-Branche und Banken und Versicherungen sind die Studienabbrecher deshalb so interessant, weil ihr Profil dem bevorzugten Profil der suchenden Unternehmen sehr nahe kommt: Sowohl die IT-Branche als auch Banken und Versicherungen bevorzugen nämlich Abiturienten bei der Suche nach Auszubildenden (DIHK-Unternehmensbefragung, 2014). Auch Bußmann et al. (2014) sehen bei Studienabbrechern Potenzial, um die Lücke zwischen freien Stellen und fehlenden Bewerbern zu füllen. Der BMWi-Qualifizierungsmonitor (Frühjahr 2013) legt dar, dass lediglich ein geringer Anteil der Unternehmen auf die verstärkte Gewinnung von und Studienabbrechern für eine betriebliche Berufsausbildung setzt. Der Anteil der Unternehmen, die ein solches Vorgehen in Erwägung ziehen, hat allerdings gegenüber dem Jahr 2011 zugenommen (BMWi-Qualifizierungsmonitor, Frühjahr 2013).

5 Ausbildungsmotive

Deutschlandweit haben Unternehmen bei der Ausbildung vor allem ihre Zukunft im Blick: Laut DIHK-Unternehmensbefragung (2014) bilden 90 Prozent der Unternehmen aus, um sich Fachkräfte zu sichern. Auch im Berufsbildungsbericht (2014) wird die Sicherung des Fachkräftebedarfs vor dem Hintergrund des demografischen Wandels als zentraler Grund für das Ausbilden angegeben. Weiterhin wird der Investitionsgedanke als Grund genannt (BIBB, 2009). Doch viele Betriebe sehen es auch als Verpflichtung im Rahmen ihrer sozialen Verantwortung an, Personal auszubilden. Mehr als die Hälfte der Unternehmen gab in der DIHK-Unternehmensbefragung (2014) an, mit dem Angebot an dualen Ausbildungsplätzen einen sozialen Beitrag zu leisten.

Ein weiterer Faktor, der Unternehmen zum Ausbilden bewegt, ist, dass Auszubildende bereits während der Ausbildung im Unternehmen produktiv eingesetzt werden können. Nach BIBB Betriebsbericht (2011) gaben dies 87 Prozent der ausbildenden Betriebe in Deutschland an. Dabei steigt die Produktivität mit Fortschreiten der Ausbildung. Dagegen hielten nur 56 Prozent der nicht-ausbildenden Betriebe Auszubildende für produktiv.

Dieses Kapitel erörtert zunächst die zentralen Gründe, aus denen sich Unternehmen für das Ausbilden entscheiden. Darunter fallen Aspekte wie die Fachkräftesicherung, soziale Verantwortung und der Investitionsgedanke. Des Weiteren wird auf die Produktivität der Auszubildenden während der Ausbildung eingegangen. Nachfolgend werden Motive wie Konjunktur, demografischer Wandel und Wachstumsperspektiven im Zusammenhang mit deren Auswirkungen auf das Ausbildungsangebot behandelt. Dabei ist es aufschlussreich, eine Unterscheidung zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen zu treffen.

Die duale Ausbildung und die Weiterbildung eigener Fachkräfte werden allgemein von den Unternehmen in Deutschland als die wichtigsten Wege zur Fachkräftesicherung angesehen (DIHK-Unternehmensbefragung, 2014; BMWi-Qualifizierungsmonitor, 2010; BMWi-Qualifizierungsmonitor, Frühjahr 2013).

Das zeigt sich auch in der vorliegenden Untersuchung für Nordrhein-Westfalen: Die Hauptgründe, aus welchen Unternehmen ausbilden, sind die Qualifizierung von Fachkräften für das Unternehmen und die Sicherung leistungsstarker und passender Mitarbeiter (Abbildung 5-1), die von mehr als 90 Prozent der ausbildenden Unternehmen benannt werden. Dazu passt, dass Ausbildung als eine Investition in die Zukunft des Unternehmens gesehen wird. Die ausbildenden Unternehmen sehen aber nicht nur Vorteile der Ausbildung im Hinblick auf die Fachkräftesituation. Sie sehen sich zugleich auch in einer sozialen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Die Ausbildungstätigkeit ist für 90 Prozent der Unternehmen ein Beitrag, um dieser Verantwortung gerecht zu werden. Etwa drei von vier Unternehmen führen als das nächste wichtige Ausbildungsmotiv wieder das Fachkräfteangebot an: Sie wollen potenziellen Engpässen aufgrund des demografischen Wandels entgegenwirken und sich unabhängiger vom Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt machen. Ein Beitrag der Ausbil-

dungsaktivität zur Steigerung der Unternehmensreputation wird von ebenfalls etwa drei Viertel der Unternehmen benannt. Sowohl das Investitionsmotiv als auch das Reputationsmotiv werden von den großen Unternehmen häufiger angeführt als von den kleinen Unternehmen (Tabellenband Tabelle 50).

Ausbildung stellt im Idealfall für das Unternehmen nicht nur eine Investition in die Zukunft dar. Drei Viertel der Unternehmen geben an, dass Auszubildende bereits in der Ausbildung produktiv eingesetzt werden können und somit einen unmittelbaren Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens leisten – diese Einschätzung variiert zwischen den Größenklassen praktisch nicht. Nur etwa 40 Prozent der Unternehmen geben als Grund an, deshalb auszubilden, weil dies günstiger ist als Quereinsteiger einzuarbeiten. Diese Einschätzung wird insbesondere von den kleinen und großen Unternehmen geteilt (45 bzw. 47 Prozent); mittlere Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitern stimmen etwas seltener zu (39 Prozent).

Es ist naheliegend, die konjunkturelle Entwicklung heranzuziehen, um Entwicklungen im Ausbildungsverhalten der Unternehmen zu erklären. Die positive konjunkturelle Entwicklung der vergangenen Jahre spiegelt sich in der Befragung sowohl im Hinblick auf die wirtschaftliche Situation als auch in Bezug auf das Ausbildungsverhalten wider: Etwa zwei Drittel der Unternehmen führen an, dass die stabile oder auch positive Entwicklung ihres Geschäftes zu einem Bedarf an Auszubildenden führt. Allerdings führen die kleinen Unternehmen diese Motivation seltener an, während die mittleren und großen Unternehmen häufiger erhöhten Bedarf aufgrund der konjunkturellen Lage sehen. Üblicherweise reagieren Unternehmen bei anziehender Geschäftslage verzögert mit personellen Aufstockungen, sodass die Auswirkungen auf das Ausbildungsplatzangebot vermutlich ebenfalls verzögert spürbar werden. Sollte sich aber umgekehrt die konjunkturelle Lage eintrüben, so ist zu erwarten, dass der Bedarf schnell sinkt.

Abbildung 5-1: Ausbildungsmotive

„Aus welchen Gründen bilden sie aus?“

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.023 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben

Der überwiegende Teil der befragten Unternehmen in Nordrhein-Westfalen betrachtet Ausbildung also vor allem als Investition in die eigene Zukunft. Aber auch Kostenmotive spielen für die Unternehmen selbstverständlich eine Rolle. Die Unternehmen lassen sich anhand der Fragen danach einteilen, ob bei Ihnen das Motiv Kosten oder das

Motiv Investition (Aussagen: „Wir möchten Fachkräfte für unser Unternehmen qualifizieren.“ – „Wir sichern uns frühzeitig leistungsstarke und zu uns passende Mitarbeiter.“ – „Ausbildung ist eine Investition in die Zukunft unseres Unternehmens; wir sehen die Kosten nicht kurzfristig.“ – „Wir wollen unabhängig vom Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt sein.“ – „Wegen des demografischen Wandels zur rechtzeitigen Fachkräftesicherung.“) dominiert. Nur bei einem kleineren Teil stehen die vergleichsweise kurzfristigen Kostenmotive (Aussagen: „Ausbildung ist günstiger und passgenauer als Quereinsteiger einzuarbeiten.“ – „Auszubildende können bereits in der Ausbildung produktiv eingesetzt werden.“) im Vordergrund. Bei der großen Mehrheit der Unternehmen spielen sowohl Investitions- als auch Kostenmotive eine Rolle.

Bei den Handwerksunternehmen und den Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern ist das Investitionsmotiv stärker ausgeprägt: Bei den Handwerksunternehmen liegt der Anteil bei etwa 89 Prozent, bei den Nicht-Handwerksunternehmen mit 82 Prozent leicht niedriger. Bei den Unternehmen mit weniger als 50 oder weniger als 10 Mitarbeitern fällt dieser Anteil mit rund 79 Prozent ebenfalls leicht niedriger aus als in der Gruppe der Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern (90 Prozent).

Ein Vergleich der Unternehmen, die heute weniger ausbilden als vor fünf Jahren, mit den Unternehmen, die heute mehr ausbilden, kann Hinweise darauf geben, welche Motive besonders relevant im Hinblick auf die Ausbildungsaktivitäten sind. Beide Gruppen unterscheiden sich in der grundsätzlichen Rangfolge der Ausbildungsgründe kaum. Allerdings fallen alle aufgeführten Gründe für die Unternehmen mit reduzierten Ausbildungsaktivitäten weniger stark ins Gewicht (Tabelle 5-1).

Die Investitionsmotive sind in beiden Gruppen stark; die größte Abweichung liegt hier beim Motiv Fachkräftesicherung wegen des demografischen Wandels vor (79 Prozent gegenüber 64 Prozent).

Die unter allen Motiven größte Abweichung findet sich beim Motiv „stabiler oder wachsender Markt“, dem etwa 77 Prozent der verstärkt ausbildenden Unternehmen zustimmen und lediglich 56 Prozent der weniger ausbildenden Unternehmen. Dieser Befund kann dahingehend interpretiert werden, dass eine gute konjunkturelle Lage zur Ausbildung motivieren kann oder erst dadurch die erforderlichen finanziellen Mittel zur Verfügung stehen. Aber auch ein wachsender Markt mit einem einhergehendem Bedarf an Auszubildenden scheint nicht im Widerspruch zu einer Reduzierung der Ausbildungstätigkeit zu stehen. Ursache hierfür kann sein, dass die Unternehmen zuvor über Bedarf ausgebildet haben und nun lediglich ihren eigenen Fachkräftenachwuchs ausbilden. Eine andere Ursache kann sein, dass mangels (geeigneter) Bewerber die Stellen teilweise nicht mehr besetzt werden können. Ein Blick auf die Rekrutierungsprobleme in Kapitel 6 liefert hierzu Anhaltspunkte.

Tabelle 5-1: Ausbildungsmotive und Ausbildungsentwicklung

„Aus welchen Gründen bilden Sie aus?“

Angaben in Prozent der Unternehmen

	Mehr ausbildend	Weniger ausbildend	Differenz
Wir möchten Fachkräfte für unser Unternehmen qualifizieren	95,9	88,9	7,0
Wir sichern uns frühzeitig leistungsstarke und zu uns passende Mitarbeiter	95,3	88,4	7,0
Ausbildung ist eine Investition in die Zukunft unseres Unternehmens; wir sehen die Kosten nicht kurzfristig	94	85,3	8,8
Ausbildung gehört zur sozialen Verantwortung eines Unternehmens	92	85,9	6,1
Wir wollen unabhängig vom Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt sein	84,5	70,1	14,4
Ausbildung trägt auch zur Reputation und Attraktivität unseres Unternehmens bei	81,4	66,2	15,2
Wegen des demografischen Wandels zur rechtzeitigen Fachkräftesicherung	79,2	64,1	15,1
Der Markt in unserem Geschäft ist stabil oder wächst, daher haben wir Bedarf an Auszubildenden	76,7	56,1	20,5
Durch Auszubildende kommen neue Ideen in unser Unternehmen	52	33,6	18,5
Ausbildung ist günstiger und passgenauer als Quereinsteiger einzuarbeiten	47,6	31,8	15,8

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 330/154 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben

6 Rekrutierungsprobleme bei Auszubildenden und ihre Konsequenzen

Rekrutierungsprobleme hemmen das Ausbildungsverhalten von vielen Unternehmen. Besonders betroffen davon sind kleine und mittlere Unternehmen. Laut BIBB Datenreport (2014) sinkt in Deutschland der Anteil an Unternehmen, die Probleme mit der Besetzung von Ausbildungsstellen haben, bei steigender Betriebsgröße. Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen betrug im Ausbildungsjahr 2012/2013 bei Großbetrieben (mindestens 200 Mitarbeiter) nur 22 Prozent, während er bei den Kleinstbetrieben (hier: bis 19 Mitarbeiter) mit 45 Prozent doppelt so hoch lag. Laut BMWi-Qualifizierungsmonitor vom Frühjahr 2013 haben Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitern die größten Schwierigkeiten, Bewerber zu rekrutieren. Ihnen mangelt es an Ressourcen wie Zeit und Personal, sodass sie häufig davon Abstand nehmen, tatsächlich auszubilden.

Die Kammerzugehörigkeit betreffend zeigen sich zwischen dem Handwerks- und IHK-Bereich deutschlandweit unterschiedliche Erfolgchancen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. Handwerksbetriebe haben mit einem Anteil von 42 Prozent gleichbleibend größere Schwierigkeiten, Ausbildungsstellen zu besetzen. Die Anteile von Industrie- und Handelsunternehmen liegen bei 37 Prozent, allerdings mit steigender Tendenz (BIBB, 2014).

Mangelnde Ausbildungsreife oder auch unklare Berufsvorstellungen der Bewerber sind oft angeführte Hauptfaktoren, die eine Ausbildung erschweren oder sogar verhindern. Aus dem IHK Fachkräftereport (2013) geht hervor, dass 72 Prozent der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen eine mangelnde Ausbildungsreife als Haupthindernis für die Lehrstellenbesetzung sehen. Weiterhin wird der Mangel an qualifizierten Bewerbern als entscheidendes Rekrutierungshindernis gesehen. Der BMWi-Qualifizierungsmonitor (Frühjahr 2013) zeigt, dass neun von zehn Unternehmen in Deutschland Probleme dabei haben, Bewerber zu finden, die ihren Qualifikationsanforderungen entsprechen.

Unbesetzte Ausbildungsstellen sowie Vertragsauflösungen durch die Auszubildenden sind negative Erfahrungen, die das künftige Ausbildungsangebot der Unternehmen beeinflussen. Der BMWi-Qualifizierungsmonitor (Herbst 2013) weist darauf hin, dass 17 Prozent der Unternehmen in Deutschland nicht alle Ausbildungsstellen besetzen konnten. Doch auch wenn die Lehrstellen besetzt wurden, haben 15 Prozent der Auszubildenden im Ausbildungsjahr 2012/2013 ihre Ausbildung von sich aus abgebrochen. Infolgedessen plante ein Fünftel der Unternehmen im Ausbildungsjahr 2013/2014 weniger Ausbildungsplätze anzubieten als 2012/2013 oder hatte diese Pläne bereits umgesetzt. Insofern haben Vertragsauflösungen einen negativen Effekt auf das Ausbildungsverhalten der Unternehmen.

Teilweise sind es auch die Tätigkeiten oder Unternehmensaspekte, die den Bewerbern nicht attraktiv genug erscheinen. Gründe dafür sind unter anderem Schichtarbeit,

Arbeit an Wochenenden, eine ungünstige Verkehrsanbindung oder ein geringer Bekanntheitsgrad des Unternehmens (BIBB, 2009).

Dieses Kapitel stellt die Schwierigkeiten, die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen bei der Rekrutierung von Auszubildenden haben, dar. Im Anschluss wird spezifisch auf Rekrutierungsprobleme, wie den Mangel an qualifizierten Bewerbern, eingegangen. Ein viel beklagtes Problem von Unternehmen ist die fehlende Berufsorientierung von Jugendlichen. Sich daraus ergebende Ausbildungsabbrüche werden nachfolgend erläutert. Schließlich werden die Auswirkungen der Rekrutierungsprobleme auf das Ausbildungsverhalten diskutiert.

6.1 Art und Verbreitung der Rekrutierungsprobleme

Die Probleme, die bei der Rekrutierung von Auszubildenden für ganz Deutschland berichtet werden, finden sich natürlich auch in Nordrhein-Westfalen: Fast die Hälfte der nordrhein-westfälischen Unternehmen, die in den letzten drei Jahren Auszubildende gesucht haben, berichtet von mittleren bis großen Problemen bei der Rekrutierung (Tabelle 6-1). Fast jedes fünfte Unternehmen nennt sogar große Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden.

Tabelle 6-1: Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden nach Mitarbeitergrößenklasse

„Hatte Ihr Unternehmen in den letzten drei Jahren Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden?“

Angaben in Prozent der Unternehmen

	Bis 9 Mitarbeiter	10 bis 49 Mitarbeiter	Ab 50 Mitarbeiter	Gesamt
Große	24,7	17,4	7,3	18,6
Mittlere	27,6	30,1	29,9	29,5
Geringe	16,8	22,0	27,4	21,0
Keine	30,9	30,4	35,3	30,8

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.005 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen, die Auszubildende gesucht haben

Dabei fällt ins Auge, dass die Probleme ganz überwiegend bei kleinen und mittleren Unternehmen verzeichnet werden; nur 7 Prozent der Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern geben an, große Probleme bei der Rekrutierung gehabt zu haben. Bei den kleinen Unternehmen berichtet hingegen fast jedes vierte Unternehmen von großen Problemen. Ganz reibungslos geht es aber auch bei den großen Unternehmen

häufig nicht: 30 Prozent berichten von mittleren Problemen. Große Unternehmen verfügen in der Regel über mehr finanzielle und personelle Ressourcen für den gesamten Bereich Human Resources und können häufig professioneller bei der Rekrutierung von Auszubildenden vorgehen. Die Größe der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen spielt auch in der wahrgenommenen Attraktivität durch die Bewerber eine Rolle (DGB Jugend, 2013).

Größere Schwierigkeiten gibt es insbesondere bei Handwerksunternehmen: 26 Prozent berichten von großen Rekrutierungsproblemen – bei den Nicht-Handwerksunternehmen sind es lediglich 16 Prozent.

Welcher Art die verzeichneten Schwierigkeiten sind, wird im Folgenden detaillierter betrachtet (Tabelle 6-2). Dabei gibt es Aspekte, die primär auf Seiten der Bewerber zu verorten sind, wie beispielsweise deren Kompetenzen, und Aspekte, die unternehmens- oder berufsseitig zu verorten sind, wie beispielsweise die Unternehmensgröße oder die Attraktivität der Berufe.

Einen grundlegenden Mangel bei der Quantität der Bewerber stellen 43 Prozent der befragten Unternehmen fest, die über Probleme bei der Rekrutierung berichten. Aber mehr als 90 Prozent aller Unternehmen, die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden verzeichnen, beklagen einen Mangel an qualitativ geeigneten Bewerbern. Die Defizite werden in der Motivation, der Berufsorientierung, der Qualifikation aber auch in der sozialen Kompetenz der Bewerber gesehen. Etwa die Hälfte der Unternehmen verzichtet auf die Besetzung von Stellen, weil sie Abstriche bei der Qualifikation der Bewerber machen müssten, von denen sie glauben, sie nicht in Kauf nehmen zu können.

Eine vergleichsweise geringe Attraktivität der Branche und der Ausbildungsberufe wird jeweils von gut der Hälfte der Unternehmen als Ursache für Rekrutierungsproblemen genannt. Beispielsweise werden unattraktive Arbeitszeiten von 44 Prozent der Unternehmen als mit ursächlich für die Rekrutierungsprobleme angeführt.

Tabelle 6-2: Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach Mitarbeitergrößenklasse

„Was sind die wesentlichen Probleme bei der Besetzung der Ausbildungsstellen in Ihrem Unternehmen?“

Anteil der Unternehmen in Prozent

	Bis 9 Mitarbeiter	10 bis 49 Mitarbeiter	Ab 50 Mitarbeiter	Gesamt
Es gibt nicht genügend geeignete Bewerber.	90,8	94,3	90,9	93,2
Die Motivation der Bewerber ist teilweise zu gering.	81,5	83,2	72,5	82,1
Die Bewerber haben sich im Vorfeld zu wenig über den Beruf informiert.	85,2	76,5	64,6	77,9
Wir müssen Abstriche bei der gewünschten Qualifikation der Bewerber machen.	80,2	76,8	75,3	77,5
Wir müssen Abstriche bei den sozialen Kompetenzen und Umgangsformen der Bewerber machen.	78,7	70,8	58,2	72,0
Die Attraktivität unserer Branche ist im Vergleich zu anderen Branchen zu gering.	59,5	53,5	45,0	54,5
Die Attraktivität unserer Ausbildungsberufe ist im Vergleich zu anderen Berufen zu gering.	51,4	56,5	39,4	54,3

Wir können Stellen teilweise nicht besetzen, weil wir keine weiteren Abstriche bei der Qualifikation der Bewerber machen können.	55,2	50,5	42,3	51,2
Die Arbeitszeiten werden von den Bewerbern als unattraktiv angesehen.	49,4	43,6	31,1	44,3
Es gibt nicht genügend Bewerber.	47,6	42,0	39,3	43,2
Ausbildungsverträge werden kurzfristig abgesagt oder sogar ohne vorherige Absage nicht angetreten.	42,9	36,1	41,7	38,1
Wir können die späteren beruflichen Karriereperspektiven für Bewerber nicht gut genug verdeutlichen.	25,8	29,3	13,7	27,5
Unsere Bekanntheit als Arbeitgeber ist zu gering.	22,8	20,9	23,1	21,5
Unser Unternehmen wird von den Bewerbern als zu klein angesehen.	33,5	15,6	7,4	19,5
Unser Standort/die Region ist nicht attraktiv genug.	18,4	17,6	12,1	17,4

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 641 Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen aus Nordrhein-Westfalen

Praktisch unabhängig von der Unternehmensgröße wird ein Mangel an geeigneten Bewerbern beklagt. Große Unternehmen sind im Vergleich zu den kleinen aber vielfach im Vorteil. In der Befragung geben sie an, dass ihre Standorte, Branchen und die Arbeitszeiten attraktiver sind und natürlich ist die Unternehmensgröße selbst eher vorteilhaft. Außerdem können große Unternehmen ihren Bewerbern die Karriereperspektiven häufig besser verdeutlichen. Große Unternehmen verfügen in Vergleich über informiertere, motiviertere, qualifiziertere und sozial kompetentere Bewerber als insbesondere die kleinen Unternehmen. Auch die Anzahl der Bewerber ist bei großen Unternehmen etwas seltener ein Problem als bei kleinen Unternehmen.

In ländlichen Regionen ist die Rekrutierung von Fachkräften oftmals problematischer als in Regionen, die mit einer guten Infrastruktur und einem umfangreichen kulturellen Angebot locken können. Dies lässt sich auch für Nordrhein-Westfalen in Bezug auf die Rekrutierung von Auszubildenden feststellen (Tabellenband Tabelle 63): In Regionen, die eher ländlich geprägt sind, beklagen die Unternehmen häufiger, dass es nicht genügend Bewerber gibt (50 Prozent; zum Vergleich: Nordrhein-Westfalen 43 Prozent, Ruhrgebiet: 32 Prozent). Eine Ursache kann darin liegen, dass ländliche Standorte als weniger attraktiv angesehen werden. In der Wahrnehmung der Unternehmen ist dies der Fall: 27 Prozent der Unternehmen in ländlichen Regionen sehen eine mangelnde Standortattraktivität als mit ursächlich für die Rekrutierungsproblematik (Gesamtdurchschnitt: 17 Prozent). Die Branchen und Berufe auf dem Land sind hingegen nur geringfügig weniger attraktiv als im Durchschnitt.

In Kapitel 5 wurde festgestellt, dass eine gute Geschäftslage im Allgemeinen mit einem höheren Bedarf an Auszubildenden einhergeht. In manchen Fällen werden trotz guter Geschäftslage die Ausbildungsaktivitäten zurückgefahren. Drei von vier Unternehmen, die trotz guter Geschäftslage die Ausbildungsaktivitäten in den letzten Jahren zurückgefahren haben, sind bei der Rekrutierung auf Probleme gestoßen. Ein Zurückfahren der Ausbildungsaktivitäten ist in der Mehrzahl dieser Fälle also nicht freiwilliger Natur. Von etwa 50 Unternehmen liegen Informationen darüber vor, welcher Art die Probleme bei der Rekrutierung waren. Im Vergleich zu Unternehmen, die ihre Ausbildungsaktivitäten konstant gehalten oder ausgeweitet haben, gibt es keine Unterschiede bezüglich der grundsätzlichen Eignung der Bewerber und des notwendigen Eingehens von Kompromissen hinsichtlich der Anforderungsprofile (Tabelle 6-3). Weniger ausbildende Unternehmen klagen häufiger über einen Mangel bei der Anzahl von Bewerbern, sie haben ihre Anstrengungen bei der Suche häufiger erhöht und sich auf neue Zielgruppen eingestellt. Deutlich häufiger haben sie ihre Ausbildungsstellen dennoch nicht besetzen können. Dahinter liegt neben dem grundsätzlichen Mangel an Bewerbern, dass häufig keine weiteren Abstriche bezüglich der Qualifikation der Bewerber gemacht werden konnten.

Tabelle 6-3: Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen trotz guter Geschäftslage

„In welcher Form haben sich die Rekrutierungsprobleme in Ihrem Unternehmen geäußert?“

Angaben in Prozent der Unternehmen

	Weniger ausbil- dend	Gleich viel oder mehr ausbil- dend
Es gibt nicht genügend geeignete Bewerber.	94,0	92,9
Wir mussten unsere Anstrengungen bei der Suche erhöhen.	88,9	80,0
Wir konnten nicht alle Ausbildungsstellen besetzen.	73,2	36,0
Bei der Einstellung von Bewerbern mussten wir Kompromisse im Hinblick auf unser Anforderungsprofil eingehen.	73,0	73,3
Wir können Stellen teilweise nicht besetzen, weil wir keine weiteren Abstriche bei der Qualifikation der Bewerber machen können.	69,6	47,1
Es gibt nicht genügend Bewerber.	61,7	41,0
Wir mussten uns auf neue Zielgruppen einstellen.	55,3	45,1

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 392/52 Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen aus Nordrhein-Westfalen

Wenn Ausbildungsverträge kurzfristig abgesagt oder ohne Absage nicht angetreten werden, entsteht ebenfalls ein Problem in den Unternehmen. Grundsätzlich ist die Suche nach Nachfolgern schwierig und sicherlich keine motivierende Erfahrung für die betroffenen Unternehmen. Rund 40 Prozent der Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden haben Erfahrung mit diesem Verhalten gemacht (vgl. Tabelle 6-2).

Für Auszubildende und Unternehmen ist es besonders unerfreulich, wenn es zu Ausbildungsabbrüchen kommt, die unter Umständen zur Folge haben, dass der Ausbildungsplatz unbesetzt bleibt, wenn kein bis dahin unversorgter und geeigneter Bewerber zur Verfügung steht, um die Lücke zu füllen. Etwa die Hälfte der ausbildenden Unternehmen in Nordrhein-Westfalen berichtet, dass sie in den vergangenen fünf Jahren davon betroffen waren: Bei einem Viertel handelt es sich um ein seltenes Vorkommnis und bei etwa jedem sechsten Unternehmen um ein gelegentliches Vorkommnis. Nur etwa jedes zwanzigste Unternehmen gibt an, häufiger damit konfrontiert gewesen zu sein. Auch hier sind die größeren Unternehmen im Vorteil: Während bei den kleinen Unternehmen etwa jedes zehnte häufige Ausbildungsabbrüche beklagt, so sind es bei den großen Unternehmen lediglich knapp 2 Prozent.

6.2 Exkurs: Attraktivität der Berufe

Um die Problemlage in verschiedenen Berufen zu beleuchten, wurden die von den Unternehmen genannten Ausbildungsberufe ihren Berufsgruppen zugeordnet. In Tabelle 6-4 ist der Anteil der Unternehmen angegeben, der Auszubildende in den entsprechenden Berufen gesucht hat und über mindestens mittlere Probleme bei der Rekrutierung berichtet. Es sind nur die Berufsgruppen ausgewiesen, zu denen 20 oder mehr Unternehmen Auszubildende gesucht haben. Aus diesem Grund ist beispielsweise der Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe nicht aufgeführt, zu dem in anderen Quellen, die sich auf Deutschland beziehen, ebenfalls über Rekrutierungsprobleme berichtet wird (Bußmann et al., 2014; Berufsbildungsbericht, 2014; BIBB, 2014).

Tabelle 6-4: Berufsgruppen: Anteil benannter Rekrutierungsprobleme bei Auszubildenden

Rang	Berufsgruppe	Anteil	Fallzahl
1	Gastronomie	68,8	32
2	Speisenzubereitung	61,0	41
3	Hotellerie	60,9	23
4	Fahrzeugführung im Straßenverkehr	52,2	23
5	Energietechnik	38,9	36
6	Hochbau	36,4	22
7	Informatik	28,1	57
8	Metallbau und Schweißtechnik	26,7	30
9	Elektrotechnik	25,0	28
10	Maschinenbau- und Betriebstechnik	22,9	48
11	Handel	21,4	70
12	Fahrzeug-, Luftfahrt-, Raumfahrt-, Schiffbautechnik	20,0	25
13	Techn. Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	20,0	30
14	Kaufleute – Verkehr und Logistik	18,5	27
15	Metallbearbeitung	18,2	33
16	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	17,6	51
17	Mechatronik und Automatisierungstechnik	15,4	26
18	Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	15,4	65
19	Feinwerk- und Werkzeugtechnik	12,9	31
20	Büro und Sekretariat	12,0	184
21	Technische Mediengestaltung	11,5	26
22	Unternehmensorganisation und -strategie	11,0	127
23	Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen	10,7	28
24	Steuerberatung	9,7	31

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, (ungewichtet)

Trotz der teilweise geringen Fallzahlen zeigen sich in der Rangfolge Übereinstimmungen mit denen von Berufsgruppen, für die andere Problemindikatoren herangezogen wurden, zum Beispiel Vertragsauflösungsquoten im Berufsbildungsbericht 2014 oder der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze in Deutschland (DIHK-Unternehmensbefragung, 2013). Das Ergebnis der aktuellen Befragung zeigt, dass insbesondere bei Berufen im Bereich Gastronomie, Speisenzubereitung und Hotellerie die Rekrutierungsprobleme ausgeprägt sind. Sie leiden unter dem Problem, dass die Arbeitszeiten als unattraktiv angesehen werden, wie von über 80 Prozent der entsprechenden Unternehmen angeführt wird. In klassischen Büro- und Sekretariatsberufen oder auch anderen Büroberufen, wie Unternehmensorganisation und -strategie, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen oder Steuerberatung, sind hingegen deutlich seltener Probleme zu verzeichnen. Hier liegt dieser Anteil der Unternehmen, die eine unattraktive Arbeitszeit als Grund für die Besetzungsprobleme anführen, bei weniger als 30 Prozent. Arbeitszeiten sind auch im Bereich Handel häufiger ein Problem.

6.3 Konsequenzen der Rekrutierungsprobleme

Die Probleme bei der Rekrutierung haben Konsequenzen für die Suche und für die Stellenbesetzung (Tabelle 6-5): Für drei von vier befragten Unternehmen bedeuten die Schwierigkeiten, denen sie bei der Rekrutierung gegenüber stehen, dass sie die Anstrengungen bei der Suche erhöhen mussten. Fast genauso häufig war es erforderlich, Abstriche beim Anforderungsprofil in Kauf zu nehmen. Gut 44 Prozent der Unternehmen mussten sich auf neue Zielgruppen einstellen, aus denen sie zuvor nicht oder nur selten Auszubildende rekrutiert haben. Für 41 Prozent der Unternehmen hatten die Probleme zur Konsequenz, dass nicht alle Ausbildungsstellen besetzt werden konnten. Weil lediglich 62 Prozent aller Unternehmen im fraglichen Zeitraum Auszubildende gesucht haben, liegt die Quote der Unternehmen, die nicht alle Plätze besetzen konnten, bei etwa 25 Prozent. Damit decken sich die Ergebnisse der aktuellen Befragung mit den Ergebnissen der deutschlandweiten DIHK-Unternehmensbefragung aus dem Jahr 2013: Dort gibt mehr als ein Fünftel der Unternehmen an, dass sie im Jahr 2012 nicht alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen konnten.

Bemerkenswert ist, dass diese Konsequenzen weitgehend unabhängig von der Unternehmensgröße zu verzeichnen sind. Allerdings hatten die Probleme bei den großen Unternehmen etwas häufiger zur Folge, dass die Anstrengungen bei der Suche erhöht wurden.

Tabelle 6-5: Auswirkungen der Rekrutierungsprobleme

„In welcher Form haben sich die Rekrutierungsprobleme in Ihrem Unternehmen geäußert?“

Anteil der Unternehmen in Prozent

	Bis 9 Mitarbeiter	10 bis 49 Mitarbeiter	Ab 50 Mitarbeiter	Gesamt
Wir mussten unsere An- strengungen bei der Suche erhöhen.	74,8	76,6	82,1	76,5
Bei der Einstellung von Bewerbern mussten wir Kompromisse im Hinblick auf unser Anforderungs- profil eingehen.	73,5	75,2	72,5	74,7
Wir mussten uns auf neue Zielgruppen einstellen.	45,2	43,8	48,9	44,4
Wir konnten nicht alle Ausbildungsstellen besetzen.	42,6	40,3	41,4	40,9

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 666 Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen aus Nordrhein-Westfalen

Im Extremfall haben Rekrutierungsprobleme zur Folge, dass Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Die subjektive Einschätzung des Schweregrades der Rekrutierungsprobleme spiegelt sich entsprechend auch in der Quote der unbesetzten Ausbildungsstellen (Tabelle 6-6) wider: So beträgt der mittlere Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen bei großen Rekrutierungsproblemen 57 Prozent, bei mittleren 33 Prozent und bei geringen 18 Prozent. Bei kleinen Unternehmen ist die Auswirkung von Rekrutierungsproblemen auf den Anteil unbesetzter Stellen naturgemäß stärker als bei großen Unternehmen.

Tabelle 6-6: Durchschnittlicher Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen nach Schweregrad der Rekrutierungsprobleme

„Hatte Ihr Unternehmen in den letzten drei Jahren Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden?“

Mittelwert des Anteils unbesetzter Ausbildungsstellen

	Bis 9 Mitarbeiter	10 bis 49 Mitarbeiter	Ab 50 Mitarbeiter	Gesamt
Große Probleme	69,7	53,0	35,3	57,2
Mittlere Probleme	42,7	30,1	26,9	32,5
Geringe Probleme	20,9	16,9	18,5	17,8

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 464 Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen aus Nordrhein-Westfalen

7 Gründe gegen mehr Ausbildung

Laut Berufsbildungsbericht (2014) hat sich die Ausbildungsbetriebsquote in Deutschland, d. h. der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben, seit dem Jahr 2009 verringert. Lag sie bis zum Jahr 2009 konstant bei 24 Prozent, so sank sie bis zum Jahr 2012 auf 21 Prozent. Zwar ist die Anzahl an Betrieben gewachsen, ging die Anzahl der Ausbildungsbetriebe allerdings zurück.

Dabei wird sowohl im Berufsbildungsbericht (2014) als auch im BIBB Datenreport (2014) darauf hingewiesen, dass der bundesweite Rückgang ausschließlich auf Verluste im kleinstbetrieblichen Bereich zurückzuführen ist. Im Zeitraum von 1999 bis 2012 sank die Anzahl der Auszubildenden in Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Mitarbeitern um 30.496. In demselben Zeitraum stieg die Anzahl der Auszubildenden bei Betrieben mit 10 bis 49 Mitarbeitern um 8.401, in Betrieben mit 50 und mehr Mitarbeitern um 6.584. Hier spielen vergangene Erfahrungen bei der betrieblichen Ausbildung und der Rekrutierung von Auszubildenden eine große Rolle.

Als weitere Ausbildungshemmnisse werden die Kosten der betrieblichen Ausbildung genannt und die Tatsache, dass die Unternehmen in Deutschland ausgelernte Auszubildende oftmals nicht übernehmen können (BMW-Qualifizierungsmonitor, Herbst 2013). Weitere Argumente sind die mangelnde Anwesenheit von Auszubildenden im Betrieb sowie der hohe Bürokratieaufwand, der mit dem Ausbilden einhergeht (Beicht et al., 2002).

Im Folgenden werden Faktoren erläutert, die Ausbildungshemmnisse für die befragten Unternehmen in Nordrhein-Westfalen darstellen. Dazu gehören die Kosten und Vorschriften, die mit dem Ausbilden einhergehen, sowie der Zeitaufwand, den Unternehmen für die Ausbildung aufbringen müssen. Weiterhin werden Rekrutierungsschwierigkeiten und der Einfluss von vergangenen Erfahrungen mit Auszubildenden diskutiert. Dabei ist es von Bedeutung, zu unterscheiden, ob es sich um Unternehmen handelt, die weniger ausbilden als in den vergangenen fünf Jahren, oder ob es Unternehmen sind, die derzeit nicht ausbilden.

7.1 Rückgang in der Ausbildung

Nachdem über Rekrutierungsprobleme bei Auszubildenden berichtet wurde, interessieren im nun folgenden Kapitel die Hintergründe. Dabei werden einerseits nicht-ausbildende Unternehmen und ihre Gründe gegen eine Ausbildung in den Blick genommen. Andererseits werden Unternehmen betrachtet, die zwar heute ausbilden, aber in geringerem Umfang als vor fünf Jahren. Auch bei diesen Unternehmen liegt das Augenmerk auf den Gründen, aus denen sie das Ausmaß der Ausbildung innerhalb der letzten Jahre reduziert haben.

7.2 Nicht-ausbildende Unternehmen

Von den nicht-ausbildenden Unternehmen hat etwas mehr als jedes dritte Unternehmen keine Ausbildungsberechtigung. Unternehmen mit und ohne Ausbildungsberechtigung unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Gründe, die gegen das Ausbilden angeführt werden. Die Unternehmen ohne Berechtigung zur Ausbildung geben erwartungsgemäß bei den meisten der abgefragten Gründe eine höhere Zustimmung als die Unternehmen mit Ausbildungsberechtigung an. Einige Aspekte, beispielsweise Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden oder schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden, sind für Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung naturgemäß von geringerer Bedeutung.

Bei der nun folgenden Darstellung der Gründe gegen eine Ausbildung werden die Angaben von Unternehmen mit Ausbildungsberechtigung den Angaben von Unternehmen ohne Ausbildungsberechtigung gegenübergestellt (Abbildung 7-1). Dabei werden zunächst die Unternehmen mit Ausbildungsberechtigung betrachtet: Sie haben zwar die Möglichkeit auszubilden, haben sich aber dagegen entschieden. Vor dem Hintergrund des Untersuchungsgegenstands (Passungsproblem: einerseits Bedarf an Auszubildenden/Fachkräften, andererseits offene/unbesetzte Ausbildungsplätze/Stellen) erscheinen diese Gründe der Unternehmen mit Ausbildungsberechtigung besonders interessant.

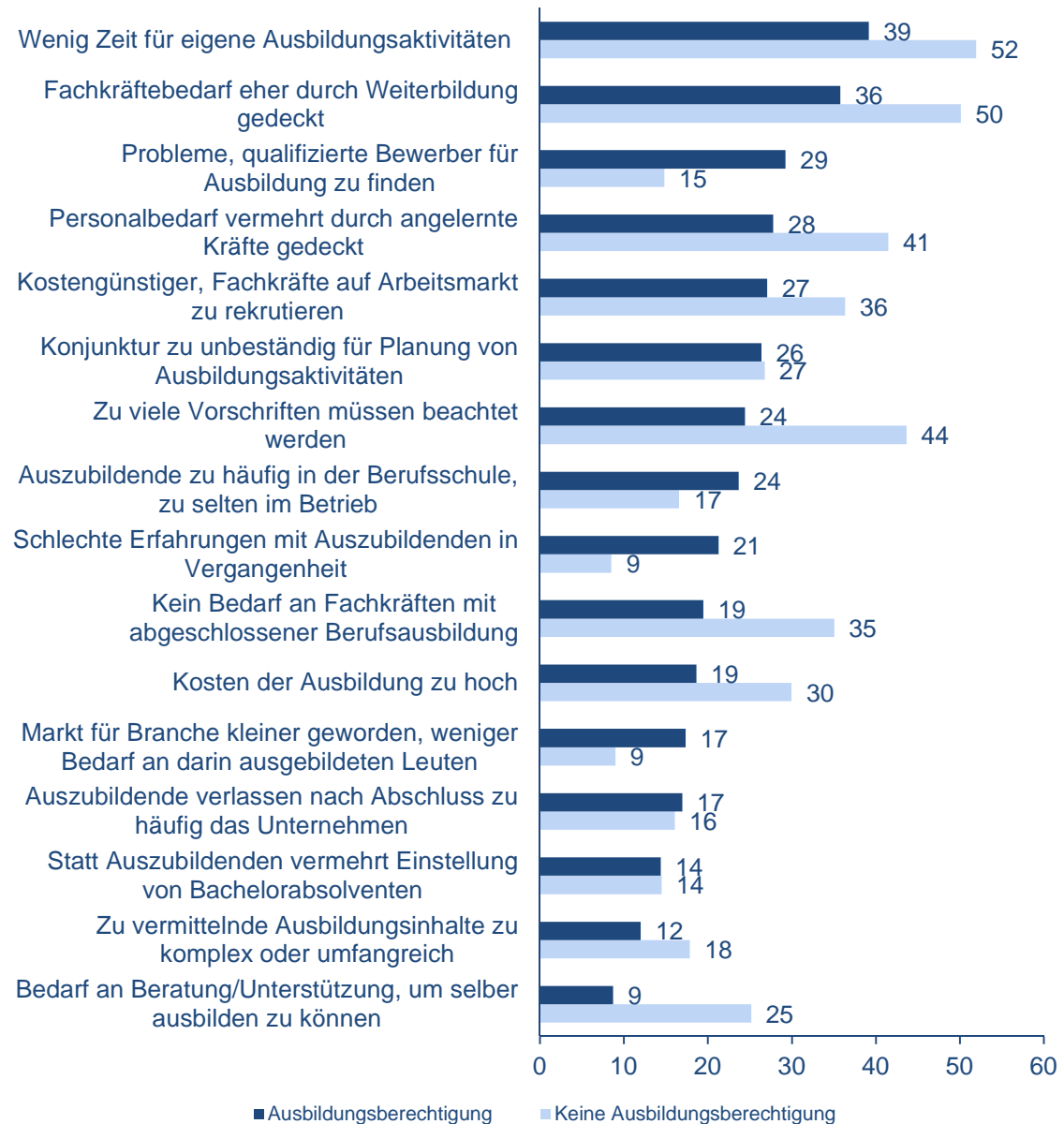
Die Unternehmen, die nicht ausbilden, obwohl sie die Berechtigung dazu hätten, führen verschiedene Gründe gegen das Ausbilden an. An erster Stelle nennen sie den Faktor Zeit (39 Prozent). Den Unternehmen erscheint es teilweise auch günstiger, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren (27 Prozent) oder ihren Bedarf an Personal anderweitig zu decken, unter anderem durch Weiterbildung (36 Prozent). Alternativen zur Ausbildung erscheinen vergleichsweise attraktiv, das Angebot einer Ausbildung im Unternehmen eher unattraktiv, auch wegen der zu hohen Kosten. Dieser Aspekt wird von rund einem Fünftel der nicht-ausbildenden Unternehmen mit Ausbildungsberechtigung genannt (19 Prozent).

Ein Grund für die geringe Attraktivität einer Ausbildung im Unternehmen dürfte auch darin liegen, dass die Unternehmen über zu viele Vorschriften klagen, die sie bei der Ausbildung beachten müssen (24 Prozent).

Abbildung 7-1: Gründe gegen das Ausbilden von nicht-ausbildenden Unternehmen

„Aus welchen Gründen bilden Sie (derzeit) nicht aus?“

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 163/304 Unternehmen, die derzeit nicht ausbilden

Die Unternehmen ohne Ausbildungsberechtigung geben als wesentliche Gründe gegen eine Ausbildung auch an, dass sie zu wenig Zeit für Ausbildungsaktivitäten haben (52 Prozent), dass sie ihren Fachkräftebedarf eher durch Weiterbildung (50 Prozent) oder ihren Personalbedarf vermehrt durch angelernte Kräfte decken (41 Prozent). Die

Zustimmungswerte bei den genannten Aspekten sind somit wesentlich höher als bei den Unternehmen mit Ausbildungsberechtigung.

Interessant an dieser Stelle ist, dass 25 Prozent der Unternehmen ohne Ausbildungsberechtigung Bedarf an Beratung angeben, um selber ausbilden zu können. Dieses Ergebnis lässt sich mit dem Ergebnis aus Kapitel 3.3 Maßnahmen der Fachkräftesicherung in Beziehung bringen: Dort haben 36 Prozent der aktuell nicht-ausbildenden Unternehmen angegeben, in den nächsten drei Jahren die Ausbildung in ihrem Unternehmen intensivieren zu wollen. Mit anderen Worten: Viele der nicht-ausbildenden Unternehmen denken über eigene Ausbildungsaktivitäten in naher Zukunft nach.

Im Kapitel 3.1 Entwicklung Personalbestand wurde gezeigt, dass viele befragte Unternehmen in den nächsten Jahren einen steigenden Personalbedarf erwarten, insbesondere bei Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung. Bei den nicht-ausbildenden Unternehmen gibt insgesamt rund jedes vierte Unternehmen an, dass es deshalb nicht ausbildet, weil es keinen Bedarf an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung hat. Auf den ersten Blick ergibt sich daraus ein Widerspruch. Daher wird ein näherer Blick auf die Unternehmen geworfen, die nicht ausbilden und dies damit begründen, dass sie keinen Bedarf an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung haben.

Auf diese Unternehmen trifft Folgendes zu:

- Von den hier näher betrachteten Unternehmen (nicht-ausbildende Unternehmen, die keinen Bedarf an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung haben) sind die Mehrheit kleine Unternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitern (56 Prozent), weitere 43 Prozent mittlere Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitern und nur ein sehr geringer Teil sind große Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern. Bei der Gesamtheit der befragten Unternehmen weicht die Größenverteilung deutlich davon ab: Hier haben 36 Prozent der Unternehmen bis zu 9 Mitarbeiter, 60 Prozent haben 10 bis 49 Mitarbeiter und 4 Prozent 50 und mehr Mitarbeiter.
- Diese hier näher betrachteten Unternehmen haben in den letzten drei Jahren insgesamt einen geringeren Bedarf an Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung gehabt als die Gesamtheit der befragten Unternehmen.
- Einhergehend mit dem geringeren Bedarf an Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung haben die Unternehmen in den letzten drei Jahren insgesamt kaum Probleme bei der Rekrutierung von Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung angegeben. Bei der Gesamtheit der befragten Unternehmen sind die Probleme stärker hervorgetreten.
- Bei den hier näher betrachteten Unternehmen sind Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung entweder nicht relevant oder der Bestand ist überwiegend konstant geblieben. Bei den befragten Unternehmen ist der Bestand dieser Qualifikationsgruppe in den letzten drei Jahren insgesamt ge-

stiegen. Diese Trends werden sich nach Einschätzung der jeweiligen Unternehmen auch in den kommenden drei Jahren fortsetzen.

- Die hier näher betrachteten Unternehmen setzen bei den Maßnahmen zur Fachkräftesicherung insbesondere auf die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter. Die anderen Maßnahmen haben nur eine vergleichsweise geringe Bedeutung. Die Gruppe der befragten Unternehmen insgesamt legt zwar ebenfalls großen Wert auf die Weiterbildung der Mitarbeiter, aber die anderen Maßnahmen haben eine größere Bedeutung.

7.3 Ausbildende und nicht-ausbildende Unternehmen im Vergleich

Die Gründe der Unternehmen gegen eine Ausweitung der eigenen Ausbildungsaktivitäten hängen naturgemäß von dem Ausmaß ab, in dem das jeweilige Unternehmen sich derzeit in der betrieblichen Ausbildung engagiert. Daher wird im nun folgenden Kapitel verglichen, inwieweit ausbildende und nicht-ausbildende Unternehmen einzelnen Gründen gegen eine Ausbildung zustimmen. Konkret werden die Ergebnisse von folgenden drei Gruppen verglichen:

- Unternehmen, die derzeit ausbilden, aber weniger als vor fünf Jahren,
- Unternehmen, die derzeit nicht ausbilden, üblicherweise aber mindestens jedes dritte Jahr ausbilden,
- Unternehmen, die derzeit nicht ausbilden, üblicherweise seltener als jedes dritte Jahr ausbilden.

Unternehmen, die derzeit ausbilden, haben bei einigen Aspekten wesentlich höhere Zustimmungsraten als die nicht-ausbildenden Unternehmen. So klagen sie wesentlich häufiger über Rekrutierungsprobleme oder schlechte Erfahrungen mit den Auszubildenden. Dies liegt auch darin begründet, dass die ausbildenden Unternehmen über aktuelle Erfahrungen mit ihren Auszubildenden verfügen und diese Erfahrungen bei den nicht-ausbildenden Unternehmen zeitlich schon etwas länger zurückliegen. Dementsprechend sind die Zustimmungswerte bei denjenigen nicht-ausbildenden Unternehmen höher, die mindestens jedes dritte Jahr ausbilden, als bei denjenigen, die seltener als jedes dritte Jahr ausbilden.

Ein ähnlicher Zusammenhang ist zu erkennen bei den Aspekten, die die betrieblichen Abläufe betreffen: Je intensiver ein Unternehmen in der betrieblichen Ausbildung engagiert ist, desto eher beklagt es, dass die Auszubildenden nach Abschluss zu häufig das Unternehmen verlassen und dass die Auszubildenden zu häufig in der Berufsschule sind.

Unternehmen, die heute zwar ausbilden, ihr Engagement in den letzten fünf Jahren aber reduziert haben, bewerten einige der Gründe, die gegen eine Ausbildung sprechen, anders als nicht-ausbildende Unternehmen. Bei den Unternehmen, die heute weniger ausbilden als vor fünf Jahren, spielt der Faktor Zeit nur eine untergeordnete Rolle. Die nicht-ausbildenden Unternehmen messen diesem Aspekt eine wesentlich

höhere Bedeutung bei. Auch die beiden Alternativen – eine Rekrutierung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt oder einer Deckung des Fachkräftebedarfs durch Weiterbildung des Personals – werden seltener genannt als von den nicht-ausbildenden Unternehmen (Abbildung 7-2).

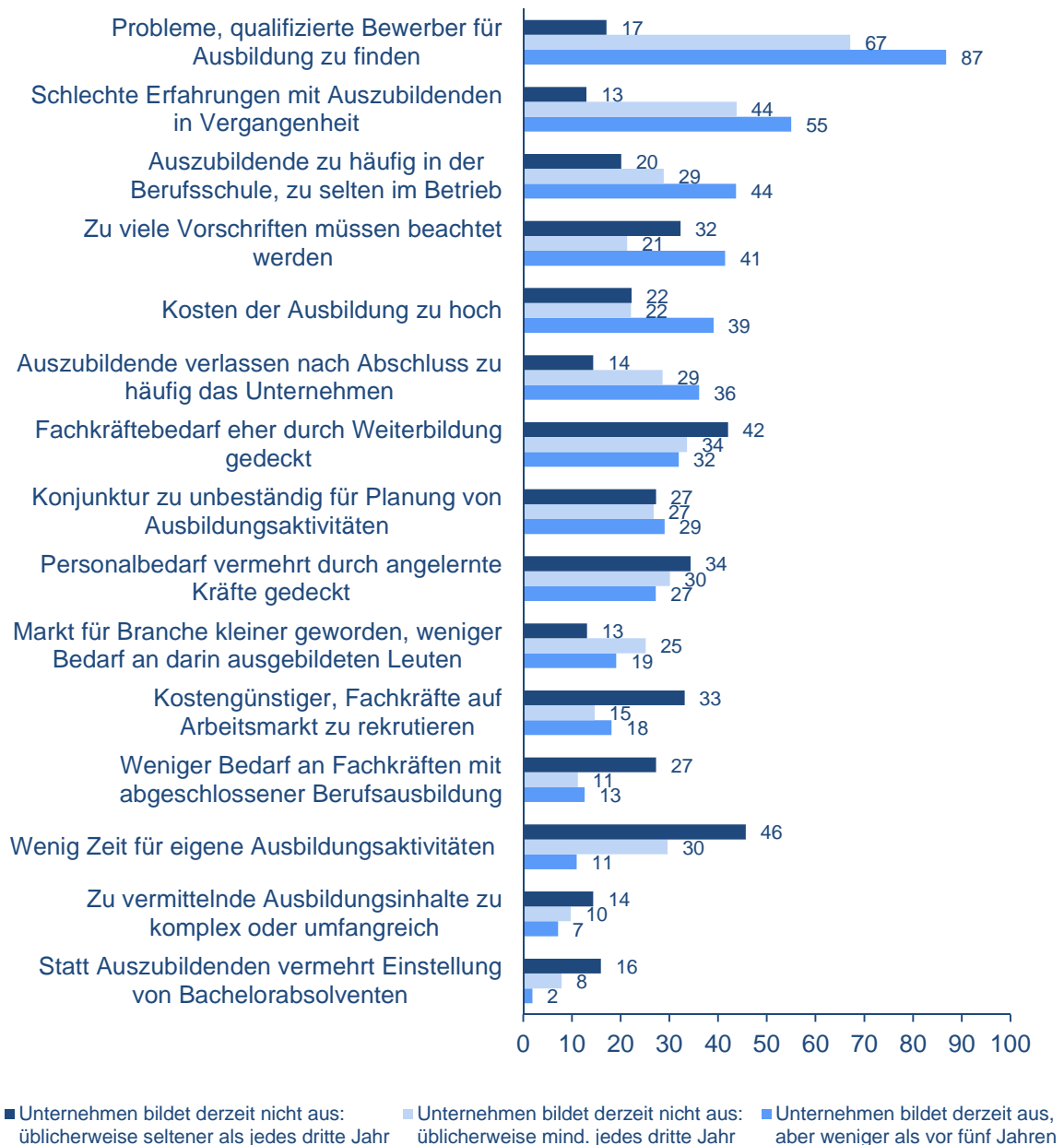
Die nicht-ausbildenden Unternehmen geben auch einen geringeren Bedarf an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung an als ausbildende Unternehmen. Somit wird an dieser Stelle wiederum erkennbar: Ausbildende Unternehmen setzen bewusst auf die betriebliche Ausbildung, um sich frühzeitig zukünftige Fachkräfte zu sichern.

Die Unternehmen, die heute weniger ausbilden als vor fünf Jahren, begründen das kaum mit einem geringeren Bedarf an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung: Lediglich 13 Prozent der Unternehmen machen diese Angabe. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass ein Großteil der Unternehmen, die heute weniger ausbilden als vor fünf Jahren, ihre Ausbildungsaktivitäten gerne intensivieren und auf diesem Wege ihren Bedarf an Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung decken würde. Aber ihrer Nachfrage steht aus ihrer Sicht nur ein unzureichendes Angebot gegenüber: So klagen 87 Prozent der Unternehmen, die ihr Engagement in der Ausbildung reduziert haben, über Probleme bei der Suche nach qualifizierten Bewerbern für eine Ausbildung und 55 Prozent über schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden in der Vergangenheit. Vor allem aber zeigt sich, dass Unternehmen, die heute weniger ausbilden, dafür Gründe anführen, die mit ihren (negativen) Erfahrungen mit der Ausbildung zu tun haben.

Abbildung 7-2: Gründe gegen Ausbildung: Ausbildende und nicht-ausbildende Unternehmen im Vergleich

„Aus welchen Gründen bilden Sie heute weniger aus als vor fünf Jahren?“ bzw. „Aus welchen Gründen bilden Sie (derzeit) nicht aus?“

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 398/66/88 Unternehmen, die derzeit nicht ausbilden

7.4 Nicht-ausbildende Unternehmen: Vergleich zwischen Unternehmen in Deutschland (ohne Nordrhein-Westfalen) und Nordrhein-Westfalen

In einer aktuellen deutschlandweiten Befragung im IW-Personalpanel 2014 wurden ebenfalls Gründe erfragt, die aus Unternehmenssicht gegen das Ausbilden sprechen. Auf diese Weise ist es möglich, Ergebnisse aus der vorliegenden Befragung für Unternehmen in Nordrhein-Westfalen mit denen für Unternehmen aus der übrigen Republik zu vergleichen. Dabei werden alle nicht-ausbildenden Unternehmen betrachtet, unabhängig davon, ob sie über eine Ausbildungsberechtigung verfügen oder nicht. Beim Vergleich zwischen den Ergebnissen für Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen und Unternehmen aus Deutschland ohne Nordrhein-Westfalen liegt der Fokus auf allgemeinen Tendenzen, warum Unternehmen nicht ausbilden.

In der Struktur zeigen sich dabei keine wesentlichen Unterschiede bei den Ergebnissen beider Regionen:

- Auch die nicht-ausbildenden Unternehmen in Deutschland (ohne Nordrhein-Westfalen) nennen insbesondere den Faktor Zeit als Begründung gegen das Ausbilden. Die Unternehmen in Deutschland (ohne Nordrhein-Westfalen) messen diesem Aspekt etwas mehr Bedeutung zu als die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen.
- Ein vergleichsweise hoher Anteil der nicht-ausbildenden Unternehmen hat sich nach eigener Aussage auch gegen eine Ausbildung entschieden, da sie ihren Bedarf an Fachkräften eher durch Weiterbildung decken. Wie bei den Unternehmen in Nordrhein-Westfalen ist dieser Punkt für die Unternehmen in Deutschland (ohne Nordrhein-Westfalen) von zweithöchster Wichtigkeit. Und auch diesem Punkt messen die Unternehmen in Deutschland (ohne Nordrhein-Westfalen) eine geringfügig höhere Bedeutung zu als die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen.
- Zudem geben die Unternehmen in Deutschland (ohne Nordrhein-Westfalen) relativ häufig an, dass es für sie kostengünstiger ist, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren, als eine Ausbildung im eigenen Unternehmen anzubieten. Dieser Punkt steht hinsichtlich seiner Bedeutung für die Unternehmen in Deutschland (ohne Nordrhein-Westfalen) an dritter Stelle, für die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen an vierter Stelle.
- Die gesetzlichen Auszubildendenvoraussetzungen haben für die Unternehmen in Deutschland (ohne Nordrhein-Westfalen) eine ähnliche hohe Bedeutung wie für die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen. Jeweils gut ein Drittel der Unternehmen erfüllt die gesetzlichen Auszubildendenvoraussetzungen nicht.

Der Vergleich zwischen Nordrhein-Westfalen und dem übrigen Bundesgebiet weist darauf hin, dass nicht-ausbildende Unternehmen in beiden Regionen wesentliche Gründe gegen eine Ausbildung ähnlich einschätzen (Abbildung 7-3).

Abbildung 7-3: Gründe gegen Ausbildung: Vergleich von nicht-ausbildenden Unternehmen in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland (ohne Nordrhein-Westfalen)

„Aus welchen Gründen bilden Sie (derzeit) nicht aus?“

Angaben in Prozent der Unternehmen



Quellen: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, IW-Personalpanel 2014, 279/467 Unternehmen, die derzeit nicht ausbilden

8 Rekrutierungsstrategien und Rekrutierungswege für Auszubildende

Angesichts der Rekrutierungsprobleme und der Notwendigkeit, sich Fachkräfte zu sichern (Kapitel 3.2), ist für Unternehmen die Verbesserung des eigenen Recruitings eine denkbare Maßnahme, geeignete Bewerber zu finden. Vor allem große Unternehmen verfügen über ein professionelles Personalmanagement, das sich intensiv und gezielt mit Personalrekrutierung beschäftigt. Während 85 Prozent bzw. 100 Prozent der Unternehmen mit mehr als 250 bzw. 5.000 Mitarbeitern in Deutschland eine eigene Personalabteilung haben, sind es bei mittelgroßen Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeiter) nur 59 Prozent (BMW-Qualifizierungsmonitor, Frühjahr 2013).

Zu den Rekrutierungswegen, die laut DIHK-Unternehmensbefragung (2013) am meisten von Unternehmen in ganz Deutschland in Anspruch genommen werden, gehören das Internet (60 Prozent), Printmedien (45 Prozent) und die Angebote der Industrie- und Handelskammern (41 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2011 wurde bei der Nutzung von sozialen Medien (z. B. Facebook oder XING) ein deutlicher Anstieg von 9 Prozentpunkten auf 21 Prozent verzeichnet. Auch Online-Stellenbörsen wie Monster oder StepStone stehen hoch im Kurs, die IHK-Online-Stellenbörse wird von knapp der Hälfte der Unternehmen bei der Stellenbesetzung berücksichtigt

Weitere Kanäle sind Stellenanzeigen auf der eigenen Webseite, die Meldung offener Stellen bei der Arbeitsagentur, Informationsveranstaltungen und die Beteiligung an Ausbildungsmessen (BIBB, 2012). Laut BMW-Qualifizierungsmonitor (Frühjahr 2013) rekrutieren 8 Prozent der Unternehmen bundesweit auch über Bewerbungsmessen.

Unternehmen versuchen auch durch Praktika, Einstiegsqualifizierung oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen ihre Bewerber kennenzulernen. Diese Maßnahmen tragen sowohl zu einer verbesserten Berufsorientierung der Jugendlichen als auch zu einer besseren Passung von Bewerbern für das Unternehmen bei. Unternehmen in Deutschland bieten immer häufiger Praxisphasen an (BMW-Qualifizierungsmonitor, Herbst 2013). In diesem Zusammenhang werden auch Kooperationen mit Schulen eingegangen. Besonders in der Industrie (42 Prozent) und im Finanzsektor (44 Prozent) wird dieser Rekrutierungskanal wahrgenommen (DIHK-Unternehmensbefragung, 2013).

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den Faktoren, die bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Nordrhein-Westfalen maßgeblich sind. Dabei wird insbesondere auf die Kooperation mit Schulen als besonders effektives Mittel eingegangen.

8.1 Rekrutierungsstrategien

Ob Ausbildungsplätze erfolgreich besetzt werden können, wird durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst. In Kapitel 6 wurde darauf eingegangen, welche Aspekte problematisch sind. Im Folgenden soll betrachtet werden, welche Faktoren aus Sicht der Unternehmen als förderlich angesehen werden und dazu beitragen, die Ausbildungsplätze zu besetzen.

Einige dieser Aspekte sind durch die Unternehmen – falls überhaupt – nur sehr schwer (Attraktivität des Standortes), eher mittel- bis langfristig (Image und Bekanntheit) oder auch nur mit erhöhtem personellen oder finanziellen Aufwand zu erreichen (Kooperationen mit Schulen oder anderen Partnern, Angebot von Zusatzqualifikationen, Entlohnung).

Als die förderlichsten Faktoren werden abwechslungsreiche Tätigkeiten, gute Übernahmeperspektiven und ein gutes Image als Arbeitgeber benannt (Tabelle 8-1). Hilfreich ist auch die Bekanntheit in der Region, die von jedem dritten Unternehmen angeführt wird. Das Aufzeigen von Karrierepfaden und ein attraktiver Unternehmensstandort werden von rund jedem vierten Unternehmen benannt. Am seltensten werden die Berücksichtigung von als schwieriger geltenden Zielgruppen oder das Angebot von Zusatzqualifikationen angeführt.

Auf den ersten Blick erscheint es so, als würden ganz klassische Faktoren ausschlaggebend sein: die Aussicht auf einen interessanten und sicheren Job bei einem guten Arbeitgeber. Aber nicht jeder Beruf bietet herausragende Möglichkeiten bezüglich Abwechslung, nicht jedes Unternehmen kann Übernahmegarantien aussprechen und das Arbeitgeberimage ist vielleicht in manchen Fällen nicht so positiv wie es bei realistischer Betrachtung wäre.

Aber es gibt weitere und konkret beeinflussbare Faktoren, deren Berücksichtigung sich auszahlen kann. Beispielsweise gibt nur ein geringer Teil der Unternehmen an, dass das Angebot von Zusatzqualifikationen zur erfolgreichen Stellenbesetzung beiträgt. Die Ursache muss allerdings nicht alleine in einer mangelnden Wirksamkeit der Maßnahme gesucht werden, sondern auch darin, dass die Maßnahme von den wenigsten Unternehmen ergriffen wird: Betrachtet man die Gruppe der Unternehmen, die Zusatzqualifikationen anbieten, so geben 27 Prozent davon an, dass sie davon in hohem Maße in Bezug auf die erfolgreiche Stellenbesetzung profitieren. Bei den Unternehmen insgesamt liegt dieser Anteil mit 9 Prozent deutlich niedriger.

Ein weiterer – zumindest für einen Teil der Unternehmen – beeinflussbarer Faktor ist die Zielgruppe, die sie bei der Rekrutierung von Auszubildenden berücksichtigen: Eine Minderheit der Unternehmen stellt regelmäßig Auszubildende ohne Schulabschluss ein (vgl. Kapitel 4.5), ein größerer Anteil zumindest solche mit dem formal niedrigsten Schulabschluss (Hauptschule). Für einen hohen Anteil (60 Prozent) dieser Unternehmen gilt, dass die häufig als vergleichsweise schwieriger geltende Zielgruppe in mittle-

rem bis hohem Maße zu einer erfolgreichen Besetzung der Ausbildungsplätze beiträgt.

Tabelle 8-1: Beitrag zur erfolgreichen Besetzung von Ausbildungsstellen

„Inwiefern tragen folgende Aspekte dazu bei, dass Ihr Unternehmen Ausbildungsplätze erfolgreich besetzen kann?“

Anteil der Unternehmen in Prozent; (Darstellung der Antworten „In hohem Maße“)

	Bis 9 Mitarbeiter	10 bis 49 Mitarbeiter	Ab 50 Mitarbeiter	Gesamt
Wir bieten abwechslungsreiche Tätigkeiten an.	50,6	49,8	51,8	50,1
Wir bieten unseren Auszubildenden gute Übernahme- perspektiven.	41,1	50,8	56,6	48,8
Wir haben ein gutes Image als Arbeitgeber.	36,0	46,7	49,8	44,3
Wir sind in der Region bekannt.	21,8	37,2	48,9	34,1
Wir zeigen schon zu Beginn der Ausbildung mögliche Karrierpfade auf.	25,7	23,3	23,6	23,9
Der Unternehmensstandort/ die Region ist attraktiv.	21,7	23,3	28,4	23,3
Unsere Ausbildungsberufe gelten bei Jugendlichen als attraktiv.	17,8	16,8	18,8	17,2
Wir kooperieren eng mit Schulen.	11,4	14,1	29,6	14,4
Wir bieten eine attraktive Entlohnung.	10,9	13,8	21,4	13,6
Wir berücksichtigen bei der Rekrutierung auch Zielgrup- pen, die als schwieriger gelten.	11,0	8,3	6,3	8,8
Wir bieten Zusatzqualifika- tionen im Rahmen der Aus- bildung an (Auslandsauf- enthalte, Sprachkurse, ...).	6,6	9,0	13,8	8,7

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 965 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben

Erfolgreiche Maßnahmen können theoretisch aber auch unerwünschte Nebenwirkungen erzeugen. Zwar kann eine hohe Übernahmequote für sich genommen durchaus als positives Signal im Ausbildungsmarketing verwendet werden. Gute Übernahme- perspektiven zu bieten, kann aber auch dazu führen, dass ein Unternehmen sein Angebot an Ausbildungsplätzen reduziert: Eine Ausbildung über den eigenen Bedarf würde einer Übernahmegarantie zuwiderlaufen. Übernahmegarantien werden üblicherweise zwar nur bei hinreichend guter Leistung der Auszubildenden gewährt. Aber auch unter dieser Prämisse kann es attraktiv erscheinen, schwächere Bewerber nicht zu berücksichtigen, um eine hohe Übernahmequote zu erzielen. Wettbewerblich funktionierende Maßnahmen, die letztlich die Attraktivität des Arbeitgebers steigern – wie eine hohe Übernahmequote, attraktive Entlohnung oder die Erlangung von Zusatzqualifikationen – setzen möglicherweise auch Standards. Diese können dazu führen, dass sich für die Unternehmen, die solche Angebote nicht machen können, die Rekrutierungsproblematik weiter verschärft. Davon können auch bestimmte Branchen oder Ausbildungsberufe stärker betroffen sein als andere.

8.2 Rekrutierungswege

Aufgrund der aufgezeigten Schwierigkeiten, passende Auszubildende zu finden, sind alternative Formen der Rekrutierung entwickelt worden, wie beispielsweise Bewerbungsmessen oder Speeddatings. Die Digitalisierung erweitert die klassischen Rekrutierungswege um beispielsweise um Karrierewebsites, Online-Bewerbungen oder auch Online-Präsenz in sozialen Netzwerken.

Die beiden wichtigsten Rekrutierungswege sind Schülerpraktika und persönliche Kontakte, die von jedem dritten bzw. jedem vierten Unternehmen sehr intensiv genutzt werden. Über alle Unternehmensgrößen hinweg haben sie eine gleich hohe Bedeutung (Tabelle 8-2). Die intensive Nutzung dieser Wege erscheint sinnvoll: Auszubildende lernen das Unternehmen und die Tätigkeit aus eigener Erfahrung kennen oder sie können sich aufgrund persönlicher Kontakte ein Bild machen. Umgekehrt lernt das Unternehmen die potenziellen Auszubildenden kennen und erhält durch seine persönlichen Kontakte ein Bild von den Auszubildenden. Je realistischer die Erwartungshaltung der Beteiligten ist, umso eher werden Enttäuschungen vermieden und beispielsweise Ausbildungsabbrüchen vorgebeugt.

Vermittlungsangebote der Arbeitsagentur werden von 18 Prozent der Unternehmen sehr intensiv als Rekrutierungsweg genutzt, von den großen Unternehmen etwas häufiger als von den kleinen Unternehmen.

Stellenbörsen im Internet und Online-Bewerbungen, beispielsweise über eine eigene Karrierewebsite, werden von 16 Prozent bzw. 12 Prozent sehr intensiv genutzt. Hier sind die großen Unternehmen deutlich aktiver, was aber im Hinblick auf den teilweise erforderlichen personellen Ressourceneinsatz nicht verwunderlich ist. Kooperationen mit Schulen und Schnuppertage in den Unternehmen werden von 12 Prozent bzw. 11 Prozent der Unternehmen sehr intensiv eingesetzt. Auch hier sind die großen Un-

ternehmen häufiger aktiv als die kleinen. Regionale Printmedien spielen eine vergleichbare Rolle wie die Präsenz in sozialen Netzwerken. Das ist ein etwas überraschender Befund vor dem Hintergrund, dass die Bedeutung von Printmedien im Allgemeinen und bei der jüngeren Zielgruppe im Besonderen gesunken ist und stattdessen die digitalen Informationskanäle bedeutend geworden sind. Angebote in der Berufsvorbereitung, Bewerbungsmessen, private Ausbildungsvermittler oder die Suche mit überregionalen Printmedien spielen insgesamt nur eine Nebenrolle. Es fällt allerdings auf, dass jedes achte große Unternehmen Bewerbungsmessen oder Speeddatings sehr intensiv zur Rekrutierung nutzt – ein Weg, den kleine Unternehmen vermutlich aufgrund der Kosten oder des Aufwands seltener beschreiten.

Bei den Rekrutierungswegen zeigt sich ein Potenzial für die erfolgreiche Stellenbesetzung. Nur rund jedes dritte Unternehmen kooperiert bei der Suche nach Auszubildenden (eher) intensiv mit Schulen. Dabei erscheint insbesondere dieser Weg sehr erfolgreich zu sein: Etwa 80 Prozent der Unternehmen, die (eher) intensiv mit Schulen kooperieren, berichten von einem mittleren oder starken Beitrag der Schulkooperation zur erfolgreichen Stellenbesetzung.

Tabelle 8-2: Rekrutierungswege

„Wie intensiv nutzen Sie die folgenden Wege bei der Suche nach Auszubildenden?“

Anteil der Unternehmen in Prozent; (Darstellung der Antworten „sehr intensiv“ und „eher intensiv“)

	Bis 9 Mitar- beiter	10 bis 49 Mitarbeiter	Ab 50 Mitarbeiter	Gesamt
Praktika für Schüler				
Sehr intensiv	32,8	32,1	33,9	32,3
Eher intensiv	33,2	36,3	38,1	35,7
Persönliche Kontakte (z. B. über eigene Mitarbeiter oder Geschäftspartner)				
Sehr intensiv	25,4	23,7	23,3	24,1
Eher intensiv	41,7	40,6	39,2	40,8
Vermittlungsangebote der Arbeitsagenturen/ARGEn				
Sehr intensiv	17,3	18,4	22,9	18,4
Eher intensiv	34,1	30,1	30,0	31,1
Stellenbörsen im Internet				
Sehr intensiv	13,3	16,3	22,6	16,0
Eher intensiv	29,1	29,1	30,0	29,2
Online-Bewerbungen/eigene Karrierewebseite				
Sehr intensiv	7,1	12,6	24,5	12,0
Eher intensiv	16,8	24,9	26,5	23,0
Kooperationen mit Schulen				
Sehr intensiv	9,2	11,9	20,6	11,8
Eher intensiv	20,9	24,2	30,5	23,8

Schnuppertage im Unternehmen/Tag der offenen Tür

Sehr intensiv	9,2	10,5	17,4	10,6
Eher intensiv	15,6	21,5	27,3	20,4

Regionale Printmedien

Sehr intensiv	5,1	7,3	11,0	7,0
Eher intensiv	19,1	19,9	24,4	20,0

Präsenz in sozialen Netzwerken (z. B. Facebook)

Sehr intensiv	8,2	6,6	6,0	6,9
Eher intensiv	16,7	15,1	11,3	15,3

Angebote in der Berufsvorbereitung/Übernahme von Teilnehmern

Sehr intensiv	6,9	5,0	6,3	5,5
Eher intensiv	21,4	17,9	22,2	19,0

Bewerbungsmessen/Speeddatings

Sehr intensiv	3,0	2,9	12,4	3,5
Eher intensiv	6,4	8,1	21,5	8,5

Private Ausbildungsvermittler

Sehr intensiv	2,3	1,7	0,5	1,8
Eher intensiv	1,5	2,5	1,2	2,2

Überregionale Printmedien

Sehr intensiv	0,0	1,8	1,4	1,4
Eher intensiv	4,9	5,3	9,3	5,5

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 957 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben

9 Qualifizierungsmaßnahmen

Die duale Ausbildung befindet sich im Fokus der Untersuchung – sie steht als Qualifizierungsmaßnahme aber nicht alleine. Rund um die duale Ausbildung gibt es weitere Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen und (potenziellen) Auszubildenden anbieten können. Manche Maßnahmen richten sich eher an stärkere Auszubildende und können auch als positiver Anreiz im Ausbildungsmarketing eingesetzt werden, andere Maßnahmen richten sich eher an schwächere Zielgruppen und dienen eher dem Ausgleich von Defiziten. Nicht alle Maßnahmen setzen voraus, dass das Unternehmen selbst ausbildet. Zu den ausbildungsunabhängigen Angeboten zählen betriebliche Praktika im Rahmen von Berufsvorbereitungen (Berufsausbildungsvorbereitung), Praktika für Schüler an beruflichen Schulen, Einstiegsqualifizierungen, Programme zur Förderung der Ausbildungsreife und duale Studiengänge. Dual ausbildende Unternehmen können darüber hinaus den Erwerb von Zusatzqualifikationen anbieten, die über die vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte hinausgehen oder ausbildungsbegleitende Hilfen nutzen.

Am weitesten verbreitet sind Praktika für Schüler an beruflichen Schulen und Praktika in der Berufsvorbereitung, die von mehr als der Hälfte der ausbildenden Unternehmen angeboten werden (Tabelle 9-1). Ausbildungsbegleitende Hilfen werden von 29 Prozent der ausbildenden Unternehmen eingesetzt. Eigene Programme zur Förderung der Ausbildungsreife und Zusatzqualifikationen werden von 21 Prozent der ausbildenden Unternehmen angeboten. Duale Studiengänge und Einstiegsqualifizierungen werden mit 14 Prozent und 13 Prozent von den ausbildenden Unternehmen am seltensten genannt. Für nicht-ausbildende Unternehmen spielen diese Maßnahmen eine deutlich geringere Rolle. Allerdings bieten immerhin 25 Prozent bzw. 31 Prozent der Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren nicht ausgebildet haben, Praktika für Schüler an beruflichen Schulen oder Praktika in der Berufsvorbereitung an.

Tabelle 9-1: Qualifizierung von Teilnehmern/Auszubildenden in folgenden Maßnahmen

„Qualifizieren Sie in Ihrem Unternehmen Teilnehmer/Auszubildende in den folgenden Maßnahmen?“

Anteil der Unternehmen in Prozent

	Ausbildend	Nicht-ausbildend
Praktika für Schüler an beruflichen Schulen	57,1	25,2
Praktika in der Berufsvorbereitung	56,7	31,4
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	29,0	---
Zusatzqualifikationen für Auszubildende	21,2	---
Unternehmensinterne Programme zur Förderung der Ausbildungsreife	21,2	3,1
Duale Studiengänge	14,1	3,7
Einstiegsqualifizierungen (EQ/EQJ)	12,9	1,2

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 951/359 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen

Unternehmen, die ausbilden und ihre Rekrutierungsprobleme als mittelgroß oder groß einschätzen, engagieren sich etwas häufiger als diejenigen, die nur geringe Probleme verzeichnen, und diese wiederum häufiger als die Unternehmen, die keine Rekrutierungsprobleme haben (Tabelle 9-2). Aber auch Unternehmen, die keine Rekrutierungsprobleme zu verzeichnen haben, sind nicht untätig: Fast jedes zweite dieser Unternehmen bietet Praktika für Schüler an beruflichen Schulen oder Praktika in der Berufsvorbereitung an. Je stärker die Probleme ausgeprägt sind, desto höher ist allerdings der Anteil der Unternehmen, der aktiv versucht entgegenzusteuern.

Tabelle 9-2: Rekrutierungsprobleme und Qualifizierungsmaßnahmen

„Qualifizieren Sie in Ihrem Unternehmen Teilnehmer/Auszubildende in den folgenden Maßnahmen?“

Anteil der Unternehmen in Prozent

	Große/mittlere	Nur geringe	Keine Probleme
Praktika für Schüler an beruflichen Schulen	66,3	54,9	48,9
Praktika in der Berufsvorbereitung	66,4	59,5	47,1
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	34,3	30,8	24,1
Zusatzqualifikationen für Auszubildende	27,6	20,3	16,5
Unternehmensinterne Programme zur Förderung der Ausbildungsreife	26,8	21,3	16,0
Duale Studiengänge	18,0	16,3	9,7
Einstiegsqualifizierungen (EQ/EQJ)	15,0	12,8	11,7

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 385/223/296 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben

10 Rolle der Arbeitsagentur bzw. der ARGE

Längst nicht alle Ausbildungsstellen, die zu besetzen sind, werden an die zuständige Arbeitsagentur gemeldet. Nach dem BMWi-Qualifizierungsmonitor (Frühjahr 2013) beziehen 47 Prozent der Unternehmen in Deutschland die Bundesagentur für Arbeit (BA) bei der Suche nach Auszubildenden ein. In den letzten Jahren hat der Anteil an Unternehmen, die für die Rekrutierung von Auszubildenden Hilfe von der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch nehmen, zugenommen. Laut DIHK-Unternehmensbefragung (2014) lag der bundesweite Anteil der Unternehmen, die ihre Ausbildungsstellen immer der BA melden bei 63 Prozent. Im Vergleich dazu lag dieser Wert im Jahr 2010 noch bei 58 Prozent (DIHK-Unternehmensbefragung, 2013). Laut BIBB (2014) stammte der Großteil der bundesweit gemeldeten Stellen (504.542) im Berichtsjahr 2013, wie auch in den Jahren zuvor, aus dem Bereich der Industrie- und Handelskammern (283.185) und Handwerkskammern (117.048). Der Anstieg der an die Arbeitsagentur gemeldeten Stellen ist ein Hinweis darauf, dass Betriebe zunehmend Schwierigkeiten damit haben, Auszubildende zu rekrutieren.

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der Rolle von Arbeitsagenturen als Rekrutierungsweg für Unternehmen in Nordrhein-Westfalen. Des Weiteren werden Gründe gegen die Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit und alternative Rekrutierungswege der Betriebe behandelt.

In der aktuellen Untersuchung haben rund zwei Drittel der nordrhein-westfälischen Unternehmen die Arbeitsagentur in die Suche nach Auszubildenden einbezogen (Tabelle 10-1). Dabei zeigt sich erneut ein Zusammenhang mit der Unternehmensgröße. Kleinere Unternehmen, die in den vergangenen drei Jahren Auszubildende gesucht haben, meldeten offene Stellen häufiger überhaupt nicht an die Arbeitsagentur als Unternehmen ab 50 Mitarbeitern. Mit der Unternehmensgröße steigt der Anteil der Unternehmen, die alle offenen Stellen an die Arbeitsagentur melden.

Tabelle 10-1: Teil der Ausbildungsstellen, die der Arbeitsagentur gemeldet wurden

„Haben Sie in den letzten drei Jahren Ausbildungsstellen, die Sie besetzen wollten, der Arbeitsagentur/ARGE gemeldet?“

Anteil der Unternehmen in Prozent

	Bis 9 Mitarbeiter	10 bis 49 Mitarbeiter	Ab 50 Mitarbeiter	Gesamt
Alle	38,2	38,3	53,9	39,3
Ein Großteil	10,5	14,4	12,7	13,3
Ein kleinerer Teil	12,5	10,9	13,0	11,4
Nein, keine	38,8	36,4	20,5	36,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 943 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen, die in den letzten drei Jahren Auszubildende gesucht haben

Dabei gibt es regionale Effekte: 46 Prozent der Unternehmen im Ruhrgebiet meldeten alle offenen Stellen an die Arbeitsagentur; in den übrigen Regionen ist dieser Anteil mit 35 Prozent geringer.

Unter den Gründen, nicht alle Stellen der Arbeitsagentur zu melden, wird vor allem angeführt, dass alternative Wege beschritten wurden, um die Plätze zu besetzen (Tabelle 10-2). Ein anderer häufig genannter Grund ist es, dass wegen einer Vielzahl von Initiativbewerbungen eine Meldung aller Stellen nicht erforderlich war. Die Erfahrungswerte, die in der Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen gewonnen wurden, spielen eine vergleichsweise geringere Rolle: Etwa jedes dritte Unternehmen bemängelt, dass es mit der Passung der Bewerber zur Ausbildungsstelle nicht zufrieden gewesen ist und 22 Prozent der Unternehmen beklagen, dass nicht genügend Bewerber vorgeschlagen wurden.

Tabelle 10-2: Gründe, nicht alle Ausbildungsstellen zu melden

„Aus welchen Gründen haben Sie Ausbildungsstellen (teilweise) nicht an die Arbeitsagentur/ARGE gemeldet?“

Anteil in Prozent der Unternehmen

	Bis 9 MA	10 bis 49 MA	Ab 50 MA	Ge- samt
Wir haben auf anderen Wegen nach Auszubildenden gesucht.	68,2	81,8	80,6	78,5
Wir haben viele Initiativbewerbungen erhalten und mussten daher nicht alle Stellen melden.	63,6	72,4	78,4	70,6
Die Passung der von der Arbeitsagentur angebotenen Bewerber war nicht zufriedenstellend.	32,8	34,5	35,1	34,1
Von der Arbeitsagentur wurden uns zu wenige Bewerber vorgeschlagen.	25,0	21,5	22,1	22,4

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 516 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen, die nicht alle Ausbildungsstellen gemeldet haben

Die aktive Suche nach Auszubildenden auf alternativen Wegen wird vor allem von den mittleren und großen Unternehmen angeführt. Sie verfügen dazu bereits naturgemäß über mehr personelle Ressourcen als die kleinen Unternehmen. Beim passiven Rekrutierungsweg aufgrund der Initiativbewerbungen spiegelt sich die Attraktivität der Unternehmen mit wachsender Größe wider, die auch in Kapitel 3.2 festgestellt wurde.

Der Bewerberpool bei den Arbeitsagenturen ist durch die Unternehmen natürlich nicht grundsätzlich und direkt beeinflussbar. So mag seitens einer Agentur ein Mangel an Bewerbern vorliegen, der dazu führt, dass keine zur Vermittlung vorgeschlagen werden können. Selbst bei einer größeren Zahl von Bewerbern kann ein Mangel an passenden Kandidaten vorliegen. Das führt dazu, dass nur wenige potenziell passende Bewerber zur Vermittlung vorgeschlagen werden oder Bewerber trotz mangelnder Passung vorgeschlagen werden. Eine solche Vorgehensweise ist nicht konstruktiv: Die beklagte mangelnde Passung führt teilweise dazu, dass keine Stellen an die Arbeitsagentur gemeldet werden.

11 Rolle der Akademisierung

Der Anteil der jungen Menschen, der die Hochschulreife erlangt, wächst auch in Nordrhein-Westfalen seit Jahren (IT.NRW, 2014). Entsprechend wächst der Anteil der Personen, die ein Studium aufnehmen und somit nicht für eine duale Ausbildung zur Verfügung stehen. Es werden bessere Karrierechancen und höhere Verdienste erwartet. Laut Berufsbildungsbericht (2014) wurden im Jahr 2013 bundesweit erstmals mehr Studienanfänger als Ausbildungsberufseinsteiger verzeichnet.

Einerseits ist die akademische Bildung für einen Standort wie Deutschland, der weniger durch Rohstoffe, sondern mehr durch Know-how und Technologie punkten kann, von großer Bedeutung. Andererseits sollte dieser Trend zur Akademisierung im Zusammenhang mit den Rekrutierungsschwierigkeiten in der dualen Ausbildung betrachtet werden.

Im Rahmen der aktuellen Befragung zeigt sich folgendes Bild: Die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen sehen die Akademisierung eher kritisch (Tabelle 11-1). Für gut 60 Prozent der Unternehmen kann es problematisch werden, wenn weniger betrieblich ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen: 35 Prozent stimmen der Aussage klar zu und weitere 28 Prozent stimmen dieser Einschätzung eher zu. Hochschulabsolventen stellen mangels Praxiserfahrung für gut die Hälfte der Unternehmen keine geeignete Alternative bei der Stellenbesetzung dar. Entsprechend hoch ist der Anteil der Unternehmen, die es als potenzielles Problem ansehen, wenn weniger Interessenten für eine Ausbildung zur Verfügung stehen.

Von einem erhöhten Angebot an Akademikern kann etwa jedes vierte Unternehmen direkt profitieren. Etwa 22 Prozent besetzen Positionen mit Akademikern, die auch von Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung bewältigt werden könnten, wobei bei etwa 15 Prozent diese Option eine eher untergeordnete Rolle spielt. Bei etwa 16 Prozent verhält es sich allerdings so, dass aufgrund der gestiegenen Anforderungen bei manchen Stellen eine Berufsausbildung nicht mehr ausreichend ist und diese mit Akademikern besetzt werden müssen; dabei ist für etwa 11 Prozent diese Option eher nachrangig.

Große Unternehmen sehen die potenziellen Probleme der Akademisierung kritischer als kleine. Dies betrifft sowohl die Probleme aufgrund eines kleineren Angebotes an ausgebildeten Fachkräften als auch die Probleme aufgrund einer geringeren Zahl an Ausbildungsinteressenten.

Tabelle 11-1: Einschätzungen zur Akademisierung

„Junge Menschen entscheiden sich vermehrt für ein Studium. Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihr Unternehmen zu?“

Anteil der Unternehmen in Prozent; (Darstellung der Antworten „trifft eher zu“ und „trifft zu“)

	Bis 9 Mitarbeiter	10 bis 49 Mitarbeiter	Ab 50 Mitarbeiter	Gesamt
Es kann für uns problematisch werden, wenn weniger betrieblich ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen.				
Trifft zu	27,9	38,4	41,8	34,9
Trifft eher zu	22,7	29,8	35,2	27,6
Auf die Praxiserfahrung betrieblich ausgebildeter Fachkräfte möchten wir nicht verzichten. Daher ist es keine gute Alternative, stattdessen Hochschulabsolventen einzusetzen.				
Trifft zu	29,5	32,2	34,6	31,4
Trifft eher zu	20,2	22,8	37,6	22,5
Es kann für uns problematisch werden, wenn weniger Interessenten für eine Ausbildung zur Verfügung stehen.				
Trifft zu	23,7	33,9	40,7	30,7
Trifft eher zu	21,9	26,2	37,5	25,2
Wir können davon profitieren, wenn mehr Akademiker zur Verfügung stehen.				
Trifft zu	8,7	12,1	10,4	10,9
Trifft eher zu	13,8	15,3	23,1	15,1
Wir setzen Mitarbeiter mit Hochschulabschluss teilweise auf Positionen ein, die auch Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung fachlich bewältigen können.				
Trifft zu	7,1	5,9	6,9	6,4
Trifft eher zu	10,6	17,6	23,1	15,4
Aufgrund gestiegener Anforderungen besetzen wir heutzutage Stellen mit Akademikern, bei denen früher eine abgeschlossene Berufsausbildung ausreichte.				
Trifft zu	4,3	4,8	6,0	4,7
Trifft eher zu	9,6	12,1	14,5	11,3

Quelle: IW-Unternehmensbefragung, Juli – August 2014, 1.284 Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen

Die beiden Szenarien, dass weniger ausgebildete Fachkräfte bzw. weniger Interessenten für eine Ausbildung zur Verfügung stehen, werden als unterschiedlich problematisch wahrgenommen. In den Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes und im Bau wird es von 73 Prozent bzw. 80 Prozent als problematisch angesehen (Gesamt: 63 Prozent), wenn sich das Angebot an beruflich ausgebildeten Fachkräften verringert. Von den Handwerksunternehmen sehen 81 Prozent diese Entwicklung mit Sorge. Wenn weniger Interessenten für eine Ausbildung zur Verfügung stehen, wird das insbesondere im Bau (70 Prozent) und beim Handwerk (75 Prozent) als problematisch angesehen (Gesamt: 56 Prozent).

Das Bild bei den freien Berufen hat zwei Seiten: Der Akademikeranteil ist bei den freien Berufen vergleichsweise hoch, daher können sie einerseits von einer Akademisierung profitieren (45 Prozent; Gesamt: 26 Prozent), andererseits sind sie praktisch in gleichem Maße wie die übrigen Unternehmen von ausgebildeten Fachkräften abhängig: 55 Prozent sehen ein Szenario als problematisch an, bei dem das entsprechende Angebot zurückgeht (Gesamt: 63 Prozent).

12 Handlungsempfehlungen

Die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen sind sich bewusst, dass ihr Erfolg entscheidend davon abhängt, ob sie über gut ausgebildete Fachkräfte verfügen. Für die meisten Unternehmen ist dabei die Gruppe der beruflich qualifizierten Fachkräfte von zentraler Bedeutung. Aber auch für Personen mit Fortbildungsabschluss gibt es einen höheren Bedarf als für Akademiker. Viele der im Rahmen dieser Studie befragten nordrhein-westfälischen Unternehmen sehen ihre Ausbildungsaktivitäten als eine Investition in die Zukunft ihres Unternehmens.

Für die duale Ausbildung zeigen sich in Nordrhein-Westfalen aus Sicht der Unternehmen drei zentrale Herausforderungen:

- Erstens gibt es viele Unternehmen, die Probleme haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Diese Rekrutierungsprobleme gefährden den Erfolg der betroffenen Unternehmen und verschenken Ausbildungspotenzial für Jugendliche. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie der Rekrutierungserfolg der suchenden Unternehmen verbessert werden kann.
- Zweitens gibt es aktuell weniger Unternehmen, die ausbilden. Es hat sich gezeigt, dass sich vor allem kleinere Unternehmen zurückziehen, die in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht haben oder die keine geeigneten Bewerber finden. Hier ist zu überlegen, wie Frustration vermieden werden kann und Unternehmen trotz schlechter Erfahrungen weiter für die Ausbildung motiviert werden können. Eine gute Basis hierfür bietet die in der Umfrage identifizierte sehr hohe Aus- und Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen.
- Drittens gibt es Unternehmen, die in Zukunft erstmalig ausbilden möchten, aber mit den damit verbundenen Herausforderungen und konkreten Aufgaben noch nicht vertraut sind. Hier ist zu prüfen, wie diese Unternehmen dabei unterstützt werden können, um möglichst schnell und einfach mit Ausbildungsaktivitäten beginnen zu können.

Die Lösung der Rekrutierungsprobleme kann zu erheblich mehr abgeschlossenen Ausbildungsverträgen beitragen; hier kann durchaus noch nennenswertes Potenzial gehoben werden, wenn an den zentralen Ursachen angesetzt wird, die sich in der Umfrage herauskristallisiert haben. Dies betrifft insbesondere die Unterstützung von kleinen und teilweise auch mittleren Unternehmen bei der Gewinnung und Ausbildung von für sie neuen Zielgruppen, die spezifische Unterstützungsbedarfe aufweisen und eine intensive Betreuung erfordern. Hier gilt es auch durch konkrete Unterstützung der Unternehmen vor Ort schlechte Erfahrungen aus der Vergangenheit durch positive neue Erfahrungen zu kompensieren.

Hinzu kommt, dass mehrere Faktoren zu Rekrutierungsproblemen führen, die sich für jedes Unternehmen anders akzentuieren: Regionale und berufsstrukturelle Passungsprobleme, der demografische Wandel sowie der Trend zur Akademisierung reduzieren den Pool an verfügbaren Bewerbern. Die duale Ausbildung steht für Schulabgänger

mit Hochschulzugangsberechtigung in Konkurrenz zur akademischen Ausbildung, die eine steigende Anziehungskraft ausübt. Unter den dualen Ausbildungsberufen wiederum gibt es große Attraktivitätsunterschiede, die sich auch in den Bewerberzahlen niederschlagen. Weiterhin beeinflussen Faktoren wie die Attraktivität der Unternehmensstandorte oder die Unternehmensgröße den Erfolg bei der Gewinnung von Auszubildenden. Die Wahrnehmung der Unternehmen, dass ein wachsender Anteil der Jugendlichen nicht über eine hinreichende Grundbildung oder Soft Skills verfügt, verlagert entsprechend Anstrengungen zur Vermittlung und Nachqualifizierung aus dem schulischen Bereich in die Phasen der Berufsvorbereitung sowie der Ausbildung

Viele der befragten nordrhein-westfälischen Unternehmen haben selbstständig Maßnahmen entwickelt oder nutzen vorhandene Strukturen, um Fachkräfte zu rekrutieren, auszubilden und zu binden. Dazu gehören unter anderem das Aufzeigen von Karrierewegen und das Angebot von Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung. Insbesondere große Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern zeigten verstärkte und vergleichsweise vielfältige Aktivitäten. Kleinere Unternehmen hingegen reduzierten häufiger die Zahl der Ausbildungsplätze. Sie sind im Durchschnitt weniger vielfältig in ihren Rekrutierungsansätzen und gehen bei ihren Planungen kurzfristiger vor. Außerdem verfügen sie seltener über eine systematische und langfristige Personalplanung. Dies ist einerseits nicht überraschend, weil sie seltener und unregelmäßiger Personalbedarf haben. Andererseits berichten kleinere Unternehmen auch häufiger von Problemen im Rahmen der Rekrutierung und Durchführung von Ausbildung.

Die Befragungsergebnisse zeigen nicht nur Problembereiche in der Ausbildung auf, sondern sie geben auch Hinweise darauf, mit welchen Strategien Unternehmen Rekrutierung und Ausbildung erfolgreich gestalten können und an welchen Stellen die Potenziale noch nicht ausgeschöpft sind. Insgesamt betrachtet steht allen Unternehmen eine Reihe von Optionen offen. Größere Unternehmen schöpfen diese Möglichkeiten bereits intensiver aus als kleinere Unternehmen. Aber auch für kleine Unternehmen gibt es geeignete Möglichkeiten, um Ausbildungsplätze erfolgreich zu besetzen. Eine grundlegende Maßnahme ist es, die eigenen Stärken als Arbeitgeber herauszuarbeiten: Potenzielle Auszubildende möchten idealerweise für ein Unternehmen arbeiten, in dem sie sich wohl fühlen und das ihnen eine anspruchsvolle Tätigkeit bietet. So ist es für Unternehmen wichtig, sich den jungen Schulabgängern als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Hier ergeben sich Handlungsspielräume sowohl für große als auch für kleine Unternehmen.

Die Rekrutierung von Auszubildenden und die Ausbildung als solche dürfen bei der Betrachtung der Thematik und der Handlungsoptionen nicht isoliert behandelt werden. Sie müssen im Kontext der Berufsorientierung und unter Einbeziehung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gesehen werden. An jeder dieser Stellen – der Berufs- und Studienorientierung, der Rekrutierungs- und Bewerbungsphase, der Ausbildung und den Perspektiven nach der Ausbildung – sind Politik, Verbände und Unternehmen gemeinsam gefordert. Der Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen führt hierzu wesentliche gesellschaftliche Akteure – die Landesregierung, Wirtschaftsorganisationen,

Gewerkschaften, Arbeitsverwaltung und Kommunen – in den Bemühungen zusammen, für alle Jugendlichen die Perspektive „Kein Abschluss ohne Anschluss“ zu eröffnen und interveniert in den genannten Bereichen.

12.1 Berufs- und Studienorientierung

Seitens der Unternehmen wird häufig darüber geklagt, dass sich die Bewerber zu wenig über die Ausbildungsberufe informiert haben und dass ihr Qualifikationsprofil nicht zu den Anforderungen passt.

Der schulische Rahmen bietet gute Möglichkeiten, die Fähigkeiten, Interessen und Kenntnisse der Jugendlichen zu ergründen und ihnen diese aufzuzeigen, insbesondere wenn er intensive außerschulische Kontakte einbezieht und auch Praktika integriert. Solche Erfahrungen sind nicht nur für die persönliche Entwicklung von Schülerinnen und Schülern hilfreich, sondern müssen auch im Hinblick auf die Berufsorientierung und die Nutzung von Berufsberatungsangeboten eingesetzt werden. Hier stellen die im Rahmen des Ausbildungskonsenses in Nordrhein-Westfalen entwickelten Standardelemente für alle Schüler ab der 8. Klasse einen wichtigen Fortschritt dar, der zu mehr Systematik und Verbindlichkeit in der Berufs- und Studienorientierung führt.

Bei diesem Prozess sind vor allem Praxiserfahrungen in den Betrieben notwendig, damit die jungen Menschen ein realistisch(er)es Bild von den für sie potenziell in Frage kommenden Berufen und Tätigkeiten gewinnen können. Hierfür ist es notwendig, dass Unternehmen ein ausreichendes Angebot an Praktikumsplätzen zur Verfügung stellen oder andere Möglichkeiten der Praxiserfahrung eröffnen. Dieses Engagement kann sich für Unternehmen auszahlen: Unternehmen, die mit Schulen kooperieren, betrachten diese Kooperation als bedeutsamen Faktor, um erfolgreich Ausbildungsplätze zu besetzen. Wenn diese Kooperation nicht nur punktuell im Vorfeld der Bewerbung erfolgt, fördert dies die Nachhaltigkeit von Berufsorientierung an Schulen.

Insbesondere kleinere Unternehmen haben gegenüber größeren allerdings weniger Möglichkeiten in der kontinuierlichen Personalarbeit. Kleine Unternehmen können daher in besonderem Maße davon profitieren, wenn sie ihr Unternehmen für Jugendliche öffnen – beispielsweise indem sie Schülerpraktika oder Ferienjobs anbieten. Weitere Möglichkeiten bieten Schnuppertage oder Tage der offenen Tür, die gezielt auch Jugendliche ansprechen. Informationsveranstaltungen der Unternehmen in den Schulen gewinnen bei den Jugendlichen an Glaubwürdigkeit, wenn sie die Informationen von Gleichaltrigen – wie beispielsweise Auszubildenden – erhalten. Durch diesen Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe bieten sich für Unternehmen weitere Chancen, junge Menschen für das Thema Ausbildung zu gewinnen.

Der Trend zur Akademisierung, d. h. dass Jugendliche verstärkt ein Studium aufnehmen und seltener in eine duale Ausbildung starten, wird von den befragten Unternehmen überwiegend kritisch gesehen. Vor diesem Hintergrund erscheint es eine gute Option, dass Unternehmen auch in der gymnasialen Oberstufe frühzeitig alternative

und attraktive Karrierewege zum Studium aufzeigen, die mit einer dualen Ausbildung beginnen können. Aber nicht alleine die Unternehmen sind an dieser Stelle gefordert: Die mangelnde Passung gibt es nicht nur im Bereich der dualen, sondern auch im Bereich der akademischen Ausbildung, wie die hohen Studienabbrecherquoten belegen. Daher stehen alle Akteure, insbesondere in der Bildungs- und Berufsberatung, in der Pflicht, den starken Trend hin zu immer mehr akademisch qualifizierten Arbeitsmarkteinsteigern kritisch zu hinterfragen und stattdessen die Gleichwertigkeit akademischer und beruflicher Ausbildung und die vorhandene Durchlässigkeit im gesamten Bildungssystem zu betonen (vgl. Wissenschaftsrat, 2014) und die in beiden Feldern bestehenden Karrierechancen stärker hervorzuheben (vgl. 12.4). Beispielsweise sind die Verdienstmöglichkeiten in bestimmten Fachrichtungen und Berufsfeldern von beruflich und akademisch Qualifizierten durchaus vergleichbar.

Berufsorientierung sollte in allen weiterführenden Schulen frühzeitig fester Bestandteil der Lehrpläne sein. Gerade in Gymnasien sollte verstärkt über die duale Ausbildung informiert werden und Berufs- und Studienorientierung auch in der Oberstufe noch fester verankert werden. Punktuelle schulische Studien- und Berufsorientierung – wie beispielsweise in einem Praktikum oder einer Berufsfelderkundung – greift jedoch nicht weit genug. Schulische Berufsorientierung sollte nach Möglichkeit den Informations- und Beratungsbedarf der Schüler kontinuierlich decken können.

Im Rahmen des Ausbildungskonsenses Nordrhein-Westfalen werden einige dieser Punkte aus dem Bereich der Berufsorientierung bereits umgesetzt oder sind geplant: So beginnt die Berufsorientierung grundsätzlich bereits in der 8. Jahrgangsstufe in allen Schulen. Es erfolgen Potenzialanalysen und Berufsfelderkundungen im Rahmen der Schule. Berufspraktika sind obligatorisch und eine Berufsorientierung findet auch in der Oberstufe statt. Als kontinuierlich verfügbares Angebot sind die Berufsorientierungsbüros in den Schulen anzusehen.

12.2 Rekrutierungsverhalten anpassen

Bei der eigentlichen Rekrutierung von Auszubildenden gibt es zahlreiche Handlungsoptionen, an denen vor allem die Unternehmen ansetzen können. Sie erfordern allerdings in manchen Fällen eine selbstkritische Reflexion des eigenen Anspruchs und des Rekrutierungsverhaltens. Teilweise ist die Rekrutierung dadurch mit erhöhten Anstrengungen verbunden, die gegebenenfalls voraussetzen, dass Unternehmen von externen Stellen Unterstützung – beispielsweise durch Verbände, Kammern, Bildungsträger oder Förderprogramme – bei ihren Ausbildungsbemühungen erhalten.

12.2.1 Erweiterung der Suchradien

Eine erste Option, um mehr Bewerber für offene Ausbildungsstellen zu finden, besteht darin, den Suchradius im Hinblick auf Zielgruppe, Zeitraum und Region zu erweitern:

Der Suchradius der Unternehmen kann zunächst einmal im Hinblick auf die **Zielgruppe** erweitert werden. Eine Erweiterung der Rekrutierungszielgruppe erhöht naturgemäß das Potenzial, erfordert aber auch häufiger ein Umdenken und teilweise verstärk-

te Anstrengungen seitens der Unternehmen: Grundsätzlich sollten Unternehmen hinterfragen, welche Qualifikationen bei den Auszubildenden für sie unabdingbar sind, ob die gesetzten Ansprüche eventuell zu hoch sind, durch andere Kompetenzen der Jugendlichen ersetzbar sind oder diese Kompetenzen im beruflichen Alltag erlernt und entwickelt werden können.

Gezielt schwächere Jugendliche – beispielsweise jene ohne Schulabschluss oder mit schlechten schulischen Leistungen – anzusprechen, kann ebenfalls ein Ansatz sein: Jugendliche, die sonst vielleicht keine Chance erhalten hätten, zeigen in der Praxis oft ein besonders großes Engagement und Commitment. Gegebenenfalls ist es aber erforderlich, diese Jugendlichen durch gezielte Programme auf die Anforderungen der Ausbildung vorzubereiten. Hier sind von der angestrebten Straffung der Angebote im Übergangsbereich vor allem durch eine stärkere Zielgruppenorientierung und durch die Neuorganisation der Angebote der Berufskollegs im Rahmen der Initiative des Ausbildungskonsenses „Kein Abschluss ohne Anschluss“ wertvolle Impulse zur Stärkung der dualen Ausbildung zu erwarten. Gerade für kleine Unternehmen ist es wichtig, bei für sie neuen oder schwierigeren Zielgruppen bei Bedarf auf Unterstützungsangebote zurückgreifen zu können. Daher ist das verlässliche Angebot von ausbildungsbegleitenden Hilfen bis hin zur assistierten Ausbildung, wie sie auf Bundesebene angestrebt werden, hilfreich. Allerdings sind in diesen beiden Themenfeldern zeitnah keine Verbesserungen zu erwarten, da die Bundesregierung derzeit keinen Änderungsbedarf bei den Rahmenbedingungen sieht und die unterbreiteten Vorschläge des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit (BA) abgelehnt hat. Ein weiteres zentrales Hemmnis für das Engagement von Unternehmen in diesem Bereich ist aber auch, dass Einstiegsqualifizierungen nur im Bereich der Nachvermittlung eingesetzt werden. Dies schränkt den potenziellen Teilnehmerkreis deutlich ein, weil viele für dieses Programm durchaus geeignete Jugendliche bereits in anderen Maßnahmen der BA oder an beruflichen Schulen einmünden.

Angesichts der hohen Studienabbrecherquote sind auch Studienabbrecher eine potenzielle Zielgruppe. Der Studienabbruch sollte nicht als Makel angesehen werden: Häufig sind Studienabbrecher besonders motiviert, klarer in ihren Zielen und in der Persönlichkeit weiter entwickelt. Um diese Zielgruppe ausbildungsbereiten Betrieben zugänglich zu machen, existieren in Nordrhein-Westfalen auf lokaler Ebene bereits Modellprojekte (beispielsweise SWITCH in der Region Aachen). Aber auch Unternehmen können ganz einfach handeln, indem sie in ihren Ausschreibungen explizit betonen, dass Studienabbrecher als Bewerber willkommen sind.

Bislang werden die Möglichkeiten einer Ausbildung in Teilzeit noch sehr selten genutzt. Junge Mütter oder junge Erwachsene, die einen Angehörigen pflegen, können eine klassische Vollzeitausbildung möglicherweise zeitlich nicht bewältigen. In solchen Fällen können sie ein berechtigtes Interesse an einer Teilzeitausbildung anmelden. Unternehmen können im Gegenzug bei ihrer Fachkräftesicherung profitieren, weil ihnen diese jungen Menschen für eine Ausbildung zur Verfügung stehen. Allerdings ist dieses Ausbildungsmodell mit vergleichsweise hohem bürokratischen Aufwand auch

für die Unternehmen zur Unterstützung der Auszubildenden verbunden, wenn diese im Bereich von SGB II oder SGB III gefördert werden. Zudem muss die Teilzeitausbildung mit dem regulären Ausbildungsplan sowie den Geschäftsprozessen im Unternehmen spezifisch abgestimmt werden, was höheren Aufwand verursacht. Allerdings könnte es für Unternehmen hilfreich sein, auf die Gruppe der Alleinerziehenden hinzuweisen, da diese häufig über eine hohe Ausbildungsmotivation und eine gute schulische Vorbildung verfügt und daher eine attraktive Zielgruppe darstellen kann.

Jugendliche mit Migrationshintergrund weisen zum Teil Defizite in der deutschen Sprache auf, die als hinderlich für die Ausbildung angesehen werden. Für diese Jugendlichen existieren zahlreiche Förderangebote, über die beispielsweise Arbeitsagentur oder Migrationsberatung informieren. Unternehmen können davon profitieren, wenn sie diese Integrationsarbeit mittragen, denn am Ende gewinnen sie Mitarbeiter, die neben der deutschen Sprache häufig eine weitere Sprache gut beherrschen. Der Migrationshintergrund von Mitarbeitern kann für das Unternehmen somit auch vorteilhaft sein, da die entsprechenden Mitarbeiter naturgemäß mit dem kulturellen Hintergrund ihres Heimatlandes vertraut sind und dieses Wissen für geschäftliche Kontakte genutzt werden kann. Darüber hinaus können Unternehmen auch ihr Image als attraktiver Arbeitgeber stärken, indem sie durch die Einstellung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund ihrer sozialen Verantwortung nachkommen.

Der Suchradius der Unternehmen sollte aber nicht nur im Hinblick auf die Zielgruppen, sondern auch **zeitlich** erweitert werden: Ein Teil der befragten Unternehmen startet die Suche nach Auszubildenden erst wenige Monate oder gar sehr kurz vor Ausbildungsbeginn. Unternehmen sollten prüfen, ob für sie eine frühere Suche möglich ist. Diese kann beispielsweise erfolgen bevor die Bewerbungen für Berufsfachschulen, mit denen typischerweise fast ein Jahr vorher – nach dem Erhalt der Jahreszeugnisse der 9. Jahrgangsstufe – begonnen wird. Konkret sind auch an dieser Stelle Praktika zu empfehlen, mit denen bereits weit im Vorfeld die Suche nach geeigneten Auszubildenden starten kann. Insbesondere kleine Unternehmen sollten prüfen, ob sich hier weitere Potenziale im Rahmen der Rekrutierung eröffnen.

Bei einer frühzeitigen Rekrutierung sind die Unternehmen gut beraten, wenn sie den Kontakt zu den Jugendlichen kontinuierlich pflegen, um ihre zukünftigen Auszubildenden nicht während der langen Wartezeit bis zum konkreten Ausbildungsbeginn zu verlieren: Zumindest ein Teil der Auszubildenden kann unter mehreren Ausbildungsangeboten wählen und entscheidet sich noch kurz vor Ausbildungsbeginn für ein anderes Unternehmen. Auch ein Teil der in Nordrhein-Westfalen befragten Unternehmen hat diese Erfahrung gemacht. Die betroffenen Unternehmen könnten zu dem Schluss gelangen, dass eine frühzeitige Rekrutierung nicht zielführend ist. Sie sollten sich aber auch fragen, ob sie in der Zwischenzeit den Kontakt zu den Auszubildenden gehalten haben. Passende Maßnahmen, um Auszubildende über die gesamte Phase der Bewerbung bis zum Ausbildungsbeginn an das Unternehmen zu binden, können sich aus dem Unternehmensalltag ergeben. Sie sind teilweise einfach einzurichten und können auch den Einstieg in den Kollegenkreis erleichtern: Als Beispiel seien die Ein-

ladung zur Betriebsfeier oder zum Betriebsausflug genannt. Aber auch weniger persönliche Kontakte, wie beispielsweise die Zusendung von Informationen, die die Stammbesellschaft erhält, helfen dabei, sich regelmäßig in Erinnerung zu rufen.

Eine dritte Möglichkeit, neben der Zielgruppenerweiterung und einer frühzeitigen Suche, ist die **geografische Erweiterung** des Suchradius, indem über die Grenzen der eigenen Region hinweg Bewerber angesprochen werden. Regionale Mobilität ist für die Aufnahme eines Studiums oft selbstverständlich, im Rahmen einer Ausbildung bislang aber noch eher die Ausnahme. Hier könnten Unternehmen und Jugendliche durch Maßnahmen zur Förderung der Mobilität hinsichtlich Fahrtzeiten, Berufsschulbesuch bis hin zu Jugendwohnen effektiv durch Infrastrukturleistungen des Landes und der Kommunen unterstützt werden. Eine Suche über die Landesgrenzen hinweg kann auch international erfolgen, wozu auch staatliche Fördermöglichkeiten (z. B. das Programm MobiProEU) existieren.

12.2.2 Rekrutierungswege

Ein zweites Handlungsfeld besteht in der Anpassung der Rekrutierungswege, also der Kanäle, über die der Kontakt zu den potenziellen Bewerbern hergestellt wird. Die Rekrutierungswege der Unternehmen sind oftmals noch eher klassisch, wie die Befragung zeigt. Praktika und persönliche Kontakte sind bewährte Instrumente für eine erfolgreiche Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen. Allerdings gibt es eine größere Vielfalt an Möglichkeiten, die insbesondere von kleineren Unternehmen bislang nur selten genutzt werden. Wenn bestehende Möglichkeiten nicht eingesetzt werden, so liegt dies sicherlich auch daran, dass die Möglichkeiten nicht bekannt sind oder deren Nutzung als zu aufwendig oder kompliziert angesehen wird. Um ein Umdenken anzustoßen, sollten Unternehmen beispielsweise durch Kammern und Verbände über moderne Strategien informiert werden und bei Bedarf für eine mögliche Umsetzung unterstützt werden. Gerade wenn man bedenkt, dass die Nutzung von sozialen Netzwerken in der Generation der potenziellen Auszubildenden ein sehr weit verbreitetes Medium der Information und Kommunikation ist, kann die Präsenz eines Unternehmens auf einem sozialen Netzwerk sehr anziehend auf die Jugendlichen wirken. Konkrete Unterstützungsangebote könnten zeigen, dass eine Präsentation des eigenen Unternehmens und des Ausbildungsangebots über eine Homepage oder eine eigene Karriereseite, über Online-Portale und Social Media nicht unbedingt mit hohem Aufwand verbunden sein muss.

12.2.3 Attraktivität der Ausbildung

Ein drittes Handlungsfeld betrifft die Attraktivität der Ausbildung, die auch von den Unternehmen maßgeblich mitgestaltet werden kann. Die Attraktivität einer Ausbildung kann beispielsweise durch ergänzende Angebote der Unternehmen zur Steigerung der Ausbildungsqualität gefördert werden. Die Unternehmensbefragung zeigt, dass das Angebot von Zusatzqualifikationen ein Faktor ist, der bei einem Teil der Unternehmen dazu beiträgt, Ausbildungsplätze erfolgreich zu besetzen. Zusatzqualifikationen richten sich an leistungsbereite Jugendliche, da sie häufig höheres Engagement

und Lernbereitschaft voraussetzen. Aber auch für leistungsschwächere Jugendliche gibt es spezifische Möglichkeiten, wie beispielsweise Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins oder durch das Angebot von Nachhilfekursen.

Das Angebot eines dualen Studiums ist hingegen eine Maßnahme, die grundsätzlich besonders für leistungsstärkere Jugendliche mit Hochschulzugangsberechtigung attraktiv erscheint. Aus Unternehmenssicht besteht zwar das Risiko, dass die Jugendlichen das Unternehmen nach der Ausbildungsphase verlassen oder Führungspositionen anstreben, die im Unternehmen nur begrenzt verfügbar sind. Andererseits ist das Angebot eines dualen Studiums für viele Unternehmen trotzdem ein lohnender Weg, weil es Potenzialträger frühzeitig an das Unternehmen bindet.

Die Besetzung von Ausbildungsplätzen kann teilweise auch daran scheitern, dass entweder der angebotene Ausbildungsberuf (beispielsweise aufgrund der Arbeitszeiten) oder das Unternehmen (beispielsweise aufgrund der Größe oder der Region) als relativ unattraktiv erscheinen. Die positiven Seiten des Berufs und des Unternehmens zu vermitteln, kann vergleichsweise aufwendig sein, sollte aber angestrebt werden. Ein kleines Unternehmen kann für manche Jugendliche eine bessere Alternative darstellen. Es ist häufig familiärer, der Kontakt ist persönlicher, die Wege sind kürzer und es gibt weniger Bürokratie. Auch können die Tätigkeiten abwechslungsreicher sein, weil jeder Mitarbeiter in einer Vielzahl von Aufgaben gefordert wird. Wesentlich bei der Vermittlung der positiven Aspekte vermeintlich unattraktiver Berufe oder Unternehmen ist, dass diese positiven Seiten beispielsweise durch Praktika real erlebbar werden oder dass Auszubildende der Unternehmen darüber berichten können.

Allgemein hat die duale Ausbildung in Deutschland im Vergleich zu einer Hochschulbildung einen gewissen Imagenachteil. An dieser Stelle sind alle gesellschaftlichen Akteure gefordert: Im Rahmen des Ausbildungskonsenses wird nicht nur eine neutrale Studien- und Berufsorientierung angestrebt, die sich an den Neigungen und Interessen der Jugendlichen orientiert, sondern auch anhand von Medienaktivitäten an einer langfristigen gesellschaftlichen Bewusstseinsbildung bezüglich der Attraktivität der dualen Ausbildung gearbeitet. Die Handwerkskammern gehen mit einer professionell angelegten Imagekampagne (die als solche naturgemäß in ihrer Haltung nicht neutral ist) noch einen Schritt weiter.

12.3 Perspektiven nach der Ausbildung

Nach erfolgreichem Abschluss einer dualen Ausbildung bieten sich für junge Menschen verschiedene Karrierechancen, die individuell gestaltet werden können. Diese Optionen sollten sowohl in der Berufsorientierung als auch bei Rekrutierungsbemühungen der Unternehmen aufgegriffen werden. Das bedeutet zum einen, dass auch die Unternehmen bereits im Rahmen der Berufsorientierung sowie der Berufsvorbereitung die generellen Entwicklungsmöglichkeiten im Anschluss an eine duale Berufsausbildung aufzeigen sollten. Zum anderen kann es für Unternehmen hilfreich sein, im Rekrutierungsprozess die Übernahmemöglichkeit im Unternehmen und denkbare Karrierewege sowie Fort- und Weiterbildungsangebote – beispielsweise zum Meister,

Techniker oder Fachwirt – aufzuzeigen. Hinzu kommt, dass für beruflich Qualifizierte auch der Weg an die Hochschulen offen steht, so dass berufsbegleitenden akademische Weiterbildungen und Studiengänge auch später noch möglich sind.

12.4 Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung

Auch die Politik ist gefordert, die Attraktivität der dualen Ausbildung zu steigern. Grundsätzlich sollten die Gleichwertigkeit akademischer und beruflicher Ausbildung (vgl. Wissenschaftsrat, 2014) sowie die in beiden Feldern bestehenden Karrierechancen stärker hervorgehoben werden. Damit die duale Ausbildung nicht als Sackgasse im Hinblick auf die Erlangung höherer Abschlüsse wahrgenommen wird, muss die faktische Durchlässigkeit des Bildungssystems erhöht werden. Eine duale Ausbildung kann neben der schulischen Fachhochschul- bzw. Hochschulreife als weiterer Türöffner für eine akademische Ausbildung fungieren. Absolventen einer dualen Ausbildung haben den Vorteil, neben der schulischen Ausbildung bereits berufliche Erfahrungen gesammelt und sich auf diese Weise weiterqualifiziert zu haben. Unterstützungs- und Brückenangebote für beruflich qualifizierte Studienanfänger können dabei helfen, den Einstieg in die akademische Ausbildung zu finden. Andererseits sollten auch in der anderen Richtung Angebote existieren, die Studienabbrechern helfen, gezielt eine passende Ausbildungsstelle zu finden.

12.5 Ausbildungsbeteiligung weiter erhöhen, große Ausbildungsbereitschaft nutzen

Die Ausbildungsbereitschaft ist die Grundlage dafür, dass ein Unternehmen Ausbildungsplätze anbietet. Verschiedene Einflussfaktoren können sowohl zu einer Ausweitung als auch zu einer Reduzierung der Ausbildungsaktivitäten führen: Die Befragung zeigt, dass es ausschließlich bei den kleinen Unternehmen so ist, dass mehr Unternehmen die Ausbildung reduziert als ausgeweitet haben. In allen anderen Größenklassen und auch für die Unternehmen insgesamt ist die Ausbildungsbeteiligung hingegen gestiegen. Im Saldo haben in den vergangenen fünf Jahren 36 Prozent der Unternehmen ihre Ausbildungsaktivitäten gesteigert und nur 23 Prozent reduziert. Bei den Unternehmen, die heute weniger ausbilden als vor fünf Jahren, sind vor allem schlechte Erfahrungen maßgeblich, die im Rahmen der Rekrutierung oder mit Auszubildenden gesammelt wurden. Es muss daher daran gearbeitet werden, dass sich Unternehmen nicht von einzelnen schlechten Erfahrungen entmutigen lassen und dem Thema Ausbildung auch zukünftig noch eine Chance geben. An dieser Stelle kommen Unterstützungsangebote zum Tragen, die beispielsweise von Verbänden, Kammern oder Bildungsträgern angeboten werden.

Ausbildungsabbrüche tragen zu schlechten Erfahrungen der Unternehmen bei. Sie beruhen auch auf einer unzureichenden Passung, der durch Maßnahmen in der Berufsorientierung entgegengewirkt werden kann. Teilweise liegt die Ursache für einen Abbruch aber auch in Konflikten zwischen den Auszubildenden und Akteuren im Unternehmen. Verschiedene Institutionen, wie beispielsweise Kammern und Berufsver-

bände, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, beraten und informieren sowohl Auszubildende als auch Unternehmen bezüglich Rechten und Pflichten, die in der Ausbildung zum Tragen kommen. Jenseits dieser Beratung und Information sind aber auch Angebote ergänzend zu den Regelleistungen der zuständigen Stellen hilfreich, die im Konfliktfall konkret die Erarbeitung von Lösungen vor Ort unterstützen. Durch ein flächendeckendes Angebot von Mediationsmöglichkeiten könnten Konfliktsituationen entschärft und Ausbildungsabbrüche reduziert werden.

Die Ausbildungsbereitschaft sollte nicht nur bei Unternehmen erhöht werden, die aktuell Rekrutierungsprobleme beklagen oder aufgrund vergangener Erfahrungen weniger ausbilden, sondern auch bei Unternehmen, die noch nicht ausbilden, aber grundsätzlich ein Interesse daran haben. Der Erwerb einer Ausbildungsberechtigung ist eine erste Hürde für diese Unternehmen. Im Rahmen der Studie geben insbesondere Unternehmen ohne Ausbildungsberechtigung an, dass sie Beratungsbedarf haben, um selber ausbilden zu können. Die zuständigen Stellen bieten den Unternehmen, die erstmalig ausbilden wollen, Hilfestellungen in Form von Beratungen an.

12.6 Resümee

Die Unternehmen weisen auf die vielfältigen aktuellen und bekannten Probleme im Bereich der Ausbildung hin. Sie werden selbst aktiv, um diesen Problemen zu begegnen, wobei größere Unternehmen generell mehr Möglichkeiten und Ressourcen im Bereich der Personalarbeit haben als kleine. Aber auch für kleine Unternehmen existieren Potenziale, um den Schwierigkeiten entgegenzuwirken.

Die Befragung zeigt neben den vorhandenen Problemen und Hemmnissen in Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Ausbildung insgesamt aber auch eine sehr hohe Bereitschaft der Unternehmen, ihre Aktivitäten in Aus- und Weiterbildung zu intensivieren sowie durch ergänzende Qualifizierungsangebote zu flankieren.

Vor dem Hintergrund, dass kleine Unternehmen häufiger schlechte Erfahrungen im Bereich der Ausbildung machen und aufgrund dessen ihre Aktivitäten reduzieren, sind für sie die Unterstützung durch funktionierende Kooperationen von Sozialpartnern sowie verlässliche Rahmenbedingungen und effektive Unterstützungsmaßnahmen vor Ort besonders wichtig. Die zahlreichen auf lokaler Ebene angesiedelten Kooperationen und Projekte in Nordrhein-Westfalen funktionieren sicherlich unterschiedlich gut. Die kommunale Koordinierung im Rahmen des Ausbildungskonsenses wird hier noch einmal wertvolle Weiterentwicklungen anregen und helfen, den gesamten Prozess beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf stärker zu systematisieren. Ein Erfahrungsaustausch zwischen den Netzwerken erscheint vor diesem Hintergrund sinnvoll. Eine systematische Programmevaluation würde einen Schritt weitergehen und helfen, die Wirksamkeit der verschiedenen Maßnahmen zu bewerten, Erfolgsfaktoren zu identifizieren sowie im Hinblick auf ihre Übertragbarkeit hin zu prüfen.

13 Literaturverzeichnis

Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, 2014, *Statistische Ämter des Bundes und der Länder*, URL: http://aketr.de/index.php/id_167.html (Stand: 11. September 2014).

Beicht, Ursula / Herget, Hermann / Walden, Günter, 2002, *Warum Betriebe (nicht) ausbilden*, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* Nr.2/2002, S.35 – 39, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Bundesagentur für Arbeit (BA), 2014, *Bundesagentur für Arbeit – Statistik*, URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur/Nordrhein-Westfalen-Nav.html?year_month=201408 (Stand: 11. September 2014).

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), 2014, *Raumabgrenzungen*, URL: <http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumb Beobachtung/Raumabgrenzungen/SiedlungsstrukturelleGebietstypen/Kreistypen/kreistypen.html> (Stand: 23. Oktober 2014).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2011, *Ergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung-Qualifizierungspanel 2011*, Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2012, *Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung*, Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2014, *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014*, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2014, *Berufsbildungsbericht*, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2014, *Bildung in Deutschland 2014 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen*, Bielefeld.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), 2010, *Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation*, Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), Frühjahr 2013, *Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft*, Berlin: Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (GIB).

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), Herbst 2013, *Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft*, Berlin: Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (GIB).

Bußmann, Sebastian / Flake, Regina / Seyda, Susanne, 2014, *Fachkräfteengpässe in Unternehmen – In vielen Berufsgattungen bestehen seit längerem Engpässe*, Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

CDU / CSU / SPD, 2013, *Deutschlands Zukunft gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU, SPD, 18. Legislaturperiode*, Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), 2013, *DGB-Jugend – DGB-Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2013*, Düsseldorf.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), 2014, *DGB-Jugend – Ausbildungsreport 2014*, Berlin.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK), 2013, *Ausbildung 2013 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*, Berlin.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK), 2014, *Ausbildung 2014 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*, Berlin.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK), 2014, *Konjunktur auf Kurs, Politik erhöht Risiken*, Berlin.

Gericke, Naomi / Krupp, Thomas / Troltsch, Klaus, 2009, *REPORT Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung*, Nr.10/2009, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen e. V. (IHK NRW), 2013, *Fachkräftereport 2013 für Nordrhein-Westfalen*, Düsseldorf.

Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), 2014, *Studierende in NRW*, URL: https://www.it.nrw.de/presse/pressemitteilungen/2014/pres_234_14.html (Stand: 10. September 2014).

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2012, *IAB-Betriebspanel - Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb*, Nürnberg.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2013, *Aktuelle Daten und Indikatoren. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten*, Nürnberg.

Kultusminister Konferenz (KMK), Mai 2013, *Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012 bis 2025*, Berlin: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.).

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS), 2012, *Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW*, Düsseldorf.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2014, *Short-Term Labor Market Statistics: Unemployment Rates by age and gender*, URL: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR#> (Stand: 11. September 2014).

Paktpartner, 2013, *Ausbildungspakt 2010 – 2014: Gute Bilanz, Herausforderungen bleiben*, URL: <http://www.dihk.de/presse/meldungen/2014-02-05-pm-ausbildungspakt> (Stand: 10. Juli 2014).

Statistisches Bundesamt, 2014, *Bildung und Kultur – Studierende an Hochschulen Wintersemester 2013/2014*, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt, 2014, *Schulen auf einen Blick*, Wiesbaden.

Wissenschaftsrat, 2014, *Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung*, Drs. 3818-14, Bremen.

Anhang

14 Fragebogen

1. Einleitungstext

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter stellen einen wesentlichen Erfolgsfaktor für Unternehmen dar. Sowohl die Hochschulen als auch das System der dualen Ausbildung bringen in Deutschland eine große Zahl an gut ausgebildeten jungen Menschen hervor. Jedoch berichten viele Unternehmen über zunehmende Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu finden. Vor diesem Hintergrund möchten Politik und Verbände die Situation analysieren und Maßnahmen ableiten. Eine Grundlage hierfür bilden Ihre Einschätzungen zum Fachkräftebedarf, zu möglichen Problemen und zu Lösungsansätzen.

Als Teilnehmer der Umfrage informieren wir Sie gerne über die Studienergebnisse.

Bei Bedarf können Sie den Fragebogen auch als PDF-Datei herunterladen.

2. Strukturinformationen

Um die Informationen der Unternehmen zum Thema Fachkräfte einordnen zu können, möchten wir Sie zunächst um ein paar allgemeine Angaben zur Struktur Ihres Unternehmens bitten.

1. Ist Ihr Unternehmen ein <u>Familienunternehmen</u>?	
Bitte ankreuzen	
Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>

Mouseover: Familienunternehmen: Zu den Familienunternehmen zählen Unternehmen, bei denen Eigentum und Leitung des Unternehmens in einer Hand liegen.

2. In welchen Kammerbereichen ist Ihr Unternehmen Mitglied?		
Bitte ankreuzen		
	Ja	Nein
Handwerkskammer (HWK)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Industrie- und Handelskammer (IHK)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kammer der Freien Berufe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Welchem Wirtschaftsbereich können Sie Ihr Unternehmen am ehesten zuordnen?	
Bitte ankreuzen	
Chemie/Gummi und Kunststoff	
Metallerzeugung und -bearbeitung sowie Herstellung von Metallerzeugnissen	
Maschinenbau	
Elektroindustrie	
Fahrzeugbau	
Andere Branche des Verarbeitenden Gewerbes	
Bauwirtschaft	
Energie-, Wasserversorgung, Entsorgung	
Verkehr, Logistik	
Großhandel	
Einzelhandel	
Gastgewerbe	
Wirtschaftsnahe Dienste (Mouseover: Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung, Vermietung beweglicher Sachen, Arbeitnehmerüberlassung, Reinigung, Bewachung, Architekten und Ingenieure, Forschung und Entwicklung u. ä.)	
Gesellschaftsnahe Dienste (Mouseover: z. B. Erziehung und Unterricht, Dienstleistung im Bereich Kultur, Sport und Unterhaltung, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen)	
Gesundheits- und Sozialwesen	
Banken, Versicherungen, Finanzdienstleistungen	
Medien, IKT (Mouseover: Verlagswesen, Rundfunkveranstalter, Telekommunikation, Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie und Informationsdienstleistungen u. ä.)	
Sonstiges, und zwar: ...	
Keine Angabe	

4. Wie viele Mitarbeiter hatte Ihr Unternehmen Ende 2013 im Inland?	
Bitte berücksichtigen Sie Auszubildende, <u>aber keine</u> Zeitarbeitnehmer, freie Mitarbeiter, Handels- und Provisionsvertreter und Praktikanten. Schätzungen genügen.	
	Mitarbeiter (inkl. Auszubildende)
Jahresende 2013	

Filter: Falls keine Antwort in F4

5. Falls Sie keine Zahl angeben möchten, versuchen Sie bitte die Größenordnung zu schätzen: Wie viele Mitarbeiter hatte Ihr Unternehmen Ende 2013 im Inland?	
Bitte berücksichtigen Sie Auszubildende, <u>aber keine</u> Zeitarbeitnehmer, freie Mitarbeiter, Handels- und Provisionsvertreter und Praktikanten. Schätzungen genügen.	
Jahresende 2013	Mitarbeiter (inkl. Auszubildende)
0	
1-4	
5-9	
10-49	
50-99	
100-249	
250-499	
500-999	
1000-4.999	
5.000 und mehr	



6. Wie hat sich Ihr Personalbestand in den vergangenen drei Jahren entwickelt?

Bitte berücksichtigen Sie Auszubildende, aber keine Zeitarbeiter, freie Mitarbeiter, Handels- und Provisionsvertreter und Praktikanten.

Bitte ankreuzen	stark ge- stiegen	etwas gestiegen	gleich geblieben	etwas gesunken	stark ge- sunken
Der Personalbestand im Inland ist ...					

7. Ist Ihr Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden?

Bitte ankreuzen

Ja

Nein

3. Fachkräftebedarf

8. Hatten Sie in den letzten drei Jahren Probleme, Mitarbeiter der folgenden Qualifikationsgruppen zu rekrutieren?					
Bitte ankreuzen	Ja, große	Ja, mittlere	Ja, aber nur geringe	Nein, keine Probleme	Nein, weil nicht gesucht
Mitarbeiter <u>ohne</u> abgeschlossene Berufsausbildung					
Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung					
Mitarbeiter mit abgeschlossener <u>Fortbildung</u> (Techniker, Meister, Fachwirte usw.)					
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss (Universität, Fachhochschule)					

Mouseover Fortbildung: keine Hochschulabschlüsse

9. Wie hat sich Ihr Personalbestand in folgenden Qualifikationsgruppen in den vergangenen drei Jahren entwickelt?						
Bitte ankreuzen	Stark gestiegen	Etwas gestiegen	Gleich geblieben	Etwas gesunken	Stark gesunken	Nicht relevant
Mitarbeiter <u>ohne</u> abgeschlossene Berufsausbildung						
Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung						
Mitarbeiter mit abgeschlossener <u>Fortbildung</u> (Techniker, Meister, Fachwirte usw.)						
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss (Universität, Fachhochschule)						

Mouseover Fortbildung: keine Hochschulabschlüsse

10. Wie wird sich Ihr Personalbedarf in den kommenden drei Jahren voraussichtlich entwickeln?						
Bitte ankreuzen	Stark steigen	Etwas steigen	Gleich bleiben	Etwas sinken	Stark sinken	Nicht relevant
Mitarbeiter <u>ohne</u> abgeschlossene Berufsausbildung						
Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung						
Mitarbeiter mit abgeschlossener <u>Fortbildung</u> (Techniker, Meister, Fachwirte usw.)						
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss (Universität, Fachhochschule)						

Mouseover Fortbildung: keine Hochschulabschlüsse

11. Welche Maßnahmen wird Ihr Unternehmen zur Fachkräftesicherung in den nächsten drei Jahren ergreifen?				
Bitte ankreuzen	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Nicht randomisieren				
Ausbildung intensivieren				
Kooperation mit Schulen ausbauen				
Angebote in der Berufsvorbereitung intensivieren				
Kooperation mit Hochschulen ausbauen				
Angebot in dualen Studiengängen intensivieren				
Weiterbildung eigener Mitarbeiter intensivieren				
An-/Ungelernte mit Ziel Berufsabschluss qualifizieren				
An-/Ungelernte durch Teilqualifikationen qualifizieren				
Andere, und zwar: ...				

4. Betriebliche Ausbildung

12. Beschäftigt Ihr Unternehmen derzeit Auszubildende?	
Bitte ankreuzen	
Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>

Filter: Falls derzeit nicht ausbildend aus F12 (falls ja → Auffüllen mit ja)

13. Hat Ihr Unternehmen in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt?	
Bitte ankreuzen	
Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>

Filter: Falls in den letzten 5 Jahren ausbildend aus F13

14. In welchen Berufen bilden Sie aus? Falls Sie in den letzten fünf Jahren in mehr als drei Berufen ausgebildet haben, nennen Sie bitte die drei wichtigsten Ausbildungsberufe.	
1. Nennung	<input type="text"/>
2. Nennung	<input type="text"/>
3. Nennung	<input type="text"/>

Filter: Falls in den letzten 5 Jahren ausbildend aus F13

15. Wie viele Auszubildende beschäftigte Ihr Unternehmen Ende 2013?
Bitte Anzahl angeben. Schätzungen genügen.
Anzahl Auszubildende: _____
Ausweichkategorie zum Ankreuzen: Keine Auszubildenden zum Jahresende 2013

Validierung: Falls Zahl der Auszubildenden > Gesamtmitarbeiter, dann Rückfrage nach Korrektur der Ergebnisse

ohne Filter

16. Wie häufig bieten Sie in der Regel Ausbildungsplätze an?	
Bitte ankreuzen	
Jedes Jahr	<input type="checkbox"/>
Jedes zweite oder dritte Jahr	<input type="checkbox"/>
Seltener als alle drei Jahre	<input type="checkbox"/>
Nie	<input type="checkbox"/>

Filter: Falls in den letzten 5 Jahren ausbildend aus F13

17. Wann starten Sie in der Regel Ihre Suche nach Auszubildenden? Und wann schließen Sie die meisten Ausbildungsverträge ab?		
Bitte ankreuzen		
	Start der Suche	Typischer Abschluss- zeitraum
Mit mehr als einem Jahr Vorlauf		
August bis Dezember des Vorjahres		
Januar bis März des Ausbildungsjahres		
April bis Juni des Ausbildungsjahres		
Ab Juli des Ausbildungsjahres		

Filter: Falls in den letzten 5 Jahren ausbildend aus F13

18. Bilden Sie heute mehr oder weniger aus als vor fünf Jahren?	
Bitte ankreuzen	
Deutlich mehr	
Etwas mehr	
In etwa gleich viel	
Etwas weniger	
Deutlich weniger	
Wir bilden mittlerweile nicht mehr aus.	



Filter: Falls in den letzten 5 Jahren ausbildend aus F13

19. Wie haben in den vergangenen fünf Jahren die folgenden Faktoren Ihr Angebot an Ausbildungsplätzen beeinflusst?				
Bitte ankreuzen				
Randomisieren	In hohem Maße	In mittlerem Maße	In geringem Maße	Gar nicht
Konjunktur im Allgemeinen				
Wirtschaftliche Lage des Unternehmens				
Anzahl qualifizierter Bewerbungen für Ausbildungsplätze in der Vergangenheit				
Übernahmeverpflichtungen				
Zu erwartende Fachkräfteengpässe				
Doppelter Abiturjahrgang				
Eigene Erfahrungen mit Auszubildenden				

Filter: Falls in den letzten 5 Jahren ausbildend aus F13

<p>20. A) Aus welchen der folgenden Gruppen rekrutieren Sie Ihre Auszubildenden? B) Und: Wie hat sich die Bedeutung folgender Gruppen in den letzten drei bis fünf Jahren entwickelt?</p>							
Bitte ankreuzen							
	Zu A)				Zu B)		
Nicht randomisieren	Sehr häufig	Regelmäßig	Selten	Nie	Gestiegen	Gleich geblieben	Gesunken
Jugendliche ohne Schulabschluss							
Jugendliche mit Hauptschulabschluss							
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss							
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife							
Schulabgänger von beruflichen Schulen							
Absolventen einer Berufsvorbereitung							
Studien-/Hochschulabbrecher							
Hochschulabsolventen mit Bachelorabschluss							

5. Ausbildungsmotive

Filter: Falls in den letzten fünf Jahren ausbildend aus F13

21. Aus welchen Gründen bilden Sie aus?		
Bitte ankreuzen		
Randomisieren	Ja	Nein
Wir möchten Fachkräfte für unser Unternehmen qualifizieren.		
Ausbildung ist eine Investition in die Zukunft unseres Unternehmens; wir sehen die Kosten nicht kurzfristig.		
Wegen des demografischen Wandels zur rechtzeitigen Fachkräftesicherung.		
Ausbildung gehört zur sozialen Verantwortung eines Unternehmens.		
Ausbildung ist günstiger und passgenauer als Quereinsteiger einzuarbeiten.		
Wir wollen unabhängig vom Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt sein.		
Der Markt in unserem Geschäft ist stabil oder wächst, daher haben wir Bedarf an Auszubildenden.		
Wir sichern uns frühzeitig leistungsstarke und zu uns passende Mitarbeiter.		
Durch Auszubildende kommen neue Ideen in unser Unternehmen.		
Auszubildende können bereits in der Ausbildung produktiv eingesetzt werden.		
Ausbildung trägt auch zur Reputation und Attraktivität unseres Unternehmens bei.		
Sonstige Gründe, und zwar: _____		

Auswertungshinweis: Diese Frage kreuzen mit der Frage „Bilden Sie heute mehr oder weniger aus als vor fünf Jahren“, um zu sehen, ob Unternehmen, die heute mehr ausbilden, andere Motive für die Ausbildung haben.

6. Ausbildung: Rekrutierungsprobleme

22. Hatte Ihr Unternehmen in den letzten drei Jahren Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden?	
Bitte ankreuzen	
Ja, große	
Ja, mittlere	
Ja, aber nur geringe	
Nein, keine	
Nein, wir haben keine Auszubildenden gesucht.	

Filter: Falls mindestens geringe Rekrutierungsprobleme aus F22

23. In welcher Form haben sich die Rekrutierungsprobleme in Ihrem Unternehmen geäußert?		
Bitte ankreuzen		
Nicht randomisieren	Ja	Nein
Wir konnten nicht alle Ausbildungsstellen besetzen.		
Wir mussten unsere Anstrengungen bei der Suche erhöhen.		
Wir mussten uns auf neue Zielgruppen einstellen.		
Bei der Einstellung von Bewerbern mussten wir Kompromisse im Hinblick auf unser Anforderungsprofil eingehen.		



Filter: Falls mindestens geringe Rekrutierungsprobleme aus F22

24. Hatte Ihr Unternehmen in den letzten drei Jahren Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden aus folgenden Gruppen?					
Bitte ankreuzen					
	Ja, große	Ja, mittlere	Ja, aber nur ge- ringe	Nein, keine Probleme	Nein, weil nicht gesucht
Jugendliche ohne Schulabschluss					
Jugendliche mit Hauptschulabschluss					
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss					
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife					
Schulabgänger von beruflichen Schulen					
Absolventen einer Berufsvorbereitung					
Studien-/Hochschulabbrecher					
Hochschulabsolventen mit Bachelorabschluss					

Filter: Falls mindestens geringe Rekrutierungsprobleme aus F22

25. Was sind die wesentlichen Probleme bei der Besetzung der Ausbildungsstellen in Ihrem Unternehmen?		
Bitte ankreuzen		
Nicht randomisieren	Ja	Nein
Es gibt nicht genügend Bewerber.		
Es gibt nicht genügend geeignete Bewerber.		
Ausbildungsverträge werden kurzfristig abgesagt oder sogar ohne vorherige Absage nicht angetreten.		
Wir müssen Abstriche bei der gewünschten Qualifikation der Bewerber machen.		
Wir können Stellen teilweise nicht besetzen, weil wir keine weiteren Abstriche bei der Qualifikation der Bewerber machen können.		
Die Motivation der Bewerber ist teilweise zu gering.		
Die Bewerber haben sich im Vorfeld zu wenig über den Beruf informiert.		
Wir müssen Abstriche bei den sozialen Kompetenzen und Umgangsformen der Bewerber machen.		
Die Arbeitszeiten werden von den Bewerbern als unattraktiv angesehen.		
Unser Unternehmen wird von den Bewerbern als zu klein angesehen.		
Unser Standort/die Region ist nicht attraktiv genug.		
Unsere Bekanntheit als Arbeitgeber ist zu gering.		
Die Attraktivität unserer Branche ist im Vergleich zu anderen Branchen zu gering.		
Die Attraktivität unserer Ausbildungsberufe ist im Vergleich zu anderen Berufen zu gering.		
Wir können die späteren beruflichen Karriereperspektiven für Bewerber nicht gut genug verdeutlichen.		
Andere, und zwar: ...		

Filter: Falls mindestens geringe Rekrutierungsprobleme aus F22 und mindestens 2 Nennungen in F14

26. In welchen Ihrer Ausbildungsberufe haben sich Rekrutierungsprobleme gezeigt?	
Bitte ankreuzen	
1. Nennung aus F14	<input type="checkbox"/>
2. Nennung aus F14	<input type="checkbox"/>
3. Nennung aus F14	<input type="checkbox"/>
Sonstige Berufe, und zwar: _____	

Nicht: Unternehmen, die in den letzten drei Jahren keine Auszubildenden gesucht haben aus F22

27. Wie viele Ausbildungsplätze haben Sie für das <u>Ausbildungsjahr 2013/2014</u> angeboten und wie viele konnten Sie nicht besetzen?		
Bitte Anzahl angeben / Schätzungen genügen		
	Angebote Aus- bildungsplätze	Nicht besetzte Ausbildungs- plätze
Anzahl		
Ausweichkategorie zum Ankreuzen: Wir haben für das Ausbildungsjahr 2013/2014 keine Ausbildungsplätze angeboten.		

Mouseover: Mit offiziellem Ausbildungsbeginn August 2013

Validierung: nicht besetzte Plätze < angebotene Plätze, sonst Validierungshinweis

Filter: Falls in den letzten 5 Jahren ausbildend aus F13

28. Wie häufig ist es in den letzten fünf Jahren in Ihrem Unternehmen vorgekommen, dass Jugendliche ihre Ausbildung von sich aus vorzeitig abgebrochen haben?	
Bitte ankreuzen	
Häufig	<input type="checkbox"/>
Gelegentlich	<input type="checkbox"/>
Selten	<input type="checkbox"/>
Nie	<input type="checkbox"/>

7. Rückgang an Auszubildenden

Filter: Falls weniger ausbildend aus F18 und aktuell ausbildend aus F12

29. Aus welchen Gründen bilden Sie heute weniger aus als vor fünf Jahren?		
Bitte ankreuzen		
Randomisieren	Ja	Nein
Die Auszubildenden sind zu häufig in der Berufsschule und stehen uns daher zu selten zur Verfügung.		
Die Kosten der Ausbildung sind zu hoch.		
Die Auszubildenden verlassen nach ihrem Abschluss zu häufig das Unternehmen.		
Die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte sind zu komplex oder zu umfangreich.		
Es müssen zu viele Vorschriften beachtet werden.		
Wir haben Probleme, qualifizierte Bewerber für eine Ausbildung zu finden.		
Für uns ist es kostengünstiger, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren.		
Wir decken unseren Personalbedarf vermehrt durch angelernte Kräfte.		
Wir stellen statt Auszubildenden vermehrt Bachelorabsolventen ein.		
Für eigene Ausbildungsaktivitäten haben wir wenig Zeit.		
Wir decken unseren Fachkräftebedarf eher durch Weiterbildung.		
Die allgemeine konjunkturelle Lage ist zu unbeständig, um unsere Ausbildungsaktivitäten vernünftig planen zu können.		
Wir haben in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht.		
Wir haben weniger Bedarf an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung.		
Der Markt für unseren Berufsstand/unsere Branche ist kleiner geworden, deshalb gibt es auch weniger Bedarf an darin ausgebildeten Leuten.		
Sonstige Gründe, und zwar: ...		

Filter: Falls aktuell nicht-ausbildend aus F12

30. Aus welchen Gründen bilden Sie (derzeit) nicht aus?		
Bitte ankreuzen		
Randomisieren, jedoch Item 1 fixieren	Ja	Nein
Wir erfüllen die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen nicht (z. B. fehlende Ausbildungsberechtigung).		
Die Auszubildenden sind zu häufig in der Berufsschule und stehen uns daher zu selten zur Verfügung.		
Die Kosten der Ausbildung sind zu hoch.		
Die Auszubildenden verlassen nach ihrem Abschluss zu häufig das Unternehmen.		
Die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte sind zu komplex oder zu umfangreich.		
Es müssen zu viele Vorschriften beachtet werden.		
Wir haben Probleme, qualifizierte Bewerber für eine Ausbildung zu finden.		
Für uns ist es kostengünstiger, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren.		
Wir decken unseren Personalbedarf vermehrt durch angelernte Kräfte.		
Wir stellen statt Auszubildenden vermehrt Bachelorabsolventen ein.		
Wir würden Beratung und Unterstützung benötigen, um selber ausbilden zu können (z. B. beim Auswahlprozess, bei der Durchführung oder bei Problemsituationen).		
Für eigene Ausbildungsaktivitäten haben wir wenig Zeit.		
Wir decken unseren Fachkräftebedarf eher durch Weiterbildung.		
Die allgemeine konjunkturelle Lage ist zu unbeständig, um unsere Ausbildungsaktivitäten vernünftig planen zu können.		
Wir haben in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht.		
Wir haben keinen Bedarf an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung.		
Der Markt für unseren Berufsstand/unsere Branche ist kleiner geworden, deshalb gibt es auch weniger Bedarf an darin ausgebildeten Leuten.		
Sonstige Gründe, und zwar: ...		

8. Rekrutierungsstrategien für Auszubildende

Filter: Falls in den letzten fünf Jahren ausbildend aus F13

31. Inwiefern tragen folgende Aspekte dazu bei, dass Ihr Unternehmen Ausbildungsplätze erfolgreich besetzen kann?				
Bitte ankreuzen				
Randomisieren	In hohem Maße	In mittlerem Maße	In geringem Maße	Gar nicht
Wir haben ein gutes Image als Arbeitgeber.				
Wir bieten abwechslungsreiche Tätigkeiten an.				
Wir bieten eine attraktive Entlohnung.				
Wir sind in der Region bekannt.				
Wir kooperieren eng mit Schulen.				
Wir berücksichtigen bei der Rekrutierung auch Zielgruppen, die als schwieriger gelten.				
Wir bieten Zusatzqualifikationen im Rahmen der Ausbildung an (Auslandsaufenthalte, Sprachkurse, ...).				
Der Unternehmensstandort/die Region ist attraktiv.				
Wir bieten unseren Auszubildenden gute Übernahme- perspektiven.				
Unsere Ausbildungsberufe gelten bei Jugendlichen als attraktiv.				
Wir zeigen schon zu Beginn der Ausbildung mögliche Karrierepfade auf.				
Sonstige Gründe, und zwar: ...				

Filter: Falls in den letzten fünf Jahren ausbildend aus F13

32. Wie intensiv nutzen Sie die folgenden Wege bei der Suche nach Auszubildenden?				
Bitte ankreuzen				
Randomisieren	Sehr intensiv	Eher intensiv	Weniger intensiv	Gar nicht
Regionale Printmedien				
Überregionale Printmedien				
Stellenbörsen im Internet				
Vermittlungsangebote der Arbeitsagenturen/ARGE n				
Private Ausbildungsvermittler				
Kooperationen mit Schulen				
Praktika für Schüler				
Angebote in der Berufsvorbereitung/Übernahme von Teilnehmern				
Bewerbungsmessen/Speeddatings				
Online-Bewerbungen/eigene Karrierewebsite				
Persönliche Kontakte (z. B. über eigene Mitarbeiter oder Geschäftspartner)				
Präsenz in sozialen Netzwerken (z. B. Facebook)				
Schnuppertage im Unternehmen/Tag der offenen Tür				
Andere, und zwar: ...				

Filter: Falls in den letzten 5 Jahren ausbildend aus F13

33. Qualifizieren Sie in Ihrem Unternehmen Teilnehmer/Auszubildende in den folgenden Maßnahmen?				
Bitte ankreuzen				
Nicht randomisieren	Ja	Noch nicht, ist aber geplant	Nein	Ist mir nicht bekannt
Duale Studiengänge				
<u>Zusatzqualifikationen</u> für Auszubildende				
Einstiegsqualifizierungen (EQ/EQJ)				
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)				
Unternehmensinterne Programme zur Förderung der Ausbildungsreife				
Praktika in der Berufsvorbereitung				
Praktika für Schüler an beruflichen Schulen				
Sonstige Maßnahmen, und zwar: ...				

Mouseover: Zusatzqualifikationen gehen über die vorgeschriebenen Inhalte der Ausbildungsordnung hinaus (z. B. Auslandsaufenthalt, Fremdsprachenkurs, neue Technologie)



Filter: Falls in den letzten fünf Jahren nicht-ausbildend aus F13

34. Qualifizieren Sie in Ihrem Unternehmen Teilnehmer in den folgenden Maßnahmen?				
Bitte ankreuzen				
Nicht randomisieren	Ja	Noch nicht, ist aber geplant	Nein	Ist mir nicht bekannt
Duale Studiengänge				
Einstiegsqualifizierungen (EQ / EQJ)				
Unternehmensinterne Programme zur Förderung der Ausbildungsreife				
Praktika in der Berufsvorbereitung				
Praktika für Schüler an beruflichen Schulen				
Sonstige Maßnahmen, und zwar: ...				

9. Rolle von Arbeitsagentur/ARGE bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Nicht: Unternehmen, die in den letzten drei Jahren keine Auszubildenden gesucht haben aus F22

35. Haben Sie in den letzten drei Jahren Ausbildungsstellen, die Sie besetzen wollten, der Arbeitsagentur/ARGE gemeldet?	
Bitte ankreuzen	
Ja, alle	<input type="checkbox"/>
Ja, einen Großteil	<input type="checkbox"/>
Ja, einen kleineren Teil	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>

Filter: Falls in den letzten drei Jahren nicht alle Ausbildungsstellen der Arbeitsagentur gemeldet wurden aus F35

36. Aus welchen Gründen haben Sie Ausbildungsstellen (teilweise) nicht an die Arbeitsagentur/ARGE gemeldet?		
Bitte ankreuzen		
Nicht randomisieren	Ja	Nein
Wir haben auf anderen Wegen nach Auszubildenden gesucht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben viele Initiativbewerbungen erhalten und mussten daher nicht alle Stellen melden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Passung der von der Arbeitsagentur angebotenen Bewerber war nicht zufriedenstellend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von der Arbeitsagentur wurden uns zu wenige Bewerber vorgeschlagen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige Gründe, und zwar: ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Filter: Falls zu 2013/2014 Ausbildungsstellen angeboten wurden und nicht F35= ja, alle oder nein

Falls F35= ja, alle oder nein: Anzahl bzw. Prozentwerte auffüllen

37. Wie viele Ihrer für das Ausbildungsjahr <u>2013/2014</u> angebotenen Ausbildungsstellen haben Sie der Arbeitsagentur/ARGE gemeldet?			
Bitte Angaben in Prozent oder absolut / Schätzungen genügen			
	Anzahl	oder	Anteil an allen angebotenen Ausbildungsstellen
gemeldete Stellen			

Mouseover: Mit offiziellem Ausbildungsbeginn August 2013

10. Akademisierung der Berufe und Ausbildungsverhalten

38. Junge Menschen entscheiden sich vermehrt für ein Studium. Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihr Unternehmen zu?				
Bitte ankreuzen				
Randomisieren	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Wir können davon profitieren, wenn mehr Akademiker zur Verfügung stehen.				
Es kann für uns problematisch werden, wenn weniger betrieblich ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen.				
Wir setzen Mitarbeiter mit Hochschulabschluss teilweise auf Positionen ein, die auch Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung fachlich bewältigen können.				
Auf die Praxiserfahrung betrieblich ausgebildeter Fachkräfte möchten wir nicht verzichten. Daher ist es keine gute Alternative, stattdessen Hochschulabsolventen einzusetzen.				
Aufgrund gestiegener Anforderungen besetzen wir heutzutage Stellen mit Akademikern, bei denen früher eine abgeschlossene Berufsausbildung ausreichte.				
Es kann für uns problematisch werden, wenn weniger Interessenten für eine Ausbildung zur Verfügung stehen.				



11. Ergänzende Aspekte

39. Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Ihren Unternehmensstandort zu?				
Bitte ankreuzen				
Randomisieren	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Unser Standort ist städtisch gelegen.				
Unser Standort ist gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar.				
Berufsschulen sind weit entfernt von unserem Standort.				
Unser Standort ist insgesamt attraktiv.				
Aus unserer Region wandern viele Jugendliche ab.				
An unserem Standort gibt es Schulen mit einer guten Berufsorientierung.				



40. Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihr Unternehmen zu?				
Bitte ankreuzen				
Randomisieren	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Filter: falls ausbildend in den letzten fünf Jahren: Ausbildung hat bei uns Tradition.				
Wir unterstützen die Weiterbildung unserer Mitarbeiter.				
Wir bieten eine individuelle Karriere- und Laufbahnplanung für unsere Mitarbeiter an.				
Wir sind in unserer Region verwurzelt.				
Gesellschaftliches Engagement hat bei uns Tradition.				
Bei Auftragseinbrüchen versuchen wir alles, um unsere Mitarbeiter zu halten und nehmen dabei auch finanzielle Risiken in Kauf.				
Die Mitarbeiterfluktuation ist bei uns vergleichsweise gering.				
Wir erstellen eine systematische und langfristige Personalplanung (z. B. mittels einer Analyse der Alters- und Qualifikationsstruktur oder einer Nachfolgeplanung).				
Aufgrund der schwankenden Geschäftslage ist es für uns schwierig, eine Personalplanung für die Dauer von zwei bis drei Jahren vorzunehmen.				
Filter: falls ausbildend in den letzten fünf Jahren: Wir kümmern uns in der Regel sehr früh um die Rekrutierung von Auszubildenden.				



Im Folgenden möchten wir Sie bitten, noch zwei kurze Fragen zur Struktur Ihrer Belegschaft zu beantworten. Hier reichen ungefähre Angaben aus.

<p>41. Wie ist die Qualifikationsstruktur Ihrer Mitarbeiter im Inland? (Bitte ohne Auszubildende angeben.) Angabe bitte entweder in Prozent oder in Absolutwerten. Schätzungen genügen.</p>		
	Anteil in Prozent	Anzahl
Mitarbeiter <u>ohne</u> abgeschlossene Berufsausbildung		
Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung		
Mitarbeiter mit abgeschlossener <u>Fortbildung</u> (Techniker, Meister, Fachwirte usw.)		
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss (Universität, Fachhochschule)		

Mouseover Fortbildung: keine Hochschulabschlüsse

<p>42. Wie ist die Altersstruktur Ihrer Mitarbeiter im Inland? (Bitte ohne Auszubildende angeben.) Angabe bitte entweder in Prozent oder in Absolutwerten. Schätzungen genügen.</p>		
	Anteil in Prozent	Anzahl
Unter 25 Jahre		
25 bis unter 55 Jahre		
55 Jahre und älter		



12. Ihre Anmerkungen zum Thema

43. Haben Sie noch Anmerkungen zu den Themen Fachkräfte und Ausbildung?

Was würden Sie wünschen, damit Sie zukünftig vermehrt betrieblich ausbilden bzw. dazu bereit wären, sich überhaupt in der betrieblichen Ausbildung zu engagieren?