



Ausbildungssituation im Landkreis St. Wendel



Ergebnisse einer Betriebsbefragung

Franciska Mahl

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Wissenschaftliche Texte

Wissenschaftli
Texte

Die Betriebsbefragung wurde im Auftrag des Regionalen Übergangsmanagements (RÜM) des Landkreises St. Wendel durchgeführt. Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert (www.perspektive-berufsabschluss.de). Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

Franciska Mahl:

Ausbildungssituation im Landkreis St. Wendel – Ergebnisse einer Betriebsbefragung

© 2012 Deutsches Jugendinstitut e.V.
Außenstelle Halle
Franckesche Stiftungen
Franckeplatz 1
Haus 12–13
06110 Halle (Saale)
Tel. (0345) 681 78-0
www.dji.de

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Untersuchungsziele und Forschungsfragen	2
3. Untersuchungsdesign und Ablauf der Befragung	3
4. Betriebliche Strukturmerkmale	4
4.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung	4
4.2 Wirtschaftszweig	4
4.3 Zuständigkeitsbereich	5
4.4 Betriebsgröße	6
5. Betriebe ohne Ausbildungsbeteiligung	8
5.1 Zurückliegende Ausbildungsbeteiligung	8
5.2 Ausbildungshemmnisse	9
5.3 Ausbildungspläne	10
6. Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung	11
6.1 Betriebliche Ausbildungssituation	11
6.1.1 Merkmale der Auszubildenden	11
6.1.2 Ausbildungsformen	17
6.1.3 Ausbildungsberufe	19
6.1.4 Übernahme von Ausbildungsabsolventen	23
6.2 Rekrutierungspraxis	25
6.2.1 Rekrutierungswege	25
6.2.2 Kriterien bei der Auswahl von Auszubildenden	27
6.2.3 Einschätzungen der Vorkenntnisse von Bewerbern	29
6.3 Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes, Besetzungsschwierigkeiten und Personalprobleme	31
6.3.1 Zurückliegendes Ausbildungsplatzangebot	31
6.3.2 Besetzungsschwierigkeiten	33
6.3.3 Ausbildungspläne	35
6.3.4 Erwartete Personalprobleme	36
6.3.5 Betriebliche Strategien zur Sicherung des Nachwuchses	38
6.4 Unterstützungsangebote in der betrieblichen Berufsausbildung	40
6.4.1 Unterstützungsbedarfe der Betriebe	40
6.4.2 Bekannte und genutzte Unterstützungsangebote	43
6.5 Bildungs- und Projektangebote in der Berufsorientierung, -vorbereitung und beruflichen Ausbildung	48
7. Zusammenfassung und Fazit	54
8. Literaturverzeichnis	58

1. Einleitung

Der Ausbildungsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt: Während noch vor zehn Jahren der Lehrstellenmangel das zentrale Problem war, ist nun die gegenteilige Situation vorzufinden: Die Betriebe fürchten, dass ihnen der Nachwuchs ausgeht und es künftig zu verstärkten Engpässen in der Fachkräfteversorgung kommt. Ursache für diese Entwicklung ist der demografische Wandel, der dazu führt, dass immer weniger Absolventen und Abgänger die allgemeinbildenden Schulen verlassen und als potentielle Nachfrager von Ausbildungsstellen in Erscheinung treten.

Das Bundesland Saarland ist vom demografischen Wandel stärker betroffen als andere westdeutsche Bundesländer. Bis 2030 wird die Zahl der 16- bis 18-Jährigen im Saarland um 35 Prozent zurückgehen. Im Landkreis St. Wendel wird sich diese Altersgruppe sogar um 43,5 Prozent verringern (vgl. Bertelsmann Stiftung 2011).

Die Tatsache, dass trotz des demografisch bedingten Bewerberrückgangs und der verbesserten Situation auf dem Ausbildungsmarkt auf Seiten der ausbildungsinteressierten Jugendlichen nach wie vor viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, macht es erforderlich, geeignete Maßnahmen zu ergreifen und die Übergangsprozesse von der Schule in die Berufsausbildung aktiv mitzugestalten.

Um die aktuelle Ausbildungssituation im Landkreis St. Wendel zu erfassen und Hinweise auf mögliche Handlungsbedarfe zu erhalten, wie die berufliche Integration von jungen Menschen verbessert werden kann, hat der Landkreis St. Wendel das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) beauftragt, eine regionale Betriebsbefragung durchzuführen. Die Ergebnisse der Befragung dienen als Datengrundlage für das Regionale Übergangmanagement im Landkreis St. Wendel und liefern ergänzende Informationen zur Angebotsseite des Ausbildungsmarktes.

Der vorliegende Bericht enthält die Untersuchungsergebnisse der regionalen Betriebsbefragung im Landkreis St. Wendel. Zu Beginn des Berichts werden zunächst die Untersuchungsziele und das Forschungsdesign der Befragung vorgestellt. Anschließend wird die Zusammensetzung der Untersuchungsstichprobe näher erläutert. Der fünfte Abschnitt des Berichts widmet sich den nicht ausbildungsaktiven Betrieben. Es wird u.a. der Frage nachgegangen, welche Ausbildungshemmnisse aus Sicht der Unternehmen bestehen. Im sechsten Kapitel liegt der Fokus auf den ausbildenden Betrieben. In diesem Teil des Berichts wird näher auf die Ausbildungsstruktur in den Unternehmen und das betriebliche Rekrutierungsverhalten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen eingegangen. Es folgt eine Auswertung von betrieblichen Einschätzungen zu künftigen Personalproblemen sowie Erfahrungen mit vorhandenen Unterstützungsangeboten in der beruflichen Ausbildung. Abschließend werden die wichtigsten Untersuchungsergebnisse zusammengefasst.

2. Untersuchungsziele und Forschungsfragen

Ziel der Betriebsbefragung war es, Einschätzungen der regional ansässigen Betriebe im Landkreis St. Wendel zur gegenwärtigen Ausbildungssituation und zur künftigen Entwicklung zu gewinnen, um frühzeitig Bedarfe und Lücken sichtbar zu machen.

Wichtige Fragestellungen waren in diesem Zusammenhang:

- In welchen Berufen bilden die Betriebe aktuell aus? Welche Ausbildungsformen werden von den Unternehmen angeboten?
- Wie verteilen sich die Auszubildenden in Abhängigkeit soziodemografischer Merkmale (Geschlecht, Migrationshintergrund, schulische Vorbildung) auf die einzelnen Ausbildungsbereiche?
- Wie sehen die betrieblichen Übernahmeabsichten von Ausbildungsabsolventen aus?
- Welche Strategien nutzen Ausbildungsbetriebe bei der Suche nach geeigneten Bewerbern für ihre Ausbildungsstellen?
- Welche Auswahlkriterien sind den ausbildenden Betrieben bei der Einstellung von zukünftigen Auszubildenden wichtig?
- Wie werden die Vorkenntnisse der Lehrstellenbewerber eingeschätzt?
- Wie hoch ist die Bereitschaft (mehr) Jugendliche mit Förderbedarf auszubilden? Welche Voraussetzungen müssten aus Sicht der Unternehmen gegeben sein?
- Wie bekannt sind den Unternehmen verschiedene Unterstützungsangebote in der beruflichen Ausbildung? Inwieweit werden diese Fördermöglichkeiten in den Betrieben tatsächlich genutzt?
- Wie hat sich das betriebliche Ausbildungsplatzangebot in den letzten Jahren entwickelt?
- Inwieweit hatten die Betriebe Schwierigkeiten bei der Besetzung von Lehrstellen?
- Wie reagieren die ausbildungsaktiven Betriebe auf rückläufige Bewerberzahlen?
- Wie sehen die aktuellen Ausbildungspläne der Unternehmen aus? Welche Personalprobleme werden erwartet?

Das Hauptinteresse der Untersuchung galt den Ausbildungsbetrieben im Landkreis St. Wendel. Der Schwerpunkt der Befragung von Nichtausbildungsbetrieben lag auf vorhandenen Ausbildungshemmnissen, die ein Engagement der Unternehmen in der eigenen Qualifizierung von Nachwuchskräften erschweren.

3. Untersuchungsdesign und Ablauf der Befragung

Um eine zeitnah verfügbare Datengrundlage zu erhalten, wurde die Betriebsbefragung im Landkreis St. Wendel als Online-Befragung durchgeführt. Eine internetbasierte Befragung hat den Vorteil, dass der Erhebungszeitpunkt und die Auswertung der Daten zeitlich eng beieinander liegen und somit aktuelle und aussagekräftige Ergebnisse vorliegen.

Insgesamt wurden ca. 1450 Betriebe im Landkreis St. Wendel in die Befragung mit einbezogen. Unter ihnen befanden sich sowohl ausbildungsaktive als auch nicht ausbildende Betriebe. Die Ansprache der Unternehmen erfolgte durch den Landkreis St. Wendel (Kommunale Arbeitsförderung-Jobcenter, Regionales Übergangsmanagement). Die Unternehmen erhielten ein postalisches Informationsschreiben, das Erläuterungen zu den Zielen der Untersuchung, dem Datenschutz sowie dem Zugang zum Online-Fragebogen beinhaltete. Jedem Betrieb wurde ein individuelles Kenn- und Passwort zum Fragebogen übermittelt, um sicherzustellen, dass sich nur die anvisierte Zielgruppe an der Befragung beteiligt und Doppelbeantwortungen ausgeschlossen werden konnten.

In der Mehrheit der Fälle wurde der Fragebogen vom Inhaber bzw. Geschäftsführer sowie von Personalverantwortlichen im Unternehmen beantwortet. Viele Befragte hatten in den ausbildenden Betrieben Doppelfunktionen inne und waren beispielsweise neben der Geschäftsführung auch im Ausbildungsbereich ihres Betriebes z.B. als Ausbildungsleiter oder Ausbilder tätig.

Der Erhebungszeitraum der Betriebsbefragung lag zwischen September und Dezember 2011. Im November 2011 wurde begonnen, an die Betriebe Erinnerungsschreiben per Email zu versenden. Ein Teil der Unternehmen ohne verfügbare Email-Kontaktdaten wurden zudem telefonisch kontaktiert, um nochmals auf die Befragung hinzuweisen.

Insgesamt haben sich 341 Betriebe im Landkreis St. Wendel an der Unternehmensbefragung beteiligt. Dies entspricht einer Ausschöpfung von ca. 24 Prozent der Bruttostichprobe und fällt im Vergleich zu Betriebsbefragungen mit ähnlicher Vorgehensweise eher hoch aus (vgl. Troltsch/Gericke 2009: 8).

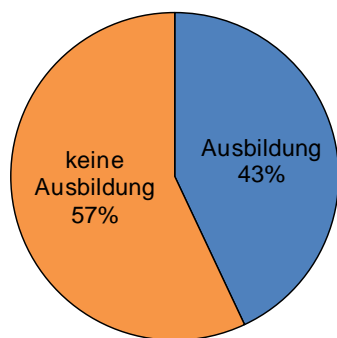
Wie sich die befragte Untersuchungsgruppe der Unternehmen konkret zusammensetzt, wird im nachfolgenden Abschnitt beschrieben.

4. Betriebliche Strukturmerkmale

4.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

Ein für die Untersuchung wesentliches Differenzierungsmerkmal bildete die aktuelle Ausbildungsbeteiligung der befragten Unternehmen. Zum Zeitpunkt der Erhebung gaben 43 Prozent (N=145) der Betriebe an, gegenwärtig auszubilden. Von den übrigen Unternehmen, die momentan nicht ausbildeten (N=196), war nur ein geringer Teil in den letzten fünf Jahren ausbildungsaktiv (vgl. Kap. 5.1).

Diagramm 4.1: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung (in Prozent)



4.2 Wirtschaftszweig

Hinsichtlich des Wirtschaftszweiges¹ der befragten Unternehmen stellen die Betriebe, die im verarbeitenden Gewerbe oder im Baugewerbe tätig sind die zwei größten Gruppen in der Stichprobe (verarbeitendes Gewerbe: 24 Prozent, Baugewerbe: 20 Prozent, vgl. Tabelle 4.1). Betriebe im Bereich Handel/Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie der Erbringung sonstiger Dienstleistungen (z.B. Friseur-/ Kosmetiksalons, Bestattungswesen) bilden mit jeweils 17 Prozent zwei weitere größere Gruppen in der Untersuchungsstichprobe. Nur eine geringe Zahl der befragten Betriebe entfällt auf die verbliebenen Berufsbereiche wie z.B. dem Gesundheits- und Sozialwesen (5 Prozent), dem Bereich „Information und Kommunikation“ (3 Prozent) oder dem Gastgewerbe (2 Prozent).

Unter den Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Erhebung ausbilden, befinden sich anteilig mehr Betriebe, die dem Wirtschaftszweig des verarbeitenden Gewerbes zuzurechnen sind (28 gegenüber 21 Prozent). Betriebe ohne aktuelle Ausbildungsbeteiligung sind stärker unter den sonstigen Dienstleistungen vertreten (21 gegenüber 10 Prozent), seltener dagegen im Tätigkeitsfeld der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (0,5 gegenüber 3,5 Prozent).

¹ Die Einordnung der Betriebe richtet sich nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) des Bundesamtes für Statistik. Die WZ 2008 baut auf der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE Rev. 2) auf und besteht aus fünf Ebenen (Statistisches Bundesamt 2008). In der Befragung wurde die oberste Ebene der Klassifikation mit insgesamt 21 Wirtschaftsabschnitten zur Einordnung der Betriebe genutzt.

Tabelle 4.1: Wirtschaftszweig der Betriebe nach Ausbildungsaktivität (in Prozent)

Wirtschaftszweig	gesamt	mit Ausbildungsaktivität	ohne Ausbildungsaktivität
Verarbeitendes Gewerbe	23,8	27,8	20,9
Baugewerbe	22,1	22,9	21,4
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen ²	17,1	16,0	17,9
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	16,8	10,4	21,4
Gesundheits- und Sozialwesen	4,7	5,6	4,1
Information und Kommunikation	2,6	2,8	2,6
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2,4	1,4	3,1
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2,4	2,8	2,0
Gastgewerbe	2,1	2,1	2,0
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,8	3,5	0,5
Energieversorgung	1,5	2,1	1,0
Verkehr und Lagerei	1,2	1,4	1,0
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,6	0,7	0,5
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,3	-	0,5
Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,3	0,7	-
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,3	-	0,5
Erziehung und Unterricht	0,3	-	0,5

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau

4.3 Zuständigkeitsbereich

Etwa jeder zweite befragte Betrieb fällt in den Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer (HwK) (vgl. Tabelle 4.2). Gut ein Drittel der Unternehmen gehört der Industrie- und Handelskammer an. Ein geringer Teil der Betriebe (14 Prozent) sind sogenannte Mischbetriebe³, die sowohl handwerkliche als auch nichthandwerkliche Tätigkeiten ausüben. Für drei Prozent der Betriebe ist eine sonstige Stelle⁴ außerhalb der HwK und IHK zuständig.

² Der Wirtschaftszweig „Handel/Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ wird im Folgenden zur einfacheren Lesbarkeit mit der Bezeichnung „Handel“ abgekürzt. Die Kategorie schließt in den folgenden Auswertungen den Bereich „Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ mit ein.

³ Betriebe, die sowohl IHK-zugehörige Tätigkeiten (z.B. Industrie, Handel oder Dienstleistungen) als auch handwerkliche oder handwerksähnliche Tätigkeiten ausüben, gehören mit ihrem jeweiligen Betriebsteil der IHK bzw. der HwK an (vgl. DIHK 2010b).

⁴ Zu den genannten sonstigen zuständigen Stellen zählen folgende Kammern bzw. Verbände: Steuerberaterkammer, Notarkammer, Landwirtschaftskammer, Ingenieurkammer, Architektenkammer, Der Paritätische Wohlfahrtsverband, Hebammenverband und Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa).

Während sich das Verhältnis von IHK- und HwK-zugehörigen Betrieben in der Gruppe der ausbildenden Unternehmen ausgeglichen darstellt (jeweils 42 Prozent), fällt der Anteil an Betrieben im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer bei den nicht ausbildungsaktiven Unternehmen deutlich höher aus (51 Prozent). Unter den Handwerksunternehmen, die meist Kleinbetriebe sind, liegt die Ausbildungsbeteiligung grundsätzlich niedriger.⁵ Die meisten Ausbildungsverträge werden in Industrie- und Handel abgeschlossen (vgl. Ulrich et al. 2011: 8).⁶

Tabelle 4.2: Zuständigkeitsbereich der Betriebe nach Ausbildungsaktivität (in Prozent)

zuständige Stelle	gesamt	mit Ausbildungsaktivität	ohne Ausbildungsaktivität
Handwerkskammer (HwK)	47	42	51
Industrie- und Handelskammer (IHK)	35	42	31
HwK und IHK (Mischbetrieb)	14	13	14
sonstige zuständige Stelle	4	3	4

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau

4.4 Betriebsgröße

Der Blick auf die Größe der befragten Unternehmen zeigt eine vorwiegend kleinbetriebliche Struktur (vgl. Tabelle 4.3). Der Großteil der Betriebe zählt zu den Kleinstunternehmen mit unter zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (64 Prozent). Nur ein geringer Anteil der Gesamtgruppe besteht aus Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeiter/innen (11 Prozent).

Tabelle 4.3: Anzahl der Beschäftigten nach Ausbildungsaktivität (in Prozent)

Beschäftigte	gesamt	mit Ausbildungsaktivität	ohne Ausbildungsaktivität
bis 3	39	7	63
4 bis 9	25	31	21
10 bis 19	16	24	9
20 bis 49	9	17	4
50 bis 99	5	10	2
100 bis 249	3	7	-
250 bis 499	1	1	-
500 und mehr	2	3	1

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau

Hinsichtlich der Beschäftigtenzahl ergeben sich beträchtliche Unterschiede zwischen ausbildungsaktiven und nicht ausbildenden Betrieben: Der überwiegende Teil der Unternehmen ohne Ausbildungsbeteiligung beschäftigt maximal drei Personen (63 Prozent). Es handelt sich bei dieser Gruppe größtenteils um Selbständige. Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten umfassen in der Gruppe der Ausbildungsbetriebe

⁵ Unter den befragten Unternehmen im Landkreis St. Wendel liegt die betriebliche Ausbildungsbeteiligung der Handwerksbetriebe bei 38 Prozent, die der IHK-Unternehmen bei 50 Prozent. Da jedoch von einer unterschiedlichen Teilnahme von ausbildenden und nicht ausbildungsaktiven Betrieben an der Untersuchung ausgegangen werden muss, sind diese Werte nur richtungsweisend.

⁶ Insgesamt zeigt sich eine günstigere Ausbildungslage des Handels gegenüber der Industrie. Im Industriebereich ist die Zahl der Neuverträge bei Ausbildungsstellen etwas zurückgegangen (DIHK 2010a: 19).

immerhin ein gutes Drittel. Ähnlich groß fällt auch der Anteil an Kleinunternehmen mit zehn bis 49 Beschäftigten aus (41 Prozent). Etwa jeder sechste ausbildungsaktive Betrieb zählt 50 bis 249 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Großbetriebe mit mehr als 249 Arbeitnehmer/innen sind in beiden Teilstichproben nur in sehr geringem Umfang enthalten. Bei den Ausbildungsbetrieben machen sie einen Anteil von gerade mal vier Prozent aus.

Mit der Größe des Unternehmens nimmt die betriebliche Ausbildungsbeteiligung deutlich zu⁷. Sie liegt bei Kleinstbetrieben in der Untersuchungsstichprobe bei einem Viertel und erreicht einen Wert von 90 Prozent bei den mittleren Betrieben. Zu beachten ist, dass die betriebliche Ausbildungsbeteiligung mit der Größe des Unternehmens zwar steigt, die Zahl der Auszubildenden im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten im Unternehmen jedoch geringer ausfällt. Insofern könnte die tatsächliche Ausbildungsleistung bei kleinen Betrieben gemessen an der Zahl ihrer Beschäftigten weitaus höher liegen.

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass Betriebe im Bereich des verarbeitenden Gewerbes häufiger eine höhere Zahl an Mitarbeitern beschäftigen (vgl. Tabelle 4.4). Im Bau sowie im Berufsfeld der sonstigen Dienstleistungen ist dagegen der Anteil an Kleinstunternehmen mit höchstens neun Beschäftigten überrepräsentiert (über 70 Prozent). Auch im Hinblick auf den Zuständigkeitsbereich des Betriebes sind gravierende Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgrößen erkennbar: So sind fast 80 Prozent der handwerklichen Betriebe Kleinstbetriebe, jedoch nur jedes zweite IHK-Unternehmen. Der Anteil an Handwerksbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten nimmt unter den ausbildenden Betrieben deutlich ab (53 Prozent), übersteigt aber dennoch den entsprechenden Anteil bei den IHK-zugehörigen Unternehmen (25 Prozent).

Tabelle 4.4: Betriebsgrößenklasse nach Zuständigkeit und Wirtschaftszweig (in Prozent)

Teilgruppen	Kleinstbetriebe (bis 9 Beschäftigte)	Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte)
HwK	79	18	2	1
IHK	50	33	14	3
Mischbetrieb	57	32	11	-
Verarbeitendes Gewerbe	58	25	11	6
Handel	62	33	5	-
Baugewerbe	73*	23	4	-
Sonst. Dienstleistungen	72	19	7	2

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau

⁷ Korrelationskoeffizient 0.6 Spearman (p<0,01)

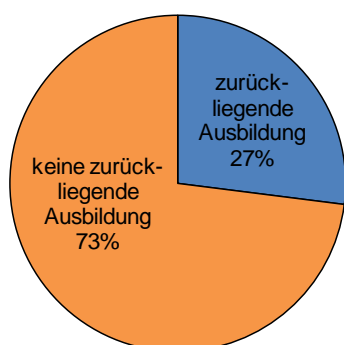
5. Betriebe ohne Ausbildungsbeteiligung

Im folgenden Abschnitt liegt das Hauptaugenmerk auf Unternehmen ohne eigene betriebliche Ausbildungsbeteiligung. Es wird der Frage nachgegangen, welche Ursachen für eine fehlende Berufsausbildung aus Sicht der Unternehmen verantwortlich sind und welche aktuellen Ausbildungsperspektiven die Betriebe besitzen.

5.1 Zurückliegende Ausbildungsbeteiligung

Unter den Unternehmen, die in der Befragung angaben, dass sie momentan nicht ausbilden, besitzt fast jeder vierte Betrieb Ausbildungserfahrungen in den vergangenen fünf Jahren. Drei von vier Unternehmen haben auch in den letzten Jahren nicht ausgebildet.

Diagramm 5.1: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung in den letzten fünf Jahren (in Prozent)



Aus Tabelle 5.1 wird ersichtlich, dass Betriebe mit einer höheren Anzahl an Beschäftigten in der Vergangenheit häufiger ausgebildet haben. Wie in Kap. 4.4 bereits festgestellt, liegt die Ausbildungsbeteiligung bei Betrieben höherer Größenklassen grundsätzlich höher.

Tabelle 5.1: Unternehmen mit betrieblicher Ausbildungsbeteiligung in den letzten fünf Jahren nach Betriebsgröße, Zuständigkeit und Wirtschaftszweig (in Prozent)

Teilgruppen	Anteil
Kleinstbetriebe	25*
Kleinbetriebe	41
HwK	26
IHK	22
Mischbetrieb	38
Verarbeitendes Gewerbe	34
Handel	21
Baugewerbe	26
sonst. Dienstleistungen	29

* signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

5.2 Ausbildungshemmnisse

Ein besonderes Interesse in Bezug auf die Gruppe der Unternehmen ohne aktuelle berufliche Ausbildungsaktivität liegt darin, herauszufinden, welche Hindernisse aus Sicht der Betriebe für eine berufliche Ausbildung bestehen. Den Befragten wurde in der Erhebung eine Reihe unterschiedlicher Gründe vorgegeben, zu denen sie ihre Zustimmung abgeben konnten (vgl. Tabelle 5.2). Die Möglichkeit darüber hinaus weitere Ursachen zu benennen, wurde von einem kleinen Teil der Betriebe wahrgenommen.

Wie die Tabelle 5.2 veranschaulicht, ist das Spektrum an Ausbildungshemmnissen aus Sicht der befragten Betriebe sehr breit gefächert. So sprechen einerseits betriebsstrukturelle Faktoren wie z.B. eine nicht vorhandene Ausbildungsberechtigung (24 Prozent), fehlendes Ausbildungspersonal⁸ (9 Prozent) oder die unzureichende Möglichkeit, alle nötigen Ausbildungsinhalte im eigenen Betrieb zu vermitteln (8 Prozent) gegen eine (aktuelle) berufliche Ausbildung. Zusätzlich zu den genannten Gründen werden fehlende Ressourcen im Bereich der Organisation (13 Prozent) als auch zu hohe finanzielle Aufwendungen (24 Prozent) von den Betrieben angeführt. Einen weiteren Schwerpunkt bilden externe Bedingungen, wie die aktuelle oder erwartete wirtschaftliche Entwicklung (27 Prozent). Ein häufig genannter Grund ist der aus Sicht einiger Unternehmen bestehende Mangel an geeigneten Bewerbern für Ausbildungsstellen (22 Prozent). Gut ein Viertel der Betriebe sieht in unzureichenden Übernahmemöglichkeiten von Ausbildungsabsolventen eine wichtige Ursache, die sie an einer Ausbildungsaktivität hindert. Bei etwa jedem 14. Betrieb wird der Personalbedarf überwiegend über externe Fachkräfte gedeckt, so dass eine eigene Nachwuchsqualifikation nicht in Betracht kommt.

Tabelle 5.2: Ausbildungshemmnisse aus Sicht der Betriebe (Mehrfachnennungen möglich), (in Prozent)

Ausbildungshemmnisse	Anteil
unsichere wirtschaftliche Perspektive	27
keine Übernahmemöglichkeiten der Auszubildenden	26
keine Ausbildungsberechtigung	24
zu hohe Ausbildungskosten	24
keine geeigneten Bewerber	22
zu hoher bürokratischer Aufwand	13
kein geeignetes Ausbildungspersonal	9
unzureichende Vermittlung von Ausbildungsinhalten	8
Bedarfsdeckung erfolgt über externe Fachkräfte	7
<i>Sonstige Nennungen:</i>	
Ein-Mann-Betrieb	7
Bedarf an Hochschulabsolventen o. ungelernten Arbeitskräften	5
kein Personalbedarf	4
Zeitmangel	3
Altersgründe	2
schlechte Erfahrungen bei der beruflichen Ausbildung	2

⁸ In der Regel wird zum Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung als Ausbilder eine Prüfung nach der Ausbilder-Eignungs-Verordnung (AEVO) abgelegt.

Unter den sonstigen Nennungen der Betriebe lassen sich wiederum betriebsstrukturelle Ursachen identifizieren, die eine eigene Ausbildungsbeteiligung erschweren (z.B. keine personellen Ressourcen, fehlender Fachkräftebedarf). Als weitere Gründe für aktuelle Ausbildungshemmnisse werden zudem zeitliche Engpässe, das Alter des Betriebsinhabers oder vorhandene ungünstige Erfahrungen in der beruflichen Ausbildung angegeben.

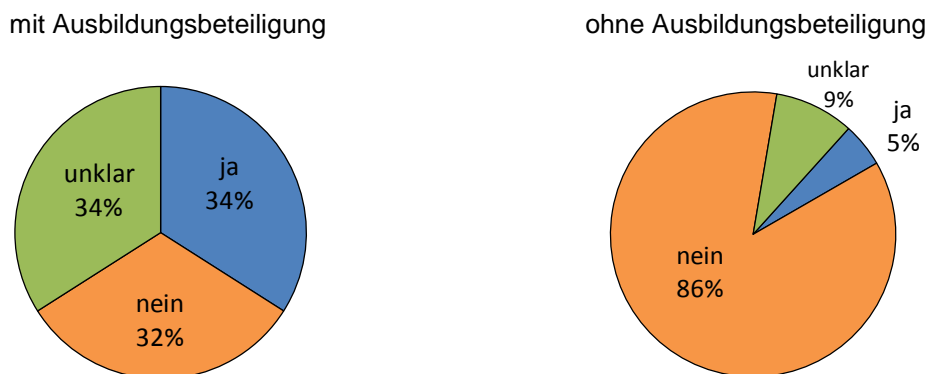
Aus der Perspektive von Betrieben, die über Ausbildungserfahrungen in den letzten fünf Jahren verfügen, wird in der mangelnden Eignung der Bewerber/innen die mit Abstand wichtigste Ursache für die fehlende betriebliche Ausbildungsbeteiligung gesehen (64 Prozent). In diesem Zusammenhang zeigen sich Betriebe im Baugewerbe besonders unzufrieden mit der Qualifikation der Stellensuchenden (90 Prozent) und führen ihre fehlende Ausbildungsbeteiligung auf dieses Problem zurück.

Von den Unternehmen ohne zurückliegende Ausbildung sieht nur etwa jeder elfte Betrieb in der fehlenden Eignung der Lehrstellenbewerber eine entscheidende Ursache. Bedeutender ist für diese Betriebe der erhöhte bürokratische Aufwand (26 Prozent) oder das fehlende Ausbildungspersonal (17 Prozent). Vier von zehn Betrieben, ohne Ausbildungsbeteiligung in den vergangenen fünf Jahren, besitzen nicht die gesetzlichen Voraussetzungen für eine berufliche Ausbildung.

5.3 Ausbildungspläne

Inwieweit die befragten Betriebe ohne aktuelles Engagement in der betrieblichen Ausbildung über Ausbildungspläne für die nächsten zwei Jahre verfügen, zeigt die nachstehende Grafik.

Diagramm 5.2: Ausbildungspläne in den nächsten zwei Jahren nach zurückliegender Ausbildungsbeteiligung (in Prozent)



Etwa ein Drittel der ausbildungserfahrenen Betriebe beabsichtigt in der nahen Zukunft keine betriebliche Ausbildungsbeteiligung oder ist sich im Unklaren darüber. Von einer zukünftigen betrieblichen Ausbildungsaktivität geht ebenfalls jedes dritte Unternehmen aus.

Auf Seiten der Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren nicht ausgebildet haben, plant nur ein minimaler Anteil von 5 Prozent eine berufliche Ausbildung in nächster Zeit durchzuführen. Jeder zehnte Betrieb ist sich bei den eigenen Ausbildungsabsichten noch unsicher. Mit mehr als 80 Prozent schließt der größte Teil der Unternehmen eine Berufsausbildung in den kommenden zwei Jahren grundsätzlich aus.

6. Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung

Im folgenden Kapitel wird ausschließlich auf die Gruppe der Betriebe Bezug genommen, die zum Zeitpunkt der Befragung Auszubildende beschäftigen.

Wie bereits in Kap. 4 beschrieben, setzt sich die Gruppe der aktuell auszubildenden Unternehmen in der Stichprobe aus 145 Betrieben zusammen. Ein Großteil dieser Betriebe arbeitet im verarbeitenden Gewerbe (28 Prozent), im Baugewerbe (23 Prozent) oder im Wirtschaftsbereich Handel/Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (16 Prozent). Die Unternehmen verteilen sich gleichmäßig auf die Zuständigkeitsbereiche der Handwerkskammer (HwK) und der Industrie- und Handelskammer (IHK) (jeweils 42 Prozent). Nur ein geringer Teil gehört gleichzeitig der IHK und HwK an (sogenannter Mischbetrieb, 13 Prozent). Unter den Ausbildungsbetrieben sind seltener mittelgroße Betriebe anzutreffen (50 bis 249 Beschäftigte: 18 Prozent), hingegen häufiger Kleinst- (unter zehn Beschäftigte: 38 Prozent) oder Kleinbetriebe (zwischen zehn und 49 Beschäftigte: 41 Prozent).

6.1 Betriebliche Ausbildungssituation

6.1.1 Merkmale der Auszubildenden

Bestand an Auszubildenden

Die Angaben der Betriebe zur aktuellen Zahl der von ihnen beschäftigten Auszubildenden umfassen eine Spanne von ein bis 38 Lehrlingen. Die durchschnittliche Zahl der Auszubildenden im Betrieb liegt bei insgesamt 4,1 (vgl. Tabelle 6.1). In den meisten Unternehmen wird zum Zeitpunkt der Befragung ein Lehrling ausgebildet (37 Prozent). In nur jedem dritten Betrieb liegt der Bestand an Auszubildenden über drei.

Tabelle 6.1: Bestand an Auszubildenden im laufenden Ausbildungsjahr (2011/2012) nach Betriebsgröße, Zuständigkeit und Wirtschaftszweig (in Prozent)

Teilgruppen	Durchschnitt	ein/e	zwei	drei	vier/fünf	sechs bis zehn	mehr als zehn
Gesamt	4,1	37	14	16	15	11	7
Kleinstbetrieb	1,5	70	20	4	6	0	0
Kleinbetrieb	3,1	21	15	33	19	12	0
Mittelbetrieb	7,9	8	0	4	32	32	24
HwK	2,7	48	12	13	15	12	0
IHK	5,8	22	19	19	17	10	13
Mischbetrieb	3,6	42	11	21	11	5	10
Verarbeitendes Gewerbe	6,6	30	20	10	15	8	18
Handel	2,9	27	18	36	9	9	0
Baugewerbe	3,2	39	9	18	18	12	3

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau

Die Anzahl der Auszubildenden wächst kontinuierlich mit der Größe des Betriebes: So liegt die durchschnittliche Zahl der Auszubildenden in Kleinstbetrieben bei unter zwei, bei Kleinunternehmen bei ca. drei und bei Betrieben mittlerer Größe bei rund acht Auszubildenden. Da sich unter den ausbildungsaktiven Betrieben im Handwerksbereich überwiegend kleinere Betriebe befinden, fällt bei dieser Gruppe die durchschnittliche Zahl an Lehrlingen weitaus niedriger aus (2,7 Auszubildende). Umgekehrt liegt der Auszubil-

dendenbestand in IHK-Betrieben eher hoch (5,8 Auszubildende), weil hier die größeren Betriebe dominieren.

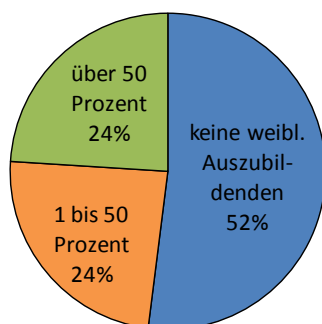
Geschlechtsspezifische Verteilung

Bundesweit liegt der weibliche Anteil an allen Auszubildenden des dualen Systems bei 40 Prozent und ist damit im Verhältnis zum Frauenanteil in der Bevölkerung derselben Altersgruppe weitaus unterrepräsentiert (BIBB 2011: 118). Junge Frauen streben häufiger als ihre männlichen Altersgenossen Berufe an, die im Rahmen einer vollzeitschulischen Berufsausbildung angeboten werden. Der geringe Anteil junger Frauen in der dualen Ausbildung hält sich beharrlich und hat sich in den letzten Jahren nur minimal verändert.

Auch in der vorliegenden Untersuchungsstichprobe überwiegt die Zahl männlicher Auszubildender in den Betrieben. Der durchschnittliche Anteil weiblicher Azubis an allen Lehrlingen erreicht lediglich 29 Prozent. Im Vergleich dazu lag die Quote der weiblichen Jugendlichen 2010 unter den Absolventen und Abgängern von allgemeinbildenden Schulen im Landkreis St. Wendel bei 46 Prozent.⁹

Bemerkenswert ist, dass in jedem zweiten Ausbildungsbetrieb zum Zeitpunkt der Befragung keine weiblichen Auszubildenden beschäftigt werden. Nur bei jedem vierten Unternehmen erreicht die Frauenquote unter den Lehrlingen einen Wert über 50.

Diagramm 6.1: Anteil weiblicher Auszubildender an alle Auszubildenden im Betrieb (in Prozent)



In Tabelle 6.2 sind die Anteile an weiblichen Auszubildenden in Abhängigkeit verschiedener Betriebsmerkmale ausgewiesen. Erkennbar ist, dass die Frauenquote in den einzelnen Gruppen stark variiert. Während der Anteil an weiblichen Auszubildenden im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer mit 18 Prozent weit unterproportional ausfällt, liegt er im Bereich Industrie- und Handel mehr als doppelt so hoch (40 Prozent). Innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige erreicht die Frauenquote unter den Auszubildenden im Baugewerbe den niedrigsten Wert: Hier ist nur jeder 14. Lehrling weiblich. Die Ergebnisse entsprechen hier den Befunden für Gesamtdeutschland, nachdem die Ausbildungsverhältnisse in Industrie und Handel relativ gemischt besetzt sind und im Handwerk überwiegend Vertragsabschlüsse mit jungen Männern erfolgen (BIBB 2011: 35).

Die abweichenden Frauenquoten in den Betriebsgrößenklassen resultieren aus dem unterschiedlichen Anteil an Handwerksbetrieben. Da sich unter den Kleinstunternehmen mehr handwerkliche Betriebe befinden, liegt der weibliche Anteil an Auszubildenden entsprechend niedriger.

⁹ Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank (eigene Berechnungen)

Tabelle 6.2: Anteil weiblicher Auszubildender nach Betriebsgröße, Zuständigkeit und Wirtschaftszweig (in Prozent)

Teilgruppen	Anteil
Gesamt	29
Kleinstbetriebe	22*
Kleinbetriebe	31
Mittelbetriebe	41*
HwK	18
IHK	40
Mischbetrieb	26
Verarbeitendes Gewerbe	28
Handel	22
Baugewerbe	7

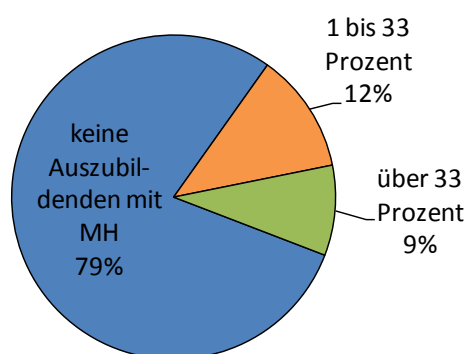
fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

Verteilung nach Migrationshintergrund

Neben dem Merkmal Geschlecht der Auszubildenden wurde im Rahmen der Befragung erhoben, wie viele betriebliche Ausbildungsverhältnisse aktuell mit ausländischen Personen bestehen. Die Ausbildungsbeteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund fällt bundesweit im Verhältnis zu Jugendlichen deutscher Herkunft weitaus geringer aus (31 gegenüber 64 Prozent im Jahr 2009, BIBB 2011: 153).

In der vorliegenden Stichprobe liegt der durchschnittliche Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund an allen Lehrlingen bei 8,1 Prozent. Im Jahr 2010 betrug der Anteil ausländischer Personen in der Altersgruppe der 15 bis unter 25-Jährigen im Landkreis St. Wendel fünf Prozent.¹⁰ Zu beachten ist, dass es sich bei der angegebenen Zahl von Lehrlingen mit Migrationshintergrund um eine subjektive Einschätzung der Befragten handelt.

Diagramm 6.2: Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund (MH) (in Prozent)



Etwa jeder fünfte Betrieb beschäftigte zum Zeitpunkt der Befragung mindestens einen Auszubildenden nichtdeutscher Herkunft. Der Migrantenanteil an den Auszubildenden erreicht bei Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten einen höheren Wert (ca. 9 Prozent). In Betrieben mittlerer Größe (50 und mehr Beschäftigte) entspricht der Anteil von Lehrlingen mit Migrationshintergrund nur vier Prozent. Darüber hinaus sind junge Migranten unter

¹⁰ Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank (eigene Berechnungen)

den Auszubildenden im Handel mit elf Prozent etwas häufiger vertreten als im Bau- oder im verarbeitenden Gewerbe.

Tabelle 6.3: Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund nach Betriebsgröße, Zuständigkeit und Wirtschaftszweig (in Prozent)

Teilgruppen	Anteil
Gesamt	8,4
Kleinstbetriebe	9,8
Kleinbetriebe	9,2
Mittelbetriebe	4,4
HwK	8,3
IHK	8,3
Mischbetrieb	7,8
Verarbeitendes Gewerbe	6,2
Handel	10,5
Baugewerbe	8,0

Schulische Vorbildung der Auszubildenden

Um Hinweise zu erhalten, aus welchen Absolventengruppen sich die Auszubildenden der befragten Betriebe zusammensetzen, wurde erhoben, inwieweit die Unternehmen in der Vergangenheit Jugendliche mit unterschiedlichem Schulabschlussniveaus als Lehrlinge eingestellt haben. Aus der Literatur ist bekannt, dass die unterschiedlichen Anteile von Auszubildenden nach ihrem Bildungsabschluss nicht allein das Ergebnis einer Berufswahlentscheidung der Jugendlichen ist, sondern durch ein komplexes Zusammenspiel von angebots- und nachfrageseitigen Faktoren bestimmt wird (BIBB 2011: 164). In diesem Zusammenhang spielt auch das Rekrutierungsverhalten der Betriebe eine wichtige Rolle (vgl. Kap. 6.2).

Tabelle 6.4: Einstellungspraxis in Bezug auf unterschiedliche Absolventengruppen (in Prozent)

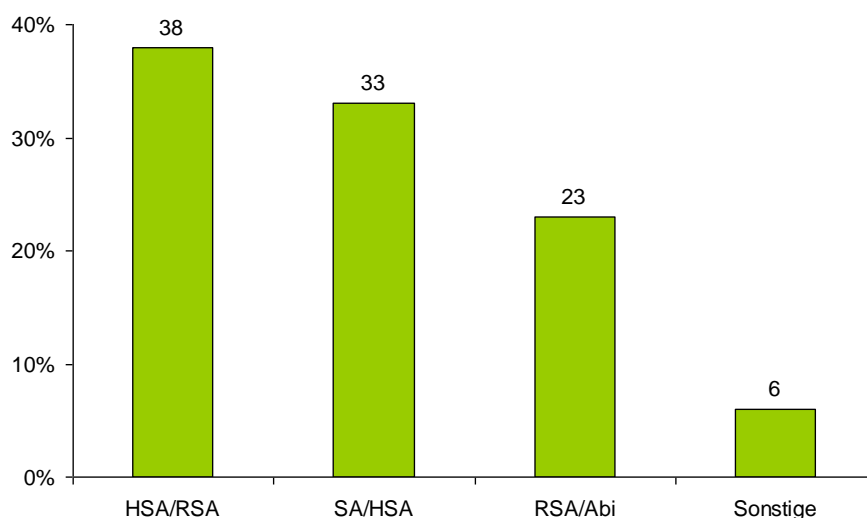
Schulabschluss	nie	seltener	häufiger	meistens
Hauptschulabschluss	18	21	30	31
Mittlerer Bildungsabschluss	9	29	38	24
(Fach-)Hochschulreife	35	30	18	17
ohne Schulabschluss	87	10	2	1

Die Mehrheit der Betriebe hat in der Vergangenheit am häufigsten Ausbildungsplätze mit Jugendlichen besetzt, die einen Haupt- oder Realschulabschluss besitzen. Weitaus seltener wurden dagegen Ausbildungsverträge mit Fach-/Abiturienten abgeschlossen. Nur ein sehr geringer Teil der Betriebe hat bisher Jugendliche ohne Schulabschluss ausgebildet.¹¹ Lediglich 13 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen haben in der zurückliegenden Zeit Ausbildungsplätze schon einmal mit Schulabgängern ohne Abschluss besetzt. Dies deutet auf sehr geringe Chancen dieser Bewerbergruppe beim Zugang zu einer dualen Ausbildung hin.

¹¹ Im Jahr 2010 verließen im Landkreis St. Wendel 5,1 Prozent der Schulabgänger die allgemeinbildende Schule ohne Schulabschluss, 24,3 Prozent mit Hauptschulabschluss, 37,2 Prozent mit Realschulabschluss und 33,3 Prozent mit (Fach-)Hochschulreife (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank, eigene Berechnungen).

In der nachfolgenden Grafik (Diagramm 6.3) werden die Betriebe hinsichtlich ihrer bevorzugten Bewerbergruppen differenziert. Die größte Gruppe stellen diejenigen Betriebe dar, die schwerpunktmäßig Jugendliche mit mittlerem Bildungsabschluss (RSA) einstellen, aber unter den Auszubildenden auch Absolventen mit Hauptschulabschluss (HSA) anzutreffen sind. Jeder dritte Betrieb rekrutiert hauptsächlich Jugendliche ohne einen Schulabschluss (ohne SA) oder mit Hauptschulabschluss, seltener dagegen Bewerber mit mittleren Bildungsabschlüssen. Etwa jeder vierte Betrieb beschäftigt vor allem Jugendliche mit höherer schulischer Vorbildung (Fach-/Hochschulreife und Realschulabsolventen) als Auszubildende. Unter die sonstige Gruppe fallen überwiegend Betriebe, die aus dem Kreis aller Schulabsolventen häufiger rekrutiert haben (6 Prozent).

Diagramm 6.3: Einstellungspraxis in Bezug auf unterschiedliche Absolventengruppen (in Prozent)



In Tabelle 6.5 sind die bevorzugten Rekrutierungsgruppen in Abhängigkeit verschiedener betrieblicher Merkmale dargestellt. Sehr oft zählen Jugendliche mit Hauptschulabschluss zur Zielgruppe von Handwerksbetrieben (78 Prozent). Mit Abstand bilden Absolventen mit Hauptschulabschluss die wichtigste Rekrutierungsgruppe von Betrieben im Baugewerbe (88 Prozent). Seltener finden sich ehemalige Hauptschüler dagegen unter den Auszubildenden im Industrie- und Handelsbereich wieder (40 Prozent).

Tabelle 6.5: Einstellungspraxis in Bezug auf unterschiedliche Absolventengruppen (Anteil „häufiger/meistens“) nach Betriebsgröße, Zuständigkeit und Wirtschaftszweig (in Prozent)

Teilgruppen	Hauptschulabschluss	Mittlerer Bildungsabschluss	(Fach-) Hochschulreife	ohne Schulabschluss
Kleinstbetriebe	58	48	24	3
Kleinbetriebe	62	65	31	4
Mittelbetriebe	70	72	52	0
HwK	78	45	9	2
IHK	40	75	63	2
Mischbetrieb	69	74	38	0
Verarbeitendes Gewerbe	68	69	35	3
Handel	67	63	42*	0
Baugewerbe	88	48*	8	4

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

Absolventen mit mittlerem Schulabschluss werden bevorzugt von Betrieben im IHK-Bereich (75 Prozent) sowie im Bereich des verarbeitenden Gewerbes als Lehrlinge eingestellt (69 Prozent). Dass sich Studienberechtigte häufiger unter den Auszubildenden größerer Unternehmen wieder finden (52 Prozent), könnte zum einen mit einem höheren Qualifikationsbedarf dieser Betriebe zusammenhängen. Zum anderen ist denkbar, dass größere Unternehmen für leistungsstärkere Bewerber/innen eine höhere Attraktivität aufweisen (IW 2010: 17). Tendenziell zeigen sich die kleineren Betriebe in der Stichprobe für niedriger qualifizierte Jugendliche aufgeschlossener.

In Tabelle 6.6 werden zwei weitere Bewerbergruppen für Ausbildungsplätze näher betrachtet: die spezifische Gruppe der Absolventen einer Berufsvorbereitung wie z.B. dem Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und die Gruppe der Ausbildungssuchenden, die außerhalb des Landkreises St. Wendel stammen.

Tabelle 6.6: Einstellungspraxis bei Absolventen von berufsvorbereitenden Angeboten und Bewerbern außerhalb des Landkreises St. Wendel (in Prozent)

Bewerbergruppen	nie	selten	häufiger	meistens
Absolventen einer Berufsvorbereitung	30	43	21	6
Bewerber außerhalb des LK St. Wendel	24	44	25	7

Die Einstellungspraxis der Betriebe in Bezug auf Absolventen berufsvorbereitender Angebote fällt eher zurückhaltend aus: Nur gut ein Viertel der Betriebe schließt häufiger mit ehemaligen Teilnehmer/innen von berufsvorbereitenden Maßnahmen Ausbildungsverträge ab.

Tabelle 6.7: Einstellungspraxis bei Absolventen von berufsvorbereitenden Angeboten und Bewerbern außerhalb des LK St. Wendel (Anteil „häufiger“/„meistens“) nach Betriebsgröße, Zuständigkeit und Wirtschaftszweig (in Prozent)

Teilgruppen	Absolventen einer Berufsvorbereitung	Bewerber außerhalb des LK St. Wendel
Kleinstbetriebe	38	26
Kleinbetriebe	24	37
Mittelbetriebe	6	27
HwK	38	31
IHK	12	34
Mischbetrieb	31	43
Verarbeitendes Gewerbe	25	35
Handel	41	28
Baugewerbe	41	31

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau

Die Ergebnisse zu den Stellensuchenden außerhalb des Landkreises St. Wendel deuten darauf hin, dass eine gewisse Zahl an Betrieben auch überregional nach Auszubildenden sucht. Bewerber aus anderen Regionen werden von etwa jedem dritten Betrieb häufiger als Lehrlinge rekrutiert. Während sich in Bezug auf diese Gruppe zwischen den Betrieben unterschiedlicher Größenklassen, dem Zuständigkeitsbereich oder der Branche nur geringfügige Unterschiede konstatieren lassen, ergeben sich für Lehrstellenbewerber mit Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme größere Differenzen: Unter den Auszubildenden ist diese Personengruppe bei den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten deutlich überrepräsentiert (38 Prozent). Auch Handwerksbetriebe haben

sich unabhängig von der Größe des Betriebes häufiger zugunsten dieser Zielgruppe entschieden (38 Prozent). Ausgesprochen selten werden Ausbildungsverträge mit Absolventen einer Berufsvorbereitung in mittleren Betrieben abgeschlossen (6 Prozent).

6.1.2 Ausbildungsformen

In der beruflichen Ausbildung werden unterschiedliche Ausbildungsformen praktiziert, die zu einem Berufsabschluss führen können. Im Rahmen der Betriebsbefragung wurde überprüft, inwieweit verschiedene Ausbildungsarten bekannt sind und in welchem Maße sie im eigenen Betrieb genutzt werden.

Tabelle 6.8: Bekanntheitsgrad und Nutzung verschiedener Ausbildungsformen (Mehrfachnennungen möglich) nach Betriebsgröße, Zuständigkeit und Wirtschaftszweig (in Prozent)

Teilgruppen	bekannt					genutzt				
	zweijährige Ausbildung	Kooperative Berufsausbildung	Verbundausbildung	Ausbildung für Menschen mit Behinderung	Teilzeitausbildung	zweijährige Ausbildung	Kooperative Berufsausbildung	Verbundausbildung	Ausbildung für Menschen mit Behinderung	Teilzeitausbildung
Gesamt	53	43	31	21	14	21	22	10	2	2
Kleinstbetrieb	40	46	27	19	15	13	25	8	4	0
Kleinbetrieb	57	43	29	21	12	19	21	3*	2	2
Mittelbetrieb	65	31	35	23	19	27	19	19	0	8
HwK	38	43	24*	12	10	5	28	3	0	0
IHK	66	41	47	29	19*	36	14	19	3*	5
Mischbetrieb	58	47	5	21	5	16	32	5	0	0
Verarb. Gewerbe	59*	44	49	18	8	21	23	23	3	0
Handel	61	39	17	22	13	39	22	4	0	0
Baugewerbe	25	47	6	9	13	9	25	0	3	0

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

Zweijährige Ausbildungen

Die Anzahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten ist in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen. Im Jahr 2010 gab es insgesamt 40 zweijährige Berufsausbildungen (z.B. Fachkraft im Gastgewerbe, Fachlagerist/in, Maschinen- und Anlagenführer/in, Bauten- und Objektbeschichter/in, BIBB 2011: 108). Berufliche Ausbildungen mit einer Ausbildungszeit von zwei Jahren sind im Vergleich zu längeren Berufsausbildungen theoriegemindert und richten sich vor allem an leistungsschwächere Jugendliche.

Ein Teil der zweijährigen Berufsausbildungen ist mit der Möglichkeit verbunden, nach erfolgreichem Abschluss eine aufbauende Ausbildung zu absolvieren. Die zweijährige Ausbildung kann somit auf eine weitere Ausbildung angerechnet werden. Laut Berufsbildungsbericht schließen jedoch in der Praxis verhältnismäßig wenige Jugendliche (gut ein Viertel) eine fortführende Berufsausbildung tatsächlich an (BIBB 2011: 146).

Wie die Ergebnisse für die vorliegende Untersuchungsgruppe zeigen (vgl. Tabelle 6.8, Spalte 1), sind Berufsausbildungen, die eine zweijährige Ausbildungsdauer vorsehen, etwa jedem zweiten Betrieb bekannt. Eher selten sind kleinere Betriebe im Handwerk und Bauunternehmen über zweijährige Berufsausbildungen informiert (40 bzw. 25 Prozent). Tatsächlich nutzt jeder vierte Ausbildungsbetrieb zweijährige Berufsausbildungen in der eigenen Nachwuchsqualifizierung, darunter häufiger Unternehmen im Handelsbereich (39 Prozent, vgl. Tabelle 6.8, Spalte 6).

Kooperative Berufsausbildung

Die kooperative außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) richtet sich an lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche. Im Gegensatz zur außerbetrieblichen Berufsausbildung in integrativer Form werden im kooperativen Modell die fachpraktischen Ausbildungsinhalte in geeigneten Kooperationsbetrieben vermittelt. Von den befragten Betrieben kennen ca. vier von zehn diese Ausbildungsart (vgl. Tabelle 6.8, Spalte 2). Etwa zwei von zehn Unternehmen beteiligen sich an dieser Form der beruflichen Ausbildung, darunter seltener Betriebe, die in den Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammer fallen (17 Prozent, vgl. Tabelle 6.8, Spalte 7).

Verbundausbildung

Bei der Verbundausbildung arbeiten einzelne Betriebe untereinander bzw. Betriebe und Bildungsträger bei der beruflichen Ausbildung zusammen. Die Betriebe bzw. Bildungsträger des Verbunds ergänzen sich bei der fachpraktischen Berufsausbildung gegenseitig, wenn der Ausbildungsbetrieb nicht alle Ausbildungsinhalte allein vermitteln kann. Von den Betrieben in der Untersuchungsstichprobe sind drei von zehn Betrieben über die Möglichkeit einer Verbundausbildung informiert (vgl. Tabelle 6.8, Spalte 3). Ausbildungen im Verbund sind unter den IHK-Betrieben bekannter als bei Unternehmen im Handwerksbereich (47 gegenüber 24 Prozent). Mittlere Betriebe und Unternehmen im Berufsfeld des verarbeitenden Gewerbes nutzen die Verbundausbildung in höherem Maße als andere Betriebe (19 bzw. 23 Prozent, vgl. Tabelle 6.8, Spalte 8).

Ausbildung für Menschen mit Behinderung

Berufsausbildungen für Menschen mit Behinderungen (z.B. Hauswirtschaftshelfer/in) richten sich an Jugendliche, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt (§ 66 BBiG, § 42m HwO). Entsprechende Ausbildungsregelungen werden vorwiegend im Handwerk, Industrie, Landwirtschaft und der Hauswirtschaft angeboten (BIBB 2011: 111). Nur jeder fünfte Betrieb kennt diese Ausbildungsart (vgl. Tabelle 6.8, Spalte 4), IHK-Betriebe vergleichsweise häufiger (29 Prozent). Nur zwei Prozent der befragten Betriebe bilden Menschen mit Behinderungen in ihrem Betrieb aus (vgl. Tabelle 6.8, Spalte 9).

Teilzeitberufsausbildung

Teilzeitberufsausbildungen bieten die Möglichkeit, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit zu verkürzen. Bisher machen sie nur einen sehr geringen Anteil an Berufsausbildungsverhältnissen aus. So befanden sich 2009 unter den Ausbildungsneuabschlüssen nur 0,1 Prozent Berufsausbildungen, die in Teilzeit durchgeführt wurden (BIBB 2011: 131). Teilzeitausbildungen haben mit 14 Prozent in der vorliegenden Stichprobe nur einen geringen Bekanntheitswert (vgl. Tabelle 6.8, Spalte 5). Am ehesten besitzen Betriebe im Bereich Handel und Industrie von dieser Ausbildungsform Kenntnis (19 Prozent). IHK-Betriebe und Unternehmen mit einer höheren Zahl an Beschäftigten

setzen diese Ausbildungsmöglichkeit auch am ehesten in der betrieblichen Ausbildungspraxis um (5 bzw. 8 Prozent, vgl. Tabelle 6.8, Spalte 10). Der Teilzeitanteil ist bei Betrieben mit einer höheren Zahl an weiblichen Auszubildenden (über 70 Prozent) ausgeprägter als bei Betrieben mit überwiegend männlichen Auszubildenden (4 gegenüber 1 Prozent).

6.1.3 Ausbildungsberufe

Neben soziodemografischen Merkmalen der Auszubildenden und den vorhandenen Ausbildungsformen im Betrieb wurden in der Befragung alle Ausbildungsberufe erfasst, in denen die befragten Unternehmen ausbilden. Insgesamt wurden 74 unterschiedliche Berufe angegeben. Die Anzahl genannter Ausbildungsberufe in den einzelnen Betrieben lag bei bis zu fünf, wobei die Mehrheit der Unternehmen einen (58 Prozent) oder zwei Berufsbilder (29 Prozent) nannte. Nur ein geringer Teil der Ausbildungsbetriebe (13 Prozent) gab mehr als drei Berufe zu Protokoll. Hinsichtlich der Ausbildungsdauer der genannten Berufe lässt sich eine hohe Konzentration an dreijährigen Berufsausbildungen feststellen (70 Prozent). Etwa jeder vierte Ausbildungsberuf hat eine Dauer von dreieinhalb Jahren. Nur sechs Prozent der Berufe entfallen auf zweijährige Berufsausbildungen.

Die genannten Ausbildungsberufe der Betriebe wurden anhand der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) geordnet.¹² Tabelle 6.9 gibt einen Überblick über die Verteilung der Ausbildungsberufe auf verschiedene Berufsbereiche und Berufshauptgruppen.

Mehr als ein Drittel der genannten Ausbildungsberufe verteilt sich auf den Berufsbereich „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“, darunter insbesondere Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (z.B. Maschinen- und Anlagenführer/in) sowie Metall- und Elektroberufe (z.B. Metallbauer/in, Elektroniker/in Energie- und Gebäudetechnik).

Ausbildungsplätze werden sehr häufig im Bereich der Unternehmensführung und -organisation (z.B. Industriekaufmann/-frau) sowie in den kaufmännischen Dienstleistungen (z.B. Fachverkäufer/in Lebensmittelhandwerk) angeboten. Unter den Ausbildungsberufen findet sich darüber hinaus ein größerer Anteil an (Innen-) Ausbauberufen (z.B. Stuckateur/in).

Die genannten Berufe sind seltener dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie, Verkehr sowie dem Berufsfeld Gesundheit zuzuordnen. Insgesamt ist festzustellen, dass der Schwerpunkt der angebotenen Ausbildungsberufe im Bereich der Produktions- und Fertigungsberufe liegt.

¹² Die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) ist eine von der Bundesagentur für Arbeit entwickelte hierarchische Klassifikation mit fünf Gliederungsebenen. Auf der obersten Klassifikationsebene besteht sie aus zehn Berufsbereichen, auf der zweiten Ebene aus 37 Berufshauptgruppen (Paulus et al. 2010: 6f).

Tabelle 6.9: Berufsbereiche und Berufshauptgruppen der Ausbildungsberufe (in Prozent)

Berufsbereiche und -hauptgruppen	Anteil
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	36,2
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	9,8
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	9,3
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	8,4
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	3,6
Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	2,2
Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	1,8
Techn. Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1,8
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	16,2
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	12,9
Berufe in Recht und Verwaltung	3,6
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1,8
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	15,3
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	2,7
Verkaufsberufe	8,4
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3,1
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	14,8
(Innen-)Ausbauberufe	7,1
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	4,0
Hoch- und Tiefbauberufe	3,6
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	0,4
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	5,2
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	0,9
Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	1,3
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	2,7
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	5,2
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	4,4
Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	0,9
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	3,9
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	3,1
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	0,4
Medizinische Gesundheitsberufe	0,4
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	1,7
Darstellende und unterhaltende Berufe	0,9
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	0,4
Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	0,4
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	1,3
Gartenbauberufe und Floristik	1,3

Die nachfolgende Tabelle 6.10 veranschaulicht die am häufigsten genannten Ausbildungsberufe der Betriebe. Unter den am stärksten vertretenen Berufsbildern finden sich besonders viele Kaufleute. Jeweils fünf Prozent betreffen die Ausbildungsberufe Industrie- und Bürokaufmann/-frau. Sehr häufig wird von den befragten Betrieben auch der Beruf des Kfz-Mechatronikers im Rahmen der beruflichen Ausbildung angeboten.

Tabelle 6.10: Am stärksten vertretene Ausbildungsberufe (in Prozent)

Ausbildungsberufe	Anteil
Industriekaufmann/-frau	5,4
Bürokaufmann/-frau	5,4
Kfz-Mechatroniker/in	5,4
Kaufmann/-frau Einzelhandel	4,9
Maler/in und Lackierer/in	4,0
Zerspanungsmechaniker/in	3,1
Elektroniker/in Energie- und Gebäudetechnik	3,1
Fachkraft Lagerlogistik	3,1

Setzt man die häufigsten Ausbildungsberufe der Betriebe mit Berufswünschen von Abschlusschüler/innen der allgemein- und berufsbildenden Schulen im Landkreis St. Wendel in Beziehung, so lassen sich deckungsgleiche Berufe wieder finden.¹³

Ausbildungsberufe, die besonders häufig von weiblichen Jugendlichen angestrebt und von Betrieben in hohem Maße angeboten werden, sind die Berufe Einzelhandelskauffrau sowie Malerin/Lackiererin. Auch der Beruf der Industriekauffrau wird von einem gewissen Teil der jungen Frauen als Wunschberuf genannt (Mahl 2011: 41). Bei jungen Männern liegt der Ausbildungsberuf des Kfz-Mechatronikers mit Abstand an erster Stelle der beruflichen Wünsche. Ähnlich wie bei den jungen Frauen werden die Ausbildungsberufe des Einzelhandelskaufmanns und des Maler/Lackierers von einer größeren Zahl an Jugendlichen verfolgt (Mahl 2011: 42). Berufe, die zwar häufig von den örtlichen Betrieben angeboten werden, aber nicht unter den Berufswünschen der Schüler/innen auftauchen, sind z.B. die Berufsbilder Zerspanungsmechaniker/in und Fachkraft für Lagerlogistik.

Ausbildungsberufe nach Frauen- und Migrantenteil

Wie bereits im Abschnitt 6.1.1 aufgezeigt, fällt der Frauenanteil unter den Auszubildenden auf betrieblicher Ebene unterschiedlich hoch aus. Nachfolgend werden die Ausbildungsberufe in Abhängigkeit des Frauenanteils unter den Auszubildenden betrachtet (vgl. Tabelle 6.11). Gegenübergestellt werden Betriebe mit einem Anteil von weiblichen Auszubildenden unter 30 Prozent und Unternehmen, in denen mehr als 30 Prozent der Azubis weiblich sind.

Die Ergebnisse zeichnen ein eindeutiges Bild: Weibliche Auszubildende sind in verwaltungstechnischen und kaufmännischen Ausbildungsberufen sowie im Gesundheitsbereich deutlich überrepräsentiert. Junge Männer sind dagegen unter den Auszubildenden der Bereiche Produktion und Fertigung sowie in Bauberufen weitaus häufiger anzutreffen. Hier bestätigt sich der bundesweite Trend, dass sich unter den Dienstleistungsberufen eine starke Konzentration der jungen Frauen findet, technische und Produktionsberufe dagegen überwiegend von Männern besetzt werden. Zu dieser geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation führen sowohl Berufswahlprozesse der Jugendlichen als auch geschlechtsspezifisches Rekrutierungsverhalten der Betriebe.

¹³ Vom Deutschen Jugendinstitut (e.V.) wurde im Auftrag des Landkreises St. Wendel Ende des Schuljahres 2010/11 eine Befragung von Schüler/innen aus 9. Abgangsklassen von Erweiterten Real-, Gesamt- und Förderschulen sowie Schüler/innen des schulischen Berufsgrundbildungs- bzw. -grundschuljahres durchgeführt (vgl. Mahl 2011).

Neben geschlechtsspezifischen Differenzen weisen Betriebe in den jeweiligen Berufsbereichen auch unterschiedliche Migrantenanteile unter ihren Auszubildenden auf: Lehrlinge mit Migrationshintergrund werden häufiger in Berufen der Unternehmensorganisation und im Bereich der kaufmännischen Dienstleistungen beschäftigt. Das Berufsfeld der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung ist demgegenüber häufiger den deutschen Auszubildenden vorbehalten. Im Bau- und Gesundheitsbereich zeigen sich die Anteile an Migranten und deutschen Auszubildenden am ausgeglichensten.

Tabelle 6.11: Berufsbereiche der Ausbildungsberufe nach Frauenanteil und Migrantenanteil unter den Auszubildenden (in Prozent)¹⁴

Berufsbereiche	Frauenanteil unter 30 %	Frauenanteil über 30 %	keine Auszubildenden mit MH	Auszubildende mit MH
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	52	21	46*	22
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	2	20	7	17
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	3	26	8	22*
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	30	9	21	27
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	8	6	8	6
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	-	3	1	-
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	3	12*	6	6
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	-	3	2	-
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	2	-	1	-

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

Im Zusammenhang mit der Geschlechterverteilung der Auszubildenden wurde überprüft, wie hoch der Anteil weiblicher Auszubildender in den so genannten MINT-Berufen ausfällt. Unter den angebotenen Ausbildungsberufen sind 29 Berufe dem MINT-Segment zuzurechnen. Somit sind über ein Drittel der Ausbildungsberufe im Bereich „Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik“ angesiedelt. Hinsichtlich der Geschlechterverteilung in den MINT-Berufen kommt es zu enormen Unterschieden: Junge Männer sind mit 80 Prozent weit überproportional unter den Auszubildenden in den MINT-Berufen vertreten. Nur jeder fünfte Lehrling im MINT-Bereich ist demzufolge weiblich.

Da nicht alle Ausbildungsberufe Schulabsolventen gleichermaßen offen stehen, werden im Folgenden auch die Ausbildungsbereiche in Abhängigkeit der bevorzugten Rekrutierungsgruppen betrachtet (vgl. Tabelle 6.12).

Während viele Unternehmen, die Ausbildungsplätze hauptsächlich mit Haupt- oder Realschulabsolventen besetzen, im Bereich der „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ ausbilden, sind Betriebe, die ihre Rekrutierungsbemühungen insbesondere auf Fach-/Abiturienten richten, eher im Bereich Verwaltung oder der Naturwissenschaft, Geografie und Informatik tätig. Hauptschulabsolventen finden sich besonders häufig in

¹⁴ Betriebe, die in Ausbildungsberufen mehrerer Berufsbereiche ausbilden (25 Prozent aller Ausbildungsbetriebe), konnten in dieser Auswertung nicht berücksichtigt werden.

Ausbildungsberufen des Baugewerbes. Die Ergebnisse für die Gruppe der Absolventen einer Berufsvorbereitung weisen ebenfalls in diese Richtung: Fast die Hälfte der Betriebe, die häufiger ehemalige Berufsvorbereitungsteilnehmer eingestellt hat, arbeitet im Baubereich.

Tabelle 6.12: Berufsbereiche der Ausbildungsberufe nach Rekrutierungsgruppen (in Prozent)¹⁵

Berufsbereiche	häufig Auszub. mit HSA	häufig Auszub. mit RSA	häufig Auszub. mit Abi
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	45	49*	10
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	0	8	29
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	13	15	19
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	34	12	9*
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	0	4	19
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	2	2	5*
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	5	8	9
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	0	2	0
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	1	0	0

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

6.1.4 Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Ein Großteil der Betriebe bildet aus, um den betriebspezifischen Bedarf an Fachkräften zu decken. Die Übernahme von eigenen Ausbildungsabsolventen hat den Vorteil, dass die ausgebildeten Mitarbeiter nicht nur berufs- sondern bereits betriebspezifisches Wissen mitbringen. Die durchschnittliche Übernahmequote von betrieblichen Ausbildungsabsolventen lag im Jahr 2009 bundesweit bei fast 60 Prozent (BIBB 2011: 198).

In Rahmen der Erhebung wurden die ausbildungsaktiven Betriebe gefragt, wie viele ihrer Lehrlinge, die im Ausbildungsjahr 2010/11 ihre Lehre abschließen, sie planen, zu übernehmen. Zu beachten ist, dass es sich hier um Verhaltensabsichten handelt, das kurzfristigen Änderungen (z.B. bei Nichtbestehen von Abschlussprüfungen) unterliegen kann. Zudem liegt die Übernahme von Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis auch in der Entscheidung des Lehrlings selbst. Etwa jeder zehnte Ausbildungsabsolvent nimmt ein ihm vorliegendes Übernahmeangebot nicht an (IW 2010: 63). Die Ergebnisse sind insofern lediglich als Übernahmeabsichten und nicht als tatsächliches Übernahmeverhalten zu interpretieren.

Insgesamt konnte gut die Hälfte der ausbildungsaktiven Betriebe zu ihren Übernahmeabsichten eine Aussage treffen. Für die übrigen Unternehmen traf ein Ausbildungsabschluss im laufenden Jahr nicht zu. Bei der Mehrheit handelte es sich um Kleinstbetriebe.

¹⁵ Betriebe, die in Ausbildungsberufen mehrerer Berufsbereiche ausbilden (25 Prozent aller Ausbildungsbetriebe), konnten in dieser Auswertung nicht berücksichtigt werden.

Die Einschätzung zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen fällt bei den befragten Betrieben sehr positiv aus. So beabsichtigt mehr als jedes zweite Unternehmen alle Absolventen zu übernehmen. Etwa drei von zehn Betrieben haben vor, keinen oder weniger als die Hälfte der eigenen Ausbildungsabsolventen im Anschluss zu beschäftigen.

Tabelle 6.13: Übernahmeabsicht nach Betriebsgröße, Zuständigkeit und Wirtschaftszweig (in Prozent)

Teilgruppen	keine(n)	weniger als die Hälfte	mehr als die Hälfte	alle
Gesamt	16	13	15	56
Kleinstbetrieb	13	7	7	73*
Kleinbetrieb	26	20	20	34
Mittelbetrieb	5*	10	14	71
HwK	26*	11	11	52
IHK	9*	17	12	62
Mischbetrieb	18	0	27	55
Verarbeitendes Gewerbe	4*	0	14	82
Handel	17	22	11	50
Baugewerbe	25	19	25	31

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

Die Übernahmepläne variieren in den einzelnen Teilgruppen: Am höchsten fallen sie bei Kleinst- und Mittelbetrieben aus. Eine weitaus geringere Absicht besteht dagegen bei Kleinbetrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten, von denen nur jeder dritte plant, alle Absolventen zu übernehmen. Aufgrund ihrer Größe sind sie vermutlich nicht immer in der Lage, alle Lehrlinge weiter zu beschäftigen. Betriebe im Bereich der Handwerkskammer zeigen sich ebenfalls sehr zurückhaltend in ihren Übernahmeabsichten: Immerhin jeder vierte Betrieb beabsichtigt keine anschließende Einstellung von Ausbildungsabsolventen. Betriebe im verarbeitenden Gewerbe sind am ehesten entschlossen, einen Großteil ihrer ehemaligen Auszubildenden zu übernehmen. Nur vier Prozent dieser Betriebe planen keinen Absolventen im Anschluss an die Ausbildung zu beschäftigen.

Unternehmen, die zukünftig von einem verstärkten Fachkräftemangel ausgehen (vgl. Kap. 6.3.4), beabsichtigen eine höhere Anzahl an Ausbildungsabsolventen zu übernehmen, als Betriebe, die sich in naher Zukunft nicht mit einem Fachkräfterrückgang konfrontiert sehen. Die Differenzen in den Antworten dieser beiden Gruppen fallen jedoch eher geringfügig aus (7 Prozentpunkte). Dass die Übernahmeabsichten in einigen Gruppen geringer ausfallen als in anderen, könnte auch damit zusammenhängen, dass Betriebe über den betrieblichen Bedarf hinaus ausbilden, weil andere Ausbildungsmotive eine wichtigere Rolle einnehmen.

6.2 Rekrutierungspraxis

6.2.1 Rekrutierungswege

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit dem betrieblichen Rekrutierungsverhalten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Es wird näher eruiert, welche Wege die Unternehmen bei der Bewerberrekrutierung nutzen und welche Kriterien bei der Auswahl von Auszubildenden eine wichtige Rolle spielen.

Die befragten Betriebe konnten bei der Angabe von für sie wichtigen Strategien bei der Bewerbersuche aus einer Reihe von vorgegebenen Antworten auswählen. Zusätzlich hatten sie die Möglichkeit, weitere Rekrutierungswege zu nennen. Im Durchschnitt wurden von den zwölf vorgegebenen Rekrutierungswegen vier angegeben, die im eigenen Betrieb eine wichtige Rolle spielen. Etwa drei von zehn Betrieben nutzen nur maximal zwei Strategien, um passende Bewerber für ihre Ausbildungsstellen zu finden. Die Mehrheit der Betriebe verfolgt jedoch weitaus mehr Suchstrategien.

Wie Tabelle 6.14 zeigt, gewinnt der überwiegende Teil der Betriebe zukünftige Auszubildende über die Durchführung von Schülerbetriebspraktika (71 Prozent). In der zweithäufigsten Strategie bestätigt sich wiederum, dass persönliche Kontakte bei der Bergewinnung einen sehr hohen Stellenwert einnehmen (69 Prozent).

Tabelle 6.14: Rekrutierungswege bei der Bewerbersuche (Mehrfachnennungen möglich) (in Prozent)

Rekrutierungswege	Anteil
Durchführung von Schülerbetriebspraktika	71
persönliche Kontakte	69
Meldung freier Ausbildungsstellen bei der Arbeitsagentur	59
Angebot langfristiger Praktika (z.B. dualisiertes BGJ)	34
Zusammenarbeit mit der Kommunalen Arbeitsförderung-Jobcenter	33
Inserate in Zeitungen	29
Anzeigen im Internet	28
Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen	25
Zusammenarbeit mit Kammern	18
Teilnahme an Ausbildungsmessen	10
Angebot von Einstiegsqualifizierungen (EQ)	10
Durchführung von Tagen der offenen Tür	5

Der klassische Weg über die Meldung der freien Ausbildungsstellen bei der Arbeitsagentur wird von etwa sechs von zehn Betrieben gegangen. Jeder dritte Betrieb arbeitet im Rahmen der Bewerbersuche mit der Kommunalen Arbeitsförderung-Jobcenter zusammen.

Neben der Durchführung von Schülerbetriebspraktika beteiligt sich ein Drittel der Betriebe auch an langfristigen Praktikaangeboten, um darüber zukünftige Auszubildende zu gewinnen. Langzeitpraktika werden insbesondere im Bereich der beruflichen Vorbereitung angeboten (z.B. dualisiertes Berufsgrundbildungsjahr) und ermöglichen sogenannte Klebeeffekte, die den Teilnehmer/innen zur Aufnahme einer Ausbildung im Praktikumsbetrieb verhelfen können. Etwa jeder zehnte Betrieb nutzt betriebliche Einstiegsqualifizierungen, um Auszubildende zu akquirieren.

Die Anzeigenschaltung in regionalen Printmedien oder im Internet ist für etwa drei von zehn Betrieben eine wichtige Strategie, um auf freie Ausbildungsstellen aufmerksam zu machen. Im Rahmen der Bewerbersuche wird von jedem vierten Unternehmen mit allgemeinbildenden Schulen kooperiert. Fast ein Fünftel der Betriebe arbeitet mit Kammern zusammen. Relativ selten werden gezielt Teilnahmen an Ausbildungsmessen oder Tage der offenen Tür genutzt, um geeignete Bewerber für Ausbildungsplätze zu finden (10 bzw. 5 Prozent).

Zu den sonstigen Nennungen der befragten Betriebe zählen u.a. der Girlsday, Zusammenarbeit mit Innungen, Weiterbildung ungelernter Mitarbeiter/innen sowie Nutzung von Kommunikationsplattformen im Schnittfeld Schule/ Wirtschaft.

Die Zahl der Rekrutierungswege steigt mit der Größe des Unternehmens (vgl. Tabelle 6.15). Während Kleinstbetriebe durchschnittlich 3,2 Wege nutzen, sind es bei mittelgroßen Betrieben 4,5. Die Ergebnisse unterstreichen, dass größere Betriebe, die oftmals eigenständige Personalabteilungen besitzen, weit mehr Ressourcen in die Rekrutierung ihrer Auszubildenden einbringen können.

Tabelle 6.15: Rekrutierungswege bei der Bewerbersuche (Mehrfachnennungen möglich) nach Betriebsgröße (in Prozent)

Rekrutierungswege	Kleinstbetrieb	Kleinbetrieb	Mittelbetrieb
durchschnittl. Anzahl angegebener Wege	3,2	4,1	4,5*
Durchführung von Schülerbetriebspraktika	70	71	69
persönliche Kontakte	74	68	58
Meldung freier Ausbildungsstellen bei der Arbeitsagentur	45	68	73
Angebot langfristiger Praktika (z.B. dualisiertes BGJ)	34	39	23
Zusammenarbeit mit der Kom. Arbeitsförderung-Jobcenter	34	34	31
Inserate in Zeitungen	8	39	46
Anzeigen im Internet	9	29	54
Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen	15	27	35
Zusammenarbeit mit Kammern	17	17	23
Teilnahme an Ausbildungsmessen	8	2	27
Angebot von Einstiegsqualifizierungen (EQ)	9	14	8
Durchführung von Tagen der offenen Tür	2	5	4

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

Beim Vergleich der konkreten Rekrutierungswege in den einzelnen Größenklassen ergeben sich unterschiedliche Schwerpunktsetzungen: Während Schülerbetriebspraktika noch im gleichen Maße genutzt werden, sind informelle Wege über persönliche Kontakte für größere Betriebe von geringerer Bedeutung. Sie suchen ihre Bewerber häufiger über Anzeigen in den Medien oder im Rahmen von Ausbildungsmessen. Für Kleinstbetriebe haben formale Wege wie die Anzeigenschaltung oder die Zusammenarbeit mit den Vermittlungsdiensten der Arbeitsagentur einen geringeren Stellenwert. Aufgrund eingeschränkter personaler Ressourcen ist es ihnen zudem seltener möglich, mit örtlichen Schulen zu kooperieren. Insgesamt betrachtet, haben größere Betriebe weitaus höhere Kapazitäten in innovative Suchstrategien zu investieren. Kleinere Betriebe setzen mehr auf persönliche Kontakte.

Die Suchstrategien unterscheiden sich weiterhin in Abhängigkeit des Zuständigkeitsbereiches der Unternehmen: Unabhängig von der Betriebsgröße greifen Handwerksbetriebe seltener auf die Hilfe von Kammern (10 Prozent) zurück oder arbeiten bei der Bewerberrekrutierung mit allgemeinbildenden Schulen zusammen (17 Prozent). Weitaus häufiger als IHK-Betriebe engagieren sich handwerklich tätige Unternehmen jedoch im Bereich langfristiger Praktika, um zukünftige Auszubildende zu gewinnen (40 Prozent).

Die Gesamtsicht auf die genutzten Rekrutierungsstrategien zeigt, dass viele Unternehmen neben der Zusammenarbeit mit den Vermittlungsdiensten zusätzlich auf eigenen Wegen suchen. Die meisten Betriebe akquirieren ihre Auszubildenden nach wie vor über persönliche Kontakte. Die Unternehmen bieten im großen Umfang betriebliche Praktika an und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung und Berufsorientierung von Jugendlichen. Dies kommt auch den Schüler/innen entgegen, die das betriebliche Praktikum bei der Berufsorientierung als besonders hilfreich einschätzen (Mahl 2010: 30).

6.2.2 Kriterien bei der Auswahl von Auszubildenden

Sind ausreichend Bewerber/innen für die angebotenen Ausbildungsstellen rekrutiert, stellt sich im weiteren Verlauf die Frage, anhand welcher Kriterien Betriebe ihre Auszubildenden auswählen. Die Unternehmen in der Stichprobe wurden um eine Einschätzung von zehn Kriterien¹⁶ gebeten, wie wichtig ihnen diese bei der Auswahl ihrer Auszubildenden sind (vgl. Tabelle 6.16).

Tabelle 6.16: Wichtigkeit von Kriterien bei der Auswahl von Auszubildenden (in Prozent)

Kriterien	völlig/eher unwichtig	eher wichtig	sehr wichtig
Sekundärtugenden	3	29	68
Persönlichkeit	2	40	58
Soziale Kompetenzen	2	41	57
Kognitive Fähigkeiten	3	51	46
Schlüsselqualifikationen	6	49	45
Kommunikative Fähigkeiten	12	56	32
Äußeres Erscheinungsbild	17	55	28
Art des Schulabschlusses	22	60	18
Schulnoten	21	64	15
Berufsbezogenes Vorwissen	75	23	2

Die Mehrzahl der aufgeführten Auswahlkriterien ist den befragten Unternehmen bei der Einstellung von Ausbildungsstellenbewerber/innen (eher) wichtig. Das Augenmerk der Unternehmen liegt jedoch auf den Sekundärtugenden des Bewerbers, wie z.B. Pflichtbewusstsein, Disziplin oder Fleiß. Weiterhin stehen Merkmale der Persönlichkeit (z.B. sympathischer Eindruck, sicheres Auftreten), soziale und kognitive Kompetenzen sowie Schlüsselqualifikationen (z.B. Eigenständigkeit, Flexibilität) im Mittelpunkt des Auswahlprozesses. Für einen Großteil der Betriebe sind die kommunikativen Kompetenzen sowie das äußere Erscheinungsbild des Stellensuchenden von Bedeutung. Nur in seltenen Fällen legen sie großen Wert auf vorhandenes berufsbezogenes Vorwissen.

¹⁶ Die abgefragten Auswahlkriterien orientierten sich an Items, die im Ausbildungsmonitor 2008 des BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) genutzt wurden (vgl. Gericke et al. 2009).

Die schulischen Bewerberqualifikationen wie das Schulabschlussniveau oder die Schulleistungen sind für die Betriebe im Verhältnis zu den bisher genannten „weichen“ Faktoren bei der Auswahl ihrer Lehrlinge weniger ausschlaggebend. Dieser Befund deckt sich mit Ergebnissen anderer Studien (vgl. Gericke et al. 2009: 4).

Neben den bereits beschriebenen Auswahlkriterien wurden von den Betrieben weitere für sie wichtige Kriterien benannt, darunter u.a.:

- | | |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| - Verantwortungsbewusstsein | - körperliche Fitness |
| - Ehrlichkeit | - gutes Verhältnis zwischen Eltern und Azubi |
| - Zuverlässigkeit | - handwerkliches Geschick |
| - Pünktlichkeit | - mathematische Begabung |
| - emotionale Intelligenz | - Fremdsprachenkenntnisse |
| - Respekt | - komplette Bewerbungsmappe |
| - Leistungsbereitschaft | - Mobilität (geringe Entfernung zum Ausbildungsbetrieb/Schule) |
| - Interesse am Beruf | - keine Fehlzeiten in den Zeugnissen |
| - Sorgfaltspflicht für Betriebseigentum | - Alter |
| - Integrationsfähigkeit ins Unternehmen | - Führerschein |
| - effektives Arbeitstempo | |

Auch die sonstigen Nennungen enthalten einen großen Teil an soft skills, wie z.B. Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit oder Verantwortungsbewusstsein. Für einige Betriebe ist die Mobilität des zukünftigen Auszubildenden entscheidend. Es sollte sichergestellt sein, dass der Lehrling seinen Ausbildungsbetrieb ohne Probleme erreicht. Darüber hinaus schätzen einige Unternehmen Fremdsprachenkenntnisse, ein bestimmtes Alter des Bewerbers oder das Vorhandensein eines Führerscheins.

Die Auswahlkriterien werden in Abhängigkeit der betrieblichen Merkmale unterschiedlich gewichtet (vgl. Tabelle 6.17). Unternehmen im Tätigkeitsfeld des Handels legen vergleichsweise mehr Wert auf persönliche Merkmale und auf soziale sowie kommunikative Kompetenzen des/der Bewerbers/in. Sie besitzen zudem höhere Anforderungen an die schulischen Leistungen des potentiellen Auszubildenden und achten infolge des intensiveren Kundenkontakts stärker auf das äußere Erscheinungsbild des Bewerbers.

Die Untersuchungsergebnisse geben Hinweise auf eine größere Offenheit von kleineren Betrieben gegenüber leistungsschwächeren Bewerbern: Im Vergleich zu größeren Unternehmen äußern diese Betriebe weitaus geringere Ansprüche in Bezug auf die schulische Vorbildung des Bewerbers. Sie bewerten persönliche Merkmale weitaus höher. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit den bevorzugten Rekrutierungsstrategien von kleinen Betrieben, die schwerpunktmäßig auf dem persönlichen Kontakt zum Stellensuchenden beruhen (vgl. Kap. 6.2.1).

Unternehmen, die hauptsächlich Jugendliche mit niedrigeren Bildungsabschlüssen rekrutieren, fordern insgesamt geringere Eingangsvoraussetzungen. Nicht nur der Schulabschluss des Bewerbers ist weniger maßgeblich, sondern auch die kommunikativen und kognitiven Fähigkeiten des potentiellen Auszubildenden. Betriebe, die Ausbildungsplätze meist mit höher qualifizierten Bewerbern besetzen, formulieren auch entsprechend höhere Bewerberqualifikationen.

Tabelle 6.17: Kriterien bei der Auswahl von Auszubildenden (Anteil „sehr wichtig“) nach Betriebsgröße, Zuständigkeit und Wirtschaftszweig (in Prozent)

Teilgruppen	Sekundärtugenden	Persönlichkeit	Soziale Kompetenzen	Kognitive Fähigkeiten	Schlüsselqualifikationen	Kommunikative Fähigkeiten	Äußeres Erscheinungsbild	Art des Schulabschlusses	Schulnoten	Berufsbezogenes Vorwissen
Kleinstbetrieb	67	60	57	50	51	31	32	10	12	2
Kleinbetrieb	71	62	56	46	41	34	32	23	16	4
Mittelbetrieb	58	42	58	38	42	29	16	27	19	0
HwK	67	59	56	37	52	21	26	16	14	2
IHK	70	67	62	60	44	42	31	23	14	2
Mischbetrieb	68	32	42	42	32	32	32	17	26	5
Verarbeitendes Gewerbe	64	51	42	38	33	13	8	13	13	0
Handel	70	71	62	52	45	38	40	24	33	9
Baugewerbe	77	39	58	35	50	23	30	10	6*	3
Azub. mit HSA/ohne SA	67	45	59	29	40	14	15	7	9	5
Azub. mit HSA/RSA	69	64	49	50	43	32	35	16	10	2
Azub. mit RSA/Abitur	68	69	68	68	52	48	32	39	22	0

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

6.2.3 Einschätzungen der Vorkenntnisse von Bewerbern

Jugendliche, die sich auf eine Ausbildungsstelle bewerben, haben sich in der Regel bereits im Vorfeld über verschiedene Aspekte des angestrebten Ausbildungsberufes informiert. Eine wichtige Fragestellung in diesem Zusammenhang bezieht sich darauf, ob die mitgebrachten Vorkenntnisse der Bewerber/innen aus Sicht von Ausbildungsbetrieben als ausreichend eingeschätzt werden.

Die diesbezüglichen Erfahrungen der Betriebe sehen sehr unterschiedlich aus (vgl. Tabelle 6.18): Die Mehrheit der Befragten schätzt die Vorkenntnisse der Ausbildungsstellenbewerber in Bezug auf Tätigkeiten und Anforderungen im Ausbildungsberuf sowie die konkreten Ausbildungsinhalte als ausreichend ein.

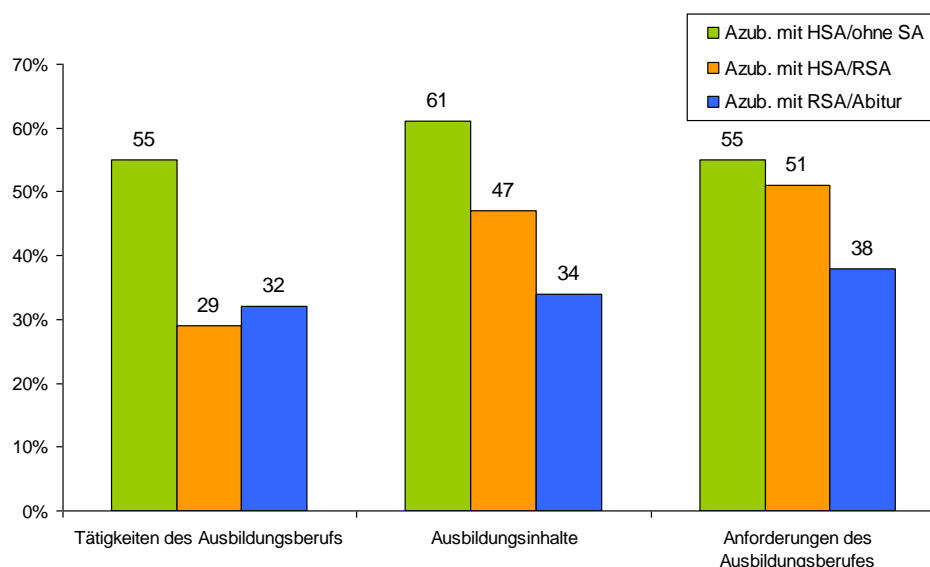
Jedoch werden von einem größeren Teil der Betriebe den Bewerber/innen auch fehlende Vorkenntnisse in allen drei Bereichen bescheinigt. So beurteilen mehr als die Hälfte der Unternehmen die mitgebrachten Kenntnisse des Bewerbers zum Ausbildungsinhalt als (eher) mangelhaft. Immerhin noch mehr als 40 Prozent der Betriebe stellen unzureichende Informationen des Stellensuchenden bei den Anforderungen im Beruf fest und ein gutes Drittel ist mit den Bewerberkenntnissen in Bezug auf Berufstätigkeiten unzufrieden.

Tabelle 6.18: Einschätzung der Vorkenntnisse von Ausbildungsstellenbewerbern (in Prozent)

Bereich	unzu- reichend	eher unzu- reichend	eher aus- reichend	aus- reichend
Tätigkeiten des Ausbildungsberufs	4	33	38	25
Anforderungen des Ausbildungsberufes	7	39	32	22
Ausbildungsinhalte	5	44	35	16

Hinsichtlich der Betriebsgröße und Branche des Unternehmens lassen sich keine nennenswerten Unterschiede bei der Einschätzung von Vorkenntnissen der Lehrstellenbewerber feststellen. Jedoch ergeben sich erhebliche Differenzen im Zusammenhang mit den vorrangigen Rekrutierungsgruppen des Betriebes, die im Folgenden dargestellt werden.

Diagramm 6.4: Einschätzung der Vorkenntnisse von Ausbildungsstellenbewerbern (Anteil „(eher) unzureichend“) nach Rekrutierungsgruppen (in Prozent)



Von den Unternehmen, die mehrheitlich Hauptschulabsolventen oder Jugendliche ohne Abschluss als Auszubildende einstellen, werden insgesamt stärkere Informationsdefizite des Bewerbers wahrgenommen. So beklagen sechs von zehn Unternehmen mangelnde Vorkenntnisse in Bezug auf die Ausbildungsinhalte. Unter den Betrieben mit höher qualifizierten Auszubildenden ist es nur etwa jeder Dritte. Unternehmen, die vorrangig Realschulabsolventen und zum Teil auch Jugendliche mit Hauptschulabschluss als Auszubildende einstellen, nehmen hierbei eine Mittelstellung ein.

6.3 Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes, Besetzungsschwierigkeiten und Personalprobleme

6.3.1 Zurückliegendes Ausbildungsplatzangebot

Aufgrund der demografischen Entwicklung (starker Rückgang der Schulabgängerzahlen) haben die Ausbildungschancen der Jugendlichen in den letzten Jahren deutlich zugenommen (BIBB 2011: 14). Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt im Jahr 2011 zeigen, dass sich die Situation im Vergleich zum Vorjahr für die Jugendlichen nochmals verbessert hat (vgl. Ulrich et al. 2011).

Nachdem das betriebliche Ausbildungsstellenangebot¹⁷ im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise abnahm, stieg dies im Jahr 2010 wieder leicht an (BIBB 2010: 11; BIBB 2011: 14). Im Jahr 2011 lag der Zuwachs des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes infolge des wirtschaftlichen Aufschwungs in den westlichen Bundesländern bei 6,4 und im Osten Deutschlands bei 1,5 Prozent (Ulrich et al. 2011: 14). Die Zahl der Ausbildungsplatznachfrager¹⁸ ist demgegenüber in den alten Bundesländern nur minimal gestiegen (plus 1,9 Prozent) und in den neuen Bundesländern sogar um 8,1 Prozent gesunken. Die doppelten Abiturientenjahrgänge in Bayern und Niedersachsen sowie die Aussetzung des Wehr- und Zivildienstes führten 2011 nur zu einer leichten Erhöhung der Nachfrage (ebd.: 2).

Die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (ANR)¹⁹ (Zahl der Ausbildungsstellenangebote je 100 Nachfrager) lag im Jahr 2010 bei 89,9 (BIBB 2011: 18). Im Jahr 2011 standen deutlich mehr Ausbildungsplatzangebote (92,7) in Relation zu den Ausbildungsplatznachfragern zur Verfügung (Ulrich et al. 2011: 15). Im Saarland stieg die Angebots-Nachfrage-Relation nur geringfügig von 93,8 im Jahr 2010 (BIBB 2011: 13) auf 94,6 im Jahr 2011 an (Ulrich et al. 2011: 17). Insgesamt ging die Verbesserung der Angebots-Nachfrage-Relation in erster Linie auf den Zuwachs des betrieblichen Ausbildungsstellenangebotes zurück.

Obwohl sich die Zugangschancen zu einer Ausbildung für Jugendliche allgemein verbessert haben und die Zahl der erfolglosen Lehrstellenbewerber/innen zurückgeht, bleibt dennoch ein beträchtlicher Teil der unversorgten Bewerber in Relation zu den nicht besetzten Ausbildungsplätzen bestehen (im Jahr 2011: 76.700 Jugendliche gegenüber 29.700 unbesetzten Ausbildungsstellen; Ulrich et al. 2011: 11)

Im Rahmen der Unternehmensbefragung im Landkreis St. Wendel wurde die Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen in den Jahren 2010 und 2011 erfasst (vgl. Tabelle 6.19). Für insgesamt 115 Betriebe liegen für beide Jahre Aussagen zum Umfang des Ausbildungsplatzangebotes vor. Die Betriebe hatten in der Summe 246 offene betriebliche Ausbildungsstellen im Jahr 2010 und 245 Ausbildungsplätze im Jahr 2011 zu besetzen.

¹⁷ Das Ausbildungsstellenangebot errechnet sich aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der zum 30. September offiziell gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen (BIBB 2011: 14).

¹⁸ Die Zahl der Ausbildungsplatznachfrager errechnet sich aus der Summe der Jugendlichen mit abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und der bis Ende September noch offiziell registrierten unversorgten Ausbildungsstellenbewerber (BIBB 2011: 14). Zu beachten ist, dass in dieser Berechnung diejenigen Bewerber nicht enthalten sind, die ihren Vermittlungswunsch wegen erfolgloser Suche bereits eingestellt oder sich freiwillig umorientiert haben (BIBB 2011: 78, Ulrich et al. 2011: 5).

¹⁹ Im Rahmen der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation werden auch Jugendliche zur Zahl der Ausbildungsplatznachfrager hinzugerechnet, die in eine Alternative zur gewünschten Ausbildung eingemündet sind, jedoch weiterhin ihren Ausbildungswunsch aufrechterhalten (BIBB 2011: 19; Ulrich et al. 2011: 14). Dies erhöht zwar eine realistische Einschätzung der Höhe der Ausbildungsplatznachfrage, jedoch bleibt die Angebotsseite dadurch unterschätzt, dass die Zahl der unbesetzten nicht offiziell registrierten Ausbildungsstellen fehlt (IW 2010: 27). In der vorliegenden Stichprobe melden bspw. 41 Prozent der Unternehmen ihre freien Ausbildungsstellen nicht den örtlichen Arbeitsagenturen (vgl. Kap. 6.2.1).

Auf aggregierter Ebene fällt die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen zwar konstant aus. Es zeigt sich jedoch, dass nur die Hälfte der Betriebe Ausbildungsplätze im gleichen Umfang wie ein Jahr zuvor angeboten hat (Tabelle 6.20). Bei jedem vierten Unternehmen sank bzw. stieg das betriebliche Ausbildungsstellengebot im Vergleich zum Vorjahr.

Tabelle 6.19: Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze 2010 und 2011

	2010	2011
absolute Zahl	246	245
durchschnittliche Anzahl	2,14	2,13

Ausbildungsentscheidungen basieren auf Erwartungen für die wirtschaftliche Entwicklung. Zudem spielt bei der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben der zukünftige Bedarf an Fachkräften eine entscheidende Rolle.

Wie Tabelle 6.20 zeigt, waren vor allem kleine Betriebe mit maximal neun Beschäftigten von einem sinkenden Lehrstellenangebot betroffen (33 Prozent). Größere Betriebe konnten ihr Ausbildungsplatzangebot häufiger im selben Umfang aufrechterhalten. Zu beachten ist, dass viele Betriebe - darunter insbesondere kleinere Betriebe - nicht durchgängig ausbilden und somit nicht jedes Jahr Ausbildungsplätze bereitstellen können.²⁰

Einen nur sehr schwachen Zuwachs an Ausbildungsplätzen ist bei Unternehmen im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer und in Betrieben im verarbeitenden Gewerbe zu verzeichnen. Insbesondere Betriebe im Handel konnten ihr Ausbildungsplatzangebot gegenüber dem Vorjahr mit einem Plus von 37 Prozent steigern.

Tabelle 6.20: Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes von 2010 zu 2011 nach Betriebsgröße, Zuständigkeit und Wirtschaftszweig (in Prozent)

Teilgruppen	gesunken	konstant	gestiegen
Gesamt	24	51	25
Kleinstbetrieb	33	40	26
Kleinbetrieb	19	57	23
Mittelbetrieb	9*	59	32
HwK	27	60	13
IHK	22	43	35
Mischbetrieb	14	50	36
Verarbeitendes Gewerbe	32	56	12
Handel	19	44	37
Baugewerbe	19	56	26

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

²⁰ Einen Hinweis darauf liefern auch die betrieblichen Aussagen zu den Ausbildungsabschlüssen (vgl. Kap. 6.1.4). Unter den Betrieben mit maximal neun Beschäftigten gaben sieben von zehn an, dass im Jahr 2011 keine Lehrlinge die Ausbildung abschließen werden.

6.3.2 Besetzungsschwierigkeiten

Angesichts der kaum steigenden Ausbildungsplatznachfrage im Zuge der demografischen Entwicklung ergeben sich für die Betriebe zunehmend Probleme, Auszubildende für ihre Lehrstellen zu finden. Für die Unternehmen war es 2011 so schwierig wie seit Mitte der 1990er-Jahre nicht mehr, passende Bewerber/innen für ihre angebotenen Ausbildungsplätze zu finden (Ulrich et al. 2011: 2).

Von den befragten Ausbildungsbetrieben im Landkreis St. Wendel berichtet etwa jeder vierte Betrieb von Besetzungsschwierigkeiten im Jahr 2010 (Tabelle 6.21). Mittelgroße Betriebe konnten ihr Ausbildungsplatzangebot vergleichsweise besser decken als kleinere Unternehmen. Im Jahr 2011 hat sich diese Problematik etwas abgeschwächt, so dass insgesamt nur noch 17 Prozent der Betriebe Ausbildungsstellen nicht komplett besetzen konnten. Über zwei Drittel der befragten Betriebe mit vakanten Ausbildungsstellen im Jahr 2010 konnten auch 2011 ihren Bedarf an Auszubildenden nicht decken. Für diese Unternehmen waren die Rekrutierungsprobleme nicht von vorübergehender Natur.

Insbesondere Kleinstbetriebe und Unternehmen im handwerklichen Bereich hatten 2011 im Vorjahresvergleich weit weniger Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden. Dies waren auch diejenigen Unternehmen, die ihr Ausbildungsstellenangebot verstärkt zurückgefahren hatten (Tabelle 6.20). Zu vermuten ist, dass eine Anpassung der betrieblichen Ausbildungsentscheidungen an die aktuelle wirtschaftliche Lage vorgenommen wurde. Eine geringfügige Zunahme bei den Nichtbesetzungen hatten die Handelsbetriebe zu verzeichnen (plus 1 Prozent).

Tabelle 6.21: Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten nach Betriebsgröße, Zuständigkeit, Wirtschaftszweig und Rekrutierungsgruppen (in Prozent)

Teilgruppen	2010	2011	Differenz
Gesamt	24	17	- 7
Kleinstbetrieb	23	10	- 13
Kleinbetrieb	29	22	- 7
Mittelbetrieb	14	13	- 1
HwK	27	15	- 12
IHK	24	21	- 3
Mischbetrieb	20	17	- 3
Verarbeitendes Gewerbe	27	21	- 6
Handel	19	20	+ 1
Baugewerbe	24	14	- 10
Azub. mit HSA/ohne SA	18	10	- 8
Azub. mit HSA/RSA	27	17	- 10
Azub. mit RSA/Abitur	29	31	+ 2

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau

Mit Blick auf die bevorzugten Rekrutierungsgruppen für Ausbildungsplätze zeigt sich, dass Unternehmen, die überwiegend leistungsstärkere Bewerber/innen als Auszubildende einstellen, häufiger Rekrutierungsengpässe hatten (2011: 31 Prozent). Betriebe, die ihre Ausbildungsstellen häufiger mit Hauptschulabsolventen besetzt haben, hatten demgegenüber geringere Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung (2011: 10 Prozent).

Ursachen für unbesetzte Ausbildungsstellen

Besetzungsprobleme bei Lehrstellen können nicht allein auf den demografischen Trend zurückgeführt werden, da die Zahl der erfolglosen Ausbildungsstellenbewerber die Zahl der noch unbesetzten Ausbildungsstellen weit übersteigt (Ulrich et al. 2011: 2). Es lassen sich vier Formen des Mismatches auf dem Ausbildungsmarkt unterscheiden: regionaler-, beruflicher-, Informations- und qualifikatorischer Mismatch (Gericke et al. 2009: 2).

Das Verhältnis von Ausbildungsplatzangeboten und der Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen variiert in den verschiedenen Regionen. In einigen Gegenden existiert ein starker Angebotsüberhang, in anderen ein Überhang an Ausbildungsplatznachfragern. Begrenzte Mobilität kann dazu führen, dass offene Ausbildungsstellen und nicht vermittelte Bewerber in verschiedenen Regionen angesiedelt sind.

Neben regionalen Ungleichgewichten auf dem Ausbildungsmarkt bestehen berufliche Diskrepanzen, wenn sich das Ausbildungsstellenangebot nicht mit den Ausbildungswünschen der Bewerber deckt (IW 2010: 29). So gibt es Berufe mit höherer Nachfrage auf Seiten der Jugendlichen: 2010 und 2011 waren z.B. gestalterische und kreative (u.a. Mediengestalter/in Bild und Ton), einige kaufmännische (z.B. Bürokaufmann/-frau) sowie Tierpflegeberufe stark nachgefragt (BIBB 2011: 25f; Ulrich et al. 2011: 20). Demgegenüber waren Berufe in der Gästebetreuung (z.B. Restaurantfachmann/-frau) und in den Berufen aus dem Lebensmittelhandwerk (Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk) weitaus weniger begehrt. Die geringere Nachfrage bestimmter Ausbildungsberufe ist vor allem mit Imageproblemen einiger Berufe verbunden (BIBB 2011: 27).

Weiterhin ist davon auszugehen, dass den Ausbildungsplatzsuchenden und Betrieben nicht sämtliche Informationen zur Verfügung stehen, die zur Besetzung der offenen Stellen notwendig wären (IW 2010: 30). So könnte den Bewerbern beispielsweise nicht bekannt sein, ob noch offene Ausbildungsstellen vorhanden sind, während Unternehmen Kenntnisse über noch nicht vermittelte Bewerber fehlen. Dieser Informationsmismatch kann verstärkt dann auftreten, wenn Vermittlungsdienste wie die Arbeitsagenturen nicht eingeschaltet werden (vgl. Kap. 6.2.1).

Beim qualifikatorischen Mismatch bleiben Stellen schließlich unbesetzt, weil Anforderungen der zu besetzenden Stellen und Qualifikationen der Bewerber nicht zueinander passen (Gericke et al. 2009: 2). Hier liegt auch die wichtigste Ursache für Besetzungsprobleme aus Sicht der befragten Betriebe im Landkreis St. Wendel (vgl. Tabelle 6.22). Gut zwei Drittel der betroffenen Unternehmen sieht Besetzungsprobleme im Jahr 2010 in einem Mangel an geeigneten Lehrstellenbewerbern begründet. Diese Einschätzung verschärft sich noch einmal im darauf folgenden Ausbildungsjahr: Acht von zehn Betrieben berichten von nicht genügend qualifizierten Bewerbern für angebotene Ausbildungsplätze. Auch in anderen Studien hat sich gezeigt, dass der qualifikatorische Mismatch der am häufigsten benannte Grund von Betrieben für vakante Ausbildungsplätze ist (DIHK 2010a: 20, Gericke et al. 2009: 4).²¹

²¹ Von den Betrieben der DIKH-Befragung werden insbesondere mangelnde Mathematik- und Deutschkompetenzen sowie unzureichende soft skills der Bewerber, wie z.B. geringe Leistungsbereitschaft, Interesse und Disziplin kritisiert (DIHK 2010a: 31).

Tabelle 6.22: Ursache für Besetzungsprobleme in den Jahren 2010 und 2011 (Mehrfachnennungen möglich), (in Prozent)

Ursache für Besetzungsprobleme	2010	2011	Differenz
nicht genügend geeignete Bewerber	67	78	+ 11
nicht genügend Bewerber	33	39	+ 6
Ausbildungsplätze wurden nicht angetreten	21	11	- 10

Ein Drittel der Ausbildungsbetriebe führt Besetzungsprobleme im Jahr 2010 auch auf einen grundsätzlichen Mangel an Bewerbungen zurück. Dieser Anteil steigt ein Jahr später leicht an (plus 6 Prozent). Gegenüber den beiden bereits genannten Gründen für vakante Ausbildungsplätze kommt der Ursache, dass Lehrstellen nicht angetreten wurden eine vergleichsweise geringe Bedeutung zu. Während für das Jahr 2010 noch etwa ein Fünftel der Betriebe von diesem Problem berichten, sind es für das Jahr 2011 nur noch etwa halb so viele.

Mit Blick auf die Kammerzugehörigkeit der Betriebe wird erkennbar, dass Besetzungsengpässe, die aus einem Mangel an Bewerbungen resultierten, vor allem auf Handwerksbetriebe zutreffen. Etwa die Hälfte der Handwerksunternehmen nannte diese Ursache für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen im Jahr 2011.

Der Mangel an qualifizierten Ausbildungsplatzbewerbern erscheint vor allem Betrieben, die im Industrie- und Handelsbereich tätig sind, als Hauptursache für Vakanzen (90 Prozent in beiden Jahren). Wie im Abschnitt 6.1.1 beschrieben, werden von Betrieben der IHK vorrangig Bewerber/innen mit höheren schulischen Qualifikationen eingestellt. Im Vergleich zu Handwerksbetrieben ist ihnen der schulische Abschluss als Auswahlkriterium weitaus wichtiger (vgl. Kap. 6.2.2).

6.3.3 Ausbildungspläne

Nach aktuellen Prognosen wird es aufgrund der demografischen Veränderungen in den nächsten Jahren zu einer weiter sinkenden Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen kommen (BIBB 2011: 81). Zudem wird die Personallage der Betriebe dadurch erschwert, dass in den kommenden Jahren zunehmend Beschäftigte aus Altersgründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Damit wächst für Unternehmen die Gefahr, den Fachkräftebedarf nur unzureichend über die eigene Ausbildung decken zu können. Inwieweit die Betriebe eine Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsstellenangebotes in den nächsten zwei Jahren planen, zeigt die nachfolgende Tabelle 6.23.

Der Großteil der Betriebe schätzt ein, dass die Zahl der Ausbildungsstellen im Betrieb in den nächsten zwei Jahren konstant bleiben wird (63 Prozent). 14 Prozent gehen jedoch von einer Ausweitung des Lehrstellenangebotes aus. Nur ein sehr geringer Anteil von fünf Prozent der Unternehmen nimmt einen Rückgang der betrieblichen Ausbildungsplätze an. Weitere fünf Prozent der Betriebe planen keine Ausbildung in der nahen Zukunft. Für 13 Prozent der Betriebe ist eine Einschätzung der Angebotsentwicklung (noch) nicht möglich. Dies trifft eher auf kleinere Betriebe zu, die zudem häufiger ihre Ausbildungsanstrengungen einstellen müssen (8 Prozent), wohingegen Unternehmen mit einer höheren Zahl an Beschäftigten öfter von einem wachsenden Ausbildungsplatzangebot ausgehen (19 Prozent).

Berücksichtigt man den Berufsbereich des Unternehmens so zeigt sich, dass Betriebe im Baugewerbe häufiger planen, das betriebliche Angebot an Ausbildungsstellen zu verringern bzw. aufzugeben (9 bzw. 13 Prozent). Demgegenüber nehmen vor allem Handelsbetriebe ein Wachstum an (23 Prozent). Unternehmen im Zuständigkeitsbereich

der IHK erwarten häufiger keine Veränderungen des betrieblichen Ausbildungsstellenangebotes (73 Prozent). Handwerksunternehmen sind sich weitaus unsicherer als andere Gruppen wie sich der Bestand an Lehrstellen in den kommenden zwei Jahren bei ihnen entwickeln wird (19 Prozent).

Unternehmen, die vorwiegend Auszubildende mit höherer schulischer Vorbildung beschäftigen, planen ihr Ausbildungsangebot größtenteils aufrechtzuerhalten (75 Prozent). In den Vergleichsgruppen ist die zukünftige Entwicklung häufiger noch unklar.

Tabelle 6.23: Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den nächsten zwei Jahren nach Betriebsgröße, Zuständigkeit, Wirtschaftszweig und Rekrutierungsgruppen (in Prozent)

Teilgruppen	wachsen	konstant	sinken	Ausbildung nicht geplant	unklare Entwicklung
Gesamt	14	63	5	5	13
Kleinstbetrieb	13	58	8	8	13
Kleinbetrieb	10	66	2	5	17
Mittelbetrieb	19	65	8	0	8
HwK	16	53	7	5	19*
IHK	10	73*	3	5	9
Mischbetrieb	16	68	5	0	11
Verarbeitendes Gewerbe	13	67	5	0	15
Handel	23	59	0	4	14
Baugewerbe	12	47	9	13	19
Azub. mit HSA/ohne SA	14	54	7	9	16
Azub. mit HSA/RSA	12	64	8	4	12
Azub. mit RSA/Abitur	16	75*	0	3	6

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

Unternehmen, die einen Fachkräftemangel erwarten (vgl. nachfolgendes Kap. 6.3.4), begegnen diesen, indem sie ihr Ausbildungsengagement ausweiten wollen (16 Prozent). Umgekehrt planen nur fünf Prozent der Betriebe, die mit einem ausreichenden Fachkräftepotential rechnen, in Zukunft mehr auszubilden. Bei diesen Unternehmen wird das betriebliche Ausbildungsangebot eher abnehmen (15 Prozent) oder sogar eingestellt (8 Prozent).

6.3.4 Erwartete Personalprobleme

Inwieweit Betriebe ihre Ausbildungsanstrengungen intensivieren oder reduzieren, hängt stark mit dem eingeschätzten Personalbedarf und der damit verbundenen Fachkräftesicherung zusammen (DIHK 2010a: 15). Der Bedarf an Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung wird in Zukunft deutlich steigen (IW 2010: 47). Das System der beruflichen Bildung ermöglicht es den Unternehmen ihren Fachkräftebedarf zumindest teilweise in Eigenregie zu decken. Besonders interessant ist in diesem Zusammenhang wie die befragten Betriebe die zukünftige Entwicklung beim Fachkräftebedarf einschätzen und inwieweit sie im Bereich der beruflichen Ausbildung von einem Mangel an (geeigneten) Bewerbern ausgehen.

Tabelle 6.24: Erwartetes Ausmaß an Personalproblemen in den nächsten zwei Jahren (in Prozent)

Personalprobleme	gar nicht	eher nicht	etwas	stark
Fachkräftemangel	9	20	36	35
Mangel an Ausbildungsplatzbewerbern	10	38	35	17
fehlende Eignung der Ausbildungsplatzbewerber	7	21	34	38

Von einem Fachkräftemangel geht die überwiegende Mehrheit der Betriebe aus (71 Prozent). Nur etwa drei von zehn Unternehmen antizipieren in naher Zukunft nicht mit einem Fachkräftemangel konfrontiert zu sein. Ein Mangel an Ausbildungsplatzbewerbern wird vergleichsweise seltener angenommen: Etwa die Hälfte der Betriebe erwartet rückläufige Bewerberzahlen für Ausbildungsstellen. Ein Großteil der Unternehmen sieht in der fehlenden Eignung der Ausbildungsplatzbewerber einen zentralen Problembereich. Im Kap. 6.3.2 wurde bereits hingewiesen, dass aus Sicht der Unternehmen die fehlende Qualifikation der Ausbildungsplatzbewerber/innen die Hauptursache von vakanten Ausbildungsstellen darstellt.

Zwischen den drei hier betrachteten Personalproblemen besteht ein starker Zusammenhang bei der Einschätzung der Unternehmen²²: Je stärker ein Bewerberrückgang bei den Ausbildungsstellenbewerber/innen angenommen wird, um so eher wird beispielsweise auch von einem Fachkräftemangel ausgegangen.

In der nachfolgenden Tabelle 6.25 ist das erwartete Ausmaß an Personalschwierigkeiten in Abhängigkeit verschiedener Betriebsmerkmale aufgeführt. Dargestellt wird hier der kumulierte Anteil an Zustimmungen „etwas“ bis „stark“ zu den drei Personalproblemen.

Unabhängig von der Mitarbeiterzahl erwarten die Betriebe gleichermaßen eine mangelnde Eignung der Bewerber/innen für Ausbildungsplätze. Der Mangel an Bewerbungen erscheint vor allem Mittelbetrieben als großes Problem (62 Prozent).

Auch hinsichtlich des Zuständigkeitsbereiches der Betriebe ergeben sich größere Unterschiede: Arbeiten die Unternehmen sowohl im Bereich der Handwerks- als auch der Industrie- und Handelskammer, sehen sie sich häufiger als die beiden anderen Vergleichsgruppen einer Unterversorgung an Fachkräften (84 Prozent) und einem Rückgang der Ausbildungsplatzbewerber (79 Prozent) gegenübergestellt. Eine nicht ausreichende Eignung der Bewerber für Ausbildungsplätze befürchten am häufigsten Betriebe im Baugewerbe (90 Prozent), eher selten dagegen die IHK-Unternehmen (64 Prozent).

Befinden sich unter den Auszubildenden der Unternehmen vorrangig gering qualifizierte Schulabgänger, so steigt die Sorge, dass Bewerber für Ausbildungsplätze knapper werden (56 Prozent) und geeignete Bewerber ausbleiben (80 Prozent).

²² Zusammenhang zwischen Fachkräftemangel und Ausbildungsplatzbewerbermangel: 0.4 (Spearman, 1%-Signifikanzniveau), Zusammenhang zwischen Fachkräftemangel und Mangel an geeigneten Ausbildungsplatzbewerbern: 0.4 (Spearman, 1%-Signifikanzniveau), Zusammenhang zwischen Ausbildungsplatzbewerbermangel und Mangel an geeigneten Ausbildungsplatzbewerbern: 0.6 (Spearman, 1%-Signifikanzniveau)

Tabelle 6.25: Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren (Anteil „etwas/stark“) nach Betriebsgröße, Zuständigkeit, Wirtschaftszweig und Rekrutierungsgruppen (in Prozent)

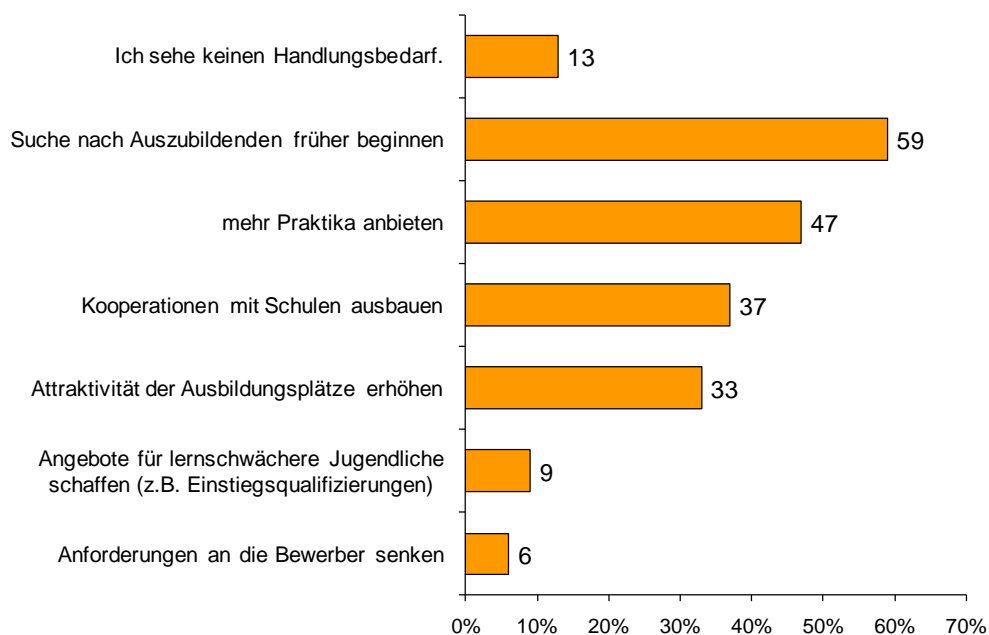
Teilgruppen	Fachkräftemangel	Mangel an Ausbildungsplatzbewerbern	fehlende Eignung der Ausbildungsplatzbewerber
Kleinstbetrieb	62*	46	72
Kleinbetrieb	75	53	70
Mittelbetrieb	77	62	73
HwK	70	54	78
IHK	70	44*	64
Mischbetrieb	84	79	84
Verarbeitendes Gewerbe	82	58	77
Handel	73	64	71
Baugewerbe	63	59	90*
Azub. mit HSA/ohne SA	75	56	80
Azub. mit HSA/RSA	74	51	69
Azub. mit RSA/Abitur	68	45	68

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

6.3.5 Betriebliche Strategien zur Sicherung des Nachwuchses

Inwieweit diejenigen Betriebe, die sich einem Mangel an Ausbildungsstellenbewerbern gegenübersehen, bereit sind, Maßnahmen zu ergreifen, um das Problem abzumildern, zeigt die folgende Grafik.

Diagramm 6.5: Verfolgte Strategien zur Sicherung des Nachwuchses (Mehrfachnennungen möglich) (in Prozent)



Von den Ausbildungsbetrieben, die einen Rückgang an Ausbildungsplatzbewerbern erwarten, sehen immerhin 13 Prozent überhaupt keinen Handlungsbedarf, dem Bewerbermangel mit adäquaten Strategien zu begegnen. Von den sechs vorgegebenen Maßnahmen im Fragebogen werden durchschnittlich zwei Wege von den Betrieben verfolgt. Die Möglichkeit, darüber hinaus weitere Vorgehensweisen zu benennen, wurde nur in Ausnahmefällen von den befragten Unternehmen wahrgenommen. Die meisten Betriebe wollen mit der Suche nach Bewerbern früher beginnen (fast 60 Prozent). Jeder zweite Betrieb beabsichtigt, das Engagement im Bereich von betrieblichen Praktika auszuweiten, um darüber Auszubildende zu akquirieren.

Als weitere geeignete Strategie aus Sicht jedes dritten Unternehmens erweist sich der Ausbau von Kooperationsbeziehungen zu Schulen sowie die Erhöhung der Attraktivität von Ausbildungsplätzen (z.B. Angebot von Zusatzqualifikationen). Für die Betriebe eher nicht in Frage kommt, Anforderungen an die Ausbildungsstellenbewerber abzusenken (6 Prozent) oder neue Bewerberpotentiale bei lernschwachen Jugendlichen zu erschließen (9 Prozent).

Bei der Gegenüberstellung von Betrieben unterschiedlicher Größenklassen fällt auf, dass Kleinstbetriebe in geringerem Maße vorhaben, Strategien zu ergreifen, um dem Bewerbermangel entgegenzuwirken (vgl. Tabelle 6.26). Von ihnen gibt fast jeder dritte Betrieb an, keinen Handlungsbedarf zu sehen. Mit der Größe des Betriebes steigt die Bereitschaft bzw. das Potential, Maßnahmen zu entwickeln, um genügend Bewerber gewinnen zu können.

Mittelbetriebe beabsichtigen im höheren Maße die Suche nach Bewerbern früher zu beginnen (81 Prozent) oder das Ausbildungsplatzangebot attraktiver zu gestalten (50 Prozent). Zudem können sie sich in höherem Maße eine engere Kooperation mit ansässigen Schulen vorstellen (63 Prozent).

Tabelle 6.26: Strategien zur Sicherung des Nachwuchses nach Betriebsgröße, Zuständigkeit und Wirtschaftszweig (Mehrfachnennungen möglich) (in Prozent)

	kein Handlungsbedarf	Bewerbersuche früher beginnen	mehr Praktika	Kooperation mit Schulen ausbauen	höhere Attraktivität der Ausbildungsplätze	Angebote für Lernschwächere	Anforderungen senken
Kleinstbetrieb	32	36	36	18	23	5	0
Kleinbetrieb	7	67	50	33	27	17	10
Mittelbetrieb	0	81	50	63	50	0	6
HwK	14	55	52	24	24	17	10
IHK	16	56	40	60	36	0	4
Mischbetrieb	0	73	53	27	47	7	0
Verarbeitendes Gewerbe	9	59	45	41	36	5	5
Handel	14	50	57	43	29	0	7
Baugewerbe	18	47	41	12	35	29	12

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

Angebote für Lernschwächere zu schaffen, kommt eher für Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten in Frage (17 Prozent). Auch Abstriche bei der gewünschten Eingangsqualifikation zu machen, ist ein Weg, den am ehesten Kleinbetriebe verfolgen (10 Prozent).

Sehr kleine Betriebe rekrutieren aufgrund mangelnder Planbarkeit der Auftragslage ihre Auszubildenden eher spät und nutzen häufiger die Nachvermittlungsangebote (IW 2010: 13). Aus diesem Grund sehen sie in der zeitiger einsetzenden Rekrutierung von Auszubildenden eine weniger geeignete Maßnahme, um Besetzungsprobleme zu vermeiden (36 Prozent).

Für Betriebe im Bereich Industrie und Handel spielt die intensivere Kooperation mit Schulen die wichtigste Rolle (60 Prozent), jedoch sind sie seltener bereit, die Qualifikationsanforderungen an die Ausbildungsstellenbewerber zu senken (4 Prozent). Das Baugewerbe zeigt eine sehr hohe Bereitschaft, auch leistungsschwächeren Jugendlichen eine Chance zu geben (29 Prozent) und die geforderten Eingangsvoraussetzungen der potentiellen Auszubildenden herabzusetzen (12 Prozent). Demgegenüber äußern sie eine geringere Absicht, die Zusammenarbeit mit Schulen zu erweitern (12 Prozent).

Insgesamt zählen überwiegend kleinere Betriebe im handwerklichen Bereich und Unternehmen im Baugewerbe zu den kompromissbereiten Betrieben, die im Hinblick auf Bewerberqualifikationen Zugeständnisse machen und somit einen qualifikatorischen Mismatch versuchen zu vermeiden. Betriebe, die keine Abstriche bei den Zugangsvoraussetzungen machen wollen, verfolgen häufiger eine Optimierung der Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen.

Laut Ergebnissen des Ausbildungsmonitors erhöhen sich die Chancen, Kompromisse in Bezug auf die Bewerberqualifikationen einzugehen, wenn in der eigenen Ausbildung ein wichtiges Instrument der Fachkräftesicherung gesehen wird (Ebbinghaus/Loter 2010: 17). Spielt die eigene Ausbildung in der Personalpolitik hingegen eine geringere Rolle, bleiben Ausbildungsstellen bei Fehlen des Wunschkandidaten eher unbesetzt.

6.4 Unterstützungsangebote in der betrieblichen Berufsausbildung

6.4.1 Unterstützungsbedarfe der Betriebe

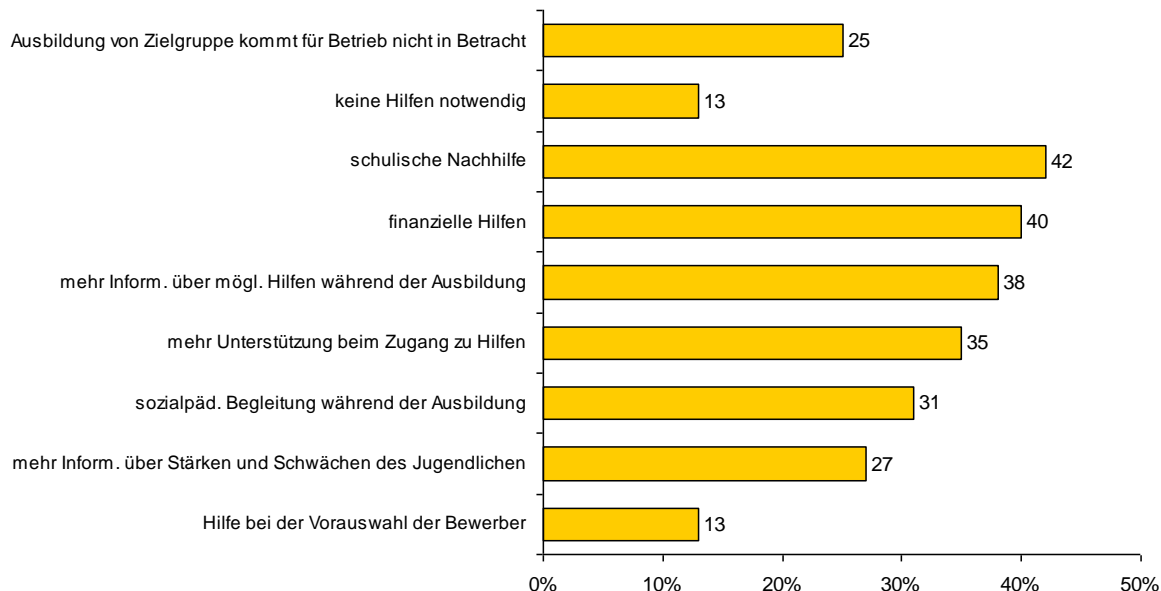
Eine wichtige Fragestellung der Untersuchung bezog sich auf die Bereitschaft der regionalen Unternehmen, verstärkt in die Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf zu investieren. Gemeint ist der Personenkreis von jungen Menschen mit Lernschwächen oder sozialen Benachteiligungen, die z.B. aus schwierigen Familienverhältnissen resultieren.

Die Betriebe wurden nach den notwendigen Voraussetzungen gefragt, die aus ihrer Sicht für die Durchführbarkeit und Ausweitung einer Ausbildung von lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen in ihrem Betrieb nötig wären.

Für jeden vierten Ausbildungsbetrieb kommt eine Ausbildung von lernbeeinträchtigten bzw. sozial benachteiligten Jugendlichen überhaupt nicht in Frage. Einige Betriebe merken an, dass die Umsetzung einer solchen Ausbildung für Kleinbetriebe nicht machbar ist oder dass das entsprechende Berufsbild der angebotenen Ausbildungsstellen dies nicht zulässt.

Trotz dieser Einschätzungen ist festzuhalten, dass für einen Großteil der Betriebe eine Einstellung Jugendlicher mit Förderbedarf als Auszubildende unter bestimmten Voraussetzungen in Betracht kommt und sich somit Zugangschancen zu einer betrieblichen Ausbildung für diese Gruppe von Jugendlichen eröffnen. Aus der Perspektive einiger Betriebe ist für die Berufsausbildung von Jugendlichen mit Lernbeeinträchtigungen oder sozialen Benachteiligungen sogar gar keine weitere Hilfe nötig (13 Prozent).

Diagramm 6.6: Unterstützungsbedarfe bei der Ausbildung von förderbedürftigen Jugendlichen (Mehrfachnennungen möglich), (in Prozent)



Grundsätzlich können Unterstützungsangebote, die beim Jugendlichen ansetzen von Hilfen, die sich an die Betriebe richten, unterschieden werden. Unterstützungsmaßnahmen für Auszubildende sind darauf ausgerichtet, die Risiken eines Ausbildungsabbruchs zu minimieren. Hilfsangebote für Ausbildungsbetriebe können auf organisatorischer Ebene zu Beginn und während der Ausbildung für Entlastung sorgen.

Die Ergebnisse zeigen, dass bei der Ausbildung von lernbeeinträchtigten bzw. sozial benachteiligten Bewerber/innen sowohl auf die Jugendlichen bezogene als auch administrative Hilfen für die Betriebe eine wichtige Rolle spielen. Unter den erforderlichen Bedingungen erscheint den Ausbildungsbetrieben die organisierte Hilfe in schulischen Belangen für die entsprechenden Auszubildenden am wichtigsten (42 Prozent). Im ähnlichen Maße relevant ist aus Betriebssicht die Bereitstellung finanzieller Hilfen für die Ausbildung (40 Prozent).

Etwa jeder dritte Betrieb wünscht sich mehr Informationen über mögliche Hilfen während der Ausbildung sowie bessere Unterstützung beim Zugang zu Hilfen (z.B. Beantragung von Förderung). Weiterhin stellt die sozialpädagogische Betreuung der Jugendlichen während der Ausbildung für drei von zehn Betrieben ein wichtiges Unterstützungsinstrument dar.

Gut ein Viertel der ausbildenden Betriebe wünscht sich mehr Informationen über Stärken und Schwächen der Jugendlichen, um diese besser einschätzen und fördern zu können. Die Unterstützung bei der Vorauswahl der Bewerber/innen, die mit einem individuellen Begleit- und Hilfeangebot den Anforderungen einer betrieblichen Berufsausbildung Stand halten, ist nur für einen geringen Teil der Betriebe von Bedeutung (13 Prozent).

Eine Ausbildung lernbeeinträchtigter oder sozial benachteiligter Jugendlicher kommt vergleichsweise seltener aus Sicht von Handelsbetrieben in Betracht (35 Prozent, vgl. Tabelle 6.27). Auch Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten sehen sich seltener in der Lage, eine Ausbildung von förderbedürftigen Jugendlichen durchzuführen (31 Prozent).

Unter den Betrieben, die sich ein solches Ausbildungsverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen vorstellen können, legen vor allem kleine Betriebe besonderen Wert auf finanzielle Hilfen (Kleinstbetriebe: 41 Prozent, Kleinbetriebe: 49 Prozent). Betriebe mittlerer Größe scheinen von einer finanziellen Förderung eher unabhängig zu sein, denn nur ein Viertel dieser Betriebe betrachtet die monetäre Hilfeleistung als notwendig.

Tabelle 6.27: Unterstützungsbedarfe bei der Ausbildung von förderbedürftigen Jugendlichen (Mehrfachnennungen möglich) nach Betriebsgröße, Zuständigkeit, Wirtschaftszweig und Rekrutierungsgruppen (in Prozent)

Teilgruppen	Ausbildung kommt nicht in Betracht	keine Hilfen notwendig	schulische Nachhilfe	finanzielle Hilfen	mehr Informationen über mögl. Hilfen	mehr Unterstützung beim Zugang zu Hilfen	sozialpädagogische Begleitung	mehr Informationen über Stärken und Schwächen	Hilfe bei der Vorauswahl der Bewerber	durchschnittl. Anzahl gen. Unterstützungsangebote
Kleinstbetrieb	31	11	39	41	35	33	30	24	17	2,2
Kleinbetrieb	22	15	42	49	37	39	34	29	12	2,4
Mittelbetrieb	23	15	38	27*	38	27	19	27	8	1,8
HwK	20	8	53	53	47*	50	33	30	15	2,8
IHK	32	15	32	27	33	27	30	23	7	1,8
Mischbetrieb	26	21	42	42	32	21	32	37	26*	2,3
Verarb. Gewerbe	20	5	63	43	58	38	43*	43	18	3,0
Handel	35*	17	26	35	22	35	26	9	9	1,6
Baugewerbe	15	9	45	55	45	55*	27	30	21	2,8
Azub. mit HSA/ohne SA	16*	9	62	62	51	51	42	40	22	3,3
Azub. mit HSA/RSA	31	13	33	37	35	31	25	19	10	1,9
Azub. mit RSA/Abitur	28	22*	34	22	31	22*	34	28	13	1,8

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

Sehr große Differenzen bei der Einschätzung von Unterstützungsmaßnahmen werden in Abhängigkeit des Zuständigkeits- und Wirtschaftsbereichs der Betriebe sichtbar: So signalisieren Handwerksbetriebe über nahezu alle Hilfsangebote hinweg einen höheren Bedarf als Betriebe im Zuständigkeitsbereich des Industrie und Handels. Um ihr Engagement in der Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf auszuweiten, benötigen sie vor allem organisierte schulische Unterstützung der Jugendlichen (53 Prozent), die Bereitstellung finanzieller Hilfen (53 Prozent) und einen verbesserten Zugang zu den Fördermaßnahmen (50 Prozent).

Betriebe im verarbeitenden Gewerbe sehen in der individuellen Unterstützung beim berufstheoretischen Teil der Ausbildung einen überaus wichtigen Beitrag, um eine

Ausbildung von förderbedürftigen Jugendlichen realisieren zu können (63 Prozent). Sie benötigen zudem im höheren Maße Informationen über mögliche Hilfen (58 Prozent) und haben ein besonderes Interesse, mehr über die Stärken und Schwächen des Bewerbers zu erfahren (43 Prozent).

Der Handel zeigt sich gegenüber den anderen Branchen sehr zurückhaltend in seinen Unterstützungswünschen. Einerseits bildet der Handel die Gruppe, die sich am wenigsten aufgeschlossen für eine Ausbildung von lernbeeinträchtigten bzw. sozial benachteiligten Jugendlichen zeigt, andererseits fällt der Anteil der Betriebe, die keine weiteren Hilfen benötigen bei dieser Gruppe eher hoch aus (17 Prozent).

Betriebe mit sehr großem Unterstützungsbedarf bei der Ausbildung förderbedürftiger Jugendlicher beschäftigen bereits überwiegend Auszubildende mit geringen schulischen Qualifikationen. Sie besitzen vermutlich bereits Erfahrungen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Lernbeeinträchtigungen oder sozialen Benachteiligungen. Dies führt dazu, dass der eingeschätzte Unterstützungsbedarf in allen Bereichen enorm hoch ausfällt.

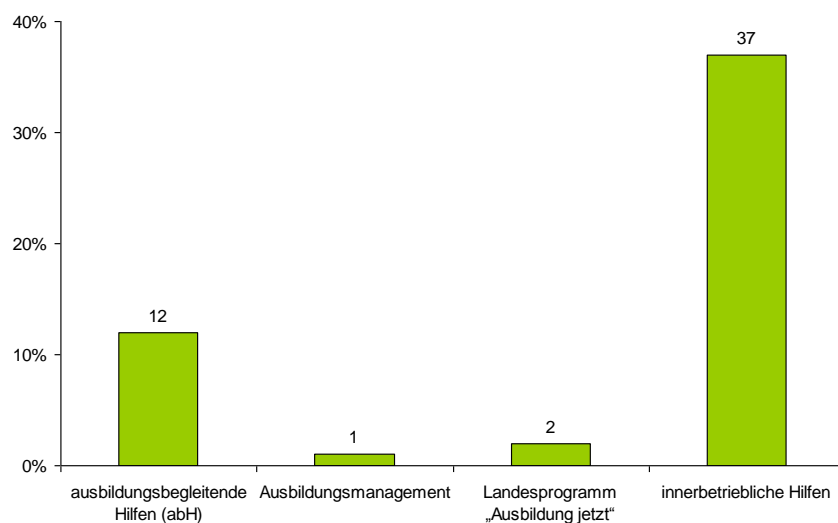
Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich Unterstützungsangebote bei der Ausbildung von lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten nach den spezifischen Bedarf der Betriebe richten müssen. Jeder Betrieb braucht somit auf ihn abgestimmte Hilfen.

6.4.2 Bekannte und genutzte Unterstützungsangebote

Um einen Überblick über tatsächlich wahrgenommene Förderangebote zu erhalten, wurde erhoben, inwieweit verschiedene Fördermaßnahmen bei der beruflichen Ausbildung von den befragten Betrieben genutzt werden.

Die Grafik 6.7 enthält die betrieblichen Angaben zu drei externen Unterstützungsangeboten: ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), Ausbildungsmanagement und Landesprogramm „Ausbildung jetzt“ sowie dem innerbetrieblichen Engagement bei der Unterstützung von Auszubildenden.

Diagramm 6.7: Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten in der Ausbildung (Mehrfachnennungen möglich) (in Prozent)



Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) bieten förderungsbedürftigen²³ jungen Menschen während ihrer Ausbildung Unterstützung, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Die Hilfen umfassen Maßnahmen, die über die betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalte hinausgehen, wie z.B. Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, Förderung der Fachpraxis und Fachtheorie sowie sozialpädagogische Begleitung (vgl. SGB III § 241). Die Leistungen werden von einem Bildungsträger erbracht, der eng mit dem Ausbildungsbetrieb zusammenarbeitet. Der Antrag auf abH wird durch den Auszubildenden bei der Berufsberatung der Arbeitsagentur gestellt. Unter den befragten Unternehmen im Landkreis St. Wendel gibt etwa jeder achte Betrieb an, dass Auszubildende diese Form der Unterstützung schon mal erhalten haben.

Ausbildungsmanagement

Eine Berufsausbildung kann durch externes Ausbildungsmanagement für Betriebe mit bis zu 500 Beschäftigten unterstützt werden, indem Hilfen bei administrativen und organisatorischen Aufgaben im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildung förderungsbedürftiger Jugendlicher bereitgestellt werden (SGB III § 243 Abs. 2). Das Ausbildungsmanagement beinhaltet u.a. Unterstützungsleistungen zur Schaffung der Ausbildungsvoraussetzungen, die Prüfung der Berufseignung für Ausbildungsplätze und Hilfen ab Vertragsabschluss. Bundesweit wird dieses Förderinstrument nur in sehr geringem Umfang in Anspruch genommen (BIBB 2011: 224). Auch bei der vorliegenden Untersuchungsstichprobe haben nur wenige Betriebe dieses Unterstützungsangebot in der Vergangenheit genutzt (1 Prozent).

Landesprogramm „Ausbildung jetzt“

Neben den Regelangeboten zur Unterstützung der beruflichen Ausbildung von förderungsbedürftigen Jugendlichen existieren Modellprogramme von Bund und Ländern, die zeitlich befristet sind. Ein Beispiel ist das Landesprogramm „Ausbildung jetzt“ des saarländischen Ministeriums für Wirtschaft und Wissenschaft, das 2011 aufgrund der veränderten Ausbildungsmarktbedingungen neustrukturiert wurde. Bei dem Programm liegt das Hauptaugenmerk auf der Zielgruppe der förderungsbedürftigen jungen Menschen. Bestandteil der Förderung ist die passgenaue Vermittlung dieser Jugendlichen in eine Berufsausbildungsstelle und ihre individuelle sozialpädagogische Begleitung während der Ausbildungszeit. Auch die Ausbildungsbetriebe erhalten Unterstützung durch die Bildungsträger.²⁴ Unter den befragten Betrieben befindet sich nur ein geringer Anteil an Unternehmen, die sich an dem Landesprogramm „Ausbildung jetzt“ beteiligen (2 Prozent).

Innerbetriebliche Hilfen

Ein Großteil der Betriebe versucht mit eigenem Engagement, Auszubildende individuell zu fördern. Mehr als jeder dritte Ausbildungsbetrieb bietet betriebliche Hilfen, wie z.B. Nachhilfe- und Stützunterricht für Auszubildende an. Im Vergleich zu den professionellen Unterstützungsangeboten nimmt die innerbetriebliche Hilfe einen sehr hohen Stellenwert ein.

²³ Als förderbedürftig gelten in diesem Zusammenhang lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende, die wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne die Förderung eine Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können.

²⁴ <http://www.saarland.de/457.htm> [Zugriff am 23.01.2012]; http://www.saarland.de/dokumente/-thema_ausbildung/Ministerium_flyer_A4_wickelfalz_final_RGB.pdf [Zugriff am 23.01.2012]

Hinsichtlich der wahrgenommenen Förderangebote lassen sich zwischen den Betrieben große Unterschiede feststellen (vgl. Tabelle 6.28): So geben Ausbildungsbetriebe, die im Baugewerbe tätig sind, häufiger an, dass ihre Auszubildenden ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) der Arbeitsagentur in Anspruch nehmen (29 Prozent). Erwartungsgemäß trifft dies auch in höherem Maße auf Betriebe zu, die überwiegend Ausbildungsplatzbewerber/innen mit niedrigen Qualifikationen einstellen (20 Prozent).

Auszubildende können in größeren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten eher auf innerbetriebliche Hilfen zurückgreifen (50 Prozent). Demgegenüber ist es Betrieben mit einer kleineren Zahl von Mitarbeiter/innen aufgrund geringerer Ressourcen seltener möglich, betriebliche Unterstützungen anzubieten (Kleinstbetriebe: 25 Prozent, Kleinbetriebe: 40 Prozent). Auch für Lehrlinge in handwerklichen Betrieben besteht seltener die Möglichkeit, von innerbetrieblichen Hilfen während der Ausbildung zu profitieren (26 Prozent).

Tabelle 6.28: Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten in der Ausbildung (Mehrfachnennungen möglich) nach Betriebsgröße, Zuständigkeit, Wirtschaftszweig und Rekrutierungsgruppen (in Prozent)²⁵

Teilgruppen	ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	innerbetriebliche Hilfen
Kleinstbetrieb	10	25
Kleinbetrieb	16	40
Mittelbetrieb	8	50
HwK	14	26
IHK	5*	43
Mischbetrieb	16	53
Verarbeitendes Gewerbe	10	36
Handel	13	43
Baugewerbe	29	32
Azub. mit HSA/ohne SA	20	20
Azub. mit HSA/RSA	6	42
Azub. mit RSA/Abitur	3	55

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

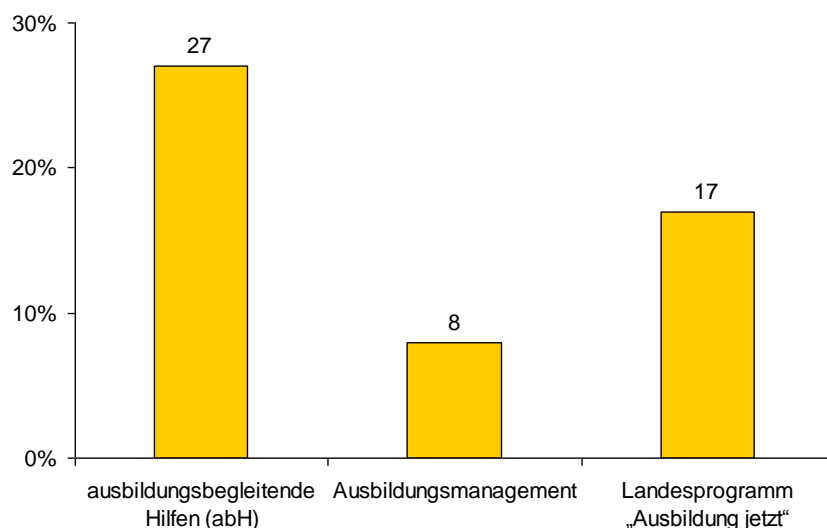
Überraschend ist der Befund, dass unabhängig von der Unternehmensgröße mit zunehmender schulischer Vorqualifikation der Auszubildenden die Wahrscheinlichkeit für eigenbetriebliche Unterstützungsangebote wächst. So bieten mehr als doppelt so viele Ausbildungsbetriebe, die bevorzugt Realschulabsolventen und Fach-/Abiturienten als Auszubildende einstellen, Unterstützung während der Ausbildung an, als dies bei Betrieben mit niedrig qualifizierten Auszubildenden der Fall ist. Anzunehmen ist, dass die Gruppe der Auszubildenden mit geringeren schulischen Qualifikationen eher externe Unterstützungsangebote nutzt (z.B. ausbildungsbegleitende Hilfen), weil hier zum Teil aufwändigere pädagogische Hilfen erforderlich sind. Hilfsangebote für Jugendliche mit höheren Bildungsqualifikationen können demgegenüber eher vom Betrieb selbst erbracht werden.

²⁵ Aufgrund der geringen Fallzahlen wurde auf die Darstellung der gruppenspezifischen Verteilungen für die Unterstützungsangebote „Ausbildungsmanagement“ und Landesprogramm „Ausbildung jetzt“ verzichtet.

Als mögliche Ursache, dass bestimmte Förderangebote in der Berufsausbildung nicht in Anspruch genommen werden, kommt neben dem fehlenden oder nicht erkannten Unterstützungsbedarf, auch eine mangelnde Kenntnis von potentiellen Hilfen in Betracht. Wie in Kap. 6.4.1 beschrieben, wünschen sich fast 40 Prozent der ausbildenden Betriebe mehr Informationen über bestehende Unterstützungsleistungen bei der beruflichen Ausbildung von förderbedürftigen Jugendlichen.

Das Diagramm 6.8 verdeutlicht, dass der Bekanntheitsgrad hinsichtlich der verschiedenen Unterstützungsangebote bei den befragten Betrieben gering ausfällt. So sind nur gut ein Viertel der Ausbildungsbetriebe über die Möglichkeit von ausbildungsbegleitenden Hilfen informiert. Am wenigsten bekannt ist den befragten Ausbildungsbetrieben das Förderinstrument des externen Ausbildungsmanagements (8 Prozent). Im Verhältnis zur tatsächlichen Beteiligung am Landesprogramm „Ausbildung jetzt“ fällt die Kenntnis der Betriebe über das Programm noch relativ hoch aus (17 Prozent).

Diagramm 6.8: Bekanntheitsgrad von Unterstützungsangeboten in der Ausbildung (Mehrfachnennungen möglich) (in Prozent)



Der geringere Verbreitungsgrad von ausbildungsbegleitenden Hilfen bei Betrieben im Industrie- und Handelsbereich korrespondiert mit einer vergleichsweise geringen Kenntnis dieses Angebots (19 Prozent, vgl. Tabelle 6.29). Dies betrifft insbesondere auch Unternehmen mit einem großen Anteil an Realschulabsolventen und Studienberechtigten unter den Auszubildenden (13 Prozent).

Gegenüber Betrieben im verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe zeigen sich Handelsunternehmen informierter über das Instrument des Ausbildungsmanagements (17 Prozent). Seltener besitzen sie Kenntnis über das Programm „Ausbildung jetzt“ (9 Prozent).

Wie die Ergebnisse zeigen, besteht in Bezug auf vorhandene Förderinstrumente während der betrieblichen Berufsausbildung ein beträchtliches Informationsdefizit auf Seiten der Betriebe. Die geringere Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten kann somit zum Teil auf fehlende Informationen bei den Betrieben zurückgeführt werden.

Tabelle 6.29: Bekanntheitsgrad von Unterstützungsangeboten in der Ausbildung (Mehrfachnennungen möglich) nach Betriebsgröße, Zuständigkeit, Wirtschaftszweig und Rekrutierungsgruppen (in Prozent)

Teilgruppen	ausbildungs- begleitende Hilfen (abH)	Ausbildungs- management	Landesprogramm „Ausbildung jetzt“
Kleinstbetrieb	31	6	20
Kleinbetrieb	28	7	14
Mittelbetrieb	19	15	15
HwK	32	7	18
IHK	19*	10	14
Mischbetrieb	32	5	11
Verarbeitendes Gewerbe	23	5	15
Handel	30	17*	9
Baugewerbe	42	6	26
Azub. mit HSA/ohne SA	32	9	20
Azub. mit HSA/RSA	28	6	10
Azub. mit RSA/Abitur	13	6	19

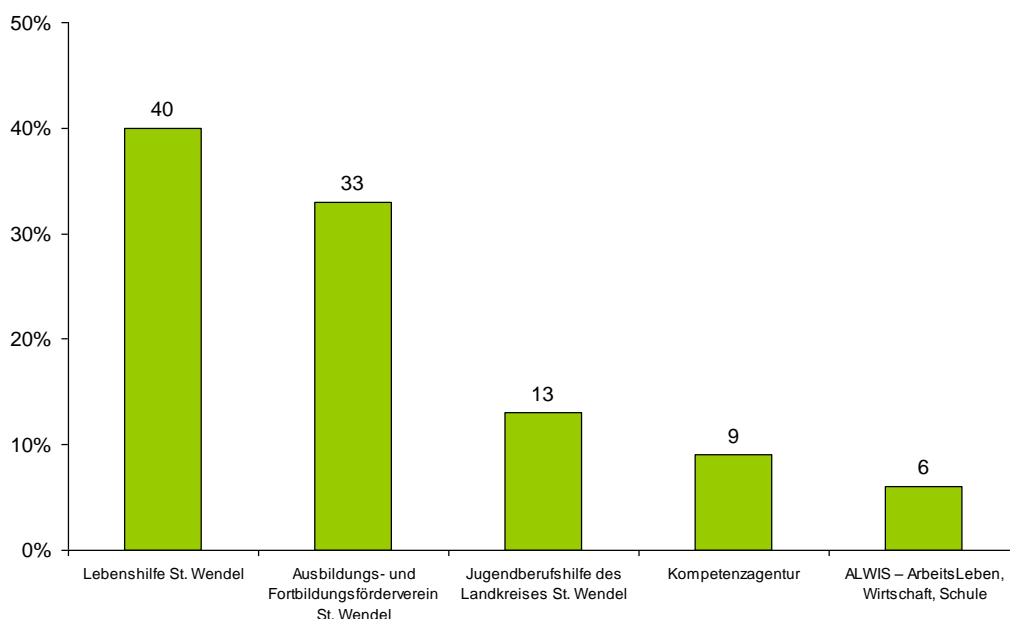
fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

6.5 Bildungs- und Projektangebote in der Berufsorientierung, -vorbereitung und beruflichen Ausbildung

Auf die verbesserte Integration von Jugendlichen in eine berufliche Ausbildung zielen eine Reihe von Bildungs- und Projektangeboten auf Landes- und Bundesebene. Im Landkreis St. Wendel gibt es zudem eine größere Anzahl an lokalen Akteuren, die sich im Bereich der Berufsorientierung, -vorbereitung und beruflichen Bildung engagieren.

Im Folgenden wird überprüft, inwieweit die entsprechenden Projekte und Bildungsangebote bei den Betrieben vor Ort bekannt sind (vgl. Diagramm 6.9).

Diagramm 6.9: Bekanntheitsgrad von Projekten im Bereich der Berufsorientierung, -vorbereitung und beruflichen Ausbildung (Mehrfachnennungen möglich) (in Prozent)



Einen sehr hohen Bekanntheitswert besitzt bei den Unternehmen die Lebenshilfe St. Wendel, die ein breites Spektrum an Hilfen für junge Menschen mit Lernbehinderung oder Lernbeeinträchtigungen anbietet (u.a. Modellprojekt „Kooperative alternierende Berufsausbildung“).²⁶

Jeder dritte Betrieb kennt den Ausbildungs- und Fortbildungsförderverein St. Wendel, der u.a. ein Verbundausbildungssystem entwickelt hat, das es vielen kleinen Unternehmen ermöglicht, sich im Verbund an einer beruflichen Ausbildung zu beteiligen.²⁷

Nur ein Bruchteil der Betriebe ist über die drei verbliebenen Institutionen informiert, darunter rund jeder achte Befragte über die Jugendberufshilfe des Landkreises St. Wendel²⁸, jeder elfte Betrieb über die Kompetenzagentur²⁹ und etwa jedes 17. Unternehmen über das Programm „ALWIS – ArbeitsLeben, Wirtschaft, Schule“³⁰.

²⁶ http://www.lebenshilfe-wnd.de/2_abteilungen/jugendberufshilfe/index.html [Zugriff am 23.01.2012]

²⁷ <http://www.landkreis-st-wendel.de/index.phtml?object=tx|1766.1&ModID=7&FID=1766.619.1&s-NavID=1766.97&La=1> [Zugriff am 23.01.2012]

²⁸ Das Gesamtkonzept der Jugendberufshilfe des Landkreises St. Wendel wird als Modellprojekt vom Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft des Saarlandes gefördert und besteht aus vier Modulen: Aufsuchende Jugendberufshilfe, Werkstattschule, Produktionsschule und Dualisiertes BGJ/BGS, <http://www.landkreis-st-wendel.de/index.phtml?NavID=1766.288&La=1> [Zugriff am 23.01.2012]

²⁹ Für weitere Informationen: <http://www.kompetenzagentur-stwendel.de>

³⁰ Für weitere Informationen: <http://www.alwis-saarland.de>

Das Programm ALWIS an der Schnittstelle zwischen Schule und Wirtschaft ist eher den mittelgroßen Betrieben bekannt (12 Prozent) sowie Unternehmen, die Ausbildungsplätze vorrangig mit leistungsstärkeren Jugendlichen besetzen (16 Prozent, vgl. Tabelle 6.30). Einen ausgesprochen hohen Bekanntheitsgrad besitzt die Lebenshilfe St. Wendel bei Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten (62 Prozent). Kleinbetriebe sowie Betriebe, die gleichzeitig in den Zuständigkeitsbereich von HwK und IHK fallen, sind vergleichsweise informierter über die Jugendberufshilfe des Landkreises St. Wendel (20 bzw. 26 Prozent).

Ein überraschendes Ergebnis zeigt sich hinsichtlich der Kompetenzagentur: Hier sind es eher die Betriebe mit höher qualifizierten Auszubildenden, die über die Leistungen der Kompetenzagentur informiert sind.

Tabelle 6.30: Bekanntheitsgrad von Projekten im Bereich der Berufsorientierung, -vorbereitung und beruflichen Ausbildung (Mehrfachnennungen möglich) nach Betriebsgröße, Zuständigkeit, Wirtschaftszweig und Rekrutierungsgruppen (in Prozent)

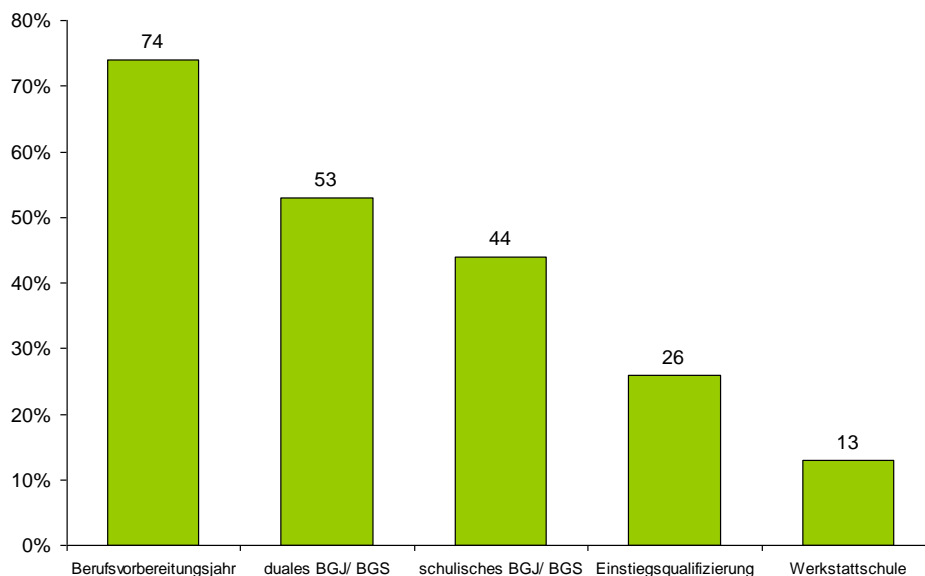
Teilgruppen	Lebenshilfe St. Wendel	Ausbildungs- u. Fortbildungs-förderverein St. Wendel	Jugendberufshilfe des LK St. Wendel	Kompetenzagentur	ALWIS – Arbeits-Leben, Wirtschaft, Schule
Kleinstbetrieb	33	31	20*	12	4
Kleinbetrieb	37	33	11	7	2
Mittelbetrieb	62	31	8	8	12
HwK	39	28	12	7	4
IHK	38	36	9	10	10
Mischbetrieb	47	47	26	5	5
Verarbeitendes Gewerbe	28	38	5	3	10
Handel	30	39	17	9	4
Baugewerbe	45	23	10	6	3
Azub. mit HSA/ohne SA	36	36	11	2*	0
Azub. mit HSA/RSA	40	26	14	6	4
Azub. mit RSA/Abitur	45	39	16	19	16

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

Im folgenden Abschnitt wird näher untersucht, inwieweit bestimmte Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung bzw. -grundbildung bei den Betrieben bekannt sind. In einem weiteren Schritt werden die Einschätzungen der Betriebe zu den ihnen bekannten Bildungsangeboten näher in den Blick genommen.

Wie in Kap. 6.1.1 bereits hingewiesen wurde, sind Betriebe, die häufig mit Absolventen von berufsvorbereitenden Bildungsgängen Ausbildungsverträge schließen in der Stichprobe nur in geringer Zahl vertreten (27 Prozent). Es konnte gezeigt werden, dass Jugendliche mit vorhergehender Teilnahme an einer Berufsvorbereitung in kleineren Betrieben und von Unternehmen im Handwerksbereich häufiger ausgebildet werden (38 Prozent).

Diagramm 6.10: Bekanntheitsgrad von Bildungsangeboten im Bereich der Berufsvorbereitung und -grundbildung (Mehrfachnennungen möglich), (in Prozent)



Berufsvorbereitungsjahr

Zu den berufsvorbereitenden Angeboten, die im Landkreis St. Wendel angeboten werden, zählt das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ). Das BVJ, das im Landkreis St. Wendel als Produktionsschule (höherer Praxisanteil) durchgeführt wird, dient dazu, Jugendlichen, die keine Versetzung in Klasse 9 besitzen und Absolventen der Förderschule, zur Berufsreife zu führen. Im Rahmen des BVJs können die Jugendlichen den Hauptschulabschluss erwerben. Zusätzlich zum berufsschulischen Unterricht absolvieren die Schüler/innen ein Praktikum in Betrieben oder in schulischen Werkstätten.³¹ Wie das Diagramm 6.10 zeigt, sind drei von vier Betrieben über das BVJ informiert.

Berufsgrundbildungsjahr/Berufsgrundschuljahr

Das einjährige Berufsgrundbildungsjahr bzw. Berufsgrundschuljahr (BGJ/BGS) steht Jugendlichen offen, die eine allgemeinbildende Schule mit Versetzung nach Klasse 9 verlassen haben, kein Ausbildungsverhältnis oder keine Berechtigung für eine weiterführende Schule besitzen. Im BGJ/BGS werden allgemeine Inhalte, sowie eine fachtheoretische und fachpraktische Berufsgrundbildung vermittelt. Das Berufsgrundbildungsjahr und das Berufsgrundschuljahr kann sowohl in schulischer als auch in dualisierter Form absolviert werden. In der dualen Form findet die fachpraktische Ausbildung nicht in der Berufsschule, sondern an drei Wochentagen in einem Betrieb statt. Hauptziele des dualisierten BGJ/BGS ist das Finden einer geeigneten Ausbildungsstelle, der Erwerb des Hauptschulabschlusses, sofern dieser noch nicht vorliegt, die Erfüllung der Berufsschulpflicht und der Erwerb der Berechtigung für den Besuch weiterführender Schulen. Während des dualisierten BGJ wird gezielt auf den "Klebeffekt" im Ausbildungsbetrieb hingearbeitet.³² Über die Hälfte der befragten Unternehmen kennt das duale BGJ/BGS. Das schulische BGJ/BGS ist den Befragten im geringeren Maße bekannt (44 Prozent).

³¹ http://www.tgsbbzwnd.de/Anmeldeformular_S%20BBZ/8_1_BVJ_Info_Merkblatt_S%20BBZ.pdf [Zugriff am 23.01.2012]

³² http://www.tgsbbzwnd.de/Anmeldeformular_TGBBZ/4_1_BGJ_Info_Merkblatt.pdf [Zugriff am 23.01.2012]; <http://www.landkreis-st-wendel.de/index.phtml?La=1&sNavID=1766.288&object=tx|1766.77.1&kat=&sub=0> [Zugriff am 23.01. 2012]

Einstiegsqualifizierung

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein von der Wirtschaft im Rahmen des Ausbildungspaktes entwickeltes Angebot, das jungen Menschen mit Vermittlungshemmnissen als Brücke in die Berufsausbildung dienen soll (SGB III § 235b). Einstiegsqualifizierungen umfassen ein betriebliches Langzeitpraktikum von sechs bis zwölf Monaten.³³ Nur gut jeder vierte Betrieb besitzt Informationen zum Instrument der Einstiegsqualifizierungen (EQ). Dieser geringe Wert überrascht, zumal Einstiegsqualifizierungen betriebliche Langzeitpraktika in Ausbildungsbetrieben umfassen.

Werkstattschule

Die Werkstattschule (WSS) richtet sich an Schülerinnen und Schüler, die im allgemeinbildenden Schulsystem keine Aussicht auf einen erfolgreichen Abschluss haben. In der Werkstattschule können die Schüler die allgemeine Vollzeitschulpflicht sowie die Berufsschulpflicht erfüllen und einen Abschluss erlangen, der sie befähigt, ins BVJ, BGJ bzw. BGS überzugehen. Zusätzlich haben die Teilnehmer die Möglichkeit, an einer externen Hauptschulabschlussprüfung teilzunehmen.³⁴ Das Angebot der Werkstattschule ist von den hier betrachteten Bildungsangeboten am wenigsten bekannt (13 Prozent).

Tabelle 6.31: Bekanntheitsgrad von Bildungsangeboten im Bereich der Berufsvorbereitung und -grundbildung (Mehrfachnennungen möglich) nach Betriebsgröße, Zuständigkeit, Wirtschaftszweig und Rekrutierungsgruppen (in Prozent)

Teilgruppen	BVJ	duales BGJ/ BGS	schulisches BGJ/BGS	EQ	WSS
Kleinstbetrieb	80	55	37	20	8
Kleinbetrieb	70	51	53*	32	9
Mittelbetrieb	73	54	38	23	27
HwK	74	60	44	28	7
IHK	67	43	36	21	14
Mischbetrieb	89*	63	68	32	16
Verarbeitendes Gewerbe	64	46	46	21	10
Handel	87	61	35	26	13
Baugewerbe	81	65	38	32	6
Azub. mit HSA/ohne SA	73	59	36	23	7
Azub. mit HSA/RSA	76	52	50	28	4
Azub. mit RSA/Abitur	77	45	42	23	23

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

Von den Betrieben des verarbeitenden Gewerbes geben weitaus mehr Befragte an, die Bildungsgänge BVJ und dualisiertes BGJ/BGS nicht zu kennen (vgl. Tabelle 6.31). Der Abstand zu anderen Branchen liegt bei bis zu 23 Prozentpunkten. Betriebe im Zuständigkeitsbereich der IHK sind ebenfalls seltener informiert über die duale Form des BGJ/BGS (43 Prozent). Übt der Betrieb sowohl handwerkliche als auch nicht handwerkliche Tätigkeiten aus, so erhöht sich deutlich der Anteil an Betrieben, die mit

³³ <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Vermittlung/EQ-Arbeitgeber.pdf> [Zugriff am 23.01.2012]

³⁴ http://www.tgsbbzwnd.de/Anmeldeformular_TGBBZ/6_2_Merkbatt_Werkstattschule.pdf [Zugriff am 23.01.2012]

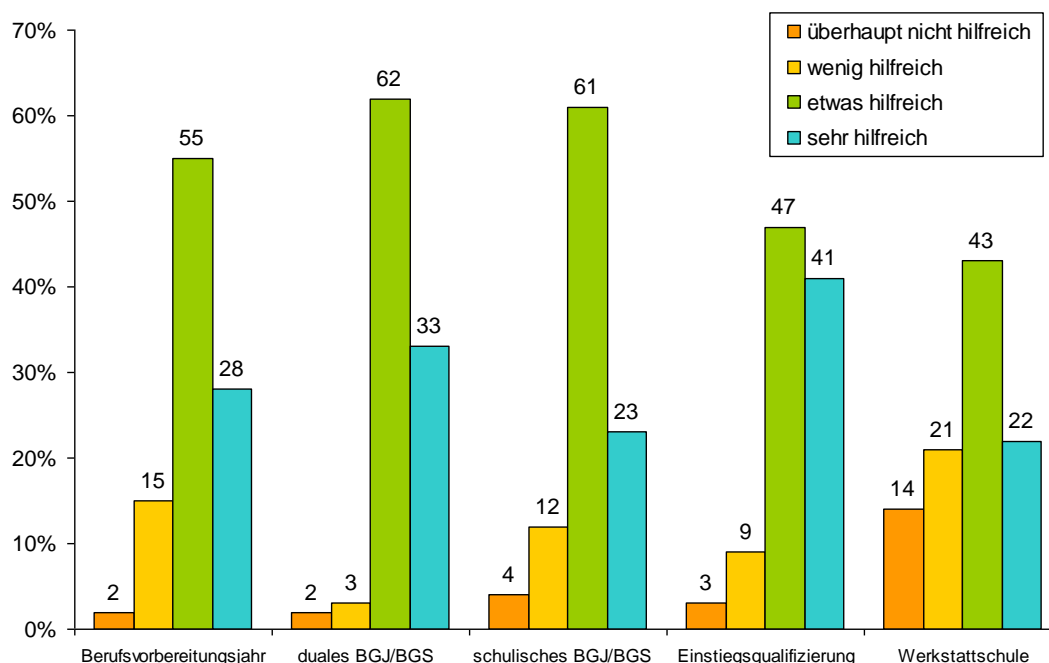
dem schulischen BGJ/BGS vertraut sind (68 Prozent). Betriebliche Einstiegsqualifizierungen sind über alle hier betrachteten Gruppen hinweg auf gleichem Niveau bekannt.

Beträchtliche Unterschiede bei den Bekanntheitswerten ergeben sich im Hinblick auf die Mitarbeiterzahl des Betriebes und den bevorzugten Rekrutierungsgruppen. Mittelbetriebe und Unternehmen, die größtenteils Jugendliche mit höheren Bildungsabschlüssen als Auszubildende einstellen, sind am ehesten über die Schulform „Werkstattschule“ informiert.

Die betriebliche Bewertung von berufsvorbereitenden und berufsgrundbildenden Angeboten im Hinblick auf ihre Leistung zur Vorbereitung der Teilnehmer/innen auf eine Berufsausbildung kann Hinweise darauf liefern, wie Absolventen dieser Bildungsmaßnahmen im Bewerbungsprozess beurteilt werden.

Die nachstehende Grafik veranschaulicht die Einschätzungen der Betriebe zu den jeweiligen Bildungsgängen. Die Frage richtete sich ausschließlich an Befragte, die angaben, die entsprechenden Bildungsangebote auch zu kennen.

Diagramm 6.11: Bewertung von Bildungsangeboten im Bereich der Berufsvorbereitung und -grundbildung (in Prozent)



Die Ergebnisse lassen erkennen, dass die Mehrheit der Betriebe die einzelnen Bildungsmaßnahmen als hilfreich bei der Vorbereitung der Jugendlichen auf eine Berufsausbildung einschätzt. Bei den Bewertungen lassen sich jedoch für die einzelnen Bildungsmaßnahmen Abstufungen feststellen. Der höchste Anteil an uneingeschränkt positiven Bewertungen ist bei den Einstiegsqualifizierungen zu konstatieren (41 Prozent). Schließt man die Antwortkategorie „etwas hilfreich“ bei der Betrachtung mit ein, so schneidet das duale BGJ/BGS am besten ab. Nur fünf Prozent der Unternehmen sehen im dualisierten BGJ/BGS einen geringen bis keinen Beitrag zur Vorbereitung der Teilnehmer/innen auf eine berufliche Ausbildung.

Die Einschätzungen der Betriebe in Bezug auf die Werkstattschule fallen gegenüber anderen Bildungsangeboten ungünstiger aus: Etwa jedes dritte Unternehmen sieht in diesem Angebot nur eine geringe Vorbereitungsleistung für ausbildungsinteressierte Jugendliche.

Unter den Betriebsgrößenklassen wird das BVJ von Unternehmen mit zehn bis 49 Beschäftigten negativer bewertet (26 Prozent, vgl. Tabelle 6.32). Auch Betriebe, die überwiegend Haupt- und Realschulabsolventen als Auszubildende einstellen, sind vergleichsweise unzufriedener mit dem BVJ (27 Prozent). Dagegen sind die Einschätzungen positiver, wenn der Betrieb bereits in hohem Maße Absolventen aus der Berufsvorbereitung als Lehrlinge beschäftigt. Kleinbetriebe bewerten das schulische BGJ/BGS als weniger hilfreich. Das dualisierte BGJ/BGS wird häufiger von mittleren Betrieben sowie Unternehmen im Handelsbereich weniger gut beurteilt.

Tabelle 6.32: Bewertung von Bildungsangeboten im Bereich der Berufsvorbereitung und -grundbildung (Anteil „überhaupt nicht/wenig hilfreich“) nach Betriebsgröße, Zuständigkeit, Wirtschaftszweig und Rekrutierungsgruppen (in Prozent)³⁵

Teilgruppen	BVJ	duales BGJ/ BGS	schulisches BGJ/ BGS	EQ
Kleinstbetrieb	15	0	0	11
Kleinbetrieb	26	4	25	12
Mittelbetrieb	0	15	11	17
HwK	19	0	17	13
IHK	15	4	24	8
Mischbetrieb	19	8	0*	20
Verarbeitendes Gewerbe	20	0	22	13
Handel	15	14	13	17
Baugewerbe	21	6	9	13
Azub. mit HSA/ohne SA	9	4	13	0
Azub. mit HSA/RSA	27	0	18	8
Azub. mit RSA/Abitur	13	8	8	29
Azub. mit BV-Teilnahme	0	0	8	0

fett markiert: signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau, * signifikanter Unterschied auf 10%-Niveau

³⁵ Aufgrund des geringen Verbreitungsgrades der Werkstattschule und den damit verbundenen geringen Fallzahlen wurde auf die Darstellung der betrieblichen Einschätzungen zur WSS in den Teilgruppen verzichtet.

7. Zusammenfassung und Fazit

In der Zeit von September bis Dezember 2011 wurde im Auftrag des Landkreises St. Wendel eine regionale Betriebsbefragung durchgeführt mit dem Ziel die aktuelle Ausbildungssituation im Landkreis St. Wendel zu erfassen. Die Untersuchungsergebnisse dienen als Datengrundlage für das Regionale Übergangsmanagement im Landkreis St. Wendel und ermöglichen es, wichtige Handlungsbedarfe im Bereich der beruflichen Ausbildung sichtbar zu machen.

An der Betriebsbefragung haben sich insgesamt 341 Unternehmen des Landkreises St. Wendel beteiligt, darunter 145 aktuell ausbildende Betriebe. Im Mittelpunkt der Befragung von Nichtausbildungsbetrieben standen die vorhandenen Ausbildungshemmnisse aus Sicht der Unternehmen. Der Fokus bei den ausbildenden Betrieben lag auf der Ausbildungsstruktur im Unternehmen und der betrieblichen Rekrutierungspraxis bei der Besetzung von Ausbildungsstellen. Weiterhin wurde näher untersucht, welche Ursachen aus Betriebssicht zu Besetzungsschwierigkeiten führen und welche Maßnahmen zur Sicherung des Nachwuchses von den befragten Betrieben ergriffen werden. Darüber hinaus wurden die Unternehmen nach ihrem Unterstützungsbedarf in der Ausbildung förderungsbedürftiger Jugendlicher und ihren Ausbildungsplänen für die nächsten Jahre befragt. Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse der Betriebsbefragung zusammengefasst.

Ausbildungshemmnisse – Mangel an geeigneten Bewerbern großes Problem

Unternehmen, die momentan nicht ausbilden, sehen vielfältige Hindernisse, sich an der betrieblichen Ausbildung zu beteiligen. Sie reichen von fehlenden Voraussetzungen im Betrieb bis hin zu ungünstigen wirtschaftlichen Bedingungen. Aus Sicht der Betriebe, die über Ausbildungserfahrungen in der Vergangenheit verfügen, ist der Mangel an geeigneten Bewerbern die mit Abstand wichtigste Ursache für die fehlende Ausbildungsbeteiligung. Trotz vorhandener Ausbildungshemmnisse plant ein geringer Teil der Betriebe sich in naher Zukunft (wieder) in der beruflichen Ausbildung zu engagieren.

Betriebliche Ausbildungsstruktur – Geringer Anteil weiblicher Auszubildender

Unter den aktuell beschäftigten Auszubildenden in den befragten Betrieben fällt der Anteil junger Frauen eher gering aus. Zudem variiert er in den einzelnen Berufsbereichen: Im Verwaltungsbereich sowie in kaufmännischen Tätigkeitsfeldern liegt der Anteil weiblicher Auszubildender besonders hoch, wohingegen der Anteil männlicher Lehrlinge in den Produktions- und Fertigungsberufen sowie im Baugewerbe überrepräsentiert ist.

Von den Betrieben werden sehr selten Bewerber ohne Schulabschluss als Auszubildende eingestellt. Absolventen von berufsvorbereitenden Angeboten zählen ebenfalls seltener zu den Rekrutierungsgruppen. Immerhin jeder dritte Betriebe akquiriert auch Bewerber außerhalb des Landkreises St. Wendel für seine Ausbildungsstellen.

In der beruflichen Ausbildung werden von den Betrieben unterschiedliche Ausbildungsformen genutzt, wie z.B. Kooperative Berufsausbildung, Verbundausbildung oder Teilzeitberufsausbildung. Die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten sind jedoch nicht allen Unternehmen gleichermaßen bekannt.

Sehr hohe Übernahmeabsichten

Die Mehrheit der Unternehmen beabsichtigt ihre Ausbildungsabsolventen zu übernehmen. Während Betriebe im verarbeitenden Gewerbe sehr hohe Übernahmeabsichten besitzen, zeigt sich das Baugewerbe hier eher zurückhaltend.

Vielfältige Rekrutierungswege – Praktika sind das zentrale Instrument

Betriebliche Praktika sind die zentrale Rekrutierungsstrategie bei der Suche nach Auszubildenden. Größere Betriebe investieren insgesamt mehr in ihr Ausbildungsmarketing. Kleinere Betriebe suchen ihre Auszubildenden vorwiegend über persönliche Kontakte. Ihnen ist es aufgrund geringerer Kapazitäten seltener möglich mit allgemeinbildenden Schulen im Rahmen der Bewerbersuche zu kooperieren.

Auswahlkriterien – Schwerpunkt liegt auf den soft skills

Bei den Auswahlkriterien für künftige Auszubildende legen die Unternehmen großen Wert auf soft skills der Bewerber, wie z.B. den Sekundärtugenden. Vergleichsweise weniger wichtig sind den Betrieben die schulischen Ausgangsqualifikationen des Bewerbers. Sehr kleine Betriebe zeigen sich insgesamt aufgeschlossener gegenüber leistungsschwächeren Jugendlichen.

Informationsdefizite bei den Vorkenntnissen der Bewerber

Sehr viele Betriebe sind der Ansicht, dass ihre Lehrstellenbewerber nicht ausreichend über den angestrebten Ausbildungsberuf informiert sind. Betriebe, die vorrangig Jugendliche mit Hauptschulabschluss als Auszubildende einstellen, zeigen sich hier am unzufriedensten mit den Bewerbervorkenntnissen.

Besetzungsschwierigkeiten zwar zurück gegangen, dennoch hoch

Die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen ist 2011 gegenüber dem Vorjahr etwas zurückgegangen (minus 7 Prozent). Insgesamt konnten aber dennoch 17 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe ihren Bedarf an Auszubildenden im Jahr 2011 nicht decken. Unternehmen mit geringen Besetzungsproblemen hatten ihr Ausbildungsstellenangebot im Vergleich zum Vorjahr deutlich reduziert.

Hauptursache für vakante Ausbildungsplätze – Mangelnde Bewerberqualifikationen

Als Hauptursache von Besetzungsschwierigkeiten wird von den Unternehmen die mangelnde Qualifikation der Ausbildungsstellenbewerber angeführt. Im Jahr 2011 hat sich dieses Problem noch weiter verschärft, so dass unter den Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten fast 80 Prozent die fehlende Eignung der Bewerber als großes Hindernis bei der Einstellung empfanden. Mehr als die Hälfte der Betriebe erwartet in naher Zukunft zurückgehende Bewerberzahlen für Ausbildungsplätze. Die Hauptsorge der Unternehmen gilt jedoch dem Fehlen von qualifizierten Bewerbern.

Strategien zur Nachwuchssicherung – Kein Absenken der Anforderungen

Um auf den Mangel an geeigneten Bewerbern angemessen zu reagieren, beabsichtigt die Mehrheit der Betriebe ihre Rekrutierungsbemühungen zu intensivieren, indem z.B. die Bewerbersuche früher begonnen wird. Ein Großteil der Betriebe möchte das Angebot betrieblicher Praktika ausweiten und Ausbildungsplätze attraktiver gestalten. Mehr als jeder dritte Betrieb plant, die Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen auszubauen. Eher nicht in Betracht kommt für die befragten Unternehmen, die Anforderungen an die Ausbildungsplatzbewerber abzusenken oder weitere Bewerberpotentiale unter den lernschwächeren Jugendlichen zu erschließen. Am ehesten zu Kompromissen bereit, ist das Baugewerbe.

Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf – Hohe Unterstützungsbedarfe

Etwa jedes vierte Unternehmen kann sich eine berufliche Ausbildung von lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen im eigenen Betrieb nicht vorstellen. Unternehmen, für die unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausbildung von förderungsbedürftigen Jugendlichen in Betracht kommt, bewerten die organisierte schulische Nachhilfe der Auszubildenden als sehr wichtiges Unterstützungsinstrument. Ähnlich wichtig sind den Unternehmen aber auch finanzielle Hilfen. Zudem besteht ein großer Bedarf an verbesserten Informationen beim Zugang zu Fördermöglichkeiten. Die Unterstützungsbedarfe fallen jedoch auf der Ebene der Einzelbetriebe sehr unterschiedlich aus, so dass jeder Betrieb auf ihn abgestimmte Hilfen benötigt.

Unterstützungsangebote während der Ausbildung – Geringer Bekanntheitsgrad

Die befragten Betriebe nehmen nur im begrenzten Maß externe Unterstützungsangebote bei der beruflichen Ausbildung wahr. Häufig bieten sie eigene Hilfe im Betrieb an, die jedoch nicht von jedem Unternehmen gleichermaßen zu leisten ist. Hinsichtlich der externen Unterstützungsangebote bestehen auf Seiten der Betriebe zum Teil beträchtliche Informationsdefizite. So ist beispielsweise nur gut einem Viertel der Betriebe das Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) bekannt.

Berufsvorbereitende Bildungsangebote – Überwiegend positive Bewertung

Vorhandene berufsvorbereitende Bildungsgänge werden von den Unternehmen im Hinblick auf ihren Beitrag zur Vorbereitung der Jugendlichen auf eine Berufsausbildung überwiegend positiv eingeschätzt. Insbesondere Bildungsgänge mit hohen Anteilen an betrieblichen Praktika (Einstiegsqualifizierungen, dualisiertes Berufsgrundbildungsjahr/-Berufsgrundschuljahr) werden aus betrieblicher Sicht als hilfreich bewertet.

Ausbildungspläne – Stabiles Ausbildungsplatzangebot

Der Großteil der Betriebe möchte das betriebliche Ausbildungsstellenangebot in den nächsten zwei Jahren auf dem gleichen Niveau halten. 14 Prozent der Unternehmen wollen ihr Ausbildungsengagement sogar ausweiten. Unter den Betrieben, die ihre Ausbildungsanstrengungen in den nächsten zwei Jahren einstellen wollen, befinden sich häufiger Unternehmen des Baugewerbes. Die Einschätzung des Fachkräftepotentials hat entscheidenden Einfluss auf die Ausbildungsabsichten der Betriebe. So wollen Betriebe, die von einem zukünftigen Fachkräftemangel ausgehen, ihr Engagement in der beruflichen Ausbildung vergrößern.

Fazit

Die Untersuchungsergebnisse der Betriebsbefragung im Landkreis St. Wendel haben gezeigt, dass ein Großteil der befragten Unternehmen einen zukünftigen Mangel an Fachkräften und geeigneten Lehrstellenbewerbern erwartet.

Um den drohenden Nachwuchsmangel entgegenzuwirken, wollen die befragten Betriebe ihre Rekrutierungsbemühungen im Bereich der beruflichen Ausbildung optimieren, indem sie die Bewerbersuche z.B. früher ansetzen. Dass auch die engere Kooperation mit allgemeinbildenden Schulen und eine Ausweitung des betrieblichen Praktikangebotes zentrale Strategien der Betriebe darstellen, kommt auch den künftigen Auszubildenden zugute. Hier wird ein erhebliches Potential sichtbar, wie die Zusammenarbeit von regionalen Betrieben und Schulen weiterentwickelt werden kann.

Die befragten Betriebe sind eher nicht bereit, unter der Bedingung zurückgehender Bewerberzahlen, Anforderungen an die Lehrstellenbewerber zu senken. Am ehesten besitzen Unternehmen im Baugewerbe die Bereitschaft, Eingangsvoraussetzungen herabzusetzen. Jedoch hat auch ein größerer Teil dieser Betriebe vor, Ausbildungsanstrengungen in den nächsten Jahren einzustellen. Der verschärfte Wettbewerb um Auszubildende macht es erforderlich, dass auch leistungsschwächere Jugendliche näher in das Blickfeld der Unternehmen rücken und Bewerberpotentiale voll ausgeschöpft werden.

Dass die Mehrheit der Ausbildungsplätze nach wie vor aufgrund fehlender Qualifikationen der Bewerber/innen unbesetzt bleibt, macht es erforderlich, die Ausgangsvoraussetzungen von ausbildungsinteressierten Jugendlichen weiterhin zu verbessern. Neben den schulischen Qualifikationen sollten die soft skills der Jugendlichen gestärkt werden, die aus Sicht der Betriebe besonders wichtig sind. Die von den Unternehmen kritisierten mangelnden Vorkenntnisse von Bewerbern sollten vor allem über praktische Erfahrungen im Betrieb abgebaut werden.

Auch auf Seiten der Betriebe gilt es Informationsdefizite zu verringern, da Unterstützungsangebote in der beruflichen Ausbildung noch nicht im ausreichenden Maße bekannt sind. Um die Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Förderbedarf zu erhöhen, ist ein umfassendes Unterstützungssystem notwendig. Für Unternehmen ist es besonders wichtig, im Bereich der schulischen Nachhilfe Entlastung zu erfahren. Dies gilt im besonderen Maße für kleine Betriebe.

8. Literaturverzeichnis

- Bertelsmann Stiftung (2011): Bevölkerungsentwicklung: Zahl der Hochbetagten wird in Deutschland rasant zunehmen – Saarland mit bundesweit niedrigster Zuwachsrate.
- BIBB (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Ausbildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- BIBB (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Ausbildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- DIHK (Hrsg.) (2010a): Ausbildung 2010. Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag.
- DIHK (Hrsg.) (2010b): Leitfaden Abgrenzung. Handwerk/Industrie/Handel/Dienstleistungen. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag.
- Ebbinghaus, M./ Loter, K. (2010): Besetzung von Ausbildungsstellen. Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Gericke, N./ Krupp, T./ Troltsch, K. (2009): Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben. Ergebnisse des BIBB-Ausbildungsmonitors. BIBB Report 10/09.
- IW Köln (2010): Qualifizierungsmonitor. Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Mahl, F. (2010): Schüler/innen auf dem Weg von der Schule in die Berufsausbildung. Bericht zur Basiserhebung der Schulabsolventenstudie im Landkreis St. Wendel. Halle: Deutsches Jugendinstitut.
- Paulus, W./ Schweitzer, R./ Wiemer, S. (2010): Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis. Methodenbericht der Statistik der BA. Nürnberg.
- Paulus, W./ Schweitzer, R./ Wiemer, S. (2011): Die Klassifikation der Berufe 2010 - Potenziale der neuen Struktur. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Ausgabe 2/2011. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.)(2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Wiesbaden.
- Troltsch, K./ Gericke, N. (2009): Aufbau eines Ausbildungsmonitors. Abschlussbericht. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Ulrich, J. G./ Flemming, S./ Granath, R.-O./ Krekel, E. M. (2011): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2011. Verbesserte Ausbildungschancen für Jugendliche, zunehmende Rekrutierungsprobleme für Betriebe. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.