

Ausbildung 2010

Ergebnisse einer
IHK-Unternehmensbefragung



DIHK

Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Der DIHK hat erneut die Unternehmen zu ihren Ausbildungsplänen und -motiven befragt. In der Zeit vom 3. bis 19. Februar 2010 konnten sich Unternehmen online an der Befragung beteiligen. Die Auswahl und Ansprache der Unternehmen erfolgte über die Industrie- und Handelskammern. **Insgesamt beteiligten sich 15.333 Unternehmen an der Online-Umfrage.**

Die Antworten verteilen sich auf die Wirtschaftszweige wie folgt:
Industrie (ohne Bau) 26 Prozent, Baugewerbe 4 Prozent, Daseinsvorsorge (Energie, Wasser, Abwasser, Abfall) 2 Prozent, IT/Medien 9 Prozent, Handel 17 Prozent, Gastgewerbe 8 Prozent, Verkehr 4 Prozent, Banken/Versicherungen 7 Prozent, Unternehmensorientierte Dienste 3 Prozent, Sonstige Dienstleistungen 20 Prozent.

Nach Größenklassen zeigt sich folgende Verteilung:
Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten 19 Prozent, Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten 14 Prozent, Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten 45 Prozent, Unternehmen mit 200 bis 499 Beschäftigten 11 Prozent, Unternehmen mit 500 bis 1.000 Beschäftigten 5 Prozent, Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten 6 Prozent.

Die Regionen wurden wie folgt aufgeteilt:
Dem Norden werden die Bundesländer Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, dem Westen die Bundesländer Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und das Saarland, dem Osten Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie dem Süden die Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern zugerechnet.

Überwiegend beteiligten sich Ausbildungsbetriebe an der Umfrage, der Anteil der Nichtausbildungsbetriebe der Vergleichsgruppe beträgt 5 Prozent.

Auf Grund der besseren Lesbarkeit wurde in dieser Publikation jeweils die männliche Form für beide Geschlechter bei der Bezeichnung bestimmter Personengruppen verwendet.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Bereich Berufliche Bildung, Bildungspolitik – Berlin 2010

Copyright Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Herausgeber © Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. | Berlin | Brüssel

DIHK Berlin:
Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte
Telefon (030) 20 308-0 | Telefax (030) 20 308-1000
Internet: www.ihk.de

DIHK Brüssel:
Hausanschrift: 19A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles
Telefon ++32-2-286-1611 | Telefax ++32-2-286-1605
Internet: www.ihk.de

Redaktion DIHK – Bereich Berufliche Bildung, Bildungspolitik,
Dr. Thilo Pahl, Berit Heintz, Simon Grupe

Stand März 2010

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

- **Auswirkungen der Krise auf das Ausbildungsangebot schwächen sich ab:** 15 Prozent der Unternehmen wollen mehr ausbilden, 25 Prozent weniger, 60 Prozent halten ihr Ausbildungsangebot aufrecht. Damit halten drei von vier Unternehmen ihr Ausbildungsplatzangebot aufrecht bzw. vergrößern es sogar. Die betrieblichen Ausbildungspläne fallen somit insgesamt trotz weiterhin schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen etwas weniger pessimistisch aus als im Vorjahr.
- **Mittelstand erweist sich als stabile Stütze des Ausbildungsmarktes:** Die Ausbildungspläne von Betrieben mit 10 bis 199 Beschäftigten sind 2010 optimistischer als noch 2009. Die Ausbildungspläne von Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten fallen hingegen deutlich pessimistischer als in den beiden vergangenen Jahren aus. Im Branchenvergleich planen insbesondere das Gastgewerbe sowie Banken und Versicherungen eine Ausweitung ihres Ausbildungsplatzangebots. Die Ausbildungspläne der Industrie verschlechtern sich hingegen im Vorjahresvergleich. Rückgänge beim Ausbildungsangebot in der Industrie könnten aber durch ein vergrößertes Angebot beim Handel, bei unternehmensorientierten Diensten und beim Baugewerbe aufgefangen werden.
- **Fachkräftesicherung ist das Leitmotiv für Ausbildung:** Für 51 Prozent der Betriebe hat die Sicherung des Fachkräftenachwuchses entscheidenden Einfluss auf ihre Ausbildungsentscheidung. Das Motiv „Geschäftserwartungen“ ist hingegen nur für 24 Prozent der Betriebe maßgeblich für ihre Ausbildungspläne.
- **Demografische Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt ist da:** Trotz Wirtschaftskrise konnte auch 2009 mehr als jedes fünfte Unternehmen nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. In den neuen Bundesländern hat bereits jedes dritte Unternehmen Besetzungsschwierigkeiten. Damit blieben – grob geschätzt – rund 50.000 Ausbildungsplätze im Jahr 2009 unbesetzt, überwiegend weil geeignete Bewerbungen fehlten.
- **Mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgänger behindert Ausbildung weiterhin:** Fast drei Viertel der Unternehmen, auf die sich Ausbildungshemmnisse auswirken, beklagen unzureichende schulische Qualifikationen und persönliche Kompetenzen bei den Ausbildungsplatzbewerbern. Dabei sind die Betriebe zunehmend unzufrieden mit der Leistungsbereitschaft (48 Prozent), Belastbarkeit (44 Prozent) und Disziplin (46 Prozent) der Bewerber. Bei diesen „soft skills“ ist – neben der Schule – auch das erzieherische Engagement der Eltern gefragt, damit ihre Kinder in Schule und Ausbildung erfolgreich sein können.
- **Nachhilfe im Unternehmen wird zum Regelfall:** Deutlich mehr als die Hälfte aller Ausbildungsbetriebe, die mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgänger erkennen, organisiert in irgendeiner Form Nachhilfe im Unternehmen. Auch die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) der Arbeitsagenturen werden rege genutzt (31 Prozent der Betriebe). Andere Betriebe (18 Prozent) helfen, die Ausbildungsreife schon vor Beginn der Ausbildung zu verbessern. Sie ermöglichen z. B. Schülern über einen längeren Zeitraum hinweg wöchentliche Praxistage im Betrieb.



Inhalt

	Seite
I Ausbildungsangebot der Betriebe im Jahr 2010	7
Gesamtbeurteilung	7
Beurteilung nach Betriebsgrößenklassen	9
Beurteilung nach Branchen	10
Beurteilung nach Regionen	14
Ausbildungsmotive der Unternehmen	15
II Besetzung von Ausbildungsplätzen	17
Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt: viele unbesetzte Stellen	17
Gastgewerbe: Große Nachwuchssorgen	18
Geeignete Bewerbungen: Oft Fehlanzeige	20
Demografie zwingt zum Handeln – mehr Kooperationen mit Schulen	22
Branchen nutzen vielfältige Instrumente	23
Scharfer Wettbewerb um Auszubildende – Arbeitsagenturen wieder mehr gefragt	24
Unternehmen nutzen viele Wege, um Bewerber zu gewinnen	25
III Übernahme von Auszubildenden	26
Großteil der Unternehmen übernimmt Auszubildende	26
Übernahme von Auszubildenden: Leitmotiv ist die Fachkräftesicherung	28
IV Ausbildungshemmnisse, Ausbildungsreife	29
Ausbildungshemmnis Nr. 1: mangelnde Ausbildungsreife	29
Deutsch und Mathe besser – aber nicht gut	31
Erziehungsdefizite schmälern Ausbildungsreife	32
Unternehmen helfen sich selbst	33
Ob groß oder klein – alle Unternehmen sind aktiv	34
Ausbildungschancen auch für lernschwächere Jugendliche	35
Anhang	39
Fragebogen	41

I AUSBILDUNGSANGEBOT DER BETRIEBE IM JAHR 2010

Gesamtbeurteilung

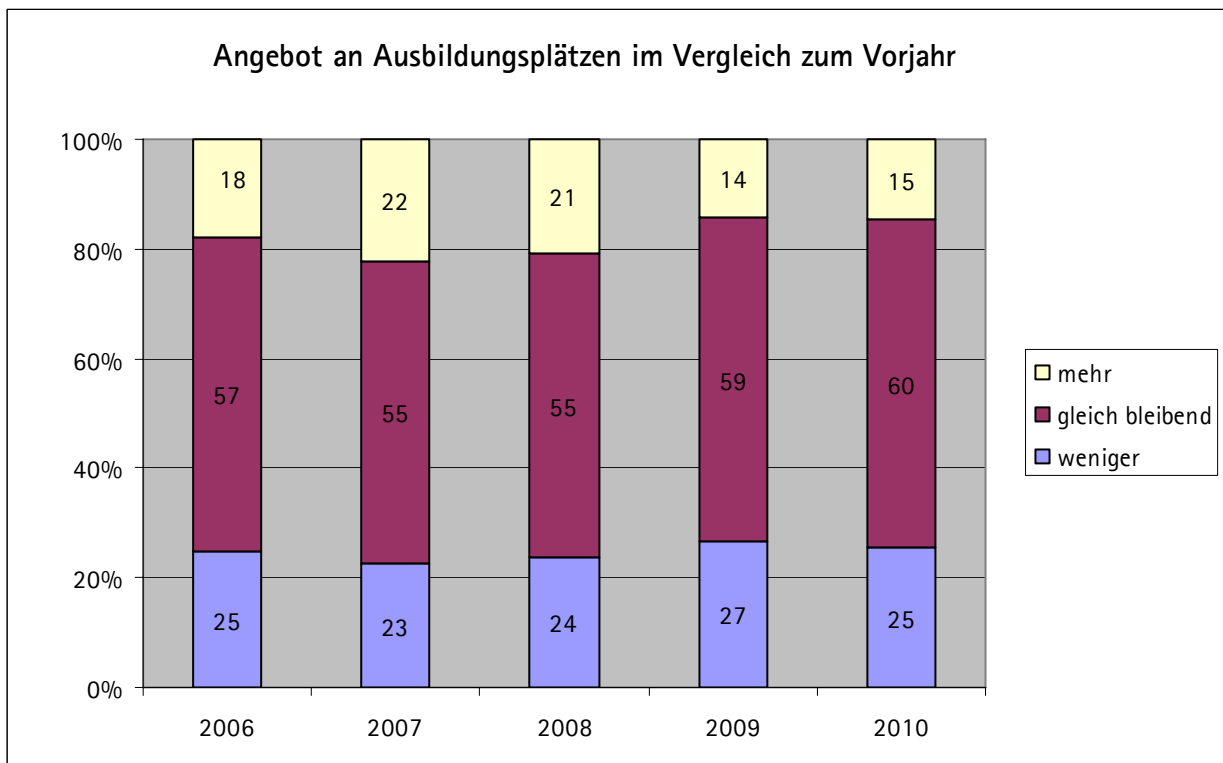
Auswirkungen der Krise auf das Angebot an Ausbildungsplätzen schwächen sich ab

Die Ausbildungspläne der Betriebe fallen 2010 weniger pessimistisch aus als im Krisenjahr 2009. Gleichwohl hinterlassen die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auch 2010 noch ihre Spuren beim Angebot an Ausbildungsplätzen.

Im Jahr 2010 planen 15 Prozent der Unternehmen, mehr Ausbildungsplätze anzubieten als 2009. 25 Prozent wollen ihr Angebot reduzieren. Damit beträgt der Saldo aus Mehr- und Weniger-Antworten minus zehn Punkte – eine Verbesserung um drei Punkte gegenüber dem Wert aus dem Vorjahr.

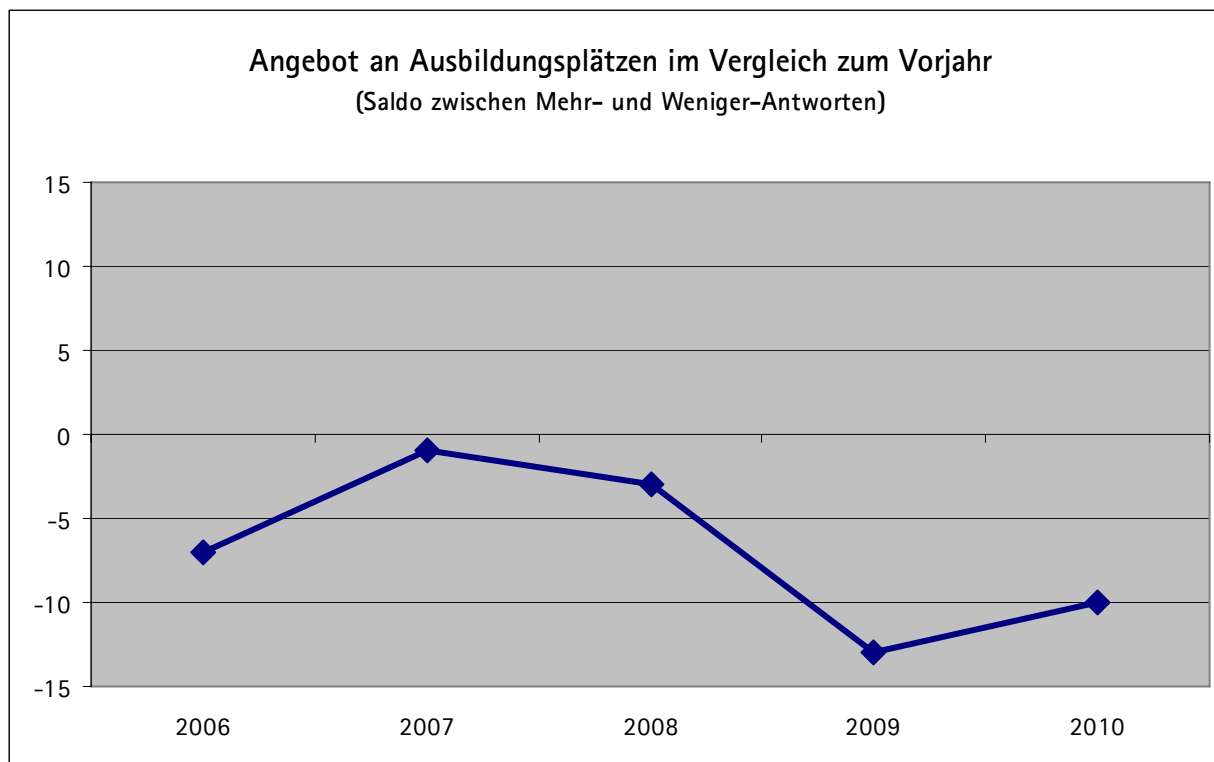
Die Mehrheit der Betriebe (60 Prozent) setzt darauf, mit einem gleich bleibend hohen Angebot an Ausbildungsplätzen ihren Fachkräftenachwuchs zu sichern. Insgesamt ist im Ergebnis – trotz der Aufhellung im Vergleich zum Vorjahr – damit zu rechnen, dass das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen auch 2010 zurückgehen wird.

Die schwächer werdenden Auswirkungen der Krise auf das Ausbildungsangebot zeigen sich auch daran, dass der Anteil der Unternehmen, die weniger Ausbildungsplätze anbieten, um zwei Prozentpunkte zurückgegangen ist. Damit wird bei den Weniger-Antworten fast wieder das Niveau des Jahres 2008 erreicht, als die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Bereich Industrie, Dienstleistung und Handel absolut ein Rekordniveau markierte.



Die Entwicklung bei den Mehr-Antworten belegt, dass sich die Krise jedoch auch weiterhin auf das Angebot betrieblicher Lehrstellen auswirkt: Der Anteil der Unternehmen, die mehr als im Vorjahr ausbilden wollen, ist nur leicht um einen Prozent-

punkt gestiegen. Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben nur wenige Betriebe den Spielraum, die Zahl ihrer angebotenen Ausbildungsplätze zu erhöhen.



Beurteilung nach Betriebsgrößenklassen

Mittelstand: stabile Stütze des Ausbildungsmarktes

Im Vergleich zum Vorjahr hellen sich die Ausbildungspläne von Betrieben mit 10 bis 199 Beschäftigten auf. Mit vier Punkten verbessern sich per Saldo die Ausbildungspläne der Betriebe mit 20 bis 199 Beschäftigten am stärksten von allen Betriebsgrößenklassen. Auch bei den Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten steigt der Saldo um drei auf minus 15 Punkte – und erreicht dabei sogar einen höheren Wert als im Jahr 2008 (minus 16 Punkte), in dem die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei Industrie und Handel ein absolutes Rekordniveau erreichte. Ein Grund für die Verbesserungen gerade bei diesen Größenklassen liegt darin, dass diese Betriebe stärker auf den Binnenmarkt ausgerichtet und daher von Rückschlägen auf den Exportmärkten weniger betroffen sind.

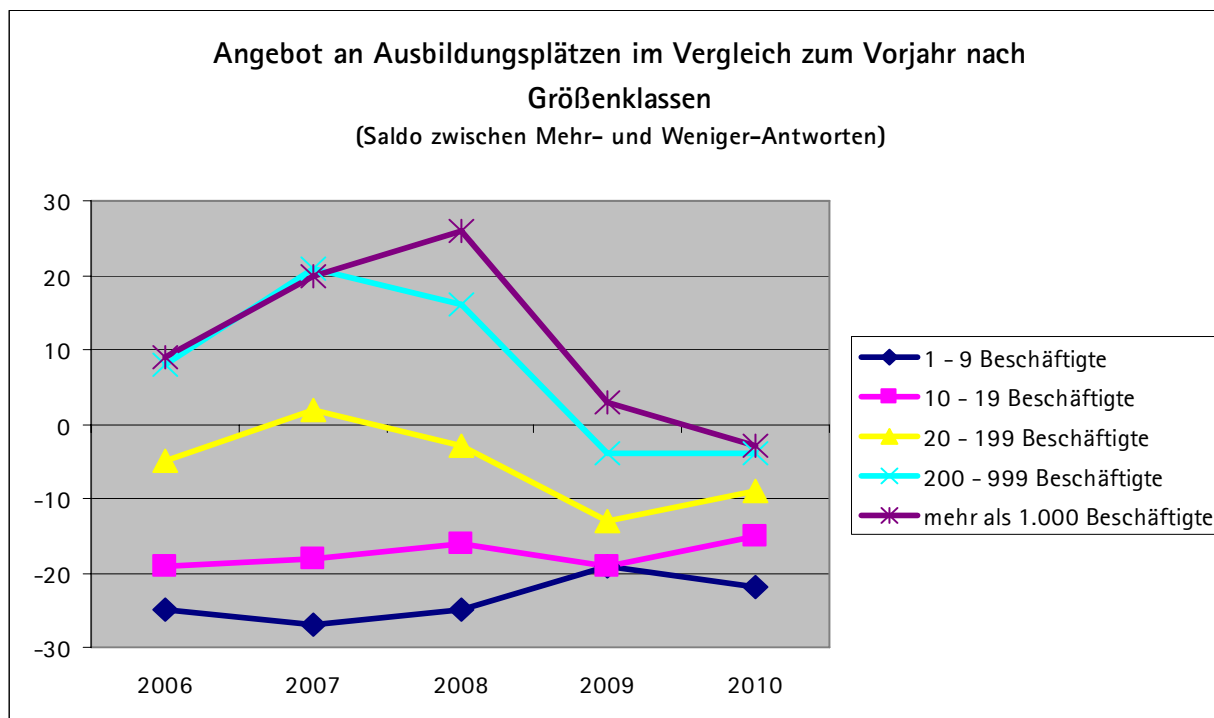
Betriebe mit 10 bis 199 Beschäftigten bilden fast die Hälfte aller Lehrlinge bei Industrie, Dienstleistungen und Handel aus. Aufgrund dieses

Mengeneffekts stabilisieren die Betriebe aus diesen Größenklassen das Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen im Jahr 2010.

Ein Hinweis zur Interpretation der Saldenwerte aus Mehr- und Weniger-Antworten: Negative Werte beim Saldo bedeuten nicht zwangsläufig, dass auch das Ausbildungsangebot zurückgehen wird. Kleine Betriebe werden in der Regel nicht jedes Jahr ihr Ausbildungsplatzangebot vergrößern. Erst nach Ende einer Ausbildung (üblich drei Jahre) sind meist wieder ausreichend Kapazitäten vorhanden, neue Ausbildungsplätze anzubieten. Daher ist der Saldo bei kleinen Betriebsgrößenklassen meist negativ. Für die Einschätzung des Ausbildungsplatzangebots ist die Entwicklung des Saldos im Vorjahresvergleich wichtiger als der absolute Saldenwert. Daher sind von der positiven Saldenentwicklung bei den Unternehmen mit 10 bis 199 Beschäftigten stabilisierende Effekte auf das Ausbildungsplatzangebot zu erwarten, auch wenn der absolute Saldenwert negativ ist.

Bieten Sie im Jahr 2010 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als 2009? (Ergebnisse differenziert nach Größenklassen)

Größenklassen	mehr	weniger	gleich bleibend	Saldo (mehr/weniger) 2010	Saldo (mehr/weniger) 2009
weniger als 10	10 %	32 %	58 %	-22	-19
10 - 19	13 %	28 %	59 %	-15	-18
20 - 199	15 %	24 %	61 %	-9	-13
200 - 999	17 %	22 %	61 %	-5	-4
mehr als 1.000	19 %	22 %	59 %	-3	3
Durchschnitt	15 %	25 %	60 %	-10	-13



Groß- und Kleinunternehmen reagieren am stärksten auf die Krise

Die Ausbildungspläne der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten (rund 22 Prozent aller Auszubildenden) haben sich 2010 mit einem Rückgang des Saldos um drei Punkte leicht eingetrübt. Im Vorjahr markierte diese Betriebsgrößenklasse trotz Krise noch einen Rekordwert. Zeitverzögert schlägt die Krise nun auch auf das Ausbildungsangebot dieser Betriebe durch.

Am größten sind die Auswirkungen der Krise bei den Großunternehmen (rund zehn Prozent aller Auszubildenden). 2008 lag der Saldo noch bei 26 Punkten. 2010 ist dieser Saldo auf minus drei Punkte zurückgegangen. Gerade Großunternehmen haben in den beiden vergangenen Jahren ihre Ausbildungspläne deutlich restriktiver gestaltet als in den konjunkturellen Hochphasen. Seit 2008 ist der Anteil der Großunternehmen, die weniger Ausbildungsplätze anbieten, um neun Prozentpunkte auf insgesamt 22 Prozent gestiegen. Dies ist – gemeinsam mit der Größenklasse 200 bis 999 Beschäftigte – der mit Abstand größte Anstieg aller Größenklassen. Der Anteil der

Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten, die weniger ausbilden wollen, ist hingegen in der Krise seit 2008 nur marginal um einen Prozentpunkt auf 24 Prozent gestiegen.

Beurteilung nach Branchen

Gastgewerbe und Banken/Versicherungen: mehr Lehrstellen

Die Ausbildungspläne des Gastgewerbes und von Banken und Versicherungen sind von allen Branchen am expansivsten: Der Saldo aus Mehr- und Weniger-Antworten ist bei beiden Branchen positiv. Zudem haben sich im Vorjahresvergleich die Ausbildungspläne beim Gastgewerbe mit sieben Punkten – nach dem Verkehrsbereich – am stärksten verbessert. Auch bei Banken und Versicherungen steigt der Saldo im Vergleich zu 2009 um einen Prozentpunkt. Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen, finden demnach 2010 beim Gastgewerbe und Banken/Versicherungen ein vergrößertes Ausbildungsangebot vor.

Auch Handel und Bau haben per Saldo 2010 optimistischere Ausbildungspläne als im Vorjahr.

Beim Handel wirkt stabilisierend, dass die schlimmsten Erwartungen bei den Auswirkungen der Krise auf den Konsum nicht eingetreten sind. Das Baugewerbe profitiert von zusätzlichen Bauinvestitionen im Zuge der Konjunkturpakete, so dass Spielräume zum Aufrechterhalten des Ausbildungsangebots vorhanden sind.

Die Ausbildungspläne der Betriebe aus dem Bereich IT/Medien fallen im Branchenvergleich am restriktivsten aus. Gegenüber dem Vorjahr reduziert sich der Saldo sogar um zwei Punkte. Ein Grund hierfür sind geringere Werbeausgaben, die gerade im Bereich der Medienunternehmen zu Umsatzrückgängen geführt haben.

Bemerkenswert sind die deutlich verbesserten Ausbildungspläne im Verkehrsgewerbe. Der Anstieg beim Saldo von neun Punkten stellt die größte Verbesserung im Branchenvergleich dar. Die Ausbildungspläne der unternehmensorientierten Dienstleistungen erholen sich von den krisenbedingten Rückschlägen; bei den sonstigen Dienstleistern verändern sich die Ausbildungsabsichten nicht.

Bieten Sie im Jahr 2010 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als 2009?

(Ergebnisse differenziert nach Branchen, sortiert nach dem Saldo (mehr/weniger) 2010)

Branche	mehr	weniger	gleich bleibend	Saldo (mehr/weniger) 2010	Saldo (mehr/weniger) 2009
Gastgewerbe	20 %	15 %	65 %	5	-2
Banken/Versicherungen	20 %	19 %	61 %	1	-0
Verkehr	17 %	25 %	58 %	-8	-17
Durchschnitt	15 %	25 %	60 %	-10	-13
Sonstige Dienstleistungen	14 %	26 %	60 %	-12	-12
Baugewerbe	10 %	22 %	68 %	-12	-17
Handel	14 %	26 %	60 %	-12	-17
Unternehmensorientierte Dienste	13 %	26 %	61 %	-13	-17
Industrie (ohne Bau)	14 %	29 %	57 %	-15	-14
IT/Medien	12 %	28 %	60 %	-16	-14

Industrie: Ausbildungsmotor stottert

Die Industrie hat in den vergangenen Jahren wesentlich zu den Steigerungen bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im IHK-Bereich beigetragen. Infolge wegbrechender Aufträge, insbesondere aus dem Exportgeschäft, sehen sich nun jedoch viele Industrieunternehmen nicht mehr in der Lage, ihr hohes Ausbildungsengagement der Vorjahre aufrechtzuerhalten. Dies zeigt der Saldo aus Mehr- und Weniger-Antworten: 2010 fallen die Ausbildungspläne der Industrie per Saldo nun pessimistischer aus als der Gesamtdurchschnitt über alle Branchen. Bemerkenswert ist zudem, dass sich die Ausbildungspläne der Industrie im Vorjahresvergleich gegen den wirtschaftsweiten Trend sogar nochmals verschlechtert haben.

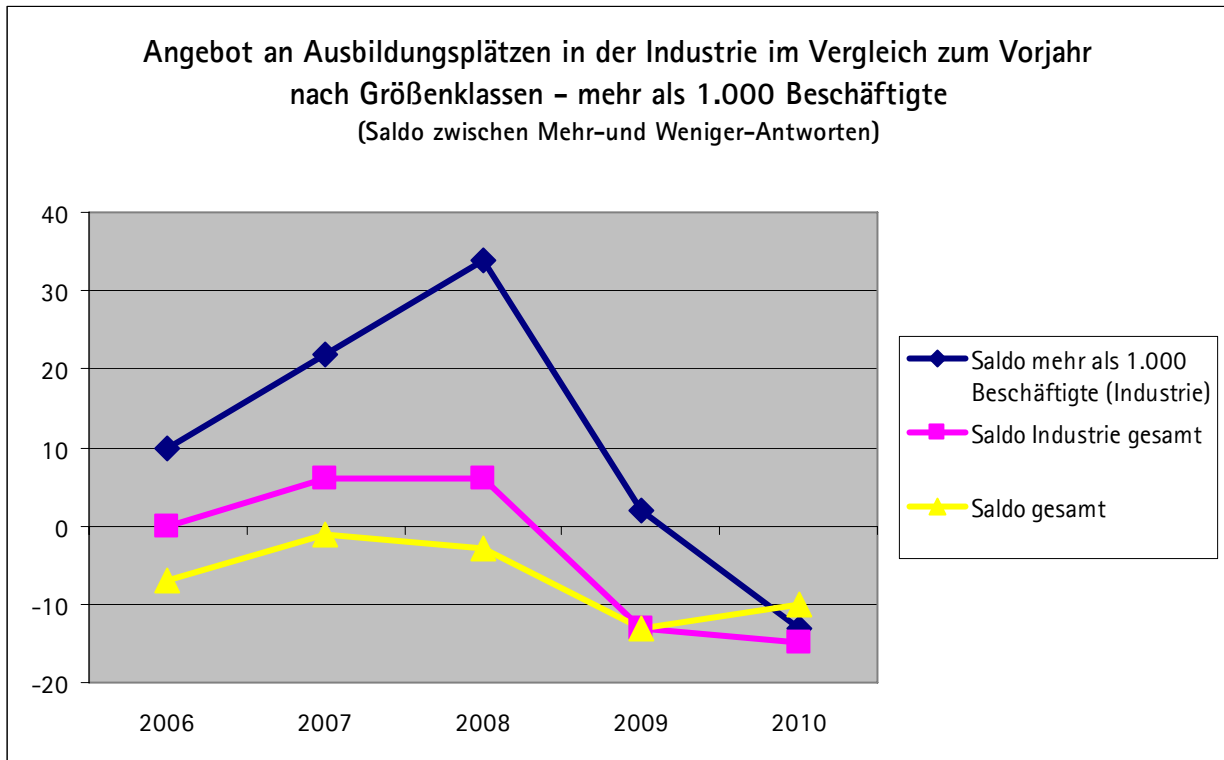
Auch der Blick auf die Industriezweige zeigt die Folge der Umsatzeinbrüche auf den Exportmärkten: Gerade die Industriezweige mit einem hohen Anteil an exportorientierten Unternehmen, wie der Maschinenbau (Saldo: minus 28 Punkte), die Metallerzeugung und -bearbeitung (minus 22 Punkte) und der Kraftfahrzeugbereich (minus 16 Punkte), weisen Saldenwerte unterhalb des Durchschnitts der gesamten Industrieunternehmen (minus 15 Prozent) auf.

Eher auf den Binnenmarkt orientierte Zweige wie die Ernährungsmittelindustrie liegen mit einem Saldenwert von minus fünf Punkten deutlich oberhalb des Durchschnitts in der Industrie und der Wirtschaft insgesamt (minus zehn Punkte).

Bieten Sie im Jahr 2010 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als 2009? (Ergebnisse differenziert nach Industriezweigen, sortiert nach dem Saldo (mehr/weniger))				
Industriezweig	mehr	weniger	gleich bleibend	Saldo (mehr/weniger)
Ernährungsmittel	15 %	20 %	65 %	-5
Übrige Industrie- bereiche	16 %	23 %	61 %	-7
Chemie/Pharma	18 %	28 %	54%	-10
Elektrotechnik	16 %	26 %	58 %	-10
Durchschnitt	14 %	29 %	57 %	-15
Kfz-Produktion bzw. Kfz-Zulieferung	12 %	28 %	60 %	-16
Metallerzeugung und -bearbeitung	12 %	33 %	55 %	-21
Maschinenbau	10 %	38 %	52 %	-28

Ganz besonders trüben sich die Ausbildungspläne bei Industrieunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten ein. Im Vergleich mit den anderen Größenklassen beabsichtigten gerade diese Betriebe in den vergangenen Jahren per Saldo am

häufigsten, ihr Ausbildungsplatzangebot auszuweiten. Inzwischen ist der Saldo der industriellen Großunternehmen (minus 13 Punkte) schlechter als der der gesamten Wirtschaft (minus zehn Punkte) und liegt nur noch knapp über dem Saldo der gesamten Industrie (minus 15 Punkte).



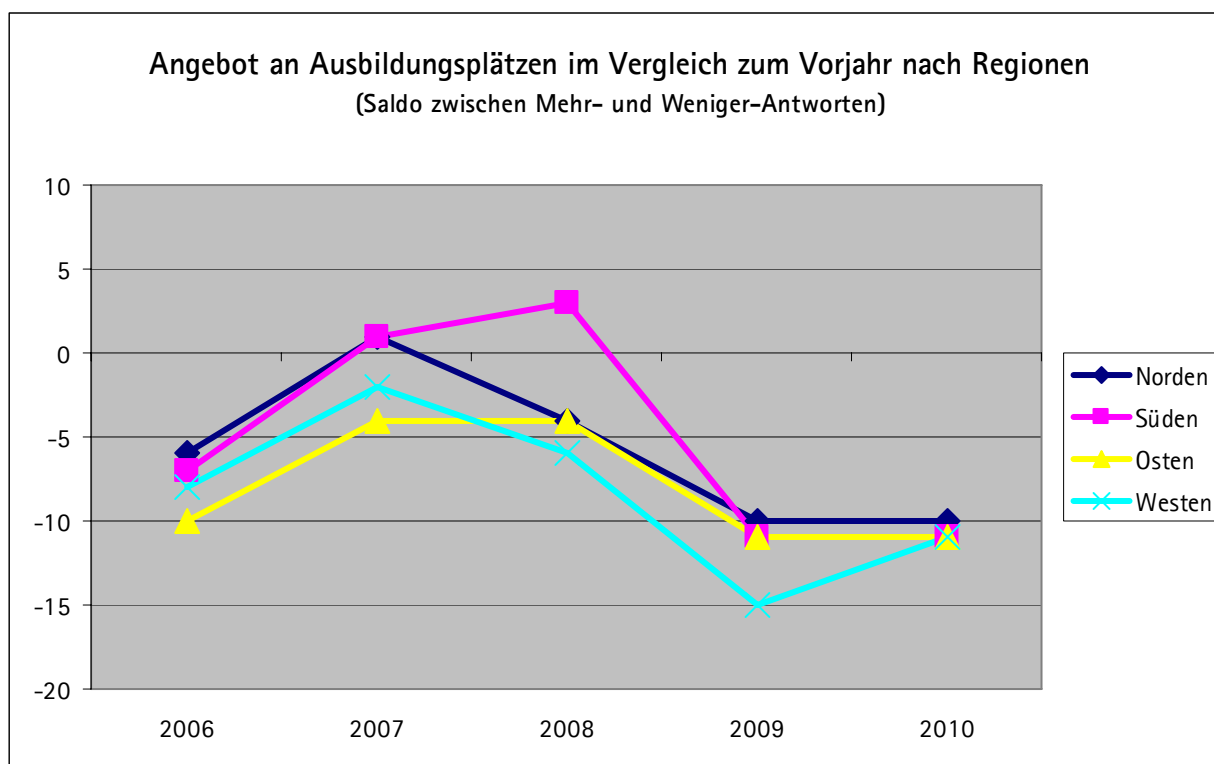
Beurteilung nach Regionen

Krisenwirkungen im Süden am größten

Die Ausbildungspläne der süddeutschen Unternehmen trüben sich im Vergleich der Regionen am stärksten ein: 2008 lag der Saldo aus Mehr- und Weniger-Antworten im Süden noch bei drei Punkten; inzwischen beträgt er nur noch minus elf Punkte. Dieser Rückgang um 14 Punkte ist die mit Abstand größte Verschlechterung der Ausbildungspläne in den beiden vergangenen Jahren. Zu beachten ist jedoch, dass gerade die süddeutsche Wirtschaft – insbesondere angetrieben durch die

Exportserfolge der Industrie – in den vergangenen Jahren massiv mehr Ausbildungsplätze angeboten hat. Der Rückgang vollzieht sich demnach von einem Rekordniveau aus.

Die Ausbildungspläne der Unternehmen aus dem Norden (minus zehn Punkte) und Osten (minus elf Punkte) sind in der Krise vergleichsweise stabil. Ein Grund hierfür ist die Wirtschaftsstruktur dieser Regionen, die stärker auf den Binnenmarkt orientiert ist. Auffallend ist zudem, dass der Westen (minus elf Punkte) im Vorjahresvergleich den größten Anstieg des Saldos beim Angebot von Ausbildungsplätzen aufweist.



Ausbildungsmotive der Unternehmen

Frage an die Unternehmen:

„Was beeinflusst Ihr Angebot an Ausbildungsplätzen im Jahr 2010 maßgeblich?

- a. Sicherung des Fachkräftenachwuchses
- b. Geschäftserwartungen“

(beide Ausbildungsmotive konnten wie folgt gewichtet werden: „entscheidender Einfluss“, „merklicher, aber nicht entscheidender Einfluss“ und „kaum Einfluss“)

Leitmotiv der Unternehmen bei der Ausbildung: Fachkräfte sichern

Die Sicherung des Fachkräftenachwuchses ist das mit Abstand wichtigste Motiv für eigene Ausbildung – auch in der Krise. 51 Prozent der Betriebe geben an, dass Fachkräftesicherung entscheidend ihr Angebot an Ausbildungsplätzen beeinflusst.

Trotz der weiterhin schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind für nur 24 Prozent der Unternehmen die Geschäftserwartungen entscheidend für das Ausbildungsplatzangebot.

Im Vorjahresvergleich ist bemerkenswert, dass das Ausbildungsmotiv „Sicherung des Fachkräftenachwuchses“ von 33 auf 51 Prozent deutlich zunimmt. Der demografiebedingte Bewerberrückgang macht sich demnach bei den Unternehmen immer stärker bemerkbar und die Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung gewinnt an Bedeutung. Das Motiv „Geschäftserwartungen“ hat hingegen nur um zwei Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr zugenommen.

Was beeinflusst Ihr Angebot an Ausbildungsplätzen im Jahr 2010 maßgeblich?

	Sicherung des Fachkräftenachwuchses		Geschäftserwartungen	
	2010	2009	2010	2009
Entscheidender Einfluss	51 %	33 %	24 %	22 %
Merklicher, aber nicht entscheidender Einfluss	30 %	38 %	42 %	37 %
Kaum Einfluss	19 %	29 %	34 %	41 %

II BESETZUNG VON AUSBILDUNGSPLÄTZEN

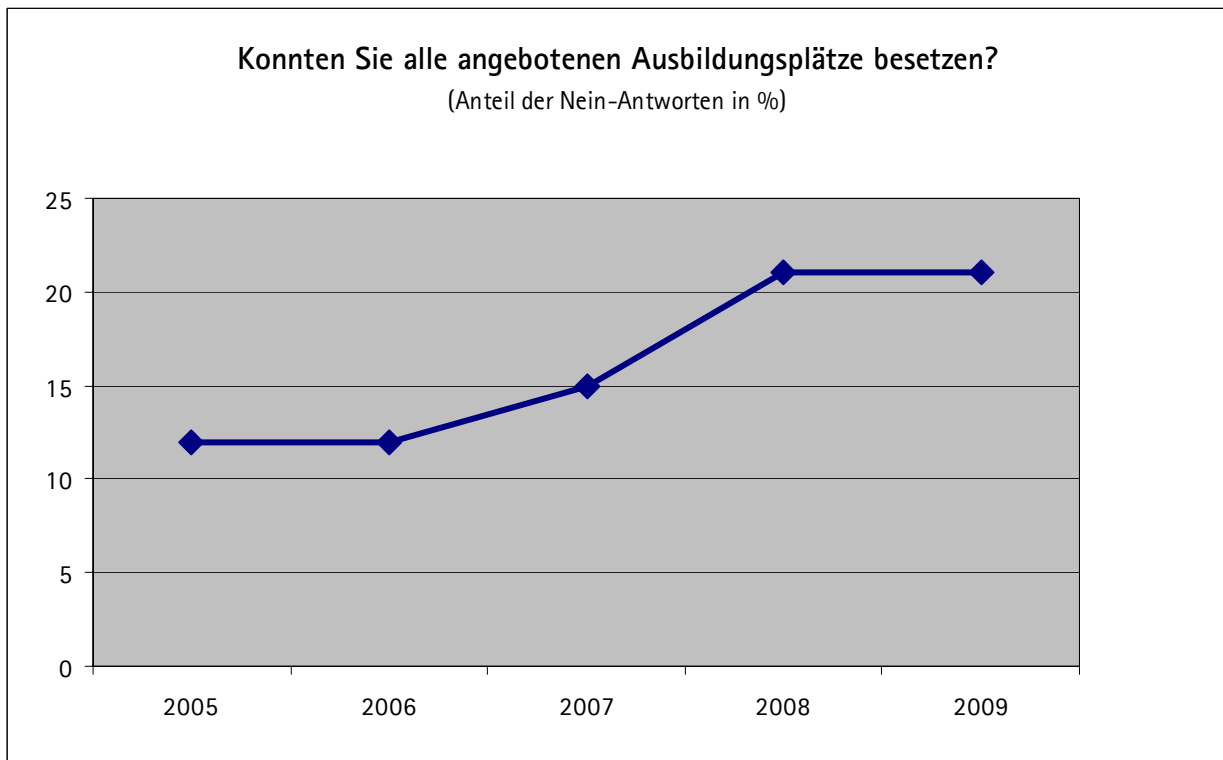
Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt: viele unbesetzte Stellen

Für die Beurteilung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist nicht allein das Angebot an Ausbildungsplätzen entscheidend. Vielmehr muss auch die Nachfrageseite berücksichtigt werden – und hierfür werden die Unternehmen befragt, ob sie ihre angebotenen Ausbildungsplätze besetzen können. Es zeigt sich, dass – trotz eines rückläufigen Angebots – eine hohe Anzahl an Ausbildungsplätzen nicht besetzt werden konnte.

Trotz Wirtschaftskrise konnte auch 2009 mehr als jedes fünfte Unternehmen nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Damit verharrt der Anteil der Betriebe mit Besetzungsproblemen auf einem hohen Niveau von 21 Prozent. Im Jahr 2006 betrug dieser Anteil noch zwölf Prozent. Dieser deutliche Anstieg unterstreicht, dass sich

die demografische Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt bereits vollzogen hat: Im bundesweiten Durchschnitt sind nicht länger Lehrstellen, sondern geeignete Bewerber für die angebotenen Ausbildungsplätze knapp. Bei rund 217.000 Ausbildungsbetrieben im IHK-Bereich bedeutet dies, dass – grob geschätzt – rund 50.000 angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten.

Ein wesentlicher Grund für die Besetzungsprobleme ist der demografiebedingte Bewerberrückgang, insbesondere in den neuen Bundesländern. Von 2005 bis 2009 sank die Zahl der Schulabgänger in den neuen Bundesländern von 213.000 auf 141.000 – ein Rückgang um 34 Prozent innerhalb von nur vier Jahren. Dieser deutliche Rückgang bei den Schulabgängern ist maßgeblich dafür verantwortlich, dass fast jeder dritte ostdeutsche Betrieb seine angebotenen Ausbildungsplätze nicht komplett besetzen konnte.



Konnten Sie im Jahr 2009 alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen? (Ergebnisse differenziert nach alten und neuen Bundesländern)		
Alle Plätze besetzt?	alte Bundesländer	neue Bundesländer
Ja	81 %	69 %
Nein	19 %	31 %

Damit hat sich der Anteil der ostdeutschen Unternehmen mit Besetzungsschwierigkeiten gegenüber dem Jahr 2006 verdoppelt.

In den alten Bundesländern sind demografische Verschiebungen in dieser Größenordnung bisher nicht eingetreten. Auswirkungen auf die Bewerbersituation hat jedoch die zunehmende Präferenz von Jugendlichen für den Besuch von Gymnasien. Während die Zahl der Abiturienten in den westdeutschen Bundesländern von 2005 bis 2009 sogar um 43.000 (24 Prozent) gestiegen ist, sank die Zahl der Abgänger von Haupt- und Realschulen um rund 30.000 Jugendliche bzw. fünf Prozent. Diese Entwicklung schlägt sich bei den Bewerberzahlen der Bundesagentur für Arbeit ebenfalls nieder: Von 2005 bis 2009 ging der Zahl der Bewerber in den alten Bundesländern um rund 110.000 bzw. 20 Prozent zurück. Dies erklärt, dass auch in den westdeutschen Bundesländern der Anteil der Betriebe, die nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten, in diesem Zeitraum von zwölf auf nunmehr 19 Prozent gestiegen ist.

Die rückläufige Zahl der Schulabgänger führte in Kombination mit einem größeren Angebot an Ausbildungsplätzen in den Jahren 2006 bis 2008 auch dazu, dass zahlreiche Altbewerber einen Ausbildungsplatz gefunden haben. Dementsprechend sank in den Folgejahren die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Altbewerber von 385.000 im Jahr 2007 auf 244.000 im Jahr 2009 – ein Rückgang um 37 Prozent.

Gastgewerbe: große Nachwuchssorgen

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass das Gastgewerbe 2009 mit Abstand die größten Probleme hatte, seine Ausbildungsplätze zu besetzen. 43 Prozent der Gastronomiebetriebe hatten 2009 entsprechende Probleme. 2006 lag dieser Anteil noch bei 21 Prozent. Je größer die Auswahl an freien Stellen für die Jugendlichen ist, desto größer sind die Probleme des Gastgewerbes, freie Stellen zu besetzen. Denn für einige Bewerber ist eine Ausbildung im Gastgewerbe mit teilweise unregelmäßigen Arbeitszeiten nicht die erste Wahl.

Ganz besondere Probleme bei der Gewinnung von Auszubildenden haben ostdeutsche Gastronomiebetriebe. Die Mehrheit der ostdeutschen Gastronomen (53 Prozent) kann bereits nicht mehr alle Ausbildungsplätze besetzen.

Banken und Versicherungen haben mit 23 Prozent den zweithöchsten Anteil im Branchenvergleich. Hier ist jedoch nicht der demografiebedingte Bewerberrückgang der entscheidende Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen, sondern die vielfach mangelnde Qualifikation der Bewerber. Bereits 2006 lag der Anteil der Betriebe aus dem Bereich Banken und Versicherungen bei 21 Prozent. Der leichte Anstieg um zwei Prozentpunkte deutet darauf hin, dass Banken und Versicherungen Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze haben – weitgehend unabhängig von der Anzahl der Bewerbungen. Aufgrund der anspruchsvollen Ausbildung müssen vielfach Plätze unbesetzt bleiben.

Die größte Zunahme bei den Besetzungsschwierigkeiten weist der Verkehrsbereich auf. Gegenüber dem Vorjahr stieg der Anteil der Verkehrsunternehmen, die Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten, um fünf Prozentpunkte auf 20 Prozent an. Diese Entwicklung unterstreicht die großen Probleme dieser Branche, ausreichend Nachwuchskräfte zu finden. Auffallend ist auch der Anstieg der Industrieunternehmen, die Besetzungsschwierigkeiten haben. Gerade Industrieunternehmen mussten krisenbedingt vielfach – stärker als eher binnenmarktorientierte Unternehmen – ihr Angebot an Ausbildungsplätzen reduzieren. Dennoch stieg auch in der Industrie die Zahl der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten an (zu den Reaktionen der Betriebe auf die Besetzungsschwierigkeiten siehe S. 22).

Handel und die sonstigen Dienstleistungen sind die einzigen Bereiche, in denen sich die Probleme bei der Besetzung von Lehrstellen etwas entspannt haben. Insbesondere dem Handel kommt

dabei zu Gute, dass sich viele Jugendliche in der Krise wegen des eingeschränkteren Angebots an Ausbildungsplätzen in der Industrie vermehrt auch bei Handelsunternehmen bewerben. Ein Hinweis auf diesen Zusammenhang gibt die Entwicklung in den besonders von der Krise betroffenen, industriell geprägten süddeutschen Bundesländern: Dort ging der Anteil der Handelsunternehmen mit Besetzungsschwierigkeiten mit vier Prozentpunkten sogar stärker als im Bundesdurchschnitt zurück.

Auch die Entwicklung bei den Neuverträgen unterstreicht die vergleichsweise günstigere Lage des Handels im Vergleich zur Industrie: Im IHK-Bereich sank 2009 die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Handelsberufen nur unterdurchschnittlich um fünf Prozent, während die Zahl der Neuverträge in industriell-technischen Ausbildungsberufen um 15 Prozent zurückging.

Konnten Sie im Jahr 2009 alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen? (Ergebnisse differenziert nach Branchen, sortiert nach Nein-Antworten 2009)		
Branche	nein (2009)	nein (2008)
Gastgewerbe	43 %	39 %
Banken/Versicherungen	23 %	21 %
Baugewerbe	22 %	22 %
IT/Medien	21 %	22 %
Industrie (ohne Bau)	20 %	18 %
Verkehr	20 %	15 %
Unternehmensorientierte Dienste	19 %	17 %
Sonstige Dienstleistungen	18 %	19 %
Handel	17 %	20 %

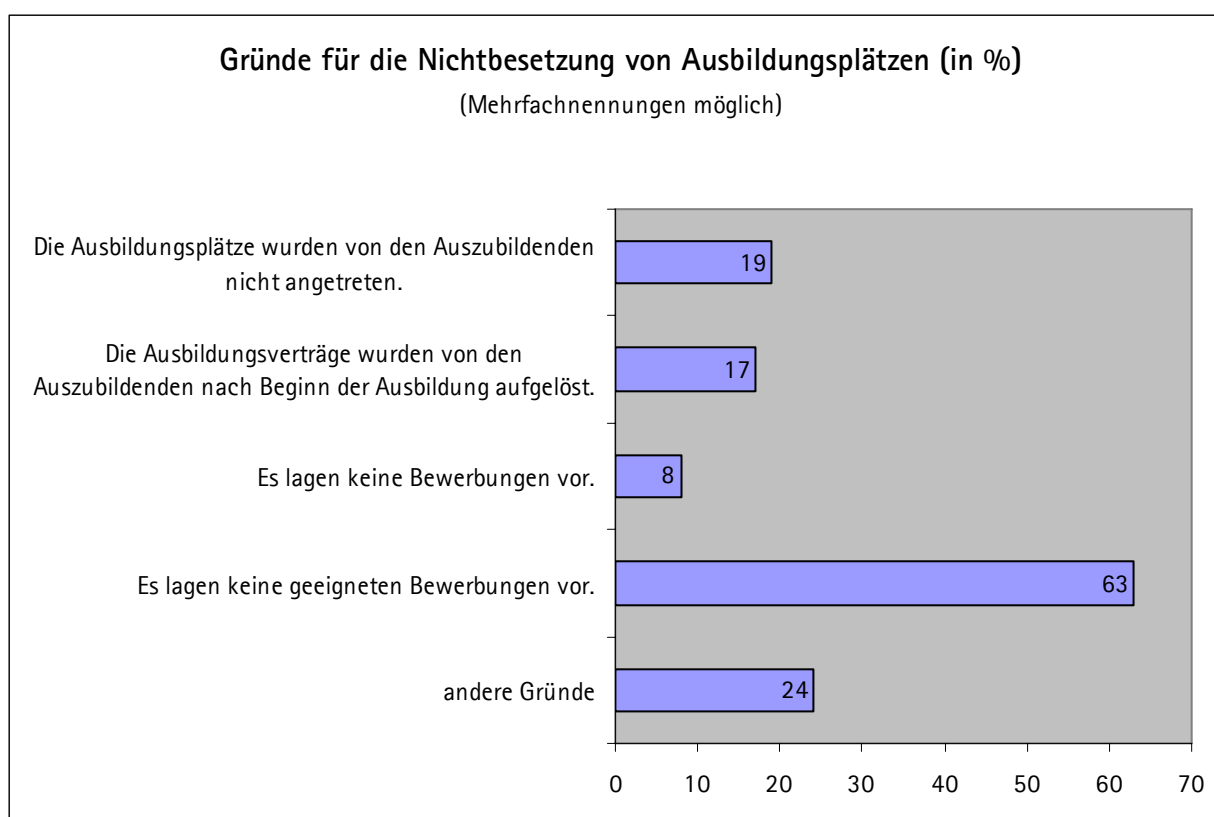
Geeignete Bewerbungen: oft Fehlanzeige

63 Prozent der Betriebe geben als Grund für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen im Jahr 2009 an, dass keine geeigneten Bewerbungen vorlagen. Dies ist ein Anstieg um drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr – und zwölf Prozentpunkte mehr als noch 2006. Unzureichende Qualifikation der Bewerber ist somit mit weitem Abstand der wichtigste Grund, warum Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben.

Acht Prozent dieser Betriebe konnten Lehrstellen nicht besetzen, weil keine Bewerbungen vorlagen. Im Vergleich zur Vorjahresumfrage steigt dieser Anteil um drei Prozentpunkte an. Zudem gibt immerhin fast jedes fünfte Unternehmen mit Besetzungsschwierigkeiten an, dass die Ausbildungsstellen vom Jugendlichen nach Beginn der

Ausbildung gekündigt wurden – ein Anstieg um vier Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Insbesondere Betriebe aus den Branchen IT/Medien und Gastgewerbe können Ausbildungsplätze mangels geeigneter Bewerber nicht besetzen. Die Besetzungsprobleme im Gastgewerbe werden dadurch unterstrichen, dass sich der Anteil der Betriebe, bei denen keine Bewerbungen vorlagen, innerhalb eines Jahres von neun auf 16 Prozent fast verdoppelt hat. Damit erhält bereits jeder sechste Gastronomiebetrieb mit Besetzungsschwierigkeiten gar keine Bewerbungen mehr.

Auffällig ist zudem der sehr hohe Anteil von Kündigungen durch Lehrlinge nach Beginn der Ausbildung im Gastgewerbe und der hohe Anteil nicht angetretener Ausbildungsstelle bei Banken und Versicherungen.



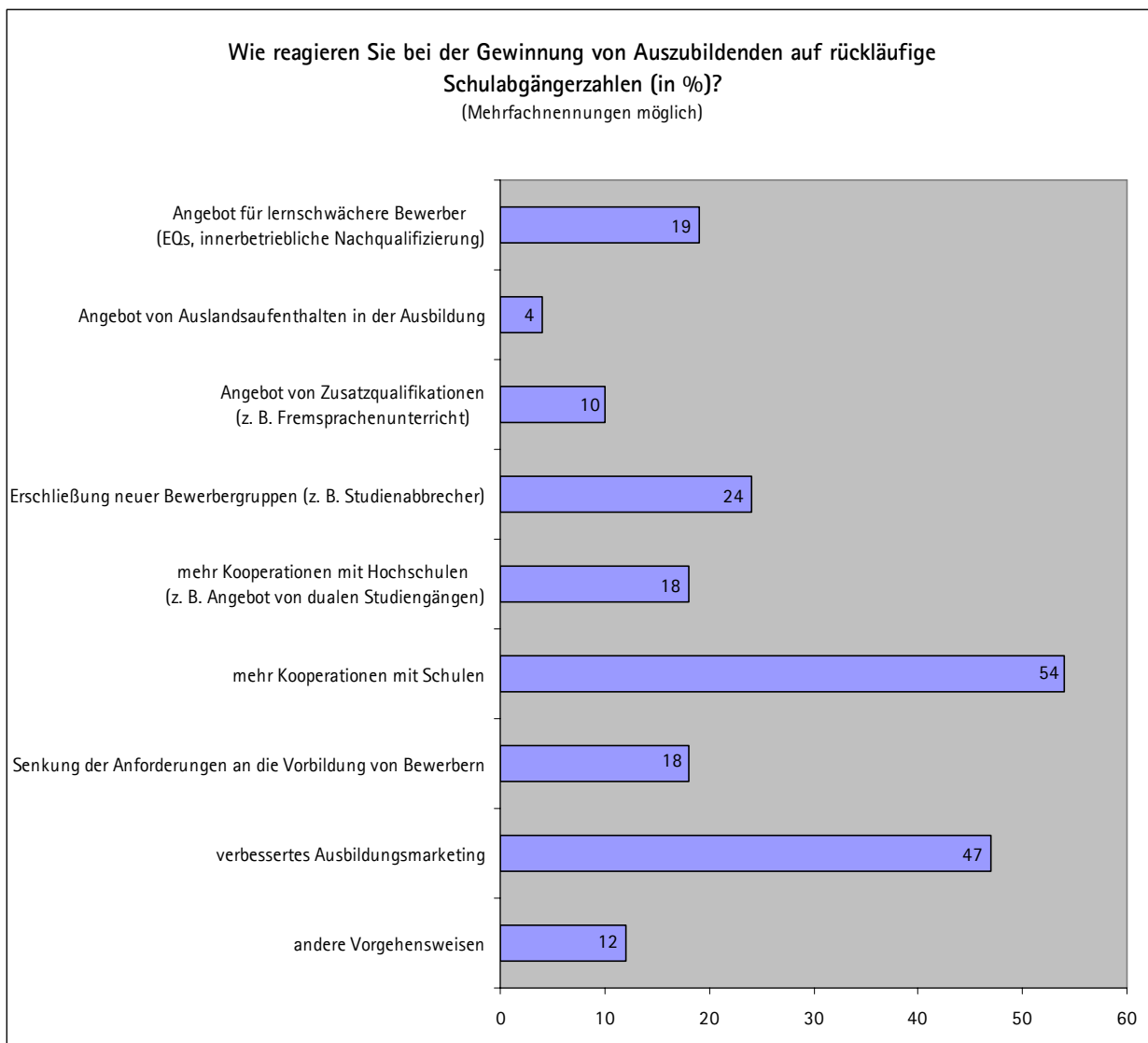
Aus welchen Gründen konnten Sie im Jahr 2009 nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?
(Ergebnisse differenziert nach Branchen, sortiert nach der Antwortkategorie „Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor.“)

Branche	Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor.	Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten.	Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst.	Es lagen keine Bewerbungen vor.
IT/Medien	71 %	8 %	8 %	3 %
Gastgewerbe	70 %	19 %	33 %	16 %
Unternehmensorientierte Dienste	68 %	16 %	15 %	8 %
Baugewerbe	65 %	16 %	9 %	11 %
Handel	65 %	18 %	16 %	7 %
Durchschnitt	63 %	19 %	17 %	8 %
Industrie (ohne Bau)	62 %	19 %	12 %	7 %
Banken/Versicherungen	61 %	42 %	18 %	2 %
Verkehr	59 %	25 %	24 %	4 %
Sonstige Dienstleistungen	51 %	18 %	17 %	6 %

Demografie zwingt zum Handeln – mehr Kooperationen mit Schulen

In den kommenden Jahren werden die Schulabgängerzahlen kontinuierlich zurückgehen. Während es in den ersten Jahren des Ausbildungspakts 2003 bis 2006 noch bis zu 975.000 Schulabgänger jährlich gab, werden es 2015 nur noch 860.000 sein. In den ostdeutschen Bundesländern war der Schülerrückgang bereits in den vergangenen Jahren deutlich spürbar. In Mecklenburg-Vorpommern z. B. reduzierte sich die Zahl der Schulabgänger von 2003 bis 2009 um die Hälfte.

Dies bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Fachkräftequalifizierung der Unternehmen. Fast die Hälfte aller an der aktuellen Ausbildungsumfrage beteiligten Unternehmen (46 Prozent) spürt den Bewerberrückgang bereits. Im Osten sind es sogar 62 Prozent. Diese Unternehmen versuchen mit verschiedenen Maßnahmen, sich im Wettbewerb um den Fachkräftenachwuchs gut zu positionieren. Mehr als die Hälfte der vom Bewerberrückgang betroffenen Unternehmen (54 Prozent) kooperieren deshalb mit Schulen. Sie bieten Praktika an, unterstützen Projektwochen und arbeiten mit Schulen bei der Berufsorientierung zusammen.



47 Prozent der Unternehmen verbessern zudem ihr Ausbildungsmarketing. Andere Unternehmen suchen die Kooperation mit Hochschulen. Rund ein Viertel (24 Prozent) erschließt neue Bewerbergruppen für eine Ausbildung, z. B. unter den Studienabbrechern.

18 Prozent der Unternehmen, die bereits mit sinkenden Schulabgängerzahlen konfrontiert sind, entwickeln gemeinsam mit den Hochschulen duale Studiengänge, um frühzeitig die leistungsstarken Schüler zu fördern und an das Unternehmen zu binden. Ein Teil der Unternehmen steigert die Attraktivität der eigenen Ausbildung, indem Zusatzqualifikationen angeboten werden, so zum Beispiel Auslandsaufenthalte (vier Prozent) oder zusätzlicher Fremdsprachenunterricht (zehn Prozent).

19 Prozent der befragten Unternehmen versuchen, sich dadurch zu helfen, dass sie lernschwächeren Jugendlichen den Übergang in Ausbildung durch eine Einstiegsqualifizierung (EQ) ermöglichen. Mit einer Absenkung der Anforderungen an die Vorbildung von Bewerbern reagieren – notgedrungen – 18 Prozent der Betriebe auf rückläufige Bewerberzahlen. Eine solche Absenkung der Anforderungen ist für die Unternehmen aber besonders schwierig, weil sie dann im Unternehmen aufwändig Nachhilfe und Betreuung für die betreffenden Jugendlichen organisieren müssen, um den Ausbildungserfolg zu ermöglichen. Viele weisen deshalb auch darauf hin, dass sie Ausbildungsplätze unbesetzt lassen müssen, wenn sich keine geeigneten Schulabgänger bewerben.

Darüber hinaus reagieren Unternehmen mit mehr Praktikumsangeboten, um das eigene Unternehmen bekannt zu machen. Dazu dient auch die Teilnahme an regionalen Ausbildungsmessen. Einige Betriebe beginnen früher als bisher mit den Bewerbungsverfahren und arbeiten enger mit den

Arbeitsagenturen und Industrie- und Handelskammern zusammen.

Branchen nutzen vielfältige Instrumente

Ganz besonders stark spüren das Gastgewerbe sowie die Banken und Versicherungen den Bewerberrückgang. Auch die Hälfte der Industrieunternehmen berichtet bereits über zurückgehende Bewerberzahlen. Bei der Nachwuchssicherung gehen die Branchen aber durchaus unterschiedliche Wege. Die Banken und Versicherungen und auch die Industrie setzen besonders stark auf Schulkooperationen und auf ein verbessertes Ausbildungsmarketing. Sie suchen jedoch auch Kooperationen zu den Hochschulen, z. B. bei der Gestaltung dualer Studiengänge. Duale Studiengänge sind ein gutes Instrument, leistungsstarke Jugendliche früh an das Unternehmen zu binden.

Die anspruchsvollen Ausbildungen in der Banken- und Versicherungsbranche sind möglicherweise auch für Studienabbrecher, die mit einem theorie-lastigen Studium nicht zurechtkommen, eine neue Chance. Banken und Versicherungen versuchen deshalb, unter den Studienabbrechern neue Bewerberpotenziale für eine Ausbildung zu erschließen. Diesen Weg geht auch die IT- und Medienbranche. Allerdings spürt diese Branche bisher noch kaum rückläufige Bewerbungen.

Das Gastgewerbe dagegen ist am ehesten bereit, sich auf lernschwächere Bewerber einzustellen. Diese Betriebe bieten verstärkt Einstiegsqualifizierungen an oder drücken beim Blick auf die Vorbildung der Bewerber ein Auge zu. Bei den Schulkooperationen hat das Gastgewerbe jedoch im Vergleich zu anderen Branchen noch erhebliches Potenzial. Durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit Schulen könnte das Gastgewerbe auch die Attraktivität der Ausbildung in der eigenen

Branche vermitteln und den Nachwuchs schon gezielt vor Beginn der Ausbildung fördern.

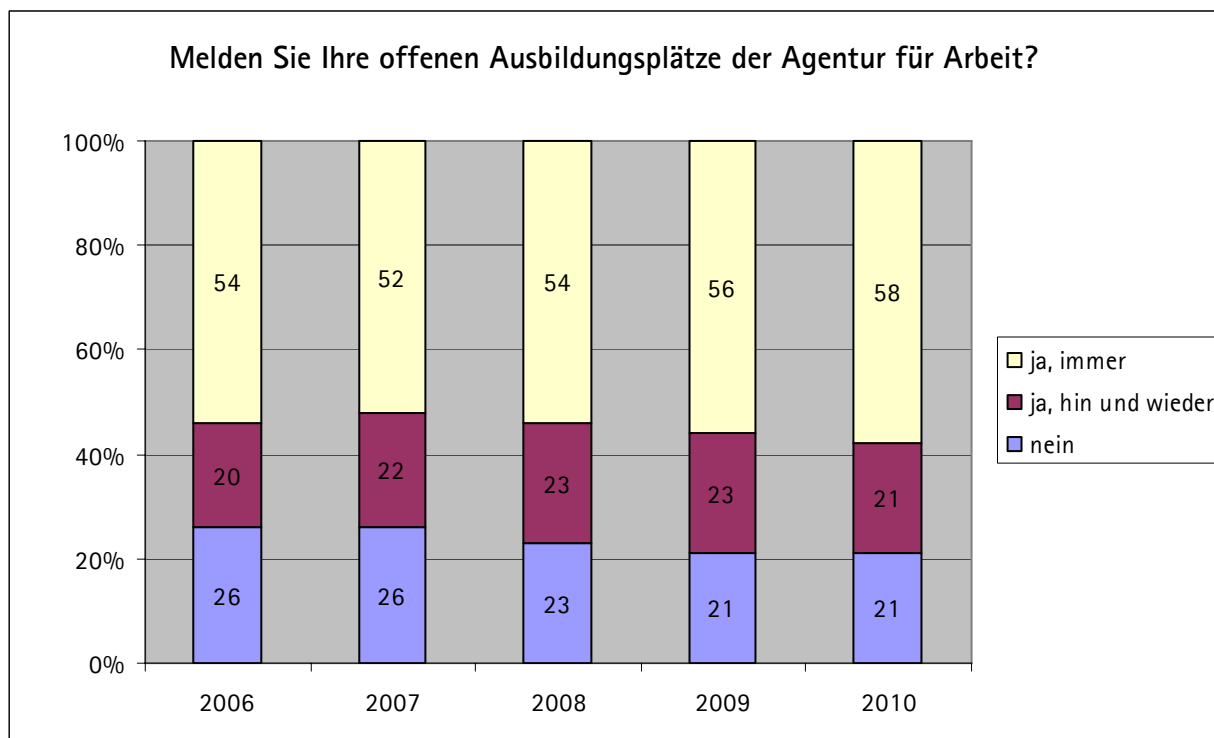
Die Unternehmen der Daseinsvorsorge (Energie, Wasser, Abwasser, Abfall) und die unternehmensorientierten Dienstleistungsbetriebe wollen ihr Ausbildungsmarketing verstärken.

Scharfer Wettbewerb um Auszubildende – Arbeitsagenturen wieder mehr gefragt

58 Prozent der Betriebe melden offene Ausbildungsplätze immer den Arbeitsagenturen – ein Anstieg von zwei Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr und ein Anstieg von sechs Prozentpunkten gegenüber dem bislang niedrigsten Wert aus dem Jahr 2007. Ein Grund für diesen leichten, aber

steten Zuwachs in den vergangenen Jahren ist der sich verschärfende Wettbewerb um Auszubildende. Dementsprechend ist der Anteil der meldenden Unternehmen in den Branchen mit Besetzungsproblemen, wie z. B. Banken/Versicherungen, Industrie und Gastgewerbe, am höchsten. Mit einer Meldung bei der Arbeitsagentur erhoffen sich Betriebe gerade aus diesen Branchen zusätzliche Chancen, geeignete Auszubildende zu finden.

Trotz des moderaten Anstiegs meldender Unternehmen ist mit 42 Prozent der Anteil der Betriebe weiterhin sehr groß, die bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen Dienstleistungen der Arbeitsagenturen nicht oder nur gelegentlich nutzen.



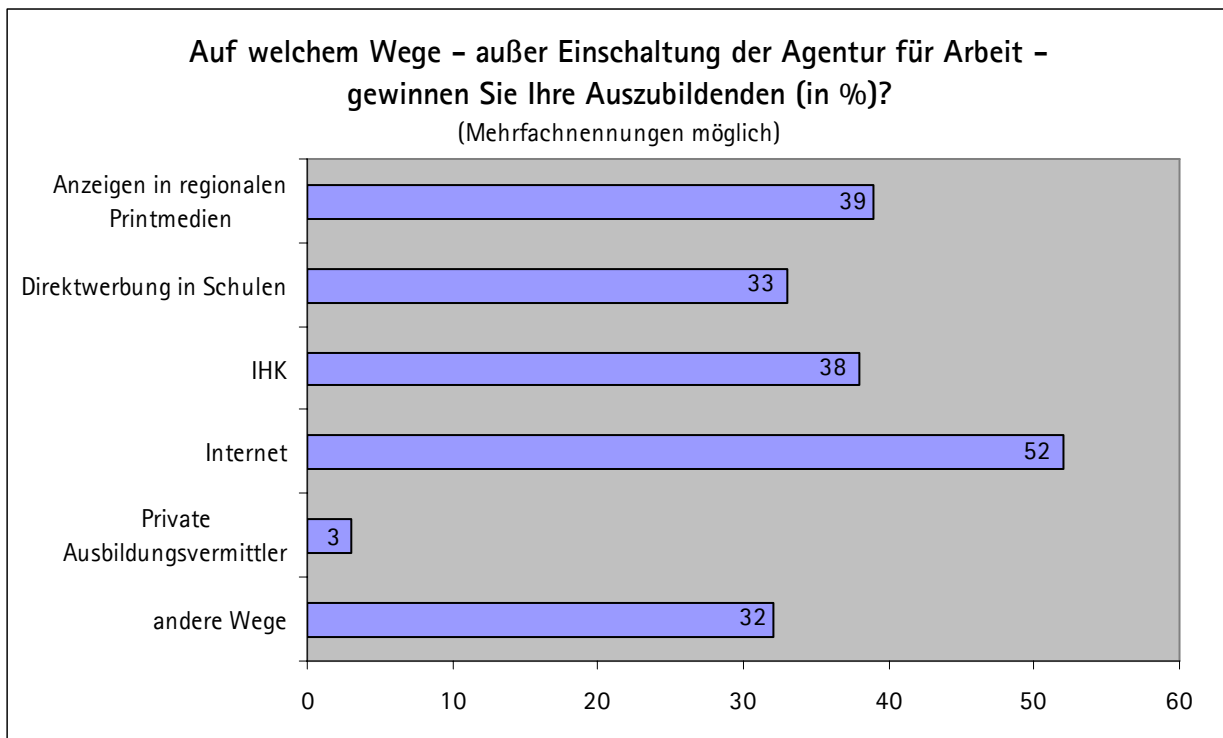
Unternehmen nutzen viele Wege, um Bewerber zu gewinnen

Neben einer eventuellen Einschaltung der Arbeitsagenturen schlagen nahezu alle Betriebe zusätzliche oder alternative Wege ein, um geeignete Auszubildende zu finden. Mehr als die Hälfte der Betriebe nutzt dabei das Internet. 39 Prozent der Unternehmen werben mit Anzeigen in den regionalen Printmedien für ihr Ausbildungsangebot.

Ein wichtiger Partner bei der Gewinnung von Auszubildenden sind die IHKs: Sie unterstützen Unternehmen und Jugendliche vor Ort – z. B.

durch ihre Ausbildungsberater, die Veranstaltung von Ausbildungsmessen oder die Vermittlung von Ausbildungsplätzen über ihre Lehrstellenbörsen.

Jedes dritte Unternehmen wirbt in Schulen für die eigenen Ausbildungsmöglichkeiten. Im Branchenvergleich wird dieses Instrument besonders von den Banken und Versicherungen genutzt. Die Einschaltung von privaten Ausbildungsvermittlern hingegen spielt in allen Branchen keine nennenswerte Rolle.



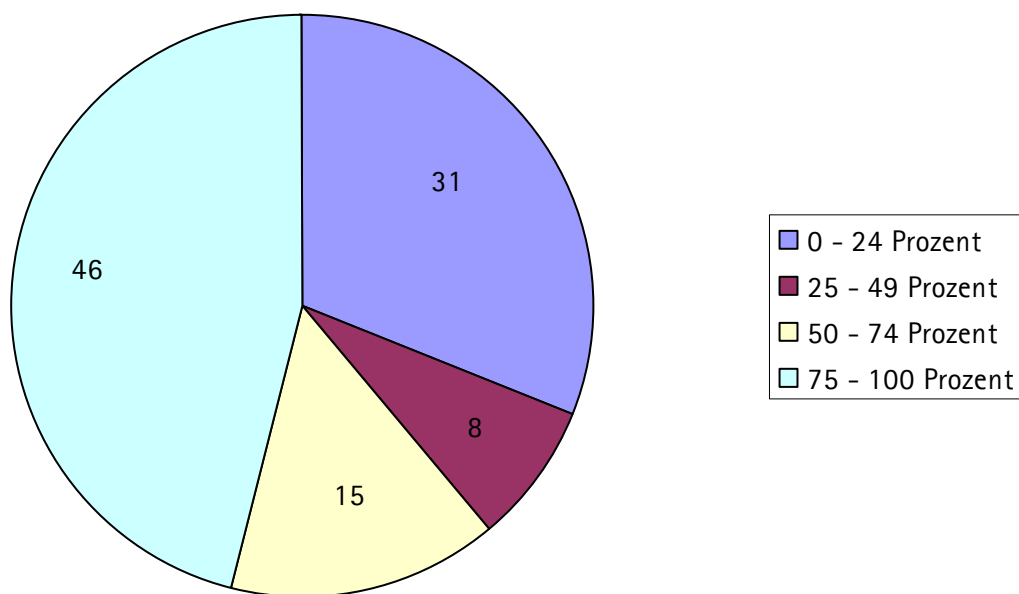
III ÜBERNAHME VON AUSZUBILDENDEN

Großteil der Unternehmen übernimmt Auszubildende

Erstmals wurden die Unternehmen auch zu ihren Übernahmeplänen befragt. Trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen plant fast die Hälfte der antwortenden Unternehmen 2010, den Großteil (75 bis 100 Prozent) ihrer neu ausgebildeten Fachkräfte zu übernehmen.

Bei einem knappen Drittel der antwortenden Unternehmen liegt die geplante Übernahme hingegen unter 25 Prozent. Allerdings sind hierbei besonders die kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern zu beachten: Aufgrund ihrer Größe sind diese nicht immer in der Lage, alle Auszubildenden weiter zu beschäftigen.

Wie viel Prozent Ihrer Auszubildenden, die 2010 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen, planen Sie zu übernehmen (in %)?



Auffällig ist ein Süd-Nord Gefälle. Im Süden ist die geplante Übernahmequote am höchsten: 51 Prozent der Unternehmen wollen ihre Auszubildenden zu 75 bis 100 Prozent übernehmen. Dies ist insofern bemerkenswert, da sich die wirtschaftliche Situation in dieser Region besonders verschlechtert hat. Demgegenüber beabsichtigen im Norden 37 Prozent der Unternehmen, 75 bis 100 Prozent ihrer Auszubildenden zu übernehmen. Der Westen liegt bei der Übernahmequote etwa im Bundesdurchschnitt, der Osten leicht darunter.

Im Branchenvergleich planen 73 Prozent der Banken und Versicherungen und 57 Prozent der Industrieunternehmen trotz Krise mit einer Übernahmequote von 75 bis 100 Prozent; im Gastgewerbe tun dies 14 Prozent der Betriebe. Eine Ursache dafür ist, dass die Gastronomie stark über Bedarf ausbildet. Zudem sind in dieser Branche sehr viele Kleinunternehmen aktiv, die nicht immer alle Auszubildenden übernehmen können.

Wie viel Prozent Ihrer Auszubildenden, die 2010 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen, planen Sie zu übernehmen? (Ergebnisse differenziert nach Größenklassen, sortiert nach der Antwortkategorie 75 – 100 Prozent)

Größenklassen	Region Süd	Durchschnitt	Region West	Region Ost	Region Nord
0 – 24 Prozent	27 %	31 %	33 %	35 %	37 %
25 – 49 Prozent	7 %	8 %	8 %	9 %	8 %
50 – 74 Prozent	15 %	15 %	14 %	14 %	18 %
75 – 100 Prozent	51 %	46 %	45 %	42 %	37 %

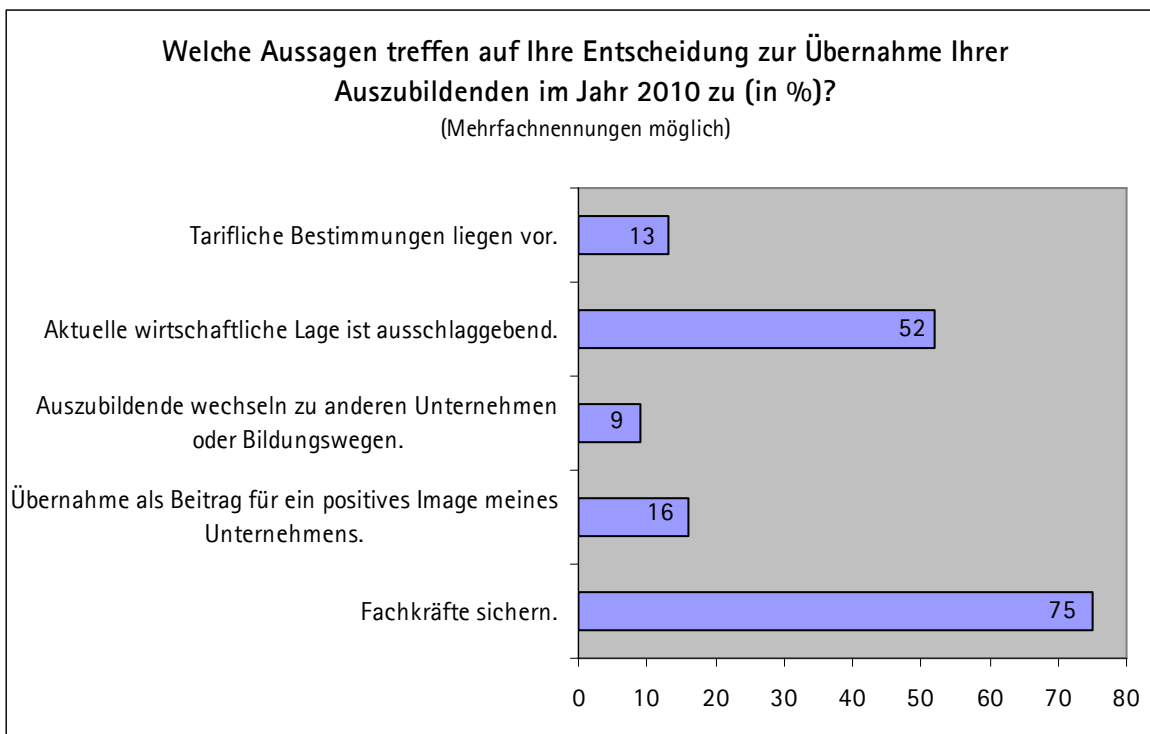
Übernahme von Auszubildenden: Leitmotiv ist die Fachkräftesicherung

Hinsichtlich der Übernahmeentscheidung von Auszubildenden liefert der Blick auf die für die Unternehmen ausschlaggebenden Faktoren folgendes Bild: Eine überragende Rolle spielt die Sicherung von gut ausgebildeten Fachkräften. Drei von vier der antwortenden Betriebe halten dies für einen zentralen Aspekt. Dies unterstreicht, dass das Thema Fachkräftesicherung bei vielen Unternehmen prägend für ihre Personalpolitik ist.

Eine hohe Bedeutung für die Übernahmeentscheidung hat auch die aktuelle wirtschaftliche Lage: Für mehr als die Hälfte der Unternehmen ist dies ein wichtiger Einflussfaktor. Im Branchenvergleich liegt die Industrie mit ihrer Zustimmung zu dieser

Aussage etwas unter dem Durchschnitt. Dies ist bemerkenswert, da gerade die Industrie stärker als andere Branchen vom Wirtschaftseinbruch betroffen ist. Im Größenvergleich wirkt sich die wirtschaftliche Lage besonders bei kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern auf die Übernahmeentscheidung aus. Sie haben angesichts geringer finanzieller Spielräume oftmals nicht die Möglichkeit, die wirtschaftlich schwierigen Bedingungen abzufedern.

Von den übrigen Aussagen halten 16 Prozent der Unternehmen die positive Imagepflege für wichtig, 13 Prozent nennen die tarifvertraglichen Bestimmungen und schließlich würden neun Prozent der Betriebe gerne mehr Auszubildende übernehmen, wenn diese sich nicht für andere Unternehmen oder Bildungswege entscheiden würden.



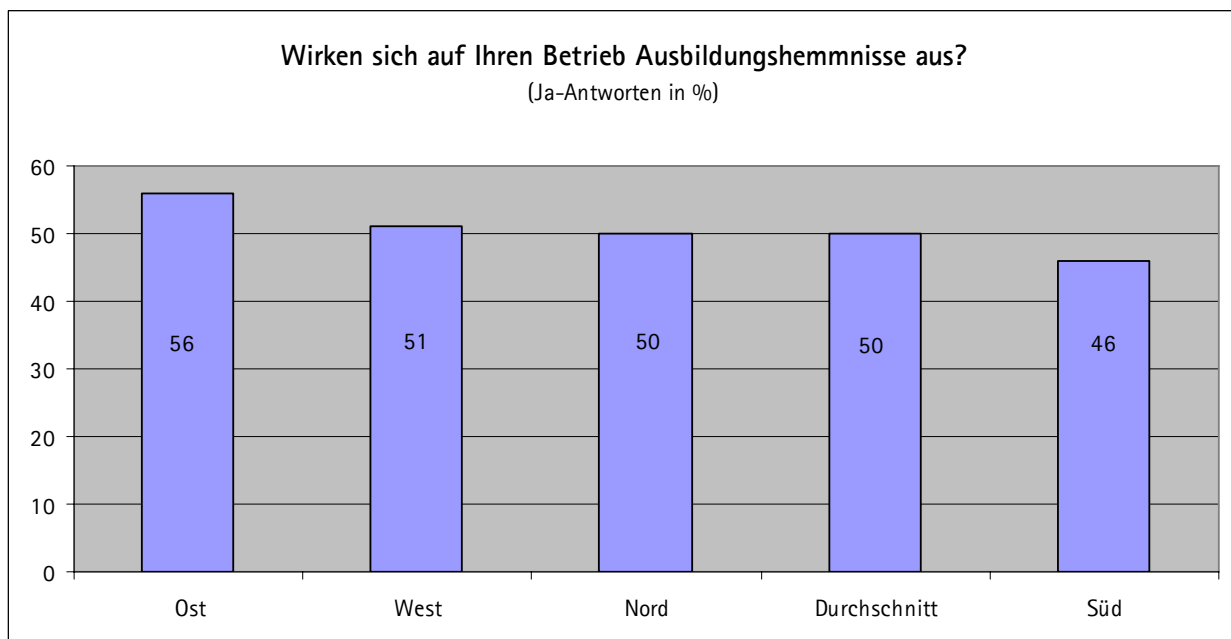
IV AUSBILDUNGHEMMNISSE, AUSBILDUNGSREIFE

Ausbildungshemmnis Nr. 1: mangelnde Ausbildungsreife

Ob Unternehmen ausbilden, hängt nicht nur von der Bereitschaft des Unternehmens ab, sondern häufig auch von Rahmenbedingungen, auf die die Unternehmen selbst keinen Einfluss haben. Die Hälfte der Unternehmen gibt an, dass sich auf ihren Betrieb Ausbildungshemmnisse auswirken. Dabei ist festzustellen, dass die Betriebe im Osten überdurchschnittlich häufig über Ausbildungs-

hemmnisse klagen (56 Prozent). Die Betriebe im Süden Deutschlands verspüren dagegen weniger Einschränkungen (46 Prozent).

Die von den Betrieben am häufigsten genannten Ausbildungshemmnisse sind eine mangelnde Qualifikation der Schulabgänger (74 Prozent), lange Berufsschulzeiten (26 Prozent) und unsichere wirtschaftliche Perspektiven (24 Prozent). Nur wenige Betriebe geben als Ausbildungshemmnis an, dass sie Fachkräfte mit Studienabschluss benötigen (drei Prozent) oder dass ihnen die Ausbildung im eigenen Betrieb zu teuer erscheint (sieben Prozent).

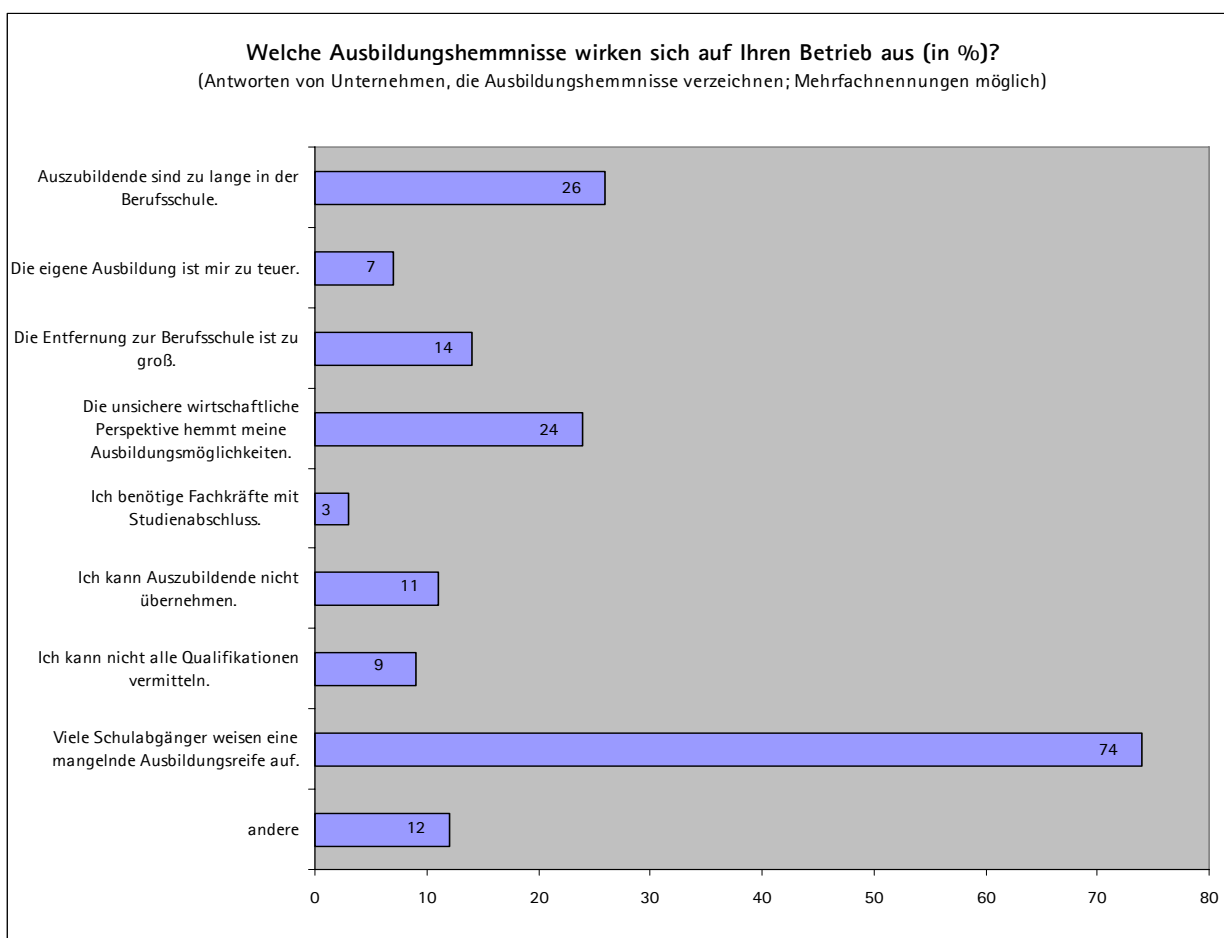


Besorgnis erregend ist die Zahl der Unternehmen, die mit den Qualifikationen der Schulabgänger unzufrieden sind. Drei Viertel der Unternehmen, die Ausbildungshemmnisse beklagen, stellen bei den Schulabgängern Defizite bei der Ausbildungsreife fest. Drei Viertel – das ist fast dreimal so viel wie das nächst häufig genannte Hemmnis. Damit wird die mangelnde Ausbildungsreife von den Betrieben auch im Jahr 2010 als das zentrale Problem für die Ausbildung genannt.

Eine unsichere wirtschaftliche Perspektive ordnet sich dagegen hinter den zu langen Berufsschulzeiten (26 Prozent) als Ausbildungshemmnis an dritter Stelle ein. Im Jahr 2009 wurde sie noch am zweithäufigsten genannt. Dies ist ein Zeichen dafür, dass der Einfluss der schwierigen wirtschaftlichen Lage auf die Ausbildungsbereitschaft geringer geworden ist.

Zunehmend beklagen Unternehmen nicht allein die Dauer des Berufsschulbesuchs, sondern auch eine mangelnde Qualität und Relevanz des Berufsschulunterrichts. Das geht aus den schriftlichen Bewertungen der Unternehmen hervor, die die vorgegebenen Antwortalternativen ergänzen. Eine Unzufriedenheit über die Berufsschulen wirkt sich deshalb besonders negativ auf die Ausbildungsbereitschaft aus, weil die Betriebe bei der dualen Ausbildung auf den Partner Berufsschule sowie eine gute theoretische Fundierung der Ausbildung angewiesen sind.

Die häufig kritisierte Ausbildungsreife der Schulabgänger hat auch direkte Konsequenzen für die Besetzung von Ausbildungsplätzen. Während insgesamt 21 Prozent der Unternehmen Ausbildungsplätze nicht besetzt haben, waren es bei denen, die über mangelnde Ausbildungsreife klagen, sogar fast ein Drittel der Unternehmen (31 Prozent).

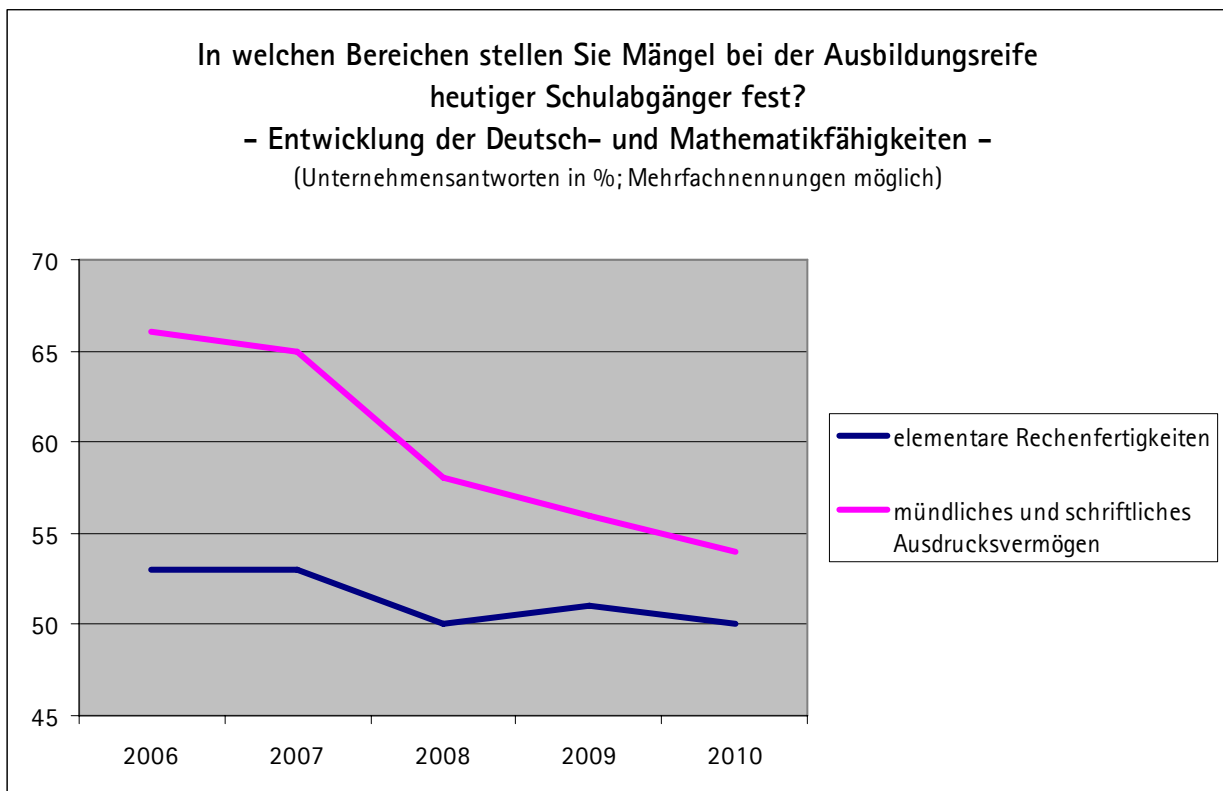


Deutsch und Mathe besser – aber nicht gut

Nach wie vor schätzen die Unternehmen die Fähigkeiten der Schulabgänger im mündlichen und schriftlichen Ausdruck und in Mathematik nicht gut ein. Die Hälfte der Unternehmen stellt Mängel in Mathematik fest, sogar 54 Prozent sind es bei den Sprachkompetenzen in Deutsch. Allerdings scheint sich ein positiver Trend zu festigen: Waren es 2006 noch zwei Drittel der Unternehmen, die über sprachliche Defizite der Ausbildungsbewerber klagten, so hat sich dieser Wert bis 2010 kontinuierlich auf nun 54 Prozent reduziert. Ähnliches deutet sich möglicherweise bei den Mathematikkompetenzen an. Allerdings ist

nur verhaltener Optimismus angesagt, denn der positive Trend ist noch nicht sehr ausgeprägt: 2006 kritisierten 53 Prozent der Unternehmen die Fähigkeiten der Schulabgänger in Mathematik, jetzt sind es 50 Prozent.

Trotz der positiven Trends ist die Unzufriedenheit der Ausbildungsbetriebe nach wie vor groß. Nur 9 Prozent der Unternehmen sehen keine Mängel bei der Ausbildungsreife der Schulabgänger. Die Schulen müssen daher ihre Anstrengungen bei der individuellen Förderung der Schüler weiter verstärken. Am Ende der Schulzeit müssen alle Jugendlichen über die notwendigen Grundqualifikationen verfügen, die für eine Ausbildung wichtig sind.

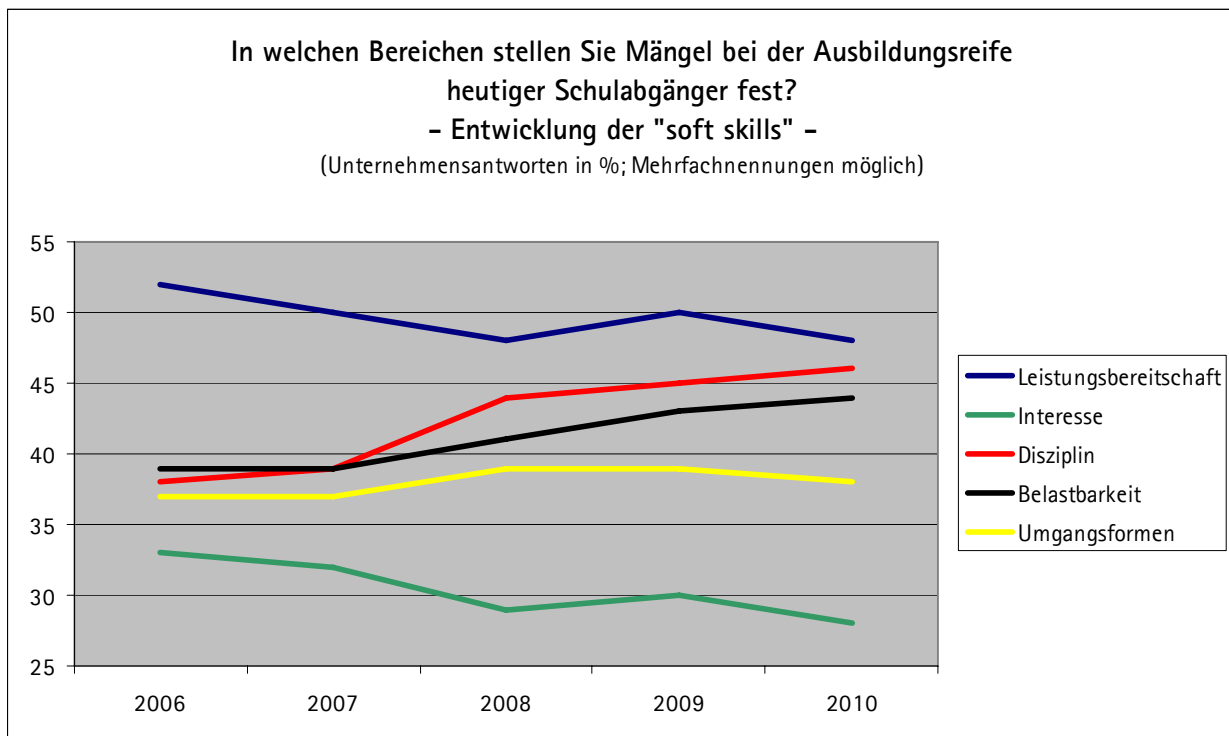


Erziehungsdefizite schmälern Ausbildungsreife

Auch die bereits im Jahr 2009 festgestellten negativen Trends verstärken sich leider weiter. Seit 2006 (38 Prozent) steigt die Zahl der Unternehmen, die über eine mangelnde Disziplin der Schulabgänger berichten, kontinuierlich auf jetzt 46 Prozent an. Ähnlich ist die Entwicklung der Aussagen zur Belastbarkeit: 2006 gab es bei 39 Prozent der Unternehmen kritische Stimmen, 2010 sind es bereits 44 Prozent. Die Klagen über

eine geringe Leistungsbereitschaft bewegen sich auf besonders hohem Niveau (48 Prozent).

Diese für eine Ausbildung wichtigen Kompetenzen der Jugendlichen werden zwar auch in der Schule geformt, sie liegen jedoch in erster Linie in der erzieherischen Verantwortung des Elternhauses. Eltern sind also maßgeblich für den Erfolg ihrer Kinder beim Übergang von der Schule in Ausbildung verantwortlich.



Unternehmen helfen sich selbst

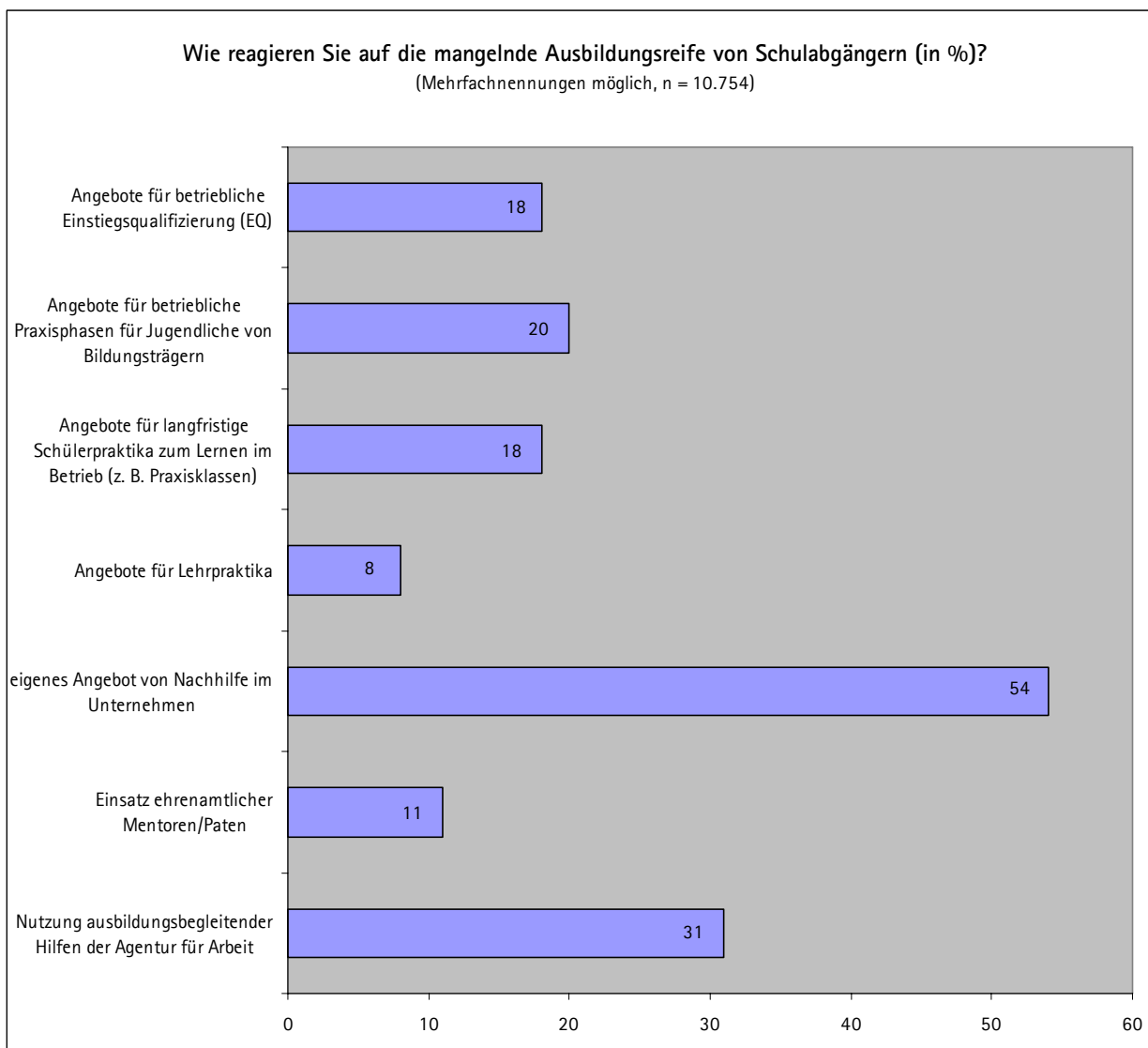
Natürlich ist den Unternehmen bewusst, dass nicht jeder Schulabgänger ein Einser-Schüler sein kann und sich manch ein Jugendlicher noch in pubertärer Entwicklung befindet. Im Rahmen der Ausbildung bieten daher viele Betriebe, die Wissenslücken bei den Jugendlichen feststellen, Möglichkeiten der Nachqualifizierung an: Mehr als die Hälfte (54 Prozent) organisiert in irgendeiner Form Nachhilfe im Unternehmen, damit die Anforderungen einer Ausbildung bewältigt werden können. Fast ein Drittel der Unternehmen (31 Prozent) nutzt auch die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) der Arbeitsagenturen. Ein Fünftel der befragten Unternehmen bietet Jugendlichen, die bei einem Bildungsträger ausgebildet werden, Praktika im eigenen Betrieb an. Und immerhin elf Prozent setzen ehrenamtliche Paten ein, die den Jugendlichen beim Übergang von der Schule in Ausbildung oder während der Ausbildung als Mentoren zur Seite stehen.

Ein Teil der Unternehmen engagiert sich bereits vor Beginn einer Ausbildung, um Jugendlichen Praxiseinblicke zu gewähren und neue Lernmotivation zu vermitteln. So bieten 18 Prozent langfristige Schülerpraktika an, z. B. im Rahmen von Praxisklassen. Schüler von Praxisklassen lernen in der Regel über einen Zeitraum von einem Schuljahr einen Tag in der Woche in einem Betrieb. Die

Unternehmen unterstreichen damit einerseits ihr gesellschaftliches und soziales Engagement. Andererseits reagieren sie damit auch auf die demografische Notwendigkeit, sich stärker für die lernschwächeren Jugendlichen, die mehr Unterstützung brauchen, zu öffnen.

Weitere 18 Prozent der Unternehmen bieten noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen Einstiegsqualifizierungen (EQ) an. Einstiegsqualifizierungen sind Praktika mit einer Dauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr. Schulabgänger können sich in diesen Praktika im Betrieb bewähren. Während dieser Zeit werden ihnen erste Ausbildungsinhalte vermittelt. Zwei von drei Jugendlichen erhalten direkt im Anschluss an eine solche Einstiegsqualifizierung einen Ausbildungsplatz.

Ein kleiner Teil der Unternehmen (acht Prozent) bietet auch Lehrkräften allgemein bildender Schulen Praktika an. Diese Praktika sind besonders deshalb für Lehrer wertvoll, weil sie in ihnen Einblicke in das duale System der beruflichen Bildung erhalten. Außerdem erfahren sie mehr über konkrete Ausbildungsinhalte in verschiedenen Berufen. Dadurch können sie den Schülern ein realistisches Bild über das künftige Berufsleben und die Anforderungen in einer Ausbildung vermitteln.



Ob groß oder klein – alle Unternehmen sind aktiv

Ob Unternehmen groß sind oder klein, Nachhilfeangebote für Jugendliche, die Unterstützung brauchen, sind fast schon die Regel. Im Mittelstand (200 bis 499 Mitarbeiter) sind es 58 Prozent der Unternehmen, die Nachhilfe organisieren. Aber auch bei den ganz kleinen (weniger als zehn Mitarbeiter) ist es immerhin die Hälfte.

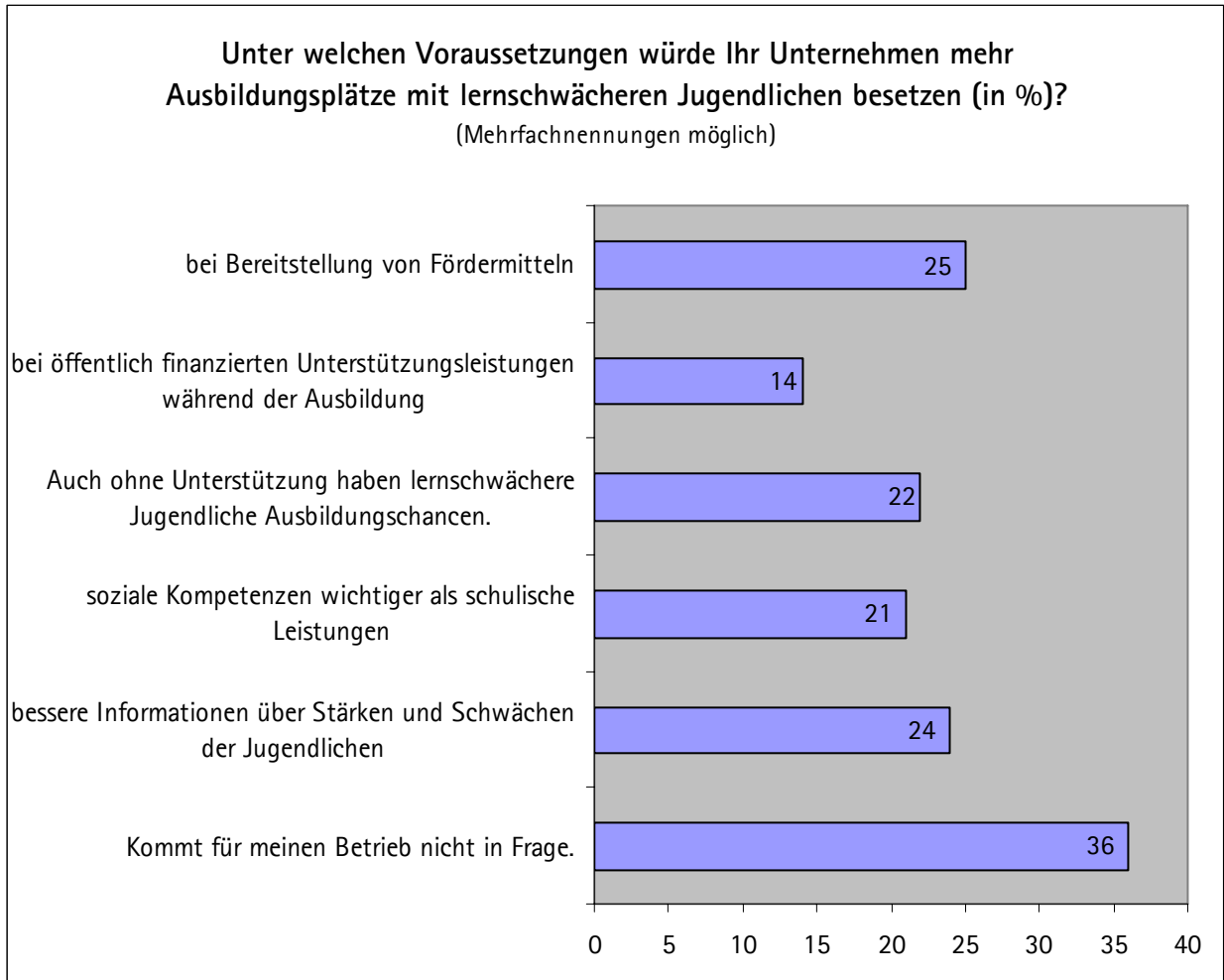
Die kleinen Unternehmen nutzen auch besonders stark die Einstiegsqualifizierungen, um sich ein besseres Bild von den Fähigkeiten und der Motivation der Jugendlichen machen zu können, bevor

sie ihnen einen Ausbildungsplatz anbieten. Die großen Unternehmen (mehr als 1.000 Mitarbeiter) eröffnen ebenfalls lernschwächeren Jugendlichen häufig über die Einstiegsqualifizierung den Weg in eine Ausbildung. Sie nutzen aber auch besonders häufig im Vergleich zu allen anderen Unternehmen die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) der Arbeitsagenturen. Je größer die Unternehmen sind, desto häufiger bieten sie auch Lehrern Praktika an. Gleiches gilt für den Einsatz von ehrenamtlichen Mentoren oder Paten für die Jugendlichen.

Ausbildungschancen auch für lernschwächere Jugendliche

36 Prozent der Unternehmen geben an, dass für sie die Besetzung von Ausbildungsplätzen mit lernschwächeren Jugendlichen nicht in Frage

kommt. Im Umkehrschluss bedeuten die Umfrageergebnisse, dass die deutliche Mehrheit der Betriebe unter bestimmten Voraussetzungen Chancen sehen, Ausbildungsplätze auch mit lernschwächeren Jugendlichen zu besetzen.



Im Branchenvergleich zeigt sich, dass gerade das Gastgewerbe sehr daran interessiert ist, auch lernschwächere Jugendliche in Ausbildung zu integrieren: Nur 18 Prozent der Betriebe könnten es sich nicht vorstellen, Ausbildungsplätze auch mit lernschwächeren Jugendlichen zu besetzen. Hierbei spielt eine große Rolle, dass Hotels und Restaurants in den vergangenen Jahren große Probleme hatten, ihre angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen und daher umso mehr dazu bereit sind, lernschwächeren Jugendlichen eine Chance zu geben.

Bei Banken und Versicherungen zeigt sich hingegen, dass die Ausbildungschancen lernschwächerer Jugendlicher aufgrund der hohen Anforderungen an die Ausbildung in dieser Branche geringer sind: Für 62 Prozent der Betriebe kommt die Besetzung von Lehrstellen mit lernschwächeren Jugendlichen nicht in Frage – der im Branchenvergleich höchste Wert.

Öffentliche Fördermaßnahmen sind für viele Unternehmen keine Voraussetzung dafür, lernschwächere Jugendliche in Ausbildung zu integrieren. 22 Prozent der Betriebe geben lernschwächeren Jugendlichen auch ohne Unterstützung die Chance auf eine betriebliche Ausbildung.

Im Branchenvergleich bieten insbesondere Industrie und Baugewerbe – jeweils 27 Prozent der Unternehmen – Ausbildungsplätze auch ohne Unterstützung an. Hilfreich wäre in diesem Zusammenhang, wenn die Unternehmen sich besser über die Stärken und Schwächen der Jugendlichen informieren könnten. Immerhin 24 Prozent der Unternehmen geben an, dass ihnen solche Informationen fehlen.

Deutlich wird bei der Befragung, dass nicht allein die Schulnoten für die Chance auf einen Ausbildungsplatz entscheidend sind. Für 21 Prozent der Betriebe sind soziale Kompetenzen wichtiger als die Schulleistungen. Besonders das Gastgewerbe sticht hier hervor: Für jedes dritte Unternehmen sind soziale Kompetenzen wichtiger als die Schulnoten. Demnach würde das Gastgewerbe Abstriche bei den Schulleistungen hinnehmen, wenn Jugendliche über soziale Kompetenzen verfügen. Ein Grund für diesen hohen Wert ist, dass im Gastgewerbe insbesondere ein freundliches Auftreten der Auszubildenden gegenüber den Kunden eine große Rolle spielt. Problematisch ist jedoch, dass gerade die Umgangsformen von vielen Unternehmen kritisiert werden.

25 Prozent der Unternehmen geben an, dass sie lernschwächere Jugendliche einstellen würden, wenn für die Ausbildung dieser Jugendlichen staatliche Fördermittel bereitgestellt würden. Bei Banken und Versicherungen ist dieser Anteil mit elf Prozent am niedrigsten. Hieran zeigt sich, dass finanzielle Anreize in den meisten Betrieben die Auswahlentscheidungen nicht zugunsten lernschwächerer Jugendlicher beeinflussen können. Für eine erfolgreiche Ausbildung sind in vielen Berufen bestimmte Mindestqualifikationen nicht verzichtbar.

Unter welchen Voraussetzungen würde Ihr Unternehmen mehr Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Jugendlichen besetzen?						
Branche	bei Bereitstellung von Fördermitteln	bei öffentlich finanzierten Unterstützungen während der Ausbildung	Auch ohne Unterstützung haben lernschwächere Jugendliche Ausbildungschancen.	soziale Kompetenzen wichtiger als schulische Leistungen	bessere Informationen über Stärken und Schwächen der Jugendlichen	Kommt für meinen Betrieb nicht in Frage.
Banken/ Versicherungen	11 %	4 %	8 %	18 %	16 %	62 %
Baugewerbe	27 %	13 %	27 %	18 %	29 %	28 %
Daseinsvorsorge (Energie, Wasser, Abwasser, Abfall)	15 %	11 %	25 %	14 %	26 %	42 %
Gastgewerbe	42 %	20 %	34 %	33 %	27 %	18 %
Handel	27 %	15 %	21 %	25 %	25 %	34 %
Industrie (ohne Bau)	20 %	14 %	27 %	15 %	26 %	32 %
IT/Medien	24 %	9 %	15 %	24 %	20 %	46 %
Sonstige Dienstleistungen	27 %	14 %	19 %	20 %	21 %	40 %
Unternehmens- orientierte Dienste	23 %	14 %	17 %	22 %	22 %	45 %
Verkehr	22 %	15 %	25 %	24 %	27 %	33 %
Durchschnitt	25 %	14 %	22 %	21 %	24 %	36 %

ANHANG

Online-Fragebogen



Fragen zur Ausbildung

1. Bildet Ihr Unternehmen aus?

- Ja
- Nein

Wenn nein, dann bitte weiter mit Frage 9.

2. Bieten Sie im Jahr 2010 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2009?

- Mehr
- Weniger
- Gleich bleibend

3. Was beeinflusst Ihr Angebot an Ausbildungsplätzen im Jahr 2010 maßgeblich?

3a. Sicherung des Fachkräftenachwuchses

- Entscheidender Einfluss
- Merklicher, aber nicht entscheidender Einfluss
- Kaum Einfluss

3b. Geschäftserwartungen

- Entscheidender Einfluss
- Merklicher, aber nicht entscheidender Einfluss
- Kaum Einfluss

4. Konnten Sie im Jahr 2009 alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?

- Ja
- Nein

Wenn nein, warum nicht? (Mehrfachnennung möglich)

- Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten.
- Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst.
- Es lagen keine Bewerbungen vor.
- Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor.
- Andere Gründe

5. Wie reagieren Sie bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Schulabgängerzahlen?
(Mehrfachnennung möglich)

- Ich registriere noch keine rückläufigen Bewerberzahlen und habe keinen Handlungsbedarf.
- Angebote für lernschwächere Bewerber (z. B. Einstiegsqualifizierungen, innerbetriebliche Nachqualifizierung)
- Angebot von Auslandsaufenthalten in der Ausbildung
- Angebot von Zusatzqualifikationen (z. B. Fremdsprachenunterricht)
- Erschließung neuer Bewerbergruppen (z. B. Studienabbrecher)
- Mehr Kooperationen mit Hochschulen (z. B. Angebot von dualen Studiengängen)
- Mehr Kooperationen mit Schulen
- Senkung der Anforderungen an die Vorbildung von Bewerbern
- Verbessertes Ausbildungsmarketing
- Andere Vorgehensweisen

6. Melden Sie Ihre offenen Ausbildungsplätze der Agentur für Arbeit?

- Ja, immer
- Ja, hin und wieder
- Nein

Auf welchem Wege – außer Einschaltung der Agentur für Arbeit – gewinnen Sie Ihre Auszubildenden?
(Mehrfachnennung möglich)

- Anzeigen in regionalen Printmedien
- Direktwerbung in Schulen
- IHK
- Internet
- Private Ausbildungsvermittler

- Andere Wege

7. Wie viel Prozent Ihrer Auszubildenden, die 2010 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen, planen Sie zu übernehmen?

- 0 – 24 Prozent
- 25 – 49 Prozent
- 50 – 74 Prozent
- 75 – 100 Prozent

8. Welche Aussagen treffen auf Ihre Entscheidung zur Übernahme Ihrer Auszubildenden im Jahr 2010 zu? (Mehrfachnennung möglich)

- Bei der Übernahme meiner Auszubildenden bin ich an tarifvertragliche Bestimmungen gebunden.
- Die aktuelle wirtschaftliche Lage ist für meine Entscheidung zur Übernahme meiner Auszubildenden ausschlaggebend.
- Ich würde gerne mehr Auszubildende übernehmen, aber einige Auszubildende entscheiden sich für andere Unternehmen oder Bildungswege.
- Mit der Übernahme von Auszubildenden will ich mich gerade in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten als attraktives Unternehmen positionieren.
- Mit der Übernahme von Auszubildenden will ich gut ausgebildete Fachkräfte für mein Unternehmen sichern.

9. Wirken sich auf Ihren Betrieb Ausbildungshemmnisse aus?

- Ja
- Nein

Wenn ja, welche? (Mehrfachnennung möglich)

- Auszubildende sind zu lange in der Berufsschule
- Die eigene Ausbildung ist mir zu teuer
- Die Entfernung zur Berufsschule ist zu groß
- Die unsichere wirtschaftliche Perspektive hemmt meine Ausbildungsmöglichkeiten
- Ich benötige Fachkräfte mit Studienabschluss
- Ich kann Auszubildende nicht übernehmen
- Ich kann nicht alle Qualifikationen vermitteln
- Viele Schulabgänger weisen eine mangelnde Ausbildungsreife auf
- Andere

10. In welchen Bereichen stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?

(Mehrfachnennung möglich)

- Belastbarkeit
- Disziplin
- Elementare Rechenfertigkeiten
- Interesse und Aufgeschlossenheit
- Leistungsbereitschaft und Motivation
- Mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen
- Umgangsformen
- Keine Mängel

11. Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?

(Mehrfachnennung möglich)

- Angebote für betriebliche Einstiegsqualifizierungen (EQ)
- Angebote für betriebliche Praxisphasen für Jugendliche, die bei einem Bildungsträger ausgebildet werden
- Angebote für langfristige Schülerpraktika zum Lernen im Betrieb (z. B. Praxisklassen)
- Angebote für Lehrerpraktika
- Eigenes Angebot von Nachhilfe im Unternehmen
- Einsatz ehrenamtlicher Mentoren/Paten
- Nutzung ausbildungsbegleitender Hilfen der Agentur für Arbeit (z. B. für Nachhilfe)

12. Unter welchen Voraussetzungen würde Ihr Unternehmen mehr Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Jugendlichen besetzen?

(Mehrfachnennung möglich)

- Bei Bereitstellung von Fördermitteln
- Bei öffentlich finanzierten Unterstützungsleistungen während der Ausbildung (z. B. sozialpädagogische Betreuung)
- Ich gebe grundsätzlich auch ohne öffentliche Unterstützung lernschwächeren Jugendlichen eine Chance.
- Soziale Kompetenzen sind mir wichtiger als die schulischen Leistungen.
- Wenn ich – über Schulzeugnisse hinaus – besser über Stärken und Schwächen des Jugendlichen informiert wäre (z. B. über eine zusätzliche Bescheinigung)
- Kommt grundsätzlich für meinen Betrieb nicht in Frage

Bitte beantworten Sie für statistische Zwecke noch die folgenden Fragen:

A: Zu welcher Branche zählt Ihr Unternehmen?

- Industrie (ohne Bau)
 - Chemie
 - Elektrotechnik
 - Ernährungsmittel
 - Kfz-Produktion bzw. Kfz-Zulieferung
 - Maschinenbau
 - Metallerzeugung und -bearbeitung
 - Pharma
 - übriger Industriebereich
- Baugewerbe
- Daseinsvorsorge (Energie, Wasser, Abwasser, Abfall)
- IT/Medien
- Handel
- Gastgewerbe
- Verkehr
- Banken/Versicherungen
- Unternehmensorientierte Dienste
- Sonstige Dienstleistungen

B: Wie viel Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?

- weniger als 10
- 10-19
- 20-199
- 200-499
- 500-1.000
- mehr als 1.000

C: Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie zurzeit?

- weniger als 5
- 5 bis 15
- 16 bis 100
- mehr als 100