

## AUSBILDUNGSSTELLENMARKT ZWISCHEN BESCHÄFTIGUNGSRÜCKGANG UND FACHKRÄFTEMANGEL

*Die Umfrage zu Ausbildung und Beschäftigung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln vom Frühjahr 2004 kommt zu dem Ergebnis, dass der Rückgang beim betrieblichen Ausbildungsstellenangebot in diesem Jahr erneut moderater ausfallen wird als befürchtet. Dennoch ist mit einem sinkenden Angebot von knapp 3 Prozent zu rechnen, und die rechnerische Lehrstellenlücke wird im Herbst 2004 voraussichtlich bei rund 25.000 bis 30.000 liegen. Mit Hilfe des Ausbildungspakts, der neben neuen Ausbildungsstellen auch Einstiegsqualifizierungen vorsieht, könnte trotz dieser Vorzeichen ein Ausgleich auf dem Ausbildungsstellenmarkt bis zum Jahresende erreicht werden. Grund für die schwierige Situation sind die schwache Konjunktur und der damit verbundene abnehmende Personalbedarf der Betriebe. Insgesamt verstärkt sich der Trend zur Höherqualifizierung. Zudem leidet bereits derzeit trotz hoher Arbeitslosigkeit ein Fünftel der Betriebe an Fachkräftemangel. Als Ursache hierfür werden am häufigsten Qualifikationsdefizite der Bewerber angeführt. Nach Ansicht der befragten Betriebe können zahlreiche Maßnahmen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sowie intensivere Qualifizierungsanstrengungen der Betriebe Abhilfe schaffen.*

*iw-trends*

Seit dem Jahr 1997 führt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) alljährlich im Frühjahr eine Umfrage bei Unternehmen zu deren aktuellen Beschäftigungs- und Ausbildungstrends durch. Das diesjährige Schwerpunktthema widmete sich dem Fachkräftebedarf und -mangel sowie den Bewerberqualifikationen aus Sicht der Betriebe. Zugleich wurden geeignete betriebliche Maßnahmen und politische Handlungsfelder zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs ermittelt.

*IW-Umfrage*

In diesem Jahr wurde erneut eine repräsentative Stichprobe erhoben (Werner, 2003), um die Ergebnisse der IW-Umfrage zu Ausbildung und Beschäftigung auf das Bundesgebiet hochrechnen zu können. Auf den entsprechenden Fragebogen, der im Mai 2004 versandt wurde, antworteten bis Ende Juni 2004 insgesamt 785 Unternehmen, was einer Rücklaufquote von rund 16 Prozent entspricht. Knapp vier Fünftel dieser auswertbaren Antworten kamen aus den alten Bundesländern. Von Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern stammen über zwei Drittel der Antworten. Von den antwortenden Betrieben bilden 88 Prozent aus. Dies sind deutlich mehr als in der Gesamtwirtschaft. Somit besteht ein eindeutiger Bias in Richtung ausbildender Betriebe, der auch aus der Themenstellung des Fragebogens zur Ausbildungssituation resultiert. Mit 57 Prozent sind etwas mehr als die Hälfte der Betriebe dem Produzierenden Gewerbe zuzurechnen, der Rest dem Dienstleistungssektor. Das Handwerk ist insgesamt mit knapp 16 Prozent vertreten. Die 785 Unternehmen repräsentieren gut 1,2 Millionen Beschäftigte, also rund 4,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland bezogen auf das Jahresende 2003.

*Aktuelle Lage am Ausbildungsstellenmarkt*

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erwartet in ihrem Monatsbericht vom Juni 2004 (BA, 2004) für Ende September 2004 ein höheres Lehrstellendefizit als im vergangenen Jahr. Dies ist zurückzuführen auf die bislang um 2,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegenen Bewerberzahlen bei einem Minus von 5,4 Prozent bei den gemeldeten Ausbildungsstellen. Die BA ist in ihrer Prognose aber vorsichtiger als in den Vorjahren. Noch im Mai 2003 sagte sie eine Lücke von 60.000 bis 70.000 Lehrstellen vorher (BA, 2003), während die tatsächliche Lücke Ende September 2003 bei 20.200 Lehrstellen lag.

Insgesamt besteht ein enger Zusammenhang zwischen dem Wirtschaftswachstum und dem Ausbildungsstellenangebot (Werner, 2003). Demnach steigt die Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen in Deutschland im Trend erst ab einem Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) von etwa 2 Prozent an. Die nach wie vor geringe Wachstumsdynamik in Deutschland dürfte sich auch in diesem Jahr dämpfend auf den Ausbildungsstellenmarkt auswirken. Die Prognosen der Wirtschaftsinstitute für das Jahr 2004 liegen derzeit zwischen 1,5 und 1,8 Prozent, wobei eine stärkere Konjunkturbelebung erst für das zweite Halbjahr 2004 erwartet wird.

Dies bestätigen auch die Ausbildungsplanungen der Betriebe zum – bezogen auf das Ausbildungsjahr – frühen Zeitpunkt der Erhebung im Mai und Juni 2004: Nach den Ergebnissen der IW-Umfrage liegt das Ausbildungsstellenangebot der unternehmerischen Wirtschaft in diesem Jahr um knapp 3 Prozent unter dem des Vorjahres (Tabelle 1). Dies würde zu einem Rückgang des betrieblichen Angebots im Umfang von knapp 15.000 Lehrstellen gegenüber dem Vorjahr führen. Der Rückgang wäre demnach geringer, als es sich derzeit in der Bewerberstatistik der BA abzeichnet und geringer als im Vorjahr. Ferner besteht generell ein enger und gleich gerichteter Zusammenhang zwischen dem Lehrstellenangebot der Unternehmen und der Nachfrage der Jugendlichen am Ausbildungsstellenmarkt. Die rechnerische Lehrstellenlücke dürfte sich bis zum Start des Ausbildungsjahres im September saisonüblich wieder verringern. Anhand einer Regressionsrechnung auf Basis der Bewerberstatistik der vergangenen zwölf Jahre wird die im September 2004 zu erwartende Lehrstellenlücke auf 25.000 bis 30.000 geschätzt (Krekel/Troltsch/Ulrich, 2004, 14).

Tabelle 1

### Das betriebliche Ausbildungsangebot im Jahr 2004

- Veränderung des Ausbildungsangebots gegenüber Vorjahr und Anteil neu angebotener Verträge jeweils nach Betriebsgröße in Prozent -

Betriebsgröße <sup>1)</sup>	Ausbildungsangebot		Neu angebotene Verträge	
	2003	2004	2003	2004
1 bis 49	3,1	0,6	39,4	40,5
50 bis 499	-6,3	-6,7	28,3	25,9
500 und mehr	-9,2	-4,2	32,3	33,6
Insgesamt <sup>2)</sup>	-3,8	-3,0	100,0	100,0

1) Betriebsgröße nach Beschäftigtenzahl. 2) Die Ergebnisse wurden anhand der Betriebsgröße gewichtet und auf alle Ausbildungsbetriebe in Deutschland hochgerechnet.  
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Stütze des Lehrstellenmarkts sind in diesem Jahr wiederum die kleinen Betriebe. Sie bieten nicht nur gut 40 Prozent der Lehrverträge an, sondern sie werden ihr Ausbildungsangebot gegenüber dem Vorjahr sogar leicht steigern. Ein deutlicher Rückgang ist hingegen bei den mittelständischen und den großen Betrieben zu erwarten. Dies entspricht auch der Beschäftigungsentwicklung insofern, als bei den Großunternehmen in den vergangenen Jahren die meisten Arbeitsplätze verloren gingen und dort auch aktuell der geringste Personalbedarf zu verzeichnen ist. Allerdings fällt der Rückgang

beim Lehrstellenangebot vor allem in Großunternehmen geringer aus als im Vorjahr. Es weisen im Vergleich zum letzten Jahr im Saldo zwar insgesamt etwas mehr Betriebe ein höheres als ein geringeres Lehrstellenangebot auf, doch können diese vornehmlich kleineren Betriebe die bei den Mittel- und Großbetrieben wegfallenden Lehrstellen zahlenmäßig nicht kompensieren. Denn trotz der hohen Ausbildungsquote in den kleinen Betrieben werden rund 60 Prozent der neuen Lehrstellen in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten angeboten.

Diese aktuelle Situationsbeschreibung steht jedoch insofern unter Vorbehalt, als ein größerer Teil der befragten Betriebe in diesem Jahr noch keine endgültige Aussage über die Höhe des geplanten Ausbildungsplatzangebots machen konnte. Zahlreiche Betriebe gaben an, die gesetzliche Regelung hinsichtlich der geplanten Ausbildungsplatzabgabe abwarten zu wollen, bevor die Entscheidung über das Ausbildungsangebot gefällt wird. Zu einer Belebung am Ausbildungsstellenmarkt, die über die gemäß der Umfrage zu erwartenden Ergebnisse hinausgeht, könnte daher neben dem für die zweite Jahreshälfte erwarteten Anziehen der Konjunktur auch der kürzlich beschlossene Ausbildungspakt beitragen, den die Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht bei ihren Ausbildungsplanungen berücksichtigen konnten. Im Ausbildungspakt wurde vereinbart, dass die Kammern und Spitzenverbände 30.000 neue Ausbildungsplätze einrichten und darüber hinaus 25.000 Plätze in Einstiegsqualifizierungen anbieten (Ausbildungspakt, 2004). Diese Qualifizierungsangebote könnten somit eine Schließung der rechnerischen Lehrstellenlücke ermöglichen. Nach Abschluss des Ausbildungspakts konnten die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern bereits bis Juni 2004 ein Plus von 3,9 Prozent bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gegenüber dem Vorjahr verzeichnen.

#### *Vakanzen*

Zu einer Schließung der sich aktuell noch abzeichnenden Lehrstellenlücke könnte auch eine Senkung der Anzahl der Vakanzen beitragen. Im vergangenen Jahr konnten 6,4 Prozent der insgesamt angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen bis zum Jahresende endgültig nicht mit geeigneten Bewerbern besetzt werden. Bezogen auf die Gesamtzahl der betrieblichen Neuverträge im Jahr 2003, wären dies hochgerechnet knapp 32.000 unbesetzte Ausbildungsstellen gewesen. Der Anteil der Vakanzen war mit 11,4

Prozent besonders hoch bei den kleinen Betrieben, bei den Großunternehmen sank er auf unter 2 Prozent (Tabelle 2). Von Vakanzen ist jeder siebte Ausbildungsbetrieb betroffen, der im Jahr 2003 neue Ausbildungsplätze angeboten hat. Die tatsächliche Vakanzenquote liegt nach den Ergebnissen der IW-Umfrage somit deutlich höher als diejenige, die offiziell in der Bewerberstatistik ausgewiesen wird. Denn bei der BA waren Ende September 2003 lediglich 2,7 Prozent der gemeldeten Ausbildungsstellen noch unbesetzt, Ende 2003 waren es sogar nur 1,6 Prozent einschließlich der unbesetzten neu gemeldeten Ausbildungsstellen zur sofortigen Besetzung. Somit bildet die Bewerberstatistik den Ausbildungsstellenmarkt hinsichtlich des gesamten Ausbildungsangebots bei weitem nicht vollständig ab. Allerdings gilt dies auch für die Nachfrageseite, denn ein Teil der anderweitig verbliebenen Bewerber erhält seinen Vermittlungswunsch weiter aufrecht (Ulrich/Troltsch, 2003, 49).

Tabelle 2

## Unbesetzte Ausbildungsstellen

- Anteile nach Betriebsgröße in Prozent -

Betriebsgröße <sup>1)</sup>	Vakanzen in Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen	Anteil der betroffenen Ausbildungsbetriebe
1 bis 49	11,4	14,9
50 bis 499	4,8	14,3
500 und mehr	1,9	16,7
Insgesamt <sup>2)</sup>	6,4	14,8

1) Betriebsgröße nach Beschäftigtenanzahl. 2) Die Ergebnisse wurden anhand der Betriebsgröße gewichtet und auf alle Ausbildungsbetriebe in Deutschland hochgerechnet.  
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Sollte es im Rahmen von intensivierten Vermittlungsbemühungen gelingen, die Vakanzenquote zu senken, dann könnte dies einen Ausgleich am Ausbildungsstellenmarkt erheblich fördern. Hierzu könnten auch die im Rahmen des Ausbildungspakts vorgesehenen Kompetenzchecks für noch unversorgte Jugendliche und die sich daran anschließenden Qualifizierungsangebote – Einstiegsqualifizierungen oder Praktikumsplätze – beitragen. Darüber hinaus sind für die tatsächliche Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt auch die Resultate der im Oktober beginnenden und zunehmend positiver verlaufenden Nachvermittlung relevant. Hier konnte im vergangenen Jahr mehr als

die Hälfte der Ende September noch unversorgten Bewerber mit einer Lehrstelle versorgt werden.

### Abwanderung

Die betriebliche Ausbildung als Investition in den künftigen Fachkräftenachwuchs ist zum Teil mit erheblichen Nettokosten für die Unternehmen verbunden, die bei jahresdurchschnittlich 8.700 Euro je Ausbildungsplatz liegen (Beicht/Walden, 2002). Vor allem im Falle eines Ausbildungsabbruchs sowie bei für den Betrieb unfreiwilligen Abwanderungen von Ausbildungsabsolventen liegen die Ausbildungskosten oftmals über den produktiven Erträgen der Auszubildenden. Der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge ist in den vergangenen Jahren auf über 24 Prozent im Jahr 2002 angestiegen. Die Abwanderung kann zum einen aus der Abwerbung von Ausbildungsabsolventen durch andere Betriebe (Poaching) resultieren oder zum anderen dadurch, dass die Ausbildungsabsolventen trotz Übernahmeangebot beispielsweise ein Studium aufnehmen. Durch Abwanderung fallen die späteren Erträge der Ausbildung in Form höherer Produktivität nicht mehr den ausbildenden Betrieben zu. Dies kann besonders dann ein Problem darstellen, wenn dadurch die Ausbildungsbereitschaft insgesamt sinkt. Über das Ausmaß dieses Phänomens waren bislang nur relativ grobe Schätzungen möglich (Plünnecke/Werner, 2004, 49). Daher wurden die Betriebe in der diesjährigen IW-Umfrage danach gefragt, wie viele Ausbildungsabsolventen trotz Übernahmeangebot abwandern (Tabelle 3).

Tabelle 3

## Abwanderung von Ausbildungsabsolventen trotz Übernahmeangebot des Ausbildungsbetriebs

- Anteile nach Betriebsgröße in Prozent -

Betriebsgröße <sup>1)</sup>	Abwanderer in Prozent aller Absolventen	Anteil der Ausbildungsbetriebe mit Abwanderern <sup>2)</sup>
1 bis 49	16,7	25,2
50 bis 499	5,7	21,4
500 und mehr	8,9	33,3
Insgesamt <sup>3)</sup>	10,5	24,4

1) Betriebsgröße nach Beschäftigtenanzahl. 2) Anteil an allen Ausbildungsbetrieben, die im Jahr 2003 Absolventen hatten. 3) Die Ergebnisse wurden anhand der Betriebsgröße gewichtet und auf alle Ausbildungsbetriebe in Deutschland hochgerechnet.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Hochgerechnet auf alle Ausbildungsbetriebe mit Abwanderern in Deutschland, verlässt rund jeder zehnte Ausbildungsabsolvent den Ausbildungsbetrieb, obwohl dieser im Vorfeld ein Übernahmeangebot gemacht hat. Besonders hoch liegt der Anteil der Abwanderer mit 16,7 Prozent in kleinen Ausbildungsbetrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern, in mittleren und größeren Betrieben liegt er deutlich unter 10 Prozent. Gleichwohl sind die großen Ausbildungsbetriebe mit einem Drittel am häufigsten von der Abwanderung betroffen.

Im Zusammenhang mit dem zwischenzeitig auf Eis gelegten Berufsausbildungssicherungsgesetz (BerASichG, 2004) wurden auch marktnähere Alternativen zur darin vorgesehenen Ausbildungsplatzabgabe diskutiert. Für dieses Gesetz wurde als Begründung neben der Hoffnung auf ein höheres Ausbildungsangebot auch die „Gerechtigkeitslücke“ durch Poaching angeführt. Eine effizientere Lösung für dieses Problem stellen im Vergleich zur Ausbildungsplatzabgabe vertraglich vereinbarte Rückzahlungsklauseln dar. Denn diese setzen ausschließlich bei jenen Fällen an, bei denen die Ausbildungsbetriebe unfreiwillig auf ihre Absolventen verzichten müssen. Um die Ausbildungsmotivation der hiervon betroffenen Betriebe dauerhaft zu sichern sowie nicht mehr ausbildende Betriebe für die Ausbildung zurückzugewinnen, wäre die Einführung von Rückzahlungsklauseln denkbar. Eine anteilige oder volle Übernahme der Nettoausbildungskosten würde im Fall der für den Betrieb unfreiwilligen Abwanderung der von ihm ausgebildeten Absolventen fällig, und sie müssten vom abwerbenden Betrieb oder je nach Vertragsgestaltung vom Abwanderer selber getragen werden.

*Rückzahlungs-  
klauseln*

Während 9,1 Prozent der Ausbildungsbetriebe Abwanderer trotz Übernahmeangebot verzeichnen, geben nur 5,7 Prozent der Betriebe an, dass Lehrabsolventen von anderen Unternehmen abgeworben werden. In Höhe der Differenz wandern demnach Absolventen einer betrieblichen Ausbildung auf eigene Initiative in andere Unternehmen oder weiterführende Bildungsgänge ab. Nach § 5 Berufsbildungsgesetz dürfen Betriebe mit Auszubildenden keine Bindungs- oder Rückzahlungsklauseln vereinbaren. Allerdings sind diese für Absolventen betrieblich finanzierter Weiterbildungsgänge erlaubt und weit verbreitet (Alewell/Koller, 2002, 115), wodurch die dabei auftretende geringere Abwerbequote von 2,3 Prozent teilweise zu erklären sein dürfte. Dies trifft sicher auch auf die zahlenmäßig deutlich kleinere Gruppe der Ab-

solventen dualer Studiengänge zu, deren Abwerbequote bei 0,7 Prozent liegt. Deutlich weniger als 1 Prozent der Ausbildungsbetriebe berichten von abgeworbenen Praktikanten/Volontären, Werkstudenten und angelehrten Mitarbeitern. Da hier deutlich niedrigere Qualifizierungskosten für die Unternehmen anfallen, besteht in diesen Bereichen kaum ein betriebliches Amortisationsproblem aufgrund von Abwerbungen.

### Beschäftigungs- entwicklung

Das Ausbildungsangebot wird auch wesentlich durch den Personalbedarf der Betriebe bestimmt, schließlich handelt es sich bei der Ausbildung um eine betriebliche Investition in künftige Nachwuchskräfte. Dass ein enger Zusammenhang zwischen Personalbedarf und Ausbildungsstellenangebot besteht, zeigt ein Vergleich der Entwicklung in den einzelnen Betriebsgrößenklassen (Tabelle 4).

Tabelle 4

## Ausbildungs- und Personalbedarf

- Saldo der Betriebe nach Betriebsgröße in Prozentpunkten -

Betriebsgröße <sup>1)</sup>	Ausbildungsbetriebe		Alle Betriebe
	Lehrstellenangebot <sup>2)</sup>	Personalbedarf <sup>3)</sup>	
1 bis 49	0,8	12,5	3,6
50 bis 499	1,3	-7,7	-6,7
500 und mehr	-14,3	-25,0	-50,0
Insgesamt <sup>4)</sup>	0,7	9,8	3,1

1) Betriebsgröße nach Beschäftigtenanzahl. 2) Saldo der Nennungen von Betrieben, die im Jahr 2004 mehr und die weniger Lehrstellen anbieten. 3) Saldo der Nennungen von Betrieben, die 2004/2005 mehr und die weniger Personal benötigen. 4) Die Ergebnisse wurden anhand der Betriebsgröße gewichtet und auf alle Ausbildungsbetriebe oder auf alle Betriebe insgesamt in Deutschland hochgerechnet.  
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Zunächst weisen – bis auf die mittlere Betriebsgröße – die Ausbildungsbetriebe eine deutlich günstigere Beschäftigungsentwicklung auf als nicht ausbildende Betriebe. Dies unterstreicht noch einmal den Zusammenhang, dass tendenziell dort ausgebildet wird, wo auch Personalbedarf besteht. Gleichzeitig kann die Relation zwischen Personalbedarf und Lehrstellenangebot als Indiz dafür gewertet werden, dass in mittleren und größeren Betrieben zu einem nicht unerheblichen Teil Ausbildung über Bedarf stattfindet, während diese Relation bei kleineren Betrieben eher auf Ausbildung unter Bedarf hindeutet. Damit wird auch dieser Aspekt der letztjährigen Erhebung bestätigt (Werner, 2003).



Insgesamt wirkt sich jedoch der aus der aktuellen Geschäftssituation resultierende Personalbedarf der Betriebe auch in diesem Jahr ungünstig auf den Ausbildungsstellenmarkt aus. Denn ebenso wie beim Lehrstellenangebot sind es auch bei der Beschäftigung die mittleren und größeren Betriebe, die mit einem Rückgang rechnen. Trotz eines insgesamt leicht positiven Beschäftigungssaldos auf Basis aller Betriebe dürfte in den kommenden beiden Jahren – bei unveränderten konjunkturellen Vorzeichen – eher mit einem weiteren Beschäftigungsverlust zu rechnen sein. Dabei sind die Betriebe derzeit auch für das Jahr 2005 wenig optimistisch gestimmt, auch wenn der Anteil derjenigen, die diese Entwicklung noch nicht abschätzen können, deutlich höher liegt als für das Jahr 2004.

Tabelle 5

### Qualifikationsspezifischer Personalbedarf 2004/2005

- Saldo<sup>1)</sup> der Betriebe nach Betriebsgröße in Prozentpunkten -

Betriebsgröße <sup>2)</sup>	Personalbedarf an Mitarbeitern ...			
	ohne	mit	mit Hochschulabschluss	aller Qualifikationsstufen
	Berufsabschluss			
1 bis 49	-4,6	8,2	4,1	3,5
50 bis 499	-37,9	17,2	10,3	-6,7
500 und mehr	-50,0	0,0	0,0	-50,0
Insgesamt <sup>3)</sup>	-6,0	8,5	4,3	3,0

1) Saldo der Nennungen von Betrieben, die mehr und die weniger Personal benötigen. 2) Betriebsgröße nach Beschäftigtenanzahl. 3) Die Ergebnisse wurden anhand der Betriebsgröße gewichtet und auf alle Betriebe in Deutschland hochgerechnet.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Hinsichtlich der benötigten Qualifikationen scheint sich auch in Zukunft der Trend zur Höherqualifizierung ungebrochen weiter fortzusetzen. Denn Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung werden deutlich weniger gefragt sein, während für Berufsbildungsabsolventen sowie für Akademiker besonders im Mittelstand günstigere Beschäftigungsperspektiven bestehen (Tabelle 5). Trotz der hohen Arbeitslosigkeit leidet sogar ein gutes Fünftel der Betriebe aktuell an einem spürbaren Fachkräftemangel. Der Anteil ist mit rund 20 Prozent über alle Betriebsgrößenklassen nahezu gleich hoch (Tabelle 6). Weitere 12,4 Prozent der Betriebe geben an, zwar aktuell nicht von Fachkräftemangel betroffen zu sein, erwarten diesen aber in den kommenden Jahren. Diese Erwartungshaltung nimmt mit steigender Betriebs-

*Fachkräftemangel*

größe deutlich zu. Demnach scheinen Großunternehmen die möglichen Arbeitsmarktfolgen der demographischen Entwicklung stärker zu sehen als kleine Betriebe. Knapp zwei Drittel der Betriebe sahen keine Personalengpässe bei Fachkräften, keine Angabe hierzu machten 3 Prozent der Betriebe.

Tabelle 6

## Fachkräftemangel in Unternehmen

- Angaben der Betriebe in Prozent -

Betriebsgröße <sup>1)</sup>	Ist Ihr Unternehmen von Fachkräftemangel betroffen?			
	Ja, bereits spürbar	Ja, aber erst in einigen Jahren	Nein	Keine Angabe
1 bis 49	20,3	11,9	65,1	2,7
50 bis 499	18,9	21,4	56,9	2,8
500 und mehr	19,8	26,7	52,3	1,2
Insgesamt <sup>1)</sup>	20,2	12,4	64,7	2,7

1) Betriebsgröße nach Beschäftigtenanzahl. 2) Die Ergebnisse wurden anhand der Betriebsgröße gewichtet und auf alle Betriebe in Deutschland hochgerechnet.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Vor dem Hintergrund von derzeit über 4 Millionen Arbeitslosen wiegt es um so schwerer, dass jedes fünfte Unternehmen Probleme bei der adäquaten Stellenbesetzung hat. Durch den Fachkräftemangel bleiben Beschäftigungs- und Wachstumspotenziale ungenutzt, besonders wenn hochqualifizierte Arbeitsplätze weitere Beschäftigungspotenziale induzieren. So geben denn auch knapp drei Viertel der aktuell vom Fachkräftemangel betroffenen Betriebe an, dass sie sehr große oder große Auswirkungen auf ihr Unternehmen verspüren. Von den Unternehmen, die erst in naher Zukunft mit einem Fachkräftemangel rechnen, erwarten hingegen nur vier von zehn große Auswirkungen, während die Mehrzahl lediglich mit geringen Effekten rechnet. Nach der jüngsten IAB-Betriebserhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot wurde im Herbst 2003 der Arbeitskräftemangel nur von 5 Prozent der Betriebe als aktuelles Hemmnis für ihre wirtschaftliche Aktivität genannt (Spitznagel/Vogler-Ludwig, 2004, 10). Da es sich hierbei um eine andere Fragestellung handelt und im Herbst im Gegensatz zum Frühjahr die Zahl der Vakanzen den geringsten saisonbedingten Einflüssen unterliegt, sind die Ergebnisse mit der vorliegenden IW-Umfrage nicht unmittelbar vergleichbar. Denn spürbarer Fachkräftemangel kann beispielsweise durch Überstunden oder andere betriebliche Maßnahmen zumindest zeitweise

überbrückt werden. Die Strukturen der Vakanzen sind in beiden Erhebungen allerdings sehr ähnlich.

Der Anteil der offenen Stellen an den Beschäftigten (Vakanzquote) liegt laut IW-Umfrage in den kleinen Betrieben am höchsten. Während sich die Vakanzen hochgerechnet auf alle Betriebe in Deutschland auf 1,9 Prozent aller Beschäftigten belaufen, liegt dieser Anteil in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten annähernd doppelt so hoch (Tabelle 7). Großunternehmen haben hingegen anteilig weit weniger Probleme, ihre angebotenen Arbeitsplätze zu besetzen. Noch stärker tritt dieser Unterschied zwischen den Größenklassen bei den unbesetzten Stellen zu Tage. Als unbesetzte Stellen wurden solche gezählt, die länger als drei Monate nicht besetzt werden konnten. Dies trifft derzeit insgesamt auf mehr als jede vierte Vakanz zu. Während die Rate der unbesetzten Stellen bezogen auf die Beschäftigten gesamtwirtschaftlich gesehen bei 0,5 Prozent liegt, ist sie wiederum bei kleineren Betrieben mit 1,1 doppelt so hoch. Die Relation zwischen unbesetzten und offenen Stellen als Indikator für Stellenbesetzungsprobleme liegt in kleinen Betrieben sowie im Mittelstand deutlich höher als bei Großunternehmen.

Tabelle 7

## Vakanzen nach Betriebsgröße und Qualifikation

- Anteile in Prozent der Beschäftigten -

Betriebsgröße <sup>1)</sup> und gesuchte Qualifikationen	Vakanzquote		Relation unbesetzte zu offenen Stellen
	offene Stellen	unbesetzte Stellen	
1 bis 49	3,7	1,1	29,3
50 bis 499	1,0	0,3	28,3
500 und mehr	0,8	0,1	16,7
<b>Insgesamt<sup>2)</sup></b>	<b>1,9</b>	<b>0,5</b>	<b>27,4</b>
Ohne Berufsausbildung	1,2	0,2	15,3
Mit Berufsausbildung	1,7	0,4	26,5
Akademiker	3,0	1,0	32,6

1) Betriebsgröße nach Beschäftigtenanzahl. 2) Die Ergebnisse wurden anhand der Betriebsgröße gewichtet und auf alle Betriebe in Deutschland hochgerechnet.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Inwiefern die Laufzeit der offenen Stellen und besonders deren Übergang nach drei Monaten in unbesetzte Stellen auch auf Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Suchstrategien oder Lohnunterschiede zurückzuführen sind

(Franz, 1999, 213), kann anhand der Umfrageergebnisse nicht geklärt werden. Allerdings scheinen die Aussagen der Unternehmen zu ihren eigenen Handlungsmöglichkeiten zu bestätigen, dass durch erhöhte Arbeitsplatzattraktivität sowie veränderte Suchstrategien betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten bestehen (Kölling, 2002, 576).

Hinsichtlich der gesuchten Qualifikationen ist ein eindeutiger Trend festzustellen: Je höher die Qualifikationsstufe, desto höher liegt die Vakanzquote – sowohl bezogen auf die offenen als auch auf die unbesetzten Stellen. Anteilig am häufigsten werden Akademiker gesucht. Bei ihnen herrschen auch die größten Stellenbesetzungsprobleme vor, da fast jede dritte offene Stelle nicht zeitnah besetzt werden kann. Für gesuchte Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung kann mehr als jede vierte Vakanz nicht zeitnah besetzt werden, bei An- und Ungelernten nur knapp jede siebte offene Stelle.

Korrespondierend zu den gravierendsten Stellenbesetzungsproblemen nach Qualifikationsstufen liegen auch die von den befragten Betrieben genannten Engpassberufe zumeist im Bereich akademischer Qualifikationen und damit knapp vor der Qualifikationsstufe mit abgeschlossener Berufsausbildung. Von allen Betrieben mit Fachkräftemangel, die Engpassberufe angeben, werden zu 35 Prozent Ingenieure, vor allem Maschinenbau- und Elektrotechniker, genannt. Es folgen Betriebswirte mit Hochschulabschluss verschiedener Fachrichtungen (11 Prozent), Informatiker und Programmierer (9 Prozent) und sonstige Akademiker mit 4 Prozent. Gewerblich-technische Engpassberufe mit abgeschlossener Berufsausbildung nennen die betroffenen Betriebe mit 36 Prozent am häufigsten. Hier dominieren ebenfalls Metall- und Elektroberufe, aber auch Chemieberufe werden häufig genannt. Kaufmännische Berufe, wie qualifizierte Bankkaufleute oder Handels- und Vertriebsberufe, werden mit 23 Prozent seltener aufgeführt. Meister und Techniker stellen in 7 Prozent der Betriebe einen Engpass dar, während derzeit nur 2 Prozent fehlende Hilfskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung als drängendes Problem ansehen. Diese umfassen derzeit zwar 9 Prozent der offenen, aber nur 4 Prozent der bereits länger unbesetzten Stellen.

Die Ursachen für die aktuellen Stellenbesetzungsprobleme sehen die Unternehmen, die einen Fachkräftemangel aufweisen, vor allem in vorhandenen Qualifikationsdefiziten von Bewerbern und Schulabgängern und weniger im

mangelnden Angebot entsprechender Nachwuchskräfte der relevanten Bildungsgänge (Tabelle 8). Drei von vier Unternehmen geben Qualifikationsdefizite als Problem an. Es folgen zahlreiche Eigenschaften und Charakteristika von Bewerbern, die aus Sicht von jeweils rund zwei Dritteln der Betriebe als Ursache für Stellenbesetzungsprobleme anzusehen sind. Hierzu zählen mangelnde Berufserfahrung, zu hohe Gehaltsforderungen, inhaltliche Inflexibilitäten hinsichtlich der Tätigkeit im Betrieb oder der Berufswahl oder auch die zu geringe Motivation von Bewerbern. Zu lange Abwesenheit aus dem Beruf und damit eine Entwertung der Berufserfahrung, etwa durch lange Phasen von Arbeitslosigkeit, sieht immer noch eine Mehrheit der Betriebe als Einstellungshemmnis.

Tabelle 8

### Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme

- Die zehn am häufigsten genannten Ursachen; Angaben in Prozent der Betriebe mit Fachkräftemangel -

Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme	Ja	Teilweise	Nein
Bewerber weisen Qualifikationsdefizite auf.	55,8	20,3	1,3
Schulabgänger weisen Qualifikationsdefizite auf.	45,9	29,7	11,5
Bewerber haben keine ausreichende Berufserfahrung.	29,5	39,9	12,5
Bewerber haben zu hohe Gehaltsforderungen.	34,7	33,7	13,3
Bewerber sind zu inflexibel hinsichtlich der Tätigkeit.	30,3	38,0	7,7
Bewerber sind nicht motiviert genug.	42,6	22,7	7,6
Bewerber sind zu lange aus dem Beruf/arbeitslos.	29,5	22,1	15,4
Passgenaue/aktuelle Ausbildungsberufe fehlen.	18,6	31,6	22,2
Absolventen der relevanten Ausbildungsberufe fehlen.	19,6	30,5	21,6
Absolventen der relevanten Studiengänge fehlen.	18,0	31,7	29,3

Die Ergebnisse wurden anhand der Betriebsgröße gewichtet. Rest zu 100 Prozent: weiß nicht/keine Angabe.  
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Somit gibt im Urteil der befragten Betriebe eindeutig die Qualität der Bewerber den Ausschlag dafür, dass angebotene Stellen nicht zeitnah besetzt werden können. Eine untergeordnete Rolle spielt hingegen das zahlenmäßige Angebot an Bewerbern auf den verschiedenen Qualifikationsstufen. Noch jeder zweite von unbesetzten Vakanzen betroffene Betrieb gibt an, dass zumindest teilweise Absolventen der für den Betrieb relevanten Ausbildungsberufe oder Studienfachrichtungen fehlen. Eine Ursache hierfür wird darin

gesehen, dass passgenaue Ausbildungsberufe fehlen oder Ausbildungsprofile teilweise nicht aktuell genug sind. Absolventen von relevanten Weiterbildungsgängen fehlen nur partiell. Kaum als Ursache für vorhandenen Fachkräftemangel wird allerdings das Fehlen von geeigneten Bildungsgängen in der Berufs- und Hochschulbildung gesehen.

#### Betriebliche Maßnahme

Die Betriebe wurden gefragt, welche Maßnahmen sie in Zukunft intensivieren werden, um dem aktuellen oder sich abzeichnenden Fachkräftemangel zu begegnen. Dabei stehen vor allem Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs von Mittel- und Höherqualifizierten im Vordergrund. An erster Stelle wollen die Betriebe ihre Investitionen in die Aus- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter intensivieren (Tabelle 9). Ausbildungsbetriebe, auf die 88 Prozent der Umfrageteilnehmer entfallen, beabsichtigen, sich in allen Maßnahmebereichen stärker zu engagieren als nicht ausbildende Betriebe.

Tabelle 9

### Sicherung des Fachkräftebedarfs im Betrieb

- Nennungen in Prozent der Betriebe mit Fachkräftemangel -

Folgende betriebliche Maßnahmen werden bereits praktiziert oder werden in Zukunft intensiviert	Ausbildungs- betriebe
Ausbildung im eigenen Betrieb	90,7
Investition in Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter	80,0
Angebot von Schüler- und Lehrerpraktika	58,0
Angebot von Studienpraktika/Werkverträgen	54,7
Besondere Leistungsanreize/Gratifikationen/Sozialleistungen	46,1
Angebot von Zusatzqualifikationen in der Ausbildung	45,5
Einstellung von Hochschulabsolventen	25,2
Einstellung von externen Ausbildungsabsolventen	24,7
Kooperation mit Hochschulen im Forschungsbereich	24,5
Angebot von dualen Studiengängen	14,9

Die Ergebnisse wurden anhand der Betriebsgröße gewichtet. Rest zu 100 Prozent: keine Angabe.  
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Gut jeder zweite Ausbildungsbetrieb will Schüler- und Lehrerpraktika sowie Praktika oder Werkverträge für Studierende anbieten. Diese frühzeitige Kontaktaufnahme und Hilfestellung bei der Berufswahl für Schüler und Studierende spielen somit in Ausbildungsbetrieben eine große Rolle. Jeweils rund jeder fünfte Betrieb plant die Einstellung externer Ausbildungsabsol-

venten, die Bindung von Jungakademikern durch Einstellung von Hochschulabsolventen sowie eine verstärkte Kooperation mit Hochschulen im Forschungsbereich. Ebenso eine große Bedeutung kommt in Ausbildungsbetrieben den Zusatzqualifikationen zu. Durch das Angebot von Zusatzqualifikationen werden in der betrieblichen Berufsausbildung besonders leistungsstarke Schulabgänger gefördert. Potenziale zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im eigenen Unternehmen sieht hierdurch fast jeder zweite Ausbildungsbetrieb. Ebenso viele erwarten dies durch eine Erhöhung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber durch besondere Leistungsanreize, Gratifikationen und Sozialleistungen für die Mitarbeiter.

Neben den eigenen Aktivitäten wurden die Betriebe auch um die Bewertung von Maßnahmen gebeten, die zu einer Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs beitragen können. Hierzu wurde eine Liste mit 21 Maßnahmen hinsichtlich ihrer Eignung erstellt, von denen die zehn wichtigsten in Tabelle 10 dargestellt sind. Bei den Einschätzungen der Betriebe steht eine intensivere Vorbereitung und Beratung von Jugendlichen bei der Berufswahl im Vordergrund: 60 Prozent der kleineren Betriebe und 77 Prozent der Großbetriebe beurteilen dies als ein geeignetes Mittel zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Vor dem Hintergrund der betrieblichen Einschätzungen zu den Ursachen des Fachkräftemangels scheint dies schlüssig. Der vorhandene Mismatch könnte durch eine stärkere Berücksichtigung von Arbeitsmarktaussichten und eine breiter angelegte Berufswahl gemildert werden.

*Gesamtwirtschaftliche Maßnahmen*

Die zweite der zehn am meisten favorisierten Maßnahmen betrifft ein höheres Angebot von Zusatzqualifikationen bereits in der Berufsausbildung. In diesem Bereich ist in den vergangenen Jahren eine starke Zunahme festzustellen. Neben den Ausbildungsbetrieben sind hier auch die Berufsschulen entsprechend der vorhandenen Kapazitäten mit zusätzlichen Unterrichtsinhalten sowie die Kammern mit Bildungsangeboten und Prüfungsleistungen gefordert. Zu dieser inhaltlichen Differenzierung je nach Bewerbereignung passen die an fünfter Stelle genannte Forderung nach größeren Gestaltungsfreiräumen für Betriebe in der Ausbildung sowie die Forderung nach einer insgesamt flexibleren Ausbildung. Zusatzqualifikationen betreffen den oberen Qualifikationsrand der Berufsausbildung, während praxisnahe Ausbildungsgänge für Leistungsschwache eher den unteren Qualifikationsrand betreffen. Zur Verbesserung der Ausbildungschancen für weniger qualifi-

zierte Jugendliche werden im Jahr 2004 mit dem Fahrradmonteur und dem Maschinen- und Anlagenführer zwei neue zweijährige Ausbildungsberufe geschaffen. Neben diesen bundesweiten Regelungen wird noch in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein der Kfz-Servicemechaniker erprobt.

Tabelle 10

### Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

- Die zehn wichtigsten von insgesamt 21 gesamtwirtschaftlichen Maßnahmen;  
Nennungen in Prozent aller Betriebe -

	Anzahl der Beschäftigten im Betrieb			
	1 bis 49	50 bis 499	Ab 500	Alle Betriebe
Intensivere Beratung bei der Berufswahl	60,2	71,9	76,5	61,1
Mehr Zusatzqualifikationen in der Ausbildung	53,4	63,3	71,2	54,1
Erhöhung der Erwerbsquote älterer Fachkräfte	51,2	48,4	47,3	52,1
Bessere Finanzausstattung von Studienfächern mit Fachkräftemangel	49,1	59,8	62,1	50,7
Größere inhaltliche Gestaltungsfreiräume für Betriebe in der Ausbildung	49,9	55,9	58,8	50,4
Praxisgerechtere Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen	48,1	59,4	60,1	48,9
Zeitlich flexiblere Ausbildung	47,0	52,7	49,0	47,3
Arbeitszeitkonten einführen/ausbauen	47,0	69,4	72,0	47,0
Praxisnahe Ausbildungsgänge für Leistungsschwache (zweijährige Berufe)	46,1	52,0	52,3	46,7
Verlängerung der Wochenarbeitszeit	42,9	40,6	33,7	43,6

Die Ergebnisse wurden anhand der Betriebsgröße gewichtet. Rest zu 100 Prozent: weiß nicht/keine Angabe.  
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Für das Studium wünschen sich die Betriebe eine bessere Finanzausstattung für Studienfächer mit Fachkräftemangel, etwa für Maschinenbauwesen und Elektrotechnik, sowie kürzere Studienzeiten durch neu eingeführte Bachelor- und Master-Modelle. Dies umfasst auch einen neuen Mix aus Berufstätigkeit und Weiterbildung in Richtung lebenslanges Lernen. Ein weiterer Maßnahmenbereich betrifft die Erhöhung des bedarfsgerechten Erwerbspotenzials. Hierfür halten die Betriebe eine Erhöhung der Erwerbsquote von älteren Fachkräften sowie eine praxisgerechtere Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen für geeignet. Ebenfalls auf der Agenda ste-



hen zwei arbeitszeitpolitische Strategien: die Einführung und der Ausbau von Arbeitszeitkonten sowie die Verlängerung der Wochenarbeitszeit.

Insgesamt zeigen diese aus Sicht der Betriebe genannten Maßnahmen zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs, dass die Unternehmen über ihre geplanten betrieblichen Maßnahmen hinaus wirkungsvoll von der Bildungspolitik, den Sozialpartnern sowie den Akteuren in der Berufsbildung unterstützt werden können.

Juli 2004

Dirk Werner

---

Literatur:

Alewell, Dorothea / Koller, Petra, 2002, Die Sicherung von Humankapitalinvestitionen über Rückzahlungsklauseln – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg., Heft 1, S. 107-122.

Ausbildungspakt, 2004, Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, unterzeichnet vom BMWA, BMBF, DIHK, BDA, ZDH und BDI am 16.06.2004, Berlin.

Beicht, Ursula / Walden, Günter, 2002, Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Nr. 6, S. 38-43.

Berufsausbildungssicherungsgesetz (BerASichG), 2004, Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung und Förderung des Fachkräftenachwuchses und der Berufsausbildungschancen der jungen Generation (Berufsausbildungssicherungsgesetz – BerASichG), Bundestags-Drucksache 15/2820, Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (BA), 2004, Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Monatsbericht Juni 2004, URL: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/startmonat/aktuell.pdf> [Stand: 09.07.2004].

Bundesanstalt für Arbeit (BA), 2003, Lage am Ausbildungsstellenmarkt weiter verschlechtert, Presse-Info 42, v. 5. Juni, URL: [http://arbeitsamt.de/hst/services/pressearchiv/42\\_03.html](http://arbeitsamt.de/hst/services/pressearchiv/42_03.html) [Stand: 06.06.2003].

Franz, Wolfgang, 1999, Arbeitsmarktökonomik, 4. Aufl., Berlin/Heidelberg.

Kölling, Arnd, 2002, Fachkräftebedarf als betriebliches Matching-Problem, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg., Heft 4, S. 566-579.

- Krekel, Elisabeth / Troltsch, Klaus / Ulrich, Joachim Gerd, 2004, Keine Besserung in Sicht? Zur aktuellen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, Bonn.
- Plünnecke, Axel / Werner, Dirk, 2004, Das duale Ausbildungssystem. Die Bedeutung der Berufsausbildung für Jugendarbeitslosigkeit und Wachstum, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), IW-Positionen, Beiträge zur Ordnungspolitik, Nr. 9, Köln.
- Spitznagel, Eugen / Vogler-Ludwig, Kurt, 2004, Stellenmangel und Personalmangel nehmen weiter ab, IAB-Kurzbericht, Nr. 8, Nürnberg.
- Ulrich, Joachim Gerd / Troltsch, Klaus, 2003, Stabilisierung des Lehrstellenmarktes unter wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen? Aktuelle Analysen der Berufsberatungsstatistik zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Forschung Spezial, Heft 5, Bonn.
- Werner, Dirk, 2003, Angebotsrückgang am Ausbildungsmarkt: Ursachen und Maßnahmen, in: iw-trends, 30. Jg., Heft 2, S. 58-67.

\*\*\*

## **The German Apprenticeship Market Between Shrinking Demand and Growing Shortage of Qualified Workers**

*iw-focus*

A representative survey of 785 German firms shows that apprenticeship opportunities will not decrease as much as feared. The gap between supply and demand will probably be 25,000 to 30,000 in September 2004. It is expected to be even smaller by the end of the year because of the training pact between the government and employer associations. The main reasons for the decline in the number of apprenticeships are the weak economy and the overall decrease in jobs. In addition, firms say that many applicants have too poor skills to satisfy the growing need for qualified workers. According to those firms surveyed school and labour market policies as well as intensive qualification efforts by employers would help to close the gap.

DOI: 10.2373/1864-810X.04-03-02