

Schlussbericht



Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizie- rungssituation in der deutschen Wirtschaft

Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums
für Wirtschaft und Technologie

Ansprechpartner im IW Köln:

Dirk Werner, Dr. Michael Neumann, Dr. Vera Erdmann
Wissenschaftsbereich Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik

Köln, 1. Oktober 2010

Inhalt

1 Zusammenfassung.....2

2 Der Qualifizierungsmonitor.....8

2.1 Zielsetzung und Konzeption 8

2.2 Methodische Vorgehensweise und Umsetzung 9

3 Ausbildungsmarkt und Ausbildungssituation in Unternehmen 10

3.1 Die aktuelle Situation am Ausbildungsmarkt..... 10

3.2 Das aktuelle und künftige Ausbildungsangebot der Unternehmen..... 11

3.3 Rekrutierungsstrategien der Unternehmen 16

3.4 Einschätzung der verschiedenen Bewerbergruppen..... 21

3.5 Rekrutierungsprobleme der Unternehmen..... 25

3.6 Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungsqualität 32

3.7 Maßnahmen zur Sicherung von geeigneten Bewerbern 35

4 Fachkräftebedarf, Rekrutierungsprobleme und Qualifizierungsmaßnahmen
der Unternehmen 39

4.1 Treiber des Fachkräftebedarfs 39

4.2 Der künftige Personalbedarf der Unternehmen 42

4.3 Aktuelle Rekrutierungsengpässe 48

4.4 Ursachen der Rekrutierungsengpässe und Rekrutierungsstrategien der Unternehmen... 58

4.5 Übernahme von Ausbildungsabsolventen 61

4.6 Finanzkrise, Kurzarbeit und Qualifizierung von Mitarbeitern 65

5 Literatur 75

Anhang.....Anhang

Fragebogen..... 1

Tabellen mit Auswertungen sämtlicher Fragestellungen..... 2

1 Zusammenfassung

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) fördert mit dem Qualifizierungsmonitor ein empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Dies dient dem Ziel, originäre Einschätzungen aus Unternehmen zur aktuellen Ausbildungssituation und zum künftigen Bedarf zu erheben, um die Chancen und Potenziale beim Fachkräftenachwuchs aus Unternehmenssicht sowie die Ausbildungssituation und vorhandene Potenziale für spezifische Gruppen von Jugendlichen fundiert einschätzen zu können. Zudem soll der künftige Fachkräftebedarf der Unternehmen erhoben werden, um Unternehmen, Beschäftigte und Politik perspektivisch mit Informationen und geeigneten Maßnahmen zur Milderung des zu erwartenden Fachkräftemangels auszustatten.

Durch die Ergebnisse des Qualifizierungsmonitors will das BMWi einen Beitrag zur anstehenden Verlängerung des Ausbildungspakts und der dort stärker in den Fokus rückenden Themenstellungen leisten. Hierzu zählen die Verbesserung der Ausbildungsreife, die Intensivierung der Berufsorientierung und die stärkere Fokussierung auf spezifische Zielgruppen wie Altbewerber, lernschwache Jugendliche sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund. Daher wurden diese Aspekte in der ersten Befragungswelle des Qualifizierungsmonitors vertieft behandelt.

Dafür wurden von IW Köln und IW Consult zwischen Ende Juli und Mitte September 1.782 Unternehmen repräsentativ zu ihrer Ausbildungs- und Qualifizierungssituation sowie zum Fachkräftebedarf befragt (vgl. Kapitel 7). Die zentralen Ergebnisse des ersten Qualifizierungsmonitors sind mit Blick auf die Ausbildung in Unternehmen:

- **Steigendes Ausbildungsangebot in 2011:** Deutlich mehr Unternehmen wollen im kommenden Jahr ihr Ausbildungsengagement deutlich ausweiten im Vergleich zu 2009. Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise führen jedoch im laufenden Jahr noch zu einem vergleichsweise zurückhaltenden Ausbildungsangebot. Dies liegt auch daran, dass zahlreiche Ausbildungsplanungen noch auf verhalteneren Erwartungen für die wirtschaftliche Entwicklung im laufenden Jahr basieren. Inwiefern diese flächendeckend kurzfristig nach oben angepasst werden, bleibt für das beginnende Ausbildungsjahr noch abzuwarten.
- **Differenzierte Ausbildungsangebote für stärkere und schwächere Bewerber:** Ausbildungsaktive Unternehmen bieten in großem Umfang Praktika im Bereich der Berufsvorbereitung, bei Einstiegsqualifizierungen, aber auch im Bereich der Berufsausbildung für Teilnehmer an vollzeitschulischen Ausbildungen an. Zudem finden mit Zusatzqualifikationen in gut jedem dritten und dualen Studiengängen in knapp jedem fünften ausbildungsaktiven Unternehmen hochwertige Ausbildungsangebote inzwischen eine recht weite Verbreitung. Unternehmen leisten mit diesen Angeboten einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung und Berufsorientierung von Jugendlichen und nutzen zugleich die sich dadurch bietenden Chancen zur Rekrutierung von motivierten und leistungsbereiten Bewerbern.
- **Unternehmen sind offen für alle Bewerbergruppen, fokussieren aber besonders auf Leistungsstarke:** Unternehmen fokussieren zwar besonders auf leistungsstärkere Bewerber, bieten aber auch gute Chancen für alle anderen Zielgruppen, wie etwa Lernbeeinträchtigte Jugendliche, Jugendliche mit Migrationshintergrund oder Altbewerber. Unternehmen umwerben allerdings deutlich häufiger Fach-/Abiturienten, auch wenn diese nur einen vergleichsweise kleinen Anteil der tatsächlich eingestellten Bewerber umfassen etwa im Ver-

gleich zu Hauptschülern. Unter den Auszubildenden sind allerdings alle Schulabschlüsse und spezifischen Zielgruppen vertreten.

- **Altbewerber sind besser als ihr Ruf:** Unternehmen schätzen Altbewerber nicht schlechter ein als einen durchschnittlichen Auszubildenden. Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund haben kaum Nachteile bei der Einschätzung ihrer Motivation, aber gewisse Nachteile bei der Kompetenzvermutung. Diese korreliert eng mit der schulischen Vorbildung der Bewerber. Insbesondere potenziell unterdurchschnittlich leistungsfähige Bewerbergruppen kompensieren im Urteil der Unternehmen allerdings fehlende Kenntnisse und Fertigkeiten teilweise durch eine deutlich höhere Motivation, bei Abiturienten jedoch liegt als einzige Gruppe die erwartete Motivation niedriger. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass nicht ausbildende Unternehmen höhere Kompetenzerwartungen an Bewerber haben. Um hier weitere Ausbildungspotenziale zu erschließen sind Erfahrungen im Umgang mit diesen Zielgruppen zu fördern.
- **Berufsorientierung als Schwerpunkt in der Kooperation mit Schulen:** Unternehmen engagieren sich in hohem Umfang bei der beruflichen Orientierung von Schülern. Mehr als drei von vier Unternehmen bieten Praktika für Schüler an, darunter verstetigt mehr als die Hälfte von ihnen dies durch eine längerfristig angelegte Kooperationen mit Schulen. Unternehmen fördern damit ebenso wie über Angebote in der Berufsvorbereitung, etwa im Rahmen von Einstiegsqualifizierungen, die Integration Jugendlicher in Ausbildung und Beschäftigung. Insbesondere für leistungsschwächere Bewerber bietet sich eine Chance dadurch, dass die meisten Unternehmen ihre Auszubildenden nach wie vor über persönliche Kontakte suchen. Allerdings bedeutet dies im Umkehrschluss auch, dass jene Gruppen ohne gute Netzwerke, wie dies häufig von ausländischen Jugendlichen berichtet wird, hier zusätzliche Nachteile haben.
- **Persönliche Anschauung hilft bei Einstieg in Ausbildung:** Erfahrungen mit der jeweiligen Zielgruppe führen zu einer besseren Einschätzung hinsichtlich der Motivations- und Kompetenzvermutung von Bewerbern. Unternehmen mit praktischen Ausbildungserfahrungen können anscheinend die Potenziale spezifischer Zielgruppen besser heben, weil sie ihre Kompetenzen als Ausbilder weiterentwickelt haben. Zum anderen können eventuell vorhandene Informationsdefizite gegenseitig durch praktische Erfahrungen abgebaut werden. Dies alles macht persönliche Kontakte zwischen Bewerbern und Unternehmen über Praktika oder berufsvorbereitende Maßnahmen in den Unternehmen so wertvoll für beide Seiten. Insbesondere für Unternehmen ohne entsprechende Ausbildungserfahrungen scheint dies unerlässlich, um die jeweiligen Gruppen hier noch besser zu integrieren.
- **Hoher Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen:** Gut die Hälfte der Unternehmen berichtet von Vakanzen als Ausdruck von Rekrutierungsproblemen am Ausbildungsmarkt. Im Jahr 2010 hat sich diese Problematik weiter verschärft. Es wird somit für Unternehmen aktuell wieder deutlich schwieriger geeignete Bewerber zu finden. Bezogen auf das gesamte Ausbildungsangebot blieben im Jahr 2009 gut 13 Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt. Dies würde bundesweit etwa 75.000 Vakanzen entsprechen. Dieser Wert liegt ähnlich hoch wie die Zahl der in alternative Angebote eingemündeten Bewerber, die weiter für eine Vermittlung zur Verfügung stehen. Damit erreicht die angebots- und nachfrageseitig erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) einen Wert von 101,4, der sehr nah am ursprünglichen Wert der „klassischen ANR“ in Höhe von 101,3 liegt.

- **Fehlende Qualifikationen als Hauptursache für Vakanzen:** Diese Situation einer hohen Zahl an unbesetzten Ausbildungsstellen kann neben der kurzfristigen Such- und Besetzungsproblematik für die Unternehmen mittelfristig zu einem wesentlichen Problem werden, wenn sie ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften nicht mehr selbstständig durch die eigenen Ausbildungsaktivitäten decken können. Zwar führt momentan noch weniger als jedes zweite Unternehmen als Ursache für Vakanzen an, dass es nicht genügend Bewerber gebe. Doch stellt dies bereits einen vergleichsweise hohen Wert dar, der angesichts der demografischen Entwicklung noch zunehmen dürfte. Mit Abstand am häufigsten wird von 95 Prozent der Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen als wesentliches Problem genannt, dass es nicht genügend geeignete Bewerber gibt.
- **Ausbildungsreife ist nach wie vor ein Kernthema:** Erwartete Motivation und Engagement korrelieren mit schulischer Vorbildung. Auch die erwarteten Kenntnissen und Fähigkeiten steigen mit dem Schulabschluss. Mangelnde Ausbildungsreife ist damit auch aus Sicht der Unternehmen nach wie vor ein zentrales Hemmnis beim Einstieg in eine betriebliche Ausbildung. Als Folge der vorhandenen Rekrutierungsprobleme äußern drei Viertel der betroffenen Unternehmen, dass sie Abstriche bei der gewünschten Qualifikation machen müssen. Dieser Wert steigt sogar mit der Unternehmensgröße auf gut 83 Prozent an. Zwar bedeutet dies im Umkehrschluss auch, dass drei von vier Unternehmen bereit sind, leistungsschwächere Bewerber als gewünscht einzustellen, aber es drückt sich damit ein großes Qualitätsproblem für die Ausbildung aus Sicht der Unternehmen aus.
- **Höhere Ausbildungsqualität durch Nachhilfe und Stützunterricht:** Um das Qualitätsproblem zu mildern, bieten knapp zwei Drittel der ausbildungsaktiven Unternehmen Nachhilfe und Stützunterricht zumindest für einen Teil ihrer Auszubildenden an. Hierbei stehen lernbeeinträchtigte Jugendliche bei knapp zwei Dritteln und Jugendliche ohne Schulabschluss bei gut der Hälfte der Unternehmen als Geförderte im Vordergrund. Aber auch Jugendliche mit Hauptschulabschluss und mit Migrationshintergrund werden von gut einem Drittel der ausbildungsaktiven Unternehmen speziell gefördert.
- **Hochwertige Ausbildung durch Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge:** Mehr als jedes vierte Unternehmen fördert seine leistungsbereiten Auszubildenden durch Zusatzqualifikationen, die über die vorgeschriebenen Inhalte der Ausbildungsordnung hinausgehen. Insbesondere leistungsstarke Auszubildende mit mittleren und höheren Schulabschlüssen stehen hier im Vordergrund.
- **Hoher zusätzlicher öffentlicher Förderbedarf:** Unternehmen mit Ausbildungserfahrung äußern trotz ihres hohen eigenen Engagements und der bereits vorhandenen externen Unterstützungsangebote zusätzlichen externen Förderbedarf, vorrangig für die leistungsschwächeren Zielgruppen. Diese Förderangebote sollten verlässlich sein, damit die Unternehmen hier Planungssicherheit haben und nicht von Einzelfallentscheidungen externer Stellen abhängig sind.
- **Verbesserung der schulischen Vorbildung als zentrale Forderung:** Die Unternehmen sehen in gezielten Maßnahmen, mit denen die Ausbildungsreife durch eine bessere Schulbildung- und Allgemeinbildung verbessert wird die vorrangig geeignete Maßnahme zur künftigen Sicherung einer ausreichenden Zahl von geeigneten Bewerbern. Knapp die Hälfte aller Unternehmen erwartet, dass hierdurch der Fachkräftenachwuchs in Zukunft besser gesichert werden kann.

Die sich aus Sicht der Auszubildenden entspannende Situation am Ausbildungsmarkt ist in Verbindung mit den bereits vorhandenen umfangreichen Rekrutierungsengpässen der Unternehmen bei der Suche von Auszubildenden ein klares Indiz für den einsetzenden demografischen Wandel und deutet auf mögliche künftige Engpässe in der Fachkräfteversorgung der Unternehmen hin. Allerdings hängt dies nicht nur von der angebotsseitigen Verfügbarkeit potenzieller Auszubildender ab, sondern ist in erster Linie auch Ergebnis künftiger Personalbedarfe und Einstellungsentscheidungen von Unternehmen. Der Personalbedarf und die Rekrutierung stellen sich aus Sicht der befragten Unternehmen wie folgt dar:

- **Personalbedarf nach qualifizierten Fachkräften in der Industrie steigt an:** Die in den letzten Jahrzehnten zu beobachtende Verschiebung der Beschäftigung von der Industrie in den Dienstleistungssektor scheint ausgesetzt oder beendet. Eine weitere Schrumpfung der Beschäftigung in der Industrie ist nach Aussage der Unternehmen nicht zu erwarten, die Antworten deuten eher darauf hin, dass der Trend zur Reindustrialisierung anhält – sofern die entstehende Arbeitskräftenachfrage am Arbeitsmarkt in ausreichendem Maße bedient werden kann.
- **Wachsender Personalbedarf nach qualifizierten Fachkräften:** Der Personalbedarf nach Akademikern und Fachkräften mit Aus- oder Fortbildungsabschluss steigt in den nächsten drei Jahren weiter an. Nur sehr wenige Unternehmen planen einen Personalabbau, das Gros der Unternehmen geht von einem erhöhten Personalbedarf für alle drei Gruppen aus. Die Berufsausbildung bleibt auch in Zukunft ein zentraler Faktor für den Erfolg der Unternehmen. So werden Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung in Zukunft verstärkt gesucht; ein gutes Drittel der Unternehmen in Industrie und Dienstleistungen plant einen Personalaufbau in diesem Qualifikationssegment. Problematisch wird es für die derzeit etwa zehn Millionen Personen in Deutschland (zwischen 20 und 65 Jahren) ohne Berufsausbildung. Für sie wird es in Zukunft relativ gesehen weniger Chancen am Arbeitsmarkt geben, wenn keine Weiterbildung oder Nachqualifizierung im Hinblick auf einen Berufsabschluss erfolgt. Der Personalbedarf nach dieser Personengruppe wird in vielen Unternehmen sinken und nur in wenigen steigen. Im Osten ist dies besonders virulent, da kaum noch Unternehmen einen weiteren Ausbau ihres Personals in diesem Qualifikationssegment einplanen.
- **Rekrutierungsprobleme sind aktuell bereits weit verbreitet:** Knapp ein Drittel aller Unternehmen, die 2009 Fachkräfte gesucht haben, sehen mittlere oder sogar große Probleme in der Versorgung mit Akademikern. Engpässe lassen sich auch bei der Suche nach Personal mit einer Fortbildung ausmachen; hier berichtet sogar ein gutes Drittel der Unternehmen von mittleren bis großen Rekrutierungsproblemen. Aber auch bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung gab es im Jahr 2009 Rekrutierungsschwierigkeiten, die sogar in knapp vier von zehn Unternehmen bestanden. Da jedoch mit Abstand am meisten Unternehmen diese Qualifikationsgruppe beschäftigten, relativiert sich dieser Anteil.
- **Rekrutierungsprobleme auch beim Personalersatzbedarf:** Nicht nur wachsende Unternehmen empfinden Rekrutierungsschwierigkeiten. Auch Unternehmen mit Umsatzrückgang und sogar Unternehmen mit sinkendem Personalbestand bleiben von den Rekrutierungsproblemen nicht verschont. Hier können Rekrutierungsprobleme teilweise sogar die rückläufige Beschäftigung zur Folge haben. Unternehmen mit steigendem Personalbedarf haben jedoch insgesamt etwas größere Probleme im Akademikersegment und im Segment der Ausbildungsabsolventen.

- **Fachkräftemangel ist ein Standortnachteil:** Dies wirkt sich vor allem bei international agierenden Unternehmen aus, da diese über die Möglichkeit der Standortverlagerung – zumindest in Teilbereichen – verfügen. Nehmen sie diese wahr, weil sie dringend benötigte Fachkräfte auf dem heimischen Markt nicht finden, gehen komplementäre Arbeitsplätze, die auch im Segment von Geringqualifizierten liegen können, und inländische Wertschöpfung verloren. Bei den international agierenden Unternehmen liegt der Anteil derer, die gravierende Probleme mit der Rekrutierung von Akademikernachwuchs hatten, bei 22 Prozent. Insbesondere die MINT Berufe hierzu einen signifikanten Teil umfassen.
- **Berufsausbildung und Fortbildung – vor allem Techniker sind knapp:** Bei den Qualifikationen mit beruflicher Ausbildung fallen vor allem die Fachkräftengpässe bei den Technikern, den Informatikern, den Warenkaufleuten und Vertretern sowie in den Metallberufen und im Bereich des Maschinenbaus auf.
- **Unzureichende oder unpassende Qualifikationen sind ein bedeutendes Hindernis:** Hauptgrund für den Rekrutierungsmangel sind laut Befragung unzureichende oder nicht passgenaue Qualifikationen der Bewerber im Hinblick auf die zu besetzenden Stellen. Dies gilt sowohl für kleinere als auch für große Unternehmen.
- **Hohe Übernahmequote am Ende der Ausbildung:** Die Übernahmequote nach der Ausbildung in eine Beschäftigung im ausbildenden Unternehmen liegt hoch: Gut zwei von drei Unternehmen haben im Jahr 2010 ihre Auszubildenden übernommen. Trotzdem stehen immer noch fast die Hälfte der Unternehmen auf dem Standpunkt, allein um der Ausbildung willen und nicht wegen der Übernahmemöglichkeit auszubilden. Bei 40 Prozent der Unternehmen ist der Wille zur Übernahme zwar da, die angespannte wirtschaftliche Lage lässt die Übernahme aber nicht zu. Das Motiv, einen Fachkräftemangel mit der Übernahme beheben zu können, scheint bislang nicht im Vordergrund zu stehen.
- **Weiterbildung steht bei den differenzierten Strategien zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im Vordergrund:** Rekrutierungsstrategie Nummer Eins für berufserfahrenes Personal ist die Weiterbildung und Schulung des eigenen Personals. Auch auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wollen die Unternehmen künftig gesteigerten Wert legen. Zudem soll die Berufsausbildung an Bedeutung gewinnen – jedes zweite Unternehmen will als Antwort auf die Fachkräftengpässe die eigene Ausbildung intensivieren. Als Rekrutierungsstrategien für Berufsanfänger wollen viele Unternehmen zudem verstärkt mit Schulen sowie Hochschulen kooperieren. Alternativ denken allerdings auch einige Unternehmen über arbeitssparenden technischen Fortschritt oder über eine weitergehende Internationalisierung oder die Verlagerung der Produktion ins Ausland nach.
- **Weiterbildungsmaßnahmen von Unternehmen in Kurzarbeit:** Im Krisenjahr 2009 war Kurzarbeit besonders für Industrieunternehmen relevant, die überdurchschnittlich häufig Kurzarbeit beantragten. Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Weiterqualifizierung von Arbeitnehmern während der Finanzmarktkrise. Zwar stieg die Anzahl der Teilnehmer an den entsprechenden Maßnahmen in 2009 deutlich an, jedoch nutzten nur ein Viertel der Unternehmen in Kurzarbeit die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter während der Krise weiterzubilden. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen sind es zwei von fünf Unternehmen.

- **Gründe für die geringe Nutzung der BA-Maßnahmen zur Weiterbildung:** Zwei Drittel der Unternehmen, die während der Kurzarbeit weiterbilden, führen die entsprechenden Schulungen (auch) selber durch, obwohl die Mehrzahl dieser Unternehmen mit der Förderung, Information und Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit zufrieden ist. Fast die Hälfte der Unternehmen, die die Kurzarbeit nicht für Weiterbildungsmaßnahmen genutzt haben, geben an, keinen Qualifizierungsbedarf aufzuweisen. Weitere wichtige Gründe für die fehlende Weiterbildung bestehen im hohen finanziellen Aufwand von Weiterbildungsmaßnahmen und in der zeitlichen Unvereinbarkeit der Kurzarbeiterregelung und der vom Unternehmen als sinnvoll erachteten Qualifizierungsmaßnahmen.

Ausführliche Auswertungen aller Fragestellungen des Qualifizierungsmonitors sind im Anhang dokumentiert.

2 Der Qualifizierungsmonitor

2.1 Zielsetzung und Konzeption

Ziel des vom BMWi geförderten Qualifizierungsmonitors ist ein empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Dafür wurden von IW Köln und IW Consult zwischen Ende Juli und Mitte September in einer ersten Erhebung 1.782 Unternehmen zu ihrer Ausbildungs- und Qualifizierungssituation sowie zum Fachkräftebedarf befragt (vgl. Kapitel 2.2). Erhebung und Auswertung liegen zeitlich sehr eng beieinander und ermöglichen damit aktuelle und aussagekräftige Ergebnisse, um den Bedarf der Politik an einer aktuellen, zeitnah verfügbaren Datengrundlage für die Entscheidungsvorbereitung zu bedienen. Dabei wird vorrangig auf die Perspektive der aktuellen Situation von Unternehmen und daraus ableitbare erfolgsrelevante Handlungsalternativen von Unternehmen fokussiert.

Der Qualifizierungsmonitor ist grundsätzlich als Wiederholungsbefragung mit Panelcharakter angelegt, um zu einem späteren Zeitpunkt einen unterjährigen Abgleich von Ausbildungs- und Personalplanungen und deren Realisierungen in den Unternehmen zu ermöglichen. So wurde das Vorhaben mit einer Verlängerungsoption für zunächst zwei Jahre ausgeschrieben. Der Schwerpunkt der ersten Befragung lag auf der Ausbildungssituation in Unternehmen, um einen Beitrag zur Diskussion im Rahmen des Ausbildungspakts leisten zu können. Bei der Entwicklung des Fragebogens waren die bis dahin diskutierten potenziellen Schwerpunktthemen und neue Akzente zu berücksichtigen, die für eine potenzielle Verlängerung des Ausbildungspakts relevant sein dürften. Hierzu zählten etwa die Aspekte der besseren Integration von Altbewerbern und von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Der Fragenkatalog enthält insgesamt drei Bereiche: zum ersten Strukturfragen zu Unternehmensentwicklung, Demografie und Qualifikation, zum zweiten die Themen Ausbildungsplanungen und Human Resources und zum dritten aktuell relevante Themen des Ausbildungspakts.

Der Qualifizierungsmonitor erfüllt eine Diagnosefunktion, indem er die gegenwärtige Versorgungssituation der Unternehmen abbildet, auf vorhandene Rekrutierungsengpässe hinweist und Potenziale für eine bessere Integration junger Menschen in Ausbildung und Beschäftigung aufzeigt. Dabei sollten aus Sicht der Unternehmen hemmende und förderliche Faktoren einer bedarfsgerechten Qualifizierung identifiziert werden. Mit Bezug auf den Ausbildungsmarkt, für den zahlreiche und vielfältige Daten und Fakten zur Nachfrageseite vorliegen, wird somit eine Daten- und Forschungslücke auf der Angebotsseite geschlossen bzw. verringert.

Zudem sollen mit dem Qualifizierungsmonitor auch mittelfristig relevante Fragen zur Qualifizierungssituation und zum entsprechenden Bedarf der Unternehmen beantwortet werden. Hierzu zählt eine Bedarfsvorausschau, die auch die mittelfristige Perspektive der demografischen Entwicklung in den Blick nimmt. Hinzu kommt eine Strategiefunktion, die durch die Abbildung unternehmerischer Handlungsalternativen im Bereich der Personalarbeit ermöglicht wird. Hierdurch lassen sich unternehmerische Reaktionsmuster auf verschiedene Rahmenbedingungen und Umweltsituationen hinsichtlich ihrer Vorteilhaftigkeit bewerten.

2.2 Methodische Vorgehensweise und Umsetzung

In August und September 2010 haben 1.782 Unternehmen an einer Online-Befragung zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft „IW-Personaltrends“ teilgenommen. Die Unternehmen sind nach dem Zufallsprinzip in einer nach Mitarbeiterzahl und Branchen geschichteten Stichprobe aus der Unternehmensdatenbank der IW Consult gezogen worden. Auf telefoni-schem Wege sind dann zunächst die Personalverantwortlichen in den Unternehmen erfasst worden. Die Tabelle 2.2.1 gibt einen Überblick über den Umfang und die Struktur der Stichpro-be. Die Befragung schließt Unternehmen der Industrie (einschließlich Bauwirtschaft) und aller Dienstleistungsbranchen ein, die mindestens einen Mitarbeiter beschäftigen. Der Industrie sind 735 Unternehmen zuzurechnen. Aus den unternehmensnahen Dienstleistungsbranchen sind 551 Unternehmen befragt worden. Zudem haben 496 Unternehmen aus den gesellschaftsna-hen Dienstleistungsbranchen teilgenommen. Die Aufteilung nach Mitarbeitergrößeklassen sieht folgendermaßen aus: Es sind 783 kleine Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern befragt worden. Zudem haben 634 mittlere Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern an der Studie teil-genommen. Zu den großen Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern zählen 365 Befragte.

Tabelle 2.2.1: Umfang und Struktur der Stichprobe, ungewichtete Anzahl der Unternehmen

Branche	Mitarbeitergrößeklassen			Gesamt
	1 bis 49	50 bis 249	ab 250	
Industrie/Bauwirtschaft	298	280	157	735
Unternehmensnahe Dienstleistungen	258	185	108	551
Gesellschaftsnahe Dienstleistungen	227	169	100	496
Gesamt	783	634	365	1782

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Um die Struktur der befragten Unternehmen an die Struktur der deutschen Unternehmen anzu-passen, sind die Befragungsergebnisse anhand von Daten des Unternehmensregisters hochge-rechnet worden. Dabei wird zwischen den drei Branchen Industrie (einschließlich Bauwirt-schaft), unternehmensnahe und gesellschaftsnahe Dienstleistungen sowie drei Mitarbeitergrö-ßenklassen 1 bis 49 Mitarbeiter, 50 bis 249 Mitarbeiter und ab 250 Mitarbeiter unterschieden.

Um kontrollieren zu können, ob bestimmte Unternehmensgruppen, wie z. B. ausbildende Un-ternehmen, in der Stichprobe überrepräsentiert sind, wurde ergänzend eine telefonische Non-Response-Erhebung durchgeführt. Durch einen Vergleich der Anteile ausbildender Unterneh-men in der Stichprobe und der Non-Response-Erhebung sind Faktoren ermittelt worden, mit denen ein möglicher Selektionseffekt korrigiert werden kann. Die Ausbildungstätigkeit der Un-ternehmen ist als weitere Gewichtungsdimension in die Hochrechnung der Ergebnisse mit ein-bezogen worden.

Aufgrund dieser methodischen Vorgehensweise konnten die Ergebnisse der Umfrage auf die Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland hochgerechnet werden. Die Ergebnisse des Qualifizierungsmonitors werden durchgängig hoch-gerechnet ausgewiesen.

3 Ausbildungsmarkt und Ausbildungssituation in Unternehmen

3.1 Die aktuelle Situation am Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt hat sich in den vergangenen drei Jahren von einem Nachfrageüberhang hin zu einem Angebotsüberschuss gewandelt. Inzwischen wird es für Unternehmen immer schwerer, geeignete Bewerber für ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu finden, während bis zum Jahr 2007 noch eine Lehrstellenlücke zu verzeichnen war.

Grund dafür ist vornehmlich die demografische Entwicklung, die dazu führt, dass immer weniger Absolventen und Abgänger die allgemeinbildenden Schulen verlassen und als Nachfrager am Ausbildungsstellenmarkt auftreten. Allerdings ist immer noch eine hohe Zahl sogenannter Altbewerber zu verzeichnen, die bereits vor mehr als einem Jahr oder länger die Schule beendet haben. Dennoch überwiegt inzwischen der demografisch bedingte Nachfragerückgang am Ausbildungsmarkt. Damit hat selbst der durch die Finanz- und Wirtschaftskrise induzierte Rückgang im Jahr 2009 beim Ausbildungsstellenangebot (-8,3 Prozent) und bei den Neuverträgen (-8,2 Prozent) im vergangenen Jahr nicht dazu geführt, dass sich die Situation am Ausbildungsmarkt aus Bewerbersicht verschlechtert hat. Im Gegenteil war die Differenz aus noch unbesetzten offenen Ausbildungsstellen und noch unversorgten Bewerbern positiv und fiel sogar größer aus als im Vorjahr (Tabelle 3.1.1). Knapp 9.600 Ende September unversorgten Bewerbern standen noch gut 17.100 unbesetzte Ausbildungsstellen sowie weitere Plätze in Einstiegsqualifizierungen im Rahmen des Ausbildungspakts gegenüber und damit zur Verfügung. Insgesamt hat sich damit in den vergangenen Jahren die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber von knapp unter 50.000, dem höchsten Wert seit der Wiedervereinigung, auf unter 10.000 deutlich verringert.

Tabelle 3.1.1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, unbesetzte Ausbildungsplätze und unversorgte Bewerber, 2006 bis 2009, jeweils Ende September

Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	unbesetzte Berufsausbildungsstellen	noch nicht vermittelte Bewerber	rechnerische Lücke / Überhang
2006	576.153	15.401	49.487	-34.086
2007	625.885	18.359	32.660	-14.301
2008	616.342	19.416	14.515	4.992
2009	566.004	17.131	9.595	7.536

Quelle: BIBB, 2010a, 36

Am aktuellen Rand im soeben gestarteten Ausbildungsjahr 2010 zeichnet sich wiederum eine Verbesserung der Angebotsbedingungen aus Bewerbersicht ab, da bei der BA bis Ende August¹ mehr Ausbildungsstellen und weniger Bewerber gemeldet waren als im Vorjahresmonat. So ging die Zahl der bei den Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften und zuständigen kommunalen Trägern gemeldeten Bewerber um 0,4 Prozent zurück, während die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen um 2,2 Prozent zunahm. Bei den noch unversorgten Bewerbern fiel der Rückgang mit -9,6 Prozent noch deutlich stärker aus, ebenso wie der Anstieg der unbesetzten Ausbildungsstellen mit einem Plus von 7,7 Prozent deutlich höher ausfiel.

¹ Zahlen für September werden von der BA erst am 26. Oktober 2010 im Rahmen der Ausbildungspakt-Sitzung veröffentlicht, da die Bilanz zum Ende des Berufsberatungsjahres 2009/2010 erst am 30. September gezogen wird.

Auf eine weitere Verbesserung der Situation aus Bewerbersicht deutet ebenfalls hin, dass die Zahl der bei den Kammern bereits eingetragenen neuen Ausbildungsverträge bis Ende August höher liegt als im Vorjahresmonat. So waren bei den IHK 1,2 Prozent oder gut 3.300 Ausbildungsverträge mehr und bei den HWK sogar 3,5 Prozent oder rund 4.000 mehr neue Lehrverträge als im Vorjahr zu diesem Zeitpunkt bereits eingetragen.

3.2 Das aktuelle und künftige Ausbildungsangebot der Unternehmen

Knapp jedes zweite befragte Unternehmen bildet aktuell aus (43 Prozent), während immerhin mehr als jedes zweite Unternehmen (52,7 Prozent) in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende im Inland beschäftigt hat (Tabelle 3.2.1). Damit liegt die Zahl der ausbildenden Unternehmen deutlich über dem Wert ausbildender Betriebe, auf die häufig in der öffentlichen Diskussion zum Ausbildungsmarkt rekurriert wird. Von diesen bildeten im Jahr 2008 bundesweit lediglich rund 24 Prozent aus (BIBB, 2010b, 17). Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass nur knapp sechs von zehn Betrieben ausbildungsberechtigt ist, so dass mehr als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe ausbildet. Viele Betriebe bilden allerdings nicht durchgängig aus, so dass lediglich 27 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe auf Dauer nicht ausbildungsaktiv sind, was besonders auf kleine Betriebe zutrifft (BIBB, 2010a, 202).

Tabelle 3.2.1: Ausbildende und nicht ausbildende Unternehmen und Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten nach Größenklassen im Vergleich

	Alle	1 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	ab 250 Mitarbeiter
Unternehmen laut Unternehmensregister (Stand: 31.12.2007)	1.678.172	1.617.346	49.964	10.862
Anteil der Unternehmen in Prozent	100,0	96,4	3,0	0,6
Anteil der ausbildenden Unternehmen laut IW- Qualifizierungsmonitor	43,0	41,4	81,5	94,2
Betriebe laut Beschäftigtenstatistik (Stand: 31.12.2008)	2.056.888	1.967.063	76.402	13.423
Anteil der Betriebe in Prozent	100,0	96,4	3,0	0,6
Anteil der ausbildenden Betriebe laut Beschäf- tigtenstatistik	24,0	21,8	69,8	86,6

Quellen: Unternehmensregister des Statistischen Bundesamts, Beschäftigtenstatistik der BA, IW-
Qualifizierungsmonitor

Insgesamt gibt es laut Unternehmensregister knapp 3,5 Millionen Unternehmen in Deutschland, davon beschäftigen jedoch knapp 1,8 Millionen keine sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Relation der Unternehmen zu den knapp 2,1 Millionen Betrieben mit mindestens einem Beschäftigten lässt sich jedoch nicht ohne weiteres herstellen. Die Anzahl an Betrieben pro Unternehmen ist im Zeitverlauf zwar sehr stabil, aber die Zahl der Betriebe je Unternehmen ist recht unterschiedlich. Mit mehr als 70 Prozent trifft auf den größten Anteil der Unternehmen zu, dass sie lediglich einen Betrieb umfassen, also Einbetriebsunternehmen sind (Spengler / Lorek,

2010, 23). Immerhin vier bis fünf Prozent der Unternehmen vereinen jedoch zehn und mehr Betriebe. Bei diesem Vergleich sind allerdings auch Unternehmen ohne Beschäftigte berücksichtigt.

Daher lassen sich die absoluten Zahlen bei ausbildenden Unternehmen und ausbildenden Betrieben auch nicht unmittelbar in Relation zueinander setzen. Festhalten lässt sich jedoch, dass aufgrund der Tatsache, dass es weniger Unternehmen als Betriebe gibt, die Quote der ausbildenden Unternehmen mit 43 Prozent deutlich über derjenigen der Ausbildungsbetriebe von 24 Prozent liegt (Tabelle 3.2.1). Die Quote der ausbildenden Unternehmen steigt mit der Unternehmensgröße an. So bilden gut 41 Prozent der kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern und gut 94 Prozent der größeren Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern aus.

Der Umfang der Ausbildungsaktivitäten von Unternehmen drückt sich in der Anzahl der beschäftigten Auszubildenden und dem jährlichen Ausbildungsangebot aus. Die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots ist von zahlreichen Faktoren abhängig, die sich teilweise gegenseitig beeinflussen und deren Veränderungen zum Teil nur schwer vorherzusagen sind. Dazu zählen unter anderem die gesamtwirtschaftliche Entwicklung (z. B. Veränderungen des Bruttoinlandsproduktes, Auftragseingang der Unternehmen) und die Entwicklung des Arbeitsmarktes (z. B. die Zahl der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen). Zur Abschätzung des Ausbildungsplatzangebots hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ein zeitreihengestütztes „Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems (PROSIMA)“ aufgebaut (BIBB, 2010a, 65 ff.). Die Prognose lag im vergangenen Jahr mit 579.000 sehr nah am realen Wert des tatsächlichen Angebots von 583.135 Ausbildungsplätzen und wich nur um 0,7 Prozent nach unten ab.

Allerdings kann auch dieses komplexe Simulationsmodell mit 213 Verhaltens- und Definitionsgleichungen nicht alle Einflussgrößen in jedem Jahr treffsicher schätzen und vorhersagen. Für das Jahr 2010 dürfte eine wesentliche Rolle spielen, dass zum Zeitpunkt der Prognose angesichts der Nachwirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise ein Wirtschaftswachstum in Höhe von lediglich 1,6 Prozent angenommen wurde. Inzwischen liegen die neuesten Schätzungen der Entwicklung des BIP nach einem Wachstum von 4,1 Prozent im zweiten Quartal für das aktuelle Jahr bei deutlich über 3 Prozent (IW-Forschungsgruppe Konjunktur, 2010) und damit mehr als doppelt so hoch. Da eine enge Korrelation zwischen BIP-Wachstum, Beschäftigungsentwicklung und Ausbildungsplatzangebot besteht – so stieg in den Jahren von 1993 bis 2008 die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 13.000 je Wachstumspunkt an –, könnte somit die reale Entwicklung durchaus deutlich positiver ausfallen als der vom BIBB mit PROSIMA geschätzte Angebotsrückgang von minus 3,5 Prozent auf 563.000 Ausbildungsplätze. Dies hängt jedoch vor allem davon ab, inwieweit die Betriebe zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Anzahl der Neueinstellungen bereits von einem deutlichen konjunkturellen Aufschwung ausgingen.

Steigendes Ausbildungsangebot der Unternehmen für 2011 geplant

Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise hat im vergangenen Jahr dazu geführt, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie das Ausbildungsstellenangebot um gut 8 Prozent rückläufig waren. Inzwischen stehen die Zeichen bei der wirtschaftlichen Entwicklung sowie bei Beschäftigung und Erwerbstätigkeit wieder auf Wachstum. Dies führt bei den Unternehmen sowohl zu allgemein steigendem Personalbedarf (vgl. Kapitel 4.1), als auch zu

wieder anziehender Nachfrage am Ausbildungsmarkt. Diese wird im laufenden Ausbildungsjahr jedoch nach Aussage der befragten Unternehmen vergleichsweise verhalten ausfallen, denn im Saldo gehen sechs Prozent mehr Unternehmen von einem Rückgang beim Ausbildungsangebot aus als mit einem Anstieg planen (Tabelle 3.2.2). Dies dürfte vor allem auch daran liegen, dass die Ausbildungsplanungen bei einem großen Teil der Unternehmen zum Befragungszeitpunkt sowie beim stärker anziehenden Wirtschaftswachstum bereits abgeschlossen waren. Größere Chancen liegen eher noch bei den kleineren Unternehmen, die Auszubildende vergleichsweise spät rekrutieren und intensiver die Nachvermittlung nutzen. Zwischen den Branchen bestehen dabei nur vergleichsweise geringe Unterschiede.

Tabelle 3.2.2: Entwicklung des Ausbildungsangebots 2010 im Vergleich zum Vorjahr, Anteil der Unternehmen in Prozent

Unternehmen...	weniger	gleich viele	mehr	Saldo
... mit 1 bis 49 Mitarbeitern	15,6	75,0	9,4	-6,1
... mit 50 bis 249 Mitarbeitern	29,3	48,5	22,2	-7,1
... mit 250 und mehr Mitarbeitern	30,0	39,4	30,6	0,6
... im Verarbeitenden Gewerbe	15,5	74,6	9,9	-5,6
... in unternehmensnahen Dienstleistungen	13,7	77,9	8,4	-5,2
... in gesellschaftsnahen Dienstleistungen	18,2	70,7	11,1	-7,1
Alle Unternehmen	16,1	74,0	10,0	-6,1

Quellen: IW-Qualifizierungsmonitor

Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise führen somit im laufenden Jahr noch zu einem vergleichsweise zurückhaltenden Ausbildungsangebot. Dies liegt auch daran, dass zahlreiche Ausbildungsplanungen noch auf verhalteneren Erwartungen für die wirtschaftliche Entwicklung im laufenden Jahr basieren. Inwiefern diese flächendeckend kurzfristig nach oben angepasst werden, bleibt für das beginnende Ausbildungsjahr noch abzuwarten.

Für das kommende Jahr liegen die Planungen für das Ausbildungsangebot allerdings bereits wieder deutlich höher, so dass der verhaltene Trend für 2010 im Vergleich zum Vorjahr erwartungsgemäß deutlich überkompensiert wird. Demnach planen mit gut 21 Prozent deutlich mehr Unternehmen ihr Ausbildungsangebot im Vergleich zum Jahr 2009 auszuweiten, während lediglich jedes zehnte von einem Rückgang ausgeht (Tabelle 3.2.3). Hierbei liegen die Planungen im Verarbeitenden Gewerbe derzeit am höchsten. Dies korrespondiert mit dem steigenden Personalbedarf sowie den aktuellen Fachkräftengpässen (vgl. Kapitel 4.1 und 4.3).

Ein höheres Angebot im gerade begonnenen Ausbildungsjahr 2010 erscheint allerdings vor dem Hintergrund der aktuell bei den Kammern bereits eingetragenen Neuverträge eher realistisch. Im Bereich von Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern liegt das Plus derzeit bei 1,9 Prozent für Ende August (Im Laufe des Oktober aktualisieren für September).

Tabelle 3.2.3: Entwicklung des Ausbildungsangebots 2011 im Vergleich zu 2009, Anteil der Unternehmen in Prozent

Unternehmen...	weniger	gleich viele	mehr	Saldo
... mit 1 bis 49 Mitarbeitern	9,8	69,3	20,8	11,0
... mit 50 bis 249 Mitarbeitern	19,9	55,2	24,8	4,9
... mit 250 und mehr Mitarbeitern	26,4	37,5	36,0	9,6
... im Verarbeitenden Gewerbe	7,9	70,6	21,5	13,5
... in unternehmensnahen Dienstleistungen	7,9	75,1	17,0	9,0
... in gesellschaftsnahen Dienstleistungen	13,2	62,9	23,9	10,7
Alle Unternehmen	10,2	68,7	21,1	10,8

Quellen: IW-Qualifizierungsmonitor

Differenzierte Ausbildungsangebote für stärkere und schwächere Bewerber

Die Ausbildungsangebote der Unternehmen gehen über die duale Berufsausbildung hinaus. Quantitativ am häufigsten verbreitet sind Angebote in der Berufsvorbereitung über Praktika für Teilnehmer in entsprechenden Maßnahmen. Knapp drei von vier ausbildungsaktiven Unternehmen, die aktuell ausbilden, künftig ausbilden wollen oder über Ausbildungserfahrung in den vergangenen fünf Jahren verfügen, bieten solche Praktika an (Tabelle 3.2.4). Dieser hohe Wert wird über alle Größenklassen hinweg erreicht. Die Unternehmen leisten hier einen wichtigen Beitrag sowohl zur Qualifizierung und zur Verbesserung der Ausbildungsreife für die Teilnehmer als auch für die berufliche Orientierung und den möglichen folgenden Einstieg in Ausbildung der Teilnehmer. Diese können bei erfolgreichem Verlauf des Praktikums ein Ausbildungsangebot des Unternehmens erhalten. Ein nennenswerter Teil der Unternehmen (23 Prozent) nutzt dies zugleich gezielt als Rekrutierungsinstrument bei der Suche nach Auszubildenden (vgl. Tabelle 3.3.2).

Als im Rahmen des Ausbildungspakts neu geschaffene Qualifizierungsmaßnahme im Bereich der Berufsvorbereitung haben sich auch die Einstiegsqualifizierungen inzwischen fest etabliert. Sie werden oder wurden bereits von immerhin einem Drittel der befragten Unternehmen angeboten (Tabelle 3.2.4). Dies bedeutet zwar nicht, dass all diese Unternehmen beständig Teilnehmer in solchen Langzeitpraktika von einem halben oder einem Jahr qualifizieren würden, aber dass inzwischen ein nennenswerter Teil der Unternehmen Erfahrungen mit diesem Modell gemacht hat. Die bisher vorliegenden Evaluierungen zeigen durchgängig einen guten Integrationserfolg der Einstiegsqualifizierungen, da ein großer Teil der Teilnehmer später in eine betriebliche oder auch schulische Ausbildung eingemündet ist. So befanden sich nach den Ergebnissen des neuesten Evaluationsberichts zum Befragungszeitpunkt insgesamt 74 Prozent der ehemaligen EQ-Teilnehmenden des Ausbildungsjahres 2007/2008 und 64 Prozent der Teilnehmenden des Ausbildungsjahres 2008/2009 bereits in einer Ausbildung (Becker et. al, 2010, 180). Diese Werte sind in Relation zu den Ergebnissen bei relevanten Vergleichsgruppen als gut zu bewerten. Angemerkt wurde zwar auch, dass die Unternehmen teilweise relativ hohe Anforderungen an die potenziellen Teilnehmer formulieren, dass dies aber aufgrund der hohen Übernahmequoten durchaus nachvollziehbar erscheine (Becker et. al, 2010, 180). Hierbei ist zudem zu berücksichtigen, dass es sich überwiegend um Jugendliche handelt, denen anhand ihrer Schulabschlüsse und der Zeugnislage häufig keine betriebliche Ausbildungsstellen ange-

boten würde, die aber über den Weg einer Einstiegsqualifizierung im Unternehmen ihre Potenziale unter Beweis stellen können und bei ausreichender Motivation (vgl. dazu Kapitel 3.4) eine Chance erhalten.

Im Bereich der Berufsausbildung angesiedelt sind hingegen Praktika für Schüler an beruflichen Schulen. In solchen vollzeitschulischen Ausbildungsgängen sind häufig Praxisphasen von mehreren Wochen bis hin zu einem halben oder gar einem Jahr (verbindlich) vorgesehen. Unternehmen übernehmen hier demnach die Rolle eines Ausbildenden, ohne dazu wie bei der dualen Ausbildung vertraglich verpflichtet zu sein. Knapp zwei Drittel der ausbildungsaktiven Unternehmen übernimmt diese wichtige Qualifizierungsfunktion, um zum Ausbildungserfolg von beruflichen Vollzeitschülern durch die Vermittlung von Berufserfahrung und das Kennen lernen betrieblicher Abläufe in der Praxis beizutragen (Tabelle 3.2.4). Gut ein Drittel nutzt dieses Gegenstück Kennen lernen von schulischen Praktikanten zugleich für die gezielte Rekrutierung von Abgängern aus beruflichen Schulen (vgl. dazu Tabelle 3.3.2).

Tabelle 3.2.4: Angebotene Qualifizierungsmaßnahmen in ausbildungsaktiven Unternehmen, nach Größenklassen in Prozent

	alle Unternehmen	1 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	ab 250 Mitarbeiter
Duale Studiengänge	19,9	18,8	33,6	57,5
Zusatzqualifikationen für Auszubildende	35,5	35,1	40,1	53,2
Einstiegsqualifizierungen	33,6	33,1	39,7	49,7
Praktika in der Berufsvorbereitung	72,3	71,9	78,1	79,1
Praktika für Schüler an beruflichen Schulen	64,7	63,9	76,0	81,0

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Ebenfalls zum Bereich der Berufsausbildung zählen Zusatzqualifikationen für Auszubildende, die von den Unternehmen selber oder in Kooperation mit anderen Lernortpartnern im dualen System der Berufsausbildung angeboten werden. Bereits über ein Drittel der ausbildungsaktiven Unternehmen hält solche Angebote bereit oder verfügt über entsprechende Erfahrungen (Tabelle 3.2.4). Dieser Anteilswert steigt mit der Unternehmensgröße kontinuierlich auf über 53 Prozent bei den größeren Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern an. Die Ausgestaltung von Zusatzqualifikationen, die über die vorgeschriebenen Inhalte von Ausbildungsordnungen hinausgehen, reicht über die Vermittlung von internationalen Qualifikationen und (berufsbezogenen) Fremdsprachenkenntnissen über kaufmännische Inhalte für gewerblich-technische Berufe, berufsergänzende Fachinhalte aus anderen Berufen, EDV und IT-Kompetenzen bis hin zu Schlüsselqualifikationen wie Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie den ausbildungsbegleitenden Erwerb der Fachhochschulreife. Im Jahr 2009 war für insgesamt gut 81.000 Auszubildende bekannt, dass diese durch Zusatzqualifikationen gefördert werden (AusbildungPlus, 2010, 4). An den bundesweit 2.253 verschiedenen Modellen waren gut 15.100 Anbieter beteiligt, zu denen auch Unternehmen als originäre Anbieter zählen.

Am oberen Ende der qualitativ hochwertigen Ausbildungsangebote von Unternehmen stehen die dualen Studiengänge. Sie finden in immerhin jedem vierten ausbildungsaktiven Unternehmen Anwendung. Hier steigt der Anteilswert mit der Unternehmensgröße am stärksten an, denn mit knapp 58 Prozent bieten Unternehmen ab 250 Beschäftigten diese Ausbildungsform mehr

als drei Mal so häufig an wie kleine Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern. Ein duales Studium besteht aus der Kombination von berufspraktischer Ausbildung im Unternehmen und wissenschaftlicher Ausbildung an einer Hochschule oder Akademie. Dadurch werden Theorie- und Praxisphasen inhaltlich miteinander verzahnt. Die Kooperation zwischen Unternehmen und Hochschule wird häufig durch einen Kooperationsvertrag abgesichert. Ein duales Studium dauert zwischen drei und fünf Jahren, währenddessen die Auszubildenden wertschöpfend im Unternehmen tätig sind. Im Jahr 2009 wurden knapp 49.000 Auszubildende in dualen Studiengängen an Hochschulen und Akademien qualifiziert, mit denen gut 26.100 konkret benannte Unternehmen kooperierten (AusbildungPlus, 2010, 13).

Über duale Studiengänge können junge Talente mit Studienberechtigung zu Akademikern mit fundierter Praxis- und Berufserfahrung entwickelt werden. Sie sind somit ein ideales, wenn auch kostenintensives Instrument, um leistungsstarke Schulabgänger mit Hochschulreife frühzeitig an das Unternehmen zu binden und praxisorientiert auszubilden (vgl. Kapitel 3.3).

3.3 Rekrutierungsstrategien der Unternehmen

Auszubildende: alle Schulabschlüsse und spezifische Zielgruppen sind vertreten

Die ausbildenden Unternehmen wurden gefragt, welche Gruppen von Auszubildenden beschäftigt werden oder bei ehemals ausbildenden Unternehmen früher beschäftigt wurden. Wichtigste Rekrutierungsgruppe für die Unternehmen bei der Einstellung von Auszubildenden stellen demnach Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss dar: Sie sind in knapp zwei Dritteln der befragten ausbildenden Unternehmen vertreten, wenn auf die Grundgesamtheit aller Unternehmen in Deutschland hochgerechnet wird (Tabelle 3.3.1). Es folgen Jugendliche mit Hauptschulabschluss knapp vor Jugendlichen mit Fach-/Hochschulreife. Immerhin jedes zwanzigste Unternehmen bildet Jugendliche ohne Schulabschluss aus; hier weisen die Anteilswerte zwischen den Größenklassen kaum Unterschiede auf.

Tabelle 3.3.1: Gruppen verschiedener Auszubildenden im Unternehmen, nach Größenklassen in Prozent

Jugendliche...	alle Unternehmen	1 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	ab 250 Mitarbeiter
... ohne Schulabschluss	5,0	5,0	5,2	5,4
... mit Hauptschulabschluss	44,7	43,9	55,5	68,7
... mit mittlerem Schulabschluss	65,2	64,0	82,3	92,8
... mit Fach-/Hochschulreife	40,3	38,4	66,6	87,0
... Lernbeeinträchtigung	12,9	12,8	13,5	18,4
... Altbewerber	24,3	23,2	39,1	54,2
... mit Migrationshintergrund	29,0	27,6	45,7	74,0

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Hingegen steigt mit zunehmender Unternehmensgröße die Häufigkeit, dass Auszubildende mit höherer schulischer Vorbildung beschäftigt werden im Durchschnitt an, denn ab 50 Mitarbeitern

im Unternehmen sind Auszubildende mit Fach-/Hochschulreife deutlich häufiger anzutreffen als jene mit Hauptschulabschluss. Dies dürfte zum einen mit dem höheren Qualifikationsbedarf der größeren Unternehmen zusammenhängen, die künftig deutlich häufiger Mitarbeiter mit Hochschul- oder Fortbildungsabschluss benötigen und einen deutlich stärkeren Rückgang bei Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung erwarten (vgl. Kapitel 4.1). Zum anderen kann dieses Phänomen aber auch damit zusammenhängen, dass größere Unternehmen für leistungsstärkere Jugendliche eine höhere Attraktivität aufweisen und diese damit von geringeren Rekrutierungsproblemen berichten (vgl. Kapitel 3.5).

Diese Angaben korrespondieren mit den Strukturdaten der Ausbildungsanfänger nach ihrer schulischen Vorbildung. Demnach verfügen im Jahr 2009 zu rund 42 Prozent die meisten Neu-Azubis über die mittlere Reife oder Fachoberschulreife, gefolgt von jenen mit Hauptschulabschluss, die zu einem Drittel vertreten sind sowie jenen mit Fach-/Hochschulreife, die zu 20 Prozent vertreten sind (Statistisches Bundesamt, 2010a, 64). Deutlich weniger Ausbildungsanfänger verfügen über keinen Schulabschluss (4 Prozent) oder haben diesen im Ausland erworben (2 Prozent), so dass er nicht zuordenbar ist. Demnach steht die duale Ausbildung de facto allen Schulabgängern prinzipiell offen, im Gegensatz zu vollzeitschulischen Ausbildungsgängen, die häufig die mittlere Reife bzw. Fachoberschulreife voraussetzen, und wo keine Teilnehmer oder Schulabschluss und nur vergleichsweise weniger mit Hauptschulabschluss vertreten sind.

Neben der schulischen Vorbildung der Auszubildenden wurden auch spezifische Gruppen mit besonderer Förderrelevanz abgefragt.² Dies diente vornehmlich dazu, die Chancen dieser Zielgruppen für einen Einstieg in Ausbildung einordnen zu können (vgl. dazu Kapitel 3.4). Demnach sind Jugendliche mit Migrationshintergrund mit knapp drei von zehn (29 Prozent) in relativ vielen Unternehmen als Auszubildende vertreten, wenn berücksichtigt wird, dass lediglich gut jeder zehnte gemeldete Bewerber am Ausbildungsmarkt Ausländer ist (BA, 2010, 9). Allerdings liegt der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund an den relevanten Altersjahrgängen etwa der 15- bis 20-Jährigen mit einem Viertel deutlich höher; bei den 20- bis 25-Jährigen sind es immerhin noch gut 23 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2010b, 48). Zumindest in großen Unternehmen ab 250 Mitarbeiter sind Jugendliche mit Migrationshintergrund häufiger vertreten als jene mit Hauptschulabschluss.

Altbewerber sind hingegen nur in knapp jedem vierten ausbildenden Unternehmen vertreten, während ihr Anteil an allen gemeldeten Bewerbern immer noch bei knapp der Hälfte liegt. Hier ist nicht auszuschließen, dass ein Teil der befragten Unternehmen dieses Kriterium nicht durchgängig erhebt oder hier zusätzlich zur vorgegebenen Definition (Altbewerber = Bewerber, die vor mindestens einem Jahr die Schule verlassen haben) beispielsweise auch berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen berücksichtigt. Von den abgefragten Zielgruppen sind am seltensten lernbeeinträchtigte Jugendliche als Auszubildende anzutreffen. Ihr Anteil liegt aber je nach Größenklasse immerhin noch zweieinhalb bis dreieinhalbmal so hoch wie bei den Jugendlichen ohne Schulabschluss.

² Für diese Gruppen wurden im Fragebogen folgende Definitionen als Hilfestellung für die antwortenden Unternehmen vorgegeben: Lernbeeinträchtigte Jugendliche: im Lernen umfänglich und lang andauernd beeinträchtigt, deutlich von der Altersnorm abweichende Leistungs- und Verhaltensformen; Migrationshintergrund: Jugendliche, die nicht in Deutschland geboren wurden und/oder keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen oder von denen ein Elternteil mindestens eine dieser Bedingungen erfüllt; Altbewerber: Jugendliche, die vor mindestens einem Jahr die allgemeinbildende oder berufliche Schule verlassen haben.

Dass die Chancen für Bewerber durch die demografische Entwicklung steigen, zeigt sich eindrucksvoll daran, dass alle Bewerbergruppen – mit Ausnahme der Jugendlichen ohne Schulabschluss – häufiger in Unternehmen vertreten sind, die 2009 mehr Auszubildende beschäftigt haben als noch im Vorjahr. Besonders deutlich zugelegt hat allerdings der Anteil der Unternehmen, die Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife ausbilden, insbesondere bei den größeren Unternehmen ab 50 und mehr Mitarbeitern.

Rekrutierungsverhalten der Unternehmen: Fokus auf Leistungsstärkere, aber auch gute Chancen für andere Zielgruppen

Die Struktur der Auszubildenden in den Unternehmen nach schulischer Vorbildung und weiteren Spezifika korrespondiert zum großen Teil eng mit dem Rekrutierungsverhalten der Unternehmen bezogen auf diese Gruppen. Denn am häufigsten geben die Unternehmen an, Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss sehr häufig oder regelmäßig zu rekrutieren, was bei sieben von zehn Unternehmen der Fall ist (Tabelle 3.3.2). Diese stellen auch mit gut 42 Prozent den Großteil der Ausbildungsanfänger (Statistisches Bundesamt, 2010a, 64; vgl. auch Tabelle 3.3.3). An zweiter Stelle folgen jedoch schon Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife, die von knapp jedem zweiten Unternehmen gesucht werden, aber unter den Auszubildenden nur einen Anteil von bundesweit 20 Prozent umfassen. Dies zeigt sehr deutlich, wie begehrt leistungsstärkere Schulabgänger als Auszubildende bei den Unternehmen sind. Sie werden von deutlich mehr Unternehmen umworben, machen jedoch nur einen vergleichsweise kleinen Anteil der tatsächlich eingestellten Bewerber aus. Dies trifft besonders stark auf größere Unternehmen zu und gilt auch für Studien- oder Hochschulabbrecher, die immerhin noch von knapp jedem zehnten Unternehmen systematisch und regelmäßig als Auszubildende rekrutiert werden.

An dritter Stelle der sehr häufig oder regelmäßig rekrutierten Gruppen stehen Schulabgänger von beruflichen Schulen, die gut jedes Dritte Unternehmen im engeren Fokus hat. An beruflichen Schulen werden häufig allgemeinbildende Schulabschlüsse nachgeholt, weil die Jugendlichen hiermit ihre Chancen auf einen attraktiven Ausbildungsplatz verbessern wollen. Von dieser Gruppe wurden bei der Befragung bewusst Absolventen einer Berufsvorbereitung abgegrenzt, die zwar auch an beruflichen Schulen absolviert werden kann oder alternativ in einer durch die BA geförderten Maßnahme, die jedoch eine andere Qualifizierung absolviert. Diese Gruppe der Bewerber aus dem Bereich Berufsvorbereitung steht erst an sechster Stelle und wird lediglich von knapp jedem vierten Unternehmen und damit deutlich seltener rekrutiert. Von mehr als jedem dritten Unternehmen werden Jugendliche mit Hauptschulabschluss sehr häufig oder regelmäßig rekrutiert. Jugendliche mit Hauptschulabschluss stellen mit knapp einem Drittel dennoch einen vergleichsweise großen Anteil unter den Auszubildenden. Hier gibt es auch kaum Unterschiede bei den Anteilswerten zwischen den Größenklassen. Insgesamt weisen somit kleinere Unternehmen eine größere Offenheit für leistungsschwächere Bewerber auf, was auch auf die Absolventen einer Berufsvorbereitung und Altbewerber zutrifft.

Von den spezifischeren Zielgruppen stehen Jugendliche mit Migrationshintergrund an erster Stelle, die knapp jedes vierte Unternehmen wiederkehrend gezielt anwirbt. Altbewerber werden nur von rund 15 Prozent der Unternehmen sehr häufig oder regelmäßig gezielt gesucht. Dies würde nahe legen, dass ihnen gewissen Nachteile bei Motivation oder Leistungsfähigkeit zugeschrieben werden, und ist im Folgenden näher zu untersuchen (vgl. Kapitel 3.4).

Tabelle 3.3.2: Gruppen, aus denen Auszubildende sehr häufig oder regelmäßig rekrutiert werden, nach Größenklassen in Prozent

	alle Unternehmen	1 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	ab 250 Mitarbeiter
Jugendliche ohne Schulabschluss	3,5	3,6	2,8	1,4
Jugendliche mit Hauptschulabschluss	34,8	34,8	33,3	36,6
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss	70,3	69,7	78,8	84,9
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife	45,4	44,4	58,6	75,8
Schulabgänger von beruflichen Schulen	37,3	36,6	47,6	57,6
lernbeeinträchtigte Jugendliche	3,4	3,4	2,5	3,2
Jugendliche mit Migrationshintergrund	23,7	22,9	32,7	49,3
Absolventen einer Berufsvorbereitung	23,0	22,8	25,7	25,9
Jugendliche aus anderen deutschen Regionen	16,0	16,2	13,3	16,5
Jugendliche aus dem Ausland	3,4	3,5	1,7	0,9
Studien-/Hochschulabbrecher	9,5	9,4	10,5	14,3
Mädchen für typische Männerberufe	8,5	8,4	9,1	16,8
Jungen für typische Frauenberufe	7,1	7,1	6,7	10,9
Altbewerber	15,3	15,2	15,3	18,8

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Immerhin knapp jedes sechste Unternehmen rekrutiert sehr häufig oder regelmäßig Jugendliche aus anderen Regionen Deutschlands, wobei dieser Wert überraschenderweise mit der Unternehmensgröße nicht ansteigt (vgl. zu dieser Rekrutierungsstrategie auch Tabelle 3.3.3). Dies gilt ebenso für Jugendliche aus dem Ausland, die in lediglich gut 3 Prozent der Unternehmen eine bedeutende Rolle bei der Rekrutierung spielen, was am häufigsten noch auf kleinere Unternehmen aus Ostdeutschland zutrifft.

Mädchen für typische Männerberufe sowie Jungen für typische Frauenberufe werden jeweils von deutlich weniger als jedem zehnten Unternehmen gezielt regelmäßig angesprochen. Mädchen werden noch etwas häufiger vor allem im Verarbeitenden Gewerbe für typische Männerberufe gesucht, was mit den traditionellen Wurzeln des dualen Systems und dem nach wie vor höheren Jungenanteil in der dualen Ausbildung, die im Jahr 2009 immer noch 57 Prozent aller Ausbildungsanfänger stellen (Statistisches Bundesamt, 2010a, 44), zusammenhängen mag.

Vergleichsweise sehr selten suchen und rekrutieren Unternehmen gezielt lernbeeinträchtigte Jugendliche sowie Jugendliche ohne Schulabschluss. Am häufigsten ist dies noch in kleineren Unternehmen der Fall. Dies bedeutet jedoch nicht, dass solche Bewerber nicht eingestellt werden, sondern lediglich, dass sie nicht vorrangig im Fokus der Rekrutierungsstrategie von Unternehmen stehen. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass Jugendliche ohne Schulabschluss nach wie vor knapp vier Prozent aller Ausbildungsanfänger stellen, auch wenn sie nur zwei Prozent aller bei der BA registrierten Bewerber umfassen. Allerdings ist hiermit für die Unternehmen auch ein höheres Risiko verbunden, da der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge bei knapp sechs Prozent liegt (Tabelle 3.3.3).

Tabelle 3.3.3: Jugendliche in Schule und Ausbildung nach Schulabschluss, in Prozent

Jugendliche ...	Schulab- gänger	bei der BA ge- meldete Bewerber	Ausbildungs- anfänger*	Vorzeitig gelöste Verträge*
... ohne Schulabschluss	7,0	2,3	3,5	5,8
... mit Hauptschulabschluss	22,6	33,2	32,5	44,7
... mit mittlerem Schulabschluss	40,2	45,2	42,2	36,2
... mit Fach-/Hochschulreife	30,2	19,3	20,0	11,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2010a, 64ff; Statistisches Bundesamt, 2010c, 277; BA, 2010; * Rest zu 100 Prozent: im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zuordenbar ist

Rekrutierungswege: klassische Instrumente dominieren

Bei den Rekrutierungskanälen dominieren nach wie vor die klassischen Suchstrategien, insbesondere bei den kleineren Unternehmen. Persönliche Kontakte sowie Praktika für Schüler nutzen knapp drei von vier Unternehmen bei der Suche nach Auszubildenden (Tabelle 3.3.4). Insbesondere bei den Praktika kann dabei zugleich ein wichtiger Beitrag zur Qualifizierung und zur beruflichen Orientierung von Schülern geleistet werden. Deutlich mehr als die Hälfte der Unternehmen, die Praktika durchführen, hat dieses Angebot bereits durch engere Kooperationen mit Schulen verstetigt; insgesamt berichten mehr als vier von zehn Unternehmen von Kooperationen mit Schulen. Insbesondere bei den größeren Unternehmen sind es mit sieben von zehn bereits deutlich mehr, was auch an den vorhandenen größeren Kapazitäten für eine verlässliche und dauerhafte Partnerschaft für Schulen liegen dürfte.

Tabelle 3.3.4: Wege bei der Suche von Auszubildenden, nach Größenklassen in Prozent

	alle Unter- nehmen	1 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	ab 250 Mit- arbeiter
persönliche Kontakte	74,0	73,6	79,5	85,2
Praktika für Schüler	72,4	72,0	77,2	82,2
Vermittlungsangebote der Arbeitsagenturen / ARGEn	62,2	61,3	75,5	76,8
Stellenbörsen im Internet	44,7	43,9	55,1	65,4
Kooperationen mit Schulen	42,4	41,2	59,9	70,8
Angebote in der Berufsvorbereitung / Übernah- me von Teilnehmern	34,4	34,1	38,5	46,2
regionale Printmedien	31,7	30,7	43,7	62,0
Online-Bewerbungen / eigene Karrierewebsite	24,5	22,8	46,2	67,4
Bewerbungsmessen	15,6	14,3	31,2	61,5
private Ausbildungsvermittler	7,6	7,8	5,9	4,4
überregionale Printmedien	4,7	4,5	7,0	9,3

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

An dritter Stelle der Suchwege liegen die Vermittlungsangebote von Arbeitsagenturen, ARGEn oder zugelassenen kommunalen Trägern, deren Dienstleistung gut sechs von zehn Unterneh-

men als Kunden nutzen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass aktuell mehr als jedes dritte ausbildende Unternehmen die Vermittlungsdienste der Arbeitsagenturen bei der Suche nach Auszubildenden nicht nutzt. Dies korrespondiert auch mit der Quote der angebotenen Ausbildungsplätze, die bei den genannten Stellen zur Vermittlung gemeldet werden (vgl. Kapitel 3.5).

Es folgen Stellenbörsen im Internet, die bereits einen hohen Stellenwert bei der Rekrutierung erreicht haben und von knapp jedem zweiten Unternehmen bei der Suche nach Auszubildenden genutzt werden. Bei den größeren Unternehmen liegen hier Online-Bewerbungen oder das Angebot einer eigenen Karrierewebsite sogar noch leicht höher, während diese in kleineren Unternehmen aufgrund der damit verbundenen Kosten nur halb so häufig genutzt werden. Auch Bewerbungsmessen werden von gut sechs von zehn großen Unternehmen genutzt, während hier nur 14 Prozent der kleineren Unternehmen Mitarbeiter dafür abstellen können. Somit setzen hier Großunternehmen deutlich häufiger Kapazitäten in innovativen Suchstrategien oder in der gezielten persönlichen Ansprache ein.

Vergleichsweise geringe Unterschiede zwischen den Größenklassen gibt es bei Angeboten in der Berufsvorbereitung und die daran anknüpfende Übernahme von Teilnehmern, die in gut jedem dritten Unternehmen praktiziert wird. Etwas seltener setzen die Unternehmen auf Anzeigen in regionalen Printmedien. Diese werden von größeren Unternehmen doppelt so häufig genannt wie von den kleinen Unternehmen. Bei der Nutzung privater Ausbildungsvermittler liegen hingegen die kleineren Unternehmen mit einem Anteil von acht Prozent vorne, die aber insgesamt nur eine schwache Verbreitung finden. Auch überregionale Printmedien werden vergleichsweise selten genutzt. Hier stehen hochwertige Ausbildungsangebote wie etwa duale Studiengänge im Vordergrund (vgl. Kapitel 2.6).

Anders als bei der Zielgruppe Jugendliche aus anderen Regionen Deutschlands zu rekrutieren (vgl. Tabelle 3.3.2), suchen mehr als doppelt so viele große Unternehmen überregional. Bei kleineren Unternehmen könnte diese Funktion somit durch Arbeitsagenturen oder private Vermittlungsdienste übernommen werden. Dies setzt für eine erfolgreiche Unterstützung der kleineren Unternehmen jedoch eine gute überregionale Kommunikation und Vermittlungsarbeit dieser Institutionen voraus (vgl. Kapitel 6.1).

Als weitere Rekrutierungswege wurden von einigen Unternehmen Initiativbewerbungen, Ausbildungsbörsen von Kammern und Kooperationspartner sowie Ausbildungsverbünde genannt. Insbesondere größere Unternehmen suchen Auszubildende auch über interne Ausschreibungen.

3.4 Einschätzung der verschiedenen Bewerbergruppen

Erwartete Motivation und Engagement korrelieren mit schulischer Vorbildung

Das Rekrutierungs- und Einstellungsverhalten von Unternehmen bei der Suche geeigneter Auszubildender hat viel mit deren Einschätzungen und Erwartungen im Hinblick auf verschiedene Bewerbergruppen zu tun. Daher wurden die Unternehmen gefragt, wie sie zum einen die Motivation und das Engagement sowie zum anderen die Kenntnisse und Fähigkeiten verschiedener Gruppen potenzieller Auszubildender in Relation zu einem aus ihrer Sicht durchschnittlichen Auszubildenden einschätzen. Dabei kann das Anforderungsniveau an den durchschnittlichen

Auszubildenden von Unternehmen zu Unternehmen durchaus stark schwanken. Dies bedeutet einen unterschiedlichen Blick auf die verschiedenen Gruppen und damit auch differenzierte Chancen für alle Bewerber, wenn entsprechende Unterschiede bestehen.

Wird zunächst die Motivation der Jugendlichen betrachtet, so fällt auf, dass diese im Urteil der Unternehmen mit steigendem Niveau des Schulabschlusses deutlich zunimmt (Tabelle 3.4.1). Jugendliche ohne Schulabschluss werden zumeist deutlich schlechter, Jugendliche mit Hauptschulabschluss immer noch eher schlechter als der durchschnittliche Auszubildende im eigenen Unternehmen eingeschätzt. Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss werden eher etwas besser und Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife etwas bis deutlich besser als der Durchschnitt eingeschätzt. Der durchschnittliche Auszubildende liegt somit zwischen Hauptschulabschluss und mittlerem Schulabschluss.

Tabelle 3.4.1: Einschätzung von Motivation und Engagement verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden, in Prozent der Unternehmen

Gruppe der Jugendlichen...	deutlich besser	etwas besser	gleich	etwas schlechter	deutlich schlechter	Index*
... ohne Schulabschluss	1,2	1,7	15,9	28,6	41,1	-53,3
... mit Hauptschulabschluss	1,3	8,9	43,8	26,5	10,8	-18,3
... mit mittlerem Schulabschluss	8,2	29,0	46,7	6,9	1,0	18,2
... mit Fach-/Hochschulreife	28,0	31,4	27,7	3,5	0,8	41,2
... Lernbeeinträchtigung	2,0	10,8	26,9	28,9	18,9	-26,0
... Altbewerber	3,9	21,3	38,1	17,9	6,4	-0,8
... mit Migrationshintergrund	1,6	11,2	49,0	18,7	7,5	-9,6

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Rest zu 100 Prozent: „keine Angabe“; * Index zwischen -100,0 und +100,0 transformiert aus den Unternehmensangaben, +100,0 entspricht dabei 100 Prozent Angabe bei „deutlich besser“

In den Korridor der schulischen Vorbildung können nun die weiteren angefragten Gruppen einsortiert werden. Demnach schneiden Lernbeeinträchtigte in etwa so schwach ab wie Jugendliche mit Hauptschulabschluss mit leichten Abstrichen, was angesichts des hohen Anteils an Förderschulabsolventen ohne Schulabschluss oder mit lediglich einem Förderschulabschluss noch als vergleichsweise guter Wert anzusehen ist. Die Motivation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund liegt leicht unter einem durchschnittlichen Auszubildenden. Damit liegen sie besser, als dies den derzeitigen durchschnittlichen Schulabschlüssen von ausländischen Jugendlichen entspricht. Denn ausländische Jugendliche weisen zu gut 55 Prozent häufiger keinen oder einen Hauptschulabschluss auf lediglich zu knapp 45 Prozent die mittlere Reife oder die Fach-/Hochschulreife auf (Statistisches Bundesamt, 2010c, 277).

Das erwartete Engagement von Altbewerbern liegt vergleichsweise neutral im Durchschnitt. Altbewerber haben somit hinsichtlich ihrer Ausbildungsmotivation keinen schlechten Ruf bei Unternehmen, sondern entsprechen einem durchschnittlichen Auszubildenden.

Diese Einschätzungen der Unternehmen legen den Schluss nahe, dass eine differenzierte Bewertung des Übergangssystems erforderlich ist, die den üblichen Darstellungen und Bewertungen dieser sehr heterogenen Bildungsgänge und Qualifizierungsmaßnahmen nicht entspricht.

Derzeit wird von Seiten der Ausbildungsberichterstattung versucht, dem stärker Rechnung zu tragen, indem auf Bundesebene unter Mitarbeit aller Länder und deren Statistikämter eine „Integrierte Ausbildungsberichterstattung“ aufgebaut wird. Diese geht auf ein IW-Konzept, das ursprünglich für das Bundesland Hessen entwickelt wurde, zurück (Anger et. al, 2007).

Auch die erwarteten Kenntnisse und Fähigkeiten steigen mit dem Schulabschluss

Bei den von Unternehmen erwarteten Kenntnissen und Fähigkeiten ergibt sich eine vergleichbare Rangfolge wie bei Motivation und Engagement der Jugendlichen. Bei den Schulabschlüssen ist die Streuung sogar noch stärker ausgeprägt. So liegen Jugendliche ohne oder mit Hauptschulabschluss deutlicher unter dem durchschnittlichen Auszubildenden, Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife deutlicher darüber, während sich die Angaben für Jugendliche mit mittlerer Reife oder Fachoberschulreife am wenigsten unterscheiden (Tabelle 3.4.2).

Tabelle 3.4.2: Einschätzung von Kenntnissen und Fähigkeiten verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden, in Prozent der Unternehmen

Gruppe der Jugendlichen...	deutlich besser	etwas besser	gleich	etwas schlechter	deutlich schlechter	Index*
...ohne Schulabschluss	0,0	1,0	13,6	26,4	48,2	-60,9
...mit Hauptschulabschluss	0,0	5,7	38,7	30,3	16,9	-29,2
...mit mittlerem Schulabschluss	5,2	33,2	45,8	7,2	0,9	17,3
...mit Fach-/Hochschulreife	34,6	36,0	18,2	2,5	0,3	51,1
...Lernbeeinträchtigung	0,0	1,0	15,8	42,9	29,6	-50,5
...Altbewerber	2,5	17,9	43,4	20,7	4,1	-3,0
...mit Migrationshintergrund	0,9	2,6	50,3	25,4	10,0	-20,4

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Rest zu 100 Prozent: „keine Angabe“; * Index zwischen -100,0 und +100,0 transformiert aus den Unternehmensangaben

Lernbeeinträchtigte Jugendliche liegen bei den erwarteten Kenntnissen und Fähigkeiten im Unterschied zur Motivation deutlich näher bei den Jugendlichen ohne Schulabschluss, was eher ihren Schulabschlüssen und damit dem schulischen Leistungsstand bei den Kompetenzen entsprechen dürfte. Die ihnen zugesprochene Motivation liegt damit deutlich höher als der entsprechende Kenntnisstand. Demnach scheinen die Unternehmen positiv zu honorieren, dass diese Jugendlichen motiviert sind, ihre Defizite zu kompensieren und Stärken in anderen Bereichen einbringen zu wollen. Dies gilt auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die wiederum deutlich besser liegen als die Jugendlichen mit Hauptschulabschluss. Die Altbewerber liegen bei der Einschätzung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten kaum niedriger als bei ihrer Motivation und damit insgesamt wieder annähernd beim durchschnittlichen Auszubildenden.

Insbesondere potenziell unterdurchschnittlich leistungsfähige Bewerbergruppen kompensieren somit im Urteil der Unternehmen zumindest teilweise fehlende Kenntnisse und Fertigkeiten durch eine (deutlich) höhere Motivation. Besonders stark ausgeprägt ist dieser Effekt bei Lernbeeinträchtigten, gefolgt von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, mit Hauptschulabschluss und ohne Hauptschulabschluss.

Bei Abiturienten jedoch liegt als einzige Gruppe die erwartete Motivation niedriger. Dies mag auch damit zusammenhängen, dass diese Gruppe am stärksten von den Unternehmen umworben wird und damit den zentralen Engpassfaktor bei der Rekrutierung von Auszubildenden darstellt. Mehr Wahlmöglichkeiten dieser Gruppe dürften dazu führen, dass Ausbildungsangebote nicht mit der gleichen Motivation wie von anderen Gruppen angenommen und wertgeschätzt werden. Denkbar wäre aber auch, dass in dieser Gruppe der Anteil der nicht angetretenen Ausbildungsverträge deutlich höher liegt als im Durchschnitt aller Zielgruppen. Wenn sie jedoch den Vertrag antreten und in eine duale Ausbildung starten, liegt ihre Abbruchquote sehr niedrig. Ihr Anteil an den vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen liegt mit 11 Prozentpunkten deutlich unter ihrem Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von 20 Prozentpunkten (Statistisches Bundesamt, 2010a, 64 ff.).

Es gibt aber auch Unternehmen, die Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife im Vergleich zum durchschnittlichen Auszubildenden als schlechter einschätzen, wenn deren Anteil mit zwei bis drei Prozent auch sehr niedrig liegt. Dennoch sind demnach in der Praxis durchaus auch andere Motivationslagen oder Fertigkeiten neben dem schulischen Leistungspotenzial gefragt, das durch den formalen Schulabschluss dokumentiert wird. Die PISA-Ergebnisse belegen, dass zumindest unter den 15-jährigen Gymnasiasten auch Schüler sind, die deutlich geringere Kompetenzen als der durchschnittliche Realschüler aufweisen. Grundsätzlich sind aber auch bei Abiturienten Über- oder Unterforderungen in der Ausbildung denkbar, die zu schlechten Leistungen führen können.

Erfahrungen mit der jeweiligen Zielgruppe führen zu besserer Einschätzung

Die obigen Angaben für alle Befragten als unternehmerische Gesamtsicht der potenziellen Bewerbergruppen lässt sich weiter differenzieren in diejenigen Unternehmen, die aktuell Auszubildende dieser Gruppen im Unternehmen beschäftigen und den anderen Unternehmen ohne solche aktuellen Erfahrungen. Hier ist zunächst einmal auffällig, dass die Einschätzungen derjenigen Unternehmen mit aktuellen Erfahrungen mit der jeweiligen Zielgruppe durchweg deutlich positiver ausfallen als bei jenen Unternehmen, die über keine aktuellen Anschauungen verfügen. Je niedriger die Motivations- und Kompetenzvermutung der jeweiligen Gruppen, desto größer ist dieser Erfahrungsabstand oder auch -vorsprung. Bei den Kenntnissen und Fähigkeiten ist der Abstand demnach bei Jugendlichen mit Fach- oder Hochschulreife am niedrigsten, bei der Motivation bei Jugendlichen mit mittlerem Schulabschluss. Am größten ist der Abstand hingegen bei Jugendlichen ohne oder mit Schulabschluss sowie bei Altbewerbern.

Zur Interpretation dieses Phänomens bieten sich verschiedene Erklärungsansätze an. Zum einen können Unternehmen mit praktischen Ausbildungserfahrungen die Potenziale spezifischer Zielgruppen besser heben, weil sie ihre Kompetenzen als Ausbilder weiterentwickeln konnten, was das Vorhandensein von Erfahrungsvorsprüngen an sich erklären könnte. Zum anderen können eventuell vorhandene Informationsdefizite von Bewerbern sowie Unternehmen oder auch gegenseitige Vorurteile durch praktische Erfahrungen mit der jeweiligen Gruppe abgebaut werden und vorhandene Potenziale stärker in den Vordergrund rücken. Hiermit ließen sich eher die strukturellen Unterschiede beim Erfahrungsvorsprung begründen. Dies alles macht persönliche Kontakte zwischen Bewerbern und Unternehmen über Praktika oder berufsvorbereitende Maßnahmen in den Unternehmen so wertvoll.

Die Folge der Erfahrungsvorteile sowie der strukturellen Unterschiede ist aber auch, dass einerseits aktuell nicht ausbildende Unternehmen oder solche, die eine bestimmte Gruppe nicht unter ihren Auszubildenden haben, am besten durch Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen zu motivieren sind. Dies impliziert andererseits, dass Zielgruppen, die stärker in die Ausbildung integriert werden sollen, Unterstützung und Hilfsangebote benötigen, um die Akzeptanz und Durchführbarkeit einer hochwertigen Ausbildung zu fördern und zu ermöglichen.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass die Unternehmen bei der Rekrutierung am meisten um die leistungsstärksten Schulabgänger, hier vorrangig diejenigen mit Fach-/Hochschulreife, konkurrieren, dass aber gute Chancen durchaus auch für eine noch bessere Integration von spezifischen Problem- oder Risikogruppen, wie etwa von lernbeeinträchtigten oder benachteiligten Jugendlichen, von Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder von Altbewerbern bestehen. Dazu wünschen sich die Unternehmen allerdings mehr Unterstützung durch den Ausbau der Förderkulisse und von Seiten der Politik (vgl. Kapitel 6.1).

3.5 Rekrutierungsprobleme der Unternehmen

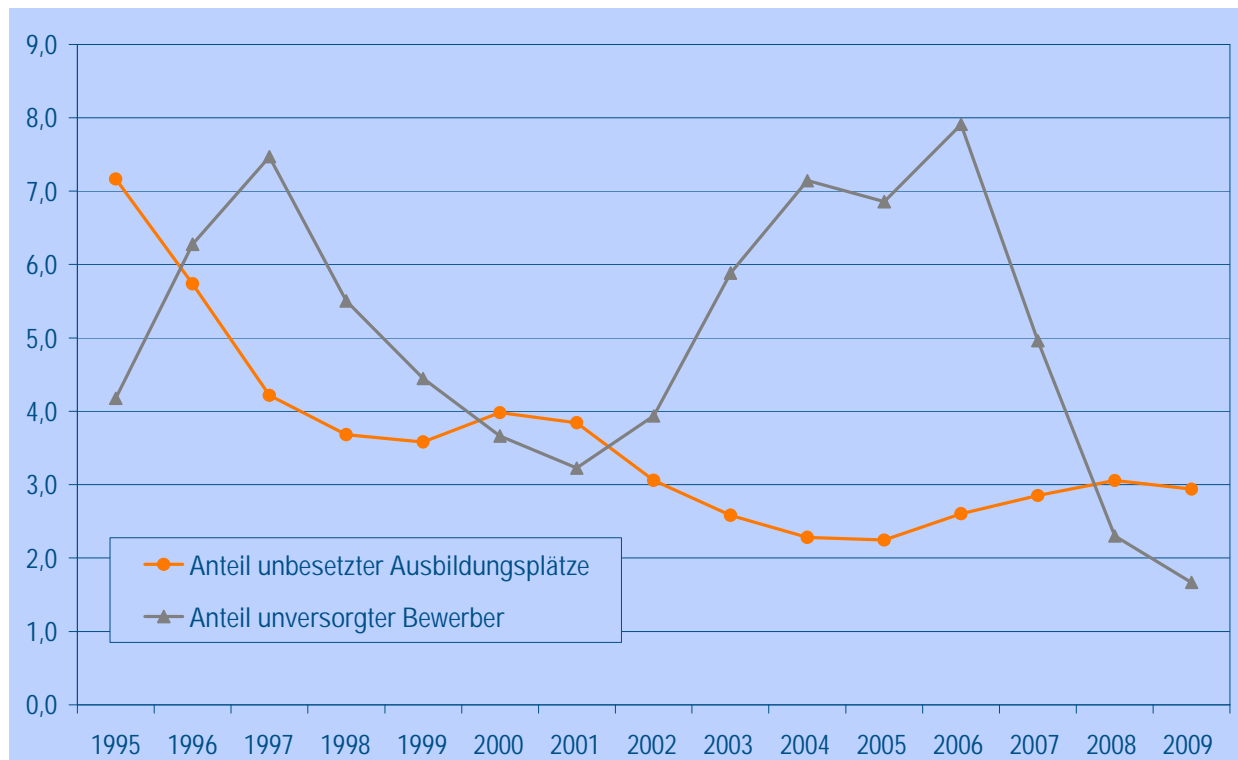
Hohe Anzahl unbesetzter Stellen am Ausbildungsmarkt

Der Anteil der bei der BA gemeldeten angebotenen Ausbildungsstellen, die nicht besetzt werden konnten, hat sich in den vergangenen Jahren leicht vergrößert. Zwischen 2005 und 2008 stieg ihr Anteil an allen angebotenen Ausbildungsstellen von 2,2 auf 3,1 Prozent um mehr als ein Drittel an, um im Jahr 2009 wieder leicht auf 2,9 abzusinken (Abbildung 3.5.1). Parallel hierzu ging der Anteil unversorgter Bewerber an allen Bewerbern von 7,9 Prozent im Jahr 2005 auf nur noch 1,7 Prozent im Jahr 2009 zurück. Bei den Vakanzen handelt es sich jedoch lediglich um die bei Agenturen, Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) und zugelassenen kommunalen Trägern (zkT) gemeldeten Vakanzen. Viele Unternehmen melden ihre Ausbildungsstellen dort jedoch nicht, sondern suchen auf eigenen Wegen. Bei den unversorgten Ausbildungsplatzbewerbern sind auf der anderen Seite nur jene bei der Ausbildungsplatzsuche erfolglosen Jugendlichen erfasst, die keine alternative Qualifizierung angeboten erhalten oder angenommen haben.

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) meldet dementsprechend jährlich für die Vakanzen deutlich höhere Zahlen, die auf der Grundlage einer umfangreichen, wenn auch nicht repräsentativen Online-Befragung von 15.333 Mitgliedsunternehmen der Industrie- und Handelskammern im Februar 2010 basieren. Im Jahr 2009 waren demnach – grob geschätzt – rund 15 Prozent der Ausbildungsstellen oder umgerechnet etwa 50.000 angebotene Ausbildungsplätze im IHK-Bereich unbesetzt, mehr als jedes fünfte Unternehmen war davon betroffen (DIHK, 2010, 17).

Hinzu kommen noch unbesetzte Ausbildungsplätze im Handwerk, in den freien Berufen, in der Landwirtschaft, im öffentlichen Dienst sowie in der Hauswirtschaft und der Seeschifffahrt, über die jedoch über die offizielle BA-Statistik hinaus keine Ergebnisse aus gesonderten Erhebungen vorliegen. Nach einer BIBB-Erhebung im Rahmen des Ausbildungsmonitors für die Jahre 2007 und 2008 zeigte sich ebenfalls, dass unbesetzte Stellen für die Betriebe ein ernstzunehmendes Problem darstellen, von dem jeder siebte Betrieb berichtet und dessen Ausmaß bei etwa zehn Prozent der angebotenen Stellen lag (Gericke / Krupp / Troltsch, 2009, 9).

Abbildung 3.5.1: Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen sowie der unversorgten Bewerber an allen Suchanfragen, in Prozent



Quelle: BA-Ausbildungsmarktstatistik

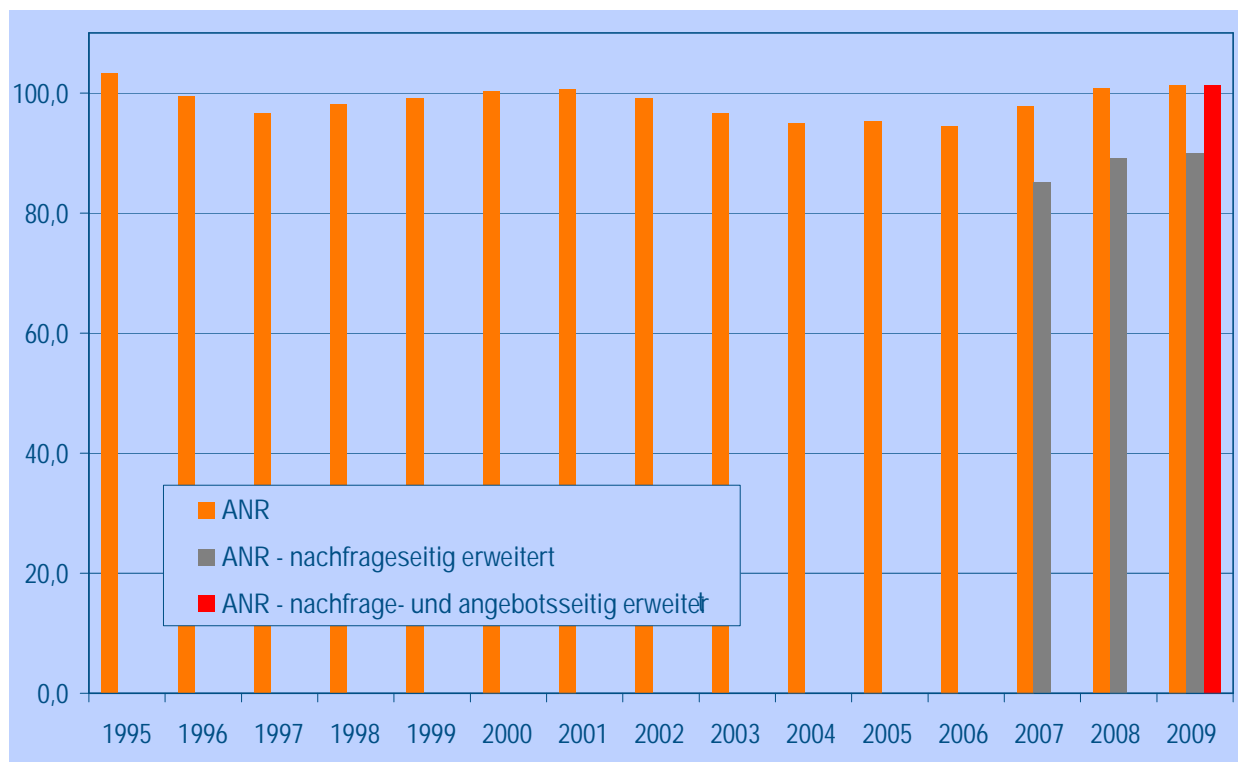
Um die tatsächliche Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen besser und valider einschätzen zu können, wurde deren Anzahl daher bei den befragten Unternehmen erhoben. Bei den befragten 1.238 aktuell ausbildenden Unternehmen lag der Anteil der Vakanzen an allen angebotenen Ausbildungsstellen hochgerechnet auf die Unternehmen in Deutschland demnach bei 13,2 Prozent und damit vergleichsweise nahe an den geschätzten Werten der DIHK-Umfrage. Bezogen auf die 2009 neu abgeschlossenen betrieblichen Verträge würde dies in etwa einer Zahl von knapp 71.000 unbesetzten Ausbildungsstellen bundesweit entsprechen. Dieser große Umfang an Vakanzen liegt auf einer mit den Angaben der Kammern aufgrund ihrer Befragungen vergleichbaren Höhe.

Wird der Anteil der an Arbeitsagenturen, ARGEn und zKT gemeldeten Stellen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen betrachtet, so zeigt sich, dass vorwiegend solche Stellen nicht gemeldet werden, die schwer zu besetzen sind und anscheinend mit höheren Qualifikationserwartungen der Unternehmen verknüpft sind. Zwar wurden für das Jahr 2008/2009 gut 476.000 gemeldete Berufsausbildungsstellen bei der BA ausgewiesen (BA, 2010, Tabelle 1.1), was einem Anteil an den neu abgeschlossenen Verträgen von 84 Prozent entsprechen würde. Doch fallen im Laufe des Bewerbungsjahres zahlreiche diese Stellen wieder weg, ohne dass sie besetzt wurden. Beispielsweise wurden 2008/2009 lediglich gut 408.000 betriebliche Ausbildungsstellen gemeldet, was einem Anteil von nur noch 78,5 Prozent an allen neu abgeschlossenen betrieblichen Verträgen entsprechen würde. Dies deutet darauf hin, dass es sich eher um hochwertigere Ausbildungsplätze handelt, bei denen die Unternehmen keine geeigneten Bewerber über die Vermittlung der Arbeitsagenturen erwarten.

Der im Rahmen des Qualifizierungsmonitors erhobenen Zahl der Vakanzen sind die registrierten unversorgten Bewerber sowie die sogenannte latente Nachfragen von Bewerbern, die in eine Alternative eingemündet sind, aber ihren Vermittlungswunsch in eine duale Berufsausbildung aufrechterhalten, gegenüberzustellen. Deren Zahl lag im Jahr 2009 bei knapp 73.400 Jugendlichen, die zu den registrierten knapp 9.600 unversorgten Bewerbern hinzukommen. Sie fließt in die erstmals im Berufsbildungsbericht der Bundesregierung dokumentierte „erweiterte“ Nachfragedefinition ein.

Bei der Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) wird traditionell das Angebot, berechnet aus neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zuzüglich der Ende September noch unbesetzten Stellen, der Nachfrage, berechnet aus neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und den noch nicht versorgten Bewerbern, gegenübergestellt. Im Jahr 2008 lag erstmals seit vielen Jahren wieder das Angebot geringfügig über der Nachfrage (ANR: 100,8); 2009 wuchs der Angebotsüberschuss auf eine ANR von 101,3 weiter an (Abbildung 3.5.2). Die nachfrageseitig „erweiterte“ ANR liegt definitionsgemäß niedriger und weist für 2008 und 2009 Werte von 89,2 und 89,9 aus (BIBB, 2010a, 36). Ihr Nachteil ist jedoch, dass kein entsprechender Wert für die Angebotsseite vorliegt, der die Zahl der unbesetzten, aber nicht der BA gemeldeten Stellen ausweist.

Abbildung 3.5.2: Die Angebots-Nachfrage-Relation am Ausbildungsmarkt



Quelle: eigene Darstellung auf Basis von BIBB, 2010a, 36 und IW-Qualifizierungsmonitor

Würden nun die im Rahmen des Qualifizierungsmonitors berechneten Vakanzen in Höhe von etwa 75.000 eingezogen in eine angebots- und nachfrageseitig erweiterte ANR, so läge deren Wert bei 101,4 und damit wieder sehr nah am ursprünglichen Wert der klassischen ANR in Höhe von 101,3 (BIBB, 2010a, 36). Dieser Indikator dürfte die tatsächliche Situation am Ausbil-

dungsmarkt realistischer abbilden, weil in ihn beide Marktseiten gleichgewichtig einfließen (vgl. Abbildung 3.5.2).

Als Fazit lässt sich festhalten: Diese Situation einer hohen Zahl an unbesetzten Ausbildungsstellen kann neben der kurzfristigen Such- und Besetzungsproblematik für die Unternehmen mittelfristig zu einem wesentlichen Problem werden, weil sie ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften unter Umständen nicht mehr selbstständig durch die eigene Ausbildung des entsprechenden Personals decken können.

Vakanzen als Indikator für Rekrutierungsprobleme

Gut die Hälfte der Unternehmen berichtet in der Rückschau auf das vergangene Jahr, das noch stark von den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffen war (vgl. Kapitel 5), von Rekrutierungsproblemen bei der Suche von Auszubildenden im Jahr 2009. In gut jedem fünften Unternehmen (21,4 Prozent) wird dies als großes Problem, in knapp drei von zehn (28,9 Prozent) als geringes Problem eingestuft (Tabelle 3.5.1).

Im Jahr 2010 hat sich die Problematik verschärft, wenn berücksichtigt wird, dass dort auch diejenigen befragt wurden, die in diesem Jahr keine Auszubildenden gesucht haben, und einige Unternehmen keine Angabe machten. Werden diese Unternehmen ausgeklammert, geben deutlich mehr als die Hälfte der Unternehmen (54,3 Prozent) an, Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden zu haben. Dieser Wert steigt von 54,1 Prozent bei den kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern auf 61,9 Prozent bei den großen Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern an. Allerdings äußern große Unternehmen deutlich seltener als kleine, dass sie große Rekrutierungsprobleme haben.

Tabelle 3.5.1: Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden in diesem Jahr, in Prozent

	2009				2010			
	alle Unternehmen	1 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	ab 250 Mitarbeiter	alle Unternehmen	1 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	ab 250 Mitarbeiter
ja, große	21,4	21,7	19,9	11,0	21,7	22,0	19,7	12,9
ja, geringe	28,9	28,3	33,1	43,0	29,7	29,1	33,1	47,5
nein, keine	49,7	50,0	46,9	46,0	43,2	43,2	44,1	37,1
nein, nicht gesucht					4,8	5,0	2,5	1,0
keine Angabe					0,7	0,7	0,7	1,5

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Vakanzen stellen für Unternehmen das ungewollte Ergebnis eines Rekrutierungsproblems dar, da sie geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsstellen nicht finden und damit ihren Fachkräftenachwuchs nicht in ausreichender Zahl ausbilden können. So korreliert der Anteil der Unternehmen mit überdurchschnittlich vielen Vakanzen mit denjenigen, die von großen Rekrutierungsproblemen berichten. Zudem gehen große sowie mittlere Rekrutierungsprobleme sehr

häufig mit einer abnehmenden Zahl an Auszubildenden einher. Demnach führen Rekrutierungsschwierigkeiten oft zu Stellenvakanzen und gehen so mit Nachwuchsproblemen einher.

Der Großteil der Rekrutierungsprobleme ist nicht vorübergehender Natur. Zwischen den Rekrutierungsproblemen in den Jahren 2009 und 2010 zeigt sich im Vergleich eine hohe Korrelation. So berichten gut acht von zehn Unternehmen, die im Jahr 2009 große Probleme hatten, auch im Jahr 2010 davon. Annähernd ähnlich hoch mit knapp acht von zehn Unternehmen sind auch die Dopplungen bei Unternehmen, die keine Probleme haben. Von den Unternehmen, die 2009 geringe Rekrutierungsprobleme hatten, berichten immerhin knapp zwei Drittel auch für das Jahr 2010 davon.

Gründe für Vakanzen: fehlende geeignete Bewerber und Mismatch

Für unbesetzte Stellen auf dem Ausbildungsmarkt gibt es zwei mögliche Erklärungsansätze: Erstens kann ein quantitativer Angebotsüberhang existieren. In diesem Fall übersteigt die Zahl der angebotenen Stellen die Zahl der ausbildungswilligen Jugendlichen. Im Falle eines solchen Angebotsüberhangs würden theoretisch alle Jugendlichen mit einem Ausbildungsplatz versorgt, die eine betriebliche Berufsausbildung beginnen wollen. In den Jahren bis 2007 hatte dieser Ansatz allerdings kaum Erklärungskraft – die Nachfrage nach Ausbildung war stets höher als das Angebot an Ausbildungsplätzen. Unbesetzte Ausbildungsplätze wurden daher über den zweiten Erklärungsansatz, das Mismatch am Ausbildungsmarkt, begründet (Niederalt, 2004, zitiert nach Gericke et al., 2009). Dieses Mismatch kann verschiedene Ausprägungen haben:

- **Qualifikationsmismatch:** Anforderungen der Unternehmen und Qualifikationen der Bewerber passen vom Anforderungs- oder Kompetenzniveau her nicht zueinander. Indiz hierfür ist, dass Jugendliche ohne oder mit Hauptschulabschluss die größten Probleme beim Einstieg in eine duale oder schulische Ausbildung haben. So mündeten im Jahr 2008 von allen Anfängern in die drei Sektoren des Ausbildungssystems gut drei Viertel der Schulabgänger ohne Abschluss und gut jeder Zweite mit Hauptschulabschluss zunächst ins Übergangssystem ein, während dieser Anteil derjenigen mit mittlerer Reife oder Fachoberschulreife lediglich bei 18 Prozent und bei Fach-/Abiturienten bei 3 Prozent lag (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2010, 98). Die Übergangsschwierigkeiten von Schulabgängern mit Hauptschulabschluss rühren aber zu einem Teil auch daher, dass die meisten vollzeitschulischen Ausbildungsangebote der Länder einen mittleren Abschluss voraussetzen.
- **Beruflicher Mismatch:** Das Ausbildungsstellenangebot der Unternehmen deckt sich nicht mit den Ausbildungswünschen der Bewerber auf der Ebene der Berufsfelder und der einzelnen Ausbildungsberufe. Hierauf deutet hin, dass es in der BA-Statistik in jedem Jahr gleichzeitig jene Berufe gibt, in denen mehr Plätze als Bewerber zu verzeichnen sind sowie solche Berufe, in denen sehr viele Bewerber um einen Ausbildungsplatz konkurrieren. So gab es beispielsweise im Jahr 2009 deutlich auf der einen Seite mehr Bewerber mit den Berufswünschen Kaufmann im Einzelhandel, Verkäufer, Friseur, Kfz-Mechatroniker, Maler und Lackierer, Medizinischer Fachangestellter als Ausbildungsstellen gemeldet wurden, die zugleich zu den häufigsten Berufswünschen der Jugendlichen zählen (BA, 2010b, 17). Auf der anderen Seite hatten Betriebe Probleme ihre Ausbildungsstellen für Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik, Gebäudereiniger, Textilreiniger oder Fleischer zu besetzen.

- Informationsmismatch: Außerdem besteht die Möglichkeit, dass den Bewerbern und/oder den Betrieben nicht sämtliche Informationen zur Verfügung stehen, die zur Besetzung der offenen Stellen notwendig wären. So könnte Bewerbern beispielsweise nicht bekannt sein, ob noch offene Ausbildungsstellen vorhanden sind, während Unternehmen die Kenntnis über noch nicht vermittelte potenzielle Auszubildende fehlen kann. Dies könnte insbesondere der Fall sein, wenn marktausgleichende Vermittlungsdienste wie die Arbeitsagenturen nicht eingeschaltet werden. Aus Bewerbersicht kann hinzukommen, dass sie über für sie möglicherweise interessante Ausbildungsberufe nicht ausreichend genug informiert sind oder entsprechende eigene Potenziale noch nicht entdeckt haben. Auf Unternehmensseite könnte es beispielsweise sein, dass sie bestimmte Bewerber als nicht ausreichend geeignet für ihre zu besetzenden Ausbildungsplätze einschätzen, obwohl diese durchaus Potenzial und hohe Motivation mitbringen würden. Praktika und praxisnahe Angebote im Bereich der Berufsvorbereitung, wie etwa Einstiegsqualifizierungen, können solche Informationsdefizite abbauen helfen.
- Regionaler Mismatch: Darüber hinaus kann die begrenzte Mobilität der Bewerber dazu führen, dass offene Ausbildungsstellen und nicht vermittelte Bewerber in verschiedenen Regionen angesiedelt sind. Hier wird häufig die regionale Mobilität von Bewerbern herausgefordert, in jungen Jahren für eine Ausbildungsstelle den Wohnort zu wechseln oder täglich zu pendeln. Diese Bereitschaft war in den vergangenen Jahren bei ostdeutschen Jugendlichen deutlich stärker ausgeprägt als bei westdeutschen. Im Ausbildungsjahr 2007/08 haben sich lt. Bewerberbefragung von BIBB und BA 21 Prozent auf Ausbildungsplätze beworben, die mehr als 100 km von ihrem Heimatort entfernt lagen. De facto umgezogen sind 12 Prozent der Jugendlichen, die eine duale Ausbildung aufgenommen haben. Weitere 23 Prozent pendeln täglich über 20 km (Beicht / Eberhard, 2009). Um überregionale Potenziale auszuschöpfen, müssen Unternehmen aber auch überregionale Suchstrategien verfolgen und dafür etwa Anzeigen schalten oder die Arbeitsagenturen nutzen.

Gericke et al. (2009) analysieren die Gültigkeit der beiden Erklärungsansätze im Zeitverlauf seit 1993 anhand der Beveridgekurve. Die Kurve ist ein Instrument, das zur Analyse von Mismatcharbeitslosigkeit entwickelt wurde. Sie stellt den Zusammenhang zwischen der Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen und der unvermittelten Bewerber im Zeitverlauf dar. So lässt sich sowohl die Höhe als auch die Entwicklung des Mismatchproblems abbilden: Zwischen 2002 und 2007 überstieg die Anzahl der unvermittelten Bewerber in jedem Jahr das Ausbildungsplatzangebot, es lag also kein reines Mismatchproblem, sondern auch ein Problem der Quantitäten vor – zumindest was die gemeldeten und damit offiziell bekannten Quantitäten betrifft. 2008 gab es zwar einen Überhang offener Stellen, es konnten aber immer noch etwa drei Viertel der unbesetzten Ausbildungsplätze nicht vergeben werden, obwohl rein rechnerisch Bewerber in ausreichender Zahl vorhanden waren. Lediglich ein Viertel der Ausbildungsstellen stellt daher einen Angebotsüberhang im Sinne des ersten Erklärungsansatzes dar. Drei Viertel sind hingegen auf Mismatch zurückzuführen.

Dies bestätigt sich im Trend auch durch die Aussagen der befragten Unternehmen zu den Gründen. Danach benennen deutlich mehr Unternehmen die fehlende Eignung von Bewerbern als zu wenige Bewerbungen an sich (Tabelle 3.5.2). Dennoch äußern immerhin gut 44 Prozent der Befragten, dass es nicht genügend Bewerber gebe. Damit geht fast durchgängig einher, dass diese Unternehmen Ausbildungsstellen häufig erst sehr spät besetzen können, wodurch die Planungssicherheit fehlt und die Gefahr von unbesetzten Stellen steigt. Beide Ursachen werden am häufigsten von kleinen Unternehmen zu knapp 45 Prozent und lediglich von gut ei-

nem Drittel der großen Unternehmen angeführt. Allerdings berichten mit knapp 59 Prozent Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes deutlich häufiger von Bewerbermangel als unternehmensnahe Dienstleister, die hier nur einen Anteil von 29 Prozent aufweisen. Fehlende Bewerber gehen zudem auch häufiger mit einem rückläufigen Auszubildendenbestand, nicht jedoch mit einem abnehmenden Mitarbeiterbestand einher, was bedeutet, dass dieses Rekrutierungsproblem die Unternehmen vor gravierende Nachwuchsprobleme stellt.

Tabelle 3.5.2: Wesentliche Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden, nach Größenklassen in Prozent

	alle Unternehmen	1 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	ab 250 Mitarbeiter
Es gibt nicht genügend geeignete Bewerber	95,1	95,0	96,7	96,3
Wir müssen Abstriche bei der gewünschten Qualifikation der Auszubildenden machen.	75,3	74,6	82,3	83,1
Wir müssen Abstriche bei der gewünschten Motivation der Auszubildenden machen.	64,4	65,1	58,0	55,2
Es gibt nicht genügend Bewerber.	44,4	44,9	39,9	34,6
Wir können Ausbildungsstellen erst sehr spät besetzen; dadurch fehlt die Planungssicherheit und die Gefahr von unbesetzten Stellen steigt.	44,1	44,6	39,2	37,1
Der Abschluss von Verträgen scheitert an zu geringer regionaler Mobilität von Bewerbern.	23,5	24,3	14,5	18,1

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Mit Abstand am häufigsten und von 95 Prozent der Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen wird als wesentliches Problem benannt, dass es nicht genügend geeignete Bewerber gibt. Als Folge davon äußern drei Viertel der betroffenen Unternehmen dass sie Abstriche bei der gewünschten Qualifikation der Auszubildenden machen müssen. Dieser Wert steigt sogar mit der Unternehmensgröße auf gut 83 Prozent an. Das bedeutet aber auch, dass drei von vier Unternehmen bereit sind, leistungsschwächere Bewerber als gewünscht einzustellen und diese durch gezielte und intensivere Förderung zum Ausbildungserfolg zu führen (vgl. Kapitel 3.6).

Hierzu passt auch, dass Unternehmen mit steigender Zahl an Auszubildenden zu knapp 83 Prozent hiervor häufiger berichten als jene mit abnehmendem Azubibestand, die hier nur zu 73 Prozent Abstriche machen. Zu knapp zwei Dritteln sind Unternehmen etwas seltener bereit, Abstriche bei der Motivation von Bewerbern zu machen. Dieser Anteil nimmt mit der Unternehmensgröße sogar auf nur noch gut 55 Prozent ab. Für die Bewerber ist in diesem Zusammenhang vorteilhaft, dass Ihnen von den Unternehmen im Durchschnitt eine deutlich höhere Motivations- als Kompetenzvermutung zugesprochen wird, was ihnen ermöglicht, eventuelle Nachteile bei Kenntnissen und Fähigkeiten durch eine höhere Motivation und Engagement zu kompensieren (vgl. Kapitel 3.4).

Immerhin noch knapp jedes vierte Unternehmen gibt als Problem bei der Rekrutierung von Auszubildenden an, dass der Abschluss von Verträgen an einer zu geringer regionalen Mobilität von Bewerbern scheitert. Dies ist aktuell in ostdeutschen Unternehmen ein deutlich häufiger anzutreffendes Problem, von dem dort drei von zehn Unternehmen berichten im Gegensatz zu

lediglich zwei von zehn Unternehmen aus Westdeutschland. Dies ist angesichts der demografischen Entwicklung und der damit verbundenen Bewerbersituation ein nachvollziehbares Bild. Alle anderen genannten Gründe weisen kaum Unterschiede beim Antwortverhalten von ost- und westdeutschen Unternehmen auf – mit Ausnahme bei Abstrichen bei der gewünschten Motivation, die lediglich 52 Prozent der ostdeutschen, aber 68 Prozent der westdeutschen Unternehmen anführen. Dies wirft ein vergleichsweise positives Licht auf die Motivationslage von ostdeutschen Bewerbern.

Auf ein weiteres Rekrutierungsproblem wurde von einigen wenigen Unternehmen gesondert hingewiesen. Diese hatten die Erfahrung gemacht, dass Bewerbungszusagen nicht eingehalten werden und Bewerber teilweise kurzfristig von Verträgen zurücktreten. Wünschenswert sei die Möglichkeit einer Bindung an die Zusagen, die allerdings rechtlich nicht vorgesehen ist.

3.6 Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungsqualität

Die Unternehmen versuchen durch ihre eigene Ausbildungsgestaltung den unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen und Potenzialen ihrer Auszubildenden gerecht zu werden, um die Qualität ihrer Ausbildungsanstrengungen zu sichern und möglichst alle Auszubildenden erfolgreich zum Ausbildungsabschluss zu führen. Dazu differenzieren sie die Ausbildung: Unternehmen bieten breites Unterstützungsangebot von Nachhilfe für Leistungsschwächere über Praktika für Schüler an beruflichen Schulen bis hin zu Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge für leistungsstarke Auszubildende.

Höhere Ausbildungsqualität durch Nachhilfe und Stützunterricht

Um vorhandene Qualifikationsdefizite von Auszubildenden auszugleichen, bieten knapp zwei Drittel der Unternehmen (64,4 Prozent) Nachhilfe und Stützunterricht zumindest für einen Teil ihrer Auszubildenden an. Relevant für die Struktur der Fördermaßnahmen ist dabei, ob das ausbildende Unternehmen überhaupt Jugendliche der entsprechenden Zielgruppe beschäftigt. Daher beziehen sich die folgenden Auswertungen jeweils auf diejenigen Unternehmen, die Auszubildende der jeweiligen Gruppe aktuell qualifizieren: Hierbei stehen lernbeeinträchtigte Jugendliche bei knapp zwei Dritteln und Jugendliche ohne Schulabschluss bei gut der Hälfte der Unternehmen als Geförderte im Vordergrund (Tabelle 3.6.1). Für beide Gruppen liegen die Anteilswerte für kleinere Unternehmen sogar noch über denjenigen der großen Unternehmen. Aber auch Jugendliche mit Hauptschulabschluss oder mit Migrationshintergrund werden jeweils von gut einem Drittel der ausbildungsaktiven Unternehmen speziell gefördert.

Dies dokumentiert eindeutig, dass die Ausbildung dieser Gruppen für die Unternehmen mit zum Teil deutlich höheren Kosten als für durchschnittliche Auszubildende verknüpft ist. Zugleich sind die Unternehmen aber auch bereit, diese Kosten zu tragen, um künftige Nachwuchskräfte adäquat zu qualifizieren und wenn möglich zum Ausbildungserfolg zu führen.

Auch Altbewerber, die im Urteil der Unternehmen in etwa einem durchschnittlichen Auszubildenden hinsichtlich Motivation und Kompetenzniveau entsprechen (vgl. Kapitel 3.4), werden noch von knapp einem Viertel der Unternehmen durch Nachhilfe oder Stützunterricht besonders gefördert. Deutlich niedriger liegen die Anteilswerte der Unternehmen, die leistungsstärkere

Gruppen der Jugendlichen gezielt fördern. Aber auch Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss (15 Prozent) sowie mit Fach-/Hochschulreife (7 Prozent) erhalten noch in nennenswertem Umfang Nachhilfeförderung, wobei diese Anteilswerte mit der Unternehmensgröße noch deutlich ansteigen. Dies deutet auf tendenziell höhere Qualitätsansprüche in größeren Unternehmen hin.

Tabelle 3.6.1: Förderung bzw. Unterstützung verschiedener Gruppen von Auszubildenden, nach Größenklassen der ausbildenden Unternehmen in Prozent

Jugendliche...	Zahl der Mitarbeiter				Zahl der Mitarbeiter			
	alle	1 bis	50 bis	ab	alle	1 bis	50 bis	ab
		49	49	250		49	49	250
	Nachhilfe / Stützunterricht				Zusatzqualifikationen			
...ohne Schulabschluss	55,2	54,7	65,6	48,8	7,1	6,4	18,4	16,1
...mit Hauptschulabschluss	37,2	36,8	42,6	37,3	15,5	15,3	17,2	20,1
...mit mittlerem Schulabschluss	15,4	15,0	20,0	22,4	20,0	20,0	19,7	23,2
...mit Fach-/Hochschulreife	7,4	6,9	10,8	15,2	24,3	24,5	22,0	27,1
...mit Lernbeeinträchtigung	64,4	64,6	62,6	59,4	19,6	19,5	22,0	17,6
...Altbewerber	23,2	23,1	23,4	23,8	19,2	19,0	21,3	22,0
...mit Migrationshintergrund	38,0	38,2	38,2	32,7	15,8	15,8	14,8	16,3

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Dies trifft anscheinend auch auf Industrieunternehmen im Vergleich zu Dienstleistern zu. Denn mit Ausnahme von Jugendlichen ohne Schulabschluss und Altbewerbern bieten Industrieunternehmen durchgängig zu höheren bis hin zu deutlich höheren Anteilen Nachhilfe für Auszubildende an.

Hochwertige Ausbildung durch Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge

Neben Nachhilfe werden auch Zusatzqualifikationen für Auszubildende aus allen Zielgruppen angeboten. Diese setzen jedoch eine überdurchschnittliche Motivation, Lernbereitschaft und Belastungsfähigkeit der betreffenden Auszubildende voraus, denn es fallen zusätzliche Lerneinheiten an, die über die originären Inhalte des jeweiligen Ausbildungsberufs und die in der Ausbildungsordnung enthaltenen Mindestanforderungen hinausgehen. Dementsprechend liegen die Anteilswerte auch durchgängig deutlich unter derjenigen für Nachhilfe und Stützunterricht. Aber immerhin mehr als jedes vierte Unternehmen (27,8 Prozent) fördert seine leistungsbereiten Auszubildenden durch Zusatzqualifikationen. Auch hier werden im Folgenden wiederum die Ergebnisse für solche Unternehmen ausgewiesen, die Jugendliche aus der entsprechenden Zielgruppe ausbilden.

Insbesondere leistungsstarke Auszubildende mit mittleren und höheren Schulabschlüssen stehen bei der Vermittlung von Zusatzqualifikationen im Vordergrund: So werden in knapp jedem vierten ausbildungsaktiven Unternehmen (24,3 Prozent) Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife am häufigsten gefördert (Tabelle 3.6.1). Dies korrespondiert mit der Rekrutierungsneigung der Unternehmen, wonach die gemessen an ihrer schulischen Vorbildung leistungsstärksten Bewerber am stärksten nachgefragt werden (vgl. Kapitel 3.3).

Es folgen mit rund jedem fünften Unternehmen Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss, aber auch Jugendliche mit Lernbeeinträchtigung und Altbewerber in der Häufigkeit der Gruppen, die Zusatzqualifikationen erhalten. Jugendliche mit Hauptschulabschluss sowie jene mit Migrationshintergrund werden in gut jedem sechsten Unternehmen zusätzlich qualifiziert. Vergleichsweise selten in nur 7 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen werden Jugendliche ohne Schulabschluss in die Vermittlung von Zusatzqualifikationen einbezogen. Hier liegt der Anteil der großen Unternehmen deutlich über demjenigen der kleinen.

Erwartungen von ausbildungsinaktiven Unternehmen weichen ab

Der Vergleich der tatsächlichen Qualifizierungsmaßnahmen von ausbildungsaktiven Unternehmen mit den Erwartungshaltungen von solchen Unternehmen, die nicht über Erfahrungen mit der jeweiligen Zielgruppe verfügen, zeigt einige teilweise deutliche Abweichungen auf. Demnach wird die Notwendigkeit zu Nachhilfeunterricht für leistungsschwächere Auszubildende von aktuell ausbildungsinaktiven Unternehmen überschätzt und diejenige für leistungsstärkere Auszubildende überschätzt, wenn auf die schulische Vorbildung von Bewerbern abgestellt wird. Nicht ausbildende Unternehmen erwarten deutlich häufiger Jugendliche ohne Schulabschluss (9,2 Prozentpunkte) und häufiger Jugendliche mit Hauptschulabschluss (3,4 Prozentpunkte) fördern zu müssen. Im Gegensatz dazu erwarten sie deutlich seltener, dass Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss (-7,0 Prozentpunkte) und mit Fach-/Hochschulreife (-5,6 Prozentpunkte) fördern zu müssen, als dies der aktuellen Ausbildungsrealität entspricht.

Für die weiteren abgefragten Zielgruppen fällt die Erwartung allerdings deutlich uneinheitlicher aus. Der Förderbedarf für Jugendliche mit Migrationshintergrund wird deutlich überschätzt, derjenige für lernbeeinträchtigte Jugendliche und für Altbewerber wird leicht unterschätzt. Dies bedeutet im Hinblick auf eine umfangreichere Integration von spezifischen Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf, dass Unternehmen ohne entsprechende Ausbildungserfahrung zur Ausbildung dieser Zielgruppen entweder besonders motiviert werden oder geeignete Unterstützungsmaßnahmen benötigen.

Ausbildungsaktive Unternehmen äußern zusätzlichen externen Förderbedarf für spezifische Zielgruppen von Auszubildenden

Unternehmen mit Ausbildungserfahrung äußern trotz ihres eigenen hohen Engagements und der bereits vorhandenen externen Unterstützungsangebote zusätzlichen externen Förderbedarf, der über die derzeitigen Angebote, wie etwa ausbildungsbegleitende Hilfen oder Förderkurse in den Berufsschulen, hinausgeht. Sie wünschen sich entsprechende Unterstützung vorrangig für die leistungsschwächeren Zielgruppen. Diese sollte verlässlich und verbindlich sein, damit die Unternehmen hier Planungssicherheit haben und nicht auf die Einzelfallentscheidung externer Stellen wie etwa der regionalen Arbeitsagentur angewiesen sind. Insbesondere große Unternehmen mit überregionaler Ausbildungsaktivität berichten hier von uneinheitlichen und teilweise nicht nachvollziehbaren Förderentscheidungen.

Im Vordergrund der zusätzlich benötigten, über die derzeitige Förderkulisse hinausgehenden Unterstützungsbedarfe stehen nach Meinung der Unternehmen Jugendliche mit Lernbeeinträchtigung und solche ohne Schulabschluss, für die jeweils rund jedes zweite ausbildungsaktive

ve Unternehmen votiert (Tabelle 3.6.2). Vier von zehn Unternehmen äußern entsprechenden Förderbedarf für Jugendliche mit Migrationshintergrund und immer noch ein Drittel sieht die für Jugendliche mit Hauptschulabschluss gegeben. Altbewerber will knapp jedes vierte ausbildungsaktive Unternehmen zusätzlich extern gefördert wissen. Auszubildende mit mittleren und höheren Schulabschlüssen werden hingegen nur selten genannt.

Tabelle 3.6.2: Zusätzlich benötigter externer Förderbedarf für Gruppen von Auszubildenden – nach Erfahrungen mit solchen Auszubildenden, ausbildungsaktive Unternehmen in Prozent

Jugendliche...	alle ausbildungsaktiven Unternehmen	Auszubildende dieser Gruppen beschäftigt	
		Ja	Nein
...ohne Schulabschluss	48,8	46,9	49,7
...mit Hauptschulabschluss	32,5	33,1	32,7
...mit mittlerem Schulabschluss	9,2	9,3	9,3
...mit Fach-/Hochschulreife	4,1	6,9	2,3
...mit Lernbeeinträchtigung	50,0	59,3	49,6
...Altbewerber	22,9	29,2	21,2
...mit Migrationshintergrund	39,9	46,2	38,1

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Abweichungen durch Fälle ohne Angabe

Auffällig ist, dass diejenigen Unternehmen, die über aktuelle Ausbildungserfahrungen mit den spezifischen Zielgruppen verfügen, deutlich häufiger externen Förderbedarf sehen, als diejenigen, die aktuell zwar ausbildungsaktiv sind, aber die betreffende Gruppe nicht unter ihren Auszubildenden haben. Jugendliche mit Migrationshintergrund, mit Lernbeeinträchtigung und Altbewerber werden von den Unternehmen, die aktuell solche Auszubildende beschäftigen zu acht bis zehn Prozentpunkten häufiger genannt (Tabelle 3.6.2). Bei den Auszubildenden nach Schulabschlüssen fallen die Erfahrungsvorsprünge hingegen nicht so hoch aus.

3.7 Maßnahmen zur Sicherung von geeigneten Bewerbern

Die Unternehmen wurden vor dem Hintergrund ihrer Ausbildungserfahrungen und Rekrutierungsprobleme gefragt, welche Maßnahmen aus ihrer Sicht dazu beitragen können, damit es künftig genügend geeignete Bewerber für Ausbildungsplätze gibt. Dazu konnten die Unternehmen maximal drei Maßnahmen benennen, ohne dass hierfür Vorgaben gemacht wurden. Im Durchschnitt nannten die Unternehmen knapp zwei Maßnahmen. Die Nennungen wurden soweit möglich zu Gruppen zusammengefasst.

Die Antworten korrespondieren mit den von den Unternehmen benannten Ursachen für Rekrutierungsprobleme, bei denen die mangelnde Eignung von Bewerbern an erster Stelle angeführt wurde (vgl. Kapitel 3.5). Demnach stehen Maßnahmen, die den Bereich der Ausbildungsreife durch eine bessere Schulbildung- und Allgemeinbildung betreffen, eindeutig im Vordergrund. Hierin sieht knapp die Hälfte aller Unternehmen die vorrangig geeignete Maßnahme zur künftigen Sicherung einer ausreichenden Zahl von geeigneten Bewerbern und damit von Fachkräftenachwuchs der Unternehmen (Tabelle 3.7.1). Von den großen Unternehmen äußern dies mit gut vier von zehn etwas weniger, was auch mit der durchschnittlich höheren schulischen Vorbil-

derung ihrer Bewerber und Auszubildenden zusammenhängen dürfte (vgl. etwa Tabelle 3.3.1). Rund ein knappes Viertel der ausbildungsaktiven Unternehmen sieht in der intensiveren Nutzung von Schülerpraktika die Chance, hierzu einen wesentlichen Beitrag zu leisten. Immerhin nutzen ja bereits knapp drei Viertel der Unternehmen Praktika bei der Suche und Rekrutierung von Auszubildenden (vgl. Kapitel 3.3).

Tabelle 3.7.1: Maßnahmen, damit es genügend geeignete Bewerber für Ausbildungsplätze gibt, in Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen nach Größenklasse

Ansatzpunkt	alle	1 bis 49	50 bis 49	ab 250
Schule				
Bessere Schul- u. Allgemeinbildung / Ausbildungsreife	46,8	46,9	45,6	40,5
Schülerpraktika / Praktika intensivieren	23,5	23,7	21,2	18,9
Berufsorientierung (in Schulen) verbessern	13,1	13,2	11,4	15,7
Kooperation mit Schulen intensivieren	6,5	5,9	12,8	20,9
Individuum				
Persönliches Auftreten der Bewerber verbessern, familiären Hintergrund / Förderung in Familien stärken	19,8	19,8	21,1	14,4
Vermittlung				
Vermittlung verbessern (Messen, Ausbildungsbörsen)	16,5	16,8	12,0	16,6
Werbung für duale Berufsausbildung / spezifische Berufe intensivieren	12,9	12,7	16,6	15,7
Unternehmen				
Eigenes Recruiting verbessern und früher ansetzen	16,2	15,9	19,9	22,8
Perspektiven im Unternehmen verbessern, attraktive Arbeitsbedingungen schaffen	8,4	8,3	10,1	9,3
Unternehmensimage verbessern, Werbung für eigenes Unternehmen intensivieren	8,0	7,6	12,1	19,6
Qualität der eigenen Ausbildung erhöhen	3,0	2,8	5,7	7,7
Ausbildungssystem				
Ausbildung generell reformieren / verbessern	1,6	1,6	1,3	3,8
Berufsvorbereitung / Übergang optimieren	1,7	1,6	2,9	2,1
Sonstiges				
Sonstige Nennungen	13,4	13,6	11,3	8,3

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

In den Bereich der vorrangig schulischen Maßnahmen fallen zudem eine verbesserte Berufsorientierung, für die 13 Prozent der Unternehmen votieren, sowie eine intensivere Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen etwa durch nachhaltige Schule-Wirtschaft-Kooperationen (7 Prozent). Hierfür bietet sich als zentrale vorhandene Plattform das inzwischen seit über 50 Jahren aktive Netzwerk *SchuleWirtschaft* mit seinen 450 regionalen Arbeitskreisen, Landesarbeitsgemeinschaften und der Bundesarbeitsgemeinschaft an.

Von jedem fünften Unternehmen und damit immer noch vergleichsweise häufig genannt wird das persönliche Auftreten der Bewerber als verbesserungswürdig. Dies äußern kleine und mittlere Unternehmen häufiger als die großen. Unternehmen wünschen sich hier vor allem, den familiären Hintergrund der Jugendlichen und ihre Unterstützung durch die Familien zu stärken. Viele Ausbildungsbetriebe binden inzwischen gezielt die Eltern von Auszubildenden in die Ausbildung durch Unternehmenstage und Gesprächszirkel mit ein. Häufig wird in diesem Zusammenhang auch – trotz aller Initiativen in diesem Bereich – das Bewerbungsverhalten sowohl im schriftlichen Präsentieren als auch im mündlichen Auftreten von Bewerbern kritisiert und ein intensiveren Bewerbertraining im Vorfeld angemahnt. Dieser Punkt hängt eng mit dem Wunsch nach einer intensiveren Berufsorientierung in Schulen zusammen.

Andererseits sehen die Unternehmen aber auch die Notwendigkeit, auf potenzielle Bewerber aktiver zuzugehen und die Informations- und Vermittlungsangebote weiter zu intensivieren. Rund jedes sechste ausbildungsaktive Unternehmen hat dabei die bessere Vermittlung durch verstärktes Angebot von regionalen Messen, Ausbildungsbörsen im Internet oder konkreten Vermittlungshilfen durch externe Dienstleister sowie Kammern oder Verbände auf der Wunschliste. Knapp jedes achte möchte die Werbung für die duale Berufsausbildung generell oder speziell für spezifische Ausbildungsberufe oder Branchen intensiviert sehen und sieht hier vor allem Kammern sowie Verbände als Dienstleister der Unternehmen in der Verantwortung.

Einen weiteren wichtigen Block, der an vierter Stelle der in die Pflicht zu nehmenden Akteure steht, stellen potenzielle Maßnahmen dar, die von Unternehmen selber umgesetzt werden können. Hier rangieren Maßnahmen zur Verbesserung des eigenen Recruitings mit gut 16 Prozent an vorderer Position. Auch anderen Untersuchungen ist bekannt, dass vor allem kleinere Unternehmen ihre Such- und Einstellungsstrategien optimieren könnten und hier häufig eine vergleichsweise späte Suche nach Bewerbern eine hemmende Rolle spielt (Gericke / Krupp / Trotsch, 2009). Die Unternehmen sehen damit durchaus selbstkritisch, dass ein Teil der Vermittlungsprobleme auch auf hausgemachte Ursachen zurückzuführen ist. Allerdings geben einige der Befragten explizit an, dass eine frühzeitigere oder intensivere Suche durch mangelnde Planbarkeit der Auftrags- und Beschäftigungslage strukturell erschwert würde.

Neben dem eigenen Rekrutierungsverhalten wird aber von immerhin von knapp jedem zwölften Unternehmen befürwortet, die Perspektiven für (potenzielle) Mitarbeiter im Unternehmen zu verbessern und attraktivere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Hierbei spielen unter anderem auch die Höhe der Entlohnung und von Ausbildungsvergütungen eine Rolle, aber es werden auch das Aufzeigen von Karrierewegen und von für Mitarbeiter flexiblen Arbeitszeiten aufgeführt. Fast ebenso viele mit acht Prozent sehen die Notwendigkeit, künftig das eigene Unternehmensimage verbessern zu müssen, um für Bewerber attraktiver zu werden. Die Werbung für das eigene Unternehmen wollen dabei überraschenderweise vor allem die größeren Unternehmen intensivieren, während kleinere Unternehmen wesentlich häufiger von einem eigenen Imageproblem berichten und hier insofern eigentlich Nachholbedarf hätten. Dem mögen aber auch Ressourcen- und Kostengründe oder fehlende Expertise auf diesem Gebiet bei kleinen Unternehmen entgegenstehen. Die Qualität der eigenen Ausbildung wollen immerhin drei Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen erhöhen, um für mehr geeignete Bewerber zu sorgen.

Sonstige Nennungen kommen von gut 13 Prozent der Unternehmen. Hier lässt sich noch ein vergleichsweise selten genannter Block mit Vorschlägen zur Reform des Ausbildungssystems selber isolieren, der jedoch von weniger als zwei Prozent der Unternehmen genannt wird. Ein

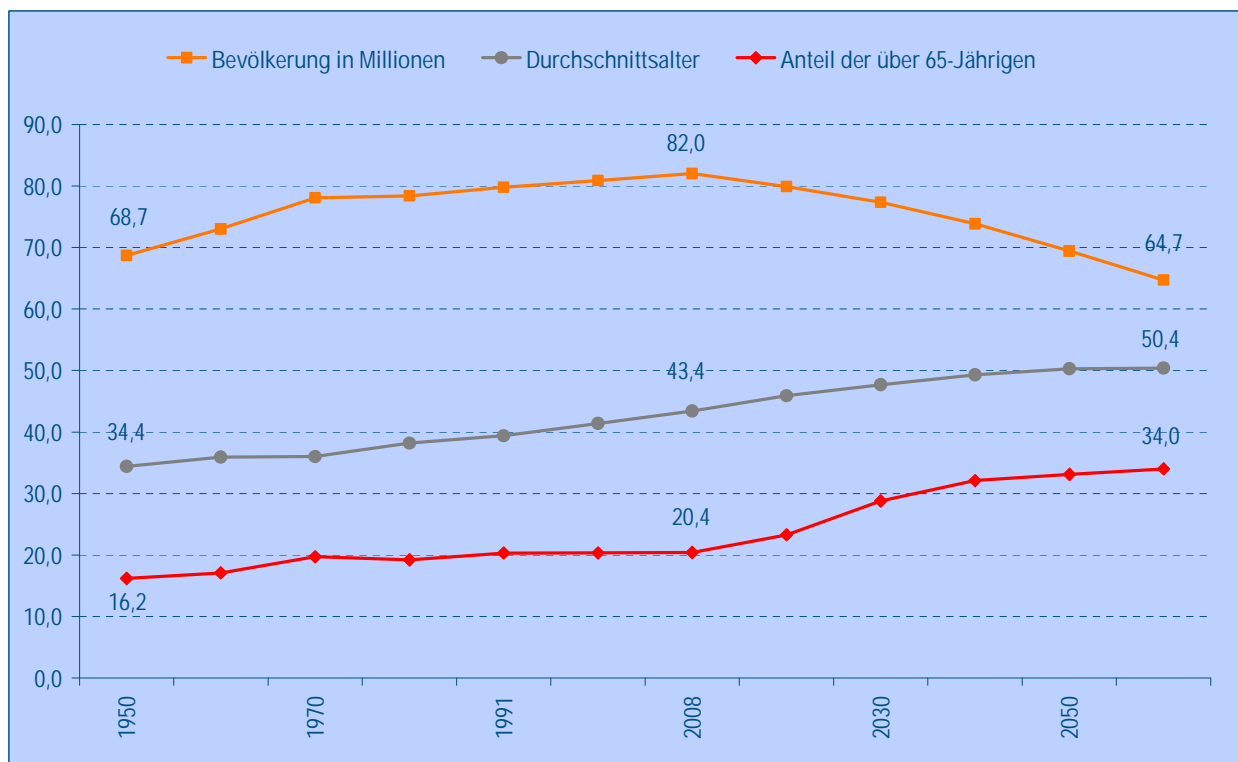
Teil dieser Vorschläge richtet sich auf die generelle Verbesserung der Ausbildung insgesamt, ein anderer Teil will die Berufsvorbereitung sowie den Übergang von Schule in Ausbildung strukturell optimieren.

4 Fachkräftebedarf, Rekrutierungsprobleme und Qualifizierungsmaßnahmen der Unternehmen

4.1 Treiber des Fachkräftebedarfs

Der demografische Wandel ist ein zentraler Treiber des Personalbedarfs. Ältere Arbeitnehmer gehen in Ruhestand, neue Arbeitnehmer werden als Ersatzkräfte benötigt. Seit dem Jahr 2008 ist die Bevölkerung in Deutschland rückläufig (siehe Abbildung 4.1.1). In den nächsten fünfzig Jahren wird sie voraussichtlich um 15 bis 20 Millionen Menschen abnehmen. Das Durchschnittsalter wird zugleich deutlich ansteigen; nach den aktuellen Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes (2010) wird es sich bis 2060 um etwa sieben Jahre erhöhen. Parallel dazu wird der Anteil der über 65-Jährigen an der Bevölkerung, die überwiegend nicht mehr aktiv am Erwerbsleben teilnimmt, von gut 20 auf 34 Prozent ansteigen.

Abbildung 4.1.1: Demografische Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland bis zum Jahr 2060

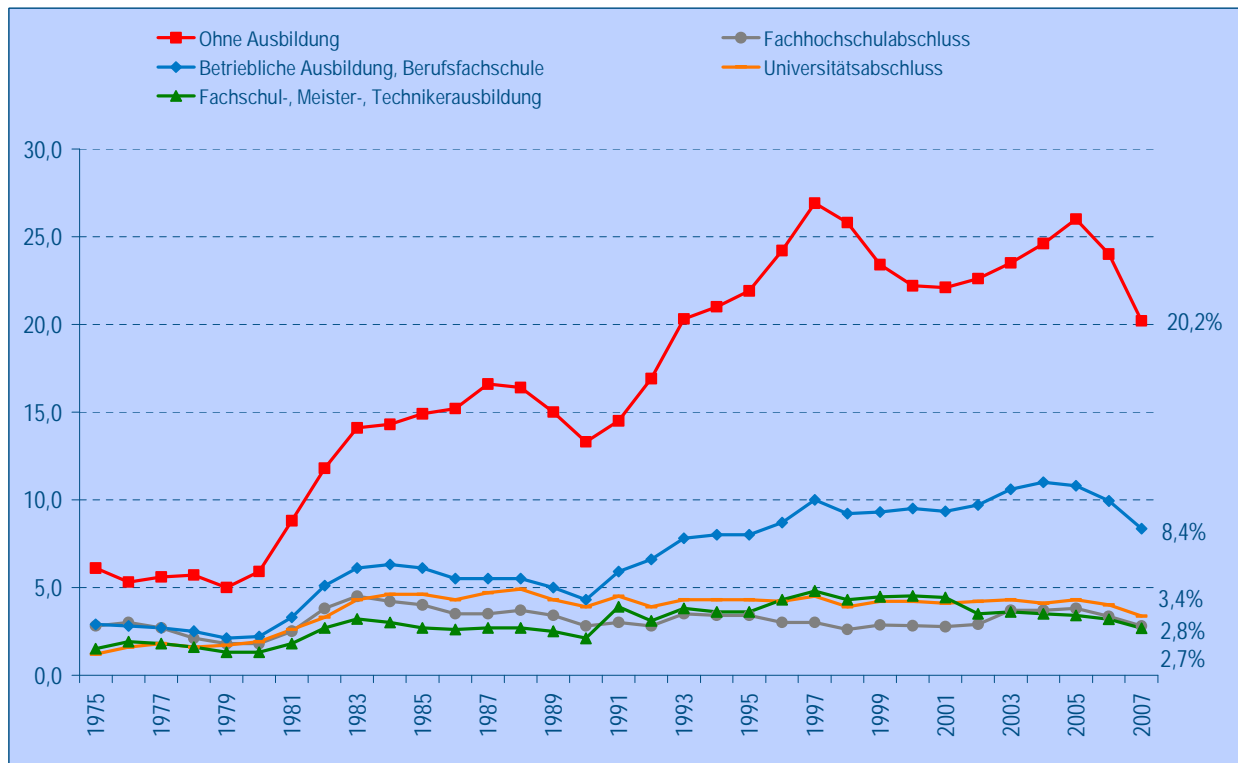


Quellen: Statistisches Bundesamt, 2010d; IW-Berechnungen

Der demografische Wandel bringt es somit künftig mit sich, dass weniger Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten werden als Personen in den Ruhestand gehen. Arbeitskräfte werden knapper. In verschiedenen Bereichen der Wirtschaft, wie etwa Wirtschaftssektoren oder Qualifikationssegmenten, wird dies zu einem Mangel an Arbeitskräften führen. Es ist insofern bedeutsam, sich bereits früh zu vergegenwärtigen, welche Bereiche der Wirtschaft besonders von einem Mangel bedroht sind oder wo sich aktuell bereits Schwierigkeiten bei der Versorgung mit Fachkräften auftun.

Hinzu kommt, dass Globalisierung und arbeitskräftesparender technischer Fortschritt in den letzten Jahrzehnten die typischen Arbeitseinsatzgebiete von An- und Ungelernten zunehmend haben erodieren lassen und gleichzeitig die Anforderungen an die Arbeitskräfte steigen. Benötigt werden im heutigen Arbeitsmarkt zunehmend spezialisierte Fachkräfte. Infolgedessen ist die Arbeitslosigkeit für Personen ohne Berufsausbildung phasenweise auf über 20 oder gar 25 Prozent gestiegen, während sie bei Akademikern und anderen Hochqualifizierten durchgängig unterhalb von 5 Prozent lag (Abbildung 4.1.2).

Abbildung 4.1.2: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in Deutschland, 1975 bis 2007



Quellen: Reinberg/Hummel, 2007, 30; eigene Berechnungen für 2006 und 2007

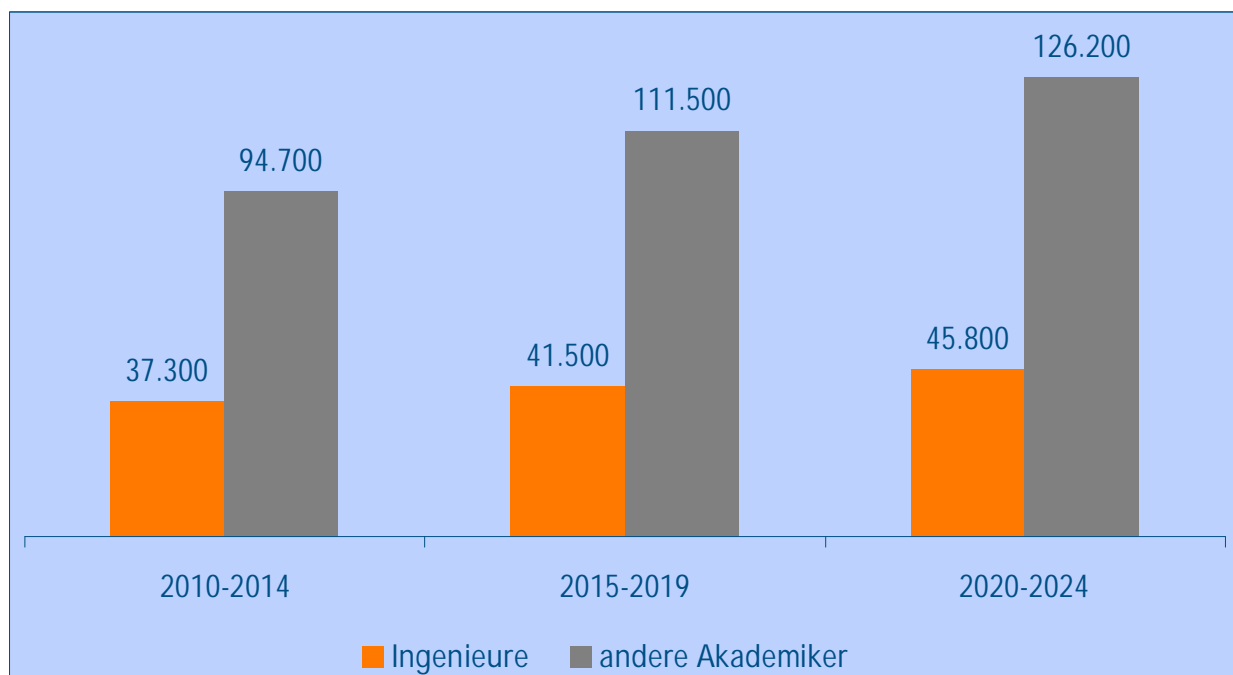
Das System der beruflichen Bildung ermöglicht es den Unternehmen in Deutschland, ihren Fachkräftebedarf zumindest teilweise in Eigenregie qualifizieren und damit selbst decken zu können. Dies geschieht über die Berufsausbildung geeigneter Bewerber, zumeist von jugendlichen Schulabgängern, vorwiegend im Rahmen des dualen Systems. Die Absolventen können später nach den betrieblichen Erfordernissen weiter qualifiziert werden und damit dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern und zu steigern. Eine Höherqualifizierung von bereits im Unternehmen tätigen Absolventen einer Berufsausbildung kann darüber hinaus dazu beitragen, Bedarfe auch im Segment der Höherqualifizierten mithilfe eigener betrieblicher Anstrengungen etwa im Segment der Meister oder Techniker auszugleichen.

Alternativ spielt die externe Ausschreibung von Stellen und die Anwerbung geeigneten Personals eine große Rolle. Wie auch auf dem Ausbildungsmarkt befinden sich die Unternehmen hier im Rahmen des zunehmenden Fachkräftemangels im Wettbewerb um qualifiziertes Personal beruflicher und akademischer Qualifikation.

Der Verlauf der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenraten lässt die Schlussfolgerung zu, dass vor allem bei Personen mit akademischer Ausbildung sowie bei Arbeitskräften mit beruflicher Weiterbildung die vorhandenen Arbeitsmarktreserven gering sind. Arbeitslosigkeitsraten von unter 5 Prozent bedeuten schließlich nicht, dass hier noch viele überschüssige Arbeitskräfte auf ihren Einsatz warten, sondern lediglich, dass es einige Anteile an höher Qualifizierten gibt, die mit ihrer spezialisierten Ausbildung beziehungsweise ihrer Studienrichtung keine adäquaten Stellen finden, da die offenen Stellen nicht zur Spezialisierung passen (beruflicher Mismatch).

Im Akademikersegment wird der sogenannte demografische Ersatzbedarf in den nächsten Jahren zudem noch deutlich ansteigen (Abbildung 4.1.3). Ersatzbedarf beschreibt hierbei denjenigen Bedarf, der sich ergibt, weil Stellen von endgültig altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen wieder besetzt werden müssen, damit die Beschäftigung konstant bleibt. Bis zum Jahr 2014 scheiden jährlich im Durchschnitt insgesamt 132.000 Akademiker altersbedingt aus dem Erwerbsleben aus und müssen ersetzt werden. Der Ersatzbedarf steigt mittelfristig sogar noch weiter an und wird in den Jahren 2020 bis 2024 einen jährlichen Umfang von 172.000 Personen erreichen.

Abbildung 4.1.3: Jährlicher demografischer Ersatzbedarf im Akademikersegment - Anzahl



Quellen: eigene Berechnung auf Basis von Anger/Plünnecke, 2010; Koppel, 2010

Einen großen Anteil des demografischen Ersatzbedarfs machen Ingenieure aus. Mehr als jede vierte wieder zu besetzende Stelle im akademischen Segment liegt im ingenieurwissenschaftlichen Bereich. Bei derzeit knapp 43.000 Absolventen jährlich wird es jedoch mittelfristig schwierig werden, die offenen Stellen auch zu füllen (Statistisches Bundesamt, 2009b). Dazu kommt besonders im ingenieurwissenschaftlichen Bereich, dass ein relativ großer Anteil der Studierenden ausländischer Herkunft ist und dem Arbeitsmarkt im Anschluss an das Studium nicht zur Verfügung steht (Koppel, 2010). Es ist somit abzusehen, dass die Deckung der Fachkräftebedarfe der Unternehmen im Akademikersegment mittelfristig noch schwieriger wird als derzeit.

Denn hierbei noch nicht berücksichtigt ist ein potenzieller Zusatzbedarf, der durch steigenden Beschäftigungsbedarf bei Hochqualifizierten entstehen kann.

4.2 Der künftige Personalbedarf der Unternehmen

Zentral für die Analyse des Fachkräftemangels ist die künftige Entwicklung des Personalbedarfs der Unternehmen. Laut Bonin et al. (2007) wird der Bedarf an Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und geringfügig Beschäftigte) in Deutschland bis 2020 voraussichtlich insgesamt um 1,7 auf 33,6 Millionen Personen steigen. Der zusätzliche Bedarf dürfte in erster Linie an gut ausgebildetem Personal bestehen: Der Anteil der Hochschulabsolventen an den insgesamt nachgefragten Arbeitnehmern wird stark ansteigen, die Nachfrage nach Personen mit beruflicher Weiterbildung wird sich ebenfalls bis 2020 deutlich ausweiten. Der Bedarf an weniger qualifiziertem Personal reduziert sich hingegen merklich. Die Anteile der Personen mit bzw. ohne Berufsabschluss fallen bis 2020 laut Bonin et al. jeweils um etwa 4 Prozent.

Diese Prognosen sind naturgemäß mit starken Unschärfen behaftet: Kaum ein Unternehmen kann den Personalbedarf über mehrere Jahre exakt voraussagen, da Trends wie die Globalisierung und der technische Fortschritt sowie konjunkturelle Schwankungen und aktuelle Entwicklungen der Marktsituation fortlaufend Änderungen in der relativen Faktorausstattung des Unternehmens und damit auch seines Personalbedarfs implizieren. Im Qualifizierungsmonitor wurde daher lediglich der Personalbedarf in den kommenden drei Jahren in den Fokus gerückt. Demnach sind Personen ohne Berufsausbildung heute bereits bei den Unternehmen nur noch selten gefragt: Nur 7,0 Prozent der Unternehmen gehen davon aus, dass ihr Personalbedarf in diesem unteren Qualifikationssegment in den kommenden Jahren steigen wird (Tabelle 4.2.1). Mit 11,5 Prozent nehmen hingegen mehr an, dass hier in den kommenden Jahren der Bedarf geringer wird. Besonders ins Gewicht fällt aber, dass deutlich mehr als die Hälfte der Befragten (55 Prozent) diese Qualifikationen künftig für nicht (mehr) relevant hält. Dies sind Unternehmen, die bereits keine An- und Ungelernten mehr beschäftigten oder dies künftig erwarten.

Tabelle 4.2.1: Künftige Entwicklung des Personalbedarfs, in Prozent der Unternehmen

Bedarf an Mitarbeitern wird ...	ohne Berufsausbildung	mit Berufsausbildung	mit Fortbildungsabschluss	mit Hochschulabschluss
...stark steigen	0,8	4,8	4,6	6,4
...etwas steigen	6,2	28,9	21,4	19,3
...gleich bleiben	25,2	44,8	34,0	31,5
...etwas abnehmen	4,9	5,1	4,3	3,5
...stark abnehmen	6,6	1,1	1,4	1,5
nicht relevant	55,0	14,1	33,1	36,1

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Alle anderen Qualifikationssegmente werden in den kommenden drei Jahren hingegen verstärkt benötigt. Deutschlands Unternehmen sind also sowohl auf Wachstum ausgerichtet als auch auf eine verstärkt arbeitskräfteintensive Produktion. Der Arbeitskräftebedarf sowohl nach Personen mit Berufsausbildung als auch nach Personen mit Fortbildungsabschluss oder mit Hochschul-

abschluss wird jeweils bei 25 bis über 35 Prozent der Unternehmen steigen und nur bei 5 bis 7 Prozent fallen. Für hochqualifizierte Meister, Techniker oder Akademiker ist allerdings auch relevant, dass diese in jeweils gut jedem dritten Unternehmen nicht beschäftigt sind und auch künftig nicht beschäftigt werden. Hierbei handelt es sich vorwiegend um kleinere Unternehmen.

Nicht nur nach Akademikern, sondern auch nach Personen mit beruflicher Ausbildung ist somit eine sehr hohe Nachfrage vorhanden. Dies liegt auch daran, dass auf dem Arbeitsmarkt Personen mit abgeschlossener dualer Ausbildung den größten Anteil ausmachen und daher in fast allen Unternehmen eingesetzt werden. Die Frage, inwieweit steigender Personalbedarf entsteht, sagt nichts über die Quantität des Bedarfs im Hinblick auf die Zahl der konkret zu besetzenden Arbeitsplätze aus, sondern gibt lediglich den Anteil der Unternehmen wieder, die hier verstärkt Personalbedarf sehen.

Das Ergebnis fällt denn auch etwas differenzierter aus, wenn nach der Qualifikationsstruktur der Unternehmen unterteilt wird (Tabelle 4.2.2). Akademiker werden zum Beispiel nicht überall benötigt. Von den Unternehmen, in denen der Anteil der Akademiker ohnehin hoch ist, sehen 50,4 Prozent einen steigenden Bedarf an Akademikern. Dominieren in den Unternehmen hingegen eher Personen mit einer dualen Ausbildung, so planen lediglich knapp über 10 Prozent, in den kommenden drei Jahren verstärkt Akademiker einzustellen. Personen mit Berufsausbildung werden im Umkehrschluss vor allem dort nachgefragt, wo sie ohnehin bereits dominieren. Auffällig ist jedoch, dass in Unternehmen mit einem hohen Anteil an An- und Ungelernten fast 44 Prozent der Unternehmen ebenfalls in den nächsten drei Jahren steigenden Personalbedarf an Personen mit Berufsausbildung haben, während der Personalbedarf nach An- und Ungelernten fallen wird. Hier sind also weitere Verdrängungsprozesse zu erwarten, die auch einen Nachholbedarf an Fachkräften auslösen. Eine Verdrängung der Personen mit Berufsausbildung ist hingegen nirgendwo ersichtlich. Selbst in den akademikerintensiven Unternehmen erwarten 3,1 Prozent der Unternehmen einen stark steigenden und 23,4 Prozent einen etwas steigenden Personalbedarf nach Personen mit Berufsausbildung, während gerade einmal 8,1 Prozent hier von Personalreduzierungen ausgehen.

Großer Expansionsbedarf dürfte sich laut den Analysen des Instituts zur Zukunft der Arbeit vor allem in Westdeutschland im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen entwickeln (Bonin et al., 2007). Der generelle Trend zur Tertiarisierung und der wachsende Bedarf an Pflegekräften trügen hierzu maßgeblich bei. Hier könnten bis 2020 über 1,6 Millionen zusätzliche Stellen entstehen. Im Umkehrschluss kommt es laut Bonin et al. (2007) zu einem Bedeutungsverlust des Verarbeitenden Gewerbes. Bis 2020 sollen hier über 760.000 Stellen verloren gehen.

Demgegenüber steht die These, dass das Verarbeitende Gewerbe in Deutschland sich in der letzten Dekade wieder erholt hat. Weil einige der Ursachen, die in den 1990er Jahren zur De-Industrialisierung führten, mittlerweile an Relevanz verloren haben, ist eine Re-Industrialisierung zu beobachten. Offshoring von Industrie ist seltener geworden, und auch das Outsourcing unternehmensnaher Dienstleistungen geht deutlich zurück (Grömling, 2007). Zu berücksichtigen ist bei der Gegensätzlichkeit der beiden Hypothesen, dass ein Großteil der Dienstleistungen heute eine wichtige Komponente von Industriewaren darstellt (Kalmbach et al., 2003). Industrieprodukte werden als Kompaktangebot in Kombination mit einem hohen Dienstleistungsanteil auf den Markt gebracht, aber als reine Industrieprodukte gezählt. Die Produktion selbst unterliegt damit einem Tertiarisierungstrend.

Tabelle 4.2.2: Künftige Entwicklung des Personalbedarfs nach Qualifikationen, in Prozent der Unternehmen

	überdurchschnittlicher Anteil an Mitarbeitern ...			
	ohne abgeschl. Berufsausbildung	mit abgeschl. Berufsausbildung	mit Fortbildungsabschluss	mit Hochschulabschluss
Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung				
stark steigen	1,7	0,8	0,3	0,6
etwas steigen	14,1	7,5	4,6	1,6
gleich bleiben	39,9	29,7	22,3	15,2
etwas abnehmen	10,1	3,2	5,4	2,7
stark abnehmen	10,4	5,6	5,5	7,7
nicht relevant	23,7	51,9	60,6	71,2
Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung				
stark steigen	7,6	5,8	4,6	3,1
etwas steigen	36,8	31,9	25,4	23,4
gleich bleiben	38,1	48,4	52,7	39,5
etwas abnehmen	4,2	5,6	4,5	6,4
stark abnehmen	1,9	0,8	0,6	1,7
nicht relevant	11,4	6,8	10,8	24,6
Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss				
stark steigen	2,7	4,2	7,5	3,8
etwas steigen	20,3	19,2	33,6	20,3
gleich bleiben	33,0	33,1	39,9	33,3
etwas abnehmen	4,5	4,6	4,9	5,8
stark abnehmen	3,4	1,1	0,0	1,0
nicht relevant	36,1	36,4	13,3	34,9
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss				
stark steigen	2,8	1,9	7,6	13,4
etwas steigen	13,8	8,8	18,9	37,0
gleich bleiben	28,9	30,1	40,8	31,2
etwas abnehmen	4,0	3,8	1,6	4,8
stark abnehmen	2,5	1,7	0,2	2,1
nicht relevant	47,9	51,5	30,0	10,5

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Die Ergebnisse des Qualifizierungsmonitors stützen eher die Re-Industrialisierungsthese. Über das gesamte Qualifikationsspektrum hinweg weist die Industrie einen überdurchschnittlichen Anteil an Unternehmen mit steigendem Personalbedarf aus (Tabelle 4.2.3). Lediglich bei den Akademikern liegt sie im Mittel aller Unternehmen – eine Reduzierung der Kapazitäten ist aber auch hier bei unterdurchschnittlich wenig Unternehmen geplant.

Tabelle 4.2.3: Künftige Entwicklung des Personalbedarfs nach Branchen, in Prozent der Unternehmen

	alle Unternehmen	Industrie	unternehmensnahe Dienstleistungen	gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung				
stark steigen	0,8	0,7	1,3	0,4
etwas steigen	6,2	8,5	4,6	6,1
gleich bleiben	25,2	27,7	21,3	26,6
etwas abnehmen	4,9	7,6	3,8	4,2
stark abnehmen	6,6	5,9	6,4	7,1
nicht relevant	55,0	47,7	60,4	55,0
Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung				
stark steigen	4,8	6,3	5,0	3,8
etwas steigen	28,9	35,6	26,2	27,2
gleich bleiben	44,8	40,4	42,9	48,6
etwas abnehmen	5,1	4,0	4,4	6,2
stark abnehmen	1,1	0,3	0,5	2,1
nicht relevant	14,1	12,6	19,2	11,2
Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss				
stark steigen	4,6	5,2	4,6	4,3
etwas steigen	21,4	32,6	25,1	12,6
gleich bleiben	34,0	34,0	29,9	36,9
etwas abnehmen	4,3	1,6	2,3	7,2
stark abnehmen	1,4	1,2	0,4	2,1
nicht relevant	33,1	23,8	35,5	36,4
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss				
stark steigen	6,4	5,1	13,2	2,1
etwas steigen	19,3	19,5	26,0	14,4
gleich bleiben	31,5	30,8	31,5	32,0
etwas abnehmen	3,5	1,3	2,5	5,5
stark abnehmen	1,5	1,4	0,3	2,5
nicht relevant	36,1	40,0	24,5	42,4

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Auf der anderen Seite kann es sich beim steigenden Personalbedarf der Unternehmen in der Industrie auch um eine Reaktion auf die demografisch bedingt hohe Anzahl ausscheidender Mitarbeiter handeln. Tabelle 4.2.4 prüft dies in einer Gegenüberstellung von Unternehmen der Industrie mit hohem beziehungsweise mit geringem Anteil an Personal, das 55 Jahre und älter ist. Ist steigender Personalbedarf vor allem durch hohen Ersatzbedarf getrieben, sollten die Unternehmen mit hohem Anteil an älteren Mitarbeitern deutlich stärkeren Ersatz- und demzufolge auch Personalbedarf aufweisen. Dies ist jedoch nicht der Fall: Unternehmen mit hohem Anteil an älteren Mitarbeitern liegen nur unwesentlich vom Durchschnittswert in der Industrie entfernt.

Tabelle 4.2.4: Künftige Entwicklung des Personalbedarfs in der Industrie, in Prozent der Unternehmen

	alle Unternehmen der Industrie	... mit geringem Anteil an älteren Arbeitnehmern	... mit hohem Anteil an älteren Arbeitnehmern
Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung			
stark steigen	0,7	0,1	1,1
etwas steigen	8,5	5,1	10,3
gleich bleiben	27,7	31,3	28,0
etwas abnehmen	7,6	4,4	8,5
stark abnehmen	5,9	4,2	7,2
nicht relevant	47,7	51,2	44,9
Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung			
stark steigen	6,3	7,6	6,3
etwas steigen	35,6	28,4	37,9
gleich bleiben	40,4	43,1	36,2
etwas abnehmen	4,0	4,6	3,4
stark abnehmen	0,3	0,8	0,0
nicht relevant	12,6	14,0	16,2
Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss			
stark steigen	5,2	3,8	6,1
etwas steigen	32,6	28,7	30,7
gleich bleiben	34,0	36,8	35,2
etwas abnehmen	1,6	0,8	3,3
stark abnehmen	1,2	1,8	0,8
nicht relevant	23,8	24,4	23,8
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss			
stark steigen	5,1	4,3	5,8
etwas steigen	19,5	16,2	18,5
gleich bleiben	30,8	35,4	27,7
etwas abnehmen	1,3	0,9	2,7
stark abnehmen	1,4	0,8	0,8
nicht relevant	40,0	38,9	37,4

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Neben den Branchen sind auch regionale Unterschiede beim Personalbedarf von Bedeutung. Aufschlussreich am Vergleich von Unternehmen in Ost- und Westdeutschland ist insbesondere, dass die Unterschiede vergleichsweise gering sind (Tabelle 4.2.5). Lediglich Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss werden im Osten häufig gesucht, während Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung etwas häufiger im Westen gefragt sind. An- und Ungelernte haben somit bei Unternehmen im Osten noch weniger Chancen als bei jenen im Westen.

Tabelle 4.2.5: Künftige Entwicklung des Personalbedarfs nach Region, in Prozent der Unternehmen

	alle Unternehmen	Westdeutschland	Ostdeutschland
Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung			
stark steigen	0,8	0,9	0,5
etwas steigen	6,2	6,8	2,8
gleich bleiben	25,2	25,7	22,8
etwas abnehmen	4,9	5,0	3,6
stark abnehmen	6,6	6,2	7,8
nicht relevant	55,0	54,0	61,6
Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung			
stark steigen	4,8	4,8	4,1
etwas steigen	28,9	28,5	30,2
gleich bleiben	44,8	43,7	50,0
etwas abnehmen	5,1	5,4	3,9
stark abnehmen	1,1	1,4	0,0
nicht relevant	14,1	14,9	11,2
Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss			
stark steigen	4,6	4,3	6,3
etwas steigen	21,4	20,3	26,6
gleich bleiben	34,0	34,1	33,8
etwas abnehmen	4,3	4,5	1,7
stark abnehmen	1,4	1,5	0,9
nicht relevant	33,1	34,1	29,6
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss			
stark steigen	6,4	6,4	6,2
etwas steigen	19,3	19,5	18,0
gleich bleiben	31,5	30,6	35,5
etwas abnehmen	3,5	4,0	0,6
stark abnehmen	1,5	1,7	0,8
nicht relevant	36,1	36,1	37,4

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Zusammenfassend lässt sich das folgende Fazit festhalten:

- Derzeit sind etwa 10 Millionen Personen in Deutschland (zwischen 20 und 65 Jahren) ohne Berufsausbildung. Für sie wird es in Zukunft eher weniger Chancen am Arbeitsmarkt geben, wenn keine Weiterbildung oder Nachqualifizierung im Hinblick auf einen Berufsabschluss erfolgt. Der Personalbedarf nach dieser Personengruppe wird in vielen Unternehmen sinken und nur in wenigen steigen. Im Osten ist dies besonders virulent, da kaum noch Unternehmen einen weiteren Ausbau ihres Personals in diesem Qualifikationssegment einplanen.
- Für Akademiker und Fortbildungsabsolventen wird sich der Personalbedarf hingegen positiv entwickeln. Nur sehr wenige Unternehmen planen hier einen Personalabbau, das Gros geht von einem erhöhten Personalbedarf aus.

- Berufsausbildung bleibt auch in Zukunft ein wertvoller Faktor für den Erfolg der Unternehmen. Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung werden in Zukunft verstärkt gesucht; ein gutes Drittel der Unternehmen in Industrie und Dienstleistungen plant einen Personal- ausbau in diesem Qualifikationssegment.
- Eine weitere Schrumpfung der Beschäftigung in der Industrie ist nach Aussage der Unter- nehmen nicht zu erwarten, die Antworten deuten eher darauf hin, dass der Trend zur Re- Industrialisierung anhält – sofern die entstehende Arbeitskräftenachfrage am Arbeitsmarkt in ausreichendem Maße bedient werden kann.

4.3 Aktuelle Rekrutierungsengpässe

In einer entwickelten und arbeitsteiligen Volkswirtschaft wie der deutschen, die sich auf den Ex- port wissensbasierter Güter und Dienstleistungen spezialisiert hat und deren Wachstum vorwie- gend auf produktivitätssteigerndem technischem Fortschritt basiert, ist eine ausreichende Ver- fügbarkeit qualifizierter und leistungsstarker Arbeitskräfte von zentraler Bedeutung für die Ent- wicklung des Wohlstands (SVR, 2007). Eine Verknappung dieses Faktors kann die Abwande- rung von Aufträgen und damit verbundener Wertschöpfung sowie den Verlust von Spezialisie- rungsvorteilen im internationalen Handel zur Folge haben. Das Fachkräfteangebot stellt für Be- triebe damit einen elementaren Standortfaktor dar (Fischer et al., 2007).

Inzwischen deuten zahlreiche Indizien auf Rekrutierungsengpässe in vielen deutschen Unter- nehmen hin. Das Unternehmensbarometer des Deutschen Industrie- und Handelskammertages beispielsweise zeigt, dass jedes fünfte dort befragte Unternehmen im IHK-Bereich Probleme damit hat, offene Stellen zu besetzen (Hardege / Kuper, 2010). Für jedes zweite Unternehmen gilt, dass solche Schwierigkeiten zumindest bei einem Teil seiner offenen Stellen bestehen. In Ostdeutschland erwiesen sich laut Hardege und Kuper die Kräfteengpässe dabei noch ausge- prägter als in den Regionen im Westen: Dort berichtete jedes vierte Unternehmen von Proble- men, offene Stellen zu besetzen. Um dieser Fragestellung auf repräsentativer Basis für alle Un- ternehmen in Deutschland nachgehen zu können, wurden die Unternehmen im Qualifizie- rungspanel zu ihren Rekrutierungsengpässen befragt. Demnach lassen sich Fachkräfteengpä- se bereits heute auf vergleichsweise breiter Front identifizieren (Tabelle 4.3.1):

- Knapp ein Drittel aller Unternehmen (30,8 Prozent), die 2009 Fachkräfte gesucht oder ein- gestellt haben, sehen mittlere oder große Probleme in der Versorgung mit Akademikern.
- Ähnliche Engpässe lassen sich bei Personen mit Weiterbildung ausmachen. Hier berichten sogar mit 35,1 Prozent mehr als ein Drittel der Unternehmen von mittleren oder großen Rekr- utierungsproblemen.
- Aber auch bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung gab es im Jahr 2009 Rekru- tierungsschwierigkeiten: Hier haben 17,4 Prozent der Unternehmen große Schwierigkeiten, 21,6 Prozent zumindest mittlere Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung gehabt. Damit tritt für diese Qualifikationsebene bei den meisten Unternehmen ein Engpass auf, was damit zusammenhängt, dass Fachkräfte nach wie vor die zahlenmäßig wichtigste Beschäfti- gungsbasis am Arbeitsmarkt stellen.

- Nur für 38,9 Prozent der Unternehmen gab es bei der Rekrutierung von Mitarbeitern mit Berufsausbildung keine Probleme – bei den Höherqualifizierten (berufliche Weiterbildung sowie Studium) haben hingegen beinahe 50 Prozent die Rekrutierung als unproblematisch gesehen. Dies liegt aber auch daran, dass jeweils rund ein Drittel der Unternehmen keine entsprechend qualifizierten Arbeitskräfte beschäftigt (vgl. Kapitel 4.2). So ist beispielsweise in Unternehmen, die schwerpunktmäßig Personen mit Berufsausbildung beschäftigen, der Personalbedarf an Akademikern kaum relevant. Dies ist in immerhin über 50 Prozent der Unternehmen der Fall (vgl. dazu Tabelle 4.2.2). Umgekehrt sind Personen mit Berufsausbildung nur in 24,6 Prozent der Unternehmen für den Personalbedarf nicht relevant, die überproportional viele Hochschulabsolventen beschäftigen.

Tabelle 4.3.1: Bei welchen Qualifikationsstufen gab es 2009 Probleme bei der Rekrutierung? Unternehmen mit Personalbedarf im Jahr 2009

	Mitarbeiter ohne Berufsausbildung	Mitarbeiter mit Berufsausbildung	Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss	Mitarbeiter mit Hochschulabschluss
ja, große	4,8	17,4	17,4	15,8
ja, mittlere	5,3	21,6	17,7	15,0
ja, aber nur geringe	6,5	14,8	7,2	13,1
nein, keine Probleme	71,1	38,9	46,1	47,6
keine Angabe	12,3	7,2	11,6	8,5

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Große Probleme bei der Rekrutierung von Hochqualifizierten verspürt vor allem die Metall- und Elektroindustrie. Hier berichten 37 Prozent der Unternehmen mit Fachkräftebedarf über Rekrutierungsschwierigkeiten von Akademikern (Tabelle 4.3.2). Über 50 Prozent haben Schwierigkeiten, Personen mit dem jeweils gesuchten Fortbildungsabschluss zu finden. Hier dürfte vor allem der bereits oben erwähnte Mangel an Ingenieuren sowie an Meistern und Technikern eine Rolle spielen.

Im sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (ohne die Metall- und Elektroindustrie) treten die Rekrutierungsschwierigkeiten nicht ganz so deutlich zu Tage. Vor allem Personen mit Berufsausbildung sind hier knapp, denn 50 Prozent der Unternehmen haben Schwierigkeiten, entsprechendes Personal zu finden. Auch bei den gesellschaftsnahen Dienstleistungen stehen Personen mit Berufsausbildung oder Fortbildung auf der Wunschliste. Jeweils mehr als jedes dritte Unternehmen sieht hier Rekrutierungsprobleme.

Tabelle 4.3.2: Bei welchen Qualifikationsstufen gab es 2009 Probleme bei der Rekrutierung in welchen Branchen? - Unternehmen mit Personalbedarf im Jahr 2009

Mitarbeiter ...		sonst. Verarbeitendes Gewerbe und Bau*	Metall & Elektroindustrie	unternehmensnahe Dienstleistungen	gesellschaftsnahe Dienstleistungen	total
ohne Berufsausbildung	große Probleme	5,5	2,8	2,2	6,7	4,8
	mittlere Probleme	8,3	3,1	4,6	5,5	5,3
	geringe Probleme	7,1	10,6	4,3	7,0	6,5
	keine Probleme	64,1	71,8	77,2	68,9	71,1
	keine Angabe	15,1	11,6	11,8	12,0	12,3
mit Berufsausbildung	große Probleme	23,9	16,8	11,9	19,5	17,4
	mittlere Probleme	27,1	31,8	9,0	26,4	21,6
	geringe Probleme	14,9	14,8	16,4	13,8	14,8
	keine Probleme	26,7	30,7	53,4	34,4	38,9
	keine Angabe	7,5	5,9	9,3	5,9	7,2
mit Fortbildungsabschluss	große Probleme	25,3	27,8	11,1	17,2	17,4
	mittlere Probleme	17,2	28,3	14,2	17,9	17,7
	geringe Probleme	9,7	10,6	6,0	6,6	7,2
	keine Probleme	34,7	27,1	57,2	45,9	46,1
	keine Angabe	13,2	6,2	11,6	12,4	11,6
mit Hochschulabschluss	große Probleme	13,0	25,1	17,4	13,5	15,8
	mittlere Probleme	7,9	11,9	21,2	13,4	15,0
	geringe Probleme	11,9	12,2	12,6	14,0	13,1
	keine Probleme	50,0	42,6	45,3	49,6	47,6
	keine Angabe	17,2	8,1	3,5	9,5	8,5

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; *ohne Metall- und Elektroindustrie

Nicht nur wachsende Unternehmen hatten Probleme bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Unternehmen mit stagnierendem oder rückläufigem Umsatz weisen ähnliche Rekrutierungsprobleme auf (Tabelle 4.3.3).

Unterschiede zeigen sich bei der Rekrutierung von Mitarbeitern mit Berufsausbildung oder Fortbildungsabschluss, wo bei wachsenden Unternehmen erwartungsgemäß häufiger schwere Probleme auftreten als bei Unternehmen mit stagnierenden bzw. rückläufigen Umsatzzahlen. Unternehmen, die in den letzten drei Jahren Personal abgebaut haben, berichten sowohl bei den Hochqualifizierten als auch bei den Arbeitskräften mit Berufsausbildung von Problemen, entsprechendes Personal zu finden. Dies lässt schlussfolgern, dass auch die Rekrutierung von Ersatzbedarf sich schwierig gestaltet. Ebenso erging es Unternehmen, die zusätzliches Personal einstellten: Die Rekrutierung von Personal mit Berufsausbildung oder Hochschulabschluss war häufig problematisch.

Die Rekrutierung von Mitarbeitern ohne Berufsausbildung, mit Fortbildungsabschluss oder Hochschulabschluss verläuft hingegen vor allem bei Unternehmen, die einen zurückgehenden Personalbestand aufweisen, zumeist völlig problemlos.

Tabelle 4.3.3: Unterschiede zwischen wachsenden und schrumpfenden Unternehmen bei den Problemen bei der Rekrutierung 2009 - Unternehmen mit Personalbedarf im Jahr 2009

Mitarbeiter ...		nach Umsatz		nach Personalbestand	
		stagnierend oder rückläufig	wachsend	zurückgehend (2009 weniger als 2007)	wachsend (2009 mehr als 2007)
ohne Berufsausbildung	große Probleme	2,9	4,9	10,0	3,8
	mittlere Probleme	5,8	4,3	3,0	5,8
	geringe Probleme	5,9	7,6	3,4	8,1
	keine Probleme	68,9	75,9	75,3	69,9
	keine Angabe	16,5	7,3	8,3	12,3
mit Berufsausbildung	große Probleme	14,4	20,8	16,8	17,3
	mittlere Probleme	23,9	18,0	22,5	23,7
	geringe Probleme	13,8	17,9	19,0	13,4
	keine Probleme	38,6	39,9	36,0	38,5
	keine Angabe	9,3	3,3	5,7	7,1
mit Fortbildungsabschluss	große Probleme	14,5	18,6	14,6	17,7
	mittlere Probleme	20,1	16,3	17,2	17,7
	geringe Probleme	8,1	6,1	12,7	6,6
	keine Probleme	43,5	51,3	47,6	45,8
	keine Angabe	13,9	7,7	7,9	12,1
mit Hochschulabschluss	große Probleme	17,5	13,3	16,1	16,0
	mittlere Probleme	13,4	16,0	16,1	15,1
	geringe Probleme	11,6	13,6	14,8	14,7
	keine Probleme	47,0	50,8	47,0	44,6
	keine Angabe	10,4	6,2	6,0	9,6

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Bei der Rekrutierung von Mitarbeitern ohne Berufsausbildung haben 71,3 Prozent der westdeutschen und 70,4 Prozent der Unternehmen keine Probleme (Tabelle 4.3.4). Deutliche Unterschiede zwischen Ost und West gibt es wenige, sie treten eigentlich nur bei der Suche nach Mitarbeitern mit Berufsausbildung auf. Während in Westdeutschland 41,2 Prozent angeben, keine Probleme zu haben, war dies in Ostdeutschland nur bei 29 Prozent der Unternehmen der Fall. Sofern mittlere oder große Probleme bei der Rekrutierung von Mitarbeitern mit Berufsausbildung auftreten, ist dies in Ostdeutschland häufiger als in Westdeutschland der Fall. Derselbe Trend ist bei der Rekrutierung von Mitarbeitern mit Fortbildungsabschluss beobachtbar. In

Westdeutschland war die Rekrutierung von Hochschulabsolventen häufiger problemlos möglich als in Ostdeutschland.

Tabelle 4.3.4: Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland bei den Problemen bei der Rekrutierung 2009 - Unternehmen mit Personalbedarf im Jahr 2009

		Westdeutschland	Ostdeutschland
Mitarbeiter ohne Berufsausbildung	große Probleme	4,2	7,4
	mittlere Probleme	5,9	3,2
	geringe Probleme	6,3	6,3
	keine Probleme	71,3	70,4
	keine Angabe	12,4	12,6
Mitarbeiter mit Berufsausbildung	große Probleme	16,9	20,8
	mittlere Probleme	18,9	31,2
	geringe Probleme	15,2	14,3
	keine Probleme	41,2	29,0
	keine Angabe	7,9	4,7
Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss	große Probleme	14,9	24,8
	mittlere Probleme	17,0	19,8
	geringe Probleme	7,6	5,5
	keine Probleme	48,1	40,7
	keine Angabe	12,4	9,2
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss	große Probleme	15,8	14,4
	mittlere Probleme	13,9	18,3
	geringe Probleme	14,1	10,0
	keine Probleme	48,9	44,8
	keine Angabe	7,2	12,5

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; gefiltert für Unternehmen, die 2009 Fachkräfte gesucht oder eingestellt haben

Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt bringt aus theoretischer Perspektive aus wirtschaftspolitischer Sicht keinerlei Probleme mit sich, die einen Engriff zwangsläufig erfordert. Wenn ein temporäres Ungleichgewicht entsteht, werden sich in der Theorie die Preise ändern. Die veränderten Knappheiten an bestimmten stark nachgefragten Qualifikationen lässt diese in der Folge teurer werden, die Preise für die Fachkräfte steigen zugleich mit der nachgefragte Menge. Langfristig entsteht aufgrund des dann höheren Lohns ein stärkerer Anreiz, die entsprechenden Qualifikation zu erwerben. Dies wird dann in der langen Frist das Angebot an entsprechenden Fachkräften steigen lassen.

Das wirtschaftspolitische Problem besteht darin, dass die Fachkräfte einen zentralen Standortfaktor darstellen – eine Angebotsänderung aber nur langfristig vonstatten gehen kann. Die Bildung der spezialisierten Fachkräfte dauert Zeit. Bis dahin müssen möglicherweise Unternehmen, die auf Fachkräfte angewiesen sind, ihren Standort in ein anderes Land verlagern. Inländische Produktion und (komplementäre) Arbeitsplätze gehen verloren. Dies stellt wirtschaftspolitischen Handlungsbedarf dar. Wichtig ist dabei, möglichst frühzeitig zu erkennen, wo sich die Engpässe auftun, um hier rechtzeitig Informationsarbeit zu leisten und die Bildungsangebote ausdehnen zu können (vgl. Bos 4.3.1). Zentral wird dies vor allem, wenn der Fachkräftemangel

Unternehmen mit hoher Exportquote erreicht – solche Unternehmen lassen sich schneller verlegen als Unternehmen, die fast nur am heimischen Markt ihre Güter anbieten und daher eher eine Bindung zum Inland haben.

Box 4.3.1: Fachkräftemangel – Begriff, Messung und Ausmaß

Fachkräftemangel lässt sich zum einen aus unternehmerischer Sicht definieren. Tritt aus der Perspektive eines Unternehmens eine Diskrepanz zwischen geplanten und realisierten Stellenbesetzungen auf, liegt für dieses Unternehmen in der entsprechenden Fachrichtung Fachkräftemangel vor. Bei dieser unfreiwilligen temporären Vakanz handelt es sich jedoch lediglich um empfundenen Fachkräftemangel, der auf gesamtwirtschaftliche oder regionale Engpässe oder unternehmensspezifische Gründe zurückzuführen sein kann.

Der Fachkräftemangel auf regionaler oder gesamtwirtschaftlicher Ebene wird mithilfe der sogenannten Fachkräftelücke quantifiziert. Übersteigt der in einem regionalen Arbeitsmarkt in einer Berufsordnung wirksame Fachkräftebedarf in Form der offenen Stellen das Fachkräfteangebot in Form der arbeitslosen Personen dieses Zielberufs, so existiert eine Fachkräftelücke in Höhe der Differenz dieser beiden Größen. Die arbeitslos gemeldeten Personen mit einem bestimmten Zielberuf wären also nicht einmal theoretisch ausreichend, um sämtliche offenen Stellen der Unternehmen in diesem Beruf zu besetzen. Diese Definition beinhaltet, dass die Fachkräftelücke den Wert 0 annimmt, wenn das in einem regionalen Arbeitsmarkt in einer Berufsordnung wirksame Fachkräfteangebot den Fachkräftebedarf übersteigt. Die auf Ebene des gesamten Bundesgebiets wirksame Fachkräftelücke in einer Berufsordnung ergibt sich aus der Aggregation über alle regionalen Arbeitsmärkte.

Gerade die forschungs- und wissensintensive Produktion benötigt hochqualifizierte Beschäftigte. Der in diesem Segment bereits seit Jahren akute Fachkräfteengpass hat in Deutschland im Jahr 2006 zu Wertschöpfungsverlusten in zweistelliger Milliardenhöhe geführt. Dieser Trend setzt sich seither fort. Insbesondere sind Engpässe in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) gegeben (Koppel / Plünnecke, 2009).

Die Ergebnisse des Qualifizierungsmonitors zeigen, dass der Fachkräftemangel sowohl Unternehmen betrifft, die in den Welthandel verflochten sind, wie auch Unternehmen, die ausschließlich den heimischen Markt beliefern. Allerdings sind die Rekrutierungsprobleme bei den international tätigen Unternehmen bei der Gewinnung von Höherqualifizierten noch höher: 22 Prozent der Unternehmen mit Exportanteil hatten große Probleme bei der Rekrutierung von Akademikern, während bei den nicht exportierenden Unternehmen nur 13 Prozent große Probleme empfinden (Tabelle 4.3.5). Auch bei den Mitarbeitern mit Fortbildungsabschluss sieht fast jedes fünfte Unternehmen große Rekrutierungsschwierigkeiten.

Indizien für Fachkräftemangel sind damit entweder ein starker Anstieg der relativen Entlohnung (Preisungleichgewicht) oder der Knappheit (Mengenungleichgewicht). Die Daten zur Entlohnung von Fachkräften stehen allerdings erst mit zeitlicher Verzögerung zur Verfügung und eignen sich damit eher für die Untersuchung mittelfristiger und langfristiger Trends (SVR, 2007, 355). Für eine kurzfristige Analyse sind die Daten zur Messung der mengenmäßigen Knappheit besser geeignet.

Tabelle 4.3.5: Unterschiede bei den Problemen bei der Rekrutierung 2009, nach Exportorientierung - Unternehmen mit Personalbedarf im Jahr 2009

		Unternehmen mit Exportanteil	nicht exportierende Unternehmen
Mitarbeiter ohne Berufsausbildung	große Probleme	3,6	5,2
	mittlere Probleme	3,5	6,1
	geringe Probleme	7,0	6,4
	keine Probleme	77,3	68,4
	keine Angabe	8,5	13,9
Mitarbeiter mit Berufsausbildung	große Probleme	11,0	20,1
	mittlere Probleme	23,7	21,1
	geringe Probleme	16,7	13,9
	keine Probleme	43,0	37,1
	keine Angabe	5,7	7,8
Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss	große Probleme	19,4	16,8
	mittlere Probleme	20,1	17,0
	geringe Probleme	10,3	6,1
	keine Probleme	44,4	46,1
	keine Angabe	5,8	14,0
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss	große Probleme	22,0	13,4
	mittlere Probleme	13,2	15,4
	geringe Probleme	15,7	12,2
	keine Probleme	46,1	48,5
	keine Angabe	3,1	10,6

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; gefiltert für Unternehmen, die 2009 Fachkräfte gesucht oder eingestellt haben

Hierfür ist möglichst disaggregiert auf der Berufsebene vorzugehen. Die Unternehmen benötigen für ihre Produktion heute spezifische Berufsbilder – ein Überangebot in einem Beruf kann ein Unterangebot im anderen Beruf eben nicht ausgleichen. Um Fachkräftelücken auf der Berufsebene zu identifizieren, ist ob der Vielzahl unterschiedlicher Berufe allerdings eine Stichprobe ungeeignet. Hier wäre der Blick auf die Grundgesamtheit der Unternehmen erforderlich. Die hohe Anzahl in der Stichprobe der Befragung im Rahmen des IW-Qualifizierungsmonitors erlaubt allerdings eine Differenzierung auf der zweistelligen Ebene der Berufsklassifizierung.

Wirtschaftspolitisch brisant sind die Rekrutierungsschwierigkeiten in den Unternehmen mit Exportanteil – hier droht eine Abwanderung ins Ausland. In diesen Unternehmen sind vor allem Techniker und Informatiker, bei denen über 18 Prozent beziehungsweise 9 Prozent der Unternehmen Rekrutierungsschwierigkeiten hatten. Auch Metall- und Elektroberufe finden sich oben in der Liste wieder.

Bei den am heimischen Markt operierenden Unternehmen sind es vor allem Köche sowie Hotel- und Gaststättenberufe sowie Berufe im Gesundheitsdienstleistungs- und Pflegesektor, in denen sich Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung zeigen (Tabelle 4.3.6). Aber auch Kaufleute oder Verkaufspersonal finden sich in der Liste der Berufe mit Rekrutierungsproblemen.

Tabelle 4.3.6: Unterschiede bei den Problemen bei der Rekrutierung in Aus- und Fortbildungsberufen 2009, nach Exportorientierung - Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen im Jahr 2009

Berufe	Unternehmen mit Exportanteil	Berufe	nicht exportierende Unternehmen
62 Techniker/Technikerinnen, a.n.g.	18,4	41 Köche/Köchinnen	14,6
77 Informatiker	9,0	85 übrige Gesundheitsdienstberufe	12,4
75 Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung	8,1	91 Hotel- und Gaststättenberufe	11,7
68 Warenkaufleute / Vertreter	8,0	86 soziale Berufe	7,6
25 Metall- und Anlagenbauberufe	7,1	70 andere Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	7,5
27 Maschinenbau- und -wartungsberufe	6,6	31 Elektroberufe	7,1
28 Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe	5,7	78 Büroberufe, kaufmännische Angestellte, a.n.g.	6,2
22 spanende Metallverformung	5,6	66 Verkaufspersonal	5,6
30 feinwerktechnische und verwandte Berufe	5,2	68 Warenkaufleute / Vertreter	5,5
70 andere Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	5,2	28 Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe	5,1
50 Holz- und Kunststoffverarbeitung	5,0	62 Techniker/Technikerinnen, a.n.g.	4,8
31 Elektroberufe	4,6	77 Informatiker	4,6
29 Werkzeug- und Formenbauberufe	4,6	87 Lehrer/Lehrerinnen	3,2
61 Chemiker/Chemikerinnen, Physiker/Physikerinnen, Mathematiker/Mathematikerinnen	4,5	30 feinwerktechnische und verwandte Berufe	3,2
63 technische Sonderfachkräfte	3,9	71 Berufe des Landverkehrs	3,2
64 technische Zeichner/Zeichnerinnen und verwandte Berufe	3,4	61 Chemiker/Chemikerinnen, Physiker/Physikerinnen, Mathematiker/Mathematikerinnen	3,0
60 Ingenieure/Ingenieurinnen, a.n.g.	2,6	26 Blechkonstruktions- und Installationsberufe	3,0
78 Büroberufe, kaufmännische Angestellte, a.n.g.	2,6	75 Berufe in der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung	2,5
24 Metallverbindungsberufe	2,3	44 Hochbauberufe	2,3
82 publizistische, Übersetzungs-, Bibliotheks- und verwandte Berufe	2,2	27 Maschinenbau- und -wartungsberufe	1,9

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Ausweichreaktionen der Unternehmen sind hier allerdings kaum möglich – wenn die Probleme nachhaltig bestehen bleiben, könnte es hier erst zu Lohnsteigerungen, dann zu Preisüberwälzungen auf die Kunden und anschließend abhängig von der Reaktion der Kunden auf höhere Preise zu einem Angebotsrückgang auf den entsprechenden Märkten (etwa dem Hotel- und

Gaststättenmarkt) kommen. Infolge der Lohnerhöhung werden dann auch entsprechende Jobs wieder an Attraktivität für das Personal gewinnen.

Der Fachkräftebedarf der Wirtschaft führt in einigen Berufen zu Engpässen. Der Qualifizierungsmonitor hat dabei lediglich die Aus- und Fortbildungsberufe untersucht. Dem Mangel an Technikern und Informatikern in diesen Berufen steht bei den Akademikern die sogenannte MINT-Lücke gegenüber. Besonders im Bereich der naturwissenschaftlich-technischen Qualifikationen können schon seit längerer Zeit nicht mehr alle offenen Stellen besetzt werden. Das genaue Ausmaß der MINT-Lücke (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) lässt sich bestimmen, indem offene Stellen und Arbeitslose nach Berufsordnungen im Hochqualifiziertensegment und Arbeitsmarktregionen differenziert miteinander verglichen werden (Abbildung 4.3.1).

Die hierfür verwendeten Daten stammen von der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die offenen Stellen sind dabei zu approximieren, da nicht sämtliche Vakanzen der BA auch tatsächlich gemeldet werden, sondern Unternehmen Stellen bevorzugt auf andere Art und Weise ausschreiben. Dazu zählen beispielsweise die Ausschreibungen in Zeitungen, auf Online-Stellenportalen oder direkt auf der Unternehmenshomepage. Die Schätzung der tatsächlich offenen Stellen erfolgt mithilfe der Meldequoten der Unternehmen, wie sie eine repräsentative Unternehmensbefragung im Jahr 2009 ergab (Tabelle 4.3.7).

Tabelle 4.3.7: BA-Meldequoten offener MINT-Stellen in Prozent

	Meldequote
Ingenieure	14,4
Mathematiker, Physiker	8,5
Datenverarbeitungsfachleute	12,7
sonstige Naturwissenschaftler	9,0
Techniker	17,7
Meister	14,2

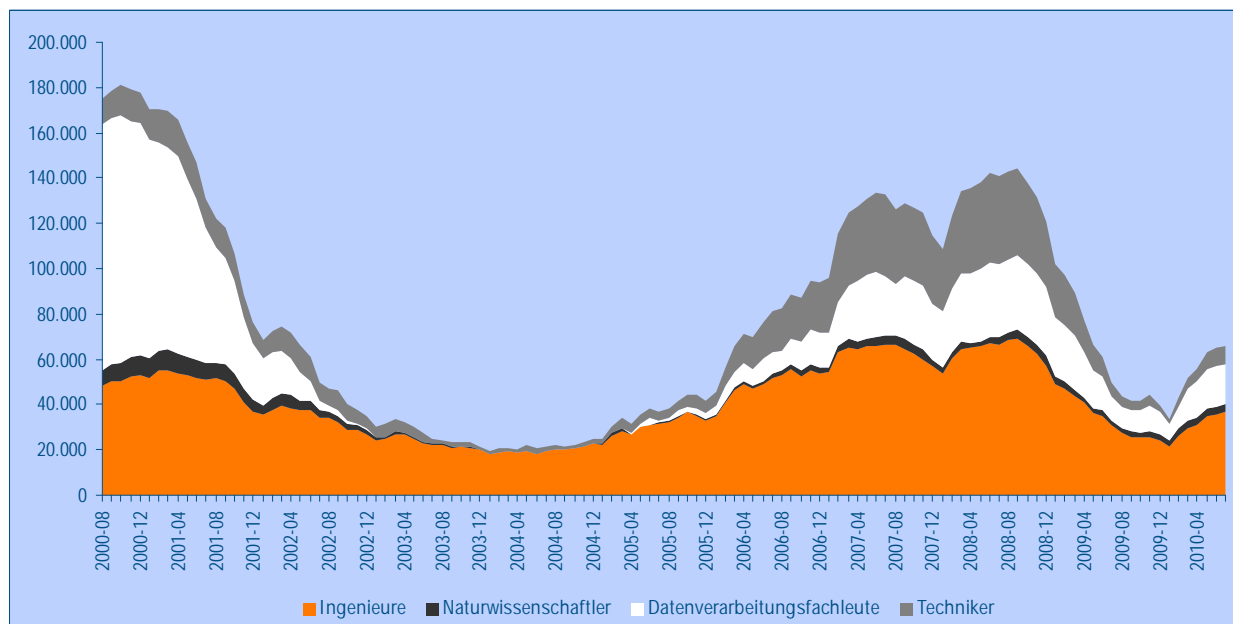
Quelle: IW-Zukunftspanel, 2009

Aus der Gegenüberstellung von offenen Stellen und Arbeitslosigkeit in den einzelnen Berufsordnungen und Arbeitsmarktregionen ergibt sich die MINT-Lücke (Abbildung 4.3.1). Sie erlaubt eine Aussage darüber, wie viele Personen mindestens fehlen, um sämtliche offenen Stellen im hochqualifizierten MINT-Segment zu besetzen, selbst wenn alle Arbeitslosen bereits Vakanzen besetzen würden. Im Juli 2010 betrug die Lücke 66.000 Personen. Es fehlten demnach mindestens 66.000 Personen, um alle offenen MINT-Stellen im Segment der Hochqualifizierten besetzen zu können.

Die Höhe der MINT-Lücke variiert mit der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes (Abbildung 4.3.1). In Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs, wie beispielsweise während des New Economy-Booms in den Jahren 2000 und 2001, nahm auch die MINT-Lücke deutlich zu, während sie in Abschwungphasen, wie etwa während der Finanzmarktkrise im Jahr 2009, rückläufig war. Es ist weiterhin auffallend, dass selbst in diesen Phasen stets weiterhin eine Lücke im MINT-Segment vorhanden war, die sich nicht einmal durch die schlechte wirtschaftliche Entwicklung komplett

abbauen ließ. Mit dieser Entwicklung ist auch zukünftig zu rechnen: Da die MINT-Lücke sich auch in Krisenzeiten nicht komplett abbauen lässt, ist es wahrscheinlich, dass Wirtschaftswachstum und der daraus folgende Beschäftigungsausbau zu einer weiteren Verschärfung der Lage führen. Darüber hinaus scheidet mittelfristig eine große Anzahl älterer Hochqualifizierter mit MINT-Qualifikation altersbedingt endgültig aus dem Erwerbsleben aus. Deren offene Stellen werden die MINT-Lücke sukzessive weiter erhöhen, da ihnen keine angemessene Zahl an Absolventen gegenübersteht.

Abbildung 4.3.1: Die MINT-Lücke: Differenz zwischen offenen Stellen und Arbeitslosigkeit im MINT-Segment (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik)



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, 2010b; IW-Zukunftspanel, 2009

Die MINT-Lücke wird, wie auch die Daten des IW-Qualifizierungsmonitors aktuell bestätigen, in weiten Teilen vor allem durch die Lücke im Ingenieursegment getragen. Eine Ausnahme bilden die Jahre 2000 und 2001, als aufgrund des New Economy-Booms vor allem Datenverarbeitungsfachleute fehlten. Seither jedoch macht die Ingenieur-Lücke einen wesentlichen Teil der gesamten MINT-Lücke im Segment der Hochqualifizierten aus. Im Juli 2010 machte das Ingenieursegment knapp 56 Prozent der gesamten MINT-Lücke aus.

Als Fazit lässt sich zu den aktuellen Rekrutierungsengpässen der Unternehmen zusammenfassend festhalten:

- Die Rekrutierung insbesondere von qualifiziertem Personal stellt Unternehmen bereits heute oft vor große Probleme. Ein Drittel der Unternehmen hat mittlere oder große Probleme bei der Suche nach Akademikern, ebenfalls mehr als ein Drittel hat solche Probleme bei der Rekrutierung von Personen mit Weiterbildung. Besonders häufig treten zudem Probleme bei der Rekrutierung von Personen mit Berufsausbildung auf (39 Prozent), was aber auch daran liegt, dass diese Personen den Großteil der Beschäftigten darstellen.

- In der Metall- und Elektroindustrie bestanden große Probleme (bei 37 Prozent der Unternehmen) bei der Rekrutierung von Akademikern. In allen anderen im Verarbeitenden Gewerbe tätigen Unternehmen war die Rekrutierung von Personen mit Berufsausbildung problematisch (50 Prozent). Bei gesellschaftlichen Dienstleistungen werden insbesondere Personen mit Berufsausbildung oder Fortbildung gesucht.
- Unternehmen mit wachsendem, stagnierendem oder schrumpfendem Umsatz haben ähnliche Probleme. Bei Unternehmen mit steigendem Umsatz treten etwas häufiger Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften mit Berufsausbildung oder Fortbildungsabschluss auf.
- Sowohl Unternehmen, die Personal in den letzten drei Jahren abgebaut haben als auch solche, die zusätzlich Personal einstellten, hatten Probleme bei der Rekrutierung, wobei letztere insbesondere bei der Suche nach Personen mit Berufsausbildung oder Hochschulabschluss Schwierigkeiten hatten.
- Bei der Rekrutierung von Personal mit Berufsausbildung und Fortbildungsabschluss gibt es im Osten Deutschlands größere Probleme als im Westen.
- Da Fachkräfte einen Standortfaktor darstellen, ist der Mangel an Fachkräften ein Nachteil für den Standort Deutschland, dem jedoch durch das Fördern entsprechender Bildungsangebote entgegengewirkt werden kann.
- Während bei den am heimischen Markt tätigen Unternehmen bei der Rekrutierung von Akademikern nur zu 13 Prozent schwere Probleme auftreten, liegt dieser Anteil bei weltweit agierenden Unternehmen bei 22 Prozent. Besonders international tätige Unternehmen verzeichnen zudem bei den Aus- und Fortbildungsberufen einen hohen Mangel an Technikern und Informatikern. Es besteht die Gefahr, dass solche Unternehmen ins Ausland abwandern.

4.4 Ursachen der Rekrutierungsengpässe und Rekrutierungsstrategien der Unternehmen

Die Ursachen für diese Probleme liegen üblicherweise in einem Mismatch zwischen potenziellen Bewerbern (vgl. hierzu auch Kapitel 3.5). Entweder findet sich gar kein Bewerber, möglicherweise ist auch die Region für Bewerber unattraktiv, oder die Bewerber haben nicht die nötigen Qualifikationen, oder, wenn sie sie denn geeignet sind, sind sie zu teuer. Dabei sind sich potenzielle Bewerber des Engpasses und der wachsenden Marktknappheit durchaus bewusst. Die entsprechenden Einschätzungen der Unternehmen sind nicht immer trennscharf: Wenn Bewerbern die benötigte Qualifikation fehlt, mag dies durchaus daran liegen, dass die qualifizierten Bewerber fehlen, weil sie das Unternehmen nicht kennen, die Region des Unternehmens nicht schätzen oder nicht glauben, dass das Unternehmen ihre Gehaltsvorstellung bedienen kann.

Trotzdem zeigen die Antworten in West- wie Ostdeutschland unisono, dass die Unternehmen ein Qualifikationsproblem als vorrangige Ursache der Engpässe ausmachen (Tabelle 4.4.1): Die Bewerber haben unzureichende oder unpassende Qualifikationen. Dies gilt nicht nur in kleinen

Unternehmen. In den größeren Unternehmen (ab 50 und ab 250 Mitarbeitern) ist ebenfalls der Qualifikationsgrund entscheidend (Tabelle 4.4.2).

Tabelle 4.4.1: Was sind die Ursachen für diese Probleme?

	trifft zu		
	total	West-deutschland	Ost-deutschland
Bewerbern fehlen benötigte Qualifikationen / Kompetenzen	87,6	87,9	86,5
zu wenige Bewerber	64,1	65,5	58,2
Bewerber haben zu hohe Gehaltsvorstellungen	59,3	56,9	67,0
unser Bekanntheitsgrad als Arbeitgeber ist zu gering	30,6	30,5	29,4
geringe regionale Attraktivität unseres Standorts	25,2	23,1	30,2

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; *Unternehmen, die in 2009 Fachkräfte gesucht oder eingestellt haben und dabei Rekrutierungsprobleme hatten

Tabelle 4.4.2: Welche Ursachen treffen für die Rekrutierungsprobleme zu?

	Mitarbeitergrößenklassen		
	1-49	50-249	ab 250
Bewerbern fehlen benötigte Qualifikationen / Kompetenzen	87,7	86,0	81,5
zu wenige Bewerber	63,7	69,4	68,8
Bewerber haben zu hohe Gehaltsvorstellungen	59,4	59,3	55,8
unser Bekanntheitsgrad als Arbeitgeber ist zu gering	30,8	26,9	26,2
geringe regionale Attraktivität unseres Standorts	25,0	27,8	32,4

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; *Unternehmen, die in 2009 Fachkräfte gesucht oder eingestellt haben und dabei Rekrutierungsprobleme hatten

Strategien der Rekrutierung von Fachkräften richten sich auf der einen Seite an berufserfahrenes Personal, das bereits beschäftigt, arbeitslos oder aus anderen Gründen ohne Beschäftigung ist. Auf der anderen Seite gibt es Strategien für die Gruppe der Berufsanfänger, also der Auszubildenden und Studierenden, die ihre Abschlussprüfung bestanden haben.

Im Jahr 2008 legten bundesweit knapp 454.900 Auszubildende erfolgreich ihre Abschlussprüfungen ab. Dazu kamen etwa 260.500 Studierende, die ein Studium abschlossen. Es standen dem Arbeitsmarkt also rechnerisch insgesamt mehr als 715.000 neue Fachkräfte zur Verfügung. Dabei tragen die bevölkerungsreichsten Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern quantitativ am meisten zu dieser Entwicklung bei. Mit Ausnahme von Berlin, wo die Anzahl der Hochschul-Erstabsolventen die Anzahl bestandener Ausbildungsprüfungen überstieg, lagen in sämtlichen Bundesländern mehr bestandene Ausbildungsprüfungen vor.

Die zentrale Rekrutierungsstrategie der Unternehmer zur Gewinnung von berufsunerfahrenem Personal ist die Intensivierung der Ausbildung – 49,9 Prozent der Unternehmen wollen die Berufsausbildung ausdehnen (Tabelle 4.4.3). Dies reflektiert den in vielen Unternehmen steigenden Personalbedarf in diesem Segment. Aber auch eine Kooperation mit Schulen und Hoch-

schulen wollen 35,0 beziehungsweise 25,2 Prozent der Unternehmen in den nächsten drei Jahren als Rekrutierungsinstrument nutzen.

Tabelle 4.4.3: Welche Maßnahmen wird Ihr Unternehmen zur Fachkräftesicherung in den nächsten drei Jahren ergreifen?

	trifft zu	trifft nicht zu
Strategien zur Deckung von berufserfahrenem Personal		
Weiterbildung intensivieren	66,3	31,8
eigene Fachkräfte höher qualifizieren	66,3	31,0
Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern	50,8	47,2
finanzielle Anreize und geldwerte Vorteile für Mitarbeiter erhöhen	44,5	53,4
An-/Ungelernte mit Ziel Berufsabschluss qualifizieren	23,4	74,4
Strategien zur Deckung von berufsunerfahrenem Personal		
Ausbildung intensivieren	49,9	48,0
Kooperation mit Schulen ausbauen	35,0	63,2
Kooperation mit Hochschulen ausbauen	25,2	72,7
allgemeine Strategien zur Rekrutierung von Fachkräften		
positives Unternehmensimage stärken	76,4	21,6
verstärkt im Ausland rekrutieren	7,2	90,8
Ausweichstrategien		
Fachkräftebedarf durch arbeitssparende Rationalisierungen verringern	21,8	76,3
das Unternehmen stärker internationalisieren	13,8	84,0

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Beim berufserfahrenen Personal setzen die Unternehmen vor allem auf die Intensivierung der Weiterbildung und die Schulung des eigenen Personals. Dass es schwierig werden wird, geeignetes Personal auf dem Markt zu finden, hat sich herumgesprochen. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf will immerhin mehr als jedes zweite Unternehmen verbessern.

Es gibt auch Möglichkeiten, den Arbeitsprozess der Unternehmen neu aufzustellen oder ins Ausland zu verlagern, um den Fachkräfteengpässen zu begegnen. 21,8 Prozent der Unternehmen können sich arbeitskräftesparenden technischen Fortschritt vorstellen. Dies ist im Sinne effizienter Produktion bei steigender Knappheit nach Fachkräften sinnvoll, um die Unternehmen am Leben und im Inland zu halten. Wünschenswerter angesichts der hohen Arbeitslosigkeit unter den An- und Ungelernten wäre es natürlich, alternativ diese Gruppe zu qualifizieren. Dies planen aber nur 23,4 Prozent der Unternehmen.

13,8 Prozent der Unternehmen wollen dem Fachkräftemangel mit Internationalisierung begegnen: Arbeitsplätze im Inland gehen verloren, Verlagerungen ins Ausland lassen die inländische Wertschöpfung sinken. Dies sind aber nicht nur Unternehmen, die Probleme bei der Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitern haben: Jeweils etwa ein Drittel der Unternehmen, die Internationalisierung als mögliche Strategie angeben, haben Probleme bei der Rekrutierung von Personen mit Berufsabschluss, mit Fortbildungsabschluss und mit Hochschulabschluss.

Tabelle 4.4.4: Wer denkt über eine Internationalisierung seines Unternehmens nach?

Probleme bei der Rekrutierung von Mitarbeitern	trifft zu
ohne Berufsausbildung	13,0
mit Berufsabschluss	30,3
mit Fortbildungsabschluss	33,1
mit Hochschulabschluss	33,6

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Das Fazit zu den Ursachen von Rekrutierungsengpässen und unternehmerischen Rekrutierungsstrategien fällt folgendermaßen aus:

- Der Hauptgrund für den Rekrutierungsmangel sind laut der Befragung des IW-Qualifizierungsmonitors unzureichende oder unpassende Qualifikationen der Bewerber. Dies gilt sowohl für kleinere Unternehmen mit weniger wie auch für größere Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern.
- Rekrutierungsstrategie Nummer Eins für berufserfahrenes Personal ist die Weiterbildung und Schulung des eigenen Personals. Auch auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wollen die Unternehmen gesteigerten Wert legen.
- Als Rekrutierungsstrategien für Berufsanfänger wollen Unternehmen die Berufsausbildung ausweiten sowie verstärkt mit Schulen sowie Hochschulen kooperieren.
- Alternativ denken allerdings auch einige Unternehmen über arbeitssparenden technischen Fortschritt nach oder über eine Internationalisierung bzw. die Verlagerung der Produktion ins Ausland.

4.5 Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Die Intensivierung der Berufsausbildung im Unternehmen ist das beliebteste Instrument, um unerfahrenes Personal zu gewinnen und mit der benötigten Qualifikation zu versehen. Sie verursacht allerdings Kosten, die das Unternehmen tragen muss. Kann das Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt problemlos benötigte Fachkräfte rekrutieren, ist eine Ausbildung daher häufig nicht lukrativ. Vier Motive lassen sich generell finden, warum eine Ausbildung für viele Unternehmen trotzdem sinnvoll sein kann:

- Erstens ist es möglich, dass der Auszubildende während seiner Zeit produktiv genutzt wird. Ist seine Produktivität so hoch, dass die zusätzlichen Erträge die Kosten überkompensieren, ist eine Ausbildung betriebswirtschaftlich sinnvoll. Dies ist in verschiedenen Berufen der Fall, in anderen Berufen bleiben hingegen zumeist Nettokosten, die der Unternehmer tragen muss (**kostenorientiertes Motiv**).
- Zweitens benötigt das Unternehmen neben den allgemeinen Kenntnissen, welche eine qualifizierte Arbeitskraft mitbringt, zumeist auch noch spezifisches Know-how, wie die allgemei-

nen Kenntnisse im Betrieb am besten zum Einsatz gelangen. Ein selbst ausgebildeter Mitarbeiter hat dieses Wissen bereits, während eine extern bezogene Fachkraft dies erst noch erlernen muss. Ist der Anteil an notwendigem betriebsspezifischen Wissen hoch, ist eine eigene Ausbildungskultur eher zu erwarten (**betriebsspezifisches Motiv**).

- Drittens sind erwartete Engpässe in dringend benötigten Qualifikationen ein Motiv, selbst auszubilden. Ein steigender Fachkräftemangel sollte dieses Motiv stärken und die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen allgemein erhöhen (**mangelbehebendes Motiv**).
- Viertens bilden viele Unternehmen auch aus, weil sie das Gefühl einer Verantwortung gegenüber den Jugendlichen empfinden. Möglicherweise stärkt dies (in kleineren Unternehmen) auch ihre Reputation vor Ort oder wird in größeren Unternehmen als Nachweis zur Erfüllung der im Tarifvertrag (oder anderswo) zugesagten Ausbildungsleistung verstanden (**gesellschaftsorientiertes Motiv**).

Der zunehmend empfundene Fachkräftemangel lässt vermuten, dass im Zeitablauf eine Verschiebung hin zum dritten Motiv stattfinden wird, daher ist auch eine Ausdehnung der Ausbildung mit dem Ziel der Übernahme zu vermuten. Dies spricht für einen Anstieg der Übernahmequoten im Zeitablauf. Es ist aber durchaus möglich, dass die Betriebe erst jetzt damit anfangen oder erst planen, die Ausbildung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs auszudehnen. Aktuell sind immer noch in vielen Betrieben die Folgen der Konjunkturkrise zu verarbeiten, was wiederum für geringere Übernahmequoten sprechen würde.

Tabelle 4.5.1: Übernahmequote nach Betriebsgröße (2006 bis 2008) und Unternehmensgröße (2010)

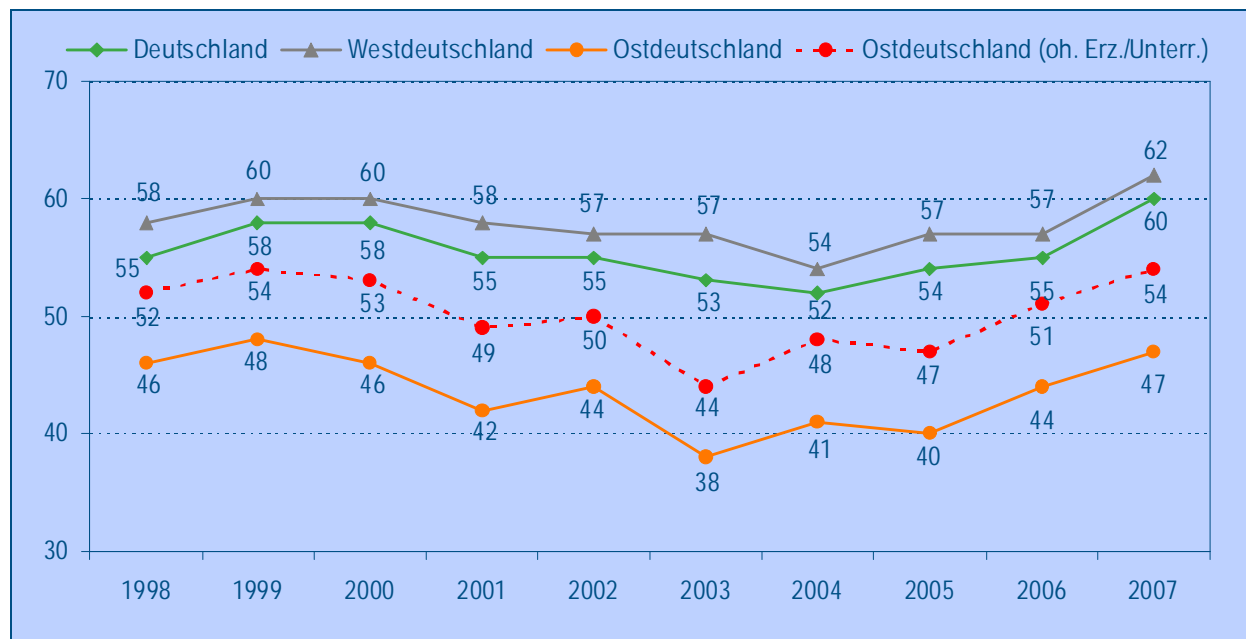
nach Betriebsgröße	2006	2007	2008	nach Unternehmensgröße	2010
1 bis 9 Beschäftigte	44	48	47		
10 bis 49 Beschäftigte	54	56	58	1 bis 49 Mitarbeiter	60
50 bis 449 Beschäftigte	54	62	65	50 bis 249 Mitarbeiter	69
mehr als 500 Beschäftigte	68	69	80	mehr als 250 Mitarbeiter	72
gesamt	55	59	61	gesamt	66

Quellen: BIBB, 2010a; IW-Qualifizierungsmonitor

Der IW-Qualifizierungsmonitor zeigt für 2010 einen klaren Anstieg der Übernahmequote (Tabelle 4.5.1). Damit folgt er einem Trend, der sich seit 2005 auch auf der Ebene der Betriebe abzeichnet (Abbildung 4.5.1): Zunehmend mehr Unternehmen nutzen die Ausbildung als Instrumentarium der Übernahme. Die ausgewiesenen Werte für die Jahre von 2006 bis 2008 stammen aus dem IAB-Betriebspanel, welches Betriebe miteinander vergleicht, während der Qualifizierungsmonitor Unternehmen befragt. So ist im Qualifizierungsmonitor beispielsweise die öffentliche Beschäftigung nicht enthalten, auch die außerbetriebliche Ausbildung ist nicht berücksich-

sichtigt. Letzteres führt dazu, dass die Übernahmequoten im Qualifizierungsmonitor in der Tendenz leicht höher liegen für Unternehmen.

Abbildung 4.5.1: Übernahmequoten von Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsbetrieb, 1998 bis 2007, in Prozent



Quellen: IAB-Betriebspanel; BIBB, 2010a

Die wechselnde Bedeutung der Motive der Ausbildung liefert zentrale Erkenntnisse zur zukünftigen Lage am Ausbildungsmarkt. Knapp die Hälfte oder 46,4 der Unternehmen geben an, dass Ausbildung vor Übernahme geht (Tabelle 4.5.2). Dies bedeutet, dass das gesellschaftsorientierte und das kostenorientierte Motiv im Vordergrund stehen. Dazu passt auch, dass mit 31,8 Prozent fast jedes dritte Unternehmen über Bedarf ausbildet. 23,9 Prozent der Unternehmen sind dabei ohnehin an tarifliche Vorgaben gebunden.

Das mangelbehebende Motiv spielt weniger Rolle: Dadurch, dass Auszubildende trotz Übernahmeangebot abwandern, sinkt bei gerade einmal 7,7 Prozent der Unternehmen die Ausbildungsmotivation für die Zukunft. Dies passt dazu, dass rund 10 Prozent der Ausbildungsabsolventen ein ihnen vorliegendes Übernahmeangebot nicht annehmen, wovon rund jeder vierte Ausbildungsbetrieb betroffen ist. Besonders hoch liegt der Anteil bei kleineren Betrieben. Diese zeigen in der Befragung auch eher eine Demotivation als die größeren Unternehmen.

Bedeutsam ist nach wie vor die wirtschaftliche Lage: Fast 40 Prozent geben sie als Grund an, weshalb sie nicht mehr Auszubildende übernehmen können.

Tabelle 4.5.2: Aussagen zur Übernahme von Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen
Angabe in Prozent der Unternehmen*, hochgerechnet

		gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
			1-49	50-249	ab 250
Wir sind grundsätzlich der Meinung, dass Ausbildung vor Übernahme geht.					
	trifft zu	46,4	46,7	42,6	44,9
	trifft nicht zu	51,9	51,7	55,3	53,6
Wir würden gerne mehr übernehmen, aber die wirtschaftliche Lage lässt es nicht zu.					
	trifft zu	39,9	40,6	31,5	36,5
	trifft nicht zu	59,4	58,7	67,4	62,0
Wir würden gerne mehr übernehmen, aber wir waren nicht zufrieden mit bestimmten Auszubildenden.					
	trifft zu	31,8	31,1	37,9	41,1
	trifft nicht zu	66,3	66,9	60,4	57,7
Wir bilden mehr Auszubildende aus als wir benötigen, daher können wir nicht mehr / nicht alle Absolventen übernehmen.					
	trifft zu	31,8	31,7	30,5	38,5
	trifft nicht zu	66,6	66,6	67,7	60,3
Wir bilden bewusst mehr aus als wir übernehmen wollen.					
	trifft zu	28,6	28,7	26,9	29,5
	trifft nicht zu	70,1	70,0	71,1	69,3
Bei der Übernahme unserer Auszubildenden sind wir an tarifliche Vorgaben gebunden.					
	trifft zu	23,9	23,8	23,3	33,7
	trifft nicht zu	74,7	75,0	74,5	65,1
Wir würden gerne mehr übernehmen, aber einige Auszubildende entscheiden sich für andere Unternehmen oder Bildungswege.					
	trifft zu	21,8	20,9	27,9	43,0
	trifft nicht zu	77,4	78,4	70,5	55,5
Wir übernehmen mehr Auszubildende als wir zurzeit eigentlich benötigen.					
	trifft zu	8,0	7,5	10,0	25,5
	trifft nicht zu	90,4	90,9	88,3	73,3
Dadurch, dass Auszubildende trotz Übernahmeangebot abwandern, sinkt unsere Ausbildungsmotivation für die Zukunft.					
	trifft zu	7,7	7,9	5,9	4,7
	trifft nicht zu	90,7	90,5	92,2	93,8

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; *Unternehmen, mit mindestens einem Auszubildenden, der in 2010 die Ausbildung beendet hat; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

4.6 Finanzkrise, Kurzarbeit und Qualifizierung von Mitarbeitern

Da der Qualifikationsmismatch ein zentrales Problem bei der Rekrutierung von Fachkräften darstellt, stellt laut Kapitel 4.4 die Intensivierung der Weiterbildung und die Höherqualifizierung eigener Fachkräfte die wichtigste Strategie der Unternehmen zur Deckung des künftigen Personalbedarfs dar. Weiterbildung ist in diesem Zusammenhang als Investition zu betrachten. Sie dient nicht nur der persönlichen Weiterentwicklung durch den Erwerb und die Vertiefung von spezifischen Kenntnissen, sondern hat auch gesamtwirtschaftliche Auswirkungen.

Eine Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Bildungsniveaus führt zu wirtschaftlicher Dynamik und damit zur Zunahme des gesamtwirtschaftlichen Wohlstands. Im Rahmen des Konzepts des "Lebenslangen Lernens" nimmt die Weiterbildung daher eine wichtige Stellung ein. Neben allgemeiner und politischer Weiterbildung, die nicht direkt mit dem ausgeübten Beruf zusammenhängen, ist die berufliche Weiterbildung das klassische Feld zur Vertiefung der beruflichen Kenntnisse (BMBF, o. J.). Auch der Betrieb profitiert von der Weiterbildung, sofern diese betriebspezifische Komponenten aufweist.

Exkurs: Betriebsspezifisches versus allgemeines Humankapital

Die Humankapitaltheorie überträgt die Investitionstheorie auf die Qualifizierung von (potenziellen) Erwerbstätigen (Becker, 1962). Den Ausgaben und Opportunitätskosten, die bei Investition in eine Ausbildung entstehen, stehen zukünftig höhere (verzinst) Erträge gegenüber, sodass eine Rendite der Ausbildung entsteht. Neben der schulischen, beruflichen und akademischen Bildung zählen auch Weiterbildungsmaßnahmen zu den Ausbildungen. Ein wichtiges Kennzeichen von Humankapital besteht darin, dass es im Unterschied zu Sachkapital personengebunden ist, sodass es nicht ohne Weiteres veräußert werden kann (Hollmann et al., 2010).

Bezogen auf das **allgemeine Humankapital** lässt sich die Rendite durch Arbeitnehmer jederzeit realisieren, da allgemeines Humankapital nicht nur in einem einzigen Unternehmen verwertbar ist. Die Gefahr der Abwanderung von Arbeitnehmern in andere Unternehmen bewegt Arbeitgeber zur Zahlung höherer Löhne, um ihr allgemeines Humankapital an das Unternehmen zu binden. Die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten lohnt in diesem Zusammenhang nur dann, wenn der Arbeitgeber durch Bleibe- oder Rückzahlungsklauseln einem Verlust des allgemeinen Humankapitals vorbeugen und so die Investition schützen kann.

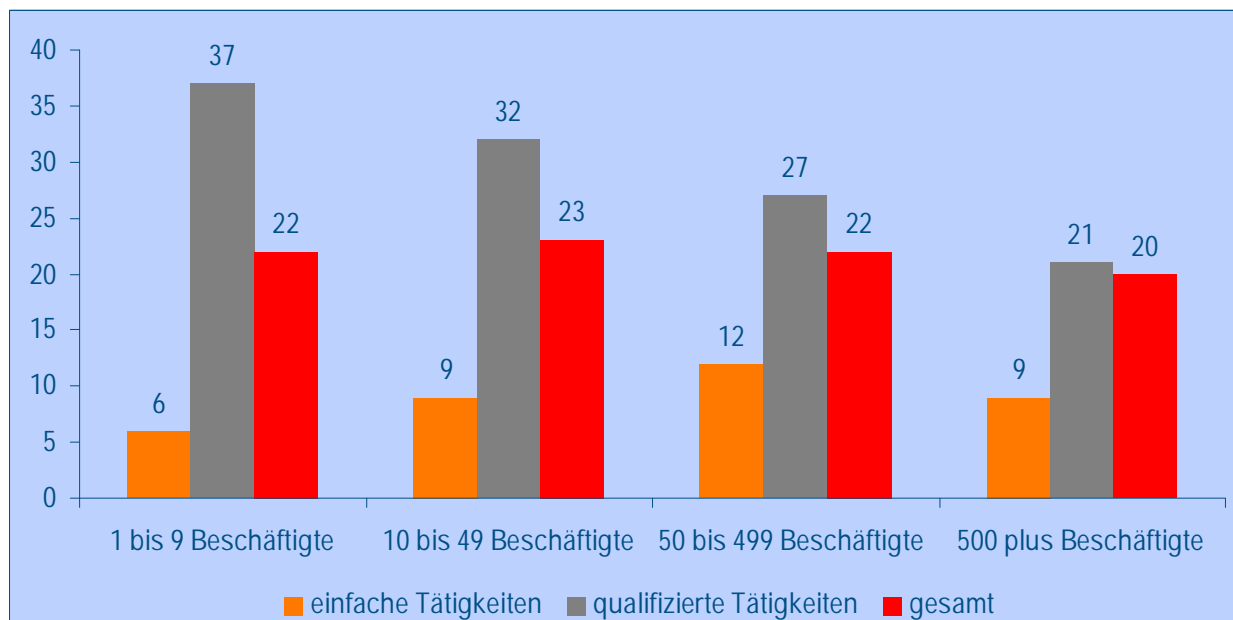
Im Gegensatz dazu sind Investitionen in das **betriebsspezifische Humankapital** in Form von Aus- und Weiterbildung für Arbeitgeber deswegen besonders relevant, weil diese Form des Humankapitals nur in einem spezifischen Unternehmen eingesetzt werden kann und somit die Gefahr der Abwanderung minimiert wird. Aus Sicht der Arbeitnehmer weist diese Form des Humankapitals jedoch ein höheres Entwertungsrisiko auf (Bleichinger / Pfeiffer, 1997, 261), denn das betriebsspezifische Humankapital wird entwertet, wenn der Arbeitsplatz verloren geht. Die Rendite der Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital lässt sich dennoch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufteilen, indem das betriebsspezifische Humankapital entsprechend entlohnt wird.

In vielen deutschen Unternehmen hat Weiterbildung dementsprechend einen hohen Stellenwert. Im Jahr 2007 betrug der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten in Deutschland 22 Prozent (BMBF, 2009b). Dabei existieren jedoch deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens und der Art der ausgeübten Tätigkeit (Abbil-

dung 4.5.1). Mit durchschnittlich 20 Prozent ist die Weiterbildungsquote in Unternehmen mit 500 oder mehr Beschäftigten am niedrigsten. Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten weisen dagegen eine Quote von 23 Prozent auf.

Der Anteil der Weitergebildeten unter den in qualifizierten Tätigkeiten Beschäftigten nimmt mit der Betriebsgröße ab. So wurden in Unternehmen mit maximal neun Beschäftigten fast zwei von fünf Beschäftigten mit qualifizierter Tätigkeit im Jahr 2007 weitergebildet. In Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeitern lag diese Quote dagegen bei nur einem von fünf. Bezogen auf die Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten ausüben, steigt die Weiterbildungsquote dagegen mit der Betriebsgröße zunächst an. Mit 12 Prozent der Beschäftigten wurde 2007 der größte Anteil in den Unternehmen mit 50 bis unter 500 Mitarbeitern weitergebildet. In Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten dagegen betrug diese Quote lediglich 6 Prozent.

Abbildung 4.5.1: Weiterbildungsquote der Betriebe nach Größenklassen, Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten 2007 in Prozent



Quelle: BMBF, 2010b

Weiterbildung ist stets mit Kosten verbunden, die sowohl den Unternehmen als auch den weitergebildeten Mitarbeitern entstehen. Neben den direkten Kosten der Teilnahme an Schulungen, der Reise- und Übernachtungskosten, die auf der Unternehmensseite anfallen, aber auch zwischen Unternehmen und Mitarbeiter geteilt werden können, entstehen indirekte Kosten der Weiterbildung. Ein Bestandteil dieser indirekten Kosten ist die aufgrund der Abwesenheit zu Schulungszwecken entgangene Arbeitszeit.

Während der Finanzmarktkrise waren die Unternehmen in Deutschland in weiten Teilen großen finanziellen Belastungen ausgesetzt, die sich beispielsweise aus einem umfangreichen Auftragsrückgang ergeben haben. Vor diesem Hintergrund ist zu vermuten, dass kostenintensive Investitionen in die Weiterbildung der Mitarbeiter während der Krise grundsätzlich nur eine untergeordnete Rolle gespielt haben dürften. Ein anderes Bild könnte sich jedoch bei den Unternehmen zeigen, die aufgrund ihres Auftragsrückgangs und der schlechten wirtschaftlichen Situ-

ation auf Kurzarbeit zurückgegriffen haben. Bei diesem arbeitsmarktpolitischen Instrument wird die Arbeitszeit der Mitarbeiter betroffener Unternehmensteile reduziert. Die resultierenden Gehaltseinbußen werden durch Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit in Teilen aufgefangen. Die Reduktion der Arbeitszeit der Mitarbeiter in Kurzarbeit ließe sich zumindest theoretisch gut zur Weiterbildung dieser Mitarbeiter nutzen, da die Kosten der entgangenen Arbeitszeit für das Unternehmen wegfallen. Daher ist zu erwarten, dass Unternehmen die Kurzarbeit als Instrument der Weiterbildung für sich entdeckt haben.

Während der Finanzmarktkrise im Jahr 2009 meldete runde jedes achte Unternehmen Kurzarbeit an (Tabelle 4.5.1). Besonders betroffen waren dabei Großunternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten. In knapp einem Drittel dieser Unternehmen gab es im Jahr 2009 Mitarbeiter in Kurzarbeit. In den mittleren Unternehmen dagegen war jedes vierte Unternehmen, bei den kleinen waren gar nur knapp 12 Prozent betroffen.

Tabelle 4.5.1: Kurzarbeit während der Finanzmarktkrise im Jahr 2009 nach Mitarbeiteranzahl, in Prozent der Unternehmen

	alle Unternehmen	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Ja	12,0	11,5	25,2	32,4
Nein	87,7	88,2	74,6	67,0

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Vor allem Unternehmen der Industrie meldeten 2009 Kurzarbeit an (Tabelle 4.5.2). Knapp 29 Prozent der Unternehmen in diesem Sektor mussten aufgrund der Finanzmarktkrise die Arbeitszeit zumindest von Teilen ihrer Beschäftigten reduzieren. Weniger oft war Kurzarbeit dagegen in den Sektoren der unternehmensnahen und der gesellschaftsnahen Dienstleistungen notwendig. Nur knapp 8 beziehungsweise rund 6 Prozent der Unternehmen dieser Sektoren meldeten bei der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeit an.

Tabelle 4.5.2: Kurzarbeit während der Finanzmarktkrise im Jahr 2009 nach Sektor, in Prozent der Unternehmen

	Sektor		
	Industrie	unternehmensnahe Dienstleistungen	gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Ja	28,7	7,5	6,3
Nein	71,0	91,7	93,7

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Es ist unter anderem von der Größe des Unternehmens, vom Sektor, in dem es tätig ist sowie von der Beschäftigtenstruktur abhängig, welcher Anteil der Beschäftigten eines Unternehmens, das Kurzarbeit anmeldet, auch tatsächlich die Arbeitszeit reduziert. So ist beispielsweise bei Großunternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten von einem vergleichsweise geringen Anteil betroffener Beschäftigter bei Kurzarbeit auszugehen, während in einem Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern, das Kurzarbeit anmeldet, typischerweise ein großer Anteil der Beschäftigten die Arbeitszeit reduziert. Die bundesweit heterogenen Unternehmens- und Branchenstrukturen schlagen sich somit auch in den Anteilen der Beschäftigten in Kurzarbeit nach Regi-

on nieder (Tabelle 4.5.3). Die Mehrzahl der Betriebe, die 2009 in Westdeutschland Kurzarbeit angemeldet hatten, wies einen hohen Anteil betroffener Mitarbeiter auf. So reduzierten in zwei von fünf Betrieben mit Kurzarbeit mehr als 77 Prozent der Beschäftigten die Arbeitszeit. In Ostdeutschland dagegen reduzierte im Jahr 2009 in der Mehrzahl der Unternehmen mit Kurzarbeit lediglich ein Drittel der Beschäftigten die Arbeitszeit. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Anteil kleinerer Unternehmen, die häufig einen größeren Anteil ihrer Beschäftigten in Kurzarbeit schicken, in Westdeutschland höher ist als in Ostdeutschland. Im Vergleich zum bundesweiten Schnitt ist die Verteilung in Westdeutschland jedoch eher typisch.

Tabelle 4.5.3: Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit während der Finanzmarktkrise im Jahr 2009 nach Region, in Prozent der Beschäftigten in Unternehmen mit Kurzarbeit

	Alle Unternehmen	Westdeutschland	Ostdeutschland
gering (bis 30 Prozent)	29,7	26,8	42,3
mittel (zwischen 30 und 77 Prozent)	32,3	33,2	28,5
hoch (mehr als 77 Prozent)	38,0	40,0	29,1

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt Unternehmen und deren Mitarbeiter während der Kurzarbeit in ihren Weiterbildungsanstrengungen. Meldet ein Unternehmen Kurzarbeit zu 100 Prozent der Arbeitszeit an, so konnten Arbeitnehmer vor der Finanzmarktkrise im Sinne des lebenslangen Lernens in der zur Verfügung stehenden Zeit Weiterbildungsmaßnahmen besuchen, die von der Bundesagentur für Arbeit mindestens in Teilen, bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen auch komplett, finanziert wurden.

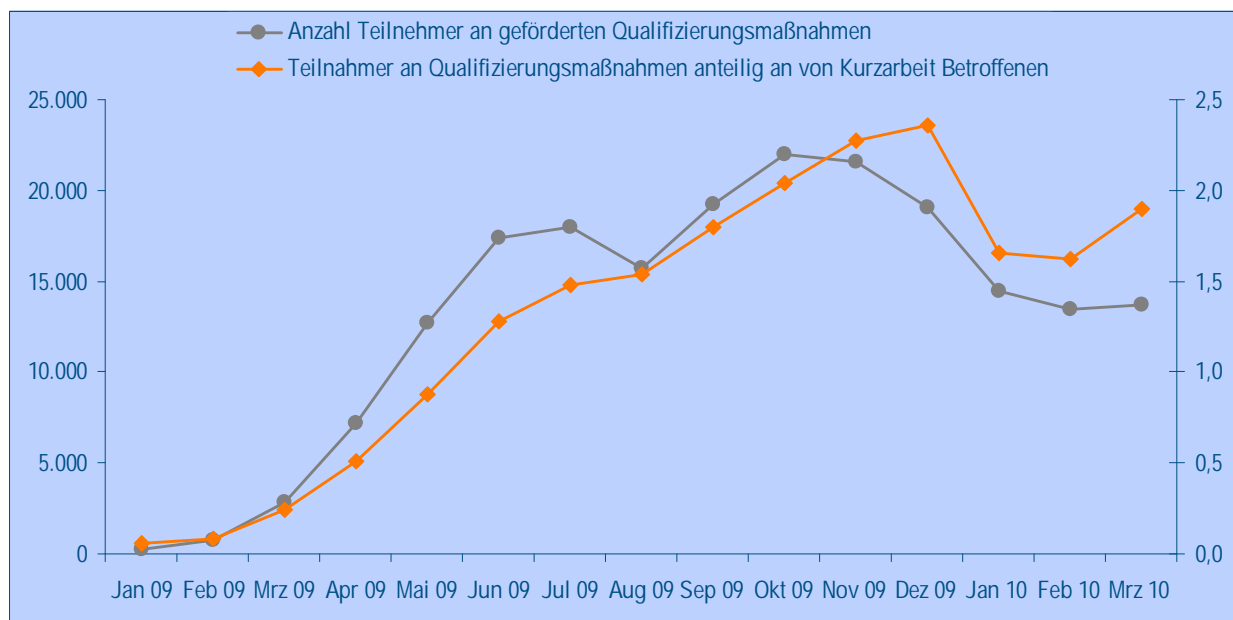
Während der Finanzmarktkrise wurde dieses Qualifizierungsangebot der Bundesagentur für Arbeit auch auf Kurzarbeiter ausgedehnt, deren Arbeitszeit nicht vollständig, sondern nur teilweise reduziert wurde. Dafür wurde das Programm QualiKug (Förderung von Teilnehmer/innen an Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezuges von Kurzarbeitergeld) ins Leben gerufen. Zusätzlich zu den Weiterbildungskosten (in Teilen oder komplett) zahlt die Bundesagentur bis Ende des Jahres 2010 den Unternehmen, bei denen Beschäftigte zu 100 Prozent der Arbeitszeit in Kurzarbeit waren, die aber an Qualifizierungsmaßnahmen teilnahmen, die Sozialversicherungsbeiträge für diese Beschäftigten (BMAS, 2010). Ziel der Weiterbildung ist es, die durch die Kurzarbeit frei gewordene Zeit der Beschäftigten – und damit die geringeren Weiterbildungskosten aus unternehmerischer Sicht – sinnvoll im betrieblichen Sinne zu nutzen. Die entsprechenden Unternehmen können durch höher und besser qualifizierte Mitarbeiter ihre Position im Wettbewerb stärken, während sich den weitergebildeten Mitarbeitern Aufstiegschancen eröffnen können.

Die Qualifizierungsmaßnahmen, welche die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Kurzarbeit fördert, sind jedoch zielgruppenspezifisch. Der Fokus liegt vor allem auf denjenigen Beschäftigten, die nur eine geringe Qualifikation aufweisen. Dazu zählen zum einen Arbeitnehmer ohne Abschluss sowie Arbeitnehmer, die seit mindestens vier Jahren eine Tätigkeit ausüben, für die sie keinen Abschluss aufweisen. Für diese Zielgruppe werden die kompletten Kosten der Weiterbildung erstattet. Aber auch höherqualifizierte Beschäftigte können von der Weiterbildung profitieren. So werden auch Mitarbeiter in Kurzarbeit gefördert, die eine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben und eine diesem Abschluss entsprechende Tätigkeit ausüben. Die Kos-

tenübernahme durch die Bundesagentur für Arbeit ist in diesen Fällen eingeschränkt möglich. (BMAS, 2010).

Seit Januar 2009 stieg die Anzahl der Teilnehmer an durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Weiterbildungs- beziehungsweise Qualifizierungsmaßnahmen deutlich an (Abbildung 4.5.2). Von lediglich 283 Teilnehmern im Januar 2009 ausgehend kam es bis zum Oktober des Jahres zu einer Zunahme um mehr als das 77-fache auf knapp 22.000 Teilnehmer. Anschließend gingen die Teilnehmerzahlen wieder zurück. Auch anteilig an den gesamten Kurzarbeitern in Deutschland ergibt sich ein ähnliches Bild. Während im Januar 2009 noch weniger als 1 Prozent der Kurzarbeiter an einer geförderten Qualifizierungsmaßnahme teilnahmen, waren es im Dezember 2009 2,4 Prozent. Diese Zahlen erscheinen verhältnismäßig gering; es ist jedoch zu berücksichtigen, dass nur ein Teil der Kurzarbeiter für eine geförderte Maßnahme überhaupt in Frage kommt. Zudem sind die finanziellen Anreize des geförderten Besuchs einer Qualifizierungsmaßnahme für Höherqualifizierte deutlich geringer als für Geringqualifizierte.

Abbildung 4.5.2: Weiterqualifizierung während der Kurzarbeit



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2010d

Rund ein Viertel der Unternehmen, in denen im Jahr 2009 Kurzarbeit angemeldet war, nutzten die Dauer der Kurzarbeit zur Weiterbildung ihrer Mitarbeiter (Tabelle 4.5.4). Besonders große Unternehmen, die 250 oder mehr Beschäftigte aufwiesen, machten von dieser Möglichkeit Gebrauch. Mehr als die Hälfte dieser Unternehmen nahmen die Kurzarbeit zum Anlass, ihre Mitarbeiter vertieft oder gezielt weiterzubilden. In den kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten, die 2009 Kurzarbeit angemeldet hatten, nahm dagegen nur etwa jedes vierte Unternehmen diese Möglichkeit wahr.

Tabelle 4.5.4: Nutzung der Kurzarbeit zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung nach Mitarbeiteranzahl, in Prozent der Unternehmen, bei denen es im Jahr 2009 Kurzarbeit gab

	alle Unternehmen	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Ja	26,8	25,2	41,8	50,3
Nein	73,2	74,8	58,2	49,7

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Zwei von fünf Unternehmen aus dem Sektor der unternehmensnahen Dienstleistungen, die im Jahr 2009 von Kurzarbeit betroffen waren, nutzen diese zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter (Tabelle 4.5.5). In der Industrie und den gesellschaftsnahen Dienstleistungen dagegen spielte die Weiterbildung während der Kurzarbeit eine weniger wichtige Rolle. Knapp jedes vierte betroffene Industrieunternehmen und sogar nur etwa jedes fünfte betroffene Unternehmen der gesellschaftsnahen Dienstleistungen nahm die Gelegenheit wahr, während der Kurzarbeit im Jahr 2009 Mitarbeiter weiterzubilden.

Tabelle 4.5.5: Nutzung der Kurzarbeit zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung nach Sektor, in Prozent der Unternehmen, bei denen es im Jahr 2009 Kurzarbeit gab

	Sektor		
	Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Ja	24,3	40,1	21,5
Nein	75,7	59,9	78,5

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Die Bundesagentur für Arbeit erlaubt mit ihrem Programm zur Förderung von Teilnehmern an Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezugs von Kurzarbeitergeld (QualiKug) eine aus Unternehmenssicht kostengünstige oder sogar kostenlose Weiterbildung der von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter. Rund 78 Prozent der Unternehmen, die sich während der Kurzarbeit für die Weiterbildung der betroffenen Mitarbeiter entschieden, war die Fördermöglichkeit im Rahmen von QualiKug bekannt (Tabelle 4.5.6). Knapp zwei Drittel dieser Unternehmen schätzten die Förderung außerdem als bedarfsgerecht ein. Dennoch bildeten nur gut die Hälfte dieser Unternehmen ihre Mitarbeiter mithilfe des Förderprogramms während der Kurzarbeit weiter. Im Gegensatz dazu führten etwa zwei Drittel der Unternehmen Weiterbildungskurse für die Mitarbeiter (auch) in Eigenregie und ohne Förderung durch.

Dies deutet zum einen darauf hin, dass die ohnehin auftretende Arbeitszeitreduzierung die Kosten der Weiterbildung bereits so weit gesenkt hat, dass dies ausreichend gewesen sein könnte, um die Kosten der Weiterbildung für die Unternehmen finanzierbar zu machen. Zum anderen könnten die unternehmenseigenen Weiterbildungsanstrengungen ein Zeichen für dem Programm QualiKug zugrunde liegende Restriktionen oder mit dem Programm verbundene Schwierigkeiten sein. Die Unternehmensbefragung zeigt jedoch, dass die Mehrzahl der Unternehmen, welche die Kurzarbeit 2009 zur Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter nutzten, die Beratung der Arbeitsagentur zu dem Förderprogramm als hilfreich einstufte. Auch die Erfahrungen mit dem Programm im Allgemeinen bewertete knapp die Hälfte der Unternehmen als gut. Klei-

ne Schwierigkeiten schienen allenfalls darin zu bestehen, dass keine passenden Qualifizierungsangebote vorlagen, die über QualiKug gefördert werden konnten (32,4 Prozent), beziehungsweise dass die Angebote zeitlich nicht zur Kurzarbeitsregelung passten (36,0 Prozent). Beide Schwierigkeiten wurden jedoch von der Mehrzahl der Unternehmen als nicht zutreffend bewertet.

Tabelle 4.5.6: Welche Aussagen zu den Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit treffen zu?, in Prozent der Unternehmen, die im Jahr 2009 die Kurzarbeit zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter genutzt haben

	alle Unternehmen
Wir haben einen Teil unserer Mitarbeiter in Eigenregie und ohne Förderung weitergebildet.	
Trifft zu	66,8
Trifft nicht zu	32,9
Weiß nicht	0,3
Wir haben einen Teil unserer Mitarbeiter über das Förderprogramm QualiKug weitergebildet.	
Trifft zu	49,1
Trifft nicht zu	42,6
Weiß nicht	5,4
Förderangebote zu QualiKug waren uns nicht bekannt.	
Trifft zu	13,2
Trifft nicht zu	78,4
Weiß nicht	5,6
Die Förderung zu QualiKug war uns zwar bekannt, ist aber nicht bedarfsgerecht.	
Trifft zu	20,7
Trifft nicht zu	65,0
Weiß nicht	11,3
Unsere Erfahrung mit der Förderung über QualiKug war gut.	
Trifft zu	47,5
Trifft nicht zu	33,5
Weiß nicht	16,1
Die Beratung seitens der Arbeitsagentur/ARGE zur Förderung durch QualiKug war hilfreich.	
Trifft zu	55,3
Trifft nicht zu	26,2
Weiß nicht	15,7
Es gab keine passenden Qualifizierungsangebote, die über QualiKug gefördert werden konnten.	
Trifft zu	32,4
Trifft nicht zu	49,8
Weiß nicht	14,9
Wir haben weniger qualifiziert als gewollt, da die Angebote zeitlich nicht zur Kurzarbeiterregelung unseres Unternehmens passten.	
Trifft zu	36,0
Trifft nicht zu	52,6
Weiß nicht	8,2

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

Insbesondere im Vergleich zu den allgemeinen Weiterbildungsquoten (von etwas über 20 Prozent) der Unternehmen (vgl. Abbildung 4.5.1) ist der Umfang der Nutzung der Kurzarbeit zur Weiterqualifizierung der Arbeitnehmer insgesamt jedoch eher gering einzustufen. Drei von vier von Kurzarbeit betroffenen Betrieben nutzten die reduzierte Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter nicht,

um für das Unternehmen und den Arbeitnehmer durch Weiterbildung einen Mehrwert zu generieren (vgl. Tabelle 4.5.4). Es stellt sich daher die Frage, worin die Gründe für die geringe Weiterqualifizierungsbereitschaft der Unternehmen während der Finanzmarktkrise zu sehen sind.

Etwa die Hälfte der Unternehmen, die während der Finanzmarktkrise zwar Kurzarbeit angemeldet hatten, aber während dieser Zeit keine Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter angestrebt hatten, gab an, keinen Qualifizierungsbedarf aufzuweisen (Tabelle 4.5.7). Gerade in der Industrie jedoch, die besonders von Kurzarbeit betroffen war (vgl. Tabelle 4.5.2) und somit während der Krise ein vergleichsweise großes zeitliches Potenzial für Weiterqualifizierungsmaßnahmen aufwies, fehlt es an Fachkräften mit beruflicher Qualifikation beziehungsweise Fortbildungsprüfung (vgl. Tabelle 4.3.2). Dies passt nicht zusammen: Qualifizierungsbedarf ist vorhanden, Zeit steht zur Verfügung, aber es finden nur in wenigen Fällen Weiterbildungsmaßnahmen statt. Dies untermauert die Hypothese, dass den Unternehmen gerade in der Industrie in der konjunkturellen Krise die Ressourcen fehlten, um die Finanzierung der Weiterbildung zu stemmen.

Zeitliche Unvereinbarkeit der Qualifizierungsangebote und der Kurzarbeiterregelung der betroffenen Unternehmen stellt nach Befragung des IW-Qualifizierungsmonitors den wichtigsten Grund dafür dar, dass Unternehmen trotz Kurzarbeit in 2009 keine Weiterbildung umgesetzt haben. Drei von fünf dieser Unternehmen gaben zeitliche Probleme als Grund für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen an. Daneben passte für rund 46 Prozent der Unternehmen das Weiterbildungsangebot nicht zum Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiter. Dabei scheint das Interesse der Arbeitnehmer an der Weiterbildung in den meisten nicht weiterqualifizierenden Unternehmen mit Kurzarbeit in 2009 durchaus vorhanden gewesen zu sein: Fast die Hälfte dieser Unternehmen sahen nicht das fehlende Weiterbildungsinteresse der Mitarbeiter als Grund für die nicht erfolgte Weiterqualifizierung.

Zu diesen Gründen kommt jedoch die Verfügbarkeit von Ressourcen als wichtiger Grund dafür, dass Unternehmen in Kurzarbeit ihre Mitarbeiter während der Krise nicht weiterqualifiziert haben. Rund 43 Prozent der Unternehmen gaben an, dass ihnen die internen Kapazitäten für die Organisation und Planung der Weiterbildung fehlten. Die Kosten der Weiterbildung schätzten 42 Prozent als zu hoch ein – ein deutliches Signal, dass es den Unternehmen in der Krise schwer fällt, sich eine Ausdehnung der Weiterbildungsmaßnahmen zu leisten. Mithilfe von QualiKug konnten Unternehmen während der Finanzmarktkrise Weiterbildungskosten senken oder komplett einsparen.

Als Fazit zum Themenfeld Kurzarbeit und Qualifizierung von Mitarbeitern ist festzuhalten:

- Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument für die Unternehmen zur Sicherung der Fachkräftebasis, für die Arbeitnehmer zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur Erzielung eines ansprechenden Einkommens und für die Gesamtwirtschaft zur Generierung von Dynamik und Wirtschaftswachstum. Mehr als ein Fünftel der Beschäftigten der Unternehmen haben im Schnitt an einer Weiterbildung teilgenommen.
- Die Kosten der entgangenen Arbeitszeit bei Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme spielen Zeiten der Kurzarbeit nur eine untergeordnete Rolle. Im Krisenjahr 2009 war Kurzarbeit besonders für Industrieunternehmen relevant, die überdurchschnittlich häufig Kurzarbeit beantragten.

4.5.7 Gründe, warum die Kurzarbeit nicht zur Weiterqualifizierung genutzt wurde
in Prozent der Unternehmen, die im Jahr 2009 die Kurzarbeit nicht zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter genutzt haben, hochgerechnet

	Alle Unternehmen
Wir hatten keinen Qualifizierungsbedarf.	
Trifft zu	48,9
Trifft nicht zu	38,4
Weiß nicht	10,8
Die Qualifizierungsangebote passten zeitlich nicht zur Kurzarbeiterregelung unseres Unternehmens.	
Trifft zu	61,3
Trifft nicht zu	20,2
Weiß nicht	17,4
Die Qualifizierungsangebote passten inhaltlich nicht zum Qualifizierungsbedarf unseres Unternehmens.	
Trifft zu	46,2
Trifft nicht zu	29,1
Weiß nicht	22,7
Unsere Mitarbeiter zeigten zu geringes Qualifizierungsinteresse.	
Trifft zu	33,9
Trifft nicht zu	48,2
Weiß nicht	15,9
Die Qualifizierungskosten waren zu hoch.	
Trifft zu	42,2
Trifft nicht zu	36,3
Weiß nicht	19,4
Förderangebote zur Qualifizierung in Kurzarbeit waren uns nicht bekannt.	
Trifft zu	32,4
Trifft nicht zu	55,1
Weiß nicht	10,3
Die Förderung zu QualiKug war uns zwar bekannt, ist aber nicht bedarfsgerecht.	
Trifft zu	30,0
Trifft nicht zu	28,1
Weiß nicht	39,8
Die Beratung seitens der Arbeitsagentur / ARGE zur Förderung durch QualiKug war nicht hilfreich.	
Trifft zu	34,5
Trifft nicht zu	42,2
Weiß nicht	21,3
Wir hatten keine internen Kapazitäten für Organisation und Planung der Weiterbildung.	
Trifft zu	43,4
Trifft nicht zu	40,6
Weiß nicht	14,0

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

- Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Weiterqualifizierung von Arbeitnehmern während der Finanzmarktkrise. Zwar stieg die Anzahl der Teilnehmer an den entsprechenden Maßnahmen in 2009 deutlich an, jedoch nutzten nur ein Viertel der Unternehmen in Kurzarbeit die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter während der Krise weiterzubilden. In den Unternehmensnahe Dienstleistungen sind es zwei von fünf Unternehmen.

- Zwei Drittel der Unternehmen, die während der Kurzarbeit weiterbilden, führen die entsprechenden Schulungen (auch) selber durch, obwohl die Mehrzahl dieser Unternehmen mit der Förderung, Information und Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit zufrieden ist.
- Fast die Hälfte der Unternehmen, die die Kurzarbeit nicht für Weiterbildungsmaßnahmen genutzt haben, geben an, keinen Qualifizierungsbedarf aufzuweisen. Weitere wichtige Gründe für die fehlende Weiterbildung bestehen im hohen finanziellen Aufwand von Weiterbildungsmaßnahmen und in der zeitlichen Unvereinbarkeit der Kurzarbeiterregelung und der vom Unternehmen als sinnvoll erachteten Qualifizierungsmaßnahmen.

5 Literatur

Anger, Christina / Plünnecke, Axel, 2010, Droht durch den künftigen Akademikermangel eine Abnahme der Konvergenzchancen Ostdeutschlands?, in: IW-Trends, 37. Jg., Heft 2, S. 91-104

Anger, Christina / Tröger, Michael / Voß, Hendrik / Werner, Dirk, 2007, Machbarkeitsstudie zur Entwicklung einer Integrierten Ausbildungsstatistik am Beispiel Hessen. Projektendbericht an das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, Köln, URL: http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/dokumente_andere/2007/pma_220207_endbericht.pdf [Stand: 2009-03-20]

AusbildungPlus, 2010, AusbildungPlus in Zahlen. Trends und Analysen, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2010, Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, Bielefeld

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2010, Arbeitsmarkt in Zahlen – Statistik Ausbildungsstellenmarkt, Zeitreihen – Berufsausbildungsstellen 1997/98 bis 2008/09, Nürnberg

Becker, Carsten / Dietrich, Hans / Gehrke, Jürgen / Grebe, Tim / Popp, Sandra, 2010, Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ), 1. Zwischenbericht an das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), URL: http://www.bmas.de/portal/46970/2010_07_19_bericht_einstiegsqualifizierung.html [Stand: 2010-10-01]

Becker, Gary S., 1962, Investment in Human Capital, in: Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 5, Part 2, S. 9–49

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, 2010a, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, Bonn

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, 2010b, Tabellen zum Datenreport 2010 im Internet, Bonn

Blechinger, Doris / Pfeiffer, Friedhelm, 1997, Humankapital und technischer Fortschritt, in: Clar, Günter / Dore, Julia / Mohr, Hans (Hrsg.), Humankapital und Wissen, Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung, Berlin, S. 255–276

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2010, Mit Kurzarbeit die Krise meistern, Verbesserte Regelungen durch Kurzarbeitergeld plus, Einsatz für Arbeit, URL: http://www.bmas.de/portal/31218/property=pdf/a843_Flyer_kurzarbeit.pdf [Stand: 2010-08-27]

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung, o. J., Lernen im Lebenslauf, URL: <http://www.bmbf.de/de/lebenslangeslernen.php> [Stand: 2010-08-27]

Bonin, Holger / Schneider, Marc / Quinke, Hermann / Arens, Tobias, 2007, Zukunft von Bildung und Arbeit – Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020, IZA Research Report No. 9, Bonn

Bundesagentur für Arbeit, 2010b, Arbeitsmarkt nach Berufen, URL: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html> [Stand: 2010-10-01]

Bundesagentur für Arbeit, 2010d, Arbeitsmarkt in Zahlen, Förderstatistik, Juni 2010, Geförderte Qualifizierung während Kurzarbeit, März 2010, URL: <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/f.html> [Stand: 2010-08-13]

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2010, Ausbildung 2010. Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung, Berlin

Fischer, Gabriele / Wahse, Jürgen / Dahms, Vera / Frei, Marek / Riedmann, Arnold / Janik, Florian, 2007, Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschland, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006, IAB-Forschungsbericht, 5/2007

Gericke, Naomi / Krupp, Thomas / Troeltsch, Klaus, 2009, Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben. Ergebnisse des BIBB-Ausbildungsmonitors, in: BIBB-Report 10/09, Bonn

Grömling, Michael, 2007, Reindustrialisierung in Deutschland?, LIST Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, Band 33, Heft 3, S. 231-250

Hardege, Stefan / Kuper, Jan, 2010, Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung – Herausforderung der Zukunft, Unternehmensbarometer des deutschen Industrie- und Handelskammertages, Berlin

Hollmann, Christian / Neumann, Michael / Schmidt, Jörg / Werner, Dirk, 2010, Perspektiven der dualen Berufsausbildung, Höhere Qualität und Effizienz durch mehr Flexibilisierung und Durchlässigkeit, IW-Positionen Nr. 43

IW-Forschungsgruppe Konjunktur, 2010, Inlandsnachfrage übernimmt die Konjunkturführung – IW-Konjunkturprognose Herbst 2010, in: IW-Trends 3/2010, Köln

IW-Zukunftspanel, 2009, 9. Welle, Januar 2009, Teildatensatz, Stichprobenumfang: 2.958 Unternehmen

Kalmbach, Peter / Franke, Reiner / Knottenbauer, Karin / Krämer, Hagen, 2003, Die Bedeutung einer wettbewerbsfähigen Industrie für die Entwicklung des Dienstleistungssektors. Eine Analyse der Bestimmungsgründe der Expansion industrienahe Dienstleistungen in modernen Industriestaaten, Bremen

Koppel, Oliver, 2010, Ingenieurarbeitsmarkt 2009/10 – Berufs- und Branchenflexibilität, demografischer Ersatzbedarf und Fachkräftelücke, Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln in Kooperation mit dem Verein Deutscher Ingenieure e. V., Köln

Koppel, Oliver / **Plünnecke**, Axel, 2009, Fachkräftemangel in Deutschland - Bildungsökonomische Analyse, politische Handlungsempfehlungen, Wachstums- und Fiskaleffekte, IW Analysen Nr. 46, Köln

Reinberg, Alexander / **Hummel**, Markus, 2007, Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 und die Einführung der Hartz-IV-Reform. Empirische Befunde und methodische Probleme, IAB-Forschungsbericht, Nr. 9, Nürnberg

Spengler, Anja / **Lorek**, Kerstin, 2010, Verknüpfung und Abgleiche von Unternehmensregisterdaten des Statistischen Bundesamtes mit Betriebsdaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in: FDZ-Methodenreport 01/2010, Nürnberg

Statistisches Bundesamt, 2010a, Berufliche Bildung, Fachserie 11, Reihe 3, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2010b, Statistisches Jahrbuch 2010 für die Bundesrepublik Deutschland mit »Internationalen Übersichten«, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2010c, Allgemeinbildende Schulen, Fachserie 11, Reihe 1, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2010d, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/InteraktiveDarstellung/InteraktiveDarstellung.templateId=renderPrint.psmI> [Stand: 2010-10-01]

Statistisches Bundesamt, 2009a, Bildung und Kultur, Berufliche Bildung, 2008, Fachserie 11 Reihe 3, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2009b, Bildung und Kultur, Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen, 1980-2008, Fachserie 11 Reihe 4.3.1, Wiesbaden

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2007, Jahrestgutachten 2007/08, Das Erreichte nicht verspielen, Wiesbaden

Anhang zum Schlussbericht: Tabellenband



Qualifizierungsmonitor –
Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizie-
rungssituation in der deutschen Wirtschaft

Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums
für Wirtschaft und Technologie

Inhalt

1. Frage: Hatte Ihr Unternehmen im Jahr 2009 Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden?...5

2. Frage: Qualifizieren Sie in Ihrem Unternehmen Teilnehmer / Auszubildende in den folgenden Maßnahmen?6

3. Frage: Haben Sie in Ihrem Unternehmen Auszubildende aus folgenden Gruppen?7

4. Frage: Wie schätzen Sie Jugendliche aus folgenden Gruppen als Auszubildende im Vergleich zu einem durchschnittlichen Auszubildenden hinsichtlich Motivation und Engagement ein?9

5. Frage: Wie schätzen Sie Jugendliche aus folgenden Gruppen als Auszubildende im Vergleich zu einem durchschnittlichen Auszubildenden hinsichtlich ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten ein? 13

6. Frage: Welche der folgenden Gruppen fördern oder unterstützen Sie in besonderem Maße? 17

7. Frage: Erwarten Sie, Jugendliche der folgenden Gruppen besonders fördern oder unterstützen zu müssen?.....21

8. Frage: Benötigen Sie für die folgenden Zielgruppen zusätzlichen externen Förderbedarf, der über die derzeitigen Angebote (z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen, Förderkurse in den Berufsschulen) hinausgeht?25

9. Frage: Welche Aussagen zur Übernahme von Auszubildenden treffen zu?27

10. Frage: Hat Ihr Unternehmen in diesem Jahr Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden? .29

11. Frage: Was sind die wesentlichen Probleme bei der Rekrutierung?.....30

12. Frage: Auf welchem Weg suchen Sie Ihre Auszubildenden?32

13. Frage: Aus welchen Gruppen rekrutieren Sie Ihre Auszubildenden?36

14. Frage: Wie wird sich die Bedeutung der folgenden Gruppen bei der Besetzung um Ausbildungsplätze in Ihrem Unternehmen in Zukunft ändern?.....42

15. Frage: Haben Sie im Jahr 2009 Fachkräfte gesucht oder eingestellt?48

16. Frage: Bei welchen Qualifikationsgruppen hatten Sie im Jahr 2009 Probleme, Fachkräfte zu rekrutieren?49

17. Frage: Was sind bzw. waren die Ursachen für diese Rekrutierungsprobleme?51

18. Frage: Wie wird sich Ihr Personalbedarf in den kommenden drei Jahren voraussichtlich entwickeln?53

19. Frage: Welche Maßnahmen wird Ihr Unternehmen zur Fachkräftesicherung in den nächsten drei Jahren ergreifen?55

20. Frage: Gab es in Ihrem Unternehmen im Jahr 2009 Kurzarbeit?59

21. Frage: Haben Sie die Kurzarbeit zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung genutzt?60

22. Frage: Welche Aussagen treffen in Bezug auf Ihre Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit zu?61

23. Frage: Was hielt Sie davon ab, die Kurzarbeit zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung Ihrer Mitarbeiter zu nutzen?62

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden im Jahr 2009 - nach Mitarbeitergrößenklassen	5
Tabelle 1-2: Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden im Jahr 2009 - nach Branchen	5
Tabelle 2-1: Qualifizierende Maßnahmen - nach Mitarbeitergrößenklassen	6
Tabelle 2-2: Qualifizierende Maßnahmen - nach Branchen.....	6
Tabelle 3-1: Gruppen verschiedener Auszubildenden im Unternehmen - nach Mitarbeitergrößenklassen ..	7
Tabelle 3-2: Gruppen verschiedener Auszubildenden im Unternehmen - nach Branchen.....	8
Tabelle 4-1: Einschätzung von Motivation und Engagement verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/2).....	9
Tabelle 4-2: Einschätzung von Motivation und Engagement verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/2).....	10
Tabelle 4-3: Einschätzung von Motivation und Engagement verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Branchen (Teil 1/2)	11
Tabelle 4-4: Einschätzung von Motivation und Engagement verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Branchen (Teil 2/2)	12
Tabelle 5-1: Einschätzung von Kenntnissen und Fähigkeiten verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/2).....	13
Tabelle 5-2: Einschätzung von Kenntnissen und Fähigkeiten verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/2).....	14
Tabelle 5-3: Einschätzung von Kenntnissen und Fähigkeiten verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Branchen (Teil 1/2)	15
Tabelle 5-4: Einschätzung von Kenntnissen und Fähigkeiten verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Branchen (Teil 2/2)	16
Tabelle 6-1: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/2).....	17
Tabelle 6-2: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/2).....	18
Tabelle 6-3: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Branchen (Teil 1/2)	19
Tabelle 6-4: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Branchen (Teil 2/2)	20
Tabelle 7-1: Erwartungen: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/2).....	21
Tabelle 7-2: Erwartungen: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/2).....	22
Tabelle 7-3: Erwartungen: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Branchen (Teil 1/2)	23
Tabelle 7-4: Erwartungen: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Branchen (Teil 2/2)	24
Tabelle 8-1: Zusätzlich benötigter externer Förderbedarf für Gruppen verschiedener Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen	25
Tabelle 8-2: Zusätzlich benötigter externer Förderbedarf für Gruppen verschiedener Auszubildenden - nach Branchen	26
Tabelle 9-1: Aussagen zur Übernahme von Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen	27
Tabelle 9-2: Aussagen zur Übernahme von Auszubildenden - nach Branchen	28

Tabelle 10-1: Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden im Jahr 2010 - nach Mitarbeitergrößenklassen	29
Tabelle 10-2: Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden im Jahr 2010 - nach Branchen	29
Tabelle 11-1: Wesentliche Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen	30
Tabelle 11-2: Wesentliche Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden - nach Branchen	31
Tabelle 12-1: Wege bei der Suche von Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/2)	32
Tabelle 12-2: Wege bei der Suche von Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/2)	33
Tabelle 12-3: Wege bei der Suche von Auszubildenden - nach Branchen (Teil 1/2)	34
Tabelle 12-4: Wege bei der Suche von Auszubildenden - nach Branchen (Teil 2/2)	35
Tabelle 13-1: Gruppen, aus denen Auszubildende rekrutiert werden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/3)	36
Tabelle 13-2: Gruppen, aus denen Auszubildende rekrutiert werden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/3)	37
Tabelle 13-3: Gruppen, aus denen Auszubildende rekrutiert werden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 3/3)	38
Tabelle 13-4: Gruppen, aus denen Auszubildende rekrutiert werden - nach Branchen (Teil 1/3).....	39
Tabelle 13-5: Gruppen, aus denen Auszubildende rekrutiert werden - nach Branchen (Teil 2/3).....	40
Tabelle 13-6: Gruppen, aus denen Auszubildende rekrutiert werden - nach Branchen (Teil 3/3).....	41
Tabelle 14-1: Entwicklung der Bedeutung verschiedener Gruppen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/3)	42
Tabelle 14-2: Entwicklung der Bedeutung verschiedener Gruppen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/3)	43
Tabelle 14-3: Entwicklung der Bedeutung verschiedener Gruppen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 3/3)	44
Tabelle 14-4: Entwicklung der Bedeutung verschiedener Gruppen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen - nach Branchen (Teil 1/3)	45
Tabelle 14-5: Entwicklung der Bedeutung verschiedener Gruppen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen - nach Branchen (Teil 2/3)	46
Tabelle 14-6: Entwicklung der Bedeutung verschiedener Gruppen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen - nach Branchen (Teil 3/3)	47
Tabelle 15-1: Fachkräfte im Jahr 2009 gesucht oder eingestellt - nach Mitarbeitergrößenklassen	48
Tabelle 15-2: Fachkräfte im Jahr 2009 gesucht oder eingestellt - nach Branchen.....	48
Tabelle 16-1: Qualifikationsgruppen, bei denen es 2009 Probleme in der Rekrutierung gab - nach Mitarbeitergrößenklassen	49
Tabelle 16-2: Qualifikationsgruppen, bei denen es 2009 Probleme in der Rekrutierung gab - nach Branchen	50
Tabelle 17-1: Ursachen für die Rekrutierungsprobleme von Fachkräften - nach Mitarbeiter- größenklassen	51
Tabelle 17-2: Ursachen für die Rekrutierungsprobleme von Fachkräften - nach Branchen.....	52
Tabelle 18-1: Entwicklung des Personalbedarfs in den kommenden drei Jahren - nach Mitarbeitergrößenklassen	53
Tabelle 18-2: Entwicklung des Personalbedarfs in den kommenden drei Jahren - nach Branchen.....	54
Tabelle 19-1: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in den nächsten drei Jahren - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/2).....	55

Tabelle 19-2: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in den nächsten drei Jahren - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/2).....	56
Tabelle 19-3: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in den nächsten drei Jahren - nach Branchen (Teil 1/2)	57
Tabelle 19-4: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in den nächsten drei Jahren - nach Branchen (Teil 2/2)	58
Tabelle 20-1: Kurzarbeit im Jahr 2009 - nach Mitarbeitergrößenklassen	59
Tabelle 20-2: Kurzarbeit im Jahr 2009 - nach Branchen.....	59
Tabelle 21-1: Nutzung der Kurzarbeit zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung - nach Mitarbeitergrößenklassen	60
Tabelle 21-2: Nutzung der Kurzarbeit zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung - nach Branchen	60
Tabelle 22-1: Verschiedene Aussagen zu den Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit - nach Mitarbeitergrößenklassen	61
Tabelle 23-1: Gründe, warum die Kurzarbeit nicht zur Weiterqualifizierung genutzt wurde - nach Mitarbeitergrößenklassen	62
Tabelle 23-2: Gründe, warum die Kurzarbeit nicht zur Weiterqualifizierung genutzt wurde - nach Branchen	63

1. Frage: Hatte Ihr Unternehmen im Jahr 2009 Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden?

Tabelle 1-1: Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden im Jahr 2009 - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Ja, große	21,4	21,7	19,9	11,0
Ja, geringe	28,9	28,3	33,1	43,0
Nein, keine	49,7	50,0	46,9	46,0

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die im Jahr 2009 Ausbildungsplätze angeboten haben

Tabelle 1-2: Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden im Jahr 2009 - nach Branchen

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Ja, große	21,4	21,2	16,8	23,3
Ja, geringe	28,9	32,0	28,4	27,7
Nein, keine	49,7	46,7	54,9	48,9

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die im Jahr 2009 Ausbildungsplätze angeboten haben

2. Frage: Qualifizieren Sie in Ihrem Unternehmen Teilnehmer / Auszubildende in den folgenden Maßnahmen?

Tabelle 2-1: Qualifizierende Maßnahmen - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Duale Studiengänge				
Ja	19,9	18,8	33,6	57,5
Nein	77,1	78,2	65,1	41,2
Zusatzqualifikationen für Auszubildende				
Ja	35,5	35,1	40,1	53,2
Nein	62,5	62,9	58,5	44,8
Einstiegsqualifizierungen				
Ja	33,6	33,1	39,7	49,7
Nein	63,2	63,6	58,8	48,3
Praktika in der Berufsvorbereitung				
Ja	72,3	71,9	78,1	79,1
Nein	26,9	27,3	21,0	19,6
Praktika für Schüler an beruflichen Schulen				
Ja	64,7	63,9	76,0	81,0
Nein	33,5	34,2	23,0	17,5

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Tabelle 2-2: Qualifizierende Maßnahmen - nach Branchen

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Duale Studiengänge				
Ja	19,9	16,9	21,5	20,6
Nein	77,1	81,5	77,0	75,1
Zusatzqualifikationen für Auszubildende				
Ja	35,5	30,2	36,2	37,7
Nein	62,5	68,7	62,2	59,8
Einstiegsqualifizierungen				
Ja	33,6	31,1	31,4	35,9
Nein	63,2	66,7	65,6	60,5
Praktika in der Berufsvorbereitung				
Ja	72,3	72,9	58,0	78,9
Nein	26,9	26,0	41,2	20,5
Praktika für Schüler an beruflichen Schulen				
Ja	64,7	64,9	54,3	69,6
Nein	33,5	34,1	43,4	28,5

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

3. Frage: Haben Sie in Ihrem Unternehmen Auszubildende aus folgenden Gruppen?

Tabelle 3-1: Gruppen verschiedener Auszubildenden im Unternehmen - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Jugendliche ohne Schulabschluss				
Ja	5,0	5,0	5,2	5,4
Nein	93,4	93,4	93,9	92,8
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Ja	44,7	43,9	55,5	68,7
Nein	53,3	54,1	43,9	29,8
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Ja	65,2	64,0	82,3	92,8
Nein	33,7	34,9	17,1	6,3
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Ja	40,3	38,4	66,6	87,0
Nein	58,2	60,1	32,7	11,7
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Ja	12,9	12,8	13,5	18,4
Nein	85,4	85,5	85,2	79,8
Altbewerber				
Ja	24,3	23,2	39,1	54,2
Nein	73,2	74,3	59,6	44,1
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Ja	29,0	27,6	45,7	74,0
Nein	69,5	70,9	53,4	24,8

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Tabelle 3-2: Gruppen verschiedener Auszubildenden im Unternehmen - nach Branchen

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Jugendliche ohne Schulabschluss				
Ja	5,0	4,8	2,6	6,3
Nein	93,4	94,6	94,3	92,4
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Ja	44,7	57,1	21,1	50,3
Nein	53,3	41,8	75,9	47,8
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Ja	65,2	62,2	53,1	72,4
Nein	33,7	36,8	44,6	26,9
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Ja	40,3	28,0	49,2	41,8
Nein	58,2	71,0	48,5	56,9
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Ja	12,9	11,7	5,1	17,2
Nein	85,4	87,2	91,8	81,6
Altbewerber				
Ja	24,3	20,6	18,9	28,6
Nein	73,2	78,3	77,3	68,9
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Ja	29,0	26,5	20,6	34,2
Nein	69,5	72,4	77,0	64,6

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

4. Frage: Wie schätzen Sie Jugendliche aus folgenden Gruppen als Auszubildende im Vergleich zu einem durchschnittlichen Auszubildenden hinsichtlich Motivation und Engagement ein?

Tabelle 4-1: Einschätzung von Motivation und Engagement verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/2)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Jugendliche ohne Schulabschluss				
Deutlich besser	1,2	1,2	0,5	0,3
Etwas besser	1,7	1,7	2,1	2,6
Gleich	15,9	15,9	14,8	14,1
Etwas schlechter	28,6	28,7	25,6	27,1
Deutlich schlechter	41,1	41,0	43,3	39,5
Keine Angabe	11,6	11,4	13,6	16,5
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Deutlich besser	1,3	1,4	1,0	0,3
Etwas besser	8,9	9,0	6,7	7,8
Gleich	43,8	43,9	41,8	48,1
Etwas schlechter	26,5	26,2	31,9	27,6
Deutlich schlechter	10,8	10,9	10,4	9,4
Keine Angabe	8,6	8,6	8,2	6,8
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Deutlich besser	8,2	8,3	6,5	4,5
Etwas besser	29,0	29,1	29,1	21,9
Gleich	46,7	46,3	51,9	59,1
Etwas schlechter	6,9	7,0	5,0	8,4
Deutlich schlechter	1,0	1,0	0,7	0,3
Keine Angabe	8,1	8,2	6,8	5,9
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Deutlich besser	28,0	27,8	32,1	29,8
Etwas besser	31,4	31,2	34,2	34,9
Gleich	27,7	27,8	24,6	27,0
Etwas schlechter	3,5	3,7	0,7	1,5
Deutlich schlechter	0,8	0,8	0,1	0,6
Keine Angabe	8,6	8,6	8,3	6,2

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 4-2: Einschätzung von Motivation und Engagement verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/2)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Deutlich besser	2,0	2,0	1,1	1,1
Etwas besser	10,8	10,8	9,4	12,3
Gleich	26,9	26,8	26,9	29,8
Etwas schlechter	28,9	29,1	26,6	23,8
Deutlich schlechter	18,9	18,8	21,2	15,8
Keine Angabe	12,6	12,4	14,8	17,3
Altbewerber				
Deutlich besser	3,9	3,8	3,6	7,7
Etwas besser	21,3	21,2	23,3	18,3
Gleich	38,1	38,1	37,0	42,3
Etwas schlechter	17,9	17,7	20,2	20,6
Deutlich schlechter	6,4	6,5	5,2	0,6
Keine Angabe	12,5	12,6	10,7	10,5
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Deutlich besser	1,6	1,6	1,4	1,2
Etwas besser	11,2	11,2	10,8	9,1
Gleich	49,0	48,6	55,5	60,8
Etwas schlechter	18,7	18,9	16,3	16,9
Deutlich schlechter	7,5	7,7	4,7	3,9
Keine Angabe	11,9	12,0	11,3	8,0

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 4-3: Einschätzung von Motivation und Engagement verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Branchen (Teil 1/2)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Jugendliche ohne Schulabschluss				
Deutlich besser	1,2	0,0	2,2	1,2
Etwas besser	1,7	1,8	3,9	0,6
Gleich	15,9	16,6	10,5	18,1
Etwas schlechter	28,6	26,2	29,0	29,5
Deutlich schlechter	41,1	39,4	41,7	41,5
Keine Angabe	11,6	16,0	12,7	9,0
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Deutlich besser	1,3	2,1	0,8	1,2
Etwas besser	8,9	11,8	2,6	10,5
Gleich	43,8	43,7	37,3	47,1
Etwas schlechter	26,5	21,5	32,4	26,0
Deutlich schlechter	10,8	10,8	15,3	8,7
Keine Angabe	8,6	10,1	11,6	6,4
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Deutlich besser	8,2	10,1	7,8	7,5
Etwas besser	29,0	25,9	24,5	32,6
Gleich	46,7	47,0	45,1	47,3
Etwas schlechter	6,9	6,4	10,1	5,7
Deutlich schlechter	1,0	0,0	1,6	1,2
Keine Angabe	8,1	10,6	10,8	5,7
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Deutlich besser	28,0	23,7	30,0	29,1
Etwas besser	31,4	33,5	34,2	29,1
Gleich	27,7	23,0	26,4	30,5
Etwas schlechter	3,5	4,6	0,8	4,3
Deutlich schlechter	0,8	2,6	0,7	0,0
Keine Angabe	8,6	12,7	7,9	7,0

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 4-4: Einschätzung von Motivation und Engagement verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Branchen (Teil 2/2)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Deutlich besser	2,0	1,1	3,1	1,8
Etwas besser	10,8	12,0	7,3	11,9
Gleich	26,9	25,5	25,7	28,1
Etwas schlechter	28,9	30,6	29,9	27,6
Deutlich schlechter	18,9	16,2	19,8	19,7
Keine Angabe	12,6	14,6	14,2	10,9
Altbewerber				
Deutlich besser	3,9	5,9	3,3	3,2
Etwas besser	21,3	22,8	22,1	20,2
Gleich	38,1	31,2	35,8	42,4
Etwas schlechter	17,9	18,3	21,4	16,0
Deutlich schlechter	6,4	6,8	6,2	6,2
Keine Angabe	12,5	15,0	11,1	11,9
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Deutlich besser	1,6	0,6	0,8	2,5
Etwas besser	11,2	13,9	13,5	8,8
Gleich	49,0	43,2	45,1	53,6
Etwas schlechter	18,7	18,6	22,4	17,0
Deutlich schlechter	7,5	8,9	6,4	7,4
Keine Angabe	11,9	14,7	11,7	10,7

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

5. Frage: Wie schätzen Sie Jugendliche aus folgenden Gruppen als Auszubildende im Vergleich zu einem durchschnittlichen Auszubildenden hinsichtlich ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten ein?

Tabelle 5-1: Einschätzung von Kenntnissen und Fähigkeiten verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/2)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Jugendliche ohne Schulabschluss				
Deutlich besser	0,0	0,0	0,1	0,0
Etwas besser	1,0	1,0	0,5	0,3
Gleich	13,6	14,0	7,3	5,7
Etwas schlechter	26,4	26,4	26,5	23,9
Deutlich schlechter	48,2	47,9	52,7	56,1
Keine Angabe	10,9	10,7	12,7	14,0
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Deutlich besser	0,0	0,0	0,1	0,0
Etwas besser	5,7	5,8	4,0	2,6
Gleich	38,7	39,1	31,5	31,5
Etwas schlechter	30,3	29,6	40,9	43,9
Deutlich schlechter	16,9	17,0	15,5	15,1
Keine Angabe	8,5	8,6	7,9	6,9
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Deutlich besser	5,2	5,3	5,1	2,0
Etwas besser	33,2	33,4	30,0	26,8
Gleich	45,8	45,5	49,5	55,0
Etwas schlechter	7,2	7,1	7,4	9,7
Deutlich schlechter	0,9	0,9	1,1	0,9
Keine Angabe	7,7	7,7	6,9	5,6
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Deutlich besser	34,6	34,4	38,9	35,1
Etwas besser	36,0	36,0	35,7	43,7
Gleich	18,2	18,3	16,2	14,1
Etwas schlechter	2,5	2,6	0,5	1,1
Deutlich schlechter	0,3	0,3	0,0	0,0
Keine Angabe	8,3	8,3	8,7	6,0

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 5-2: Einschätzung von Kenntnissen und Fähigkeiten verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/2)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Deutlich besser	0,0	0,0	0,1	0,0
Etwas besser	1,0	1,0	1,2	0,8
Gleich	15,8	16,1	12,2	9,1
Etwas schlechter	42,9	43,1	38,7	40,6
Deutlich schlechter	29,6	29,3	33,9	34,7
Keine Angabe	10,7	10,5	13,9	14,8
Altbewerber				
Deutlich besser	2,5	2,5	2,2	1,7
Etwas besser	17,9	18,1	14,9	15,6
Gleich	43,4	43,2	45,0	48,2
Etwas schlechter	20,7	20,6	23,1	22,1
Deutlich schlechter	4,1	4,1	4,8	1,7
Keine Angabe	11,4	11,5	10,1	10,7
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Deutlich besser	0,9	1,0	0,3	0,3
Etwas besser	2,6	2,5	4,0	2,9
Gleich	50,3	50,3	50,8	54,9
Etwas schlechter	25,4	25,3	27,7	27,9
Deutlich schlechter	10,0	10,2	6,3	5,9
Keine Angabe	10,8	10,8	10,8	8,0

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 5-3: Einschätzung von Kenntnissen und Fähigkeiten verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Branchen (Teil 1/2)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Jugendliche ohne Schulabschluss				
Deutlich besser	0,0	0,0	0,0	0,0
Etwas besser	1,0	0,0	0,0	1,8
Gleich	13,6	14,1	7,7	16,1
Etwas schlechter	26,4	27,4	21,7	28,1
Deutlich schlechter	48,2	45,5	56,4	45,6
Keine Angabe	10,9	12,9	14,1	8,4
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Deutlich besser	0,0	0,0	0,0	0,0
Etwas besser	5,7	8,5	3,2	5,6
Gleich	38,7	45,2	20,8	44,2
Etwas schlechter	30,3	26,0	36,0	29,5
Deutlich schlechter	16,9	10,6	26,9	15,0
Keine Angabe	8,5	9,6	13,1	5,8
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Deutlich besser	5,2	7,6	4,6	4,4
Etwas besser	33,2	29,2	23,1	39,9
Gleich	45,8	47,0	44,1	46,1
Etwas schlechter	7,2	7,0	14,3	3,8
Deutlich schlechter	0,9	0,0	2,3	0,7
Keine Angabe	7,7	9,1	11,6	5,1
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Deutlich besser	34,6	35,0	37,8	32,9
Etwas besser	36,0	35,4	32,0	38,3
Gleich	18,2	15,1	20,0	18,8
Etwas schlechter	2,5	3,1	0,8	3,0
Deutlich schlechter	0,3	0,0	0,0	0,6
Keine Angabe	8,3	11,3	9,4	6,4

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 5-4: Einschätzung von Kenntnissen und Fähigkeiten verschiedener Gruppen im Vergleich zu durchschnittlichen Auszubildenden - nach Branchen (Teil 2/2)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Deutlich besser	0,0	0,0	0,0	0,0
Etwas besser	1,0	1,6	0,0	1,3
Gleich	15,8	15,2	11,8	18,0
Etwas schlechter	42,9	42,6	43,0	43,0
Deutlich schlechter	29,6	27,4	29,6	30,6
Keine Angabe	10,7	13,0	15,6	7,2
Altbewerber				
Deutlich besser	2,5	3,2	3,0	1,9
Etwas besser	17,9	17,0	15,8	19,3
Gleich	43,4	43,7	37,6	46,0
Etwas schlechter	20,7	19,3	28,3	17,7
Deutlich schlechter	4,1	3,8	2,6	5,0
Keine Angabe	11,4	13,0	12,6	10,1
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Deutlich besser	0,9	0,6	0,7	1,2
Etwas besser	2,6	3,9	3,9	1,4
Gleich	50,3	46,9	49,9	52,2
Etwas schlechter	25,4	25,6	24,2	25,9
Deutlich schlechter	10,0	9,4	8,0	11,1
Keine Angabe	10,8	13,6	13,2	8,3

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

6. Frage: Welche der folgenden Gruppen fördern oder unterstützen Sie in besonderem Maße?

Tabelle 6-1: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/2)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Jugendliche ohne Schulabschluss**				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	55,2	54,7	65,6	48,8
Ja, durch Zusatzqualifikationen	7,1	6,4	18,4	16,1
Nein	38,4	38,9	30,7	32,8
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	37,2	36,8	42,6	37,3
Ja, durch Zusatzqualifikationen	15,5	15,3	17,2	20,1
Nein	48,4	48,7	43,9	45,5
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	15,4	15,0	20,0	22,4
Ja, durch Zusatzqualifikationen	20,0	20,0	19,7	23,2
Nein	65,5	65,9	62,5	54,2
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	7,4	6,9	10,8	15,2
Ja, durch Zusatzqualifikationen	24,3	24,5	22,0	27,1
Nein	67,9	68,2	67,1	56,4

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Mehrfachnennungen; Unternehmen, die Auszubildende aus der jeweiligen Gruppe beschäftigen; **Achtung: geringe Fallzahlen

Tabelle 6-2: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/2)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	64,4	64,6	62,6	59,4
Ja, durch Zusatzqualifikationen	19,6	19,5	22,0	17,6
Nein	24,6	24,6	23,4	27,1
Altbewerber				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	23,2	23,1	23,4	23,8
Ja, durch Zusatzqualifikationen	19,2	19,0	21,3	22,0
Nein	61,9	62,4	58,6	52,5
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	38,0	38,2	38,2	32,7
Ja, durch Zusatzqualifikationen	15,8	15,8	14,8	16,3
Nein	50,2	50,3	48,7	50,9

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Mehrfachnennungen; Unternehmen, die Auszubildende aus der jeweiligen Gruppe beschäftigen

Tabelle 6-3: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Branchen (Teil 1/2)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Jugendliche ohne Schulabschluss**				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	55,2	34,7	65,9	60,3
Ja, durch Zusatzqualifikationen	7,1	11,2	31,8	0,7
Nein	38,4	55,0	4,2	39,3
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	37,2	43,4	36,3	34,1
Ja, durch Zusatzqualifikationen	15,5	14,0	19,6	15,5
Nein	48,4	45,7	44,2	50,6
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	15,4	20,4	15,7	13,3
Ja, durch Zusatzqualifikationen	20,0	22,6	24,0	17,6
Nein	65,5	60,6	63,0	68,4
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	7,4	10,0	10,4	5,0
Ja, durch Zusatzqualifikationen	24,3	18,5	32,9	21,3
Nein	67,9	71,5	58,2	72,2

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Mehrfachnennungen; Unternehmen, die Auszubildende aus der jeweiligen Gruppe beschäftigen; **Achtung: geringe Fallzahlen

Tabelle 6-4: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Branchen (Teil 2/2)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	64,4	75,3	51,6	62,7
Ja, durch Zusatzqualifikationen	19,6	10,5	46,0	18,7
Nein	24,6	23,8	17,4	25,9
Altbewerber				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	23,2	23,8	30,7	20,6
Ja, durch Zusatzqualifikationen	19,2	16,5	18,5	20,4
Nein	61,9	60,1	58,7	63,5
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	38,0	42,8	26,7	39,6
Ja, durch Zusatzqualifikationen	15,8	6,3	42,2	11,5
Nein	50,2	53,1	38,0	52,6

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Mehrfachnennungen; Unternehmen, die Auszubildende aus der jeweiligen Gruppe beschäftigen

7. Frage: Erwarten Sie, Jugendliche der folgenden Gruppen besonders fördern oder unterstützen zu müssen?

Tabelle 7-1: Erwartungen: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/2)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Jugendliche ohne Schulabschluss				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	64,4	64,1	68,0	69,4
Ja, durch Zusatzqualifikationen	14,4	14,3	17,3	14,5
Nein	18,9	19,0	16,9	18,1
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	40,6	39,9	55,3	60,4
Ja, durch Zusatzqualifikationen	22,5	22,7	18,9	16,9
Nein	30,7	31,0	24,4	24,3
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	8,4	8,0	21,7	26,5
Ja, durch Zusatzqualifikationen	17,6	17,5	22,1	21,7
Nein	62,8	63,1	51,2	51,8
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	1,9	1,8	3,3	4,4
Ja, durch Zusatzqualifikationen	8,1	8,1	7,6	4,8
Nein	82,2	82,1	84,2	88,5

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Mehrfachnennungen; Unternehmen, die keine Auszubildenden aus der jeweiligen Gruppe beschäftigen

Tabelle 7-2: Erwartungen: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/2)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	61,7	61,2	69,6	71,5
Ja, durch Zusatzqualifikationen	15,7	15,9	13,7	12,3
Nein	19,1	19,2	16,3	16,7
Altbewerber				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	21,0	20,7	25,1	27,5
Ja, durch Zusatzqualifikationen	21,1	21,2	18,2	17,4
Nein	52,0	52,0	51,8	49,3
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	44,9	44,7	50,4	41,8
Ja, durch Zusatzqualifikationen	19,1	19,1	17,2	20,8
Nein	31,6	31,7	28,9	38,8

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Mehrfachnennungen; Unternehmen, die keine Auszubildenden aus der jeweiligen Gruppe beschäftigen

Tabelle 7-3: Erwartungen: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Branchen (Teil 1/2)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Jugendliche ohne Schulabschluss				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	64,4	60,7	64,9	65,9
Ja, durch Zusatzqualifikationen	14,4	12,8	12,2	16,3
Nein	18,9	25,5	18,5	15,9
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	40,6	41,8	51,8	31,7
Ja, durch Zusatzqualifikationen	22,5	24,0	15,8	27,0
Nein	30,7	33,9	26,7	32,4
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	8,4	3,4	14,2	7,0
Ja, durch Zusatzqualifikationen	17,6	16,9	25,9	11,4
Nein	62,8	68,6	51,4	68,2
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	1,9	1,6	1,5	2,2
Ja, durch Zusatzqualifikationen	8,1	8,2	9,3	7,6
Nein	82,2	81,6	76,8	84,8

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Mehrfachnennungen; Unternehmen, die keine Auszubildenden aus der jeweiligen Gruppe beschäftigen

Tabelle 7-4: Erwartungen: Verschiedene Gruppen von Auszubildenden, die besonders gefördert bzw. unterstützt werden - nach Branchen (Teil 2/2)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	61,7	58,5	63,4	62,3
Ja, durch Zusatzqualifikationen	15,7	16,3	14,6	16,0
Nein	19,1	24,0	18,1	17,1
Altbewerber				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	21,0	18,6	18,4	23,6
Ja, durch Zusatzqualifikationen	21,1	22,8	21,9	19,7
Nein	52,0	53,0	53,6	50,6
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Ja, durch Nachhilfe/Stützunterricht	44,9	45,2	37,6	49,0
Ja, durch Zusatzqualifikationen	19,1	15,1	21,0	20,1
Nein	31,6	36,7	36,6	26,1

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Mehrfachnennungen; Unternehmen, die keine Auszubildenden aus der jeweiligen Gruppe beschäftigen

8. Frage: Benötigen Sie für die folgenden Zielgruppen zusätzlichen externen Förderbedarf, der über die derzeitigen Angebote (z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen, Förderkurse in den Berufsschulen) hinausgeht?

Tabelle 8-1: Zusätzlich benötigter externer Förderbedarf für Gruppen verschiedener Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Jugendliche ohne Schulabschluss				
Ja	48,8	48,9	48,0	47,7
Nein	42,2	42,3	41,5	42,6
Keine Angabe	9,0	8,9	10,5	9,6
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Ja	32,5	32,5	33,6	30,3
Nein	59,7	59,8	57,9	62,8
Keine Angabe	7,8	7,8	8,4	6,9
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Ja	9,2	9,3	8,5	7,2
Nein	83,4	83,2	84,9	86,8
Keine Angabe	7,4	7,5	6,6	6,0
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Ja	4,1	4,2	3,5	3,2
Nein	87,9	87,8	89,8	91,2
Keine Angabe	8,0	8,1	6,7	5,6
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Ja	50,0	50,1	48,1	48,9
Nein	41,4	41,4	41,2	41,0
Keine Angabe	8,5	8,4	10,7	10,1
Altbewerber				
Ja	22,9	23,0	21,9	17,3
Nein	68,5	68,4	69,2	73,9
Keine Angabe	8,6	8,5	8,9	8,8
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Ja	39,9	40,2	35,4	34,0
Nein	51,1	50,8	54,9	58,8
Keine Angabe	9,1	9,1	9,6	7,2

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 8-2: Zusätzlich benötigter externer Förderbedarf für Gruppen verschiedener Auszubildenden - nach Branchen

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Jugendliche ohne Schulabschluss				
Ja	48,8	51,0	43,4	50,4
Nein	42,2	43,1	43,2	41,3
Keine Angabe	9,0	5,9	13,4	8,3
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Ja	32,5	31,6	34,0	32,2
Nein	59,7	63,8	53,5	60,8
Keine Angabe	7,8	4,6	12,6	7,0
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Ja	9,2	8,9	11,7	8,1
Nein	83,4	86,2	77,3	85,0
Keine Angabe	7,4	5,0	11,0	6,9
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Ja	4,1	4,9	5,4	3,1
Nein	87,9	89,1	83,7	89,4
Keine Angabe	8,0	6,1	10,8	7,5
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Ja	50,0	54,5	45,0	50,4
Nein	41,4	39,6	40,8	42,6
Keine Angabe	8,5	5,9	14,2	7,0
Altbewerber				
Ja	22,9	24,1	19,8	23,9
Nein	68,5	70,1	66,9	68,5
Keine Angabe	8,6	5,8	13,3	7,6
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Ja	39,9	43,1	36,1	40,2
Nein	51,1	50,2	52,1	51,0
Keine Angabe	9,1	6,7	11,9	8,8

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

9. Frage: Welche Aussagen zur Übernahme von Auszubildenden treffen zu?

Tabelle 9-1: Aussagen zur Übernahme von Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Wir würden gerne mehr übernehmen, aber einige Auszubildende entscheiden sich für andere Unternehmen oder Bildungswege.				
Trifft zu	21,8	20,9	27,9	43,0
Trifft nicht zu	77,4	78,4	70,5	55,5
Wir würden gerne mehr übernehmen, aber die wirtschaftliche Lage lässt es nicht zu.				
Trifft zu	39,9	40,6	31,5	36,5
Trifft nicht zu	59,4	58,7	67,4	62,0
Wir bilden mehr Auszubildende aus als wir benötigen, daher können wir nicht mehr / nicht alle Absolventen übernehmen.				
Trifft zu	31,8	31,7	30,5	38,5
Trifft nicht zu	66,6	66,6	67,7	60,3
Wir übernehmen mehr Auszubildende als wir zurzeit eigentlich benötigen.				
Trifft zu	8,0	7,5	10,0	25,5
Trifft nicht zu	90,4	90,9	88,3	73,3
Bei der Übernahme unserer Auszubildenden sind wir an tarifliche Vorgaben gebunden.				
Trifft zu	23,9	23,8	23,3	33,7
Trifft nicht zu	74,7	75,0	74,5	65,1
Wir würden gerne mehr übernehmen, aber wir waren nicht zufrieden mit bestimmten Auszubildenden.				
Trifft zu	31,8	31,1	37,9	41,1
Trifft nicht zu	66,3	66,9	60,4	57,7
Wir bilden bewusst mehr aus als wir übernehmen wollen.				
Trifft zu	28,6	28,7	26,9	29,5
Trifft nicht zu	70,1	70,0	71,1	69,3
Wir sind grundsätzlich der Meinung, dass Ausbildung vor Übernahme geht.				
Trifft zu	46,4	46,7	42,6	44,9
Trifft nicht zu	51,9	51,7	55,3	53,6
Dadurch, dass Auszubildende trotz Übernahmeangebot abwandern, sinkt unsere Ausbildungsmotivation für die Zukunft.				
Trifft zu	7,7	7,9	5,9	4,7
Trifft nicht zu	90,7	90,5	92,2	93,8

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, mit mindestens einem Auszubildenden, der im Jahr 2010 die Ausbildung beendet (hat); Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Tabelle 9-2: Aussagen zur Übernahme von Auszubildenden - nach Branchen

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Wir würden gerne mehr übernehmen, aber einige Auszubildende entscheiden sich für andere Unternehmen oder Bildungswege.				
Trifft zu	21,8	24,6	17,3	22,3
Trifft nicht zu	77,4	72,8	82,3	77,7
Wir würden gerne mehr übernehmen, aber die wirtschaftliche Lage lässt es nicht zu.				
Trifft zu	39,9	38,1	28,6	44,9
Trifft nicht zu	59,4	59,2	71,1	55,0
Wir bilden mehr Auszubildende aus als wir benötigen, daher können wir nicht mehr / nicht alle Absolventen übernehmen.				
Trifft zu	31,8	28,6	31,5	33,3
Trifft nicht zu	66,6	68,7	66,6	65,7
Wir übernehmen mehr Auszubildende als wir zurzeit eigentlich benötigen.				
Trifft zu	8,0	13,6	13,6	3,4
Trifft nicht zu	90,4	83,7	84,5	95,6
Bei der Übernahme unserer Auszubildenden sind wir an tarifliche Vorgaben gebunden.				
Trifft zu	23,9	23,8	10,9	28,9
Trifft nicht zu	74,7	73,5	88,6	70,0
Wir würden gerne mehr übernehmen, aber wir waren nicht zufrieden mit bestimmten Auszubildenden.				
Trifft zu	31,8	36,1	22,9	33,3
Trifft nicht zu	66,3	61,2	73,7	65,7
Wir bilden bewusst mehr aus als wir übernehmen wollen.				
Trifft zu	28,6	27,5	28,4	29,2
Trifft nicht zu	70,1	69,8	71,2	69,8
Wir sind grundsätzlich der Meinung, dass Ausbildung vor Übernahme geht.				
Trifft zu	46,4	44,4	40,6	49,5
Trifft nicht zu	51,9	52,9	57,4	49,4
Dadurch, dass Auszubildende trotz Übernahmeangebot abwandern, sinkt unsere Ausbildungsmotivation für die Zukunft.				
Trifft zu	7,7	7,6	14,1	5,3
Trifft nicht zu	90,7	89,7	84,0	93,7

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, mit mindestens einem Auszubildenden, der im Jahr 2010 die Ausbildung beendet (hat); Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

10. Frage: Hat Ihr Unternehmen in diesem Jahr Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden?

Tabelle 10-1: Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden im Jahr 2010 - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Ja, große	21,7	22,0	19,7	12,9
Ja, geringe	29,7	29,1	33,1	47,5
Nein, keine	43,2	43,2	44,1	37,1
Nein, weil wir keine gesucht haben	4,8	5,0	2,5	1,0

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die in diesem Jahr Auszubildende neu einstellen; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Tabelle 10-2: Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden im Jahr 2010 - nach Branchen

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Ja, große	21,7	17,9	15,2	25,4
Ja, geringe	29,7	29,3	32,0	29,1
Nein, keine	43,2	46,4	40,9	42,6
Nein, weil wir keine gesucht haben	4,8	6,3	8,5	2,9

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die in diesem Jahr Auszubildende neu einstellen; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

11. Frage: Was sind die wesentlichen Probleme bei der Rekrutierung?

Tabelle 11-1: Wesentliche Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Es gibt nicht genügend Bewerber.				
Trifft zu	44,4	44,9	39,9	34,6
Trifft nicht zu	54,6	53,9	60,1	65,4
Es gibt nicht genügend geeignete Bewerber.				
Trifft zu	95,1	95,0	96,7	96,3
Trifft nicht zu	3,8	3,9	3,3	3,7
Wir müssen Abstriche bei der gewünschten Qualifikation der Auszubildenden machen.				
Trifft zu	75,3	74,6	82,3	83,1
Trifft nicht zu	22,6	23,1	17,7	16,5
Wir müssen Abstriche bei der gewünschten Motivation der Auszubildenden machen.				
Trifft zu	64,4	65,1	58,0	55,2
Trifft nicht zu	33,5	32,6	41,5	44,4
Wir können Ausbildungsstellen erst sehr spät besetzen, dadurch fehlt die Planungssicherheit und die Gefahr von unbesetzten Stellen steigt.				
Trifft zu	44,1	44,6	39,2	37,1
Trifft nicht zu	53,3	52,4	60,8	62,9
Der Abschluss von Verträgen scheitert an der zu geringen regionalen Mobilität von Bewerbern.				
Trifft zu	23,5	24,3	14,5	18,1
Trifft nicht zu	73,8	72,7	85,0	81,4

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die in diesem Jahr Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden haben; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Tabelle 11-2: Wesentliche Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden - nach Branchen

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Es gibt nicht genügend Bewerber.				
Trifft zu	44,4	58,6	29,0	43,7
Trifft nicht zu	54,6	41,4	71,0	54,6
Es gibt nicht genügend geeignete Bewerber.				
Trifft zu	95,1	97,8	99,6	92,8
Trifft nicht zu	3,8	2,2	0,4	5,4
Wir müssen Abstriche bei der gewünschten Qualifikation der Auszubildenden machen.				
Trifft zu	75,3	79,3	82,9	71,6
Trifft nicht zu	22,6	20,6	17,1	24,9
Wir müssen Abstriche bei der gewünschten Motivation der Auszubildenden machen.				
Trifft zu	64,4	70,4	58,6	63,9
Trifft nicht zu	33,5	29,6	41,4	32,6
Wir können Ausbildungsstellen erst sehr spät besetzen, dadurch fehlt die Planungssicherheit und die Gefahr von unbesetzten Stellen steigt.				
Trifft zu	44,1	42,1	36,8	47,0
Trifft nicht zu	53,3	57,9	59,8	49,6
Der Abschluss von Verträgen scheitert an der zu geringen regionalen Mobilität von Bewerbern.				
Trifft zu	23,5	13,9	18,9	28,4
Trifft nicht zu	73,8	86,0	77,7	68,1

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die in diesem Jahr Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden haben; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

12. Frage: Auf welchem Weg suchen Sie Ihre Auszubildenden?

Tabelle 12-1: Wege bei der Suche von Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/2)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Regionale Printmedien				
Trifft zu	31,7	30,7	43,7	62,0
Trifft nicht zu	63,0	63,8	53,1	35,1
Weg ist mir nicht bekannt	2,4	2,5	1,0	0,3
Keine Angabe	2,9	3,0	2,1	2,6
Überregionale Printmedien				
Trifft zu	4,7	4,5	7,0	9,3
Trifft nicht zu	87,7	87,7	88,0	84,1
Weg ist mir nicht bekannt	3,8	3,9	2,2	2,8
Keine Angabe	3,8	3,8	2,8	3,8
Stellenbörsen im Internet				
Trifft zu	44,7	43,9	55,1	65,4
Trifft nicht zu	50,2	50,9	41,2	31,0
Weg ist mir nicht bekannt	2,0	2,0	1,2	1,3
Keine Angabe	3,1	3,2	2,4	2,3
Vermittlungsangebote der Arbeitsagenturen/ARGEn				
Trifft zu	62,2	61,3	75,5	76,8
Trifft nicht zu	32,6	33,3	22,2	19,8
Weg ist mir nicht bekannt	1,8	1,8	0,9	0,5
Keine Angabe	3,5	3,6	1,4	2,8
Private Ausbildungsvermittler				
Trifft zu	7,6	7,8	5,9	4,4
Trifft nicht zu	82,9	82,6	87,5	83,6
Weg ist mir nicht bekannt	5,9	5,9	3,9	8,5
Keine Angabe	3,6	3,7	2,8	3,4
Kooperationen mit Schulen				
Trifft zu	42,4	41,2	59,9	70,8
Trifft nicht zu	50,4	51,4	36,8	24,8
Weg ist mir nicht bekannt	3,7	3,8	1,4	1,7
Keine Angabe	3,5	3,6	1,9	2,6

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 12-2: Wege bei der Suche von Auszubildenden - nach Mitarbeitergrößenklassen
 (Teil 2/2)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Praktika für Schüler				
Trifft zu	72,4	72,0	77,2	82,2
Trifft nicht zu	22,8	23,0	20,4	15,2
Weg ist mir nicht bekannt	1,7	1,8	0,7	0,0
Keine Angabe	3,1	3,2	1,7	2,5
Angebote in der Berufsvorbereitung / Übernahme von Teilnehmern				
Trifft zu	34,4	34,1	38,5	46,2
Trifft nicht zu	57,9	58,0	56,7	46,6
Weg ist mir nicht bekannt	4,5	4,6	2,3	4,0
Keine Angabe	3,3	3,3	2,5	3,1
Bewerbungsmessen				
Trifft zu	15,6	14,3	31,2	61,5
Trifft nicht zu	75,9	77,0	63,4	33,5
Weg ist mir nicht bekannt	4,8	4,9	2,9	1,8
Keine Angabe	3,7	3,8	2,4	3,2
Online-Bewerbungen / eigene Karrierewebseite				
Trifft zu	24,5	22,8	46,2	67,4
Trifft nicht zu	67,1	68,5	50,2	29,3
Weg ist mir nicht bekannt	4,7	4,9	1,5	0,3
Keine Angabe	3,7	3,8	2,1	3,0
Persönliche Kontakte				
Trifft zu	74,0	73,6	79,5	85,2
Trifft nicht zu	22,4	22,7	17,6	11,6
Weg ist mir nicht bekannt	1,4	1,4	1,4	0,9
Keine Angabe	2,3	2,3	1,5	2,4

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 12-3: Wege bei der Suche von Auszubildenden - nach Branchen (Teil 1/2)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Regionale Printmedien				
Trifft zu	31,7	29,7	28,2	34,3
Trifft nicht zu	63,0	63,5	63,3	62,6
Weg ist mir nicht bekannt	2,4	2,1	3,7	1,8
Keine Angabe	2,9	4,7	4,7	1,2
Überregionale Printmedien				
Trifft zu	4,7	4,2	4,2	5,1
Trifft nicht zu	87,7	87,7	85,8	88,7
Weg ist mir nicht bekannt	3,8	2,8	3,8	4,3
Keine Angabe	3,8	5,3	6,2	1,9
Stellenbörsen im Internet				
Trifft zu	44,7	42,9	42,7	46,5
Trifft nicht zu	50,2	51,3	48,9	50,3
Weg ist mir nicht bekannt	2,0	1,1	3,0	1,9
Keine Angabe	3,1	4,7	5,4	1,3
Vermittlungsangebote der Arbeitsagenturen/ARGE				
Trifft zu	62,2	64,6	53,8	65,0
Trifft nicht zu	32,6	30,2	37,8	31,3
Weg ist mir nicht bekannt	1,8	1,1	2,3	1,9
Keine Angabe	3,5	4,2	6,1	1,9
Private Ausbildungsvermittler				
Trifft zu	7,6	8,4	7,1	7,5
Trifft nicht zu	82,9	81,2	81,2	84,4
Weg ist mir nicht bekannt	5,9	5,6	5,4	6,2
Keine Angabe	3,6	4,8	6,2	1,9
Kooperationen mit Schulen				
Trifft zu	42,4	48,2	29,5	46,0
Trifft nicht zu	50,4	45,5	60,6	47,8
Weg ist mir nicht bekannt	3,7	2,2	3,7	4,3
Keine Angabe	3,5	4,1	6,2	1,9

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 12-4: Wege bei der Suche von Auszubildenden - nach Branchen (Teil 2/2)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Praktika für Schüler				
Trifft zu	72,4	73,3	55,6	80,0
Trifft nicht zu	22,8	20,5	36,1	17,5
Weg ist mir nicht bekannt	1,7	1,6	3,0	1,2
Keine Angabe	3,1	4,6	5,4	1,3
Angebote in der Berufsvorbereitung / Übernahme von Teilnehmern				
Trifft zu	34,4	39,7	21,3	38,3
Trifft nicht zu	57,9	52,2	69,3	54,9
Weg ist mir nicht bekannt	4,5	2,8	3,9	5,5
Keine Angabe	3,3	5,2	5,5	1,3
Bewerbungsmessen				
Trifft zu	15,6	14,5	12,5	17,6
Trifft nicht zu	75,9	77,4	77,4	74,4
Weg ist mir nicht bekannt	4,8	2,8	3,9	6,1
Keine Angabe	3,7	5,2	6,2	1,9
Online-Bewerbungen / eigene Karrierewebseite				
Trifft zu	24,5	15,9	30,8	25,4
Trifft nicht zu	67,1	74,2	60,0	67,2
Weg ist mir nicht bekannt	4,7	4,7	3,0	5,5
Keine Angabe	3,7	5,2	6,2	1,9
Persönliche Kontakte				
Trifft zu	74,0	74,1	65,2	78,2
Trifft nicht zu	22,4	22,7	27,1	19,9
Weg ist mir nicht bekannt	1,4	0,6	2,3	1,3
Keine Angabe	2,3	2,6	5,3	0,7

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

13. Frage: Aus welchen Gruppen rekrutieren Sie Ihre Auszubildenden?

Tabelle 13-1: Gruppen, aus denen Auszubildende rekrutiert werden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/3)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Schulabgänger ohne Schulabschluss				
Sehr häufig	0,8	0,8	0,8	0,0
Regelmäßig	2,7	2,8	2,0	1,4
Selten	18,7	18,7	20,7	17,5
Nie	73,3	73,3	73,2	76,2
Keine Angabe	4,4	4,5	3,2	4,9
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Sehr häufig	6,6	6,6	5,9	6,9
Regelmäßig	28,2	28,2	27,4	29,7
Selten	34,5	34,1	39,2	44,7
Nie	27,4	27,7	25,2	16,0
Keine Angabe	3,4	3,4	2,4	2,7
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Sehr häufig	17,5	17,4	18,9	21,8
Regelmäßig	52,8	52,3	59,9	63,1
Selten	20,1	20,6	13,1	10,0
Nie	6,6	6,7	6,4	3,0
Keine Angabe	3,0	3,0	1,7	2,1
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Sehr häufig	16,3	16,2	15,9	27,2
Regelmäßig	29,1	28,2	42,7	48,6
Selten	32,9	33,2	29,4	18,6
Nie	17,7	18,3	9,6	3,5
Keine Angabe	4,0	4,1	2,4	2,1
Schulabgänger von beruflichen Schulen				
Sehr häufig	7,2	7,0	9,3	15,9
Regelmäßig	30,1	29,6	38,4	41,7
Selten	34,9	34,8	37,3	33,6
Nie	23,3	24,1	12,2	6,7
Keine Angabe	4,4	4,5	2,9	2,1

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 13-2: Gruppen, aus denen Auszubildende rekrutiert werden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/3)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Sehr häufig	0,9	0,9	1,1	0,3
Regelmäßig	2,4	2,5	1,5	2,9
Selten	33,5	33,1	38,8	47,5
Nie	57,9	58,2	54,9	45,7
Keine Angabe	5,2	5,3	3,8	3,5
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Sehr häufig	3,0	3,0	3,2	3,1
Regelmäßig	20,6	19,9	29,5	46,1
Selten	44,0	44,0	44,4	39,5
Nie	27,6	28,2	19,6	8,1
Keine Angabe	4,7	4,8	3,3	3,0
Absolventen einer Berufsvorbereitung				
Sehr häufig	2,8	2,7	4,3	2,6
Regelmäßig	20,2	20,1	21,4	23,3
Selten	43,7	43,1	53,1	57,5
Nie	28,3	29,0	17,9	13,8
Keine Angabe	5,1	5,2	3,3	2,7
Jugendliche aus anderen Regionen Deutschlands				
Sehr häufig	3,6	3,7	2,6	1,7
Regelmäßig	12,4	12,5	10,7	14,7
Selten	35,7	34,9	45,6	55,1
Nie	43,3	43,8	37,8	25,4
Keine Angabe	5,0	5,1	3,4	3,0
Jugendliche aus dem Ausland				
Sehr häufig	0,4	0,5	0,0	0,0
Regelmäßig	3,0	3,0	1,7	0,9
Selten	19,6	19,3	22,1	29,7
Nie	72,4	72,4	72,8	66,1
Keine Angabe	4,7	4,8	3,4	3,3

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 13-3: Gruppen, aus denen Auszubildende rekrutiert werden - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 3/3)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Studien-/Hochschulabbrecher				
Sehr häufig	1,7	1,6	2,2	1,5
Regelmäßig	7,8	7,8	8,3	12,8
Selten	39,2	38,3	51,6	61,1
Nie	46,2	47,1	34,8	21,6
Keine Angabe	5,0	5,2	3,2	3,0
Mädchen für typische Männerberufe				
Sehr häufig	1,6	1,7	0,4	1,2
Regelmäßig	6,9	6,7	8,7	15,7
Selten	30,2	29,5	39,6	50,9
Nie	55,4	56,2	46,2	27,8
Keine Angabe	5,8	5,9	5,0	4,5
Jungen für typische Frauenberufe				
Sehr häufig	1,7	1,8	0,2	0,7
Regelmäßig	5,4	5,3	6,5	10,2
Selten	26,2	25,6	36,2	37,8
Nie	60,3	60,9	51,9	46,0
Keine Angabe	6,4	6,5	5,2	5,3
Altbewerber				
Sehr häufig	2,1	2,2	0,6	1,5
Regelmäßig	13,1	13,0	14,8	17,3
Selten	51,3	50,6	60,4	64,4
Nie	26,9	27,5	19,8	10,4
Keine Angabe	6,5	6,6	4,5	6,4

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 13-4: Gruppen, aus denen Auszubildende rekrutiert werden - nach Branchen (Teil 1/3)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Schulabgänger ohne Schulabschluss				
Sehr häufig	0,8	2,0	0,0	0,7
Regelmäßig	2,7	1,1	1,0	4,3
Selten	18,7	21,6	13,0	20,2
Nie	73,3	67,5	79,9	72,8
Keine Angabe	4,4	7,8	6,1	2,0
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Sehr häufig	6,6	12,3	1,6	6,3
Regelmäßig	28,2	32,5	8,8	35,5
Selten	34,5	31,0	34,0	36,3
Nie	27,4	18,1	49,5	21,2
Keine Angabe	3,4	6,2	6,1	0,7
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Sehr häufig	17,5	16,1	12,0	20,8
Regelmäßig	52,8	51,4	42,2	58,6
Selten	20,1	21,6	25,7	16,7
Nie	6,6	4,8	15,6	3,2
Keine Angabe	3,0	6,2	4,6	0,7
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Sehr häufig	16,3	9,0	24,8	15,6
Regelmäßig	29,1	21,2	39,0	28,1
Selten	32,9	33,5	21,0	38,3
Nie	17,7	28,6	9,1	16,8
Keine Angabe	4,0	7,8	6,1	1,3
Schulabgänger von beruflichen Schulen				
Sehr häufig	7,2	7,1	5,2	8,2
Regelmäßig	30,1	25,4	26,2	34,2
Selten	34,9	40,2	29,0	35,3
Nie	23,3	19,5	31,9	21,0
Keine Angabe	4,4	7,7	7,6	1,3

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 13-5: Gruppen, aus denen Auszubildende rekrutiert werden - nach Branchen (Teil 2/3)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Sehr häufig	0,9	1,0	0,0	1,3
Regelmäßig	2,4	1,1	2,3	3,1
Selten	33,5	37,7	19,1	38,5
Nie	57,9	51,4	70,2	55,1
Keine Angabe	5,2	8,8	8,4	2,0
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Sehr häufig	3,0	2,7	1,6	3,8
Regelmäßig	20,6	20,2	15,1	23,5
Selten	44,0	42,9	44,8	44,1
Nie	27,6	26,4	30,9	26,6
Keine Angabe	4,7	7,7	7,7	2,0
Absolventen einer Berufsvorbereitung				
Sehr häufig	2,8	4,3	1,6	2,7
Regelmäßig	20,2	18,6	17,6	22,1
Selten	43,7	47,9	36,0	45,5
Nie	28,3	21,4	37,1	27,2
Keine Angabe	5,1	7,8	7,7	2,5
Jugendliche aus anderen Regionen Deutschlands				
Sehr häufig	3,6	1,0	3,2	5,0
Regelmäßig	12,4	8,8	14,4	13,1
Selten	35,7	28,8	33,1	40,1
Nie	43,3	52,6	41,7	39,8
Keine Angabe	5,0	8,8	7,7	1,9
Jugendliche aus dem Ausland				
Sehr häufig	0,4	0,5	0,0	0,6
Regelmäßig	3,0	3,6	4,6	1,9
Selten	19,6	18,8	20,0	19,7
Nie	72,4	68,3	67,7	76,5
Keine Angabe	4,7	8,8	7,7	1,3

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 13-6: Gruppen, aus denen Auszubildende rekrutiert werden - nach Branchen (Teil 3/3)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Studien-/Hochschulabbrecher				
Sehr häufig	1,7	1,6	2,4	1,3
Regelmäßig	7,8	4,7	12,7	7,0
Selten	39,2	33,4	40,6	41,3
Nie	46,2	52,0	36,0	48,4
Keine Angabe	5,0	8,3	8,4	1,9
Mädchen für typische Männerberufe				
Sehr häufig	1,6	2,1	0,7	1,9
Regelmäßig	6,9	8,6	5,3	6,9
Selten	30,2	30,2	27,4	31,7
Nie	55,4	50,8	56,5	56,9
Keine Angabe	5,8	8,4	10,1	2,6
Jungen für typische Frauenberufe				
Sehr häufig	1,7	1,0	0,7	2,5
Regelmäßig	5,4	3,4	6,4	5,9
Selten	26,2	21,3	21,7	30,7
Nie	60,3	64,9	61,0	57,8
Keine Angabe	6,4	9,4	10,1	3,2
Altbewerber				
Sehr häufig	2,1	1,5	0,8	3,1
Regelmäßig	13,1	9,0	15,2	14,0
Selten	51,3	55,8	40,6	54,3
Nie	26,9	23,7	33,4	25,4
Keine Angabe	6,5	9,9	10,1	3,2

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

14. Frage: Wie wird sich die Bedeutung der folgenden Gruppen bei der Besetzung um Ausbildungsplätze in Ihrem Unternehmen in Zukunft ändern?

Tabelle 14-1: Entwicklung der Bedeutung verschiedener Gruppen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/3)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Schulabgänger ohne Schulabschluss				
Steigt	5,8	5,9	4,6	5,0
Bleibt	42,1	41,8	44,3	51,6
Fällt	29,0	28,8	33,1	28,2
Weiß nicht	18,7	18,9	15,5	11,3
Keine Angabe	4,5	4,6	2,5	3,9
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Steigt	9,7	9,6	11,5	16,4
Bleibt	53,7	53,6	55,4	57,6
Fällt	20,4	20,2	23,7	17,2
Weiß nicht	11,9	12,2	7,3	5,5
Keine Angabe	4,3	4,5	2,0	3,4
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Steigt	16,0	15,9	17,6	20,7
Bleibt	61,7	61,2	69,1	69,3
Fällt	7,6	7,7	5,9	4,3
Weiß nicht	10,8	11,1	5,8	2,6
Keine Angabe	3,9	4,1	1,6	3,0
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Steigt	19,7	19,0	31,1	29,2
Bleibt	50,6	50,5	50,3	58,1
Fällt	10,9	11,1	7,8	7,0
Weiß nicht	14,6	15,1	8,4	2,7
Keine Angabe	4,2	4,3	2,3	3,0
Schulabgänger von beruflichen Schulen				
Steigt	15,1	14,7	20,8	21,6
Bleibt	57,3	56,9	63,0	64,5
Fällt	6,6	6,7	4,3	2,9
Weiß nicht	16,7	17,2	9,8	7,4
Keine Angabe	4,4	4,5	2,2	3,6

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 14-2: Entwicklung der Bedeutung verschiedener Gruppen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/3)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Steigt	4,3	4,2	4,6	6,0
Bleibt	48,5	48,2	51,0	55,1
Fällt	19,6	19,6	21,4	16,8
Weiß nicht	23,1	23,4	20,2	17,1
Keine Angabe	4,5	4,6	2,9	5,0
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Steigt	14,3	14,2	13,2	22,6
Bleibt	51,9	51,3	60,6	58,9
Fällt	10,6	10,9	7,1	4,9
Weiß nicht	18,6	18,8	16,5	9,9
Keine Angabe	4,6	4,7	2,6	3,7
Absolventen einer Berufsvorbereitung				
Steigt	12,2	11,9	16,0	21,3
Bleibt	56,3	55,9	63,1	58,9
Fällt	6,1	6,2	4,8	4,1
Weiß nicht	21,0	21,5	13,5	12,1
Keine Angabe	4,5	4,6	2,7	3,6
Jugendliche aus anderen Regionen Deutschlands				
Steigt	11,2	10,7	18,5	25,9
Bleibt	49,4	49,5	48,6	49,7
Fällt	11,0	11,1	9,3	7,7
Weiß nicht	23,8	24,1	20,8	13,1
Keine Angabe	4,5	4,6	2,9	3,6
Jugendliche aus dem Ausland				
Steigt	6,2	6,1	7,9	11,6
Bleibt	43,6	43,2	48,1	54,0
Fällt	15,8	16,1	12,8	9,5
Weiß nicht	29,8	30,0	28,4	20,7
Keine Angabe	4,5	4,6	2,9	4,2

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 14-3: Entwicklung der Bedeutung verschiedener Gruppen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 3/3)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Studien-/Hochschulabbrecher				
Steigt	8,7	8,4	13,0	23,0
Bleibt	47,6	47,2	52,7	56,0
Fällt	13,1	13,3	10,5	5,6
Weiß nicht	26,1	26,5	21,2	11,9
Keine Angabe	4,5	4,6	2,6	3,6
Mädchen für typische Männerberufe				
Steigt	5,7	5,2	12,0	18,8
Bleibt	51,1	51,1	51,8	55,0
Fällt	10,3	10,4	8,3	5,4
Weiß nicht	27,6	27,9	24,2	15,9
Keine Angabe	5,3	5,4	3,8	4,8
Jungen für typische Frauenberufe				
Steigt	4,0	3,8	5,9	8,8
Bleibt	49,2	48,8	54,5	58,3
Fällt	11,9	12,1	10,7	6,9
Weiß nicht	29,5	29,9	25,1	20,3
Keine Angabe	5,3	5,4	3,7	5,6
Altbewerber				
Steigt	6,9	6,7	7,7	12,4
Bleibt	58,4	58,2	61,3	62,5
Fällt	7,8	7,7	8,4	5,8
Weiß nicht	21,9	22,2	18,5	12,7
Keine Angabe	5,1	5,1	4,0	6,6

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 14-4: Entwicklung der Bedeutung verschiedener Gruppen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen - nach Branchen (Teil 1/3)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Schulabgänger ohne Schulabschluss				
Steigt	5,8	5,0	3,2	7,5
Bleibt	42,1	40,0	42,6	42,8
Fällt	29,0	26,4	30,2	29,6
Weiß nicht	18,7	21,4	15,7	18,8
Keine Angabe	4,5	7,2	8,3	1,4
Jugendliche mit Hauptschulabschluss				
Steigt	9,7	10,5	4,2	12,1
Bleibt	53,7	52,3	52,0	55,2
Fällt	20,4	15,0	24,7	20,8
Weiß nicht	11,9	15,6	10,9	10,6
Keine Angabe	4,3	6,7	8,2	1,4
Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss				
Steigt	16,0	17,1	12,9	17,0
Bleibt	61,7	56,2	63,9	63,2
Fällt	7,6	7,2	7,1	8,0
Weiß nicht	10,8	12,9	9,4	10,5
Keine Angabe	3,9	6,7	6,8	1,3
Jugendliche mit Fach-/Hochschulreife				
Steigt	19,7	17,7	25,3	17,9
Bleibt	50,6	46,7	52,5	51,5
Fällt	10,9	11,8	5,4	13,2
Weiß nicht	14,6	16,7	10,8	15,5
Keine Angabe	4,2	7,2	6,0	2,0
Schulabgänger von beruflichen Schulen				
Steigt	15,1	14,6	16,4	14,6
Bleibt	57,3	57,4	56,6	57,5
Fällt	6,6	5,4	4,7	8,1
Weiß nicht	16,7	15,4	15,5	17,9
Keine Angabe	4,4	7,2	6,8	1,9

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 14-5: Entwicklung der Bedeutung verschiedener Gruppen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen - nach Branchen (Teil 2/3)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Lernbeeinträchtigte Jugendliche				
Steigt	4,3	4,6	2,4	5,0
Bleibt	48,5	44,2	49,0	50,2
Fällt	19,6	20,0	20,6	18,9
Weiß nicht	23,1	23,9	19,7	24,4
Keine Angabe	4,5	7,3	8,3	1,4
Jugendliche mit Migrationshintergrund				
Steigt	14,3	14,7	13,6	14,4
Bleibt	51,9	47,5	52,3	53,7
Fällt	10,6	10,1	10,1	11,1
Weiß nicht	18,6	20,5	16,4	18,8
Keine Angabe	4,6	7,2	7,6	2,0
Absolventen einer Berufsvorbereitung				
Steigt	12,2	12,9	9,1	13,3
Bleibt	56,3	51,7	58,4	57,3
Fällt	6,1	6,5	5,5	6,2
Weiß nicht	21,0	21,7	18,7	21,8
Keine Angabe	4,5	7,3	8,3	1,4
Jugendliche aus anderen Regionen Deutschlands				
Steigt	11,2	8,5	11,8	12,2
Bleibt	49,4	42,7	53,1	50,8
Fällt	11,0	13,4	9,3	10,7
Weiß nicht	23,8	28,0	17,5	25,0
Keine Angabe	4,5	7,3	8,3	1,4
Jugendliche aus dem Ausland				
Steigt	6,2	3,4	8,8	6,3
Bleibt	43,6	40,8	50,4	41,6
Fällt	15,8	15,8	12,5	17,5
Weiß nicht	29,8	32,7	20,0	33,3
Keine Angabe	4,5	7,3	8,3	1,4

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

Tabelle 14-6: Entwicklung der Bedeutung verschiedener Gruppen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen - nach Branchen (Teil 3/3)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Studien-/Hochschulabbrecher				
Steigt	8,7	4,8	14,7	7,7
Bleibt	47,6	45,5	54,1	45,4
Fällt	13,1	14,7	7,9	14,9
Weiß nicht	26,1	27,7	15,1	30,7
Keine Angabe	4,5	7,3	8,3	1,3
Mädchen für typische Männerberufe				
Steigt	5,7	5,7	6,7	5,2
Bleibt	51,1	47,3	50,4	53,3
Fällt	10,3	11,9	9,3	10,0
Weiß nicht	27,6	27,4	23,7	29,5
Keine Angabe	5,3	7,8	9,9	2,0
Jungen für typische Frauenberufe				
Steigt	4,0	2,2	3,3	5,1
Bleibt	49,2	44,5	51,3	50,4
Fällt	11,9	13,0	11,0	11,9
Weiß nicht	29,5	32,4	24,4	30,7
Keine Angabe	5,3	7,8	9,9	2,0
Altbewerber				
Steigt	6,9	5,0	7,2	7,5
Bleibt	58,4	56,6	52,3	62,3
Fällt	7,8	8,4	10,1	6,4
Weiß nicht	21,9	22,6	21,2	21,9
Keine Angabe	5,1	7,5	9,2	2,0

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die ausbilden

15. Frage: Haben Sie im Jahr 2009 Fachkräfte gesucht oder eingestellt?

Tabelle 15-1: Fachkräfte im Jahr 2009 gesucht oder eingestellt - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Ja	56,8	55,9	80,4	86,3
Nein	42,9	43,8	19,4	12,9

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Tabelle 15-2: Fachkräfte im Jahr 2009 gesucht oder eingestellt - nach Branchen

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Ja	56,8	53,9	55,2	59,6
Nein	42,9	45,8	44,0	40,4

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

16. Frage: Bei welchen Qualifikationsgruppen hatten Sie im Jahr 2009 Probleme, Fachkräfte zu rekrutieren?

Tabelle 16-1: Qualifikationsgruppen, bei denen es 2009 Probleme in der Rekrutierung gab - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung				
Ja, große	4,8	4,8	3,8	2,8
Ja, mittlere	5,3	5,3	6,9	2,9
Ja, aber nur geringe	6,5	6,4	10,0	7,7
Nein, keine Probleme	71,1	71,0	71,4	81,0
Keine Angabe	12,3	12,5	7,9	5,7
Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung				
Ja, große	17,4	17,9	10,9	6,7
Ja, mittlere	21,6	21,2	30,4	24,3
Ja, aber nur geringe	14,8	14,3	22,6	29,5
Nein, keine Probleme	38,9	39,3	32,5	37,6
Keine Angabe	7,2	7,4	3,6	1,9
Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss				
Ja, große	17,4	17,6	14,8	13,0
Ja, mittlere	17,7	17,1	28,9	26,7
Ja, aber nur geringe	7,2	6,7	15,0	22,2
Nein, keine Probleme	46,1	46,7	36,2	35,0
Keine Angabe	11,6	12,0	5,1	3,1
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss				
Ja, große	15,8	15,7	17,9	15,4
Ja, mittlere	15,0	14,4	24,0	31,7
Ja, aber nur geringe	13,1	13,1	11,5	20,3
Nein, keine Probleme	47,6	48,1	41,2	30,4
Keine Angabe	8,5	8,7	5,4	2,2

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die im Jahr 2009 Fachkräfte gesucht oder eingestellt haben

Tabelle 16-2: Qualifikationsgruppen, bei denen es 2009 Probleme in der Rekrutierung gab - nach Branchen

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung				
Ja, große	4,8	4,3	2,2	6,7
Ja, mittlere	5,3	6,0	4,6	5,5
Ja, aber nur geringe	6,5	8,7	4,3	7,0
Nein, keine Probleme	71,1	67,5	77,2	68,9
Keine Angabe	12,3	13,6	11,8	12,0
Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung				
Ja, große	17,4	20,8	11,9	19,5
Ja, mittlere	21,6	29,1	9,0	26,4
Ja, aber nur geringe	14,8	14,8	16,4	13,8
Nein, keine Probleme	38,9	28,5	53,4	34,4
Keine Angabe	7,2	6,8	9,3	5,9
Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss				
Ja, große	17,4	26,4	11,1	17,2
Ja, mittlere	17,7	22,0	14,2	17,9
Ja, aber nur geringe	7,2	10,1	6,0	6,6
Nein, keine Probleme	46,1	31,4	57,2	45,9
Keine Angabe	11,6	10,1	11,6	12,4
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss				
Ja, große	15,8	18,3	17,4	13,5
Ja, mittlere	15,0	9,7	21,2	13,4
Ja, aber nur geringe	13,1	12,0	12,6	14,0
Nein, keine Probleme	47,6	46,8	45,3	49,6
Keine Angabe	8,5	13,2	3,5	9,5

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die im Jahr 2009 Fachkräfte gesucht oder eingestellt haben

17. Frage: Was sind bzw. waren die Ursachen für diese Rekrutierungsprobleme?

Tabelle 17-1: Ursachen für die Rekrutierungsprobleme von Fachkräften - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Zu wenige Bewerber				
Trifft zu	43,9	44,0	42,3	41,3
Trifft eher zu	20,2	19,7	27,0	27,5
Trifft eher nicht zu	18,8	18,7	19,4	19,3
Trifft nicht zu	13,9	14,2	8,8	8,3
Keine Angabe	3,3	3,3	2,4	3,6
Bewerbern fehlen benötigte Qualifikationen/Kompetenzen				
Trifft zu	56,1	56,5	51,1	38,6
Trifft eher zu	31,5	31,2	34,9	42,9
Trifft eher nicht zu	5,4	5,2	8,8	10,4
Trifft nicht zu	5,0	5,1	3,1	4,2
Keine Angabe	2,0	2,0	2,1	3,9
Bewerber haben zu hohe Gehaltsvorstellungen				
Trifft zu	25,8	26,0	23,3	22,4
Trifft eher zu	33,5	33,4	36,0	33,4
Trifft eher nicht zu	29,3	29,2	31,2	32,7
Trifft nicht zu	8,4	8,5	7,1	7,7
Keine Angabe	3,0	3,0	2,4	3,9
Unser Bekanntheitsgrad als Arbeitgeber ist zu gering				
Trifft zu	10,3	10,4	8,5	6,3
Trifft eher zu	20,3	20,4	18,5	19,9
Trifft eher nicht zu	37,0	36,8	40,7	35,3
Trifft nicht zu	28,8	28,6	30,1	34,9
Keine Angabe	3,7	3,8	2,4	3,6
Geringe regionale Attraktivität unseres Standorts				
Trifft zu	6,0	5,8	9,1	10,5
Trifft eher zu	19,2	19,1	18,7	21,9
Trifft eher nicht zu	29,3	28,9	35,1	32,4
Trifft nicht zu	41,6	42,1	34,6	31,6
Keine Angabe	3,9	4,0	2,4	3,6

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die im Jahr 2009 Fachkräfte gesucht oder eingestellt haben und dabei Rekrutierungsprobleme hatten

Tabelle 17-2: Ursachen für die Rekrutierungsprobleme von Fachkräften - nach Branchen

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Zu wenige Bewerber				
Trifft zu	43,9	45,1	34,8	48,6
Trifft eher zu	20,2	20,3	27,4	15,9
Trifft eher nicht zu	18,8	21,7	17,1	18,2
Trifft nicht zu	13,9	9,3	18,8	13,3
Keine Angabe	3,3	3,7	1,8	4,0
Bewerbern fehlen benötigte Qualifikationen/Kompetenzen				
Trifft zu	56,1	60,0	57,0	53,6
Trifft eher zu	31,5	28,7	30,2	33,7
Trifft eher nicht zu	5,4	5,4	5,6	5,2
Trifft nicht zu	5,0	3,8	5,4	5,4
Keine Angabe	2,0	2,2	1,8	2,0
Bewerber haben zu hohe Gehaltsvorstellungen				
Trifft zu	25,8	26,9	22,8	27,0
Trifft eher zu	33,5	33,2	34,6	33,0
Trifft eher nicht zu	29,3	31,1	31,2	27,2
Trifft nicht zu	8,4	7,1	7,6	9,6
Keine Angabe	3,0	1,7	3,8	3,1
Unser Bekanntheitsgrad als Arbeitgeber ist zu gering				
Trifft zu	10,3	11,8	17,7	5,1
Trifft eher zu	20,3	22,7	26,4	15,5
Trifft eher nicht zu	37,0	41,3	31,6	37,9
Trifft nicht zu	28,8	19,9	21,7	37,5
Keine Angabe	3,7	4,3	2,6	4,0
Geringe regionale Attraktivität unseres Standorts				
Trifft zu	6,0	8,7	6,1	4,6
Trifft eher zu	19,2	18,1	15,6	21,8
Trifft eher nicht zu	29,3	35,9	26,4	27,5
Trifft nicht zu	41,6	33,3	48,1	42,1
Keine Angabe	3,9	3,9	3,8	4,0

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die im Jahr 2009 Fachkräfte gesucht oder eingestellt haben und dabei Rekrutierungsprobleme hatten

18. Frage: Wie wird sich Ihr Personalbedarf in den kommenden drei Jahren voraussichtlich entwickeln?

Tabelle 18-1: Entwicklung des Personalbedarfs in den kommenden drei Jahren - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	1-49	1-49
Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung				
Stark steigen	0,8	0,8	1,2	1,3
Etwas steigen	6,2	6,2	5,1	6,3
Gleich bleiben	25,2	24,9	32,6	31,1
Etwas abnehmen	4,9	4,6	11,5	13,5
Stark abnehmen	6,6	6,4	11,2	15,8
Nicht relevant	55,0	55,7	37,6	29,5
Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung				
Stark steigen	4,8	4,6	9,7	9,3
Etwas steigen	28,9	28,8	31,5	32,7
Gleich bleiben	44,8	44,7	47,7	48,2
Etwas abnehmen	5,1	5,1	6,0	5,3
Stark abnehmen	1,1	1,2	0,3	1,0
Nicht relevant	14,1	14,5	4,1	1,7
Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss				
Stark steigen	4,6	4,5	8,2	8,7
Etwas steigen	21,4	20,9	32,6	39,7
Gleich bleiben	34,0	33,7	41,8	42,1
Etwas abnehmen	4,3	4,3	4,9	4,0
Stark abnehmen	1,4	1,4	0,4	0,4
Nicht relevant	33,1	34,0	11,2	3,1
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss				
Stark steigen	6,4	6,2	9,4	16,2
Etwas steigen	19,3	18,9	28,6	41,1
Gleich bleiben	31,5	31,2	40,1	32,9
Etwas abnehmen	3,5	3,6	3,3	3,1
Stark abnehmen	1,5	1,6	0,3	1,2
Nicht relevant	36,1	37,0	17,7	3,2

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Tabelle 18-2: Entwicklung des Personalbedarfs in den kommenden drei Jahren - nach Branchen

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung				
Stark steigen	0,8	0,7	1,3	0,4
Etwas steigen	6,2	8,5	4,6	6,1
Gleich bleiben	25,2	27,7	21,3	26,6
Etwas abnehmen	4,9	7,6	3,8	4,2
Stark abnehmen	6,6	5,9	6,4	7,1
Nicht relevant	55,0	47,7	60,4	55,0
Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung				
Stark steigen	4,8	6,3	5,0	3,8
Etwas steigen	28,9	35,6	26,2	27,2
Gleich bleiben	44,8	40,4	42,9	48,6
Etwas abnehmen	5,1	4,0	4,4	6,2
Stark abnehmen	1,1	0,3	0,5	2,1
Nicht relevant	14,1	12,6	19,2	11,2
Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss				
Stark steigen	4,6	5,2	4,6	4,3
Etwas steigen	21,4	32,6	25,1	12,6
Gleich bleiben	34,0	34,0	29,9	36,9
Etwas abnehmen	4,3	1,6	2,3	7,2
Stark abnehmen	1,4	1,2	0,4	2,1
Nicht relevant	33,1	23,8	35,5	36,4
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss				
Stark steigen	6,4	5,1	13,2	2,1
Etwas steigen	19,3	19,5	26,0	14,4
Gleich bleiben	31,5	30,8	31,5	32,0
Etwas abnehmen	3,5	1,3	2,5	5,5
Stark abnehmen	1,5	1,4	0,3	2,5
Nicht relevant	36,1	40,0	24,5	42,4

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

19. Frage: Welche Maßnahmen wird Ihr Unternehmen zur Fachkräftesicherung in den nächsten drei Jahren ergreifen?

Tabelle 19-1: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in den nächsten drei Jahren - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 1/2)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	1-49	1-49
Ausbildung intensivieren				
Trifft zu	23,2	22,6	36,3	42,1
Trifft eher zu	26,8	26,5	33,0	38,0
Trifft eher nicht zu	16,0	16,1	15,2	11,3
Trifft nicht zu	32,0	32,8	13,8	6,2
Vereinbarkeit Familie und Beruf verbessern				
Trifft zu	15,5	15,3	18,9	24,2
Trifft eher zu	35,3	35,2	35,6	44,2
Trifft eher nicht zu	23,7	23,5	31,7	23,0
Trifft nicht zu	23,5	24,0	11,8	6,1
Positives Unternehmensimage stärken				
Trifft zu	31,8	31,5	37,2	46,3
Trifft eher zu	44,6	44,6	46,2	43,3
Trifft eher nicht zu	9,6	9,6	9,3	5,3
Trifft nicht zu	12,0	12,3	5,2	2,0
Verstärkt im Ausland rekrutieren				
Trifft zu	2,4	2,4	2,1	5,1
Trifft eher zu	4,8	4,7	6,8	9,0
Trifft eher nicht zu	18,0	17,5	30,4	37,6
Trifft nicht zu	72,8	73,4	58,9	44,7
Das Unternehmen stärker internationalisieren				
Trifft zu	4,5	4,5	5,1	5,4
Trifft eher zu	9,3	9,2	11,2	15,3
Trifft eher nicht zu	16,2	15,8	26,9	28,5
Trifft nicht zu	67,8	68,4	54,5	47,3
Fachkräftebedarf durch arbeitssparende Rationalisierungen verringern				
Trifft zu	3,6	3,5	6,5	6,9
Trifft eher zu	18,2	17,9	26,5	29,2
Trifft eher nicht zu	26,2	25,9	33,3	35,5
Trifft nicht zu	50,1	50,8	31,6	24,9

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Tabelle 19-2: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in den nächsten drei Jahren - nach Mitarbeitergrößenklassen (Teil 2/2)

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	1-49	1-49
Kooperation mit Schulen ausbauen				
Trifft zu	7,2	6,6	18,9	32,8
Trifft eher zu	27,8	27,3	40,4	44,0
Trifft eher nicht zu	19,9	20,0	20,3	12,1
Trifft nicht zu	43,2	44,3	18,1	8,3
Kooperation mit Hochschulen ausbauen				
Trifft zu	6,5	6,0	16,2	33,2
Trifft eher zu	18,7	18,1	33,3	38,7
Trifft eher nicht zu	23,9	23,9	24,1	15,6
Trifft nicht zu	48,8	49,9	24,4	9,6
Weiterbildung intensivieren				
Trifft zu	19,4	18,8	31,1	44,2
Trifft eher zu	46,9	46,7	53,6	44,9
Trifft eher nicht zu	15,0	15,3	8,8	5,7
Trifft nicht zu	16,8	17,3	4,7	2,0
Finanzielle Anreize und geldwerte Vorteile für Mitarbeiter erhöhen				
Trifft zu	8,5	8,4	11,0	8,9
Trifft eher zu	36,0	35,9	38,5	39,6
Trifft eher nicht zu	29,9	29,6	36,5	40,5
Trifft nicht zu	23,5	24,0	11,7	7,9
An-/Ungelernte mit Ziel Berufsabschluss qualifizieren				
Trifft zu	3,9	3,8	5,8	4,9
Trifft eher zu	19,6	19,5	20,0	24,5
Trifft eher nicht zu	21,1	20,5	35,4	40,8
Trifft nicht zu	53,3	54,0	36,3	26,8
Eigene Fachkräfte höher qualifizieren				
Trifft zu	20,4	20,0	27,6	37,5
Trifft eher zu	45,9	45,6	52,6	48,6
Trifft eher nicht zu	13,2	13,3	11,2	8,3
Trifft nicht zu	17,8	18,3	6,4	2,1

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Tabelle 19-3: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in den nächsten drei Jahren - nach Branchen (Teil 1/2)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Ausbildung intensivieren				
Trifft zu	23,2	22,0	17,2	28,1
Trifft eher zu	26,8	30,3	26,6	25,0
Trifft eher nicht zu	16,0	17,8	16,1	15,0
Trifft nicht zu	32,0	27,0	37,5	30,8
Vereinbarkeit Familie und Beruf verbessern				
Trifft zu	15,5	11,2	15,8	17,5
Trifft eher zu	35,3	31,4	33,8	38,5
Trifft eher nicht zu	23,7	26,8	25,4	20,9
Trifft nicht zu	23,5	27,5	22,4	22,1
Positives Unternehmensimage stärken				
Trifft zu	31,8	26,8	34,9	32,2
Trifft eher zu	44,6	45,3	38,7	48,5
Trifft eher nicht zu	9,6	13,1	10,1	7,3
Trifft nicht zu	12,0	12,4	13,3	10,9
Verstärkt im Ausland rekrutieren				
Trifft zu	2,4	2,6	1,0	3,2
Trifft eher zu	4,8	4,6	8,0	2,8
Trifft eher nicht zu	18,0	21,9	19,9	14,7
Trifft nicht zu	72,8	68,3	68,5	78,3
Das Unternehmen stärker internationalisieren				
Trifft zu	4,5	4,8	6,0	3,3
Trifft eher zu	9,3	12,2	14,6	4,0
Trifft eher nicht zu	16,2	20,4	17,3	13,2
Trifft nicht zu	67,8	60,0	59,1	78,3
Fachkräftebedarf durch arbeitssparende Rationalisierungen verringern				
Trifft zu	3,6	4,9	3,0	3,3
Trifft eher zu	18,2	20,8	13,8	20,0
Trifft eher nicht zu	26,2	25,6	26,2	26,5
Trifft nicht zu	50,1	46,2	54,4	49,1

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Tabelle 19-4: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in den nächsten drei Jahren - nach Branchen (Teil 2/2)

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Kooperation mit Schulen ausbauen				
Trifft zu	7,2	7,9	3,4	9,5
Trifft eher zu	27,8	30,7	18,8	32,8
Trifft eher nicht zu	19,9	23,5	18,7	18,9
Trifft nicht zu	43,2	35,8	56,4	37,8
Kooperation mit Hochschulen ausbauen				
Trifft zu	6,5	6,5	8,4	5,1
Trifft eher zu	18,7	21,6	22,4	14,6
Trifft eher nicht zu	23,9	24,6	21,5	25,2
Trifft nicht zu	48,8	45,2	45,0	53,4
Weiterbildung intensivieren				
Trifft zu	19,4	18,1	16,7	22,0
Trifft eher zu	46,9	49,4	47,7	45,0
Trifft eher nicht zu	15,0	12,9	13,0	17,6
Trifft nicht zu	16,8	16,8	20,0	14,4
Finanzielle Anreize und geldwerte Vorteile für Mitarbeiter erhöhen				
Trifft zu	8,5	8,6	8,8	8,2
Trifft eher zu	36,0	39,1	38,8	32,3
Trifft eher nicht zu	29,9	28,6	29,2	31,0
Trifft nicht zu	23,5	20,9	20,0	27,4
An-/Ungelernte mit Ziel Berufsabschluss qualifizieren				
Trifft zu	3,9	6,8	1,4	4,1
Trifft eher zu	19,6	18,3	17,6	21,6
Trifft eher nicht zu	21,1	29,4	15,8	20,5
Trifft nicht zu	53,3	42,7	62,1	52,7
Eigene Fachkräfte höher qualifizieren				
Trifft zu	20,4	22,0	18,0	21,3
Trifft eher zu	45,9	45,6	46,2	45,8
Trifft eher nicht zu	13,2	14,1	12,4	13,3
Trifft nicht zu	17,8	14,7	20,3	17,7

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

20. Frage: Gab es in Ihrem Unternehmen im Jahr 2009 Kurzarbeit?

Tabelle 20-1: Kurzarbeit im Jahr 2009 - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Ja	12,0	11,5	25,2	32,4
Nein	87,7	88,2	74,6	67,0

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Tabelle 20-2: Kurzarbeit im Jahr 2009 - nach Branchen

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Ja	12,0	28,7	7,5	6,3
Nein	87,7	71,0	91,7	93,7

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

21. Frage: Haben Sie die Kurzarbeit zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung genutzt?

Tabelle 21-1: Nutzung der Kurzarbeit zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	50-249	ab 250
Ja	26,8	25,2	41,8	50,3
Nein	73,2	74,8	58,2	49,7

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, bei denen es im Jahr 2009 Kurzarbeit gab

Tabelle 21-2: Nutzung der Kurzarbeit zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung - nach Branchen

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen
Ja	26,8	24,3	40,1	21,5
Nein	73,2	75,7	59,9	78,5

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, bei denen es im Jahr 2009 Kurzarbeit gab

22. Frage: Welche Aussagen treffen in Bezug auf Ihre Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit zu?

Tabelle 22-1: Verschiedene Aussagen zu den Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49**	1-49	1-49
Wir haben einen Teil unserer Mitarbeiter in Eigenregie und ohne Förderung weitergebildet.				
Trifft zu	66,8	67,1	65,3	62,8
Trifft nicht zu	32,9	32,9	32,0	34,1
Weiß nicht	0,3	0,0	1,5	3,2
Wir haben einen Teil unserer Mitarbeiter über das Förderprogramm QualiKug weitergebildet.				
Trifft zu	49,1	44,9	73,8	81,0
Trifft nicht zu	42,6	45,7	25,0	17,3
Weiß nicht	5,4	6,2	0,0	1,6
Förderangebote zu QualiKug waren uns nicht bekannt.				
Trifft zu	13,2	14,0	8,9	5,0
Trifft nicht zu	78,4	76,6	88,1	93,5
Weiß nicht	5,6	6,2	1,7	1,5
Die Förderung zu QualiKug war uns zwar bekannt, ist aber nicht bedarfsgerecht.				
Trifft zu	20,7	20,8	20,8	16,9
Trifft nicht zu	65,0	63,8	70,9	77,1
Weiß nicht	11,3	12,2	5,9	4,5
Unsere Erfahrung mit der Förderung über QualiKug war gut.				
Trifft zu	47,5	44,3	67,7	70,5
Trifft nicht zu	33,5	35,4	23,9	15,1
Weiß nicht	16,1	17,2	8,3	11,3
Die Beratung seitens der Arbeitsagentur/ARGE zur Förderung durch QualiKug war hilfreich.				
Trifft zu	55,3	52,2	73,5	78,3
Trifft nicht zu	26,2	27,6	19,4	10,6
Weiß nicht	15,7	16,9	7,1	11,1
Es gab keine passenden Qualifizierungsangebote, die über QualiKug gefördert werden konnten.				
Trifft zu	32,4	34,9	17,4	12,4
Trifft nicht zu	49,8	46,2	70,6	78,4
Weiß nicht	14,9	15,7	9,5	9,2
Wir haben weniger qualifiziert als gewollt, da die Angebote zeitlich nicht zur Kurzarbeiterregelung unseres Unternehmens passten.				
Trifft zu	36,0	34,7	44,4	45,7
Trifft nicht zu	52,6	54,2	41,6	46,4
Weiß nicht	8,2	8,0	10,4	7,8

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die im Jahr 2009 die Kurzarbeit zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter genutzt haben; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"; **Achtung: geringe Fallzahlen (N=29)

23. Frage: Was hielt Sie davon ab, die Kurzarbeit zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung Ihrer Mitarbeiter zu nutzen?

Tabelle 23-1: Gründe, warum die Kurzarbeit nicht zur Weiterqualifizierung genutzt wurde - nach Mitarbeitergrößenklassen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1-49	1-49	1-49
Wir hatten keinen Qualifizierungsbedarf.				
Trifft zu	48,9	50,0	32,0	31,3
Trifft nicht zu	38,4	37,1	57,3	58,6
Weiß nicht	10,8	10,9	9,8	5,1
Die Qualifizierungsangebote passten zeitlich nicht zur Kurzarbeiterregelung unseres Unternehmens.				
Trifft zu	61,3	60,6	70,3	71,2
Trifft nicht zu	20,2	20,3	18,8	18,6
Weiß nicht	17,4	17,9	10,9	6,7
Die Qualifizierungsangebote passten inhaltlich nicht zum Qualifizierungsbedarf unseres Unternehmens.				
Trifft zu	46,2	45,6	56,0	51,9
Trifft nicht zu	29,1	29,1	28,7	32,8
Weiß nicht	22,7	23,3	14,5	11,8
Unsere Mitarbeiter zeigten zu geringes Qualifizierungsinteresse.				
Trifft zu	33,9	34,1	32,5	28,6
Trifft nicht zu	48,2	48,0	52,0	47,1
Weiß nicht	15,9	15,9	14,7	16,1
Die Qualifizierungskosten waren zu hoch.				
Trifft zu	42,2	43,1	30,7	24,9
Trifft nicht zu	36,3	35,2	54,7	44,3
Weiß nicht	19,4	19,7	12,9	21,1
Förderangebote zur Qualifizierung in Kurzarbeit waren uns nicht bekannt.				
Trifft zu	32,4	34,0	11,6	3,1
Trifft nicht zu	55,1	53,5	79,2	79,9
Weiß nicht	10,3	10,5	7,4	8,9
Die Förderung zu QualiKug war uns zwar bekannt, ist aber nicht bedarfsgerecht.				
Trifft zu	30,0	28,9	45,8	47,4
Trifft nicht zu	28,1	27,8	32,1	32,9
Weiß nicht	39,8	41,2	20,4	13,0
Die Beratung seitens der Arbeitsagentur / ARGE zur Förderung durch QualiKug war nicht hilfreich.				
Trifft zu	34,5	34,9	30,6	16,1
Trifft nicht zu	42,2	41,5	52,0	60,3
Weiß nicht	21,3	21,6	16,5	17,0
Wir hatten keine internen Kapazitäten für Organisation und Planung der Weiterbildung.				
Trifft zu	43,4	43,5	41,1	40,5
Trifft nicht zu	40,6	40,1	49,9	41,0
Weiß nicht	14,0	14,3	8,1	11,8

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die im Jahr 2009 die Kurzarbeit nicht zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter genutzt haben; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"

Tabelle 23-2: Gründe, warum die Kurzarbeit nicht zur Weiterqualifizierung genutzt wurde - nach Branchen

	Gesamt	Branche		
		Industrie	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Gesellschaftsnahe Dienstleistungen**
Wir hatten keinen Qualifizierungsbedarf.				
Trifft zu	48,9	42,1	62,2	56,2
Trifft nicht zu	38,4	43,1	30,0	32,7
Weiß nicht	10,8	13,4	0,8	11,0
Die Qualifizierungsangebote passten zeitlich nicht zur Kurzarbeiterregelung unseres Unternehmens.				
Trifft zu	61,3	63,1	49,3	64,7
Trifft nicht zu	20,2	18,2	33,0	16,4
Weiß nicht	17,4	18,6	10,7	18,9
Die Qualifizierungsangebote passten inhaltlich nicht zum Qualifizierungsbedarf unseres Unternehmens.				
Trifft zu	46,2	55,0	22,8	40,5
Trifft nicht zu	29,1	20,3	44,6	40,1
Weiß nicht	22,7	23,3	25,6	19,3
Unsere Mitarbeiter zeigten zu geringes Qualifizierungsinteresse.				
Trifft zu	33,9	38,2	28,4	27,4
Trifft nicht zu	48,2	43,1	46,1	61,5
Weiß nicht	15,9	17,2	18,3	11,0
Die Qualifizierungskosten waren zu hoch.				
Trifft zu	42,2	37,4	30,2	61,6
Trifft nicht zu	36,3	40,6	51,0	16,6
Weiß nicht	19,4	20,5	11,6	21,7
Förderangebote zur Qualifizierung in Kurzarbeit waren uns nicht bekannt.				
Trifft zu	32,4	24,2	50,0	40,6
Trifft nicht zu	55,1	63,9	34,0	48,2
Weiß nicht	10,3	10,4	8,8	11,1
Die Förderung zu QualiKug war uns zwar bekannt, ist aber nicht bedarfsgerecht.				
Trifft zu	30,0	40,9	11,9	16,1
Trifft nicht zu	28,1	21,6	44,7	32,8
Weiß nicht	39,8	36,0	36,3	51,1
Die Beratung seitens der Arbeitsagentur / ARGE zur Förderung durch QualiKug war nicht hilfreich.				
Trifft zu	34,5	36,8	37,3	27,1
Trifft nicht zu	42,2	35,8	36,5	61,3
Weiß nicht	21,3	26,0	19,0	11,5
Wir hatten keine internen Kapazitäten für Organisation und Planung der Weiterbildung.				
Trifft zu	43,4	42,7	26,1	56,4
Trifft nicht zu	40,6	35,3	56,3	43,0
Weiß nicht	14,0	20,6	10,5	0,5

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor; Angabe in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Unternehmen, die im Jahr 2009 die Kurzarbeit nicht zur vertieften/gezielten Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter genutzt haben; Rest zu 100 Prozent: "keine Angabe"; **Achtung: geringe Fallzahlen (N=24)