



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Nutzung der Potenziale betrieblicher Aus- und Weiterbildung in Hessen

Oliver Nüchter
Dr. Christa Larsen

Oktober 2013



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze.....	2
Betriebliche Aus- und Weiterbildung – Potenziale und Herausforderungen	3
Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität	5
Ausbildungsbeteiligung in Hessen sinkt erneut	5
Dienstleister bilden seltener aus – Betriebe ohne Personalprobleme auch	6
Zahl der Auszubildenden steigt wieder an.....	7
Hessische Ausbildungsquote bleibt konstant niedrig	8
Ausbildungsquote wird von Personalproblemen kaum berührt	8
Angebotene Ausbildungsplätze und Übernahmen	10
Angebot von Ausbildungsplätzen steigt weiter an	10
Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze geht deutlich zurück.....	11
Wenig unbesetzte Ausbildungsstellen in Dienstleistungs- und Großbetrieben	12
Zahl der Abschlüsse bleibt konstant	13
Übernahmequote geht leicht zurück	13
Übernahmebereitschaft steigt bei erwarteten Personalproblemen	14
Betriebliche Weiterbildung	16
Anteil weiterbildender Betriebe bleibt in Hessen auf hohem Niveau.....	16
Öffentliche Verwaltung ist aktiv – Betriebe mit Fachkräfteproblemen auch.....	17
Anteil geförderter Beschäftigter in der Weiterbildung steigt weiter	18
Beschäftigte in Kleinbetrieben werden häufiger weitergebildet.....	19
Höchster Anteil der geförderten Beschäftigten im Dienstleistungssektor.....	19
Betriebe mit Fachkräfteengpässen fördern häufiger Weiterbildung	20
Überblick: Wer nutzt die Potenziale?	22
Methodische Anmerkungen.....	24
Literatur.....	24

Das Wichtigste in Kürze

Betriebliche Aus- und Weiterbildung sind Kernelemente der beruflichen Qualifizierung und bieten die Möglichkeit, Beschäftigungspotenziale im Betrieb zu erschließen und zu einer nachhaltigen Beschäftigungssicherung beizutragen. Die Ergebnisse des aktuellen IAB-Betriebspanels zeigen, dass hierbei differenzierte Entwicklungen zu verzeichnen sind und die Nutzung der beiden Instrumente in den Betrieben aus unterschiedlichen Motiven erfolgt.

- Die betriebliche **Ausbildungsbeteiligung** lag 2012 so niedrig wie zuletzt vor neun Jahren. Maßgeblich hierfür ist v.a. die gestiegene Anzahl von Betrieben, die keine Ausbildungsberechtigung besitzen. Die absolute Zahl an Auszubildenden stieg hingegen an, die **Ausbildungsintensität** der ausbildenden Betriebe nahm somit zu.
- Hierbei bestanden deutliche sektorale **Unterschiede**: Dienstleistungsbetriebe bilden eher wenig, Betriebe des Produzierenden Gewerbe eher viel aus. Die wirtschaftliche Lage der Betriebe spielt hingegen keine, die erwarteten Personalprobleme nur eine geringe Rolle beim Ausbildungsengagement.
- Einen erneuten Anstieg gab es bei der Zahl der **neu angebotenen Ausbildungsplätze** – 2012 wurden hochgerechnet mehr Ausbildungsplätze angeboten als in den Jahren zuvor. Zugleich gab es einen Rückgang bei den **unbesetzten Ausbildungsplätzen** – deren Zahl ist so niedrig wie zuletzt vor fünf Jahren.
- **Stellenbesetzungsprobleme** hatten – neben den kleineren Betrieben – vor allem Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und solche, die auch bei der Fachkräfterekrutierung Probleme haben.
- Die Zahl der **erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse** blieb nahezu konstant, die **Übernahmequote** ging leicht zurück, lag aber noch immer auf einem vergleichsweise hohen Wert von 64 Prozent. Die Übernahmebereitschaft steigt hierbei, wenn Betriebe unter Fachkräfteengpässen leiden oder mit einer Überalterung der Belegschaft rechnen.
- Die **Weiterbildungsbeteiligung** lag 2012 bei 58 Prozent und somit ähnlich hoch im Vorjahr. Der Anteil der geförderten Beschäftigten ist dagegen nochmals gestiegen, die **Weiterbildungsquote** lag 2012 bei 29 Prozent.
- Vor allem Kleinbetriebe zeigen hier **höheres Engagement**, aber auch Betriebe, die Personalprobleme erwarten. Generell sind Weiterbildungsaktivitäten im Dienstleistungssektor weiter verbreitet, im Produzierenden Gewerbe hingegen weniger.

Betriebliche Aus- und Weiterbildung – Potenziale und Herausforderungen

Beschäftigungspotenziale finden sich bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen, aber auch bei Arbeitskräften, die derzeit nicht beschäftigt sind. Zu den Potenzialen, die stärker ausgeschöpft werden könnten, zählen Frauen, Auszubildenden, ältere Arbeitskräfte, Geringqualifizierte, Arbeitslose bzw. Langzeitarbeitslose sowie die stille Reserve.

Aus zwei Gründen besteht hier Handlungsbedarf: Zum einen kann in Branchen und Betrieben mit Personal- bzw. Fachkräfteengpässen eine höhere Ausschöpfung ungenutzter Beschäftigungspotenziale zu einer stärkeren Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen. Zum anderen kann eine bessere Nutzung dieser Potenziale dazu beitragen, sich frühzeitig den personalpolitischen Herausforderungen des demografischen Wandels zu stellen und somit die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes zu erhöhen, auch wenn aktuell noch keine Engpässe bestehen.

Dieser Bericht konzentriert sich auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung als jenen zentralen Qualifizierungsstrategien, mittels derer die innerbetrieblichen Potenziale erschlossen werden können. Betriebe nutzen diese beiden „Strategien“ in unterschiedlichem Maße in Abhängigkeit von ihren Bedarfen, ihren eigenen finanziellen und personellen Ressourcen sowie von externen Bedingungen (wirtschaftliche Entwicklung, Angebot an Ausbildungsbewerbern etc.). Betriebliches Bildungsverhalten ist davon bestimmt, ein möglichst optimales Match dieser Faktoren zu erreichen, um daraus den größten individuellen Nutzen zu generieren.

Der erste und zweite Teil des Berichts beschäftigen sich mit der Frage, ob und welche Betriebe das Beschäftigungspotenzial

von Auszubildenden nutzen. Die Ausbildung bietet den Vorteil, die Qualifikationen der Auszubildenden passgenau auf den Bedarf des Betriebes hin auszurichten. Allerdings ist bei der Nutzung des Potenzials der Auszubildenden zu berücksichtigen, dass sich das Angebot an potenziellen Auszubildenden quantitativ in der Zukunft verringert und die Marktgewichte sich entsprechend verschieben. Darüber hinaus ist anzumerken, dass Auszubildende nicht in allen Bereichen eingesetzt werden können, in denen Fachkräftebedarf besteht, da einige Tätigkeiten eine akademische Qualifizierung erfordern.

Auf Basis des IAB-Betriebspanels lässt sich die Nutzung des Potenzials der Auszubildenden anhand zentraler Indikatoren erfassen. Zur Analyse der nachhaltigen personalwirtschaftlichen Strategien in Bezug auf die Nutzung des Potenzials der Auszubildenden können

- die Ausbildungsbeteiligung und die Ausbildungsintensität der Betriebe,
- die angebotenen und besetzten Ausbildungsstellen sowie die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse und betrieblichen Übernahmen der Absolventen

herangezogen werden. Hierbei wird analysiert, durch welche strukturellen Differenzen sich diese Betriebe unterscheiden bzw. welche betrieblichen Merkmale die Ausschöpfung des Potenzials von Auszubildenden eher begünstigen oder hemmen. Dazu wird der Zusammenhang zwischen der Ausbildung und der Betriebsgröße, dem Wirtschaftszweig, und der wirtschaftlichen Lage der Betriebe untersucht. Zudem gehen wir der Frage nach, ob sich personalpolitische Probleme wie unbesetzte Fachkräftestellen, Überalterung, Personalmangel oder ein hoher

Wettbewerbsdruck auf die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe auswirken.

Analog hierzu widmet sich der dritte Teil des Reports der betrieblichen Weiterbildung. Diese ist vor dem Hintergrund des Rückgangs an Arbeitskräften ein Schlüssel zur Sicherstellung einer langfristigen Beschäftigungsfähigkeit, bietet den Betrieben aber auch schon heute die Möglichkeit, mittels Anpassungsqualifizierungen und höherwertiger Nachqualifizierung zur Nutzung der betrieblichen Qualifizierungspotenziale beizutragen.

Zur Bestimmung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens erfolgt eine Berücksichtigung der folgenden Indikatoren:

- die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, und
- deren Weiterbildungsintensität.

Für die genannten Faktoren werden - neben den Veränderungen im Zeitverlauf - Differenzierungen nach den genannten strukturellen Faktoren vorgenommen, um deren Effekte erfassen zu können.

Die mit den Daten skizzierten vergangenen Entwicklungen und erwarteten Trends bieten Ansatzpunkte für die Optimierung von Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben und stellen damit eine wichtige Säule dar, um ungenutzte Potenziale zu identifizieren und zukünftige Fachkräftebedarfe zu decken.

Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität

Die Auszubildenden stellen eine bedeutende Beschäftigungsgruppe dar, deren Potenzial nicht nur zur Deckung der Fachkräftenachfrage, sondern auch zur Verjüngung der Belegschaft, zur Steigerung der betrieblichen Attraktivität sowie zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit genutzt werden kann.

Um zu eruieren, in welchen Bereichen noch ungenutzte Potenziale bestehen, bzw. welche Betriebe die Potenziale bereits ausschöpfen, wird zunächst ein Überblick über den Stand und die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung und der Ausbildungsintensität in Hessen gegeben und anschließend untersucht, welche Merkmale Betriebe aufweisen, die das Potenzial der Auszubildenden auf verschiedene Weise nutzen bzw. unzureichend ausschöpfen.

Im Folgenden gehen wir daher der Frage nach, wie es den hessischen Betrieben gelingt, eine den eigenen Bedarfen entsprechende Ausbildungsleistung zu erbringen. Als Indikatoren werden hierfür die *Ausbildungsbeteiligung* (wie viele Betriebe bilden aus?) und die *Ausbildungsintensität* (wie viele Personen werden ausgebildet?) herangezogen und deren Entwicklung im Verlauf der vergangenen 11 Jahre nachgezeichnet. Im ersten Fall geht es um die grundsätzliche Frage, ob ein Betrieb erstmalig (oder erneut) ausbildet, im zweiten Fall um die Ausbildungsintensität. Anschließend wird versucht zu klären, welche Differenzen beim Ausbildungsengagement zwischen den Betrieben bestehen und ob diese eher strukturell bedingt sind oder auf spezifischen Personalproblemen beruhen.

Ausbildungsbeteiligung in Hessen sinkt erneut

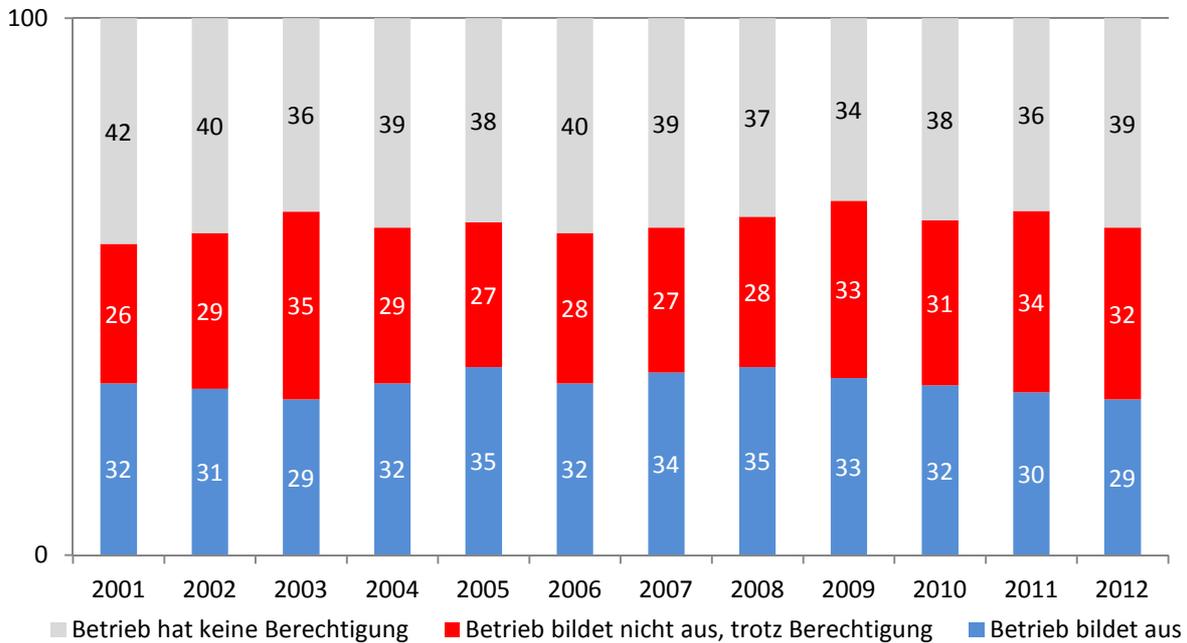
Die Ausbildungsbeteiligung lag 2012 in Hessen bei nur noch 29 Prozent ausbildender Betriebe nach der Definition des IAB-Betriebspanels (siehe Methodische Anmerkungen). Dies ist ein Rückgang um sechs Prozentpunkte gegenüber dem Höchststand des Jahres 2008. Auch wenn zu Anfang des Jahrzehnts die Ausbildungsbeteiligung schon einmal auf einem ähnlich niedrigen Stand lag wie aktuell, ist dies unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung und Nachwuchsrekrutierung ein wenig erfreulicher Befund.

Inwieweit dieser Rückzug aus der Ausbildung bereits als Reaktion auf die Probleme der Betriebe gesehen werden kann,

geeignete Auszubildende zu bekommen, lässt sich nicht restlos klären. Einen Hinweis hierauf bietet jedoch der Blick auf das ungenutzte Potenzial: 32 Prozent der hessischen Betriebe haben die Berechtigung zu einer betrieblichen Ausbildung, nutzen diese aber nicht. Dies ist im langjährigen Vergleich zwar ein eher hoher Wert, stellt aber in der jüngeren Vergangenheit keine Besonderheit dar. Mit anderen Worten: Der Rückgang der Ausbildungsbeteiligung ist weniger den Betrieben zuzuschreiben, die die Ausbildungsbeziehung brach liegen lässt, als vielmehr dem höheren Anteil an Betrieben, die nicht ausbilden können. Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Jugendli-

cher dürften hier weniger maßgeblich sein.

Abb. 1: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe 2001-2012, Angaben in Prozent



Dienstleister bilden seltener aus – Betriebe ohne Personalprobleme auch

Im Jahr 2012 bestanden – wie auch schon in der Vergangenheit - zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren deutliche Unterschiede bezüglich der Ausbildungsbeteiligung. Unter den Dienstleistungsbetrieben liegt der Anteil ausbildender Betriebe bei weniger als einem Viertel, im Produzierenden Gewerbe dagegen bilden vier von zehn Betrieben aus.

Eine exakte langfristige Betrachtung der Veränderungen kann aufgrund des Wechsels der Wirtschaftszweig-Systematik nach dem Jahr 2008 nicht ausgewiesen werden, punktuelle Vergleiche zeigen jedoch, dass sich strukturell keine wesentlichen Veränderungen der sektoralen Ausbildungsbeteiligung ergeben haben – die Veränderungen betreffen alle Sektoren in ähnlichem Maße, die Abstände bleiben relativ konstant. Mit anderen Worten: Die Aus-

bildungsbeteiligung ist in hohem Maße strukturell bedingt.

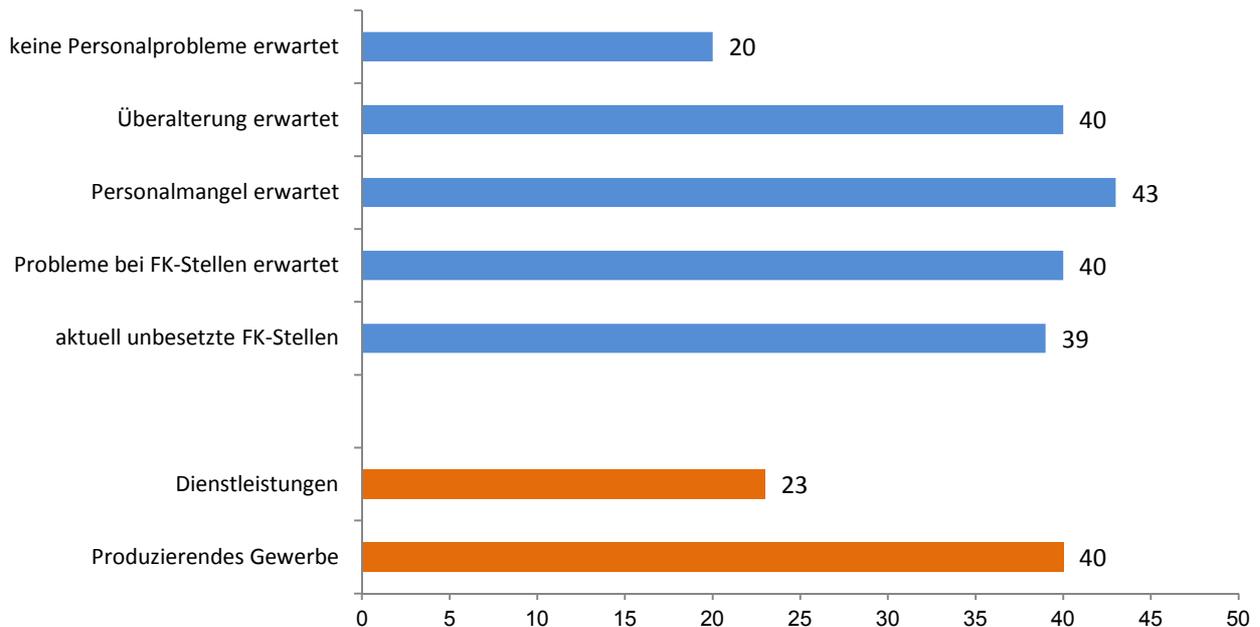
Unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung und Nachwuchsrekrutierung ist jedoch zusätzlich interessant, ob die Ausbildungsbeteiligung bei den Betrieben, die in aktuell oder naher Zukunft mit ungedeckten Fachkräftebedarfen oder anderen Personalproblemen rechnen, höher liegt als der Durchschnitt aller Betriebe.

Tatsächlich ist die Ausbildungsbeteiligung in diesen Betrieben deutlich höher: 39 Prozent aller Betriebe, die derzeit offene Stellen für Fachkräfte nicht besetzen können, bilden aus; bei Betrieben, die mit einer Überalterung der Belegschaft oder generellem Personalmangel rechnen, liegt der Anteil noch etwas höher. Es liegt nahe, dieses höhere Engagement als Reaktion auf die bestehenden oder erwarteten

Probleme zu interpretieren, zumal nur 20 Prozent der Betriebe, die keine Probleme erwarten, ausbilden. Einschränkend ist jedoch anzumerken, dass hier z.T. ein Größeneffekt maßgeblich ist, da Großbetriebe, die nahezu alle ausbilden, auch häufiger

ger punktuelle Probleme melden; zudem ist nicht sicher, ob die ausbildenden Betriebe gegenüber anstehenden personalpolitischen Herausforderungen sensibler sind und diese früher antizipieren.

Abb. 2: Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2012 nach Personalproblemen und aggregierten Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Zahl der Auszubildenden steigt wieder an

Der Rückgang der Zahl ausbildender Betriebe lässt erwarten, dass auch die Zahl der Auszubildenden rückläufig ist. Dies ist jedoch nicht der Fall: Im Jahr 2012 stieg die Zahl der in Hessen beschäftigten Auszubildenden laut IAB-Betriebspanel um 3,4 Prozent an. Nachdem aufgrund des letztjährigen Rückgangs der Zahl der Auszubildenden gemutmaßt wurde, dass der Rückgang an geeigneten Bewerbern bereits spürbar wird, sind aktuell weniger Anzeichen für eine Verschiebung der Gewichte aus dem Ausbildungsmarkt zu beobachten - die ausbildenden Betriebe

konnten ihre Ausbildungsintensität demnach sogar steigern.

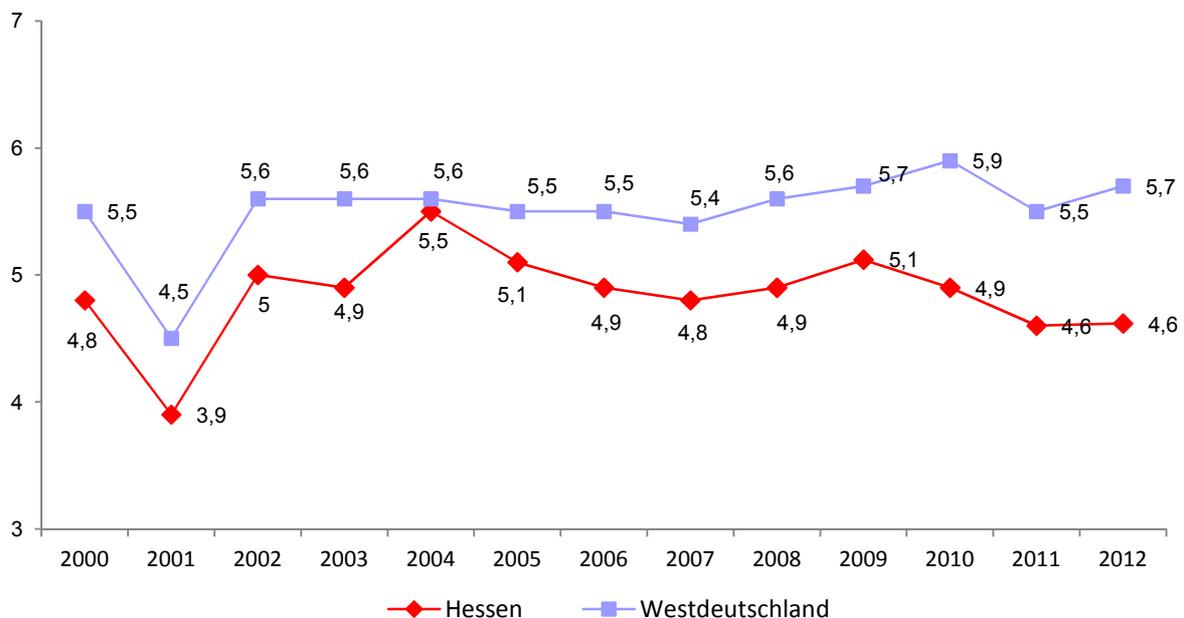
Ein allgemeiner Rückgang der Zahl der Auszubildenden ist hierbei in den letzten 12 Jahren ebenso wenig zu beobachten wie ein Zuwachs. Anfang des Jahrzehnts lag sie zwar z.T. noch deutlich höher, gingen in der Folge dann aber zurück, um in den Jahren 2007 und 2008 wieder anzusteigen. Ein genereller Trend lässt sich demnach nicht festmachen, vielmehr scheint es jahresbedingte Schwankungen zu geben, die sich längerfristig eher nivellieren.

Hessische Ausbildungsquote bleibt konstant niedrig

Neben der Frage, ob ein Betrieb sich überhaupt an der Ausbildung beteiligt, ist unter dem Aspekt der Ausschöpfung der Potenziale von noch höherer Bedeutung, wie viel ausgebildet wird. Ausbildungsquoten messen den Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wobei alle Betriebe, also auch Betriebe ohne Auszubildende herangezogen werden.

Da sich parallel zur Zahl der Auszubildenden auch die Beschäftigtenzahl zwischen 2011 und 2012 erhöhte, ist die Ausbildungsquote in Hessen gegenüber dem vergangenen Jahr konstant geblieben. Sie liegt weiterhin bei 4,6 Prozent und somit auf dem niedrigsten Stand der letzten 12 Jahre. Zudem liegt Hessen – wie in allen Jahren zuvor - deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt.

Abb. 3: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000- 2012, eigene Berechnungen

Ausbildungsquote wird von Personalproblemen kaum berührt

Maßgeblich hierfür kann der höhere Dienstleistungsanteil in Hessens Wirtschaft sein, denn im Dienstleistungsbereich ist traditionell eine niedrige Zahl an Auszubildenden beschäftigt. Das Baugewerbe hingegen nimmt auch 2012 die Spitzenposition bei der Ausbildungsintensität ein: Mehr als jeder zehnte Beschäftigte im Baugewerbe ist ein Auszubildender, weshalb die Ausbildungsquote im Produ-

zierenden Gewerbe höher liegt als der Durchschnitt der Betriebe.

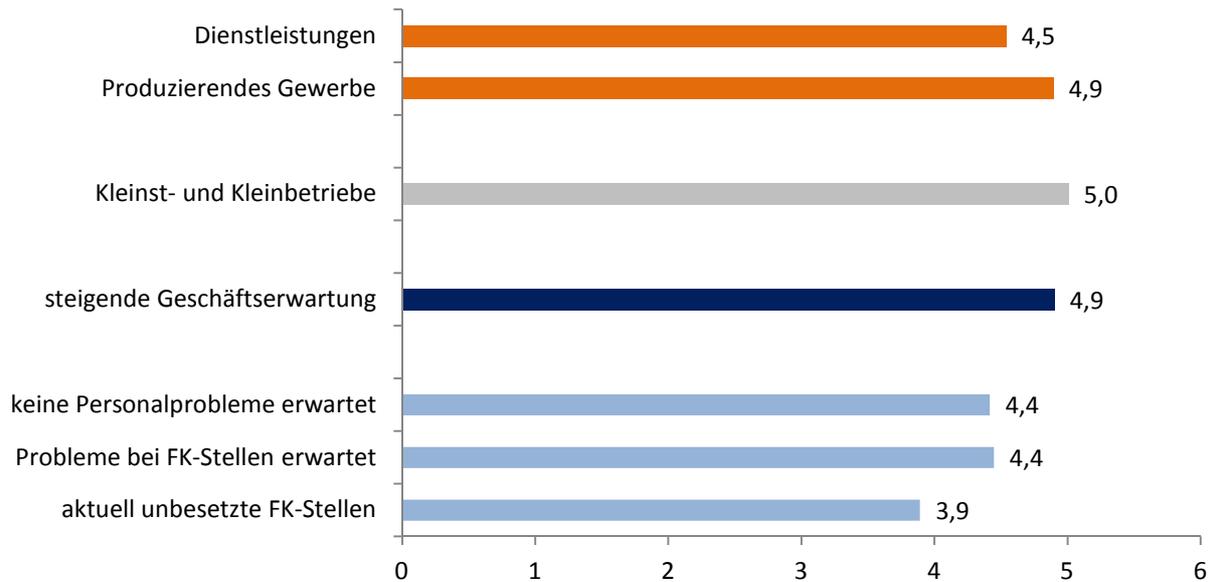
Ebenfalls trifft dies auf die Kleinst- und Kleinbetriebe zu, in denen überdurchschnittlich viele Auszubildende beschäftigt sind. Ob ein Betrieb damit rechnet, in Zukunft Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen zu bekommen, hat hingegen keine Auswirkungen auf die Ausbildungsquote; umgekehrt zeigen auch Be-

triebe, die mit gar keinen Personalproblemen rechnen, keine Besonderheiten beim Umfang der Beschäftigung Auszubildender.

Anders sieht dies bei den Betrieben aus, die bereits heute Probleme bei der Beset-

zung von Fachkräftestellen haben: Diese zeigen jedoch kein überdurchschnittliches Engagement, sondern weisen im Gegenteil eine geringere Ausbildungsquote auf als der Durchschnitt der hessischen Betriebe.

Abb. 4: Ausbildungsquoten nach unterschiedlichen Betriebsmerkmalen in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote nur recht wenig zwischen Betrieben mit und ohne Personalprobleme variieren. Die maßgeblichen Faktoren, die

auf das generelle Ausbildungsengagement und die Ausschöpfung der Potenziale einwirken, sind eher struktureller Natur.

Angebote Ausbildungsplätze und Übernahmen

Zur Bestimmung des betrieblichen Ausbildungsverhaltens existieren weitere Indikatoren. Von Interesse ist zum einen, ob der Betrieb neue Ausbildungsstellen angeboten hat und ob diese Plätze besetzt werden konnten, und zum anderen, ob die Auszubildenden nach erfolgreicher Prüfung in den Betrieb übernommen werden.

Beides lässt unter Umständen Rückschlüsse darauf zu, ob Betriebe die Potenziale

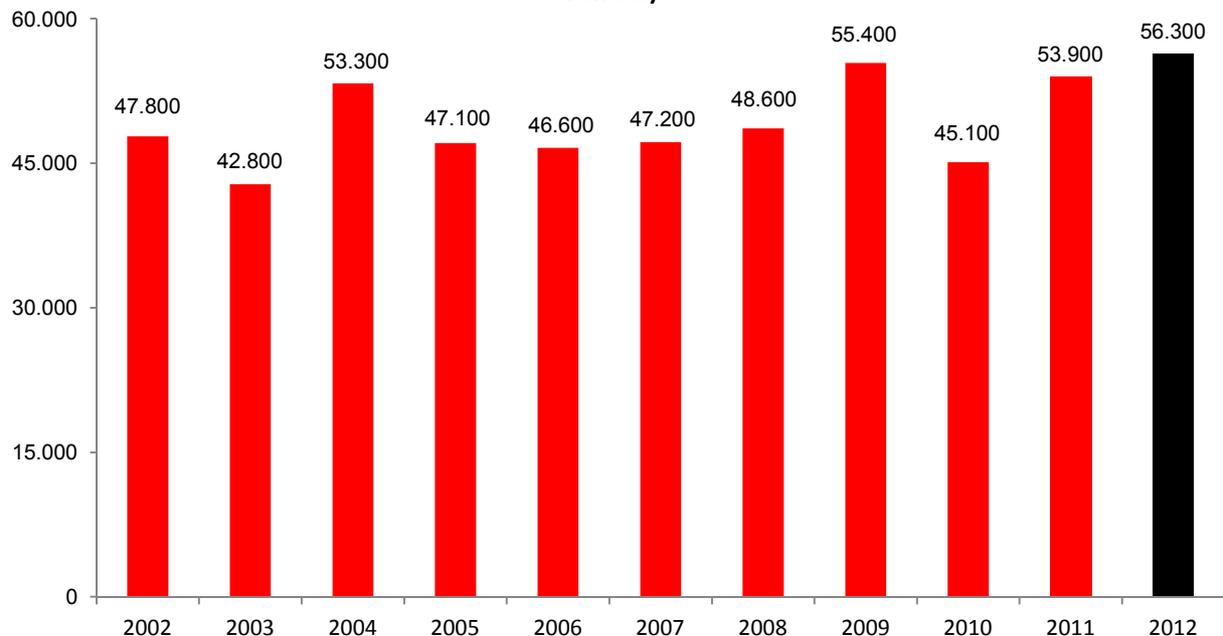
nutzen, mittels der Ausbildung mögliche Fachkräftengpässe antizipieren, oder aber ihre Ausbildungsaktivitäten nach konjunkturellen oder anderen strukturellen Maßgaben planen. Auch für diese Themen ist daher von Interesse, ob es strukturelle, ökonomische oder personalpolitische Einflüsse auf das betriebliche Verhalten gibt.

Angebot von Ausbildungsplätzen steigt weiter an

Die absolute Zahl an Auszubildenden nahm, wie oben beschrieben, 2012 zu. Analog entwickelte sich die Zahl der angebotenen Stellen: Im Jahr 2012 boten die hessischen Betriebe hochgerechnet etwa

56.300 Ausbildungsstellen nach der Definition des Panels an, was einen Zuwachs binnen Jahresfrist um fast 2.400 Stellen und zugleich das höchste Angebot der Panelbeobachtung bedeutet.

Abb. 5: Angebotene Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2012, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 - 2012, eigene Berechnungen

Nachdem bereits im Vorjahr in Relation zu den in den Jahren zuvor üblicherweise beobachteten Werten sehr viele Plätze angeboten wurden, lässt dies den Schluss zu, dass die Betriebe eine größere Bereit-

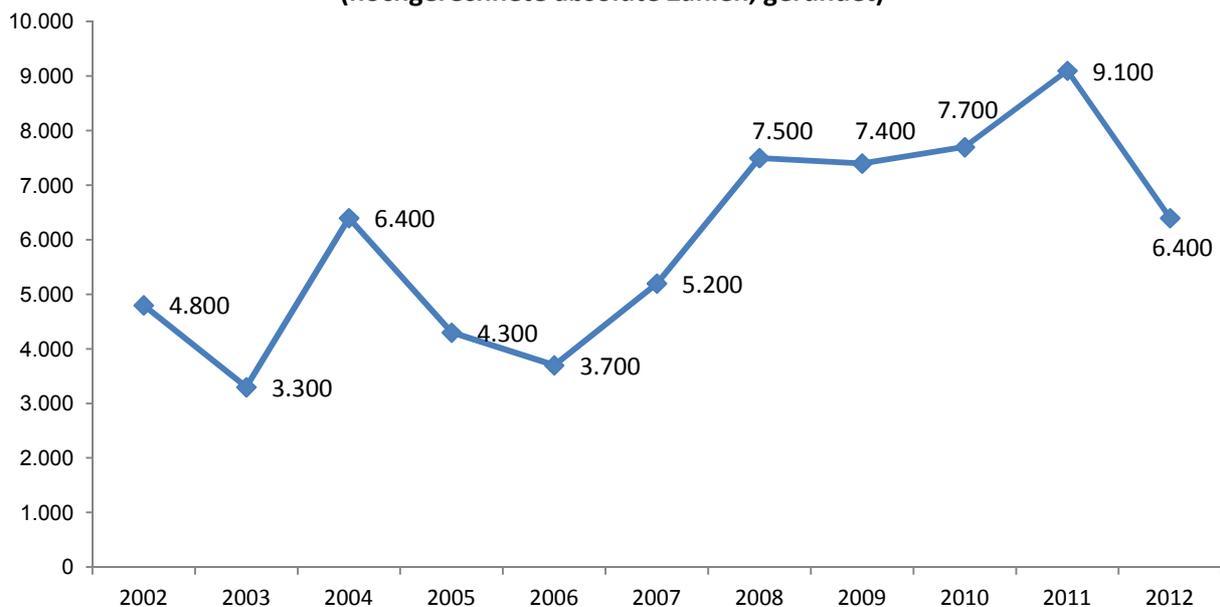
schaft zeigen, in die Ausbildung eigener Fachkräfte zu investieren, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen.

Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze geht deutlich zurück

Ein zentraler Indikator für die betrieblichen Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden, ist die Zahl der unbesetzt bleibenden Ausbildungsplätze. Im IAB-Betriebspanel lag diese Besetzungsquote in der Vergangenheit zumeist bei etwa 90 Prozent, d.h. dass neun von zehn Ausbil-

dungsstellen in Hessen besetzt werden konnten. In den Jahren 2010 und 2011 fiel dieser Wert jedoch auf nur noch etwa 83 Prozent, was zu der Vermutung führte, dass hier bereits ein Rückgang an geeigneten Bewerbern maßgeblich ist.

Abb. 6: Differenz zwischen angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2012 (hochgerechnete absolute Zahlen, gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

Die Befunde des Jahr 2012 stützen diese These jedoch nicht: Der Anteil der besetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen ist auf knapp 89 Prozent angestiegen und liegt somit wieder im langjährigen Mittel. Wenn man zudem die höhere ab-

solute Zahl an angebotenen Plätzen berücksichtigt, zeigt dies eine deutliche Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt, von der beide Marktseiten profitieren.

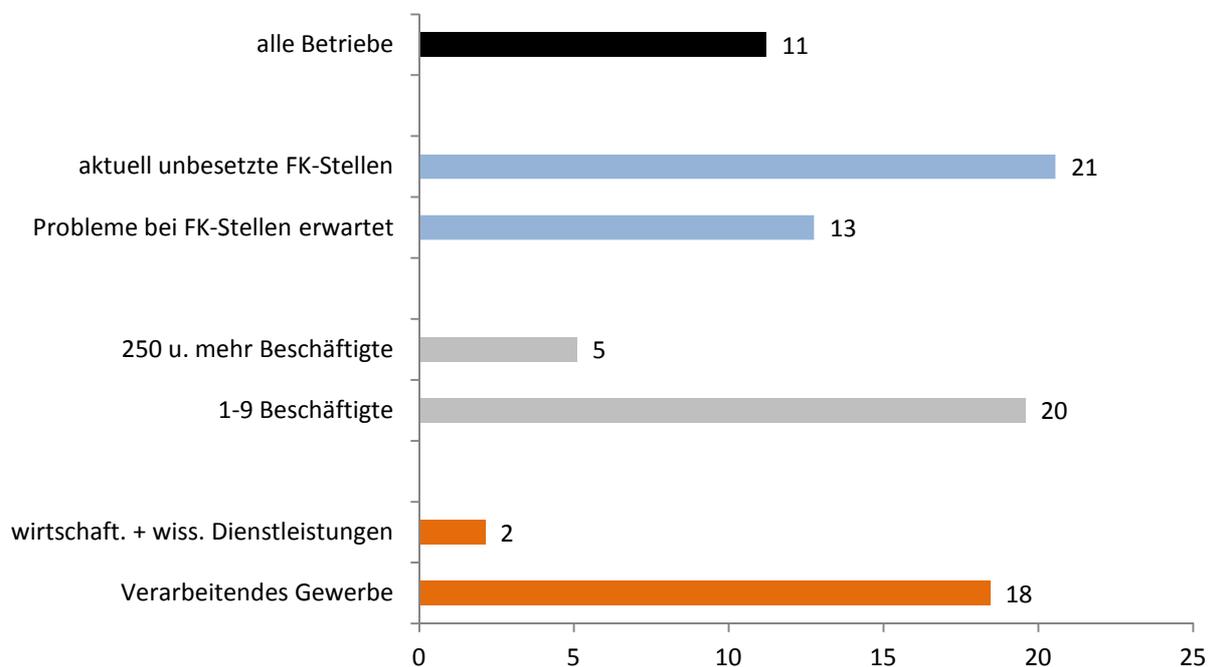
Wenig unbesetzte Ausbildungsstellen in Dienstleistungs- und Großbetrieben

Besonders geringe Probleme, Auszubildende zu finden, hatten hierbei die Großbetriebe, die für rund 95 Prozent ihrer Ausbildungsplätze geeignete Bewerber fanden. Noch weniger Besetzungslücken gab es im Dienstleistungsbereich, vor allem im Sektor der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen: Hier

blieb nur etwa jeder fünfzigste Ausbildungsplatz unbesetzt.

Umgekehrt bestehen bei den Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nach wie vor größere Schwierigkeiten, die angebotenen Stellen zu besetzen, denn für fast jede fünfte Stelle konnte kein passender Bewerber gefunden werden.

Abb. 7: Anteil unbesetzter an angebotenen Ausbildungsplätzen in Hessen nach verschiedenen Betriebsmerkmalen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Ob dies an den Ansprüchen der Betriebe oder an der mangelnden Attraktivität der angebotenen Stellen liegt, lässt sich nicht klären. Allerdings verweist der ebenfalls hohe Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze bei den Betrieben, die aktuell auch offene Stellen für Fachkräfte melden, auf die möglicherweise weniger attraktiven Ausbildungsbedingungen, die diese Betriebe bieten können, wobei die Ausstattung der Arbeitsplätze und die Betreuung ebenso von Belang sein können wie spätere Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten.

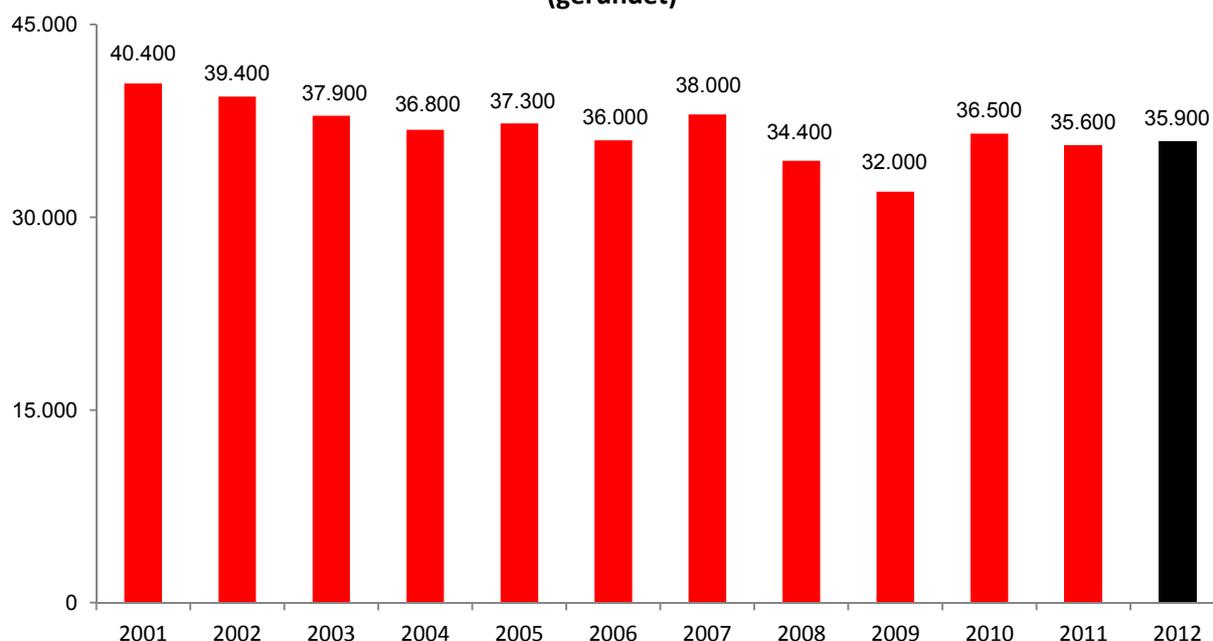
Betriebe, die für die Zukunft Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen erwarten, haben keine überdurchschnittlich großen Probleme, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Dies legt die Vermutung nahe, dass die erwarteten Probleme weniger auf die betriebsindividuelle mangelnde Attraktivität als vielmehr auf die strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarkts für Fachkräfte zurückgeführt werden.

Zahl der Abschlüsse bleibt konstant

Hessenweit haben 2012 hochgerechnet etwa 35.900 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet, was einen leichten Zuwachs gegenüber dem Vorjahr darstellt.

Im langjährigen Vergleich ist dies ein leicht unterdurchschnittlicher Wert, lediglich in den Jahren 2008 und 2009 lag die Absolventenzahl niedriger.

Abb. 8: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2012, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

Übernahmequote geht leicht zurück

Als Indikator für die Nutzung des Potenzials der Auszubildenden interessanter ist das Übernahmeverhalten der Betriebe. Grundsätzlich kann die Übernahmebereitschaft der Betriebe von ihrer wirtschaftlichen Lage und dem aktuellen Arbeitskräftebedarf bestimmt werden; zudem können jedoch auch mittelfristige Erwägungen wie eine nachhaltige Fachkräfteversorgung oder eine altersgemischte Belegschaft von Belang sein. Einschränkend ist zudem zu beachten, dass einige Betriebe grundsätzlich über Bedarf ausbilden, um einen Beitrag zur generellen Fachkräfte-

versorgung zu leisten, ohne eine spätere Übernahme zu intendieren.

Die Übernahmequote, d.h. der Anteil der Übernommenen an allen Absolventen, unterlag daher in der Vergangenheit recht großen Schwankungen. In den Jahren 2001, 2003 und 2008 wurden jeweils zwei Drittel aller Absolventen übernommen, in den Jahren 2002 und 2004 bis 2006 nur rund die Hälfte.

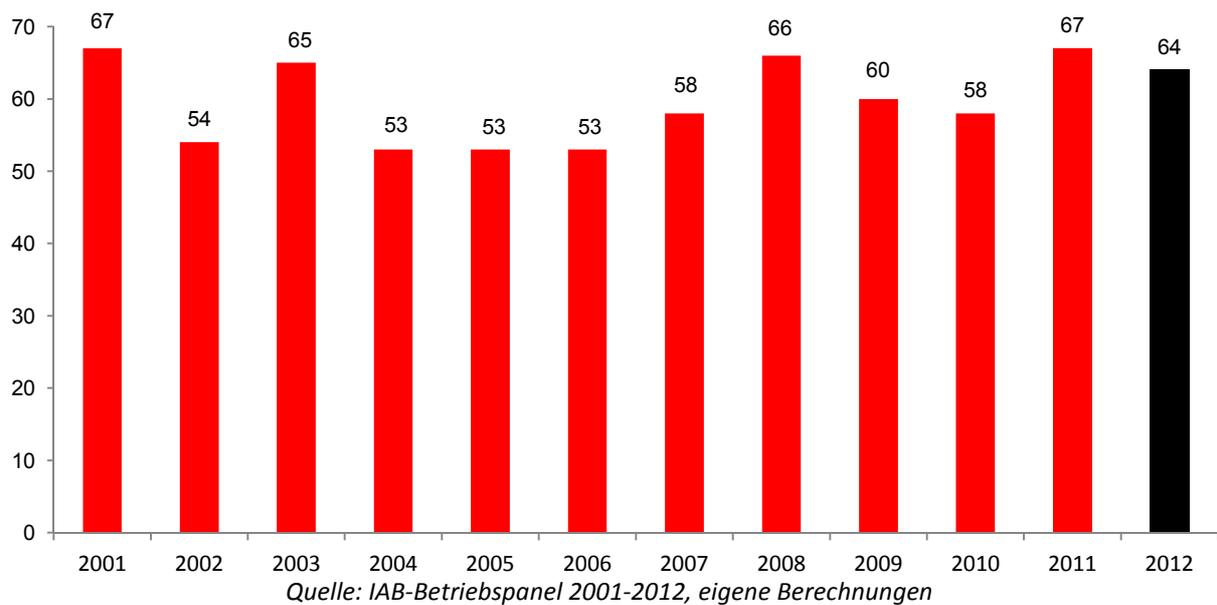
In den letzten Jahren lag die Übernahmequote dann eher hoch, was – neben der konjunkturellen Lage – auf die betriebliche Erkenntnis zurückgeführt wurde, dass die

Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials der eigenen Ausbildungsabsolventen einen Schlüssel zur nachhaltigen Fachkräftesicherung liefert.

Vor diesem Hintergrund sind die 64 Prozent aller Absolventen, die von ihren Betrieben übernommen wurden, als guter

Wert zu sehen, wenn auch der letztjährige Höchststand nicht ganz erreicht wurde. In absoluten Zahlen wurden 2012 von den ca. 35.900 Personen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschlossen, hochgerechnet etwa 23.000 nach ihrer Ausbildung in den Betrieb übernommen.

Abb. 9: Übernahmequoten in Hessen 2001-2012, Angaben in Prozent



Übernahmebereitschaft steigt bei erwarteten Personalproblemen

Die Bereitschaft, die eigenen Absolventen in den Betrieb zu übernehmen, variiert erwartungsgemäß zwischen den einzelnen Betriebstypen. Im Baugewerbe liegt die Übernahmequote bei 87 Prozent, d.h. die überwältigende Mehrheit der Auszubildenden kann nach erfolgreicher Ausbildung im Betrieb bleiben – und möchte dies auch, denn Gründe für eine Nicht-Übernahme liegen häufig bei den Absolventen selbst, die den Betrieb wechseln oder ein Studium aufnehmen möchten.

Vor diesem Hintergrund können die nur knapp 57 Prozent Übernahmequote im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, zu

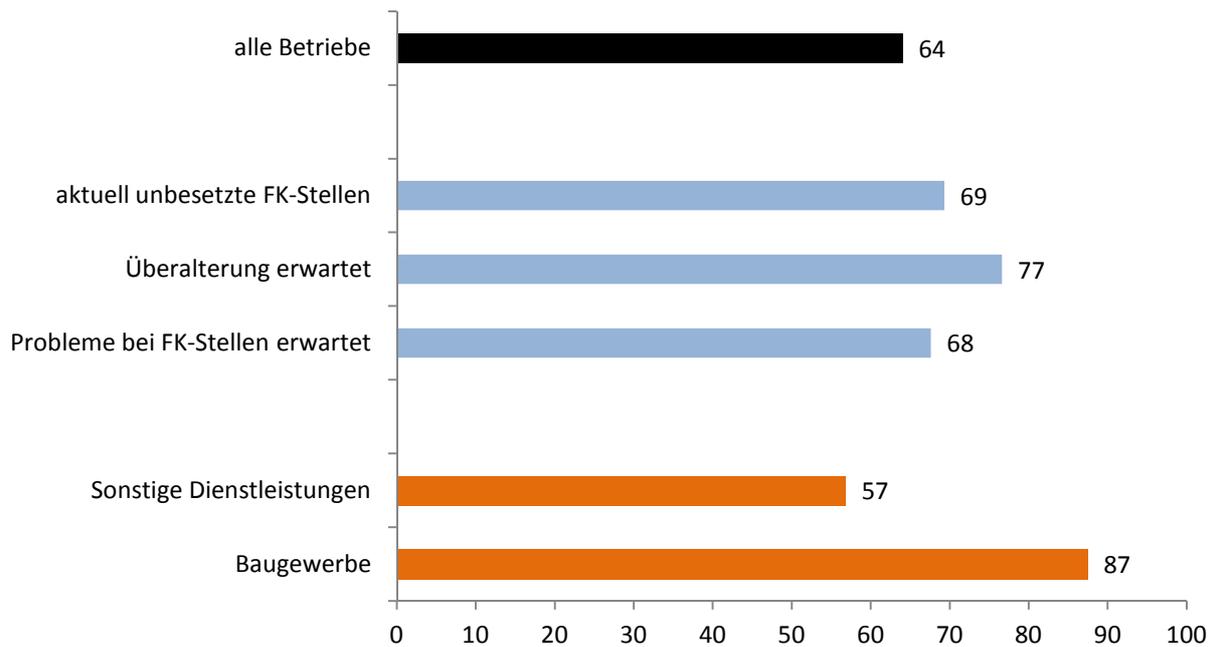
dem auch die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheitswesen gehören, auf zweierlei Weise interpretiert werden: Zum einen als Ausdruck des mangelnden Bedarfs der Betriebe an den Absolventen, zum anderen aber auch als Ausdruck der Schwierigkeiten, die die Betriebe in diesem Sektor haben, ihre Absolventen zu halten und an sich zu binden – welche Faktor hierbei dominiert, lässt sich anhand der Daten nicht klären.

Dass die Bindung an den Betrieb je nach Lage durchaus intendiert ist, zeigt der Blick auf die Betriebe, die aktuell oder zukünftig Personalprobleme haben. So werden in

Betrieben, die mit einer Überalterung ihrer Belegschaft rechnen, 77 Prozent aller Absolventen übernommen, die Auszubildenden sind demnach ein wichtiger Baustein zur Dämpfung eines erwarteten Problems. Ebenfalls überdurchschnittlich,

wenn auch etwas niedriger liegt die Übernahmequote bei den Betrieben, die aktuell schon Besetzungsprobleme im Fachkräftebereich haben – statt der externen wird somit die interne Nachwuchsrekrutierung präferiert.

Abb. 10: Übernahmequoten in Hessen 2012 nach ausgewählten Betriebsmerkmalen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass anders als bei der generellen Ausbildungsbeteiligung und der Ausbildungsintensität die Zahl der angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze sowie der betrieblichen Übernahmen neben den strukturellen auch personalpolitische Einflüsse

besitzt. Nach wie vor zeigen sich die größten Differenzen jedoch bei den Branchen und Betriebsgrößen, Veränderungen im Ausbildungsverhalten aufgrund der sich verändernden Rahmenbedingungen sind noch weniger wirksam.

Betriebliche Weiterbildung

Im letzten Jahr konnte erstmals beobachtet werden, dass eine Mehrheit der hessischen Betriebe Weiterbildung gefördert oder finanziert hat (vgl. Nüchter/Larsen 2012). Dies unterstreicht den hohen Stellenwert, den die betriebliche Weiterbildung mittlerweile besitzt, wobei sowohl der Beitrag zur Beschäftigtenbindung und betrieblichen Fachkräftesicherung einerseits als auch die Anforderung, Qualifikationen passgenau und flexibel zu vermitteln andererseits maßgeblich für die steigende Bereitschaft der Betriebe ist, in Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren.

Im folgenden wird daher zunächst der Frage nachgegangen, ob sich die steigende

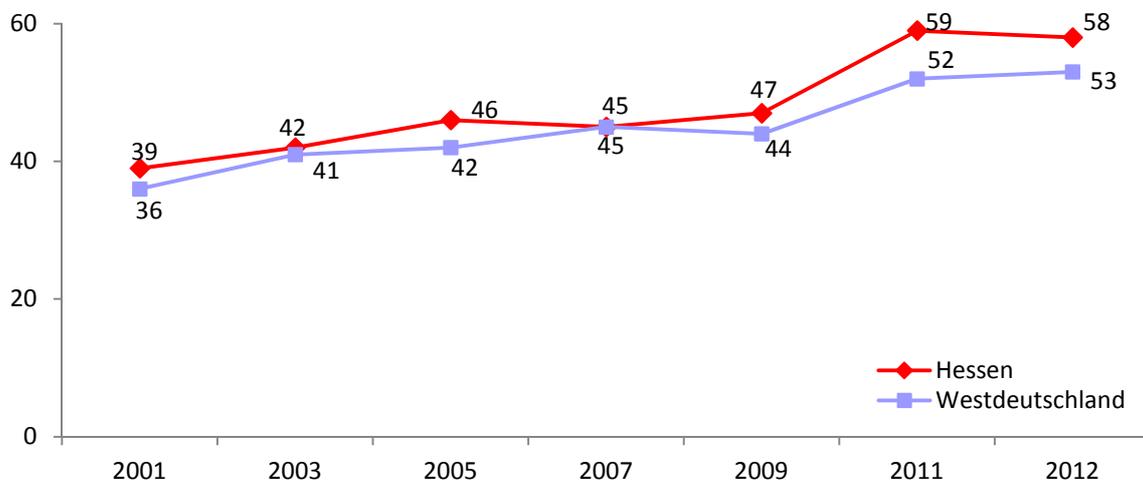
Bedeutung, die die Weiterbildung aus Sicht der Betriebe hat, auch in einer Zunahme entsprechender betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung (wie viele Betriebe fördern Weiterbildungsmaßnahmen?) und Weiterbildungsintensität (wie viele Beschäftigte werden gefördert?) abbildet. Anschließend wird versucht zu klären, ob sich das betriebliche Engagement eher aus strukturellen Faktoren wie den Branchen und der Betriebsgröße oder aus den individuellen personalpolitischen Herausforderungen der Betriebe erklären lässt.

Anteil weiterbildender Betriebe bleibt in Hessen auf hohem Niveau

Der Trend zu einer höheren Weiterbildungsbeteiligung erfuhr im Jahr 2011 eine massive Verstärkung, denn rund 59 Prozent aller hessischen Betriebe förderten

Weiterbildungsmaßnahmen, was eine Zunahme um 12 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2009 darstellt.

Abb. 11: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001-2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

Wenig überraschend ist, dass nun kein weiterer Anstieg, sondern eine Konsolidierung der Weiterbildungsbeteiligung auf hohem Niveau zu beobachten ist: Rund 58 Prozent der hessischen Betriebe förderten im ersten Halbjahr 2012 Weiterbildungsmaßnahmen.

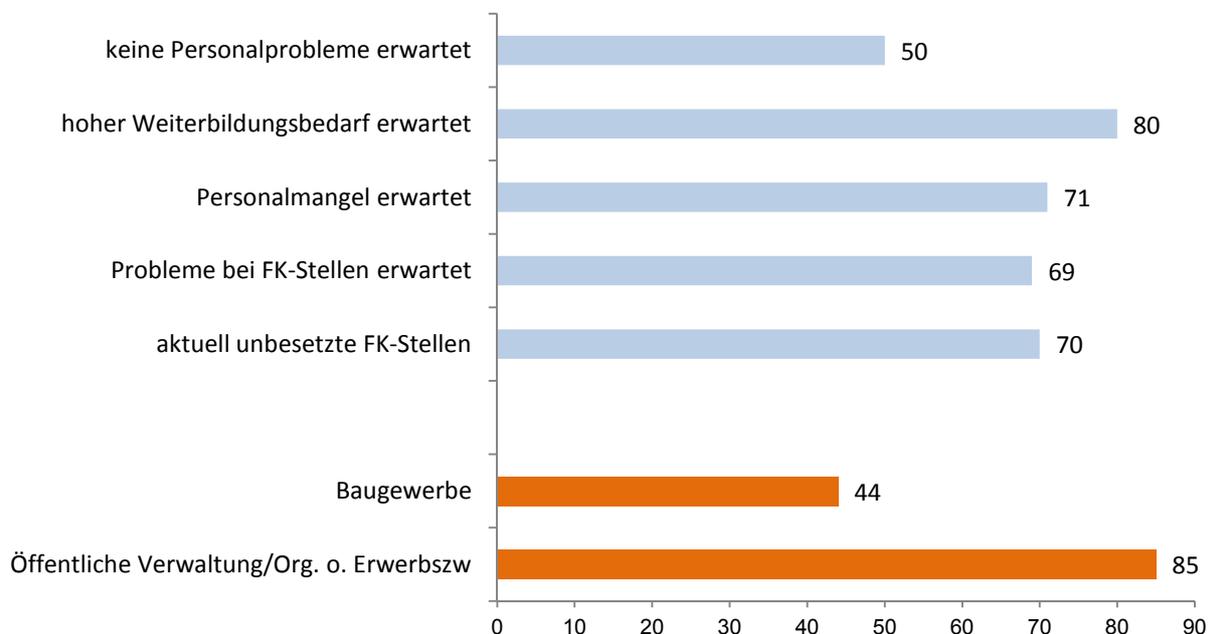
Diese „betriebliche Weiterbildungsquote“ liegt in Hessen auch in diesem Jahr, wie schon in der Vergangenheit, etwas höher als in Westdeutschland, was vor allem mit dem etwas höheren Anteil an Dienstleistungsbetrieben in Hessen begründet werden kann.

Öffentliche Verwaltung ist aktiv – Betriebe mit Fachkräfteproblemen auch

Beim Blick auf die Unterschiede, die in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen unterschiedlichen Betrieben bestehen, finden sich einige erwartbare Befunde. So steigt der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, mit der Größe der Betriebe kontinuierlich an. Auch bei den einzelnen Wirtschaftszweigen finden sich bekannte Muster: Während in der Produkti-

on (Bau- und Verarbeitendes Gewerbe) stärker auf betriebliche Ausbildung gesetzt wird, setzen im Dienstleistungsbereich sowie vor allem der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich viele Betriebe Weiterbildung als Qualifizierungsmaßnahme ein. Nur noch rund jeder siebte Betrieb dieses Sektors förderte im ersten Halbjahr 2012 keinerlei Weiterbildung.

Abb. 12: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach ausgewählten Wirtschaftszweigen und Personalproblemen in Hessen 1. Halbjahr 2012, Angaben in Prozent



Ebenfalls deutlich aktiver als der Durchschnitt sind die Betriebe, die aktuell oder

zukünftig Personalprobleme haben. Die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben,

die bereits heute Fachkräftestellen nicht besetzen können, liegt bei 70 Prozent; ähnlich hoch ist sie bei Betrieben, die zukünftig mit Stellenbesetzungsproblemen oder generellem Personalmangel rechnen.

Dass hier tatsächlich Unterschiede bestehen, zeigt auch der mit 50 Prozent unterdurchschnittliche Anteil von weiterbildenden Betrieben unter jenen aus, die keine Personalprobleme erwarten. Ob hier ein kausaler Zusammenhang besteht, Betriebe

also weiterbilden, da sie mit Problemen rechnen, lässt sich mittels der Daten nicht klären. Ohnehin sollte dies nicht überinterpretiert werden, denn die Anzahl der fördernden Betriebe gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten. So kann ein Großbetrieb, der einzelne Beschäftigte fördert, Personalprobleme in einem ganz anderen Bereich haben, weshalb ein Zusammenhang nicht immer gegeben sein muss.

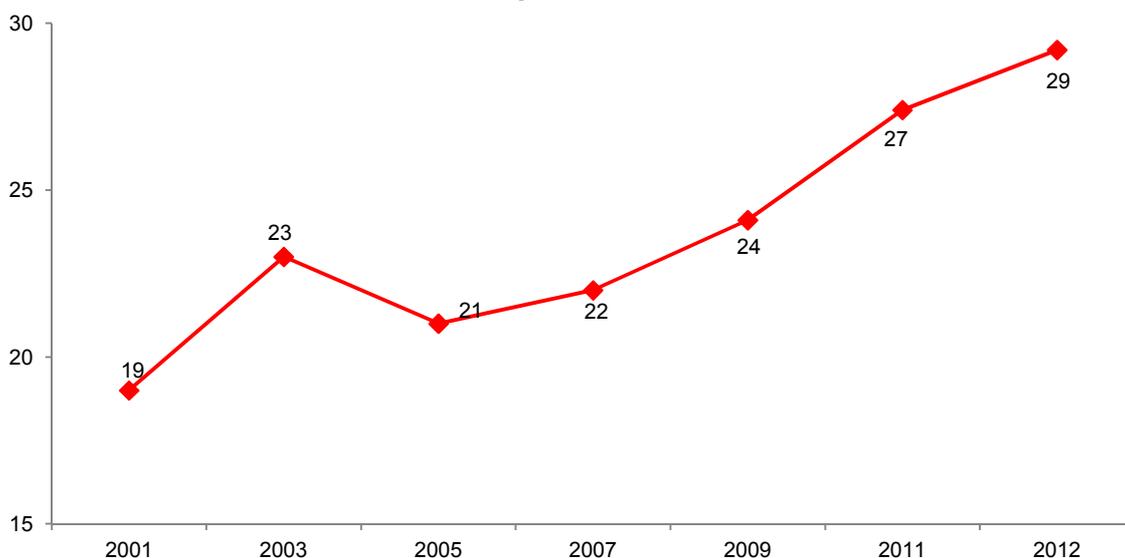
Anteil geförderter Beschäftigter in der Weiterbildung steigt weiter

Um die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung zu analysieren, ist es daher wichtig, die Zahl der hiervon profitierenden Beschäftigten in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Auch hier ist jedoch ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen: Im 1. Halbjahr 2012 wurden hochgerechnet ca. 838.000 Be-

schäftigte durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, dies entspricht einer Weiterbildungsquote von 29,2 Prozent. Dies bedeutet nicht nur einen Zuwachs um knapp zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr, sondern es ist die höchste Weiterbildungsquote seit Beginn der Panelbeobachtung in Hessen.

Abb. 13: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2012, Angaben in Prozent



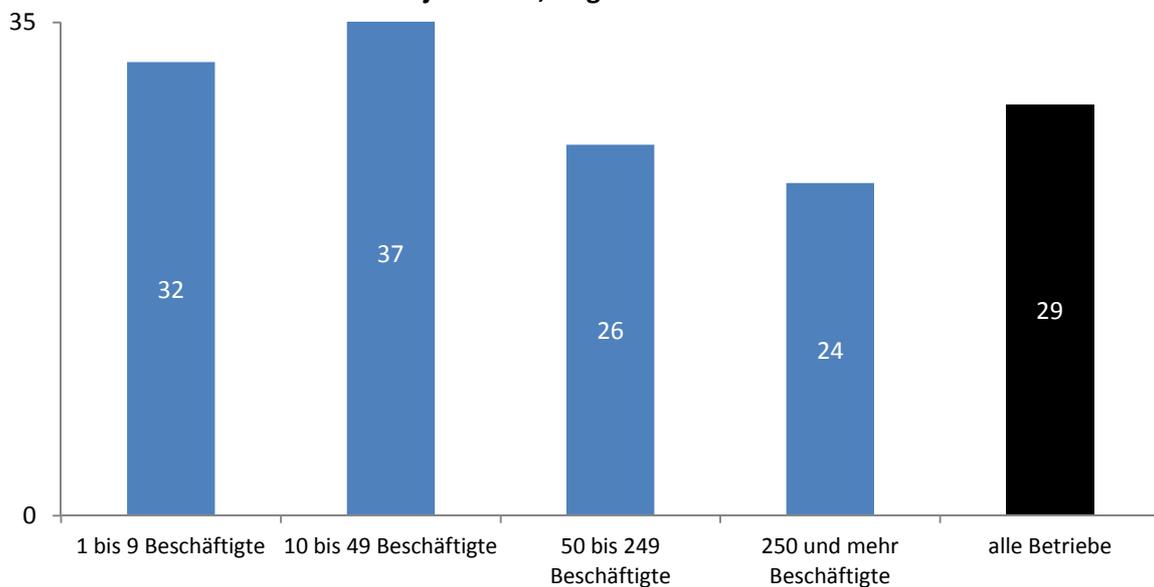
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001- 2012, eigene Berechnungen

Beschäftigte in Kleinbetrieben werden häufiger weitergebildet

Dass zwar der Anteil der weiterbildenden Betriebe mit steigender Betriebsgröße zunimmt, nicht aber die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil der Beschäftigten, konnte wie bereits in den Vorjahren beobachtet werden: Die relativ größte Wahrscheinlichkeit, in den Genuss einer Weiterbildung zu kommen, besteht für Beschäftigte in Kleinst- und vor allem Kleinbetrieben. Dort werden über 37 Prozent der Beschäftigten gefördert, in den hessi-

schen Großbetrieben hingegen nur knapp jeder Vierte. Dies Ergebnis zeigt, dass die Weiterbildungsbedarfe in den kleineren Betrieben bei anteilig mehr Beschäftigten bestehen – wobei auch die vielfältigen Unterstützungsmaßnahmen seitens von Politik und Verbänden (Qualifizierungsbeauftragte, Informationssysteme, finanzielle Anreize etc.) von Bedeutung sein können –, während größere Betriebe selektiver qualifizieren.

Abb. 14: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen 1. Halbjahr 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Höchster Anteil der geförderten Beschäftigten im Dienstleistungssektor

Traditionell variieren die Anteile der geförderten Beschäftigten zwischen den Wirtschaftszweigen, wobei strukturelle Differenzen sichtbar werden. So weist das Produzierende Gewerbe den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten auf: Nur rund 21 bzw. 24 Prozent der Beschäftigten in Bau- und Verarbeitendem Gewerbe nahmen im ersten Halbjahr 2012 an einer Weiterbildungsmaßnahme teil.

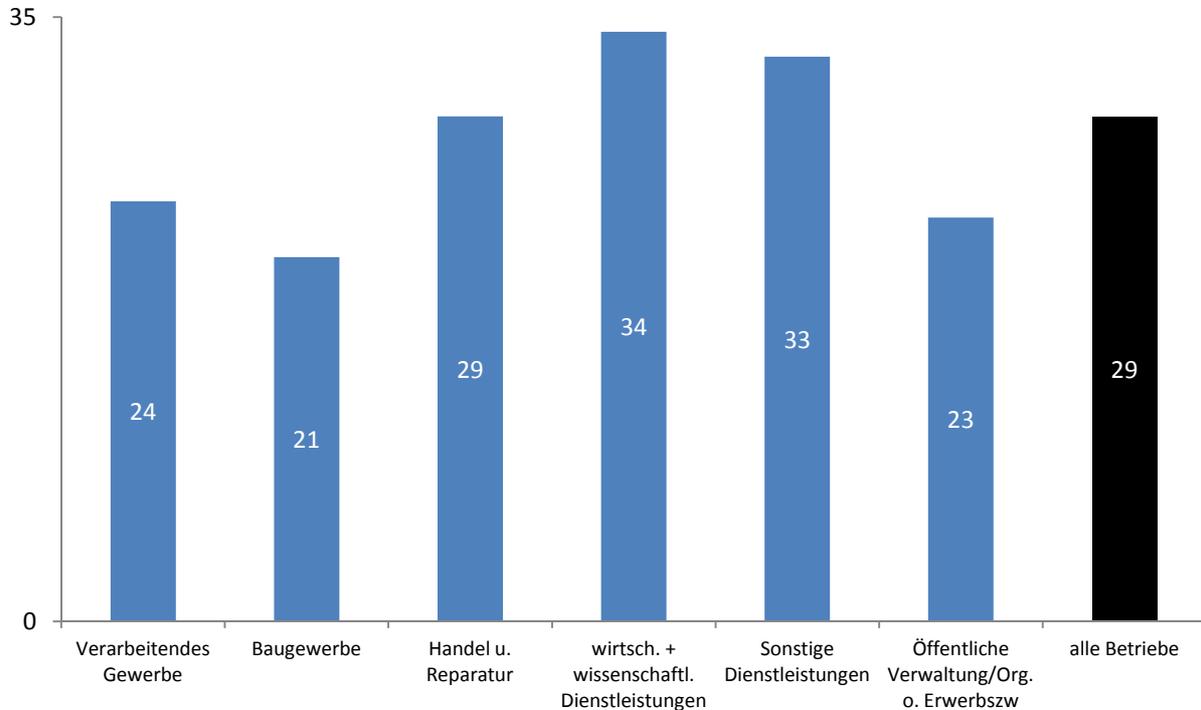
Der höchste Anteil an geförderten Beschäftigten findet sich hingegen im Dienstleistungssektor, wo etwa jeder dritte Beschäftigte im ersten Halbjahr 2012 gefördert wurde.

Anders als bei der Zahl der weiterbildenden Betriebe findet sich dagegen bei der Weiterbildungsquote die Öffentliche Verwaltung unter dem Durchschnitt, was

nichts anderes bedeutet, als dass dort zwar viele Betriebe grundsätzlich Maß-

nahmen fördern, aber nur relativ wenig Beschäftigte hiervon profitieren.

Abb. 15: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Betriebe mit Fachkräfteengpässen fördern häufiger Weiterbildung

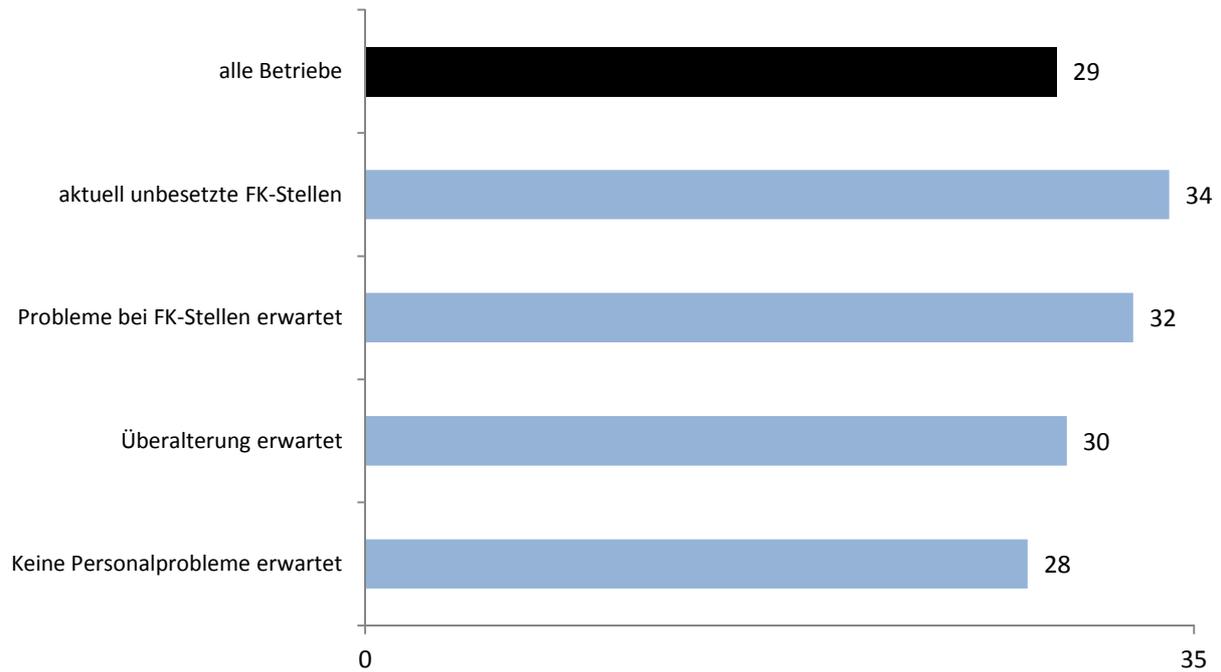
Sollte die eingangs formulierte These zutreffen, dass Weiterbildung auch ein Instrument zur Deckung aktueller und zukünftiger Fachkräftebedarfe ist, wäre zu erwarten, dass Betriebe, die Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen haben oder erwarten, mehr Engagement zeigen.

Dies ist auch tatsächlich der Fall: Die Anteile der geförderten Beschäftigten liegen in Betrieben mit aktuellen oder erwarteten Problemen mit 34 bzw. rund 32 Prozent über dem Durchschnitt aller hessischen Betriebe.

Der Abstand zu den Betrieben, die keinerlei Personalprobleme erwarten, beträgt vier bzw. sechs Prozentpunkte, was angesichts der geringen Streuung der Weiterbildungsintensität als recht deutlicher Unterschied gesehen werden kann.

Auch hier ist nicht restlos zu klären, ob die Weiterbildungsaktivitäten bereits Reaktion auf bestehende oder erwartete Fachkräfteengpässe sind. In jedem Fall lässt sich festhalten, dass Betriebe, die im Qualifizierungsbereich überdurchschnittlich aktiv sind, häufiger Probleme haben, ihren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken.

**Abb. 16: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Personalproblemen in Hessen
1. Halbjahr 2012, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Überblick: Wer nutzt die Potenziale?

Eingangs wurde als eine Leitfrage formuliert, ob sich die Nutzung der Potenziale von betrieblicher Aus- und Weiterbildung zwischen den Betrieben unterscheidet und welche Faktoren hierfür maßgeblich sind. In Frage kamen, neben strukturellen Größen wie der Betriebsgröße und dem Wirtschaftszweig, vor allem personalpolitische Probleme wie unbesetzte Fachkräftestellen, Überalterung und Personalmangel. Geprüft wurde aber auch, ob die wirtschaftliche Lage der Betriebe das Verhalten beeinflusst.

Letzteres ist eher nicht der Fall. Ob und wie viel Betriebe aus- und weiterbilden, ob sie Probleme bei der Rekrutierung von Jugendlichen haben, oder ihre Absolventen übernehmen, wird nach Lage der Daten kaum davon beeinflusst, ob sie einen hohen Wettbewerbsdruck verspüren oder aber mit steigendem Geschäftsvolumen

rechnen. Entscheidungen zur Aus- und Weiterbildung werden demnach weitgehend unabhängig von der aktuellen ökonomischen Situation getroffen, wobei Betriebe mit einer positiven Geschäftserwartung in der vorliegenden Untersuchung zumindest eine etwas höhere Ausbildungsintensität und Übernahmebereitschaft zeigen.

Deutlich stärker wirken sich hingegen personalpolitische Probleme aus. Wie auch zu erwarten war, zeigen Betriebe, in denen aktuell Fachkräfteengpässe bestehen, ein erhöhtes Aus- und Weiterbildungsengagement, was nahelegt, dass dies auch zur Kompensation der bestehenden Stellenbesetzungsprobleme geschieht. Allein die Intensität der Ausbildung ist bei diesen Betrieben unterdurchschnittlich, was auf deren generelle Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von externem Personal verweist.

Tab. 1: Betriebsmerkmale und Aus- und Weiterbildungsindikatoren in Hessen 2012

	Ausbildung				Weiterbildung	
	Ausbildungs- beteiligung	Ausbildungs- intensität	Besetzungs- probleme*	Übernahme- bereitschaft*	Weiterbildungs- beteiligung	Weiterbildungs- intensität
Produzierendes Ge- werbe	hoch	hoch	hoch	hoch	gering	gering
Dienstleistungs- sektor	gering	mittel	gering	gering	hoch	hoch
Aktuell unbesetzte FK-Stellen	hoch	gering	hoch	hoch	hoch	hoch
Erwarteter Personalmangel	hoch	mittel	mittel	mittel	hoch	hoch
Steigende Geschäftsentwicklung	mittel	hoch	mittel	hoch	mittel	mittel
Hoher Wettbewerbsdruck	mittel	mittel	mittel	gering	gering	mittel

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Darstellung

*aufgrund geringer Fallzahlen z.T. nur bedingt aussagekräftig

Etwas weniger deutlich ist dieser Zusammenhang bei den Betrieben spürbar, die für die Zukunft mit Problemen bei der Fachkräftegewinnung rechnen. Insbesondere in der Ausbildung zeigen sie nur durchschnittliches Engagement, haben auch bislang keine besonderen Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden. Deutlich aktiver sind sie im Weiterbildungsbereich, der flexiblere Anpassungen an veränderte Qualifikationsanforderungen und zukünftige Fachkräftebedarfe ermöglicht.

Dies verweist auch auf schon bekannte Unterschiede zwischen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung: Die Ausbildung ist in erster Linie strukturell determiniert – Betriebe bilden in der Regel entweder aus oder eben nicht, wobei bestimmte Bereiche traditionell höheres Engagement zei-

gen als andere. Die betriebliche Bereitschaft, in Weiterbildung zu investieren, ist hingegen häufiger von personalpolitischen Erwägungen beeinflusst, wobei sowohl bestehende als auch erwartete Probleme von Belang sind.

Gemeinsam ist schließlich beiden Qualifizierungsbereichen, dass deutliche sektorale Differenzen in der Ausschöpfung des Potenzials bestehen, und zwar wechselseitig: In Wirtschaftszweigen, die ein hohes Ausbildungsengagement zeigen, wird tendenziell weniger weitergebildet, während Wirtschaftszweige mit hoher Weiterbildungsaktivität eher ausbildungsfern sind. Diese strukturellen Zuordnungen zeigen sich über lange Zeiträume stabil, so dass betriebsindividuelles Qualifizierungsverhalten immer vor diesem Hintergrund zu verstehen ist.

Methodische Anmerkungen

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung durchführt.

Durch die Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Aufstockung der befragten Betriebe möglich, so dass seit der Befragungswelle 2001 die Entwicklung hessischer Betriebskennzahlen untersucht und aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung bewertet werden können, was große Vorteile gegenüber reinen Querschnittserhebungen bietet.

Der Report zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsverhalten ist der vierte aus der Befragungswelle 2012. Die Auswertungen basieren auf der Befragung von 989 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Die Ausbildungsdaten des IAB-Betriebspanels sind nicht mit den Stichtagsdaten des BIBB vergleichbar. Zunächst stimmt der Erhebungszeitpunkt des IAB-Betriebspanels nicht mit dem Stichtag der BIBB-Daten (zum 30. September eines Jahres) überein. Zudem umfasst Berufsausbildung im IAB-Betriebspanel neben der Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung auch schulische Berufsausbildung sowie Beamtenanwärter. Zudem ist auch die Definition von „Ausbildungsbetrieben“ im IAB-Betriebspanel eher weit gefasst, um das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können. Sie umfasst alle Betriebe, die

- entweder Auszubildende in ihrem Personalbestand führen;
- oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten;
- oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten;
- oder dies noch bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres planen.

Soweit nicht anders genannt, beziehen sich die hier angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel Hessen.

Literatur

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2012): Fachkräftesicherung durch Aus- und Weiterbildung. Zwischenbilanz zu 10 Jahren IAB-Betriebspanel Hessen, unter: <http://doku.iab.de/externe/2012/k120726306.pdf>

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de