

Betriebspanel Report Hessen

Betriebliche Ausbildung in Hessen 2004

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel - Hessen 2004

Dipl.-Soz. Susanne Dera
Dipl.-Volksw. Christian Baden
Prof. Dr. Alfons Schmid

Mai 2005



Europäischer Sozialfonds

Betriebliche Ausbildung in Hessen 2004

Einleitung

Seit 1993 führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung in Deutschland durch. Durch die Beteiligung der Bundesländer konnte die Zahl der befragten Betriebe soweit aufgestockt werden, dass auch gesonderte Auswertungen auf Länderebene möglich sind. Seit der Befragung 2001 ist durch die Unterstützung der Hessischen Landesregierung sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit eine gesonderte Auswertung auch für Hessen möglich.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Hessen zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Erkenntnisse bieten regionalen wie auch

lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln.

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses Panels für Hessen betraut. In Zusammenarbeit mit den oben genannten Institutionen berichtet es in Form von Kurzreporten über zentrale Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.

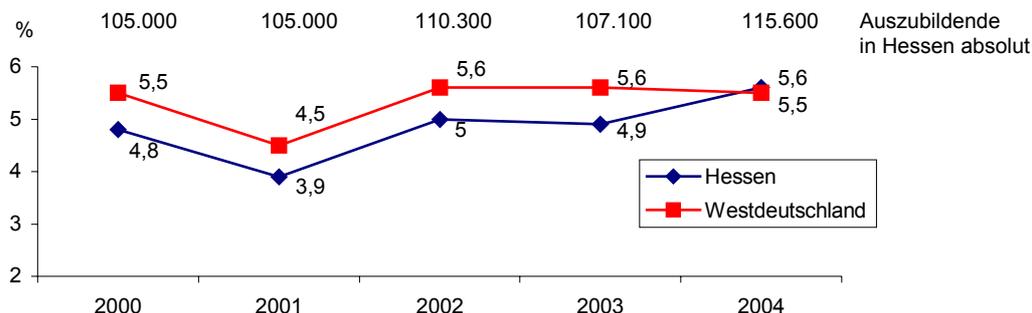
Der vorliegende Report ist der zweite aus der Befragungswelle 2004 und beschäftigt sich mit dem Ausbildungsverhalten der hessischen Betriebe. Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 1.019 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ. Es sind die aktuellsten Ergebnisse, die im Rahmen einer Betriebsbefragung zum hessischen Ausbildungsverhalten verfügbar sind.

Weiterhin Anstieg der Ausbildungszahlen

Die Zahl der Auszubildenden in Hessen betrug laut Befragung zum 30.06.2004 etwa 115.600. Dies stellt einen Anstieg um rund 8.500 bzw. 7,9% gegenüber der Jahresmitte 2003 dar. Damit setzt sich der positive Trend bezüglich der Ausbildungszahlen fort. Die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) ist seit 2000 von 4,8% auf 5,6% gestiegen. Damit

liegt sie 2004 in Hessen erstmals etwas höher als in Westdeutschland (5,5%). An dieser Stelle ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Daten des IAB-Betriebspanels jeweils nur Auskunft über die Situation zur Jahresmitte geben und keine abschließende Aussage über die Ausbildungszahlen für das gesamte Ausbildungsjahr möglich ist.

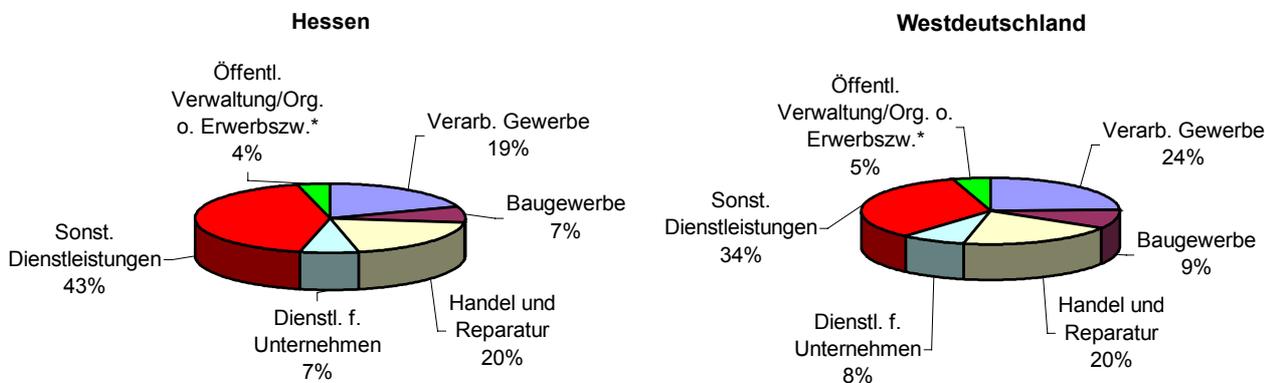
Abb. 1: Ausbildungsquote im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Bei sektoraler Differenzierung zeigt sich, dass die meisten Auszubildenden in den Sonstigen Dienstleistungen beschäftigt sind (43%). Hier ist im Vergleich zum Vorjahr mit einem Anstieg von neun Prozentpunkten auch die einzige nennenswerte Veränderung festzustellen (2003: 34%). Je

etwa ein Fünftel der Auszubildenden sind in den Branchen Handel und Reparatur sowie dem Verarbeitenden Gewerbe anzutreffen. Die Verteilung der Ausbildungsstellen entspricht damit tendenziell der von Westdeutschland.¹

Abb. 2: Anteile an allen Auszubildenden 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



¹ In dieser Welle wurden Änderungen an der Schichtungsbranche der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck vorgenommen. Dabei wurden die zuvor in die Befragung eingeflossenen privaten Haushalte mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfernt, da die Berücksichtigung derselben bei der Gewichtung starke Verzerrungen der zusammengefassten Branche ergab. Außerdem werden die Bereiche Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck seit der aktuellen Befragungswelle gesondert hochgerechnet und erst anschließend zusammen-

gefasst, da sie sich deutlich in der Größenklassenstruktur und hinsichtlich der Teilnahmebereitschaft unterscheiden. In den bisherigen Wellen wurde dies in der Form nicht berücksichtigt. Aus diesem Grund ist ein direkter Vergleich der Ergebnisse für den Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck mit denen der Vorjahre nicht möglich. Dafür bildet die nun bestehende Datenbasis diese Branche besser und genauer ab als zuvor, was die vorgenommenen Modifikationen rechtfertigt, da die damit verbundenen Vorteile die Nachteile überwiegen.

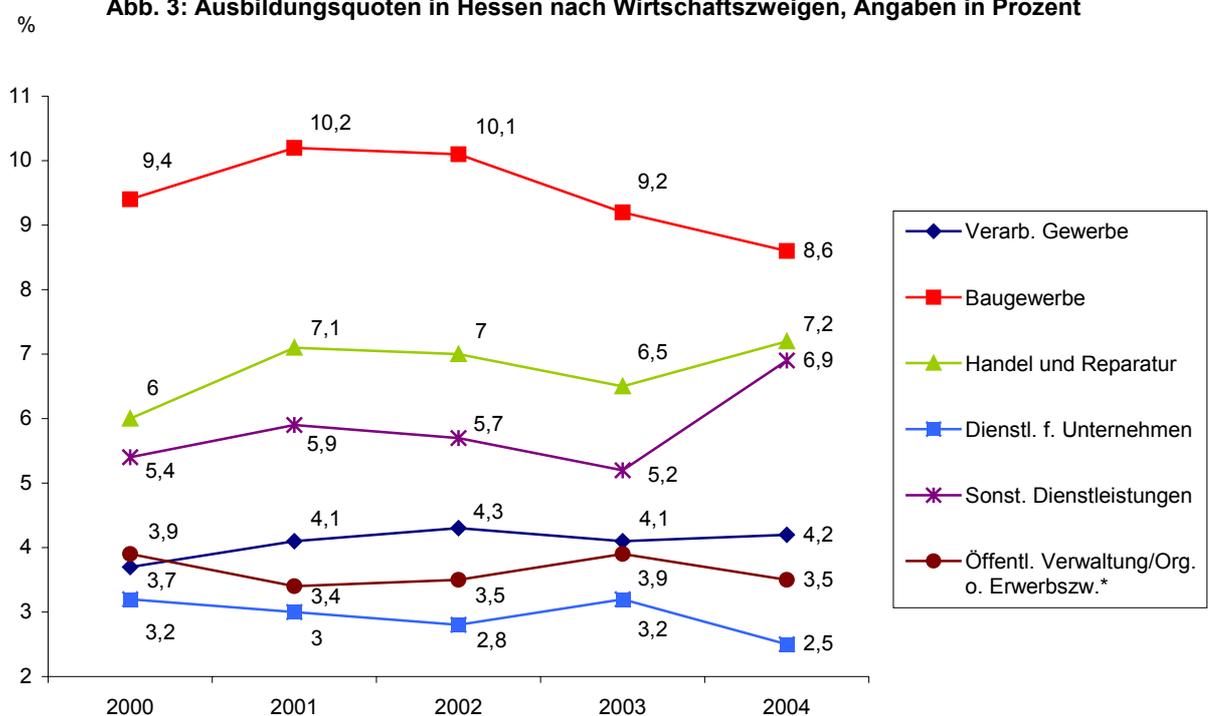
Die einzelnen Wirtschaftszweige weisen deutlich unterschiedliche Ausbildungsquoten auf, die über die Jahre zum Teil starken Schwankungen unterliegen.

Im Verhältnis zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bildet das Baugewerbe über alle Jahre hinweg die meisten Arbeitskräfte aus, auch wenn in dieser Branche insgesamt ein Rückgang der Ausbildungsquote festzustellen ist. Vergleichsweise niedrig liegen hingegen

die Ausbildungsquoten in den Bereichen der Dienstleistungen für Unternehmen und dem Verarbeitenden Gewerbe. Diese Ergebnisse entsprechen tendenziell auch denen der westdeutschen Betriebe.

Verglichen mit den Vorjahren zeigen sich die stärksten Veränderungen bei den Betrieben des Bereiches Sonstige Dienstleistungen. Hier ist die Ausbildungsquote deutlich angestiegen. Gleiches gilt für die Unternehmen aus Handel und Reparatur.

Abb. 3: Ausbildungsquoten in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

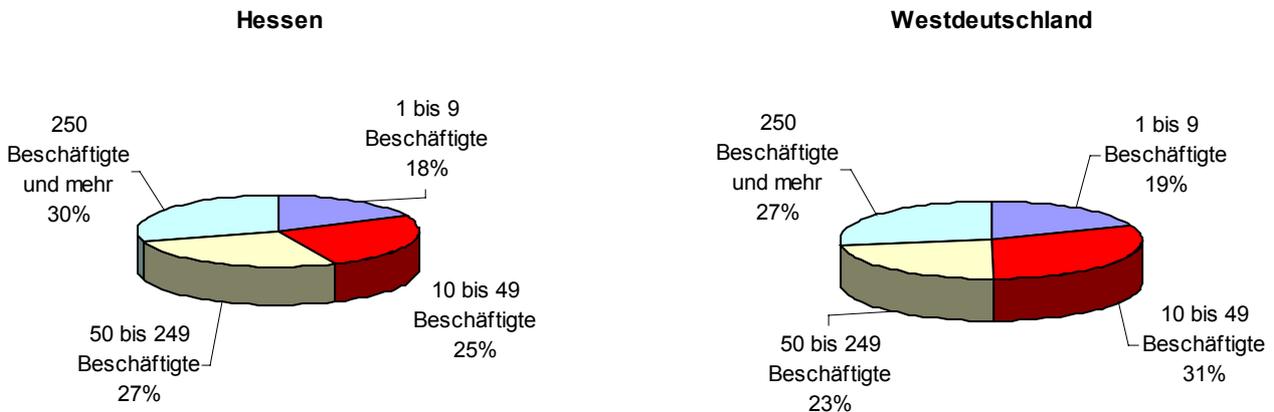


(* Veränderte Datenbasis und deshalb kein direkter Vergleich zwischen den Jahren möglich.)

Die Zahl der Auszubildenden verteilt sich auch über die Betriebsgrößenklassen unterschiedlich: Die meisten Auszubildenden wurden erwartungsgemäß von Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten eingestellt, die wenigsten von Kleinstbe-

trieben mit unter 10 Beschäftigten. In Westdeutschland zeigt sich ein ähnliches Bild, wobei hier jedoch anteilig die meisten Auszubildenden von Betrieben mit 10 bis 49 Arbeitskräften beschäftigt wurden.

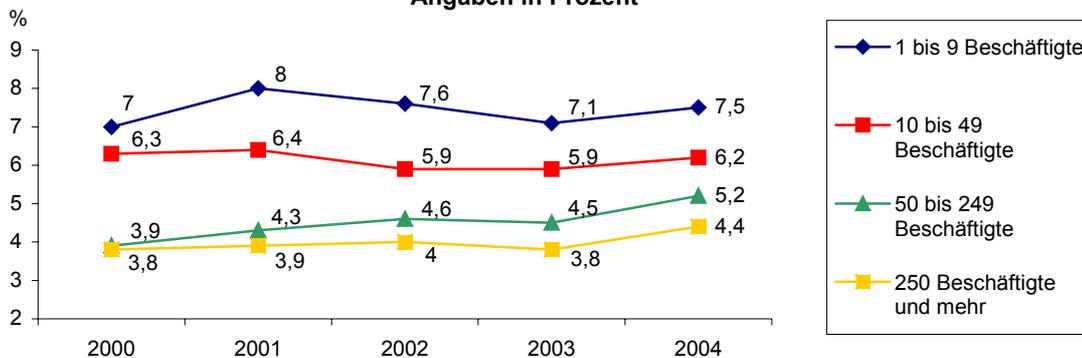
Abb. 4: Anteile an allen Auszubildenden 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Diese Zahlen werden durch die Betrachtung der Ausbildungsquoten wiederum deutlich relativiert. So bilden im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt kleinere Unternehmen tendenziell mehr Personen aus. Dementsprechend lag die Ausbildungsquote in den Kleinstbetrieben mit 7,5%

deutlich über dem Durchschnitt der Großbetriebe. Hier stellten die Auszubildenden lediglich einen Anteil von 4,4% an den gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Tendenziell lässt sich jedoch 2004 in allen Betriebsgrößenklassen ein Anstieg der Ausbildungsquoten in Hessen ausmachen.

Abb. 5: Ausbildungsquoten für Hessen nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Zahl der neuen Ausbildungsverträge ist erstmals gestiegen

Im Rückblick auf das Ausbildungsjahr 2003/2004 wurden laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels von den hessischen Betrieben in diesem Zeitraum ca. 53.300 Ausbildungsplätze bereitgestellt. Davon wurden laut der Betriebsbefragung etwa 34.800 der Agentur für Arbeit als

offene Ausbildungsplätze gemeldet. Tatsächlich neu besetzt wurden laut den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 46.900 Ausbildungsplätze. Das bedeutet im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2002/2003 einen Anstieg um rund 4.100 Verträge. Damit ist erstmals seit dem Jahr 2000 eine

Zunahme der neu abgeschlossenen Aus-
bildungsverträge in Hessen feststellbar.

Für die Entwicklung in der Zukunft kann an
dieser Stelle leider keine Aussage getrof-
fen werden, außer dass etwa ein Fünftel
der hessischen Betriebe bereits neue

Ausbildungsverträge für das Ausbildungs-
jahr 2004/2005 abgeschlossen hat. Au-
ßerdem planen 7% aller Betriebe (weitere)
Ausbildungsverträge einzugehen (2003:
5%). Um wie viele Ausbildungsverträge es
sich dabei handelt, lässt sich anhand des
IAB-Betriebspanels leider nicht ermitteln.

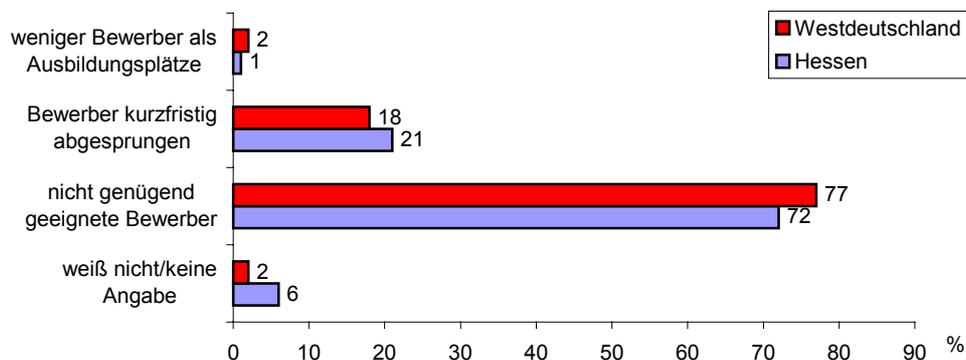
Ausbildungsplätze bleiben häufig aufgrund nicht geeigneter Bewerber offen

Trotz bestehender Ausbildungslücken
konnten im Ausbildungsjahr 2003/2004
nicht alle Ausbildungsplätze in Hessen
besetzt werden. Etwa ein Fünftel aller Be-
triebe konnte ihren Bedarf an Auszubil-
denden nicht decken. Insgesamt blieben
etwa 6.400 Ausbildungsstellen unbesetzt.

Die Betriebe, die in diesem Ausbildungs-
jahr nicht alle ihre Ausbildungsplätze be-
setzen konnten, wurden im Rahmen des

IAB-Betriebspanels dazu befragt, warum
ein Teil ihrer angebotenen Stellen offen
blieb. Als wichtigster Grund hierfür wurde
sowohl in Hessen als auch in West-
deutschland angegeben, dass nicht genü-
gend geeignete Bewerber zur Verfügung
gestanden hätten. Etwa 20% der hessi-
schen Betriebe konnten ihre Stellen nicht
besetzen, da Bewerber kurzfristig abge-
sprungen sind.

**Abb. 6: Wichtigste Gründe für die Nicht-Besetzung von
Ausbildungsplätzen, Angaben in Prozent der Betriebe, die
Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten**



Wichtigster Grund für Ablehnung von Bewerbern ist die Nicht-Erfüllung berufsspezifischer Anforderungen

Ausbildungsplätze bleiben zum Teil unbe-
setzt, obwohl sich potenzielle Auszubil-
dende darauf beworben haben. Gut die
Hälfte aller hessischen Betriebe, die ihren
Bedarf an Auszubildenden nicht decken
konnte, hatte Bewerber aus den verschie-

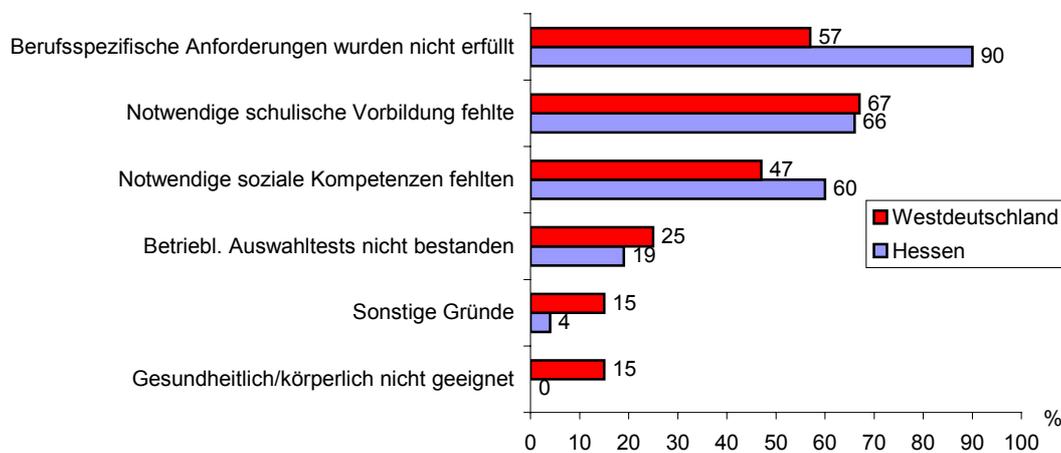
densten Gründen abgelehnt, mit der Fol-
ge, dass Ausbildungsstellen offen blieben.
Als Ablehnungsgrund wurde am häufigs-
ten angeführt, dass die Bewerber nicht
den berufsspezifischen Anforderungen
entsprachen. Etwa 90% aller hessischen

Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben, gaben diesen Grund an. Auch mangelnde Schulbildung sowie zu wenig soziale Kompetenzen wurden oft genannt.

Im Vergleich zu Westdeutschland ist auffällig, dass in Hessen deutlich mehr Betriebe angaben, die Bewerber entsprechen nicht den berufsspezifischen Anforderungen oder ihnen würden notwendige sozia-

le Kompetenzen fehlen. In den alten Bundesländern nannten hingegen mehr Betriebe das Nicht-Bestehen von betrieblichen Auswahltests als Ablehnungsgrund. Außerdem gaben mehr Unternehmen an, die Bewerber wären gesundheitlich oder körperlich nicht geeignet gewesen. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die Daten für Hessen jedoch lediglich als Tendenzaussage zu verstehen.

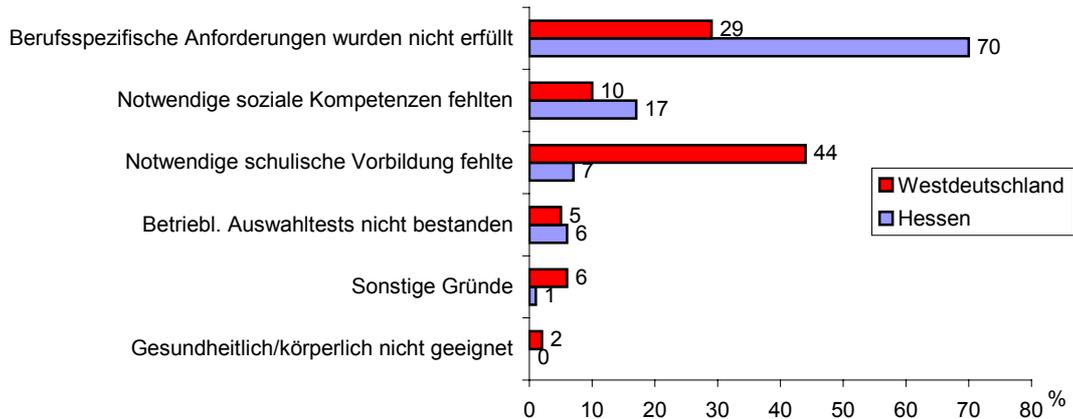
Abb. 7: Gründe für die Ablehnung von Bewerbern auf freie Ausbildungsplätze, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben, Mehrfachnennungen möglich



Die Betriebe wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels außerdem dazu befragt, welcher der genannten Gründe aus ihrer Sicht der wichtigste Hinderungsgrund bei der Einstellung von potenziellen Auszubildenden sei. Hierbei haben sich die Unterschiede zwischen hessischen und westdeutschen Betrieben bestätigt: Über zwei Drittel der hessischen Unternehmen nannten die Nicht-Erfüllung berufsspezifischer Anforderungen als Haupthinderungsgrund einer Einstellung. Dies gaben hingegen

nur 29% aller westdeutschen Betriebe an, die Bewerber abgelehnt haben. In Westdeutschland spielte in diesem Zusammenhang das Fehlen der notwendigen schulischen Vorbildung die wichtigste Rolle. Dies wurde jedoch von weit weniger hessischen Betrieben als problematisch erachtet, wie die folgende Abbildung zeigt. Auch hier sind jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen die Aussagen lediglich als Tendenz zu interpretieren.

Abb. 8: Wichtigster Ablehnungsgrund von Bewerbern, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben



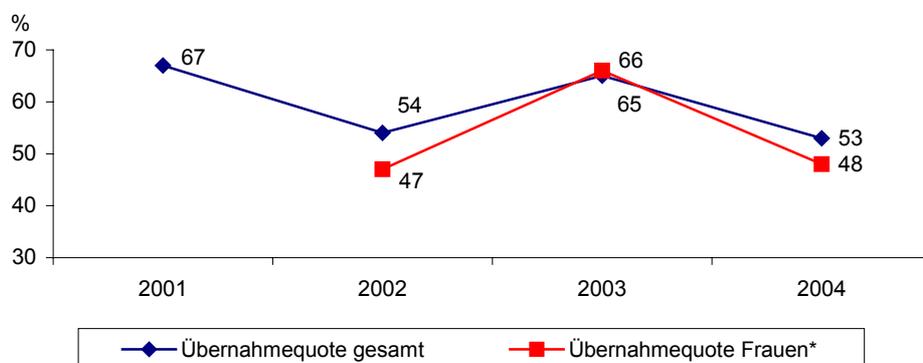
Übernahmen nach Ausbildung rückläufig

Arbeitsmarktpolitisch ist es von besonderem Interesse, ob die Auszubildenden nach ihrem erfolgreichen Abschluss vom ausbildenden Betrieb übernommen werden und somit die zweite Schwelle in den Beruf meistern. Insgesamt haben im ersten Halbjahr 2004 etwa 36.800 Personen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Damit ist die Zahl der erfolgreichen Absolventen seit 2000 kontinuierlich gefallen (2000: 40.400). Nur knapp die Hälfte aller Betriebe hat 2004 alle ihre Absolventen übernommen. Insgesamt wurden in

Hessen etwa 19.300 Auszubildende nach ihrem Abschluss weiterbeschäftigt. Damit erreichte die Übernahmequote 2004 mit etwa 53% den Tiefststand seit 2001.

Dabei gestaltet sich die Lage der weiblichen Absolventen noch schwieriger als die ihrer männlichen Kollegen. Sie werden vergleichsweise seltener von ihrem ausbildenden Betrieb übernommen (48%). Auch der Frauenanteil an den erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen lag lediglich bei knapp 47%.

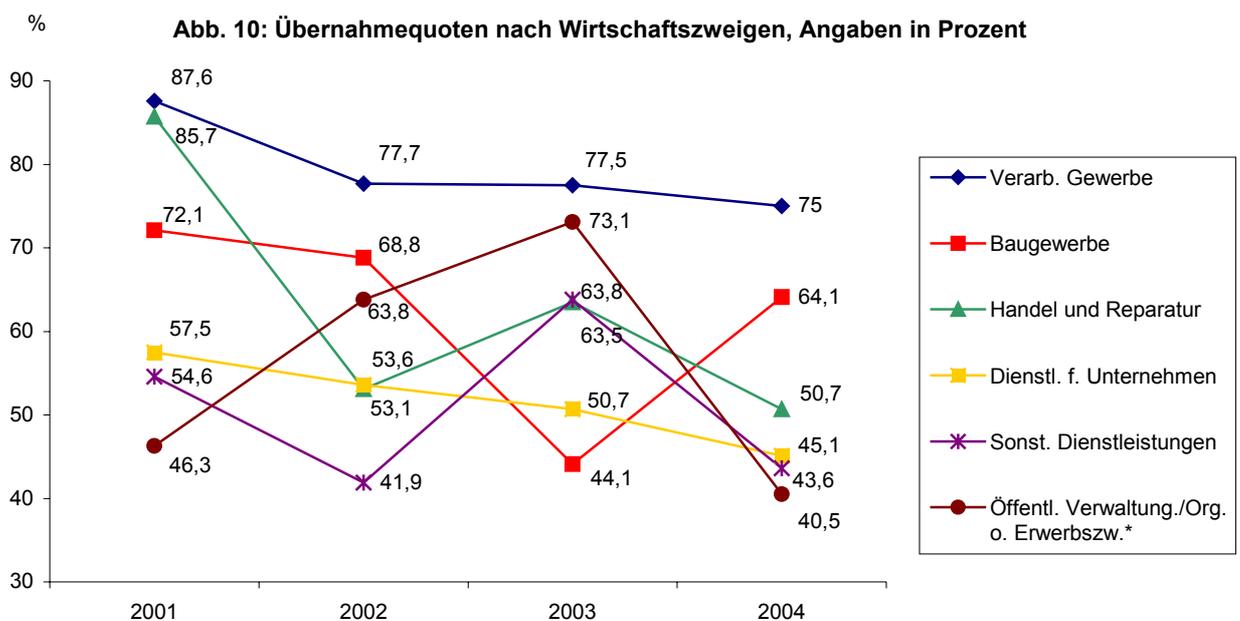
Abb. 9: Übernahmequoten in Hessen, Angaben in Prozent der übernommenen Absolventen an allen erfolgreichen Abschlüssen



(* Daten zur Übernahmequote der weiblichen Absolventen liegen erst seit 2002 vor.)

Die Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss verteilen sich über die Wirtschaftszweige in ähnlicher Weise wie die Gesamtzahl der Auszubildenden. Das bedeutet, die Erfolgchancen, gemessen an einem Abschluss, sind in den einzelnen Branchen etwa gleich hoch. Anders stellt sich das bei den Übernahmequoten dar. Die Chancen, nach einem erfolgreichen Abschluss auch übernommen zu werden, sind seit Jahren im Verarbeitenden Gewerbe am höchsten. Alle anderen Branchen unterlagen hingegen seit 2000 deutlichen Schwankungen. So ist bspw. die Übernahmequote im Bereich Öffentliche Verwaltung ausgehend von 46% im Jahr

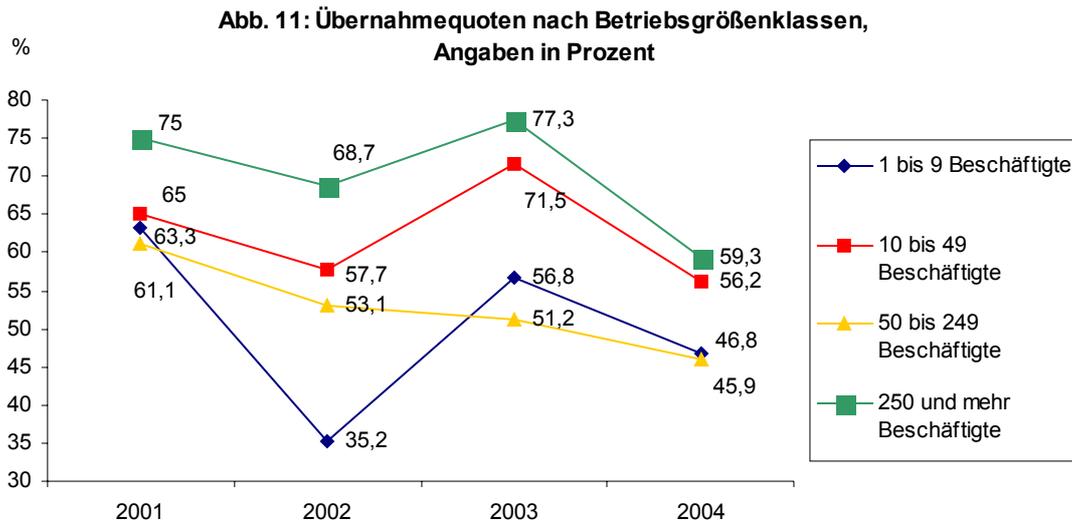
2000 auf über 73% im Jahr 2003 angestiegen, um 2004 mit 40% das Schlusslicht zu bilden. Ähnlich stellt sich der Verlauf bei den Betrieben der Sonstigen Dienstleistungen dar. Konträr verläuft hingegen die Entwicklung im Baugewerbe. Nach anfänglich hohen Übernahmequoten war hier 2003 ein deutlicher Einbruch festzustellen, der jedoch aktuell überwunden zu sein scheint. Das bedeutet, die Chance, im Baugewerbe übernommen zu werden, ist verglichen zum Vorjahr deutlich angestiegen. Damit ist es jedoch auch die einzige Branche, bei der im Vergleich zu 2003 ein Anstieg der Übernahmequote festzustellen ist.



(* Veränderte Datenbasis und deshalb kein direkter Vergleich zwischen den Jahren möglich.)

Auch zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen hinsichtlich der Übernahmequote Unterschiede, die jedoch weniger stark ausgeprägt sind als bei den Wirtschaftszweigen. Grundsätzlich ist erwartungsgemäß die Übernahmequote in den Großbetrieben am höchsten. Tendenziell ist jedoch in allen Betriebsgrößenklassen ein Rückgang bei der Übernahmequote erfolgreicher Absolventen festzustellen.

Allerdings ist über die Jahre nur bei den mittleren Betrieben eine konstante Abnahme feststellbar. Sowohl bei den Kleinst- und Kleinbetrieben als auch bei den Großbetrieben war nach einem zum Teil starken Rückgang in 2002 ein deutlicher Anstieg der Übernahmequoten im Jahr 2003 zu verzeichnen, um 2004 auf ein niedrigeres Niveau abzusinken.

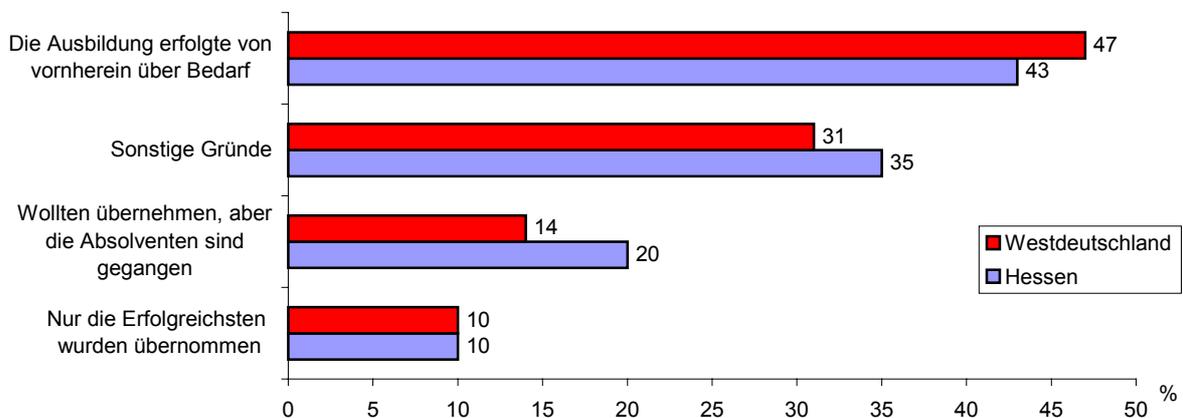


Hauptgrund für die Nicht-Übernahme von Absolventen ist die Ausbildung über Bedarf

Um die Ursachen für die sinkenden Übernahmequoten näher zu beleuchten, wurden die Betriebe, die nicht alle erfolgreichen Absolventen übernommen haben, im Rahmen des IAB-Betriebspanels gefragt, warum das so ist. Am häufigsten wurde als Grund, weshalb alle oder ein Teil der Absolventen nicht übernommen wurden, angeführt, dass die Ausbildung von vorn-

herein über Bedarf erfolgte (43%). Etwa 20% der hessischen Unternehmen gab an, sie hätten ihre Absolventen gerne übernommen, diese wären jedoch von sich aus gegangen. Rund 10% der Betriebe haben nur die Erfolgreichsten dieses Ausbildungsjahrgangs übernommen. Diese Reihenfolge gilt tendenziell auch für Westdeutschland.

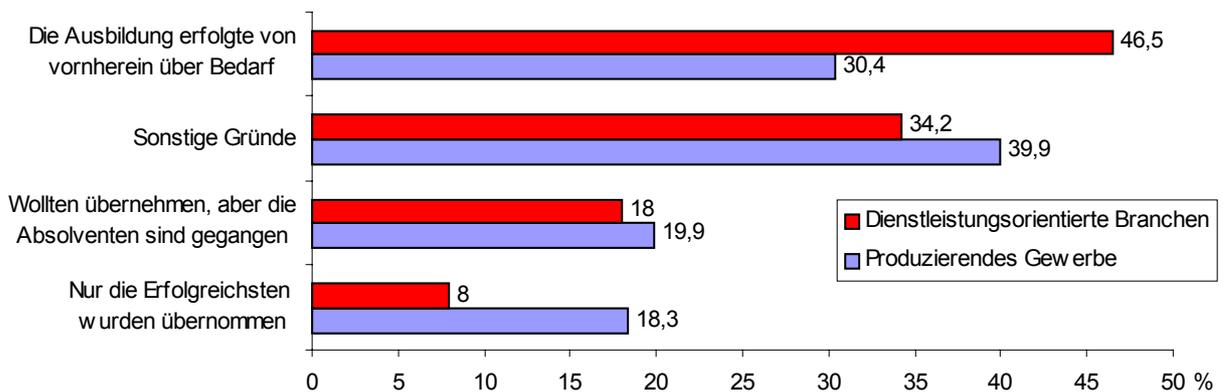
Abb. 12: Gründe, weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden, Angaben in Prozent der Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich



Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergeben sich hier jedoch Unterschiede. So gaben bspw. deutlich mehr Betriebe der dienstleistungsorientierten Branchen an,

von vornherein über Bedarf ausgebildet zu haben. Die Unternehmen des produzierenden Gewerbes haben häufiger nur ihre erfolgreichsten Absolventen übernommen.

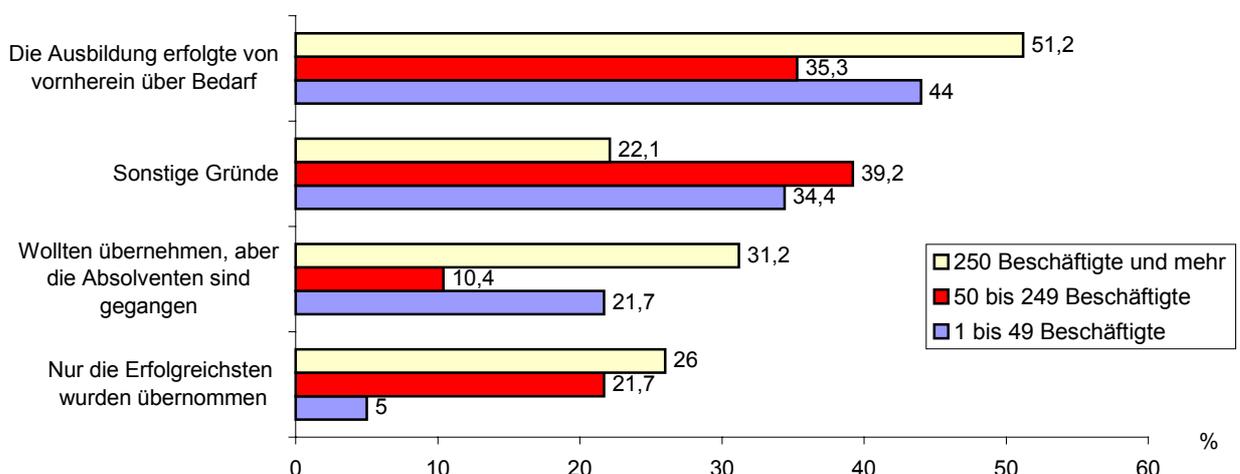
Abb. 13: Gründe, weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich



Ähnlich starke Unterschiede ergeben sich bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen: Über die Hälfte aller Großbetriebe gab an, es wären von vornherein mehr Personen ausgebildet worden, als Bedarf vorhanden war. Dieses Argument

führten jedoch nur etwa ein Drittel der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten und ca. 44% der Kleinst- und Kleinbetriebe an. Großbetriebe hätten auch deutlich häufiger ihre Absolventen übernommen, diese hätten sich jedoch dagegen entschieden.

Abb. 14: Gründe, weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich



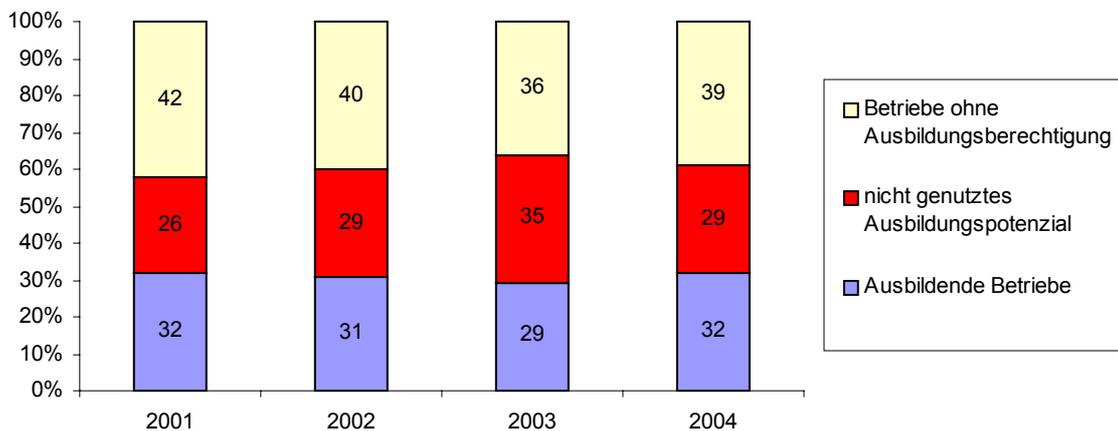
Ausbildungsbeteiligung leicht angestiegen

Um ausbilden zu können, müssen Betriebe bestimmte gesetzliche Anforderungen erfüllen wie z.B. das Vorhandensein einer geeigneten Ausbildungsstätte sowie fachlich geeigneter Ausbilder. In Hessen verfügten zum Befragungszeitpunkt etwa 61% über eine Ausbildungsberechtigung. 57% der Betriebe dürfen selbst ausbilden, etwa 4% erfüllen die Voraussetzungen im Verbund mit anderen Betrieben oder Einrichtungen. Das entspricht exakt den Daten des Vorjahres und in etwa den für Westdeutschland.

Von den dazu berechtigten Betrieben bildet jedoch eine Vielzahl nicht aus. Nur etwa 32% der hessischen Betriebe bildeten 2004 auch tatsächlich aus. Etwa 29% der Betriebe nutzten ihre Ausbildungsbe- rechtigung hingegen nicht. Damit ist die Ausbildungsbeteiligung in den letzten Jah-

ren nach einem leichten Einbruch wieder auf das Niveau im Jahr 2001 angestiegen. Insgesamt schöpften damit rund 43.400 Betriebe ihre Ausbildungsmöglichkeiten nicht aus. Damit lässt sich wie in den Jahren zuvor auch ein erhebliches ungenutztes Ausbildungspotenzial feststellen, auch wenn es im Vergleich zu 2003 um etwa sechs Prozentpunkte zurückgegangen ist. Grundsätzlich muss jedoch berücksichtigt werden, dass das tatsächliche ungenutzte Potenzial eher unterschätzt wird, da bei der vorliegenden Definition von nicht- genutztem Ausbildungspotenzial lediglich auf die Betriebe Bezug genommen wird, die bisher trotz Berechtigung nicht ausbilden. Es ist allerdings möglich, dass auch innerhalb der bereits ausbildenden Betriebe noch Möglichkeiten zur Steigerung der Ausbildungsplätze bestehen.²

Abb. 15: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe



² „Ausbildungsbetriebe“ werden im IAB-Betriebspanel definiert als alle Betriebe, die entweder Auszubildende (auch Beamtenanwärter, etc.) in ihrem Personalbestand führen oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten oder im Befragungsjahr neue Ausbildungs-

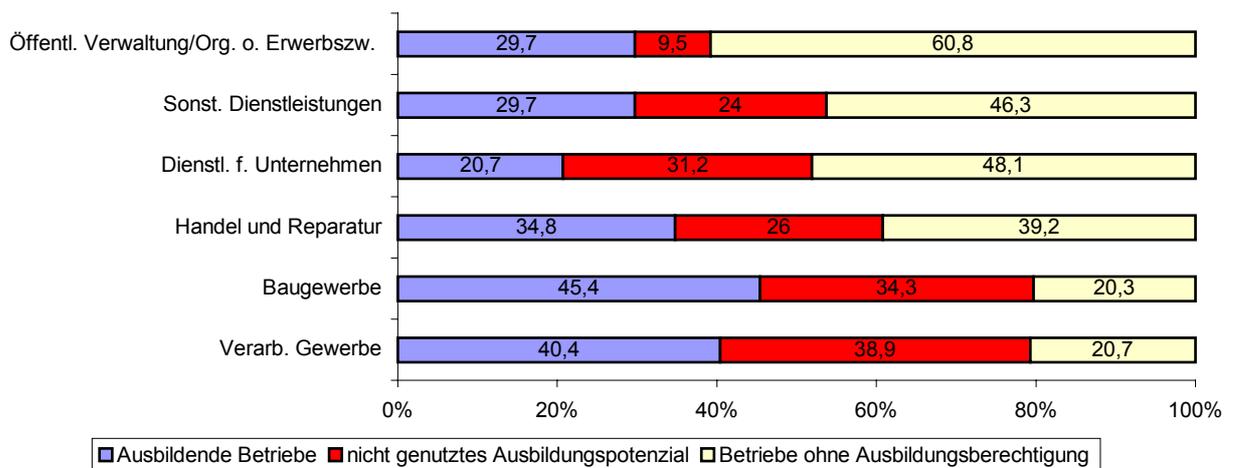
verträge abgeschlossen haben oder das noch planen. Aufgrund dieser weiten Definition von Ausbildungsbetrieben sind die im vorliegenden Bericht genannten Anteilswerte nicht unbedingt mit anderen Erhebungen/Statistiken vergleichbar.

Bei einer sektoralen Betrachtung zeigt sich, dass die höchste Ausbildungsbereitschaft im Baugewerbe besteht. Hier findet sich jedoch auch ein vergleichsweise hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial: Etwa 35% der dazu berechtigten Betriebe bildet nicht aus. Am größten ist das nicht-genutzte Ausbildungspotenzial jedoch im Verarbeitenden Gewerbe. Der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung ist bei den Sonstigen Dienstleistungen (46%) sowie im öffentlichen Bereich (61%) besonders ausgeprägt. Hinsichtlich des hohen Wertes im öffentlichen Bereich muss jedoch beachtet werden, dass dieser Sektor auch Organisationen ohne

Erwerbszweck umfasst, die nur selten über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Außerdem wurden in der aktuellen Welle Änderungen in der Zusammensetzung der Branche Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck vorgenommen, weshalb ein direkter Vergleich mit den Vorjahreszahlen nur eingeschränkt möglich ist (vgl. hierzu Fußnote 2 auf S. 3).

Besonders zu erwähnen ist der Bereich Dienstleistungen für Unternehmen. Nur in dieser Branche übersteigt der Anteil der Betriebe mit nicht-genutztem Ausbildungspotenzial den der Betriebe, die tatsächlich ausbilden.

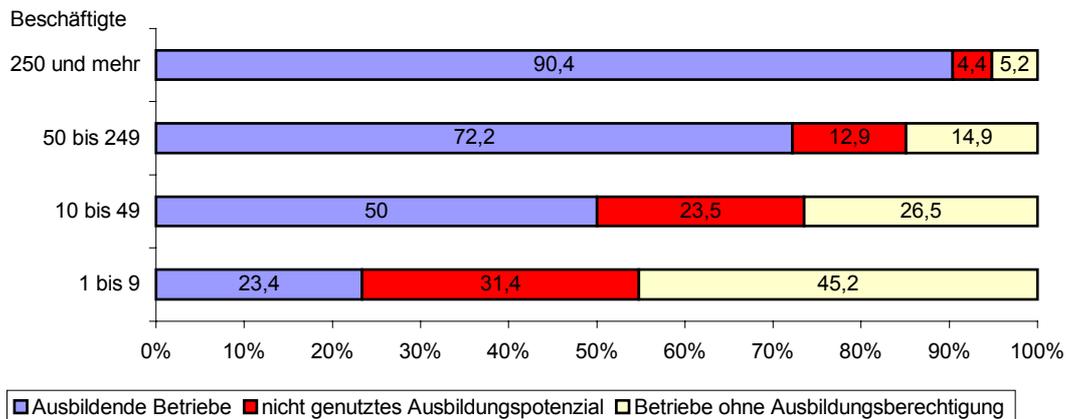
Abb. 16: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsverhalten in Hessen 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor



Bezüglich der Unternehmensgröße ist wie erwartet feststellbar, dass sowohl der Anteil der ausbildungsberechtigten als auch der tatsächlich ausbildenden Betriebe mit zunehmender Beschäftigtenzahl stark ansteigt. Bisher nicht genutztes Ausbildungspotenzial besteht besonders bei den

Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten. Das bedeutet, dass auch in Großunternehmen durchaus ungenutzte Ausbildungspotenziale vorhanden sein können, die in den hier vorgestellten Daten jedoch nicht abbildbar, jedoch an den Ausbildungsquoten erkennbar sind.

**Abb. 17: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen
2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe**

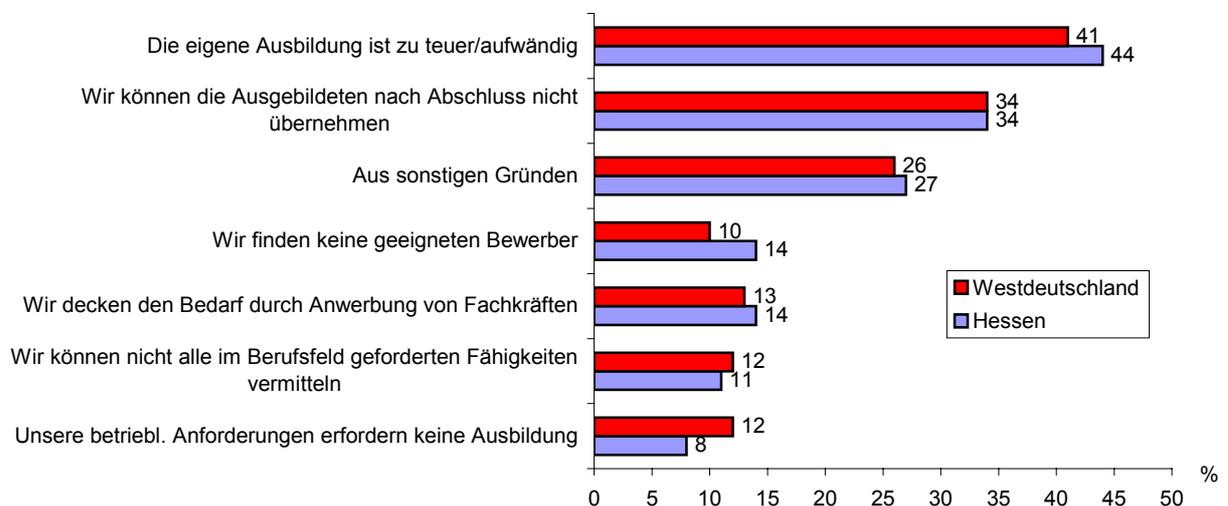


Kosten spielen eine bedeutende Rolle bei der Entscheidung für oder gegen die Durchführung betrieblicher Ausbildung

Um nähere Informationen darüber zu gewinnen, warum Betriebe nicht ausbilden, obwohl sie über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, wurden die Betriebe, die von ihrer Ausbildungsberechtigung keinen Gebrauch machen, 2004 erstmals dazu befragt, warum sie nicht ausbilden. Als häufigster Grund wurde sowohl von den hessischen als auch den westdeutschen Betrieben genannt, dass die eigene Ausbildung zu teuer und aufwändig sei. Etli-

che Betriebe gaben auch an nicht auszubilden, da sie die Absolventen nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht übernehmen könnten (34%). Je etwa 14% der hessischen Betriebe konnten keine geeigneten Bewerber finden bzw. deckten ihren Bedarf durch externe Fachkräfte. Rund 8% bildeten nicht aus, da die betrieblichen Anforderungen keine Ausbildung erfordern.

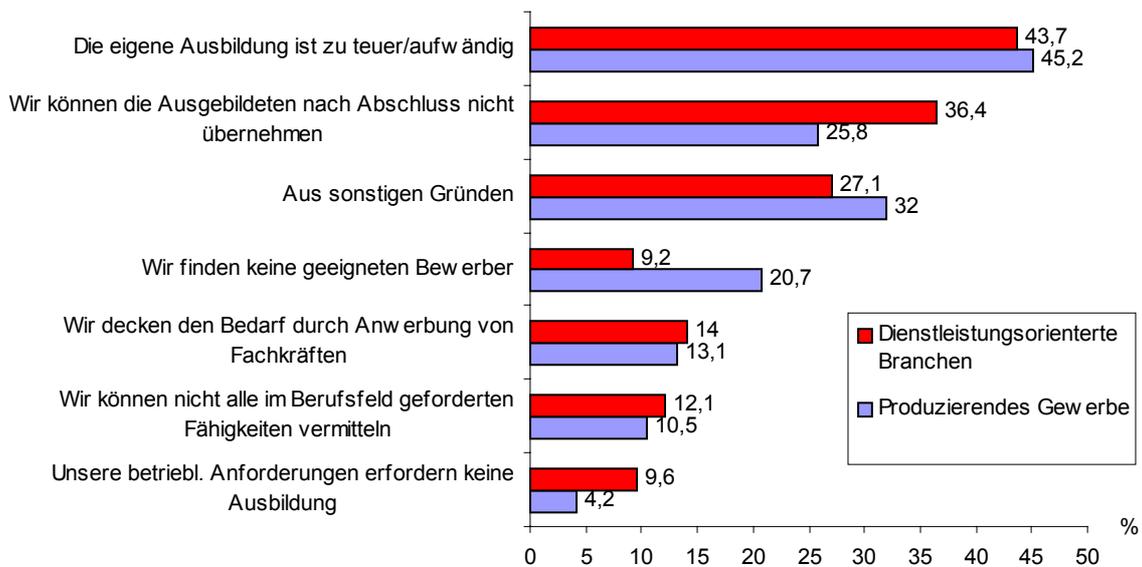
Abb. 18: Warum bilden Sie nicht aus? Angaben in Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, Mehrfachnennungen möglich



Differenziert nach Sektoren zeigen sich deutliche Unterschiede, warum die Betriebe nicht ausbilden, obwohl sie formal die Möglichkeit dazu hätten. So geben bspw. deutlich mehr Betriebe der dienstleis-

tungsorientierten Branchen an, Auszubildende nach Abschluss nicht übernehmen zu können, als solche des produzierenden Gewerbes. Diese finden hingegen häufiger keine geeigneten Bewerber.

Abb. 19: Warum bilden Sie nicht aus? Angaben in Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden



Weniger Unterschiede ergaben sich bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen. Deutliche Differenzen waren hier nur dahingehend feststellbar, dass Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten häufiger aufgrund der hohen Kosten vor der Aus-

bildung zurückschreckten. Unternehmen mit 20 Mitarbeitern und mehr gaben hingegen primär an nicht auszubilden, da sie die Auszubildenden nach Abschluss nicht übernehmen könnten.

Arbeitskräftebedarf stagniert weiterhin

Anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels suchten zum Befragungszeitpunkt etwa 7% der hessischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Dabei handelte es sich um etwa 22.000 offene Stellen, von denen etwa 83% durch qualifizierte Fachkräfte zu besetzen waren. Im Vergleich zu 2003 stagniert damit die Nachfrage nach Arbeits-

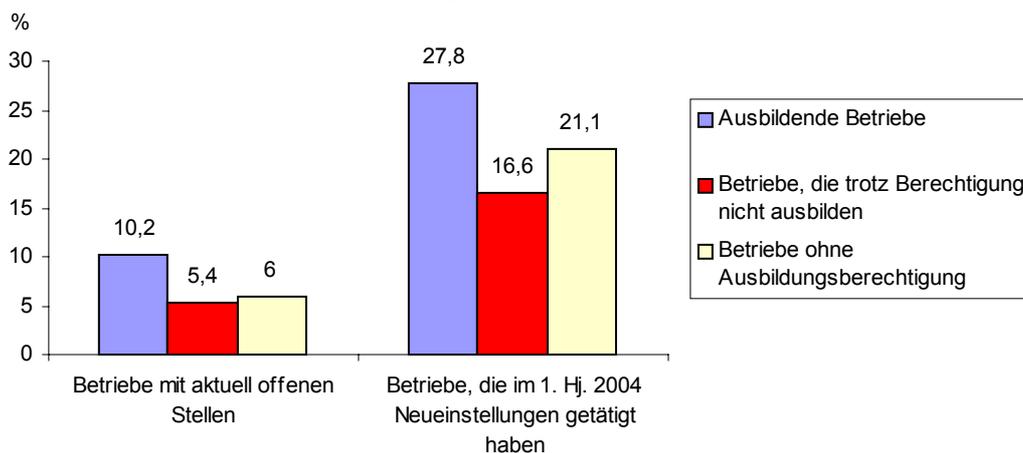
kräften (2003: 6,5%), womit der Negativtrend der letzten Jahre beendet ist: 2001 suchten 11% aller hessischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt; 2002 waren es sogar noch 14,3%. Trotzdem stellen der Arbeitskräftebedarf im Allgemeinen und der Fachkräftebedarf im Besonderen für etliche Betriebe ein nicht zu unterschätzendes Problem dar.

Eine Möglichkeit zur Verringerung des Arbeitskräftebedarfs liegt in der verstärkten betrieblichen Ausbildung. Eine Differenzierung der Betriebe nach ihrem Auszubildungsverhalten zeigt, dass ausbildende Betriebe etwas häufiger offene Stellen haben. So suchten 2004 rund 10% der Betriebe, die Ausbildungen durchführten, Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Hingegen gaben nur etwa 5% der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbildeten, an, sofort Arbeitskräfte einstellen zu wollen. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass ausbildende Betriebe häufiger akuten Arbeitskräftebedarf haben als

nicht-ausbildende Unternehmen.

Ergänzend dazu lässt sich feststellen, dass sich auch das Einstellungsverhalten der hessischen Betriebe anhand ihrer Ausbildungsbeteiligung unterscheidet. So haben im ersten Halbjahr 2004 ausbildende Betriebe weitaus häufiger Arbeitskräfte eingestellt (28%) als solche, die trotz Berechtigung nicht ausbilden (17%) bzw. nicht ausbilden dürfen (21%). Das verstärkt die Annahme, dass ausbildende Betriebe einen höheren Personalbedarf haben als nicht ausbildende Unternehmen.

Abb. 20: Personalbedarf nach betrieblichem Auszubildungsverhalten in Hessen 2004, Angaben in Prozent aller Betrieb



Fazit

Auch wenn sich die Ausbildungssituation in Hessen laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels etwas entspannt hat, ist weiterhin besonderes Augenmerk auf den Ausbildungsmarkt zu legen. Zwar ist, obwohl der Bedarf an Arbeitskräften zum dritten Mal in Folge gesunken ist, erstmals seit Jahren ein Anstieg an neu abgeschlossenen Auszubildungsverträgen festzustellen und auch die Auszubildendenzahlen sind im Vergleich zu den Vorjahren

gestiegen. Die Ausbildungsquote ist im Vergleich zum Vorjahr etwas gestiegen und liegt erstmalig über der in Westdeutschland. Nach wie vor besteht jedoch ein hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial, wobei vor allem das verarbeitende Gewerbe und die Betriebe des Bereichs Dienstleistungen für Unternehmen vergleichsweise wenig ausbilden.

Auch andere Größen zeigen keine Erholung. So ist die Anzahl der erfolgreichen

Ausbildungsabschlüsse in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. Auch die Übernahmequote ist in den letzten Jahren tendenziell zurückgegangen und hat 2004 ihren Tiefpunkt seit 2001 erreicht. Dieser Umstand ist für die Zukunftsaussichten der Auszubildenden von herausragender Bedeutung. Gleichzeitig ist zu bedenken, dass sich der vorhandene Arbeitskräftebedarf mehrheitlich an qualifizierte

Arbeitskräfte richtet. Angesichts des dargestellten Zusammenhangs zwischen Arbeitskräftebedarf und betrieblichem Auszubildungsverhalten bleibt jedoch unklar, warum, wenn an die Mehrzahl der gesuchten Arbeitskräfte die Anforderungen einer höheren Qualifikation gestellt werden, viele Unternehmen selbst nicht ausbilden und damit auch nicht zur Deckung ihres Arbeitskräftebedarfs beitragen.

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

Kontakt: info@iwak-frankfurt.de