



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Arbeitskräfterrückgang und betriebliche Aus- bildung in der Region Rhein-Main

IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2019

Oliver Lauxen

Tristan Pichler

Prof. Dr. Alfons Schmid

Februar 2020



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion Hessen

Vorbemerkung

Seit 1995 werden in der Region Rhein-Main jährlich schriftlich Betriebe zu ihrer Beschäftigungserwartung in den kommenden beiden Jahren sowie zu wechselnden Schwerpunktthemen befragt. Die Befragung und Auswertung wird vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt, in Kooperation mit der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. Ziel der Befragung ist es, Einschätzungen der Betriebe über zukünftige Entwicklungen auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu erhalten und auf diesem Weg evidenzbasiertes und strategisches Handeln zu fördern.

Der demographische Wandel und weitere Megatrends wie die Digitalisierung verändern verschiedenste Wirtschafts- und Gesellschaftsbereiche und stellen sowohl die Betriebe als auch die Beschäftigten vor neue Herausforderungen. Die Belegschaften werden immer älter und heterogener. Einige Branchen sind bereits von einem Fachkräftemangel und einem verstärkten Wettbewerb um Arbeitskräfte betroffen. Zudem haben viele Betriebe Schwierigkeiten, ausreichend Auszubildende zu rekrutieren. Die aktuelle IWAK-Betriebsbefragung liefert Erkenntnisse darüber, inwieweit die Betriebe in der Region Rhein-Main bereits derzeit einen Arbeitskräfterrückgang wahrnehmen und wie sich vor allem das Ausbildungsgeschehen aus betrieblicher Perspektive darstellt.

Die Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, welche alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Für die Befragung im Herbst 2019 wurden ca. 6.900 Betriebe in der Region Rhein-Main angeschrieben und eine Rücklaufquote von knapp 14 Prozent erreicht (N=952). Damit Aussagen zu allen Betrieben in der Region möglich sind, werden die Daten nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in der Region gewichtet. Die Angaben sind nach der Gewichtung repräsentativ für alle Betriebe und Dienststellen in der Region Rhein-Main mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Die Abgrenzung der Region Rhein-Main umfasst im Einzelnen die IHK-Bezirke Rheinhessen, Wiesbaden, Frankfurt, Limburg, Gießen-Friedberg, Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern, Offenbach, Darmstadt sowie Aschaffenburg. Diese repräsentieren insgesamt 24 Landkreise und kreisfreie Städte in der Region.¹

¹ Im Einzelnen: Main-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Wetteraukreis, Main-Kinzig-Kreis, Landkreis Offenbach, Kreis Groß-Gerau, Landkreis Aschaffenburg, Landkreis Miltenberg, Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Kreis Bergstraße, Landkreis Alzey-Worms, Landkreis Mainz-Bingen, Rheingau-Taunus-Kreis, Landkreis Limburg-Weilburg, Landkreis Gießen, Vogelsbergkreis sowie die kreisfreien Städte Darmstadt, Frankfurt/M., Offenbach, Wiesbaden, Mainz, Worms und Aschaffenburg.

Einleitung

Immer deutlicher spüren Betriebe in Deutschland die Auswirkungen des demographischen Wandels. Niedrige Geburtenraten und eine älter werdende Gesellschaft verändern den Arbeitsmarkt gravierend. Es fehlt an Nachwuchs-, aber auch an Arbeitskräften, denn die Belegschaften werden im Schnitt immer älter. Das Ausscheiden der relativ geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben führt in den kommenden Jahren zu einem immensen altersbedingten Ersatzbedarf (Demireva et al. 2019: 12f.). Die nachrückenden Jahrgänge sind zahlenmäßig deutlich kleiner (Werding 2019: 3).

Schon heute haben Betriebe bereits häufiger Probleme, passendes Personal zu finden. Viele Branchen sind von einem Fachkräftemangel betroffen, es fehlen sowohl Fachexpertinnen und -experten als auch Fachkräfte. Parallel dazu wandelt sich der Arbeitsmarkt zunehmend von einem Arbeitgebermarkt zu einem Arbeitnehmermarkt (Werding 2019: 3). Dabei entsteht ein starker Wettbewerb zwischen den Betrieben, ein „war for talents“ um die vergleichsweise wenigen Expertinnen und Experten sowie um Fachkräfte (Hansen & Hauff 2019: 36). Inwiefern Betriebe im Rhein-Main-Gebiet bereits heute einen Arbeitskräfterrückgang feststellen, ist Gegenstand des vorliegenden Berichts.

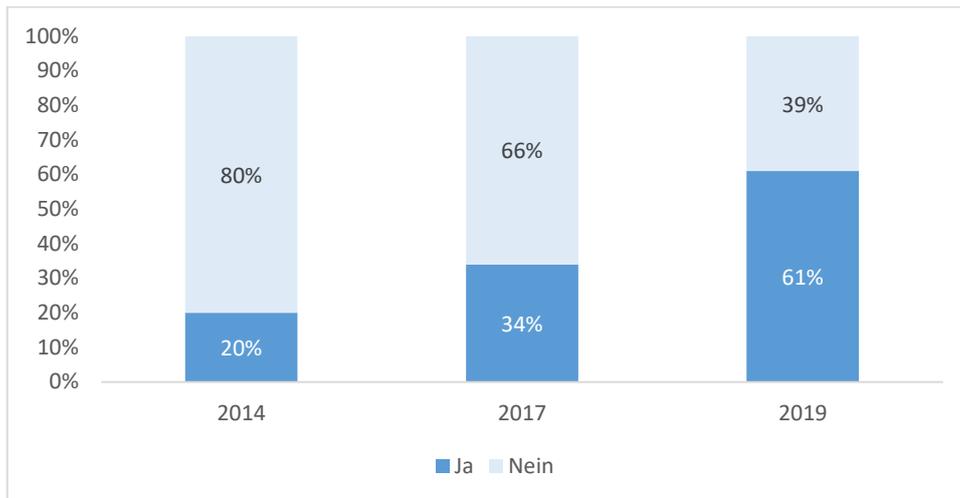
Anschließend widmet sich der Bericht hauptsächlich der Problematik der Besetzung offener Ausbildungsstellen, denn nicht nur Fachkräfte, sondern auch Auszubildende können immer häufiger unter einer Vielzahl von Ausbildungs- bzw. Arbeitsstellen wählen. Dies erschwert die Besetzung offener Ausbildungsstellen in den Betrieben. Zudem können auch regionale sowie qualifikatorische Passungsprobleme zwischen Betrieben und potenziellen Auszubildenden die Besetzung offener Ausbildungsstellen beeinträchtigen (Ebbinghaus & Katarzyna 2010: 17f.; Burstedde & Risius 2017: 23f.). Auch die zunehmende Neigung von Abiturientinnen und Abiturienten, statt einer Ausbildung ein Studium zu beginnen, erschwert die Besetzung von Ausbildungsstellen (Dietrich & Abraham 2018: 88). Oftmals können vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen Ausbildungsplätze aus Mangel an (geeigneten) Bewerberinnen und Bewerbern nicht besetzt werden (Risius et al. 2018: 4).

Für die Betriebe in der Region Rhein-Main werden das Ausmaß von Besetzungsproblemen und Ausbildungsabbrüchen sowie die Gründe für unbesetzte Ausbildungsplätze beschrieben. Des Weiteren wird dargestellt, ob und auf welche Weise die Betriebe Zugeständnisse bei der Auswahl der Auszubildenden machen und welche Strategien sie bei der Rekrutierung von Auszubildenden verfolgen. In einem Schlusskapitel werden die zentralen Erkenntnisse der Studie noch einmal zusammengefasst.

Gut 60 Prozent der Betriebe in der Region Rhein-Main spüren einen Arbeitskräfterrückgang

Immer mehr Betriebe in der Region Rhein-Main spüren einen Arbeitskräfterrückgang. Während im Jahr 2014 nur knapp 20 Prozent (Nüchter / Schmid 2015) und im Jahr 2017 noch 34 Prozent (Fischer / Schmid 2018) der Betriebe einen Arbeitskräfterrückgang feststellten, geben zuletzt 61 Prozent der Betriebe an, mit dieser Problematik konfrontiert zu sein (siehe Abb. 1).

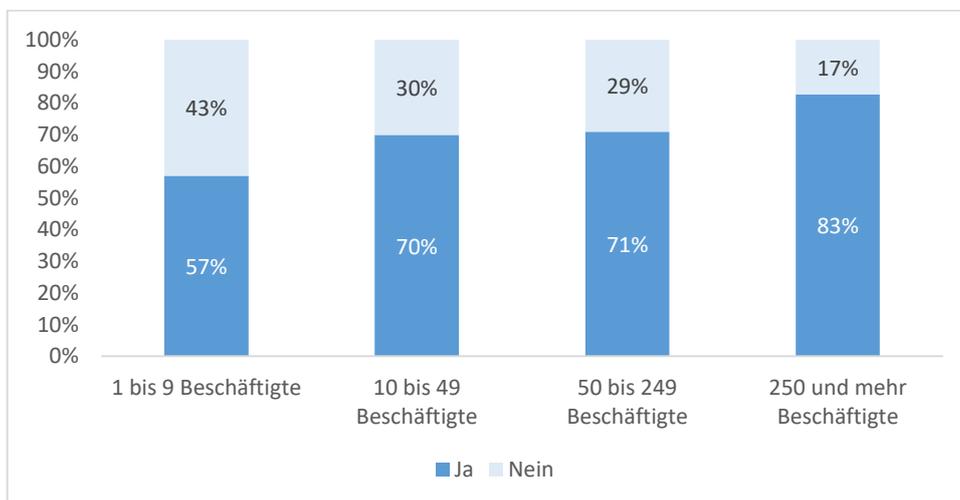
Abbildung 1: Wahrgenommener Arbeitskräfterrückgang im Zeitverlauf, Region Rhein-Main



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019 und Vorgängerstudien, eigene Berechnungen

Je größer der Betrieb, desto eher ist ein Arbeitskräfterrückgang spürbar. Während 83 Prozent der Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) die Frage bejahen, ist dies „nur“ bei 57 Prozent der Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) der Fall, vermutlich, weil der Arbeitskräftebedarf in Großbetrieben quantitativ größer und damit schneller spürbar ist. Von den kleinen Betrieben (10 bis 49 Beschäftigte) und den mittelgroßen Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) in der Region haben 70 Prozent bzw. 71 Prozent mit einem Arbeitskräfterrückgang zu kämpfen (siehe Abb. 2). Dieses Muster zeigte sich bereits in der Erhebungswelle des Jahres 2017 (Fischer / Schmid 2018).

Abbildung 2: Wahrgenommener Arbeitskräfterrückgang 2019 nach Betriebsgröße, Region Rhein-Main



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

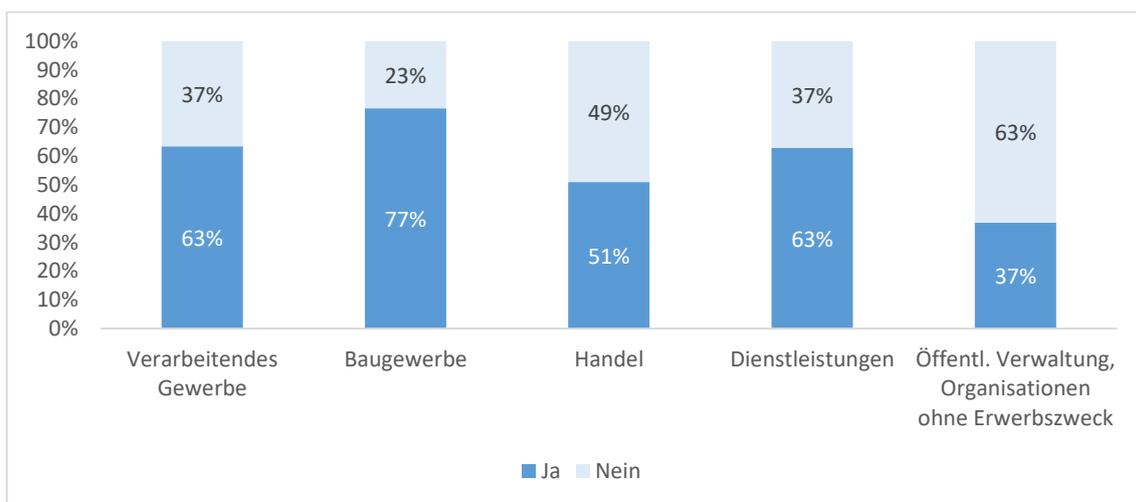
Im Vergleich der Wirtschaftszweige nehmen Betriebe des Baugewerbes einen Arbeitskräfterrückgang am stärksten wahr

Differenziert man die Antworten nach Wirtschaftszweigen, zeigt sich ein heterogenes Bild (siehe Abb. 3): Die „Öffentliche Verwaltung“ scheint weniger als andere Wirtschaftszweige mit einem Arbeitskräfterrückgang konfrontiert zu sein; lediglich 37 Prozent der Betriebe haben die

Frage bejaht. Dagegen nehmen 77 Prozent der befragten Betriebe im „Baugewerbe“ einen Arbeitskräfterrückgang wahr. Auch in der Betriebsbefragung 2014 zeigte sich, dass das „Baugewerbe“ im Vergleich der Wirtschaftszweige am stärksten von einem Arbeitskräfterrückgang betroffen war, auch wenn es damals nur 38 Prozent der Betriebe waren, die die Wahrnehmung eines Arbeitskräfterrückgangs geteilt haben (Nüchter / Schmid 2015).

Weniger als das Baugewerbe erscheinen die Betriebe aus dem Wirtschaftszweig „Handel“ von einem Arbeitskräfterrückgang betroffen. Mit 51 Prozent der Betriebe nimmt nur etwa die Hälfte bereits einen Arbeitskräfterrückgang wahr.

Abbildung 3: Wahrgenommener Arbeitskräfterrückgang 2019 nach Wirtschaftszweigen, Region Rhein-Main



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

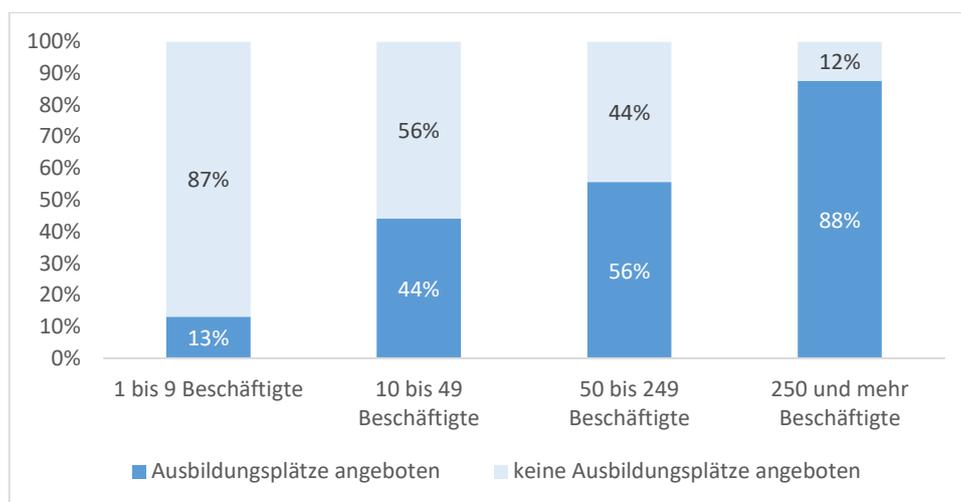
Etwas über dem branchenübergreifenden Durchschnittswert liegen Betriebe der Wirtschaftszweige „Dienstleistungen“ und „Verarbeitendes Gewerbe“ mit jeweils 63 Prozent. Zu beachten ist, dass sich unter den Dienstleistungsbetrieben Betriebe sehr unterschiedlicher Branchen verbergen, die jedoch aufgrund teils niedriger Fallzahlen aggregiert werden mussten. Unter diesen Branchen sind die Betriebe im „Gesundheits- und Sozialwesen“ mit 80 Prozent tendenziell am stärksten von einem Arbeitskräfterrückgang betroffen. Branchen wie „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, „Information und Kommunikation“ sowie „Verkehr und Lagerei“ liegen dagegen unter dem Gesamtdurchschnitt von 61 Prozent.

Etwa ein Viertel der Betriebe in der Region Rhein-Main hat Ausbildungsplätze für das beginnende Ausbildungsjahr angeboten

In der Betriebsbefragung wurden den Teilnehmenden unter anderem Fragen zur betrieblichen Ausbildung gestellt. Zunächst wurde erhoben, ob die Betriebe grundsätzlich ausbilden. Von den befragten Betrieben haben 24 Prozent für das beginnende Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze angeboten, in 76 Prozent der Betriebe war dies nicht der Fall.

Das Ausbildungsverhalten variiert mit der Betriebsgröße (siehe Abb. 4): Während neun von zehn Großbetrieben Ausbildungsplätze angeboten haben, taten dies nur lediglich 13 Prozent der Kleinstbetriebe. Darüber hinaus boten 44 Prozent der kleinen Betriebe und 56 Prozent der mittelgroßen Betriebe Ausbildungsplätze an.

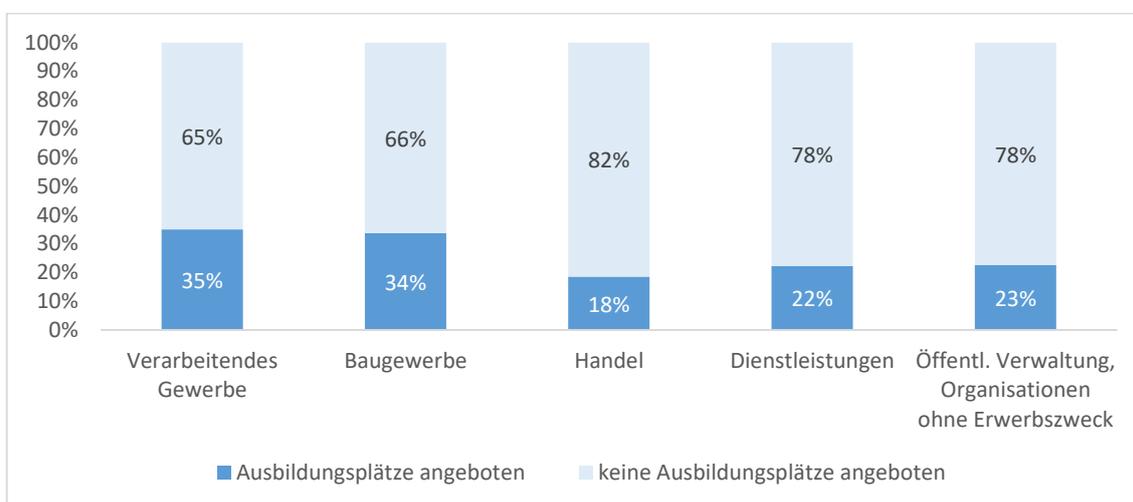
Abbildung 4: Anteil der Betriebe mit/ohne angebotenen Ausbildungsplätzen 2019 nach Betriebsgröße, Region Rhein-Main



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

In Abbildung 5 sind die Anteile der Betriebe mit Ausbildungsplätzen nach Wirtschaftszweigen dargestellt. Im Wirtschaftszweig „Verarbeitendes Gewerbe“ war der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsangeboten im Jahr 2019 mit 35 Prozent am höchsten, gefolgt vom „Baugewerbe“ mit 34 Prozent. In den Wirtschaftszweigen „Öffentliche Verwaltung“ (23 Prozent), „Dienstleistungen“ (22 Prozent) und „Handel“ (18 Prozent) erscheint das Ausbildungsverhalten dagegen leicht unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Abbildung 5: Anteil der Betriebe mit/ohne angebotenen Ausbildungsplätzen 2019 nach Wirtschaftszweigen, Region Rhein-Main



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

Betriebe haben unterschiedliche Gründe, keine Ausbildungsplätze anzubieten

Betriebe, die im Jahr 2019 keine Ausbildungsplätze angeboten haben, wurden nach dem wichtigsten Grund für ihre Zurückhaltung gefragt: Am häufigsten wurde angegeben, dass der Betrieb die gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufsausbildung nicht erfüllt (27 Prozent). Zusätzlich gaben sechs Prozent der nicht ausbildenden Betriebe an, nicht sämtliche im Berufsbild

geforderten Fähigkeiten vermitteln zu können. Beides betrifft vorrangig Kleinstbetriebe. Zudem haben acht Prozent der nicht ausbildenden Betriebe, vor allem der Kleinst- und Kleinbetriebe, angemerkt, eine Ausbildung sei für ihren Betrieb zu aufwändig bzw. zu teuer. Weitere vier Prozent bilden nicht aus, weil sie davon ausgehen, keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber zu finden.

Die mittelgroßen Betriebe mit 50-249 Beschäftigten haben als wichtigsten Grund angegeben, nicht jedes Jahr neue Auszubildende einzustellen (19 Prozent aller Nennungen). 14 Prozent aller nicht ausbildenden Betriebe sind der Meinung, dass die betrieblichen Anforderungen keine eigene Ausbildung erfordern. Weitere sieben Prozent decken ihren Fachkräftebedarf auf anderem Wege, bspw. mittels Anwerbung von Fachkräften oder der Weiterbildung des bestehenden Personalbestands.

Insgesamt zeigt sich, dass Betriebe, die einen Arbeitskräfterrückgang wahrnehmen, häufiger ausbilden (30 Prozent) als Betriebe, die bisher noch nicht von einem Arbeitskräfterrückgang betroffen sind (16 Prozent).

Tabelle 1: Anteil der Betriebe mit wahrgenommenem Arbeitskräfterrückgang und mit/ohne angebotenen Ausbildungsplätzen 2019, Region Rhein-Main

		„Stellen Sie zurzeit einen Arbeitskräfterrückgang am Arbeitsmarkt fest?“	
		Ja	Nein
„Hat Ihr Betrieb für das beginnende Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze angeboten?“	Ja	30%	16%
	Nein	70%	84%

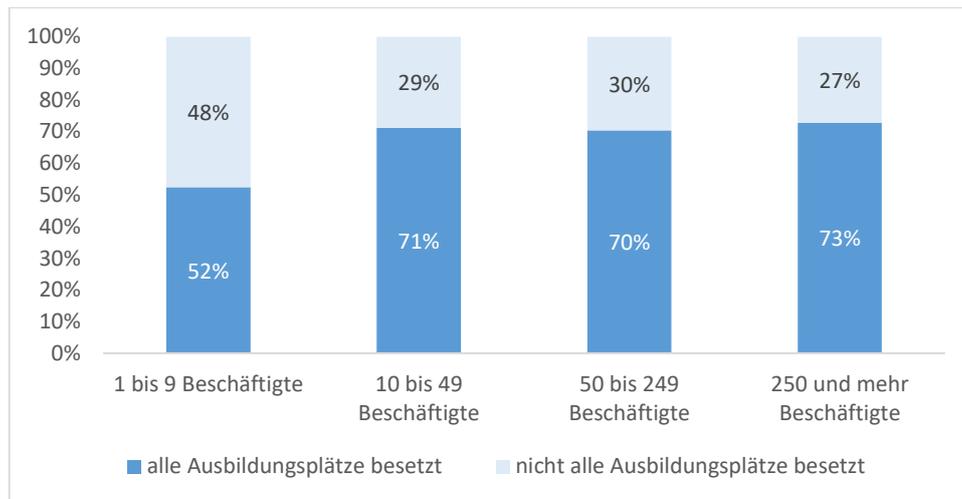
Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

In vielen Betrieben können nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden.

Von den Betrieben, die im Jahr 2019 Ausbildungsplätze angeboten haben, konnten 64 Prozent alle angebotenen Ausbildungsplätze auch tatsächlich besetzen. In 36 Prozent der Betriebe blieben Ausbildungsstellen unbesetzt. Es zeigt sich recht deutlich, dass Kleinstbetriebe die größten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung hatten (siehe Abb. 6). Mit 52 Prozent konnte nur gut die Hälfte aller ausbildenden Kleinstbetriebe sämtliche Ausbildungsplätze besetzen. In größeren Betrieben lagen die Anteile deutlich höher. So konnten 71 Prozent der kleinen, 70 Prozent der mittelgroßen und 73 Prozent der Großbetriebe sämtliche Ausbildungsplätze besetzen.²

² Bei der Interpretation der Ergebnisse sollte beachtet werden, dass nur 24 Prozent aller befragten Betriebe Ausbildungsplätze angeboten haben und dieser Wert bei Betrachtung nach Betriebsgröße stark variiert (siehe Abb. 4).

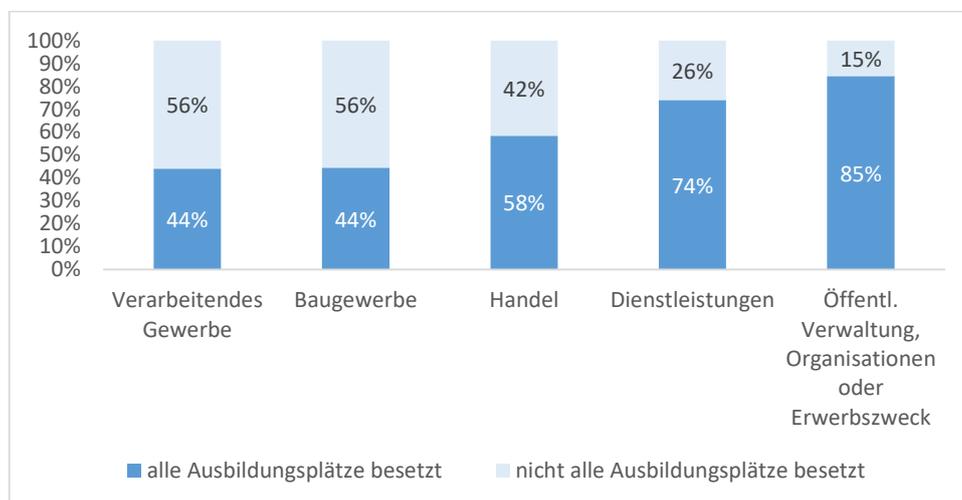
Abbildung 6: Anteil der Betriebe mit (un-)besetzten Ausbildungsplätzen 2019 nach Betriebsgröße, Region Rhein-Main



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

Nach Wirtschaftszweigen differenziert, gelingt die Besetzung der Ausbildungsplätze im „Öffentlichen Dienst“ am ehesten; hier konnten 85 Prozent der Betriebe sämtliche Ausbildungsstellen besetzen (siehe Abb. 7). Im „Verarbeitenden Gewerbe“ und im „Baugewerbe“ hatten die Betriebe hingegen deutlich größere Schwierigkeiten. Dort konnten lediglich jeweils 44 Prozent der Betriebe sämtliche Ausbildungsstellen besetzen. Zwischen den Extremen liegen die Wirtschaftszweige „Handel“ (58 Prozent) und „Dienstleistungen“ (74 Prozent).

Abbildung 7: Anteil der Betriebe mit (un-)besetzten Ausbildungsplätzen 2019 nach Wirtschaftszweigen, Region Rhein-Main

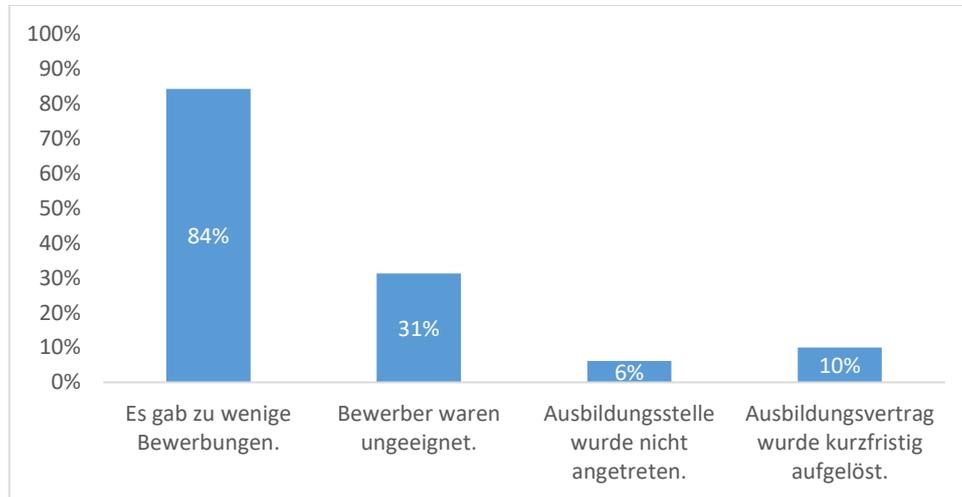


Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

Nach Gründen für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen gefragt, gaben 84 Prozent der Betriebe an, dass es schlicht an Bewerbungen gefehlt habe (siehe Abb. 8). Knapp ein Drittel der Betriebe klagte zudem über Bewerberinnen und Bewerber, die ungeeignet waren, da sie die grundsätzlichen Anforderungen an die Ausbildungsstelle nicht erfüllten. Dabei mangelte es den Bewerberinnen und Bewerbern weniger an mathematischen Fertigkeiten, sprachlichem und schriftlichem Ausdrucksvermögen, sondern vielmehr an sozialen Qualifikationen wie Leistungsbereitschaft, Motivation und Disziplin. In einem von zehn Fällen wurde der Aus-

bildungsvertrag kurzfristig aufgelöst. Darüber hinaus haben sechs Prozent der befragten Betriebe im Jahr 2019 die Erfahrung gemacht, dass eine Ausbildungsstelle trotz Zusage seitens des Betriebs nicht angetreten wurde.

Abbildung 8: Gründe für unbesetzte Ausbildungsplätze 2019, Region Rhein-Main (Mehrfachnennungen möglich)

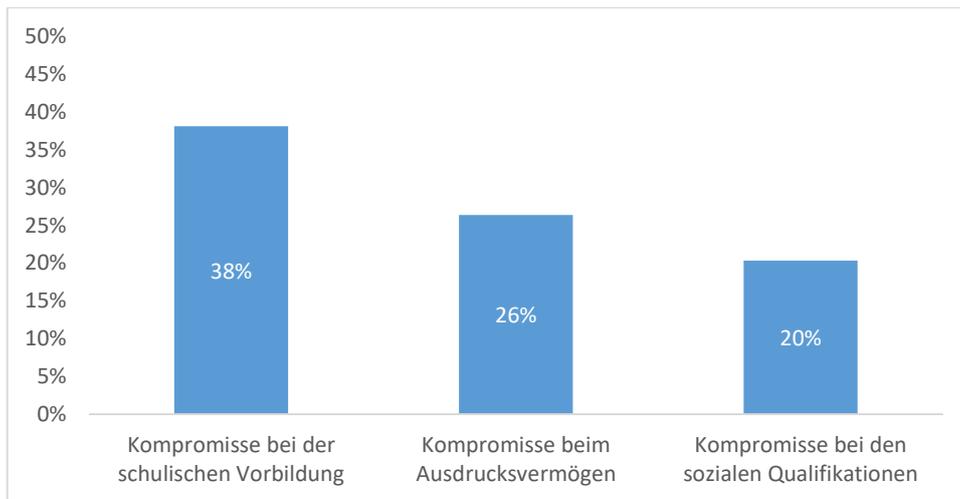


Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

Die Hälfte der Betriebe macht Zugeständnisse bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Um möglichst alle Ausbildungsplätze zu besetzen, machen viele Betriebe Zugeständnisse und senken die Erwartungen, die sie an Auszubildende stellen (siehe Abb. 9). Die Hälfte der befragten Betriebe, die im Jahr 2019 Ausbildungsplätze angeboten haben, hat angegeben, Anforderungen an Auszubildende nicht reduzieren zu können. Die andere Hälfte hat jedoch Kompromisse gemacht bzw. machen müssen. 38 Prozent der Betriebe waren bereit, Zugeständnisse bei der erwarteten schulischen Vorbildung zu machen. 26 Prozent der Betriebe haben in Kauf genommen, dass das Ausdrucksvermögen der Bewerberinnen und Bewerber schlechter war als gewünscht. Kompromisse bei den gewünschten sozialen Kompetenzen gingen 20 Prozent der Betriebe ein, wobei manche Betriebe auch mehrere Kompromisse eingegangen sind.

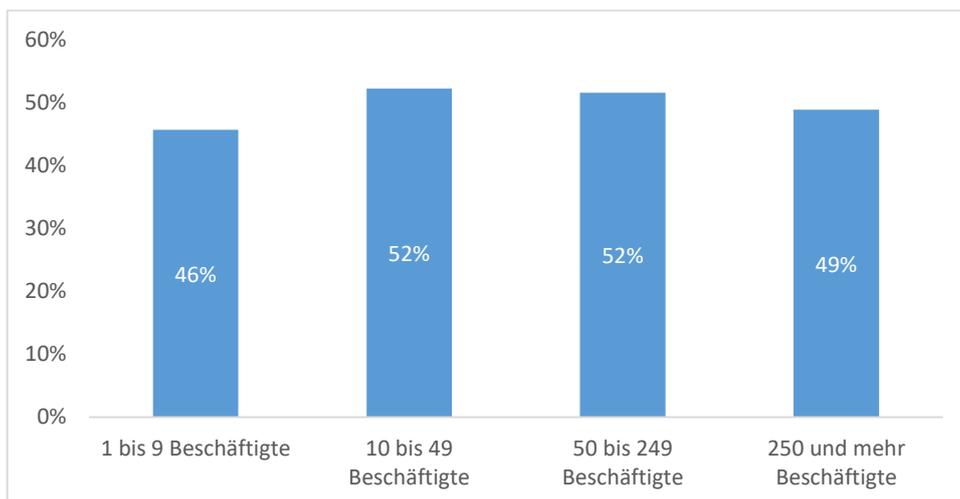
Abbildung 9: Anteil der Betriebe, die 2019 Zugeständnisse bei der Besetzung von Ausbildungsstellen gemacht haben, Region Rhein-Main (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

Was die Reduzierung von Anforderungen angeht, unterscheiden sich kleine, mittlere und große Betriebe kaum, wie Abbildung 10 zeigt. Von den Kleinstbetrieben waren 46 Prozent nicht willens oder nicht in der Lage, bei der Bewerberauswahl Zugeständnisse zu machen. Kleine und mittelgroße Betriebe erscheinen etwas weniger flexibel, jeweils 52 Prozent der Betriebe konnten oder wollten keine Kompromisse gegenüber den Bewerbern und Bewerberinnen machen. Der Anteil der Großbetriebe, die keine Zugeständnisse gemacht haben, lag mit 49 Prozent dazwischen.

Abbildung 10: Anteil der Betriebe, die 2019 keine Zugeständnisse bei der Besetzung von Ausbildungsstellen gemacht haben, nach Betriebsgröße, Region Rhein-Main

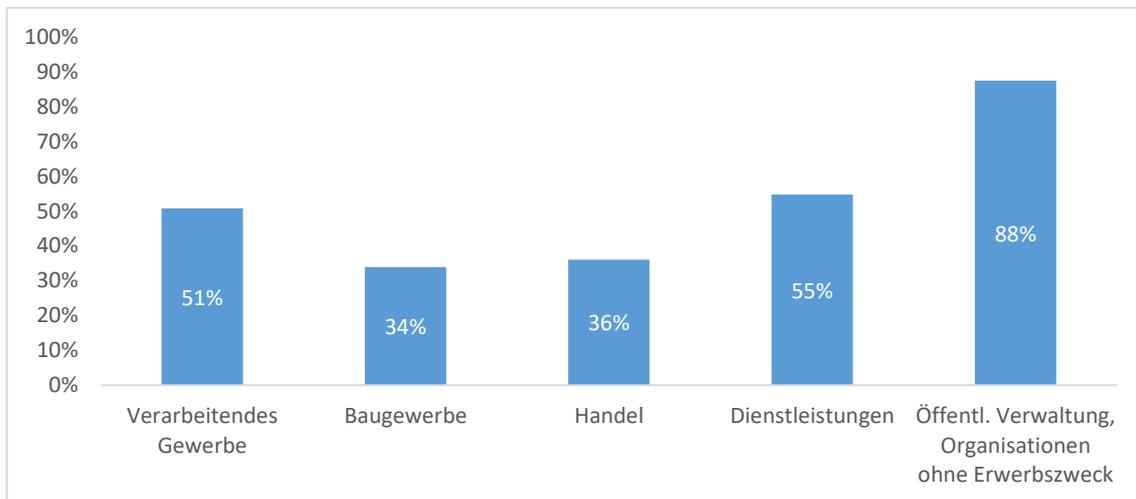


Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

Im Vergleich der fünf Wirtschaftszweige ergibt sich ein klareres Bild: Im Bereich der „Öffentlichen Verwaltung“ scheint wenig Flexibilität bei der Bewerberauswahl vorhanden bzw. möglich zu sein. 88 Prozent der befragten Betriebe haben im Jahr 2019 keine Zugeständnisse gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsplätze gemacht. Auch im Wirtschaftszweig „Dienstleistungen“ hat mit 55 Prozent ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Betrieben angegeben, keine Kompromisse eingegangen zu sein. Betriebe im „Baugewerbe“, wo die Besetzung von Ausbildungsplätzen ein vergleichsweise großes Problem darstellt, und

im „Handel“ zeigten sich deutlich kompromissbereiter. Dort hat jeweils nur gut ein Drittel der Betriebe keine Zugeständnisse gemacht (siehe Abb. 11).

Abbildung 11: Anteil der Betriebe, die 2019 keine Zugeständnisse bei der Besetzung von Ausbildungsstellen gemacht haben, nach Wirtschaftszweigen, Region Rhein-Main



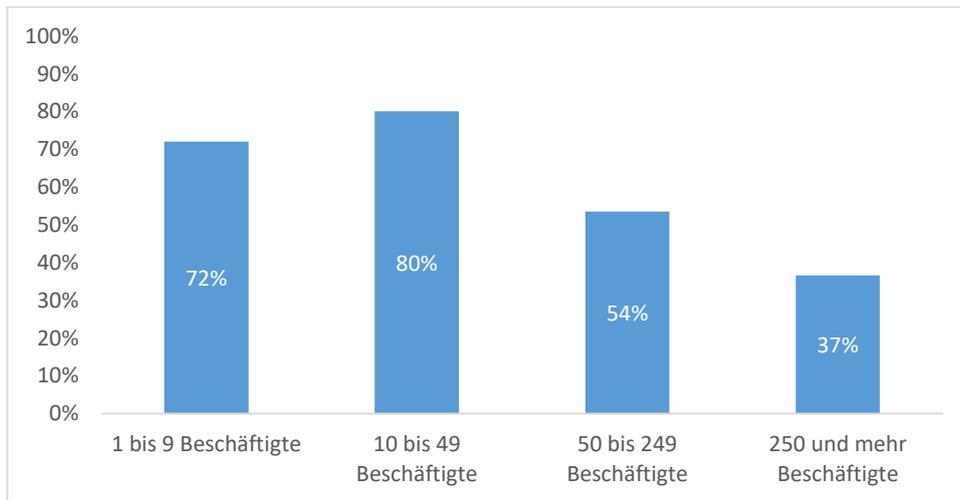
Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

In nahezu jedem dritten Betrieb kam es im Jahr 2018 zu Ausbildungsabbrüchen

In etwa drei von zehn Betrieben (29 Prozent), die Ausbildungsplätze für das beginnende Ausbildungsjahr angeboten haben, kam es im Jahr 2018 zu Ausbildungsabbrüchen. Mehrheitlich waren es die Auszubildenden, die den Abbruch initiiert haben: Zwei Drittel der Abbrüche erfolgten durch die Auszubildenden und in einem Drittel der Fälle waren es die Betriebe selbst, die das Ausbildungsverhältnis gelöst haben.

In größeren Betrieben scheint das Abbruchrisiko höher zu sein, wie Abbildung 12 veranschaulicht. Nur in 37 Prozent der Großbetriebe kam es im Jahr 2018 nicht zu einem Ausbildungsabbruch. Unter den mittelgroßen Betrieben, aber vor allem unter den Kleinst- und Kleinbetrieben ist der Anteil derer, die zuletzt kein Ausbildungsverhältnis lösen mussten, deutlich höher. So hatten 80 Prozent der kleinen Betriebe und 72 Prozent der Kleinstbetriebe keine Ausbildungsabbrüche zu verzeichnen. Während es in Kleinstbetrieben mehrheitlich die Auszubildenden sind, die den Ausbildungsvertrag lösen, sind es unter den Großbetrieben eher die Betriebe selbst.

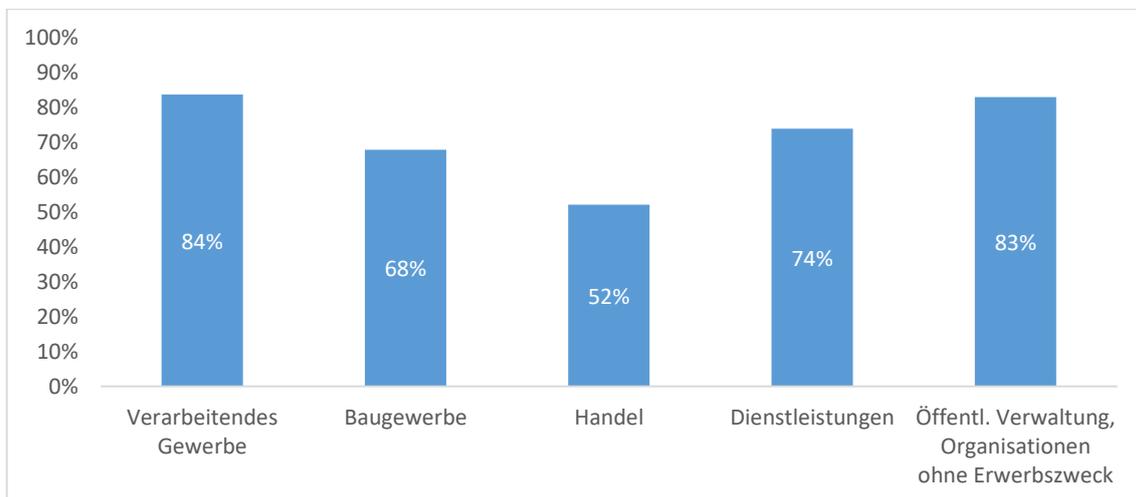
Abbildung 12: Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsabbrüche in 2018 nach Betriebsgröße, Region Rhein-Main



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

Vergleicht man das Ausmaß von Ausbildungsabbrüchen nach Wirtschaftszweigen, zeigt sich, dass insbesondere unter den Betrieben im Wirtschaftszweig „Handel“ viele sind, die mit Ausbildungsabbrüchen, initiiert vor allem durch die Auszubildenden, zu kämpfen hatten. Nur 52 Prozent der Betriebe haben im Jahr 2018 keinen Ausbildungsvertrag gelöst. Im „Verarbeitenden Gewerbe“ und im „Öffentlichen Dienst“ liegt dieser Anteil mit 84 Prozent bzw. 83 Prozent dagegen deutlich höher (siehe Abb. 13). Unklar bleibt, ob die Betriebe im „Öffentlichen Dienst“ hier trotz oder gerade wegen ihrer wenig kompromissbereiten Haltung bei der Bewerberauswahl vergleichsweise erfolgreich sind.

Abbildung 13: Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsabbrüche in 2018 nach Wirtschaftszweigen, Region Rhein-Main



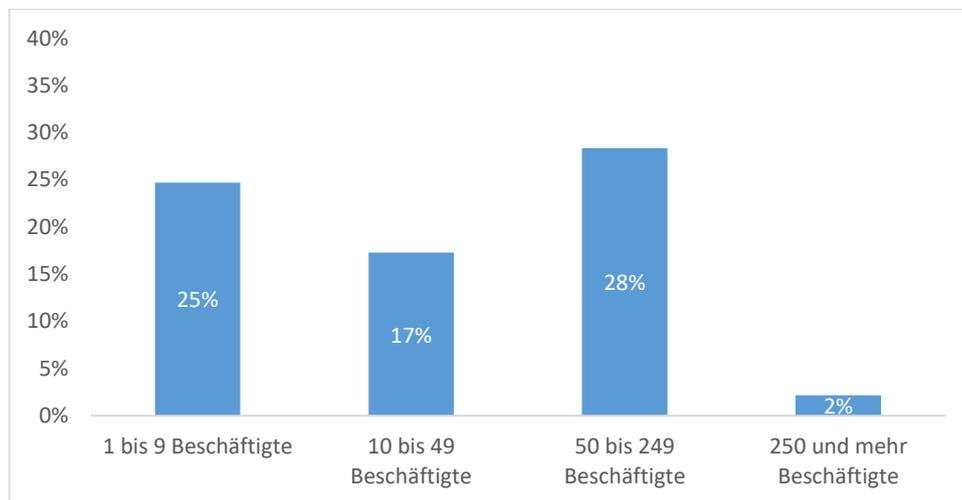
Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

Jeder fünfte Betrieb mit Ausbildungsplätzen wirbt nicht aktiv um Auszubildende

21 Prozent der befragten Betriebe, die im Jahr 2019 Ausbildungsplätze für das beginnende Ausbildungsjahr angeboten haben, werben nicht aktiv um Auszubildende. 79 Prozent der Betriebe tun dies, wobei sich das Werbeverhalten je nach Betriebsgröße unterscheidet. Praktisch sämtliche Großbetriebe werben aktiv um Auszubildende, lediglich zwei Prozent verhalten sich

rein reaktiv. Unter den Kleinstbetrieben liegt der Anteil derer, die nicht aktiv werben, dagegen bei 25 Prozent, unter den Kleinbetrieben bei 17 Prozent und unter den mittelgroßen Betrieben bei 28 Prozent (siehe Abb. 14). Hier zeigt sich, dass Großbetriebe auch in der Region Rhein-Main in Sachen Personal- und Auszubildendenrekrutierung besser aufgestellt sind als kleinere Betriebe (vgl. auch Risius et al. 2018: 11).

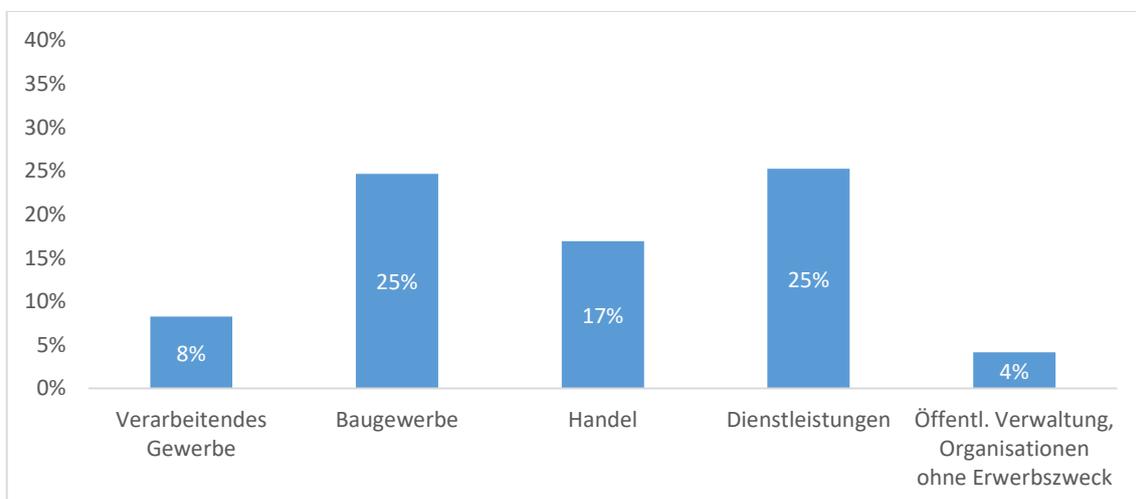
Abbildung 14: Anteil der Betriebe, die 2019 nicht aktiv um Auszubildende werben, nach Betriebsgröße, Region Rhein-Main



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

Der Einfluss der Betriebsgröße auf das Rekrutierungsverhalten zeigt sich auch im Vergleich der Wirtschaftszweige (siehe Abb. 15): In den Wirtschaftszweigen „Verarbeitendes Gewerbe“ und „Öffentliche Verwaltung“, zu denen eher größere Betriebe zählen, ist der Anteil derer, die nicht aktiv um Auszubildende werben, mit acht Prozent bzw. vier Prozent sehr gering. Unter den Betrieben der Wirtschaftszweige „Handel“, „Baugewerbe“ und „Dienstleistungen“ sind die Anteile deutlich höher. Jeweils ein Viertel aller Dienstleistungs- und Baubetriebe in der Region Rhein-Main, die im Jahr 2019 Auszubildende gesucht haben, haben nicht aktiv um diese geworben.

Abbildung 15: Anteil der Betriebe, die 2019 nicht aktiv um Auszubildende werben, nach Wirtschaftszweigen, Region Rhein-Main

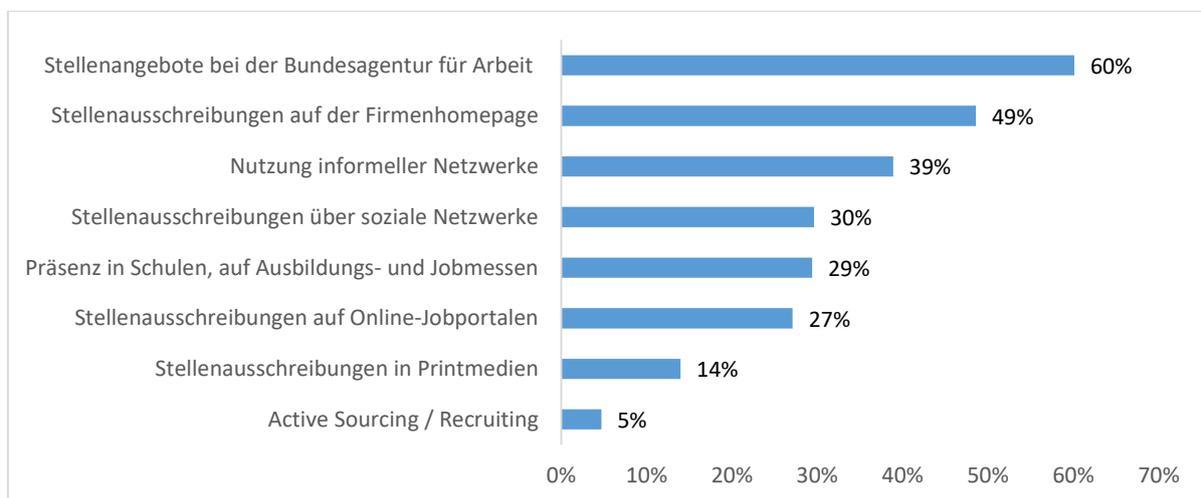


Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

Betrachtet man die Wege, die die Betriebe in Rhein-Main im Jahr 2019 zur Bewerbung ihrer Ausbildungsplätze beschritten haben, so zeigt sich, dass „klassische“ Rekrutierungswege auch weiterhin von großer Bedeutung sind (siehe Abb. 16): Sechs von zehn Betrieben schalten Ausbildungsanzeigen bei der Bundesagentur für Arbeit. Knapp die Hälfte der Betriebe (49 Prozent) wirbt Auszubildende über ihre eigene Homepage. Informelle Netzwerke im Sinne von persönlichen Kontakten und Empfehlungen spielen in 39 Prozent der befragten Betriebe eine Rolle.

Stellenausschreibungen in Printmedien spielen eine nachgeordnete Rolle, nur 14 Prozent der Befragten greifen darauf zurück. Stattdessen haben Stellenausschreibungen über soziale Netzwerke (30 Prozent) und über Online-Jobportale (27 Prozent) an Bedeutung gewonnen. In Schulen, auf Ausbildungs- und Jobmessen sind etwa drei von zehn Betrieben präsent. Eine aktive Bewerberansprache (Active Sourcing / Recruiting) als Strategie scheint dagegen noch wenig bekannt zu sein, nur fünf Prozent der Betriebe haben angegeben, in diesem Bereich aktiv zu sein.

Abbildung 16: Anteil der Betriebe, die 2019 unterschiedliche Wege zu Bewerbung von Ausbildungsstellen nutzen, Region Rhein-Main (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IWAK-Betriebsbefragung 2019, eigene Berechnungen

In aller Kürze

Die Befragung der Betriebe in der Region Rhein-Main liefert folgende zentrale Erkenntnisse:

- 61 Prozent der Betriebe und damit mehr als in den Jahren 2014 und 2017 spüren derzeit einen Arbeitskräfterrückgang.
- Mit steigender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die einen Arbeitskräfterrückgang wahrnehmen.
- Im Vergleich der Wirtschaftszweige nehmen Betriebe des Baugewerbes in besonderem Ausmaß einen Arbeitskräfterrückgang wahr.
- Etwa ein Viertel der Betriebe hat Ausbildungsplätze für das beginnende Ausbildungsjahr angeboten.
- Mit steigender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten.
- In vielen Betrieben können nicht sämtliche angebotene Ausbildungsplätze besetzt werden. Insbesondere Kleinstbetriebe haben Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung.
- Die Hälfte der Betriebe macht Zugeständnisse bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen.
- In etwa jedem dritten Betrieb kommt es zu Ausbildungsabbrüchen. In Großbetrieben erscheint das Abbruchrisiko größer als in kleinen und Kleinstbetrieben.
- Jeder fünfte Betrieb mit Ausbildungsplätzen wirbt nicht aktiv um Auszubildende. Großbetriebe sind in diesem Bereich aktiver als kleinere Betriebe.

Der vorliegende sowie weitere IWAK-Reporte sind im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: lauxen@em.uni-frankfurt.de

Literatur

Burstedde, Alexander / Risius, Paula (2017): Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Regionale Fachkräftesituation und Mobilität, KOFA-Studie, 2/2017, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln. (Online verfügbar: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/172082/1/kofa-studie-2017-2.pdf>).

Demireva, Lora / Rand, Sigrid / Larsen, Christa (2019): Zukünftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2024. Prognoseergebnisse und Strategieansätze. Abschlussbericht von regio pro. Frankfurt/ M. (Online verfügbar: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/05/regio-pro-Endbericht_2019_END.pdf).

Dietrich, Hans / Abraham, Martin (2018): Übergänge in Ausbildung und Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin / Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 77–116. (Online verfügbar: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-658-02256-3.pdf>).

Ebbinghaus, Margit / Loter, Katarzyna (2010): Besetzung von Ausbildungsstellen. Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Bonn: BIBB. (Online verfügbar: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Besetzung_von_Ausbildungsstellen.pdf).

Fischer, Anna / Schmid, Alfons (2018): Arbeitskräftebedarf in der Region Rhein-Main. Offene Stellen, Arbeitskräfterrückgang und betriebliche Reaktionen. Ergebnisse der IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2017. (Online verfügbar: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2018/03/180319_RMB_Schwerpunkt_2017.pdf).

Hansen, Katrin / Hauff, Sven (2019): Talentmanagement – Trends, Herausforderungen und strategische Optionen. In: Busold, Matthias (Hrsg.): War for Talents- Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten. 2. Aufl., Berlin: Springer Gabler, S. 35-46. (Online verfügbar: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-662-57481-2.pdf>).

Nüchter, Oliver / Schmid, Alfons (2015): Arbeitskräfterrückgang und betriebliche Reaktionen in der Region Rhein-Main. IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2014. (Online verfügbar: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/04/Report2_2014-offene-Stellen-und-Reaktionen.pdf).

Risius, Paula / Burstedde, Alexander / Flake, Regina (2018): Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Kleine und mittlere Unternehmen finden immer schwerer Fachkräfte und Auszubildende, KOFA-Studie 2/2018, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln. (Online verfügbar: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/183569/1/1034110411.pdf>).

Werding, Martin (2019): Talente werden knapp: Perspektiven für den Arbeitsmarkt. In: Busold, Matthias (Hrsg.): War for talents – Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten, 2. Aufl. Berlin: Springer, S. 3-18. (Online verfügbar: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-662-57481-2.pdf>).