

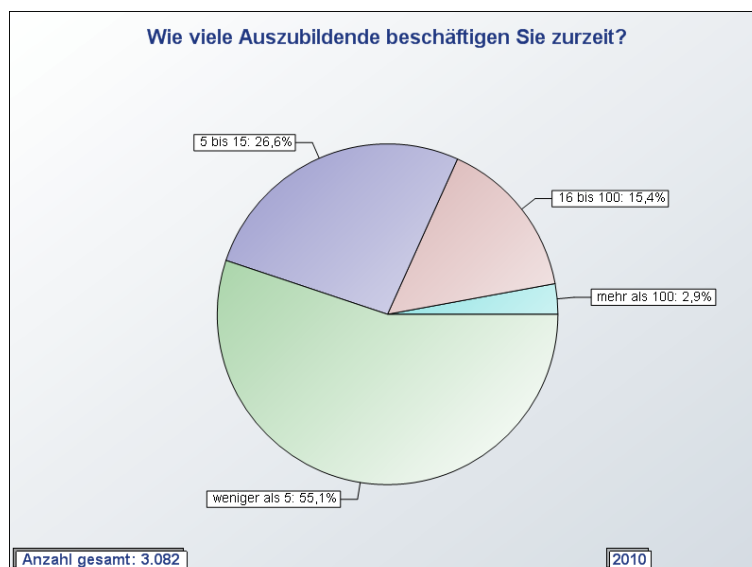
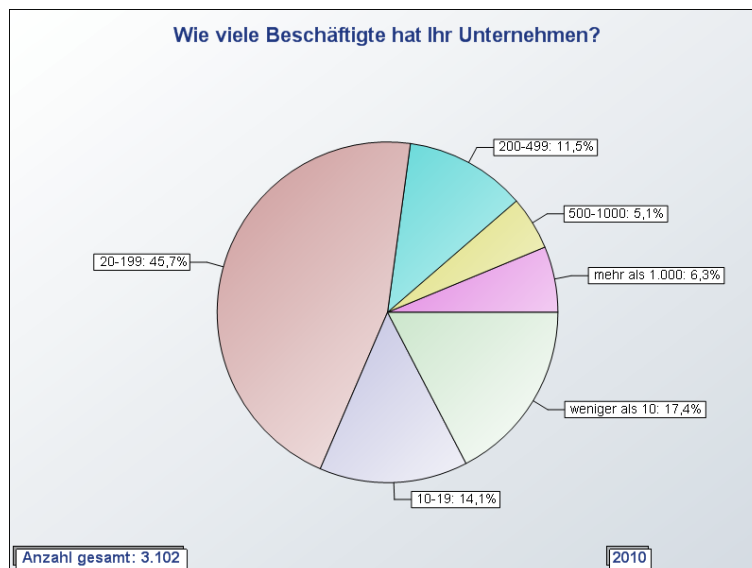
IHK-Ausbildungsumfrage Frühjahr 2010

Erhebungszeitraum 3. bis 19. Februar 2010

Die bayerischen Industrie- und Handelskammern haben sich im Februar 2010 an einer bundesweiten Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags beteiligt und ihre Ausbildungsbetriebe befragt. Die Antworten von 3.102 Unternehmen rund um die Themen Aus- und Weiterbildung gingen in die folgende Auswertung ein. Wir bedanken uns bei den teilnehmenden Unternehmen.

Vorbemerkung:

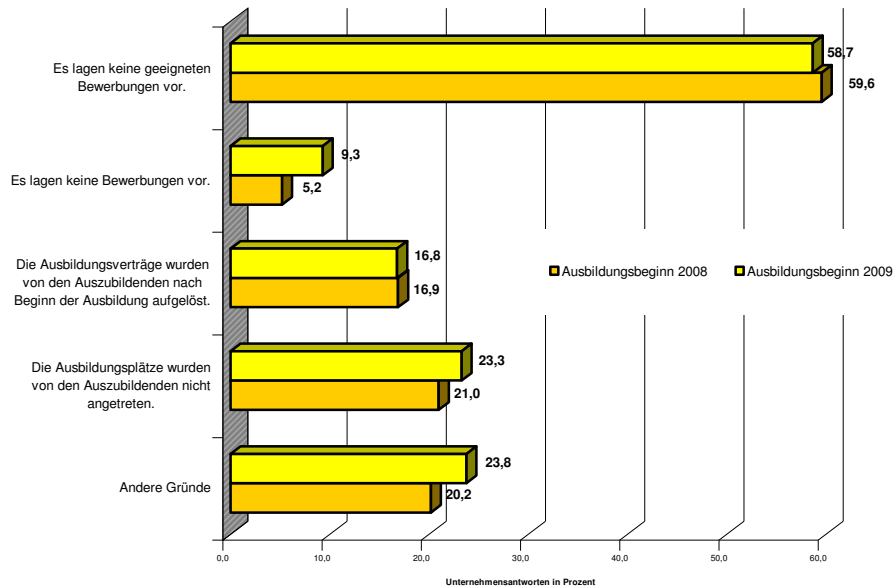
Die antwortenden Unternehmen geben ein repräsentatives Bild der Struktur der bayerischen Ausbildungsbetriebe: Vornehmlich sind es kleinere und mittelgroße Betriebe, die sich an der Umfrage beteiligten. Knapp 46 Prozent haben zwischen 20 und 200 Beschäftigte, rund 11 Prozent der Unternehmen mehr als 500 Beschäftigte. 55 Prozent bilden weniger als 5 Auszubildende und 27 Prozent zwischen 5 und 15 Auszubildende aus.



Rückblick auf das Ausbildungsjahr 2009:

Die bayerischen Ausbildungsbetriebe haben nach wie vor große Schwierigkeiten, ihre angebotenen Ausbildungsplätze alle besetzen zu können. Knapp 20 Prozent der Unternehmen sind nach eigenen Angaben hiervon betroffen. Damit nahmen dieses Jahr die Werte gegenüber dem Vorjahr nochmals zu (+ 1,5%). Im Ausbildungsjahr 2005 hatten erst 8 Prozent der Ausbildungsbetriebe diese Probleme.

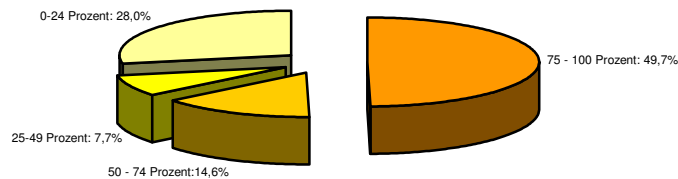
Frage: Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen



Im Vergleich zum Vorjahr werden deutlich häufiger keine Bewerbungen von den Betrieben als Nichtbesetzungsgrund genannt. Der Hauptgrund bleibt mit knapp 59 Prozent – trotz des Rückgangs von knapp einem Prozent - das Fehlen geeigneter Bewerbungen. Hier zeigt sich der spürbare Bewerberrückgang, den auch die Arbeitsagenturen zu verzeichnen hatten. Angestiegen ist der „Nichtantritt der Ausbildungsplätze“ durch den Azubi.

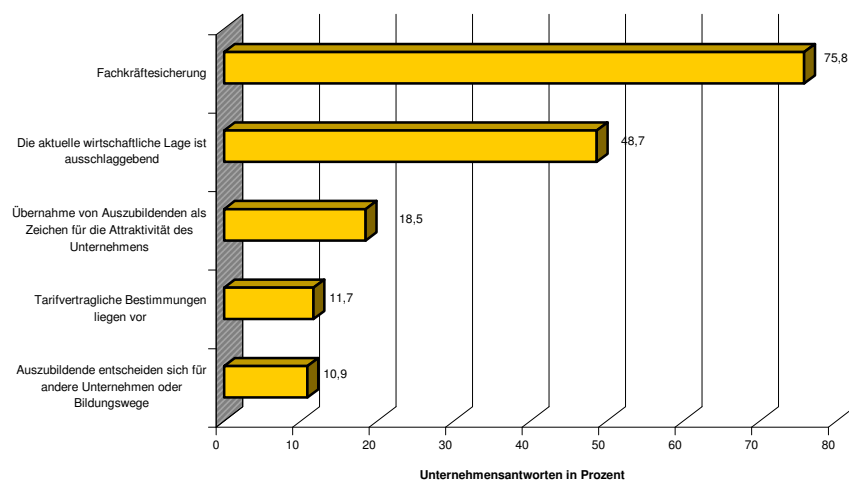
Eine Ausbildung bietet für Jugendliche gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Trotz der angespannten wirtschaftlichen Situation bei vielen Ausbildungsbetrieben versuchen die meisten Betriebe, ihre Auszubildenden, die dieses Jahr ihre Ausbildung erfolgreich beenden zu übernehmen.

Frage: Wie viel Prozent Ihrer Auszubildenden, die 2010 voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen, planen Sie zu übernehmen?



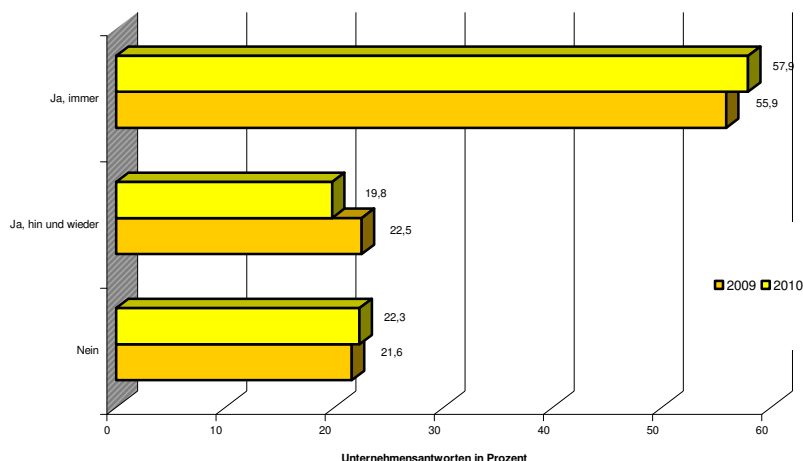
Ganz eindeutig wollen sich die Ausbildungsbetriebe mit der Übernahme ihre Fachkräfte sichern. Dreiviertel stimmen dieser eindeutigen Aussage zu. Immerhin 11 Prozent der Betriebe würden zudem noch mehr ihrer Azubis behalten, wenn diese es den wollten. Für 18,5 Prozent ist die Übernahme ein Signal für die neuen Bewerber als attraktiver Ausbildungsbetrieb. Für fast die Hälfte der Betriebe ist allerdings die wirtschaftliche Lage ausschlaggebend für die Übernahmeentscheidung. Insgesamt ist es erfreulich, dass die Hälfte der Betriebe (49,7%) mindestens dreiviertel ihrer Azubis übernehmen wollen. Mit steigender Beschäftigtenzahl steigt die Zustimmung zu dieser Aussage. Im umgekehrten Fall melden vor allem Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten und wenig Auszubildenden, dass Sie maximal ein Viertel ihrer Azubis übernehmen wollen. Insgesamt bestätigen diese Aussage rund 28 Prozent der Betriebe.

Frage: Welche Aussagen treffen auf Ihre Entscheidung zur Übernahme Ihrer Auszubildenden im Jahr 2010 zu?



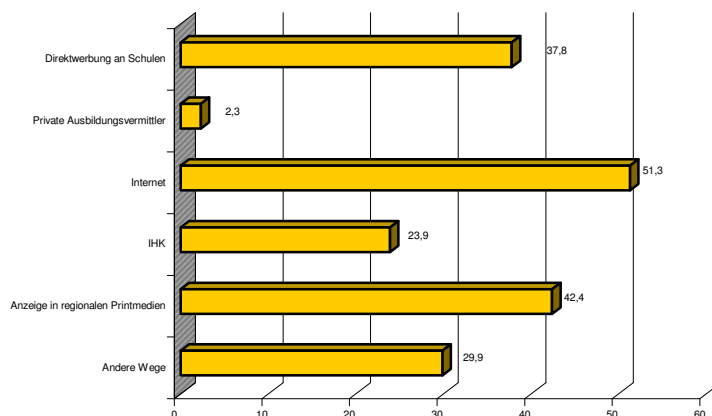
Zentrales Anliegen jedes Ausbildungsbetriebes ist es, die richtigen Kandidaten für die angebotenen Ausbildungsplätze zu finden. Dazu muss das Angebot auch die Zielgruppe erreichen. Mehr als drei Viertel der Betriebe nutzen zumindest zeitweise die Agenturen für Arbeit und melden dort ihre freien Lehrstellen. Gegenüber 2009 konnten die Agenturen bei der Gruppe der Betriebe „etwas Boden gut machen“, die ihre Plätze in jeden Fall den Agenturen melden. Aber auf der anderen Seite ist auch die Gruppe derjenigen gewachsen, die auf die Angebote der Arbeitsagenturen generell verzichten.

Frage: Melden Sie Ihre offenen Ausbildungsplätze der Agentur für Arbeit?



Neben den Agenturen für Arbeit setzen die Betriebe auf verschiedene weitere Instrumente, um Jugendliche für Ihre Ausbildungsstellen zu interessieren. Über die Hälfte der Unternehmen nutzt die Möglichkeit, über das Internet ihre Stellen zu bewerben. Ebenfalls intensiv werden die klassische Anzeige in den regionalen Printmedien und die Direktwerbung an Schulen genutzt. Über die IHK versuchen rund 24 Prozent der Betriebe, geeignete Bewerber zu finden. Zu 30 Prozent werden auch andere Wege wie zum Beispiel Berufswahltag, Lehrstellenbörsen und –messen, Praktika, persönliche Empfehlungen genannt.

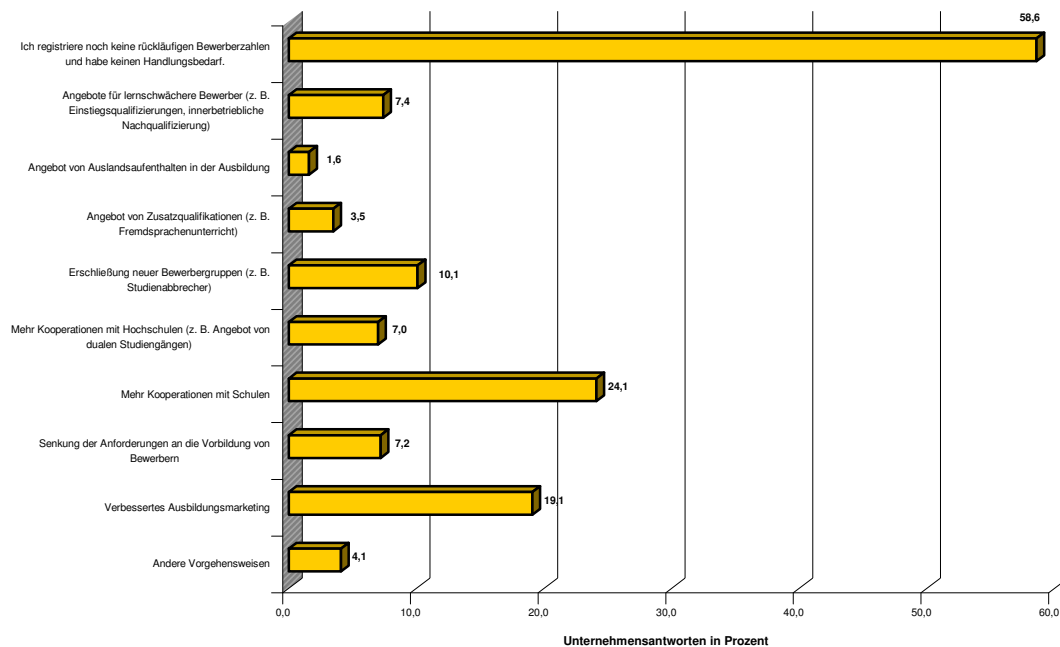
Frage: Auf welchem Wege – außer Einschaltung der Agentur für Arbeit – gewinnen Sie Ihre Auszubildenden?



Wenn Bewerbungen alleine schon aufgrund der rückläufigen Schülerabgangszahlen ausfallen (können), dann müssen Unternehmen entsprechend reagieren. Immerhin sehen fast 59 Prozent der Betriebe derzeit keinen Handlungsbedarf, bei ihren derzeitigen Recruitingverfahren Änderungen vorzunehmen, da sie noch ausreichende Bewerberzahlen registrieren. Immerhin 24 Prozent wollen verstärkt mit Schulen kooperieren, 19 Prozent ihr Ausbildungsmarketing verbessern. Die Aussagen in Richtung Lernschwächere sind etwas deutlicher ausgeprägt als die, die leistungsstarke Gruppen ansprechen. Jeweils rund 7 Prozent wollen die Angebote für lernschwächere Bewerber ausbauen oder die

Anforderungen an die Bewerber senken. Gut 10 Prozent wollen neue Bewerbergruppen wie Studienabbrecher erschließen. Zu dieser leistungsstärkeren Gruppe passen auch die Überlegungen, Zusatzqualifikationen wie Fremdsprachen (3,5 Prozent) oder Auslandsaufenthalte (1,6 Prozent) anzubieten. Genau 7 Prozent wollen mit Hochschulen kooperieren.

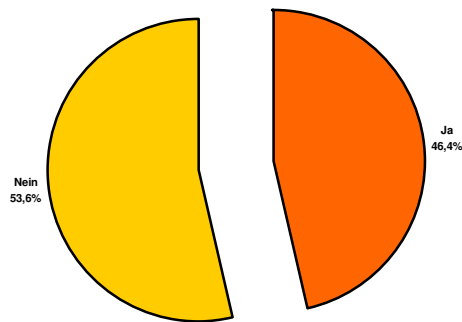
Frage: Wie reagieren Sie bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Schulabgängerzahlen?



Was behindert die Ausbildung?

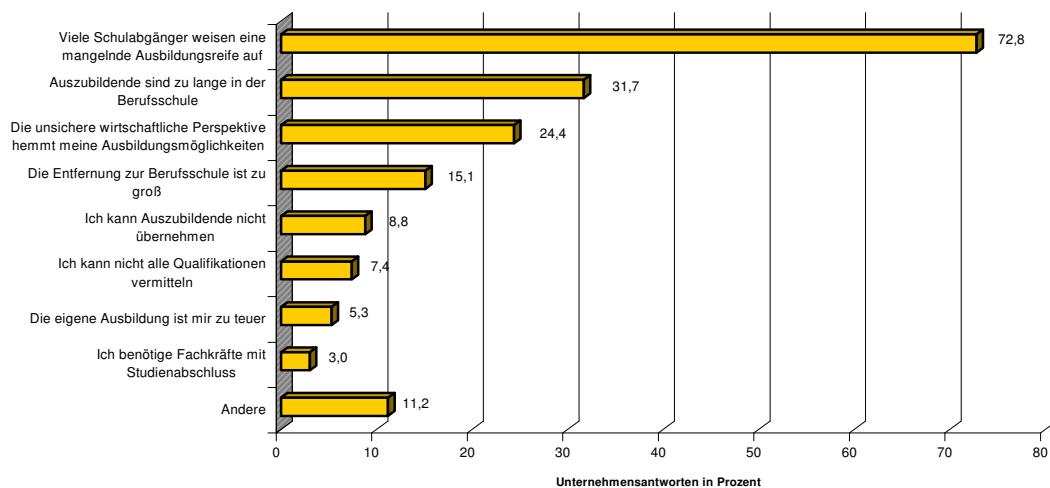
Unternehmen, die sich in der Ausbildung engagieren, benötigen entsprechende Rahmenbedingungen, um erfolgreich ausbilden zu können. Von entscheidender Bedeutung können daher individuell wahrgenommene Ausbildungshindernisse sein, wenn sie direkte Auswirkungen auf den Betrieb besitzen. Für fast gut 46 Prozent der Betriebe ist dies der Fall.

Frage: Wirken sich auf Ihren Betrieb Ausbildungshemmnisse aus?



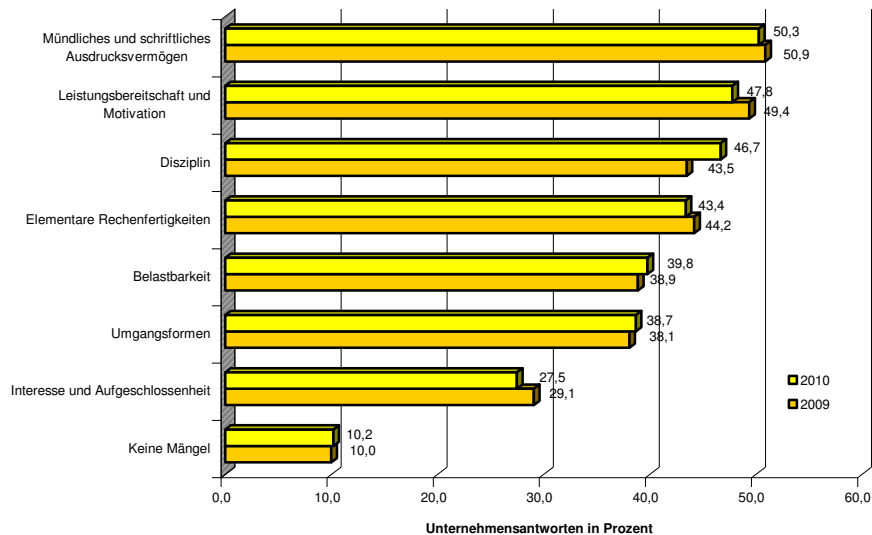
Befragt nach konkreten Hemmnissen, belegt die „mangelnde Ausbildungsreife“ bei den Unternehmensantworten eine einsame Spitzenposition. Für knapp 73 Prozent der Betriebe stellt sie das Haupthindernis dar. Mit deutlichem Abstand wurden zu lange Berufsschulzeiten mit knapp 32 Prozent genannt. Zusammen mit den 15,1 Prozent, die in der Entfernung zur Berufsschule ein Hemmnis sehen und dem häufigen Verweis auf die Blockbeschulung in der offenen Kategorie („Andere“) wird gegenüber der verantwortlichen Regierung für ihre Berufsschulen als duale Partner einige kritische Punkte untermauert. Andere Faktoren wie unsichere wirtschaftliche Perspektiven oder keine Übernahme von Azubis, beides klare Hinweise für die wirtschaftliche Situation des einzelnen Betriebes werden deutlich weniger genannt als noch im vergangenen Jahr. Auch das kann dem wachsenden Optimismus geschuldet sein.

Frage: Welche Ausbildungshemmnisse wirken sich auf Ihren Betrieb aus?



Bei den festgestellten Mängeln in der Ausbildungsreife ist auffällig, dass disziplinarische Mängel deutlich häufiger genannt werden als noch im vergangenen Jahr (+3,2%). Dagegen werden die meisten anderen Mängel weniger häufig genannt (z. B. Ausdrucksvermögen -0,6%, Leistungsbereitschaft -1,4%, Interesse -1,6%) bzw. bleiben fast unverändert. So positiv die Verbesserungen in manchen Bereichen sind, so bewegen sich die Einzelwerte immer noch auf einem hohen Niveau. Die Aussage „keine Mängel“ hat sich nur marginal verbessert. Das unterstreicht die nach wie vor unbefriedigende Gesamtsituation.

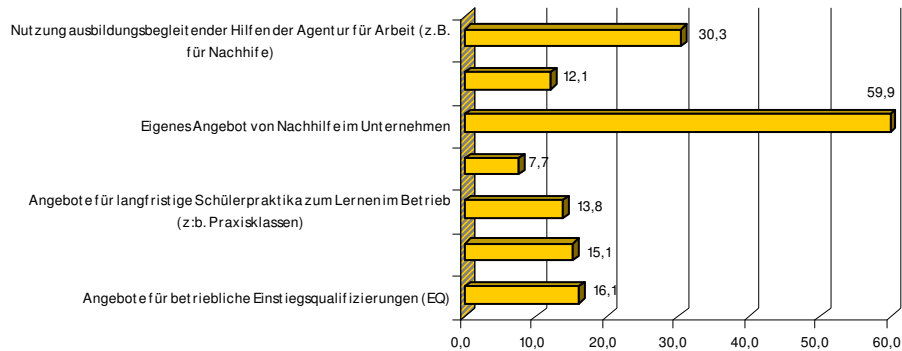
Frage: In welchen Bereichen stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?



Lösungsstrategien der Unternehmen:

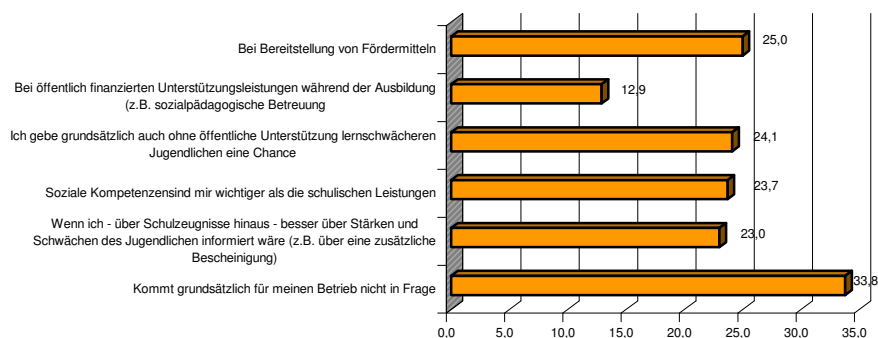
Die Reaktion der Ausbildungsbetriebe auf die festgestellten Mängel deckt ein breites Spektrum an Maßnahmen ab. Bereits im Vorfeld einer möglichen Berufsausbildung wird versucht, über Schüler- und Lehrerpraktika oder auch mit ehrenamtlichen Mentoren die Jugendlichen zu verbesserten Schulabschlüssen zu motivieren. Ebenfalls genutzt werden die Einstiegsqualifizierungen (EQ) oder auch die Aufnahme von Praktikanten aus trägergestützten Ausbildungsmodellen. Entscheidende Maßnahmen werden natürlich während der Ausbildung ergriffen, wenn die ausbildungsrelevanten Defizite deutlich werden. Über 30 Prozent der Betriebe nutzen das Angebot an sog. „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ (abH) der Agenturen für Arbeit. In erster Linie aber (60 Prozent) kommen die Ausbildungsbetriebe ihrer Verantwortung nach und versuchen intern mit gezielter Nachhilfe die Lücken zu schließen.

Frage: Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?



Angesichts sinkender Schulabgängerzahlen muss die Frage an die Ausbildungsbetriebe gestellt werden, unter welchen Voraussetzungen sie denn auch lernschwächere Jugendliche in ein Ausbildungsverhältnis aufnehmen würden. Entgegen mancher Vermutung schließen nur knapp 34 Prozent kategorisch eine Ausbildung lernschwächerer Jugendlicher aus.

Frage: Unter welchen Voraussetzungen würde Ihr Unternehmen mehr Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Jugendlichen besetzen?

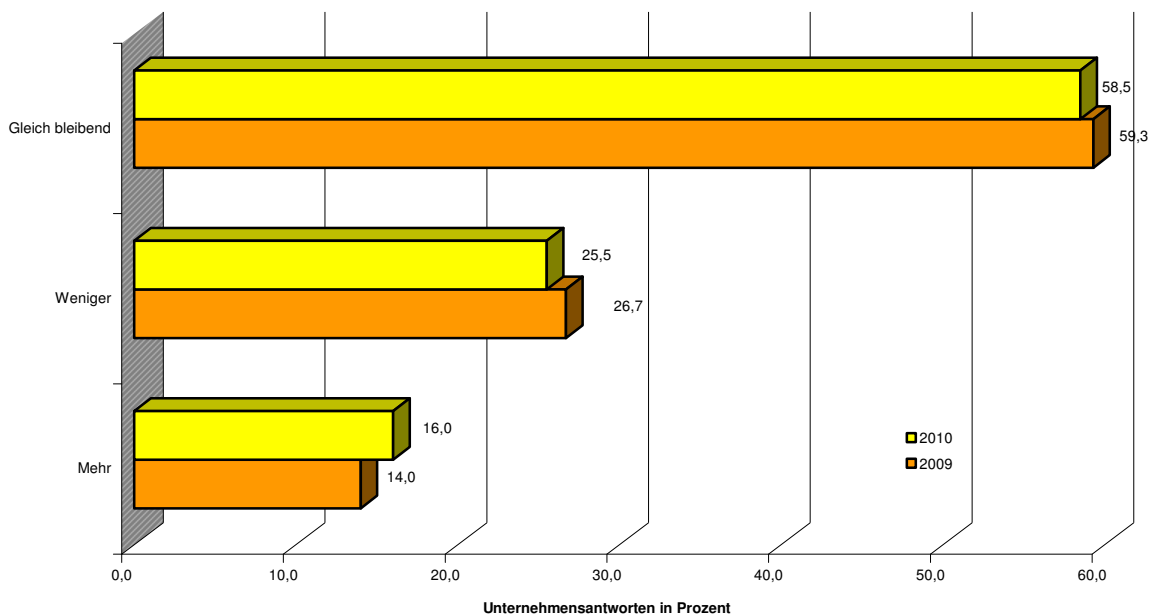


Im Übrigen ist eine differenziertere Herangehensweise der Unternehmen auf diese Fragestellung erkennbar. So geben zum Beispiel knapp 24 Prozent der Unternehmen an, grundsätzlich auch ohne öffentliche Unterstützung lernschwachen Jugendlichen eine Chance zu geben. Für knapp 24 Prozent sind die sozialen Kompetenzen wichtiger als die schulischen Leistungen. Öffentliche Fördermittel werden von 25 Prozent als Voraussetzung genannt. Dagegen wünschen sich nur 13 Prozent eine öffentlich geförderte Begleitung bzw. Betreuung der Auszubildenden während der Ausbildung. 23 Prozent der Unternehmen wünschen sich schließlich ergänzende Aussagen zu den Stärken und Schwächen der jugendlichen Bewerber als Ergänzung zu den Schulzeugnissen.

Ausblick auf das Ausbildungsjahr 2010:

Nach dem Krisenjahr 2009, in dem sich die Unternehmen sehr zurückhaltend zu ihren Ausbildungsplanungen geäußert hatten, herrscht für dieses Jahr wieder etwas größerer Optimismus. Insgesamt ist eine leicht positivere Planung im Vergleich zum Vorjahr erkennbar. Die Unternehmen trauen sich eher wieder zu, mehr Auszubildende einzustellen. Die Erfahrung aus den bisherigen Umfragen zeigt, dass die aktiven Ausbildungsbetriebe tendenziell eher mit einem gleich bleibenden Ausbildungsangebot planen oder – gerade kleinere Betriebe – erst nach erfolgreicher Prüfung des aktuellen Auszubildenden die Stelle wieder besetzen wollen. Auch für das Boomjahr 2007 überwog die Aussage nach weniger Ausbildungsplätzen die nach einer Angebotssteigerung.

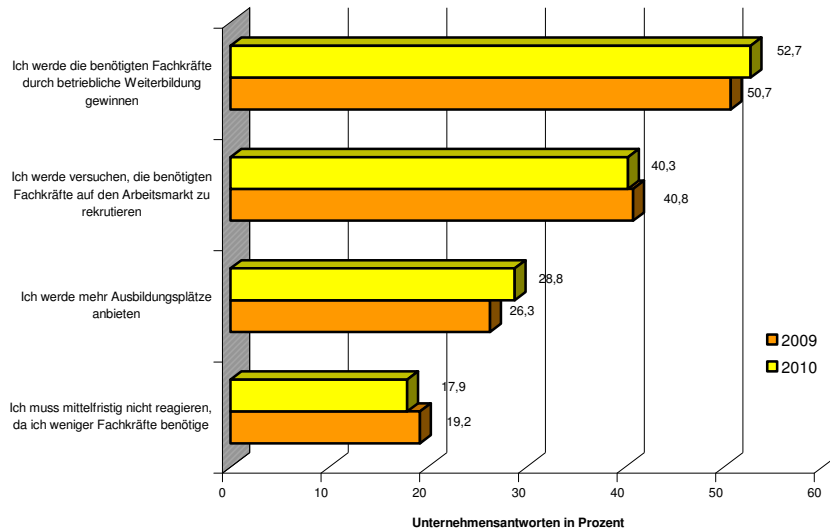
Frage: Bieten Sie im Jahr 2010 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2009?



Strategien der Unternehmen für die Qualifikation ihrer Beschäftigten:

Steht nicht mehr ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung, stellt sich immer auch die „Überlebensfrage“ eines Unternehmens. Können Struktur und Standorte gehalten werden?

Frage: Wie werden Sie mittelfristig auf das altersbedingte Ausscheiden vieler Mitarbeiter reagieren?

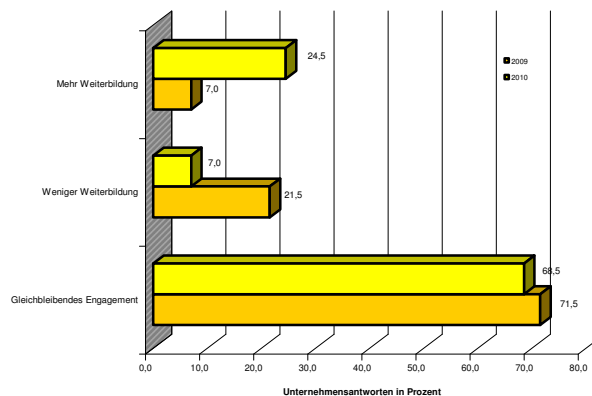


Die demografische Entwicklung beeinflusst die Unternehmen in ihren Investitionsentscheidungen. Nur 18 Prozent reagieren gelassener auf diese Frage, da sie mit weniger Fachkräften in ihrem Betrieb rechnen. Erfreulich ist, dass die Betriebe die betriebliche Weiterbildung verstärkt als Qualifizierungselement erkennen. Auch ein steigendes Angebot an Ausbildungsplätzen wird als probates Mittel genannt. Die Unternehmen setzen insgesamt leicht stärker auf die verschiedenen Qualifizierungsformen und verlassen sich nicht auf den Arbeitsmarkt.

Die Weiterbildung als entscheidendes Qualifizierungselement der Unternehmen:

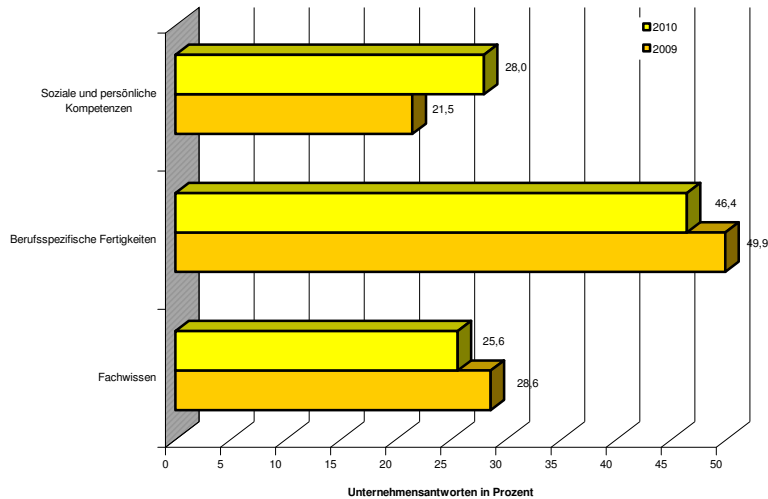
Die innerbetrieblichen Prognosen für die Weiterbildung haben sich gegenüber 2009 umgekehrt. War das vergangene Jahr noch geprägt von äußerster Zurückhaltung (6 %, weniger Weiterbildung: 22 %), so wird nun ein größerer notwendiger Qualifizierungsbedarf gesehen. Knapp 24 Prozent erkennen einen erhöhten Weiterbildungsbedarf, nur 7,5 Prozent rechnen mit weniger Weiterbildung.

Frage: Wie wird sich die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung voraussichtlich auf die Weiterbildung in Ihrem Unternehmen auswirken?



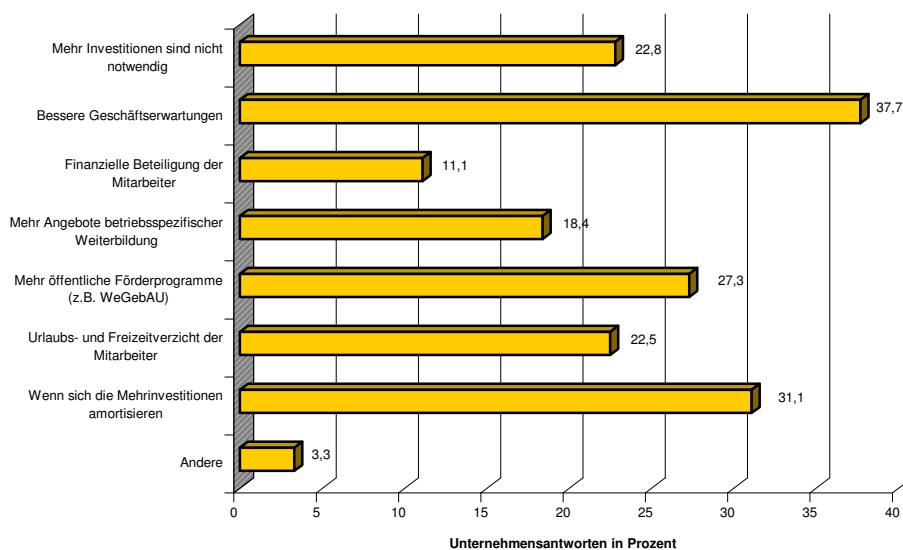
Für Unternehmen wie auch Mitarbeiter sind entscheidend, welche Zielrichtung und inhaltliche Schwerpunkte eine Weiterbildung haben sollte. Die Einschätzung nach den notwendigen Schwerpunkten in der Weiterbildung hat sich weg von den eher fach- und berufsspezifischen Inhalten hin zu den „weicheren“ Faktoren wie soziale und persönliche Kompetenzen verschoben. Dabei werden diese Qualifikationen überdurchschnittlich von den größeren Betrieben ab 1.000 Beschäftigte aber auch von denen mit weniger als 10 Beschäftigten gefordert.

Frage: Auf welche Schwerpunkte sollte beschäftigungssichernde Weiterbildung in der aktuellen wirtschaftlichen Lage vornehmlich setzen?



Wie in der Ausbildung auch, so muss die Frage gestellt werden, ob, wie und unter welchen Voraussetzungen die Unternehmen angesichts ihrer eigenen Einschätzung nach verstärkter Weiterbildung bereit sein würden, in die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter zu investieren. Dabei wird deutlich, dass die wirtschaftliche Gesamtsituation der Unternehmen für knapp 38 Prozent der Betriebe die relevante Größe ist. Mit besseren Geschäftserwartungen würden sie auch mehr in die Weiterbildung investieren.

Frage: Unter welchen Voraussetzungen würden Sie mehr in die Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter investieren?



Diese Aussage gilt v. a. für die kleineren Unternehmen. Für rund ein Fünftel der Betriebe besitzt ein Urlaubs- und Freizeitverzicht der Mitarbeiter entsprechende Signalwirkung genauso wie für knapp ein Viertel eine Ausweitung der öffentlichen Förderprogramme. Eine finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter wird von insgesamt rund 11 Prozent gewünscht. Letztendlich müssen sich die Weiterbildungsaktivitäten positiv für das Unternehmen auswirken. Rund 31 Prozent betonen daher, dass sich ein Engagement lohnen muss, die Investitionen müssen sich amortisieren. Nur 23 Prozent sehen derzeit keinen größeren Investitionsbedarf bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter.

14.03.2009
Engelmann