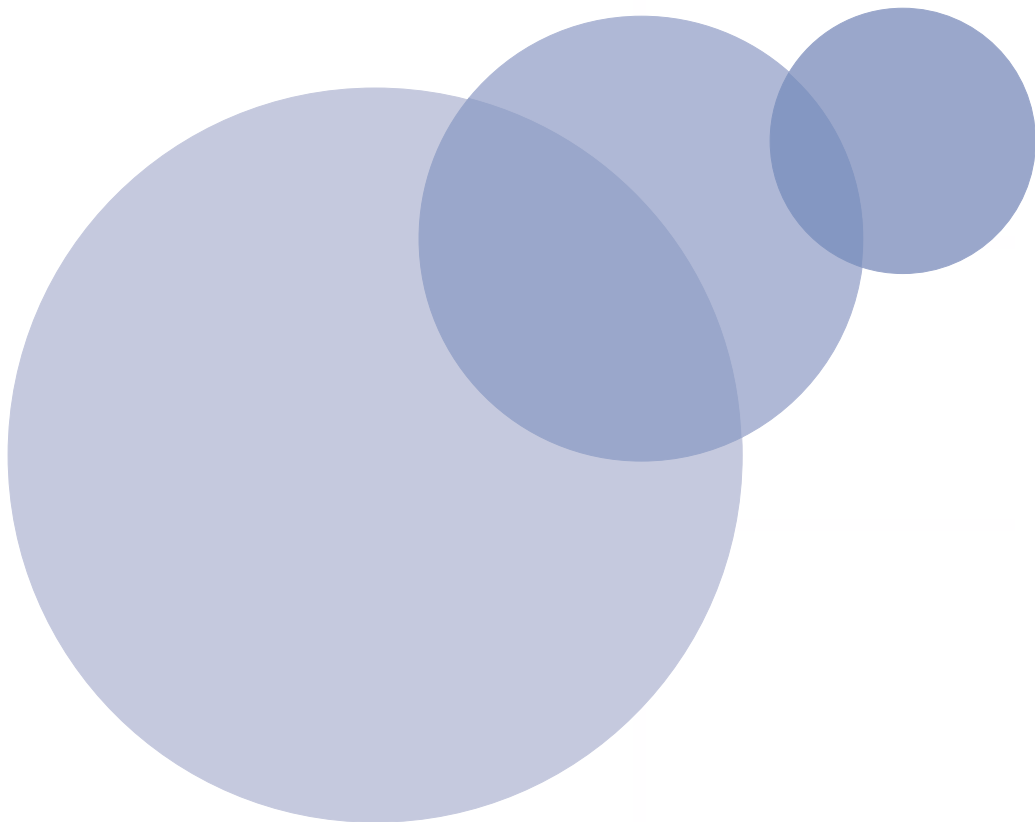


Ausbildung 2008

Ergebnisse einer Online-Unternehmensbefragung



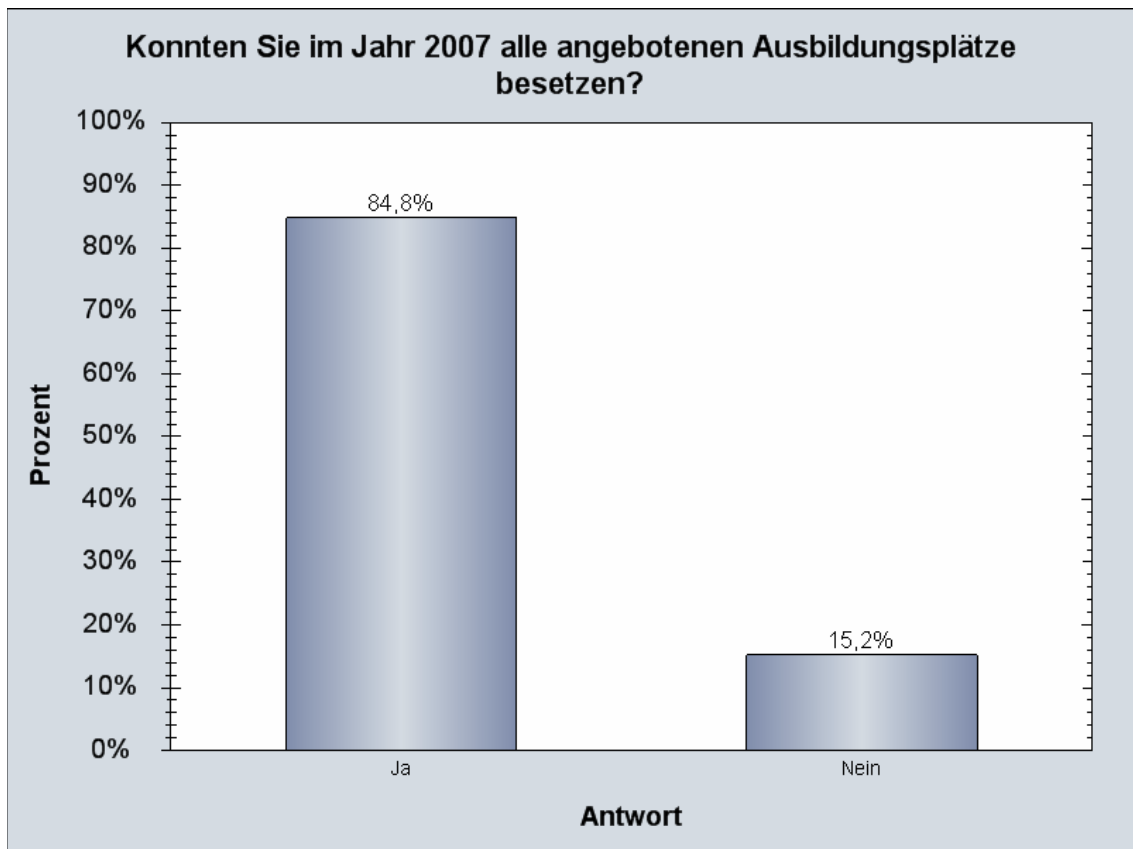
Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Die wichtigsten Ergebnisse:

- **Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen:** Gut 15 Prozent der Unternehmen konnten im Jahr 2007 nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen – trotz ausreichend hoher Zahl an Bewerbern. Im Jahr 2006 betrug dieser Anteil noch 12 Prozent. 57 Prozent der Unternehmen geben als Grund für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen an, dass keine geeigneten Bewerbungen vorlagen.
- **Demografie hinterlässt Spuren – besonders in den neuen Bundesländern:** 84 Prozent der Unternehmen erhalten noch ausreichende Bewerbungen. In den neuen Bundesländern schlägt die Demografie jedoch bereits deutlich durch: Ein Drittel der ostdeutschen Unternehmen registriert rückläufige Bewerberzahlen. In den alten Bundesländern sieht es noch günstiger aus. Dennoch stellen auch 14 Prozent der westdeutschen Unternehmen einen Bewerberrückgang fest.
- **Zahl der Ausbildungsplätze dürfte auch im Jahr 2008 wieder steigen:** Insbesondere Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten planen, ihr Ausbildungsengagement auszuweiten. Von den Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten beabsichtigen sogar 39 Prozent, mehr Ausbildungsplätze anzubieten – nach 32 Prozent im Vorjahr.
- **Unternehmen stellen keine Verbesserung bei der Ausbildungsreife der Bewerber fest:** 55 Prozent der Unternehmen sehen in der mangelnden Ausbildungsreife von Schulabgängern das mit Abstand wichtigste Ausbildungshemmnis. Große Defizite stellen die Unternehmen insbesondere bei elementaren Schreib- und Rechenfertigkeiten fest. Für fast zwei Drittel der Unternehmen ist eine bessere Schulbildung der wichtigste Hebel zur Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen – wichtiger als finanzielle oder steuerliche Anreize.
- **Ausbildungsbonus führt zu Mitnahmeeffekten, aber kaum zu zusätzlichen Ausbildungsplätzen:** 85 Prozent der Betriebe geben an, dass der Ausbildungsbonus ihr Angebot an Ausbildungsplätzen nicht beeinflusst. 10 Prozent der Unternehmen würden prüfen, ob sie im Rahmen einer geplanten Erhöhung ihres Ausbildungsplatzangebots einen schwer vermittelbaren Jugendlichen („Altbewerber“) einstellen würden. Nur etwa jeder zwanzigste Betrieb erwägt infolge des Bonus eine Aufstockung seines Ausbildungsplatzangebots.
- **Unternehmen bevorzugen gezielte öffentliche Unterstützung bei der Ausbildung – statt Finanzspritzen:** Etwa ein Drittel der Unternehmen sehen in einer gezielten öffentlichen Unterstützung bei der Ausbildung (z. B. begleitende sozialpädagogische Betreuung) den richtigen Ansatzpunkt, schwer vermittelbare Jugendliche in Ausbildung zu integrieren. Rein finanzielle Unterstützungsleistungen, wie z. B. der Ausbildungsbonus, spielen aus Sicht der Unternehmen nur eine untergeordnete Rolle. Für zwei von drei Unternehmen können jedoch jegliche Formen öffentlicher Unterstützung das Problem der Vermittlung nicht ausbildungsreifer Jugendlicher nicht lösen.

1. Ausbildungssituation

Ausbildungsplätze – viele bleiben unbesetzt



Gut 15 Prozent der Unternehmen konnten im Jahr 2007 nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen, obwohl die Zahl der Bewerber ausreichend hoch war. Im Jahr 2006 betrug dieser Anteil noch 12 Prozent – ein spürbarer Anstieg von 3 Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2007. Dies entspricht gar einem prozentualen Anstieg von 25 Prozent. Die Unternehmen haben offenbar zunehmend Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.

Ergebnisse im Detail

Alle Plätze besetzt?	Anzahl	Prozent
Ja	9.756	84,8%
Nein	1.747	15,2%

Gastgewerbe und Banken/Versicherungen mit Besetzungsproblemen

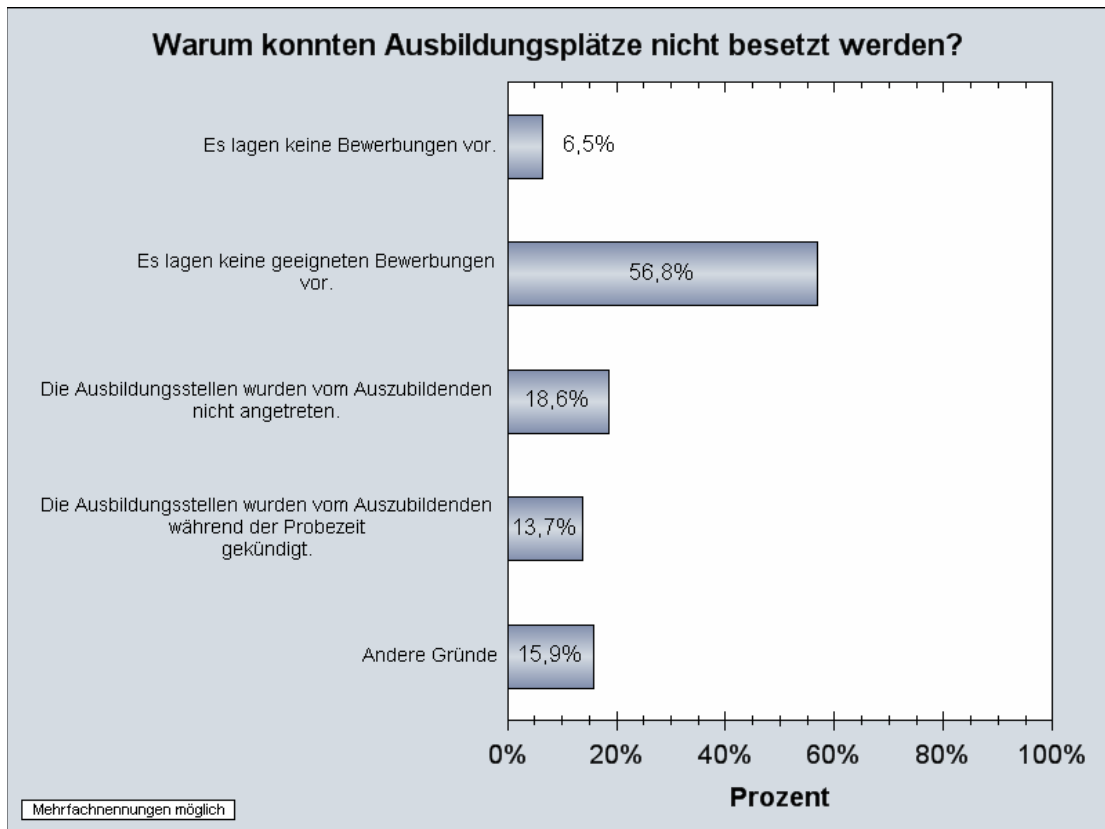
Bezogen auf die Branchen zeigt sich, dass das Gastgewerbe sowie Banken/Versicherungen die größten Probleme im Jahr 2007 hatten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Im Vergleich zum Jahr 2006 hat sich gerade in diesen beiden Branchen die Situation verschärft. Etwa jedes fünfte Unternehmen aus der Branche „Banken/Versicherungen“ konnte im Jahr 2007 nicht alle Ausbildungsplätze besetzen – nach einem Anteil von 17 Prozent im Jahr 2006. Viele Bewerber entsprechen nicht den hohen Anforderungen an eine Ausbildung in der Banken- und Versicherungsbranche. Daher hat diese Branche zunehmend Schwierigkeiten bei der Rekrutierung neuer Auszubildender.

Im Gastgewerbe melden sogar 28 Prozent der Unternehmen Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen – nach einem Anteil von 24 Prozent im Jahr 2006. Viele Jugendlichen können derzeit zwischen mehr freien Stellen wählen als in den letzten Jahren. Daher ist für immer mehr Bewerber eine Ausbildung im Gastgewerbe mit teilweise – aus Sicht vieler Jugendlicher – unattraktiven Arbeitszeiten nicht die erste Wahl.

Ergebnisse im Detail

Branche	Ja	Nein
Gastgewerbe	72,2%	27,8%
Banken/Versicherungen	79,6%	20,4%
IT/Medien	83,6%	16,4%
Baugewerbe	84,3%	15,7%
Handel	85,9%	14,1%
Industrie (ohne Bau)	86,8%	13,2%
Verkehr	86,8%	13,2%
Sonstige Dienstleistungen	87,2%	12,8%
Unternehmensorientierte Dienste	89,5%	10,5%

Geeignete Bewerbungen: Oft Fehlanzeige



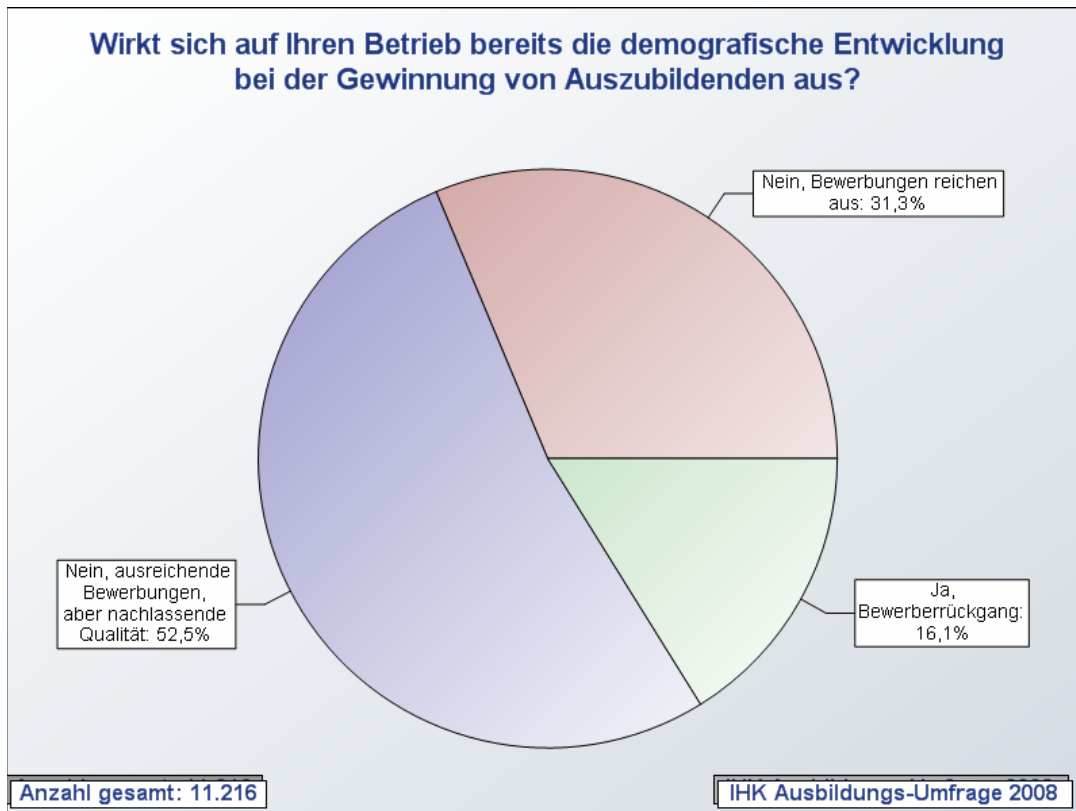
Die Mehrheit der Unternehmen gibt als Grund für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen im Jahr 2007 an, dass keine geeigneten Bewerbungen vorlagen. Die Qualifikation der Bewerber ist mit weitem Abstand der wichtigste Grund, warum Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Als zweitwichtigsten Grund führt fast jedes fünfte Unternehmen an, dass die Ausbildungsstellen von den Auszubildenden nicht angetreten wurden.

Ergebnisse im Detail

Gründe	Anzahl	Prozent*
Es lagen keine Bewerbungen vor.	113	6,5%
Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor.	993	56,8%
Die Ausbildungsstellen wurden vom Auszubildenden nicht angetreten.	324	18,6%
Die Ausbildungsstellen wurden vom Auszubildenden während der Probezeit gekündigt.	240	13,7%
Andere Gründe	278	15,9%

* Mehrfachantworten möglich; Basis: 1.747 Unternehmensantworten

Demografie hinterlässt Spuren auf dem Ausbildungsmarkt ...



Mehr als 80 Prozent der Unternehmen erhalten noch eine ausreichende Zahl an Bewerbungen auf ihre Ausbildungsangebote. Die Mehrzahl der Unternehmen stellt aktuell jedoch als Kernproblem bei der Gewinnung von Auszubildenden eine nachlassende Ausbildungsreife der Jugendlichen fest. Immerhin 16 Prozent der Betriebe geben an, dass sich die demografische Entwicklung bereits deutlich in Form rückläufiger Bewerberzahlen bemerkbar macht.

Ergebnisse im Detail

Antwort	Anzahl	Prozent
Ja, die Zahl der Bewerbungen geht insgesamt deutlich zurück.	1.811	16,2%
Nein, die Zahl der Bewerbungen ist ausreichend, aber die Qualität lässt spürbar nach.	5.894	52,6%
Nein, bisher hatte mein Betrieb keine Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden.	3.511	31,3%
Summe	11.216	

... besonders in den neuen Bundesländern

Im Osten Deutschlands schlägt der Rückgang an Schulabgängern bereits voll auf die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen durch. Ein Drittel der Unternehmen aus den neuen Bundesländern gibt an, dass die Zahl der Bewerbungen deutlich zurückgeht. Nur knapp jedes fünfte Unternehmen kann behaupten, dass es bisher keine Schwierigkeiten hatte, Auszubildende zu gewinnen. Von den Unternehmen aus den westlichen Bundesländern kann immerhin noch jedes dritte Unternehmen ohne Probleme ausreichend Auszubildende rekrutieren.

Ergebnisse im Detail

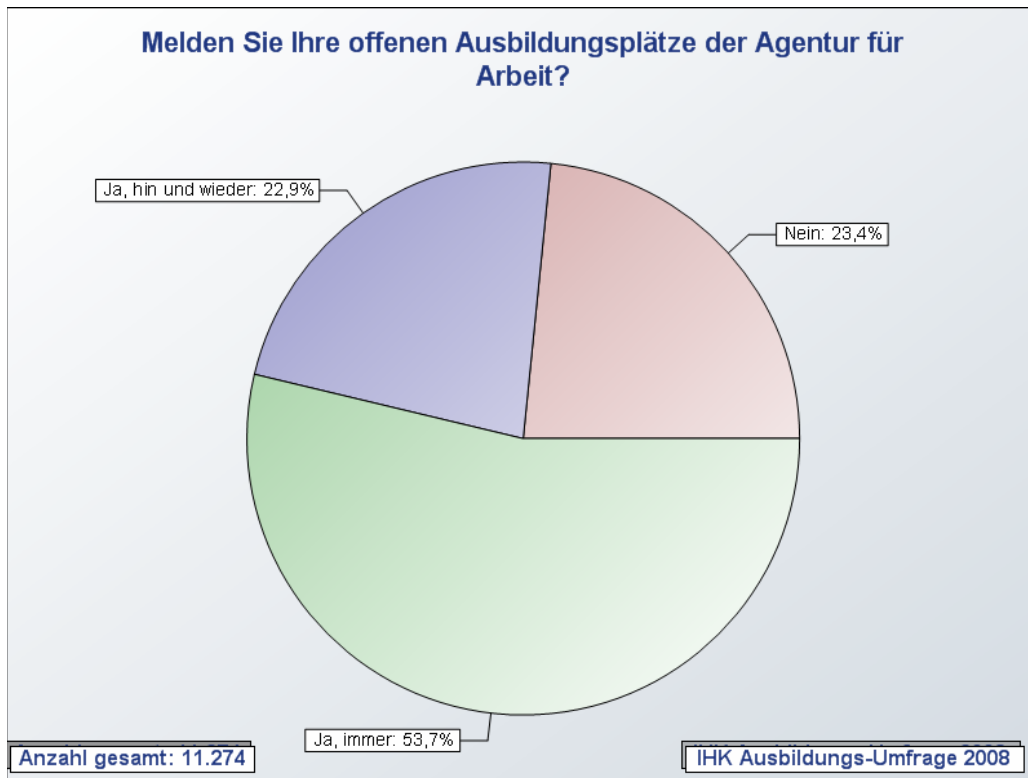
Neue Bundesländer:

Antwort	Anzahl	Prozent
Ja, die Zahl der Bewerbungen geht insgesamt deutlich zurück.	400	31,0%
Nein, die Zahl der Bewerbungen ist ausreichend, aber die Qualität lässt spürbar nach.	602	46,7%
Nein, bisher hatte mein Betrieb keine Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden.	287	22,3%
Summe	1.289	

Alte Bundesländer:

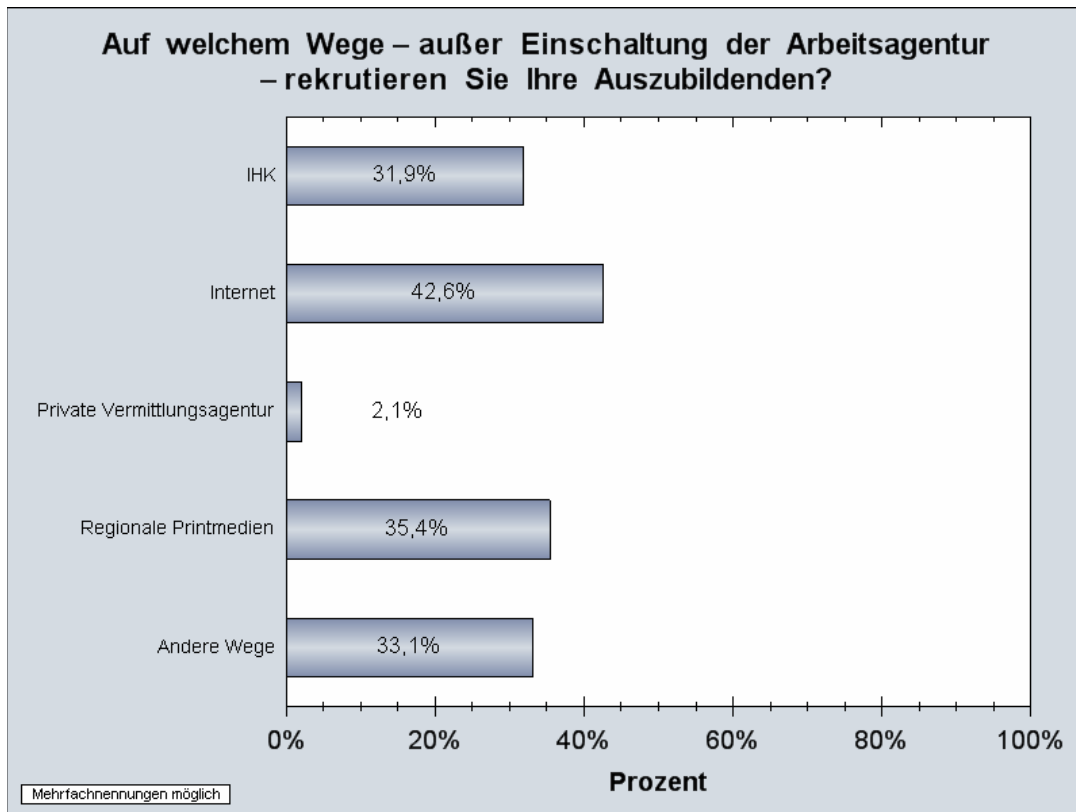
Antwort	Anzahl	Prozent
Ja, die Zahl der Bewerbungen geht insgesamt deutlich zurück.	1.411	14,2%
Nein, die Zahl der Bewerbungen ist ausreichend, aber die Qualität lässt spürbar nach.	5.292	53,3%
Nein, bisher hatte mein Betrieb keine Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden.	3.224	32,5%
Summe	9.927	

Welche Wege schlagen Unternehmen ein, um Plätze zu besetzen?



54 Prozent der Unternehmen melden offene Ausbildungsplätze immer den Arbeitsagenturen. Im Vorjahr waren es 53 Prozent. Ein Grund für diesen geringen Zuwachs gegenüber dem Vorjahr ist in dem sich verschärfenden Wettbewerb um Auszubildende zu sehen. Mit einer Meldung bei der Arbeitsagentur erhoffen sich einige Unternehmen bessere Chancen, einen geeigneten Auszubildenden zu finden.

In den letzten Jahren meldeten immer weniger Unternehmen freie Ausbildungsplätze bei den Arbeitsagenturen. Dieser Trend ist durch die konjunkturelle Belebung etwas gebremst, ohne dass aus dem geringfügigen Anstieg bereits eine Trendumkehr abgeleitet werden kann. Weiterhin nutzt fast die Hälfte der Unternehmen die Arbeitsagenturen nur gelegentlich oder gar nicht bei der Gewinnung von Auszubildenden.



Fast jedes dritte Unternehmen schaltet bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden die Industrie- und Handelskammern (IHKs) ein. Die IHKs unterstützen die Unternehmen bei der Gewinnung von Auszubildenden beispielsweise durch Bereitstellen von Ausbildungsplatzbörsen, durch Organisation von Ausbildungsmessen und nicht zuletzt durch die zahlreichen direkten Betriebskontakte der IHK-Ausbildungsberater.

Eine große Bedeutung spielt auch das Internet – fast 43 Prozent der Unternehmen nutzen das Internet bei der Suche nach Auszubildenden. Private Vermittlungsagenturen sind hingegen im Ausbildungsbereich kaum gefragt.

Ergebnisse im Detail

Wege	Anzahl	Prozent*
IHK	3.856	31,9%
Internet	5.137	42,6%
Private Vermittlungsagentur	249	2,1%
Regionale Printmedien	4.275	35,4%
Andere Wege	4.000	33,1%
Summe	17.517	

* Mehrfachantworten möglich; Basis: 12.072 Unternehmensantworten

2. Ausbildungsmarkt im Jahr 2008 – Weiteres Rekordjahr in Sicht

Frage an die Unternehmen:

„Bieten Sie im Jahr 2008 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als 2007?“

Insbesondere Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten weiten ihr Ausbildungsengagement aus. Diese Unternehmen haben großen Einfluss auf das Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen. Daher deuten die Pläne der Unternehmen darauf hin, dass die Zahl der Ausbildungsverträge im Bereich der Industrie- und Handelskammern im Jahr 2008 gegenüber dem Rekordjahr 2007 abermals steigt (2007: 365.000 Verträge – ein Plus von fast 29.000 Verträgen bzw. 8,5 Prozent gegenüber 2006).

Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten verleihen dem Ausbildungsmarkt im Jahr 2008 einen besonderen Schwung: 39 Prozent der Großunternehmen planen eine Erhöhung ihres Ausbildungsplatzangebots – eine deutliche Steigerung gegenüber dem bereits hohen Vorjahreswert von 32 Prozent.

Der jährliche Fachkräftebedarf ist bei kleinen und mittleren Unternehmen geringer als bei Großunternehmen. Daher können viele kleine und mittlere Unternehmen nicht in jedem Jahr zusätzliche Ausbildungsplätze anbieten. Vielmehr wird häufig nach Ausbildungsabschluss der frei gewordene Ausbildungsplatz – z. B. bei einer dreijährigen Ausbildung alle drei Jahre – neu besetzt. Aus diesen strukturellen Gründen fällt gerade bei kleinen Unternehmen mit weniger als 9 Beschäftigten der Saldo aus Mehr- und Weniger-Antworten meist negativ aus.

Trotz des geringeren eigenen Fachkräftebedarfs halten zwei Drittel der vielen kleinen und mittleren Unternehmen ihr Ausbildungsplatzangebot konstant oder bieten sogar zusätzliche Ausbildungsplätze an. Sie sorgen damit dafür, dass insgesamt ein hohes Angebot an Ausbildungsplätzen für suchende Jugendliche bereitgestellt wird.

Insgesamt fallen die Ausbildungspläne der Unternehmen zwar etwas schlechter aus als im Rekordjahr 2007. Die Pläne sind jedoch besser als im Jahr 2006, in dem es einen stattlichen Zuwachs von 5,5 Prozent bei den Ausbildungsverträgen gegenüber dem Jahr 2005 gab. Daher deutet die aktuelle Umfrage weiter steigende Vertragszahlen an. Diese Prognose wird von den bisherigen Vertragszahlen untermauert: Die Industrie- und Handelskammern verzeichnen Ende April 2008 ein Plus von 8,6 Prozent bei den Ausbildungsverträgen gegenüber dem Rekordwert aus dem Vorjahr.

Ergebnisse im Detail

Betriebsgrößenklasse	Mehr	Weniger	Angebot gleich bleibend
1-9	11,0%	35,9%	53,1%
10-19	15,2%	30,6%	54,2%
20-199	20,1%	23,2%	56,7%
200-999	29,0%	13,4%	57,7%
1000 und mehr	38,9%	12,7%	48,3%

Banken/Versicherungen und Industrie: Mehr Ausbildungsplätze

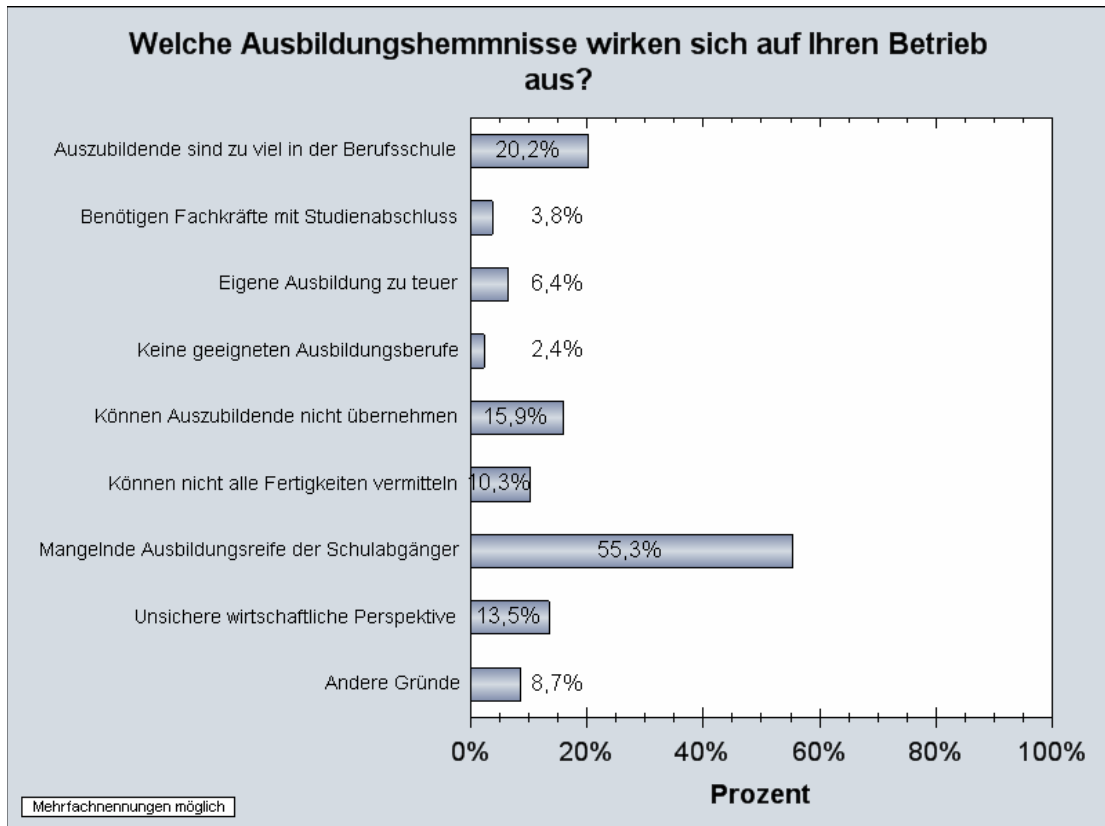
Nach Branchen differenziert zeigen sich die besten Ergebnisse bei Banken und Versicherungen sowie in der Industrie. Insbesondere die Industrieunternehmen bereiten sich offenbar auf den sich verschärfenden Fachkräftemangel vor: Von einem hohen Niveau aus weiten im Jahr 2008 noch mehr Industrieunternehmen als im Jahr 2007 ihr Ausbildungsplatzangebot aus. Die gute konjunkturelle Lage mit weiterhin glänzenden Exportaussichten erhöht darüber hinaus die Möglichkeiten der Industrie, ihr Ausbildungsengagement weiter zu verstärken. Da die Industrieunternehmen einen großen Teil der Ausbildungsverträge abschließen, deutet auch die branchendifferenzierte Auswertung auf einen Zuwachs bei den Ausbildungsverträgen im Jahr 2008 hin.

Die eher binnenorientierten Wirtschaftsbranchen leiden unter der vergleichsweise schlappen inländischen Nachfrage – mit dem Ergebnis, dass die Ausbildungspläne dieser Branchen schlechter ausfallen als bei den Industrieunternehmen.

Ergebnisse im Detail

Branche	Mehr	Weniger	Angebot gleich bleibend
Banken/Versicherungen	24,7%	16,4%	58,8%
Industrie (ohne Bau)	26,6%	19,7%	53,7%
Gastgewerbe	20,9%	17,6%	61,6%
Verkehr	22,6%	24,6%	52,8%
Baugewerbe	16,4%	25,1%	58,5%
Sonstige Dienstleistungen	17,4%	26,1%	56,5%
IT/Medien	18,8%	28,9%	52,3%
Handel	17,3%	28,0%	54,7%
Unternehmensorientierte Dienste	17,9%	31,7%	50,4%

3. Ausbildungshemmnisse, Ausbildungsreife, Ausbildungsimpulse
Mangelnde Ausbildungsreife: mit Abstand wichtigstes Hemmnis



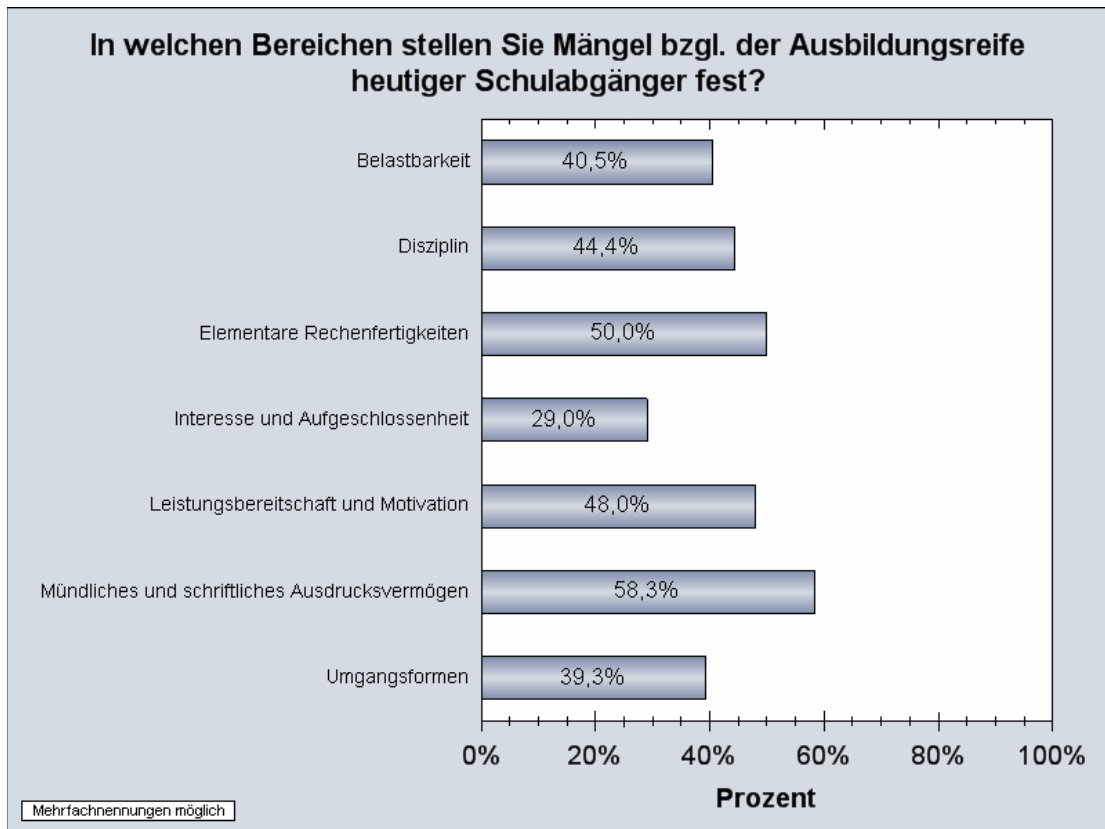
Bei den Ausbildungshemmnissen dominiert die mangelnde Ausbildungsreife. Das Argument einer unsicheren wirtschaftlichen Perspektive hat angesichts der weiterhin florierenden Konjunktur erheblich an Bedeutung verloren. Nannten im Jahr 2005 noch 41 Prozent der Unternehmen diesen Grund, sind es im Jahr 2008 nur noch 14 Prozent. Zur verbesserten wirtschaftlichen Lage passt auch, dass die mangelnde Übernahmemöglichkeit an Gewicht verliert. Hier ging der Anteilswert seit 2005 von 29 Prozent auf 16 Prozent zurück.

Ergebnisse im Detail

Ausbildungshemmnisse	Anzahl	Prozent*
Auszubildende sind zu viel in der Berufsschule	2.441	20,2%
Benötigen Fachkräfte mit Studienabschluss	463	3,8%
Eigene Ausbildung zu teuer	772	6,4%
Keine geeigneten Ausbildungsberufe	292	2,4%
Können Auszubildende nicht übernehmen	1.914	15,9%
Können nicht alle Fertigkeiten vermitteln	1.244	10,3%
Mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgänger	6.675	55,3%
Unsichere wirtschaftliche Perspektive	1.628	13,5%
Andere Gründe	1.047	8,7%

* Mehrfachantworten möglich; Basis: 12.072 Unternehmensantworten

Große Defizite bei elementaren Schreib- und Rechenfertigkeiten



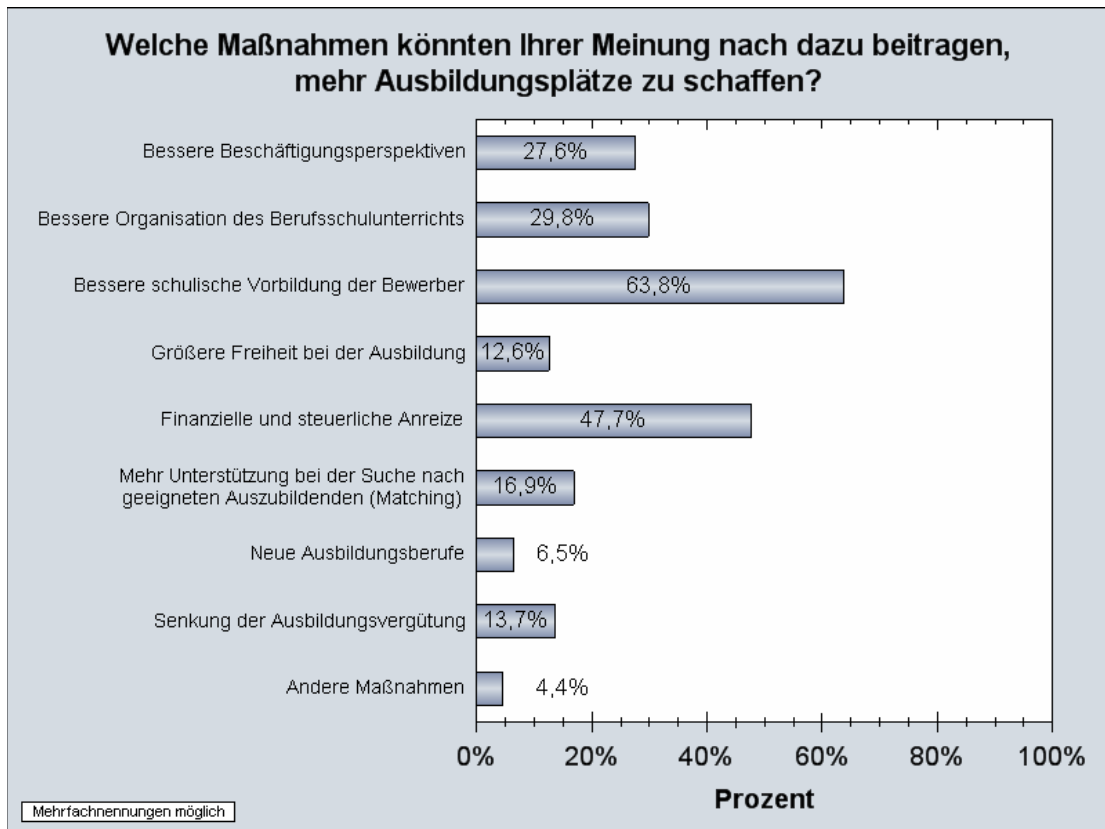
Die Unternehmen geben hinsichtlich der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger ein gegenüber den Vorjahren nahezu unverändertes Urteil ab: Eine Verbesserung der Ausbildungsreife ist noch nicht zu erkennen.

Ergebnisse im Detail

Mängel Ausbildungsreife	Anzahl	Prozent*
Belastbarkeit	4.888	40,5%
Disziplin	5.357	44,4%
Elementare Rechenfertigkeiten	6.031	50,0%
Interesse und Aufgeschlossenheit	3.498	29,0%
Leistungsbereitschaft und Motivation	5.795	48,0%
Mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen	7.039	58,3%
Umgangsformen	4.739	39,3%

* Mehrfachantworten möglich; Basis: 12.072 Unternehmensantworten

Bessere Schulbildung = mehr Ausbildungsplätze!



Fast zwei Drittel der Unternehmen sehen – wie im Vorjahr – in einer besseren schulischen Vorbildung der Bewerber einen Beitrag zur Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen. Die Bedeutung finanzieller und steuerlicher Anreize – als zweitwichtigster Ansatzpunkt für die Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen – ist im Vergleich zum Vorjahr von 52 Prozent auf 48 Prozent zurückgegangen.

Ergebnisse im Detail

Ausbildungsimpulse	Anzahl	Prozent*
Bessere Beschäftigungsperspektiven	3.334	27,6%
Bessere Organisation des Berufsschulunterrichts	3.601	29,8%
Bessere schulische Vorbildung der Bewerber	7.697	63,8%
Größere Freiheit bei der Ausbildung	1.515	12,6%
Finanzielle und steuerliche Anreize	5.763	47,7%
Mehr Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden	2.040	16,9%
Neue Ausbildungsberufe	780	6,5%
Senkung der Ausbildungsvergütung	1.653	13,7%

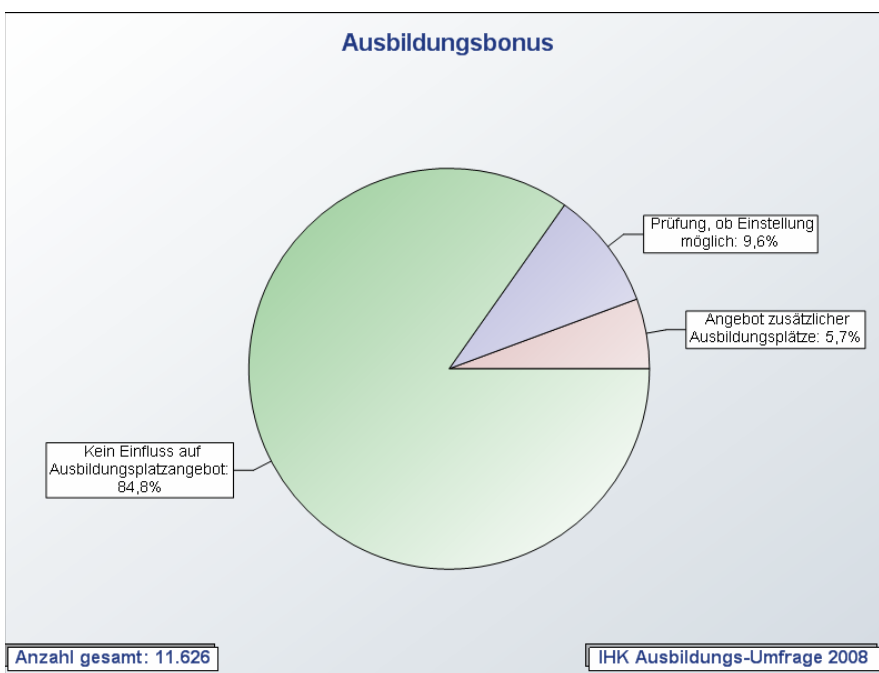
* Mehrfachantworten möglich; Basis: 12.072 Unternehmensantworten

4. Verbesserung der Ausbildungschancen schwer vermittelbarer Jugendlicher („Ausbildungsbonus für Altbewerber“)

Frage an die Unternehmen:

„Nach den Plänen der Bundesregierung soll zum 1. Juli 2008 ein Ausbildungsbonus eingeführt werden: Unternehmen, die zusätzlich zu ihrem bisherigen Ausbildungsplatzangebot einen schwer vermittelbaren Jugendlichen einstellen, sollen – in Abhängigkeit von der Ausbildungsvergütung – einen einmaligen Bonus in Höhe von 4.000 bis zu 6.000 Euro erhalten.“

Würde ein solcher Bonus Ihre Entscheidung beeinflussen, einem schwer vermittelbaren Jugendlichen einen zusätzlichen Ausbildungsplatz anzubieten?“



Ergebnisse im Detail

Antwort	Anzahl	Prozent
Nein, ein solcher Bonus beeinflusst mein Ausbildungsplatzangebot im Jahr 2008 nicht.	9.855	84,8%
Ich plane ohnehin, im Jahr 2008 mein Ausbildungsplatzangebot zu erhöhen. Ich würde prüfen, ob ich einen Jugendlichen einstelle, der den Förderkriterien des Bonus entspricht.	1.113	9,6%
Der finanzielle Anreiz durch den Bonus ist so groß, dass ich die Zahl meiner angebotenen Ausbildungsplätze aufstocken und zusätzliche Ausbildungsplätze für schwer vermittelbare Jugendliche anbieten würde.	658	5,7%
Summe	11.626	

Ausbildungsbonus – kaum Einfluss auf betriebliche Ausbildungspläne

85 Prozent der Betriebe geben an, dass der Ausbildungsbonus ihr Angebot an Ausbildungsplätzen nicht beeinflusst. Damit zeigt die Umfrage, dass der Einfluss finanzieller Hilfen auf betriebliche Ausbildungspläne gering ist. Vielmehr sind für die betriebliche Ausbildungsentscheidung andere Faktoren ausschlaggebend, wie z. B. der Bedarf an Fachkräften und die Qualifikation der Bewerber.

Viele Mitnahmeeffekte, aber nur wenige zusätzliche Ausbildungsplätze

10 Prozent der Unternehmen würden prüfen, ob sie im Rahmen einer geplanten Erhöhung ihres Ausbildungsplatzangebots einen schwer vermittelbaren Jugendlichen („Altbewerber“) einstellen würden. In diesen Fällen würde der Bonus mitgenommen werden – ohne dass sich das Ausbildungsplatzangebot insgesamt erhöht.

Nur etwa jeder zwanzigste Betrieb erwägt eine Aufstockung seines Ausbildungsplatzangebots infolge des Bonus. Die Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze dürfte wesentlich niedriger liegen, da für eine zusätzlich angebotene Ausbildungsstelle auch ein für den Betrieb passender Bewerber gefunden werden muss. Es ist demnach zwischen der grundsätzlichen Bereitschaft zur Einstellung schwer vermittelbarer Jugendlicher und dem konkreten Abschluss eines Ausbildungsvertrags zu unterscheiden. Entscheidend ist letztlich, inwieweit das betriebliche Anforderungsprofil mit den Fähigkeiten und dem Entwicklungspotenzial des Bewerbers konkret übereinstimmt.

Der Mitnahmeeffekt wird besonders deutlich, wenn die Gruppe der Unternehmen, die im Jahr 2008 mehr ausbilden wollen als im Jahr 2007, den Antworten zu den Anreizwirkungen des Ausbildungsbonus gegenüber gestellt wird. Nahezu jedes vierte Unternehmen, das im Jahr 2008 sein Ausbildungsengagement ausweitet, würde die Einstellung eines schwer vermittelbaren Jugendlichen prüfen. Werden diese Ausbildungspläne realisiert, würde dieser Erfolg dem Bonus zugeschrieben, der in diesen Fällen aber keine Anreize für zusätzliche Ausbildungsplätze gesetzt hätte.

Qualifizierte Altbewerber, z. B. mit guten Hauptschulabschlüssen, werden von diesen Anreizwirkungen des Bonus besonders profitieren – zu Lasten schlechter qualifizierter Altbewerber und auch zu Lasten gleich qualifizierter Jugendlicher aus dem aktuellen Schulentlassjahr („Erstbewerber“), deren Einstellung nicht durch den Bonus gefördert werden kann.

Der Bonus wird damit noch mehr Erstbewerber in das so genannte Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung (z. B. Berufsgrundschuljahr oder sonstige berufsvorbereitende Maßnahmen) drängen. Der Bonus stärkt somit das Übergangssystem – mit der Konsequenz, dass künftig mehr Altbewerber nach einem Ausbildungsplatz suchen werden als bei einem Ausbildungsmarkt ohne Bonus.

Bonus ist für kleine Unternehmen attraktiver als für Großunternehmen

Die Kosten der Ausbildung (z. B. Personalkosten für die Ausbilder) belasten Kleinunternehmen stärker als Großunternehmen. Daher ist die Entlastungswirkung des Bonus bei Kleinunternehmen höher als bei Großunternehmen. Dennoch würden lediglich 10 Prozent der Unternehmen mit weniger als 9 Beschäftigten zusätzliche Ausbildungsplätze infolge des Bonus anbieten. Bei den Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten ist der Anteil mit knapp 3 Prozent noch geringer.

Diese spezifische Wirkung auf Kleinunternehmen reduziert jedoch den Einfluss des Bonus auf die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze. Grund: Kleine Unternehmen können vielfach aufgrund des geringeren Fachkräftebedarfs und begrenzter Ausbildungsressourcen nicht jedes Jahr Ausbildungsplätze bereitstellen. Bieten kleine Unternehmen dann nach einer „Ausbildungspause“ wieder Plätze an, dann sind diese Plätze zusätzlich und deren Besetzung könnte dann durch den Bonus gefördert werden. Dieser natürliche Ausbildungsrhythmus bei kleinen Unternehmen schwächt die Wirkungen des Bonus auf das Angebot zusätzlicher Ausbildungsplätze ab.

Mit Blick auf die vielfach schwere Integration von gering qualifizierten Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung ist zudem fraglich, ob gerade kleine Unternehmen ausreichend eigene Ressourcen bereitstellen können, um über das übliche Maß hinaus Jugendliche nachzuqualifizieren. Die Wahrscheinlichkeit von Ausbildungsabbrüchen bei bonusgeförderten Ausbildungsverhältnissen dürfte somit steigen.

Ergebnisse im Detail:

	Nein, ein solcher Bonus beeinflusst mein Ausbildungsplatzangebot im Jahr 2008 nicht.	Ich plane ohnehin, im Jahr 2008 mein Ausbildungsplatzangebot zu erhöhen. Ich würde prüfen, ob ich einen Jugendlichen einstelle, der den Förderkriterien des Bonus entspricht.	Der finanzielle Anreiz durch den Bonus ist so groß, dass ich die Zahl meiner angebotenen Ausbildungsplätze aufstocken und zusätzliche Ausbildungsplätze für schwer vermittelbare Jugendliche anbieten würde.
1-9	80,3%	9,3%	10,4%
10-19	81,7%	10,8%	7,5%
20-199	86,2%	9,1%	4,6%
200-999	87,9%	9,1%	3,0%
>1000	85,7%	11,7%	2,6%

Bonus führt zu Verzerrungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

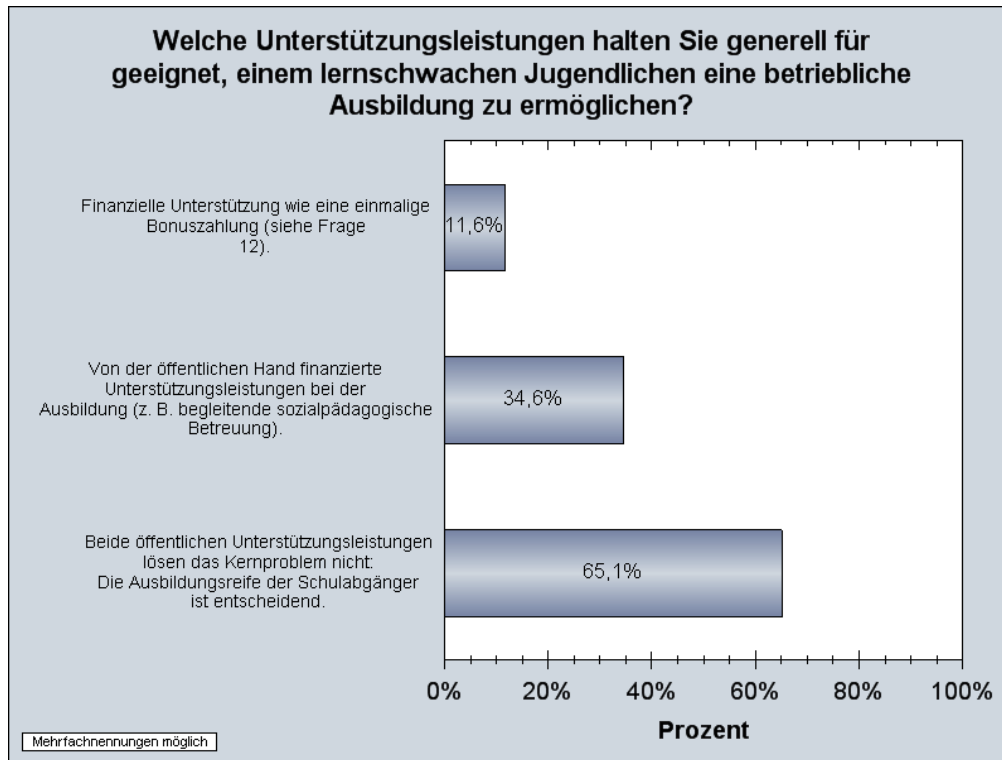
Der Ausbildungsbonus entfaltet auf die Branchen unterschiedlich starke Anreizwirkungen: Bei Banken und Versicherungen ist angesichts der hohen Anforderungen an die Ausbildung die Qualität der Bewerber entscheidend. Nur 3 Prozent der Banken und Versicherungsunternehmen würden einen zusätzlichen Ausbildungsplatz bereitstellen. Im Gastgewerbe hingegen könnten sich 12 Prozent der Betriebe vorstellen, ihr Ausbildungsengagement infolge des Bonus auszuweiten.

Die Bonus-Förderung werden somit vornehmlich jene Betriebe nutzen, bei denen die Auszubildenden schon rasch zur Wertschöpfung beitragen. In diesen Branchen, z. B. dem Gastgewerbe, sind die Übernahmequoten der Auszubildenden schon jetzt unterdurchschnittlich. Die zusätzliche Ausbildung würde also nicht bedarfsorientiert erfolgen. Viele Jugendliche würden nach einer bonusgeförderten Ausbildung vergeblich nach einem Arbeitsplatz suchen.

Ergebnisse im Detail:

	Nein, ein solcher Bonus beeinflusst mein Ausbildungsplatzangebot im Jahr 2008 nicht.	Ich plane ohnehin, im Jahr 2008 mein Ausbildungsplatzangebot zu erhöhen. Ich würde prüfen, ob ich einen Jugendlichen einstelle, der den Förderkriterien des Bonus entspricht.	Der finanzielle Anreiz durch den Bonus ist so groß, dass ich die Zahl meiner angebotenen Ausbildungsplätze aufstocken und zusätzliche Ausbildungsplätze für schwer vermittelbare Jugendliche anbieten würde.
Banken/ Versicherungen	93,1%	3,7%	3,1%
Unternehmensorientierte Dienste	88,4%	7,0%	4,7%
Baugewerbe	87,4%	9,5%	3,1%
Industrie (ohne Bau)	86,6%	9,7%	3,8%
Sonstige Dienstleistungen	86,2%	8,5%	5,3%
Handel	83,9%	9,2%	6,9%
IT/Medien	83,4%	9,2%	7,4%
Verkehr	79,3%	14,9%	5,8%
Gastgewerbe	69,8%	17,8%	12,4%

Besser gezielte Unterstützung als Finanzspritzen



Für zwei von drei Unternehmen lösen öffentliche Unterstützungsleistungen das Problem der Vermittlung nicht ausbildungsreifer Jugendlicher nicht. Die Schulbildung ist entscheidend für den Erfolg der Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt – und damit auch für die Sicherung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft.

Am ehesten gelingt eine Integration schwer vermittelbarer Jugendlicher in Ausbildung, wenn die Betriebe bei der Ausbildung gezielt unterstützt werden, z. B. durch begleitende sozialpädagogische Betreuung. Diese Unterstützung findet dreimal mehr Befürworter als finanzielle Unterstützungsleistungen, wie z. B. den Ausbildungsbonus. Insbesondere für kleine Unternehmen sind gezielte Hilfen bei der Ausbildung entscheidend für eine erfolgreiche Ausbildung schwer vermittelbarer Jugendlicher.

Ergebnisse im Detail:

Antwort	Anzahl	Prozent
Finanzielle Unterstützung wie eine einmalige Bonuszahlung	1.398	11,6%
Von der öffentlichen Hand finanzierte Unterstützungsleistungen bei der Ausbildung (z. B. begleitende sozialpädagogische Betreuung).	4.172	34,6%
Beide öffentlichen Unterstützungsleistungen lösen das Kernproblem nicht: Die Ausbildungsreife der Schulabgänger ist entscheidend.	7.853	65,1%

* Mehrfachantworten möglich; Basis: 12.072 Unternehmensantworten

Zur Umfrage

Der DIHK hat erneut die Unternehmen zur Ausbildungsentwicklung und deren Bestimmungsgründe befragt. In der Zeit vom 1. bis 25. April 2008 konnten sich Unternehmen online an der Befragung beteiligen. Die Auswahl und Ansprache der Unternehmen erfolgte über die Industrie- und Handelskammern. Insgesamt beteiligten sich 12.072 Unternehmen an der Online-Umfrage.

Die Wirtschaftszweige sind wie folgt repräsentiert:

Industrie (ohne Bau)	25%	Verkehr	4%
Baugewerbe	4%	Banken/Versicherungen	7%
IT/Medien	9%	Unternehmensorientierte Dienste	2%
Handel	19%	Sonstige Dienstleistungen	23%
Gastgewerbe	7%		

Nach Größenklassen zeigt sich folgende Verteilung: (Angaben zur Zahl der Beschäftigten)

1- 9	18%
10 – 19	14%
20 – 199	45%
200 – 999	16%
1000 und mehr	7%

Überwiegend beteiligten sich Ausbildungsbetriebe an der Umfrage, der Anteil der Vergleichsgruppe der Nichtausbildungsbetriebe beträgt 5 Prozent.

DIHK-Ansprechpartner:

Dr. Thilo Pahl (Tel.: 030 20308-2514; pahl.thilo@berlin.dihk.de)

ANHANG

Fragebogen der IHK-Online-Unternehmensbefragung

1. Bildet Ihr Unternehmen aus?

- Ja
- Nein

Wenn nein, dann weiter mit Frage 9.

2. Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie zurzeit?

- weniger als 5
- 5 bis 15
- 16 bis 100
- mehr als 100

3. In welchen Berufen bilden Sie aus?

- überwiegend in kaufmännischen Berufen
- überwiegend in gewerblich-technischen Berufen

4. Konnten Sie im Jahr 2007 alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?

- Ja
- Nein, unbesetzt blieben
 - bis zu 10 %
 - 10% bis 25 %
 - mehr als 25 %

Wenn nein, warum nicht? (Mehrfachnennung möglich)

- Es lagen keine Bewerbungen vor.
- Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor.
- Die Ausbildungsstellen wurden vom Auszubildenden nicht angetreten.
- Die Ausbildungsstellen wurden vom Auszubildenden während der Probezeit gekündigt.
- Andere Gründe,

...

5. Bieten Sie im Jahr 2008 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2007?

- Mehr
- Weniger
- Angebot gleich bleibend

6. Planen Sie, im Jahr 2008 Plätze für Einstiegsqualifizierung anzubieten?

- Ja
- Nein
- Vielleicht

7. Melden Sie Ihre offenen Ausbildungsplätze der Agentur für Arbeit?

- Ja, immer
- Ja, hin und wieder
- Nein

Auf welchem Wege – außer Einschaltung der Arbeitsagentur – rekrutieren Sie Ihre Auszubildende? (Mehrfachnennung möglich)

- IHK
- Regionale Printmedien
- Private Ausbildungsvermittler
- Internet
- Andere Wege,

8. Wirkt sich auf Ihren Betrieb bereits die demografische Entwicklung bei der Gewinnung von Auszubildenden aus?

- Die Zahl der Bewerbungen geht insgesamt deutlich zurück.
- Die Zahl der Bewerbungen ist ausreichend, aber die Qualität lässt spürbar nach.
- Nein, bisher hat mein Betrieb keine Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden.

9. Welche Ausbildungshemmnisse wirken sich auf Ihren Betrieb aus?

(Mehrfachnennung möglich)

- Auszubildende sind zu viel in der Berufsschule
- Benötigen Fachkräfte mit Studienabschluss
- Eigene Ausbildung zu teuer
- Keine geeigneten Ausbildungsberufe
- Können Auszubildende nicht übernehmen
- Können nicht alle Fertigkeiten vermitteln
- Mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgänger
- Unsichere wirtschaftliche Perspektive
- Andere,

10. In welchen Bereichen stellen Sie Mängel bzgl. der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest? (Mehrfachnennung möglich)

- Belastbarkeit
- Disziplin
- Elementare Rechenfertigkeiten
- Interesse und Aufgeschlossenheit
- Leistungsbereitschaft und Motivation
- Mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen
- Umgangsformen

11. Welche Maßnahmen könnten Ihrer Meinung nach dazu beitragen, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen? (Mehrfachnennung möglich)

- Bessere Beschäftigungsperspektiven
- Bessere Organisation des Berufsschulunterrichts
- Bessere schulische Vorbildung der Bewerber
- Finanzielle und steuerliche Anreize
- Größere Freiheit bei der Ausbildung
- Mehr Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden (Matching)
- Neue Ausbildungsberufe
- Senkung der Ausbildungsvergütung
- Andere,

12. Nach den Plänen der Bundesregierung soll zum 1. Juli 2008 ein Ausbildungsbonus eingeführt werden: Unternehmen, die zusätzlich zu ihrem bisherigen Ausbildungsplatzangebot einen schwer vermittelbaren Jugendlichen einstellen, sollen – in Abhängigkeit von der Ausbildungsvergütung – einen einmaligen Bonus in Höhe von 4.000 bis zu 6.000 Euro erhalten.

(Link zu Detailinformationen zum Ausbildungsbonus)

Würde ein solcher Bonus Ihre Entscheidung beeinflussen, einem schwer vermittelbaren Jugendlichen einen zusätzlichen Ausbildungsplatz anzubieten?

- Nein, ein solcher Bonus beeinflusst mein Ausbildungsplatzangebot im Jahr 2008 nicht.
- Ich plane ohnehin, im Jahr 2008 mein Ausbildungsplatzangebot zu erhöhen. Ich würde prüfen, ob ich einen Jugendlichen einstelle, der den Förderkriterien des Bonus entspricht.
- Der finanzielle Anreiz durch den Bonus ist so groß, dass ich die Zahl meiner angebotenen Ausbildungsplätze aufstocken und zusätzliche Ausbildungsplätze für schwer vermittelbare Jugendliche anbieten würde.

als „Hinweis“ in ein Extra-Fenster mit Bezug auf Frage 12

Detailinformationen zum Ausbildungsbonus: (Stand: Beschluss der Bundesregierung vom 20. Februar 2008)

Schwer vermittelbare Jugendliche sind – nach den Plänen der Bundesregierung zur Einführung eines Ausbildungsbonus – Jugendliche, die im Vorjahr oder früher die allgemein bildende Schule verlassen haben und die

- einen Realschulabschluss mit einer Abschlussnote in den Fächern Deutsch oder Mathematik von ausreichend oder schlechter oder
- höchstens einen Hauptschulabschluss haben oder
- von der Arbeitsagentur als lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt eingestuft sind (in der Regel sind dies Jugendliche ohne Schulabschluss oder mit schlechten Hauptschulabschlüssen).

Voraussetzung für die Förderung ist zudem, dass der Ausbildungsplatz für diesen schwer vermittelbaren Jugendlichen zusätzlich ist. Das Kriterium der Zusätzlichkeit ist dann erfüllt, wenn der ausbildende Betrieb durch den neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag am Jahresende mehr Auszubildende beschäftigt als im vorausgehenden Drei-Jahres-Durchschnitt.

13. Welche der beiden Unterstützungsleistungen halten Sie für geeignet, einem lernschwachen Jugendlichen eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen?
(Mehrfachnennung möglich)

- Finanzielle Unterstützung wie eine einmalige Bonuszahlung (siehe Frage 12).
- Von der öffentlichen Hand finanzierte Unterstützungsleistungen bei der Ausbildung (z. B. begleitende sozialpädagogische Betreuung)
- Beide öffentlichen Unterstützungsleistungen lösen das Kernproblem nicht: Die Ausbildungsreife der Schulabgänger ist entscheidend.

14. Haben Sie weitere Anmerkungen zum Thema Ausbildung?

...

Bitte beantworten Sie für statistische Zwecke noch die folgenden Fragen:

Zu welcher Branche zählt Ihr Unternehmen?

- Industrie (ohne Bau)
- Baugewerbe
- IT/Medien
- Handel
- Gastgewerbe
- Verkehr
- Banken/Versicherungen
- Unternehmensorientierte Dienste
- Sonstige Dienstleistungen

Wie viel Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?

- 1-9
- 10-19
- 20-199
- 200-999
- 1000 und mehr