



Statement zur DIHK-Ausbildungsumfrage 2016

von

**Dr. Eric Schweitzer, DIHK-Präsident, und
Dr. Achim Dercks, Stellv. DIHK-Hauptgeschäftsführer,
zum Pressegespräch am 14. Juni 2016**

(Dr. Eric Schweitzer)

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt spitzt sich zu: Für die Jugendlichen ist die Chance auf einen Ausbildungsplatz so gut wie nie. Und für Unternehmen wird es immer schwieriger, Bewerber zu finden. In der Folge bleiben immer mehr Ausbildungsplätze unbesetzt. Knapp jeder dritte Betrieb (31 Prozent), im Osten sogar fast jeder zweite (45 Prozent), konnte nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Zehn Jahre zuvor waren nur wenige betroffen (12 Prozent). Wir beobachten, dass immer mehr Betriebe überhaupt keine Bewerbungen mehr erhalten; zuletzt waren es fast 14.000 Unternehmen. Zuerst erhalten die Betriebe weniger qualifizierte Bewerbungen, dann keine mehr und fallen damit als Ausbildungsbetrieb aus. Umso wichtiger ist es, dass wir Betriebe bei ihrer Suche unterstützen, unter anderem über Projekte wie „Passgenaue Vermittlung“.

2016 verlassen erneut rund 5.000 weniger junge Menschen die Schulen. Im Vergleich zu 2006 ist ein Schülerjahrgang heute in etwa um 120.000 Schüler kleiner. Während der Rückgang lange auf den Osten Deutschlands konzentriert war, resultiert das Minus der Schulabgänger jetzt aus der demografischen Entwicklung in Westdeutschland. Verschärfend für den Ausbildungsmarkt kommt der ungebrochene Run auf die Hochschulen hinzu. 2015 haben mehr als eine halbe Million junge Menschen ein Studium begonnen.

Dennoch gelang es uns zuletzt, die Zahl der Ausbildungsverträge weitgehend stabil zu halten. Für dieses Jahr liegt die Anzahl der Verträge im IHK-Bereich leicht im Plus. Auch die Zahl der offenen Ausbildungsstellen bei den Arbeitsagenturen steigt.

Diese erfreuliche Situation ist auf das verstärkte Engagement der Betriebe zurückzuführen. Sie eröffnen immer häufiger lernschwächeren Jugendlichen eine Ausbildungschance. Rund 75 Prozent der Ausbildungsbetriebe haben sich auf leistungsschwächere Jugendliche eingestellt. Um den Folgen der demografischen Entwicklung zu begegnen, haben Unternehmen in den vergangenen Jahren ihre Anforderungen an die Bewerber häufig gesenkt.

Vor zwei Jahren lag dieser Wert noch um neun Prozentpunkte niedriger. Es bleibt aber dabei: Ohne Mindestqualifikationen können Azubis eine anspruchsvolle betriebliche Ausbildung nicht erfolgreich bewältigen. Kunden eines Betriebes erwarten zu Recht guten Service und hohe Qualität von Produkten oder Dienstleistungen. So sind Deutsch- und Mathekenntnisse Grundvoraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss einer dualen Ausbildung. Mangelnde Deutschkenntnisse kritisieren 54 Prozent der Unternehmen, ein Anstieg um drei Prozentpunkte. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Mathekenntnissen. Inzwischen bieten 40 Prozent der Betriebe daher eigene Nachhilfe an. Die Herausforderung besteht im Übrigen nicht nur bei Azubis: Mangelnde Lese- und Schreibkenntnisse stellen 31 Prozent der Betriebe auch mit Blick auf ihre gesamte Belegschaft fest. Für 77 Prozent von diesen hat das konkrete negative Auswirkungen auf die betrieblichen Arbeitsabläufe.

Während sich fachliche Mängel durch Nachhilfe im Betrieb oftmals auffangen lassen, sind Defizite bei den Softskills, wie Disziplin, Belastbarkeit und Leistungsbereitschaft kaum auszugleichen. Die Schere zwischen betrieblicher Anforderung und diesen sozialen Kompetenzen geht weiter auseinander. Disziplin (2016: 48 Prozent, 2006: 38 Prozent), Belastbarkeit (2016: 49 Prozent, 2006: 39 Prozent) und Leistungsvermögen (2016: 58 Prozent, 2006: 53 Prozent) wurden von den Betrieben noch nie so kritisch gesehen wie in diesem Jahr. Softskills werden damit zu „hard deficits“.

Trotz des Engagements der Betriebe und der Öffnung für schulschwächere Jugendliche verschärft sich der Fachkräftemangel. Die fehlenden Azubis von heute sind die fehlenden Fachkräfte von morgen – und Fachkräftemangel wird in Zukunft immer öfter heißen, dass dual ausgebildete Fachkräfte fehlen.

Diesen Trend wird auch die hohe Zahl junger Flüchtlinge in der kommenden Zeit nicht aufhalten können. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass die erfolgreiche Integration selbst bei gutem Verlauf mehrere Jahre braucht. Das A und O für den Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist dabei das Beherrschen der deutschen Sprache – dies bestätigen 90 Prozent der Betriebe. Es wundert daher nicht, dass bislang recht wenige junge Flüchtlinge in den Ausbildungsbetrieben angekommen sind. Derzeit geben rund drei Prozent der Betriebe im IHK-Bereich an, dass sie Flüchtlinge ausbilden. Hochgerechnet befinden sich damit insgesamt rund 10.000 junge Flüchtlinge verteilt auf die Ausbildungsjahre in einer IHK-Ausbildung. Bevor sie die Ausbildung begonnen haben, befanden sich diese Flüchtlinge durchschnittlich 22 Monate in Deutschland. Während dieser Zeit liefen ihre Asylverfahren, wechselten sie von der Erstunterkunft in „andere Unterkünfte“, lernten Deutsch oder holten Schulabschlüsse nach. Außerdem informierten sie sich in Berufsorientierungsmaßnahmen über die Qualifizierungswege oder Einstiegsqualifizierungen (EQ) in Deutschland, entschieden sich für ihren Ausbildungsberuf und den Ausbildungsbetrieb. Das alles braucht Zeit – ein schnellerer Start in Arbeit und Beschäftigung ist daher kaum realistisch. Erfreulich ist die Vielzahl erfolgreicher Ansätze und Einzelprojekte für die Integration von Flüchtlingen. Insgesamt ist der Übergang in Ausbildung für Flüchtlinge aber noch nicht „rund“ und zu wenig transparent. Wenn ab 2017 voraussichtlich die vielen jungen Menschen in Ausbildung streben, die im vergangenen Jahr nach Deutschland kamen, brauchen wir ein systematisches Übergangsmanagement. Nach Berufsorientierung und Praktika soll der Weg ggf. über den Zwischenschritt einer EQ in Ausbildung offen stehen. Und auch während der Ausbildung im Betrieb sind weiterhin begleitende Sprachkurse notwendig.

Für die Integration in Ausbildung ist es auch wichtig, dass mit dem Integrationsgesetz die 3+2-Regel hoffentlich noch vor Beginn des neuen Ausbildungsjahres in Kraft tritt. Denn für 76 Prozent der Betriebe ist die sichere Bleibeperspektive ihrer Azubis die Grundvoraussetzung für das eigene Ausbildungsengagement.

Die frühzeitige Kompetenzerfassung und Berufsanerkennung erleichtern jungen Flüchtlingen die Arbeitsaufnahme. Informationen zur schulischen und beruflichen Bildung der Bewerber sind für 56 Prozent der Betriebe entscheidend. In diesem Zusammenhang ist es gut, dass immer mehr Unternehmen das 2012 eingeführte Aner-

kennungsgesetz kennen, mit dem man im Ausland erworbene Qualifikationen feststellen lassen kann. War diese Möglichkeit noch im letzten Jahr nur rund jedem vierten Betrieb bekannt, sind es nun 52 Prozent.

Die Unternehmen in Deutschland wollen sich weiter für Flüchtlinge engagieren: Drei von vier Unternehmen sind zum Beispiel bereit, Praktika im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens anzubieten. Gemeinsam mit den Unternehmen wollen die IHKs vor Ort jungen Flüchtlingen ihre Chancen in der Beruflichen Bildung aufzeigen. Vor allem helfen sie bei der Berufsorientierung, vermitteln Kontakte zu Betrieben und unterstützen somit den Einstieg in Praktika und Einstiegsqualifizierungen.

(Dr. Achim Dercks)

Weniger Schulabgänger und der Trend zum Studium verringern die Zahl der Bewerber in der Beruflichen Bildung. Umso wichtiger ist die enge Zusammenarbeit aller Akteure in diesem Bereich, um gemeinsam die vorhandenen Plätze zu besetzen. Dazu zählen neben den Unternehmen und Kammern vor allem die allgemeinbildenden Schulen, Berufs- und Hochschulen, aber auch die Arbeitsagenturen und Jobcenter.

Die Berufsorientierung an der Schnittstelle von Schule und Unternehmen ist der erste zentrale Hebel, um Jugendliche für eine duale Ausbildung zu begeistern. Hier ist ein deutlich wachsendes Engagement festzustellen, gerade an Gymnasien ist das Angebot jedoch häufig noch unzureichend. Die IHK-Organisation setzt sich dafür ein, hier eine größere Offenheit für Betriebspraktika, Unternehmensbesuche in Schulen und Angebote zur Berufsorientierung zu erreichen. So können zusätzliche Potenziale für die Berufliche Bildung gehoben und zugleich Studienabbrüche vermieden werden.

Betriebspraktika sind zugleich ein wichtiges Instrument für Betriebe, die schwächeren Jugendlichen eine Chance geben wollen. Eine Kernforderung sind unklare Berufsvorstellungen der Jugendlichen. Der Anteil der Betriebe, die Schülerpraktika anbieten, steigt dementsprechend seit Jahren an. Im Jahr 2016 nutzen 57 Prozent der Ausbildungsbetriebe dieses Instrument.

Über Schülerpraktika hinaus gehören dauerhafte Kooperationen mit Schulen für 28 Prozent der Ausbildungsbetriebe zum Standard bei der Nachwuchsgewinnung. Solche Kooperationen können zum Beispiel eine Zusammenarbeit in naturwissenschaftlich-technischen Projekten (MINT-Förderung), die Unterstützung von Schülerfirmen, bei Nachmittagsangeboten oder bei Bewerbungstrainings umfassen. 19 Prozent der Industrieunternehmen planen hier eine Ausweitung ihres Engagements. Der Fachkräftemangel in technischen Berufen ist bereits deutlich spürbar. In der IT-Branche und im Gastgewerbe geben überdurchschnittlich viele Betriebe an, erstmalig eine Kooperation mit Schulen einzugehen. Erfreulich ist, dass viele kleine Betriebe für 2016 erstmalig eine Kooperation mit einer Schule suchen.

Auch die Zusammenarbeit der Unternehmen mit den Berufsschulen als wichtigem Partner in der dualen Ausbildung hat sich verbessert: Von den Betrieben, die Ausbildungshemmnisse nennen, weisen nur neun Prozent auf Schwierigkeiten mit der Berufsschule hin. Im Vorjahr waren es noch 13 Prozent. Wenn es Probleme gibt, werden in der Regel Unterrichtsausfall und Lehrkräftemangel genannt.

Immer mehr Ausbildungsbetriebe gehen auch auf Hochschulen zu. Ihr Anteil ist im Jahresverlauf von 20 auf 22 Prozent gestiegen. Der wichtigste Grund für diese Entwicklung ist das zunehmende Angebot an dualen Studiengängen. Vor allem in der Medienbranche wird über verstärkte Kooperationen mit Hochschulen nachgedacht. Die Zusammenarbeit mit der Hochschule hat noch einen anderen Aspekt: Die Studienabbrecher werden für die Betriebe eine immer interessantere Zielgruppe. 39 Prozent der Unternehmen (2015: 34 Prozent) bemühen sich um Studienaussteiger als neue Bewerbergruppe.

Auch in der Allianz für Aus- und Weiterbildung ist es ein wichtiges Ziel, Jugendliche und Betriebe einerseits besser zusammenzubringen und andererseits bei Schwierigkeiten in der Ausbildung zu unterstützen. Das Instrument der Assistierte Ausbildung wurde erfolgreich entwickelt – 10.000 Plätze stehen zur Verfügung. Rund vier Prozent der Betriebe setzen die Assistierte Ausbildung zur Integration Schwächerer bereits ein. Darüber hinaus bieten 14 Prozent (2015: 12 Prozent) der Betriebe Einstiegsqualifizierungen an – die erfolgreichste Übergangsmaßnahme an der Schwelle zur Ausbildung – EQs sind damit auch eine Chance für Flüchtlinge.

Die Zusammenarbeit in der Allianz für Aus- und Weiterbildung hat auch die Zusammenarbeit der Unternehmen mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) weiter gestärkt. Für Unternehmen ist es oft nicht mehr ausreichend, eine Anzeige in der Region zu schalten. Konstant hohe 67 Prozent der Betriebe melden alle offenen Ausbildungsplätze regelmäßig den Arbeitsagenturen. Zugenommen hat der Anteil der Betriebe, die zwar nicht immer, aber zumindest teilweise die Unterstützung durch die BA nutzt. Der Anteil derer, die gar nicht mit der Bundesagentur zusammenarbeiten, sinkt dadurch weiter.

Die Berufliche Bildung bietet anspruchsvolle Qualifikationen und hervorragende Entwicklungsperspektiven. Eine betriebliche Ausbildung ist vielfach eine attraktive Alternative zum Studium: Die Beschäftigungsaussichten und Fortbildungsangebote sind sehr gut. Beruflich Qualifizierte haben häufiger unbefristete Verträge, öfter als gedacht bessere Verdienste als Akademiker und als Fachwirte oder Meister darüber hinaus das niedrigste Risiko, arbeitslos zu werden. Mehr als jeder zehnte Betrieb (13 Prozent; 2015: neun Prozent) lockt mit integrierten Aus- und Weiterbildungsangeboten – sogenannten Kombimodellen. Für das Berufsleben in einer globalisierten Welt ist es gut, wenn Auszubildende einen Teil ihrer Ausbildungszeit im Ausland verbringen. Neun Prozent (2015: acht Prozent) der Betriebe bieten inzwischen diese Chance für Jugendliche. Rund jeder zehnte Betrieb lockt mit Goodies: Ob Smartphone, Fitnessstudio-Mitgliedschaft oder deutlich höhere Ausbildungsvergütung. Wenn die Not bei den Betrieben so akut ist, dass sie keine Azubis mehr finden, greifen sie auch mal tiefer in die Tasche und locken mit kleinen Prämien. Wenn dann das individuelle Gesamtpaket stimmt, ist das ein gutes Zusatzargument im Wettbewerb um den Fachkräftenachwuchs.