

Ausbildungsplatzpotenziale in Mannheim

Analyse zur Stärkung und Verbesserung der Ausbildung
in kleinen und mittleren Unternehmen



Begleitstudie für das Jobstarter-Projekt “Ausbildung² – kleine und mittlere Unternehmen stärken, Ausbildung verbessern“ im Auftrag der Stadt Mannheim, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds

René Leicht
Joana Tur Castelló
Ralf Philipp

unter Mitarbeit von:
Rike Schweizer
Marieke Volkert



Kontakt:

Dr. René Leicht (*Projektleitung*)
Institut für Mittelstandsforschung
Universität Mannheim
68131 Mannheim
Tel. 0621-181-2788
leicht@ifm.uni-mannheim.de

Joana Tur Castelló, Diplomsoziologin
Institut für Mittelstandsforschung
Universität Mannheim
joana.tur@gmx.de

Ralf Philipp, Diplomsoziologe
Institut für Mittelstandsforschung
Universität Mannheim
Tel. 0621-181-2885
philipp@ifm.uni-mannheim.de

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung und Handlungsbedarf	3
2. Hintergrund, Fragestellung und Untersuchungsdesign.....	15
2.1 Zur Situation im Bundesgebiet und in der Region	15
2.2 Untersuchungsrahmen, -ziele und -fragen	17
2.3 Bisherige Forschung.....	18
2.4 Definition und Ermittlung von Potenzialen	25
2.5 Methodische Vorgehensweise der Untersuchung.....	26
3. Ausbildungsstellenmarkt in Mannheim	31
3.1 Die „Angebots-Nachfrage-Relation“ und das Problem der Aussagekraft.....	31
3.2 Bedarf an Ausbildungsstellen im Kontext schulischer Vorbildung	34
3.3 Übergänge in das Duale System und in anderweitige Positionen	39
3.4 Entwicklung der Zahl der Auszubildenden in Mannheim.....	43
4. Rahmen und Umfang der Ausbildungsbereitschaft.....	45
4.1 Grundsätzliche Voraussetzungen: Ausbildungseignung	45
4.2 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Mannheim und überregional.....	46
4.3 Ausbildungsintensität der Betriebe in Mannheim und überregional.....	47
4.4 Ausbildungsberechtigte aber nicht ausbildende Betriebe in Mannheim.....	48
4.5 Exkurs: ifm-Erhebung und Grundgesamtheit	51
5. Überblick: Determinanten des Ausbildungsengagements.....	53
5.1 Warum Betriebe überhaupt ausbilden: Die Motive der Ausbildungsaktiven	53
5.2 Hemmnisse aus Sicht von ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben	55
5.3 Deskriptiv: Einfluss zentraler struktureller Faktoren.....	58
5.4 Deskriptiv: Einfluss von Fachkräftebedarf und wirtschaftlicher Entwicklung	63
5.5 Determinanten im multivariaten Modell.....	67
6. Potenzial zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung.....	72
6.1 Bilanz bisheriger Ergebnisse und Implikationen für mögliche Potenziale	72
6.2 Grenz-/Übergangsbereiche zwischen Ausbildungsaktivität und -abstinenz	74
6.3 Komponenten und Reservoir unausgeschöpfter Ausbildungsbeteiligung.....	79
6.4 Branchensegmente mit überdurchschnittlichem Akquisitionspotenzial	84
6.5 Hemmnisse der Ausbildungsbeteiligung in ausgewählten Segmenten	91
7. Potenzial zur Erhöhung der Ausbildungsintensität.....	96
7.1 Implikationen der bereits erzielten Ergebnisse.....	96
7.2 Komponenten der Ausbildungsintensität in Mannheim und im Vergleich	97
7.3 Blick in die nahe Zukunft: Betriebe mit Erweiterungspotenzialen.....	104
7.4 Hemmnisse höherer Ausbildungsintensität in ausgewählten Segmenten	108
8. Potenzial zur Erhöhung der Chancen von „Benachteiligten“	111
8.1 Anforderungen an Bewerber/innen auf Ausbildungsplätze	112
8.2 Betriebliche Beurteilung der Leistungsfähigkeit von Bewerber/innen	115
8.3 Wer bekommt (wo) einen Ausbildungsplatz – und wer nicht?	119
8.4 Chancen einer Übernahme	127
8.5 Berufsegmente mit Zugangsmöglichkeiten für Hauptschulabsolvent/innen	129

9. Ausbildungspotenzial unter Migrantenbetrieben	136
9.1 In welchem Umfang bilden Migrantenbetriebe aus?	138
9.2 Struktureller Kontext der (potenziellen) Ausbildungsbeteiligung.....	143
9.3 Motivlagen unter den Ausbildungsbetrieben.....	146
9.4 Ausbildungshemmnisse in Migrantenbetrieben.....	148
9.5 Charakteristika und Chancen von Azubis in Migrantenbetrieben	150
10. Unterstützungsmaßnahmen und Handlungserfordernisse.....	153
10.1 Informiertheit als Voraussetzung für Unterstützungsangebote	153
10.2 Grundlagen der Ausbildungsbeteiligung und förderpolitischen Intervention ...	155
10.3 Welche Unterstützungsmaßnahmen wären hilfreich und umsetzbar?.....	157
10.4 Welche Wirkung kommt einem Ausbildungsbonus oder Azubi-Fonds zu?	162
10.5 Übergeordnete Handlungsbedarfe, Handlungsebenen und Instrumente	163
10.6 Grundsätzliche Ausrichtung der Maßnahmestrategien	164
10.7 Handlungsebenen und Zielgruppen der Maßnahmen	165
Anhang	176
Datenquellen	177
Literaturliste	178

1. Zusammenfassung und Handlungsbedarf

In der öffentlichen Debatte herrscht Übereinstimmung, dass der gesellschaftliche Wohlstand und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen nur dann gesichert werden können, wenn ein ausreichendes Reservoir an qualifizierten Arbeitskräften zur Verfügung steht. Allerdings ist die Wirtschaft mit dem Problem eines um sich greifenden Fachkräftemangels konfrontiert, dem nur durch ein verstärktes Engagement in der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen begegnet werden kann. Auch wenn sich die Kluft zwischen Angebot und Nachfrage am Ausbildungsstellenmarkt in jüngerer Zeit etwas verringert hat, zeigen sich große Schwierigkeiten, die Qualifizierungsziele zu erreichen: Auf der Unternehmensseite wird beklagt, dass die Jugendlichen den Anforderungen des Arbeitsmarktes oftmals nicht gewachsen sind. Und auf Seite der Bildungspolitik und Arbeitnehmer wird konstatiert, dass (selbst bei sinkender Zahl an Schulabgänger/innen) auch die leicht verbesserte Nachfrage-Angebots-Relation keinesfalls reicht, um allen Bewerber/innen eine adäquate Perspektive im System beruflicher Bildung zu bieten. Insbesondere die sog. „Benachteiligten“, darunter Hauptschul- und BVJ-Absolventen oder auch Jugendliche mit Migrationshintergrund, sind zum großen Teil vom Ausbildungsmarkt ausgegrenzt und mit dem Stigma mangelnder Ausbildungsreife belastet. In Mannheim macht diese Gruppe einen weit höheren Anteil als in den anderen Städten des Südwestens aus.

Nicht zuletzt werden auch hierdurch viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen sind, vor erhebliche Probleme bei der Rekrutierung und Ausbildung ihres Nachwuchses gestellt. Andererseits müssen auch die Mannheimer Unternehmen ihr Ausbildungsengagement noch mehr als bislang erhöhen und ggf. ausbildungsbegleitende externe Unterstützung in Anspruch nehmen, um dieses Dilemma in den Griff zu bekommen. Diese Studie befasst sich daher nicht nur mit der interdependenten Beziehung zwischen Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt sondern vorrangig mit der Frage, inwieweit – und unter welchen Bedingungen – die Mannheimer KMU die mit der betrieblichen Ausbildung verbundenen Chancen einer nachhaltigen Entwicklung nutzen bzw. nutzen können. Derzeit bildet fast die Hälfte der ausbildungsberechtigten Mannheimer Betriebe nicht (oder nicht kontinuierlich) aus. Und auch die Gruppe der Ausbildungsbetriebe könnte (bei günstigeren Rahmenbedingungen) mehr Azubis beschäftigen als gegenwärtig zu beobachten.

Insofern liegen auch im laufenden Ausbildungsjahr noch immer Potenziale in beachtlicher Größe brach, deren Aktivierung sowohl den Jugendlichen als auch vielen Betrieben zum (gemeinsamen) Vorteil reichen könnte. Die bisher unternommenen Anstrengungen sind lobenswert, werden aber kaum genügen, um die im „Abseits“ stehenden Jugendlichen und Betriebe erfolgreich in das Ausbildungssystem zu integrieren. In Anbetracht der Wirtschaftskrise wird sogar befürchtet, dass das betriebliche Ausbildungsengagement wieder nachlassen wird.¹

Wo die unausgeschöpften Ausbildungspotenziale in Mannheim liegen und in welcher Weise sie besser erschlossen werden könnten, ist Gegenstand dieser Untersuchung. Nachfolgend werden die Ziele, das Vorgehen und die Ergebnisse der Studie im Vorfeld der detaillierten Darstellung der Befunde kurz zusammengefasst:

¹ Dies verdeutlicht die Ausbildungsumfrage des DIHK 2009. Die Unternehmen werden weniger Ausbildungsplätze stellen.

Aktueller Hintergrund und Anlass der Studie

Zwar ist die derzeit sichtbare Bilanz am Ausbildungsmarkt nicht nur bundesweit betrachtet, sondern auch mit Blick auf den Mannheimer Agenturbezirk noch erfreulich, da sich im Herbst 2008 die Zahl der neuen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um 6,7% und die sog. Angebots-Nachfrage-Relation um 2,1%-Punkte leicht erhöhte. Entscheidende strukturelle bzw. nachhaltige Veränderungen wurden dadurch jedoch nicht angestoßen. Die Gesamtsicht ist vor allem dadurch getrübt, dass auch im neuen Ausbildungsjahr keine wesentlich höheren Chancen für benachteiligte Jugendliche, darunter „Altbewerber/innen und v.a. Hauptschulabsolventen, BEJ/BVJ-Absolventen sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund, erkennbar sind. Dazu wäre ein sehr weiter – und in Anbetracht der bisherigen Entwicklung sogar ungewöhnlich großer – Sprung nach vorne nötig. Zunächst ist zu konstatieren, dass sich (glücklicherweise) rund die Hälfte der Hauptschulabsolventen für eine weiterführende Schule entscheidet. Jedoch landet ein Drittel im Übergangssystem oder bleibt ohne konkrete Perspektive, denn das Duale Berufsbildungssystem wird für viele Jugendliche unerreichbar: Im Verlauf der letzten zehn Jahre hat sich in Mannheim der Anteil an Hauptschüler/innen, die es direkt nach der Pflichtschulzeit in eine duale betriebliche Ausbildung schaffen, halbiert. Zuletzt lag diese Quote nur noch bei rund 13%. Viele nehmen notgedrungen den Umweg über öffentliche Fürsorgeprogramme, um dann am Ende erneut an die Tür zur betrieblichen Ausbildung zu klopfen. Aber auch dann sind ihre Chancen immer noch vergleichsweise gering.

Bildungsexperten sowie große Teile der Praxis sind sich einig, dass eine Verbesserung der Chancen von Benachteiligten am Ausbildungsstellenmarkt nur über eine Stärkung der *Ausbildungsreife der Jugendlichen* sowie der *Ausbildungspotenziale in den Unternehmen* erfolgen kann. Letzteres erfordert auch eine Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Klein- und Mittelbetrieben sowie eine höhere Ausbildungsintensität in allen Betriebsgrößen und Branchen. Eine höhere Ausbildungsbereitschaft ist nicht nur ein soziales, sondern vor allem auch ein ökonomisches und letztlich betriebliches Erfordernis. Unternehmen können sich nur dann erfolgreich entwickeln und am Markt behaupten, wenn sie auf gut ausgebildete Fachkräfte zurückgreifen können. Ausbildung ist jedoch kein einfaches Unterfangen. Insbesondere kleinere Betriebe sind hierbei mit einer Menge an Problemen konfrontiert, da sie häufig nicht über ausreichende Ressourcen und Kapazitäten verfügen. Hinzu kommt: Ausbildung ist ein eher vorsorgliches und auf eine teils unbekannte Zukunft orientiertes Instrument, bei dessen Anwendung im Voraus kaum sicher ist, ob diese Investition auch Früchte trägt. Daher sind viele Unternehmen wegen der – ihrer Meinung nach – sinkenden „Ausbildungsreife“ der Jugendlichen stark besorgt. D.h., die Situation am Ausbildungsstellenmarkt ist offenbar sowohl für die Nachfrage- als auch für die Angebotsseite von Ausbildung vielfach unbefriedigend.

Das von der Bundesregierung initiierte Programm „Jobstarter“, und hierbei das vom Beauftragten für kommunale Beschäftigungsförderung der Stadt Mannheim koordinierte Projekt „Ausbildung² – kleine und mittlere Unternehmen stärken, Ausbildung verbessern“, soll dazu beitragen, das Ausbildungspotenzial der Betriebe durch geeignete Unterstützungsmaßnahmen zu erhöhen. Gleichzeitig zielt das Projekt darauf, die Ausbildungsplatzchancen von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf zu erhöhen.

Ziele der Untersuchung

Vor diesem Hintergrund wurde das Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) mit einer Begleituntersuchung beauftragt, um die Ausbildungsstrukturen in detaillierter Form zu ermitteln, aber vor allem die Ausbildungsbereitschaft und gleichzeitig auch die Bedarfe und Hemmnisse unter Mannheimer Unternehmen zu identifizieren. Im Mittelpunkt stehen die teils unausgeschöpften Ausbildungspotenziale in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie auch die in Gründungen sowie in Migrantenbetrieben.

Das „ob“ und „wie“ der Beteiligung von KMU an der Berufsausbildung wird durch eine Vielzahl an betrieblichen Faktoren, aber auch durch exogene Einflüsse bestimmt. Nach einem Überblick zum Stand der Forschung und zur Situation am Ausbildungsstellenmarkt in Mannheim werden zunächst die Determinanten des Ausbildungsengagements bestimmt. Die Untersuchung verfolgt die Frage, welche Betriebe in Mannheim in welchem Umfang und mit welchen Motiven ausbilden und wodurch ihre Ausbildungsaktivitäten zu optimieren sind. Im Mittelpunkt steht dabei die Suche nach den unausgeschöpften Ausbildungspotenzialen, die im Verlauf der Studie auf drei verschiedenen Ebenen verortet wurden.

1. *Potenziale zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Unternehmen:* Mit Blick auf die nicht ausbildenden Unternehmen interessieren die zentralen Hinderungsgründe und vor allem die Bedingungen, unter denen sie zur Beteiligung am Berufsbildungssystem bewegt werden könnten. In diesem Kontext war es zudem erforderlich, die Segmente zu identifizieren, in welchen die Ausbildungsbeteiligung vergleichsweise gering ist.
2. *Potenziale zur Erhöhung der Ausbildungsintensität:* Hier richtet sich der Blick auf die bereits ausbildenden Unternehmen und die Frage, wie diese in ihrem Engagement gestärkt werden können, um zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Auch hier interessiert, welche Hemmnisse die Ausbildungsbetriebe erfahren und in welchen Segmenten die Ausbildungsquote noch unterentwickelt ist.
3. *Potenziale zur Erhöhung der Chancen von Benachteiligten:* In diesem Zusammenhang wird untersucht, welche Jugendlichen in Mannheim auf welche Ausbildungsplätze kommen und wie die Chancen für Hauptschul- und BVJ-Absolventen sowie für Jugendliche mit Migrationshintergrund in welchen Betriebsgrößen, Branchen und Berufen stehen bzw. wie sie durch den Abbau von Hemmnissen verbessert werden können.

Schließlich ist zu identifizieren, welche konkreten Unterstützungsmaßnahmen hilfreich erscheinen. Dies erfordert differenzierende Analysen sowie Informationen über die betrieblichen Charakteristika und die wirtschaftlichen und strukturellen Rahmenbedingungen.

Daten und Methoden

Die Untersuchung beruht auf einem Methodenmix und umfasst a) Sekundärdatenanalysen der amtlichen Statistik, b) Expertengespräche sowie c) vor allem eine Betriebsbefragung.

Eine wichtige Informationsquelle bot die Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik. Hierdurch konnte der genaue Umfang an ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben in Mannheim ermittelt und zusätzlich die Ausbildungsbeteiligung und auch -intensität in tiefer Differenzie-

rung nach Betriebsgrößen und Branchen analysiert und mit der auf überregionaler Ebene verglichen werden.

Das zentrale empirische Instrumentarium der Untersuchung bildete eine telefonische Befragung (CATI) von weit über 1.300 Unternehmen in Mannheim, die in einer Zufallsstichprobe ausgewählt wurden und einen repräsentativen Ausschnitt der Grundgesamtheit abbilden. Hiervon wurden jeweils 250 ausbildende und 250 nicht-ausbildende Betriebe in intensiverer Form nach den Begleitumständen ihres Ausbildungsverhaltens, so z.B. nach den wirtschaftlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen oder den Ausbildungshemmnissen, aber auch nach etwaigen Unterstützungsmöglichkeiten befragt.

Mit einer gesonderten Erhebung wurden zusätzlich fast 300 Mannheimer Betriebsinhaber mit Migrationshintergrund nach den Möglichkeiten eines Ausbildungsengagements im Rahmen einer Zufallsstichprobe befragt. Hiervon wurden 100 Betriebe in einer ausführlicheren Weise in Bezug auf ihr Ausbildungsverhalten und die auftretenden Probleme interviewt.

Zusammenfassende Bewertung ausgewählter Ergebnisse

Unsere Datenanalyse bietet eine sehr filigrane Sicht auf den Ausbildungsstellenmarkt und die Struktur und Entwicklung des Ausbildungsengagements der Mannheimer Unternehmen. Insbesondere wurden die Determinanten, die Rahmenbedingungen sowie die Hemmnisse der Ausbildungsbereitschaft identifiziert. In nachfolgender Zusammenfassung müssen wir uns jedoch auf die Darstellung der wichtigsten Befunde beschränken. Dabei richten wir den Blick vor allem auf die (potenziellen) Anbieter von Ausbildungsplätzen und lassen bspw. die ansonsten im Bericht ausführlich dargestellte Nachfragestruktur außer Betracht.

A. Rahmen der Ausbildungsbereitschaft

Ausbildungsbeteiligung:

- Dem im Rahmen unserer Betriebsbefragung durchgeführten „Screening-Verfahren“ zufolge erfüllen schätzungsweise fast zwei Drittel (63%) aller Betriebe in Mannheim die gesetzlichen Voraussetzungen, um ausbilden zu können. Aber weniger als die Hälfte dieser ausbildungsberechtigten Betriebe bildet auch tatsächlich aus.
- Auf Grundlage der BA-Betriebsdatei lassen sich in Mannheim rund 1.800 ausbildende Betriebe identifizieren (ohne öffentlichen Sektor). Im Vorjahr (2007) der Untersuchung entsprach dies einer Ausbildungsbetriebsquote (ABQ) von 24%, woran sich voraussichtlich auch 2008 nicht viel änderte. Das heißt nur jeder vierte aller Betriebe in Mannheim (ob berechtigt oder nicht) bildet aus. Allerdings können je nach Erfassungszeitpunkt und Definition des Begriffs „Ausbildungsbetrieb“ ggf. noch solche (Klein)Betriebe hinzugezählt werden, die sich nur vorübergehend an der Schwelle zur Nicht-Ausbildung befinden, weshalb die mittelfristige Beteiligung um wenige Prozentpunkte höher liegt.
- Die Ausbildungsbetriebsquote verbleibt im Vergleich zu der in Baden-Württemberg insgesamt (ABQ 25%) derzeit noch auf einem leicht geringeren Niveau. Doch seit 1999 ge-

rechnet hat sich in Mannheim die Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen erfreulicherweise erhöht. Dies ist darauf zurückzuführen, dass zum einen die Zahl der Ausbildungsbetriebe per Saldo um rund 150 (+9%) zugenommen hat, andererseits jedoch auch die Gesamtzahl der Betriebe um 2% gefallen ist, was die ABQ begünstigt.

Ausbildungsintensität:

- Im privatwirtschaftlichen Sektor wurden in Mannheim im Jahr 2007 etwa 7.200 Auszubildende beschäftigt. Damit kommen auf 100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Schnitt 5,2 Auszubildende (Ausbildungsquote).
- Die Ausbildungsquote (AQ) in den Mannheimer Betrieben hat sich seit Ende der 90er Jahre kaum verändert und liegt beständig unter der in Bund und Land. Eine seit 1999 geringfügige Erhöhung der Ausbildungsintensität in Mannheim kommt nur dadurch zustande, dass sich per saldo die Gesamtbeschäftigung (mit Ausnahme der jüngeren Entwicklung) verringerte, wobei die Azubi-Zahl stagnierte.

B. Determinanten der Ausbildungsbereitschaft

- Natürlich steigt mit zunehmender Zahl der Beschäftigten eines Betriebs auch die Wahrscheinlichkeit, dass er mindestens einen Azubi beschäftigt und daher zu den Ausbildungsbetrieben zählt. Allerdings verhält es sich mit der Ausbildungsintensität gerade umgekehrt. Es sind vor allem die Kleinst- und Kleinbetriebe, die eine besonders hohe Ausbildungsquote aufweisen.
- Der Fachkräftebedarf ist – wie nicht anders anzunehmen – zwar ein zentrales Motiv der Betriebe zur Beteiligung am Ausbildungssystem. Er wird aber zusätzlich durch eine Reihe weiterer Faktoren gestützt. Dazu gehört neben normativen Verpflichtungen und der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Umfeld (siehe im Folgenden) auch ein Set an Erfahrungen, das sich im Rückblick auf die betriebliche Entwicklung der Vorjahre ergibt. D.h. ein ausschließlich akuter und künftig absehbarer Arbeitskräftebedarf bildet kein ausreichendes Antriebsmoment.
- Eine multivariate Analyse (d.h. unter Kontrolle mehrerer Faktoren) zeigt, dass die Ausbildungsbeteiligung neben der Betriebsgröße vor allem auch durch das Branchenumfeld und die Zugehörigkeit zu den Kammern bestimmt wird. Die höchste Wahrscheinlichkeit einer Ausbildungsbeteiligung haben die Betriebe im Handwerk. Das wirtschaftliche Umfeld, die institutionellen Rahmenbedingungen sowie Traditionen und Verpflichtungen spielen offenbar eine bedeutende Rolle.
- Überraschen dürfte, dass das Ausbildungsengagement unter jungen Betrieben bzw. unter Gründungen kaum geringer als unter den etablierten Unternehmen ist, wenn man den Einfluss weiterer Randbedingungen kontrolliert. Junge Betriebe zeigen sowohl was die Ausbildungsbeteiligung als auch die -intensität betrifft ein vergleichsweise beachtliches Engagement. Es lohnt sich also, bei der Akquisition nicht nur auf die etablierten Betriebe in Mannheim, sondern auch auf die Vielzahl der Gründungen zu setzen.

C. Potenziale zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung

Eine zentrale Voraussetzung einer stärkeren Beteiligung von Unternehmen an der Ausbildung von Jugendlichen ist eine gewisse Sensibilität und „Maßnahmeerreichbarkeit“ ohne die Initiativen zur Akquisition der Betriebe sehr schwierig sind. Daher ist zunächst wissenswert,

- dass genau ein Drittel der befragten Betriebsleiter (nicht ausbildender Betriebe) wenigstens eine „unter bestimmten Bedingungen grundsätzliche Bereitschaft“ zeigte, künftig ausbilden zu wollen.
- Selbst wenn man berücksichtigt, dass hier sicher auch eine Portion soziale Erwünschtheit mitspielt und diese Interviewantwort zunächst „nichts kostet“, ist dies ein vielleicht unerwartet hoher Anteil, der einen ersten Eindruck wiedergibt, welche Spannweite das noch unausgeschöpfte Beteiligungspotenzial bietet. Es lässt sich hieraus zumindest abschätzen, wie viele Betriebe soz. noch diesseits der Schwelle zu einer kategorischen Absage an die Ausbildungsbeteiligung stehen und daher noch ein Quantum Hoffnung besteht.
- Anders betrachtet dürfte – klammert man die Unentschiedenen aus – wohl etwas weniger als die Hälfte der ausbildungsberechtigten aber nicht ausbildenden Betriebe weder mit Maßnahmen noch mit Akquisitionsbemühungen erreichbar sein. Dies bleibt sozusagen der harte unberührbare Kern.

Eine höhere Beteiligung von Betrieben am Ausbildungssystem kann auf verschiedenen Ebenen erreicht werden: Zum einen geht es darum, die hohe Zahl an Kleinstbetrieben mit oftmals nur 1 Azubi, die sich häufig in einer Grenzsituation zwischen Ausbildung und Nicht-Ausbildung befinden, in ihrer Position zu stabilisieren. Wo die Ansätze hierzu liegen zeigen folgende Ergebnisse:

- Über ein Drittel (38%) der nicht-ausbildenden Betriebe hat früher bzw. in den letzten zehn Jahren schon einmal ausgebildet. D.h. hier liegen einschlägige Erfahrungen vor, die für einen Wiedereinstieg bzw. für eine kontinuierlichere Ausbildungsaktivität genutzt werden können.
- Knapp 7% der Nicht-Ausbilder in Mannheim suchen Auszubildende, finden aber keine geeigneten Bewerber.
- Im Vergleich zu den ausbildenden Betrieben signalisieren die Nicht-Ausbilder allerdings weniger Probleme mit den Bewerbern, da sie ja auch weniger Erfahrung diesbezüglich haben. Neben den Faktoren, die durch Unterstützungsmaßnahmen kaum beeinflussbar sind (z.B. geringe Betriebsgröße oder fehlender Fachkräftebedarf) wird etwa die Hälfte der Betriebe durch den Mangel an Zeit und Personal an der Ausbildung gehemmt. Hier bieten sich also Möglichkeiten der Unterstützung durch ein externes Ausbildungsmanagement.
- Die externen Rahmenbedingungen (rechtliche Hürden, bürokratischer Aufwand) spielen als Gründe für die Nicht-Beteiligung an Ausbildung eine geringere Rolle als vielfach angenommen.

Zum anderen müssen sich Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung konkret an Betriebe in ganz bestimmten Segmenten richten. Bei der Identifizierung von unausgeschöpften Potenzialen hilft ein Vergleich mit den in Bund und Land in einzelnen Betriebsgrößen und Branchen erzielten Ausbildungsquoten. Daraus ergibt sich folgendes Bild:

- Aufholpotenzial besteht in Mannheim vor allem bei den kleinen und mittleren Betrieben mit zwischen 10 und 250 Beschäftigten. In manchen dieser Segmente liegt die ABQ um 13%- bis 17%-Punkte unterhalb der von Baden-Württemberg insgesamt, weshalb hier noch Akquisitionsbemühungen denkbar sind.
- Die Ausbildungsbeteiligung wird stark durch die regional unterschiedlichen sektoralen Strukturen geprägt, weshalb ein Vergleich mit den bundes- und landesweit ersichtlichen ABQ auch unter Berücksichtigung der Branchenzusammensetzung erforderlich war. Im einzelnen zeigt sich, dass in Mannheim in einer ganzen Reihe an Branchen ein Aufholpotenzial besteht. Insgesamt wurden in der Untersuchung mindestens 13 Branchen exemplarisch identifiziert, die eine starke Unterentwicklung im überörtlichen Vergleich aufweisen (und weitere 10 Branchen, die im Binnenvergleich auffällig niedrige Beteiligungsraten besitzen). Auf diese Segmente kann hier in der Zusammenfassung nicht nochmals im Detail eingegangen werden.

D. Potenziale zur Erhöhung der Ausbildungsintensität

Reduziert man die Frage der Möglichkeiten zur Erhöhung der Ausbildungsintensität nicht auf die Beeinflussung der Ausbildungsquote und damit auf die Gestaltung des Verhältnisses zwischen Gesamtbeschäftigung und Auszubildendenzahlen, dann kommt es darauf an, dass Betriebe möglichst viele Azubis einstellen. „Wachstumspotenziale“ in diesem Sinn lassen sich bei zwei Betriebstypen herausstellen: Die ausbildungsengagierten und optimistischen Unternehmen sowie diejenigen, die noch Azubis suchen. Welche Relevanz besitzen sie?

- Immerhin genau ein Fünftel der befragten Ausbildungsbetriebe gab an, dass sich die Anzahl der Auszubildenden in den nächsten 3 Jahren erhöhen wird. Die Betriebe mit zwischen 20 und 49 Beschäftigten und diejenigen im Verarbeitenden Gewerbe zeigten sich diesbezüglich am optimistischsten. Hervorzukehren ist die Beobachtung, dass insbesondere die jungen, neu gegründeten Unternehmen, die noch keine 4 Jahre am Markt sind, am deutlichsten Erweiterungspotenzial erkennen ließen.
- Unter den restlichen vier Fünftel an Ausbildungsbetrieben, deren Azubi-Zahl in absehbarer Zeit nicht zunehmen wird, bekundet knapp über ein Drittel (35%) „Schwierigkeiten“ Arbeitskräfte im eigenen Betrieb auszubilden.
- Bei etwa jedem siebten (14%) der bereits ausbildenden Betriebe wurden im März 2008 – also rund ein halbes Jahr nach Ablauf des letzten Ausbildungsjahres – noch unbesetzte Ausbildungsplätze (überwiegend jeweils für 1 Auszubildenden) registriert.

Die Ausbildungsintensität der Mannheimer Betriebe kann zum einen dadurch erhöht werden, indem die Hemmnisse eines verstärkten Ausbildungsengagements identifiziert und verringert

werden und zum anderen, indem die Segmente mit geringen Ausbildungsquoten ermittelt werden, um hier gezielt betriebsgrößen- und branchenspezifische Maßnahmen zu entwickeln.

Die Beseitigung von Hemmnissen setzt allerdings auch voraus, dass die identifizierten Probleme Interventionsmöglichkeiten bieten. Diesbezüglich lassen sich folgende Befunde hervorheben, die mit Blick auf mögliche Maßnahmen an anderer Stelle (nachfolgend) zu bewerten sind.

- Die Ausbildungsbetriebe klagen zuvorderst über die Schwierigkeit geeignete Auszubildende zu finden. Dies sehen drei Viertel als ein starkes Hemmnis für ein höheres Ausbildungsengagement an. Im Einklang hiermit steht die Furcht, sich von einem ungeeigneten Auszubildenden nicht wieder trennen zu können. Dies sieht die Hälfte der Ausbilder als ein starkes Hemmnis an.
- Neben diesen betriebsexternen bzw. „systembedingten“ Hemmnissen, die nur bedingt durch Projekte zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft beeinflussbar sind, erweisen sich unter den betriebsbedingten Hemmnissen vor allem die Betriebsgröße, die fachliche Spezialisierung und der fehlende Fachkräftebedarf als Probleme, die ebenfalls wenig Interventionsmöglichkeiten bieten.
- Hemmnisse, die durch Managementhilfen in der Ausbildung beseitigt oder wenigstens verringert werden können, sind im Zusammenhang mit Organisationsdefiziten zu sehen. Immerhin noch ein Viertel der bereits ausbildenden Betriebe beklagt den Mangel an Zeit und Personal als starkes Hemmnis.

In welchen betrieblichen bzw. wirtschaftlichen Segmenten sollte nach Möglichkeiten zur Erhöhung der Ausbildungsintensität gesucht werden? In Bezug auf die Betriebsgrößen bieten sich wiederum zwei Möglichkeiten der Potenzialidentifizierung – eine zwischen den Betriebsgrößen und eine gleichzeitig überregional vergleichende Betrachtungsweise – an:

- Kleinbetriebe mit bis zu 9 Arbeitnehmern weisen ein hinsichtlich ihrer Ausbildungsaktivität weit intensiveres Verhältnis zwischen der Zahl ihrer Azubis und ihrer Beschäftigten auf. Hier kommen bei den ausbildenden Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten durchschnittlich auf 2 Beschäftigte bereits 1 Azubi. Und bei Betrieben mit zwischen 5 und 9 Beschäftigten kommen auf 4 Beschäftigte mindestens 1 Azubi.
- Die hohe Ausbildungsintensität unter Kleinbetrieben ist nicht so selbstverständlich wie teils angenommen, da ja viele Kleinstbetriebe gar nicht ausbilden. Legt man die Summe aller Kleinbetriebe und daher die reguläre bzw. „amtliche“ Ausbildungsquote – d.h. die Summe aller Beschäftigten einer Betriebsgrößenklasse einschließlich der von Nichtausbildern als Divisor – zugrunde, dann liegt die Ausbildungsquote bei Kleinbetrieben immer noch um mehr als die Hälfte höher als in den Mittel- und Großbetrieben.
- Im Vergleich zu den Ausbildungsquoten in Bund und Land weist Mannheim vor allem im Bereich der Betriebe mit zwischen 10 und 99 Beschäftigten sowie mit zwischen 250 und 499 Beschäftigten auffällige Defizite auf.

Für gezielte Maßnahmen kommt es darauf an, vor allem die Branchen zu kennen, in welchen in Mannheim mit vergleichsweise geringer Intensität ausgebildet wird:

- Hier sind zum einen diejenigen Segmente zu erwähnen, in denen sich im Zeitverlauf eine rückwärts gewandte Entwicklung zeigte. Dies ist bspw. im Gesundheitswesen sowie in den wirtschaftsnahen bzw. unternehmensorientierten Dienstleistungen der Fall.
- Zum anderen lässt sich in Mannheim eine Vielzahl an Branchen ermitteln, in welchen die Ausbildungsintensität sowohl im Vergleich zum Bund als auch zum Land stark unterentwickelt ist. Wir haben hier rund 40 Branchen identifiziert, die sich für eine Intensivierungskampagne anbieten würden. Das Spektrum an Branchen ist sehr weit und kann in der Zusammenfassung im einzelnen nicht nochmals beschrieben werden (siehe Tabelle 7.2.5).

E. Potenziale zur Erhöhung der Chancen von sog. „Benachteiligten“

Die Chancen von Benachteiligten, hier vor allem die von Hauptschulabsolventen, BVJ-Absolventen und von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, sind zunächst daran zu messen, inwieweit sie den Anforderungen der Betriebe gerecht werden. Hinzu kommen allerdings auch Faktoren, die weniger mit Leistungen als vielmehr mit Stigmatisierungen korrelieren. Wir haben zunächst untersucht, welche Anforderungen an die Bewerber/innen gestellt werden und in welcher Weise diese aus Sicht der Betriebe erfüllt sind.

- Die Betriebe stellen weniger Anforderungen in Bezug auf die fachlichen als vielmehr auf die sozialen Kompetenzen und soft skills. Tugenden, wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, Motivation, korrektes Benehmen usw. stehen ganz vorne auf der Wunschliste der Unternehmen. Dagegen besitzen Anforderungen, die sich auf elementare Grundkenntnisse beziehen, eher einen mittleren Dringlichkeitsgrad. Und die Wünsche in Bezug auf die schulischen Leistungen rangieren erstaunlicherweise sogar eher im hinteren Feld des Anforderungskatalogs. Dies verwundert vor dem Hintergrund, dass das wichtigste Argument vieler Betriebe, weshalb sie sich nicht stärker in der Ausbildung engagieren, die unzureichenden schulischen Vorkenntnisse der Bewerber/innen sind.
- Hinsichtlich der erwünschten Leistungen unterscheidet sich das Muster der an Realschüler/innen gestellten Anforderungen nicht so sehr von demjenigen, welches sich in Bezug auf die Hauptschüler/innen ergibt. Jedenfalls nicht so sehr, wie man dies aufgrund der Einstellungspraxis eigentlich vermuten würde.
- Die Betriebe sind denn auch – soweit im Bewerbungsgespräch feststellbar – mit den Leistungen der Jugendlichen hinsichtlich der von ihnen als besonders wichtig eingestuften Anforderungen im Großen und Ganzen eher zufrieden. Zumindest werden dem korrekten Benehmen und anderen Tugenden eine relativ hohe Zufriedenheit entgegengebracht.
- Am wenigsten zufrieden sind die Unternehmen mit den Grundkenntnissen und schulischen Leistungen. Vielleicht stellen die Betriebe auch deswegen schon – wie zuvor beschrieben – diesbezüglich ihre Erwartungen zurück.
- Auch hinsichtlich der Anforderungs-Leistungsbilanz lassen sich keine allzu großen Diskrepanzen zwischen Hauptschul- und Realschulabsolventen erkennen (was allerdings nicht bedeutet, dass sich die Leistungen von Realschüler/innen auf dem Niveau von Hauptschüler/innen bewegen).

Aus allem resultiert natürlich die Frage, wer vor diesem Hintergrund einen Ausbildungsplatz erhält. Beobachtungen diesbezüglich lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Lediglich ein Viertel aller zuletzt besetzten Ausbildungsplätze in unserem Sample ist mit Hauptschüler/innen besetzt, während diese Gruppe unter den (bei den Agenturen registrierten) Bewerber/innen ungefähr die Hälfte ausmacht.
- Von besonderer Bedeutung ist der Befund, dass nach Meinung der Betriebsleiter (!) zwei Drittel der mit Realschüler/innen (oder vergleichbarem Abschluss) besetzten Ausbildungsplätze auch mit einem Hauptschulabsolvent hätte besetzt werden können. Ist deren Einschätzung richtig, dann weist dies auf einen hohen Umfang an bildungsinadäquater Besetzung der Ausbildungsstellen und damit auf eine starke Benachteiligung von Hauptschüler/innen hin. Haben die Unternehmen die Wahl zwischen Bewerber/innen mit verschiedenen schulischen Vorbildungen, so entscheiden sie sich eher für die formal besser Gebildeten; und dies auch dann, wenn die schulischen Fähigkeiten für die Ausbildungsstelle gar nicht benötigt werden.

Dies dürfte auch deswegen der Fall sein, weil die Höhe der schulischen Vorbildung gleichzeitig indirekt Auskunft über die nicht zertifizierbaren und daher im Bewerbungsgespräch auch nicht identifizierbaren sozialen Kompetenzen und Leistungen gibt. So kommen Jugendliche mit höherem Schulabschluss bspw. mit größerer Wahrscheinlichkeit aus einem bildungsmotivierten und sozial besser gestellten Elternhaus, so dass für die Arbeitgeber auch ein geringeres Risiko mit Blick auf Fragen der sozialen Verträglichkeit oder anderen Eigenschaften bei den Lehrlingen besteht. Viele aus der Hauptschule kommende Bewerber/innen sind mit milieu- und verhaltensbezogenen Vorurteilen konfrontiert, die nur schwer auszuräumen sind.

Welche Rolle spielt die ethnische Herkunft bei den Chancen auf einen Ausbildungsplatz?

- Den BA-Daten zufolge (die nur nach der Staatsangehörigkeit unterscheiden) sind 12% der Azubis in Mannheim Ausländer. Legen wir unsere eigene Erhebung zugrunde, die auch den Migrationshintergrund von eingebürgerten Jugendlichen berücksichtigt, dann stammt ein Fünftel nicht von deutschstämmigen Eltern ab. Vor dem Hintergrund der herkunftsspezifischen Sozial- und Absolventenstruktur in Mannheim weist dieser vergleichsweise niedrige Anteil auf eine Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hin.
- Immerhin lässt sich in den Aussagen der Betriebsleiter kein Hinweis auf eine Diskriminierung finden. So bekunden 9 von 10 Betrieben, dass sie auf die zuletzt besetzte Stelle auch einen Jugendlichen mit Migrationshintergrund eingestellt hätten.

Welches sind die beruflichen Segmente, in welchen die Hauptschulabsolventen in Mannheim Chancen auf einen Ausbildungsplatz hätten?

- Das Handwerk ist nach wie vor der wichtigste Hort für Auszubildende mit Hauptschulabschluss. Vorweg ist daher zu bemerken, dass in Mannheim im Vergleich zu anderen Städten in Baden-Württemberg der Anteil der auf das Handwerk entfallenden Azubis vergleichsweise gering ist (vorletzter Rang vor Stuttgart), was teils auf die Unterrepräsentation und möglicherweise unzureichende Förderung kleiner Handwerksbetriebe zurückzuführen ist und natürlich auch Folgen für die Chancen von Hauptschüler/innen hat.

- Mit unserer Branchenanalyse wurden sowohl typische „Hauptschüler-Berufe“ mit rückläufiger Azubi-Zahl (Risikobranchen) als auch solche mit zunehmender Zahl an Azubis (Potenzialbranchen) identifiziert. Das Ergebnis wird im einzelnen in dieser Zusammenfassung nicht wiederholt.
- Diese Auflistung sollte keinesfalls so verstanden werden, dass das Berufsspektrum von Hauptschulabsolventen auf die genannten Beispiele einzuengen wäre. Ganz im Gegenteil: Es soll damit deutlich werden, dass die Betroffenen dieses Spektrum erweitern und in andere Berufsfelder vordringen, da sie sonst u.U. in einer Mobilitätsfalle landen.
- Auch in Bezug auf die Erlernbarkeit von Berufen durch Hauptschüler/innen haben wir empirisch eine inadäquate Besetzung ermittelt: Legt man wieder die Einschätzung der Betriebsleiter bzgl. der Anforderungen an den zuletzt besetzten Ausbildungsplatz zugrunde, dann zeigt sich, dass ungefähr die Hälfte der an diesem Platz erlernten Berufe auch zur Ausbildung eines Hauptschulabsolventen geeignet gewesen wäre. Dennoch wurde die Stelle mit einem Jugendlichen mit mittlerem Abschluss besetzt.

F. Potenziale unter Migrantenbetrieben

Strategien zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung und -intensität müssen sich zusätzlich auf jene betriebliche Zielgruppen orientieren, die mit dem Dualen Berufsbildungssystem weniger vertraut sind. Dazu zählen vor allem Unternehmen, deren Inhaber einen Migrationshintergrund besitzen. Hier ist aus folgenden Gründen ein noch hohes Potenzial zu erschließen:

- Mittlerweile besitzt fast jede/r siebte Selbständige (14%) in Deutschland einen Migrationshintergrund und deren Zahl wächst noch weiter und v.a. stärker als die der „Einheimischen“. Aufgrund des hohen Anteils von Migranten in Mannheim ergibt sich auch eine überproportional hohe Zahl an Migrantenbetrieben (etwa ein Fünftel).
- Deren Ausbildungsbeteiligung ist – je nach Herkunft der Inhaber – ganz unterschiedlich entwickelt, da hier neben den betrieblichen Charakteristika (Größe, Branche, Fachkräftebedarf usw.) auch Gruppenspezifika, Netzwerke und vor allem die Integration in regionale Förderstrukturen und „Ausbildungskulturen“ entscheidend sind. Letzteres dürfte erklären, weshalb das Engagement türkischstämmiger Unternehmer/innen höher als andernorts ist, wobei die hohe Fluktuation am Markt jedoch ein Nachhaltigkeitsproblem erzeugt. Zudem erfordern die niedrigen Ausbildungsbetriebsquoten der italienischen, griechischen und anderen Betriebsinhaber noch viel Überzeugungs-, Akquisitions- und Betreuungsarbeit.
- Größere Aufmerksamkeit als bisher verdienen die Unternehmer/innen aus dem ost- und außereuropäischen Raum, da deren Zahl beständig zunimmt, aber gerade die Neuzuwanderer noch ungenügend in das Duale Berufsbildungssystem eingebunden sind.

Gelingt es, die Ausbildungsbeteiligung der Migrantenunternehmen zu erhöhen, kommt man nicht nur integrationspolitischen Zielsetzungen sondern vor allem auch einer Versorgung der großen Zahl benachteiligter Jugendlichen am Ausbildungsstellenmarkt ein gutes Stück näher:

- Die Betriebe der Migranten bilden zwar i.d.R. seltener als die von „Einheimischen“ aus, doch wenn sie es tun, dann mit ähnlicher Stärke. Wird aus Gründen der Vergleichbarkeit

die Ausbildungsintensität unter Kleinbetrieben betrachtet, dann liegt die durchschnittliche Zahl der Azubis bei „italienischen Betrieben“ kaum niedriger als bei „deutschen“. Die Ausbildungsdichte „türkischer Betriebe“ liegt sogar leicht darüber.

- Von besonderer gesellschaftlicher Bedeutung ist, dass Migrantenbetriebe zu einem weit höheren Anteil Ausbildungsplätze für Hauptschulabsolventen schaffen. In den wichtigsten Gruppen ist der Anteil fast doppelt so hoch wie bei Deutschen: In den „türkischen Betrieben“ ist jeder zweite Ausbildungsplatz (48%) durch eine/n Hauptschüler/in besetzt und in den „italienischen Betrieben“ ist dies bei immerhin 43% der Fall.
- Dies ist teils auch das Ergebnis co-ethnischer Einstellungspraktiken. D.h. in diesen Betrieben finden überproportional viele Jugendliche mit Migrationshintergrund einen Ausbildungsplatz, was mit dem hohen Anteil an Hauptschüler/innen korrespondiert. Insbesondere in den Betrieben türkischstämmiger Unternehmer/innen kommen zu einem hohen Anteil die ansonsten am Ausbildungsmarkt eher benachteiligten Jugendlichen unter.

Vor diesem Hintergrund interessieren natürlich die spezifischen Hemmnisse, welche der Ausbildungsbereitschaft von Migrantenbetrieben entgegenstehen:

- Ausbilder und Nicht-Ausbilder unterscheiden sich vor allem darin, dass die Erstgenannten zu einem höheren Anteil selbst eine duale Berufsausbildung in Deutschland durchlaufen haben. Da dies aber seltener als bei Deutschen der Fall ist, fehlen bei vielen die Grundvoraussetzungen zur Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse.
- Dies geht mit der Beobachtung einher, dass Migranten (durch eigene Einschätzung) zu einem wesentlich höheren Anteil davon ausgehen, dass ihr Betrieb die Voraussetzungen für die AEVO nicht erfüllt. Andererseits ist die Ausbildungsberechtigung bei einem Drittel bis zur Hälfte der Nicht-Ausbilder zwar gegeben, jedoch nicht von diesen gefordert.
- Im Groben und Ganzen ähneln sich viele der bei „deutschen“ und Migrantenbetriebe identifizierten Hemmnisse, da es häufig die für Kleinbetriebe typischen Probleme in der Organisation von Ausbildung sind. Förderpolitisch gewichtige Besonderheiten zeigen sich jedoch darin, dass Migranten sehr viel häufiger bürokratische und finanzielle Hürden sehen.

Mit welchen Mitteln und Maßnahmen lassen sich Migrantenbetriebe für die Beteiligung am Dualen Ausbildungssystem gewinnen?

- Die bereits ausbildenden und nicht-ausbildenden aber sensibilisierten Migrantenbetriebe wünschen sich (abgesehen von finanziellen Hilfen) zu einem überproportional hohen Anteil Unterstützung bei Problemen, die durch ein externes Ausbildungsmanagement zu kompensieren sind. Dies rechtfertigt die Fortsetzung bisheriger Programme. Im Vordergrund stehen aber Maßnahmen, die auf das Qualifikationsniveau der Azubis zielen, was bei häufig fehlender formaler Ausbildung der Inhaber nachvollziehbar ist.
- Ein zentraler Akquisitionshebel ist die Beobachtung, dass v.a. die Inhaber türkischer und italienischer Herkunft weit stärker als andere das Ausbildungsengagement mit einem Gewinn an Prestige verbinden. Dies unterstreicht die Notwendigkeit von Unternehmensnetzwerken, in denen Avantgard-Betriebe mit ihrem Label nutzträchtig werben können.

2. Hintergrund, Fragestellung und Untersuchungsdesign

Die Ausbildung im Dualen Berufsbildungssystem bleibt trotz aller diskutierten Schwächen eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben sowohl der Wirtschaft als auch der Gesellschaft insgesamt. Zum einen können sich Unternehmen dann am besten entwickeln und am Markt behaupten, wenn sie über Arbeitskräfte verfügen, deren Qualifikationen mit den betrieblichen Belangen gut harmonieren. Zum anderen ist das Gemeinwesen an ausreichenden Beschäftigungsmöglichkeiten und daher an entsprechenden Ausbildungschancen für jene Jugendliche interessiert, die nicht über eine Studienberechtigung verfügen. Aber sowohl auf Seite der Unternehmen als auch der Jugendlichen zeigt sich ein ungedeckter Bedarf, der durch Matching-Probleme zudem noch vergrößert wird. So besteht in vielen Branchen ein akuter Mangel an Fachkräften, weil das Arbeitskräfteangebot und die Nachfrage nicht zusammenpassen. Insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sind stark auf qualifizierten Nachwuchs in ihrem unmittelbaren Umfeld und letztlich auf passgenaue Ausbildung in den „eigenen Wänden“ angewiesen, zumal die Rekrutierung „von außen“ schwieriger wird. Unserer Befragung zufolge haben derzeit 41% der Unternehmen in Mannheim „große Probleme“ geeignete Fachkräfte zu finden.

2.1 Zur Situation im Bundesgebiet und in der Region

Wohl auch vor diesem Hintergrund haben zumindest Teile der Wirtschaft ihre Anstrengungen zur Nachwuchssicherung verstärkt. Dies hat zusammen mit der demografischen Entwicklung dazu geführt, dass die Schere zwischen Angebot und Nachfrage am Ausbildungsstellenmarkt nicht mehr ganz so stark wie zuvor auseinander klafft. Aber hier ist Vorsicht geboten, denn in der Bewertung der aktuellen Situation gehen die Meinungen doch stark auseinander:

Mit Blick auf die bundesweite Entwicklung verweisen die *Arbeitgeber* auf die Erfüllung der Zusagen im Ausbildungspakt bzw. darauf, dass auch im Jahr 2008 erneut 600.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden. Ein leichter Rückgang gegenüber 2007 ist aus ihrer Sicht auf die (demografisch bedingt) geringere Zahl an Bewerber/innen zurückzuführen. In der Perspektive der Ausbildungsplatzanbieter war die Zahl der bei den Arbeitsagenturen als unvermittelt gemeldeten Jugendlichen erstmals seit 2001 kleiner als die Zahl der noch unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze.² Demgegenüber kritisieren die *Arbeitnehmervertreter*, dass eine hohe Zahl an erfolglos gebliebenen Bewerber/innen nahezu unbemerkt durch die Maschen der arbeitsamtlichen Statistik fällt und auch im Jahr 2008 lediglich die Hälfte der Jugendlichen tatsächlich einen Ausbildungsplatz bekam.³ Aber auch der Hauptausschuss des *Bundesinstituts für Berufsbildung* verweist „mit großer Besorgnis auf die 14.479 unversorgt gebliebenen Bewerberinnen und Bewerber und die 81.846 Jugendlichen, die trotz anderweitigem Verbleib ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten haben.“⁴ Das heißt, anhand der herkömmlichen Arbeitsamtstatistik wird das Ausmaß an erfolglos Gebliebenen eher unterschätzt, da viele zunächst in den „Warteschleifen“ des Übergangssystems, so etwa in Berufsvorberei-

2 Stellungnahme der Beauftragten der Arbeitgeber im Hauptausschuss zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2009.

3 Stellungnahme der Beauftragten der Arbeitnehmer im Hauptausschuss zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2009.

4 Stellungnahme des Hauptausschusses des BIBB zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2009, S. 1.

tungsmaßnahmen landen und daher – auch wenn sie nach wie vor lieber einen Ausbildungsplatz hätten – zu den „versorgten“ Bewerber/innen zählen. Mehr noch: Untersuchungen des BIBB und der Bundesagentur für Arbeit zeigen einen seit Ende der 90er Jahre fast stetig ansteigenden Bestand an *Altbewerber/innen*.⁵ Bundesweit ist zu erkennen, dass sich der Strom an erfolglos bleibenden oder auf Alternativen ausweichenden Jugendlichen zu einer hohen Bugwelle aufgestaut hat. Sie hat im Jahr 2007 einen neuen Höchststand erreicht, und ist erst im neuen Ausbildungsjahr 2008 wieder etwas zurückgegangen.⁶ Aber noch immer liegt der Anteil von „Altbewerbern“ unter den Lehrstellensuchenden (je nach Definition) bei rund der Hälfte aller Bewerber/innen.⁷ Einigkeit dürfte wohl darin bestehen, dass sich insbesondere für die Bewerber/innen mit unzureichenden schulischen Referenzen die Lage am Ausbildungsmarkt nicht wesentlich entspannt hat und hier sowohl auf der Angebots- als auch der Nachfrageseite erhebliche Anstrengungen zu deren Integration notwendig sind.

Die Stadt Mannheim und große Teile der Akteure am Ausbildungsmarkt sind sich seit langem bewusst, dass hier öffentliche Unterstützung für die Unternehmen und Jugendlichen erforderlich ist. Dies spiegelt sich in den zahlreichen, u.a. von der Beschäftigungsförderung und vom Gemeinderat initiierten Maßnahmen zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit wider. Deren Notwendigkeit wird regelmäßig durch die vom Ikubiz oder vom Förderband e.V. durchgeführten Zählungen zum Verbleib von Hauptschul- oder BEJ/BVJ-Absolventen bestätigt.⁸ In Mannheim bestehen für eine nachweislich große Zahl an Jugendlichen erhebliche Probleme an der Schwelle des Übergangs zwischen Schule und Beruf (vgl. Einleitung Kapitel 1 sowie die Ausführungen in Kapitel 3). Diese Schwierigkeiten besitzen schon deswegen Relevanz, weil Mannheim unter den größeren Städten im Südwesten auch gleichzeitig den höchsten Anteil an Schulabsolventen mit maximal einem Hauptschulabschluss und zudem einen hohen Anteil an jugendlichen Migranten aufweist. *Hauptschüler/innen* sowie *ausländische Jugendliche* befinden sich im starken Wettbewerb mit bessergebildeten Bewerber/innen.⁹

Letztlich können die Ungleichgewichte von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage ohne eine weitere Ausdehnung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft in bestimmten – vor allem für Hauptschüler geeigneten – Segmenten kaum beseitigt werden. Dies ist aber nicht nur eine soziale sondern genauso eine ökonomische Frage: Denn eine höhere Zahl an qualifizierten Arbeitskräften liegt auch im Interesse der um Humanressourcen konkurrierenden Betriebe. Die gestiegene Zahl an neuen Ausbildungsstellen mag belegen, dass sich ein Teil der Unternehmen diesen Herausforderungen stellt. Insgesamt betrachtet sind die ausbildenden Betriebe jedoch in der Minderheit. Ein hoher Anteil an Betrieben ist zwar ausbildungsberechtigt, bietet aber keine Lehrstellen an. Dies hat durchaus Gründe. Zwar gelten kleine und mittlere Unternehmen nach wie vor als die Domänen betrieblicher Ausbildung. Aber sie stehen dennoch oftmals vor Problemen, mehr oder überhaupt Ausbildungsplätze zu schaffen sowie auch die eingerichteten Stellen in geeigneter Form zu besetzen.

⁵ Vgl. auch Ulrich/Krekel 2007.

⁶ Die Zahl lag im Jahr 2007 bundesweit bei 385.000 Altbewerber/innen (Berufsbildungsbericht 2008). Für das Jahr 2008 wird von 320.000 ausgegangen (vgl. verschiedene Stellungnahmen zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2009).

⁷ Ebenda und Beicht et al. 2008. Das BIBB legt eine andere Definition zugrunde als die BA (vgl. auch Krewerth 2008 sowie Ulrich/Krekel 2007).

⁸ Vgl. u.a. Informationsvorlagen Stadt Mannheim 115/2009, 149/2008 oder 150/2008.

⁹ Vgl. Ulrich et al. 2007, Wolf 2007.

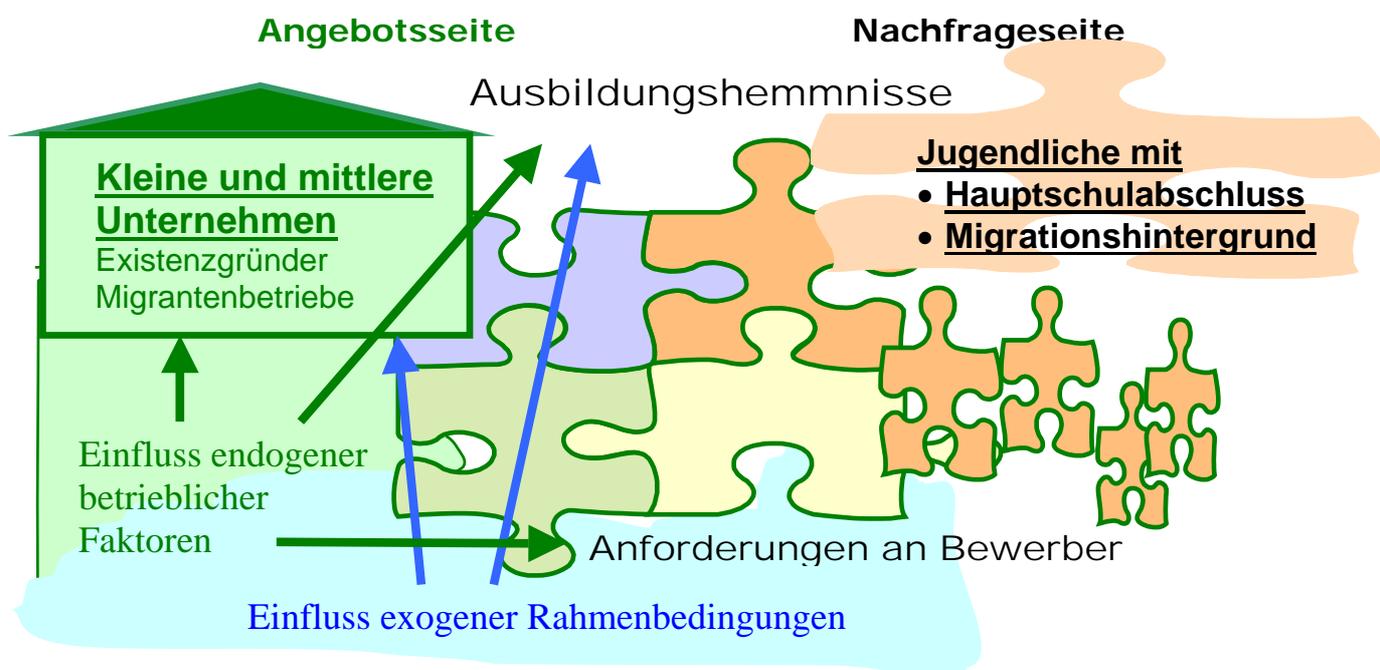
Die vorliegende Untersuchung widmet sich daher weniger der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Im Mittelpunkt stehen die *angebotsseitigen*¹⁰ Probleme und Hemmnisse von kleinen und mittleren Betrieben, wenn es darum geht, zum einen Ausbildungsplätze bereit stellen zu können und zum anderen, ihre Ausbildungsaktivitäten – wenn sie denn ausbilden – zu erhöhen. Ausbildungsengagement ist nicht nur eine Frage des Willens, sondern auch der sich bietenden wirtschaftlichen, institutionellen und sozialen Ausgangsbedingungen.

2.2 Untersuchungsrahmen, -ziele und -fragen

Mit dem im Rahmen des Programms „jobstarter“ durchgeführten und von der Stadt Mannheim (Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung; Beauftragter für kommunale Beschäftigungsförderung) koordinierten Projekt „*Ausbildung² – kleine und mittlere Unternehmen stärken, Ausbildung verbessern*“ sollen bestehende Ausbildungspotenziale besser ausgeschöpft, zusätzliche Ausbildungsplätze bei kleinen und mittleren Unternehmen geschaffen und die Ausbildungschancen von Jugendlichen mit besonderem Unterstützungsbedarf verbessert werden.“¹¹ Partner im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der EU (Europäischer Sozialfonds) geförderten Projekt ist neben der Kommunalen Beschäftigungsförderung die Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald, das Interkulturelle Bildungszentrum Mannheim gGmbH sowie das Förderband Mannheim e.V.

Vor diesem Hintergrund wurde das Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) mit einer Begleituntersuchung beauftragt, um die Ausbildungsbereitschaft und gleichzeitig die Bedarfe und Hemmnisse unter Mannheimer Unternehmen zu identifizieren.

Abbildung 2.2.1 Untersuchungsgegenstand



¹⁰ Zu den Besonderheiten der in der öffentlichen Debatte verwendeten Begriffe von „Angebot“ und „Nachfrage“ (und deren Verdrehung) siehe Kap.3.

¹¹ Stadt Mannheim, homepage; Beauftragter für kommunale Beschäftigungsförderung.

www.mannheim.de/io2/browse/webseiten/politik/aemter/amt80b/projekte/JOBSTARTER/Jobstarter.de

Im Mittelpunkt stehen die Ausbildungspotenziale in kleinen und mittleren Unternehmen sowie auch die in jungen sowie in Migrantenbetrieben. In welchem Umfang sich die Unternehmen an der Berufsausbildung von Jugendlichen beteiligen wird durch eine Vielzahl an betrieblichen Faktoren und Attitüden der Akteure, aber auch durch exogene Einflüsse bestimmt.

So stellt sich die Frage, welche Betriebe in welchem Umfang und mit welchen Motiven ausbilden und wodurch ihre Ausbildungsaktivitäten zu optimieren sind. Mit Blick auf die nicht ausbildenden Unternehmen interessieren die zentralen Hinderungsgründe und vor allem auch die Umstände und Möglichkeiten, die sie zur Beteiligung am Berufsbildungssystem bewegen könnten. Dabei fokussiert das Projekt auf die Chancen bestimmter Gruppen, d.h. auf Jugendliche mit Hauptschulabschluss und teils auch mit Migrationshintergrund. Schließlich ist zu identifizieren, welche konkreten Unterstützungsmaßnahmen hilfreich erscheinen. Dies erfordert nach Betriebsgrößen und Branchen differenzierende Analysen sowie Informationen über die betrieblichen Charakteristika und die wirtschaftlichen und strukturellen Rahmenbedingungen.

Insgesamt zielt die Studie auf die Möglichkeiten, Hemmnisse und Chancen, mit denen die kleinen und mittleren Unternehmen bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen konfrontiert werden sowie auf den Handlungsbedarf, der sich hieraus ergibt. D.h. aber auch: Der Fokus der Untersuchung lag auf der Angebotsseite und nur zum Teil auf der Nachfrageseite (etwa dort, wo es um die kognitiven und sozialen Kompetenzen der Jugendlichen geht).

2.3 Bisherige Forschung

Soweit bislang empirische Befunde zum Ausbildungsverhalten von Unternehmen vorliegen, ist sich die Wissenschaft weitestgehend einig, dass die Motivation und Fähigkeit zur betrieblichen Ausbildung nicht von einzelnen sondern von einem ganzen Bündel an oftmals gleichzeitig wirksam werdenden Einflussfaktoren bestimmt wird. Grob kategorisiert lassen sich Faktoren unterscheiden, die eher mit den *betriebsinternen* Ausgangsbedingungen, so etwa mit dem Arbeitskräftebedarf, den Betriebsstrukturen und den normativen Einstellungen der Personalverantwortlichen oder aber mit den *externen* Rahmenbedingungen, bspw. mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und den institutionellen Regulierungen des Ausbildungssystems im Zusammenhang stehen.¹²

Zunächst wäre anzunehmen, dass die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen – sind die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt – fast ausschließlich durch den *Fachkräftebedarf* gesteuert wird. Dessen Einfluss auf das Ausbildungsverhalten wird jedoch durch eine Vielzahl an Drittvariablen relativiert. So verweisen Ökonomen unter anderem auf die Bedeutung von *Kosten-Nutzen-Abwägungen*, nicht zuletzt weil Fachkräfte auch über den Arbeitsmarkt rekrutierbar sind.¹³ Andererseits ist das häufig an Traditionen und Werthaltungen anknüpfende Ausbildungsengagement nicht nur eine Frage von betriebswirtschaftlichem Kalkül. Teilweise dürften auch *soziale Verpflichtungen* sowie persönliche *Erfahrungen* eine tragende Rolle spielen.¹⁴ Darüber hinaus werden die Ausbildungsaktivitäten wesentlich durch das betriebli-

¹² Vgl. u.a. Troltsch et al. 2004, Beutner 2004, Reichenbach 2001.

¹³ Z.B. Rauner 2008, Beicht/Walden 2004, Franz et al. 2000.

¹⁴ Vgl. auch Troltsch 2008, Troltsch et al. 2004 sowie Gewiese 2001.

che *Leistungsvermögen*, die *Organisationsstruktur* und das *wirtschaftliche Umfeld* bestimmt. Hinzu kommt, dass auch Entscheidungen, die sich an rein ökonomischen Kriterien orientieren, nur dann Relevanz gewinnen, wenn sie auf *adäquatem Wissen* beruhen und ein Interesse an einschlägigen *Informationen* gegeben ist. Dies betrifft nicht nur Wissen über die Funktionsweise des Berufsbildungssystems, sondern auch profunde Einschätzungen zur betrieblichen Entwicklung und zum hieraus resultierenden Personalbedarf.

Diese Einführung zeigt: Das Einflussgeflecht ist äußerst komplex. Bislang gibt es kaum allumfassende Daten und daher wenig empirisch überprüfbare Modelle, die in der Lage wären, die Einflussstärke einzelner Determinanten unter Kontrolle der jeweils anderen ausreichend zu bemessen. Bei allem ist zu berücksichtigen, dass die Entscheidung, *a)* ob ein Unternehmen überhaupt ausbildet und *b)* wenn ja, wie intensiv dies geschieht, häufig aus unterschiedlichen Ausgangslagen heraus getroffen und daher nicht unbedingt durch die selben Motive geleitet wird. Nachfolgend kann nur **skizzenhaft** ein Überblick anhand ausgewählter Forschungsergebnisse gegeben werden. Weitere in differenzierterer Form dargestellte Befunde werden im Kontext der eigenen Ergebnisse in darauffolgenden Kapiteln aufgegriffen.

Unter den das Ausbildungsverhalten bestimmenden **betrieblich internen Einflussfaktoren** steht fast selbstredend der **Fachkräftebedarf** an vorderster Stelle. Doch ein Automatismus dergestalt, dass sich bei einem erhöhten Bedarf an Mitarbeitern mit spezifischer Qualifikation dann auch die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht, kann nicht unterstellt werden.¹⁵ Dies setzt unter anderem die Überzeugung bei den Personalverantwortlichen voraus, dass die selbst ausgebildeten Kräfte den innerbetrieblichen Anforderungen besser gerecht werden als die auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden.¹⁶ Die meisten empirischen Befunde untermauern diesen Sachverhalt, verweisen teils aber auf die Randbedingungen, v.a. auf die Art der gemachten **Erfahrungen**. Landsberg und Wehling (2003) erkennen anhand einer Längsschnittanalyse, dass eher solche Betriebe eine höhere Ausbildungsaktivität entwickeln, die schon in der Vergangenheit ihren Personalbedarf nicht befriedigen konnten.¹⁷ Und Troltsch (2008) kommt mit Daten des BiBB-Ausbildungs-Monitors zwar zu dem Ergebnis, dass Unternehmen mit einem Fachkräftebedarf mit doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit Ausbildungsabsichten äußern als solche ohne Fachkräftebedarf. Er stellt aber gleichzeitig fest, dass den vorangegangenen Personaleinstellungen und einem kontinuierlichen Bedarf an Beschäftigten ein weit höherer Einfluss auf die Ausbildungsentscheidung als dem künftigen Bedarf zukommt. Möglicherweise besitzen Betriebe, die ausreichend Erfahrungen sowohl mit der Rekrutierung als auch mit der Ausbildung sammeln, eine bessere Entscheidungsgrundlage und neigen dann häufiger als andere dazu, ihre Ausbildungsleistungen fortzusetzen oder gar zu erhöhen.

Ein Rückgriff auf Bewährtes wird auch darin ersichtlich, dass sich Betriebe in punkto künftiger Ausbildungsaktivität oftmals zunächst an der **bestehenden Qualifikationsstruktur** orientieren. So kommen Franz et al. (2000) anhand von ZEW-Daten zu dem Ergebnis, dass sich die Bestimmungsfaktoren der Ausbildungsbeteiligung und der Ausbildungsintensität unterscheiden, aber ein hoher Anteil an Fachkräften in beiden Fällen positive Wirkung zeigt. Dieses

¹⁵ Ein solcher Zusammenhang wird häufig suggeriert (vgl. z.B. Autz und Eichmann 2004: 31).

¹⁶ Troltsch et al. 2004.

¹⁷ Bezug hier: IAB-Betriebspaneldaten von 2002. Allerdings konnten die Autoren diesen Zusammenhang in einer Folgeuntersuchung bzw. auf Grundlage jüngerer Daten (2004, vgl. Landsberg/ Wehling 2005) dann nicht mehr verifizieren.

Ergebnis ist konsistent mit dem von Klee und Weber (2006), die hierfür die Daten des IAB-Betriebspanels zugrundelegen. Der Ausbildungsumfang dürfte zudem auch vom **Technologiegrad** abhängig sein. Ohnehin scheint es branchenspezifische und situative Unterschiede zu geben, denn Bellmann und Janik (2007) berichten, dass Dienstleistungsbetriebe mit einem sehr hohen Anteil an qualifizierten Beschäftigten eher zur Fremdrekrutierung neigen.

Die Frage der Ausbildungsbereitschaft stellt sich aber bei vielen Unternehmen weniger im Kontext der beschriebenen Alternativen, denn je nach Ausgangslage und Perspektiven liegt vielfach auch gar kein Fachkräftebedarf und dementsprechend auch keine (ggf. bei Abschluss der Lehrzeit zu erörternde) **Übernahmemöglichkeit** vor: Nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels verzichtet über ein Drittel der Unternehmen schon deshalb auf eine Ausbildungstätigkeit, weil sie die Azubis anschließend nicht in den laufenden Betrieb übernehmen könnten. Dieser Umstand gehört zu den am häufigsten genannten Ausbildungshemmnissen,¹⁸ obwohl sich nur ein kleiner Teil der Unternehmen (z.B. bei bestimmten Tarifregelungen)¹⁹ zur späteren Übernahme von Azubis verpflichtet.

Als Zwischenfazit lässt sich aus den Forschungsbefunden erkennen, dass der Fachkräftebedarf wohl eine wichtige Grundlage, aber keine alles entscheidende Determinante für die Ausbildungsbereitschaft darstellt. Hier kommen weitere Einflussfaktoren, darunter insbesondere auch Hemmnisse zum Tragen, die sich bspw. aus den **spezifischen Organisationsbedingungen** für die Ausbildung ergeben. Daher dürfte nicht verwundern, dass unter den nicht-ausbildenden Betrieben der Anteil an Kleinstbetrieben besonders hoch ist, da hier, wie Bellmann et al. (2005) ausführen, oftmals alle betrieblichen Ressourcen allein zur Sicherung der Leistungserstellung aufgebraucht werden und folglich kaum Zeit und Personal für Ausbildungsaktivitäten zur Verfügung steht. Sortiert man die für Baden-Württemberg gefundenen Ergebnisse von Klee und Weber (2006) nach der Betriebsgrößenrelevanz, zeigt sich, dass die auf internen Problemen beruhenden Ausbildungshemmnisse besonders häufig von den kleineren Betrieben genannt werden.

Aus verschiedenen Gründen ist davon auszugehen, dass nicht nur kleine sondern insbesondere die **neugegründeten Unternehmen** in geringerem Maße ausbilden, u.a. weil sie nach dem Markteintritt ihre Ressourcen anderweitig einsetzen und wenig Zeit für Zukunftsinvestitionen bleibt. Ohnehin korreliert das Betriebsalter häufig mit der Größe. Saßmannshausen und Reiner (2006a+b) kommen jedoch anhand einer Betriebsbefragung unter jungen Unternehmen zu dem Ergebnis, dass die Erstbeteiligung am dualen Berufsbildungssystem durchschnittlich bereits 2,4 Jahren nach der Gründung einsetzt und zwischen ausbildungsberechtigten Neugründungen und etablierten Betrieben kein signifikanter Unterschied im Ausbildungsverhalten festzustellen ist. Dieser Befund kontrastiert bisherige Annahmen und Empfehlungen.

Ein zentraler Faktor im Zugang zur betrieblichen Ausbildung dürfte die ethnische Herkunft sein, da **Unternehmensinhaber mit Migrationshintergrund** oftmals selbst keine berufliche Ausbildung und auch eher weniger Informationen über das duale System der Berufsausbildung besitzen. Dies war auch ein wesentlicher Grund für die von KAUSA koordinierten Initi-

¹⁸ Vgl. Klee/Haag 2005 oder Bellmann/Hartung 2005.

¹⁹ Zu den Ausnahmeregelungen vgl. u.a. Troltsch et al. 2004: 84f.

ativen zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von ausländischen Selbständigen.²⁰ Auf Grundlage einer bundesweiten Erhebung stellen Leicht et al. (2005) fest, dass die Ausbildungsbetriebsquote bei türkischstämmigen Unternehmern nur etwa halb so hoch wie bei den Inhabern deutscher Herkunft ist. Bei griechisch- und italienischstämmigen Unternehmern ist sie sogar noch geringer. Soweit Inhaber mit Migrationshintergrund jedoch als Ausbilder gewonnen werden können, unterscheidet sich deren Ausbildungsintensität nicht so wesentlich von derjenigen der Deutschen.²¹ Jüngere Untersuchungen des ifm Mannheim²² lassen vermuten, dass sich mittlerweile die Ausbildungsbeteiligung von Migrantenbetrieben etwas erhöht hat, zumindest dort, wo diese mit einschlägigen Projekten gefördert wird. Hinzu kommt, dass mit der Zuwanderung aus Osteuropa auch andere Selbständigengruppen eine Rolle spielen.

Insgesamt betrachtet kommt in der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung ressourcenorientierten Erklärungsansätzen, darunter insbesondere den **ökonomischen Einflussfaktoren** eine hohe Bedeutung zu. Diese lassen sich nur zum Teil zu den betriebsexternen Determinanten zählen, soweit es sich um die Einflüsse durch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung handelt. Die Frage der Ausbildungsbeteiligung stellt sich aber genauso entlang der einzelwirtschaftlichen Bedingungen bzw. anhand der Beschäftigungs- und Ertragsentwicklung auf der betrieblichen Mikroebene (die allerdings wiederum nicht vollkommen unabhängig von den Bedingungen auf gesamtwirtschaftlicher Makroebene ist).

Mit Blick auf die **betriebswirtschaftlich** relevanten Faktoren werden vor allem **Nutzen-Kosten-Überlegungen** in den Vordergrund gestellt. Walden (2004) unterscheidet zwischen einem Nutzen durch die Auszubildenden (Erträge durch deren Arbeitseinsatz), Nutzen durch die Ausgebildeten (Verwertung der Qualifizierung nach Beendigung der Ausbildung) und dem Angebotsnutzen (z.B. durch höheres Ansehen). Produktionstheoretische Ansätze interpretieren die Ausbildungsbeteiligung als profitable Möglichkeit, Lehrlinge in den Leistungserstellungsprozess zu integrieren, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben, wo die Qualifikation in enger Auseinandersetzung mit berufsspezifischen Verrichtungen erworben wird.²³ In der von Beutner (2004) ermittelten Faktorenliste rangiert das Ausbildungsmotiv „Erträge durch Mitarbeit von Auszubildenden“ erstaunlich weit oben. In der Regel jedoch wird der Nutzen von Ausbildung weniger im laufenden Betrieb als vielmehr in Form solcher Erträge gesehen, die aus dem längerfristigen Verbleib der ausgebildeten Fachkraft und ihrer dann nutzbringenden Produktivität resultieren.²⁴ Hierin liegt ja auch der primäre Sinn betrieblicher Ausbildung. Folgt man der Humankapitaltheorie²⁵ sollten Unternehmen dann in Ausbildung investieren, wenn die in Aussicht stehenden Erträge die Kosten decken bzw. übersteigen. In der öffentlichen Debatte werden allerdings selten Ertragsvorteile herausgestellt. Sie kreist viel eher um die Klagen vieler Betriebe über die zu hohen Ausbildungskosten.²⁶ Beicht und Walden (2004) finden mittels einer Bilanzierung „deutliche Hinweise“ dass der allergrößte Teil der Betriebe eine positive Nutzen-Kosten-Relation der Ausbildung aufweist. Allerdings sehen

²⁰ Vgl. Jobstarter Regional 1/2007 sowie Kanschat 2004 und 2005. KAUSA ist seit 2006 Bestandteil von JOBSTARTER.

²¹ Dies gilt zumindest im Bereich von kleinen und mittleren Unternehmen.

²² Z.B. Untersuchungen in NRW. Vgl. Leicht et al. 2009.

²³ Vgl. Bardeleben et al. 1997. Bellmann et al. (2005) verweisen darauf, dass Azubis in kleineren Betrieben eher in der Lage sind, zum Betriebsergebnis beizutragen, weshalb sie in der Qualifizierungsphase schon einen Teil der Kosten kompensieren.

²⁴ Wenzelmann et al. 2009; vgl. auch Reichenbach 2001.

²⁵ Becker 1993 und 1962, Mincer 1974.

²⁶ Vgl. z.B. Klee/Weber 2006.

sie ihre Befunde auch im Kontext des Untersuchungszeitraums und dass eine sich verschlechternde wirtschaftliche Entwicklung u.U. zu anderen Ergebnissen führen kann. Aber auch Wenzelmann et al. (2009) stellen fest, dass der Nutzen betrieblicher Ausbildung überwiegt, zumal noch nicht materialisierbare Vorteile, wie etwa der Imagegewinn, hinzukommen. Generell ist, wie Bellmann et al. (2005) konstatieren, die Bewertung der Kosten viel einfacher als die des Nutzens, da die Kosten der Ausbildung sofort anfallen, ein Nutzen dagegen erst zeitverzögert eintritt und auch mit starken Unsicherheiten behaftet ist. Letzteres verdeutlichen nicht zuletzt die Risiken einer Fachkräfteabwanderung.

Uneinheitlich erscheinen Befunde, die sich mit dem Zusammenhang zwischen einerseits dem Ausbildungsengagement und andererseits der **allgemeinen konjunkturellen** oder der wirtschaftlichen **Entwicklung von Betrieben** befassen. Natürlich beeinflusst die gesamtwirtschaftliche Lage auch die einzelwirtschaftliche Entwicklung. Unter der Oberfläche des Aggregats sind aber durchaus heterogene Entwicklungen (z.B. in einzelnen Branchen) denkbar, weshalb die allgemeine ökonomische Situation nicht unbedingt maßgeblich ist. Ohnehin kann ein grundsätzlich positiver Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Konjunktur und Stärke der Berufsausbildung – entgegen den meisten Annahmen in der öffentlichen Diskussion – zumindest für die Vergangenheit in Frage gestellt werden: Troltsch und Hartung (2006) weisen darauf hin, dass die Ausbildungsbeteiligung auch in konjunkturell entspannten Phasen zurückgegangen ist. Mittels einer Shift-Share-Analyse bemisst Troltsch (2005) den Effekt des wirtschaftlich-strukturellen Wandels und stellt fest, dass diesem nicht so hohe Bedeutung wie den Verhaltensänderungen der Betriebe in den einzelnen Branchen zukommt. Im Urteil der Betriebe, die natürlich einen anderen Blickwinkel einnehmen, mag dies anders aussehen: Nach einer Betriebsbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft lagen die Gründe für die Zurückhaltung bei der Ausbildung – zumindest vor dem jüngeren Konjunkturaufschwung – in der allgemeinen wirtschaftlichen Wachstumsschwäche und den hohen Arbeitskosten, während berufsbildungsspezifische Faktoren erst nachrangig genannt wurden.²⁷

Aber auch auf einzelwirtschaftlicher bzw. betrieblicher Ebene scheint nicht sichergestellt, dass eine wirtschaftlich gute Lage oder Entwicklung (alleine bzw. für sich genommen) das Ausbildungsverhalten verändert. Hier ist zunächst einmal zwischen vergangener, aktueller und künftiger Entwicklung zu unterscheiden. Es wurde bereits festgestellt (siehe oben), dass der vorausgegangene und aktuelle Qualifikationsbedarf von Bedeutung ist. Dies muss jedoch nicht in jedem Fall heißen, dass auch andere betriebswirtschaftliche Kennziffern, wie etwa die momentane **Ertragslage oder Geschäftsaussichten** die Ausbildungsbereitschaft tangieren. Vor allem hinsichtlich der Wirkung von Einschätzungen zur künftigen betrieblichen Entwicklung gehen die Befunde auseinander: Während Franz et al. (2000) keinen durchgängig signifikanten Einfluss der **erwarteten Beschäftigungs- und Umsatzentwicklung** auf das Ausbildungsverhalten konstatieren, stellen Klee und Weber (2006) fest, dass die auszubildenden im Vergleich zu den nicht auszubildenden Betrieben zu einem etwas höheren Anteil positive Erwartungen hegen.²⁸ Mittels einer multivariaten Analyse zeigen Hartung und Leber (2004) jedoch auf, dass die Entscheidung für oder gegen eine Ausbildungsbeteiligung weitgehend

²⁷ Erhebung von 2003 (Werner 2005).

²⁸ Ähnlich zuvor schon Klee/Haag 2005.

losgelöst sowohl von der tatsächlichen als auch von der erwarteten wirtschaftlichen Ertragslage erfolgt.²⁹ Ergänzend resümieren Troltsch et al. (2004), dass sich die wirtschaftliche Lage der Betriebe nur dann auf das Ausbildungsengagement auswirkt, wenn sie mit einem (zukünftig) veränderten Fachkräftebedarf einhergeht. Unterm Strich ist also festzuhalten, dass bei hohem oder mittlerem Fachkräftebedarf „die wirtschaftliche Situation des Betriebs eine nachgeordnete Einflussgröße“ ist (Troltsch und Krekel 2006: 16).

Dies wiederum eröffnet auch einen anderen Blick auf das Zusammenspiel einiger betriebsinterner Faktoren mit **externen betrieblichen Rahmenbedingungen**. Dazu gehören bspw. die genannten Rentabilitätsüberlegungen und die hieraus abgeleitete Forderung nach einer **Unterstützung durch die öffentliche Hand**. Soweit die konjunkturelle Entwicklung und die sich wandelnden Absatzmärkte zunächst den Arbeitskräftebedarf und erst hierüber dann auch den Ausbildungsbedarf beeinflussen, stellt sich die Frage, ob und in welchen Situationen dann Maßnahmen Wirkung zeigen, die sich auf betriebswirtschaftliche Unzulänglichkeiten konzentrieren. In Zeiten mit insgesamt starkem Personalabbau mögen bloße Finanzierungshilfen u.U. vergleichsweise wenig zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze beitragen, auch wenn Zuschussgelder für die Ausbildung (wie einige der genannten Befragungen verdeutlichen) erwartungsgemäß auf starke Erwünschtheit und Resonanz bei den Betrieben stoßen.

Ferner wird die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe natürlich durch die extern vorgegebenen **institutionellen Regelungen** bestimmt. Dies beginnt schon damit, dass nicht alle Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen, wozu in höherem Maße die kleineren Betriebe mit entweder fachlich unzureichender Ressourcenausstattung oder fehlenden sog. „ausbildungswirksamen Arbeitsstätten“ zählen.³⁰ Hinzu kommen teils Hürden bürokratischer Natur. Einer Befragung des BIBB zufolge ist nicht ganz ein Drittel aller Betriebe der Meinung, dass die rechtlichen Vorschriften nicht flexibel genug sind.³¹ Eine Debatte um diesbezügliche Reformen hält an³² und die Wirkung zurückliegender „Lockerungen“ wird teils geprüft. Ulmer und Jablonka (2008) kommen bspw. zu dem Ergebnis, dass die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung weniger neue Lehrstellen geschaffen hat als erhofft.

In gewissem Umfang werden die äußeren Rahmenbedingungen zudem durch den Umfang und die Auswahl an **geeigneten Bewerbern** geformt. In diesen Fällen haben Betriebe zwar häufig eine Entscheidung pro Ausbildung getroffen, können den bereitgestellten Platz aber nicht adäquat besetzen. Bellmann und Hartung (2005) zufolge gaben drei Viertel der Betriebe mit unbesetzten Stellen an, diese mangels geeigneten Bewerbern (z.B. aufgrund unzureichender schulischer Bildung und Ausbildungsreife) nicht besetzen zu können. Da aber nur etwa jeder zehnte Ausbildungsbetrieb unbesetzte Stellen vermeldet und deren Anteil an allen Betrieben nur 3% beträgt, sollte die Bedeutung des Mangels an ungeeigneten Bewerbern auch nicht überschätzt werden. Die Frage ist allerdings, wie viele Unternehmen sich bereits im Vorfeld, d.h. durch vorausseilende Skepsis und Befürchtungen, von einem Ausbildungsengagement abhalten lassen.

²⁹ Die Autoren weisen allerdings darauf hin, dass die Modellierung der Ausbildungsentscheidung relativ weit gefasst wurde.

³⁰ Vgl. Klee/Weber 2006, Bellmann/Hartung 2005 oder Bellmann et al. 2005 sowie im Folgenden.

³¹ Troltsch/Krekel 2006.

³² Das BMBF hat hierzu bspw. den „Innovationskreis berufliche Bildung“ eingerichtet, der sich v.a. mit einer Modernisierung des Berufsbildungssystems vor dem Hintergrund des strukturellen Wandels befasst.

Einige der Determinanten der Ausbildungsbereitschaft lassen sich weder eindeutig den internen betriebsbedingten Einflussfaktoren noch den externen Rahmenbedingungen zuordnen. Dazu zählen auch die **informationellen Grundlagen** für die Ausbildungsentscheidung und letztlich also das Wissen darüber, warum Ausbildung nützlich sein könnte und unter welchen Bedingungen eine Beteiligung am dualen Berufsbildungssystem möglich ist. Informationen und Aufklärung sind wichtige Komponenten bei der Gestaltung von Unterstützungsmaßnahmen. Soweit Befunde über den Informationsstand der Betriebe vorliegen, sind sie schwer zu interpretieren, weil die Daten i.d.R. nicht das tatsächlich vorhandene Wissensdefizit, sondern die Selbsteinschätzung der Betriebe und damit auch soziale Erwünschtheit wiedergeben.

Im Grenzbereich zwischen internen und externen betrieblichen Determinanten stehen zudem solche Faktoren, die im Zusammenhang mit **normativen Verhaltensweisen und Traditionen** zu sehen sind. Allein die Tatsache, dass in vielen kleinen und mittleren Betrieben über lange Jahre und relativ unabhängig von konjunkturellen Schwankungen ein bestimmtes Maß an Ausbildungsengagement aufrechterhalten bleibt, verdeutlicht, dass jenseits von Kosten-Nutzen-Kalkülen auch soziale Verantwortung gegenüber der jüngeren Generation zum Teil eine Rolle spielt. Doch die Wirkung normativer Faktoren mag sich ggf. über die Zeit verändern. Troltsch (2008) zufolge reagierte das betriebliche Ausbildungssystem in den 60er bis zu den 90er Jahren eher nachfrageinduziert, d.h. bei steigender Nachfrage durch Bewerber/innen stieg auch das Stellenangebot. Seit 2001 orientiert sich das Ausbildungsangebot hingegen eher an der Beschäftigungsentwicklung insgesamt. Aber auch das in der Vergangenheit attestierte Verantwortungsbewusstsein war wohl kaum ein generelles als vielmehr ein in bestimmten Segmenten zu beobachtendes Phänomen: Nach Baethge (1999) ist davon auszugehen, dass Mitte der 70er Jahre noch viele größere Industriefirmen den Angehörigen der Mitarbeiter aus sozialem Verantwortungsgefühl einen Ausbildungsplatz anboten. Demgegenüber stellen Kau et al. (1998) fest, dass es vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen sind, die ihre Ausbildungstätigkeit mit gesellschaftlichem Engagement begründen.

Mit zunehmender Diskrepanz zwischen angebotenen und nachgefragten Stellen am Ausbildungsmarkt hat sich auch die Forschung um Antworten bemüht, mit welchen **Maßnahmen** das Ausbildungsverhalten der Unternehmen beeinflusst und hierüber das unausgeschöpfte **Ausbildungsplatzpotenzial** gedeckt werden könnte. Da der Erfolg oder Misserfolg bestimmter Interventionen, wenn überhaupt, oftmals erst nach langer Zeit ersichtlich wird und es die Daten nur begrenzt erlauben, kausale Zusammenhänge zu erkennen, wird bei Handlungsempfehlungen häufig auf Experteneinschätzungen oder auf Betriebsbefragungen zurückgegriffen. Was wären demnach wichtige Ansätze? Einer IW-Erhebung zufolge würden sich die Betriebe vor allem bei einer stärkeren Flexibilisierung und Modernisierung der Berufsausbildung an derselben beteiligen.³³ So betrachtet fänden sich eher wenig Möglichkeiten, um auf regionaler Ebene und ohne Gesetzgebungskompetenz das Ausbildungsplatzpotenzial zu erhöhen. Nach einer BIBB-Befragung³⁴ sieht fast die Hälfte der Betriebe ein Potenzial zur Steigerung der Ausbildungsaktivitäten, wenn die schulischen Voraussetzungen der Bewerber verbessert werden. Ein Drittel äußert Bereitschaft zum Umdenken, wenn ausbildungsbegleitende Hilfen für

³³ Vgl. Werner 2005.

³⁴ Troltsch/Krekel 2006. Ähnlich auch Ergebnisse einer IW-Erhebung (Werner 2005).

Betriebe und Azubis angeboten werden. Fragt man ausbildungsabstinente Betriebe nach deren Hemmnisse begründet dies ein Drittel mit einem Mangel an Zeit. Solche Faktoren wiederum geben einen Hinweis darauf, dass es bei der Gestaltung von Maßnahmen auch auf regionaler Handlungsebene gewisse Gestaltungsspielräume, bspw. durch eine Ausbildungsmanagement, gibt. Die Wirksamkeit bestimmter Rahmenbedingungen ist zudem davon abhängig, in welcher „Entfernung“ sich die Unternehmen von der Ausbildung befinden. Während das Umfeld von Betrieben, die noch nie ausgebildet haben vermutlich erst weitreichende positive wirtschaftliche Veränderungen aufweisen muss, um sie zum Einstieg in die Ausbildung zu motivieren, könnten bei bereits ausbildenden und daher sensibilisierten Betrieben u.U. schon geringere Veränderungen genügen, um die Intensität ihrer Ausbildungsaktivität zu erhöhen.³⁵

2.4 Definition und Ermittlung von Potenzialen

Wo genau liegen die bislang noch unausgeschöpften Potenziale, wenn es um die Frage zusätzlicher Ausbildungsplätze geht? Und in welcher Richtung und in welcher Form müssen (zunächst grob betrachtet) Anstrengungen unternommen werden, um die sich bietenden Möglichkeiten in adäquater Weise zu nutzen?

Ziel der im Rahmen des jobstarter-Programms durchzuführenden Potenzialanalysen ist es, hierdurch das Potenzial an Ausbildungsstellen zu ermitteln, insbesondere das latente/ noch nicht ausgeschöpfte Potenzial (vgl. 5. Werkstattgespräch Branchen- und Ausbildungsplatzpotenzialanalysen in JOBSTARTER am 19.07.2007).³⁶ Hierbei wird der Begriff „Potenzial“ als die „Gesamtstärke der für einen bestimmten Zweck einsetzbaren Mittel“ verstanden und von der Annahme ausgegangen, dass „das Potenzial, also die Leistungsfähigkeit des betrieblichen Ausbildungssystems [...], noch nicht ausgeschöpft“ ist, d.h. noch mehr Ausbildungsstellen geschaffen werden könnten.³⁷ In diesem Zusammenhang wird unter anderem vorgeschlagen, die Besonderheiten der wirtschaftlichen Entwicklung in der Region bzw. die zukunftssträchtigen (Wachstums-)Branchen sowie auch bestimmte Segmente von Unternehmen zu identifizieren, in denen zusätzliche Ausbildungsplätze eingerichtet werden könnten.

Einige dieser Ansätze werden in vorliegender Untersuchung aufgegriffen. Nicht zuletzt dadurch, dass die Entwicklung von Betrieben, Beschäftigung und Auszubildenden im Raum Mannheim einer eingehenden Betrachtung unterzogen wird. Durch Vergleiche mit der Situation auf überregionaler Ebene ist es zudem möglich, Defizite in einzelnen Betriebsgrößen- und Branchensegmenten und hierüber unausgeschöpftes Potenzial zu identifizieren.

In der Hauptsache jedoch konzentrieren wir uns mit der nachfolgenden Potenzialanalyse direkt auf die **Unternehmens- bzw. Betriebsebene**, um damit die internen Ausgangsbedingungen (u.a. Strukturen, Motive und Werthaltungen, Hemmnisse und Probleme sowie gewünschte Unterstützungsmaßnahmen) zu erfassen und diese gleichzeitig in den Kontext der Branchenumwelt und weiteren externen Rahmenbedingungen stellen zu können. Potenziale zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und der Schaffung einer höheren Zahl an Ausbildungsplätzen zeigen sich aus verschiedenen Blickwinkeln. Dazu zählen

³⁵ Vgl. Gewiese 2001.

³⁶ Vgl. auch Präsentation von Tanja Tschöpe, Berlin 19./20. Juli 2007.

³⁷ ebenda, S. 5.

- Ia. Betriebe, die bisher nicht ausbilden wollten und auch nicht ausgebildet haben**
→ Unterstützungsmaßnahmen zielen auf eine Erhöhung der Ausbildungsbetriebsquote bzw. eine höhere Zahl an ausbildungsaktiven Betrieben.
- Ib. bestimmte Unternehmensgruppen, wie Neugründungen oder Migrantenbetriebe, deren Zugang zum Dualen Berufsbildungssystem erschwert ist**
→ zielgruppenspezifische Ansätze der betrieblichen Förderung
- Ic. Betriebe, die grundsätzlich zwar ausbilden möchten, aber aufgrund von Problemen bisher nicht konnten**
→ u.a. Maßnahmen zur Ausbildungseignung und zur Erleichterung der Ausbildung sowie zur treffsicheren Akquisition von geeigneten Auszubildenden.
- Id. Betriebe, die diskontinuierlich oder selten Azubis beschäftigen und sich nur in größerem zeitlichen Abstand am Ausbildungssystem beteiligen**
→ können ggf. in den Grundlagen ihrer Entscheidungen stabilisiert werden.
- II. Betriebe, die bisher schon ausbilden, aber noch Möglichkeiten sehen, ihr Ausbildungsengagement zu verstärken**
→ erfordert Erhöhung der Ausbildungsquote der Ausbildungsbetriebe

Ein anderer Blick auf die Potenzialanalyse ergibt sich aus Sicht der

- III. Auszubildenden, die bisher weniger Chancen auf dem Ausbildungsmarkt haben** (v.a. Jugendliche ohne und mit Hauptschulabschluss sowie mit Migrationshintergrund)
→ verlangt Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit bestimmter Azubis.

Adäquat hierzu wird nachfolgend zwischen verschiedenen Potenzialebenen, aber insbesondere zwischen **I**) Potenzialen zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung, **II**) Potenzialen zur Erhöhung der Ausbildungsintensität und **III**) zur Erhöhung der Chancen von benachteiligten Gruppen unterschieden.

2.5 Methodische Vorgehensweise der Untersuchung

Die Untersuchung beruht auf einem Methodenmix und umfasst a) Sekundärdatenanalysen der amtlichen Statistik, b) Expertengespräche sowie c) eine Betriebsbefragung. Durch die Breite des angewandten Instrumentariums ließ sich die Qualität und Aussagekraft der Untersuchung deutlich erhöhen.

a) Sekundärdatenanalysen

Im ersten Schritt wurden verschiedene Sekundärdatenanalysen durchgeführt und hierbei u.a. die Daten der Bundesanstalt für Arbeit, vor allem die der Beschäftigtenstatistik ausgewertet. Die prozessgenerierte Zusammenführung der Informationen über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zu betriebsbezogenen Daten entspricht einer Totalerhebung aller Mannheimer Betriebe mit und ohne Auszubildende. Zwar bietet diese Betriebsdatei nur wenige Indikatoren, aber immerhin einen nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen differenzierenden Überblick und daher eine hervorragende Basis, um die Grundgesamtheit an Ausbildungsbetrieben in Mannheim zu ermitteln. Dies erlaubt u.a. Vergleiche mit der Situation in Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt sowie eine Beobachtung der Beschäftigungsent-

wicklung und ggf. daraus entstehender Ausbildungspotenziale. Zudem liefern die Daten eine Einschätzung, wie wirklichkeitstreu die vom ifm durchgeführte Betriebsbefragung (siehe im Folgenden) ist.

b) Expertengespräche

Im zweiten Schritt erfolgte eine Expertenbefragung, die sich an verschiedene Akteure auf dem Ausbildungsmarkt, insbesondere an Kammern, Verbände und Bildungseinrichtungen bzw. -träger sowie an die Stadtverwaltung und die Jobstarter-Partner wandte. Sie diente im Wesentlichen dazu, Hypothesen zu generieren und hierauf aufbauend den Fragebogen für die Primärerhebung zu konzipieren. So wurden im Vorfeld der Betriebsbefragung zunächst 12 Expertengespräche geführt und hierüber Einschätzungen zu den möglichen Hemmnissen in der Ausbildungsbeteiligung, über die Fertigkeiten der Bewerber sowie über den Nutzen einzelner Maßnahmen zu gewinnen.

c) Betriebsbefragungen

Auf dieser Grundlage wurde schließlich in einem dritten Schritt eine Betriebsbefragung durchgeführt. Mit ihr wurden weit über 1.300 Unternehmen in längeren und kürzeren Interviews erreicht bzw. befragt. (Einschließlich der Zusatzbefragung von Migrantenbetrieben sogar über 1.600 Unternehmen).³⁸ Da die Primärerhebung das Kernstück der Untersuchung bildet, wird das Konzept und die methodische Vorgehensweise nachfolgend in ausführlicherer Form beschrieben.

Die Untersuchungsziele verlangten in mehrfacher Hinsicht einen Balanceakt: Denn einerseits sollte die Befragung den Anspruch an Repräsentativität erfüllen und andererseits aber auch auf die Verhaltensweisen und Probleme ganz bestimmter Unternehmensgruppen (d.h. sowohl von ausbildenden als auch von nicht ausbildenden kleinen und mittleren Unternehmen, Existenzgründer/innen und von Migrantenbetrieben) fokussieren. Nebenbei war zu berücksichtigen, dass Befragungen insbesondere unter den Inhabern kleinerer Betriebe zu häufig nicht akzeptierten Mehrbelastungen führen. Bei der Wahl des Erhebungsinstruments wurde aus diesen Gründen, aber vor allem aus methodischen und Kostengründen, der computergestützten telefonischen Befragung (CATI)³⁹ von Betrieben der Vorrang gegeben. Die Vorteile gegenüber anderen Befragungsformen (z.B. schriftliche postalische Befragung, Online-Befragung, persönliche face-to-face-Interviews) sind vor allem in der erfahrungsgemäß höheren Ausschöpfungsquote, in den stärkeren Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten im Verlauf der Befragung und in den kürzeren Feldzeiten zu sehen. In der empirischen Sozialforschung wird der telefonischen Befragung häufig auch wegen der erzielbaren hohen Qualität der erhobenen Daten der Vorzug vor anderen Erhebungsarten gegeben.⁴⁰

Eine weitere Anforderung an die Befragung bestand darin, nicht nur Informationen über das Ausbildungsverhalten der Betriebe, sondern auch über die Zusammensetzung der Grundgesamtheit, d.h. über die zahlenmäßige Bedeutung einzelner Zielgruppen zu gewinnen. Auf Grundlage der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA-Daten) lässt sich zwar die Zahl

³⁸ Siehe Kapitel 9.

³⁹ Computer Added Telefon-Interviews.

⁴⁰ Vgl. Hippler/Schwarz 1990, Häder 1994.

der ausbildenden und nicht-ausbildenden Mannheimer Betriebe, aber nicht das Gewicht derjenigen Betriebe ermitteln, welche die Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen, jedoch keine Jugendlichen ausbilden. Aus diesem Grund wurde ein zweistufiges Vorgehen gewählt:

- Im ersten Schritt sollte zunächst mittels einer einfachen Zufallsstichprobe (Probability Sample) die Verteilung der Elemente in der Grundgesamtheit gemäß o.g. Fragestellung ermittelt werden. Es ist davon auszugehen, dass trotz Verbreitung von Mobilfunkgeräten jeder geschäfts- und potenziell ausbildungsfähige Betrieb zusätzlich über einen Telefonanschluss im deutschen Festnetz verfügt, weshalb (unter Beachtung weiterer Ausgangsbedingungen – siehe im Folgenden) jedes Teil der Untersuchungspopulation die gleiche Chance hat, in die Stichprobe aufgenommen zu werden. Mit Hilfe von *Kurz-Interviews* wurde vom Befragungsinstitut durch ein Screening-Verfahren dokumentiert, ob es sich beim kontaktierten Proband um einen Betrieb
 - a) mit oder ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
 - b) um einen Ausbildungsbetrieb
 - c) um einen ausbildungsberechtigten Betrieb ohne Ausbildungstätigkeit oder
 - d) um einen nicht ausbildungsberechtigten Betrieb handelt.
- In einem weiteren Schritt wurden die gewonnenen Informationen dazu genutzt, um aus dem durch das Screening-Verfahren erstellten Sample mindestens 250 Ausbildungsbetriebe und 250 ausbildungsberechtigte Betriebe ohne Auszubildende – also insgesamt mehr als 500 Unternehmen – mit ausführlicheren bzw. mit Hilfe von *Lang-Interviews* zu befragen. Diese Quotierung (disproportional zur Grundgesamtheit) wurde nicht nur aus Kostengründen, sondern auch deswegen vorgenommen, weil die Anzahl der realisierten Interviews in jeder Gruppe eine den Analyseanforderungen genügende Größe (Fallzahlen) aufweisen sollte. Realisiert wurden insgesamt 510 Lang-Interviews.

Durch dieses Verfahren konnte der Umfang der Nettostichprobe (unter Einschluss der nicht ausbildungsberechtigten Betriebe) nicht im Voraus festgelegt werden, da die Befragung zunächst solange fortgesetzt werden musste bis die jeweiligen Quoten erfüllt oder übererfüllt waren.⁴¹ Ausbildungsbetriebe und nicht-ausbildende Betriebe wurden jeweils mit getrenntem Fragebogen (jedoch mit zum Teil auch identischen Fragen) befragt. Das Auswahlverfahren (Filterführung für das Sample) ist in Abbildung 2.5.1 dargestellt:

Die Bildung einer Stichprobe, welche die Struktur der Grundgesamtheit korrekt abbildet („Repräsentationsschluss“) verlangt zunächst adäquate Kenntnisse über die Zahl der (Ausbildungs-)Betriebe in Mannheim aber vor allem eine echte Zufallsauswahl sowie die Vollständigkeit der Auswahlgrundlage mit allen Elementen der Grundgesamtheit. In unserer Untersuchung repräsentieren alle Betriebe⁴² mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mann-

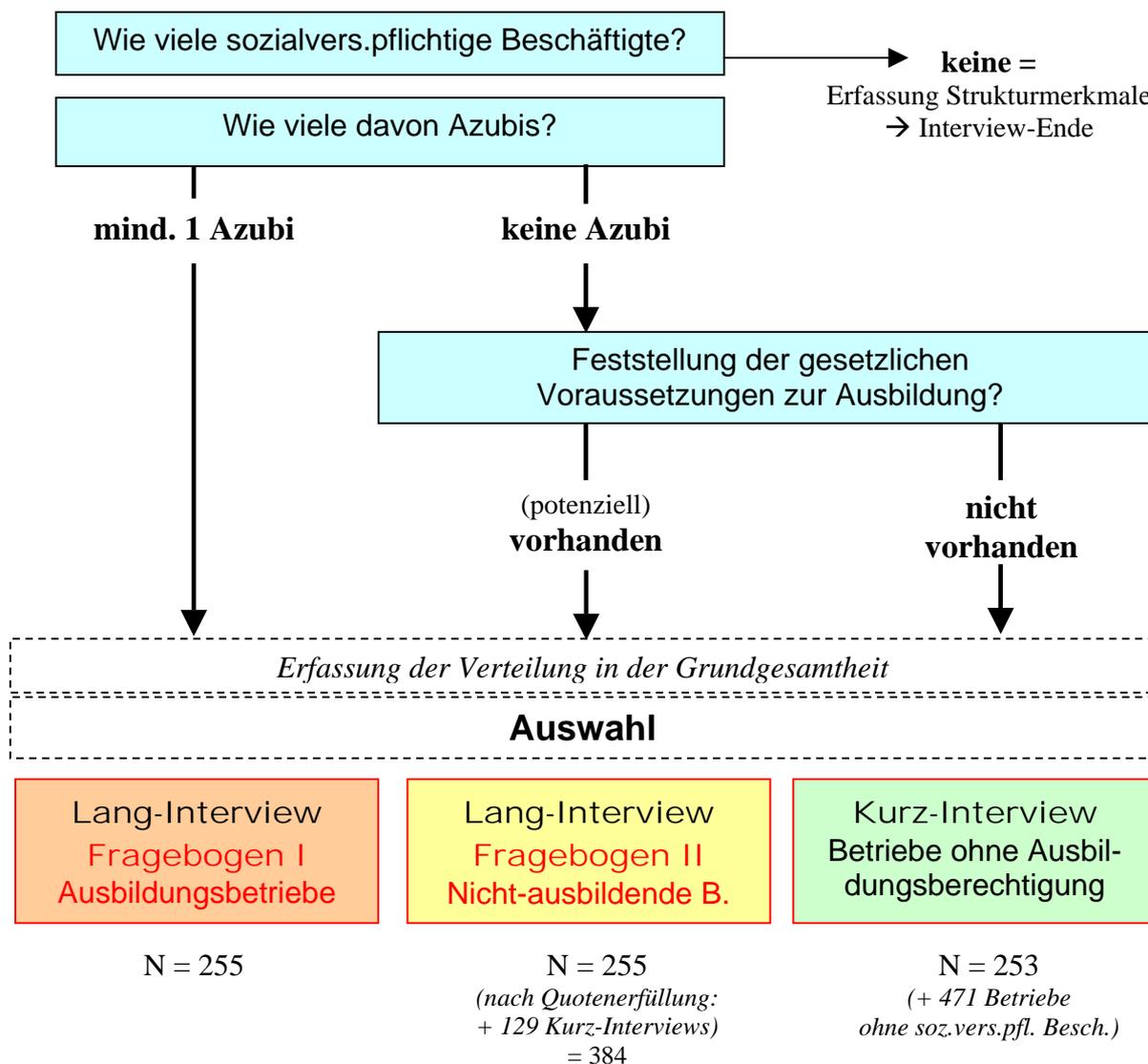
⁴¹ D.h., war die Quote für ausbildungsberechtigte Nicht-Ausbilder als erstes erfüllt, wurde die Befragung dieser Gruppe dennoch (in veränderter Form bzw. mit Kurzinterviews) bis zur Erfüllung der Quote für Ausbildungsbetriebe fortgeführt, um schließlich das Verhältnis der Teilmengen zueinander und damit ihre Verteilung in der Grundgesamtheit zu ermitteln.

⁴² Der von der Bundesanstalt für Arbeit verwendete Betriebsbegriff (örtliche Einheit) kann von dem des Unternehmens (rechtliche Einheit) abweichen, wenn ein Unternehmen mehrere Betriebsstätten hat. Aus Gründen der Vergleichbarkeit haben wir auch in der Befragung die betriebliche Einheit zugrunde gelegt, soweit sicher gestellt war, dass hier auch die Entscheidungsträger für die Ausbildung angesprochen werden. So wurden bspw. nicht Filialen von Bäckern etc. sondern die Entscheidungsträger im Unternehmen insgesamt befragt.

heim die Grundgesamtheit. Auf Grundlage der BA-Statistik wurde für das Jahr 2007 für Mannheim eine Gesamtzahl von 7.988 Betriebe ermittelt, von denen wiederum 1.895 mindestens einen Auszubildenden beschäftigen (Stichtag 30.Juni).

Die Stichprobenziehung erforderte Adressdaten, die zum einen alle Branchen und Betriebsgrößen abdecken und zum anderen zusätzliche Informationen über die Betriebe (insbesondere Telefonnummer, Zugehörigkeit zum Stadtgebiet Mannheim) bereitstellen können. Da mit der Erhebung das gesamtwirtschaftliche Spektrum (ohne öffentlichen Sektor) erfasst werden sollte, boten die Adressdaten der Kammersysteme keine hinreichende Auswahlgrundlage – zumal diese nicht ohne Weiteres⁴³ zur Verfügung stehen. Eine wesentliche Voraussetzung zur Durchführung von CATI-Interviews ist zudem, dass v.a. die Telefonadressen auf dem allerneuesten Stand sind, da jede erfolglose Kontaktaufnahme mit zusätzlichen Kosten verbunden ist. Vor diesem Hintergrund erweist sich das öffentliche Telefonverzeichnis als verlässlichste Quelle für den Auswahlrahmen und die Stichprobenziehung.

Abb. 2.5.1: Auswahl-Filter für Sample (Darstellung ohne Zusatzbefragung der Migrantenbetriebe)



⁴³ Bspw. sind die Adressdaten der IHK kostenpflichtig. Adressen von Betrieben, die nicht den beiden großen Kammern (IHK und Handwerk) zugehören, sind ohnehin schwer einsehbar.

Die Gestaltung von Auswahlrahmen und Bruttostichprobe wurde von A. Humpert, Duisburg⁴⁴ übernommen. Hierfür wurden 107.139 Datensätze aus dem öffentlichen Telefonverzeichnis (KlickTel) exportiert und in der Folge sämtliche Faxanschlüsse, Anschlüsse von Privathaushalten, Vereinen und öffentlichen Verwaltungen usw., sowie v.a. sämtliche Dubletten (Filia- len, doppelte Nummern, Durchwahlen etc.) gelöscht. Nach Ziehung der Zufallsstichprobe konnten dem Befragungsinstitut (SUZ)⁴⁵ insgesamt 3.862 Telefonnummern übermittelt werden. Infolge der stichprobenneutralen Ausfälle⁴⁶ reduzierte sich die Bruttostichprobe auf 1.961 Kontakte (siehe Tabelle 2.5.2).

Nicht ganz 600 Personen wurden bei Kontaktaufnahme nicht erreicht oder verweigerten das Interview. Somit konnten 1.363 Interviews realisiert bzw. durchgeführt werden (hier noch ohne die zusätzliche Befragung der Migrantenbetriebe, vgl. Kapitel 9). Dies entspricht einer Ausschöpfung der Bruttostichprobe von 70% und belegt, welche Stärke das gewählte Verfahren gegenüber anderen Erhebungsarten aufweist, die in der Regel wesentlich niedrigere Ausschöpfungsquoten erzielen – mit allen Folgen für die Datenqualität.

Die Befragung wurde in der Zeit von Anfang bis Ende des *Monats März 2008* durchgeführt und abgeschlossen. Der Befragungszeitraum birgt Implikationen im Hinblick auf den Umfang der besetzten, nicht besetzten und in Aussicht gestellten Ausbildungsplätze. D.h. bei der Interpretation der Ergebnisse sind mögliche Schwankungen im Jahresverlauf zu berücksichtigen. Dies gilt auch für den Vergleich der Daten mit der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik, die sich auf den Stichtag 30.06. beziehen (siehe oben).

Auf die Zusammensetzung der Nettostichprobe wird nachfolgend eingegangen, da die Verteilung der Elemente in der Grundgesamtheit bzw. die Identifizierung der drei Gruppen

1. Ausbildungsbetriebe
2. ausbildungsberechtigte Betriebe, die nicht ausbilden sowie
3. nicht ausbildungsberechtigte Betriebe

gleichzeitig eines der Untersuchungsziele darstellte. Es ist allerdings davon auszugehen, dass sich diejenigen Betriebe, die keine Auszubildenden haben und auch keine Berechtigung um auszubilden, in höherem Maße einem Interview entziehen bzw. weniger Interesse am Thema haben als die Ausbildungsbetriebe. Daher könnten die in der Befragung erfassten Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung ggf. leicht untererfasst sein.

Eine detaillierte Feldübersicht bzw. Darstellung der Stichprobe findet sich im Anhang (Tabelle 2.5.2)

⁴⁴ Nähere Informationen: www.stichproben.de

⁴⁵ Das Institut „Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH“ verfügt über 36 Arbeitsplätze zur Durchführung computergestützter Telefoninterviews (CATI) und ausgewiesene Erfahrung in der Befragung von Unternehmen. Das Institut wurde als Nachfolgerin der *Abteilung für Umfragen, Methoden und Analysen des Rhein-Ruhr-Instituts für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) an der Gerhard-Mercator- Universität Duisburg* als universitätsnahes Institut gegründet. In diesem Kontext ist das SUZ verpflichtet, alle Untersuchungen auf qualitativ hohem Niveau und transparent durchzuführen. Gewährleistet wird ferner die Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

⁴⁶ Diese beeinträchtigen die Abbildungstreue der Stichprobe nicht.

3. Ausbildungsstellenmarkt in Mannheim

Vorweg ist anzumerken, dass mit den in der öffentlichen Debatte bzw. am Ausbildungsstellenmarkt verwendeten Bezeichnungen „Angebot“ und „Nachfrage“ ein Begriffsverständnis vorliegt, das mit den ansonsten im Arbeitsmarktkontext üblichen Termini nicht in Übereinstimmung steht.⁴⁷ Ulrich (2005) führt die Begriffsumkehrung darauf zurück, dass man am Ausbildungsstellenmarkt vom Bildungsbedarfsansatz („social demand approach“) und nicht vom Arbeitskräftebedarfsansatz („manpower requirement approach“) ausgeht. Wir halten uns nachfolgend an diese in der Bildungsdebatte allgemein übliche Begriffsanwendung.

Das Augenmerk muss sich in dieser Untersuchung auf die durch kleine und mittlere Unternehmen angebotenen Ausbildungsplätze und die hierbei unausgeschöpften Potenziale zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung und -intensität richten; in obiger Definition also auf die *Angebotsseite* des Ausbildungsstellenmarktes. Auf die *Nachfrageseite*, d.h. auf die sich um einen Ausbildungsplatz bemühenden Jugendlichen, kann hier nur am Rande eingegangen werden. Doch die Suche nach zusätzlichen Ausbildungsplätzen sollte nicht abgekoppelt von dem Wissen erfolgen, wer sich um diese Ausbildungsstellen mit welchen Chancen bewirbt, zumal eines der Ziele der Studie darin liegt, vor allem das Potenzial an Ausbildungsplätzen für Hauptschüler (und auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund) zu ermitteln.

3.1 Die „Angebots-Nachfrage-Relation“ und das Problem der Aussagekraft

Nach einem seit Ende der 90er Jahre kontinuierlichen Rückgang an angebotenen Ausbildungsplätzen lässt sich bundesweit ab 2006 wieder ein Anstieg in der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge feststellen, der zunächst auch mit dem Aufschwung am Arbeitsmarkt im Zusammenhang stand.⁴⁸ Im Jahr 2007 wurde schließlich ein „Rekordhoch“ an Vertragsabschlüssen erzielt, welches sich dann im Herbst 2008 wieder etwas reduzierte.⁴⁹ Diese Entwicklung wurde ganz unterschiedlich bewertet. Denn während die Arbeitgebervertreter und Kammern betonten, dass hierdurch die im Ausbildungspakt gegebenen Zusagen sogar übererfüllt seien,⁵⁰ konstatierten die Arbeitnehmervertreter ein Ausbildungsplatzdefizit, da jeder zweite Bewerber leer ausging.⁵¹

Die scheinbare Gegensätzlichkeit der Botschaften steht sinnbildlich für die in der öffentlichen Debatte entweder vernachlässigten oder auch missverständlich verwendeten Größen: Bedingt durch eine rückläufige Zahl an Schulabgänger/innen hat sich die Situation am Ausbildungsstellenmarkt zwar etwas entschärft. Doch wie das BIBB feststellt, verbleiben trotz des Zuwachses an Ausbildungsverträgen im Jahr 2008 neben den über 14.000 unversorgt gebliebene

⁴⁷ Im Kontext des Arbeitsmarktes ist mit dem Angebot die Bereitschaft eines Erwerbwilligen gemeint, seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, während die Nachfrage durch Unternehmen bedeutet, dass diese Arbeitskräfte suchen. Am Ausbildungsstellenmarkt werden die Begriffe jedoch umgekehrt verwendet. Vgl. auch Ulrich 2005.

⁴⁸ Vgl. BIBB, BWPplus 1/2008 sowie Ulrich/ Eberhard 2008.

⁴⁹ Insgesamt nahm 2008 die Zahl der Neuverträge gegenüber dem Vorjahr um rund 9.000 auf 616.000 ab, was allerdings auf ein Minus im Osten zurückzuführen ist. Im Westen verblieb noch ein leichtes Plus. Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Kammerbefragung zum 30.09.); Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik 30.09.)

⁵⁰ Stellungnahme der Beauftragten der Arbeitgeber im Hauptausschuss zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2009.

⁵¹ Stellungnahme der Beauftragten der Arbeitnehmer im Hauptausschuss zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2009.

Bewerber/innen noch weitere 81.000 Jugendliche, die zwar eine Alternative fanden, aber ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten haben.⁵²

Die letztlich hohe Zahl an „ungeklärten“ oder – je nach Interpretation – auch unversorgten Jugendlichen muss auch vor dem Hintergrund der sich seit längerem aufstauenden Bugwelle an sog. „Altbewerbern“ gesehen werden. Sie ist schon im vergangenen Jahr 2007 auf die Rekordmarke von 385.000 Jugendliche angewachsen und auch jüngst in 2008 bei voraussichtlich 320.000 stehen geblieben.⁵³ Unter allen Ausbildungsplatzsuchenden machen die Altbewerber inzwischen ungefähr die Hälfte aus.⁵⁴

Schwierigkeiten, den regionalen Ausbildungsstellenmarkt richtig einzuschätzen, zeigen sich schon bei der Verwendung der sog. „Angebots-Nachfrage-Relation“ (ANR). In Anlehnung an § 86 BBiG wird das *Angebot* definiert als rechnerische Summe aus den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zuzüglich der Zahl der jeweils am 30.09. der BA zur Vermittlung gemeldeten aber unbesetzt gebliebenen Stellen. Adäquat hierzu wird die *Nachfrage* als die Zahl der Neuverträge plus die der nicht vermittelten/unversorgten Bewerber verstanden.

Wissenschaftler und große Teile der Praxis sind sich einig, dass diese gesetzlich geregelte Definition nicht das tatsächliche Verhältnis auf dem Ausbildungsstellenmarkt erklärt. Zwar lässt sich durch die Erfassung der Zahl neu abgeschlossener Verträge wenigstens teilweise das Problem mildern, dass viele Stellen und Bewerber/innen den Arbeitsagenturen gar nicht bekannt werden und daher Angebot und Nachfrage systematisch untererfasst sind. Allerdings ist es unbefriedigend, wenn das Gewicht auf beiden Seiten zunächst auf Basis der Vertragszahlen ermittelt und die Nachfragemessung dadurch mit der Angebotsentwicklung verwoben wird.⁵⁵ Die eigentlichen Niveauunterschiede zwischen Angebot und Nachfrage werden letztlich durch die hinzuaddierten „Restgrößen“ (unvermittelte Jugendliche vs. unbesetzte Stellen) bestimmt, deren Validität aber wiederum vom Meldeverhalten bei Jugendlichen und Betrieben abhängig ist. Mehr noch: Eine immense Ungenauigkeit ergibt sich dadurch, dass keine zielsichere Unterscheidung getroffen wird zwischen Bewerbern, die zum 30.09. keine Ausbildungsstelle (mehr) suchen und denen, die dies weiterhin tun. Zur Gruppe derjenigen, die einen Ausbildungsplatz suchten und fanden wird lediglich die Zahl der „noch nicht vermittelten Bewerber“ hinzugerechnet, aber nicht die Zahl derer, die sich mangels Erfolg beim Zugang zum dualen System auf eine Alternative (etwa im Übergangssystem) eingelassen haben. Aus dem Kreis der Nachfragenden fallen paradoxerweise auch solche Jugendliche heraus, die zuständigkeithalber von der Berufsberatung zur Arbeitsvermittlung verwiesen werden und dort als arbeitslos gemeldet sind, auch wenn sie weiterhin eine Ausbildungsstelle suchen.⁵⁶

Die Zahl an Bewerber/innen mit alternativem Verbleib liegt meist um ein Vielfaches höher als die der sog. „unversorgten“ Bewerber/innen. All dies hat wenigstens partiell zu Korrekturen geführt. Zumindest werden nun auch im Berufsbildungsbericht die „Bewerber mit alternativer Einmündung und aufrechterhaltenem Vermittlungswunsch“ bzw. (neu:) „Bewerber mit

⁵² Stellungnahme des Hauptausschusses des BIBB zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2009, S. 1

⁵³ Vgl. verschiedene Stellungnahmen zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2009. (Auf die beim BIBB und der BA unterschiedlich gefasste Definition von „Altbewerbern“ wurde bereits hingewiesen).

⁵⁴ Vgl. Beicht et al. 2008, Berufsbildungsbericht 2008. Ulrich/ Kreckel (2007) kommen für 2006 auf 40%..

⁵⁵ Vgl. u.a. Ulrich 2005.

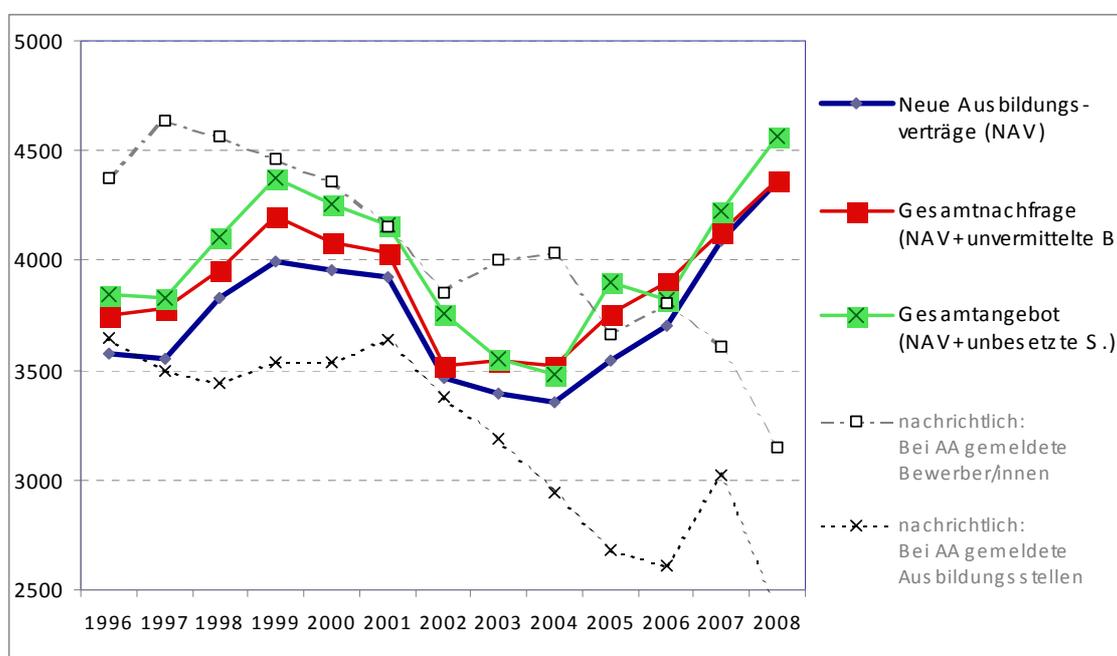
⁵⁶ Vgl. Berufsbildungsbericht 2008, vorläufige Version.

bekannter Alternative zum 30. September“ (darunter: Besuch weiterführender Schulen, Praktikum, Berufsvorbereitungsjahr etc.) erwähnt und der ungedeckten Nachfrage zugeschlagen.⁵⁷ Wobei auch hier für Bewerber, die nicht bei der BA gemeldet sind, keine Daten vorliegen. In dieser Darstellung ergibt sich eine vollkommen andere Angebots-Nachfrage-Relation. Die amtliche Statistik hält aber weitestgehend an der gesetzlichen ANR-Definition fest.

Entwicklung und Situation im Mannheimer Agenturbezirk

Beschränkt man sich zunächst auf die Angaben, die i.d.R. zur Darstellung des Angebot-Nachfrage-Verhältnisses auf den regionalen Ausbildungsmärkten verwendet werden, wird mit Blick auf den gesamten Arbeitsagenturbezirk Mannheim (644)⁵⁸ folgendes Bild ersichtlich: Die Zahl der jährlichen Ausbildungsverträge ist nach einem seit Ende der 1990er Jahre kontinuierlichen Rückgang ab 2004 wieder von rund 3.400 auf 4.360 im Jahr 2008 angestiegen (Abbildung 3.1.1). Zuzüglich der unbesetzten Ausbildungsplätze war daher zuletzt von einem Gesamtangebot von über 4.500 Stellen auszugehen. Da auch die Gesamtnachfrage auf Basis der neuen Verträge errechnet wird und lediglich die unvermittelten Bewerber hinzu geschlagen werden, liegen Angebot und Nachfrage in dieser Betrachtungsweise nahe beieinander. Die sog. Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) ergibt einen Wert von 104, der im interregionalen Vergleich ein relativ günstiges bzw. ausgeglichenes Verhältnis – aber dennoch keinen sehr aussagekräftigen Indikator – repräsentiert.

Abb. 3.1.1 Herkömmliche Indikatoren der Entwicklung von Angebot und Nachfrage im AA-Bezirk Mannheim 1996-2008 (ohne Stellennachfrage von Bewerber/innen mit alternativer Einmündung)

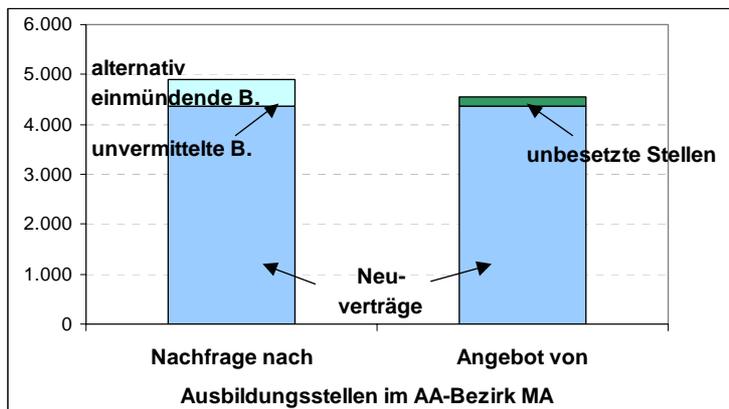


Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

⁵⁷ Ohne Bewerber/innen, die als nicht ausbildungsreif registriert wurden.

⁵⁸ Dieser umfasst mehr als nur das Stadtgebiet Mannheim (z.B. auch Schwetzingen, Weinheim etc.), weshalb einige der nachfolgenden Zahlen zur Nachfragestruktur den Vertragszahlen nicht ohne weiteres gegenüber gestellt werden können.

Abb. 3.1.2 Erweiterte Darstellung von Angebot und Nachfrage im AA-Bezirk Mannheim 2008
(inklusive Stellennachfrage durch alternativ bzw. in andere Positionen einmündende Bewerber/innen)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

Ein ganz anderes Verhältnis von Angebot und Nachfrage entsteht, wenn zur Berechnung der Nachfrage auch diejenigen Bewerber/innen mit berücksichtigt werden, die aus der Vermittlungsstatistik herausgefallen sind, weil sie zum 30. September ein alternatives Angebot angenommen haben. Dies muss nicht in jedem Fall eine „second best“-Lösung sein, zumal sich manche Jugendliche parallel um einen Platz an einer Berufsfachschule oder an einer Hochschule bemühen.⁵⁹ Ein großer Teil mündet jedoch in eine Warteposition bzw. in das Übergangssystem oder jobbt und Andere wiederum werden gar arbeitslos.⁶⁰ Natürlich bewerben sich viele Jugendliche, die sich notgedrungen auf eine berufsvorbereitende Maßnahme, auf Praktika, Einstiegsqualifizierungen oder ähnliches eingelassen haben, weiter um einen Ausbildungsplatz. Insgesamt spricht daher einiges dafür, auch die Zahl derjenigen als Nachfragepotenzial zu verwenden, die sich im Berichtszeitraum für eine Ausbildung im Dualen System beworben haben. In dieser Sicht (Abbildung 3.1.2) ist dann die Zahl der Lehrstellenangebote um rund ein Zehntel geringer als die Zahl der Suchenden, weshalb ein ANR-Wert von 93 der Realität näher kommt. (Zur Zusammensetzung dieser Größen siehe im Folgenden.)

Aber auch diese alternative Berechnung ändert nichts am Problem, dass die Statistik der Arbeitsagenturen die tatsächliche Nachfrage nach Ausbildungsplätzen systematisch untererfasst, da sich immer weniger Bewerber/innen bei den Agenturen melden (vgl. auch Abbildung 3.1.1).

3.2 Bedarf an Ausbildungsstellen im Kontext schulischer Vorbildung

Zwar wird infolge des Nachrückens geburtenschwacher Jahrgänge das Gewicht junger Menschen am Arbeitsmarkt eher generell zurückgehen, doch ist das Duale System trotz relativer Bedeutungsverluste gegenüber dem Schulberufs- und Übergangssystem noch immer ein gesuchter Hort beruflicher Bildung. Der Umfang, in welchem in Mannheim Ausbildungsplätze nachgefragt werden, wird u.a. durch die demographische Entwicklung bzw. die Zahl der Schulabgänger/innen sowie den allgemeinen Trend zur Höherqualifizierung – und in diesem Kontext letztlich auch durch die Attraktivität einer betrieblichen Ausbildung bestimmt. Hinzu

⁵⁹ Vgl. Engelbrech/Ebner 2006.

⁶⁰ Vgl. auch Ulrich/Krekel 2007: 3.

kommen Besonderheiten, die sich aus der Sozialstruktur der Stadt und auch ihrer Magnetfunktion für aus dem Umland einpendelnde Ausbildungswillige ergeben.

Vorrangig wird das Nachfragepotenzial durch die **Struktur der schulischen Bildung** in Mannheim bestimmt. Allerdings kann der Umfang der potenziell an betrieblicher bzw. dualer Ausbildung interessierten Jugendlichen nur näherungsweise abgeschätzt werden, da große Teile natürlich auch andere Bildungsoptionen suchen. In der Berufsbildungsforschung bietet die Summe an **Absolventen allgemeinbildender Schulen** einen ungefähren Gradmesser für die Größe des Nachfragepotenzials, auch wenn hier zudem andere Gruppen, wie bspw. die Abgänger/innen aus verschiedenen beruflichen Schulen oder die sog. „Altbewerber/innen“ zu berücksichtigen sind. Das BIBB legt eine Faustregel zugrunde, nach welcher „eine ausreichende Versorgung ungefähr dann erreicht wird, wenn das rechnerische Verhältnis zwischen der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der Zahl der aktuellen Absolventen aus den allgemeinbildenden Schulen über die Jahre hinweg mindestens 66% beträgt“ (Ulrich/ Eberhard 2008, S. 32). Hier trifft man auf das Problem, dass die Zahlen der angebotenen und nachgefragten Stellen auf regionaler Ebene nicht in direkter Weise gegenübergestellt werden können. Dies ist in Mannheim allein schon deswegen problematisch, weil sich hier zu einem sehr großen Anteil Jugendliche aus dem **benachbarten Umland** bewerben.⁶¹ Insofern müsste die rechnerische „Zielmarkenquote“ noch weit höher als zuvor genannt ausfallen.

Die Zahl der Absolventen allgemeinbildender Schulen in Mannheim ist seit Mitte der 1980er Jahre zunächst gesunken, aber dann spätestens seit Mitte der 1990er Jahre wieder auf nunmehr rund 3.200 gestiegen (Abbildung 3.2.1). Längerfristig wird mit eher mit kleineren Absolventenzahlen gerechnet.⁶²

Maßgeblich für die potenzielle Nachfrage nach Ausbildungsstellen sind jedoch die Bildungsentscheidungen der Jugendlichen, die sich je nach Art und Höhe der schulischen Vorbildung unterscheiden. Einer BIBB-Absolventenbefragung zufolge begeben sich drei von vier Hauptschulabgängern auf Lehrstellensuche.⁶³ Dies ist zwar auch bei denen mit mittlerem Abschluss zu zwei Dritteln der Fall. Doch diejenigen mit maximal Hauptschulabschluss sind, insbesondere wenn sie keine weiterführenden Schulen besuchen können, in weit stärkerem Maße auf einen Platz im Dualen Berufsbildungssystem angewiesen und folglich auch mangels Alternativen beständiger an einer Lehrstelle interessiert.

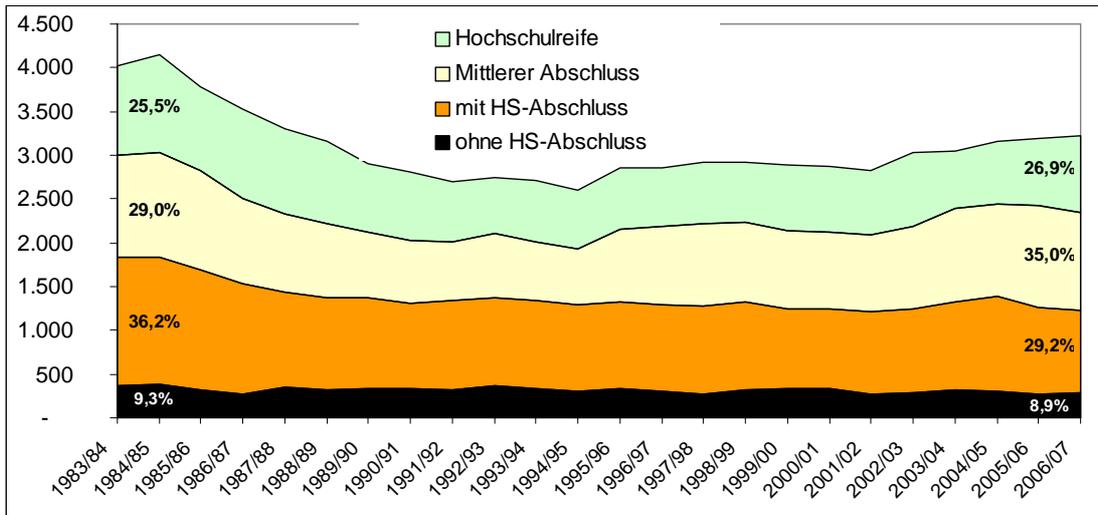
Maßgeblich ist daher vor allem der Anteil der Hauptschüler/innen an allen Schulabsolventen in Mannheim. Wie auch andernorts ist dieser längerfristig betrachtet zurückgegangen, v.a. gegen Ende der 1980er Jahre sowie auch in jüngerer Zeit (Abbildung 3.2.1). Die Quote der Abgänger/innen ohne einen Abschluss hat sich hingegen nicht so sehr verändert. Zum Schuljahresende 2006/2007 sind aus den allgemeinbildenden Schulen Mannheims 940 Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss und 286 ohne Abschluss abgegangen. D.h. 38% der Absolventen in Mannheim verfügen maximal über einen Hauptschulabschluss.

⁶¹ Dieser Anteil lässt sich nur grob abschätzen. Der Schulstatistik 2006/2007 zufolge hat über die Hälfte (52%) der Berufsschüler/innen den Wohnsitz nicht in Mannheim. Allerdings entfallen der Berufsschulbesuch und der Ausbildungsplatz auch nicht unbedingt auf den gleichen Ort.

⁶² Vgl. Prognosedaten Schulstatistik Stadt Mannheim sowie Statistisches Landesamt Ba-Wü.

⁶³ Vgl. Friedrich / Hall 2007.

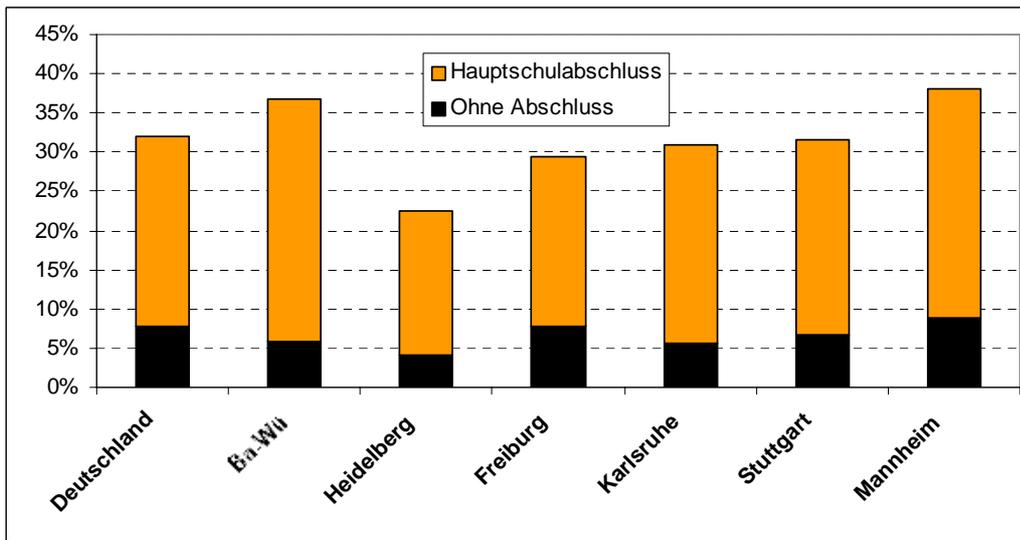
Abb. 3.2.1 Entwicklung der Schulabgänger/innen* in Mannheim nach Abschlussarten



Quelle: Statistisches Landesamt Ba-Wü; eigene Berechnungen.

* aus allgemeinbildenden Schulen ohne Schulen des Zweiten Bildungswegs.

Abb. 3.2.2 Anteil der Schulabgänger/innen* ohne/ mit Hauptschulabschluss im Vergleich 2006/07**



Quelle: Statistisches Bundesamt und Landesamt Ba-Wü; eigene Berechnungen.

* aus allgemeinbildenden Schulen ohne Schulen des Zweiten Bildungswegs.

** Werte für Deutschland insgesamt: Schuljahr 05/06

Dieser Wert liegt leicht über dem Landesdurchschnitt, aber vor allem stark über dem Bundesdurchschnitt. Deutschlandweit beträgt der Anteil der Schulabgänger/innen ohne oder mit Hauptschulabschluss – nicht zuletzt aufgrund der in den Bundesländern unterschiedlichen Bildungssystemen – lediglich 32% und in Heidelberg sogar nur 22%, worin sich die gegenüber Mannheim günstigere Sozialstruktur bemerkbar macht (Abbildung 3.2.2). Aber auch in vielen anderen baden-württembergischen Städten liegen die Anteile von Absolventen mit maximal Hauptschulabschluss niedriger als in Mannheim. Und dies trifft selbst auf Stuttgart zu, wo der Migrantanteil unter den Jugendlichen sogar höher als in Mannheim ist. D.h. die Quadratestadt nimmt insofern eine Sonderstellung im Südwesten ein. Die mittleren Abschlüsse⁶⁴ machen in Mannheim 35% in Deutschland insgesamt jedoch 41% und in Baden-

⁶⁴ Hier aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht abgebildet.

Württemberg 40% aus. Hier kündigt sich bereits an, dass Mannheim demzufolge auch vom Bundestrend abweichende Bewerberstrukturen aufweisen muss (siehe im Folgenden).

Die genannten Zahlen spiegeln soz. einen Teil der zumindest potenziell an einem Ausbildungsplatz interessierten Jugendlichen wider. Aber selbst wenn der Bedarf – wie im Folgenden – direkt anhand der **bei den Arbeitsagenturen registrierten Bewerber/innen** bemessen wird, ist zu bedenken, dass diese Gruppen nur für einen Teil der Gesamtnachfrage stehen.

Bis zum Beginn des letzten Ausbildungsjahres (d.h. im September) 2008 waren im gesamten Agenturbezirk 3.150 Bewerber/innen gemeldet.⁶⁵ Hiervon entfielen auf den Stadtkreis Mannheim 2.041 Meldungen (Tabelle 3.2.3).⁶⁶ Genau 939 (46%) der Bewerber/innen konnten *maximal* einen *Hauptschulabschluss* aufweisen⁶⁷ und weitere 922 (45%) einen Realschul- oder ähnlichem Abschluss.⁶⁸ Dass fast die Hälfte aller Mannheimer Ausbildungsplatzbewerber/innen höchstens einen Hauptschulabschluss vorzuweisen hat, dokumentiert eine im Vergleich zum Bundesgebiet (nur 40%) ungünstige Ausgangslage. Sie ist im Zusammenhang mit der ohnehin abweichenden Struktur der Schulabgänge zu sehen (siehe oben).

Lediglich 168 Bewerber/innen (8%) besaßen eine Hochschulreife. Dies zeigt schon, dass die Höhergebildeten, weit unterrepräsentiert sind und sich naturgemäß weniger stark auf das Duale System orientieren. Es wird allerdings davon ausgegangen, dass Jugendliche mit besseren Abschlüssen in vergleichsweise geringerer Zahl bei den Agenturen vorstellig werden und sich um eine Vermittlung bemühen.⁶⁹ Daher dürfte der tatsächliche Anteil an Bewerber/innen mit Realschulabschluss oder Abitur ggf. etwas höher ausfallen als in der Bewerberstatistik zum Ausdruck kommt.

In der Tendenz mögen die *geschlechtsspezifischen* Berufswahlentscheidungen⁷⁰ bei gleichzeitiger Ausweitung des Schulberufssystems und teils höherwertigeren Abschlüssen von Mädchen (im Vergleich zu Jungs) dazu beitragen, dass sich junge Frauen in etwas geringerem Maße für Berufe im Dualen System interessieren. Doch die Mädchen- bzw. Frauenanteile unter den Bewerber/innen weichen nicht so stark von denen unter den Schulabsolventen ab.⁷¹ Nicht ganz die Hälfte aller registrierten Bewerber/innen in Mannheim sind weiblichen Geschlechts. In Bezug auf die Vorbildung zeigen sich aber dennoch geschlechterspezifische Unterschiede: So stellen die jungen Männer einen deutlich höheren Anteil an Hauptschulabsolventen. Demgegenüber sind die Frauen unter den Absolventen mit höheren Abschlüssen stärker vertreten.⁷²

⁶⁵ Dies entspricht einem ungewöhnlich starken Rückgang gegenüber dem Vorjahr (3.608), der nicht dem Rückgang an Schulabsolventen entspricht und darauf schließen lässt, dass die Arbeitsagenturen von einem geringer werdenden Teil an Bewerber/innen aufgesucht wird.

⁶⁶ Eine weitere Differenzierung nach Geschlecht war zum Zeitpunkt der Durchführung der Studie zum Teil nur anhand der 2007-Daten möglich. Wie aber aus Tabelle 3.2.3 erkennbar ist, halten sich die prozentualen Strukturabweichungen gegenüber 2008 in Grenzen. Für aktuellere geschlechterdifferenzierende Analysen vgl. ifm Mannheim: Lauxen-Ulrich et al. 2009.

⁶⁷ Hiervon hatten 51 Bewerber/innen keinen Schulabschluss.

⁶⁸ Bemerkenswert ist ferner, dass drei Fünftel der Bewerber/innen insgesamt aus einer allgemeinbildenden Schule und die restlichen zwei Fünftel aus beruflichen Schulen kommen.

⁶⁹ Beicht et al. 2008.

⁷⁰ Vgl. Lauxen-Ulrich et al. 2007.

⁷¹ Im Schulabgangsjahr 2006 waren 48% der Absolventen weiblich, wobei die Anteile unter denen mit Abschluss in der Sekundarstufe 1 bei 46% und die bei Sekundarstufe 2 bei 53% lagen.

⁷² Für tiefer gehende geschlechterdifferenziertere Analysen vgl. Lauxen-Ulrich et al. 2009 sowie ifm Mannheim: <http://www.ifm.uni-mannheim.de/esf>

Tab. 3.2.3 Struktur der gemeldeten Bewerber/innen für Ausbildungsstellen im Stadtkreis Mannheim

	2008		2007					
	insgesamt		insgesamt		männlich		weiblich	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	2.041	100,0	2.395	100,0	1.279	100,0	1.115	100,0
Schulabschluss								
kein Hauptschulabschluss	51	2,5	60	2,5	34	2,7	26	2,3
mit Hauptschulabschluss	888	43,8	1.138	47,5	659	51,5	479	43,0
Mittl. Bildungsabschluss	922	45,4	1.012	42,3	504	39,4	508	45,6
Fachhochschulreife	60	3,0	65	2,7	32	2,5	33	3,0
Hochschulreife	108	5,3	118	4,9	50	3,9	68	6,1
Alter								
17 Jahre und jünger	712	34,5	783	32,7	442	34,6	341	30,6
18-19 Jahre	692	33,9	823	34,4	440	34,4	383	34,3
20 Jahre und älter	637	31,2	789	32,9	398	31,1	391	35,1
Nationalität								
Deutsche	1.493	73,2	1.744	72,8	941	73,6	803	72,0
Ausländer/innen	547	26,8	648	27,1	338	26,4	310	27,8
darunter								
Türken/Türkinnen	313	15,3	350	14,6	182	14,2	168	15,1
Griechen/Griechinnen	14	0,7	15	0,6	10	0,8	5	0,4
Italiener/innen	90	4,4	111	4,6	62	4,8	49	4,4
Altbewerber/innen								
Insgesamt	976	47,8	1.339	55,9	710	55,5	629	56,4
kein Hauptschulabschluss			55	4,1	30	2,7	25	2,3
Hauptschulabschluss			709	52,9	398	60,3	311	53,4

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen

Bildungsexperten weisen schon länger auf das Problem hin, dass das *Alter* der Bewerber/innen um Ausbildungsplätze zunimmt, nicht zuletzt, weil Angebot und Nachfrage qualitativ und quantitativ auseinanderdriften.⁷³ D.h. die Anforderungen auf den Ausbildungsplätzen nehmen zu, während die Ausbildungsreife der Jugendlichen nach Ansicht vieler Beobachter eher abzunehmen scheint. Unter den Bewerber/innen in Mannheim sind ziemlich genau zwei Drittel bereits im Alter von über 17 Jahren. Knapp ein Drittel ist mindestens 20 Jahre alt. Die weiblichen Bewerberinnen sind im Schnitt etwas älter, was vor allem am geringeren Anteil der unter 16-Jährigen liegt.

In der Statistik wird zwar kein Migrationshintergrund aber immerhin die *Staatsangehörigkeit* der Bewerber/innen erfasst. Demnach waren sowohl im Jahr 2007 und 2008 über ein Viertel bzw. 27% der Bewerber/innen ausländischer Herkunft; darunter zu über der Hälfte Türken. Da ausländische Jugendliche vor allem in der unteren Sekundarstufe zu finden sind und der Ausländeranteil unter den Hauptschüler/innen in Mannheim bei über 40% liegt, dürften die ausländischen Jugendlichen unter den Lehrstellensuchenden sogar eher unterproportional vertreten sein. Bei allem ist zu berücksichtigen, dass viele Bewerber/innen mit ausländischstämm-

⁷³ Vgl. z.B. Beicht et al. 2007.

migen Eltern einen deutschen Pass besitzen und daher der Anteil der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (wie auch unter den Schüler/innen) eigentlich weit höher ausfällt.

Rund die Hälfte (48%) aller Bewerber/innen in Mannheim können nach der Definition der Bundesagentur im Jahr 2008 als sog. „*Altbewerber/innen*“ eingestuft werden, da 976 Jugendliche bereits vor dem aktuellen Ausbildungsjahr die Schule verlassen haben (noch Tabelle 3.2.3). Im Jahr 2007 war dieser Anteil noch höher. Unter ihnen sind die Absolventen aus der Hauptschule überproportional vertreten. Die männlichen Spätbewerber sind auffällig schlechter vorgebildet als die weiblichen Pendanten. Unter den Jungs haben fast zwei Drittel (63%) maximal einen Hauptschulabschluss.

3.3 Übergänge in das Duale System und in anderweitige Positionen

Wie viele und welche der Bewerber/innen erhalten eine Ausbildungsstelle und wie hoch ist der Anteil der Unvermittelten? Und vor allem: Welche Chancen haben Jugendliche, die maximal einen Hauptschulabschluss vorweisen können?⁷⁴

Von den knapp über 2.000 Bewerber/innen im Stadtkreis Mannheim, die bei der Arbeitsagentur bis zum Herbst 2008 aktenkundig wurden, erhielt nicht ganz die Hälfte (45%) eine Berufsausbildungsstelle (Tabelle 3.3.1). Dies entspricht in etwa auch dem Verhältnis im gesamten Agenturbezirk sowie dem in Baden-Württemberg. Über 1.100 Ausbildungsplatzsuchende bzw. weit mehr als die Hälfte der im Stadtgebiet Mannheim gemeldeten Bewerber/innen (55%) entschloss sich entweder zu einer Alternative (z.B. Schule, Praktikum, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) oder verzichtete ganz und ohne Angaben von Gründen auf eine weitere Vermittlungstätigkeit durch die Arbeitsagentur. Die erstgenannte Gruppe bzw. die der „Unversorgten“ mit bekannter Alternative umfasst 382 Bewerber/innen und die letztgenannte, über die mangels Informationen wenig bekannt ist, 756 Jugendliche. Eigentlich wäre im nächsten Schritt zu prüfen, wie viele der sog. „anderen ehemaligen“ oder der „alternativ verbleibenden“ Bewerber/innen aus der Gruppe der Suchenden entweder deswegen ausgeschieden sind, weil sie für sich persönlich eine bessere Lösung gefunden hatten oder aber weil sie nach erfolgloser Bewerbung und Unterstützung keine weitere aktive Hilfe bei der Ausbildungsplatzsuche von der BA erwünschten. Dies lässt sich anhand der Bewerberstatistik jedoch nicht ohne Weiteres bzw. ohne zusätzliche Informationen bestimmen.

Wie sieht hierzu im Vergleich die „Erfolgsbilanz“ bei denjenigen aus, die *maximal* über einen *Hauptschulabschluss* verfügen? (Hierzu liegen gegenwärtig nur Zahlen für 2007 vor, die aber in etwa die Strukturverhältnisse auch für 2008 widerspiegeln dürften.) Erwartungsgemäß war hier der Anteil derer, die in eine betriebliche Ausbildung einmünden geringer. Genauer: Die Einmündungsquote von Hauptschüler/innen lag um 6%-Punkte niedriger als unter den Bewerber/innen insgesamt (Tabelle 3.3.1) und sogar 12%-Punkte unterhalb der Quote von Absolventen mit Realschulabschluss.⁷⁵ D.h. unter den bei der Arbeitsagentur gemeldeten Bewerber/innen schaffte es in etwa jeder dritte Hauptschüler bzw. Hauptschülerin⁷⁶ auf einen Aus-

⁷⁴ Auch nachfolgend konzentrieren wir uns auf das Vermittlungsgeschehen im Stadtkreis Mannheim und klammern die ansonsten zum gesamten Agenturbezirk zählenden Geschäftsstellen Schwetzingen und Weinheim aus.

⁷⁵ Nicht abgebildet: 46,5%.

⁷⁶ Mädchen zu einem leicht geringeren Anteil.

bildungsplatz, unter denen mit mittlerem Abschluss aber fast jeder Zweite. Über rund die Hälfte aller sich bewerbenden Hauptschulabgänger/innen liegen (wie auch bundesweit) keine genaueren Informationen über deren Verbleib vor und rund 17% sind auf eine sich bietende Alternative ausgewichen.

Tab. 3.3.1 Versorgte, unversorgte und alternativ verbliebene Bewerber/innen in Mannheim 2007/2008

	2008					
	Ba-Wü		AA Mannheim		Stkrs. Mannheim	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Bewerber/innen insgesamt						
gemeldet (insgesamt)	71.640	100,0	3.150	100,0	2.041	100,0
<i>darunter</i>						
einmündend in Betrieb	31.274	43,7	1.483	46,4	918	45,0
unversorgt ohne Alternative	449	0,6	6	0,2	5	0,2
unversorgt mit Alternative z.30.9	11.519	16,0	529	16,8	382	18,7
andere ehemalige	28.398	39,6	1.132	35,9	756	37,0
	2007					
Bewerber/innen ohne und mit Hauptschulabschluss						
gemeldet (insgesamt)	38.701	100,0	1.719	100,0	1.198	100,0
<i>darunter</i>						
einmündend in Betrieb	13.765	35,6	607	35,3	409	34,1
unversorgt	604	1,6	11	0,6	7	0,6
mit Alternative zum 30.9	5.322	13,8	289	16,8	201	16,8
andere ehemalige	19.010	49,1	812	47,2	579	48,3
Altbewerber/innen						
gemeldet (insgesamt)	39.074	100,0	1.969	100,0	1.339	100,0
<i>darunter</i>						
einmündend in Betrieb	15.807	40,5	844	42,9	558	41,7
unversorgt	694	1,8	16	0,8	11	0,8
mit Alternative zum 30.9	4.185	10,7	240	12,2	168	12,5
andere ehemalige	18.388	47,1	869	44,1	602	45,0

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen

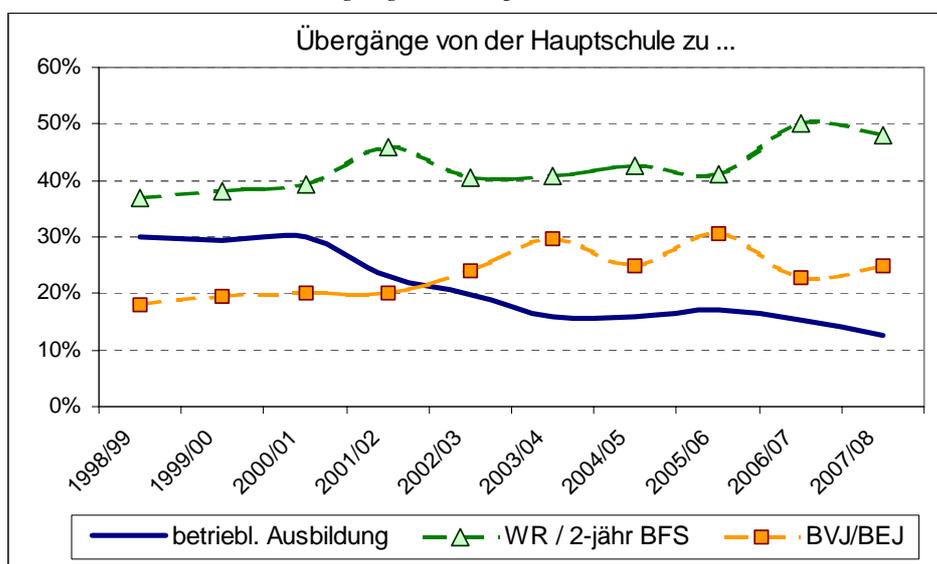
Unter den *Altbewerber/innen* waren es im Jahr 2007 immerhin 42%, die dann doch noch einen Ausbildungsplatz gefunden haben. Diese Einmündungsquote liegt leicht über dem Landesdurchschnitt. Nachvollziehbar ist, dass der Anteil derer, die sich zum Beginn des Ausbildungsjahres für eine Alternative entschieden haben bzw. entscheiden mussten, etwas geringer als unter den Bewerber/innen insgesamt ausfällt; schließlich mussten die Altbewerber/innen zuvor schon auf alternative Wege ausweichen.

Eine etwas anderes Bild ergibt sich, wenn der Blick nicht allein auf die bei der Arbeitsagentur erscheinenden Jugendlichen gerichtet wird, sondern auf den **Verbleib der Absolventen eines gesamten Schuljahrgangs**, und dabei auf die Hauptschulabsolventen. Die jährlich vom In-

terkulturellen Bildungszentrum (ikubiz) erstellte Abgangsstatistik⁷⁷ zeigt auf, welche beruflichen oder schulischen Wege die Hauptschulabsolvent/innen eingeschlagen haben.

Bis Ende der 90er Jahre hatte noch fast jeder dritte aus der Hauptschule abgehende Jugendliche unmittelbar im Anschluss eine betriebliche Ausbildung im Dualen System begonnen (rund 30%). Dieser Anteil hat sich in den letzten Jahren drastisch reduziert und liegt nunmehr bei knapp unter 13% (Abbildung 3.3.2).⁷⁸ Demgegenüber hat sich der Anteil derjenigen diskontinuierlich auf ein Viertel (25%) erhöht, die sich zunächst in eine Warteposition im Übergangssystem begeben (Berufsvorbereitungsjahr bzw. Berufseinstiegsjahr (BVJ/BEJ)). Längerfristig am stärksten zugenommen hat jedoch die Zahl derer, die über den Besuch einer Werkrealschule oder einer 2-jährigen Berufsfachschule die Mittlere Reife nachholen. Der Anteil derer, die sich für eine weiterführende Schule entschieden liegt bei rund der Hälfte der Hauptschulabsolventen. Zwischen 28% (Werkrealschüler/innen) und 40% (2jährige Berufsfachschüler/innen) gelangten dann von dort ins Duale System.⁷⁹

Abb. 3.3.2 Verbleib / Versorgung der Hauptschulabsolvent/innen in Mannheim 1998 bis 2008



Quelle: IKUBIZ/Stadt Mannheim; eigene Darstellung

Diese Entwicklung spiegelt zwar die (insgesamt erfreuliche) Tatsache wider, dass die Jugendlichen einen wachsenden Willen zeigen, eine bessere schulische Qualifizierung und damit Ausgangsposition zu erzielen. Andererseits wird jedoch bestätigt, dass ein immer noch sehr großer Teil der Hauptschulabsolventen einen Ausbildungsplatz im Berufsbildungssystem sucht, aber die Erfolgsaussichten im Zeitverlauf beständig gesunken sind. Soweit die Fertigkeiten und Leistungen für eine Höherqualifizierung nicht genügen, versuchen viele daher, einen Platz im Übergangssystem einzunehmen um sich ggf. später erneut zu bewerben. Die Zahl der Gescheiterten ist bedauerlicherweise deutlich höher als die Zahl derer, die bereits an

⁷⁷ Siehe zuletzt Informationsvorlage der Stadt Mannheim 115/2009.

⁷⁸ Übergang in Ausbildung; inklusive Berufsfachschule als 1. Lehrjahr.

⁷⁹ Hier nicht abgebildet. Vgl. IKUBIZ 2009.

der ersten Schwelle den Sprung in den Arbeitsmarkt schaffen. Es besteht große Gefahr, dass die erfolglosen „Sprünge“ von den Jugendlichen als Abstürze ins Nichts erlebt werden.⁸⁰

Fragt man danach, welche Gruppen von Hauptschulabsolvent/innen mit welchen Möglichkeiten ausgestattet bzw. Willens sind, einen betrieblichen Ausbildungsplatz einzunehmen, fällt auf, dass die Gesamtentwicklung stark von den männlichen Jugendlichen beeinflusst wird: Unter den Jungen mit Hauptschulabschluss ist der Anteil derer, die in eine betriebliche Ausbildung einmündeten, von rund 32% im Schulabgangsjahr 2002 auf nicht ganz 15% im Jahr 2008 gesunken (Tabelle 3.3.3). Allerdings liegt dieser Anteilswert dennoch beständig über demjenigen bei den Mädchen. Hier ist allerdings hinzuzufügen, dass die Jungen und Mädchen mit einem Migrationshintergrund, zu einem geringeren Anteil eine Ausbildung im Dualen Berufsbildungssystem beginnen. Lediglich jede bzw. jeder zwölfte Jugendliche (8%) nicht-deutscher Herkunft mündet hier ein. Dieser geringe Anteil muss vor dem Hintergrund gesehen werden, dass fast die Hälfte (45%) aller Mannheimer Hauptschulabsolventen einen Migrationshintergrund besitzt.

Tab. 3.3.3 Verbleib von Mannheimer Hauptschüler/innen nach sozialen Gruppen

Schuljahr	2008		2007	2005	2002
	abs.	Verteil.	Verteilung		
Anzahl erfasster Schüler/innen	928	100,0	100,0	100,0	100,0
männlich	505	54,4	53,2	53,0	
weiblich	423	45,6	46,8	47,0	
Deutsche (ohne MH)	510	55,0	53,6	55,3	
J. mit Migrationshintergrund (MH)	418	45,0	46,4	44,7	
Einmünd. betriebl. Ausbildung*	abs.	Quote	Quote	Quote	Quote
Insgesamt	118	12,7	15,2	16,0	23,0
männlich	73	14,5	18,3	22,5	31,5
weiblich	45	10,6	11,6	8,7	14,1
Deutsche ohne MH	85	16,7	19,0	17,8	25,1
mit Migrationshintergrund	33	7,9	10,8	13,8	19,9
Übergang in weiterführ. Schule	abs.	Quote	Quote	Quote	Quote
Insgesamt	545	58,7	57,1	52,5	52,2
1-jährige BFS	57	6,1	6,6	6,5	5,0
2-jährige BFS o. MR	24	0,4	0,5	3,4	1,2
2-jährige BFS m. MR	290	31,3	31,0	24,0	30,0
Werkrealschule (MR)	160	17,2	19,0	18,6	16,0
Übergang in BVJ /BEJ	abs.	Quote	Quote	Quote	Quote
Insgesamt	235	25,3	22,8	24,8	20,0
männlich	152	30,1	27,2	26,5	20,4
weiblich	83	19,6	17,7	22,3	19,0
Deutsche ohne MH	130	25,5	20,4	23,9	17,1
mit Migrationshintergrund	105	25,1	25,5	26,0	23,6
unversorgt / in Beratung	44	4,7	4,9	6,7	4,8

Quelle: IKUBIZ/Stadt Mannheim; eigene Darstellung

⁸⁰ Vgl. Friedrich et al. 2008, S. 59.

Prozentual gestiegen ist die Zahl der männlichen Jugendlichen, die nach der Hauptschule zunächst ein Berufsvorbereitungsjahr absolvieren. Auch hierbei sind die Jungen mit Migrationshintergrund leicht überproportional vertreten.

Inwieweit gelingt es den /innen aus dem Übergangssystem kommenden Jugendlichen bzw. den **BVJ und BEJ-Absolvent/innen**, im Anschluss eine betriebliche Ausbildung zu starten? Die jährlich vom Förderband Mannheim e.V. erstellte Bilanz⁸¹ zeigt, dass unter den BVJ-Absolventen und Absolventinnen im Zeitverlauf die Quote derer, die den Übergang in das Duale Berufsbildungssystem schaffen, zunächst bis 2006/07 leicht gesunken und jüngst etwas angestiegen ist. Insgesamt gelingt es nicht ganz einem Fünftel (17%) der BVJ/BEJ-Absolventen einen Ausbildungsplatz im Dualen System zu ergattern (nicht abgebildet).⁸² In Bezug auf die soziale Struktur der in eine betriebliche Ausbildung einmündenden BVJ-Absolvent/innen zeigt sich ein ähnliches Muster wie unter den Hauptschulabsolvent/innen: Junge Frauen sind eher unterproportional vertreten (Übergangsquote 12%). In jüngerer Zeit hat sich die Erfolgsquote bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund leicht verbessert.

3.4 Entwicklung der Zahl der Auszubildenden in Mannheim

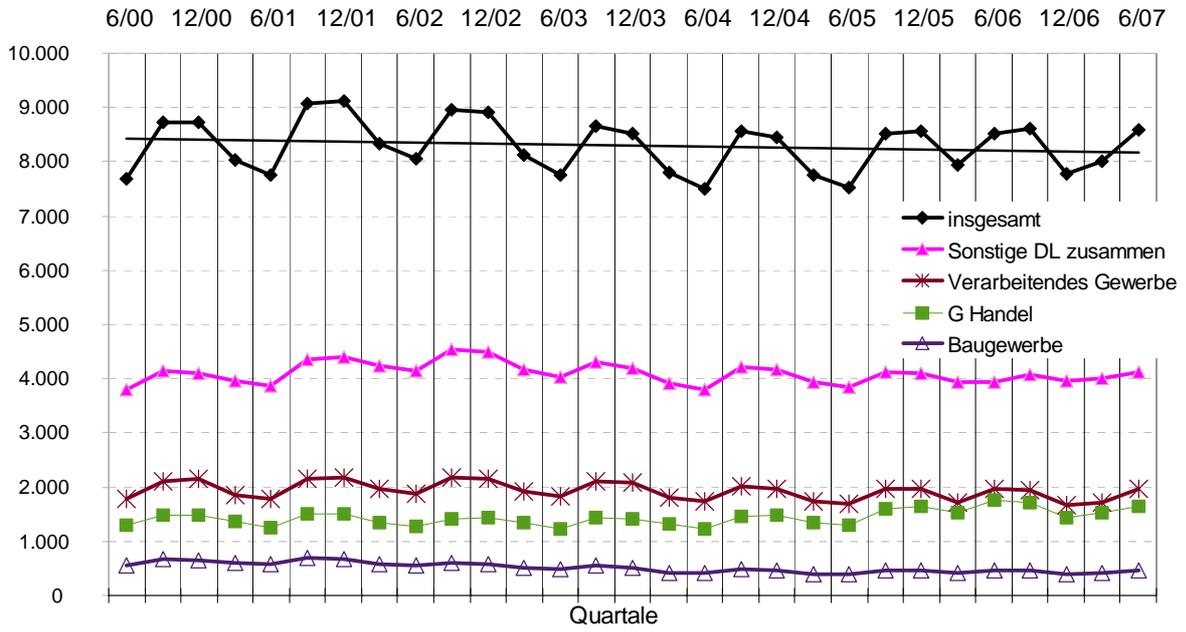
Während die Zahl der in den Berichtsjahren abgeschlossenen Neuverträge (vgl. Kapitel 3.1) lediglich die Zugänge zu einem bestimmten Zeitpunkt abbilden, lässt sich aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit der Bestand an Auszubildenden über mehrere Zeitpunkte erkennen. In den nachfolgenden Auswertungen, welche auf die Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik zurückgreifen, ist der Azubi-Bestand jeweils zum Zeitpunkt Ende Juni eines Jahres ablesbar. Losgelöst von der Zuordnung zu den jeweiligen Betrieben stehen in bestimmtem Umfang auch Quartalsdaten zur Verfügung, auf die in diesem Abschnitt zurückgegriffen wird, um gleichzeitig aufzuzeigen, welchen Schwankungen die Bestandszahl im Zeitverlauf eines Jahres unterliegt (Abbildung 3.4.1).

Zwischen Beginn und Ende eines Ausbildungsjahres schwankt die Zahl der registrierten bzw. in den Betrieben tätig gewordenen Auszubildenden deutlich, da natürlich der Umfang an besetzten Lehrstellen zwischen Herbst und Winter zunimmt und dann – teilweise bedingt durch Abbrüche oder Vertragsauflösungen usw. – gegen Frühjahr und Sommer wieder etwas zurückgeht. Die Unstetigkeiten zeigen sich vor allem auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene, da sich hier die in den einzelnen Wirtschaftsbereichen weniger stark erkennbaren Höhen und Tiefen aufsummieren. Fügt man eine lineare Trendlinie (Abbildung 3.4.1) hinzu, wird ersichtlich, dass sich die Gesamtzahl an Azubis im Verlauf dieses Jahrzehnts nur wenig verändert hat. Wie nachfolgend noch anhand der von der Bundesagentur zur Verfügung gestellten Stichtagsdaten zum 30.6. eines Jahres aufgezeigt werden kann, ist der Bestand an Azubis in der Gesamtwirtschaft am Anfang des Jahrzehnts leicht angestiegen und dann wieder in etwa auf das Niveau von Ende 1999 zurückgefallen.

⁸¹ Siehe zuletzt Informationsvorlage der Stadt Mannheim 116/2009.

⁸² Hier unter Einbezug der Absolventen des IB. Einschließlich derer, die in eine schulische oder außerbetriebliche Ausbildung kamen liegt der Anteil bei rund 20% (127 Jugendliche).

Abb.3.4.1 Entwicklung der Ausbildungsstellen in Mannheim nach Quartalen seit 2000



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

4. Rahmen und Umfang der Ausbildungsbereitschaft

Im Mittelpunkt der Untersuchung steht weniger die Gesamtsituation am Ausbildungsstellenmarkt, sondern das Ausbildungsverhalten der Unternehmen, die dabei auftretenden Probleme und die Identifizierung unausgeschöpfter Ausbildungspotenziale. Zum besseren Verständnis nachfolgender Analysen ist es zunächst erforderlich, zu klären, welche Betriebe überhaupt befähigt sind, Jugendliche auszubilden und dann zu klären, wie hoch die Zahl ausbildender Betriebe in Mannheim und wie groß die dabei ersichtliche Ausbildungslücke ist.

4.1 Grundsätzliche Voraussetzungen: Ausbildungseignung

Von zentraler Bedeutung für die Bemessung der Ausbildungspotenziale ist die Frage, wie viele Betriebe überhaupt die Voraussetzungen erfüllen, um ausbilden zu können. Dies berührt generell die betrieblich-organisatorischen und andere Voraussetzungen, aber an erster Stelle zunächst die gesetzlich festgelegten Eignungskriterien. Nach dem Berufsbildungsgesetzes (§§ 28-30 BBiG) und der Handwerksordnung (§ 21 HwO) muss der Ausbilder persönlich und fachlich für die Ausbildung junger Menschen geeignet sein. Dies sind Voraussetzungen die prinzipiell auch während der befristeten Aussetzung der Ausbildungseignungsverordnung (AEVO) zu erfüllen waren.⁸³ Zusammengefasst galten bislang folgende Bedingungen (vgl. BIBB), die zunächst für unseren Untersuchungszeitraum mit von Bedeutung sind:

- Der Ausbildende muss zur Einstellung von Auszubildenden persönlich geeignet sein.⁸⁴
- Ausbilder müssen zusätzlich zur persönlichen Eignung sowohl die fachliche als auch eine berufs- und arbeitspädagogische Eignung besitzen.⁸⁵
- Falls der Betrieb weder über Ausbildungswerkstätten noch über Ausbildungsecken verfügt, kann er die Ausbildung an so genannten „ausbildungswirksamen Arbeitsplätzen“ durchführen. Dabei ist es wichtig, dass diese für die zu verrichtende Arbeit geeignet sind.
- Soweit Betriebe nicht alle Ausbildungsabschnitte abdecken können, besteht die Möglichkeit einer Ausbildung im Verbund. Hierfür gibt es mehrere Möglichkeiten der Gestaltung. So können Teile der Ausbildung an einen anderen Ausbildungsbetrieb übertragen werden womit die vorgeschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden.

Angaben zur Zahl der Betriebe in Mannheim, welche die gesetzliche Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen lagen bisher nicht vor. Dieser Tatbestand wird durch die Standardstatistik, etwa die der Bundesanstalt für Arbeit, nicht flächendeckend sondern allenfalls über gezielte Stichproben bzw. durch das IAB-Betriebspanel⁸⁶ auf Bundes- und Landesebene erfasst.

⁸³ Zumindest für Ausbildungsverhältnisse, die ab 2003 bestanden bzw. eingerichtet wurden, war der Qualifizierungsnachweis nach der AEVO (bis vor kurzem) nicht mehr zu erbringen. Allerdings blieb die Aufgabe der zuständigen Stellen, über die Qualität der Ausbildung zu wachen hiervon unberührt. Siehe Fußnote im Folgenden.

⁸⁴ Persönlich nicht geeignet ist, wer wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder gegen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat oder Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf.

⁸⁵ Als beruflich (fachlich) geeignet gilt i.d.R., wer das 24. Lebensjahr vollendet und die Abschlussprüfung in einem entsprechenden Ausbildungsberuf bestanden hat. Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung umfasst die Qualifikation, die Ausbildung handlungsorientiert selbständig zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren. Bis 2003 war hierzu eine Ausbilder-Eignungsprüfung gemäß Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) erforderlich. Sie wurde vorübergehend ausgesetzt mit dem Ziel, die Ausbildung in den Betrieben zu erleichtern. Sie ist nunmehr ab dem 1.8.2009 wieder in Kraft getreten. Die Aufgabe der Kammern, über die Qualität der Ausbildung zu wachen, blieb von der Aussetzung der AEVO ohnehin unberührt.

⁸⁶ Jährlich wiederholte Befragung von Betrieben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des Bundesanstalt für Arbeit. Ergebnisse zur Ausbildungsberechtigung: Möller et al. 2008.

Dem Berufsbildungsbericht 2008 zufolge erfüllen in den alten Bundesländern 57,3% der Betriebe die Voraussetzungen zur Berufsausbildung plus 3,6%, die im Verbund ausbilden. Also insgesamt 60% (nachfolgend Tabelle 4.4.1). Regional differenziertere Werte konnten bisher lediglich für Baden-Württemberg berechnet werden.⁸⁷ Berechnungen des IAW Tübingen zufolge besitzen in Baden-Württemberg insgesamt 58% der Betriebe eine Ausbildungsberechtigung,⁸⁸ d.h. sie erfüllen nach eigener Aussage die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung.⁸⁹ Doch lediglich knapp über die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe bilden auch tatsächlich aus. Auf die Frage, wie hoch der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Mannheim ist, wird in Kapitel 4.4 anhand der eigenen Erhebung eingegangen.

4.2 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Mannheim und überregional

Mit Hilfe der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der BA lässt sich der Anteil der Betriebe mit mindestens einem Auszubildenden und hierüber folglich der Umfang an – zu einem bestimmten Zeitpunkt – aktiven Ausbildungsbetrieben ermitteln. Während hierzu für die Bundesrepublik Angaben zum 31.12. eines jeden Jahres vorliegen, kann mit Blick auf die Situation in Mannheim lediglich auf die Jahresmeldungen zum 30.06. zurückgegriffen werden.⁹⁰ Da sich unsere eigene Erhebung auf den privatwirtschaftlichen Bereich bezieht, werden auch im Folgenden die Betriebe des öffentlichen Sektors ausgeklammert.

Die Ausbildungsbeteiligung wird anhand der Ausbildungsbetriebsquote als Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben ermittelt. Bundesweit bildet rund eine halbe Million Betriebe aus, was zum Stichtag 30.06.2007 einer Quote von 23% im privatwirtschaftlichen Sektor entspricht.⁹¹ Bezogen auf *Deutschland* insgesamt hat sich die Ausbildungsbetriebsquote spätestens seit 1999 auf diesen Wert eingependelt, wobei nur leichte Schwankungen und eine geringfügige Abnahme zu beobachten sind (Abbildung 4.2.1). Dagegen hat der Anteil an ausbildenden Betrieben in *Baden-Württemberg* eher leicht zugenommen und liegt auch über der Quote in Mannheim. Gleichzeitig lässt sich hervorheben, dass in *Mannheim* die Ausbildungsbetriebsquote in den letzten 8 Jahren immerhin um rund zwei Prozentpunkte auf nunmehr nicht ganz 24% gestiegen ist, aber noch nicht ganz den Wert für Baden-Württemberg insgesamt erreicht. In Mannheim bilden der BA-Statistik zufolge nicht ganz **1.800** der insgesamt **rund 7.500 Betriebe** (im privatwirtschaftlichen Sektor) aus. (An anderer Stelle wird noch begründet, weshalb die Zahl der „Ausbildungsbetriebe“ aufgrund einer anderen Definition und dem Einbezug von Übergangssituationen auch bei über **2.000 bis 2.200** liegen könnte).

Von Interesse ist, unter welchen Rahmenbedingungen sich die Quoten entwickelt haben: Denn während die Stagnation der Ausbildungsbetriebsquote in Gesamtdeutschland darauf zurückzuführen ist, dass sowohl die Zahl der ausbildenden Betriebe als auch die der Betriebe insgesamt (mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) im Zeitverlauf zurückgegangen

⁸⁷ Die Daten des IAB-Betriebspanels lassen jedoch keine validen Angaben für Mannheim zu.

⁸⁸ Hier einschließlich „Ausbildung im Verbund“ (5%).

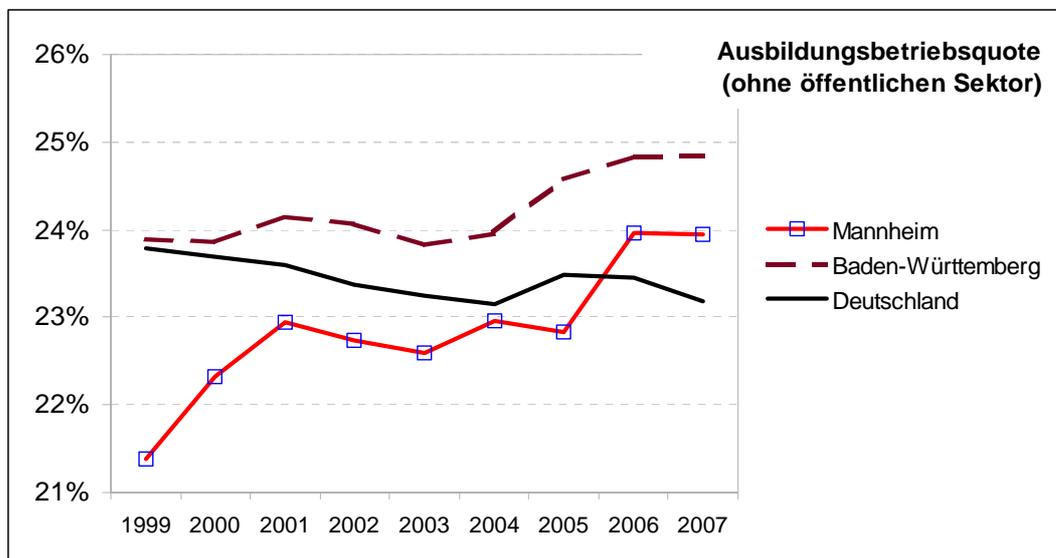
⁸⁹ Klee/Bohachova 2007:2

⁹⁰ Hierdurch ergeben sich leichte Abweichungen von ungefähr 1%-Punkt, da bspw. zum Juni einige Betriebe mit nur einem Auszubildenden ggf. nicht mehr ausbildungsaktiv sind, sofern der Azubi bereits den Betrieb verlassen hat. Da im Folgenden jedoch einheitlich die Daten zum Stichtag der Jahresmeldung verwendet werden, ist diese Abweichung vertretbar.

⁹¹ Zum Stichtag am 31.12.2007 dürfte die Quote etwa 24% betragen.

ist,⁹² lässt sich in Mannheim eine andere Entwicklung beobachten. Hier hat einerseits die Zahl der Ausbildungsbetriebe seit 1999 um 152 (+9%) zugenommen, andererseits ist die Gesamtzahl der Betriebe um 2% gefallen, was die Ausbildungsbetriebsquote begünstigt.

Abb.4.2.1 Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Mannheim, Ba-Wü und Deutschland*



Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim.

*) jeweils zum Stichtag der Jahresmeldung 30.06.

Zu resümieren ist also, dass die Ausbildungsbeteiligung der Mannheimer Betriebe zwar zugenommen hat, allerdings von einem vergleichsweise niedrigen Ausgangsniveau. Die Quote lag Ende der 90er Jahre weit unterhalb der in Deutschland insgesamt und liegt auch im Jahr 2007 noch unter der in Baden-Württemberg. Diese Situation ergibt sich im übrigen auch dann, wenn der öffentliche Sektor mit einberechnet wird.

4.3 Ausbildungsintensität der Betriebe in Mannheim und überregional

Die Ausbildungsbereitschaft bemisst sich nicht nur daran, wie viele Betriebe sich im Dualen System der Berufsbildung engagieren, sondern auch daran, wie viele Auszubildende sie hierbei beschäftigen. Diese Form der Ausbildungsintensität wird im allgemeinen anhand der Ausbildungsquote berechnet, die sich aus dem Anteil der Azubis an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (und dabei i.d.R. auch von nicht-ausbildenden Betrieben) ergibt.

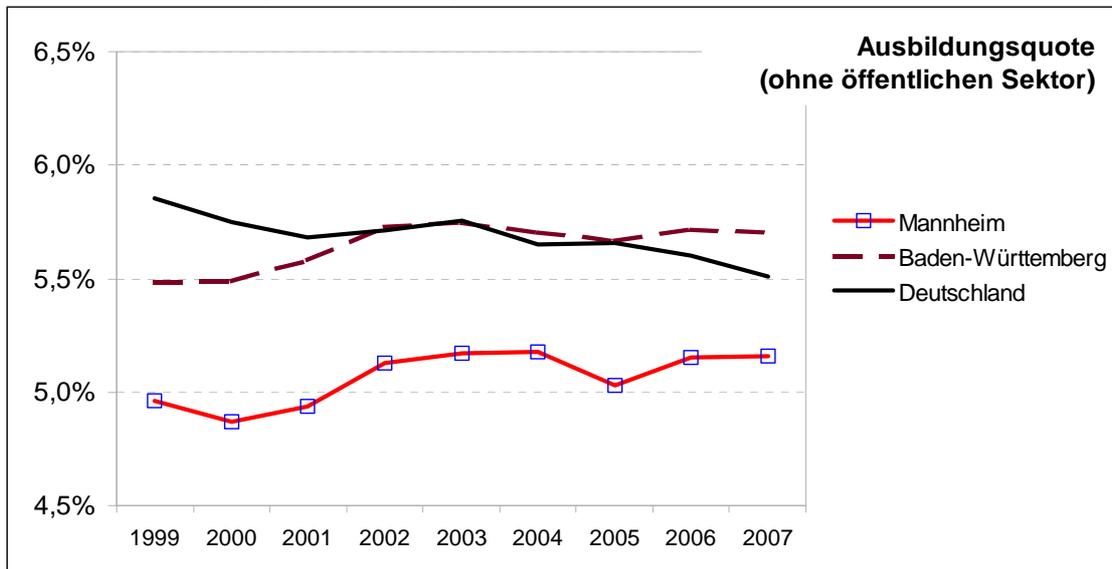
Zur Berechnung der Ausbildungsquote werden im Folgenden wiederum die gleichen Bedingungen wie bei der Ermittlung der Ausbildungsbetriebsquote zugrunde gelegt (Stichtag 30.06. und ohne öffentlichen Sektor). Demnach hat sich die Ausbildungsintensität in *Deutschland* insgesamt in den letzten Jahren kaum verändert. Sie schwankt unterhalb des Wertes von 6% und hat – in vorliegender Betrachtung⁹³ – sogar leicht abgenommen (Abbildung 4.3.1). Dagegen hat der Azubi-Anteil an den Beschäftigten in *Baden-Württemberg* geringfügig zugenommen und liegt mittlerweile im privatwirtschaftlichen Bereich bei 5,7%. Über den längeren

⁹² Ersteres allerdings durch die Entwicklung in den neuen Bundesländern. In Westdeutschland stagniert die Zahl der Ausbildungsbetriebe. Die Zahl der Betriebe insgesamt ist aber auch im Westen leicht zurückgegangen (siehe auch Kap. 6.3).

⁹³ Wird der öffentliche Sektor nicht ausgeklammert, bleibt die Ausbildungsquote relativ konstant.

Zeitraum betrachtet lässt sich zwar auch in *Mannheim* eine leichte Zunahme der Ausbildungsquote feststellen, doch startet und bewegt sich auch diese – wie schon bei der Ausbildungsbeteiligungsquote – auf einem niedrigeren Ausgangsniveau. Zuletzt lag die Quote bei 5,2% und damit ein gutes Stück unterhalb des Bundes- und Landeswertes. In Mannheim sind (im privatwirtschaftlichen Sektor) etwa **7.200 Auszubildende** beschäftigt.

Abb.4.3.1 Entwicklung der Ausbildungsintensität in Mannheim, Ba-Wü und Deutschland*



Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim.

*) jeweils zum Stichtag der Jahresmeldung 30.06.

Fragt man auch hier nach den dieser Quotenbildung zugrundeliegenden Komponenten, lassen sich Unterschiede zwischen der Entwicklung in Deutschland und in Mannheim konstatieren: Während im Zeitverlauf seit 1999 in Deutschland sowohl die Zahl der Azubis als auch der Beschäftigten insgesamt zurückgegangen und erst seit 2006 wieder leicht angestiegen ist, ging in Mannheim nur die Gesamtbeschäftigung (mit Ausnahme der jüngeren Entwicklung) zurück und die Azubi-Zahl stagnierte. In Mannheim liegt die Azubi-Zahl im Jahr 2007 um 13 Azubis niedriger als 1999, ist aber seit 2006 um rund 150 gestiegen.

Dies ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass die Ausbildungsquote in Mannheim auf niedrigerem Niveau als auf Bundes- und Landesebene verläuft. Ganz offensichtlich gibt es in Mannheim also einen Nachholbedarf in Bezug auf die Intensität der Ausbildung.

4.4 Ausbildungsberechtigte aber nicht ausbildende Betriebe in Mannheim

Für eine Ausbildungsplatzpotenzialanalyse ist zudem von zentralem Interesse, wie viele Betriebe zwar hypothetisch eine Ausbildungseignung besitzen, sich aber dennoch am Dualen Berufsbildungssystem nicht beteiligen („Ausbildungslücke“). Der Anteil an ausbildungsberechtigten aber nicht ausbildenden Betrieben kann in Mannheim nunmehr anhand der ifm-Erhebung (s. Kapitel 2.5) abgeschätzt werden.

Zur Ermittlung der Zahl ausbildungsberechtigter Unternehmen wurden sämtliche kontaktierten Betriebe die zum Befragungszeitpunkt keinen Auszubildenden beschäftigten im ersten Schritt (ähnlich wie im IAB-Betriebspanel) um eine Selbsteinstufung gebeten bzw. danach

gefragt, ob sie die gesetzlichen Voraussetzungen für die Ausbildung erfüllen. Soweit die Antwort „nein“ oder „weiß nicht“ lautete, wurde in einem weiteren Schritt mit Blick auf die einzelnen Ausbildungsseignungskriterien (fachlich geeignete Person, ausbildungswirksamer Arbeitsplatz, Möglichkeit der Ausbildung im Verbund)⁹⁴ überprüft, ob und inwieweit zumindest potenziell eine bisher nicht erkannte Ausbildungsseignung vorliegen könnte. Dennoch ist der Umfang an ausbildungsberechtigten und nicht berechtigten Betrieben insgesamt schwierig zu bemessen, da zum einen insbesondere kleinere Unternehmen oftmals selbst nicht einschätzen können, ob die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung vorliegen und sich zum anderen voraussichtlich in höherem Maße gerade jene Betriebsinhaber einer weitergehenden Befragung entziehen, die von vorneherein der Meinung sind, dass ihre Arbeitsstätte keine Ausbildungsmöglichkeit bietet. Werden diese Probanden (13%) als missings behandelt (Variante A) ergibt sich eine andere Prozentuierung als wenn diese Betriebsinhaber der Gruppe der voraussichtlich nicht ausbildungsberechtigten Betriebe zugeschlagen werden (Variante B). Folgt man letzterem Modell, wofür einiges spricht, so ergibt sich insgesamt ein Anteil von 37% an Betrieben, die mit größerer Wahrscheinlichkeit *nicht* die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung im Dualen System besitzen (Tabelle 4.4.1).

Tab. 4.4.1 Ausbildungsvoraussetzungen und -verhalten auf Basis verschiedener Quellen

Ausbildungs- voraussetzungen	Ausbildungsverhalten	ifm-Erhebung		BA-Daten	IAB-Panel	BIBB	Ausbildungs- lücke
		Mannheim 2008 Variante A	Mannheim 2008 Variante B	Mannheim 2007	Ba-Wü 2006	Westdt. 2006	
erfüllt	Ausbildung (selbst)	29%	25%	24%	25%	60%	
	Ausbildung (Verbund)	2%	2%		5%		
	ohne Azubis/suchend	(3)%	(3)%	keine Angaben	(28%) ¹⁾		
	bildet nicht aus	39%	33%				
nicht erfüllt	bildet nicht aus	22%	19%	keine Angaben	42%	40%	
	ohne Selbsteinstufung	5%	5%				
wahrscheinl. nicht	keine Auskunft		13%				
Summe		100%	100%		100%	100%	

1) Über 3-Jahreszeitraum ggf. höher: Vgl. Anmerkung im Text.

Die Abbildungstreue der eigenen Erhebung kann zunächst anhand der zuvor verwendeten BA-Statistik überprüft werden. Ähnlich wie in dieser Totalerhebung liegt der für Mannheim ermittelte Anteil an tatsächlich ausbildenden Betrieben – einschließlich derer, die im Verbund ausbilden – bei rund einem Viertel (25%+2%=27%). So ist davon auszugehen, dass die ifm-Erhebung eine relativ hohe Güte besitzt. Werden zusätzlich diejenigen als „Ausbildungsbetriebe“ gewertet, die zum Befragungszeitpunkt keine Azubis hatten aber noch suchten (3%), ergibt sich ein Anteil von 30% an ausbildungsaktiven Betrieben, ein Wert der wiederum näher an den überregionalen Ergebnissen des IAB-Betriebspanels liegt. Die erweiterte Definition von „Ausbildungsbetrieb“ in den IAB-Analysen kommt insofern auch der Realität näher, da hier auch berücksichtigt wird, dass manche Azubis den Ausbildungsbetrieb im letzten Lehr-

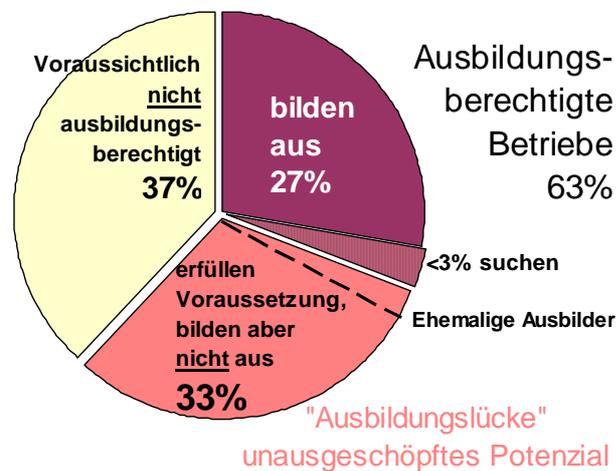
⁹⁴ Vgl. Ausführungen in Kap. 4.1.

jahr bereits im Juni verlassen. Handelt es sich um den einzigen Azubi im Betrieb, und hat der Nachfolger seine Stelle noch nicht angetreten, dann würde der Ausbildungsbetrieb zu einem Stichtag Mitte des Jahres unberechtigterweise in die Kategorie der nicht ausbildenden Betriebe fallen.⁹⁵

In einer anderen Darstellung (Abbildung 4.4.2) können die Ergebnisse der ifm-Erhebung daher wie folgt zusammengefasst werden:

- Voraussichtlich 63% aller Betriebe (mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) in Mannheim besitzen die Voraussetzungen, um auszubilden, doch
- bildet nicht ganz die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe (bzw. rund 30% von allen Betrieben) auch tatsächlich aus.

Tab. 4.4.2 Verteilung von ausbildungsberechtigten Betrieben nach Ausbildungsverhalten
Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim



Dieses Größenverhältnis entspricht in etwa den für Westdeutschland sowie für Baden-Württemberg anhand des IAB-Betriebspanels errechneten Werten (Tabelle 4.4.1), wobei die unterschiedlichen Erhebungskonzepte und regionalen Bedingungen zu berücksichtigen sind.⁹⁶

Soz. „zwischen“ den ausbildungsbereiten und den nicht ausbildungsberechtigten Betrieben liegt das bislang unausgeschöpfte Potenzial. Hier finden sich diejenigen Betriebe, die zwar die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, um ausbilden zu können, dies aber nicht tun. Dieses Segment wird auch als „Ausbildungslücke“ charakterisiert.⁹⁷ Je nach Berechnungsvariante (s. o.) ergibt sich ein Anteil der zwischen 33% und 39% und mithin bei über einem Drittel aller Betriebe in Mannheim liegt. Etwa ein Zehntel der derzeit nicht ausbildenden Betriebe (3%) gab an, in den letzten 3 Jahren schon mal einen Azubi beschäftigt zu haben. Diese sowie die derzeit Suchenden bilden soz. einen Grenz- oder Übergangsbereich (näheres in Kap. 6.2).

Die Tatsache, dass der Anteil nicht ausbildender Betriebe im baden-württembergischen IAB-Betriebspanel bei lediglich 28% liegt, kann auf ein anderes Berufserfassungsspektrum und v.a.

⁹⁵ Vgl. auch Möller et al. 2008.

⁹⁶ Der vom G.I.B. in 2007 in NTW durchgeführten Betriebsbefragung zufolge, besitzen 77% der Betriebe eine Ausbildungsberechtigung und davon bilden 50% aus (Beer/Mertens 2007).

⁹⁷ Vgl. Klee/ Bohachova 2007.

auf einen unterschiedlichen Erhebungszeitpunkt zurückzuführen sein. Werden hier jeweils 3-Jahresabschnitte als Untersuchungseinheit zugrunde gelegt, steigt der Anteil der trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildenden Betriebe sogar auf einen Korridor zwischen 30% und 38%.⁹⁸ Insofern scheint auch in Mannheim eine Ausbildungslücke in der Größenordnung von mindestens einem Drittel aller Betriebe durchaus plausibel.

In den weiteren Kapiteln konzentrieren wir uns auf die Gruppe an Betrieben, welche grundsätzlich die Ausbildungsvoraussetzungen erfüllen, deren Ausbildungspotenzial aber unter Umständen noch nicht ausgeschöpft bzw. nur schwach entwickelt ist. Dies betrifft nicht nur Betriebe, die trotz potenzieller Ausbildungsberechtigung keinen Nachwuchs qualifizieren, sondern auch akut suchende oder temporär ausbildende Betriebe, die ihre Ausbildungsleistungen in Zukunft ggf. erhöhen können.

4.5 Exkurs: ifm-Erhebung und Grundgesamtheit

Die Aussagekraft der generierten Daten hängt auch davon ab, wie sie sich die Stichprobe in der Grundgesamtheit widerspiegelt, weshalb hier ein kleiner Exkurs erforderlich scheint:

Ein Vergleich der ifm-Erhebung mit den Daten der Bundesanstalt für Arbeit (Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik) zeigt sowohl hinsichtlich der Verteilung nach Betriebsgrößen als auch nach Wirtschaftsbereichen ähnliche Strukturen auf. Hier ist zu betonen, dass es sich bei den BA-Daten immerhin um prozessgenerierte Daten bzw. um eine Totalerhebung aller Mannheimer Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und letztlich um die zum Vergleich herangezogene Grundgesamtheit handelt (zumindest, wenn man davon absieht, dass es leichte Diskrepanzen hinsichtlich der Struktur von „Betrieben“ und der von rechtlich selbständigen Unternehmen geben kann – siehe im Folgenden).

Allerdings ist eine Untererfassung im Feld der Kleinstbetriebe mit weniger als 4 Beschäftigten festzustellen. In Tabelle 4.5.1 wurde bewusst eine stärker untergliedernde Betriebsgrößen-einteilung vorgenommen, um diesen Umstand aufzuzeigen. Die zu beobachtende Untererfassung ist zum einen darauf zurückzuführen, dass in der ifm-Erhebung Bezug auf „Unternehmen“ (wirtschaftlich rechtliche Einheit) genommen wird und die BA-Daten demgegenüber „Betriebsstätten“ aufweisen, d.h. auch Niederlassungen enthalten.⁹⁹ Zum anderen haben bei einer telefonischen Befragung die Kleinstbetriebe, allein schon aufgrund der mangelnden Präsenz bzw. schlechten Erreichbarkeit der Interviewpartner, eine geringere Chance in die Nettostichprobe zu kommen. Immerhin jedoch besteht die Gesamtstichprobe (d.h. einschließlich der nicht ausbildenden Betriebe) zur Hälfte aus Kleinstbetrieben. Mit Blick auf die ausbildungsaktiven Betriebe setzt sich unsere Stichprobe wie auch in der Grundgesamtheit zu zwei Dritteln aus Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten zusammen. Dies belegt, wie wirklichkeitstreu die von uns gebildete Stichprobe ist und unterstreicht die Übertragbarkeit der Ergebnisse.

Ähnlich verhält es sich in Bezug auf die Verteilung nach Wirtschaftsbereichen. Vereinbarungsgemäß wurden nur privatwirtschaftliche Betriebe (d.h. unter Ausschluss des öffentlichen

⁹⁸ ebenda, S. 7.

⁹⁹ Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird in dieser Untersuchung der Begriff „Unternehmen“ und „Betrieb“ dennoch synonym verwendet, zumal mit der Befragung eine scharfe Trennung nicht immer garantiert werden konnte.

Sektors) befragt. Gemessen an den Anteilen der einzelnen Wirtschaftssektoren an den Ausbildungsbetrieben zeigt sich eine für Umfragen recht hohe Übereinstimmung zwischen der Grundgesamtheit (BA-Daten) und der Stichprobe (Tabelle 4.5.2). Bei den Ausbildungsbetrieben liegen die Abweichungen zwischen Totalerhebung und Stichprobe lediglich zwischen einem und drei Prozentpunkten.

Tab. 4.5.1 Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößen in Grundgesamtheit und ifm-Erhebung

Hier andere Größenklasseneinteilung wie nachfolgend	BA-Daten		ifm-Erhebung	
	Gesamt	Ausbildungsbetriebe ¹⁾	Gesamt	Ausbildungsbetriebe ¹⁾
	in %			
1-4 Besch.	62,0	32,0	50,4	20,6
5-9 Besch.	17,0	24,1	22,3	26,1
10-19 Besch.	8,9	15,6	13,1	21,7
20-99 Besch.	9,1	18,7	11,2	24,1
100-249 Besch.	1,9	5,5	1,8	4,7
≥ 250 Besch.	1,1	4,0	1,2	2,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Befragte			(887)	(253)

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim und Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA-Daten) 2007

1) Betriebe, mit mindestens einem Azubi.

Tab. 4.5.2 Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftsbereichen in Grundgesamtheit und ifm-Erhebung

	BA-Daten		ifm-Erhebung	
	Gesamt	Ausbildungsbetriebe ¹⁾	Gesamt	Ausbildungsbetriebe ¹⁾
	in %			
Verarbeitendes Gewerbe	8,3	10,5	14,5	13,5
Baugewerbe	9,0	10,4	6,9	8,8
Handel	22,7	25,5	23,4	28,3
Gastgewerbe	7,9	3,1	3,4	2,0
wissensintensive Dienstl.	29,1	32,8	33,5	29,5
nicht wissensint. Dienstl.	23,0	17,8	18,4	17,9
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Befragte			(505)	(251)

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim und Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA-Daten) 2007

1) Betriebe, mit mindestens einem Azubi.

In welcher Weise die erhobenen Daten, und letztlich die Verteilung der ausbildungsaktiven Betriebe nach Betriebsgrößen und Wirtschaftsbereichen nicht nur methodisch sondern vor allem inhaltlich zu werten sind, wird in nachfolgenden Abschnitten erläutert.

5. Überblick: Determinanten des Ausbildungsengagements

Die Suche nach Stellschrauben, die dazu dienen können, das Ausbildungsengagement der Mannheimer Unternehmen (weiter) zu erhöhen, erfordert in einem ersten Schritt eine Identifizierung der Faktoren, die das bisherige Qualifizierungs- bzw. auch Rekrutierungsverhalten bestimmen. Hier kommen verschiedene Analysewege in Betracht. Einige Determinanten der Ausbildungsbeteiligung und -intensität lassen sich ggf. anhand der von den Entscheidungsträgern selbst und unmittelbar geäußerten Motive oder Hinderungsgründe erkennen. Diese resultieren aus den persönlichen Einschätzungen und Erfahrungen der Befragten, d.h. sie beschreiben zuvorderst eine subjektive Sicht, die nicht nur durch betriebswirtschaftliches Kalkül, sondern häufig genauso durch Normen bzw. Verhaltensanforderungen oder Formen sozialer Erwünschtheit beeinflusst ist. Zum anderen wird das Ausbildungsengagement durch objektiv erkennbare betriebliche Strukturen und Umfeldbedingungen (z.B. durch die Betriebsgröße, die Branche oder die Bewerberlage) geprägt. Zwar sind u.U. auch Informationen über die „situativen“ Rahmenbedingungen durch die individuelle Sicht der Befragten geformt, doch in geringerem Maße. Der Einfluss betrieblicher Strukturmerkmale lässt sich zudem mit prozessgenerierten amtlichen Daten unterfüttern und wird weniger anhand subjektiver Einschätzungen als vielmehr über komparative Analysen aufgedeckt.

Bei allem ist zu berücksichtigen, dass sich die Bestimmung des Ausbildungsengagements zum einen auf die Frage der generellen Beteiligung am Dualen Berufsbildungssystem (Ausbildungsbetriebsquote) und zum anderen auf die dabei vorgenommene Intensität (Ausbildungsquote) bezieht. Je nach Datenquelle sind die Determinanten der Ausbildungsintensität teils schwerer zu bestimmen, da die Gruppe der Ausbildungsaktiven weniger Beobachtungsfälle liefert.

Dieses Kapitel veranschaulicht zunächst überblicksartig die Bestimmungskraft der wichtigsten bzw. bislang diskutierten Determinanten des Ausbildungsverhaltens in Mannheim. In einem Folgeschritt bzw. in weiteren Kapiteln wird es darum gehen, auf Grundlage dieser Erkenntnisse und der identifizierten Strukturen auch das Umfeld und die Segmente aufzuzeigen, die noch Potenziale zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung und -intensität bieten.

5.1 Warum Betriebe überhaupt ausbilden: Die Motive der Ausbildungsaktiven

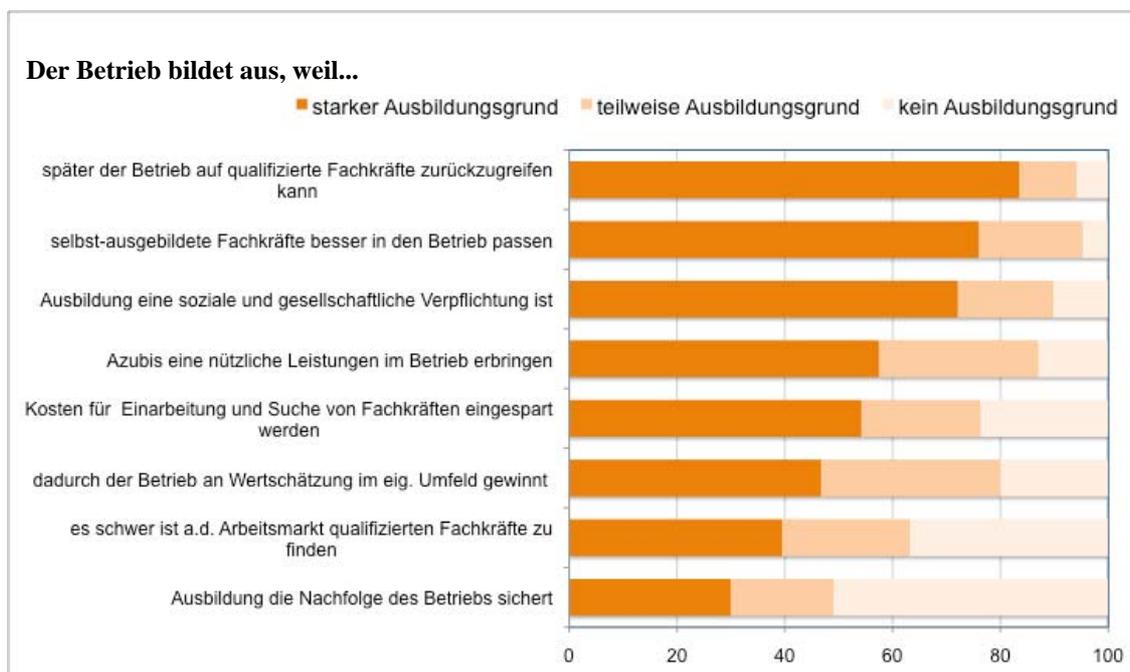
Während ansonsten die wichtigste Frage in diesem Kapitel lautet, welche Faktoren darauf Einfluss nehmen, „ob“ und „in welchem Umfang“ Unternehmen ausbilden, interessiert hier zunächst das „Warum“. Dies ist ein kleiner, kaum spürbarer, aber nicht ganz unbedeutender Unterschied. Denn zu den wichtigsten Gründen für das Ausbildungsengagement konnten selbstredend nur die bereits ausbildenden Betriebe befragt werden, weshalb ein direkter Vergleich mit der Referenzgruppe zunächst entfällt. Entlang einer 5-stufigen Skala sollten die Befragten bemessen, welche Bedeutung bestimmte bzw. prinzipiell mögliche Ausbildungsmotive haben.¹⁰⁰ Die Auswahl an vorgegebenen Motiven orientierte sich zum einen an der

¹⁰⁰ Die Befragten sollten (im Gegensatz zu vielen anderen Untersuchungen) nicht nur zwischen einzelnen Motiven auswählen, sondern jedes einzelne Motiv bewerten. Die Skala reichte von „trifft voll und ganz zu“ bis zu „trifft überhaupt nicht zu“.

von uns durchgeführten Expertenbefragung (vgl. Kapitel 2.5) und zum anderen an den in der Forschungsliteratur als maßgeblich genannten Gründen.

Auch wenn es mehr als plausibel erscheint, ist nicht selbstverständlich davon auszugehen, dass sich Betriebe vorrangig deshalb zur Ausbildung von Jugendlichen entschlossen haben, um hierdurch ihren künftigen Fachkräftebedarf abzudecken. Schließlich mögen auch Traditionen und Normen oder unmittelbare wirtschaftliche Erträge eine gewisse Rolle spielen (vgl. Kap. 2.3). Werden die betrieblichen Entscheidungsträger direkt befragt, zeigt sich allerdings ziemlich deutlich, dass der *Bedarf an Fachkräften* ein vorrangiger Grund für das Ausbildungsengagement ist: Über vier Fünftel der von uns befragten Betriebe stufen dieses Motiv als maßgeblich ein (Abbildung 5.1.1).¹⁰¹ An zweiter Stelle folgt das Argument, dass die selbst ausgebildeten Kräfte besser in den Betrieb passen. Fasst man beide Ergebnisse zusammen, lässt sich durchaus eine personalplanerische Voraussicht bei vielen Unternehmen erkennen. Allerdings sehen nur zwei Fünftel bzw. 40% der Befragten einen Ausbildungsgrund darin, dass es ansonsten schwerer ist, qualifizierte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Hier ist bei der Interpretation Vorsicht geboten, denn das letztgenannte Argument mag zwar kein entscheidendes Ausbildungsmotiv der bereits ausbildenden Betriebe (!) sein, aber dennoch bereitet die Fachkräfterekrutierung – wie wir nachfolgend noch belegen – vielen Betrieben große Probleme.

Abb. 5.1.1: Ausbildungsmotive der Ausbildungsbetriebe (in %)



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Erstaunlich ist, dass im Ranking dieser Triebkräfte bereits an dritter Stelle ein eher altruistisches Motiv erscheint. Immerhin gut über zwei Drittel der Befragten sind der Meinung, dass der Grund für ihr Ausbildungsengagement (neben anderen Motiven) auch in der *sozialen Ver-*

¹⁰¹ „Trifft voll und ganz zu“ oder „trifft zu“.

pflichtung liegt. Weniger altruistisch, aber von gesellschaftlicher Relevanz ist die von fast der Hälfte bekundete Sicht, Ausbildung würde der Wertschätzung des Betriebes zugute kommen.

Jeweils knapp über die Hälfte der Befragten führt *betriebswirtschaftliche* Gründe ins Feld. Sie sind sich bewusst, dass Azubis auch eine nützliche Leistung für den Betrieb erbringen und sehen auch einen Vorteil darin, dass die Kosten für die Einarbeitung von Fachkräften durch eine betriebsinterne Ausbildung eingespart werden.

In *welchen Organisationsgrößen* und *in welchem betrieblichen Umfeld* spielen die genannten Motive eine größere oder aber weniger bedeutende Rolle? Alles in allem zeigen sich hinsichtlich der Zugehörigkeit zu bestimmten Wirtschaftsbereichen oder Betriebsgrößen keine allzu großen Unterschiede (Abb. 5.1.2 und 5.1.3 im Anhang). Tendenziell lässt sich aber erkennen, dass Betriebe im Dienstleistungsgewerbe eher als solche im Produzierenden Gewerbe eine Kostenersparnis durch die Mitarbeit von Azubis sehen. Etwas deutlichere Unterschiede werden mit Blick auf die Betriebsgröße ersichtlich: Es sind grob betrachtet viel eher die Unternehmen mit zahlenmäßig mehr Mitarbeitern, die den Fachkräftebedarf sowie auch gesellschaftlich relevante Faktoren als Motiv für ihr Ausbildungsengagement benennen.

Bei allem darf nicht übersehen werden, dass eine Antwort auf die an ausbildungsengagierte Betriebe gerichtete Frage, „warum“ sie denn ausbilden, möglicherweise andere Sichtweisen und andere Erfahrungen zum Hintergrund haben als die von nicht ausbildenden Betrieben angeführten Gründe, weshalb sie keinen Nachwuchs qualifizieren. Beide Seiten mögen u.U. durch ihr Verhalten die einmal eingenommenen Positionen und Denkweisen verstetigen.

5.2 Hemmnisse aus Sicht von ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben

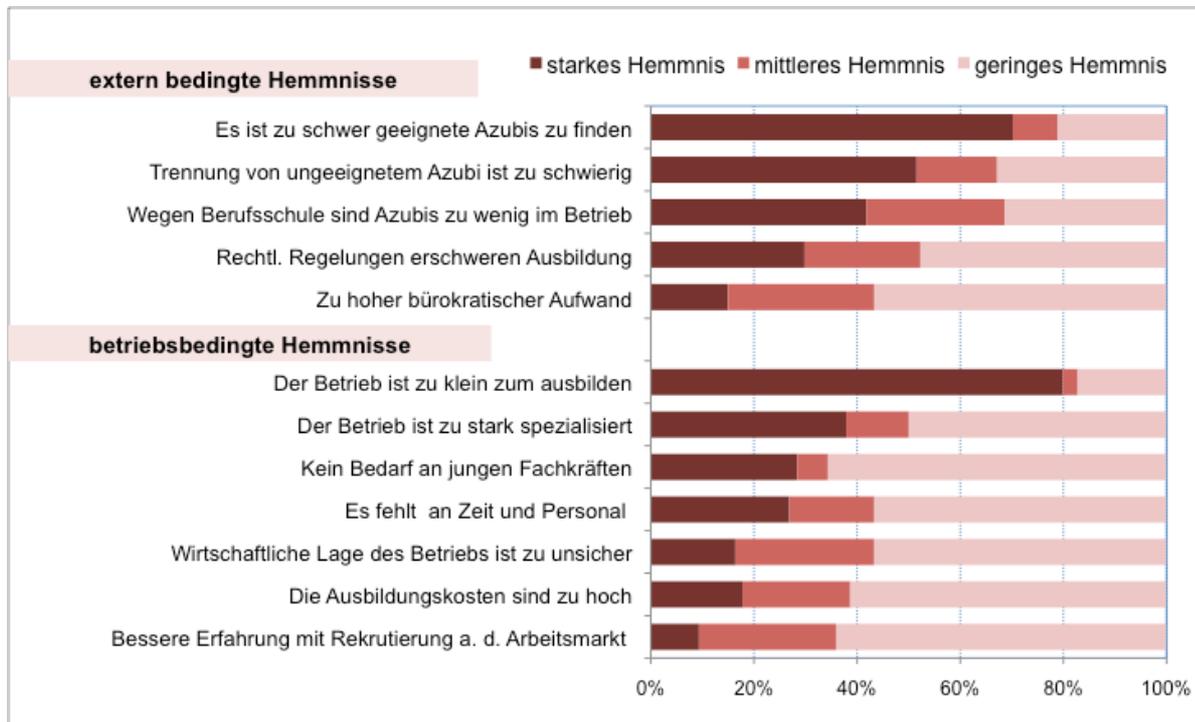
Nicht nur vor diesem Hintergrund interessierte, welche Hemmnisse einerseits die Ausbildungsbetriebe und andererseits die bislang nicht ausbildenden (aber ausbildungsberechtigten) Betriebe benennen. Den Probanden wurde eine Reihe möglicher Hindernisse vorgestellt, um zu erfragen, inwieweit diese für ihr Ausbildungsverhalten von Bedeutung sind.¹⁰² Die Ausbildungshemmnisse lassen sich in eher interne bzw. „betriebsbedingte Hemmnisse“ und „extern beeinflusste Hemmnisse“ unterteilen.

Mit diesen Fragen wurden sowohl die ausbildenden als auch die nicht ausbildenden Betriebe konfrontiert, wodurch auch Unterschiede in der Wahrnehmung von Hemmnissen ersichtlich werden. Während diese Fragen jedoch sämtlichen 255 nicht ausbildenden Betrieben gestellt wurden (darunter auch 17 Betriebe die Auszubildende suchten), wurden – aus umfragetechnischen Gründen – nur diejenigen Ausbildungsbetriebe nach möglichen Hemmnisse befragt, die angaben, dass die Zahl der Ausbildungsplätze in ihrem Betrieb in den nächsten 3 Jahren abnimmt oder gleich bleiben wird und die der Meinung sind, dass es „heutzutage schwierig ist, Arbeitskräfte im eigenen Betrieb auszubilden“: Durch diese Auswahl reduzierte sich die Zahl der befragten Ausbilder auf 67 Betriebe. Hemmnisse in der Ausbildungstätigkeit beziehen sich bei den nicht ausbildenden Betrieben zunächst mal auf die wie auch immer geartete Schwierigkeit, überhaupt am Berufsbildungssystem zu partizipieren. Demgegenüber können

¹⁰² (Zustimmung bzw. Ablehnung auf einer Skala von 1 („trifft voll und ganz zu“) bis 5 („trifft überhaupt nicht zu“)).

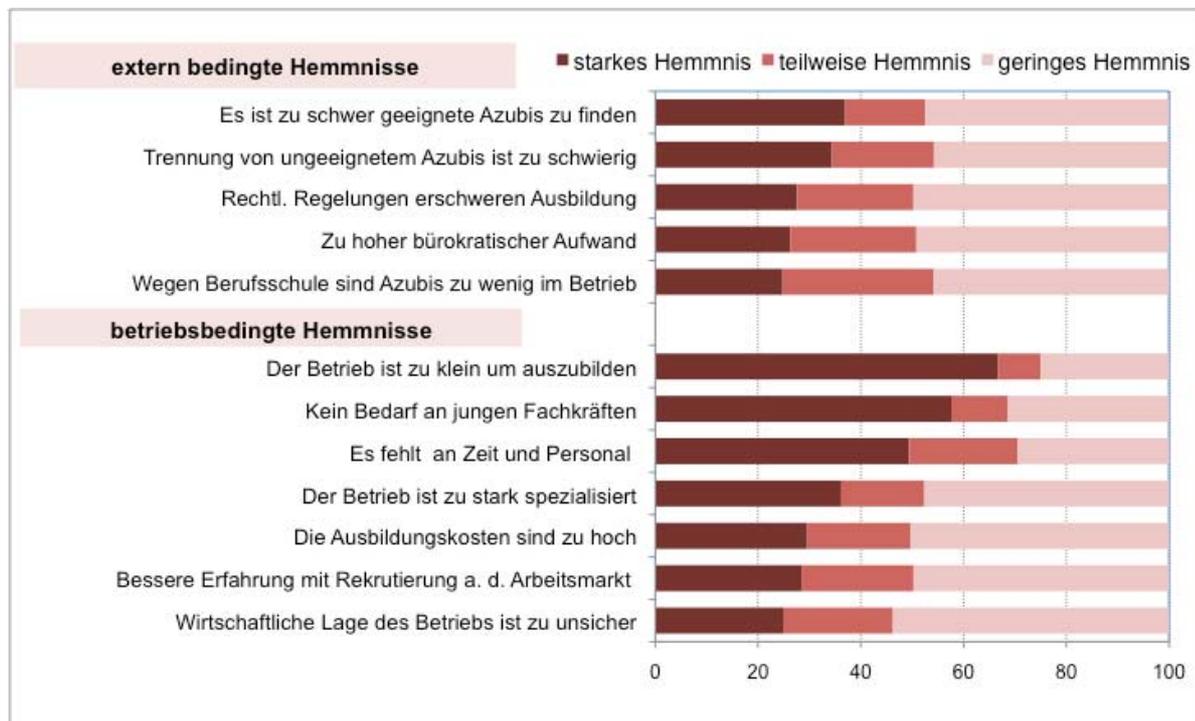
sich Hemmnisse bei den Ausbildungsbetrieben auch auf Probleme beziehen, ihr Ausbildungsengagement beizubehalten oder zu verstärken.

Abb. 5.2.1 *Ausbildungshemmnisse für Ausbildungsbetriebe (nur Betriebe mit Problemen)*



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Abb. 5.2.2 *Ausbildungshemmnisse für nicht ausbildende Betriebe*



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Im Vergleich von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben lässt sich in einem ersten Analyseschritt bereits die Beobachtung machen, dass die ausbildenden Mannheimer Betriebe tendenziell stärker auf „außerbetriebliche“ bzw. *extern bedingte Hemmnisse* hinweisen, während die ausbildungsabstinenten Betriebe eher die *internen* bzw. *betriebsbedingten Hemmnisse* hervorkehren (Abbildung 5.2.1 und 5.2.2 sowie 5.2.3 im Anhang). Im Einzelnen:

1. *Ausbildungsbetriebe*, deren Ausbildungsleistungen in naher Zukunft nicht zunehmen werden und daher eher mit Problemen konfrontiert sind (siehe oben), sehen – auch im Vergleich zu den nicht ausbildenden Betrieben – vor allem in folgenden „äußeren“ *Rahmenbedingungen* „starke“ und teils „mittelstarke“ Hemmnisse: Die Schwierigkeit, überhaupt geeignete Auszubildende zu finden, ferner das Problem, sich von einem ungeeigneten Azubi zu trennen und die durch die Berufsschule verursachten Fehlzeiten der Azubis im Betrieb. Insgesamt sind dies also Hemmnisse, die eher mit dem Angebot auf dem Ausbildungsmarkt korrelieren. D.h. die bereits ausbildungsaktiven Betriebe stehen einer Erweiterung ihrer Ausbildungsleistung insbesondere deswegen skeptisch gegenüber, weil sie keine Möglichkeiten sehen, die Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerber/innen zu besetzen.

Mit Blick auf die *betriebsbedingten Hemmnisse* sticht unter den Ausbildungsbetrieben im Vergleich zu anderen Faktoren die Einschätzung hervor, der Betrieb wäre zu klein, um auszubilden. Hier ist allerdings einschränkend zu vermerken, dass diese Frage nur den Kleinbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten gestellt wurde. (Auf den Einfluss der Betriebsgröße wird an anderer Stelle eingegangen.) Das in der Rangordnung nächst genannte betriebsbedingte Ausbildungshemmnis besteht in der zu starken Spezialisierung des Betriebs, ein Problem das für gut über ein Drittel der Befragten ein starkes Hemmnis darstellt. Da diejenigen Ausbildungsbetriebe, deren Azubi-Zahl künftig eher zunehmen wird, nicht nach eventuell empfundenen Hemmnissen befragt werden konnten, dürfte nicht verwundern, dass in der verbleibenden Gruppe ausbildungsaktiver Betriebe rund ein Viertel ein Ausbildungshemmnis darin sieht, keinen Bedarf an Fachkräften zu haben.

2. *Nicht ausbildende Betriebe*, die vergleichsweise weniger *extern bedingte Hemmnisse* für ihre Ausbildungsabstinenz anführen, sehen zwar auch relativ häufig ein „Bewerberproblem“, allerdings in geringerem Umfang als die Ausbildungsbetriebe. Schließlich haben sie ja auch weniger Erfahrung mit Auszubildenden bzw. weniger Gelegenheit, bspw. um aus den Bewerbungsgesprächen einschlägige Einschätzungen zu gewinnen. Immerhin jedoch sieht es über ein Drittel der Nicht-Ausbilder als ein „starkes“ Hemmnis (und rund die Hälfte überhaupt als Hemmnis) an, geeignete Bewerber/innen zu finden. Vergleicht man dies mit Befunden auf Bundesebene, hat dieses Hemmnis in Mannheim etwas stärkeres Gewicht.¹⁰³ Der Frage, inwieweit dies mit der spezifischen Sozialstruktur in bestimmten Städten wie Mannheim in Zusammenhang steht, kann hier nicht nachgegangen werden.¹⁰⁴

Unter den nicht ausbildenden Betriebe schlagen die *internen, betriebsbedingten Hemmnisse* stark zu Buche: Dazu gehört in vorderster Front die zu geringe Betriebsgröße, die fast zwei

¹⁰³ Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zufolge sehen nur 10% der nicht ausbildenden Betriebe in Westdeutschland ein Ausbildungshemmnis in der Bewerberlage (vgl. Bellmann/Hartung 2005).

¹⁰⁴ Dies war nicht Ziel der Untersuchung, wäre aber ein interessanter Aspekt.

Drittel aller (Klein)Betriebe nennen. Hinter diesem „Größenfaktor“ verbergen sich andere Probleme, die mit einer geringen Zahl an Beschäftigten einhergehen und die letztlich Schwierigkeiten bereiten, Ausbildung in einem kleinen Betrieb zu organisieren (administrative Probleme, mangelnde betriebliche Ressourcen, Abkömmlichkeit von Personal usw.). Hier handelt es sich im übrigen um ein Hemmnis, das auch bei kleinen Ausbildungsbetrieben ersichtlich wird. Allerdings vermehren die nicht ausbildenden Betriebe darüber hinaus noch wesentlich mehr relevante betriebsbedingte Hindernisse, die voraussichtlich mit der Organisationsgröße korrelieren: Mit Blick auf mögliche Unterstützungsmaßnahmen für nicht ausbildende Betriebe (Kapitel 10) ist von besonderem Interesse, dass der Faktor „Mangel an Zeit und Personal“ von der Hälfte aller Betriebe als starkes Hemmnis für den Einstieg bewertet wird. Insgesamt weisen die Daten darauf hin, dass vor allem die bislang nicht ausbildenden Betriebe auf eine Unterstützung beim Ausbildungsmanagement angewiesen wären. Allerdings wird wohl ein Anschlag in Richtung Ausbildung bei vielen Betrieben durch das Fehlen bestimmter Voraussetzungen gebremst: Denn über die Hälfte der Befragten sieht einen starken Grund für die fehlende Ausbildungsbeteiligung darin, dass sie schlicht keinen Bedarf an Fachkräften haben.

5.3 Deskriptiv: Einfluss zentraler struktureller Faktoren

Während bis hierher mit der Auflistung von Ausbildungsmotiven und -hemmnissen in voraussichtlich starkem Umfang auch persönliche Einschätzungen, Befindlichkeiten und vielleicht auch aus sozialer Erwünschtheit hervorgegangene Äußerungen „eingefangen“ wurden, wird im Folgenden versucht, den Einfluss eher objektiv messbarer Faktoren zu bestimmen. Dazu zählt eine Auswahl an strukturellen Rahmenbedingungen, wobei hier zunächst auf einige zentrale Faktoren, wie auf die Betriebsgröße, das Betriebsalter und die Branchenzugehörigkeit eingegangen wird.

Natürlich ist auch hier wieder zu beachten, dass sich die Determinanten der Ausbildungsbereitschaft zum einen auf die Frage genereller Ausbildungsbeteiligung und zum anderen auf die damit einhergehende Intensität beziehen. Da die unterschiedlichen Einflussbeziehungen nicht allein mit den eigenen Primärdaten beurteilt werden können, werden zusätzlich noch Sekundärdaten (v.a. aus der Beschäftigtenstatistik) herangezogen.

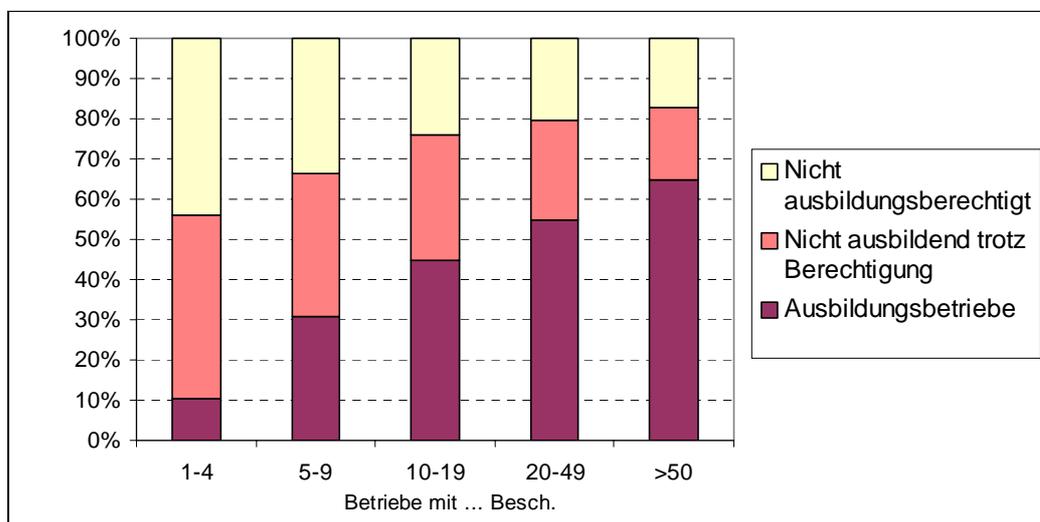
A. Einflüsse auf die Ausbildungsbeteiligung

Die Frage, ob Unternehmen bzw. Betriebe überhaupt am Dualen Berufsbildungssystem partizipieren, wird in hohem Maße durch die *Betriebsgröße* bzw. die Beschäftigtenzahl bestimmt. Dies dürfte nicht wundern. Denn zum einen wächst mit der Größe einer Organisation die Wahrscheinlichkeit, dass die geforderten Ausbildungsbestimmungen erfüllt werden. Zum anderen gelten Mittel- und Großunternehmen selbst dann schon als Ausbildungsbetrieb, wenn auch nur einer unter Hunderten an Beschäftigten ein Auszubildender ist.

Dieser Zusammenhang wird auch in Mannheim ersichtlich (Abbildung 5.3.1). Mit zunehmender Größe wächst der Anteil an Betrieben, die über eine *Ausbildungsberechtigung* verfügen. Nur etwas mehr als die Hälfte aller Kleinbetriebe mit zwischen einem und vier Beschäftigten verfügt über die gesetzlichen Voraussetzungen (siehe Kap. 4.1) um überhaupt ausbilden zu können. Dieser Anteil wächst mit der Betriebsgröße stetig an und liegt unter den Kleinbe-

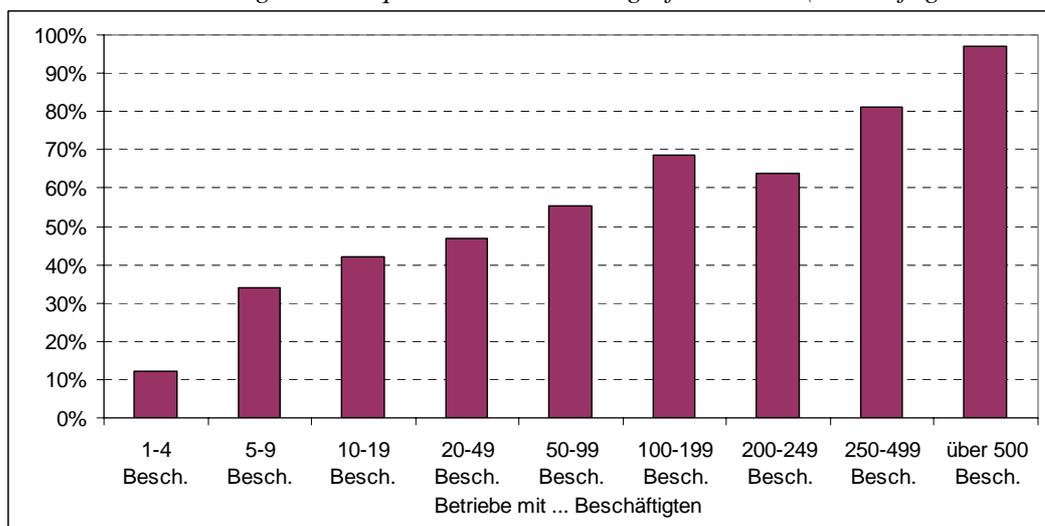
etrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, je nach Betriebsgröße, zwischen zwei Dritteln bis zu vier Fünftel aller Betriebe. Im Bereich der Mittel- und Großbetriebe ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Voraussetzungen erfüllt werden natürlich am höchsten, weshalb hier i.d.R. mindestens 9 von 10 Betrieben eine Ausbildungsberechtigung besitzen (hier nicht abgebildet).¹⁰⁵

Abb. 5.3.1 Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen (ifm-Erhebung)



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Abb. 5.3.2 Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgrößenklassen (Beschäftigtenstatistik)*



Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Mannheim.

*) jeweils zum Stichtag der Jahresmeldung 30.06 (ohne öffentlicher Sektor).

Auch der Anteil an *tatsächlich ausbildenden Betrieben* wächst logischerweise mit zunehmender Größe. Dies lässt sich sowohl anhand der ifm-Erhebung als auch anhand der Daten aus der Beschäftigtenstatistik ablesen (Abbildungen 5.3.1 und 5.3.2). Unter den Kleinbetrieben mit weniger als 4 Beschäftigten liegt die Ausbildungsbetriebsquote bei rund einem Zehntel und bei den Kleinbetrieben mit zwischen 20 und 50 Beschäftigten bildet bereits jeder zweite

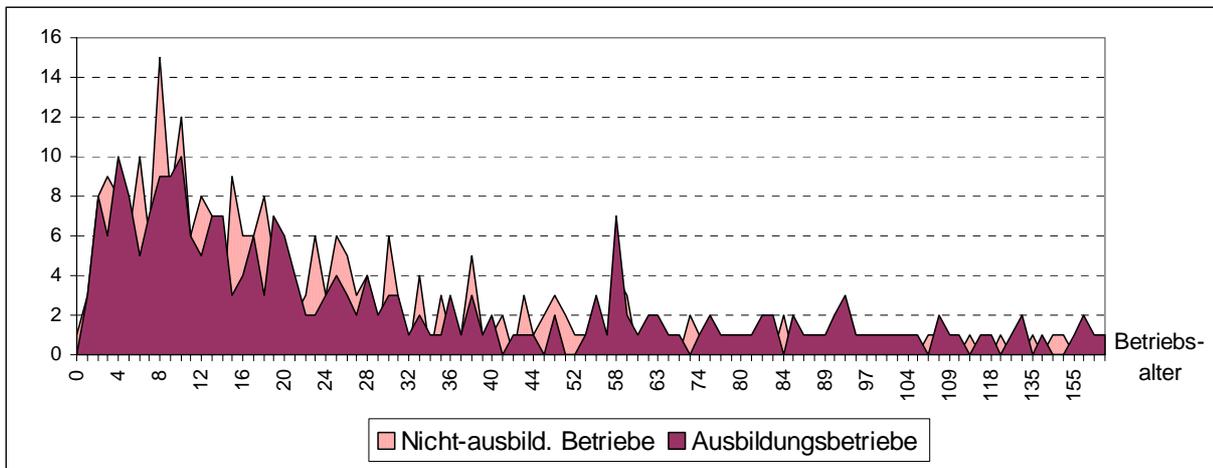
¹⁰⁵ Da der Schwerpunkt der ifm-Erhebung auftragsgemäß bei den Klein- und Mittelbetrieben lag, reichen die Beobachtungszahlen für die befragten Mannheimer Großbetriebe (über 250 Beschäftigte) nicht aus, um den genauen Anteil an ausbildungsberechtigten Großunternehmen zu bestimmen. Die zuletzt genannten Werte werden durch die Ergebnisse des bundesweit erhobenen IAB-Betriebspanels gestützt (vgl. auch Möller et al. 2008).

Betrieb aus. Und natürlich ist die Wahrscheinlichkeit, dass Großbetriebe sich an der Ausbildung beteiligen sehr hoch, da dies ja schon dann der Fall ist, wenn auch nur ein Azubi unter vielen Beschäftigten ist.

Von daher dürfte nicht überraschen, dass sich eine „Ausbildungslücke“ in Bezug auf die Beteiligung vor allem im kleinst- und kleinbetrieblichen Bereich zeigt. Mit Blick auf die ganz kleinen Betriebe ist zu berücksichtigen, dass gerade diese Größen nicht unbedingt in jedem Jahr neue Ausbildungsverträge abschließen können und auch nicht mehrere Azubis beschäftigen, sondern zwischen der Einstellung und dem Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses oftmals ein längerer Zeitraum liegen muss. Zudem kommen natürlich noch andere Hemmnisse hinzu, die speziell mit der geringen Größe der Organisation im Zusammenhang stehen (siehe vorheriger Abschnitt 5.2).

Da Unternehmen in der Regel erst mit der Zeit wachsen, steht die Betriebsgröße häufig in einem Zusammenhang mit dem *Betriebsalter*. Daher ist anzunehmen, dass auch die Ausbildungsbeteiligung mit zunehmendem Alter der Betriebe wächst. Dies können wir anhand unserer quotierten Stichprobe nicht überprüfen.¹⁰⁶ Aber immerhin erstaunt, dass in unserer Stichprobe die Ausbildungsbetriebe nicht deutlich älter als die nicht-ausbildenden Betriebe sind. Ein solches Ergebnis zeigt sich zwar in der Tendenz (Abbildung 5.3.3),¹⁰⁷ aber unter den jüngeren Betrieben sind die Nicht-Ausbilder nicht so stark überrepräsentiert, wie dies zu erwarten war.

Abb. 5.3.3 Ausbildungsbeteiligung nach Alter der Betriebe (ifm-Erhebung)



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

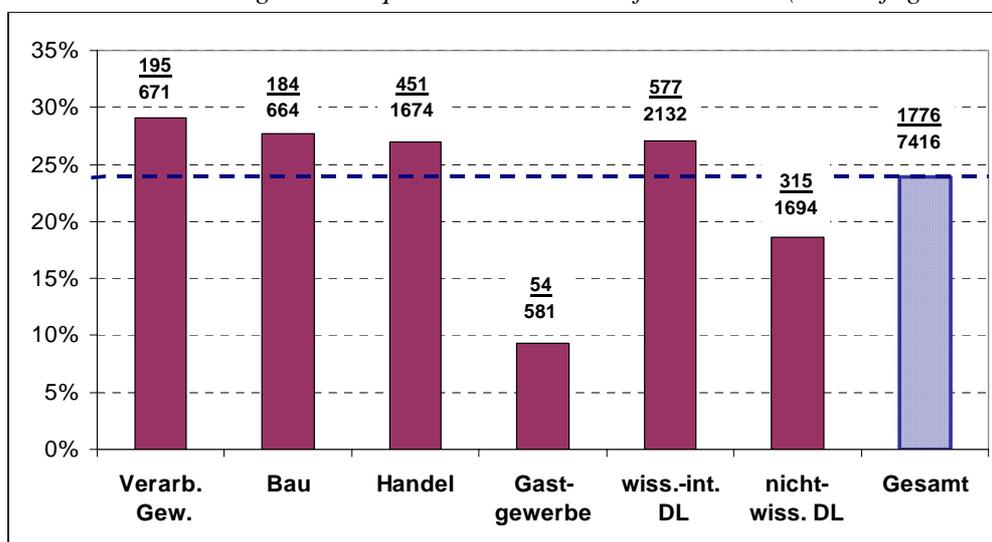
Dieses zunächst überraschende Ergebnis zeigt sich auch unter Kontrolle weiterer Einflussfaktoren (vgl. Kap. 5.5) und entspricht im übrigen dem von Saßmannshausen und Reinert (2006) vorgestellten Befund, demzufolge sich das Ausbildungsverhalten von etablierten Betrieben und Neugründungen, soweit sie ausbildungsberechtigt sind, nicht so sehr unterscheidet.

¹⁰⁶ Im Gegensatz zur Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl) wurde im Screeningverfahren nicht nach dem Alter der Betriebe gefragt. Diese Angaben liegen nur für die quotierte Auswahl an Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben jedoch nicht für die Grundgesamtheit vor.

¹⁰⁷ Die in Abb. 5.3.3 dargestellte absolute Verteilung entspricht auch dem Bild, welches sich aus der Anteilverteilung ergibt, da die Stichprobe aus Ausbildern und Nicht-Ausbildern die selbe Größe hat.

Ob ein Betrieb ausbildet oder nicht, hängt ohne Zweifel u.a. von den Tätigkeitsanforderungen und damit auch von der Branchenzugehörigkeit ab. Anhand der Beschäftigtenstatistik und differenziert nach *Wirtschaftsbereichen* ergeben sich folgende Ausbildungsbetriebsquoten für Mannheim (Abbildung 5.3.4):

Abb. 5.3.4 Ausbildungsbetriebsquoten nach Wirtschaftsbereichen (Beschäftigtenstatistik)*



Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Mannheim.

*) jeweils zum Stichtag der Jahresmeldung 30.06 (ohne öffentlicher Sektor).

Die höchste Ausbildungsbeteiligung weisen die Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe auf (29%), was teils jedoch auf die größeren Unternehmen in diesem Sektor zurückzuführen ist. Im Ranking folgen das Baugewerbe (28%) und der Handel sowie die wissensintensiven Dienstleistungen (jeweils 27%). Schlusslicht, noch hinter den nicht-wissensintensiven Dienstleistungen (darunter z.B. Körperpflege, Speditionsgewerbe usw.), bildet das Gastgewerbe, in dem sich nur 9% aller Betriebe durch Ausbildung engagieren. Dies sind in Mannheim lediglich 54 in der Zahl. Absolut betrachtet finden sich unter den über 2.100 Betrieben in den wissensintensiven Dienstleistungen (bspw. Arztpraxen, Rechtsanwaltskanzleien, Banken und Datenverarbeiter usw.) 577 Betriebe, die ausbilden. Danach folgt in absoluten Werten der Handel (451 Ausbildungsbetriebe).

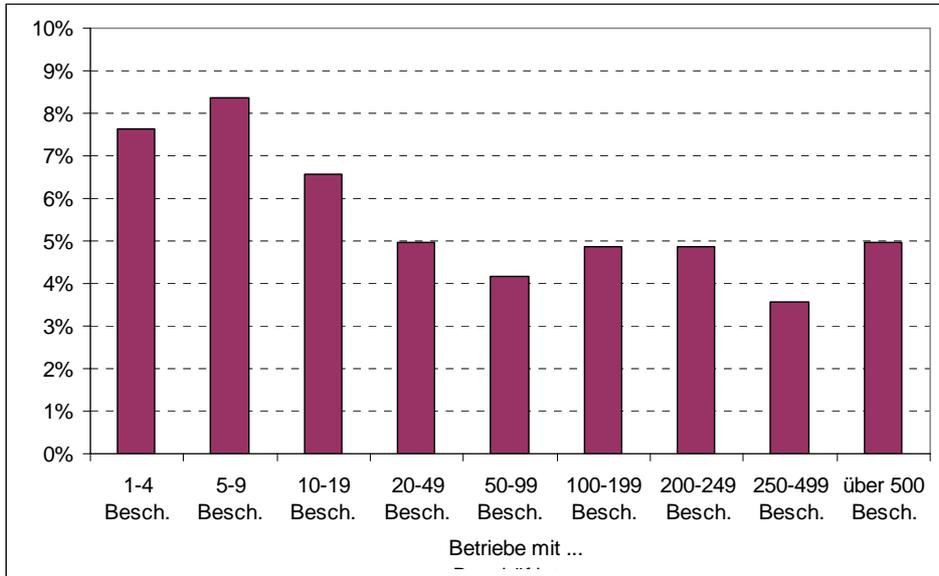
B. Einflüsse auf die Ausbildungsintensität

Vor dem Hintergrund, dass sich lediglich rund ein Viertel aller Mannheimer Betriebe an Ausbildung beteiligt, ist eine hinreichende Versorgung von Jugendlichen mit Ausbildungsplätze auch stark davon abhängig, in welchem Umfang diese ausbildungsaktiven Betriebe Azubis beschäftigen. Wie beschrieben (Kap. 4.3) liegt die Ausbildungsquote (Anteil der Azubis an allen Beschäftigten) in Mannheim schon seit langem unter dem Niveau in Bund und Land.

Welche *Betriebsgrößen* beeinflussen die Ausbildungsintensität in Mannheim in welcher Richtung? Auch hier greifen wir zunächst wieder auf die Totalerhebung bzw. auf die Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik zurück. Während die Ausbildungsbeteiligung mit der Betriebsgröße zugenommen hat, ergibt sich bei der Ausbildungsintensität ein nahezu umgekehrter Zusammenhang. D.h. mit wachsender Betriebsgröße nimmt die Ausbildungsquote tendenziell eher

ab, zumindest bis zu einer Größe von maximal 100 Mitarbeitern, von wo ab sie zwischen 3,5% und 5% schwankt (Abbildung 5.3.5). Einen besonders hohen Anteil an den Beschäftigten nehmen die Azubis in den Kleinstbetrieben ein. Hier stellen die Auszubildenden einen Anteil von über 7% (Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten) und über 8% (Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten).

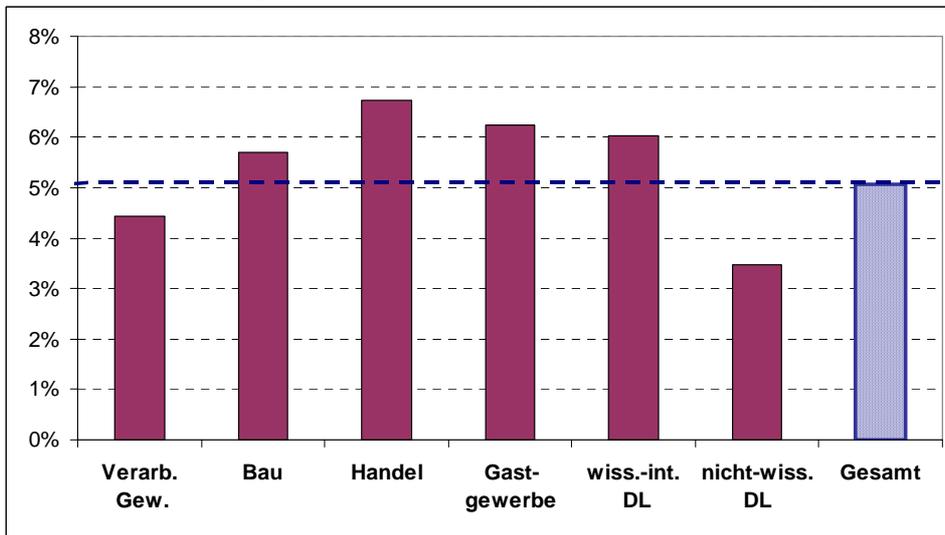
Abb. 5.3.5 Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen (Beschäftigtenstatistik)*



Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Mannheim.

*) jeweils zum Stichtag der Jahresmeldung 30.06 (ohne öffentlicher Sektor).

Abb. 5.3.6 Ausbildungsquoten nach Wirtschaftsbereichen (Beschäftigtenstatistik)*



Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Mannheim.

*) jeweils zum Stichtag der Jahresmeldung 30.06 (ohne öffentlicher Sektor).

Dies bedeutet, dass sich kleinere und teils auch mittlere Betriebe zwar seltener als Ausbilder engagieren, aber wenn sie es tun, dann mit höherer Intensität als die größeren Betriebe. Und dieses Ergebnis gilt, obwohl hier als Divisor nicht etwa nur die Beschäftigten der Ausbildungsbetriebe (einzelwirtschaftliche Ebene), sondern die Beschäftigten aller Betriebe einer Größenklasse zugrunde gelegt wurden.

Wird die Ausbildungsintensität in den *Wirtschaftsbereichen* Mannheims betrachtet ergibt sich ein vollkommen anderes Bild als anhand der zuvor betrachteten Ausbildungsbeteiligung zu erwarten wäre. Dies ist darauf zurückzuführen, dass hier ein Betriebsgrößeneffekt durchschlägt, wodurch Sektoren mit einem hohen Anteil an Kleinbetrieben höhere Ausbildungsquoten erzielen (Abbildung 5.3.6). So liegt die Ausbildungsquote im Handel, Gastgewerbe und in den wissensintensiven Dienstleistungen über dem Durchschnitt (6% und darüber), während im eher mittel- bis großbetrieblich strukturierten Verarbeitenden Gewerbe lediglich rund 4% aller Beschäftigten zu den Azubis zählen. Die geringste Ausbildungsintensität weisen allerdings die nicht-wissensintensiven Dienstleistungen auf, wo lediglich eine Ausbildungsquote von 3,5% zu beobachten ist. Offenbar bieten die einfachen Routinedienstleistungen wenig Möglichkeiten, hier qualifizierte Mitarbeiter/innen auszubilden und ggf. anschließend auch zu beschäftigen.

5.4 Deskriptiv: Einfluss von Fachkräftebedarf und wirtschaftlicher Entwicklung

Eigentlich wäre anzunehmen, dass die „Nachwuchssicherung“ ein zentraler Antrieb der Ausbildungsleistungen ist. Insofern mag der Fachkräftebedarf eine wichtige und höchst plausible Determinante des Ausbildungsverhaltens sein. Dennoch ist er nicht allein ausschlaggebend und es kommt voraussichtlich auch darauf an, in welcher Form und zu welchem Zeitpunkt sich ein Personalbedarf äußert (vgl. den Stand der Forschung in Kap. 2.3). Immerhin jedoch bildet die Möglichkeit des späteren Rückgriffs auf eigens ausgebildete Fachkräfte, wie wir gesehen haben, ein vorrangiges Ausbildungsmotiv für über vier Fünftel der Mannheimer Betriebe (Kap. 5.1). Die Rangstärke dieses Motivs unter den bereits ausbildenden Betrieben sagt jedoch noch relativ wenig darüber aus, welche Konsequenz der Bedarf an Fachkräften für die Frage nach der grundsätzlichen Ausbildungsbeteiligung oder aber Nicht-Beteiligung bei *allen* Betrieben hat. Aber wenn zudem für die Hälfte der nicht ausbildenden Betriebe ein Hindernis darin besteht, dass sie gar keinen Fachkräftebedarf haben (Kap. 5.2), dann weist dies indirekt auf die zentrale Bedeutung der Personalentwicklung hin. Bei allem stellt sich dennoch die Frage, ob die ausbildungsaktiven Mannheimer Betriebe grundsätzlich einen stärkeren Fachkräftebedarf als die Ausbildungsabstinenten besitzen. Es spräche ja auch einiges dafür, dass sie gerade deswegen, weil sie eine vorausschauende Nachwuchsplanung betreiben, in geringem Maße auf der Suche nach Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt sind.

In unserer Erhebung wurden sowohl die ausbildenden als auch die nicht ausbildenden Mannheimer Unternehmen gefragt, ob sie „zur Zeit“ der Befragung Fachkräfte für qualifizierte Tätigkeiten suchten und ferner, ob sie „im letzten Jahr“ Fachkräfte suchten sowie danach, ob sie „große Probleme haben, geeignete Fachkräfte zu finden“.

Erwartungsgemäß haben über den gesamten Zeitraum des vergangenen Jahres betrachtet wesentlich mehr Betriebe Fachkräfte gesucht als dies „aktuell“ bzw. zum Befragungszeitpunkt (und damit in einem begrenzten Zeitabschnitt) zu beobachten war. Das ist sowohl bei den Ausbildungsbetrieben als auch bei den nicht ausbildenden Betrieben der Fall. Allerdings kann festgestellt werden, dass die Ausbildungsbetriebe zu einem deutlich höheren Anteil (64% gegenüber 46%) bereits im Vorjahr qualifizierte Kräfte gesucht hatten, während der Unterschied zwischen beiden Gruppen in Bezug auf die akute Fachkräftesuche geringer ist (Tab. 5.4.1).

Die Ausbildungsbetriebe haben diesbezüglich auch leicht die Nase vorn, wenn man diejenigen betrachtet, die entweder nur im Vorjahr oder aber nur aktuell oder aber zu beiden Zeitpunkten auf Fachkräftesuche waren (Abb. 5.4.2 im Anhang). Vice versa ist unter den Ausbildungsabstinenten Betrieben der Anteil derjenigen höher, die sich zu keinem dieser Zeitpunkte um qualifizierte Mitarbeiter bemühten. Dieser (zunächst) rein deskriptiven Betrachtung zufolge stehen Fachkräftebedarf und Ausbildungsaktivität in einem grundlegend positiven Zusammenhang. Dies wäre allerdings – wie später noch zu sehen ist – eine verkürzte Sicht.

Bei differenzierterer Betrachtung wird dann deutlich, dass hierbei u.a. die *Betriebsgröße* eine bedeutende Rolle spielt (Tab. 5.4.1). Denn zunächst unabhängig von der Frage der Ausbildungsbeteiligung gilt: Je größer der Betrieb desto wahrscheinlicher ist es natürlich, dass er zu einem gegebenen Zeitpunkt Fachkräfte sucht. Und wie bereits festgestellt, zählen größere Organisationen gleichzeitig mit höherer Wahrscheinlichkeit auch zu den Ausbildungsbetrieben. Soweit dies in den größeren Unternehmen (was vergleichsweise selten vorkommt) nicht der Fall ist und folglich auch kein Nachwuchs zur Verfügung steht, müssen diese viel eher als Ausbildungsbetriebe die gesuchten Qualifikationen über den Arbeitsmarkt rekrutieren.

Tab. 5.4.1 Fachkräftebedarf und Rekrutierungsprobleme nach Ausbildungsverhalten und verschiedenen Strukturmerkmalen

	akute Suche		Suche im Vorjahr		Rekrutierungsproblem*	
	Ausbild. Betriebe	Nicht ausbild. B.	Ausbild. Betriebe	Nicht ausbild. B.	Ausbild. Betriebe	Nicht ausbild. B.
	in %					
Insgesamt	33,9	31,3	64,4	45,8	72,5	64,1
<i>Betriebsgröße</i>						
1-4 Besch.	17,3	17,0	38,0	29,1	72,0	54,4
5-9 Besch.	26,2	44,7	63,5	56,5	66,7	75,9
10-19 Besch.	33,3	55,6	63,0	81,5	74,3	65,2
20-49 Besch.	42,5	76,9	80,0	84,6	80,6	72,7
über 50 Besch.	60,0	58,3	85,0	91,7	71,4	72,7
<i>Befragte</i>	(85)	(79)	(159)	(114)	(124)	(84)
<i>Wirtsch.bereich</i>						
Verarbeit. Gew.	44,1	56,8	61,8	61,5	95,7	65,5
Baugewerbe	22,7	23,1	66,7	46,2	75,0	100,0
Handel	27,5	30,4	65,7	34,8	70,8	77,8
Gastgewerbe	0,0	16,7	60,0	50,0	100,0	42,9
wissensint. DL	36,5	28,4	67,1	47,3	60,8	54,9
nicht-wissens. DL	38,6	27,1	56,8	39,1	74,1	66,7
<i>Befragte</i>	(83)	(80)	(156)	(114)	(122)	(84)
<i>Betriebsalter</i>						
0-4 Jahre	40,7	34,5	59,1	60,0	76,5	57,1
5-9 Jahre	28,9	33,3	63,2	46,7	65,4	65,2
10-19 Jahre	27,6	34,8	74,1	47,8	72,7	60,0
über 20 Jahre	36,1	27,8	59,2	39,8	74,0	68,6
<i>Befragte</i>	(81)	(79)	(151)	(112)	(119)	(83)

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

*Rekrutierungsprobleme: Nur Fachkräfte-Suchende

Wird der bivariate Zusammenhang zwischen Fachkräftesuche und Ausbildungsbeteiligung auf die Ebene von *Wirtschaftsbereichen* heruntergebrochen (Tab. 5.4.1), zeigt sich kein deutliches Muster. So sind bspw. die Ausbildungsbetriebe des Verarbeitenden Gewerbes und teils auch des Handels weniger stark zur akuten Fachkräftesuche getrieben als die nicht ausbildenden Betriebe. Bei den „sonstigen“ Dienstleistungen ist dies umgekehrt, d.h. hier suchen Ausbildungsbetriebe eher als die Ausbildungsfernen in akuter Weise und sie haben auch schon im Vorjahr zu höherem Anteil Fachkräfte gesucht.

Differenziert man nach dem *Betriebsalter* erscheint beachtenswert, dass jüngere Betriebe bzw. Neugründungen, die sich bereits zur Ausbildung entschieden haben, sogar mit höherer Wahrscheinlichkeit als die älteren Betriebe und die Nicht-Ausbilder auf akuter Fachkräftesuche sind. Offensichtlich handelt es sich also zumindest bei den jungen Ausbildungsbetrieben um eher generell „Fachkräftehungernde“, und ggf. auch um solche, die am wachsen sind (siehe im Folgenden).

Eine andere Frage ist, ob die nicht ausbildenden Betriebe schlicht bessere Möglichkeiten besitzen, qualifizierte Kräfte über den Arbeitsmarkt zu rekrutieren oder ob sich die fehlende Bereitschaft auszubilden in irgendeiner Form dann gewissermaßen „rächt“. Generell ist zunächst zu bemerken, dass unter allen ausbildenden Betrieben ein etwas höherer Anteil *Rekrutierungsprobleme* beklagt (Tab. 5.4.1), was aber auch im Zusammenhang damit gesehen werden muss, dass ein höherer Anteil als bei den nicht ausbildenden Betrieben Fachkräfte sucht.

Ein Bedarf an Fachkräften – und damit auch an Ausbildung – ist umso wahrscheinlicher je besser sich ein Unternehmen wirtschaftlich entwickelt. Andererseits sind die bisherigen Forschungsbefunde zum Einfluss der *wirtschaftlichen Entwicklung* auf das Ausbildungsverhalten sehr uneinheitlich (vgl. Kap. 2.3). In unserer Mannheimer Erhebung hatten wir daher zum einen nach der „in den nächsten 3 Jahren“ zu erwartenden Geschäftsentwicklung und zum anderen nach der „Beschäftigtenentwicklung im vorangegangenen Jahr“ gefragt.

Tab. 5.4.3 Erwartete Geschäftsentwicklung und Beschäftigtenentwicklung im Vorjahr

	Gesamt	Ausbildungs- betriebe	Nicht-ausbild Betriebe
		in %	
Perspektive ist ...			
(1) sehr schlecht	2,0	1,2	2,8
(2) schlecht	6,2	3,2	9,1
(3) mittelmäßig	31,4	31,9	31,0
(4) gut	48,0	50,0	46,0
(5) sehr gut	12,4	13,7	11,1
Gesamt	100,0	100,0	100,0
<i>Befragte</i>	(500)	(248)	(252)
Beschäftigung ...			
hat sich verringert	12,5	11,6	13,5
ist gleich geblieben	51,4	45,4	57,4
ist gestiegen	36,1	43,0	29,1
Gesamt	100,0	100,0	100,0
<i>Befragte</i>	(502)	(251)	(251)

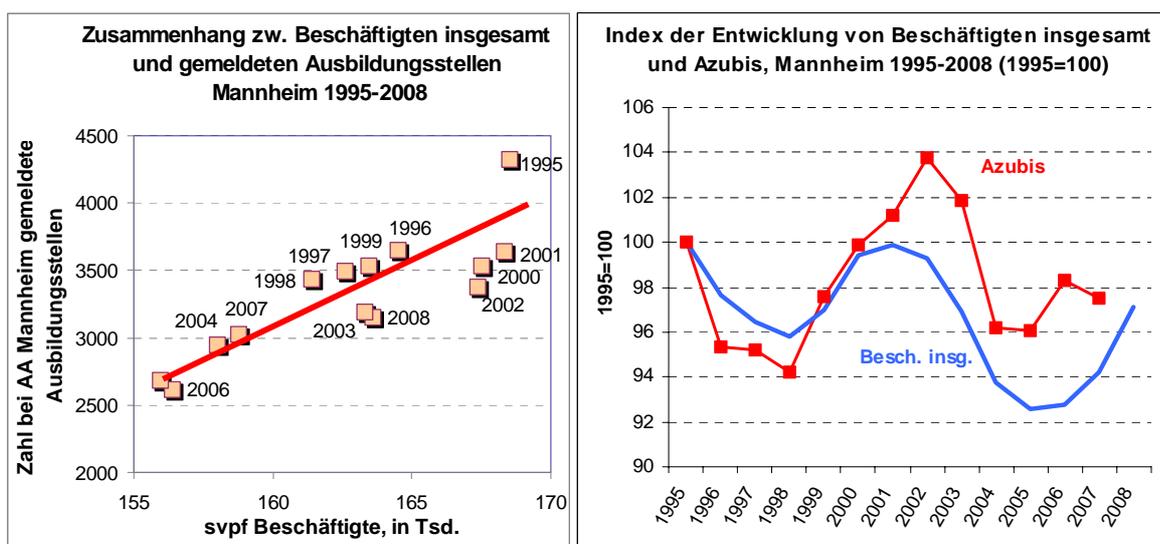
Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Vorauszuschicken ist, dass die im Frühjahr 2008 durchgeführte Befragung auf eine hinsichtlich der allgemeinen wirtschaftlichen Lage noch recht positive Stimmung unter den Unternehmen getroffen ist.¹⁰⁸ Dies schlägt sich auch in den Erwartungen hinsichtlich der betrieblichen Perspektive nieder und dürfte erklären, weshalb 60% aller Mannheimer Betriebe die künftige Geschäftsentwicklung als mindestens „gut“ und darunter 12% sogar als „sehr gut“ bezeichneten (Tabelle 5.4.3). Hinsichtlich ihrer diesbezüglichen Erwartungen unterscheiden sich Ausbildungsbetriebe und nicht ausbildende Betriebe kaum. Fasst man die beiden „Positivkategorien“ („gut“ + „sehr gut“) zusammen, dann erweisen sich die ausbildenden Unternehmen nur um 6%-Punkte optimistischer als die Referenzgruppe.

Es ist wohl auch weniger die zu einem bestimmten Zeitpunkt spürbare wirtschaftliche Aussicht, die Unternehmen von der Notwendigkeit beruflicher Ausbildung überzeugt, sondern die gewonnene Erfahrung (vgl. Kap. 2.3). Dies zeigt sich exemplarisch in unseren Daten bzw. in diesem Fall am Indikator der Beschäftigungsentwicklung: Unter den Ausbildungsbetrieben waren es immerhin 43%, die angaben, dass die Zahl der Beschäftigten im vorangegangenen Jahr zugenommen hat. In der Vergleichsgruppe der nicht Ausbildenden äußerten dies nur 29%. Inwieweit dieser Zusammenhang auch unter Kontrolle weiterer Variablen Bestand hat, wird im nächsten Abschnitt geprüft.

Bewertet man nicht den möglichen Einfluss der Entwicklung auf der Ebene eines einzelnen Betriebs (siehe oben), sondern den Zusammenhang mit den gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen, zeigt sich zumindest auf der Makroebene eine gewisse Gleichförmigkeit zwischen der Beschäftigtenentwicklung insgesamt und der von gemeldeten Ausbildungsstellen sowie auch von Auszubildenden (Abb. 5.4.4 und 5.4.5). Das heißt, die Betriebe reagieren offenbar auf die Entwicklung ihres Beschäftigtenstandes, der wiederum ein Resultat der Geschäftsentwicklung ist. Die Entwicklung der realen Azubi-Zahl ist teils zeitlich etwas versetzt.

Tab. 5.4.4 und 5.4.5 Entwicklung von Gesamtbeschäftigung und Auszubildenden



Quelle: Verschiedene BA-Statistiken; eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

¹⁰⁸ Vgl. bspw. Mannheimer Morgen v. 21.02.2008: „Konjunktur: Industrie- und Handelskammern legen Prognose für 2008 vor: Region schlägt sich wacker“.

5.5 Determinanten im multivariaten Modell

Unklar ist, inwieweit die bis hierher vorgestellten Strukturmerkmale das Ausbildungsverhalten beeinflussen, wenn gleichzeitig der Einfluss von Drittvariablen berücksichtigt wird. Vor allem ist von Interesse, in welchem Maße einzelne betriebsinterne und -externe Bedingungen erklären können, ob ein Unternehmen ausbildet oder nicht. Mit Hilfe von Regressionsmodellen soll daher abgeschätzt werden, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit erhöhen bzw. mindern, dass sich Betriebe in der Ausbildung überhaupt oder ggf. stärker engagieren. Auch hier ist mit Blick auf die abhängige Variable wieder zwischen der Ausbildungsbeteiligung generell und der Ausbildungsintensität der ausbildenden Betriebe zu unterscheiden.

Exkurs: Ein Problem ist darin zu sehen, dass wir kaum den Einfluss vorausgegangener Ereignisse auf das bisherige bzw. derzeitige Ausbildungsverhalten schätzen können und eine Entscheidung für oder gegen Ausbildung bereits in den Vorjahren getroffen wurde. Insofern ist natürlich mit Blick auf die abhängige Variable zunächst wissenswert, wie lange die Entscheidung für eine Ausbildungstätigkeit zurückliegt und ferner, wie stabil diese Entscheidung ist. Auf beides wird an anderer Stelle noch eingegangen, aber vorweg kann festgehalten werden, dass bei über drei Viertel der befragten Ausbildungsbetriebe der „Einstieg“ mehr als 3 Jahre zurückliegt und jeweils rund 90% der Ausbilder und Nicht-Ausbilder auch in naher Zukunft bei ihrer Entscheidung bleiben. Mit Blick auf die unabhängigen Variablen gehen wir davon aus, dass potenzielle Einflussfaktoren, die zum Befragungszeitpunkt gemessen wurden, wie z.B. die Frage der Fachkräftesuche oder der wirtschaftlichen Entwicklung, eher symptomatisch die Situation des Betriebs bzw. sein Verhalten über einen längeren Zeitabschnitt charakterisieren. Ohnehin handelt es sich teilweise auch um meist relativ stabile Prädiktoren, die sich im Zeitverlauf eher selten oder auch gar nicht verändert haben dürften (z.B. Branchen- und Kammerzugehörigkeit, Persönliche Merkmale von Betriebsinhabern).

A. Determinanten der Ausbildungsbeteiligung

Die im Modell verwendeten Prädiktorvariablen sind in Tabelle 5.5.1 aufgelistet und lassen sich nach solchen Einflussfaktoren unterscheiden, die der Personalentwicklung (Fachkräftebedarf, Rekrutierungsprobleme) und der wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebs (Geschäfts- und Beschäftigtenentwicklung), der betrieblich-organisatorischen Struktur (Betriebsgröße und -alter), dem wirtschaftlich-institutionellen Umfeld (Wirtschaftsbereich und Kammerzugehörigkeit) oder auch persönlichen Merkmalen (Geschlecht des Inhabers und Inhabereinfluss) zugeordnet werden können.

Die Gesamterklärungskraft des logistischen Regressionsmodells ist, wie sich am Pseudo-R² ablesen lässt, mit einem Wert von 0,29 relativ hoch und bietet daher eine gute Substanz für die Interpretation. Nachfolgend werden nur die wichtigsten Einflussbeziehungen beschrieben.

Personalentwicklung/-bedarf: Teils anders als die eingangs diskutierten Annahmen und auch die deskriptiven Befunde vielleicht erwarten ließen, verhält sich der Einfluss des Fachkräftebedarfs. Zwar wird ein positiver Zusammenhang zwischen dem im Vorjahr erfahrenen Bedarf und der Ausbildungsbeteiligung erkennbar, er erweist sich jedoch im hier abgebildeten Gesamtmodell (d.h. unter Kontrolle weiterer Faktoren) als nicht signifikant.¹⁰⁹ Umgekehrt haben

¹⁰⁹ Auch Trotsch (2008) kommt zu dem Ergebnis, dass der Arbeitskräftebedarf für die Ausbildungsbereitschaft dann eine geringere Rolle spielt, wenn die Erfahrungen mit der bisherigen Personalbeschaffung mit einfließen. Allerdings untersucht er nicht die Einflussfaktoren für die bereits getroffene Ausbildungsentscheidung, sondern die Ausbildungsabsicht.

sich Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt geeignete Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt suchten, mit nur halb so hoher Wahrscheinlichkeit in der Ausbildung engagiert wie die Referenzgruppe. Dieser Zusammenhang ist plausibel und hoch signifikant. Schließlich wird darüber hinaus auch ersichtlich, dass sich die Nachwuchsqualifizierung bei den Ausbildungsaktivitäten als lohnend erwiesen hat: Denn im Modell zeigt sich klar, dass solche Betriebe, die Probleme haben, ihre Arbeitskräfte „von außen“ zu beschaffen, mit 2,4-fach höherer Wahrscheinlichkeit ausbilden als Betriebe ohne Rekrutierungsprobleme. D.h., geht man davon aus, dass das Problem, geeignete Arbeitskräfte außerhalb des Betriebs zu finden bereits eine Erfahrung der Vergangenheit war, dann hat diese wohl teilweise zu entsprechenden Konsequenzen geführt.

Tab. 5.5.1 **Modell A: Determinanten der Ausbildungsbeteiligung** (logistisches Regressionsmodell)

UV	Referenzkat.	Koeff	Exp(B)	Sig.
Personalentwicklung				
Fachkräftesuche akut	keine Suche	-0,81	0,44	0,01
Fachkräftesuche Vorjahr	keine Suche	0,265	1,3	0,39
Rekrutierungsprobleme	kein Problem	0,862	2,37	0,01
Wirtschaftliche Entwicklung				
Geschäftsentwicklung künftig	(m)	0,094	1,10	0,51
Beschäftigtenentw. Vorjahr	verringert			0,01
	gestiegen	0,748	2,11	0,06
	gleich geblieben	-0,071	0,93	0,84
Betrieblich-organisatorische Struktur				
Betriebsgröße	(m)	0,032	1,03	0,00
Betriebsalter	(m)	0,003	1,00	0,56
Sektorales und institutionelles Umfeld				
Wirtschaftsbereich	Verarb. Gew.			0,05
	Baugewerbe	0,751	2,12	0,16
	Handel	1,312	3,72	0,00
	Gastgewerbe	0,419	1,52	0,57
	wissensintensive DL	1,216	3,37	0,01
	nicht-wissensint. DL	0,719	2,05	0,11
Kammerzugehörigkeit	Keine			0,00
	HwK	3,652	38,56	0,00
	IHK	2,635	13,94	0,00
	andere	2,621	13,75	0,00
Persönliche Merkmale				
Geschlecht Inhaber	weiblich	-0,069	0,93	0,81
Einfluss Inhaber(familie)	(m)	0,226	1,25	0,14
Konstante		-5,197	0,01	0,00
PseudoR ² (Nagelkerkes)			0,29	

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Wirtschaftliche Entwicklung: Das Modell bestätigt hier die Ergebnisse der bivariaten Betrachtung. D.h. Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetriebe unterscheiden sich hinsichtlich der prognostizierten Geschäftsentwicklung nicht. Dies war auch nur dann zu erwarten, wenn die absehbare betriebliche Entwicklung mehr oder weniger die Fortsetzung einer vorhergehenden „Stimmungslage“ ist. Eine solche Erfahrung spiegelt sich in der aus dem Vorjahr berichteten Beschäftigtenentwicklung wider. Prosperierende Unternehmen bzw. solche, die schon im

Vorjahr einen Mitarbeiterzuwachs verzeichneten, zählen mit mehr als doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit zu den Ausbildungsbetrieben.

Betrieblich-organisatorische Struktur: Die Größe eines Unternehmens bestimmt die organisatorischen Möglichkeiten zur Ausbildung, wobei davon auszugehen ist, dass der Faktor „Betriebsgröße“ nur als Proxy für eine Reihe anderer Faktoren steht. Der Zusammenhang zwischen der Beschäftigungszahl der Betriebe und ihrer Ausbildungsbeteiligung erweist sich, wie schon deskriptiv beobachtbar, als besonders stark – und im Modell als hoch signifikant. Die Chance, dass ein Betrieb ausbildet nimmt mit jedem zusätzlichen Mitarbeiter – bis zu einer bestimmten Grenze – um etwa 3% zu. Dies kann beim Betriebsalter nicht beobachtet werden. Wie bereits in Abschnitt 5.3 festgestellt, engagieren sich neugegründete bzw. jüngere Betriebe in durchaus ähnlichem Maße in der Ausbildung wie die bereits etablierteren Unternehmen.

Sektorales und institutionelles Umfeld: Ein starker Zusammenhang mit dem Ausbildungsverhalten zeigt sich auch mit Blick auf die Branchen- oder Kammerzugehörigkeit. Im Vergleich zu Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe beteiligen sich Unternehmen im Handel oder in den wissensintensiven Dienstleistungen mit fast 4-fach höherer bzw. mehr als dreifach höherer Wahrscheinlichkeit an der Ausbildung. Die Zugehörigkeit zu anderen Wirtschaftsbereichen liefert keine signifikanten Ergebnisse. Wird die verhältnismäßig hohe Zahl der größeren Produktionsbetriebe kontrolliert, wird ziemlich deutlich, dass sich die Ausbildungsbeteiligung von verarbeitenden Betrieben – entgegen der Beobachtung, die auf der Ausbildungsquote beruht – dann doch auf einem etwas niedrigeren Niveau als im Handel oder in den wissensintensiven Dienstleistungen bewegt. Vom institutionellen Umfeld geht offenbar eine besonders starke Ausstrahlung aus, die nicht zuletzt auch auf die Mächtigkeit von Tradition und Verpflichtung verweist. Denn die Zugehörigkeit zur IHK, aber insbesondere zum Handwerk, führt mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Ausbildungsbeteiligung. Hier ist zu unterscheiden: Zum einen ist es soz. die bloße Tatsache der Mitgliedschaft in irgendeiner Kammer, die diesen Effekt bewirkt. Zum anderen ist noch festzustellen, dass die Zugehörigkeit zum Handwerk, das auf eine lange Tradition der Ausbildung zurückblickt, mit fast dreifach höherer Wahrscheinlichkeit als die IHK-Mitgliedschaft in ein Ausbildungsengagement mündet. Dies dürfte vor allem an den im Handwerk ausgeübten Berufen liegen.

Persönliche Merkmale: Soweit in der Befragung überhaupt persönliche Merkmale der Befragten, zumal der Entscheidungsträger, aufgenommen werden konnten, zeigen sich hier keine Effekte. Dies gilt zumindest für das Geschlecht der Inhaber/innen und für die Frage, welchen Einfluss die Tatsache hat, dass der oder die Inhaber/in oder deren Familie starken Einfluss auf den Betrieb nimmt.

B. Determinanten der Ausbildungsintensität

Welche Faktoren die Ausbildungsleistung bzw. -intensität von Ausbildungsbetrieben bestimmen ist – wie nachfolgend deutlich wird – eher schwierig einzuschätzen. Zwar zeigen sich auf bivariater Ebene teils hochsignifikante Beziehungen zwischen der Ausbildungsintensität und bspw. der Betriebsgröße oder auch dem Umstand, ob ein Betrieb über den Arbeitsmarkt

Fachkräfte rekrutiert oder nicht.¹¹⁰ Doch in den nachfolgend beschriebenen multivariaten Betrachtungen bzw. in den linearen Regressionsmodellen erweisen sich – unter gegenseitiger Kontrolle weiterer Faktoren – nur wenige Beziehungen als signifikant. Als abhängige Variable wurde die Ausbildungsquote (Anteil der Azubis an allen Beschäftigten) gewählt,.

Betrachtet man zunächst nicht das Gesamtmodell, sondern im ersten Schritt nur den Einfluss der *Betriebsgröße* und des *Betriebsalters* auf die Ausbildungsintensität, werden die deskriptiven Analyseergebnisse im Großen und Ganzen noch bestätigt: Mit zunehmender Beschäftigtenzahl verringert sich die Intensität der Ausbildung, d.h. der Zusammenhang ist signifikant negativ (Tabelle 5.5.2). Eine negative Richtung ergibt sich allerdings auch im Zusammenhang mit dem Alter der Unternehmen, was zunächst erstaunt. Offensichtlich haben ältere Betriebe (auch unter Kontrolle der Betriebsgröße) tendenziell ein eher ungünstigeres Verhältnis zwischen Azubi- und Gesamtbeschäftigtenzahl als jüngere Betriebe. Die Ergebnisse lassen sich so verstehen, dass mit zunehmender Größe und höherem Alter der Betriebe die Zahl der Beschäftigten insgesamt wohl deutlich stärker wächst und die Zahl an Auszubildenden hier wohl soz. hinterherhinkt.

Tab. 5.5.2 **Modell B1: Determinanten der Ausbildungsintensität (lineare Regression)**

UV	Koeff	Beta	T	Sig.
Betriebsgröße	-0,032	-0,14	-2,18	0,03
Betriebsalter	-0,141	-0,23	-3,50	0,00
<i>Konstante</i>	30,63		16,33	0,00
Korr. R ²	0,10			

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Welche Beziehungen zeigen sich, wenn weitere Einflussfaktoren in das Modell aufgenommen werden? In das Gesamtmodell wurde die selbe Auswahl an unabhängigen Variablen (wie in den vorangegangenen Modellen) eingebracht (Tabelle 5.5.3, Modell B2). Es konnten allerdings kaum Determinanten identifiziert werden, welche die Höhe der Ausbildungsleistung bzw. der Ausbildungsquote in dominanter Weise bestimmen. Insgesamt kann – um es vorwegzunehmen – der Schluss gezogen werden, dass die Entscheidung, ob Unternehmen ausbilden oder nicht, teils von anderen Faktoren beeinflusst wird als die Frage, wie viele Auszubildende im Falle einer Beteiligung beschäftigt werden.

Während die vollkommen ausbildungsabstinenten Unternehmen mit höherer Wahrscheinlichkeit zu denen zählen, die dann zum Befragungszeitpunkt Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt suchten (siehe oben, A.), lässt sich zwischen einem punktuellen *Arbeitskräftebedarf* und der Stärke der Ausbildungsleistung von Ausbildungsbetrieben kein Zusammenhang erkennen. Allerdings wird ersichtlich, dass Betriebe, die im Vorjahr trotz Ausbildungsbeteiligung qualifizierte Kräfte suchten tendenziell weniger Nachwuchs „in der Pipeline“ haben als diejenigen, die sich nicht auf dem Arbeitsmarkt umgeschaut haben.

Anders als mit Blick auf die Ausbildungsbeteiligung beobachtet, wird die Ausbildungsintensität nicht von der *wirtschaftlichen* bzw. der *Beschäftigtenentwicklung* im Vorjahr tangiert. Und eigentlich wäre aufgrund der bivariaten Befunde (Kap. 5.3 sowie oben) zu erwarten gewesen,

¹¹⁰ Bivariate Korrelationen nach Pearson. Jeweils signifikant auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig).

dass die *Betriebsgröße* negativ mit der Ausbildungsleistung korreliert. Dies ist jedoch nicht der Fall. Unter Kontrolle der anderen Einflussgrößen verliert die Größe der Betriebe ihre Bestimmungskraft.

Tab. 5.5.3 **Modell B2: Determinanten der Ausbildungsintensität (lineare Regression)**

UV	Referenzkat.	Koeff	Beta	T	Sig.
Personalentwicklung					
Fachkräftesuche akut	<i>keine Suche</i>	-4,459	-0,09	-1,26	0,21
Fachkräftesuche Vorjahr	<i>keine Suche</i>	-13,049	-0,27	-3,32	0,00
Rekrutierungsprobleme	<i>kein Problem</i>	-1,946	-0,04	-0,50	0,62
Wirtschaftliche Entwicklung					
Geschäftsentwicklung künftig		-3,249	-0,11	-1,68	0,09
Beschäftigtenentw. Vorjahr		0,505	0,02	0,22	0,83
Betrieblich-organisatorische Struktur					
Betriebsgröße	<i>m</i>	-0,010	-0,04	-0,62	0,53
Betriebsalter	<i>m</i>	-0,171	-0,25	-3,28	0,00
Sektorales und institutionelles Umfeld					
Wirtschaftsbereich	<i>Verarb. Gew.</i>				
<i>Baugewerbe</i>		-4,189	-0,06	-0,68	0,50
<i>Handel</i>		-0,916	-0,02	-0,18	0,86
<i>Gastgewerbe</i>		-4,287	-0,03	-0,42	0,67
<i>wissensintensive DL</i>		-1,737	-0,04	-0,30	0,76
<i>nicht-wissensint. DL</i>		-1,129	-0,02	-0,21	0,84
Kammerzugehörigkeit	<i>Keine</i>				
<i>HwK</i>		9,516	0,19	1,78	0,08
<i>IHK</i>		2,761	0,06	0,62	0,54
<i>andere</i>		0,722	0,00	0,06	0,95
Persönliche Merkmale					
Geschlecht Inhaber	<i>männlich</i>	0,722	0,15	2,24	0,03
Einfluss Inhaber(familie)	<i>m</i>	8,528	-0,15	-2,32	0,02
Konstante		57,09		5,19	0,00
Korr. R ²	0,25				

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Von Interesse ist, dass hier – anders als bei der Ausbildungsbeteiligung – die *persönlichen Merkmale* der Entscheidungsträger/innen einen Einfluss auf die Höhe der Ausbildungsleistungen nehmen, wenn auch in bescheidener Form. So weisen die von Frauen geführten Unternehmen eine leicht höhere Ausbildungsquote als die von männlichen Inhabern auf. Und Unternehmen, in welchen die Inhaber oder deren Familie einen direkten Einfluss auf die Entscheidungen haben, weisen eine etwas höhere Zahl an Auszubildenden auf.

6. Potenzial zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung

Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus diesen Befunden ziehen, wenn es darum geht, die Ausbildungspotenziale in Mannheim zu erhöhen? Analog zu der in Kapitel 2.4 vorgenommenen Definition und Möglichkeit der Identifizierung von „unausgeschöpften Potenzialen“ werden nachfolgend die Ergebnisse auf bestimmte Gruppen und betriebliche Segmente heruntergebrochen, um (am Ende) gezielt und pointiert adäquate Handlungsbedarfe entwickeln zu können. Zunächst wird der Frage nachgegangen, wie und in welchen Bereichen die *Ausbildungsbeteiligung* der Mannheimer Unternehmen zu erhöhen ist (während erst danach die Frage nach der Ausbildungs*intensität* im Vordergrund steht).

Die Suche nach unausgeschöpften Potenzialen der Partizipation am Ausbildungssystem wird durch drei Analyseschritte gelenkt. Ansatzmöglichkeiten zur Erweiterung des Potenzials an Ausbildungsbetrieben lassen sich erschließen durch Erkenntnisse

1. über Betriebe, die sich vorübergehend oder längere Zeit an der Schwelle zwischen Ausbildungsbeteiligung und -abstrenzung befinden; bspw., weil sie ansonsten höchstens einen Azubi beschäftigen, aber (aufgrund ihrer Größe, ihrer Entwicklung usw.) zu einem bestimmten Zeitpunkt oder auf längere Dauer nicht in der Lage sind, geeignete Bewerber zu finden oder momentan keine Kapazitäten oder Ressourcen besitzen bzw. aus anderen Gründen vorübergehend nicht zu den Ausbildungsbetrieben zählen.
2. über diejenigen Betriebsgrößen- und Branchensegmente der Mannheimer Wirtschaft, in welchen im Vergleich zu anderen Regionen bzw. zur Situation in Bund und Land sowie auch im Vergleich mit anderen Segmenten der Anteil an Ausbildungsbetrieben geringer und daher noch ausbaufähig ist – oder aber auch höher und daher für die Akquisition besonders lohnend ist.
3. über die konkrete Situation und Probleme derjenigen nicht-ausbildenden Betriebe, die durch interne oder externe Rahmenbedingungen an der Ausbildungsbeteiligung gehindert oder zumindest gehemmt werden.

Befunde hierzu beschreiben gleichzeitig den Korridor für die an anderer Stelle zu diskutierenden Maßnahmen, die u.U. gezielt in einzelnen Segmenten angewandt werden können.

6.1 Bilanz bisheriger Ergebnisse und Implikationen für mögliche Potenziale

In einem ersten Schritt müssen die bisher für die Gesamtwirtschaft sowie für einzelne Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößen gewonnenen Befunde zusammengefasst und im Hinblick auf die erkennbaren Potenziale zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung bewertet werden. Von grundlegender Bedeutung für nachfolgende Betrachtungen sind mit Blick auf das beschriebene Analyseschema mindestens drei bereits gewonnene Erkenntnisse:

1. In Mannheim, aber auch überregional, erfüllen rund zwei Fünftel aller Betriebe nach eigener Einschätzung *nicht die Voraussetzungen* um ausbilden zu dürfen oder können dies zumindest nicht beurteilen. Daher liegt einerseits zunächst die Frage nahe, ob das Potenzial der Beteiligung an beruflicher Ausbildung nicht durch eine Ausweitung an ausbildungsberechtigten

Unternehmen erhöht werden könnte. Andererseits jedoch klagen die ausbildungsbegleitenden Institutionen bzw. Sozialpartner jetzt schon über die häufig unzureichende Qualität in der Berufsausbildung, weshalb auch der in 2003 begonnene Versuch, mit der Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) die Zahl der Ausbildungsbetriebe zu erhöhen, mit der Wiederinkraftsetzung zum 1. August 2009 beendet wird.¹¹¹ Hinzu kommt, dass der durch diese Maßnahme erhoffte Zuwachs an Ausbildungsbetrieben geringer als erwartet ausfiel.¹¹² Ein Potenzial zur Erweiterung der Partizipation entsteht aber sicher auch durch die Beteiligung an *Ausbildungsverbänden* und damit durch die Kooperation mit Unternehmen, die in der Lage sind, fehlende Elemente der Ausbildungseignung und -kapazität mittels Beihilfe zu kompensieren. Auch aus diesen Gründen erscheint es lohnenswert, die o.g. *Übergangs- bzw. Grenzbereiche zwischen Ausbildungsbeteiligung und -abstinentz* zu beschreiben, da sich vor allem in diesen Feldern Potenziale künftiger Ausbildungsbeteiligung finden, die durch ein adäquates Instrumentarium erschlossen werden könnten.

2. Lediglich rund die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Mannheim *bildet auch tatsächlich aus*. Bezogen auf alle Betriebe (mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) ist das etwas mehr als jeder vierte Betrieb. Seit Ende des letzten Jahrzehnts hat sich sowohl bundes- als auch landesweit und letztlich auch in Mannheim die *Ausbildungsbetriebsquote* (als Indikator für die Beteiligung der Unternehmen am Ausbildungssystem) nur geringfügig verändert. Dies ist nüchtern zu konstatieren. Immerhin wuchs in Mannheim diese Quote, wenngleich auf etwas geringerem Niveau als in Baden-Württemberg insgesamt und zudem nur innerhalb von einem doch recht schmalen Band (Kapitel 4.2). Allerdings ist hierbei die richtungslenkende Wirkung der einzelnen *Komponenten* der Ausbildungsbetriebsquote zu berücksichtigen. Denn Veränderungen in der Höhe der Ausbildungsbeteiligung ergeben sich auf Bundes- und Landesebene aus teils anderen Rahmenbedingungen: Der Umstand, dass in Mannheim nicht nur der Anteil sondern erfreulicherweise auch die absolute Zahl an Ausbildungsbetrieben seit 1999 zugenommen hat, während diese in Deutschland insgesamt allenfalls stagniert, verlangt es, das Augenmerk zudem auf die damit einhergehenden *sektoralen Entwicklungslinien* zu richten – was nachfolgend noch geschieht.

3. Jegliche Suche nach den Potenzialen kreist um die Frage, welche *Determinanten* (neben den genannten gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen) auf der *einzelwirtschaftlichen Ebene* maßgeblich dafür sind, ob Betriebe ausbilden oder nicht. Eine zentrale Erkenntnis ist sicher, dass der wohl naheliegendste Faktor, der *Fachkräftebedarf*, nicht ganz so selbstverständlich und nicht gänzlich alleine auch das Ausbildungsverhalten der Betriebe bestimmt. Ausbildung ist ein vorsorgliches und auf eine teils unbekannte Zukunft orientiertes Instrument, bei dessen Anwendung im Voraus kaum sicher ist, ob diese Investition auch Früchte trägt. Fasst man die aus vielen Facetten erzielten Ergebnisse zusammen, kommt man dennoch zu dem Schluss, dass ausbildungsaktive Unternehmen grundsätzlich einen höheren Fachkräftebedarf haben, aber weniger häufig auf akuter Suche sind – eben weil sie Humankapital auf Vorrat „schaffen“. Im Falle einer Rekrutierung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt sehen sie sich denn auch vor größere Probleme gestellt. Bei all dem ist allerdings zu beachten, dass

¹¹¹ Vgl. BIBB-Report 3/07 oder auch BMBF (www.fmbf.de/de1652.php).

¹¹² Evaluation durch das BIBB: vgl. Ulmer/ Jablonka 2008.

die Ausbildungsbereitschaft nicht nur eine Frage des Willens und der Planung, sondern genauso eine der gegebenen Möglichkeiten ist: Unter den strukturellen Einflussfaktoren nimmt die *Betriebsgröße* (zumindest in Bezug auf die Frage der Ausbildungsbeteiligung) eine äußerst zentrale Rolle ein. Dies ist schlicht und einfach deswegen der Fall, weil größere Betriebe mit weit höherer Wahrscheinlichkeit mindestens einen Auszubildenden unter ihren Beschäftigten haben. Der Faktor „Betriebsgröße“ verdient aber dennoch hohe Aufmerksamkeit, weil er – als Synonym für betriebliche Ressourcen – die spezifischen Organisationsbedingungen der Ausbildungsbeteiligung reflektiert. Daher wird der Größenfaktor in den nachfolgenden Analysen immer an zentraler Stelle stehen. Eine Steigerung der Ausbildungsbeteiligung insgesamt hängt fast ausschließlich davon ab, inwieweit es gelingt, Kleinst- und Kleinbetriebe mit adäquaten Möglichkeiten und Ressourcen zu versorgen, um Ausbildung zu „organisieren“. Denn schließlich stellen Betriebe mit bis zu 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fast 80% aller Mannheimer Betriebe insgesamt.

6.2 Grenz-/Übergangsbereiche zwischen Ausbildungsaktivität und -abstinenz

Schwankungen in der Bemessung des Volumens an ausbildenden Betrieben reichen von 25% bis an die 30% und gehen auf unterschiedliche Definitionen zurück, was einen „Ausbildungsbetrieb“ kennzeichnet (vgl. auch Kapitel 4). Insbesondere kleinere Betriebe stehen häufig an der Schwelle zwischen Beteiligung und Abstinenz, denn sie beschäftigen nicht zu allen Zeiten und nicht immer durchgehend in allen Monaten eines Jahres Auszubildende. Viele lassen sich dennoch als ausbildungswillige, aber in manchen Situationen eben ausbildungsgehemmte Betriebe verstehen. Diese Unsicherheit verweist auf ein Vakuum, das durch Übergänge zwischen verschiedenen Statuspositionen entsteht – und je nach Rekrutierungs- und Organisationsmöglichkeiten nicht selten zu länger andauernder Ausbildungsabstinenz führt. Hier liegt gleichzeitig ein Potenzial für zusätzliche Ausbildungsplätze, soweit es gelingt, diese Betriebe (bspw. durch externes Management) zu einer kontinuierlichen Ausbildung zu führen.

Das heißt, ein unausgeschöpftes Potenzial in der Ausbildungsbeteiligung erwächst durch eine Unterstützung derjenigen **nicht-ausbildenden Betriebe**, die

- a) grundsätzlich Bereitschaft zeigen, unter bestimmten Bedingungen künftig auszubilden
- b) ausbildungswillig sind, jedoch erfolglos Auszubildende suchen
- c) früher einmal ausgebildet haben, aber momentan nicht dazu in der Lage sind

Gleichzeitig ist aber zu vermeiden, dass kleine Ausbildungsbetriebe soz. „rückfällig“ werden, weil die Ressourcen oder das Bewerberangebot nicht ausreichen. In dieser Perspektive würde die Ausbildungsbeteiligung insgesamt eine Art unsichtbaren Gewinn erfahren, wenn es gelingt, diejenigen Betriebe „bei der Stange zu halten“, die **derzeit zwar ausbilden**, dabei aber nur **1 (einen) Azubi** haben und gleichzeitig

- d) bspw. aus den o.g. Gründen nur diskontinuierlich ausbilden, d.h. zwischen den Positionen hin und her wechseln,
- e) die Absicht haben, ihre Ausbildungstätigkeit zurückzuschrauben

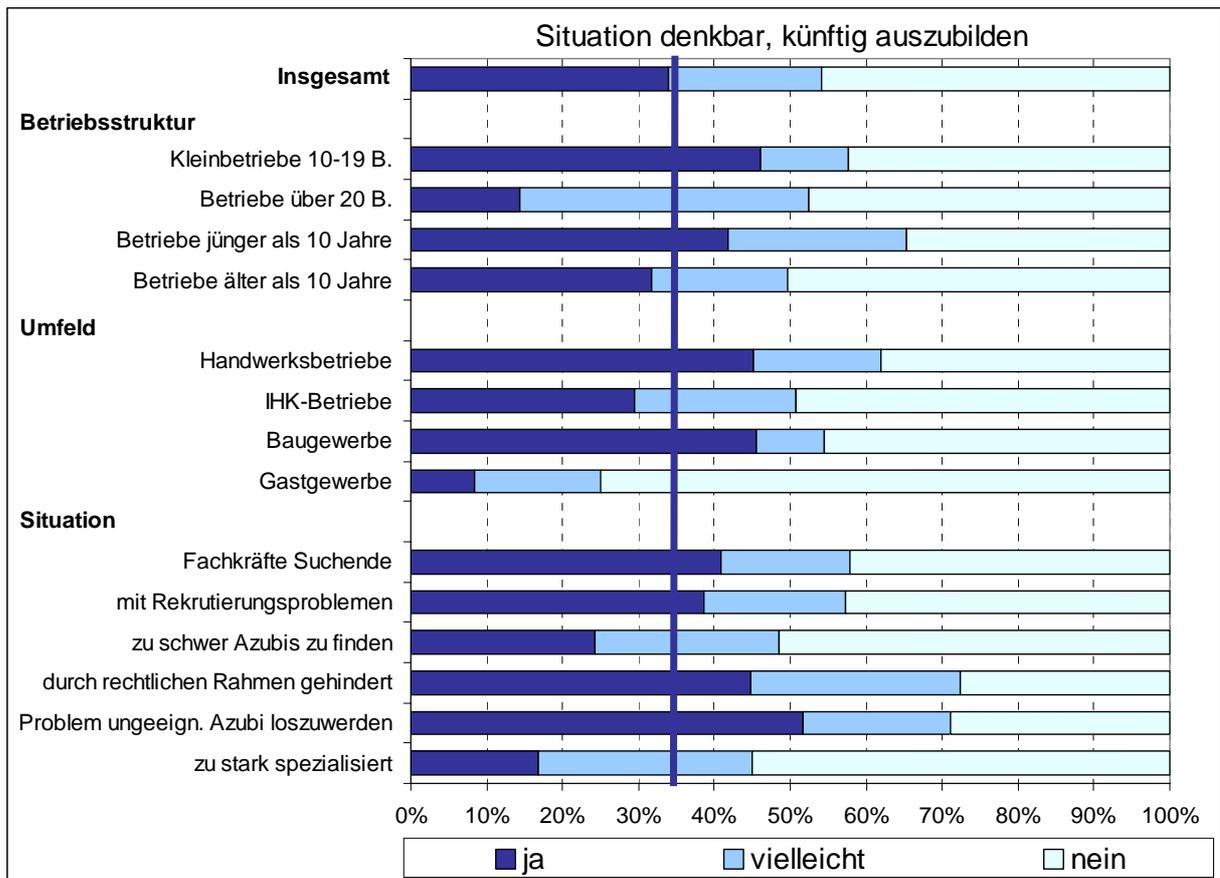
Mit diesen fünf Gruppen befassen sich nachfolgende Analysen.

a) Bedingt ausbildungswillige Betriebe

Die nicht ausbildenden Betriebe wurden gefragt, ob sie sich vorstellen könnten, „dass es irgendeine Situation oder Maßnahme gibt, die dazu beiträgt, dass Sie künftig ausbilden“. Auf die „Situation oder Maßnahmen“, die dann zugrunde liegen sollten, wird an anderer Stelle eingegangen (Kap. 10). Sieht man zunächst von denjenigen nicht ausbildenden Betrieben ab, die ohnehin zum Befragungszeitpunkt Auszubildende suchten (siehe im Folgenden), ist es immerhin genau ein Drittel (34%) der Befragten, die eine Bereitschaft bekundeten, unter bestimmten Bedingungen ausbilden zu wollen. Weitere 20% antworteten mit „vielleicht“ (Abb. 6.2.1).

Selbst wenn man berücksichtigt, dass hier sicher auch eine Portion soziale Erwünschtheit mitspielt und diese Interviewantwort soz. „nichts kostet“, ist dies ein unerwartet hoher Anteil, der einen ersten Eindruck wiedergibt, welche Spannweite das noch unausgeschöpfte Beteiligungspotenzial bietet. Es lässt sich hieraus zumindest abschätzen, wie viele Betriebe soz. noch *diessseits der Schwelle zu einer kategorischen Absage an die Ausbildungsbeteiligung stehen und daher noch ein Quantum Hoffnung* besteht. Anders betrachtet dürfte wohl rund die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe weder mit Maßnahmen noch mit Akquisitionsbemühungen erreichbar sein. Dies bleibt der harte unberührbare Kern.

Abb. 6.2.1 Bedingt ausbildungswillige Betriebe nach Struktur und Situation (Auswahl)



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Je nach Struktur, betrieblichem Umfeld und eingeschätzten Hemmnissen wächst oder sinkt der Anteil der potenziell Ausbildungswilligen: In Abbildung 6.1.1 sind nur einige Charakteristika ausgewählt. Deutlich wird, dass Kleinbetriebe in der Größe zwischen 10 und 19 Beschäftigten in dem genannten Sinne ein stärkeres Potenzial bilden als Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten.¹¹³ Und auch jüngere Betriebe, die noch keine 10 Jahre am Markt sind können sich eher eine bestimmte Situation oder Maßnahme vorstellen, künftig auszubilden als die älteren Betriebe. Auch im Kontext der zuvor genannten Befunde zeigt dies nochmals, dass die „Jungunternehmen“ durchaus gute Adressen für die Akquise sind.

Dies gilt auch für die Handwerksbetriebe, die im Vergleich zu denjenigen, die der IHK zugehören, eine stärkere hypothetische Bereitschaft zur Ausbildungsbeteiligung erkennen lassen. Als Beispiele ausgewählt wurden die Einschätzungen unter den Betrieben im Baugewerbe (die natürlich auch häufig zum Handwerk zählen) und dem Gastgewerbe: Während fast die Hälfte der Baubetriebe unter bestimmten Bedingungen eine potenzielle Bereitschaft signalisiert, kann sich nicht mal jeder zehnte Gastbetrieb die Rolle als Ausbilder vorstellen.

Berücksichtigt man die subjektiven Einschätzungen zur Situation in welcher sich die Betriebe befinden, dann können diejenigen Nichtausbilder, die Fachkräfte suchen, Rekrutierungsprobleme haben und sich durch die rechtlichen Rahmenbedingungen am Ausbilden gehindert fühlen noch eher durch adäquate Maßnahmen auf „die richtige Seite“ gezogen werden als diejenigen, deren Betriebe zu stark spezialisiert sind oder die über eine unzureichende Bewerberlage klagen. Auf die hypothetische Wirkung von Maßnahmen wird in Kapitel 8 eingegangen.

b) Azubi-suchende Nichtausbilder

Ein weiteres Potenzial ergibt sich in Bezug auf die Gruppe an Betrieben, die Auszubildende suchen. Es handelt sich soz. um *ausbildungswillige Nicht-Ausbilder mit* (zum Befragungszeitpunkt) *noch unbesetzten Ausbildungsplätzen*.

Zunächst insgesamt betrachtet, suchte zum Befragungszeitpunkt etwa jeder zehnte Betrieb (d.h. ob bereits ausbildend oder nicht) einen Auszubildenden. Unter den Nicht-Ausbildern beträgt die Quote an Suchenden allerdings lediglich knapp 7%. Natürlich ist davon auszugehen, dass eine Befragung im Herbst ein höheres Potenzial an Suchenden hervorgebracht hätte, aber viele Betriebe gehen schon weit vor dem neuen Ausbildungsjahr auf Lehrlingssuche.

Da dies in unserer Stichprobe lediglich 17 nicht ausbildende Betriebe waren, die aber zum Befragungszeitpunkt einen Auszubildenden suchten,¹¹⁴ lassen sich kaum weitere sinnvolle Differenzierungen vornehmen. Nachrichtlich ist hinzuzufügen, dass 9 dieser Suchenden Kleinstbetriebe mit weniger als 4 Beschäftigten waren. D.h. in dieser Betriebsgrößenklasse, in welcher die Unternehmen ohnehin kaum mehr als nur einen Azubi beschäftigen, dürften sich teils relativ starke Positionswechsel zwischen Ausbildung und Nicht-Ausbildung ergeben. Dies ist schon dann der Fall, wenn ein Betrieb nicht rechtzeitig vor dem Ende eines bestehenden Lehrvertrags einen Nachfolger findet.

¹¹³ Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigte liegen eher im Durchschnitt (nicht abgebildet).

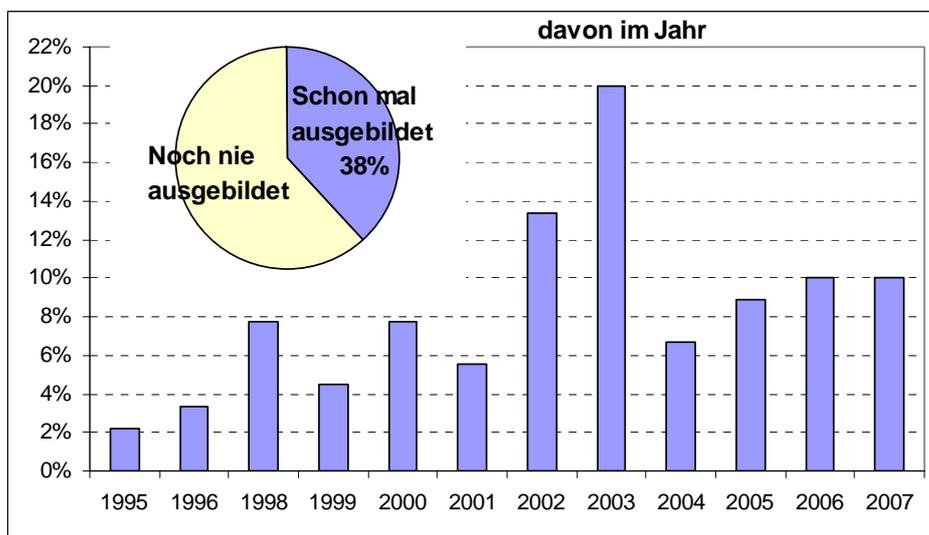
¹¹⁴ Ein etwas größerer Betrieb suchte sogar 2 Azubis.

Auffällig ist ferner, dass die Hälfte aller Azubi-suchenden Betriebe den wissensintensiven Dienstleistungen zuzuordnen ist. Von daher wäre zu vermuten gewesen, dass hier die höheren Ansprüche eine bremsende Wirkung auf den Sucherfolg haben. Denn zudem sind die Azubi-suchenden Nicht-Ausbilder auch unter denjenigen Betrieben überproportional vertreten, die genauso Probleme mit der Rekrutierung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt haben. Die Betriebe wurden allerdings auch nach den Gründen der erfolglosen Suche gefragt. Und hier stellt sich heraus, dass nur 6 der 17 „Sucher“ Probleme mit ungeeigneten Bewerbern melden. Die anderen hatten entweder deswegen keinen Azubi, weil der letzte abgebrochen hatte oder weil mit diesem schlechte Erfahrungen gemacht wurden oder schlichtweg kein Bewerber die Stelle antreten wollte. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass die Hälfte der unbesetzten Ausbildungsplätze gar nicht bei der Arbeitsagentur gemeldet waren.

c) Ehemalige Ausbildungsbetriebe

Der Grenzverkehr zwischen Ausbildung und Nicht-Ausbildung wird auch dadurch ersichtlich, dass sich unter den derzeit nicht ausbildenden Betrieben relativ viele ehemaligen Ausbilder finden. Über ein Drittel (38%) der Nicht-Ausbilder gaben an, in den letzten 10 Jahren schon einmal ausgebildet zu haben (Jahr der Einstellung des letzten Azubi; Abb. 6.2.2). Über diesen Zeitraum verteilen sich die ehemaligen Ausbilder zwar nicht ganz gleichmäßig, aber auch nicht systematisch: Zusammengenommen hatten 29% der Nicht-Ausbilder innerhalb der letzten 3 Jahre ausgebildet. Bei über der Hälfte wurde der letzte Azubi zwischen 2001 und 2004 eingestellt.

Abb. 6.2.2 Ehemalige Ausbildungsbetriebe und Jahr der letzten Azubi-Einstellung



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Der Zusammenhang mit der Betriebsgröße ist relativ schwach ausgeprägt. Die etwas größeren Nicht-Ausbilder sind nur leicht stärker unter den ehemals Aktiven vertreten, was insofern verwundert, weil Betriebe mit vielen Beschäftigten eigentlich mit weit höherer Wahrscheinlichkeit schon früher einmal ausgebildet haben müssten. Tendenziell zählen die älteren Be-

triebe eher zu den „Ehemaligen“ und mit Blick auf die Wirtschaftsbereiche sind diese unter den Dienstleistungsbetrieben relativ häufiger als im Produzierenden Gewerbe zu finden.

d) Diskontinuierlich ausbildende Betriebe

Auf der „anderen Seite“, d.h. auf der Seite der Ausbilder, zeigt sich in gewissem Umfang auch ein Handlungsbedarf der als indirektes Potenzial verstanden werden kann. Hier geht es um die Festigung der Ausbildungsaktivität – will heißen darum, die bereits ausbildenden Betriebe in ihrem Engagement zu stärken und damit die Gefahr eines „Rückfalls“ zu verringern. Ob eine solche Gefahr real ist, zeigt sich daran, wie viele Betriebe nur zeitweise bzw. eher diskontinuierlich Lehrlinge ausbilden. Unter allen von uns befragten Ausbildungsbetrieben hat jedoch nur knapp über ein Fünftel (22%) eine Diskontinuität in der Ausbildungshistorie zu verzeichnen. D.h. 78% gaben an, seit Beginn ihrer Ausbildungstätigkeit durchgängig bzw. ohne Unterbrechung immer wieder Azubis eingestellt zu haben. Konzentriert man sich auf das Fünftel bei denen dies nicht der Fall war, kann festgestellt werden, dass nicht etwa die am längsten ausbildenden Betriebe am meisten Diskontinuitäten aufweisen (was eigentlich anzunehmen wäre), sondern die Betriebe mit einer Ausbildungsdauer von zwischen 11 und 20 Jahren.

Entscheidender ist sicher, wie viele Azubis überhaupt beschäftigt werden, da natürlich Betriebe mit nur einem (1) Auszubildenden bei einer Unterbrechung ihres Engagements in das Feld der Nicht-Ausbilder fallen. In dieser Sichtweise ist nachvollziehbar, dass rund ein Drittel (34%) der Ausbildungsbetriebe mit nur 1 Azubi zu den diskontinuierlich ausbildenden Betrieben zählen, während das bei Betrieben mit 6 und mehr Azubis quasi bei keinem der Fälle beobachtbar ist.

e) Ausbildung beendende Betriebe

Schmerzlich wirkt sich ein „Rückfall“ unter den diskontinuierlich ausbildenden Betrieben v.a. dann aus, wenn ein Betrieb mit nur einem (1) Azubi für den kommenden Zeitraum ankündigt, künftig weniger ausbilden zu wollen. Dies führt ihn konsequenterweise in das Lager der Nicht-Ausbilder und ist glücklicherweise in unserer Stichprobe nur bei 5% der Ausbildungsbetriebe der Fall.¹¹⁵ Zwar haben noch mehr Betriebe angegeben, künftig weniger ausbilden zu wollen (siehe nächstes Kapitel), doch handelt es sich in diesen Fällen um Betriebe mit mehreren Auszubildenden. Dies macht die Sache nicht besser. Aber es stellt sich die Frage, ob ein vollkommen ohne Azubi arbeitender Betrieb sich nicht schwerer tut, zu einem späteren Zeitpunkt wieder einen Azubi einzustellen (und damit wieder „neu“ einzusteigen) als ein Betrieb, der soz. noch ausbildungsaktiv ist, wenn auch auf geringem Niveau.

Soweit man auf Grundlage der geringen Fallzahlen Aussagen über die „rückfällig“ werdenden Betriebe mit nur einem Auszubildenden treffen kann, lässt sich festhalten, dass mehr als die Hälfte erst seit maximal 4 Jahren mit einer Ausbildungstätigkeit begonnen hatte. Und drei Viertel dieser Betriebe haben auch weniger als 10 Beschäftigte. Es handelt sich also soz. um das typische „Milieu“, das an der Grenze zwischen Ausbildungsaktivität und -abstinenz auch ansonsten zu finden ist.

¹¹⁵ In unserem Sample nur bei 12 Betrieben.

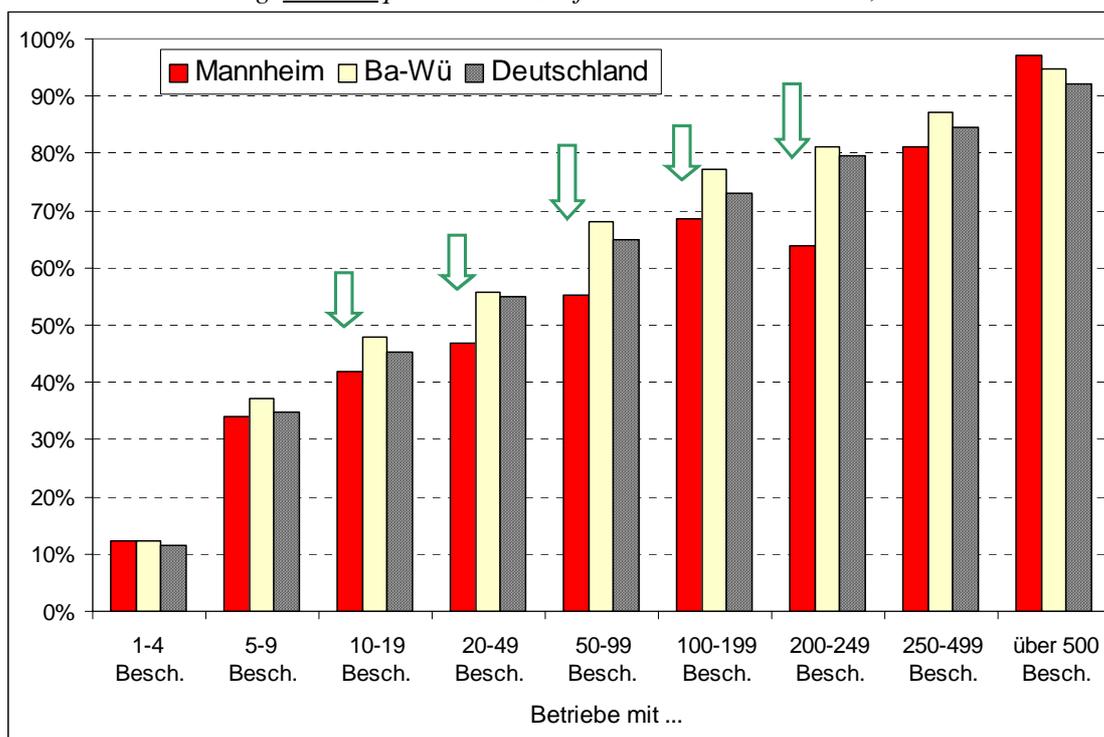
6.3 Komponenten und Reservoir unausgeschöpfter Ausbildungsbeteiligung

In Kapitel 5.3, aber insbesondere in 5.5, haben wir aufgezeigt, dass die Partizipation am Ausbildungssystem mit der Höhe der Beschäftigtenzahl eines Betriebs deutlich und kontinuierlich steigt, was zunächst natürlich kaum überrascht, da eine Beteiligung de facto schon durch die Ausbildung auch nur eines einzigen Jugendlichen gegeben ist. Die „bloße Beteiligung“ ist auch kein alleiniges Gütekriterium, weshalb wir nachfolgend genauso nach der Ausbildungsintensität fragen werden. Andererseits darf nicht vergessen werden, dass die Beteiligung zunächst der Schritt zu einem möglicherweise umfassenderen Ausbildungsengagement darstellen kann. Außerdem mag auch aufgefallen sein, dass die Ausbildungsbetriebsquoten in Mannheim nur annähernd in einem linearen Zusammenhang mit der Betriebsgröße stehen (Abb. 5.3.2). Im Bereich der Mittelbetriebe zeigen sich gewisse Schwächen, auf die hier näher eingegangen wird. Hierzu dient ein Vergleich mit der betriebsgrößenspezifischen Ausbildungsbeteiligung in Bund und Land, um zu bemessen, ob es sich hier um ein generelles oder soz. um ein regionalspezifisches Defizit der Situation in Mannheim handelt.

a) Aufholpotenziale: Ausbildungsbetriebsquoten nach Größenstrukturen

In Abbildung 6.3.1 ist die Ausbildungsbeteiligung in Mannheim im Vergleich mit der in Baden-Württemberg und in Deutschland jeweils in einer Differenzierung nach Betriebsgrößeklassen dargestellt. Hier wird ersichtlich, dass die Mannheimer Unternehmen in allen Größenklassen zwischen 10 und 500 Beschäftigten geringere Beteiligungsquoten als die Unternehmen im Land und im Bund aufweisen.

Abb. 6.3.1 *Ausbildungsbetriebsquoten nach Größenklassen in Mannheim, Bund und Land 2007*



Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim.

*) jeweils zum Stichtag der Jahresmeldung 30.06 (ohne öffentlicher Sektor).

Bis zu einem gewissen Grad müssten hier zwar Stadt-Land-Unterschiede mit berücksichtigt werden, allerdings haben die Unternehmen in den Städten eher Agglomerationsvorteile, weshalb nicht unbedingt davon auszugehen ist, dass die Ausbildungsbetriebsquote im Gefälle zwischen Stadt und Land sinkt. Im Gegenteil: Die Städte vereinigen mehr Industrie und Gewerbe mit i.d.R. höheren Ausbildungsbeteiligungschancen auf sich. Strukturunterschiede werden durch die Differenzierung nach Betriebsgrößen zum Teil kontrolliert.

Insofern verwundert insbesondere die vergleichsweise schwache Ausbildungsbeteiligung der Mannheimer Unternehmen im mittleren Größenbereich. KMU mit zwischen 50 bis zu 500 Beschäftigten weisen eine teils um 13%-Punkte (Betriebe mit 50-99 Beschäftigten) oder sogar um 17%-Punkte (Betriebe mit 200-249 Beschäftigten) geringere Beteiligungsquote als im Land auf. Die Differenzen gegenüber der Struktur auf Bundesebene sind nicht ganz so groß, aber dennoch beachtlich, wenn man bedenkt, dass die Werte für Gesamtdeutschland durch die schwachen Quoten in den neuen Bundesländern eher noch gedrückt werden. Dagegen ist die Partizipation der Mannheimer Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten eher überdurchschnittlich. Allerdings handelt es sich dabei um lediglich 34 Betriebe, von denen 33 ausbilden. Von größerer Wirkung ist die Abstinenz bspw. im Größenbereich der mittleren Betriebe mit 50 bis zu 100 Beschäftigten, wo nur 113 der 204 Unternehmen tatsächlich ausbilden.

Natürlich sind rein zahlenmäßig die Unterschiede zwischen den Ausbildungsaktiven und den Ausbildungsabstinenten im kleinst- und kleinbetrieblichen Feld am stärksten, da hier die Grundgesamtheit an Betrieben größer ist. Insofern würde eine Angleichung auf das Ausbildungsbeteiligungsniveau in Land und Bund hier entsprechende Durchschlagskraft erzielen. D.h. sofern es bspw. gelingen könnte, die baden-württembergische Ausbildungsbetriebsquoten im kleinbetrieblichen Bereich zu erreichen, dann kämen allein hier in Mannheim weitere 120 Ausbildungsbetriebe hinzu. Mit Blick auf das gesamte „Angleichungspotenzial“ ergibt sich das in Tabelle 6.3.2 dargestellte Bild:

Tab. 6.3.2 Hypothetisch unausgeschöpftes Beteiligungspotenzial in Betriebsgrößenklassen (KMU)*

Beschäft.- größenkl.	real Ausbild. betriebe	H1 Basis ABQ in BW	Hypoth. Potenzial komparativ	H2 Basis ABQ in D	Hypoth. Potenzial komparativ	Schätz. nicht auszubildende, aber <u>berecht.</u> insges. MA
1-4	569		erfüllt		erfüllt	ca. 1.750
5-9	429	469	+40	439	+10	ca. 400
10-19	278	317	+39	301	+23	ca. 200
20-49	223	265	+42	261	+38	ca. 100
50-99	113	139	+26	133	+20	} ca. 50
100-199	81	91	+10	86	+5	
200-249	16	20	+4	20	+4	
250-499	39	42	+3	41	+2	
über 500	33		übererfüllt		übererfüllt	
bei Angleichung an:		Land	+163	Bund	+101	ca. 2.500

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim.

*) jeweils zum Stichtag der Jahresmeldung 30.06 (ohne öffentlicher Sektor).

Würde man die Ausbildungsbetriebsquoten von Baden-Württemberg insgesamt oder von Deutschland in denjenigen Größenklassen zugrunde legen, in welchen Mannheim einen Rückstand aufweist,¹¹⁶ dann müssten *rein hypothetisch* in Mannheim im ersten Fall noch 163 Ausbildungsbetriebe und im zweiten Fall noch 101 Ausbildungsbetriebe zusätzlich zu akquirieren sein (Tabelle 6.3.2).¹¹⁷

Bei dieser Potenzialschätzung ist natürlich ferner zu berücksichtigen, dass der Faktor „Betriebsgröße“ kein allein ausschlaggebendes Bestimmungsmoment ist, d.h. die Strukturdifferenzen zum Land und Bund vor allem auch durch branchenstrukturelle Unterschiede begründet sind. Auf diese Diskrepanzen und Potenziale wird nachfolgend noch eingegangen.

Potenziale werden natürlich nicht nur im komparativen Verfahren ersichtlich, sondern erlangen dadurch Wirkung, wenn es gelingen könnte, die bislang nicht ausbildenden, aber ausbildungsberechtigten Betriebe zu einem Engagement zu bewegen. Auf Grundlage der in der Primärerhebung des ifm ermittelten Quoten an Betrieben, welche die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen (Kap. 4.4) und deren Verteilung nach Größen (Kap. 5.3), kann – je nach verwendetem Korridor¹¹⁸ – davon ausgegangen werden, dass in Mannheim plus/minus 2.500 Betriebe in diese Kategorie fallen. Natürlich besteht auch hier das größte Nachholpotenzial im Bereich der Kleinstbetriebe (1-4 Beschäftigte), wo zusätzlich zu den bereits ausbildenden 569 Unternehmen noch weitere 1.750 und in den darüber liegenden Größen bis zu 50 Beschäftigten nochmals 700 neue Ausbilder hinzugewonnen werden könnten (Tabelle 6.3.2, rechte Spalte). Allerdings nur bei einer Maximalausschöpfung, die kaum realistisch ist. Aus diesem Grund dürften die zuvor genannten, d.h. aus dem Vergleich mit Bund und Land abgeschätzten Potenzialwerte eine bessere Orientierung liefern.

b) Aufholprozesse: Entwicklung der größenspezifischen Ausbildungsbetriebsquoten

Mannheimer Betriebe sind in punkto Ausbildungsbeteiligung in einem Aufholprozess (der hoffentlich noch nicht am Ende ist). Dies liegt im Wesentlichen daran, dass das Ausbildungsengagement – wie bereits dargestellt – noch Ende der 90er Jahre auf einem vergleichsweise niedrigem Niveau verlief. Dieser Aufholprozess ist allerdings nicht überall und in gleichem Maße zu beobachten. Um ihn zu begreifen sind zunächst einige Komponenten der Entwicklung zu erläutern (Tabelle 6.3.3): Die Zahl an nicht ausbildenden und an ausbildenden Unternehmen hat sich grundlegend gegensätzlich entwickelt, zumindest in Baden-Württemberg,¹¹⁹ aber insbesondere in Mannheim (auch hier wieder ohne öffentlichen Sektor). Im Vergleich und per saldo ist auf der Seite derjenigen Mannheimer Betriebe, die sich nicht an der Ausbildung beteiligen, seit 1999 ein Rückgang um 331 Betriebe (-5,5%) zu beobachten, während die Zahl der ausbildenden Betriebe im gleichen Zeitraum um 152 Betriebe auf 1.781 (+9,3%) im Jahr 2007 zugenommen hat. Dies beleuchtet letztlich auch den Hintergrund für die neuerlich stärkere Zunahme der Ausbildungsbetriebsquote in Mannheim (siehe Kapitel 4.2).

¹¹⁶ Dies sind in unserer Größenklasseneinteilung alle Betriebe ohne die Kleinst- und Großbetriebe (siehe Abb. 6.3.1).

¹¹⁷ Zu berücksichtigen ist, dass sich die Zahl wieder reduzieren würde, wenn man auch die Größenbereiche einberechnen würde, in welchen Mannheim einen kleinen Vorsprung aufweist, was bei der Abschätzung von Potenzialen nicht sinnvoll ist.

¹¹⁸ Vgl. die Erläuterungen in Kap. 4.4.

¹¹⁹ In der Bundesrepublik insgesamt ist die Entwicklung durch die in den neuen Ländern negativ beeinflusst.

Tab. 6.3.3 Entwicklung von nicht-/ausbildenden* Betrieben nach Größenklassen, 1999 bis 2007**

Beschäft.- größenkl.	Mannheim				Ba-Wü		Deutschland	
	Nicht- Ausbilder	Ausbild. Betriebe	Nicht- Ausbilder	Ausbild. Betriebe	Nicht- Ausbilder	Ausbild. Betriebe	Nicht- Ausbilder	Ausbild. Betriebe
	<i>absolute Veränd</i>		<i>Veränderung in Prozent (1999-2007)</i>					
1-4 Besch.	-157	37	-3,7	7,0	-2,1	2,2	-3,5	-4,1
5-9 Besch.	-43	51	-4,9	13,5	-5,2	-3,9	-4,9	-13,0
10-19 Besch.	-96	28	-20,0	11,2	-10,7	1,5	-6,9	-10,5
20-49 Besch.	-11	23	-4,2	11,5	-6,9	9,2	-7,0	-4,4
50-99 Besch.	-14	-6	-13,3	-5,0	-11,6	9,6	-1,6	0,7
100-199 Besch.	-12	27	-24,5	50,0	2,2	12,2	10,5	5,0
200-249 Besch.	4	-3	80,0	-15,8	22,4	0,9	9,4	2,4
250-499 Besch.	1	-1	12,5	-2,5	42,2	0,8	16,9	0,2
über 500 Besch.	-3	-4	-75,0	-10,8	32,0	-2,2	1,0	-4,7
Gesamt	-331	152	-5,5	9,3	-3,3	1,8	-4,0	-7,2

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim.

*) Nicht-ausbildende Betriebe hier einschließlich derer, die keine Ausbildungsberechtigung haben

**) jeweils zum Stichtag der Jahresmeldung 30.06 (ohne öffentlicher Sektor).

Aus den aggregierten Querschnittszahlen ist nicht erkennbar, in welchem Umfang diese Entwicklung auch von einem „Übertritt“ der Nicht-Ausbildern zu den Ausbildern begleitet wird. „Unter dem Strich“ ist jedenfalls festzustellen, dass die Gesamtzahl der Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mannheim seit Ende der 90er Jahre (mit einem Zwischenhoch)¹²⁰ um über 2% abgenommen hat, obwohl Mannheim in jüngerer Zeit einen Gründungsboom erlebt.¹²¹ Es spricht einiges dafür, dass ein Nexus zwischen erfolgreichen bzw. überlebenden und solchen Betrieben besteht, die ihren Nachwuchs selbst ausbilden.

Mit Blick auf die Betriebsgrößen ist zu konstatieren, dass sich kleinere Unternehmen natürlich in einem durch höhere Unsicherheit gekennzeichneten wirtschaftlichem Umfeld befinden und dort auch das Sterblichkeitsrisiko am höchsten ist. Die zwischen den einzelnen Größenklassen durch Wachsen und Schrumpfen entstehende Dynamik kann mit den Aggregatdaten nicht nachvollzogen werden. Per saldo ist aber festzuhalten, dass im Bereich der Mannheimer Kleinbetriebe auf der Seite der Nicht-Ausbilder ein starker Rückgang zu verzeichnen ist, während auf der anderen Seite bei den Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten immerhin 140 Betriebe hinzukamen, die mindestens einen Auszubildenden beschäftigen (Tabelle 6.3.3).

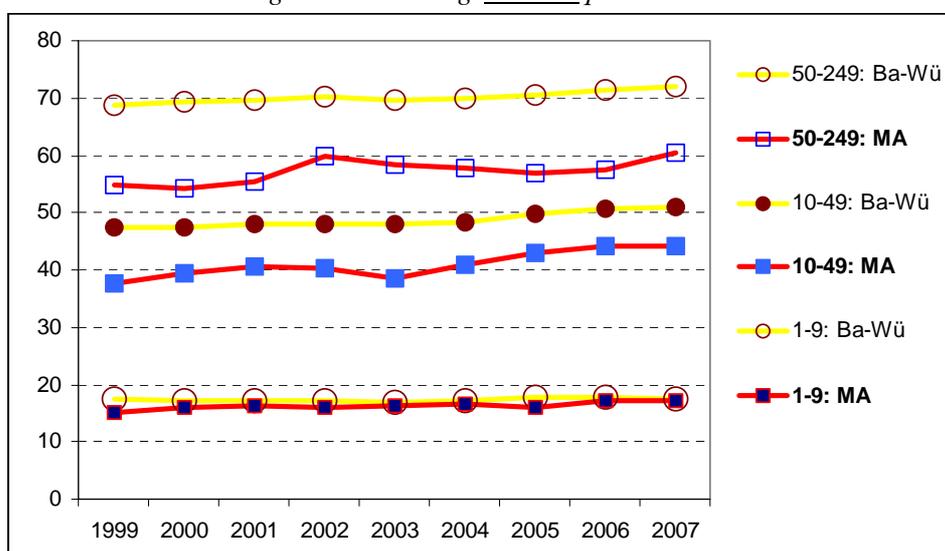
Diese insgesamt zunächst positiv zu bewertenden Befunde werden aber durch den Vergleich mit der Entwicklung im Land insgesamt teilweise etwas getrübt, wenn das erreichte Niveau betrachtet wird. Zwar hat sich in Baden-Württemberg die Zahl der Ausbildungsbetriebe prozentual nicht in dem gleichen Ausmaß erhöht (+1,8%) wie dies in Mannheim zu beobachten war. Die erfreuliche Steigerung sowohl der Zahl an Ausbildungsbetrieben als auch der Beteiligungsquote basiert allerdings auf einem zunächst niedrigeren Ausgangsniveau. Ganz offensichtlich haben sich die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Mannheim in den 90er Jahren noch vergleichsweise wenig dem Thema Ausbildung angenommen. Dies signalisieren

¹²⁰ Noch bis 2002 war eine leichte Zunahme zu verzeichnen.

¹²¹ Vgl. auch diverse Veröffentlichungen des am ifm Mannheim angesiedelten Projekts „Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg: Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse in ausgewählten Regionen.“

jedenfalls die Ausbildungsbetriebsquoten in den mittleren Größenklassen. Noch 1999 hatte sich von den Mannheimer Mittelbetriebe mit zwischen 50 und 249 Beschäftigten¹²² lediglich knapp über die Hälfte (55%) an der Ausbildung beteiligt, während diese Quote unter den Mittelbetrieben auf Landesebene bei über zwei Drittel (69%) lag. Dieses Verhältnis hat sich dann im Lauf der Jahre etwas verbessert, aber auch im ablaufenden Ausbildungsjahr liegt in diesem Größenbereich die Quote lediglich bei 61%, in Baden-Württemberg insgesamt jedoch bei nunmehr 72% (Abbildung 6.3.4). Ein ähnliches Verhältnis und eine vergleichbare Entwicklung ist auch mit Blick auf den Größenbereich der Kleinbetriebe mit zwischen 10 und 49 Beschäftigten zu beobachten, wobei dort vor allem in den letzten 4 bis 5 Jahren eine Steigerung zu verzeichnen war. Dagegen verlaufen die Ausbildungsbetriebsquoten von Mannheim und dem Land über die Jahre in etwa auf gleichem und jeweils niedrigem Niveau.

Abb. 6.3.4 Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquoten im KMU-Bereich im Vergleich 1999-2007



Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim.
 *) jeweils zum Stichtag der Jahresmeldung 30.06 (ohne öffentlicher Sektor).

Fasst man diese Ergebnisse zusammen, lässt sich festhalten, dass es sich natürlich in Anbetracht der starken Repräsentanz von Kleinbetrieben in der Grundgesamtheit einerseits lohnt, die Akquisitionsarbeit auf diese Betriebsgrößen zu richten. Hier ist auch die Beteiligung am Ausbildungssystem äußerst niedrig, d.h. es besteht großer Nachholbedarf. Allerdings zeigen die Befunde andererseits auch, dass es durchaus Sinn macht, auch die mittelgroßen Betriebe anzusprechen, da ihr Ausbildungsengagement im Vergleich zu dem auf Landes- aber auch Bundesebene zu wünschen übrig lässt. Die in den letzten Jahren beobachtbare Zunahme der Ausbildungsbetriebsquote insgesamt geht in Mannheim auf das etwas verbesserte Engagement im kleinbetriebliche Bereich zurück und wird nur in geringem Maße auch durch das der mittelgroßen Unternehmen getragen. Natürlich werden sie durch ihre geringere Präsenz die Ausbildungsbetriebsquote insgesamt auch künftig kaum entscheidend beeinflussen, aber mittlere und größere Betriebe haben – wenn sie denn ausbilden – zumindest die Möglichkeit gleich mehrere Azubis einzustellen.

¹²² KMU-Definition der EU.

6.4 Branchensegmente mit überdurchschnittlichem Akquisitionspotenzial

Die größenstrukturelle Zusammensetzung der sich am Ausbildungssystem beteiligenden Betriebe wird zum einen durch die mit der schieren Größe eines Betriebs verbundenen Möglichkeiten der Organisation von Ausbildung bestimmt, zum anderen aber auch durch die Bedeutung und Notwendigkeit von betrieblicher Ausbildung in den Wirtschaftssektoren und Branchen. Nachfolgend betrachten wir zunächst,

- a) in welchem Umfang sich die Betriebe in den Wirtschaftssektoren – und dann noch differenzierter in den einzelnen Branchen – an der Ausbildung beteiligen,
- b) welcher Zusammenhang dabei mit der Gesamtentwicklung in der Betriebs- bzw. Unternehmenslandschaft erkennbar ist und dann
- c) vor allem, in welchen Branchensegmenten noch ein großer Aufholbedarf im Vergleich zu anderen Branchen und im Vergleich zur Struktur in Land und Bund erkennbar ist.

Damit soll letztlich die Frage beantwortet werden, welche Segmente sich soz. im Hinblick auf etwaige Akquisitionsbemühungen oder Motivierungsmaßnahmen als besonders fruchtbar erweisen könnten.

a) Sektorale Struktur der Ausbildungsbeteiligung

In welchen Sektoren und Branchen beteiligen sich die Mannheimer Betriebe über- oder unterdurchschnittlich an der Ausbildung? Zum besseren Überblick sind zunächst die wichtigsten Strukturmerkmale in Tabelle 6.4.1 abgebildet (wobei auch hier wieder die Betriebe des öffentlichen Sektors ausgeklammert sind). Hierzu wurden die Wirtschaftszweige zu größeren Einheiten aggregiert. Durch die überwiegend kleinbetriebliche Struktur des Dienstleistungssektors insgesamt finden sich hier über vier Fünftel aller Mannheimer Betriebe (nicht jedoch der Beschäftigten; siehe im Folgenden). Innerhalb des Sekundären Sektors verteilen sich die Betriebe insgesamt als auch die Ausbildungsbetriebe zu nahezu gleichen Anteilen auf das Verarbeitende und das Baugewerbe. Im Tertiären Sektor dominieren die sog. wissensintensiven Dienstleistungen,¹²³ die sowohl die meisten Betriebe insgesamt als auch die meisten Ausbildungsbetriebe stellen. Hier findet sich ein Drittel (33%) aller Azubis in Mannheim. Erst danach folgen in ihrer Bedeutung der Handel und die nicht-wissensintensiven Dienste, wobei der Handel einen höheren Anteil an ausbildenden Betrieben besitzt. Rund ein Viertel alles Auszubildenden arbeitet im Handel.

Misst man die Ausbildungsleistungen relativ zur zahlenmäßigen Bedeutung der Wirtschaftsbereiche, dann bieten wiederum die Ausbildungsbetriebsquoten einen guten Indikator. Zunächst wird ersichtlich, dass die Unternehmen des Sekundären Sektors sich in durchschnittlich höherem Maße am Dualen Berufsbildungssystem beteiligen (28%) als die im Tertiären Sektor (23%). Dies dürfte voraussichtlich vor allem auf den hohen Anteil an Handwerksbetrieben im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe zurückzuführen sein. Beide Bereiche weisen etwas höhere Ausbildungsbetriebsquoten als die Dienstleistungsbereiche auf.

¹²³ Zur Zusammensetzung der wissensintensiven Dienstleistungen vgl. Anhang.

Tab. 6.4.1 Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftsbereichen und deren Bedeutung 2007*

	Betriebe insges.	Spalt. %	Ausbild. Betriebe	Spalt. %	A-betriebs- quote
Verarbeit. Gew.**	671	9,0%	195	11,0%	29,1
Baugewerbe	664	8,9%	184	10,3%	27,7
<i>Sekundärer Sektor</i>	<i>1.335</i>	<i>18,0%</i>	<i>379</i>	<i>21,3%</i>	<i>28,4</i>
Handel	1.674	22,5%	451	25,4%	26,9
Gastgewerbe	581	7,8%	54	3,0%	9,3
wissensintensive DL	2.140	28,8%	580	32,6%	27,1
nicht-wissensint. DL	1.694	22,8%	315	17,7%	18,6
<i>Tertiärer Sektor</i>	<i>6.089</i>	<i>82,0%</i>	<i>1.400</i>	<i>78,7%</i>	<i>23,0</i>
Gesamt	7.424	100,0%	1779	100,0%	24,0

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim.

*) jeweils zum Stichtag der Jahresmeldung 30.06 (ohne öffentlicher Sektor).

**) Verarbeitendes Gewerbe hier einschl. gewerblicher Landwirtschaft.

Tab. 6.4.2 Ausbildungsbeteiligung nach ausgewählten Branchen und deren Bedeutung 2007*

Wirtschaftszweige und darunter ausgewählte Gruppen	Betriebe insg	dar.	Ausbild. Betriebe	dar.	ABQ
Landwirt./Gartenbau	58		9		15,5
Ernährungsgewerbe	78		35		44,9
Textil- /Bekleidungs-/Ledergewerbe	21		4		19,0
Holzgewerbe (ohne Möbel)	34		12		35,3
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	78		28		35,9
Mineralölverarbeitung, Chemie	53		13		24,5
Hst./Verarb. v. Glas, Keramik, Stein	21		4		19,0
Metallerzeugung/-bearbeitung	88		20		22,7
Maschinenbau	60		12		20,0
Büromasch., Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	93		34		36,6
Fahrzeugbau	17		7		41,2
Herst. von Möbeln, Schmuck, Musik-, Sportgeräten	35		8		22,9
Energie- und Wasserversorgung	15		4		26,7
Baugewerbe	664		184		27,7
452 Hoch- und Tiefbau		179		36	20,1
453 Bauinstallation		237		90	37,9
454 Sonstiges Ausbaugewerbe		225		58	25,8
Kraftfahrzeughandel/-reparatur, Tankstellen	253		90		35,6
Handelsvermittlung und Großhandel	556		126		22,7
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	865		235		27,2
521 Einzelhandel m. Waren versch. Art (in Verkaufsräumen)		111		32	28,8
522 Facheinzelhandel mit Nahrungsmitteln, Getränken etc.		92		15	16,3
523 Apotheken; medizinischer Facheinzelhandel		124		43	34,7
524 Sonstiger Facheinzelhandel (in Verkaufsräumen)		472		130	27,5
Gastgewerbe	581		54		9,3
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	539		97		18,0
Kredit- und Versicherungsgewerbe	238		53		22,3
Grundstücks- und Wohnungswesen	324		35		10,8
Datenverarbeitung, Forschung + Entwicklung	209		48		23,0
Unternehmensorientierte Dienste (sonst.)	1316		265		20,1
741 Rechts-, Steuer-, Untern.beratung, Wirtschaftsprüfung		644		160	24,8
742 Architektur- und Ingenieurbüros		148		16	10,8
Erziehung+Unterricht, Gesundheits-/Sozialwesen	765		270		35,3
Sonst. Dienstleistungen	443		127		28,7
Gesamt (einschl. nicht aufgelisteter Branchen)	7437		1778		23,9

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Auch Tabelle 6.4.2 beschreibt nur einen Ausschnitt der in die Untersuchung einbezogenen Wirtschaftszweige (2-Steller) bzw. -gruppen (3-Steller). Die dort aufgelisteten Bereiche wurden in den nachfolgenden Analysen noch weiter heruntergebrochen, um besonders ausbildungsstarke und vor allem ausbildungsschwache Branchen und damit die Potenziale erweiterbarer Ausbildungsbeteiligung zu identifizieren. Zunächst jedoch dient die Auflistung einem Überblick, um in etwa einschätzen zu können, in welchem Umfang die Betriebe einzelner Wirtschaftszweige am Ausbildungssystem partizipieren.

Welches sind die eher ausbildungsengagierten Segmente in Mannheim? Im Verarbeitenden Gewerbe finden sich die weitaus meisten Ausbildungsbetriebe im Ernährungsgewerbe (35), im Bereich der „Büromaschinenherstellung, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik“ (34) sowie im Papier und Druckgewerbe (28). Die Betriebe in diesen Segmenten beteiligen sich weit überdurchschnittlich, d.h. ihre Ausbildungsbetriebsquoten (ABQ) liegen mit 45%, 37% und 36% im oberen Feld. Dies trifft auch auf den Fahrzeugbau (41%) und das Holzgewerbe (35%) zu, wobei hier nur 7 bzw. 12 Ausbildungsbetriebe vorzufinden sind. Im Dienstleistungssektor sind solch hohe Beteiligungsquoten eher selten. Stark engagiert sind hier die Betriebe im Kraftfahrzeughandel (einschließlich Reparatur) sowie im Bereich von Erziehung und Gesundheit, wo die ABQ jeweils bei 36% bzw. 35% liegen. Im letztgenannten Bereich sind aber gleichzeitig auch absolut viele Ausbildungsbetriebe (270) vorzufinden, ähnlich wie dies bei den unternehmensorientierten Dienstleistungen (265) oder im Einzelhandel (235) der Fall ist. Hier liegen die ABQ allerdings nicht in der vorher genannten Höhe.

Auf die eher schwach engagierten Betriebssegmente wird nachfolgend bei der Suche nach den unausgeschöpften Potenzialen detaillierter eingegangen. Vorweg kann jedoch schon darauf hingewiesen werden, dass sich hinter einzelnen Bereichen eine relativ starke Heterogenität im Ausbildungsverhalten verbirgt. Beispielhaft kann dies bereits in Tabelle 6.4.2 beobachtet werden. Denn im Baugewerbe insgesamt liegt die Ausbildungsbetriebsquote (ABQ) etwas über dem Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche, aber die Beteiligung der Hoch- und Tiefbau-Betriebe liegt weit unter diesem Mittelwert. Ähnliches gilt auch für den Einzelhandel, da hier bspw. die Apotheken und der medizinisch orthopädische Fachhandel stärker zur Ausbildung des Nachwuchses neigt als der Lebensmittelhandel.

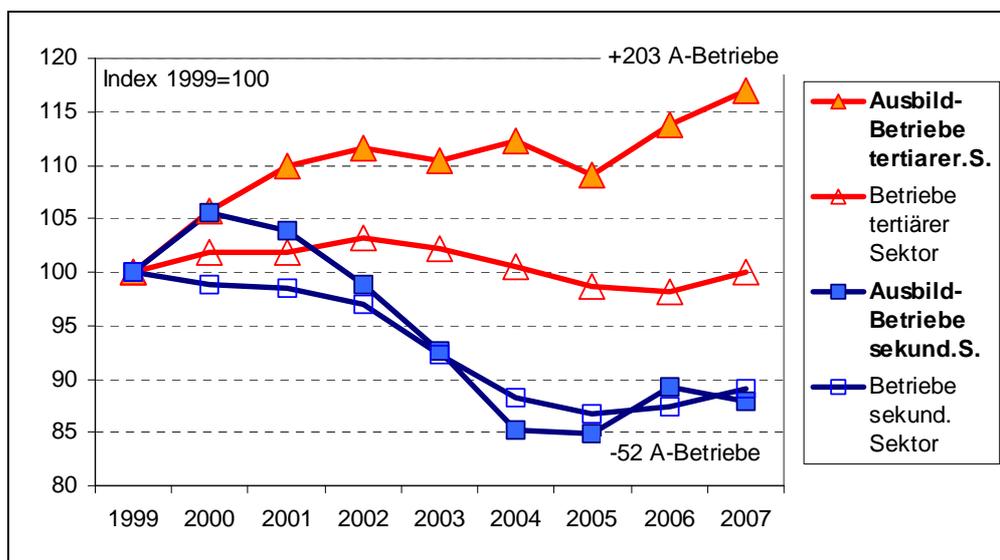
b) Entwicklung und Kontext der Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen

Aus den Befunden in Kapitel 6.3 wurde in der Gesamtschau bereits ersichtlich, dass seit Ende der 90er Jahre die Zahl der Mannheimer Betriebe insgesamt tendenziell eher abgenommen hat, nachdem sie bis 2002 zunächst angestiegen war. Erst in jüngerer Zeit ist wieder eine leichte Zunahme zu beobachten, die jedoch die Verluste insgesamt nicht kompensiert. Es zeichnet sich auch ab, dass in der Tendenz eher die nicht ausbildenden Betriebe vom Markt verschwinden und die Segmente der ausbildungsaktiven Betriebe vergleichsweise beharrlicher auf dem Markt bleiben.

Wie diese Entwicklungen im Kontext des strukturellen aber vor allem des sektoralen Wandels zu beurteilen sind, wird anhand von Abbildung 6.4.3 ersichtlich. Der Rückgang der Betriebe im Produzierenden bzw. Sekundären Sektor reißt auch den Bestand an ausbildenden Betrie-

ben mit nach unten. Er ging über den Zeitraum von 1999 bis 2007 um 52 Betriebe bzw. um 11% zurück. Demgegenüber stieg im Dienstleistungsbereich die Zahl der Ausbildungsbetriebe in dieser Zeit um über 200 bzw. um 17% an. Und dies obwohl sich die Zahl der Betriebe im gesamten tertiären Sektor per Saldo kaum verändert hat bzw. nach einem leichten Anstieg wieder zurückgegangen ist.

Abb. 6.4.3 Index der Entwicklung von Betrieben und Ausbildungsbetrieben nach Sektoren 1999-2007



Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Vor diesem Hintergrund wird ersichtlich, dass die auf niedrigem Niveau verlaufende, aber immerhin positive Entwicklung in der Zahl Mannheimer Ausbildungsbetriebe nicht allein das Ergebnis eines allgemeinen sektoralen Struktureffekts bzw. des Trends zum Dienstleistungsbereich ist. In den Wirtschaftszweigen des Tertiären Sektors hat sich gleichzeitig das Ausbildungsengagement verbessert. Aber auch diese Verbesserung beruht zum einen auf einer doch sehr heterogenen Entwicklung innerhalb des Dienstleistungssektors und zum anderen zeigt sich, dass hier auch Defizite bestehen, die auf noch unausgeschöpfte Potenziale in der Ausbildungsbeteiligung schließen lassen.

In Tabelle 6.4.4 ist das Muster der Entwicklung anhand einer Differenzierung nach Wirtschaftszweigen (hier noch auf 2-Steller-Ebene) abgebildet. Hier wird zunächst ersichtlich, welche Bereiche des Sekundären Sektors dafür verantwortlich zeichnen, dass in Mannheim die Zahl der *Betriebe insgesamt* zurückgegangen ist. Dies ist vor allem ein Resultat der Entwicklung im Konsumgüter produzierenden Bereich, v.a. im Ernährungsgewerbe, Textil, Leder und Bekleidung sowie in der Papierindustrie und im Druckgewerbe. Allerdings sind auch im Rohstoff- und Investitionsgüterbereich, so in der Metallerzeugung und -bearbeitung sowie in der Elektrotechnik Verluste im Betriebsbestand zu beobachten. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Stagnation im Dienstleistungsbereich durch gegensätzliche Entwicklungen zustande kommt: Die Zuwächse in den modernen unternehmensnahen Dienstleistungen sowie in den sozialen und persönlichen Diensten stehen auf der anderen Seite starke Rückgänge im Betriebsbestand der distributiven Dienstleistungen, vor allem in der Handelsvermittlung und im Einzelhandel gegenüber.

Tab. 6.4.4 Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Mannheim nach Wirtschaftszweigen 1999-2007

Wirtschaftszweige	Betriebe insges. Veränd 99-07	Ausbild.- betriebe	Veränd 99-07	ABQ	Veränd 99-07 %-Pkt.
Land- und Forstwirtschaft	1	9	-4	15,5	-7,3
Steine und Erden	5	1	1	10,0	10,0
Ernährungsgewerbe	-44	35	-8	44,9	9,6
Textil, Bekleidung, Ledergewerbe	-6	4	-6	19,0	-18,0
Holzgewerbe	-20	12	-5	35,3	3,8
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	-28	28	3	35,9	12,3
Mineralölverarbeitung, Chemie	1	13	0	24,5	-0,5
Glas, Keramik, Stein	-8	4	-5	19,0	-12,0
Metallerzeugung-/bearbeitung	-21	20	2	22,7	6,2
Maschinenbau	-16	12	-3	20,0	0,3
Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	-17	34	-4	36,6	2,0
Fahrzeugbau	-3	7	2	41,2	16,2
Möbel, Schmuck, Musikinstrumente	-5	8	-3	22,9	-4,6
Energie- und Wasserversorgung	8	4	2	26,7	-1,9
Baugewerbe	-7	184	-24	27,7	-3,3
Kraftfahrzeughandel; +Reparatur	3	90	24	35,6	9,2
Handelsvermittlung und Großhandel	-145	126	3	22,7	5,1
Einzelhandel, Reparatur Gebrauchsgüter	-69	235	51	27,2	7,5
Gastgewerbe	-32	54	19	9,3	3,6
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	-40	97	6	18,0	2,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	-3	53	8	22,3	3,6
Grundstücks- und Wohnungswesen	-7	35	23	10,8	7,2
Datenverarbeitung, Forschung+Entwicklung	43	48	18	23,0	4,9
Erbringung von wirt. Dienstleistungen	163	265	33	20,1	0,0
Erziehung, Unterricht, Gesundheitswesen	47	270	-9	35,3	-3,6
Sonst. persönliche Dienstleistungen	41	127	27	28,7	3,8

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Schaut man vor diesem Hintergrund nun auf die Entwicklung der Zahl *ausbildender Betriebe* lassen sich in der Tendenz *vier verschiedene Muster* erkennen:

Zum einen gibt es Bereiche, wie das Textil- und Bekleidungsgewerbe, das Glas-, Keramik- und Stein verarbeitende Gewerbe oder das Baugewerbe, in denen der Rückgang der Ausbildungsbetriebe in ähnlichem Umfang wie bei der Gesamtzahl der Betriebe dieser Segmente erfolgt. Zum anderen jedoch ist die eher grundsätzliche Entscheidung der Betriebe, Jugendliche auszubilden, kein kurzfristig zu beendender Prozess, weshalb die Ausbildungsbeteiligung offenbar in gewissem Sinne nachwirkend oder vielleicht auch eine bewusst beibehaltene Komponente betrieblichen Verhaltens ist. Ohnehin beschäftigen viele größere Betriebe gleich mehrere Azubis, d.h. selbst ein Rückgang in der Ausbildungsintensität (siehe im Folgenden) führt nicht unbedingt dazu, dass das Ausbildungsengagement gänzlich beendet wird. Diese und andere Faktoren dürften erklären, warum die Zahl der Ausbildungsbetriebe (trotz der Gesamtentwicklung) bspw. im Ernährungsgewerbe nicht ganz so stark oder bspw. in der Metallerzeugung sowie in der Handelsvermittlung, im Einzelhandel sowie im Verkehrs- und Nach-

richtenwesen dennoch nicht zurückgegangen und vielfach sogar angestiegen ist. Dies hat dann auch dazu geführt, dass die Ausbildungsbetriebsquote in diesen Wirtschaftszweigen konsequenterweise angestiegen ist (Tabelle 6.4.4, rechte Spalte).

Drittens lassen sich wenige Segmente identifizieren, in denen die Zahl der Betriebe insgesamt gewachsen ist und die der Ausbildungsbetriebe sogar noch stärker. Dies ist etwa im Bereich von Kraftfahrzeughandel und -reparatur der Fall. Von besonderem Interesse sind (viertens) mit Blick auf Ausbildungspotenziale allerdings diejenigen Segmente, in denen der Gesamtbetriebsbestand angestiegen ist, jedoch die Zahl der Ausbildungsbetriebe eher hinterherzuhinken scheint. Zum Beispiel ist in den wirtschaftsnahen Dienstleistungen oder in den sog. „sonstigen“ persönlichen Dienstleistungen und der Energie- und Wasserversorgung die Zahl der ausbildenden Betriebe im Vergleich zu der Zahl aller Betriebe in diesen Wirtschaftszweigen nur sehr verhalten angestiegen. Dies führt dann teils dazu, dass auch die Ausbildungsbetriebsquote auf eher bescheidenem Niveau verbleibt bzw. sich gar nicht bewegt. Im Bereich Erziehung und Gesundheitswesen ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe sowie auch die ABQ sogar zurückgegangen. Dies führt zu der Frage, ob und inwieweit es sich hier um unausgeschöpfte Potenziale erweiterbarer Ausbildungsbeteiligung handelt. Dies wird nachfolgend untersucht.

c) Branchensegmente mit Aufholpotenzial

Die Ausgangsbedingungen in den einzelnen Branchen sind mit Blick auf eine mögliche Ausbildungsbeteiligung sehr verschieden. Dies ist nicht nur eine Frage der Größenstruktur und damit der betrieblich-organisatorischen Möglichkeiten (siehe Kapitel 2.3 und 6.3), sondern auch eine Frage des Bedarfs an qualifizierten Kräften (siehe Kapitel 2.3, 5.4 und 5.5). Hier sind zwei Dimensionen zu unterscheiden: Zum einen handelt es sich um Branchen, in denen nur wenig Fachkräfte benötigt werden, weshalb auch Ausbildung auf wenig Interesse stößt. Entsprechend niedrig sind die Ausbildungsbetriebsquoten, so bspw. im Bereich der Landwirtschaft oder des Gastgewerbes (siehe auch Tabelle 6.4.2). Zum anderen jedoch handelt es sich um Tätigkeitsbereiche, in denen die Beteiligung an der betrieblichen Berufsausbildung schon deswegen eher niedrig ist, weil die dort benötigten Qualifikationen nicht über das Duale System, sondern über andere Bildungswege vermittelt werden. Die o.g. Beispiele zur Entwicklung in den unternehmensorientierten und gleichzeitig häufig wissensintensiven Dienstleistungen mag dies verdeutlichen. So liegt bspw. die ABQ in den Architektur- und Ingenieurbüros bei unter 11%.

Andererseits jedoch ist kaum valide einzuschätzen, ob in diesen Segmenten nicht doch ein hohes Potenzial an Betrieben zu finden ist, die sich mit dem Thema „innerbetriebliche Ausbildung“ kaum befasst haben und neben den zentralen Qualifikationen noch andere Fertigkeiten benötigen. Beispiele sind die Ärzte, Apotheker, Rechtsanwälte oder Steuerberater, die natürlich nicht ihren eigenen Nachwuchs, sondern den für Zuarbeiten und Hilfstätigkeiten ausbilden.

Aus diesen Gründen bietet es sich an, vor allem solche Segmente als unausgeschöpfte Potenziale zu identifizieren, in welchen die Ausbildungsbeteiligung im Vergleich zu der überregionalen Situation unterentwickelt bzw. noch erweiterbar ist. Dies kann ein Vergleich mit der

Situation in den Branchen auf Landes- oder Bundesebene liefern. In Tabelle 6.4.5 sind in einer stärkeren Ausdifferenzierung solche „Mannheimer“ Branchen aufgelistet, deren Ausbildungsbetriebsquote (ABQ) mindestens 2%-Punkte hinter denjenigen Quoten liegen, die ansonsten in Baden-Württemberg und bzw. oder in Deutschland in denselben Branchen erzielt werden.

Hierbei muss es sich nicht unbedingt um Branchen handeln, die eine generell niedrige Ausbildungsbeteiligung aufweisen, sondern um solche, die relativ zur überregional ersichtlichen Performance ein unbefriedigendes Ergebnis zeigen. Das ist z.B. bei den 33 Metzgereien und Schlachtereien, den 31 Holzkonstrukteuren und den 15 Möbelschreinereien Mannheims der Fall, die zwar im Vergleich zu anderen Branchen relativ häufig ausbilden, aber im Landesvergleich noch etwas „zulegen“ könnten. Insbesondere die Mannheimer Kfz-Werkstätten und -handlungen liegen mit ihrer Beteiligungsquote fast 12-%Punkte unterhalb des Niveaus von Bund und Land. Und auch in Teilen des Ausbaugewerbe (hier: Gipser, Fliesenleger, Tischler, Maler etc.) ist noch genügend Luft, um die Ausbildungsbeteiligung soz. „auszubauen“.

Tab. 6.4.5 „Mannheimer“ Branchen* mit relativ unterentwickelter Ausbildungsbeteiligung

Branchen mit ABQ mind. 2%-Pkt unterhalb Schnitt von Bund und/oder Land	Betriebe insg.	Ausb.- Betriebe	ABQ MA	Abweich. zu Ba-Wü	Abweich. zu D
151 Schlachten und Fleischverarbeitung	33	10	30,3	-9,0	-9,1
203 Hst. v. Holz-Konstruktions-/Fertigbauteilen	31	11	35,5	-4,3	-3,2
281 Stahl- und Leichtmetallbau	24	7	29,2	-2,5	-6,3
285 Oberflächen-/Wärmeveredlung	52	12	23,1	-4,5	-7,1
361 Herstellung von Möbeln	15	6	40,0	-4,0	-0,9
452 Hoch- und Tiefbau	179	36	20,1	-11,5	-7,0
454 Sonstiges Ausbaugewerbe	225	58	25,8	-4,5	-3,2
502 KfZ-Instandhaltung/Reparatur	102	34	33,3	-11,8	-11,9
521 Einzelhandel versch. Art	111	32	28,8	-11,2	-6,6
522 Facheinzelhandel Lebensmittel	92	15	16,3	-2,0	-1,1
551 Hotellerie	41	11	26,8	-9,8	-9,6
553 Speisengeprägte Gastronomie	470	37	7,9	-2,6	-4,0
745 Personal-/Stellenvermittlung	102	9	8,8	-3,6	-4,3
Auswahl Branchen gesamt	1477	278	18,8		

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

*) Auf 3-Steller-Ebene (ohne öffentlicher Sektor) und nur Branchen, in denen mindestens 5 Azubi tätig sind.

Auch einige Untergruppen des Einzelhandels in Mannheim gehören zu den Branchen in welchen noch Aufholpotenzial feststellbar ist. Die Beteiligung des Lebensmitteleinzelhandels mag aber auch deswegen eher gering sein, weil hier möglicherweise einige Filialen in Mannheim nicht als Ausbildungsstätten in die Statistik eingehen.¹²⁴ Das Mannheimer Hotelgewerbe stellt mittlerweile 41 Betriebe von denen allerdings nur 11 ausbilden. Auch diese Quote liegt um 10%-Punkte unter der in Bund und Land.

Richtet man die Frage unausgeschöpfter Ausbildungsbeteiligungspotenziale nicht nur an einem Vergleich mit der Situation andernorts aus, sondern auch auf die endogenen Potenziale, dann kann zumindest ein Hinweis darauf helfen, in welchen Segmenten die Ausbildungsbe-

¹²⁴ Dies kann anhand der nach Betriebsstätten differenzierenden BA-Daten nicht beurteilt werden.

tribsquote besonders niedrig ist. In Tabelle 6.4.6 sind all jene Branchen aufgelistet, die sich besonders auffällig von der durchschnittlichen Ausbildungsbeteiligung in Mannheim „nach unten“ abheben.

Tab. 6.4.6 „Mannheimer“ Branchen mit im Binnenvergleich niedriger Ausbildungsbeteiligung*

<i>Branchen mit ABQ stark negativer Abweichung ggü. durchschnittl. ABQ in MA</i>	Betriebe insg.	Ausb.- Betriebe	ABQ MA	Abweich. Durch. MA
14 Landwirtschaft/gärtnerische Dienste	38	7	18,4	-5,5
452 Hoch- und Tiefbau	179	36	20,1	-3,8
511 Handelsvermittlung	222	39	17,6	-6,3
513 Großhandel Lebensmittel	63	12	19,0	-4,9
672 Mit Versicherungsgewerbe verbundene Tätig.	113	21	18,6	-5,3
742 Architektur- und Ingenieurbüros	148	16	10,8	-13,1
703 Immobilien	180	22	12,2	-11,7
747 Gebäudereinigung	140	17	12,1	-11,8
748 Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	164	32	19,5	-4,4
926 Sport	55	11	20,0	-3,9
Auswahl Branchen gesamt	1302	213	16,4	10,0

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

*) Auf 3-Steller-Ebene (ohne öffentlicher Sektor) und nur Branchen, in denen mindestens 5 Azubi tätig sind.

In dieser Beurteilung wurden die Branchen nicht allein danach ausgewählt, ob die ABQ besonders niedrig ausfällt, sondern auch danach, wie bedeutend die Segmente (gemessen an der Zahl der Betriebe) insgesamt für die Mannheimer Wirtschaft sind. Wie beschrieben taucht hier das Problem auf, dass ohne eine genaue Identifizierung der in diesen Branchen benötigten Berufe und Qualifikationen keine Potenzialbestimmung möglich und sinnvoll ist. Die Auflistung soll lediglich einen Hinweis für Identifizierungs- und ggf. auch Beratungsversuche durch die damit befassten Institutionen geben. Dies könnte dadurch geschehen, indem die in diesen Branchen ausbildenden Betriebe danach untersucht werden, welche Berufsbilder hier zugrunde liegen und dabei die Frage verfolgt wird, weshalb solche Berufe nicht auch in Betrieben mit vergleichbaren Tätigkeiten benötigt werden.

6.5 Hemmnisse der Ausbildungsbeteiligung in ausgewählten Segmenten

Mehr oder weniger indirekt liegen die Potenziale zur Erweiterung der Ausbildungsbeteiligung der Mannheimer Betriebe auch in der Beseitigung von wesentlichen Hemmnissen. Zu deren Identifizierung greifen wir wieder auf unsere eigene Unternehmensbefragung zurück. Im Gegensatz zu Kapitel 5.2, wo wir bereits einen allgemeinen Überblick über die geäußerten Ausbildungshemmnisse gegeben haben, befassen sich nachfolgende Ausführungen mit den einzelnen Segmenten, in welchen Hindernisse eine besonders große Rolle spielen. An dieser Stelle werden auch nur die Hemmnisse von nicht-ausbildenden Betriebe betrachtet und der Blick geht – wie schon zuvor – auf Hemmnisse, die in bestimmten Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen gemeldet werden. Zusätzlich wird die Situation unter den Gründer/innen bzw. bei den jüngeren Betrieben und zudem der Einfluss der betrieblichen Entwicklung betrachtet.

a) Einfluss der Betriebsgröße und des Wirtschaftsbereichs

Aufgrund der zahlenmäßig und gesamtwirtschaftlichen Dominanz der kleineren Betriebe liegt ein besondere Fokus bei der Frage, welcher Einfluss dem Faktor „**Betriebsgröße**“ zugeschrieben werden kann. Im Überblick lassen sich folgende Unterschiede zwischen den Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) und den etwas größeren Klein- und Mittelbetrieben feststellen. Die Beobachtungen sind zunächst deskriptiver Natur und ohne Kontrolle des Einflusses von Drittvariablen (Tabelle 6.5.1):

- Bezogen auf die Stärke der durch *externe Bedingungen verursachten Hemmnisse* sind es vor allem die Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten die sowohl in der unzureichenden Bewerberlage als auch in der Schwierigkeit sich von ungeeigneten Bewerbern zu trennen ein starkes Hemmnis sehen. Es sind kleine Betriebe, die offenbar den bürokratischen Aufwand bei der Ausbildung als zu hoch einschätzen und sie als „Einstiegshindernis“ sehen. Befürchtungen, die Berufsschule entferne die Azubis zu stark vom Betrieb hegen vor allem die nicht ausbildenden Betriebe mit zwischen 10 und 20 Beschäftigten.
- Mit Blick auf die *eher internen bzw. betriebsbedingten Hemmnissen* schlägt vor allem zu Buche, dass Kleinstbetriebe weniger Möglichkeiten sehen, die Azubis zu einem späteren Zeitpunkt als Fachkraft zu übernehmen. Hinzu kommen ökonomische Faktoren, wie die Ausbildungskosten und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, die wiederum vor allem Kleinbetriebe vergleichsweise stärker als Hindernis bewerten.

Tabelle 6.5.1 Starke Ausbildungs-Hemmnisse nach der Betriebsgröße*

Nur nicht-ausbildende Betriebe ... ist ein starkes Hemmnis	1-9 Beschäftigte	10-19 Beschäftigte	über 20 Beschäftigte
	in %		
extern bedingte Hemmnisse			
Trennung v. ungeeignetem Azubi ist zu schwierig	36,2	30,8	28,0
Wegen Berufsschule sind Azubis zu wenig im Betrieb	23,8	50,0	(8,0)
Zu hoher bürokratischer Aufwand für die Ausbildung	29,5	25,9	(4,0)
Rechtliche Regelungen erschweren Ausbildung	28,2	30,8	21,7
Es ist zu schwer geeignete Azubis zu finden	39,6	25,9	26,1
interne, betriebsbedingte Hemmnisse			
Die Ausbildungskosten sind zu hoch	33,0	26,9	(8,0)
Es fehlt an Zeit und Personal	50,7	51,9	36,0
Kein Bedarf an jungen Fachkräften	62,0	38,5	42,9
Wirtschaftliche Lage des Betriebs ist zu unsicher	29,1	7,4	(12,0)
Der Betrieb ist zu stark spezialisiert	34,8	48,1	36,0
Bessere Erfahrung m. Rekrutierung a.d. Arbeitsmarkt	28,2	28,0	27,3
<i>Befragte</i>	187	27	23

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

*¹) In den Zellen mit Fälle <5 sind die Anteile zwischen Klammern und kursiv gesetzt

Hemmnisse in der Ausbildungsbereitschaft variieren natürlich auch in Bezug auf das **wirtschaftliche Umfeld**. Die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Wirtschaftsbereich mag allein schon aufgrund der damit verbundenen betrieblichen Anforderungen die Stärke von Ausbildungshemmnissen bestimmen. Natürlich ist zu beachten, dass die Einflüsse des wirtschaftlichen Umfelds nicht vollkommen unabhängig von der für einen bestimmten Bereich typischen Betriebsgröße sind. Unterscheidet man auch hier wieder zwischen eher extern und intern bedingten Hemmnissen ergibt sich folgendes Bild (Tabelle 6.5.2):

- Was die aus den *externen Rahmenbedingungen* resultierenden Faktoren betrifft, ist es der Handel und das Gastgewerbe, die verhältnismäßig stärker über das Problem klagen, geeignete Bewerber/innen zu finden. Kein Zusammenhang mit der Branchenumwelt ist in Bezug auf Bedenken zu erkennen, dass der Betrieb einen Lehrling nicht wieder loswerden würde. Ähnliches gilt auch für die anderen extern bedingten Hemmnisse, die offenbar die Betriebe aller Wirtschaftszweige in ähnlicher Weise berühren.
- In Bezug auf die *internen bzw. betriebsbedingten Hemmnisse* zeigt sich deutlich, dass im überwiegend kleinbetrieblich strukturierten Dienstleistungsbereich ein Grund für die Ausbildungsabstinz im geringeren Bedarf an Fachkräfte zu suchen ist. Stattdessen wird stärker auf die Rekrutierung auf dem Arbeitsmarkt gesetzt. Die Handels- und gastronomischen Betriebe bewerten vor allem den Mangel an personellen und zeitlichen Ressourcen als ein starkes Ausbildungshindernis, was sicher auch an der kleinbetrieblichen Struktur dieses Wirtschaftsbereichs liegt. Dies mag auch der Grund sein, weshalb hier das Kostenargument stärker als in anderen Sektoren wiegt.

Tabelle 6.5.2 Starke Ausbildungs-Hemmnisse nach Wirtschaftsbereichen*

Nur nicht-ausbildende Betriebe ... ist ein starkes Hemmnis	Prod. Gewerbe	Handel, Gastgewerbe	sonst. Dienstleistung.
	in %		
extern bedingte Hemmnisse			
Trennung v. ungeeignetem Azubis ist zu schwierig	39,6	37,5	31,6
Wegen Berufsschule sind Azubis zu wenig im Betrieb	31,3	25,9	21,6
Zu hohe bürokratische Aufwand für die Ausbildung	28,6	32,1	23,2
Rechtliche Regelungen erschweren Ausbildung	31,3	33,3	24,3
Es ist zu schwer geeignete Azubis zu finden	28,6	46,4	36,0
betriebsbedingte Hemmnisse			
Die Ausbildungskosten sind zu hoch	29,2	41,4	25,2
Es fehlt an Zeit und Personal	45,1	59,3	46,5
Kein Bedarf an jungen Fachkräften	34,0	53,6	67,4
Wirtschaftliche Lage des Betriebs ist zu unsicher	27,5	39,0	18,3
Der Betrieb ist zu stark spezialisiert	31,4	40,7	35,5
Bessere Erfahrung m. Rekrutierung a.d. Arbeitsmarkt	28,3	18,0	32,8
Der Betrieb ist zu klein um auszubilden	0,0	100,0	60,0
<i>Befragte</i>	49	56	132

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

*) In den Zellen mit Fälle <5 sind die Anteile zwischen Klammern und kursiv gesetzt

b) Hemmnisse unter Gründungen und jungen Betrieben

Es ist zunächst davon auszugehen, dass sich die Hemmnisse in der Ausbildungsbereitschaft eher verringern, wenn sich ein Betrieb auf dem Markt etabliert hat. D.h. das „Betriebsalter“ dürfte auf die Stärke bestimmter Hemmnisse Einfluss nehmen. Ferner kann angenommen werden, dass das Alter des Betriebs in gewissem Umfang mit seiner Größe korrespondiert, weshalb sich hier zwar auch der Einfluss der Betriebsgröße widerspiegeln dürfte, doch nur in bestimmtem Maße, denn nicht alle Betriebe wachsen mit der Zeit.

Worin unterscheiden sich jüngere und ältere Betriebe hinsichtlich ihrer Hemmnisse bei der Ausbildungsbeteiligung? Die in Tabelle 6.5.3 dargestellten Befragungsergebnisse weisen eigentlich eher darauf hin, dass das Alter der Betriebe keine so große Rolle spielt, wenn es um die Frage der grundsätzlichen Beteiligung am Ausbildungssystem geht. (Wie in Kapitel 7.4 noch dargestellt wird, nimmt das Betriebsalter wohl eher bei den bereits ausbildenden Betrieben Einfluss auf die Stärke der empfundenen Hemmnisse.)

Wiederum mit Blick auf die *extern bedingten Hemmnisse* zeigt sich nur in der Tendenz, dass jüngere Betriebe den bürokratischen Aufwand stärker befürchten. Umgekehrt bewerten eher die älteren Betriebe die rechtlichen Regelungen des Ausbildungssystems als ein Problem, was daran liegen könnte, dass sich in dieser Gruppe viele ehemalige Ausbildungsbetriebe befinden, die zwar ausbildungswillig sind, aber keine Azubis finden.

Was die *betriebsbedingten Hemmnisse* betrifft, bildet wohl für jüngere Betriebe eine wirtschaftliche unsichere Lage ein Einstiegshindernis. Dagegen bewerten die älteren Betriebe die geringe Betriebsgröße häufiger als starkes Hindernis für ihr Ausbildungsengagement.

Tabelle 6.5.3 Starke Ausbildungs-Hemmnisse nach dem Alter der Betriebe*

Nur nicht-ausbildende Betriebe ... ist ein starkes Hemmnis	0-4 Jahre	5-9 Jahre	10 Jahre und älter
	in %		
extern bedingte Hemmnisse			
Trennung v. ungeeignetem Azubi ist zu schwierig	31,0	26,2	37,1
Wegen Berufsschule sind Azubis zu wenig im Betrieb	14,8	32,6	24,3
Zu hohe bürokratische Aufwand für die Ausbildung	32,1	31,1	24,4
Rechtliche Regelungen erschweren Ausbildung	14,3	25,6	30,3
Es ist zu schwer geeignete Azubis zu finden	32,1	34,9	37,8
betriebsbedingte Hemmnisse			
Die Ausbildungskosten sind zu hoch	21,4	33,3	30,5
Es fehlt an Zeit und Personal	51,7	51,1	48,3
Kein Bedarf an jungen Fachkräften	57,1	65,9	55,9
Wirtschaftliche Lage des Betriebs ist zu unsicher	41,4	31,8	20,3
Der Betrieb ist zu stark spezialisiert	32,1	35,6	37,5
Bessere Erfahrung m. Rekrutierung a.d. Arbeitsmarkt	23,1	28,2	29,9
Der Betrieb ist zu klein um auszubilden			72,7
<i>Befragte</i>	28	45	174

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

*) In den Zellen mit Fälle <5 sind die Anteile zwischen Klammern und kursiv gesetzt

c) Hemmnisse im Kontext der betrieblichen Entwicklung

Mit zu den entscheidenden Faktoren, die eine Ausbildungsbeteiligung befördern, gehört die wirtschaftliche Substanz. Unternehmen mit guter Geschäfts- und Beschäftigtenentwicklung fällt es leichter, in die Ausbildung zu investieren, nicht zuletzt auch, weil die Unsicherheit abnimmt.¹²⁵ Dies muss aber nicht bedeuten, dass hierdurch auch sämtliche hemmenden Faktoren eine mildere Beurteilung erfahren, da einige Hemmnisse auch bei guter wirtschaftlicher Lage bleiben.

Natürlich sehen diejenigen Betrieben, deren Beschäftigtenzahl gegenüber dem Vorjahr zugenommen hat, die wirtschaftliche „Großwetterlage“ sowie auch die Kosten der Ausbildung kaum als Ausbildungshindernis an (Tabelle 6.5.4). Diese Unternehmen haben oder hätten in der Tendenz auch etwas – aber nur relativ betrachtet – weniger Probleme, geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden, was möglicherweise auch mit ihrer Attraktivität als wachsende Unternehmen im Zusammenhang steht. Da es sich aber oftmals dennoch um kleinere Betriebe handelt, und teils auch um solche in Nischen, treten auch in wachsenden Unternehmen die mit der Betriebsgröße und Spezialisierung einhergehenden Hemmnisse in etwa so deutlich hervor wie bei den anderen Betrieben. Diese Feststellung ist in der Tendenz auch beim Blick auf den Einfluss der Geschäftsentwicklung wiederzufinden (hier nicht abgebildet).

*Tabelle 6.5.4 Starke Ausbildungs-Hemmnisse im Kontext der Beschäftigungsentwicklung**

Nur nicht-ausbildende Betriebe ... ist ein starkes Hemmnis	Beschäftigung im Vergleich zu Vorjahr		
	ist gestiegen	ist gleich geblieben	hat sich verringert
	in %		
	extern bedingte Hemmnisse		
Trennung v. ungeeignetem Azubi ist zu schwierig	31,9	32,1	47,1
wegen Berufsschule sind Azubis zu wenig im Betrieb	19,1	27,7	27,3
Zu hohe bürokratische Aufwand für die Ausbildung	22,9	28,1	29,0
Rechtl. Regelungen erschweren Ausbildung	29,0	24,6	37,5
Es ist zu schwer geeignete Azubis zu finden	29,9	41,9	34,4
	betriebsbedingte Hemmnisse		
Die Ausbildungskosten sind zu hoch	15,5	36,2	32,4
Es fehlt an Zeit und Personal	45,2	54,2	41,2
Kein Bedarf an jungen Fachkräften	45,5	62,5	63,3
Wirtschaftliche Lage des Betriebs ist zu unsicher	12,5	29,2	27,3
Der Betrieb ist zu stark spezialisiert	37,0	37,3	30,3
Bessere Erfahrung m. Rekrutierung a.d. Arbeitsmarkt	25,8	31,8	23,3
Der Betrieb ist zu klein um auszubilden	40,0	75,0	100,0
<i>Befragte</i>	<i>67</i>	<i>136</i>	<i>32</i>

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

*) In den Zellen mit Fälle <5 sind die Anteile zwischen Klammern und kursiv gesetzt

¹²⁵ Vgl. z.B. Troltsch 2004, Klee/Weber 2006.

7. Potenzial zur Erhöhung der Ausbildungsintensität

Ausbildungsbereitschaft und -engagement ist zwar zuvorderst eine Frage der Beteiligung am Ausbildungssystem, es kommt aber zudem darauf an, wie intensiv Betriebe ausbilden, d.h. wie viele Azubis sie einstellen bzw. im Verhältnis zur gesamten Mitarbeiterzahl beschäftigen. Welche bislang noch unausgeschöpften Potenziale zeigen sich diesbezüglich in Mannheim?

Nachfolgend werden zunächst die wichtigsten bisherigen Ergebnisse in Bezug auf die gesuchten Potenziale erörtert, wobei u.a. auf die zuvor dargestellten Befunde zu den Determinanten der Ausbildungsintensität zurückgegriffen wird. Im Mittelpunkt dieses Kapitels stehen, wie schon beim Blick auf die Ausbildungsbeteiligung, die Komponenten der Ausbildungsintensität, die zunächst in „sichtbaren Kategorien“, wie der Größe der Unternehmen und ihrem wirtschaftlichen Umfeld identifiziert werden. Im Weiteren gehen wir der Frage nach, welche Unternehmen es sind, die in punkto Ausbildung noch zulegen möchten, um aus deren Charakteristika Schlussfolgerungen im Hinblick auf das Erweiterungspotenzial ziehen zu können. Abschließend befassen wir uns nochmals mit den Hemmnissen, die einer stärkeren Ausbildungsleistung entgegenstehen, wobei an dieser Stelle (im Gegensatz zum vorherigen Abschnitt) die Hindernisse der bereits ausbildenden Betriebe betrachtet werden.

7.1 Implikationen der bereits erzielten Ergebnisse

Auf der Suche nach den Potenzialen zur Erhöhung der Ausbildungsintensität sind von den bereits in den vorangegangenen Kapiteln beschriebenen Ergebnissen besonders zwei herauszustellen:

1. Während sich die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Mannheim im Verlauf der letzten Jahre (zwar auf niedrigem Niveau, aber immerhin) erhöht hat, verharrt die Ausbildungsquote auf einem im Vergleich zur Situation in Bund und Land vergleichsweise niedrigem Stand. Und sie hat sich in Mannheim auch seit Anfang des Jahrzehnts – zumindest gesamtwirtschaftlich betrachtet – kaum verändert (vgl. Kapitel 4.3).
2. Die Ausbildungsintensität wird wesentlich von der Betriebsgröße beeinflusst. Anders wie in der Frage der Ausbildungsbeteiligung nimmt die Intensität mit zunehmender Größe der Betriebe tendenziell ab (Kapitel 5.3). Dies lässt sich zwar auch auf einzelwirtschaftlicher Ebene belegen, aber unter Kontrolle weiterer Faktoren verliert die Größe der Organisation ihren dominanten Einfluss, wobei andere Merkmale Relevanz zu gewinnen scheinen. Möglicherweise spielen dabei unter anderem auch persönliche Verhaltensweisen und Einschätzungen der Entscheidungsträger eine gewisse Rolle (Kapitel 5.5).

Auf Grundlage dieser Erkenntnisse sollen im Folgenden einzelne Zusammenhänge einer detaillierteren Betrachtung unterzogen werden. Aus pragmatischen Gründen, und weil Hilfestellungen bei der Gestaltung von Unterstützungsmaßnahmen auf Anwendungsmöglichkeiten und daher „sichtbare Zielgruppen“ angewiesen sind, orientieren wir uns vornehmlich auf die Wirkung identifizierbarer Charakteristika und damit an betrieblichen Merkmalen, die sich vor allem mit der Größe (Organisationsbedingungen) und dem Alter (Gründungen) sowie dem

wirtschaftlichen Umfeld (Branchezugehörigkeit) von Unternehmen zeigen. Darüber hinaus wurden aber teilweise auch Zusammenhänge mit bestimmten Einschätzungen und Einstellungen der Befragten geprüft.

7.2 Komponenten der Ausbildungsintensität in Mannheim und im Vergleich

Die Stärke der Ausbildungsintensität wird in der Regel durch die sog. „Ausbildungsquote“ bzw. durch das Verhältnis zwischen der Zahl an Auszubildenden und den Beschäftigten insgesamt ermittelt. Allerdings sind hier prinzipiell zwei verschiedene Berechnungsweisen möglich. Denn bezogen auf ein einzelnes ausbildungsaktives Unternehmen ergibt sich eine andere Intensität als wenn die Ausbildungsquote auf ein gesamtes Aggregat, bzw. eine Branche oder bestimmte Betriebsgrößen bezogen wird. Im zweiten Fall fließt in die Berechnung der Ausbildungsquote auch die Zahl der Beschäftigten von nicht-ausbildenden Betrieben ein. Die amtliche Statistik und auch viele Untersuchungen legen – teilweise aus Mangel an Daten zur einzelwirtschaftlichen Situation von Betrieben – die letztgenannte Betrachtungsweise zugrunde.¹²⁶ Wir haben in vorliegender Untersuchung, je nach Fragestellung und Datenressource, sowohl die einzelwirtschaftliche als auch die aggregatbezogene Perspektive eingenommen (vgl. z.B. auch die Bestimmung der Determinanten der Ausbildungsintensität in Kapitel 5.5).

a) Potenziale in einzelnen Betriebsgrößen

Die Beobachtung, dass die Ausbildungsintensität mit zunehmender Betriebsgröße abnimmt, obwohl die Mehrzahl kleinerer Betriebe gar nicht ausbildet, verlangt zum besseren Verständnis zunächst einen kleinen Überblick, der die Ausbildungsleistungen in den Kontext der Bedeutung einzelner Unternehmensgrößen stellt. Das Verhältnis von Organisationsgröße und Ausbildungsleistung lässt sich am besten anhand der Extreme zwischen Kleinst- und Großbetrieben verdeutlichen: So wird aus Tabelle 7.2.1 ersichtlich, dass in Mannheim 62% aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten höchstens 4 und weitere 17% nur zwischen 5 und 9 Mitarbeiter/innen haben. Zwar bilden nur wenige dieser Kleinbetriebe aus (zwischen 12% und 34%; siehe Kap. 4.2), aber sie stellen dennoch zusammengenommen über die Hälfte (56%) aller Ausbildungsbetriebe in Mannheim. Und dies, obwohl sie lediglich nur ein Achtel (12%) aller Beschäftigten insgesamt auf sich vereinigen. Bildet ein Kleinbetrieb mit maximal 4 bzw. mit 5 bis 9 Arbeitnehmern aus, beschäftigt er im Durchschnitt 1,2 bzw. 1,6 Azubis (Tabelle 7.2.1; rechte Spalte). Aufgrund der geringen Beschäftigungsgröße liegt folglich die Ausbildungsquote – *einzelwirtschaftlich* betrachtet und nur auf *Ausbildungsbetriebe bezogen* – in dieser Größenklasse bei über 50% (Tabelle 7.2.1; zweite Spalte von rechts).¹²⁷ Und in den ausbildenden Kleinbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten kommt im Schnitt auf vier Arbeitnehmer ein Azubi. Demgegenüber machen Azubis unter den ausbildenden Großbetrieben mit über 250 Beschäftigten nur einen Anteil von 6% aus, wenngleich sie im Schnitt rund 40 Azubis beschäftigen. D.h., es zeigt sich ein deutliches Gefälle in der Ausbildungsintensität bei zunehmender Größe der Betriebe.

¹²⁶ Vgl. Berufsbildungsberichte der Bundesregierung verschiedener Jahre.

¹²⁷ Mit den Daten der BA lassen sich keine auf die Beschäftigtenzahl einzelner Ausbildungsbetriebe bezogenen Ausbildungsquoten berechnen. Dies kann allenfalls anhand der Primärerhebung erfolgen, wobei fallzahlenbedingt in den höheren Betriebsgrößenklassen Unschärfen entstehen.

Tabelle 7.2.1 Ausbildungsquoten (AQ) in Mannheim im Kontext der Bedeutung von Betriebsgrößen

Beschäft.- größen- klasse	Verteilung in %				AQ	AQ	Durch. Zahl Azubis/ Betrieb
	Betriebe insgesamt	Ausbild.- betriebe	Besch. insgesamt	Azubis	in Bezug alle Besch.	in Bezug Besch. A-Betriebe	
1-4	62,0	31,9	6,3	9,3	7,6	51,9	1,2
5-9	17,0	24,1	5,9	9,5	8,4	26,8	1,6
10-19	8,9	15,6	6,4	8,1	6,6	18,3	2,1
20-49	6,4	12,5	10,3	10,0	5,0	10,5	3,2
50-249	4,7	11,8	25,8	22,8	4,6	7,1	7,8
über 250	1,1	4,0	45,4	40,3	4,6	6,2	40,3
Gesamt	100,0	100	100,0	100,0	5,2	9,6	4,0
N	7.437	1.781	139.483	7.195			

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim, sowie Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim.

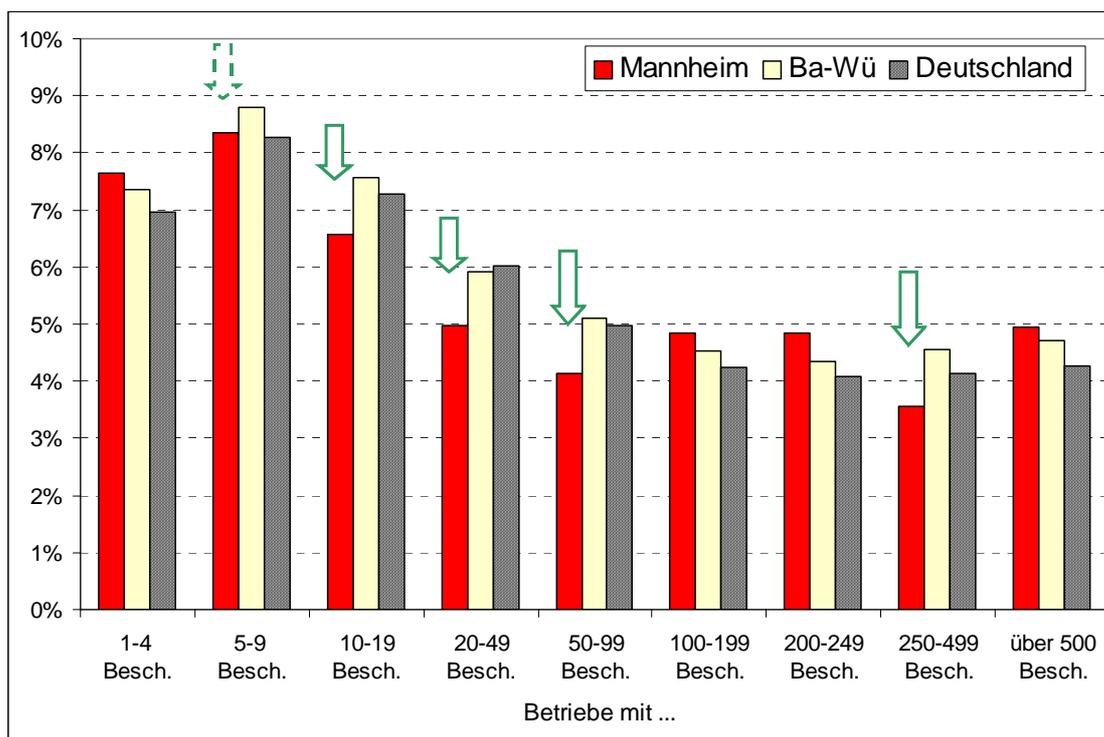
Werden diese Verhältnisse dann auf die *gesamtwirtschaftlichen* Beschäftigtensummen übertragen (Tabelle 7.2.1; dritte Spalte von rechts), bleibt dieser größenspezifische Zusammenhang dennoch, wenn auch in abgeschwächter Form, erhalten, obwohl hier auch die Beschäftigten der vielen kleinen Nichtausbilder in den Divisor einfließen.

Nicht nur die Ausbildungsintensität der Großbetriebe, sondern auch ein Teil der hier mit im Fokus stehenden Klein- und Mittelbetriebe mit zwischen 10 und 250 Beschäftigten hinkt der von Kleinstbetrieben hinterher. Zwar kann allein schon aufgrund der Organisations- und Produktionsstruktur nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Ausbildungsquoten von Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben angleichen lassen. Da jedoch allein schon in den Mannheimer KMU (mit zwischen 10 und 250 Beschäftigten) rund 60.000 Arbeitnehmer auf der Gehaltsliste stehen, davon aber weniger als 5% bzw. nicht ganz 3.000 zu den Azubis zählen, zeigt sich nicht nur im oberen Betriebsgrößensbereich, sondern auch im Feld der KMU ein noch erweiterbares Potenzial.

Inwieweit diese Annahme berechtigt ist, lässt sich wiederum durch einen Vergleich mit der Situation auf Bundes- oder Landesebene überprüfen: Da die Größenstrukturen teils auch ein Ergebnis der zwischen Stadt und Land unterschiedlichen Branchenzusammensetzungen sind, werden nachfolgend auch die Unterschiede hinsichtlich des sektoralen Umfelds mit beleuchtet. Es ist – wie schon beim Vergleich der Ausbildungsbetriebsquoten – davon auszugehen, dass Regionen nicht nur unterschiedliche Strukturbedingungen aufweisen, bspw. durch das divergierende Gewicht unterschiedlicher Wirtschaftszweige, sondern darüber hinaus auch unterschiedliche Lernkulturen, mehr oder weniger stark bindende Traditionen oder spezifische Akteurskonstellationen (Kammern, Innungen, Verbände usw.) und ohnehin auch andersartige lokalpolitische Rahmenbedingungen besitzen.¹²⁸

¹²⁸ Vgl. auch die regionalisierten Analysen von Grünert et al. 2003.

Abb. 7.2.2 Ausbildungsquoten nach Größenklassen in Mannheim, Bund und Land 2007



Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Abbildung 7.2.2 zeigt zum einen, dass der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und der Ausbildungsintensität ein überregionales Phänomen darstellt. Zum anderen wird deutlich, in welchen Größenbereichen die Mannheimer Betriebe im Vergleich zur Situation in Baden-Württemberg oder in Deutschland insgesamt eher stärkere oder eher schwächere Ausbildungsleistungen erbringen. Ziemlich ähnlich wie sich dies schon bei einem Vergleich der Ausbildungsbetriebsquoten abzeichnete liegen die Stärken in Mannheim auch in punkto Ausbildungsintensität soz. in den beiden Extremen, d.h. bei den Kleinstbetrieben einerseits und den ganz großen Unternehmen andererseits.

Schwächen in der Ausbildungsintensität zeigen sich hingegen im Bereich der Betriebsgrößen mit zwischen 10 und 100 Beschäftigten sowie bei den Betrieben mit zwischen 250 und weniger als 500 Beschäftigten. Die Ausbildungsquoten in den genannten Feldern liegen jeweils ziemlich genau einen Prozentpunkt unterhalb des Niveaus von Betrieben vergleichbarer Größe in Baden-Württemberg insgesamt. Ein ähnliches Bild ergibt sich im Vergleich zur Ausbildungsintensität dieser Größen auf Bundesebene.

Es bleibt allerdings die Frage, inwieweit die „Underperformance“ in einigen Größensegmenten auf die Beschäftigtenentwicklung insgesamt zurückzuführen ist. Zunächst ist vorweg zu schicken, dass die Gesamtbeschäftigung in Mannheim außerhalb des öffentlichen Sektors zwischen 1999 und 2007 um nicht ganz 6 Tausend bzw. um 4% zurückgegangen ist (Tabelle 7.2.3). Da gleichzeitig die Zahl der Auszubildenden im Querschnittvergleich – wie schon berichtet – bei rund 7.200 stagniert, schlägt sich dies eher positiv in der relativen Ausbildungsintensität nieder. Die Ausbildungsquote ist dadurch in Mannheim im Zeitverlauf seit Ende der 90er Jahre um 0,2%-Punkte gestiegen (vgl. auch Abbildung 4.3.1 in Kapitel 4.3).

Dagegen verzeichnet die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg in diesem Zeitraum ein leichtes Plus, wobei aber gleichzeitig auch die Zahl der Azubis um über 5% gestiegen ist. Aus dieser Konstellation heraus ergibt sich auch im Land – trotz stärker steigender Zahl an Auszubildenden – auch nur ein Plus in der Ausbildungsquote um 0,2%.

Tabelle 7.2.3 Entwicklung von Gesamtbeschäftigung und Auszubildenden nach Betriebsgrößen

Beschäft.- größen- klasse	Veränderungen 1999-2007					
	Mannheim		Ba-Wü	Mannheim		Ba-Wü
	Beschäftigte insgesamt			Azubis		
	absolut	in %	in %	absolut	in %	in %
1-4 B.	-304	-3,4	-2,3	27	4,2	1,3
5-9 B.	-4	0,0	-4,7	81	13,4	-4,4
10-19 B.	-931	-9,5	-5,3	51	9,6	0,8
20-49 B.	244	1,7	1,7	110	18,1	10,6
50-99 B.	-1.162	-7,5	2,2	-85	-12,5	19,4
100-199 B.	1.656	11,6	10,3	278	56,0	21,3
200-249 B.	377	7,2	4,5	67	32,7	5,9
250-499 B.	0	0,0	6,0	3	0,5	3,7
≥ 500 B.	-5.777	-11,1	0,9	-546	-19,3	3,1
Gesamt	-5.901	-4,1	1,4	-14	-0,2	5,4

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Eine ähnliche Konstellation ergibt sich mit Blick auf einzelne Betriebsgrößen. D.h. schaut man auf die Segmente, in welchen Mannheim eine defizitäre Ausbildungsquote zeigt, ist dies kaum darauf zurückzuführen, dass die Beschäftigtenentwicklung insgesamt ein solch defizitäres Verhältnis herbeigeführt hätte. Im Gegenteil: Die Ausbildungsquoten sind im Bereich der Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten sogar um 1,2%-Punkte bzw. 0,7%-Punkte gestiegen und nur im Größenbereich 50-99 Beschäftigte geringfügig um 0,3%-Punkte gefallen. In der genannten Größenklasse mit zwischen 250 und 499 Beschäftigten stagniert die Ausbildungsquote in Stadt und Land. Dies bedeutet unter dem Strich, dass der zuvor festgestellte Rückstand gegenüber der Situation im Land weniger auf die Entwicklung ungünstiger „Randkomponenten“ sondern doch eher auf eine nicht ausreichend wachsende Ausbildungsintensität zurückzuführen ist.

Welche *Potenziale* ergeben sich *hypothetisch* aus den genannten Defiziten, sozusagen im Umkehrschluss? Angenommen es würde durch Motivations- oder Unterstützungsmaßnahmen gelingen, in den Größefeldern mit vergleichsweise defizitärer Ausbildungsintensität das selbe Niveau wie auf Landesebene zu erreichen, dann könnten allein im Betriebsgrößenbereich mit zwischen 10 und 100 Beschäftigten zusätzlich 400 Ausbildungsstellen eingerichtet werden. Im Bereich der Betriebe mit zwischen 250 und 499 Beschäftigten entspricht dies 171 zusätzlichen Ausbildungsplätzen. D.h. zunächst allein am Größefaktor gemessen, ließe sich das unausgeschöpfte Potenzial auf über 500 Azubi beziffern. Es muss nicht betont werden, dass dieser Wert hypothetischen Charakter besitzt. Aber als Richtwert für Initiativen zur Erhöhung der Ausbildungsintensität mag er zunächst genügen.

b) Potenziale in Bezug auf Branchen

Richtungsweisender und ggf. auch zielsicherer sind jedoch Potenzialermittlungen auf Grundlage sektoraler bzw. branchenspezifischer Betrachtungen. In welchen Wirtschaftszweigen lässt sich aufgrund der Entwicklung Potenzial zur Erhöhung der Ausbildungsintensität erkennen? In Tabelle 7.2.4 ist die Bedeutung einzelner Wirtschaftszweige (zunächst auf 2-Steller-Ebene) hinsichtlich der Zahl an Beschäftigten und an Auszubildenden sowie deren Entwicklung seit Ende der 90er Jahre abgebildet. Hier zeigt sich, dass die teils massiven Beschäftigungsverluste in einigen Sektoren, wie bspw. in der Elektrotechnik, in der Metallverarbeitung oder im Baugewerbe sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe mit einem gleichzeitig starkem Rückgang der Azubi-Zahlen verbunden war. Allerdings ging der Abnahme an Ausbildungsplätzen nicht in allen Fällen auch ein Beschäftigungsabbau voraus. Bemerkenswert ist, dass im Bereich Erziehung und Gesundheitswesen genauso wie im prosperierenden Feld der wirtschaftsnahen Dienstleistungen der Beschäftigtenzuwachs von einem Verlust an Ausbildungsplätzen begleitet war. Die Ausbildungsquote ist dort um jeweils über einen Prozentpunkt zurückgegangen. Dies muss Anlass zur Suche nach Ursachen sein.

Tabelle 7.2.4 Entwicklung der Ausbildungsintensität nach Wirtschaftszweigen, Mannheim 1999-2007

Wirtschaftszweige	Besch. insges.	Veränd absolut 99-07	Azubis 2007	Veränd absolut 99-07	AQ	Veränd 99-07 %-Pkt.
Land- und Forstwirtschaft	356	-85	23	-12	6,5	-1,5
Steine und Erden	69	15	1	1	1,4	1,4
Ernährungsgewerbe	2867	-443	171	13	6,0	1,2
Textil, Bekleidung, Ledergewerbe	312	-130	13	-21	4,2	-3,5
Holzgewerbe (ohne Hast. von Möbeln)	179	-120	16	-10	8,9	0,2
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	3496	-443	160	25	4,6	1,1
Mineralölverarbeitung, Chemie	9538	318	385	29	4,0	0,2
Glas, Keramik, Stein	1109	-534	42	-47	3,8	-1,6
Metallerzeugung-/bearbeitung	859	-1187	38	-29	4,4	1,1
Maschinenbau	6640	2133	258	54	3,9	-0,6
Büromasch., Elektrotech., Feinmech., Optik	7255	-2314	298	-125	4,1	-0,3
Fahrzeugbau	9457	-1703	426	14	4,5	0,8
Möbel, Schmuck, Musikinstrum., Sportgeräte	132	-50	11	-5	8,3	-0,5
Energie- und Wasserversorgung	2345	-628	158	-62	6,7	-0,7
Baugewerbe	7424	-1913	423	-185	5,7	-0,8
Kraftfahrzeughandel +Reparatur	2985	-535	346	135	11,6	5,6
Handelsvermittlung und Großhandel	9076	-2277	408	-10	4,5	0,8
Einzelhandel, Reparatur v. Gebrauchsgütern	11147	-745	809	190	7,3	2,1
Gastgewerbe	3558	294	222	56	6,2	1,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	10920	1050	606	148	5,5	0,9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	7837	-1834	425	-165	5,4	-0,7
Grundstücks- und Wohnungswesen	2485	919	76	42	3,1	0,9
Datenverarbeitung, Forschung+Entwicklung	3347	395	143	66	4,3	1,7
Erbringung von wirt. Dienstleistungen	21381	3247	445	-126	2,1	-1,1
Erziehung+Unterricht, Gesundheitswesen	10025	167	895	-153	8,9	-1,7
Sonst. persönl. Dienstleistungen	3868	165	262	55	6,8	1,2

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Auf der anderen Seite bestätigt sich auch der zuvor (Kapitel 5) erzielte Befund, dass die Entwicklung des wirtschaftlichen Rahmens zwar auch die Ausbildungsbereitschaft mit bestimmt, aber eben nicht in allen Feldern: So nahm im Mannheimer Ernährungsgewerbe die Zahl der Beschäftigten (und auch der Betriebe und Ausbildungsbetriebe)¹²⁹ im Zeitverlauf ab, doch hat sich die Zahl der Azubis dennoch leicht erhöht. D.h. die verbleibenden Ausbildungsbetriebe haben ihre Ausbildungsintensität erhöht, was sich auch in der Entwicklung der Ausbildungsquote bemerkbar macht. Die absolut stärksten Zuwächse an Azubis lassen sich im Einzelhandel, im Verkehrs- und Nachrichtenwesen sowie im Kraftfahrzeughandel/-reparatur beobachten. Hier hat sich auch die Ausbildungsquote jeweils erhöht (wie im übrigen auch die Ausbildungsbeteiligung). Weniger stark, aber in die richtige Richtung hat sich auch die Azubi-Zahl und -quote im Papier- und Druckgewerbe, in der Chemie, dem Fahrzeugbau, aber auch im Gastgewerbe, der Datenverarbeitung sowie bei einigen persönlichen Dienstleistungen entwickelt.

Inwieweit diese Veränderungen auf lokale Gegebenheiten oder aber auf allgemeine Trends rückführbar sind und welche Schlussfolgerungen sich hier im Hinblick auf die Frage nach den Potenzialen zur Erhöhung der Ausbildungsintensität ergeben, kann wiederum ein Vergleich der Situation mit der in Bund und Land klären. Zu diesem Zweck und zur besseren Vergleichbarkeit müssen die Gegebenheiten in den Wirtschaftszweigen weiter nach den dahinter stehenden Branchen (3-Steller) heruntergebrochen werden.

In Tabelle 7.2.5 sind (auf der Ebene von 3-Stellern) solche Branchen aufgelistet, in denen die Ausbildungsquote in Mannheim sowohl im Vergleich zu der in Baden-Württemberg insgesamt als auch im Vergleich zu der in Deutschland niedriger liegt. Die Branchen sind hierbei nach der Zugehörigkeit zu den übergeordneten Wirtschaftsbereichen sortiert. Nachfolgend können nur einige wenige Strukturvergleiche herausgegriffen und kommentiert werden.

Auf der übergeordneten Ebene fällt zunächst auf, dass die Ausbildungsintensität in Mannheimer Unternehmen vor allem im gewerblichen Landwirtschafts- und Gartenbau um 4%-Punkte unter der im Land insgesamt liegt. Im gesamten Verarbeitenden Gewerbe ist die Differenz zwar nicht ganz so groß, doch würde sich hier eine Angleichung an die Quote im Land durch die hohe Beschäftigtenzahl bemerkbar machen. Das hierzu gehörende Ernährungsgewerbe hat zwar bereits die Ausbildungsquote in den letzten Jahren erhöht, liegt aber damit immer noch unter dem Landes- und Bundesdurchschnitt. Starker Nachholbedarf wird insbesondere im Baugewerbe, und dabei im Hoch- und Tiefbau sowie in der Bauinstallation ersichtlich, wo die Ausbildungsquote um rund 3%-Punkte niedriger als überregional liegt. Ähnliches zeigt sich im Gastgewerbe. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die wirtschaftsnahen Dienstleistungen zwar in der Beschäftigtenzahl insgesamt prosperieren, doch ihre Ausbildungsleistungen zurückgehen. Dies kommt hier nun auch im Vergleich zu der Ausbildungsquote in Bund und Land zur Geltung. Andererseits stellt sich natürlich die Frage, welche Art von Ausbildungsplätzen hier angeboten werden können bzw. welchen Nutzen eine Erhöhung der Ausbildungsintensität für die hier im Fokus stehenden Hauptschulabsolventen hat. Darauf wird noch an anderer Stelle eingegangen.

¹²⁹ Vgl. Kap. 6.4, Tab. 6.4.4.

Tabelle 7.2.5 Branchen in Mannheim mit im Land/Bund-Vergleich geringer Ausbildungsintensität

Branchen und Ausbildungsintensität	Mannheim	Ba-Wü	Deutschland
Gewerbliche Landwirtschaft/Gartenbau	6,5	10,5	8,4
11 Pflanzenbau	7,5	10,6	8,1
14 Erbringung v. landwirtschaftlichen/gärtnerischen Diensten	6,5	8,9	6,6
Ernährungsgewerbe	6,0	8,8	7,7
156 Mehl- /Schäl- mühlen, Herstellung v. Stärke	1,7	3,6	3,9
158 Sonstiges Ernährungsgewerbe (ohne Getränkeherstellung)	9,3	11,3	10,0
159 Hst.v. Getränken	3,2	4,1	4,0
241 Hst.v. chemischen Grundstoffen	1,4	3,4	3,2
Metallerzeugung/-bearbeitung	4,4	4,9	5,2
Maschinenbau	3,9	5,1	5,2
281 Stahl- und Leichtmetallbau	4,2	5,8	6,4
291 Hst.v. Maschinen für Erzeug/Nutzung v. Energie	4,4	4,4	4,4
292 Hst.v. sonstigen nicht wirtschaftszweigspezifische Maschinen	1,2	5,1	4,8
293 Hst.v. land- und forstwirtschaftlichen Maschinen	4,1	6,5	9,2
295 Hst.v. Maschinen für sonstige bestimmte WZ	3,2	5,2	5,3
312 Hst.v. Elektrizitätsverteilungs- und Schalteinrichtungen	2,1	3,8	4,3
316 Hst.v. elektrischen Ausrüstungen(anderweitig nicht gen.)	1,9	4,0	3,8
Verarbeitendes Gewerbe gesamt	4,4	4,8	4,9
452 Hoch- und Tiefbau	3,3	6,0	5,8
453 Bauinstallation	6,7	9,8	10,5
Baugewerbe gesamt	5,7	8,1	8,1
501 Handel mit Kraftwagen	11,3	12,0	13,2
502 Instandhaltung und Reparatur v. Kraftwagen	13,1	13,8	14,6
513 Großhandel mit Lebensmitteln	3,0	3,2	3,1
521 Einzelhandel mit Waren versch. Art (in Verkaufsräumen)	5,3	7,7	6,7
525 Einzelhandel mit Antiquitäten, Gebrauchtwagen	3,4	6,9	5,2
Handel gesamt	6,7	7,1	6,8
553 Speisengeprägte Gastronomie	4,1	7,3	7,2
555 Caterer	1,6	2,2	3,0
Gastgewerbe gesamt	6,2	10,3	9,9
Wissensintensive Dienstleistungen			
Erbringung von (sonstigen) wirtschaftlichen Dienstleistungen	4,2	5,3	5,5
723 Datenverarbeitungsdienste	2,2	3,0	2,8
741 Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung	4,6	6,7	6,6
742 Architektur- und Ingenieurbüros	2,3	2,4	3,0
852 Veterinärwesen	14,6	18,8	18,6
Sonst. persönliche Dienstleistungen	2,5	4,0	3,6
923 Erbringung v. sonstigen kulturellen Leist.	2,1	4,7	3,6
Nicht-wissensintensive Dienste			
602 Sonstiger Landverkehr	0,7	1,2	1,4
Grundstücks- und Wohnungswesen	3,1	3,5	3,2
701 Immobilien: Kauf/Verkauf	3,2	3,6	3,2
703 Vermittlung/Verwaltung Grundstücken, Gebäude	3,0	3,6	3,2
745 Personal- und Stellenvermittlung	0,2	0,3	0,8
746 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	0,7	1,6	1,3
747 Reinigung v. Gebäuden, Räumen und Inventar	0,6	1,4	1,7
748 Erbringung sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	3,3	3,8	3,5
900 Abwasser-/Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung	1,8	2,4	2,6
926 Sport	5,2	7,3	6,7

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

7.3 Blick in die nahe Zukunft: Betriebe mit Erweiterungspotenzialen

Eine Erhöhung der Ausbildungsleistungen kann vielfältige Motive haben und ist unter verschiedenen Bedingungen denkbar. Absichten zur Verstärkung ihrer Ausbildungsintensität können bei den bereits ausbildenden Betrieben zum Beispiel daraus resultieren, wenn die betriebliche Entwicklung einen noch höheren Arbeitskräftebedarf als bislang absehbar macht; oder auch wenn sich Neueinstellungen durch die direkten Erträge der Leistungen von Auszubildenden lohnen. Unausgeschöpfte Potenziale bestehen dann in jenen Fällen, in denen dieser Bedarf noch nicht durch eine adäquate Ausbildungsaktivität abgedeckt ist.

Wir fragen daher zunächst danach, a) welche Betriebe es sind, in denen solche Erweiterungsabsichten und letztlich -potenziale „schlummern“. In gewissem Sinne handelt es sich um ausbildungseingagierte oder gar optimistische Betriebe. Ferner interessiert, b) welche Charakteristika solche Betriebe aufweisen, die unbesetzte Ausbildungsplätze und daher noch Potenziale haben.

a) Ausbildungseingagierte und optimistische Betriebe

Alle bereits ausbildenden Unternehmen wurden danach gefragt, ob die Zahl an Ausbildungsplätzen in den nächsten 3 Jahren eher zunehmen, gleich bleiben oder abnehmen wird. Zunächst ist festzuhalten, dass immerhin genau ein Fünftel (20%) der befragten Ausbildungsbetriebe eine zunehmende Zahl an Ausbildungsplätzen signalisierte und weitere 69% eher davon ausgingen, dass die Zahl gleich bleiben werde (Tabelle 7.3.1). Ein Potenzial soz. „bleibender Intensität“ ist indirekt natürlich auch darin zu sehen, wenn es gelingt, die 10% der Betriebe, die rückläufige Ausbildungsleistungen ankündigen „bei der Stange“ zu halten. Das gleiche gilt für diejenigen deren Ausbildungszahl stagniert. Wir konzentrieren uns im Folgenden jedoch auf die ausbildungsoptimistischen Unternehmen und die Frage, welche Charakteristika hierfür typisch sind.

Da in unserer Stichprobe die kleinen Ausbildungsbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten fast 70% des Betriebsbestands (und in der Grundgesamtheit sogar etwas mehr) ausmachen (vgl. Kapitel 4.5), sind natürlich Analysen im oberen Betriebsgrößenbereich mit Fallzahlenproblemen behaftet. D.h. eine nach *Betriebsgrößen* differenzierende Einschätzungen bzgl. der künftigen Ausbildungsplatzentwicklung muss sich auf eine Unterteilung in vier Größenklassen beschränken. Demnach sind unter den Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten diejenigen mit einer künftig wachsenden Zahl an Ausbildungsplätzen etwas stärker vertreten. Überraschen dürfte möglicherweise, dass es viel eher die jüngeren Betriebe bzw. die in den letzten Jahren erfolgten *Gründungen* sind, welche sich optimistisch hinsichtlich der künftigen Ausbildungsintensität äußern.¹³⁰ Doch dieser Befund ist konsistent mit den bisherigen Beobachtungen in Kapitel 5.

Die zusätzliche Einstellung von Auszubildenden hängt natürlich auch vom bis dahin erreichten *Zahl der bereits beschäftigten Azubi* ab. Betriebe mit lediglich einem (1) Azubi – und das sind natürlich vor allem die Kleinbetriebe – sehen tendenziell noch eher etwas Spielraum,

¹³⁰ In der Stichprobe 9 von 27 jungen Ausbildungsbetrieben.

weitere Jugendliche zu beschäftigten. Die Unterschiede zu Betrieben mit mehreren Azubis sind jedoch kaum signifikant.¹³¹ Deutlicher sind die Diskrepanzen in Bezug auf die *Jahre der bisherigen Ausbildungstätigkeit*. Denn Expansionsabsichten hegen in stärkerem Umfang diejenigen Betriebe, die sich noch gar nicht so lange am Ausbildungssystem beteiligen. Dies ist ein gutes Zeichen, bedeutet es doch, dass viele der neu engagierten Ausbildungsbetriebe offenbar zu der getroffenen Entscheidung stehen.

Mit Blick auf die *Wirtschaftsbereiche* fällt auf, dass die Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe etwas häufiger davon ausgehen, dass die Zahl ihrer angebotenen Ausbildungsplätze wächst. Dies ist aber auch im Zusammenhang mit den dort durchschnittlich größeren Betrieben zu sehen. Zu erwähnen ist ferner noch, dass die erfragten *Motive*, weshalb die Unternehmen sich überhaupt an der Ausbildung von Jugendlichen beteiligen, keinen erkennbaren Zusammenhang mit der künftig erwarteten Ausbildungsplatzentwicklung zeigen.¹³²

Tabelle 7.3.1 Künftige Ausbildungsplatzentwicklung im Kontext betrieblicher Merkmale

Betriebliche Charakteristika		Die Zahl der Ausbildungsplätze wird in nächsten 3 Jahren ...				
		eher abnehmen	gleich bleiben	eher zunehmen	weiß nicht	Gesamt
		<i>in %</i>				
Betriebsgrößenklassen	1-9 B.	12,7	66,9	19,5	,8	100,0
	10-19 B.	7,3	76,4	16,4	,0	100,0
	20-49 B.	7,5	67,5	25,0	,0	100,0
	50 und mehr B.	7,5	67,5	22,5	2,5	100,0
Betriebsalter	0-4 Jahre	7,4	59,3	33,3	,0	100,0
	5-9 Jahre	15,8	71,1	13,2	,0	100,0
	10-19 Jahre	12,1	65,5	19,0	3,4	100,0
	älter als 20 Jahre	6,6	73,0	20,5	,0	100,0
Zahl vorhandener Azubi	1 Azubi	11,0	66,1	22,9	,0	100,0
	2 Azubis	8,5	71,2	18,6	1,7	100,0
	3 und mehr Azubis	10,3	69,0	17,2	1,1	100,0
Jahre bisheriger Ausbildungstätigkeit	1 Jahr	7,4	55,6	37,0	,0	100,0
	2-4 Jahre	12,5	55,0	32,5	,0	100,0
	5-10 Jahre	17,1	67,1	14,3	1,4	100,0
	mehr als 10 J.	5,4	78,6	15,2	0,9	100,0
Wirtschaftsbereiche	Verarbeit. Gew.	11,8	58,8	29,4	,0	100,0
	Baugewerbe	22,7	68,2	9,1	,0	100,0
	Handel/Gastgew.	9,2	68,4	22,4	,0	100,0
	wissensint. DL	9,5	70,3	17,6	2,7	100,0
	nicht wiss. DL	4,4	77,8	17,8	,0	100,0
Gesamt		9,9	69,2	20,2	,8	100,0
<i>Befragte</i>		<i>(26)</i>	<i>(176)</i>	<i>(51)</i>	<i>(2)</i>	<i>(255)</i>

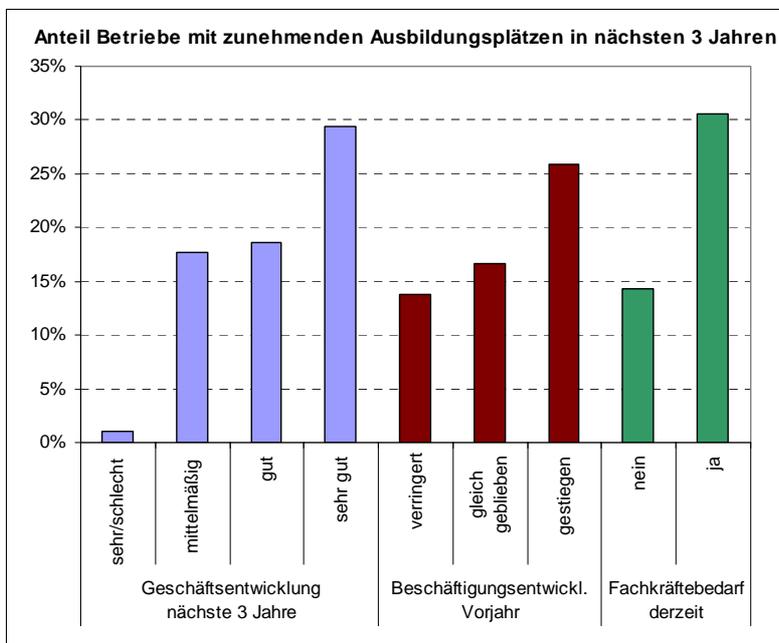
Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

¹³¹ Geprüft durch Korrelation nach Pearson sowie Spearman.

¹³² Hier nicht abgebildet.

Dagegen wird durchaus ein Zusammenhang zwischen dem für die nächsten 3 Jahre signalisierten Ausbildungsverhalten und der betrieblichen Entwicklung ersichtlich. Während ein solcher Nexus mit Blick auf die in den zurückliegenden Jahren entwickelte Ausbildungsaktivität nicht durchgängig festzustellen war (Kapitel 5), deutet sich an, dass Unternehmen mit guten oder sehr guten Geschäftsaussichten und einem Beschäftigtenzuwachs im vergangenen Jahr auch viel eher damit rechnen, dass sie die Zahl der Azubis erhöhen (Abbildung 7.3.2). Hier spielt nun auch der Fachkräftebedarf eine Rolle. D.h. der naheliegende Zusammenhang zwischen „Nachwuchssorgen“ und Ausbildungsverhalten spiegelt sich zumindest in den Bekundungen wider. Unter den Fachkräftesuchenden ist der Anteil der Ausbildungsoptimisten doppelt so hoch wie in der Referenzgruppe. Bei allem ist aber dennoch zu berücksichtigen, dass es auch in diesen Gruppen jeweils nur ein Viertel bis ein Drittel aller Unternehmen sind, die ihre Ausbildung intensivieren.

Abb. 7.3.2 Künftige Ausbildungsplatzentwicklung im Kontext der betrieblichen Entwicklung



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

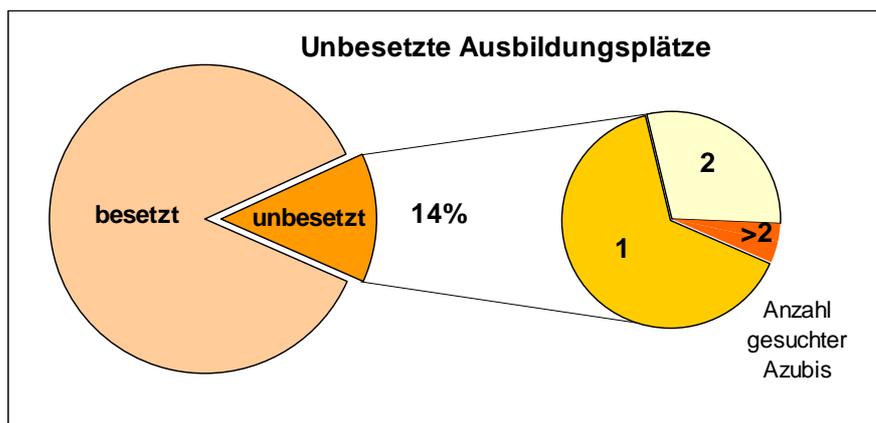
b) Azubi-suchende Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen

Potenziale einer höheren Ausbildungsintensität machen sich vor allem dadurch bemerkbar, wenn Betriebe aktiv und akut Azubis suchen. Handelt es sich um bisher nicht ausbildende Betriebe, ist dies ein Zeichen einsetzender Ausbildungsaktivität (vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 6.2). In Bezug auf die in diesem Abschnitt im Fokus stehenden Ausbildungsbetriebe ist jedoch zu bedenken, dass die Suche nach Jugendlichen nicht unbedingt darauf schließen lässt, dass sich hierdurch auch die Ausbildungsintensität erhöht. Schließlich kann es sich dabei auch um ein mehr oder weniger gewöhnliches Nachrückverfahren handeln soweit ein bestehendes Lehrverhältnis zu Ende geht. In der im Frühjahr durchgeführten Betriebsbefragung wurde daher nicht nach dem eventuell anstehenden Ersatz im neuen Ausbildungsjahr

bzw. im Herbst, sondern nach den bereits zum Befragungszeitpunkt unbesetzten Ausbildungsplätzen gefragt.

In unserer Stichprobe im März des Jahres vermeldeten 14% der befragten Betriebe unbesetzte Ausbildungsplätze (Abbildung 7.3.3). Rund zwei Drittel (63%) der suchenden Unternehmen hatten einen (1) Ausbildungsplatz zu besetzen und weitere 29% sogar zwei Ausbildungsplätze. Eine Minderheit suchte sogar mehr.

Abb. 7.3.3 Freie Ausbildungsplätze und Zahl der zu besetzenden Stellen, März 2008, Mannheim



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Bezogen auf die Zahl der im privatwirtschaftlichen Sektor *ausbildenden* Mannheimer Betriebe entspricht dies hochgerechnet rund 230 Ausbildungsplätzen. Selbst wenn man davon ausgeht, dass es sich nicht gänzlich um vollkommen neu geschaffene Stellen, sondern zum Teil um solche Plätze handelt, die schon einmal besetzt waren (siehe im Folgenden), ist die Zahl beträchtlich. Fügt man hinzu, dass auch 7% der bislang *nicht-ausbildenden* Betriebe unbesetzte Ausbildungsplätze vermeldeten (vgl. Kapitel 6.2), ergibt sich zusammengenommen ein beachtenswertes unausgeschöpftes Potenzial, welches dann bei schätzungsweise rund 400 freie Ausbildungsplätze beläuft, die während des laufenden Ausbildungsjahres nicht besetzt wurden.

Deutlicher wird der Charakter des Potenzials, wenn man den Gründen nachspürt, weshalb die von den ausbildenden Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze frei geblieben sind. In nur wenigen und statistisch kaum signifikanten Fällen handelt es sich um Plätze, die durch den Absprung von Azubis wieder zur Disposition stehen. In etwa ein Zehntel der Betriebe, die noch zusätzlich Auszubildende suchten, gehört zu denjenigen, die häufig mit einer frühzeitigen Auflösung der Ausbildungsverträge konfrontiert werden.

Ansonsten dominiert – zumindest aus Sicht der erfolglos suchenden Betriebe – das Problem der unbefriedigenden Bewerberlage: Über die Hälfte der Azubi-suchenden Betriebe (54%) nannten als Grund für die Nichtbesetzung keinen geeigneten Bewerber gefunden zu haben.¹³³ Erst an zweiter Stelle (mit 20% der Nennungen) rangiert das Problem, dass Betriebe keine Kapazitäten haben, um sich um die frei gebliebenen Ausbildungsplätze zu kümmern. Dies

¹³³ Einer IAB-Untersuchung zufolge nennen diesen Grund sogar drei Viertel der Betriebe mit unbesetzten Stellen (Bellmann/Hartung 2005).

berührt die Frage, wie durch ein adäquates externes Ausbildungsmanagement diesen Schwierigkeiten begegnet werden kann (siehe hierzu Kapitel 10.).

Keine besonderen Auffälligkeiten zeigen sich hinsichtlich der größen- oder branchenspezifischen Zusammensetzung der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen. Kleiner Betriebe mit zwischen 10 und 19 Beschäftigten sind nur geringfügig überrepräsentiert, wobei die kleinen Fallzahlen keine validen Aussagen zulassen.

Erwähnenswert ist, dass weit über die Hälfte der Betriebe (57%) mit unbesetzten Ausbildungsplätzen, dieselben nicht an die Arbeitsagentur gemeldet hatte. Dies wiederum kann ein Ausdruck der geringen Dringlichkeit des Problems sein, was die Potenzialberechnung letztlich erschwert. Andererseits wirft dieser Umstand auch ein Licht auf die Frage, wie viele Suchprozesse über die zentralen Institutionen des Arbeitsmarktes abgewickelt werden.

7.4 Hemmnisse höherer Ausbildungsintensität in ausgewählten Segmenten

Die Ausbildungsbetriebe wurden zudem nach den Hemmnissen in ihrem Ausbildungsengagement gefragt. Schließlich sind es oftmals die betrieblichen und externen Bedingungen, die einer stärkeren Ausbildungsleistung entgegenstehen. Da jedoch die ausbildungsoptimistischen Betriebe kaum nach etwaigen Hindernissen gefragt werden konnten und nur diejenigen, deren Ausbildungsaktivitäten in Zukunft entweder gleich bleiben oder zurückgehen, ist die Zahl der beobachteten Fälle entsprechend gering (67 befragte Betriebe). Aus diesem Grund können die Auskünfte über die zugrunde liegenden Hemmnisse bei der Ausbildung nur begrenzt auch nach den begleitenden Merkmalen heruntergebrochen werden. Wir beschränken uns nachfolgend auf eine Differenzierung nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen.

Die genannte Einschränkung bedeutet aber auch, dass nur knapp über ein Viertel (26%) der bereits ausbildenden Betriebe überhaupt in expliziter Weise Schwierigkeiten bei der Ausbildung von Jugendlichen bekunden (was nicht heißen muss, dass die wegen ihres wachsenden Ausbildungsengagements nicht befragten Unternehmen vollkommen ohne Probleme sind). Andererseits geht es ja auch genau darum, die Schwierigkeiten bei der Erhöhung des Ausbildungsengagements zu identifizieren, um daraus Schlussfolgerungen für unausgeschöpfte Potenziale ziehen zu können.

Die ausbildungsgehemmten Kleinbetriebe mit bis zu 10 Beschäftigten begründen Schwierigkeiten vor allem mit ihrer de facto geringen Größe. Dieses Problem ist bei den Kleinbetrieben mit Ausbildungserfahrung sehr stark präsent, denn 80% der Ausbildungsbetriebe sehen in der Organisationsgröße ein Hemmnis, was vermutlich im Zusammenhang mit den betrieblichen Kapazitäten und Ressourcen (Abkömmlichkeit von Personal, Räumlichkeiten usw.) steht.

- Was die Stärke der durch *externe Bedingungen verursachten Hemmnisse* betrifft sehen ausbildende Kleinstbetriebe zu einem leicht geringeren Anteil Probleme, sich von ungeeigneten Azubis zu trennen als etwas größere Ausbildungsbetriebe. Erschwernisse durch rechtliche Rahmenbedingungen oder durch das Bewerberangebot wiegen in etwa gleich schwer bei unterschiedlichen Betriebsgrößen. Allerdings sehen etwas größere Betriebe ein geringeres Problem, was den bürokratischen Aufwand bei der Ausbildung betrifft.

- Mit Blick auf die Relevanz von *eher internen bzw. betriebsbedingten Hemmnissen* verliert das Problem der Ausbildungskosten mit zunehmender Betriebsgröße an Bedeutung. Zudem nimmt die Bedeutung des Fachkräftebedarfs als Ausbildungshindernis mit steigender Betriebsgröße ab. Ansonsten zeigen sich in dieser „Hemmnis-Sparte“ keine stringent erscheinenden Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen.

Tabelle 7.4.1 Starke Ausbildungs-Hemmnisse nach der Betriebsgröße*

Nur ausbildende Betriebe ... ist ein starkes Hemmnis	1-9 Beschäftigte	10-19 Beschäftigte	über 20 Beschäftigte
	in %		
extern bedingte Hemmnisse			
Trennung v. ungeeignetem Azubi ist zu schwierig	46,9	55,6	57,1
Wegen Berufsschule sind Azubis zu wenig im Betrieb	44,1	31,6	50,0
Zu hoher bürokratischer Aufwand für die Ausbildung	23,5	(5,3)	(7,1)
Rechtliche Regelungen erschweren Ausbildung	29,4	31,6	(28,6)
Es ist zu schwer geeignete Azubis zu finden	58,8	63,2	57,1
interne, betriebsbedingte Hemmnisse			
Die Ausbildungskosten sind zu hoch	58,8	(26,3)	(7,1)
Es fehlt an Zeit und Personal	26,5	(21,1)	(35,7)
Kein Bedarf an jungen Fachkräften	35,3	(21,1)	(21,4)
Wirtschaftliche Lage des Betriebs ist zu unsicher	20,6	(10,5)	(14,3)
Der Betrieb ist zu stark spezialisiert	39,4	36,8	(35,7)
Bessere Erfahrung m. Rekrutierung a.d. Arbeitsmarkt	(9,1)	(5,3)	(16,7)
<i>Befragte</i>	34	19	14

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

*) In den Zellen mit Fälle <5 sind die Anteile zwischen Klammern und kursiv gesetzt

Hemmnisse in den Ausbildungsleistungen variieren in Bezug auf das wirtschaftliche Umfeld. Unterscheidet man auch hier wieder zwischen eher extern und intern bedingten Hemmnissen ergibt sich folgendes Bild:

- Mit Blick auf Hemmnisse, die mit den *externen Rahmenbedingungen* korrelieren, ist generell festzustellen, dass die Ausbildungsbetriebe im Produzierenden Gewerbe diesbezüglich weit häufiger Probleme sehen als diejenigen in den anderen Sektoren. Lediglich hinsichtlich der Rekrutierungsmöglichkeiten von Azubis registrieren die Betriebe im Bereich „sonstiger Dienstleistungen“ (ohne Handel und Gastgewerbe) größere Hemmnisse.
- Was die *internen bzw. betriebsbedingten Hemmnisse* betrifft, scheint es insgesamt betrachtet zunächst weniger relevant, ob es sich um einen produzierenden Betrieb handelt. Was einzeln herausragende Hemmnisse betrifft wechseln sich die Betriebe im Produzierenden und im Handels und Gastgewerbe ab. Ausbildende produzierende Betriebe klagen vergleichsweise häufiger über die hohen Ausbildungskosten, während dies im Handel und Gastgewerbe eher den Mangel an Zeit und Personal betrifft. Tendenziell sehen die Betriebe im Bereich „Sonstiger Dienstleistungen“ weniger Probleme bei der Ausbildung als die in anderen Bereichen. Es zeigt sich deutlich, dass im

überwiegend kleinbetrieblich strukturierten Dienstleistungsbereich stärker auf die Rekrutierung auf dem Arbeitsmarkt gesetzt wird, was mit der Schwierigkeit zusammenhängen könnte, geeignete Auszubildende zu finden.

Tabelle 7.4.2 Starke Ausbildungs-Hemmnisse nach Wirtschaftsbereichen*

Nur ausbildende Betriebe ... ist ein starkes Hemmnis	Prod. Gewerbe	Handel, Gastgewerbe	sonst. Dienstleistung.
	in %		
extern bedingte Hemmnisse			
Trennung v. ungeeignetem Azubis ist zu schwierig	50,0	55,6	51,7
Wegen Berufsschule sind Azubis zu wenig im Betrieb	50,0	42,1	38,7
Zu hohe bürokratische Aufwand für die Ausbildung	(25,0)	(5,3)	(12,9)
Rechtliche Regelungen erschweren Ausbildung	43,8	(21,1)	29,0
Es ist zu schwer geeignete Azubis zu finden	56,3	47,4	71,0
betriebsbedingte Hemmnisse			
Die Ausbildungskosten sind zu hoch	31,3	(15,8)	(9,7)
Es fehlt an Zeit und Personal	(25,0)	42,1	19,4
Kein Bedarf an jungen Fachkräften	37,5	36,8	19,4
Wirtschaftliche Lage des Betriebs ist zu unsicher	(18,8)	(15,8)	16,1
Der Betrieb ist zu stark spezialisiert	31,3	50,0	35,5
Bessere Erfahrung m. Rekrutierung a.d. Arbeitsmarkt	(13,3)	(17,6)	(3,2)
Der Betrieb ist zu klein um auszubilden	66,7	87,5	80,0
<i>Befragte</i>	<i>16</i>	<i>19</i>	<i>31</i>

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

*) In den Zellen mit Fälle <5 sind die Anteile zwischen Klammern und kursiv gesetzt

8. Potenzial zur Erhöhung der Chancen von „Benachteiligten“

Nachdem nun mehr darüber bekannt ist, durch welche Faktoren die Ausbildungsbeteiligung und -intensität in den Unternehmen beeinflusst wird und in welchen betrieblichen Segmenten künftig noch Potenziale zur Erweiterung der Ausbildungsbereitschaft zu suchen sind, stellt sich die Frage, welche Chancen bestimmte Gruppen bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen haben, aber hier vor allem: Wie deren Chancen zu erhöhen sind. Auch wenn uns die Gefahr bewusst ist, dass der Begriff „Benachteiligte“ überdehnbar ist und keine einheitliche Definition erfährt, stehen im Folgenden vor allem die Bewerber/innen mit oder ohne Hauptschulabschluss bzw. auch mit BVJ im Fokus, sowie solche Gruppen, wie etwa Migranten, die ansonsten auf dem Ausbildungsstellenmarkt eher weniger Chancen haben.

In Kapitel 3 haben wir aufgezeigt, dass in Mannheim die Zahl der Hauptschulabgänger/innen in den letzten beiden Jahrzehnten eher diskontinuierlich aber dennoch um 7%-Punkte auf unter die 30%-Marke zurückgegangen ist. Wobei allerdings ein im Zeitverlauf relativ stabiler Anteil von fast 9% an Abgänger/innen ohne Schulabschluss hinzukommt. Damit weist Mannheim einen im Vergleich mit anderen Regionen hohen Anteil an Jugendlichen auf, die mit geringeren Bildungschancen ins Erwerbsleben starten. Hinzu kommt, dass ein sehr großer Anteil dieser Jugendlichen einen Migrationshintergrund haben, was die Möglichkeiten zum Erhalt einer Ausbildungsstelle u.U. nochmals schmälert. Besorgniserregend ist die immer geringer werdende Zahl an Jugendlichen in Mannheim, die es nach der Pflichtschule nicht auf direktem Weg schaffen, eine duale betriebliche Ausbildung zu beginnen. Der Weg der allermeisten geht – soweit sie zu einem späteren Zeitpunkt überhaupt eine Lehrstelle bekommen – durch die Instanzen einer Höherqualifizierung oder durch die des Übergangssystems. Die Zahl der Altbewerber/innen hat sich zu einer immer höher werdenden Bugwelle aufgestaut, von denen im vergangenen Ausbildungsjahr nur weniger als die Hälfte einen Ausbildungsplatz gefunden hat.

Inwieweit die Schulabschlüsse oder andere Merkmale der Jugendlichen dafür verantwortlich sind, und vor allem welche Chancen bestimmte Gruppen überhaupt am Ausbildungsstellenmarkt in Mannheim haben, wird nachfolgend anhand der von uns durchgeführten Unternehmensbefragung untersucht. Wir befassen uns zunächst mit den an die Bewerber/innen um Ausbildungsplätze gestellten Anforderungen. Daraufgehend gehen wir der Frage nach, wie die (voraussichtliche oder erfahrene) Leistungsfähigkeit der Bewerber/innen von den Betrieben beurteilt wird. Im Mittelpunkt der Analysen stehen dann die Chancen bestimmter Gruppen, wie etwa die von Hauptschüler/innen, von Migrant/innen oder von jungen Müttern oder auch die Frage, ob Jugendliche mit einem Berufsvorbereitungsjahr bessere oder schlechtere Chancen haben. Zu den Chancen von Jugendlichen zählt neben den Zugangsmöglichkeiten zu einer Ausbildungsstelle langfristig auch die Chance einer Übernahme im Betrieb. Abschließend soll anhand der Erkenntnisse eingeschätzt werden, welche Potenziale zur Erhöhung der Chancen sich für die Benachteiligtengruppen vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen noch ergeben. Wie schon in den vorangegangenen Analysen wird auch hier wieder zwischen verschiedenen betrieblichen Segmenten zu unterscheiden sein.

8.1 Anforderungen an Bewerber/innen auf Ausbildungsplätze

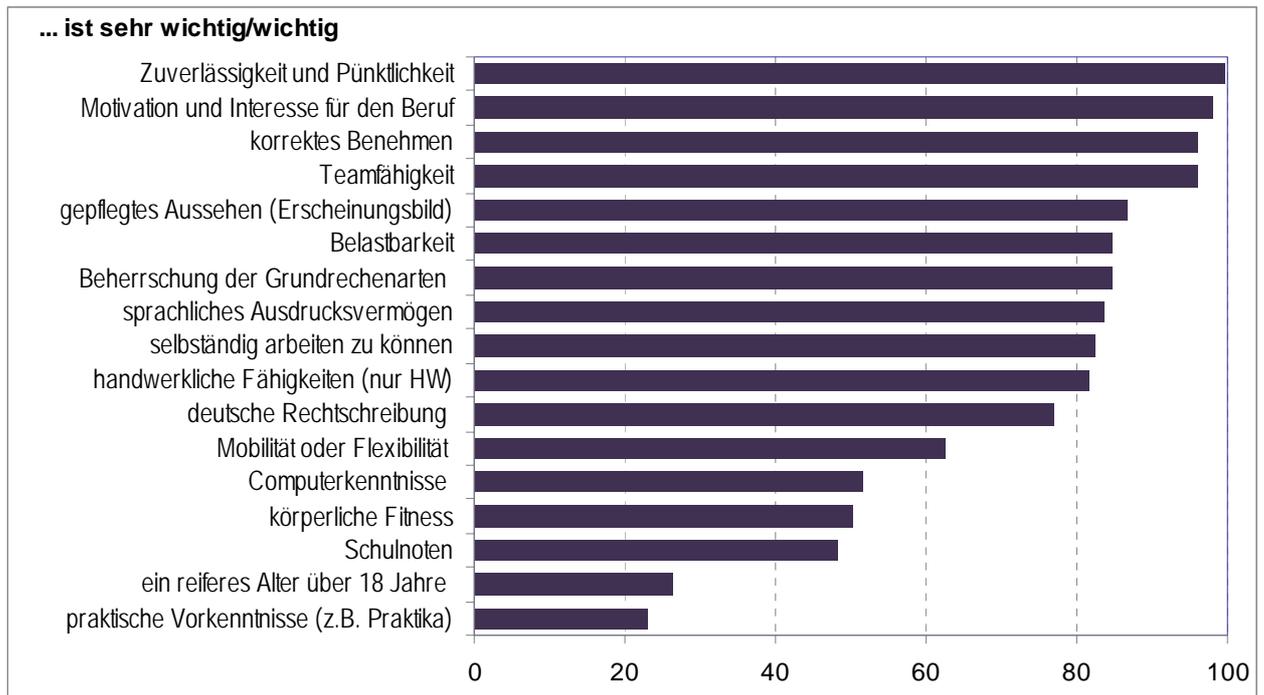
Es liegt in der Natur der Sache, dass für die Probleme am Ausbildungsstellenmarkt auf der Seite der Anbieter und der Nachfrager nach Ausbildungsplätzen teils unterschiedliche Ursachen hervorgehoben werden. Während die Jugendlichen und Gewerkschaften das quantitativ unzureichende Angebot bemängeln, sehen die Unternehmen vor allem Defizite qualitativer Art bzw. eine unzureichende „Ausbildungsreife“. Diese Sichtweisen und Gegensätze prägen die öffentliche Debatte seit langem und spiegeln sich auch in Befragungen wider.

Zielsetzung der vorliegenden Untersuchung war eine Identifizierung der Probleme auf der Anbieter- bzw. der Unternehmensseite. An dieser Stelle ist aber zunächst nochmals daran zu erinnern (vgl. Kapitel 5.2 sowie vorheriger Abschnitt), dass die Mehrheit der bereits ausbildenden Unternehmen zumindest nicht explizit der Meinung ist, dass es „heutzutage schwierig“ ist, Arbeitskräfte im eigenen Betrieb auszubilden. Ein solches Gesamtresümee soll jedoch nicht zu dem Schluss führen, dass es nicht dennoch viele Hemmnisse gibt. Konzentriert man sich auf die Unternehmen mit stärkerer Problemsicht ist festzuhalten, dass immerhin zwei Drittel dieser Untergruppe hierfür vor allem die unzureichende Bewerberlage verantwortlich machen. Diese Klage wird verständlicherweise stärker von den Ausbildern als von den nicht ausbildenden Betrieben geführt (vgl. auch Kapitel 6.5). D.h. sie ist auch ein Hinweis darauf, dass die Defizite auf der Bewerberseite auf Erfahrungen beruhen, die im Verlauf des Engagements in der Ausbildung gewonnen wurden.

Vor diesem Hintergrund stellt sich zunächst einmal die Frage, welche Anforderungen an die Bewerber gestellt werden. Daher wurden die Betriebe (entlang einer Skala von 1 bis 5 bzw. von „sehr wichtig“ bis „vollkommen unwichtig“) gefragt, „wie wichtig bestimmte Fähigkeiten und Eigenschaften bei der Einstellung von Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz sind“. In Abbildung 8.1.1 sind die geforderten Kompetenzen in der durch die Nennungen der Ausbildungsbetriebe entstehenden Rangfolge aufgelistet.¹³⁴ D.h. die höchste Bedeutung wurden den *Soft-Skills* bzw. der „Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit“, dem „Vorhandensein von Motivation und Interesse für den Beruf“, „korrektem Benehmen“, der „Teamfähigkeit“ und dem „gepflegten Äußeren“ (Erscheinungsbild) beigemessen, also eher Faktoren, die zu den *Tugenden* zählen – bzw. je nach Standpunkt ggf. zu den *Sekundärtugenden* gerechnet werden. Diese Eigenschaften wurden von fast allen bzw. von einem hohen Anteil als sehr/wichtig bewertet. *Soziale Kompetenzen* werden nicht nur von Lehrstellenbewerbern verlangt, d.h. sie werden schon seit längerem von den Unternehmern und Personalabteilungen bei allen zu besetzenden Positionen in den Vordergrund gerückt. Doch wenn wir dieses Ergebnis mit dem einer anderen vom ifm Mannheim durchgeführten Unternehmensbefragung (Anforderungen an Bewerber auf Einfacharbeitsplätze) vergleichen, fällt auf, dass die Erfüllung der genannten Tugenden weit stärker bei Ausbildungsplatzbewerber/innen verlangt wird. Dies verwundert insofern, weil zu erwarten gewesen war, dass bei den Bewerbern um Ausbildungsplätze andere Schwerpunkte gesetzt bzw. höhere Gewichte auf Anforderungen gelegt werden würden, die eher mit dem Grundwissen und den *schulischen Fähigkeiten* in Verbindung stehen.

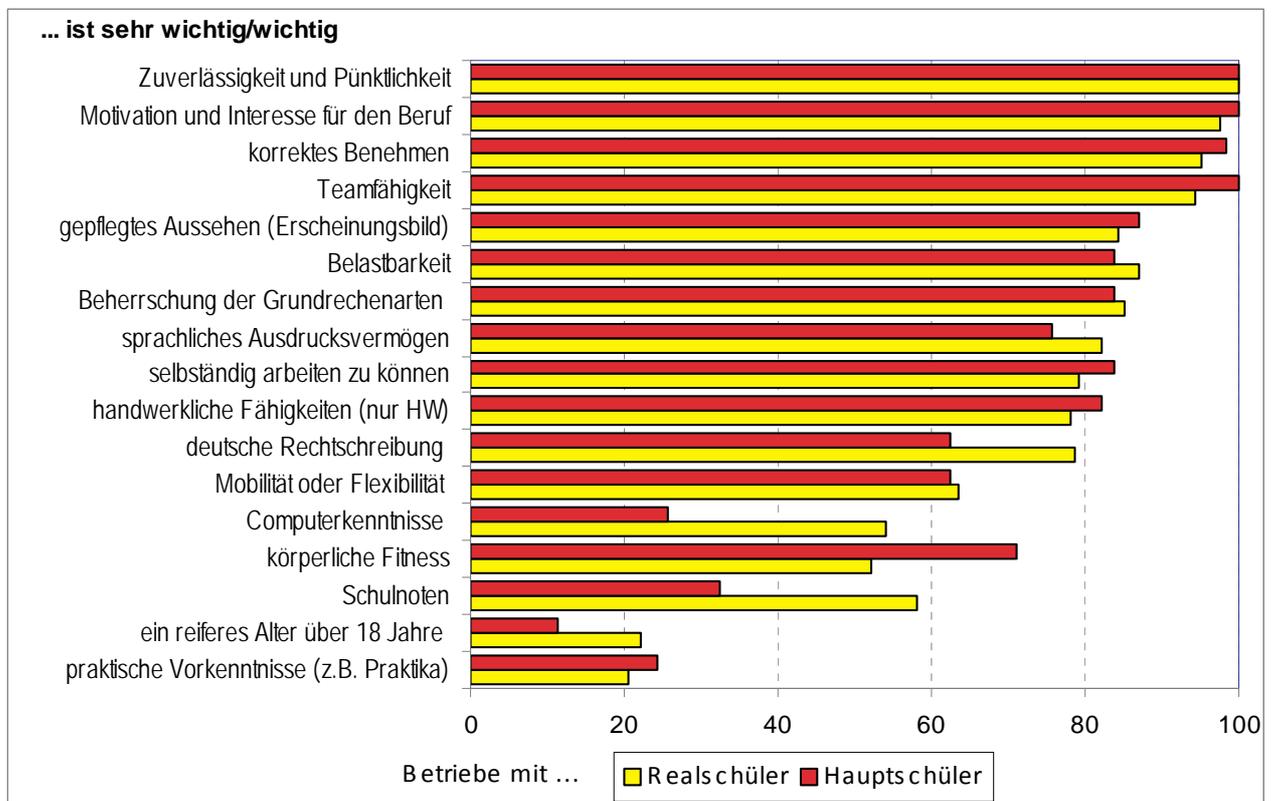
¹³⁴ Mehrfachnennungen waren möglich.

Abbildung 8.1.1 Wichtigkeit von Fähigkeiten und Eigenschaften bei der Einstellung von Azubis (Alle Ausbildungsbetriebe)



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Abbildung 8.1.2 Wichtigkeit von Fähigkeiten und Eigenschaften bei der Einstellung von Azubis (Betriebe die zuletzt einen Hauptschüler oder einen Realschüler eingestellt hatten im Vergleich)



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Zwar immer noch häufig genannt, aber in der Rangordnung hinter den sozialen Kompetenzen folgen u.a. solche Anforderungen, die im Zusammenhang mit dem *elementaren Grundwissen* aber auch mit anderen Fähigkeiten stehen. Die „Beherrschung der Grundrechenarten“ oder der „deutschen Rechtschreibung“ wird von jeweils rund vier Fünftel der Befragten als wichtig bis sehr wichtig eingestuft. Von gleicher Bedeutung sind *persönliche Kompetenzen* wie „sprachliches Ausdrucksvermögen“ oder die Fähigkeit „selbständig arbeiten zu können“. Etwas überraschen dürfte der Befund, dass die „Schulnoten“ für nur die Hälfte der Betriebe Wichtigkeit besitzen und sogar noch hinter der „körperlichen Fitness“ rangieren.

Sieht man von den geforderten „handwerklichen Fertigkeiten“ ab (die nur bei Handwerksbetrieben erfragt wurden), dann werden offenbar *fachlich-praktische Kenntnisse*, wie die am „Computer“ oder die durch „Praktika“ erlangten Fähigkeiten für weniger wichtig gehalten. Dieser Befund ist insofern etwas ernüchternd, wenn man die vielen Bemühungen und Hoffungen in Erinnerung ruft, die teils darauf verwendet werden, die Bewerbungschancen von Jugendlichen durch Praktika oder ähnliche Erfahrungsfelder zu verbessern. Auch eine gewisse Reife durch ein entsprechendes „Alter“ scheint für die Mannheimer Betriebe nicht so bedeutend zu sein, wie ansonsten häufig betont.

Von Interesse war nun, inwieweit sich die Anforderungen von Betrieben, die mit größerer Wahrscheinlichkeit Azubis mit Hauptschulabschluss einstellen von solchen Betrieben unterscheiden, die eher Realschülern beschäftigen.¹³⁵ In Abbildung 8.1.2 sind die Einstufungen von beiden Betriebsgruppen miteinander verglichen. Es zeigt sich, dass die Unterschiede bzgl. der gestellten Anforderungen, bis auf einige wenige Ausnahmen, eher minimal sind. Die gewünschten Tugenden haben fast durchweg bei beiden Betriebstypen die gleiche Bedeutung. D.h. zunächst kommt es auf Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit sowie andere Soft-Skills oder Pflichten an, dann erst kommen auch die persönlichen Kompetenzen zur Sprache. Unterschiede zwischen den eher Hauptschülern und eher Realschülern beschäftigenden Unternehmen zeigen sich in Bezug auf die Wichtigkeit elementarer Grundkenntnisse und Fähigkeiten. Während die erste Gruppe mehr Wert auf körperliche Fitness legt, betont die eher Realschüler beschäftigende Betriebsgruppe die Bedeutung deutscher Rechtschreibung, von Computerkenntnissen und von Schulnoten.

Bei allem muss aber dennoch festgehalten werden, dass die Unterschiede in den von beiden Gruppen an die Bewerber/innen gestellten Anforderungen nicht so markant sind; vor allem nicht in Bezug auf die als besonders wichtig eingestuften Fähigkeiten und Eigenschaften. Doch Übereinstimmungen gibt es aber genauso am „unteren Rand“: D.h. auch unter den Betrieben mit „Realschüler-Orientierung“ wurde das Kriterium guter Schulnoten nur von etwas mehr als der Hälfte der Befragten genannt. Wie wir nachfolgend noch aufzeigen, kommt es bei den Einstellungsentscheidungen dann voraussichtlich auch weniger auf Schulnoten an. Allein schon die Höhe des Schulabschlusses mag die Einschätzung der Fähigkeiten der Bewerber/innen stark dominieren.

¹³⁵ Dies konnte nur annähernd anhand der Charakteristika des zuletzt eingestellten Azubi eingeschätzt werden (siehe im Folgenden). Da jedoch viele Kleinbetriebe ohnehin nur 1 Azubi beschäftigen und die Befragten zudem auch unmittelbar nach der Auskunft über den zuletzt eingestellten Hauptschüler auch zu den Anforderungen befragt wurden, ist davon auszugehen, dass sich mit dem Schulabschluss des zuletzt Eingestellten auch ein bestimmter Betriebstyp verbindet.

8.2 Betriebliche Beurteilung der Leistungsfähigkeit von Bewerber/innen

Die Relevanz der genannten Anforderungen für das Einstellungsverhalten wird erst dann richtig ersichtlich, wenn auch bekannt ist, ob und in welcher Weise die Jugendlichen diese Wünsche erfüllen. Aus der Übereinstimmung oder Diskrepanz lassen sich Rückschlüsse auf die Spezifika und Hintergründe des Ausbildungsverhaltens von Unternehmen ziehen.

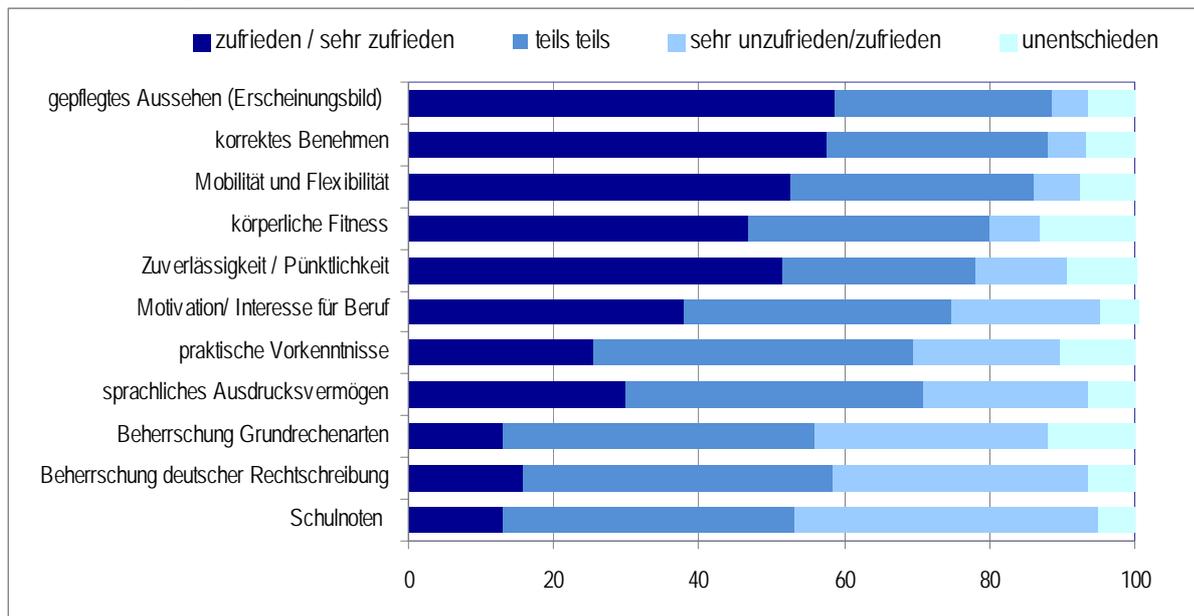
Daher wurden die Betriebe bzw. die Personalverantwortlichen (wiederum entlang einer Skala von 1 bis 5)¹³⁶ gefragt, „wie zufrieden“ sie mit den zuvor genannten Fähigkeiten und Eigenschaften der sich bei ihnen vorstellenden Bewerber/innen sind. Soweit es Sinn machte, wurden hier natürlich die selben Indikatoren verwendet, wie schon bei der Frage nach den Anforderungen. Einige der Items mussten jedoch entfallen, weil nur solche Eigenschaften und Fähigkeiten beurteilt werden konnten, die im Rahmen eines Vorstellungsgespräches überhaupt von den Personalverantwortlichen abschätzbar sind. Unter anderem deswegen war auch eine Antwortkategorie „unentschieden“ bzw. „weiß nicht“ vorgesehen. Es ist dabei wohl kaum zu vermeiden, dass hier nicht nur die Ansichten zu den sich bewerbenden Jugendlichen einfließen, sondern bis zu einem gewissen Grad auch Urteile über die bereits eingestellten Jugendlichen. Dies schmälert jedoch die Aussagekraft der Befunde nicht, da in diesen Fällen auch etwas zur Gesamtsituation berichtet wird.

In Abbildung 8.2.1 sind die aus dem vorhergehenden Abschnitt bekannten Items und ihre Bewertung durch die Betriebsinhaber und Personalverantwortlichen verzeichnet. Im Großen und Ganzen sind die Betriebe hinsichtlich der sozialen Kompetenzen, so bspw. mit dem Erscheinungsbild, dem Benehmen und der Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit zufrieden. Außerdem spiegelt sich die Reihenfolge der Bedeutung der Anforderungen hier teilweise auch in den Urteilen zur Zufriedenheit wider (vgl. Kapitel 8.1). Nicht ganz jedoch: Einen Rangfolgenaufstieg erlangt der Faktor „Mobilität und Flexibilität“ sowie die „körperliche Fitness“, die andererseits nicht unbedingt zu den primär genannten Anforderungen zählen. Eher nach hinten fällt in der Zufriedenheitsskala die Beurteilung der elementaren Grundkenntnisse bzw. der persönlichen Kompetenzen.

Aus der Beobachtung jedoch, dass viele der zuvor als wichtig eingestuften Anforderungen nun auch wieder an oberer Stelle in der Rangfolge der geäußerten Zufriedenheiten auftauchen, kann keinesfalls der Schluss gezogen werden, dass hier Übereinstimmungen bestehen. Entscheidend ist das *Niveau* der Zufriedenheit und dies hinkt deutlich dem Niveau der Anforderungen an die Bewerber/innen hinterher. Besonders drastisch erscheint, dass nicht einmal ein Fünftel der Betriebe mit der Beherrschung der Grundrechenarten oder der Rechtschreibung oder mit den Schulnoten zufrieden ist. Anders betrachtet: Weit über die Hälfte sind mindestens „unzufrieden“ wenn nicht gar „sehr unzufrieden“. Eine besonders auffällige Diskrepanz zeigt sich in der Bewertung der „Motivation und des Interesses für den Beruf“, denn diese Anforderung wurde als die zweitwichtigste genannt, aber nur knapp über ein Drittel der Betriebe gibt sich hier mit den Haltungen bei den Jugendlichen zufrieden.

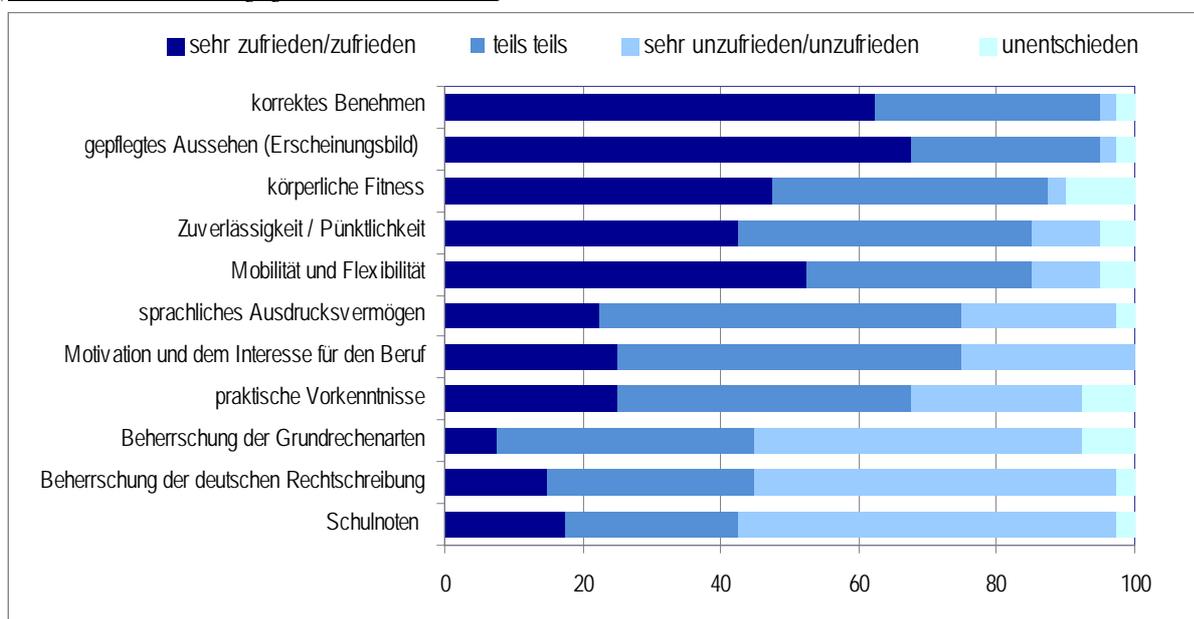
¹³⁶ von „sehr zufrieden“ bis „sehr unzufrieden“.

Abbildung 8.2.1 Zufriedenheit mit den Fähigkeiten und Eigenschaften der Bewerber/innen
(Alle Ausbildungsbetriebe)



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Abbildung 8.2.2 Zufriedenheit mit den Fähigkeiten und Eigenschaften der Bewerber/innen
(Nur stark ausbildungsgehemmte Betriebe)



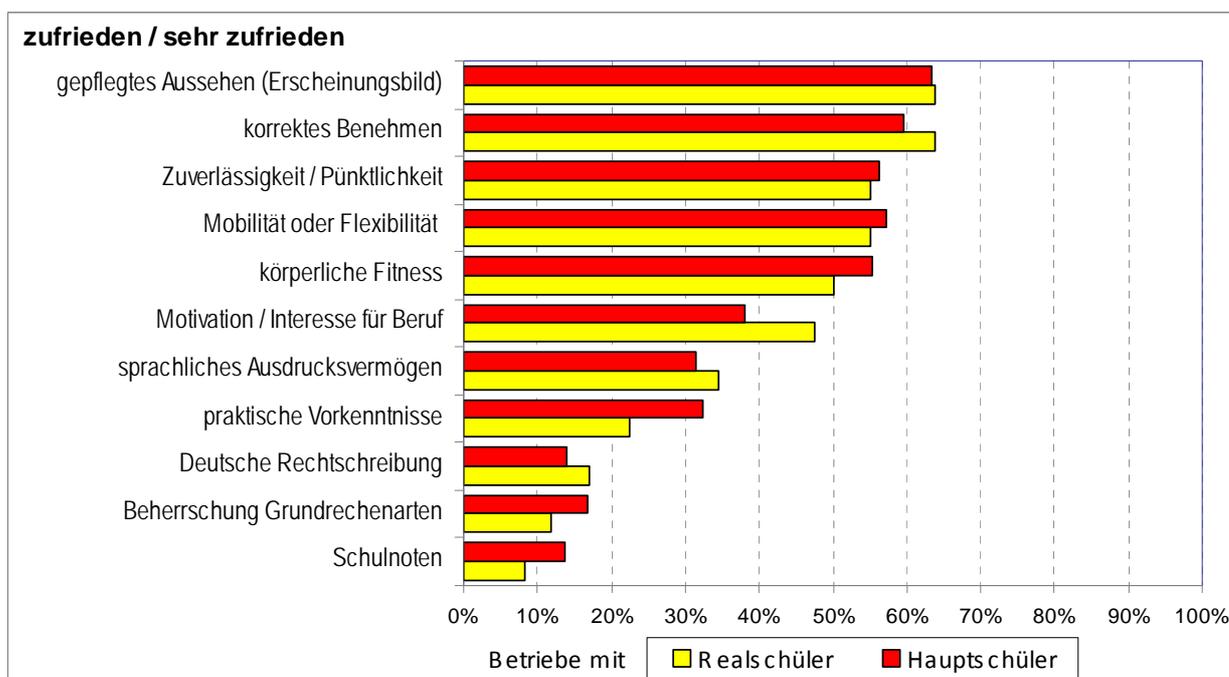
Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Noch ungünstiger fällt das Urteil derjenigen Unternehmen aus, die als „stark ausbildungsgehemmt“ bezeichnet werden können (Abbildung 8.2.2). Dies sind diejenigen Betriebe, deren Ausbildungsleistungen entweder zurückgehen oder aber der Meinung sind, dass es „heutzutage schwierig ist, Arbeitskräfte im eigenen Betrieb auszubilden“ (vgl. Kapitel 7.4). Diese Unternehmen beurteilen die Leistungen der Bewerber, vor allem die persönlichen Kompetenzen, um einiges negativer als die Betriebe insgesamt.

Welche Rolle kommt hier den Hauptschulabsolventen zu? Auch diesbezüglich zeigen sich keine allzu großen Unterschiede zwischen Betrieben, die eher Hauptschulabgänger/innen und denen, die eher Realschulabsolventen einstellen (Abbildung 8.2.3). Dies bedeutet natürlich nicht, dass die Schüler und ihre Leistungen ähnlich beurteilt werden, da die Bewertungen ja von jeweils verschiedenen Betriebstypen vorgenommen wurden. D.h. es ist davon auszugehen, dass jeder Betriebstyp die Bewerber/innen entsprechend dem Niveau der jeweiligen betrieblichen Anforderungen beurteilt. Aber zumindest die Rangfolge und das Bewertungsmuster ähneln sich: Bei beiden Gruppen stehen wiederum die Tugenden mit relativ hohen Zufriedenheitsäußerungen im Vordergrund. Und am Ende der Rangliste stehen in beiden Gruppen relativ schlechte Bewertungen bzgl. der elementaren bzw. schulischen Grundkenntnisse. „Relativ“ insofern, als dass es natürlich ein breites Feld an „mittleren“ Zufriedenheiten gibt, die aus der Abbildung nicht erkennbar sind.¹³⁷ Aber dennoch: Auch bei Betrieben, die zuletzt einen Realschüler eingestellt haben (und bei denen davon auszugehen ist, dass sich auch mehrere Realschüler dort vorgestellt hatten) werden häufig starke Unzufriedenheiten laut. Dies gilt bspw. vor allem für die Schulnoten. Dass solche Erfahrungen auch bei Betrieben gemacht werden, die sich an Realschülern orientieren, ist eigentlich erstaunlich.

Insgesamt ergibt sich ein Bild, welches mit Blick auf die Bewerberlage wohl eine Art von skeptischer „Grundstimmung“ unter den Unternehmen vermittelt. Wir können mit den Daten nicht prüfen, inwieweit die indirekten Vorwürfe an die potenziellen Bewerber/innen tatsächlich gerechtfertigt sind. Aber die genannten Beurteilungen sind ein deutliches Zeichen, dass wohl an den Grundvoraussetzungen gearbeitet werden muss. Das hat schon PISA gezeigt.

Abbildung 8.2.3 Zufriedenheit mit den Fähigkeiten und Eigenschaften der Bewerber/innen (Betriebe die zuletzt einen Hauptschüler oder einen Realschüler eingestellt hatten im Vergleich)



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

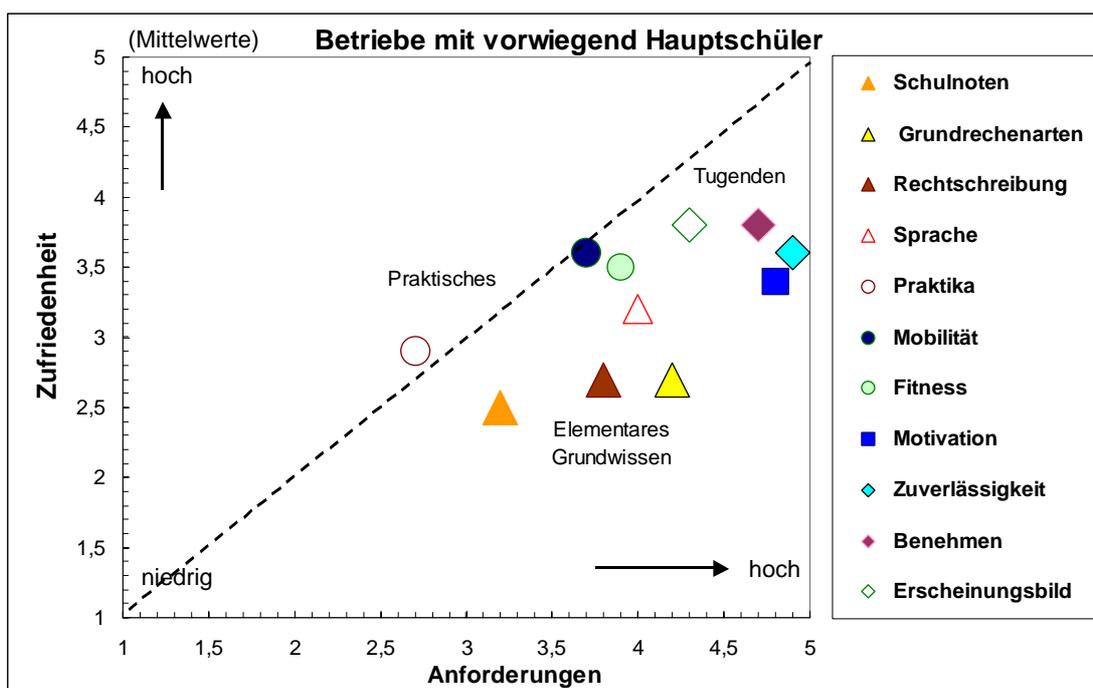
¹³⁷ Auf die Darstellung der Anteile der Unzufriedenen wurde in der Grafik aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet.

An anderer Stelle wird noch untersucht, inwieweit sich aus der Anforderungsstruktur und der Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit der Betriebe mit den Bewerber/innen Folgen für die Besetzung der Stellen und hinsichtlich der Chancen für Hauptschüler und Realschüler ergeben. Vorweg ist jedoch zunächst von Interesse, welche Diskrepanzen sich im direkten Vergleich bestimmter Anforderungen an die Bewerber/innen und deren Leistungsbeurteilung durch die Unternehmensinhaber oder Personalverantwortlichen zeigen. Wir haben hierfür die Gruppe der Betriebe gewählt, die zuletzt einen Hauptschüler einstellten und von denen anzunehmen ist,¹³⁸ dass sie auch ansonsten vorwiegend Hauptschüler als Azubis beschäftigen.

In Abbildung 8.2.4 sind mit den Symbolen für einzelne Leistungsmerkmale die gruppenspezifischen Mittelwerte der Anforderungen vermerkt, die sich aus allen Nennungen von Betrieben mit Hauptschülern ergeben. Gleichzeitig geben die Symbole die Mittelwerte aus allen Bewertungen der Fähigkeiten der Bewerber/innen wieder, wodurch sich Anforderungen und beurteilte Fähigkeiten durch ihre Verortung auf der x- und y-Achse gegenüberstehen. Durch den Abstand zur Diagonalen lässt sich ersehen, wie stark die Anforderungen mit den erbrachten Leistungen harmonisieren. Im optimalen Fall müssten die Legendensymbole mindestens entlang oder sogar oberhalb der Diagonalen liegen. Dies ist bei den Anforderungen zu den Praktika oder zur Mobilität der Fall (Kreis-Symbole).

Ansonsten werden v.a. die Leistungen in Bezug auf die *elementaren Grundkenntnisse* eher niedriger als die Anforderungen eingestuft (Dreiecke): Die Mittelwerte für die Anforderungen an das Beherrschen der „deutschen Rechtschreibung“ und der „Grundrechenarten“ liegen eher rechts unterhalb der Diagonalen und erreichen nicht die adäquat erforderlichen Zufriedenheitswerte.

Abbildung 8.2.4 Diskrepanz zwischen Anforderungen an und Fähigkeiten von Bewerber/innen



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

¹³⁸ Siehe Fußnote 120 sowie auch die Erläuterung zu den für bestimmte Berufe typischen Betrieben (im Folgenden).

8.3 Wer bekommt (wo) einen Ausbildungsplatz – und wer nicht?

Hier schließt sich nun die Frage an, wer von den Bewerber/innen – zumal vor dem Hintergrund der geschilderten Bewertungen – einen Ausbildungsplatz bekommt; und wenn ja, in welchen Unternehmen dies der Fall ist. Gemeint ist: Wie groß sind die Chancen der im Allgemeinen benachteiligten sozialen Gruppen, wozu vor allem die Absolventen ohne und mit Hauptschulabschluss zählen, sowie auch teilweise Migranten oder junge Mütter.

Jenseits der Frage nach den Benachteiligten (bzw. unabhängig davon) ist zunächst von Interesse, zu welchen Anteilen junge Frauen und Männer in das Duale Berufsbildungssystem in Mannheim einmünden. Hier lassen sich zwei Perspektiven der Betrachtung einnehmen: Zum einen stellt sich die Frage, inwieweit die Geschlechterverteilung unter den Bewerber/innen auch derjenigen unter den Ausbildungsplatzbesitzer/innen entspricht. Indirekt ist dies auch eine Art „Erfolgsindikator“. Zum anderen interessiert, inwieweit sich die berufliche und wirtschaftliche Segregation der Geschlechter am Arbeitsmarkt auch am Ausbildungsstellenmarkt fortsetzt. Der letzten Frage kann jedoch im Rahmen dieser Untersuchung nicht in der erforderlichen Weise nachgegangen werden, weshalb hier auf andere bereits durchgeführte Analysen des ifm Mannheim verwiesen wird.¹³⁹

Wird zunächst die Struktur der Bewerber/innen zugrunde gelegt, dann waren zu Beginn des letzten Ausbildungsjahres von den rund 2.400 bei der Arbeitsagentur gemeldeten Jugendlichen 47% weiblich und folglich 53% männlich. Unter den Bewerbungen mit Hauptschulabschluss befanden sich allerdings nur 42% Frauen (vgl. auch Kapitel 3.2). Schaut man auf den Bestand an Azubis insgesamt in Mannheim, dann sind dort etwas mehr als 45% weiblichen Geschlechts (Tabelle 8.3.1). An diesem Verhältnis hat sich seit Ende der 90er Jahre kaum etwas verändert.¹⁴⁰

Tab. 8.3.1 Verteilung BewerberInnen/ Besetzung der Ausbildungsplätze nach Geschlecht, Mannheim¹⁾

Mannheim	Bewerbungen 2007	davon max. HS	Azubi ¹⁾ 2007	Anteil	Entwickl. 99-07	Ausbild.- quote
weiblich	46,6%	42,1%	3273	45,5%	+0,4%	5,8%
männlich	53,4%	57,8%	3922	54,5%	-0,7%	4,7%

1) Hier mit öffentlichem Sektor, daher teilweise Abweichungen gegenüber zuvor genannten Gesamtzahlen.
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Da Mädchen durchschnittlich bessere Schulabschlüsse als Jungs aufweisen, müssten sie eigentlich überproportional im Berufsbildungssystem vertreten sein. Andererseits orientieren sich Mädchen auch auf andere Bildungsbereiche. Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern machen sich aber ohnehin kaum auf gesamtwirtschaftlicher Ebene, sondern viel eher hinsichtlich der Allokation auf einzelne Berufe und Branchen bemerkbar. Und hier bleibt das Problem der geschlechtstypischen Berufswahl von Jungen und Mädchen von beharrlicher Stabilität. So dürfte nicht verwundern, dass z.B. im Mannheimer Gesundheitswesen 89% aller Azubis

¹³⁹ Zum Beispiel die Berichte „Geschlechterdifferenzierende regionale Arbeitsmarktanalyse für die Arbeitskreise im ESF“ des ifm Mannheim. Vgl. Lauxen-Ulbrich et al. 2007.

¹⁴⁰ Dies gilt auch für die geschlechtsspezifische Ausbildungsquote: Weibliche Azubis machen in Mannheim seit langem – und nur mit leichten Schwankungen – immer jeweils rund 6% aller weiblichen Beschäftigten insgesamt aus. Unter den Männern hat sich die Ausbildungsquote seit 1999 langsam von 4,3% auf 4,7% erhöht.

weiblichen Geschlechts sind. Dafür machen die männlichen Azubis im Mannheimer „Kraftfahrzeuggeschäft“ einen Anteil von 79% aus. Diese Branchenverteilung spiegelt sich in den hierzu ergriffenen Berufen wider.

Bezüglich der Schulabschlüsse der zuletzt eingestellten Auszubildenden ergibt sich das in Tabelle 8.3.2 dargestellte Bild; wobei allerdings zu betonen ist, dass diese Struktur nur näherungsweise die Gesamtverteilung aller Azubis wiedergibt.¹⁴¹ Sieht man von möglichen Diskrepanzen ab, zeigt sich, dass unter den Bewerber/innen der Anteil an Jugendlichen mit oder ohne Hauptschulabschluss mit fast 48% in etwa doppelt so hoch ist als der Anteil dieser Gruppe unter den tatsächlich besetzten Ausbildungsplätzen (25%). Dies vermittelt im Vorgriff auf nachfolgende Analysen schon einen Eindruck, wie gering die Chancen von Hauptschüler/innen am Ausbildungsstellenmarkt sind. Fast drei Viertel der Auszubildenden in Mannheim besitzen mindestens einen mit dem Realschulabschluss vergleichbaren Grad schulischer Bildung.

Tabelle 8.3.2 Verteilung der zuletzt eingestellten Azubis nach Schulabschluss, Mannheim¹⁾

Schulabschluss ²⁾	zum Vgl. Bewerber- struktur	Azubis insgesamt	Prod. Gewerbe	Handel/ Gastgewerbe	sonstige Dienstleistung
max. Hauptschule	47,5	24,6	32,1	37,8	13,7
mittlere Reife	42,3	47,6	51,8	47,3	47,9
Hochschulreife	7,6	23,8	16,1	13,5	35,0
Anderer Abschluss	2,5	2,0	0,0	1,4	3,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
max. Hauptschule		100,0	29,0	45,2	25,8
mittlere Reife		100,0	24,2	29,2	46,7
			IHK	Handwerk	sonstige Kammer
max. Hauptschule		100,0	41,7	46,7	11,7
mittlere Reife		100,0	51,3	26,9	21,8

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

1) Ohne öffentlichen Sektor 2) Gemessen am zuletzt eingestellten Azubi

Die Besetzungen unterscheiden sich je nach *wirtschaftlichem Sektor*. Während im Produzierenden Gewerbe immerhin knapp ein Drittel und im Handel und Gastgewerbe sogar rund 38% der Azubis maximal einen Hauptschulabschluss besitzen, macht diese Gruppe in den „sonstigen Dienstleistungen“ lediglich ein Siebtel bzw. 14% aus. Eine etwas andere Perspektive ergibt sich, wenn nicht die Anteile innerhalb der Wirtschaftsbereiche sondern die Verteilung der Hauptschüler/innen über die selben betrachtet wird (Tabelle 8.3.2, unten): Demnach entfällt fast die Hälfte aller Hauptschüler auf den Handel und das Gastgewerbe. Da sich viele Handwerksbetriebe sowohl im Produzierenden Gewerbe als auch in den Dienstleistungsbranchen befinden, ist hier zusätzlich die *Kammerzugehörigkeit* abgebildet. Demnach ist das Handwerk

¹⁴¹ Differenzen können sich zum einen durch die Stichprobenverteilung und zum anderen dadurch ergeben, dass der als Indikator verwendete Schulabschluss derjenigen Jugendlichen, die den jeweils letzten Ausbildungsplatz besetzten, (trotz Zufallsverfahren) das ansonsten praktizierte Einstellungsverhalten der Betriebe nicht unbedingt im 1:1-Maßstab widerspiegelt. Zudem handelt es sich um die Daten aus der Primärerhebung und daher um die Struktur außerhalb des öffentlichen Sektors.

ein Hort für Hauptschulabsolventen, wo fast die Hälfte (47%) aller Hauptschüler/innen einen Ausbildungsplatz finden.

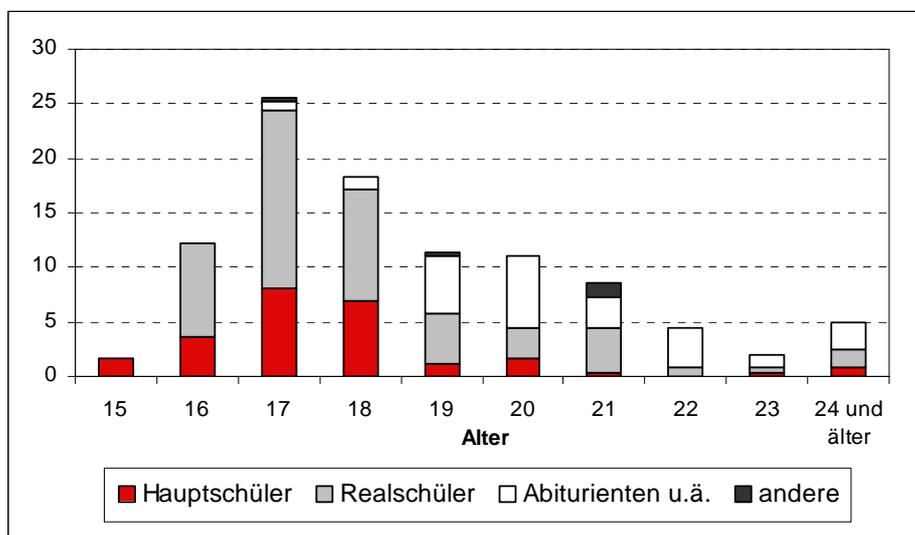
Tabelle 8.3.3 Verteilung von Azubis nach Größenklasse und Schulabschluss, Mannheim¹⁾

Schulabschluss ²⁾	Betriebe mit ... Beschäftigten		
	1-9	10-19	20 und mehr
<i>Spalten-%</i>			
max. Hauptschule	29,6	27,8	27,8
mittlere Reife	46,1	46,3	46,3
Hochschulreife	20,9	25,9	25,9
Anderer Abschluss	3,5	0	0
Gesamt	100,0	100,0	100,0
<i>Zeilen-%</i>			
max. Hauptschule	54,8	24,2	21,0
mittlere Reife	43,4	20,5	36,1
Hochschulreife	40,7	23,7	35,6
Anderer Abschluss	80,0	0,0	20,0
Gesamt	46,4	21,8	31,9

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim
 1) Ohne öffentlichen Sektor 2) Gemessen am zuletzt eingestellten Azubi

Azubis mit max. Hauptschulabschluss sind in den *Kleinstbetrieben* leicht überrepräsentiert. In denen mit bis zu 9 Beschäftigten nehmen sie einen Anteil von knapp 30% ein (Tabelle 8.3.3). Die dort etwas stärkere Tendenz, Hauptschüler/innen zu beschäftigten kommt deutlicher anhand ihrer Verteilung (nicht innerhalb sondern) über die Größenklassen zur Geltung: Über die Hälfte (55%) aller Hauptschüler/innen entfallen auf Kleinstbetriebe, was natürlich auch vor dem Hintergrund der hohen Zahl dieser Betriebe mit bewertet werden muss. Im Grunde jedoch sind die Unterschiede zu größeren Betrieben minimal, da die Besetzung viel eher eine Frage der Berufsgruppen und damit der Wirtschaftszweige ist, in denen sie tätig werden.

Abbildung 8.3.4 Verteilung der Azubis mit Hauptschulabschluss nach Alter bei Ausbildungsbeginn



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Die meisten Jugendlichen mündeten im *Alter* zwischen 17 und 18 Jahren in die betriebliche Ausbildung ein (Abbildung 8.3.4). Da Hauptschüler/innen zwar früher die Pflichtschule verlassen, oftmals aber erst nach einer Weiterqualifizierung (z.B. im Übergangssystem) einen Ausbildungsplatz bekommen, sind sie nicht unbedingt jünger als die Azubis mit höheren Schulabschlüssen.

Im Fokus der Untersuchung steht nun aber vor allem die Frage, wie und wodurch die Chancen von Hauptschüler/innen am Ausbildungsstellenmarkt verbessert werden können bzw. wo diesbezüglich noch Potenziale zu finden sind. Wir wissen bereits aus den jährlich vom Ikubiz und vom Förderband e.V. erstellten und der Stadt dokumentierten Verbleibsstatistiken, dass es nur einem geringen (und zudem tendenziell immer geringer werdenden) Anteil von Hauptschulabgänger/innen gelingt, einen Ausbildungsplatz unmittelbar am Übergang zwischen Schule und Beruf zu bekommen (vgl. Kapitel 3.3). Folglich interessiert, ob hierfür die im Zuge des (berufs-)strukturellen Wandels gestiegenen Anforderungen verantwortlich sind, die von Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss nicht bewältigt werden können, oder besser formuliert: aus Sicht der Anbieter von Ausbildungsplätzen voraussichtlich nicht bewältigen können.

Daher wurden die Unternehmer oder Personalverantwortlichen konkret in Bezug auf den zuletzt besetzten Ausbildungsplatz gefragt, a) welchen höchsten Schulabschluss der/die Azubi besitzt. Falls dieser Platz mit einer Person mit mindestens Realschulabschluss besetzt wurde, wurde weiter erfragt, ob b) die Ausbildungsstelle im Prinzip auch mit einem/einer Jugendlichen mit einem geringeren Abschluss (mit oder ohne Hauptschulabschluss) hätte besetzt werden können. In Tabelle 8.3.5 sind die Ergebnisse dokumentiert.

Tabelle 8.3.5 Umfang bildungsinadäquater Besetzung von Ausbildungsplätzen in Mannheim

Ausbildungsplatz ist derzeit besetzt mit Azubi mit ...	Hätte Ausbildungsplatz auch mit Bewerber/in [...] besetzt werden können?		
	ohne Haupt- schulabschluss	mit Haupt- schulabschluss	mit Haupt- schulabschluss
	ja in % aller Azubi mit		
... Hauptschulabschluss	36 %		
... Realschulabschluss		69 %	
... Hochschulreife (Abitur u.ä.)			20 %
<i>Befragte</i>	(56)	(120)	(60)

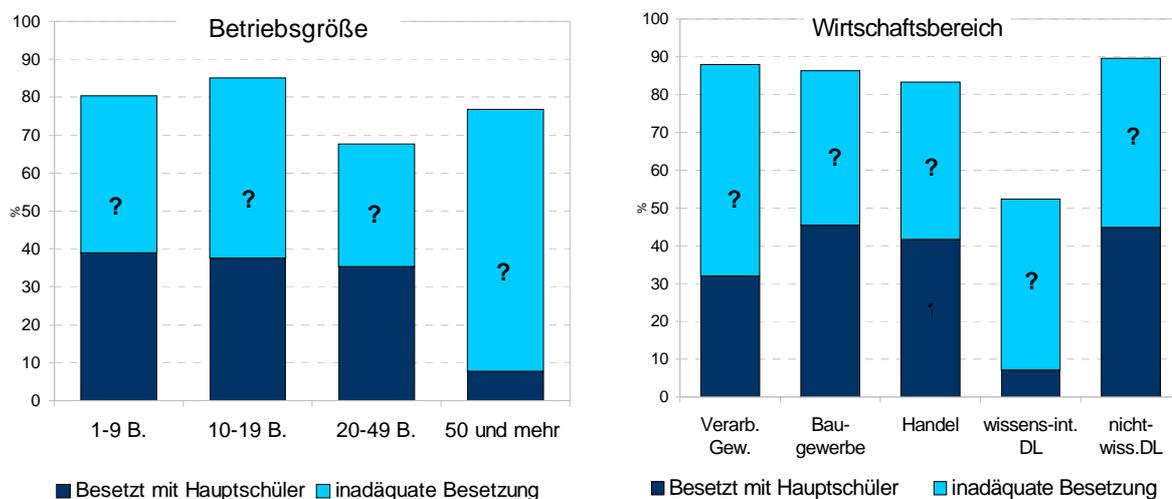
Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Demnach gibt gut über ein Drittel (36%) der Betriebe, die den zuletzt freien Ausbildungsplatz mit einem Hauptschüler besetzt hatten an, dass diese Stelle auch „theoretisch“ von einem bzw. einer Jugendlichen ohne einen Schulabschluss hätte besetzt werden können. Dies ist ein indirekter Hinweis darauf, dass an einen beachtlichen Teil der mit Hauptschüler/innen besetzten Ausbildungsplätze wohl keine besonders hohen Anforderungen gestellt werden, die durch schulische Vorqualifikation abzudecken wäre.

Wesentlich interessanter ist jedoch der Befund, dass nach Meinung der Personalverantwortlichen in den Betrieben über zwei Drittel der Ausbildungsplätze, die mit einem Realschüler (oder einer Person mit ähnlichem Abschluss) besetzt wurden, durchaus auch von einem bzw. einer Hauptschulabsolvent/in hätten eingenommen werden können. Rechnet man hier noch hinzu, dass selbst auch ein Fünftel (20%) der mit einem Abiturient belegten Plätze genauso mit einem Hauptschüler zu besetzen gewesen wäre, dann ergibt sich unter dem Strich ein sehr hohes Maß an in gewissem Sinne inadäquat besetzten Ausbildungsplätzen. Grob geschätzt und hochgerechnet handelt es sich um rund 2.500 Ausbildungsplätze, die aus Sicht der besetzenden Unternehmen genauso auch einem Hauptschüler bzw. einer Hauptschülerin hätten überlassen werden können.

Das durch dieses Allokationsmuster verdeckte Potenzial zusätzlicher Ausbildungsstellen für Hauptschulabsolventen ist zwar rein hypothetischer Natur, da ein Zugewinn auf der einen Seite einen Verlust für die besser Qualifizierten bedeuten würde (siehe im Folgenden), doch allein schon das Wissen darüber, in welchen Segmenten eine bildungsinadäquate Stellenbesetzung erfolgt, vermittelt Informationen wo sich ggf. auch Akquisitions- und Motivationsbemühungen lohnen würden. Dies ist bspw. anhand der Verteilung dieser Potenziale auf die Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößen erkennbar (Abbildungen 8.3.6a+b).

Abbildungen 8.3.6 Bildungsinadäquate Stellenbesetzung nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Folgt man den Angaben der Befragten wäre in den kleineren Betrieben in etwa die doppelte Zahl der gegenwärtig mit Hauptschüler/innen besetzten Ausbildungsplätze mit Jugendlichen aus dieser Bildungsschicht zu belegen. Bei den Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten, ist die Spannweite noch größer. Nach Wirtschaftsbereichen differenziert würde es sich wohl lohnen, vor allem in den sog. wissensintensiven Dienstleistungen nach zusätzlichen Einstellungsmöglichkeiten für Hauptschulabsolventen zu schauen.

Allerdings beruht diese Schätzung auf einem Nullsummenspiel, denn eine „Umverteilung“ hätte bei einer begrenzten Zahl von Ausbildungsplätzen insgesamt zur Folge, dass weniger Schüler mit höheren Abschlüssen einen Ausbildungsplatz erhalten könnten. D.h. es kommt

bei allem immer noch wesentlich darauf an, dass Potenziale zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft und -intensität identifiziert und ausgeschöpft werden.

Aber dennoch lässt sich aus diesen hypothetischen Betrachtungen einiges lernen: Das hohe Ausmaß an bildungsinadäquater Stellenbesetzung weist auf das bereits bekannte Problem hin, dass viele Hauptschulabsolventen durch schulisch höher und voraussichtlich auch besser gebildete Mitbewerber/innen verdrängt werden. Hauptschüler/innen sind in gewissem Maße stigmatisiert, auch wenn ihre schulischen Leistungen überdurchschnittlich sind. Haben die Unternehmen die Wahl zwischen Bewerber/innen mit verschiedenen schulischen Vorbildungen, so entscheiden sie sich eher für die formal kompetenteren Bewerber/innen; und dies auch dann, wenn die schulischen Fähigkeiten für die Ausbildungsstelle gar nicht benötigt werden. Dies dürfte auch deswegen der Fall sein, weil die Höhe der schulischen Vorbildung gleichzeitig indirekt Auskunft über die nicht zertifizierbaren und daher im Bewerbungsgespräch auch nicht identifizierbaren sozialen Kompetenzen und Leistungen gibt. So kommen Jugendliche mit höherem Schulabschluss bspw. mit größerer Wahrscheinlichkeit aus einem bildungsmotivierten und sozial besser gestellten Elternhaus, so dass für die Arbeitgeber auch ein geringeres Risiko mit Blick auf Fragen der sozialen Verträglichkeit oder anderen Eigenschaften bei den Lehrlingen besteht. Viele aus der Hauptschule kommende Bewerber/innen sind mit milieu- und verhaltensbezogenen Vorurteilen konfrontiert, die nur schwer auszuräumen sind.

Die „Milieu-Schädigung“ dürfte noch größer sein, wenn die Jugendlichen gleichzeitig aus einem sozialen Brennpunkt kommen. Um diesem Verdacht nachzugehen, haben wir die Ausbildungsverantwortlichen in den Unternehmen zusätzlich gefragt, ob sie „Bedenken hätten einen Jugendlichen aus einem sozialen Brennpunktgebiet als Azubi einzustellen“. Unter allen befragten Betrieben sehen immerhin knapp über ein Viertel (26%) hier ein Problem (Tabelle 8.3.7). Unter Betrieben, die zuletzt einen Hauptschüler eingestellt hatten zeigen sich etwas weniger häufig Bedenken als bei solchen, die Bessergebildete beschäftigen. Der geringe Unterschied gibt nur zum Teil der o.g. Annahme Nahrung, dass die Nichteinstellung von Hauptschüler/innen auch mit Bedenken gegenüber sozialen „Begleiterscheinungen“ zu tun hat. Die stärksten Bedenken gegenüber Jugendlichen aus einem sozialen Brennpunktgebiet haben Betriebe, die befürchten, sich nicht von einem ungeeigneten Azubi wieder trennen zu können.

Welche Rolle spielt die ethnische Herkunft bei den Chancen auf einen Ausbildungsplatz? Nachfolgend gehen wir noch auf die Zahl der mit Migranten besetzten Stellen ein. Hier geht es eher um die Frage, inwieweit Vorbehalte bestehen.¹⁴² Die Anteile derjenigen Betriebe, die Bedenken gegenüber der Beschäftigung eines Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben schwanken zwischen 5% (Betriebe, die zuletzt einen Hauptschüler eingestellt hatten) und 13%. Letztgenannter Anteil bezieht sich auf Betriebe, die gleichzeitig angaben, keine geeigneten Bewerber zu finden. Der gegenüber anderen Betrieben höhere Proporz lässt vermuten, dass hier auch Vorurteile in Bezug auf die ethnische Herkunft zusätzlich eine Rolle spielen. Bei allem ist zudem zu bedenken, dass natürlich Vorbehalte, auch in einer anonymen mündlichen Befragung, nicht ohne Weiteres öffentlich geäußert werden, weshalb unklar ist, ob die genannten Häufigkeiten nicht eine Unterschätzung darstellen.

¹⁴² Hier wurden nur diejenigen Betriebe gefragt, die nicht bereits einen Migranten beschäftigen.

Tabelle 8.3.7 Vorbehalte bei der Einstellung von Jugendlichen aus bestimmten Gruppen

Bedenken gegenüber Bewerber/innen	Alle Betriebe	"HS"-Betriebe ¹⁾	B. mit Problem-sicht ²⁾	B. ohne geeignete Bewerber ³⁾	B. mit "Trenn-problem" ⁴⁾
aus sozialem Brennpunkt	in %				
ja	25,9	21,0	25,4	26,3	27,3
nein	72,3	77,4	73,6	73,7	72,7
weiß nicht	1,8	1,6	1,0	0	0
mit Migrationshintergrund⁵⁾	in %				
ja	6,5	5,0	7,5	13,3	8,3
nein	87,0	90,0	86,3	80,0	79,2
weiß nicht	6,5	5,0	6,2	6,7	12,5
junge Mütter	in %				
ja	51,4	53,3	50,5	57,9	68,8
nein	48,6	46,7	49,5	42,1	31,2

1) Betriebe zuletzt Hauptschüler/in eingestellt

2) Betriebe mit Aussage „Ausbildung heutzutage schwierig“

3) Betrieb mit Aussage „findet keine geeigneten Bewerber“

4) Betrieb mit Aussage „Trennung von ungeeignetem Lehrling schwierig“

5) Nur Betriebe, die nicht zuletzt bereits einen Migranten eingestellt haben.

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Andererseits zeigt ein weiteres Beispiel, dass Bedenken wohl durchaus auch mitgeteilt werden. Ernüchternd ist die Feststellung, dass insgesamt über die Hälfte (51%) der befragten Unternehmen „Bedenken hätte, eine junge Mutter als Azubi einzustellen“. Dieser Anteil steigt bei Betrieben, die entweder keine geeigneten Bewerber finden oder Probleme sehen, die ungeeigneten wieder los zu werden. Von den Letzten haben über zwei Drittel (69%) Bedenken gegenüber der Beschäftigung junger Mütter geäußert. Hier findet also dass vom Förderband e.V. initiierte Projekt zur Beschaffung von Ausbildungsstellen für junge Mütter einen guten Anwendungszweck, allerdings einen schwierigen Boden. Starke Bedenken kommen im Übrigen besonders von den Unternehmen im Produzierenden Gewerbe, weshalb auch davon auszugehen ist, dass es hier nicht nur um den Tatbestand der Mutterschaft geht, sondern bei manchen Unternehmen vermutlich auch um die Frage, ob überhaupt eine Frau in bestimmten Branchen eine Beschäftigung als Azubi findet.

Wenden wir uns nochmals den Chancen von Migranten zu: Den zuvor dargestellten Ergebnissen ist hinzuzufügen, dass genau ein Fünftel aller zuletzt von den befragten Betrieben eingestellten Azubis einen Migrationshintergrund hat. Vergleicht man diese Zahlen mit der Bewerberstruktur (vgl. Kapitel 3.2), dann liegt der Migrantenanteil unter den erfolgreichen Ausbildungsplatzbesitzern (20%) deutlich zu niedrig. Denn allein schon die Ausländer unter den Migranten, die aufgrund der Einbürgerungen nur einen Teil ausmachen, stellen 27% der Bewerber/innen. Hier kommen noch diejenigen Bewerber/innen mit deutschem Pass hinzu.

Zieht man zusätzlich die BA-Daten hinzu (die sich auch nur auf die Staatsangehörigkeit bzw. auf Ausländer beziehen), dann stellen die Jugendlichen ohne deutschen Pass lediglich 12% aller Azubis in Mannheim (Tabelle 8.3.8). Seit Anfang des Jahrzehnts gerechnet ist ihre Zahl um 12,5% auf 926 Azubis zurückgegangen (davon 44% türkischer Nationalität). Anhand der Daten ist allerdings nicht zu erkennen, in welchem Maße dies auch darauf zurückzuführen ist, dass mehr jugendliche Migranten die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten.

Tabelle 8.3.8 Auszubildende mit ausländischem Pass und mit Migrationshintergrund in Mannheim¹⁾

	Azubis ¹⁾ 2007	Azubis Frauen	Anteile insges.	Azubi ifm- Erhebung	Entwickl. 2000-2007
Deutsche	6.755	3.141	87,9%	79,8%	+2,1%
Ausländer	926	447	12,1%	20,2%	-12,5%
D. mit MH	???				

1) Hier mit öffentlichem Sektor, daher teilweise Abweichungen gegenüber zuvor genannten Gesamtzahlen.
Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik (BA); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim, sowie Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim.

Die in unserer Erhebung identifizierten Migrant/innen haben zu 44% einen Hauptschulabschluss, sind also folglich mit schlechteren Ressourcen im Berufsbildungssystem ausgestattet. Entscheidend ist aber vor allem, zu welchen Anteilen sie damit Zugang zu einem Ausbildungsplatz erhalten. Und hier ist ihre Präsenz – wie oben dargestellt – noch sehr dünn.

Nicht nur Migranten, sondern sehr große Teile der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss durchlaufen am Ende der Pflichtschulzeit mangels Alternativen zunächst die Instanzen des Übergangssystems. Dies führt daher zu der Frage, welche Chancen bspw. die Absolventen des Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) oder auch des Berufseinstiegsjahrs (BEJ) auf den Erhalt einer Ausbildungsstelle haben. Immerhin richtet die Stadt Mannheim, u.a. mit der Unterstützung eines Übergangsmangements, sowie das Förderband Mannheim e.V. erhebliche Anstrengungen auf den Erfolg von Jugendlichen am Ausbildungsmarkt. Bekannt ist, dass lediglich etwas mehr als jede/r sechste Absolvent/in des BVJ eine duale Ausbildung starten kann, wobei Mädchen und Migranten geringere Übergangsquoten erzielen.¹⁴³

Vor diesem Hintergrund wurden die Betriebsinhaber und Personalverantwortlichen auch danach gefragt, ob aus ihrer Sicht „Jugendliche mit einem Berufsvorbereitungsjahr höhere oder geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz“ haben oder „ob das nichts verändern“ würde.¹⁴⁴ Die Formulierung mag verwundern, aber schließlich ist nicht selbstredend davon auszugehen, dass die Unternehmen das BVJ als adäquate Maßnahme zur Vorbereitung einer dualen Ausbildung begreifen. Nicht selten wird das Qualifizierungsargument nicht deutlich erkannt oder anerkannt, weshalb das Übergangssystem viel eher als „Warteschleife“ für Jugendliche mit Lernproblemen verstanden wird und daher unter Umständen sogar stigmatisierenden Charakter haben kann. Es wurden nur diejenigen Betriebe mit der genannten Frage konfrontiert, die einen Hauptschüler bzw. eine Hauptschülerin als Azubi beschäftigen, weshalb dann davon ausgegangen werden konnte, dass sie die Bedeutung des BVJ einzuschätzen wissen oder zumindest schon davon gehört haben.

Im Ergebnis zeigt sich (Tabelle 8.3.9), dass ziemlich genau ein Drittel (34%) der Befragten höhere Chancen für Jugendliche zum Erhalt eines Ausbildungsplatzes sieht, wenn sie ein BVJ durchlaufen haben. Dies mag wenig erscheinen, aber beruhigend ist schon mal die Tatsache, dass keiner der Befragten eine stigmatisierende Wirkung in der beruflichen Förderung sieht, denn niemand hatte mit der Alternative „geringere Chancen“ geantwortet. Dennoch erscheint die Auskunft von zwei Dritteln der Befragten, dass sich durch den Besuch eines BVJ „nichts

¹⁴³ Vgl. auch Informationsvorlage der Stadt Mannheim 150/2008.

¹⁴⁴ Nach Absolventen des BEJ wurde nicht gefragt, da dies in der Befragungssituation Erklärungsbedarf erzeugt hätte.

verändere“ eher ernüchternd. Es wird allerdings auch ziemlich deutlich, dass diese Einschätzung von kleineren Betrieben nur zur Hälfte geteilt wird.

Tabelle 8.3.9 Einschätzung der Chancen von BVJ-Absolventen auf Erhalt eines Ausbildungsplatzes

	höhere Chancen	verändert nichts
	in %	
Gesamt.	33,8	64,7
Betriebe mit ...		
1-9 Besch.	44,7	52,6
10-19 Besch.	18,8	81,3
20-49 Besch.	27,3	72,7
über 50 Besch.		(100)
Prod. Gewerbe	22,7	77,8
Handel/Gastgew.	40,0	60,0
sonst. Dienstleist.	35,0	60,0

Fehlende Werte auf 100% = „weiß nicht“

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Einen geringeren Nutzen sehen die Betriebe im Produzierenden Gewerbe, von denen sogar drei Viertel der Meinung sind, das BVJ verändere „nichts“. Zumindest in der Tendenz etwas positiver sehen dies die Unternehmen im Dienstleistungssektor.

8.4 Chancen einer Übernahme

Der Schritt von Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung ist nur ein erster Erfolg im bevorstehenden Berufsleben. Mit entscheidend ist bspw. auch, ob der ausbildende Betrieb willig und in der Lage ist, die Auszubildenden nach Abschluss der Lehre zu übernehmen. Für die Fragestellung nach den Möglichkeiten zur Erhöhung der Ausbildungspotenziale ist die Chance einer Übernahme insofern von Belang, da etwa ein Drittel der Betriebe angibt,¹⁴⁵ auf ein Ausbildungsengagement zu verzichten, weil sie einen Azubi nach Abschluss der Ausbildung nicht übernehmen könnten. Auch wenn eine solche Übernahmepflicht offiziell nicht besteht, fühlen sich offenbar viele Unternehmensinhaber moralisch verpflichtet, diese anbieten zu können. Einerseits ist unklar, wie viele nicht-ausbildende Betriebe dieses Argument eher „vor sich hertragen“, um Verantwortungsgefühl zu demonstrieren. Andererseits ist nicht von der Hand zu weisen, dass insbesondere kleinere Betriebe schnell an die Grenzen ihrer Personalaufnahmekapazität kommen, wenn sie nach Ablauf jeder Ausbildungszeit, also etwa alle 3 Jahre, einen Auszubildenden aufnehmen sollen. Nicht zu vergessen ist jedoch, dass nicht alle Ausgebildeten auch tatsächlich im Betriebe bleiben möchten.

Vor diesem Hintergrund hatten wir ganz konkret danach gefragt, ob der Betrieb den Azubi, über den im Verlauf des Interviews näher Auskunft gegeben wurde, „nach dem Abschluss übernehmen wird“. ¹⁴⁶ *Insgesamt* gehen ziemlich genau zwei Drittel (67%) der Unternehmen

¹⁴⁵ Vgl. auch Möller et al. 2008, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In unserer eigenen Befragung war dieses Hemmnis durch die Frage nach dem Bedarf an jungen Fachkräften abgedeckt, was über die Hälfte der Betriebe verneinte.

¹⁴⁶ Falls der/die Jugendliche die Ausbildung zum Befragungszeitpunkt bereits beendet hatte wurde gefragt, ob diese/r übernommen wurde.

hiervon aus; wobei rund 15% diese Frage noch nicht beantworten konnten (Tabelle 8.4.1). Die *männlichen* Azubis haben offenbar eine leicht höhere Übernahmechance als die weiblichen, was teils aber auch am Betriebsgrößen- und wirtschaftlichen Umfeld der Betriebe liegt.

Tabelle 8.4.1 Übernahme des Auszubildenden in den Betrieb (Spalten-%)

	Übernahme		
	ja	nein	weiß nicht
weiblich	64,7	21,8	13,5
männlich	69,2	14,5	16,2
<i>Schulabschluss</i>			
Hauptschüler/in	62,3	24,6	13,1
Realschüler/in u.ä.	66,9	15,7	17,4
Abiturient/in u.ä.	66,7	20,0	13,3
<i>Herkunft</i>			
deutsch	64,6	19,5	15,9
Migrationshintergrund	75,5	13,2	11,3
<i>Betriebsgröße</i>			
1-4 Besch.	55,8	25,0	19,2
5-19 Besch.	63,0	21,0	16,0
20-49 Besch.	75,0	12,5	12,5
> 50 Besch.	84,6	7,7	7,7
<i>Wirtschaftsbereich</i>			
Prod. Gewerbe	67,3	20,0	12,7
Handel/Gastgewerbe	73,0	13,5	13,5
wissensintensive DL	60,8	23,0	16,2
nicht-wissensint. DL	66,7	15,6	17,8
<i>Geschäftsentwicklung</i>			
sehr/schlecht	27,3	54,5	18,2
mittelmäßig	64,6	17,7	17,7
gut	70,2	18,2	11,6
sehr gut	76,5	8,8	14,7
Gesamt	66,9	18,1	14,9

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Die Azubis mit einem mittleren *Schulabschluss* haben eine im Vergleich zu den Hauptschüler/innen leicht höhere Chance in den Betrieb übernommen zu werden. Misst man diese Frage nicht an der klaren Zusage, sondern mit Blick auf die einfließenden unsicheren Antworten an dem kategorischen „Nein“, so trifft die Hauptschulabgänger/innen weit häufiger eine Absage. Überraschen dürfte, dass die Auszubildenden mit *Migrationshintergrund* sogar deutlich bessere Aussichten auf eine Stelle haben als die deutscher Herkunft. Drei Viertel von ihnen können mit einer Zusage rechnen.

Erwartungsgemäß nimmt vor allem die *Betriebsgröße* starken Einfluss, denn Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten können nur zu etwas mehr als der Hälfte (56%) sagen, dass sie den Azubi übernehmen. Hier schlägt natürlich durch, dass in diesen kleinen Organisationen häufig eine starke Unsicherheit über die Weiterentwicklung des Unternehmens herrscht, weshalb auch ein Fünftel von ihnen die gestellte Frage nicht beantworten konnte. Die größeren Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten können hingegen zu 85% eine Übernahmezu-

sage geben. Die Zugehörigkeit zu einem bestimmten *Wirtschaftsbereich* zeigt keine allzu großen Unterschiede, hingegen scheint v.a. die *erwartete Geschäftsentwicklung* eine Rolle zu spielen: Es zeigt sich ein sehr Zusammenhang dergestalt, dass die Chancen auf eine Übernahme deutlich steigen, wenn das Unternehmen sich positiv entwickelt.

8.5 Berufsegmente mit Zugangsmöglichkeiten für Hauptschulabsolvent/innen

Die in den vorangegangenen Kapiteln gewonnenen Erkenntnisse über die Komponenten der Ausbildungsbeteiligung und -intensität legen nahe, dass auch die Potenziale zur Erhöhung der Chancen von Benachteiligten zum Erhalt eines Ausbildungsplatzes je nach betrieblicher Situation und wirtschaftlichem Umfeld variieren. D.h. Hauptschulabgänger/innen werden in den jeweiligen Berufen und damit auch Branchen in unterschiedlich starkem Umfang nachgefragt. Um zu ermitteln, welche betrieblichen bzw. wirtschaftlichen Segmente gegenwärtig und künftig im Hinblick auf die Bereitstellung von Ausbildungsstellen noch Chancen für Jugendliche mit maximal einem Hauptschulabschluss bieten, müssen mehrere Erkenntnisse zusammengetragen werden. Im Folgenden wird zunächst die *gegenwärtige Struktur* nach Berufsgruppen im Überblick dargestellt. Dann wird die *Entwicklung* der Ausbildungsplätze in einzelnen Berufsgruppen betrachtet, um hierdurch abschätzen zu können, ob sich hier künftig Ausbildungspotenziale für die Gruppe der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss bieten.

Vorweg ist daran zu erinnern, dass die Zugangsberechtigung zu den rund 340 staatlich anerkannten Ausbildungsberufen nicht gesetzlich geregelt ist. Allerdings zeigt die Praxis mehr als deutlich, dass Hauptschulabsolventen/innen natürlich nicht alle Berufe offen stehen. Über den Umfang der für sie realistisch in Frage kommenden Berufe herrscht nicht unbedingt Übereinstimmung,¹⁴⁷ aber es lässt sich zumindest anhand der tatsächlichen Ausbildungsplatzbesetzungen in etwa abschätzen, welche Berufe Chancen bieten. Hier ist aber auch zu berücksichtigen, dass sich viele Hauptschüler/innen für manche Berufe wg. angekündigter Aussichtslosigkeit von vorne herein erst gar nicht bewerben. Dies kann in gewissem Sinne auch als ein Prozess andauernder Selbstselektion verstanden werden.

Hinzu kommt, dass die Liste der Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO weit länger ist als die Zahl der tatsächlich (bzw. in relevantem Umfang) in der betrieblichen Praxis zu erwerbenden Zertifikate, was sich aus den jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in etwa ablesen lässt.

Für welche Berufe wurden in Mannheim im vergangenen Jahr (2007) neue Ausbildungsverträge abgeschlossen? Hier muss – im Gegensatz zu den vorher dargestellten, d.h. auf das Stadtgebiet Mannheim bezogenen Werten – zunächst noch auf die Zahlen des gesamten Arbeitsagenturbezirks Mannheim zurückgegriffen werden. Sortiert man im ersten Schritt nach den Ausbildungsbereichen, so entfielen von den neu abgeschlossenen 4.090 Verträgen 2.664 /65%) auf Industrie und Handel, ferner 984 (24) auf den Bereich des Handwerks und 295 (8%) auf die Azubis im Bereich der Freien Berufe sowie 69 (2%) auf den öffentlichen Dienst.

¹⁴⁷ Bergmann und Selka (2006) vertreten bspw. die Meinung, dass es 51 Ausbildungsberufe gäbe, die den Hauptschülern „wirklich offen stehen“. Die Basis und die Kriterien zur Ermittlung einer solchen Zahl ist jedoch umstritten. Siehe hierzu auch die Kommentierung vom BIBB: Erbe (2006).

Ein Anteil von nur 24% im Handwerksbereich abgeschlossenen Verträgen ist im Vergleich mit den Anteilen in anderen Städten Baden-Württembergs vergleichsweise niedrig,¹⁴⁸ was im Gesamtbild nicht unerheblich für die Ausbildungschancen von Hauptschulabgänger/innen ist. Denn rund die Hälfte aller Hauptschulabsolvent/innen in Mannheim sowie auch andernorts finden in einem Handwerksunternehmen einen Ausbildungsplatz (vgl. Kapitel 8.3). Von daher ist auch schon zu erwarten, dass sich die Struktur der mit den neuen Verträgen abgedeckten Berufe als eher ungünstig für Hauptschulabgänger/innen erweist.

Orientiert man sich im nächsten Schritt an der vom BIBB aufgearbeiteten Liste zu den am häufigsten von den Betrieben angebotenen und von den Jugendlichen ergriffenen Ausbildungsberufen, zeigt sich eine starke Konzentration auf wenige Berufsgruppen: In der zu 52 Berufsgruppen (STBA) zusammengefassten Liste deckt bereits das rangobere Viertel der Berufe (11 Gruppen) 60% aller der mit den neuen Verträgen einhergehenden Berufe ab. An vorderster Stelle stehen die Gruppen der kaufmännischen Berufe und der gewerblichen Berufe in Industrie und Handel. Eine Identifizierung der für Hauptschüler potenziell in Frage kommenden Berufe (gemessen am Angebot) verlangt jedoch eine genauere Aufschlüsselung.

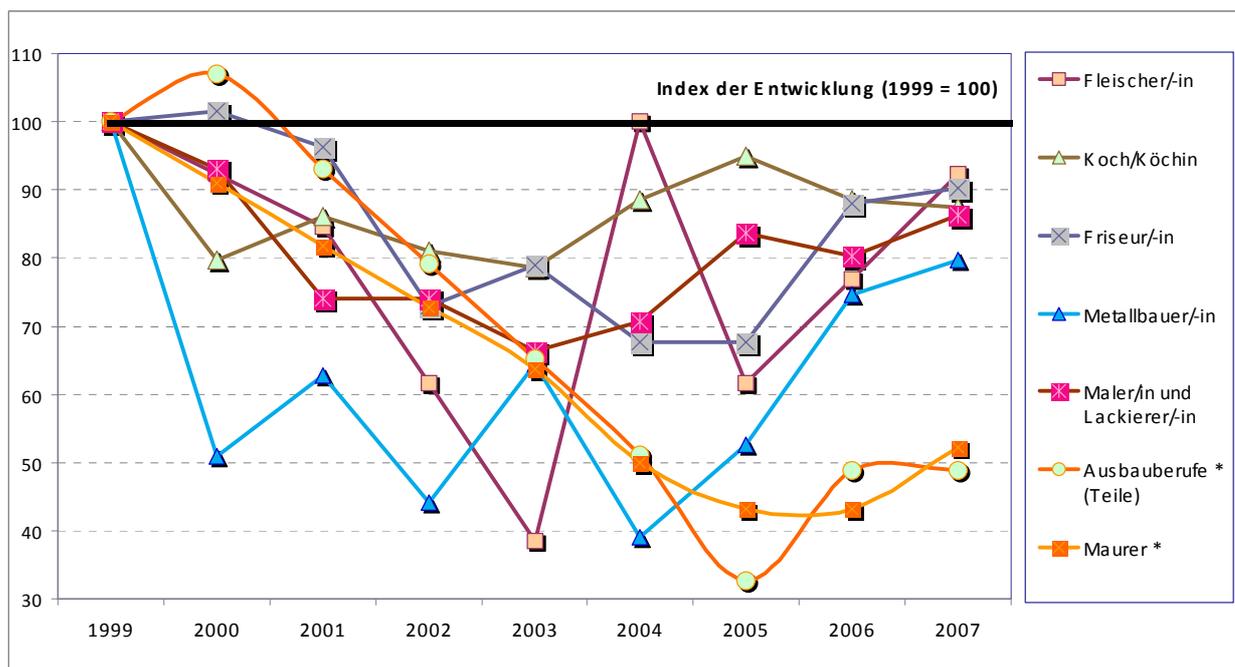
Da hier kaum alle Berufe in Einzelnen betrachtet werden können, treffen wir im Folgenden *exemplarisch* eine Auswahl an solchen Einzelberufen und Berufsgruppen, in denen (landesweit) der durchschnittliche Anteil von Auszubildenden mit maximal einem Hauptschulabschluss bei mindestens 50% liegt.

<p><i>Pflanzenbauer</i> Gartenbauberufe teilweise sonstige landwirtschaftliche Berufe, <i>Fertigungsberufe</i> Berufe, der Back-, Konditor und Süßwarenherstellung (v.a. Bäcker), Fleischer/Fleischerinnen, Blechkonstruktions- und Installationsberufe (z.B. Anlagenmechaniker, Gas- und Wasserinstallation, Klempner/in), Keramiker/innen (z.B. Industriekeramiker in Anlagentechnik), Metall- und Anlagenbauberufe (z.B. Anlagenmechaniker, Metall- oder Rollladenbauer), Montierer/innen und andere Metallberufe, Spinnberufe (z.B. Seiler, Textilmechaniker), Raumausstatter/in, Polster/in (z.B. Bodenleger, Parkettleger, Fahrzeuginnenausstatter), Maler/innen, Lackierer/innen und verwandte Berufe, die relativ große Gruppe der Ausbauberufe (z.B. Asphaltbauer, Dachdecker, Estrichleger, Fliesen-/Plattenleger, Isolierfacharbeiter, Holz- und Bautenschützer, Zimmerer usw.), Tiefbauberufe (z.B. Straßenbauer, Kanalbauer, Gleisbauer, Wasserbauer), <i>Dienstleistungsberufe</i> Verkaufspersonal (z.B. Fachverkäufer/in Nahrungs- und Lebensmittelhandwerk) Lagerverwaltung, Transportarbeiter, Reinigungs- und Entsorgungsberufe, Sicherheitsberufe, Haus- und ernährungswirtschaftliche Berufe, Berufe der Körperpflege (z.B. Kosmetiker/in, Friseur/in)</p>
--

¹⁴⁸ Im Landesdurchschnitt entfallen 29% der Neuverträge auf das Handwerk. In der Rangfolge der Anteile in den wichtigsten Agenturbezirken liegen Mannheim und Stuttgart mit ihrer vergleichsweise industriell geprägten Struktur weit hinter Konstanz (36%), Pforzheim oder Heilbronn (je 30%), Heidelberg oder Ulm (je 28%).

Eine Möglichkeit, die Chancen von Hauptschüler/innen in bestimmten Berufen abzuschätzen ist es, die Entwicklung „ihrer“ Berufsfelder zu beobachten. Hier gibt es einerseits rückläufige Berufe, andererseits auch solche, die in Mannheim seit Ende der 90er Jahre an Bedeutung gewonnen haben. In Abbildung 8.5.1 ist zunächst (anhand der Neuverträge) die relative Entwicklung solcher für Hauptschüler typischen Berufe dargestellt. Dies sind Berufe, deren Entwicklung im Querschnittvergleich bzw. per saldo zwischen 199 und 2007 ein negatives Ergebnis aufweisen. Allerdings hat sich in einigen Feldern die Zahl der Vertragsabschlüsse in den letzten vier Jahren wieder leicht erhöht. Für die Darstellung wurde ein Index (1999=100) verwendet, da sich die Absolutzahlen auf unterschiedlichem Niveau bewegen.

Abbildung 8.5.1 Typische „Hauptschüler-Berufe“ mit rückläufiger Azubi-Zahl (Mannheim 1999-2007)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebungen jeweils im September zur Zahl abgeschlossener Neuverträge; eigene Darstellung ifm Universität Mannheim

*) Hier ersatzweise Ausbildungsstellen nach Beschäftigtenstatistik; Werte wg. fehlenden Zahlen für 2002-2004 teil prolongiert.

Unter den seit 1999 zahlenmäßig zurückgegangenen und für Hauptschüler/innen typischen Berufen hat das Friseurhandwerk starkes Gewicht. Wurden hier noch Ende der 90er Jahre 133 Ausbildungsverträge vergeben, waren dies im Jahr 2005 nur noch 90. Danach stieg die Zahl bis 2007 wieder auf 120 an.¹⁴⁹ Auch die Ausbildungsstellen für Maler und Lackierer gingen von 116 Ende der 90er Jahre bis 2006 zunächst auf 93 zurück und stiegen danach wieder leicht an.¹⁵⁰ Dieses Schema findet sich im Prinzip auch bei den Metallbauern und den Fleischer/innen, wenngleich auf (in absoluten Zahlen) geringerem Niveau.¹⁵¹ Bei den Fleischer/innen ist hinzuzufügen, dass hier ohnehin eine im Vergleich zu andernorts niedrige Ausbildungsbereitschaft vorzufinden ist. Im Jahr 2007 wurden hier von insgesamt 33 Betrieben nur noch 12 Ausbildungsverträge vergeben. Auch die Zahl der zum Koch bzw. zur Kö-

¹⁴⁹ Im gesamten Bereich der Körperpflege blieb auch die Zahl der bei der Arbeitsagentur gemeldeten bzw. angebotenen Stellen für Azubis immer weit unter den letztlich besetzten Stellen.

¹⁵⁰ Hier sind in den letzten Jahren auch die Stellenangebote für Ausbildungsplätze gestiegen.

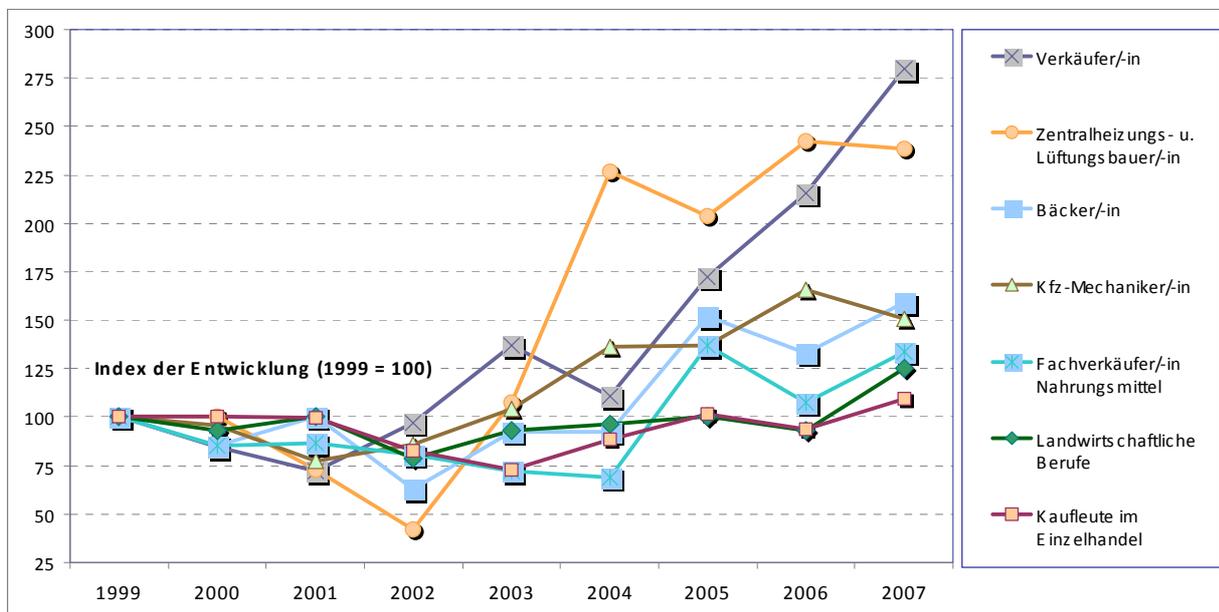
¹⁵¹ Bei den Fleischern kommt hinzu, dass auch die Stellenangebote zwischen 2003 und 2007 (jeweils im September) um zwei Drittel zurückgegangen sind.

chin ausgebildeten Jugendlichen ging um 10 Stellen zurück. Der Rückgang in einigen Bauberufen kann nur anhand der Beschäftigtenstatistik (und nicht anhand der Neuverträge) nachgezeichnet werden. Demnach hat sich dort bspw. die Zahl der Azubis im Ausbaugewerbe im Zeitverlauf halbiert.¹⁵² Das selbe kann im Ausbildungsbereich mit Blick auf die Maurer und Betonbauer festgestellt werden.¹⁵³ Auch bei den Dachdeckern ging die Zahl der Azubis zurück (hier nicht dargestellt). Diese Beispiele zeigen, dass sich der Rückgang in den für Hauptschüler wichtigen Berufsfeldern nicht nur auf den Produktionssektor beschränkt, sondern teils auch „klassische“ Berufe im Handwerk erreicht.

Zu betonen ist bei all dem, dass hier nicht sämtliche rückläufigen Berufe aufgeführt sind; da nicht zu allen Einzelberufen entsprechende Informationen über alle Jahre vorliegen. Die geringe Zahl der aufgelisteten Beispiele im Vergleich zu den nachfolgend erörterten „Positivbeispielen“ sollte auch keinen falschen Eindruck vom Gesamtbild hinterlassen: Die Zahl der Beobachtungsfälle für den Zeitvergleich ist begrenzt, da es für manche der früher von Hauptschüler/innen erlernten Berufe gar keine Verträge oder Ausbildungsplätze mehr in Mannheim gibt. So sind bspw. die Schmiede-, Keramiker oder die Spinnberufe nicht nur bei den Verträgen sondern auch bei den Stellen (BA-Statistik) ganz aus dem Verzeichnis verschwunden.

Besser sieht es hingegen in einigen anderen Berufen aus, wo sich Hauptschüler teilweise Hoffnungen machen können und wo ggf. noch ein Erweiterungspotenzial zu vermuten ist. In Abbildung 8.5.2 ist die Entwicklung derjenigen Berufe dargestellt, bei welchen die Zahl der Ausbildungsverträge im Zeitraum seit 1999 per saldo zugenommen hat.

Abbildung 8.5.2 Typische „Hauptschüler-Berufe“ mit zunehmender Azubi-Zahl (Mannheim 1999-2007)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebungen jeweils im September zur Zahl abgeschlossener Neuverträge; eigene Darstellung ifm Universität Mannheim.

¹⁵² Dieses Defizit wird auch beim Blick auf die gemeldeten Stellen offenbar. Seit 2003 wurden im Bereich „Bauausstatter“ nun noch sehr wenige Stellen gemeldet bzw. angeboten.

¹⁵³ In den beiden letztgenannten Bereichen fehlen uns Zahlen der abgeschlossenen Neuverträge für die Jahre 2002 bis 2004, weshalb die Werte prolongiert wurden. Anhand des Stellenangebots kann aber auch ersehen werden, dass sich hier über den gesamten Zeitraum kaum nennenswerte Chancen entwickelten.

Seit Ende der 90er Jahre am stärksten zugenommen hat die Zahl der Ausbildungsverträge für *Verkäufer/innen*. Eine Zunahme um 117 auf 182 Neuverträgen im Jahr 2007 entspricht einer Steigerung um 180%. Hier macht sich bemerkbar, dass sich (trotz insgesamt schrumpfender Betriebszahl) die Zahl der Ausbildungsbetriebe im Einzelhandel erhöht hat (vgl. Kapitel 6.4) und dabei zudem auch die Ausbildungsquote gestiegen ist (vgl. Kapitel 7.2). Hinzugefügt werden kann hier gleich, dass sich auch die Ausbildungsverträge für die *Kaufleute im Einzelhandel* positiv entwickelten, wenngleich nur minimal um 9%.

Immerhin um 34% hat im Vergleichszeitraum auch die Zahl der Ausbildungsplätze bei den *Fachverkäufer/innen im Nahrungsmittelhandwerk* zugenommen. Zu den ausbildungssteigernden Handwerken zählen auch die Mannheimer *Bäcker/innen*, wo sich die Zahl der Neuverträge zwischen 1999 und 2007 um 16 Stellen bzw. um 59% erhöht hat. Auch hier ist der Hintergrund der Entwicklung im *gesamten Ernährungsgewerbe* von Interesse. Denn ähnlich wie im Einzelhandel ging die Gesamtzahl an Betrieben zurück, die der Ausbildungsbetriebe zwar auch, aber weniger stark (vgl. Kapitel 6.4), doch die Ausbildungsintensität der verbleibenden nahrungsmittelherstellenden Unternehmen hat sich um 1,2%-Punkte nah oben bewegt. Dennoch ist hier voraussichtlich mit Blick auf das gesamte Gewerbe noch „Luft“, denn das Ausbildungspotenzial ist bei einer im Landes- und Bundesvergleich unterdurchschnittlichen Ausbildungsquote (6%) offenbar noch nicht ausgeschöpft.

Schwer einzuschätzen ist das Potenzial an Ausbildungsplätzen für Hauptschüler/innen im Bereich *Sanitär, Heizung und Klima*. Hier ging zumindest seit Ende der 90er Jahre die Stellenzahl bei den SHK-Anlagemechanikern (vorher: Zentralheizungs- und Lüftungsbauer) um 36 Ausbildungsplätze und damit um 138% nach oben. Allerdings haben sich die Anforderungen in diesem Beruf und dem ihm verwandten Feldern seit dem Aufkommen neuer und moderner Haustechniken (Energieeinsparung etc.) verändert. So sind bspw. verstärkt auch elektrotechnische Kenntnisse erforderlich, so dass die Betriebe auch hier verstärkt Wert auf höhere Schulbildungen legen. Eine ähnliche Entwicklung ist auch bei den *Kraftfahrzeugservicemechaniker/innen* zu beobachten, wo die Ausbildungsstellen ebenfalls um die Hälfte zugenommen haben. Hier ist das Anforderungsprofil noch auf Hauptschulabsolventen ausgerichtet,¹⁵⁴ während der Zugang zum Ausbildungsberuf des sog. Kraftfahrzeugmechatikers realistisch kaum noch ohne Realschulabschluss möglich ist, da hier verstärkt auch höhere Kenntnisse in Mathematik, Physik und Chemie verlangt werden.¹⁵⁵

Letztlich sind noch die in der Landwirtschaft oder besser: im *Gartenbau* abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu erwähnen, die gegenüber 1999 ein Plus von rund 25% aufweisen. Einschränkend ist allerdings zu erwähnen, dass sich diese Zunahme nicht in den Bestandszahlen nach der Beschäftigtenstatistik wiederfindet. Aber dennoch ist davon auszugehen, dass hier zumindest noch Potenziale in Anbetracht der eher niedrigen Ausbildungsquote bestehen (vgl. Kapitel 7.2). Dies gilt folglich also auch dann, wenn man berücksichtigt, dass es in Mannheim wenig Gartenbaubetriebe gibt. Immerhin hat sich hier allein schon zwischen 2006 und 2007 die Zahl der Ausbildungsverträge um 10 erhöht.

¹⁵⁴ Vgl. Berufsinformationssystem der BA.

¹⁵⁵ So weist bspw. der Verband der Deutschen Verkehrsbetriebe bei der Ausschreibung des Berufs darauf hin, dass hier „mindestens ein Realschulabschluss“ erforderlich wäre.

Konzentriert man sich auf die Entwicklung in jüngerer Zeit (ab 2006) so haben die Ausbildungsplätze in folgenden für Hauptschulabsolventen relevanten Berufen/Berufsgruppen zugenommen (Entwicklung der abgeschlossenen Ausbildungsverträge):

Tabelle 8.5.3 Typische „Hauptschüler-Berufe“ mit zunehmender Azubi-Zahl ab 2006

Berufe in der Metallverformung
 Metall- u. Anlagenbauberufe
 Berufe i. d. Back-, Konditorherst.
 Hochbauberufe
 Tiefbauberufe
 Ausbauberufe
 Raumausstatter/innen, Polsterer/innen
 Verkaufspersonal
Berufe in der Körperpflege
 Hotel- und Gaststättenberufe
Haus- u. ernährungswirtsch. Berufe

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebungen jeweils im September

Dies sind zwar einige Berufsfelder mit wachsenden Azubi-Zahlen, die manchen Hoffnung bereiten können. Doch die Auflistung sollte auf keinen Fall so verstanden werden, dass sich das Berufsspektrum von Hauptschulabsolventen auf die genannten Beispiele einzuengen ist. Ganz im Gegenteil. Es kommt wesentlich darauf an, dass die Betroffenen dieses Spektrum erweitern und in andere Berufsfelder vordringen.¹⁵⁶

Viele der Berufe, die Hauptschüler/innen derzeit noch offen stehen, sind nicht unbedingt zukunftsfähig. Schon die hier getroffene Auswahl an typischen Hauptschüler-Berufen zeigt, dass diese Jugendlichen vergleichsweise häufig in Fertigungsberufen ausgebildet werden. Darunter sind aber Berufe, die in Wirtschaftszweigen ausgeübt werden, welche im strukturellen Wandel eher verlieren. Soweit sie im Dienstleistungsbereich tätig werden, handelt es sich eher um primäre und nicht um anspruchsvollere Dienstleistungsberufe.¹⁵⁷ Richtet sich die Hoffnung deswegen auf neue Berufsfelder, die in den letzten Jahren neu eingerichtet wurden, muss festgestellt werden, dass hier eher die Bessergebildeten profitieren und allenfalls die „Fertigungsmechaniker/innen“ oder der/die „Elektroanlagenmonteur/innen“ einen höheren Anteil an Hauptschüler/innen aufweisen. Insgesamt liegt der Anteil der Hauptschüler/innen unter den sog. neuen Berufen bei rund 12%.¹⁵⁸

Da jedoch die neuen Berufe und ihre Anforderungen genauso wenig wie die „alten“ Berufe an die Leistungsfähigkeit der Hauptschüler/innen angepasst werden können, ist der einzig sinnvolle Weg eine Verbesserung ihrer Eingangsqualifikation und vor allem eine Orientierung auf ein breites Berufsspektrum. Dabei kommt es auch darauf an, dass die Betriebe diese Anstrengungen honorieren und die Stigmatisierung vermeiden. Die in Kapitel 8.3 dargestellte Einstellungspraxis zeigt, dass eigentlich in einer großen Bandbreite von Branchen durchaus auch Hauptschüler/innen beschäftigt werden könnten. Von daher interessiert, wie dies in Bezug auf

¹⁵⁶ Uhly und Erbe (2007) rechnen, dass derzeit in 45% der insgesamt 338 Berufe mindestens ein Drittel mit Hauptschüler/innen besetzt ist.

¹⁵⁷ Vgl. auch Friedrich / Hall 2007 sowie Uhly / Erbe 2007.

¹⁵⁸ Vgl. Uhly / Erbe 2007 sowie BIBB, BWP 2/2000.

die Berufe aussieht. Auf Grundlage unserer Unternehmensbefragung sind in Tabelle 8.5.4 diejenigen Berufe zu Gruppen zusammengefasst, die vom zuletzt eingestellten (bzw. von der zuletzt eingestellten) Auszubildenden erlernt werden. Wie bereits dargestellt wurde in solchen Fällen, in denen die Azubis einen mittleren oder höheren Abschluss hatten, die Betriebsinhaber/Personalverantwortlichen gefragt, ob sie für diesen Ausbildungsplatz (und die damit verbundenen Anforderungen) auch eine/n Jugendliche/n mit Hauptschulabschluss hätten einstellen können. Da durch die Differenzierung nach Schulabschlüssen und gleichzeitig nach den Berufsgruppen die Zahl der jeweiligen Beobachtungsfälle sinkt, sind in Tabelle 8.5.4 nicht die Prozentwerte, sondern die absoluten Zahlen für die jeweiligen Antworten dargestellt.

Tabelle 8.5.4 Alternativ mit Hauptschulabsolventen zu besetzende Ausbildungsplätze*

	derzeit mit HS besetzt	nicht mit HS besetzt	AP mit HS besetzbar?	
			ja	nein
Metallberufe	9	15	13	2
Elektroberufe / technische Berufe	4	8	4	4
Textilberufe u. sonst. Fertigungsberufe	1	3	3	0
Ernährungsberufe	3	3	3	0
Bauberufe	11	7	6	1
Waren-, Dienstleistungs-Kaufleute	15	59	26	33
Verkehrsberufe		1	0	1
Organ.-, Verwaltungs-, Büroberufe	3	52	19	33
sonst. Dienstleistungsberufe	8	19	12	7
Körperpflege Gästebetreuung, u.ä.	6	5	5	0
Gesamt	60	172	91	81

Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

* Fehlende Werte: Nicht zuordenbare Berufe.

Wie schon aufgrund der in Kapitel 8.3 beschriebenen Ergebnisse bekannt, ist über die Hälfte der befragten Betriebsleiter der Meinung, dass der gegenwärtig mit einem Realschüler oder Abiturient o.ä. besetzte Ausbildungsplatz auch mit einem Hauptschüler hätte besetzt werden können. Interessant ist hier nun aber bei einer Aufteilung nach Berufsgruppen zum einen, dass allein schon in den Metall-, den Textil- oder Fertigungsberufen, den Bauberufen oder denen der Körperpflege doch relativ viele Azubis mehr als einen Hauptschulabschluss besitzen. Zum anderen wird gleichzeitig anhand der Antworten klar, dass es ergo auch diese Berufsfelder sind, die genauso mit einem Jugendlichen mit Hauptschulabschluss zu besetzen gewesen wären. Allerdings kommt hinzu, dass auch auf vielen Stellen, die zum Bereich der Waren- und Dienstleistungskaufleute oder zu den Verwaltungs- und Büro- oder sonstigen Dienstleistungsberufen zählen, eigentlich ein Hauptschüler „genügt“ hätte.

Allein schon diese kleine Auflistung zeigt, dass es auch mit Blick auf die Berufe noch ein erhebliches unausgeschöpftes Erweiterungspotenzial an Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit Hauptschulabschluss gibt.

9. Ausbildungspotenzial unter Migrantenbetrieben

Noch unausgeschöpfte Ausbildungsplatzpotenziale dürften vor allem in jenen Unternehmenssegmenten zu suchen sein, deren Zutrittsmöglichkeiten und Engagement im Dualen System der Berufsausbildung durch verschiedene Umstände erschwert ist. Dazu zählen an vorderer Stelle die Betriebe der Inhaber mit einem Migrationshintergrund („Migrantenbetriebe“), da Zuwanderer – und häufig genauso deren Nachfahren – i.d.R. nicht nur auf eine kürzere „Firmengeschichte“ zurückblicken sondern auch wenig Erfahrungen und Kenntnisse bezüglich der Traditionen, Funktionsweisen und Regeln des deutschen Berufsbildungssystems besitzen. Zumeist haben sie auch selbst das Duale System nicht durchlaufen und sind zudem kaum über die Rahmenbedingungen und Chancen betrieblicher Ausbildung informiert. Hinzu kommen ggf. auch Defizite hinsichtlich der Ausbildungsbefähigung.¹⁵⁹

So konnte bereits eine im Jahr 2004 bundesweit durchgeführte Untersuchung und Befragung des ifm Mannheim aufzeigen, dass sich Migrantenbetriebe in vergleichbar geringem Maße an der Ausbildung von Jugendlichen beteiligen.¹⁶⁰ Und schon zuvor war die bundesweite Koordinierungsstelle KAUSA¹⁶¹ darin engagiert, die Unternehmensinhaber mit Migrationshintergrund für die betriebliche Ausbildung zu gewinnen.¹⁶² Seit dieser Zeit wurde das Ausbildungsengagement dieser Unternehmen durch zahlreiche regionale Projekte (in Mannheim bspw. durch das Ikubiz) gefördert,¹⁶³ weshalb es durchaus möglich erscheint, dass die Ausbildungsbeteiligung bestimmter Herkunfts- bzw. Zielgruppen im Verlauf der letzten Jahre zugenommen hat. Andererseits ist die Entwicklung von Selbständigen mit Migrationshintergrund von einer enormen Dynamik geprägt, welcher die Projektarbeit teils hinterherzuhinken droht. Der Selbständigenbestand ist trotz einer hohen Fluktuation durch gescheiterte Existenzen fast stetig gestiegen: Allein schon die Summe an ausländischen Selbständigen¹⁶⁴ hat sich in den letzten vier Jahren nochmals um mehr als ein Viertel erhöht. Dies ist zu großem Teil auch auf die Zuwanderung bzw. die wachsende Zahl an Selbständigen aus den osteuropäischen Ländern (v.a. aus Polen) zurückzuführen. Über das Ausbildungsverhalten dieser „neuen“ Unternehmer(innen)gruppe ist bislang kaum etwas bekannt.

Bundesweit betrachtet hat mittlerweile jede/r siebte Selbständige (14%) einen Migrationshintergrund. D.h. rechnet man neben den ausländischen Unternehmensinhabern die Eingebürgerten und andere Zuwanderer mit deutschem Pass hinzu, dann summiert sich die Zahl der selbständigen Migranten in der Bundesrepublik insgesamt auf knapp 600.000. Allerdings beschäftigt – wie auch unter den deutschen Selbständigen – weniger als die Hälfte dieser Unternehmer/innen auch zusätzlich Mitarbeiter/innen. Vor allem jedoch sind die Betriebe von Migranten durchschnittlich sehr viel kleiner als die von „Deutschen“, was zumindest die organisatorischen Möglichkeiten einer betrieblichen Ausbildungstätigkeit tendenziell verringert.

¹⁵⁹ Vgl. Kap. 4.1

¹⁶⁰ Leicht et al. 2005 und 2006a.

¹⁶¹ Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen. Erst ab 2002 unter der Trägerschaft des DIHK.

¹⁶² Vgl. Kanschä 2004 und 2005 sowie Acker 2007.

¹⁶³ So lag bspw. auch ein Schwerpunkt des vom BMBF aufgelegten STARregio-Programms darin, die Ausbildungsbereitschaft von Migrantenbetrieben zu fördern und hierüber neue Ausbildungsplätze zu schaffen.

¹⁶⁴ D.h. ohne die Deutschen mit Migrationshintergrund bzw. die Eingebürgerten und Aussiedler.

Zur Zahl der *Migrantenbetriebe in Mannheim* liegen (wie auch in anderen Städten) keine amtlichen Daten vor, weshalb Schätzungen vorgenommen werden müssen. Da Mannheim einen im Landesvergleich überdurchschnittlich hohen Migrantenanteil besitzt¹⁶⁵ sollte der Anteil der Betriebsinhaber mit Migrationshintergrund höher als andernorts sein. Gemessen an den landesweiten Proporzverhältnissen im Mikrozensus (Bevölkerung, Erwerbstätigen- und Selbständigenquote) dürfte Mannheim ca. 5.300 Selbständige, aber gemessen am Einwohnerinformationssystem nur rund 4.000 Selbständige mit Migrationshintergrund aufweisen.¹⁶⁶ Legt man die kleinere Zahl zugrunde, würden nach bisherigen Erhebungen schätzungsweise 1.100 selbständige Migranten auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigte auf der Gehaltsliste führen.¹⁶⁷ Bezogen auf die rund 8.000 Mannheimer Betriebe mit sv-pflichtigen Beschäftigten (ohne öffentlichen Sektor) wären dies 14% (was u.E. eher zu niedrig bemessen ist).

Informationen zur Zusatzerhebung „Migrantenbetriebe“

In Absprache mit der Stadt Mannheim und weiteren an der Untersuchung Beteiligten wurde eine Zusatzbefragung von solchen Mannheimer Unternehmen durchgeführt, deren Inhaber einen *türkischen, italienischen oder (möglichst) osteuropäischen Migrationshintergrund* besitzen. Das Fragebogenprogramm deckt sich weitestgehend mit der Ersterhebung, wobei einige Indikatoren jedoch zusätzlich auf die Besonderheiten von Migrantenbetrieben zielen.

Im Gegensatz zur Ersterhebung wurde die Stichprobe nicht aus der Grundgesamtheit aller im Mannheimer Telefonverzeichnis enthaltenen Betriebe gezogen (vgl. Kapitel 2.5), sondern aus einer im Vorfeld nach nationalen Herkunftsgruppen sortierten Adressdatenliste. Die Auswahl erfolgte dennoch zufallsgesteuert. (Zur Methodik und Gestaltung der Bruttostichprobe mittels der Onomastik vgl. Humpert/ Schneiderheinze 2000 sowie www.stichproben.de). Mit der technischen Durchführung (Telefonlabor: CATI-Interviews) war BIK Marplan betraut.

Insgesamt wurden 582 Adressen aus dem Stadtgebiet eingesetzt. Nach Abzug der stichprobenneutralen Ausfälle ergab sich ein bereinigtes Brutto von 368 kontaktierten Migrantenbetrieben von denen (netto) *173 in Form eines Kurzinterviews und 100 in Langinterviews* („Beschäftigungsbetriebe“) befragt werden konnten (s. Erläuterungen Kap. 2.5). Zur besseren Ausschöpfung und Verständlichkeit der Fragen wurden bilinguale (muttersprachliche) Interviewer eingesetzt.

Befragt wurden fast ausnahmslos die *Betriebsinhaber/innen* (nur bei Kapitalgesellschaften die Geschäftsführer/innen) als Entscheidungsträger/innen, weshalb die persönlichen Charakteristika der Probanden auch für die Identifizierung als „Migrantenbetrieb“ maßgeblich waren.

Die Zusatzbefragung wurde im Nachhinein erforderlich, da mit der auf Grundlage einer Zufallsstichprobe durchgeführten Ersterhebung und den in deutscher Sprache geführten Interviews zunächst lediglich 47 Migrantenbetriebe (verschiedenster Herkunft) befragt werden konnten. Diese Fallzahl war für aussagekräftige und gleichzeitig differenzierende Analysen unzureichend.

Durch den Match der beiden Datensätze standen neben den (vor allem der Erfassung von Strukturmerkmalen dienenden) Kurzinterviews *insgesamt 147 Langinterviews mit grundsätzlich ausbildungsberechtigten Migrantenbetrieben* zur Verfügung.

¹⁶⁵ Seitens der Stadt wird der Anteil der Mannheimer Bevölkerung mit Migrationshintergrund auf 30% bemessen, der sich aus zwei Dritteln Ausländern und einem Drittel an Deutschen mit Migrationshintergrund zusammensetzt (Stadt Mannheim Informationsvorlage 144/2009). Grundlage ist das Landeseinheitliche Einwohnerinformationssystem (LEWIS). Überträgt man jedoch das Proporzverhältnis von Ausländern und Deutschen mit Migrationshintergrund aus dem für die Landesebene vorliegenden Mikrozensus (12% Ausländer + 13% Deutsche mit MH) müsste der Migrantenanteil in Mannheim höher sein.

¹⁶⁶ Im Ba-Wü-Schnitt sind 66% der Migranten erwerbstätig, davon 6% selbständig (Statistisches Landesamt 2008).

¹⁶⁷ Nach dem Mikrozensus arbeitet weniger als die Hälfte aller selbständigen Migranten mit Beschäftigten. Allerdings besitzen hiervon nur rund zwei Drittel auch sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. (vgl. Leicht et al. 2005).

9.1 In welchem Umfang bilden Migrantenbetriebe aus?

Das Gründungsgeschehen in Mannheim wird nicht nur zahlen- sondern auch anteilmäßig stark durch Migranten bestimmt. Die Tatsache, dass Mannheim eine Spitzenposition im Vergleich der Gründungsquoten in Baden-Württemberg einnimmt, ist zu einem wesentlichen Teil auf das unternehmerische Engagement der Migranten in der Quadratestadt zurückzuführen. Daher ist es naheliegend, dass mit verschiedenen Projekten, wie etwa vom Ikubiz Mannheim, versucht wird, die hohe Zahl an Migrantenbetrieben für eine Beteiligung am dualen Berufsbildungssystem zu gewinnen.

Breit angelegte und empirisch fundierte Untersuchungen zur Ausbildungsbeteiligung von Unternehmensinhabern mit Migrationshintergrund liegen bislang nur wenige vor, zumal nicht nach einzelnen Herkunftsgruppen.¹⁶⁸ Eine solche Differenzierung ist jedoch äußerst sinnvoll, da sich das Ausbildungsverhalten und andere betriebliche Strategien je nach ethnischer Zugehörigkeit stark unterscheiden. Mehr als bei Betrieben mit „deutschen“ Inhabern dürfte der Anteil an Ausbildungsaktiven unter den Migranten bestimmter Herkunft auch von spezifisch regionalen Besonderheiten abhängen, da es sich in den Stadt- und Landkreisen – je nach ethnischen Bezug – teilweise um relativ kleine bzw. überschaubare Grundgesamtheiten und daher einigermaßen gut beeinflussbare Populationen handelt. Wenn also in einzelnen Kommunen Projekte zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft ganz bestimmter Migrantenunternehmen wirksam wurden, kann sich die herkunftsspezifische Ausbildungsbetriebsquote (wie im Folgenden noch ersichtlich) auf lokaler Ebene ggf. rasch verändern und dabei große Differenzen zu anderen Regionen (mit ggf. anderen Zielgruppen) entwickeln.

Soweit es bisher überhaupt Versuche gibt, die Anteile an ausbildungsaktiven Migrantenbetrieben zu ermitteln, wird die Vergleichbarkeit mit der *Ausbildungsbetriebsquote* insgesamt (d.h. in Bezug auf alle Betriebe) durch die Datenlage erheblich erschwert: Hier ist nicht nur die Identifizierung der ausbildungsaktiven Betriebe gemeint. Denn ein zentrales Problem ist die Ermittlung der relevanten Grundgesamtheit. Während sich die „amtliche“ bzw. die im Berufsbildungsbericht verwendete Statistik ansonsten auf die Anteile an Ausbildungsbetrieben unter allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bezieht,¹⁶⁹ lässt sich die Zahl an *Migrantenbetrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* nicht über die BA-Statistik identifizieren, da diese aufgrund des Meldeverfahrens keine Informationen über die ethnische Herkunft der Betriebsinhaber enthält. Folglich muss die *relevante Grundgesamtheit* (wie auch in vorliegender Untersuchung) mit eigenen Erhebungen ermittelt werden. Aber selbst hier gibt es Unwägbarkeiten, da mittels einer Befragung nicht vollkommen sichergestellt werden kann, inwieweit es sich bei den Beschäftigten von Kleinbetrieben (deren Zahl häufig nicht über ein bis zwei hinausreicht) dann um solche mit Sozialversicherungspflicht handelt. Wir haben in der telefonischen Erhebung nach der Existenz und der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter gefragt, können die Validität der Angaben aber nicht überprüfen. Die im Folgenden dargestellten Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich auf den Anteil der Ausbildungsbetriebe (bestimmter Herkunft) unter allen Migrantenbetrieben (bestimmter Herkunft) mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Sofern hierzu keine Angaben vorliegen, gehen wir davon aus, dass insbesondere bei Betrieben mit mehreren Beschäftigten die Wahrschein-

¹⁶⁸ Drei ältere Studien des idw (Lense/ Werner 1998), des ZfT (Zentrum für Türkei-Studien, 1999) oder des INBAS (Sargut 2000) beziehen sich nur auf ausländische Selbständige insgesamt oder auch nur auf türkischstämmige Selbständige. Die vom ifm Mannheim im Jahr 2004 bundesweit durchgeführte Studie untersucht das Ausbildungsverhalten von Unternehmer/innen mit türkischem, italienischem, griechischem und russlanddeutschem Migrationshintergrund (Leicht et al 2005 und 2006). Eine neuere Untersuchung von Ramboll-Management (Christ et al. 2007) bezieht sich auf die gleichen Gruppen, kommt aber zu etwas höheren Ausbildungsbetriebsquoten.

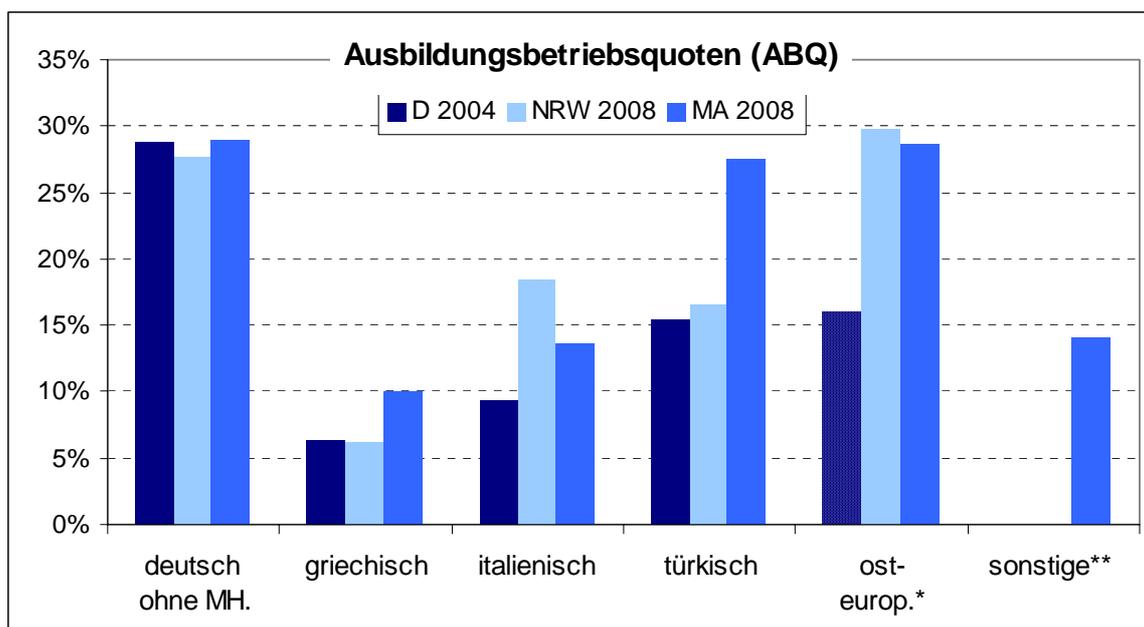
¹⁶⁹ Ermittelt aus der sog. „Beschäftigtenstatistik“ der BA. Vgl. Kapitel 4.

lichkeit sehr hoch ist, dass wenigstens einer davon der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Darauf hinzuweisen ist ferner, dass Berechnungen, die sich nicht auf diese Grundgesamtheit beziehen, sondern die Zahl aller Betriebe (also auch diejenigen Betriebe ohne Beschäftigte) zugrundelegen, natürlich zu entsprechend niedrigeren Ausbildungsbetriebsquoten gelangen.

Ausbildungsbeteiligung

Wie hoch ist die Ausbildungsbeteiligung von Migrantenbetrieben auf überregionaler Ebene und wie hoch ist sie in Mannheim? Abbildung 9.1.1 zeigt die Ausbildungsbetriebsquoten (ABQ) verschiedener Herkunftsgruppen, wobei zusätzlich nach dem Erhebungszeitpunkt und nach dem regionalen Bezug unterschieden wurde: Anhand der im Jahr 2004 bundesweit durchgeführten Erhebung zeigen sich deutliche Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe von Inhabern mit und ohne Migrationshintergrund, wobei die Betriebe der griechisch- und italienischstämmigen Selbständigen die geringsten ABQ aufwiesen, aber auch die Ausbildungsbeteiligung der „türkischen Betriebe“ nur in etwa halb so stark wie die der Betriebe mit Inhabern deutscher Herkunft ist. Mit Blick auf unsere vier Jahre später erfolgte Untersuchung in Nordrhein-Westfalen zeigen sich noch ähnliche Verhältnisse (ifm Mannheim: im Erscheinen). Allerdings liegt die ABQ der Italiener deutlich höher und bei den Betrieben türkischstämmiger Inhaber zeigt sich eine minimal stärkere Beteiligung als zuvor bundesweit.

Abb. 9.1.1 Ausbildungsbeteiligung von Migrantenbetrieben nach Erhebungszeitpunkt und Region



Quellen: ifm-Primärerhebung „Ethnische Ökonomie“ (bundesweite Befragung 2004); ifm-Primärerhebung „Selbständige Migrantinnen NRW“ (2008) sowie ifm-Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale Mannheim / Zusatzerhebung Migrantenbetriebe“ (2008), Universität Mannheim

* Selbständige polnischer Herkunft, aus russischer Föderation sowie Aussiedler. D 2004 nur Russlanddeutsche. MA 2008 sehr geringe Fallzahl (n=14).

** Selbständige vorwiegend aus westeuropäischem Raum, aus Asien und Afrika.

Hiervon deutlich abweichende Ergebnisse werden anhand der Mannheimer Erhebung ersichtlich: Dies betrifft insbesondere das Ausbildungsverhalten der Betriebsinhaber mit türkischem oder mit osteuropäischem Migrationshintergrund. Während die Beteiligung der „griechischen“ oder der „italienischen“ Betriebe nach wie vor nur ein Drittel bis halb so hoch wie die der „Deutschen“ ist, liegt die ABQ der Betriebe mit türkischstämmigem Inhaber (27%) fast

gleich auf mit derjenigen der Betriebsinhaber deutscher Herkunft (29%). Dies dürfte zu einem wesentlichen Teil auf den zuvor schon besprochenen Effekt zurückzuführen sein, d.h. darauf, dass die Unternehmen der türkischen Community bereits seit 1996 vom „Ausbildungsverbund“ des Ikubiz Mannheim (durch einen Berater und Akquisiteur türkischer Herkunft)¹⁷⁰ intensiv umworben und begleitet werden.¹⁷¹ Hinzu kommen zahlreiche durch andere Institutionen (z.B. durch die Stadtverwaltung oder Förderband e.V.) initiierte und auf die Ausbildungsbeteiligung zielende öffentlichkeitswirksame Projekte, welche zusätzlich zu den Maßnahmen des „Ausbildungsverbundes“ dazu beigetragen haben, dass in der Stadt eine netzwerkgestützte und auf Migranten orientierte „Qualifizierungskultur“ entstehen konnte. Wie nachfolgend noch aufgezeigt wird, ist die hohe Beteiligungsquote zum Teil wohl auch auf die in der türkischen Community ausgeübte innerethnische Solidarität zurückzuführen, die zur Einstellung von Jugendlichen gleicher Herkunft führt.

Die gleichfalls hohe Ausbildungsbeteiligung von Betrieben mit osteuropäischem Inhaber (hier: Selbständige polnischer Herkunft, aus der russischen Föderation sowie Aussiedler)¹⁷² lässt sich hierdurch allerdings nicht erklären. Die ABQ beruht auf einer geringen Fallzahl. Die Tatsache jedoch, dass auch in NRW eine ähnlich hohe Beteiligung durch Selbständige osteuropäischer Herkunft erkennbar ist, unterstützt den Mannheimer Befund. Dort zeigt sich, dass die Ausbildungsbereitschaft bei den Betriebsinhabern polnischer Herkunft u.a. durch deren Engagement im Baugewerbe und zudem wie auch bei den russischstämmigen Selbständigen und Aussiedlern durch die relativ hohe Zahl an Ärzten begründet ist. (Die ABQ würde jedoch wesentlich geringer ausfallen, wenn die hohe Zahl an russischstämmigen Soloselbständigen (z.B. Therapeuten, Musiker, Privatlehrer usw.) in die Grundgesamtheit einberechnet wird.)

Noch wenig ist über die Gruppe der „Sonstigen“ bekannt, die sich in unserer Untersuchung vor allem aus Westeuropäern, aber auch Asiaten und (im geringeren Maße) aus Afrikanern zusammensetzt. Die Heterogenität dieser Gruppe lässt keine sinnvollen Aussagen zu, die durchschnittliche ABQ zeigt jedoch, dass hier in beachtlichem Umfang noch unausgeschöpfte Potenziale ruhen.

Ausbildungsberechtigung

Die zentrale Voraussetzung für die Ausbildungsbeteiligung ist natürlich eine Befähigung des Betriebs nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung, wonach der Ausbilder persönlich und fachlich für die Ausbildung geeignet sein muss und auch ein ausbildungswirksamer Arbeitsplatz nachzuweisen ist (genauer siehe Kap. 4.1). Auch wenn die vorübergehende Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) bzw. der Verzicht auf einen entsprechenden Qualifizierungsnachweis den Betrieben, und darunter v.a. auch den Migrantenbetrieben, den Zugang zur Ausbildung im Dualen System erleichtern sollte, blieb den Kammern die Aufgabe, über die Qualität der Ausbildung zu wachen. D.h. auch in der Zeit der be-

¹⁷⁰ Hasan Aydogan, unterstützt durch weitere Berater/innen, teils mit Migrationshintergrund.

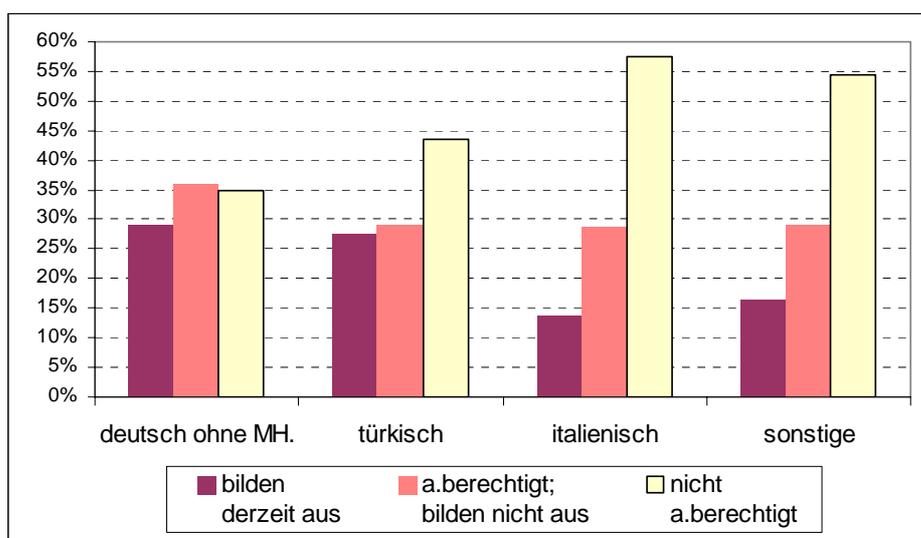
¹⁷¹ Es handelt sich hier um einen langfristigen Prozess zur Schaffung einer Ausbildungskultur. Aus der anonymen Zufallsstichprobe ist natürlich nicht zu entnehmen, inwieweit sich hierin auch Betriebe finden, die vom IKUBIZ oder einer anderen Einrichtung betreut wurden. Unter den „türkischen“ Betrieben ist derzeit nur einer, der im Verbund ausbildet.

¹⁷² Der Wert für Deutschland aus dem Jahr 2004 ist nicht ganz vergleichbar, da hier nur Russlanddeutsche und noch keine Selbständigen russischer Herkunft und keine Polen befragt werden konnten.

fristeten Aussetzung mussten die genannten Kriterien in adäquater Weise erfüllt werden. Einer Untersuchung des BIBB (ohne Erfassung von Migrantenbetrieben) zufolge war ohnehin drei Viertel der Betriebe gar nicht bekannt, dass die AEVO ausgesetzt wurde.¹⁷³ Dies dürfte folglich in noch weit höherem Maße für die Betriebe der Inhaber mit Migrationshintergrund gelten, da diese noch weit weniger mit den Regelungen des Dualen Berufsbildungssystems vertraut sind (siehe im Folgenden). Es kann zudem davon ausgegangen werden, dass sich ein Großteil der Migranten aus eigenem Antrieb auch keine weiteren Gedanken darüber macht, ob der Betrieb die Mindestanforderungen einer Ausbildungseignung erfüllt, solange keine Absicht besteht, künftig Jugendliche auszubilden.

Vor diesem Hintergrund war damit zu rechnen, dass Migrantenbetriebe, denen – soweit sie nicht bereits ausbilden – die Frage nach ihrer Ausbildungsberechtigung gestellt wurde, sich aus subjektiver Sicht viel eher als „nicht-ausbildungsberechtigt“ einstufen, auch wenn eine solche Eignung unter Umständen objektiv gegeben wäre. Andererseits spricht auch einiges dafür, dass diese Unternehmen aufgrund der Betriebsgröße, der Berufsfelder oder der fehlenden Qualifikation tatsächlich seltener die genannten Bedingungen erfüllen. (Der Frage nach den Hemmnissen wird in Kapitel 9.4. nachgegangen.)

Abb. 9.1.2 Subjektiv eingeschätzte Ausbildungsberechtigung nach Herkunftsgruppen



Quelle: ifm-Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale Mannheim / Zusatzerhebung Migrantenbetriebe“ (2008)

Während sich nur rund ein Drittel der Betriebe mit Inhabern ohne Migrationshintergrund als nicht ausbildungsberechtigt einstuft, ist dies unter den Inhabern türkischer Herkunft bereits bei 43% und unter den Italienern sowie unter den „Sonstigen“ bei über der Hälfte der Fall (Abbildung 9.1.2). Soweit dies auch den objektiven Umständen entspricht, würde die sog. „Ausbildungslücke“ bzw. das unausgeschöpfte Potenzial unter den Migrantenbetrieben um die 30%-Marke schwanken und wäre damit nicht unbedingt größer als bei den Betrieben mit Inhabern deutscher Herkunft. So betrachtet wäre das ungenutzte Potenzial sogar etwas geringer oder zumindest nicht so groß wie teils vermutet. Allerdings muss die Summe derer, die sich und ihren Betrieb als „ausbildungsungeeignet“ einstufen, näher betrachtet werden:

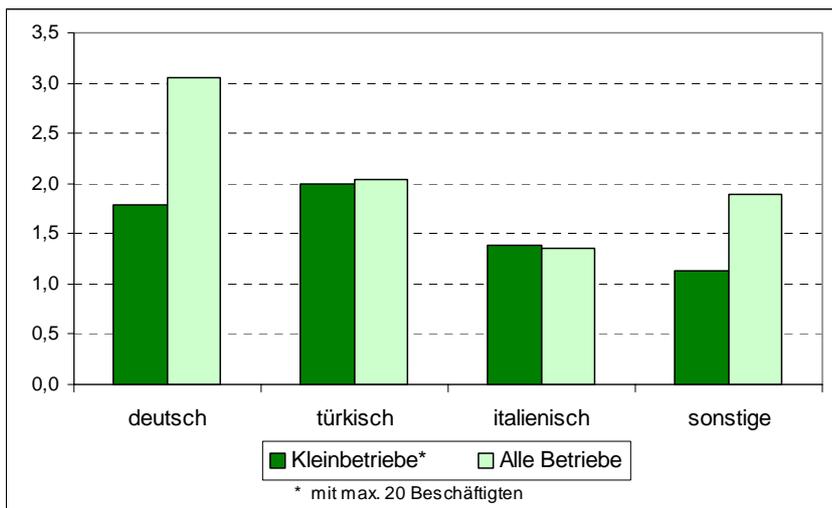
¹⁷³ Ulmer/ Jablonka, BIBB-Report 3/ 2007.

Die Probanden wurden gefragt, weshalb keine Ausbildungsberechtigung vorliegt bzw. was denn genau in ihrem Betrieb diesbezüglich fehlen würde (wobei sich die vorgegebenen Fragen an den Voraussetzungen zur Ausbildungseignung orientierten). Fasst man die Aussagen der Migrantenbetriebe zusammen, dann verweist über die Hälfte darauf, dass es an einer „*geeigneten Person fehlt*“, welche die Ausbildung der Jugendlichen übernehmen könnte. Nicht ganz ein Viertel der Betriebe (türkische: ein Drittel) gibt an, dass „*eine geeignete Arbeitsstätte fehlt*“ und ein weiteres Viertel meint zu erkennen, dass es an einem „*konkreten Beruf fehlt*“, in welchem ausgebildet werden könnte.¹⁷⁴ Diese Angaben dienen auch gleichzeitig als Hinweise darauf, wo mit Unterstützungsmaßnahmen anzusetzen wäre, wenn es darum geht, unter den Unternehmen von Migranten auch die Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebsstätten zu erhöhen. Viele weist hier darauf hin, dass einigen der Betriebe mit einem Angebot zur Mitwirkung in einem Ausbildungsverbund geholfen werden könnte. Die mangelnde Qualifikation zur Ausbildung im eigenen Betrieb bleibt jedoch auch unter diesen Umständen ein bedenkenswertes Defizit.

Ausbildungsdichte (durchschnittliche Zahl der Azubis/Betrieb)

Mit welcher Intensität wird in Migrantenbetrieben ausgebildet? Aus unseren bundesweit ermittelten Befunden ließ sich bereits erkennen, dass sich die Betriebe von Inhabern „mit Zuwanderungsgeschichte“ zwar weniger häufig am Ausbildungssystem beteiligen, doch wenn sie denn ausbilden, dann zeigen sich hinsichtlich der Intensität kaum noch Unterschiede zu den Betrieben der „deutschen“ Selbständigen.¹⁷⁵ Ähnliches lässt sich auch für die Unternehmen in Mannheim beobachten, allerdings nur, wenn die unterschiedlichen Betriebsgrößen mit berücksichtigt werden.

Abb. 9.1.3 Durchschnittliche Zahl der Azubis pro Ausbildungsbetrieb nach Herkunftsgruppen



Quelle: ifm-Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale Mannheim / Zusatzerhebung Migrantenbetriebe“ (2008)

¹⁷⁴ Mehrfachantworten waren möglich.

¹⁷⁵ Leicht et al. 2005.

Blickt man zunächst auf *alle* Betriebe, zeigt sich bei den Unternehmen mit Inhabern deutscher Herkunft eine höhere Ausbildungsdichte (Abbildung 9.1.3). Dies gilt zumindest dann, wenn die durchschnittliche Zahl der Azubis pro Ausbildungsbetrieb zugrundegelegt wird.¹⁷⁶ Im Durchschnitt hat ein „deutscher“ Ausbildungsbetrieb in unserer Mannheimer Stichprobe 3 Azubis, da sich hier die Kapazitäten der größeren Betriebe bemerkbar machen.¹⁷⁷ In dieser Perspektive liegt der Mittelwert bei den Migrantenbetrieben deutlich darunter.

Sinnvoller ist ein Vergleich innerhalb des Kleinbetrieblichen Segments. Rund 90% aller Betriebe haben weniger als 20 Beschäftigte. Konzentriert man sich daher auf diesen Bereich der *Kleinbetriebe* wird ersichtlich, dass sich hier zumindest die Ausbildungsintensität der „türkischen“ Ausbildungsbetriebe auf vergleichbarem Niveau wie das der „deutschen“ Betriebe bewegt. Genaugenommen liegt der Mittelwert mit 2 Azubis pro Betrieb (gegenüber 1,8) sogar leicht darüber.¹⁷⁸ Die Betriebe der italienischen Selbständigen und diejenigen der Gruppe der „Sonstigen“ weisen eine geringere Ausbildungsdichte auf. Diese (regionalspezifische) Diskrepanz mag ggf. auch daher rühren, dass sich die politischen Initiativen zur Unterstützung der Ausbildung in Migrantenbetrieben stark auf die türkische Community konzentrierte. Wie man sieht, durchaus mit Erfolg. Aber in Bezug auf die Ausbildungsaktivität in anderen Gruppen besteht sicher noch Nachholbedarf.

9.2 Struktureller Kontext der (potenziellen) Ausbildungsbeteiligung

Die dargestellten Ergebnisse zeigen bereits, dass das Ausbildungsverhalten von Migrantenbetrieben kaum in toto bzw. nicht ohne eine Differenzierung nach einzelnen Herkunftsgruppen bewertet werden kann. Der Zugang zu Institutionen und vor allem die Gruppenressourcen sozialer und auch soziokultureller Art sind voraussichtlich zu verschieden. Soweit also im Folgenden die Betriebe der Inhaber mit und ohne Migrationshintergrund gegenübergestellt werden, muss zusätzlich immer noch auch ein Blick auf einzelne Ethnien genommen werden. Allerdings ist dies nicht in allen Bezügen bzw. bei allen Indikatoren möglich, da die bislang für Mannheim vorliegenden Fallzahlen (147 grundsätzlich ausbildungsberechtigte Migrantenbetriebe; darunter 54 mit türkisch- und 33 mit italienischstämmigem Inhaber) derzeit noch wenig Möglichkeiten einer weiteren Differenzierung bieten. (Eine Erweiterung des Datensatzes unter Einbezug zusätzlicher Kommunen ist geplant.)

Vor diesem Hintergrund lassen die Daten zwar momentan noch keine endgültige Bestimmung der Determinanten des Ausbildungsverhaltens verschiedener Herkunftsgruppen zu, doch können anhand der Strukturdaten von ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben sowie durch deren Vergleich einige indirekte Schlussfolgerungen getroffen werden. Hier dürften zum einen die organisatorisch-betrieblichen Merkmale und zum anderen die persönlichen und gruppenspezifischen Charakteristika der Entscheidungsträger eine Rolle spielen.

¹⁷⁶ Nicht zu verwechseln mit der in den vorangegangenen Kapiteln verwendeten Ausbildungsquote als weiterer Indikator für die Ausbildungsintensität. Diese bezog sich (anders als hier) auf den Anteil der Azubis an allen Beschäftigten.

¹⁷⁷ Werden die BA-Daten zugrundegelegt, dann kommen auf jeden Mannheimer Ausbildungsbetrieb sogar durchschnittlich 4 Azubis, was nicht verwundert, da hier noch weit größere Unternehmen als in unserer Stichprobe enthalten sind.

¹⁷⁸ Bei geringen Fallzahlen liegen Abweichungen im Toleranzbereich. In der BA-Statistik liegt der Wert in Bezug auf alle Kleinbetriebe bei 1,5 Azubi pro Betrieb.

Betriebsstrukturelle Merkmale von Ausbildern und Nicht-Ausbildern

Die organisatorischen Rahmenbedingungen können das Ausbildungsverhalten maßgeblich beeinflussen, weshalb – wie schon beim Blick auf die Gesamtheit der Betriebe – auch in diesem Fall unter bestimmten Bedingungen die Betriebsgröße und ggf. das Betriebsalter und die sektorale Ausrichtung eine Rolle spielen können.

- *Betriebsgröße*: Prinzipiell steigt (wie bereits in Kapitel 5.3 und 5.5 festgestellt) mit zunehmender Betriebsgröße die Ausbildungsbeteiligung allein schon deswegen an, weil mit wachsender Zahl an Beschäftigten gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit zunimmt, dass sich hierunter mindestens ein Auszubildender befindet. Über die Ausbildungsintensität sagt dies noch nichts aus. Diese Feststellungen dürften auch für die Betriebe der Migranten gelten. Ein deutlicher Zusammenhang kann statistisch nicht dargestellt werden, weil die Stichprobe zu wenig größere Betriebe enthält. Hier muss ein Blick auf die unterschiedlichen Strukturen genügen: Natürlich sind auch die in Mannheim befragten Migrantenbetriebe durchschnittlich kleiner als der Gesamtbestand; wobei die ausbildenden Migrantenbetriebe etwas größer als die Nichtausbilder aber nicht ganz so groß wie die „deutschen“ Betriebe sind. Aber dennoch sind auch die Ausbildungsbetriebe relativ klein: Rund zwei Drittel der ausbildenden „türkischen Betriebe“ und vier Fünftel der „italienischen“ haben weniger als 10 Beschäftigte. Unterschiede zwischen Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben zeigen sich jedoch vorwiegend bei denjenigen mit türkischstämmigem Inhaber. Hier handelt es sich bei rund 90% der Nicht-Ausbilder um einen Kleinbetrieb mit weniger als 10 Beschäftigten.
- *Betriebsalter*: Wie auch schon in Bezug auf alle Betriebe beobachtet (Kapitel 5.3 und 5.5), wirkt sich das Alter der Betriebe – entgegen den allgemeinen Erwartungen – nicht unbedingt positiv auf die Ausbildungsbereitschaft aus. D.h. auch bei Migrantenbetrieben zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung von jüngeren bzw. neu gegründeten Betrieben einerseits und älteren andererseits. Es lohnt sich also durchaus, bei den Akquisitionstätigkeiten auch die Gründungen prinzipiell mit einzubeziehen.
- *Wirtschaftssektorale Orientierung*: Aus unseren überregionalen Untersuchungen¹⁷⁹ (sowie auch aus einer früheren Mannheimer Studie des ifm)¹⁸⁰ ist bekannt, dass sich Migrantenbetriebe überproportional stark im Dienstleistungsbereich, und dabei vor allem im Handel und Gastgewerbe sowie in den eher (nicht-wissensintensiven) persönlichen Routinedienstleistungen betätigen. Wobei dies allerdings überwiegend auf die Inhaber aus den ehemaligen Anwerbeländern und in geringerem Maße auf die Unternehmer/innen aus Ost- oder Westeuropa zutrifft. Differenziert man auch hier zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben zeigt sich, dass erstere eher in den „sonstigen“ persönlichen Dienstleistungen (vor allem Friseurgewerbe) sowie in den wissensintensiven Diensten (Kanzleien, Gesundheitswesen) tätig sind, während sich im Handel und Gastgewerbe (relativ betrachtet) weniger Ausbilder finden (und wenn dann eher bei den Italienern). Aber dennoch stellen die Migrantenbetriebe auch in diesen Branchen mehr Ausbildungsplätze.

¹⁷⁹ Leicht/ Leiß/ Hermes 2006.

¹⁸⁰ Leicht/ Hermes/ Humpert 2006.

Persönliche Merkmale von Ausbildern und Nicht-Ausbildern

Auf der Seite der persönlichen Charakteristika sind Bildung und Wissen, wozu auch Informiertheit zählt, sowie auch die Einbettung in die deutschen Institutionen gewichtige Voraussetzungen für die Teilnahme am Dualen Berufsbildungssystem. (Da fast ausnahmslos die Betriebsinhaber/innen selbst (bei Kapitalgesellschaften die Geschäftsführer/innen) befragt wurden, repräsentierten die Antworten der Probanden gleichzeitig die Charakteristika der Entscheidungsträger in Personalangelegenheiten.)

- *Formale Bildung:* Die Einsicht in die Notwendigkeit von Ausbildung erschließt sich vor allem dann, wenn die Entscheidungsträger selbst ein Mindestmaß an formaler Bildung besitzen. So ist auch unter den Inhabern der Ausbildungsbetriebe der Anteil derjenigen, die selbst einen beruflichen Abschluss haben, höher als bei den Nicht-Ausbildern. Hier zeigen sich allerdings herkunftsspezifische Unterschiede: So können die türkischstämmigen Unternehmer/innen zwar etwas seltener als die Italiener einen Berufsabschluss vorweisen; doch diejenigen, welche einen solchen besitzen entschließen sich dann häufiger als die Italiener zur Ausbildung von Jugendlichen. Die meisten der Ausbilder haben ihre eigene Ausbildung hier in Deutschland absolviert. Und es handelt sich bei der eigenen Ausbildung der Türkisch- und Italienischstämmigen eher um eine Lehrausbildung und selten um einen höheren Abschluss. Demgegenüber finden sich in der Gruppe der „sonstigen Migranten“ mehr Hochschulabsolventen. Bemerkenswert ist jedoch, dass in dieser Gruppe die Höherqualifizierung über ein Studium offenbar keinen so deutlichen Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung nimmt. In der Tendenz finden sich hier mehr Nicht-Ausbilder, obwohl sogar ein großer Teil hiervon einer ärztlichen oder anderen freiberuflichen Tätigkeit nachgeht. Hier scheinen noch viele Potenziale ungenutzt.
- *Informiertheit:* Die Betriebsinhaber/innen wurden nach dem Grad ihrer Informiertheit über das Duale System der Berufsausbildung gefragt (ausführlicher in Kapitel 10). Die Antworten sind allerdings nicht so zu werten, dass hieran der tatsächliche Wissensstand zu messen wäre. Es handelt sich lediglich um eine subjektive Selbsteinschätzung, die eher den noch „ungestillten Wissensdurst“ indiziert. Verständlicherweise fühlen sich die ausbildenden Betriebe (und zwar innerhalb aller Herkunftsgruppen) besser über das Duale Berufsbildungssystem informiert als die Nicht-Ausbilder. Die türkischstämmigen Ausbilder sind ihrer eigenen Einschätzung zufolge in etwa genauso gut informiert wie die deutschen Ausbilder: Hier sieht sich jeweils über die Hälfte (56%) „gut“ oder sogar „sehr gut“ über das Duale System der Ausbildung informiert. Unter den Italienern wird dies, sofern sie ausbilden, sogar von drei Vierteln so gesehen und unter den „Sonstigen“ sind dies zwei Drittel. Wissensdefizite bei den Nicht-Ausbildern lassen sich besser am Anteil der Uninformierten erkennen: Mit Ausnahme der Befragten türkischer Herkunft beurteilt jeweils rund ein Viertel (zwischen 25% und 28%) der nichtausbildenden Unternehmer/innen ihren Informationsstand als „schlecht“ bis „sehr schlecht“. Allein unter den Betriebsinhabern türkischer Herkunft ist dieser Anteil nur halb so hoch. Insgesamt betrachtet weist dies darauf hin, dass hier noch Informationsarbeit zu leisten ist, insbesondere wenn man bedenkt, dass es sich bei der Selbsteinstufung nicht um den Grad der tatsächlichen Informiertheit handelt.

- *Integration:* Anzunehmen war, dass sich unter den Betriebsinhaber/innen mit Migrationshintergrund die besser Integrierten in einem höheren Maß zur Ausbildung von Jugendlichen entscheiden, weil sie sich ggf. auch stärker mit den Institutionen des deutschen Bildungssystems identifizieren. In der Tendenz lassen die Befragungsdaten auch einen solchen Zusammenhang erkennen, er ist jedoch – zumindest bivariat betrachtet¹⁸¹ – schwächer ausgeprägt als gemeinhin angenommen, da hier auch andere Einflüsse (wie bspw. die Branchenzugehörigkeit) eine Rolle spielen. Auf Grundlage der bisherigen Beobachtungen lässt sich feststellen, dass Migrant*innenunternehmer/innen mit einem deutschen Pass bzw. die Eingebürgerten zu einem leicht höheren Anteil ausbilden als die Gruppe der Ausländer/innen.¹⁸² Leider konnten die Sprachkenntnisse aufgrund der häufig in der Muttersprache geführten Interviews nur sehr bedingt als zusätzlicher Integrationsindikator herangezogen werden.¹⁸³
- *Geschlecht:* Über alle Migrantengruppen hinweg betrachtet, ist ein Viertel der Befragten weiblichen Geschlechts. Dies entspricht in etwa auch dem Anteil der von Frauen geführten Betriebe unter allen Ausbildungsbetrieben. Und dies obwohl die Frauenbetriebe insgesamt überproportional häufig über keine Ausbildungsberechtigung verfügen, nicht zuletzt aufgrund der hohen Zahl an Kleinstbetrieben oder solchen ohne Beschäftigte. Eine andernorts durchgeführte ifm-Untersuchung,¹⁸⁴ die auf eine größere Zahl an Beobachtungsfällen zurückgreifen kann, zeigt denn auch, dass die von Migrantinnen geführten Betriebe (v.a. die aus Italien, der Türkei und Polen) tendenziell häufiger als die Pendanten an männlich geführten Betrieben ausbilden. Und unter Kontrolle von (u.a.) Betriebsgröße, Branche und Qualifikationsniveau lässt sich sogar ein stärkeres Ausbildungsengagement beobachten als bei den von deutschen Frauen geführten Betrieben.

9.3 Motivlagen unter den Ausbildungsbetrieben

Beteiligen sich Migrant*innenbetriebe an der Ausbildung tun sie das offenbar durchaus mit Überzeugung. Zumindest lässt sich hier kein höherer Anteil als bei „deutschen Betrieben“ feststellen, die der Meinung sind, „Ausbildung wäre heutzutage schwierig“. D.h. bilden Migrant*innen erst mal aus, werden dort die Probleme nicht als größer als anderweitig empfunden. Das Problem ist daher wohl, sie erst mal zur Ausbildung zu motivieren. Welche Hemmnisse die Nicht-Ausbilder erfahren, wird im nächsten Kapitel aufgezeigt. Zunächst interessiert hier, welche Motive diejenigen besitzen, die sich zur Ausbildung in den „eigenen Wänden“ entschlossen haben und welche Unterschiede sich hier zwischen den Herkunftsgruppen zeigen.

Analog zu Kapitel 5.1 sind in Abbildung 9.3.1 die als „zutreffend“ bezeichneten Ausbildungsmotive von Migrant*innenbetrieben dargestellt. Die Rangfolge der Bedeutung orientiert sich in der Grafik entlang der Durchschnittswerte für Migrant*innenbetriebe insgesamt. So ist zu erkennen, dass die „Rückgriffsmöglichkeit auf qualifizierte Fachkräfte“ und deren „Passgenau-

¹⁸¹ Die derzeit noch geringen Fallzahlen lassen keine mehrdimensionalen Analysen (Regressionen) zu. Hier ist zu warten, bis auch aus anderen Regionen zusätzliche Erhebungsdaten vorliegen.

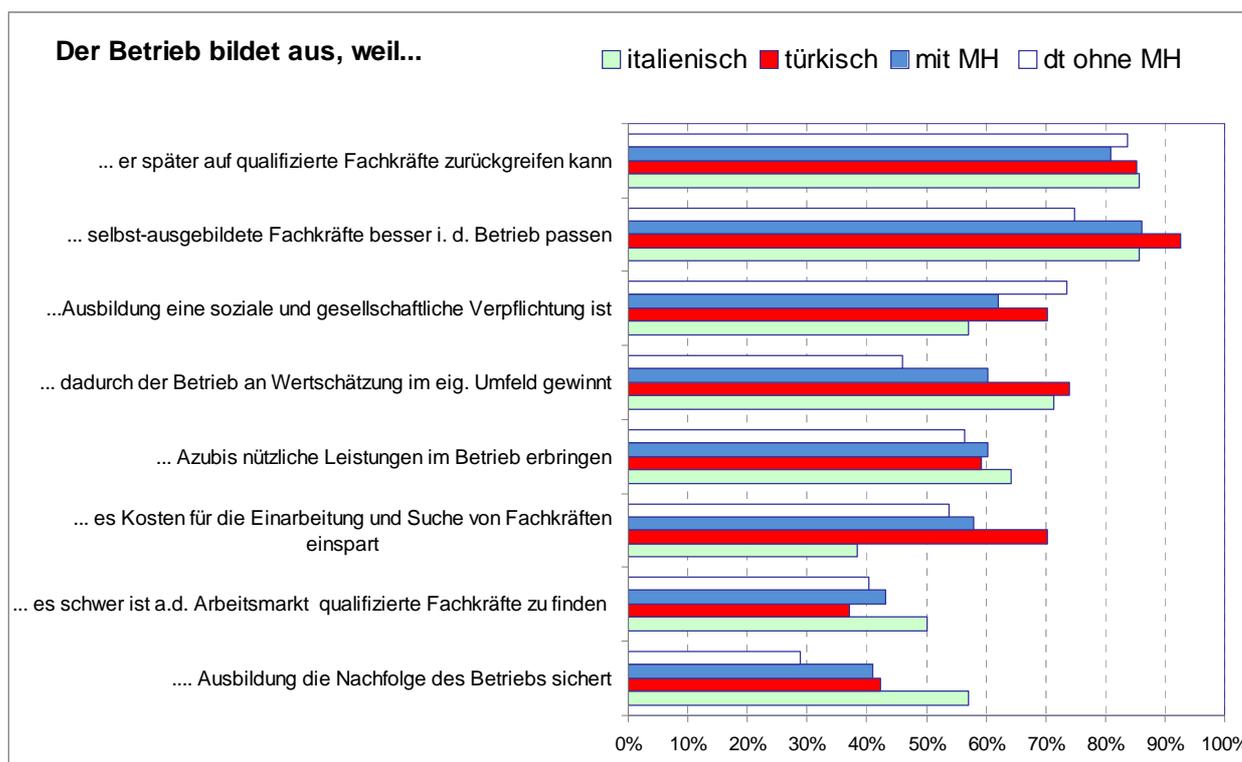
¹⁸² Der Unterschied ist jedoch statistisch nicht signifikant.

¹⁸³ Dies war teils nur auf Grundlage des Einführungsgesprächs oder anderer Eindrücke möglich. Insgesamt bekamen die Probanden der Ausbildungsbetriebe etwas bessere Noten. (Zu erinnern ist, dass vorwiegend die Betriebshinhaber/innen selbst und damit die Entscheidungsträger/innen befragt wurden.)

¹⁸⁴ Untersuchung in NRW. Vgl. Leicht et al. 2009.

igkeit“ für die betrieblichen Bedürfnisse, für alle Herkunftsgruppen die beiden wichtigsten Ausbildungsmotive sind. Die eher altruistische Sicht, Ausbildung sei „eine soziale und gesellschaftliche Verpflichtung“, bleibt zwar sowohl bei Inhabern mit und ohne Migrationshintergrund auf dem dritten Rangplatz, doch bekennen sich Migranten insgesamt in etwas geringerem Maße als die Deutschen zu diesem Motiv. Am nächsten stehen den Deutschen hier die Türkischstämmigen. Ein markanter Unterschied zeigt sich hinsichtlich der Zustimmung zu dem Motiv, dass der Betrieb durch eine Ausbildungstätigkeit „an Wertschätzung im eigenen Umfeld gewinnt“. Diesen Prestigegewinn sehen vor allem die Unternehmer/innen türkischer Herkunft als gewichtiges Motiv. Auch die anderen Migrantengruppen stimmen dieser Aussage weit stärker zu als die Unternehmer/innen deutscher Herkunft. Wenn es also darum geht, Migrantenbetriebe für eine Beteiligung am Berufsbildungssystem zu gewinnen, scheint eine Akquisitionsarbeit erfolgversprechend, die sich einer solchen Statusbetonung bedient. Gepaart mit dem zuvor genannten Motiv der gesellschaftlichen Verpflichtung besitzt das Prestigeargument voraussichtlich insbesondere dann hohe Überzeugungskraft, wenn sich Betriebe in Netzwerken bewegen, in welchen Anerkennung und Ansehen eine große Rolle spielen. Dies scheint bei den Unternehmer/innen türkischer Herkunft wohl am ehesten der Fall, wobei aber auch die Italiener/innen dieses Motiv stark hervorheben.

Abb. 9.3.1 Ausbildungsmotive der Ausbildungsbetriebe*



Quelle: ifm-Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale Mannheim / Zusatzerhebung Migrantenbetriebe“ (2008)

* %-Anteile der Aussagen „trifft voll und ganz zu“ + „trifft zu“

Für die türkischstämmigen Unternehmer/innen haben offenbar auch die Kostenvorteile, die mittelfristig durch Ausbildung erzielt werden können, ein stärkeres Gewicht als für die Deutschen, aber insbesondere auch stärker als für die Italienischstämmigen. Letztere wiederum sehen stärker als andere in der Nachfolgesicherung ein relevantes Ausbildungsmotiv.

9.4 Ausbildungshemmnisse in Migrantenbetrieben

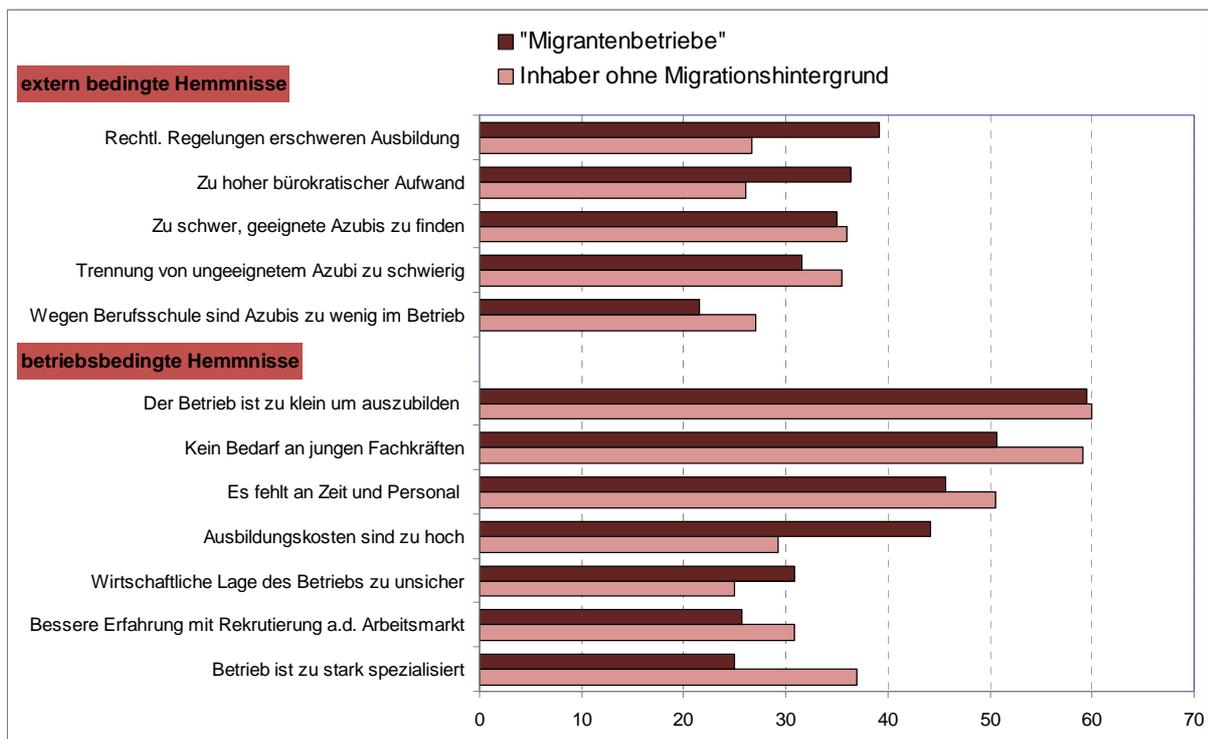
Analog zum Vorgehen in der Gesamterhebung wurden auch mit der Zusatzbefragung von Migrantenbetrieben die auftretenden Ausbildungshemmnisse ermittelt: zum einen bezüglich der Ausbildungsbeteiligung (Fragen an bisher nicht ausbildende aber hierfür berechnete Betriebe) und zum anderen hinsichtlich der im Zuge einer Ausbildungstätigkeit auftretenden Probleme (Fragen an Ausbildungsbetriebe).

Hemmnisse bei nicht-ausbildenden Migrantenbetrieben

Verständlicherweise fallen bei den Nicht-Ausbildenden die betriebsbedingten Hemmnisse stärker als solche Hemmnisse ins Gewicht, die durch externe Rahmenbedingungen hervorgerufen werden. Betriebe, die noch keine praktischen Erfahrungen mit dem Dualen Berufsbildungssystem gesammelt haben, entwickeln viel eher als die ausbildenden Betriebe Befürchtungen dahingehend, betriebsorganisatorische Probleme könnten eine Ausbildungstätigkeit verhindern. Dies zeigt ein Vergleich der Abbildungen 9.4.1 und 9.4.2.

Hürden, welche durch die „rechtlichen Regelungen“ oder den „bürokratischen Aufwand“ bedingt sind, wiegen für die Migrantenbetriebe deutlich stärker als für die Betriebsinhaber deutscher Herkunft (Abbildung 9.4.1). Es war zu erwarten, dass Migrantenbetriebe größere Probleme im Umgang mit den „deutschen“ Institutionen haben. In Bezug auf andere externe Faktoren, die eine Ausbildungsbeteiligung u.U. bremsen könnten, so etwa die Verfügbarkeit geeigneter Bewerber/innen, sehen sich Migrantenbetriebe jedoch nicht in stärkerem Maße mit Schwierigkeiten konfrontiert als die „einheimischen“ Betriebsinhaber.

Abb. 9.4.1 Hemmnisse bei nicht-ausbildenden Betrieben (Inhaber mit/ ohne Migrationshintergrund)*



Quelle: ifm-Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale Mannheim / Zusatzerhebung Migrantenbetriebe“ (2008)

* %-Anteile der Aussagen „trifft voll und ganz zu“ + „trifft zu“

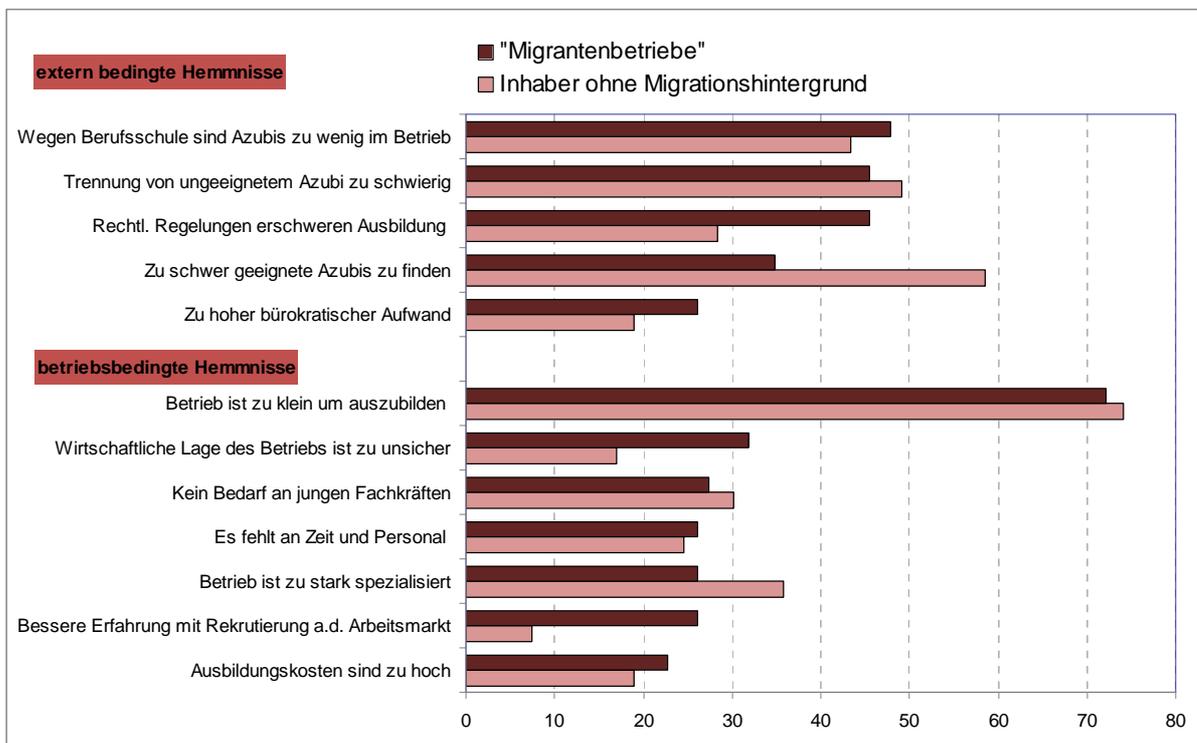
Auch mit Blick auf die betriebsinternen Hemmnisse sind es nur die Faktoren „Ausbildungskosten“ und die „wirtschaftliche Lage des Betriebs“, welche Migrantenbetriebe leicht stärker als „deutsche“ Betriebe abschrecken. Alle anderen aufgelisteten Hemmnisse besitzen für die ausbildungsabstinenten Migranten eher eine ähnliche oder sogar leicht geringere Relevanz.

Die Bedeutung und Stärke der empfundenen Hemmnisse weist ein ähnliches Rangfolgenmuster wie bei den „deutschen“ Betrieben auf. Das Problem einer zu „geringen Betriebsgröße“ oder der „fehlende Fachkräftebedarf“ stehen im Ranking der Hemmnisse jeweils an der Spitze. Hinweise auf eine mögliche Unterstützung durch ein externes Ausbildungsmanagement liefert die Beobachtung, dass (wie auch bei den Unternehmern ohne Migrationshintergrund) fast die Hälfte der Betriebsinhaber einen „Mangel an Zeit und Personal“ beklagt, an welchem eine Ausbildungstätigkeit scheitern könnte (vgl. hierzu auch Kapitel 10.2).

Hemmnisse bei bereits ausbildenden Migrantenbetrieben

Bilden Migrantenbetriebe bereits aus, bekommen teils andere Hemmnisse ein zusätzliches Gewicht: Unter den extern hervorgerufenen Hemmnissen treten hier Probleme in den Mittelpunkt, die eher mit den Azubis im Zusammenhang stehen: So etwa die Klage, die Azubis wären aufgrund der Berufsschulpflicht „zu wenig im Betrieb“ oder die „Kündigungsproblematik“. In der Bedeutung beide Punkte zeigen sich jedoch kaum Unterschiede zu den Betrieben mit deutschem Inhaber (Abbildung 9.4.2). Differenzen werden demgegenüber hinsichtlich der Tragweite „rechtlicher Regelungen“ ersichtlich, die für die bereits ausbildenden Migrantenbetriebe einen deutlich größeren Hemmschuh als für die „deutschen Betriebe“ bilden.

Abb. 9.4.2 Hemmnisse bei ausbildenden Betrieben (Inhaber mit/ ohne Migrationshintergrund)*



Quelle: ifm-Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale Mannheim / Zusatzerhebung Migrantenbetriebe“ (2008)
 * %-Anteile der Aussagen „trifft voll und ganz zu“ + „trifft zu“

Eine bemerkenswerte Diskrepanz in der Problemsicht von Ausbildern mit und ohne Migrationshintergrund zeigt sich hinsichtlich der Verfügbarkeit „geeigneter Azubis“: Während dieser Umstand von weit mehr als der Hälfte der „deutschen Betriebe“ als starkes Ausbildungshemmnis empfunden wird, ist dies bei Migranten nur bei einem Drittel der Fall. Dies scheint, wie nachfolgend noch erläutert wird, zum Teil auch darin begründet, dass Migrantenbetriebe etwas geringere Ansprüche hegen bzw. viel eher Bereitschaft zeigen auch sog. benachteiligten Jugendliche einen Ausbildungsplatz zu bieten.

Ähnlich wie auch für die ausbildenden Unternehmer/innen deutscher Herkunft besitzen die betriebsbedingten Hemmnisse eine relativ geringe Relevanz. Sieht man davon ab, dass auch unter den Ausbildungsbetrieben das Problem einer „zu geringen Betriebs- bzw. Organisationsgröße“ hohe Bedeutung hat, fallen die übrigen betriebsinternen Hemmnisfaktoren weniger stark ins Gewicht als die „von außen“ aufgetragenen Probleme.

9.5 Charakteristika und Chancen von Azubis in Migrantenbetrieben

Ein zentrales Argument zur Unterstützung der Gründungen und der Betriebe von Migranten ist darin zu sehen, dass sie ein erhebliches Beschäftigungspotenzial insgesamt, aber auch zudem für arbeitssuchende Migranten bieten. Schätzungen des ifm Mannheim zufolge dürften die von Migranten geführten Unternehmen in Deutschland weit mehr als eine Million Arbeitsplätze bereit stellen.¹⁸⁵ Je nach ethnischer Herkunft des Betriebsinhabers werden hiervon zwischen zwei Drittel bis zu vier Fünftel der Beschäftigungsverhältnisse für Landsleute geboten.¹⁸⁶ An dieser Stelle interessiert insbesondere der letztgenannte Aspekt, da die co-ethnische Beschäftigung unter Umständen auch entsprechende Chancen für die unter den Migranten häufiger geringqualifizierten Arbeitskräfte birgt.

Vor diesem Hintergrund drängt sich die Frage auf, ob mit Blick auf die Auszubildenden in Migrantenbetrieben ähnliche Effekte zum Nutzen von sog. benachteiligten Jugendlichen zu erwarten sind. Es wurde bereits festgestellt (Kapitel 9.1), dass Migrantenbetriebe, falls sie sich zu einem Ausbildungsengagement entschließen, mit vergleichbar hoher Intensität bzw. Stellenzahl ausbilden, wie dies unter den von Deutschen geführten Unternehmen beobachtbar ist. Dies ist soz. die quantitative Komponente. Doch welche Jugendliche finden in den von Migranten geführten Betrieben einen Ausbildungsplatz?

Schulabschlüsse der Azubis

Migrantenbetriebe stellen zu einem weit höheren Anteil Ausbildungsplätze für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss zur Verfügung als dies bei den Unternehmen mit Inhabern ohne Migrationshintergrund zu beobachten ist (Abbildung 9.5.1). Während in den Betrieben der Letztgenannten (bzw. auch insgesamt in Mannheim) nur etwa ein Viertel der zuletzt vergebenen Ausbildungsplätze mit Hauptschüler/innen besetzt ist,¹⁸⁷ werden insbesondere in den Betrieben der Unternehmer/innen türkischer und italienischer Herkunft überproportional häu-

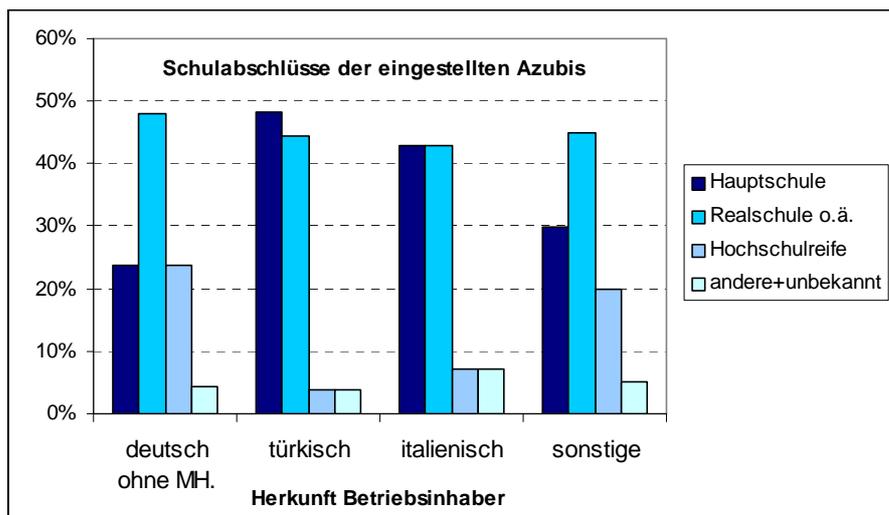
¹⁸⁵ Die Zahlen beziehen sich auf eine frühere bundesweite Untersuchung für das Bundeswirtschaftsministerium und schließen auch diejenigen Arbeitsplätze ein, die sich die Unternehmer/innen für die eigene Person schaffen (vgl. Leicht et al. 2005).

¹⁸⁶ Ebenda.

¹⁸⁷ Auch hier nur privatwirtschaftlicher Sektor.

fig sog. benachteiligte Jugendliche beschäftigt: In den „türkischen Betrieben“ ist jeder zweite Ausbildungsplatz (48%) durch einen Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss besetzt und in den „italienischen Betrieben“ ist dies bei immerhin 43% der Fall. Auch in der Gruppe der Migranten „sonstiger Herkunft“ liegt dieser Anteil noch über dem Durchschnitt, allerdings nicht auf vergleichbarer Höhe. Der Anteil an Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss ist allerdings auch in den Migrantenbetrieben eher vernachlässigbar und wurde im Schaubild den „anderen“ und unbekanntem Abschlüssen zugeschlagen.

Abb. 9.5.1 Struktur der Schulabschlüsse* von Azubis in Migrantenbetrieben



Quelle: ifm-Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale Mannheim / Zusatzerhebung Migrantenbetriebe“ (2008)

* hier gemessen an den zuletzt im Ausbildungsjahr 2007/2008 eingestellten Azubis.

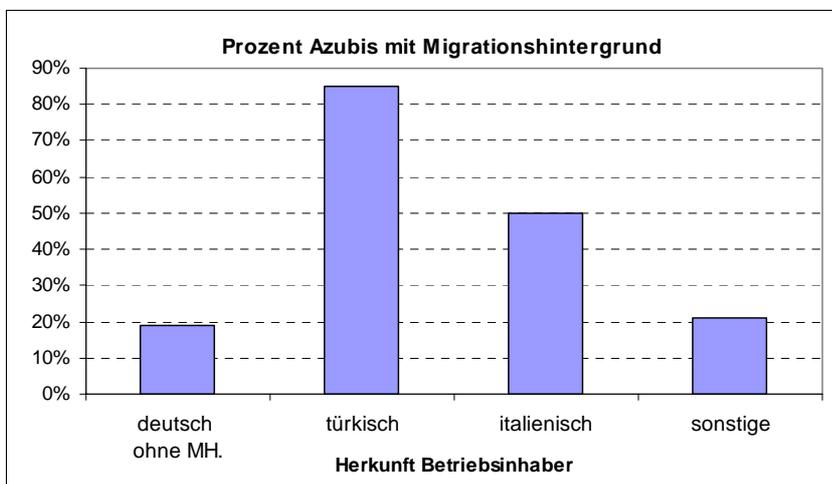
Die vergleichsweise höhere Quote an Hauptschulabsolvent(inn)en geht kaum zu Lasten des „mittleren Bereichs“. Auch in den Migrantenbetrieben werden bis fast zur Hälfte Jugendliche mit einem Realschul- oder vergleichbarem Abschluss eingestellt. Allerdings ist hier der Anteil an Auszubildenden, die höhere Abschlüsse (Abitur oder Fachhochschulreife) vorweisen können wesentlich geringer. Diese Struktur der Schulabschlüsse korrespondiert natürlich auch mit dem Branchenprofil, da sich Migrantenbetriebe in höherem Maße auf solche traditionellen Wirtschaftszweige konzentrieren, in denen einfachere Berufe mit entsprechend geringeren Anforderungen dominieren (vgl. Kapitel 9.2). Allein schon die Zahl der im Einzelhandel und Friseurgewerbe beschäftigten Jugendlichen ist in unserer Stichprobe vergleichsweise hoch.

Azubis mit Migrationshintergrund

Diese Ausbildungsplatzstruktur muss natürlich im Kontext einer häufig praktizierten innerethnischen Solidarität unter Migranten und eventuell auch in Verbindung mit einer spezifischen Kunden- oder Lieferantenstruktur gesehen werden, in welcher das „kulturelle Wissen“ von Landsleuten von Vorteil ist. Aus diesen und anderen Gründen besetzen die Betriebsinhaber/innen die Stellen häufiger mit Jugendlichen, die den gleichen Migrationshintergrund aufweisen. Da jugendliche Migrant(inn)en aber gleichzeitig zu einem hohen Anteil Hauptschulabsolventen sind, schlägt sich die „ethnische Struktur“ der Stellenbesetzung in ihrer Bildungsstruktur entsprechend nieder: Während in den Betrieben mit einem Inhaber deutscher

Herkunft lediglich ein Fünftel (19%) der Azubis einen Migrationshintergrund besitzt, haben die Auszubildenden in den Betrieben mit türkischstämmigem Inhaber zu mehr als vier Fünftel (85%) einen Migrationshintergrund (Abbildung 9.5.2). In den „italienischen Betrieben“ ist dies zur Hälfte der Fall. Inwieweit es sich um co-ethnische Azubis, d.h. um solche mit türkischer bzw. italienischer Herkunft handelt, konnte im Detail nicht erhoben werden. Es ist aber davon auszugehen, dass der Anteil Jugendlicher gleicher Herkunft ähnlich hoch wie in den dargestellten Ergebnissen ist. Es mag erstaunen, dass unter den Inhabern „sonstiger“ Herkunft ein relativ geringer Anteil der Azubis einen Migrationshintergrund aufweist. Dies dürfte jedoch an der sehr heterogenen Zusammensetzung dieser Gruppe liegen. Es handelt sich hier größtenteils um kleine Populationen und v.a. um teils besser gebildete Herkunftsgruppen (z.B. Ost- und Westeuropäer), weshalb sich den Jugendlichen dieser Gruppen häufig andere Alternativen bieten.

Abb. 9.5.2 Anteil der Azubis mit Migrationshintergrund in Migrantenbetrieben



Quelle: ifm-Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale Mannheim / Zusatzerhebung Migrantenbetriebe“ (2008)

* hier gemessen an den zuletzt im Ausbildungsjahr 2007/2008 eingestellten Azubis.

Vermutlich spielen auch Beziehungsnetzwerke bei der Rekrutierung von Azubis eine gewisse Rolle. Zumindest unter den Betrieben türkischstämmiger Inhaber/innen ist erkennbar, dass dort zu einem geringeren Teil auf formale Suchwege, so etwa über die Arbeitsagentur oder über Inserate, zurückgegriffen wird. Bei der Suche nach dem zuletzt eingestellten Azubi hatten sich die „türkischen Betriebe“ doppelt so häufig wie die deutschen Betriebsinhaber auf die informellen Kontakte zu Freunden, Bekannten, Verwandten usw. sowie auf die Eigeninitiativen der Jugendlichen verlassen. Fast 60% der Türkischstämmigen besetzten den Ausbildungsplatz auf diese Weise. Sie stehen damit nicht allein, denn auch die Unternehmer/innen aus der Gruppe der „Sonstigen“ bevorzugte in etwa dem selben Umfang diese Rekrutierungswege, wobei diese wiederum zu anderen Besetzungen gelangte (siehe oben). Beide Ethnien unterscheiden sich von den Italiener/innen, von denen nicht ganz die Hälfte vorwiegend informelle Kontakte bei der Rekrutierung nutzte.

10. Unterstützungsmaßnahmen und Handlungserfordernisse

Mit der Befragung sollte zudem der Unterstützungsbedarf der Ausbildungsbetriebe und der nicht ausbildenden Betriebe identifiziert werden, um das Engagement der Betriebe entsprechend ihrer Ausgangssituation zu fördern bzw. zu erhöhen. D.h. aus den Untersuchungsergebnissen sind entsprechende Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Die Wirksamkeit von Fördermaßnahmen steht in engem Zusammenhang mit der Resonanz auf einschlägige Angebote. Im Folgenden wird daher zunächst geklärt, ob und in welchem Umfang sich die Unternehmen über das Duale System der Berufsausbildung informiert sehen. Im Mittelpunkt des Kapitels steht dann aber unter anderem die Frage, unter welchen Bedingungen bisher nicht ausbildende Betriebe gewonnen werden könnten. Vor allem interessierte, welche Unterstützungsmaßnahmen sich die Betriebe mit Bezug auf ihre jeweilige Situation wünschen würden. Zu diesem Zweck wurden zum einen die ausbildenden Betriebe sowie zum anderen – wo sinnvoll – auch ein Teil der nicht-ausbildenden Betriebe (mit vergleichbaren Items) befragt. Ferner wurde ermittelt, welche Wirkung bestimmte finanzielle Vergünstigungen, wie etwa der Ausbildungsbonus oder der von der Stadt Mannheim eingeführte Azubi-Fonds erzielen könnten. Abschließend werden verschiedene Handlungsoptionen im Lichte der Untersuchungsergebnisse diskutiert und mit Blick auf mögliche Prämissen in der Gestaltung von Akquisition und Ausbildungsmanagements zusammengeführt.

10.1 Informiertheit als Voraussetzung für Unterstützungsangebote

Eine Unterstützung der Unternehmen setzt natürlich voraus, dass die Befragten über die Funktionsweisen des dualen Ausbildungssystems informiert sind. Beide Betriebstypen, Ausbilder und Nicht-Ausbilder, wurden diesbezüglich befragt, womit allerdings nur der subjektiv empfundene Grad der Informiertheit ermittelt werden konnte.¹⁸⁸ Die Interpretation der Ergebnisse unterliegt daher gewissen Einschränkungen: So ist davon auszugehen, dass das Antwortverhalten zumindest dann von sozialer Erwünschtheit beeinflusst war, wenn die Befragten bereits durch den Verlauf des Interviews die Erwartung an sich gerichtet sahen, über das Duale System ausreichend informiert zu sein. Insofern sind die Befunde eher als eine Art Richtschnur zu verstehen, die Auskunft über das Ausmaß grober Wissensdefizite im Zugang zum Dualen Berufsbildungssystem gibt. Denn aus der Antwort und dem Umfang derer, die zugegeben haben, keine oder wenig Informationen über die Möglichkeiten betrieblicher Ausbildung zu besitzen, ergibt sich natürlich ein gewichtiges Signal im Hinblick auf entsprechende Handlungserfordernisse.

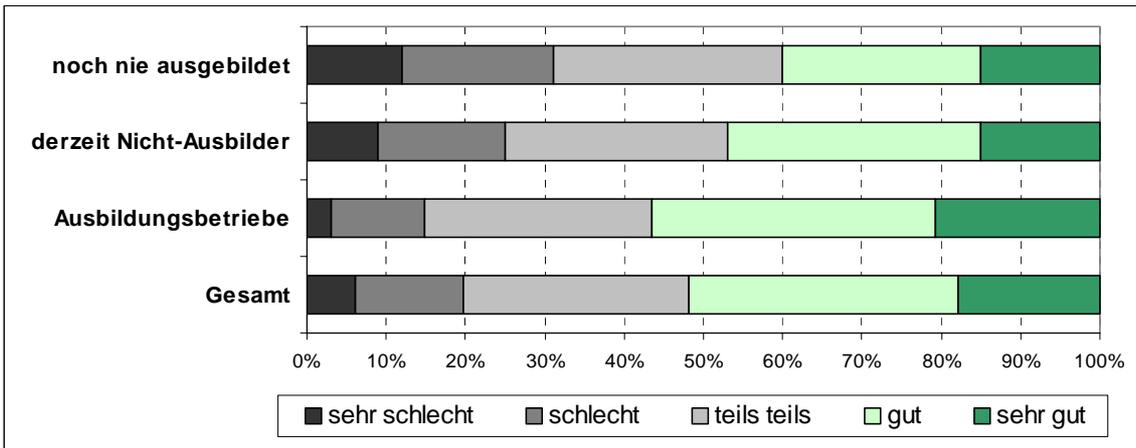
Ihrer Selbsteinstufung zufolge sieht sich ein Fünftel der Befragten „schlecht“ oder gar „sehr schlecht“ (und auf der anderen Seite rund die Hälfte „gut“ oder „sehr gut“) über das Duale Berufsbildungssystem informiert (Abbildung 10.1.1). Zunächst mag überraschen, dass auch die Nicht-Ausbilder zu einem hohen Anteil angeben, gut informiert zu sein. Differenziert man jedoch danach, ob ein Betrieb überhaupt schon einmal ausgebildet hat, dann zeigt sich eine größere Kluft: Die Gruppe derjenigen, die noch nie ausgebildet hat, ist zu einem beachtlichen

¹⁸⁸ Erste Ergebnisse wurden bereits mit Blick auf das Ausbildungsverhalten von Migrantenbetrieben vorgestellt.

Teil unzureichend informiert: Hier liegt der Anteil schlecht Informierter bei rund einem Drittel und ist damit doppelt so hoch wie bei den Ausbildungsbetrieben.

Zu bedenken ist bei allem: Möchte man die Unternehmer/innen von der Nützlichkeit einer Ausbildungsbeteiligung überzeugen und für das Duale System gewinnen, so genügt es auch nicht, wenn sie hierüber nur „teils teils“ Bescheid wissen. D.h. in einer eher ganzheitlich betrachteten Perspektive sind immerhin 60% der nicht-ausbildenden Betriebe aus eigener Einschätzung heraus „nicht gut“ über das Duale Berufsbildungssystem informiert.

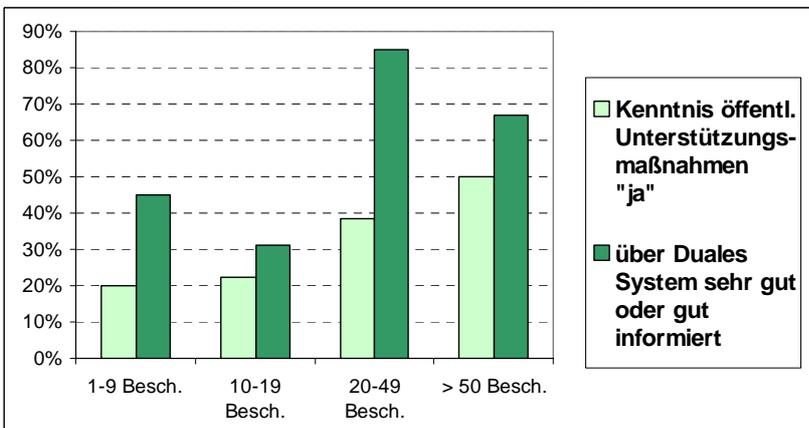
Abbildung 10.1.1 Informiertheit über Duales System (Selbsteinstufung)



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Weitere Diskrepanzen zeigen sich, wenn zudem die Kammerzugehörigkeit berücksichtigt wird. Zwei Fünftel der bisher nicht-ausbildenden Handwerksbetriebe fühlen sich weniger als „gut“ informiert, während das bei IHK-Betrieben sogar bei über der Hälfte der Fall ist. Das etwas bessere Abschneiden der im Handwerk tätigen Unternehmen dürfte auf den Traditionsreichtum und das damit verbundene Ausbildungsengagement zurückzuführen sein. Es zeigt sich zudem ein tendenzieller Zusammenhang mit der Betriebsgröße. D.h. nicht-ausbildende Kleinst- und Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten sind zu einem etwas geringeren Anteil mindestens „gut“ über das Berufsbildungssystem informiert (Abbildung 10.1.2).

Abbildung 10.1.2 Informiertheit nach Betriebsgröße (nur Nicht-Ausbilder)



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

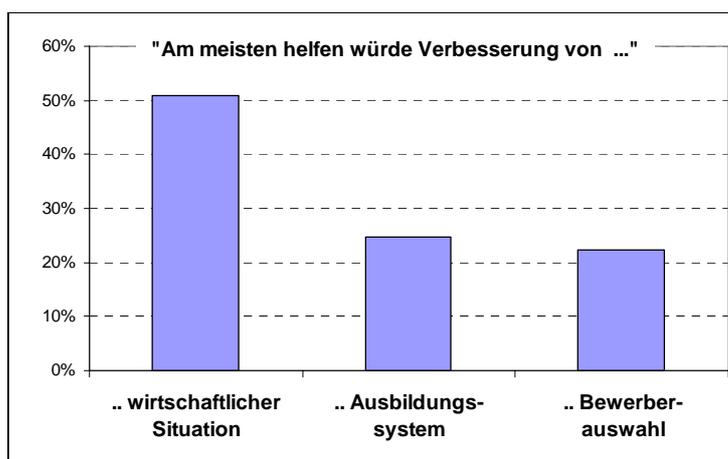
Unterstützungsangebote können nur dann fruchten, wenn sie auch bekannt sind. Daher wurden die nicht-ausbildenden Betriebe danach gefragt, ob sie eine der bereits bestehenden öffentlichen Unterstützungsmaßnahmen für Ausbildungsbetriebe kennen. Dies war insgesamt nur bei knapp einem Viertel (23%) der Befragten der Fall. Es sind auch hier wieder vor allem die kleineren Betriebe, welchen es diesbezüglich an Informationen fehlt (Abbildung 10.1.2).

10.2 Grundlagen der Ausbildungsbeteiligung und förderpolitischen Intervention

Von Interesse war ferner die Erreichbarkeit der Betriebe für Maßnahmen jedweder Art, d.h. wie „empfindlich“ die *nicht-ausbildenden Betriebe* überhaupt für irgendeines der (nachfolgend erläuterten) Unterstützungsangebote sind. Da – wie bereits dargestellt – fast die Hälfte der nicht-ausbildenden Betriebe der Meinung ist, dass es für sie keine Situation geben könnte und auch keine Maßnahme denkbar wäre, die sie zum ausbilden bewegen könnte (vgl. Kapitel 6.2), wurden nur diejenigen zur Attraktivität bestimmter Maßnahmen befragt, die eine Ausbildungsbeteiligung unter bestimmten Bedingungen in Betracht ziehen.

Doch mit welcher Art von Maßnahmen können *sensibilisierten Nicht-Ausbilder* gewonnen werden und in welchem Interventionsbereich sollten aus deren Sicht Veränderungen erfolgen? Kann in diesen Bereichen überhaupt durch regionale Förderinstitutionen Einfluss genommen werden? Um zunächst generell den Stellenwert öffentlicher bzw. betriebsexterner Unterstützung einschätzen zu können, wurde der Frage nachgegangen, welcher Einfluss denn überhaupt etwaigen Umfeldveränderungen im Vergleich zu betriebsinternen Veränderungen zugeschrieben werden kann. Daher sollten die nicht-ausbildenden aber sensibilisierten Betriebe zusammenfassen, welche der folgenden 3 Faktoren am meisten dazu beitragen würde, dass sie künftig ausbilden. Zur Auswahl standen: Eine Verbesserung der wirtschaftlichen Situation, eine Veränderung im Ausbildungssystem oder eine Verbesserung in der Bewerberauswahl.

Abbildung 10.2.1 Zentrales Maßnahmenfeld möglicher Unterstützung aus Sicht der Nicht-Ausbilder



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

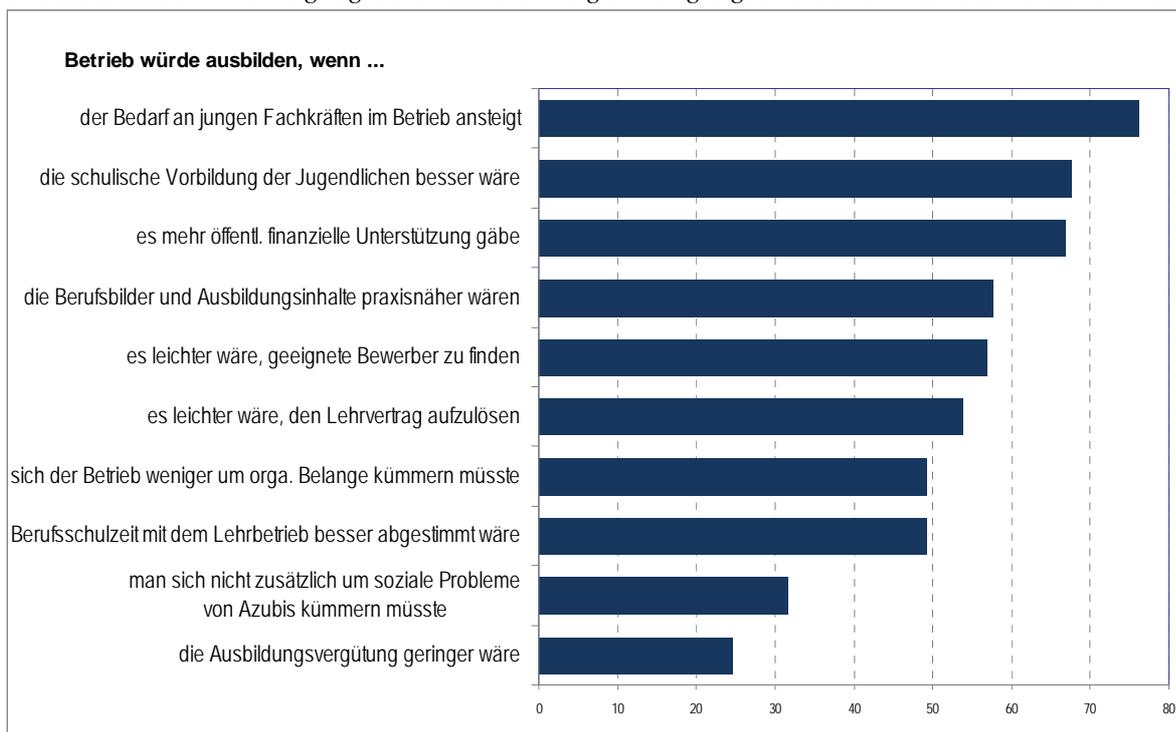
Den größten Effekt hätte eine *Verbesserung der wirtschaftlichen Situation* (Abbildung 10.2.1). Für ziemlich genau die Hälfte der (sensibilisierten) Nicht-Ausbilder wäre unter diesen Umständen eine Ausbildungsbeteiligung denkbar. Dies steht im Einklang damit, dass in diesem Fall mehr Ressourcen eingebracht werden können und evtl. auch ein Bedarf an Fachkräf-

ten entsteht. Allerdings liegen die betriebs- und volkswirtschaftlichen Bedingungen kaum im Einflussbereich kommunaler Maßnahmen. D.h. hier haben die regionalen Förderinstitutionen wenig Möglichkeiten einer Intervention.

An zweiter Stelle im Ranking der gewünschten Veränderungen stehen Maßnahmen, die sich auf eine *Verbesserung des Ausbildungssystems* beziehen. Rund ein Viertel der Befragten erachtet solche administrativen Maßnahmen als sinnvoll. Annähernd so häufig wurde eine *Verbesserung in der Bewerberauswahl* verlangt. Beide Maßnahmebereiche sind in beschränktem Umfang durch regionale Förderprogramme oder -einrichtungen, etwa durch ein externes Ausbildungsmanagement, gestaltbar. Ob und in welcher Art, hängt von den „dahinter“ stehenden betrieblichen Problemen ab, worauf im Folgenden eingegangen wird:

Welche *konkrete* Situation oder Veränderung müsste sich aus Sicht der Betrieben *im Einzelnen* ergeben, damit sie eine Ausbildungsbeteiligung erwägen? Nicht überraschen dürfte, dass auch für die nicht-ausbildenden Betriebe ein steigender „Bedarf an Fachkräften“ im Vordergrund steht (Abbildung 10.2.2).¹⁸⁹ Rund drei Viertel bekunden, eine solche Entwicklung wäre für sie ein auslösendes Motiv. Zwei Drittel der Befragten würden sich zu einer Ausbildungstätigkeit bewegen lassen, wenn die „schulische Vorbildung der Jugendlichen besser wäre“.

Abb. 10.2.2 Mindestbedingungen einer Ausbildungsbeteiligung bei sensibilisierten Nicht-Ausbildern



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Nicht verwunderlich ist sicher, dass eine „öffentliche finanzielle Unterstützung“ begrüßt werden würde, was rund zwei Drittel der Befragten als möglichen Antrieb für eine Ausbildungsbeteiligung bewerten (vgl. auch die nachfolgenden Befunde zur Wirkung des Ausbildungsbonus). Erst danach kommt ein systembezogener Wunsch, nämlich dass sich die „Berufsbilder

¹⁸⁹ Diese Fragen wurden sogar vor der zusammenfassenden Frage nach den wichtigsten 3 Faktoren gestellt.

und Ausbildungsinhalte näher an der Praxis“ orientieren sollten. Ein Appell „an das System“ geht auch aus der Forderung hervor, dass die „Berufsschulzeit besser mit dem Lehrbetrieb abzustimmen“ wäre. Hier sieht die Hälfte der Befragten eine Grundvoraussetzung. Bemerkenswert ist im Zusammenhang mit „systembezogenen Maßnahmen“, dass die Höhe der Ausbildungsvergütung zumeist keine nennenswerte Hürde darstellt.

Entgegen unseren Erwartungen rangieren solche Bedingungen, die durch ein *externes Ausbildungsmanagement* erfüllt werden könnten, auf den hinteren Plätzen der Wunschliste. Aber immerhin ist rund die Hälfte der Betriebsleiter der Meinung, dass der Schritt zur Beteiligung am Ausbildungssystem dann denkbar wäre, „wenn sich der Betrieb weniger um die organisatorischen Belange kümmern müsste“. Zum gleichen Maßnahmenpaket gehört auch der Wunsch, dass sich „der Betrieb nicht zusätzlich um die sozialen Probleme der Azubis kümmern müsste“, was ein Drittel der Befragten begrüßen würde.

10.3 Welche Unterstützungsmaßnahmen wären hilfreich und umsetzbar?

Nachfolgend werden die zuvor identifizierten grundsätzlichen Bedingungen für eine Ausbildungsbeteiligung etwas genauer aufgeschlüsselt und hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit und Dringlichkeit näher beleuchtet. In diesem Kontext wurden allerdings nur noch solche Unterstützungsvorschläge aufgegriffen, die zumindest hypothetisch im Einflussbereich öffentlicher Förderinstitutionen liegen. D.h. Maßnahmen, die bspw. auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Situation des Betriebs zielen, wurden hier ausgeklammert.

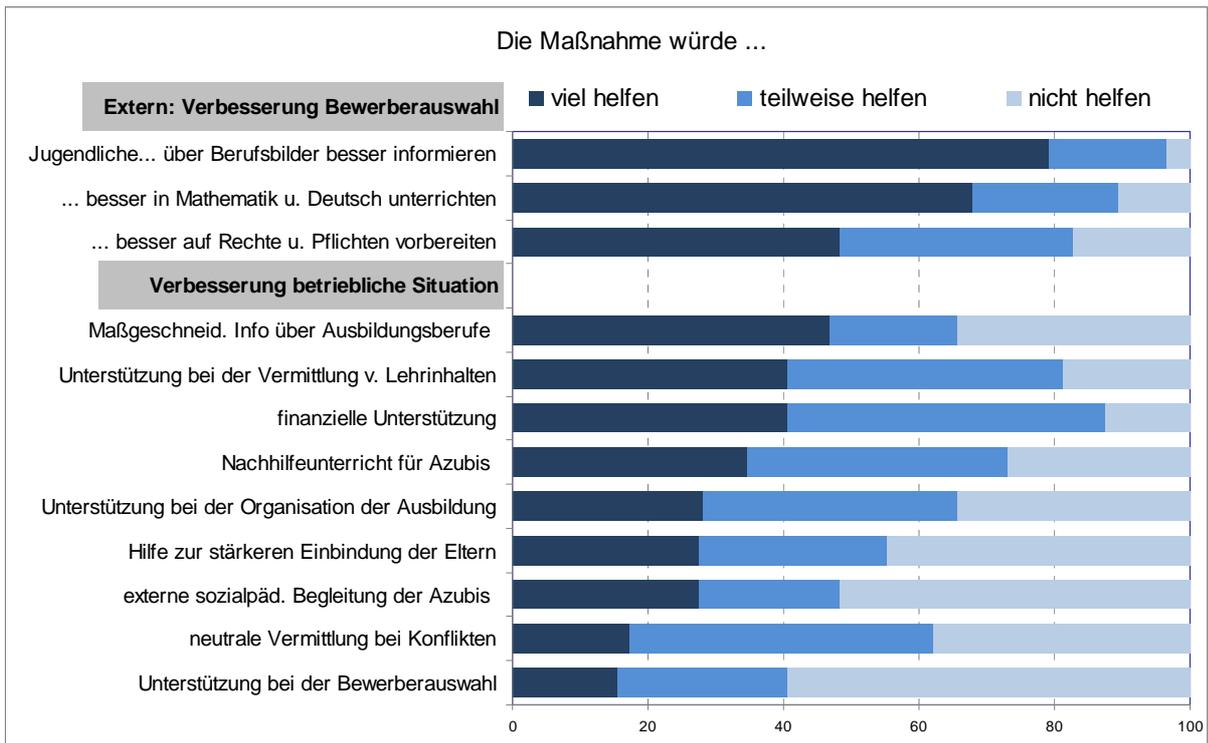
Methodische Anmerkungen:

1. Grundsätzlich sollten alle Betriebe nach der Akzeptanz und Wirkung möglicher Unterstützungsmaßnahmen befragt werden, wenngleich bei den Fragen für die ausbildenden Betriebe (Bezug hier: Hilfe bei der laufenden Ausbildungstätigkeit) und die nicht-ausbildenden Betriebe (Hilfe zum Einstieg in die Ausbildung) jeweils leicht abweichende Formulierungen verlangt waren. Von den nicht ausbildenden Betrieben konnten jedoch sinnvoller Weise nur diejenigen nach der Attraktivität von Unterstützungsangeboten befragt werden, die zuvor eine Bereitschaft signalisierten, unter bestimmten Voraussetzungen ausbilden zu wollen (siehe oben). Daher konnten in Bezug auf mögliche Unterstützungsmaßnahmen lediglich 61 Nicht-Ausbilder aber alle 255 in der Stichprobe enthaltenen Ausbilder befragt werden.

2. In vielen Untersuchungen werden Fragen mit Mehrfachantwortmöglichkeiten vorgegeben. Diese bieten zwar die Möglichkeit, Betrieben mit gleichzeitig mehreren Problemen und Forderungen in adäquater Weise Gehör zu verschaffen. Eine ausbleibende Prioritätensetzung erschwert allerdings die Interpretation bei der Suche nach den tatsächlich wirksamen bzw. geeigneten Unterstützungsmaßnahmen. D.h. häufig wird nicht klar, welche Maßnahme wirklich zu einer Verhaltensänderung führen könnte. Aus diesem Grund haben wir einzelne Maßnahmen nach ihrem „Nützlichkeitscharakter“ bzw. im gewissen Sinn auch nach ihrer Relevanz für Veränderungen beurteilen lassen. Hierzu bedienten wir uns einer Liste an konkreten Maßnahmen, die zum einen aus der bisherigen Literatur stammen und zum anderen aus den Experteninterviews mit den Akteuren am Mannheimer Ausbildungsmarkt entwickelt wurden (vgl. Kapitel 2.5).

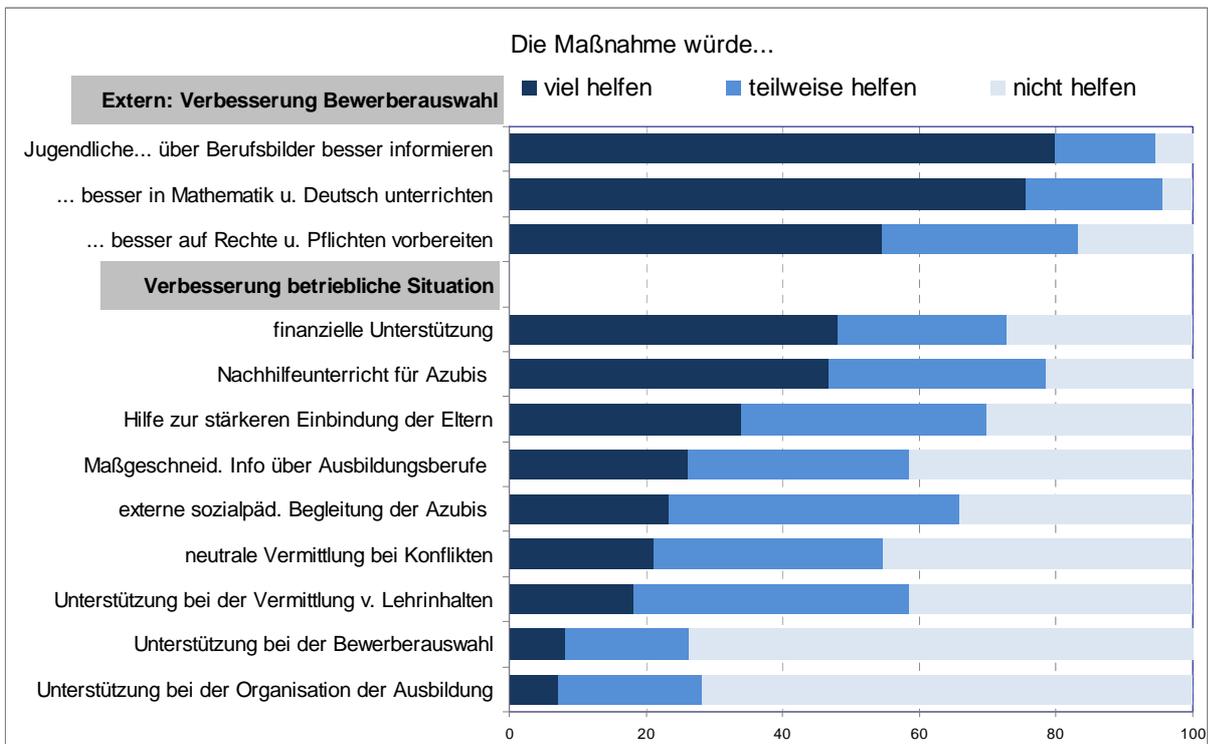
Mit den Abbildungen 10.3.1 und 10.3.2 wird die Relevanz einzelner Unterstützungsangebote zum einen für die bisher nicht-ausbildenden und zum anderen für die bereits ausbildenden Betriebe dargestellt. Hierbei wurde unterschieden zwischen Vorschlägen, die sich auf eine Verbesserung in der Bewerberauswahl und damit auf eine *Unterstützung der Jugendlichen* beziehen und solchen, die *direkt bei der Unterstützung der Betriebe* ansetzen.

Abbildung 10.3.1 Beurteilung möglicher Unterstützungsmaßnahmen für Nicht-Ausbilder



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Abbildung 10.3.2 Beurteilung möglicher Unterstützungsmaßnahmen für Ausbildungsbetriebe



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Bemerkenswert ist beim Vergleich beider Gruppen zunächst, dass sowohl die ausbildenden als auch die nicht-ausbildenden Betriebe zu einem jeweils sehr hohen Anteil der Meinung sind, das Ausbildungsengagement der Betriebe würde wesentlich dadurch erleichtert, wenn die Jugendlichen eine bessere schulische Bildung und Vorbereitung auf das Berufsleben erfahren. Aus Sicht beider Gruppen würde vor allem eine „bessere Information der Jugendlichen über die Berufsbilder“ viel helfen, dicht gefolgt von dem Wunsch, die Bewerber/innen sollten in der Schule „besser in Mathematik und Deutsch unterrichtet“ werden. Jeweils drei Viertel der (hier zum Zuge kommenden)¹⁹⁰ Befragten sieht hier einen großen Wirkungsgrad.

In Bezug auf Maßnahmen, welche direkt bei der Unterstützung der Betriebe ansetzen, werden die Wirkungen von Ausbildern und Nicht-Ausbildern jedoch sehr unterschiedlich eingeschätzt. Die noch nicht ausbildenden Betriebe setzen vergleichsweise stärker auf Hilfestellungen, die ihnen zeigen, in welchen Berufen überhaupt ausgebildet werden kann und wie hier Lehrinhalte vermittelt werden. Dies sind Informationen, von denen erfahreneren Ausbildungsbetriebe nicht abhängig sind. Diese wünschen sich tendenziell mehr ausbildungsbegleitende Hilfe für die bei ihnen beschäftigten Azubis.

Unterstützung für nicht-ausbildende Betriebe

Unterstützungsmaßnahmen, die für eine bessere Bewerberlage sorgen, sind – wie bereits ausgeführt – sogar für die Nicht-Ausbilder sehr entscheidend. Dies mag auf den ersten Blick vielleicht erstaunen, aber rund ein Drittel der derzeit nicht-ausbildenden Betriebe hat in den letzten zehn Jahren schon einmal ausgebildet (vgl. Kapitel 6.2), weshalb hier auch einschlägige Erfahrungen mit den schulischen Leistungen der Azubis vorliegen. Allerdings sind es auch drei Viertel derjenigen, die noch nie ausgebildet haben, die auf bessere Kenntnisse und Informiertheit der Jugendlichen pochen. Dies deutet darauf hin, dass sich die Nachricht von der ungenügenden Ausbildungsreife der Bewerber/innen schnell auch über den Kreis der tatsächlich ausbildenden und erfahrenen Betriebe hinaus verbreitet und möglicherweise schon zu einem eher pauschalen „Abwehrargument“ zu werden droht. Hier ist mithin Vorsicht angebracht, weshalb der Anlass zu der (sicher teils berechtigten) Kritik immer wieder einer neu zu überprüfen ist.

Die Beobachtung, dass sich die sensibilisierten Nicht-Ausbilder für den Fall einer Beteiligung vor allem von „maßgeschneiderten Informationen über die Ausbildungsberufe“ und von einer „Unterstützung bei der Vermittlung von Lehrinhalten“ viel versprechen (Abb. 10.3.1) zeigt, dass sich viele voraussichtlich noch gar nicht im Detail mit den Möglichkeiten betrieblicher Ausbildung auseinandergesetzt haben. Hier scheint also mehr Informationsarbeit angebracht, was andererseits sicherlich keinesfalls ausreichend ist. Hier dürften dann mit Blick auf die Handlungsoptionen (vgl. auch im Folgenden Kapitel 10.5) ein Teil der Interventionsmöglichkeiten eines externen Ausbildungsmanagements liegen. In Bezug auf die genannten Faktoren gilt dies zumindest soweit es nicht um dauerhaft begleitende sondern im Vorfeld der Ausbildungsbeteiligung liegende Maßnahmen geht. Unterstützung ist aber auch in Form kontinuierlicher Begleitung teilweise gefragt: Die Ergebnisse verdeutlichen, dass zumindest rund ein Viertel bis ein Drittel der nicht-ausbildenden Betriebe im Falle einer Ausbildungsbeteiligung

¹⁹⁰ Es wurden, wie bereits ausgeführt, nicht alle Nicht-Ausbilder hierzu befragt.

ggf. Unterstützung bei der Unterrichtung, der sozialpädagogischen Begleitung der Azubis, der Elterneinbindung oder generell bei der Organisation der Ausbildung benötigen würde. Dieser Anteil erscheint vielleicht geringer als teils vermutet, da immerhin rund die Hälfte der Nicht-Ausbilder im Mangel an Zeit und Personal für die Ausbildung ein starkes Hemmnis sieht (vgl. Kapitel 5.2). Andererseits wäre bereits ein großer Schritt erreicht, wenn allein schon diejenigen Betriebe, die solche Maßnahmen als besonders hilfreich bezeichnen, tatsächlich durch ein externes Ausbildungsmanagement für das Duale Berufsbildungssystem gewonnen werden könnten.

Unterstützung für Ausbildungsbetriebe

Die bereits ausbildenden Betriebe sehen (wie bereits berichtet) naturgemäß mehr Unterstützungsbedarf in der Verbesserung des Kenntnisstandes und der schulischen Leistungen der Bewerber/innen vor Eintritt in das Berufsleben. Aber sie betrachten Hilfestellungen in der Qualifizierung auch dann noch als sinnvoll, wenn diese bereits als Auszubildende in den Betrieb eingebunden sind: Rund die Hälfte betont, dass „Nachhilfeunterricht für die Azubis“ eine Maßnahme wäre, die „viel helfen“ würde (Abbildung 10.3.2). Betrachtet man nur diejenigen Betriebe, die zuletzt einen Hauptschulabsolventen als Azubi eingestellt hatten, dann liegt dieser Anteil bei zwei Dritteln (nicht abgebildet). Als sehr hilfreich wird (neben einer finanziellen Unterstützung) zudem auch der Vorschlag angesehen, die Eltern in den „Bewerbungs- und Ausbildungsprozess einzubeziehen“. Hier ist knapp über ein Drittel der Ausbilder der Meinung, dies würde „viel helfen“ (wobei hier kaum Unterschiede zwischen Hauptschülern und Realschülern ersichtlich sind).

Insgesamt betrachtet ordnen die Ausbildungsbetriebe solchen Unterstützungsmaßnahmen, die mit Hilfe eines externen Ausbildungsmanagements angegangen werden könnten, keinen so hohen Wirkungsgrad zu wie die Nicht-Ausbilder.¹⁹¹ Nur etwa ein Viertel bis ein Fünftel der Betriebe würde Maßnahmen wie „maßgeschneiderte Informationen über Ausbildungsberufe“, eine „externe sozialpädagogische Begleitung der Azubis“ oder eine „neutrale Vermittlung bei Konflikten“ als besonders hilfreich erachten. Soweit es sich aber um Betriebe handelt, die zuletzt einen Hauptschulabsolventen eingestellt haben, liegen auch hier die Anteile derer, die diesbezüglich Hilfe für sinnvoll halten teils etwas höher.

Unterstützung für Migrantenbetriebe

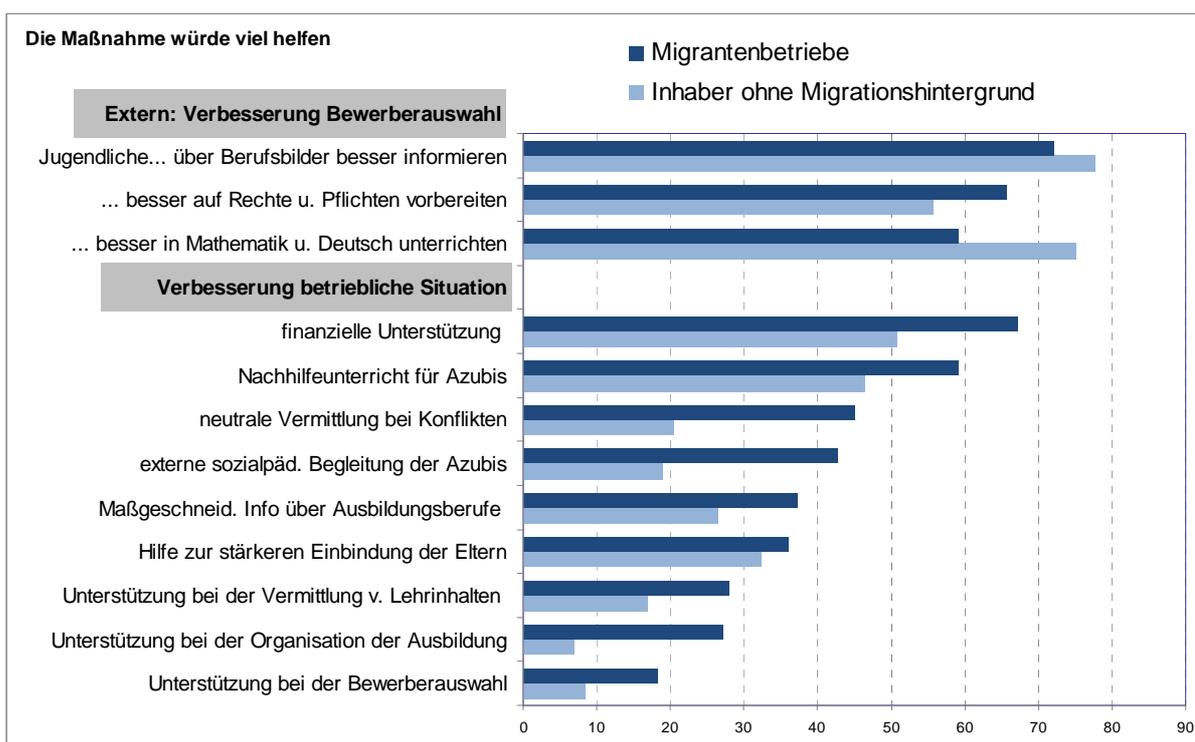
Wie sieht der Unterstützungsbedarf bei bestimmten Zielgruppen aus, die noch weniger mit dem Dualen Berufsbildungssystem vertraut sind (vgl. Kapitel 9)? Richtet man auch hier den Blick auf die von Migranten geführten Betriebe dann entsteht zumindest in Bezug auf die *Nicht-Ausbilder* das Problem geringer Fallzahlen. So kann nur als Tendenz festgehalten werden, dass die Betriebsinhaber mit Migrationshintergrund hinsichtlich der meisten Unterstützungsangebote stärkere Relevanz signalisieren. D.h. hier werden die Maßnahmen tendenziell in stärkerem Maße als hilfreich empfunden. Dies kann zusätzlich auch anhand einer anderen Frage bzw. daran festgemacht werden, dass die Hälfte der Migrantenunternehmer bekundet,

¹⁹¹ Dies korrespondiert auch damit, dass die Ausbilder auch weniger häufig im Mangel an Zeit und Personal ein Ausbildungshemmnis sehen (vgl. Kapitel 5.2).

eine wesentliche Hilfe auf dem Weg zu einer Ausbildungsbeteiligung wäre es, „wenn man sich nicht zusätzlich um soziale Probleme von Azubis kümmern müsste.“¹⁹²

Diese Verhältnisse zeigen sich auch bei den bereits *ausbildenden Betrieben* (mit zudem höheren Fallzahlen). Die Migranten halten fast alle genannten Unterstützungsangebote in einem stärkeren Maß für hilfreich als die „deutschen“ Unternehmen (Abbildung 10.3.3), wobei es nicht nur um „finanzielle Unterstützung“ sondern vor allem auch um Maßnahmen geht, die ein externes Ausbildungsmanagement sinnvoll erscheinen lassen.

Abbildung 10.3.3 Beurteilung möglicher Unterstützungsmaßnahmen durch Migrantenbetriebe (nur Ausbildungsbetriebe)



Quelle: Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008, ifm Universität Mannheim

Besonders auffällig ist die Relevanz die einer Unterstützung beim „Nachhilfeunterricht für Azubis“ zugemessen wird. Dies würden fast 60% der Migranten für sehr hilfreich halten, was auch vor dem Hintergrund zu sehen ist, dass die Inhaber oftmals selbst über keine adäquate Ausbildung verfügen (vgl. Kapitel 9.2). Hohe Bedeutung haben auch andere Komponenten bzw. Unterstützungsbedarfe, die u.U. durch ein externes Ausbildungsmanagement abgedeckt werden könnten. Dazu zählen bspw. die Unterstützung bei einer „Konfliktvermittlung“ oder durch eine „externe sozialpädagogische Begleitung“, wo die Zustimmungswerte wesentlich höher liegen als bei den Betriebsinhabern ohne Migrationshintergrund. Jeweils ein Viertel der Migrantenbetriebe würde es auch für hilfreich halten, wenn sie mit Unterstützung bei der „Vermittlung von Lehrinhalten“ oder bei der „Organisation der Ausbildung“ generell rechnen könnten. Auch diese Werte liegen über dem Gesamtdurchschnitt.

¹⁹² Adäquat zu den Items in Abbildung 10.2.2.

10.4 Welche Wirkung kommt einem Ausbildungsbonus oder Azubi-Fonds zu?

Natürlich ist die Zustimmung zu öffentlichen finanziellen Unterstützungsangeboten in der Regel hoch, zumindest wenn man die potenziellen Nutznießer fragt. Dies zeigen die vorgestellten Ergebnisse (Kapitel 10.2 und 10.3). Die Resonanz auf solche Angebote ist aber eine Frage der Gegenleistung bzw. davon abhängig, welche Ziele damit verbunden sind. Mit der Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung und der Gewährung eines Ausbildungsbonus für Betriebe sollen u.a. die Ausbildungschancen benachteiligter Jugendlicher bzw. von Altbewerber/innen erhöht werden.¹⁹³ Das Gesetz stand allerdings u.a. wegen der befürchteten Mitnahmeeffekte und der Gefahr mangelnder Nachhaltigkeit in der öffentlichen Kritik.

Welche Wirkung wurde erwartet und welche erzielt? Mit dem BIBB-Ausbildungsmonitor wurde bereits im Vorfeld der Einführung des Bonus die Bereitschaft der Betriebe ermittelt, Altbewerber/innen in die Ausbildung aufzunehmen. Zum anderen wurde im Herbst 2008 mit einer zweiten Erhebungswelle untersucht, wie viele und welche Betriebe einen Bezuschussungsantrag gestellt hatten. Noch vor Inkrafttreten des Gesetzes bekundeten 17% der Personalverantwortlichen, einen oder mehrere Jugendliche aufzunehmen und damit zusätzliche Ausbildungsplätze bereitzustellen. Ein Drittel konnte dies noch nicht beurteilen („vielleicht“). Differenziert man nach der Art der Betriebe, so zeigten die bereits ausbildenden Betriebe eher eine Bereitschaft.¹⁹⁴ Doch bis zum Herbst 2008 hatten der zweiten BIBB-Erhebung zufolge lediglich 2% der Betriebe einen Antrag auf Bezuschussung gestellt und weitere 2,6% wollten sich noch nicht festlegen. Bis Ende Januar 2009 waren nach Angaben des Bundesarbeitsministeriums insgesamt erst 11.584 Anträge eingegangen, was ebenfalls 2% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entspricht.¹⁹⁵ Dies ergibt eine eher enttäuschende Bilanz, da diese Zahl weit unter der Zielmarke liegt derzufolge die Bundesregierung bis zum Jahr 2010 zusätzlich 100.000 Ausbildungsplätze schaffen möchte.

Auch die Stadt Mannheim bietet mit der Einrichtung eines „Azubi-Fonds 2008“ den kleinen und mittleren Unternehmen mit Sitz in Mannheim, die zum ersten Mal ausbilden oder zusätzliche Ausbildungsplätze für Absolventen/innen der Hauptschule, des Berufseinstiegsjahrs bzw. Berufsvorbereitungsjahrs, der Werkrealschule und der Förderschule mit besonderem Unterstützungsbedarf schaffen, auf Antrag eine einmalige Förderung in Höhe von 2.000 Euro durch die Stadt Mannheim. Bis zum März 2009 wurden durch den Fonds ca. 30 zusätzliche Ausbildungsplätze gefördert. Derzeit ist noch keine endgültige Zahl zur Höhe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Stadtgebiet bekannt. Im Arbeitsagenturbezirk Mannheim waren dies über 4.300 (vgl. Kapitel 3), woraus sich aber schon ablesen lässt, dass selbst bei einer kleineren Grundgesamtheit der Anteil der durch den Azubi-Fonds bewirkten Ausbildungsplätze sehr gering ausfällt.

¹⁹³ Seit Sommer 2008 ist das Gesetz zur „Verbesserung der Ausbildungschancen förderungsbedürftiger junger Menschen“ in Kraft und soll jenen Altbewerber/innen zugute kommen, die höchstens über einen Hauptschulabschluss verfügen oder die von der Arbeitsagentur als lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt eingestuft werden sowie solche, die einen Realschulabschluss mit einer Abschlussnote von „ausreichend“ oder schlechter in den Fächern Deutsch oder Mathematik haben. Arbeitgeber, die bis Ende 2010 förderungsbedürftige Jugendliche einstellen, die seit längerem vergeblich einen Ausbildungsplatz suchen, erhalten von der Agentur für Arbeit einen einmaligen Bonus zwischen 4.000 und 6.000 Euro.

¹⁹⁴ Vgl. Troltsch / Gericke / Saxer 2008, BIBB-Report 5/08.

¹⁹⁵ Vgl. Troltsch / Gericke / Huber 2009 sowie Pressemitteilung des BIBB vom 26.02.2009.

10.5 Übergeordnete Handlungsbedarfe, Handlungsebenen und Instrumente

Bis hierher wurde vor allem der Unterstützungs- und Handlungsbedarf aus Sicht der Betriebe bzw. Unternehmen dargestellt. Diese Perspektive steht auch im Mittelpunkt des Förder- und Untersuchungsprogramms, das vornehmlich auf die unausgeschöpften Ausbildungspotenziale von kleinen und mittleren Unternehmen zielt. Die Analysen haben verdeutlicht, dass hinsichtlich der Handlungsbedarfe zwischen den *Hemmnissen und Unterstützungsbedürfnissen* von

- ⇒ bisher *nicht ausbildenden* Betrieben,
- ⇒ derzeit bereits *ausbildenden Betrieben* und ggf. auch den
- ⇒ vorübergehend *ausbildungspausierenden* Betrieben

unterschieden werden muss. Aus übergeordneter Sicht müssen zusätzlich die Interessen der sich um Ausbildungsplätze bemühenden Jugendlichen und zum anderen die Handlungsoptionen der Arbeitsmarktakteure und förderpolitischen Institutionen einbezogen werden.

Adäquat zu den Elementen der Potenzialanalysen (vgl. Kapitel 2.4) und den damit zusammenhängenden *Ausgangsbedingungen und Verhaltensmustern* der Unternehmen lässt sich zwischen drei bzw. an dieser Stelle sogar vier Handlungsebenen und darauf orientierte Handlungsempfehlungen unterscheiden:

- ⇒ Empfehlungen zur *Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung*
- ⇒ Empfehlungen zur *Erhöhung der Ausbildungsintensität*
- ⇒ Optionen zur *Erhöhung der Chancen von „Benachteiligten“*
- ⇒ Optionen der *Veränderungen im sozialen bzw. privaten Umfeld.*

Darüber hinaus ist natürlich zu berücksichtigen, dass die Empfehlungen auch im Lichte der wichtigsten bzw. verfügbaren Handlungsinstrumente betrachtet werden müssen, die sich mit Blick auf das Projektdesign auf *zugangs- und durchführungsverbessernde* Vorschläge konzentrieren, weshalb vor allem

- ⇒ Instrumente zur besseren *Akquisition* von Betrieben und
- ⇒ Instrumente eines *externen Ausbildungsmanagements bzw. Coaching*

interessieren (wobei natürlich weitere Instrumentarien prinzipiell denkbar sind).

Dies sind die verschiedenen Ebenen, auf welchen sich die nachfolgend beschriebenen Handlungsbedarfe, -empfehlungen und -instrumente bewegen. Letztlich geht es um die Entwicklung diverser *Strategien*, die in verschiedener Weise mit den unterschiedlichen Situationen und Ausgangsbedingungen der Unternehmen verwoben sind.



10.6 Grundsätzliche Ausrichtung der Maßnahmestrategien

Die Suche nach geeigneten Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft ist weder frei von politischen Wertungen noch von den Zwängen einer pragmatischen, nutzenorientierten und kostenbewussten Vorgehensweise. So müssen die Grundüberzeugungen und Handlungsempfehlungen auf einem Bekenntnis zum Dualen Berufsbildungssystem beruhen und sich dennoch kritisch mit demselben auseinandersetzen. Allerdings können sie sich nur auf den kommunalen Handlungsspielraum konzentrieren. Es geht also genauso um die Frage, welchen Charakter ausbildungsplatzfördernde Maßnahmen auf regionaler Ebene haben sollten und unter welchen Voraussetzungen diese angenommen werden bzw. in welcher Form sie umsetzbar sind.

- *Qualifizierungsoffensive muss beide Seiten des Ausbildungsmarktes aktivieren*

Eine wichtige Prämisse ist daher ein Konsens dahingehend, dass (erstens) der v.a. für kleine und mittlere Unternehmen bedrohliche Fachkräftemangel mehr betriebseigene Qualifizierung und daher eine Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes erfordert und dass (zweitens) eine solche Qualifizierungsoffensive nur durch Verbesserungen auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes zum Erfolg führen kann. D.h. nachfrageseitig müssen die Bewerber/innen ihre Kompetenzen bzw. die Bildungsinstitutionen die hierauf ausgerichteten Anstrengungen erweitern. Und angebotsseitig müssen die Unternehmen sowohl ihre Ausbildungsbeteiligung als auch -intensität erhöhen. Realistischerweise kann es nicht gelingen alle Betriebe für das Duale Berufsbildungssystem zu gewinnen, sondern – auch im Interesse der Auszubildenden und der Nachhaltigkeit von Beschäftigungsverhältnissen – nur solche, deren wirtschaftliche Situation, Fachkräftebedarf und betriebliche Rahmenbedingungen eine Partizipation erlauben. Es sind aber offensichtlich nicht wenige Unternehmen, die diese Bedingungen erfüllen und sich dennoch den Herausforderungen nicht stellen.

- *Maßgeschneiderte Einzelmaßnahmen neben Globalmaßnahmen*

Eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangspositionen von Unternehmen hat Konsequenzen für die Überzeugungs- und Maßnahmestrategien: Es ergibt sich die Notwendigkeit, die Angebote und Maßnahmen situativ bzw. jeweils angepasst an die oftmals komplexen betrieblichen Rahmenbedingungen zu gestalten. Maßgeschneiderte Unterstützungsangebote und u.U. auch individuell zugeschnittene Kombinationen sind allerdings aufwändig und erfordern eine lange Anlaufzeit bis sie Früchte tragen. In Mannheim wurde u.a. im Zusammenhang mit Projekten zur Ausbildungsbegleitung von Jugendlichen auch gleichzeitig ein guter Anfang mit der Orientierung auf einzelbetriebliche Akquisition, Ausbildungsmanagement und Coaching gemacht. Insgesamt bietet der kommunalpolitische Werkzeugkasten aber relativ wenig Instrumente. Zusätzlich kommen globale Maßnahmen, wie etwa breit gestreute Finanzierungshilfen (Azubi-Fonds) oder Vorschläge in Betracht, die auf die Veränderung institutioneller Rahmenbedingungen zielen. Für deren Durchsetzung fehlen jedoch größtenteils die Zuständigkeiten. Allerdings sind auch Strategien, die vornehmlich auf einzelwirtschaftliche Maßnahmen setzen, auf grundlegende Informationen über die Verhaltensmuster und Unterstützungsbedarfe ganz bestimmter Unternehmenssegmente angewiesen. Dies war das Ziel der

Potenzialanalyse und die Basis für daran ausgerichtete Handlungsempfehlungen, die wiederum nicht einzelne Unternehmen sondern ganze Gruppen einbeziehen.

▪ *Gezielte Anwendung zugangs- und durchführungsverbessernder Maßnahmen*

Eine grundlegende Frage der Organisation von Unterstützungsangeboten und der Maßnahmengestaltung betrifft die adäquate Zielgruppenorientierung und -differenzierung. In vorliegender Untersuchung wurde fast durchgehend zwischen derzeit nicht-ausbildenden und bereits ausbildenden Betrieben unterschieden (wobei zusätzlich noch sog. „Grenzgänger“ Berücksichtigung fanden). Eine solche Differenzierung ist nicht nur zur Ermittlung von unausgeschöpften Potenzialen (in Bezug auf die „Ausbildungsbeteiligung“ und „Ausbildungsintensität“) unerlässlich. Die Analysen haben deutlich gemacht, dass sich die situativen Bedingungen von Nicht-Ausbildern, und dabei vor allem die Probleme und Bedürfnisse, auffällig von denen der Ausbilder unterscheiden. Daher lassen sich passgenaue bzw. den betrieblichen Ausgangsbedingungen angemessene Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft nur dann „ertragreich verkaufen“, wenn zugangs- und durchführungsverbessernde Unterstützungsangebote noch stärker als bisher zielgruppenorientiert konzipiert und angewandt werden. Dies bedeutet keinesfalls, dass den nicht-ausbildenden Betrieben nur zugangsverbessernde Angebote unterbreitet werden. Im Interesse der Nachhaltigkeit sind sie häufig genauso auf eine Unterstützung bei der Durchführung angewiesen. Aber eine situations- und gruppengerechte Differenzierung hat entscheidende Folgen für die Konzeption und Organisation der Betriebsakquisition und Ausbildungsbegleitung, da sie eine strategisch weiterführende Spezialisierung erfordert.

10.7 Handlungsebenen und Zielgruppen der Maßnahmen

Eine zentrale Aufgabenstellung der Untersuchung bestand darin, die Hemmnisse in der Ausbildungsbereitschaft von kleinen und mittleren Unternehmen sowie den daraus resultierenden Unterstützungsbedarf zu ermitteln, um hierüber Handlungsempfehlungen ableiten zu können. Dies erforderte die Identifizierung von unausgeschöpften Potenzialen. Hier hatte die Analyse die zuvor genannten Zielgruppen im Blick, die auch gleichzeitig die Handlungsebenen zur Gestaltung von Maßnahmen beschreiben. Allerdings sind diesbezüglich noch weitere Differenzierungen erforderlich, um die potenziell ausbildungswilligen Betriebe überhaupt ausfindig machen zu können. Auch aus diesem Grund wurde das ifm bspw. beauftragt, die Potenzialanalysen in tiefer Differenzierung nach Betriebsgrößen und Branchen durchzuführen.

Zielgruppenerkennung bei der Akquisition und Ausbildungsbegleitung

Bildungseinrichtungen, Projektträger, Arbeitsagenturen, Kammern, Verbände und Verwaltungen sowie andere Akteure am Ausbildungsmarkt sind in ihren Bemühungen, die bisher nicht-ausbildenden Betriebe für das Duale System zu gewinnen – oder auch die bereits ausbildenden Betriebe zu einem stärkeren Engagement zu bewegen – darauf angewiesen, im Vorfeld der Akquisitionsarbeit solche Unternehmen als „lohnende Adressen“ zu erkennen, die grundsätzlich ein hohes „Bereitschaftspotenzial“ aufweisen. Dies steigert die Effizienz und Systemisierungsmöglichkeit in der Organisation und Verbreitung von Unterstützungsange-

boten. Im Prinzip lassen sich die ausbildenden und nicht-ausbildenden Betriebe in drei weitere Gruppen unterteilen: Es handelt sich um Unternehmen bzw. Unternehmensbereiche

1. die nach „außen“ *erkennbare strukturelle und situative Merkmale* miteinander teilen (bestimmte Betriebsgrößen und Branchen) und deren Ausbildungspotenzial nicht auf einzelwirtschaftlicher Ebene sondern nur im Aggregat einzuschätzen ist,
2. mit *nicht direkt* von „außen“ *erkennbaren gemeinsamen Strukturmerkmalen* (z.B. Betriebsalter, Fachkräftebedarf oder Herkunft der Inhaber), die aber in diesem Kontext mehrheitlich ein bestimmtes Ausbildungsverhalten repräsentieren,
3. die weder von „außen“ erkennbare noch unbedingt gemeinsame strukturelle Merkmale, dafür aber gemeinsame *Verhaltensmerkmale* aufweisen und deren Ausbildungspotenziale sich daher *nur bei Kenntnis* ihrer Einstellungen und Hemmnisse identifizieren lassen.

Auf alle drei Typen wurde in den Analysen mehr oder weniger Bezug genommen. Sie nochmals im Zusammenhang mit den Handlungsebenen zu erwähnen ist deshalb erforderlich, weil die effiziente und systematische Unterbreitung von Unterstützungsangeboten davon abhängig ist, mit welcher Zielgenauigkeit sie sich an Unternehmen wenden können. Dieser Gesichtspunkt ist generell bei Handlungsempfehlungen und auch nachfolgend zu berücksichtigen.

Handlungsebene 1: Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung

Maßnahmen auf der ersten Handlungsebene beziehen sich auf die Motivierung und Akquisition von Betrieben, die zwar *ausbildungsberechtigt sind aber bisher nicht ausbilden*. Dies betrifft in Mannheim ca. ein Drittel aller Betriebe mit Beschäftigten (ca. 2.500 Betriebe im privatwirtschaftlichen Sektor). Ein Drittel dieser nicht-ausbildenden Betriebe äußerte – unter bestimmten Bedingungen – eine „grundsätzliche Bereitschaft“ künftig ausbilden zu wollen (und ein weiteres Fünftel „vielleicht“). Die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen der ausbildungsabstinenten Betriebe erfordern jeweils auch sehr unterschiedliche Strategien, um die Betriebe zur Beteiligung am Dualen Berufsbildungssystem zu gewinnen.

In welchen *Unternehmenssegmenten* erscheint die Akquisition von Betrieben besonders vielversprechend? Die Akteure am Ausbildungsmarkt sollten das Augenmerk verstärkt auf ausgewählte Bereiche bzw. bestimmte Betriebsformen richten, folgende Charakteristika aufweisen:

- Nicht-ausbildende Betriebe in denjenigen Segmenten, die in Mannheim im *Vergleich mit der Ausbildungsbetriebsquote auf Landes- und Bundesebene ein Aufholpotential* erkennen lassen. Dies betrifft
 - kleine und mittlere Unternehmen mit 10 bis 250 Beschäftigten, zahlenmäßig lohnend aber vor allem diejenigen mit maximal 50 Beschäftigten. In manchen Segmenten liegt die Ausbildungsbeteiligung Mannheimer Betriebe 13%- bis 17%-Punkte unterhalb des Landesschnitts,
 - mindestens 13 konkret identifizierte „Mannheimer“ Branchen, darunter bspw. der Hoch- und Tiefbau, die KfZ-Instandhaltung und -Reparatur sowie die Hotellerie, bestimmte Einzelhandelsbereiche oder das Fleischereigewerbe (Tab. 6.4.5).

→ Dies sind mithin Bereiche, die relativ gut erkennbar und für die Akquisitionsarbeit und für gezielte Betriebsbesuche zugänglich sind. Es empfiehlt sich die vergleichende Perspektive und das v.a. gegenüber dem Landesergebnis deutlich sichtbare Defizit in der Ausbildungsbeteiligung der genannten Branchen argumentativ zu nutzen. Hier sind Kammern, Innungen und Unternehmensverbände geeignete intermediäre Institutionen, die diesbezüglich bei der „Aufholjagd“ beipflchtend und anspornend wirken können.

- *Neugründungen und junge Unternehmen*, die noch keine 10 Jahre am Markt sind weisen einerseits noch Lücken in der Ausbildungsbeteiligung auf, zeigen aber andererseits eine (kaum erwartete) überdurchschnittlich hohe Bereitschaft diese zu schließen.

→ Hier empfiehlt sich eine verstärkte und dauerhafte Kooperation der Ausbildungsmarktakteure mit allen Institutionen im Bereich der Existenzgründungsberatung (Kammern, PROFI, Universität bzw. Mannheimer Entrepreneur Guide usw.) und den verschiedenen Mannheimer Gründungszentren (MAFINEX, GiG, dtw, Musikpark usw.) um die Gründer/innen und Jungunternehmer/innen von vorneherein durch adäquate Informations- und Unterstützungsmaßnahmen nicht nur an gründungsrelevante Fragen sondern bei Gelegenheit auch an das Thema Berufsausbildung heranzuführen. Es gilt, das Thema Qualifizierung so früh wie möglich – also auch in der Vorphase des betrieblichen Wachstums – ins Bewusstsein der neu auf den Markt tretenden Unternehmen zu bringen um sie zeitnah als (potenzielle) Ausbildungsbetriebe zu gewinnen.

- *Diskontinuierlich (nicht-)ausbildende Betriebe*, die sich aktuell oder wiederholt in einer Art *Grenzsituation* zwischen Ausbilden und Nichtausbilden befinden. Dies sind häufig Unternehmen, die in der Regel nur einen (1) Auszubildenden beschäftigen und oftmals in ihrer Ausbildungstätigkeit „pausieren“ bzw. früher ausgebildet haben („ehemalige“), *aber im Moment nicht dazu in der Lage* sind. Je nach Beobachtungszeitraum beträgt der Anteil dieser „Ausbildungsunterbrecher“ zwischen einem Viertel und einem Fünftel aller Ausbildungsbetriebe, was mithin grob betrachtet rund 500 Mannheimer Betrieben entspricht.

→ Diese Unternehmenssegmente verdienen mit die größte Aufmerksamkeit, wenn es um die Ausschöpfung ungenutzter Potenziale geht. Es wird dringend empfohlen, diese Bereiche ganz bewusst in das Zentrum aller Akquisitions- und Begleitstrategien zu stellen. Zum einen geht es natürlich darum, diese in ihrer Position „schwankenden“ Betriebe zu stabilisieren und sie zu einem dauerhaften Ausbildungsengagement zu befähigen. Zum anderen signalisieren die Untersuchungsergebnisse klar, dass Unternehmen, die einmal mit dem Dualen System der Berufsausbildung vertraut waren (und sich dann entfernt haben), mit wesentlich höherer Wahrscheinlichkeit und geringerem Aufwand wieder zurückgeholt werden können als solche Betriebe, die noch keinerlei Ausbildungserfahrung besitzen. Diese Tatsache erfordert Angebote, die sich ganz gezielt an die „Aussteiger“ und „Ehemaligen“ mit eigens auf sie ausgerichteten Maßnahmen richten. Da diese Unternehmen teils negative Erfahrungen gesammelt haben, muss die Akquisition ggf. mit Fehleranalysen und entsprechenden „Therapien“ der betrieblichen Aufbereitung verbunden werden.

→ Es wird zudem dazu geraten, auszuloten, mit welchen Mitteln und durch welche Kooperationen (Kammern, Arbeitsagentur, Statistisches Landesamt) sich eine Datenbank

zum Aufbau eines regionalen „Ausbildungsbetriebsregisters“ generieren lässt. Eine solche Datenbank sollte einerseits den Anforderungen des Datenschutzes genügen, andererseits aber auch (wenigstens rudimentäre) Informationen über die Zu- und Abgänge im Dualen Berufsbildungssystem liefern. Dies würde v.a. ein permanentes Monitoring und ggf. eine „Krisenbetreuung“ von diskontinuierlich ausbildenden Betrieben bzw. von Ausbildungsunterbrechern erlauben.

- Zu den genannten Betrieben in diesem „Grenzbereich“ zählen auch diejenigen Nicht-Ausbilder, die ausbilden wollen, aber *bei der Suche nach Azubis keinen Erfolg* (und bisher auch noch keinen Auszubildenden) haben. Knapp 7% der bislang noch nicht-ausbildenden aber hierfür berechtigten Betriebe in Mannheim haben zum Befragungszeitpunkt (und damit lange nach Beginn des Ausbildungsjahres) einen unbesetzten Ausbildungsplatz gemeldet. Dies sind hochgerechnet immerhin fast 200 Betriebe.

→ Soweit dies auf die unzureichende Auswahl an geeigneten Bewerber/innen zurückzuführen ist, unterstreicht dies einerseits den Ruf nach einer allgemeinen Verbesserung der Ausbildungsreife von Jugendlichen, andererseits liegt eine solche nur in begrenztem Umfang im Einflussbereich kommunaler Maßnahmen (zu einigen Ansätzen siehe im Folgenden die bisherigen Maßnahmen im „Übergangsmanagement Schule-Beruf“/ Regionale Jugendagentur, usw.). Darüber hinaus mag der geschilderte Umstand auch ein Resultat der knappen Ressourcen sein, da es etwa der Hälfte der Nicht-Ausbilder an Zeit und Personal fehlt, um sich im Falle einer Ausbildungstätigkeit um diese Belange zu kümmern. Es wird also empfohlen, die Möglichkeiten zum Erhalt einschlägiger Hilfen bei der Bewerberauswahl sowie von Coaching, ausbildungsunterstützenden Maßnahmen, usw. über die volle Breite der Informationswege und der Institutionen des Arbeitsmarktes bekannt zu machen. Diese Angebote werden häufig nur im Kreis derer bekannt, die entweder mit Vehemenz und hoher Dringlichkeit Azubis suchen, oder eine lange Ausbildungstradition mit entsprechendem Institutionen- und Netzwerkwissen aufweisen. Diskontinuierlich ausbildende Betriebe haben aber oftmals ein dickes „Polster“ um auch Phasen der Nicht-Ausbildung zu überbrücken ohne die Mühen des Suchens auf sich nehmen zu müssen.

- *Betriebe von Inhabern mit Migrationshintergrund (Migrantenbetriebe)*. Zwischenzeitlich wird in etwa jeder fünfte bis sechste Beschäftigungsbetrieb in Mannheim von Zuwanderern oder deren Nachfahren geführt und von damit Unternehmer/innen, die mit dem Dualen Berufsbildungssystem i.d.R. weniger vertraut sind. Dort, wo sich aufgrund gezielter Fördermaßnahmen eine „Ausbildungskultur“ entwickeln konnte (bspw. durch den Ausbildungsverbund und die Partizipation „türkischer Betriebe“) ist auch die Ausbildungsbeteiligung partiell gewachsen. Allerdings bleibt sie mit Blick auf die Mehrheit der Herkunftsgruppen (Betriebe mit Inhabern griechischer, italienischer, ex-jugoslawischer, asiatischer Abstammung usw.) noch weit hinter dem Durchschnitt zurück. Hier liegt allein schon in der großen Zahl der Betriebe noch ein großes unausgeschöpftes Potenzial.

→ Aus den Befunden lässt sich der Schluss ziehen, dass gezielt auf Migranten orientierte Förderprojekte (etwa beim Ikubz) entsprechende Erfolge – bspw. in Form einer gesteigerten Ausbildungsbeteiligung – zeigen. Da sich derzeit jedoch die Herkunftszusammenset-

zung selbständiger Migranten, nicht zuletzt durch die Zuwanderung aus dem ost- und außereuropäischen Räumen, enorm verändert, wird empfohlen, die Angebote zusätzlich auch auf Neuzuwanderer und transnationale Unternehmer/innen auszurichten.

→ In den Mittelpunkt rücken zudem (nach Wiedereinsetzung der AEVO) Qualifizierungsmaßnahmen für potenzielle Ausbilder, da viele selbst nicht über adäquate Zertifikate und Kenntnisse verfügen. Andererseits scheitert eine Ausbildungsbeteiligung oftmals bereits an subjektiven Fehleinschätzungen, da es an öffentlich bekannten Instanzen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse mangelt.

→ Nicht nur zu den Zugangs- auch zu den Durchführungsbedingungen sowie zu Varianten betrieblicher Ausbildung (z.B. Verbundlösung) sind mehr zielgruppenspezifische und allgemeinverständliche Informationen betrieblicher Ausbildung im unmittelbaren Wirkungskreis erforderlich.

Bei den bis hierher aufgelisteten Segmenten handelt es sich im Wesentlichen um solche Unternehmen, die aufgrund ihrer Äußerlichkeiten, betriebsstrukturellen Merkmale oder Suchaktivitäten in irgendeiner Form durch einschlägige Daten am Ausbildungsmarkt identifiziert und daher mit angemessenen Akquisitionsstrategien erreicht werden können. Andererseits gibt es auch Grenzfälle und Identifizierungsprobleme (siehe daher auch Vorschlag zum Aufbau eines Ausbildungsbetriebsregisters). Darüber hinaus richten sich die Bemühungen um eine Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung natürlich auch an jene Betriebe, die im Rahmen der Untersuchung zwar durch einschlägige betriebsinterne Hemmnisse aber nicht durch „offenkundige“ Strukturmerkmale am Arbeits- oder Ausbildungsmarkt auffindbar sind. Auf diese wird an anderer Stelle eingegangen.

Handlungsebene 2: Erhöhung der Ausbildungsintensität

Maßnahmen auf der zweiten Handlungsebene konzentrieren sich auf bereits *ausbildende Betriebe* und hierbei darauf, deren Ausbildungsplatzangebot zu erhöhen. Unausgeschöpfte „Wachstumspotenziale“ in diesem Sinne lassen sich mit Blick auf zwei Betriebstypen erkennen: Die optimistischen und ausbildungsengagierten Betriebe, welche willens und in der Lage sind die Zahl ihrer Azubis zu steigern, sowie diejenigen, die noch Azubis suchen und dabei ggf. in der Zahl der Ausbildungsplätze stagnieren. Rund ein Fünftel der befragten Unternehmen äußerte die Absicht, die Zahl der Auszubildenden in den nächsten drei Jahren erhöhen zu wollen. Darüber hinaus musste aber vor allem denjenigen Betrieben Aufmerksamkeit zukommen, deren Ausbildungsleistungen Defizite aufweisen oder gar zurückgehen. Auch hier liegen entscheidende Potenziale.

Vor diesem Hintergrund stellt sich auch hier wieder die Frage nach den relevanten Handlungsebenen und damit nach den *Segmenten* in welchen sich überproportional viele Unternehmen finden, die aus übergeordneter bzw. struktureller Sicht noch Potenziale zur Erhöhung ihrer Ausbildungsintensität besitzen. Dies sind vor allem:

- Unternehmensbereiche, deren Ausbildungsquoten im *überregionalen Strukturvergleich* mit der Situation in *Bund und Land* erkennbare Defizite aufweisen.

- Eine in komparativer Sicht unterentwickelte Ausbildungsintensität lässt sich v.a. bei den Mannheimer Betrieben mit 10 bis 99 und 250 bis 499 Beschäftigten erkennen,
- In 40 Branchen wäre infolge des gegenüber Bund und Land erkennbaren Quotenrückstands eine Aufstockung der durchschnittlichen Azubizahl angesagt. Aufholbedarf besteht bspw. im Mannheimer Bau- oder im Gastgewerbe, aber teils auch in Bereichen des Maschinenbaus usw.. Bedenklich ist, dass die Ausbildungsleistungen in den wirtschaftsnahen sowie in den Gesundheitsdienstleistungen zurückgegangen sind, während die Betriebe und die Beschäftigtenzahlen lange Zeit prosperierten.

→ Mit Blick auf die Betriebsgrößen ist eine Doppelstrategie gefragt, die zum einen die kleineren und zum anderen die größeren Unternehmen mit jeweils verschiedenen Maßnahmen erreicht. Kleinbetriebe mit bis zu 20 und teils bis zu 50 Beschäftigten zeigen ohnehin eine leicht größere Bereitschaft die Zahl ihrer Auszubildenden auf höherem Niveau zu halten oder diese gar noch zu erhöhen. Sie äußern aber im Vergleich zu den Großbetrieben andere Hemmnisse mit entsprechend anderen Unterstützungsbedürfnissen. Vor dem Hintergrund der jeweils verfügbaren Ressourcen ist dies verständlich. D.h. Kleinbetriebe sind eher das Ziel von Angeboten, die ein externes Ausbildungsmanagement mit sich bringen. Der Akquisitionsaufwand ist im Verhältnis zum Ergebnis höher. In größeren Unternehmen hingegen können „Intensivierungs- und Werbekampagnen“ eine stärkere Wirkung hinsichtlich der einzelbetrieblich zu erzielenden Ausbildungsplatzzahlen haben.

→ Branchenspezifisch betrachtet lassen sich aus den Potenzialanalysen deutliche Hinweise gewinnen, in welchen Segmenten die Ausbildungsplatzakquisition verhältnismäßig viele Betriebe findet, die ein ungünstiges Verhältnis zwischen Azubi- und Gesamtbeschäftigtenzahl aufweisen. Deren Richtung sollte aber auch mit den Bedarfen auf der Nachfrageseite abgestimmt werden: d.h. hier geht es auch darum, Branchen in das Blickfeld zu nehmen, in denen sich auch typische „Haupt Schüler-Berufe“ finden (siehe im Folgenden).

- *Neugründungen und junge Unternehmen* sind nicht nur in punkto Ausbildungsbeteiligung sondern genauso in Bezug auf die Erhöhung der Ausbildungsintensität ein für Unterstützungsangebote lohnendes Segment. Im Verhältnis zu ihrer Beschäftigungszahl bilden die jungen Betriebe mit durchschnittlich gleicher Intensität wie ältere und größere Betriebe aus. Entscheidend ist jedoch, dass diejenigen, die noch keine 4 Jahre am Markt sind bereits ein vergleichsweise hohes Interesse an der Aufstockung ihrer Ausbildungsplatzzahl zeigen, wenngleich sie natürlich bisher zumeist nicht mehr als 1 Azubi beschäftigen.

→ Dies verdeutlicht, dass es für die Akteure am Arbeitsmarkt keinen Grund gibt, in den Anstrengungen zur Erhöhung der Ausbildungsaktivitäten die noch jungen Unternehmen auszuklammern, so etwa um ihnen eine Schonfrist bis zur Erreichung einer bestimmten Größe oder „Reife“ einzuräumen. Allerdings beklagen diese zu einem höheren Anteil die wirtschaftlich unsichere Situation sowie den bürokratischen Aufwand, der mit betrieblicher Ausbildung verbunden ist. Dem wird nicht überall mit den Standards begleitender Unterstützung beizukommen sein, da sich viele Newcomer in der unruhigen Anfangsphase nur ungern an länger verpflichtende „Programme“ binden wollen. Dies unterstreicht die Bedeutung flexibel an die betrieblichen Ausgangsbedingungen angepasster Angebote.

- Betriebe, die noch *zusätzliche Ausbildungsplätze einrichten wollen, aber keine Azubis finden*: Von diesem Problem berichtet in etwa jeder siebte Ausbildungsbetrieb (14%). Bei zwei Dritteln von ihnen betrifft dies Kleinbetriebe, die maximal einen Ausbildungsplatz besetzen möchten. Teilweise handelt es sich auch um Stellen von Ausbildungsabbrechern, aber in den meisten Fällen um Plätze, die gar nicht besetzt wurden. Die Gründe liegen aus Sicht der Unternehmen vor allem in der unzureichenden Ausbildungsreife der Bewerber/innen, was nicht nur die erfolglos Suchenden, sondern drei Viertel aller Ausbildungsbetriebe beklagen. Gleiches kommt zudem in der Beurteilung der Bewerber/innen zum Ausdruck, da bspw. nicht einmal ein Fünftel der Betriebe mit der Beherrschung der Grundrechenarten, der Rechtschreibung oder mit den Schulnoten zufrieden ist.

→ Unterstützungsmaßnahmen, welche die Ausbildungsreife der Jugendlichen befördern und die Bewerberlage verbessern, sind sehr gefordert. Doch die Verantwortung und Umsetzungskompetenz liegt hauptsächlich im Aufgabenbereich öffentlicher Bildungseinrichtungen, insbesondere der allgemeinbildenden Schulen und (danach) ggf. der Einrichtungen des Übergangssystems. Die Einflussmöglichkeiten der Arbeitsmarktakteure auf die Qualität der schulischen Leistungen im Vorfeld beruflicher Qualifizierung sind relativ gering (ggf. über Maßnahmen der Lernbegleitung). Von der Kommunalen Beschäftigungsförderung und der Mannheimer „Ausbildungsoffensive“ werden vor allem die Probleme an der Nahtstelle von Schule und Beruf (etwa durch ein Übergangsmanagement) und im Vorfeld ggf. die mangelnde Berufsvorbereitung und -orientierung angegangen. Dies lässt sich zumindest anhand der wachsenden Zahl an Projekten in Mannheim festmachen, die an der Schnittstelle Schule/ Beruf bzw. direkt in den Schulen angesiedelt sind (z.B. KÜM, IndieA, MAFAS, ILB, VBO, LISA, KP usw.). Die Projekte sind förderprogrammabhängig und vorrangig auf lernschwache und sozial benachteiligte Jugendliche orientiert.

→ Mit Blick auf die Bewerber/innen klagen die Betriebe aber vor allem über einen generellen Mangel an Grundlagen- und anwendungsorientiertem Wissen sowie an sozialen Kompetenzen, da sie erwarten, dass mit der Schulausbildung gleichzeitig die Basis für die im Berufsleben geforderte Lern-, Leistungs- und Handlungsfähigkeit geschaffen wird. Dies ist jedoch ohne eine intensive (Lernort-)Kooperation von Schulen und regionaler Wirtschaft nicht zu erfüllen. Zum einen müssen sich die Schulen der Arbeitswelt stärker öffnen (und umgekehrt). Dies kann durch gegenseitige und vor allem fest institutionalisierte Hospitanzen verbessert werden. Die Vorschläge diesbezüglich sind nicht neu aber nicht weniger aktuell (Betriebspraktika, Schnuppertage, Praktikerbesuche in Schulen usw.). Zum anderen sind auch Initiativen der praxisnahen Lehrerqualifizierung gefragt.

→ Allerdings ist die gegenseitige Befruchtung von Schule und betrieblicher Praxis auf die bildungspolitischen Rahmenbedingungen angewiesen. Hier sind nicht nur temporäre Lösungen sondern Systeme gefragt, die den Praxisbezug auch institutionell verankern. In diesem Zusammenhang ist an eine Ausweitung bestimmter Arrangements in der Kombination von schulischer und betrieblicher Bildung zu denken. Dazu zählen bspw. Modelle, in welchen ein externer Träger das erste Ausbildungsjahr komplett zur schulischen Vorbereitung der Azubis auf die betriebliche Praxis übernimmt, die Integration in das Duale System aber dennoch im Voraus durch Ausbildungsvertrag gewährleistet ist.

Handlungsebene 3: Erhöhung der Chancen von sogenannten „Benachteiligten“

Maßnahmen auf dieser Handlungsebene zielen darauf, die Ausbildungschancen von solchen Jugendlichen zu erhöhen, die maximal einen Hauptschulabschluss vorweisen sowie solchen, die einen Migrationshintergrund besitzen. Zwar ist die Zugehörigkeit zu den Hauptschulabsolventen einerseits noch kein Kriterium, um als „benachteiligt“ eingestuft zu werden. Doch andererseits dokumentieren die für Mannheimer Hauptschulabsolventen ersichtlich niedrigen Übergangsraten in die betriebliche Lehre und die demgegenüber hohe Zahl an Hauptschüler/innen, die in den Fördereinrichtungen des Übergangssystems (v.a. BVJ und BEJ) eine „Warterunde drehen“, dass ein sehr großer und noch wachsender Teil dieser Gruppe erhebliche Probleme im Zugang zum Erwerbsleben hat. Und fast alle Befunde weisen darauf hin, dass diese Einschätzung umso mehr auch diejenigen Hauptschulabgänger/innen trifft, deren Eltern im Ausland geboren wurden. Die Chancen von Hauptschüler/innen auf einen Ausbildungsplatz wären zunächst daran zu messen, inwieweit sie den Anforderungen der Betriebe gerecht werden können. Hinzu kommen allerdings auch Faktoren, die weniger mit den Leistungen sondern möglicherweise auch mit einer Stigmatisierung dieser Gruppen korrelieren.

Als Handlungsebenen zur Chancenwahrung oder -verbesserung kommen daher zum einen die *Institutionen des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes* in Betracht, aber zum anderen natürlich vorrangig diejenigen Unternehmen bzw. bestimmte *Unternehmenssegmente*, in welchen die sog. „Benachteiligten“ *potenziell* mit einem Ausbildungsplatz rechnen (dürften).

- *Nicht realisierte Ausbildungsplatzchancen* für Jugendliche mit Hauptschulabschluss verbergen sich zunächst überall dort, wo diese in der „Warteschlange“ *aus uneinsichtigen Gründen oder gar zu Unrecht* von Bewerber/innen *mit formal höheren Abschlüssen nach hinten verdrängt* werden. Dies zu belegen ist ein schwieriges Unterfangen, da die Kriterien der Ausbildungsplatzvergabe vielschichtig sind. Allerdings hätten nach Einschätzung der von uns befragten betrieblichen Entscheidungsträger rund 60% der mit Realschulabsolventen besetzten Ausbildungsplätze (plus 20% der mit Abiturienten ausgestatteten Stellen) genauso mit Hauptschulabsolventen besetzt werden können. Die sich daraus abzeichnende Summe an bildungsinadäquat besetzten Stellen ist zwar letztlich rein hypothetischer Natur (und eine „Umverteilung“ unter den Bewerbergruppen ergäbe ein Nullsummenspiel), doch ließe sich damit abschätzen, in welchen Segmenten Ausbildungsplatzakquisitionen für Hauptschulabsolventen voraussichtlich lohnend sind: Bei näherer Differenzierung wird dann jedoch ersichtlich, dass diese Inadäquanz in fast allen Betriebsgrößen und Wirtschaftsbereichen in ähnlich hohem Maße zu finden ist.

→ Zwar ist davon auszugehen, dass die im Verlauf der Jahre geringer gewordenen Zugangschancen für Jugendliche mit Hauptschulabschluss nicht allein auf eine Benachteiligung in der Bewerberauswahl, sondern zudem auf erhöhte Anforderungen in den Berufen sowie auf sektorale Verschiebungen zurückzuführen sind. Aber dennoch spielen Vorurteile und Stigmatisierungen (wie auch andere Studien zeigen) im Einstellungsverhalten der Betriebe eine beträchtliche Rolle. Die beobachtete Distanz zu den Hauptschulabsolventen entspringt jedoch nicht nur dem Vorwurf unzureichender schulischer Leistungen. Denn die Betriebe legen – wie die Untersuchung verdeutlicht – das Augenmerk teils noch stärker

ker auf die sog. „soft skills“ bzw. Tugenden der Bewerber/innen, wohingegen die elementaren Grundkenntnisse gar nicht so sehr im Vordergrund des Anforderungsprofils stehen wie dies die proklamierten Ausbildungshemmnisse vermuten lassen. Da bspw. affektive und motivationale Leistungen v.a. durch das Elternhaus vermittelt werden und soziale Herkunft wiederum mit Bildung korreliert, liegt es nahe, dass die Betriebe mangels eindeutiger Informationen über die „soziale Reife“ der Bewerber/innen in vielen Fällen den formalen Schulabschluss als Anhaltspunkt verwenden, um die Risiken einer Fehlentscheidung zu minimieren. Maßnahmen zur Vermeidung von „Vorverurteilungen“ der Hauptschulabsolventen müssen daher vor allem an den Wurzeln der Stigmatisierung ansetzen. Ob dies ohne Veränderungen an der Dreigliedrigkeit des bisherigen Schulsystems überhaupt gelingen kann, mag bezweifelt werden. Aber ein erster Schritt wäre es, auch in Bezug auf die institutionellen Unterstützungsangebote die weithin verbreitete negative Etikettierung von Hauptschulabsolventen in der Ausbildungsdebatte zu verringern. Die Crux ist allerdings, dass die Durchführung und Legitimierung von Maßnahmen (sowie auch dieser Studie) ohne eine solche Etikettierung gar nicht auskommt, zumal die Benachteiligung von Hauptschüler/innen ja auch nicht verschwiegen werden darf.

→ Einer allgemeinen Stigmatisierung der benachteiligten Jugendlichen kann nur dann wirksam begegnet werden, wenn es gelingt, besondere Stärken durch Imagekampagnen herauszustellen. Spezifische Leistungen von Hauptschüler/innen, die sie für bestimmte Berufsfelder prädestinieren, müssen transparent gemacht und herausgestellt werden. Projektwochen und -aktivitäten der Schulen, genauso wie vorbildliche Absolventen, mögen diesbezüglich u.U. als Medien- und Werbeträger dienen.

→ Hervorzukehren ist ferner, dass sich in manchen Bereichen besondere Einsatzmöglichkeiten für Hauptschulabsolventen mit Migrationshintergrund bieten, da bspw. auch KMU verstärkt mit Internationalisierungsprozessen konfrontiert werden und selbst auf den „unteren Arbeitsebenen“ interkulturelle Kompetenzen, Diversitätskonzepte sowie der Rückgriff auf Sprachkenntnisse (z.B. im Kundenkontakt) immer wichtiger werden.

→ Motivationale Schwächen können nur dann abgebaut werden, wenn Hauptschüler/innen frühzeitig Gelegenheit bekommen, ihr durch Stigmatisierung beschädigtes Selbstkonzept zu verändern. Dies bedeutet aber auch, dass die Hauptschulen den Jugendlichen stärker als bisher die Möglichkeit bieten, sich schon vor dem Abgang beruflich zu spezialisieren und zu profilieren.

- Richtungsweisend für die Suche nach den Unternehmensbereichen, in welchen Hauptschüler/innen Chancen auf Ausbildungsplätze haben, wären zunächst vor allem die *Berufe und Branchen, in denen Hauptschüler/innen bisher in überproportionalem Maße* beschäftigt werden. Dies ist allerdings ein schwieriger und nicht ganz unproblematischer Pfad, der unter Umständen in eine *Mobilitätsfalle* führt. Dennoch: Will man die Ausbildungsplatzchancen der Benachteiligten unter den gegenwärtigen Bedingungen erhöhen, so müssen die Unternehmenssegmente mit den bislang größtmöglichen Zugangschancen identifiziert werden. Die Untersuchung hat daher mit Bezug auf die Strukturentwicklung in Mannheim eine Reihe von Branchen gekennzeichnet, welche diese Voraussetzungen erfüllen. Ein Problem ist jedoch, dass diesbezüglich ermittelte Branchen- und Berufs-

wahlspektrum, welches den Hauptschulabsolventen noch verbleibt, im Verlauf der Zeit sehr eng geworden ist. Zum einen haben sich die Ausbildungsleistungen der Betriebe in bestimmten für Hauptschüler/innen relevanten Segmenten verringert und zum anderen wurden auch ganze Branchen- und Berufsfelder durch den Strukturwandel weggeblasen.

→ Diese Verengung des Spektrums an vermittlungs- bzw. erfolgsversprechenden Berufen und Branchen ist allerdings nicht nur ein angebots- sondern auch ein nachfrageseitiges Problem, da viele – ohnehin bereits benachteiligte – Jugendliche ihr Berufswahlspektrum durch Selbstselektion verringern. Die berufliche Segregation betrifft entgegen landläufiger Meinung beide Geschlechter, d.h. sowohl Mädchen als auch Jungen wählen geschlechtstypische Berufe, wobei viele Hauptschulabsolventen dann um wenige Ausbildungsplätze in verhältnismäßig wenigen Berufsfeldern konkurrieren. Über die Hälfte aller Azubis mit Hauptschulabschluss konzentriert sich auf nur 13 Berufe. Eine weitere Implikation des verengten Spektrums ist das in diesen Berufen höhere Vertragslösungsrisiko. Von eminent hoher Bedeutung ist daher nicht nur eine frühzeitige Berufsorientierung (die ja teils auch durch verschiedene Projekte Hilfe erfährt), sondern genauso eine Erweiterung des Spektrums an Wunschberufen. Diese Sicht kann und muss vor allem im Rahmen bereits laufender Maßnahmen (von der Frühförderung bis zur Jugendberufshilfe) vermittelt werden.

→ Aktive Ausbildungshilfe für benachteiligte Jugendliche ist letztlich auch ein Element der Mittelstandsförderung, wenn auch indirekt: Aufgrund der Unterrepräsentation kleiner Handwerksbetriebe entfallen in Mannheim auch vergleichsweise wenig Ausbildungsstellen auf den Handwerksbereich (24%), was entsprechende Implikationen für die Chancen von Hauptschulabsolventen hat.

- Hoffnungsträger für Hauptschulabgänger/innen, insbesondere für diejenigen mit *Migrationshintergrund*, sind die in der Zahl kontinuierlich wachsenden *Migrantenbetriebe*. Ihre Ausbildungsbeteiligung lässt zwar (insgesamt betrachtet) zu wünschen übrig, doch wenn sie es tun, dann mit überproportional starker Orientierung auf Jugendliche mit Hauptschulabschluss und mit Migrationshintergrund. In den Betrieben mit türkischstämmigen Inhaber/innen ist jeder zweite Ausbildungsplatz durch eine/n Hauptschulabsolvent besetzt und in den Betrieben der italienischen Unternehmer/innen ist dies bei zwei Fünfteln der Fall. Dies ist im Vergleich zu den „deutschen“ Ausbildungsbetrieben ein wesentlich höherer Anteil.

→ Diese Erkenntnis unterstreicht die Notwendigkeit, Migrantenbetriebe (noch) stärker als bisher in den Fokus aller Bemühungen um eine Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung zu stellen (siehe Handlungsempfehlungen oben). Von besonderem strategischen Vorteil ist hierbei, dass Migrantenbetriebe eine Ausbildungstätigkeit vergleichsweise stärker (auch) als einen Prestigegewinn interpretieren und innerethnische Solidarität hierbei eine gewichtige Rolle spielt. Hiervon dürften Jugendliche mit Hauptschulabschluss und Migrationshintergrund langfristig profitieren.

Zusammenfassung der Ergebnisse siehe Kapitel 1

Anhang

Tab. 2.5.2 Feldübersicht

Telefon - Nr. insgesamt	3.862	100,0%
Stichprobenneutrale Ausfälle		
Kein Anschluss	396	10,3%
Nummer geändert	4	0,1%
Ständig besetzt	40	1,0%
Verständigungsschwierigkeiten	31	0,8%
Privathaushalt/keine Firma	10	0,3%
Summe	481	12,5%
Bereinigtes Brutto I	3.381	100,0%
Freizeichen/kein Kontakt	301	8,9%
Anrufbeantworter	267	7,9%
Fax, Modem	77	2,3%
Kontaktperson kann nicht/verweigert/legt auf	505	14,9%
Firma unbekannt/existiert nicht mehr	261	7,7%
Firma wurde bereits befragt	9	0,3%
Summe	1.420	42,0%
Bereinigtes Brutto II	1.961	100,0%
ZP in Feldzeit nicht erreichbar	240	12,2%
ZP hat grundsätzlich keine Zeit	140	7,1%
ZP hat kein Interesse am Thema	131	6,7%
ZP verweigert aus anderen Gründen	78	4,0%
Termin nicht abgearbeitet	4	0,2%
Abbruch im Interview	5	0,3%
Summe	598	30,5%
Realisierte Interviews gesamt	1.363	69,5%

Datenquellen

Sekundärdaten:

Statistiken zur Ausbildungsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit; verschiedene Jahrgänge.

<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/c.html>

Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Jahrgänge 1999-2007. Ergebnisse zum 31.06. sowie teilweise zum 31.12. eines Jahres (Sonderauswertungen).

Erhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB); Erhebung zum 30. September 2007 über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge.

<http://www.bibb.de/de/14492.htm>

Landesinformationssystem (LIS) des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg.

Statistische Berichte des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg; Reihe Unterricht und Bildung; verschiedene Jahrgänge.

Schulstatistik des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg; verschiedene Jahrgänge.

Schulstatistik des Statistischen Bundesamtes; verschiedene Jahrgänge.

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/BildungForschungKultur/Schulen/Content75/SchuleInfo.templateId=renderPrint.psml>

Verbleibsstatistik der Mannheimer Hauptschulabsolvent(inn)en und des Internationalen Kultur- und Bildungszentrums Mannheim (IKUBIZ) und der Stadt Mannheim; verschiedene Jahrgänge.

Verbleibstatistik der Schulabgänger/innen aus dem Berufsvorbereitungsjahr des Förderband Mannheim e.V. und der Stadt Mannheim.

Primärdaten:

Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008 des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm).

Primärerhebung „Migrantenbetriebe“; Zusatzerhebung zur Primärerhebung „Ausbildungsplatzpotenziale“ 2008 des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm).

Literaturliste

- Acker, Christoph (2007):* Migrantenbetriebe bilden aus! Jobstarter Regional 1/2007, Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für das Programm Jobstarter des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hrsg.)
- Autz, Gert / Eichmann, Carola (2004):* Abschlussbericht zu den qualitativen Betriebsbefragungen im Forschungsprojekt 2.5.101: Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage: ihre Wirksamkeit aus Sicht der Betriebe, Bonn / Großhöhenrain.
- Berufsbildungsbericht Bundesregierung - Autorengruppe Bildungsberichterstattung(2008):* Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bildung in Deutschland 2008. Bielefeld.
- Baethge, Martin (1999):* Glanz und Elend des deutschen Korporatismus in der Berufsbildung. In: WSI Mitteilungen 52, 8, S. 489-497.
- Bardeleben, Richard von/ Beicht, Ursula/ Fehér, Christine (1997):* Was kostet die betriebliche Ausbildung? Fortschreibung der Ergebnisse 1991 auf den Stand 1995, Bielefeld.
- Becker, Gary S. (1962):* Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. In: Investment in Human Beings, NBER Special Conference 15, Supplement to Journal of Political Economy 70, S. 9-49.
- Becker, Gary S. (1993):* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3. Auflage. Chicago. London.
- Beer, Doris / Mertens, Andreas (2008):* G.I.B. Trend Report 2007. Ergebnisse der Betriebsbefragung NRW 2007.
- Böhm, Dietmar (2003):* Erhöhung von Ausbildungsbeteiligung und -erfolg jugendlicher Ausländer. Stuttgart.
- Böhmer, Maria (2006):* Ausbildungspotenziale von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund erhöhen. Rede der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung auf der Regionalkonferenz Ludwigs-hafen am 6.11.2006.
- Beicht, Ursula / Friedrich, Michael / Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.) (2008):* Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen in Zeiten eines angespannten Lehrstellenmarktes? Bielefeld.
- Beicht, Ursula / Friedrich, Michael / Ulrich, Joachim Gerd (2007):* Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg. Schulabsolventen auf Lehrstellensuche. In: BIBB Report 2/07.
- Beicht, Ursula / Walden, Günther (2004):* Kosten-Nutzen-Relationen in der betrieblichen Berufsausbildung. In: Krekel, Elisabeth M. / Walden, Günther (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Bielefeld, S.34-48.
- Bellmann, Lutz / Hartung, Silke (2005):* Betriebliche Ausbildung. Zu wenig Stellen und doch sind nicht alle besetzt. In: IAB Kurzbericht, Nr. 27/ 29.12. 2005.
- Bellman, Lutz/ Janik Florian (2007):* To recruit skilled workers or to train one's own? Vocational training in the face of uncertainty as to the rate of retention of trainees on completion of training. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, S. 205-220.
- Bellmann, Lutz / Degen, Ulrich / Hartung, Silke (2005):* Mehr Transparenz auf der Angebotsseite des Ausbildungsmarktes. Erfassung von betrieblicher Berufsausbildung im IAB-Betriebspanel. In: BIBB BWP 3/2005.
- Beutner, Marc (2004):* Ein Determinantenmodell der Ausbildungsbereitschaft von Klein- und Mittelbetrieben. Basis für eine systematische Förderung der Berufsausbildung. In: Krekel, Elisabeth M. / Walden, Günther (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Bielefeld, S.94-110.
- Christ, Friedemann / Reinecke, Meike / Welker, Carsten (2007):* Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Unternehmen mit Migrationshintergrund. Rambøll Management. Abschlussbericht für das BMWi.
- Damelang, Andreas / Haas, Anette (2006):* Berufseinstieg: Schwieriger Start für junge Türken. In: IAB-Kurzbericht Ausgabe Nr. 19/14.11.2006.
- Dann, Sabine / Holger Herrmann/ Günther Klee/ Helen Lückge (2003):* Maßnahmen und Modelle zur Verbesserung der Ausbildungschancen von benachteiligten Jugendlichen in Baden-Württemberg. Dokumentation. In: IAW 03 Ausbildungschancen Jugendliche. Stuttgart.

- Dietrich, Hans / Abraham, Martin (2005):* Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin / Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie - Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden, S. 69-98.
- Dietz, Martin / Walwei, Ulrich (2007):* Fachkräftebedarf der Wirtschaft. Wissenschaftliche Befunde und Forschungsperspektiven. In: IAB- Fachkräftebedarf der Wirtschaft 2007.
- Eberhard, Verena / Krewerth, Andreas (2006):* Bewerbungsverhalten von Jugendlichen. In: Eberhard, Verena / Krewerth, Andreas / Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Bielefeld, S. 83-98.
- Engelbrech, Gerhard / Ebner, Christian (2006):* Lehrstellenmangel: Alternativen müssen Lücken schließen. In: IAB Kurzbericht, Nr. 28 / 27.12.2006.
- Enggruber, Ruth / Euler, Dieter / Gidion, Gerd / Wilke, Jürgen (2004):* Pfade für Jugendliche in Ausbildung und Betrieb. Gutachten zur Darstellung der Hintergründe der unzureichenden Ausbildungs- und Beschäftigungschancen von benachteiligten Jugendlichen in Baden-Württemberg sowie deren Verbesserungsmöglichkeiten. Stuttgart.
- Euler, Dieter / Severing, Eckart (2006):* Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Nürnberg.
- Franz, Wolfgang / Steiner, Viktor / Zimmermann, Volker (2000):* Die betriebliche Ausbildungsbereitschaft im technologischen und demographischen Wandel. ZEW Wirtschaftsanalysen. Baden-Baden.
- Friedrich, Michael / Eberhard, Verena / Ulrich, Joachim Gerd (2008):* Übergänge der Jugendlichen von der Schule in die Berufsausbildung: theoretische Bezüge und Ergebnisse bisheriger Studien. In: Beicht, Ursula / Friedrich, Michael / Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen in Zeiten eines angespannten Lehrstellenmarktes? Bielefeld, S. 59-100.
- Gewiese, Tilo (2001):* Betriebliche Berufsausbildung: Alte Traditionen pflegen, neue begründen. In: IAB-Materialien, Nr. 4, S. 12-13; 398 KB.
- Grünert, Holle / Lutz, Bukart / Wiekert, Ingo (2003):* Betriebliche Erstausbildung in Sachsen-Anhalt. Forschungsberichte aus dem zsh 02-3.
- Haas, Anette / Damelang, Andreas (2007):* Labour market entry of migrants in Germany. Does cultural diversity matter? In: IAB Discussion Paper Nr. 18.2007.
- Hartung, Silke / Leber, Ute (2004):* Betriebliche Ausbildung und wirtschaftliche Lage: Empirische Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: Krekel, Elisabeth M. / Walden, Günther (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Bielefeld, S.111-129.
- Häder, Sabine (1994):* Auswahlverfahren bei Telefonumfragen. ZUMA - Arbeitsbericht Nr. 94/03.
- Hippler, Hans-Joachim/ Schwarz, Norbert, (1990):* Die Telefonbefragung im Vergleich mit anderen Befragungsarten. In: Forschungsgruppe Telefonkommunikation (Hrsg.): Telefon und Gesellschaft, Band 2. Berlin.
- Humpert, Andreas / Schneiderheinze, Klaus (2002):* Stichprobenziehung für telefonische Zuwandererumfragen - Praktische Erfahrungen und Erweiterungen der Auswahlgrundlage. In: S. Gabler / S. Häder (Hg): Telefonstichproben - methodische Innovationen und Anwendung in Deutschland, S.187-208.
- Humpert, Andreas / Schneiderheinze, Klaus (2000):* Stichprobenziehung für telefonische Zuwandererumfragen - Einsatzmöglichkeiten der Namenforschung. In: ZUMA-Nachrichten, 47. 2000, S.36-63.
- Kanschat, Katharina (2004):* Ausbilden jetzt - Erfolg braucht alle. Ausbildungsstrukturprojekte engagieren sich für betriebliche Ausbildung. Konferenz „Kräfte bündeln - Regionen für mehr Ausbildung“ 14./15. Oktober 2004. In: Schriftenreihe des BIBB, S. 46-48.
- Kanschat, Katharina (2005):* Berufsausbildung – eine Zukunftschance für Zugewanderte: Berufliche Qualifizierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund fördern – Unternehmer mit Migrationshintergrund für die Ausbildung gewinnen. Dokumentation Fachtagung Berlin. Berlin und Bonn 2005.
- Kau, Winand. /Alex, Laszlo / Bardeleben, Richard von / Herget, Hermann / Kath, Folkmar / Schmidt, Helmut (1998):* Berufsausbildung hat Zukunft: Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Großbetrieben. Bielefeld.
- Klee, Günther / Bohachova, Olga (2007):* Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2006. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. In: IAW Kurzbericht 1/2007.
- Klee, Günther / Haag, Stefan (2005):* Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg: „Ausbildungslücke“ weiterhin groß. Eine empirische Analyse des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots in 2004 auf der Basis des IAB-Betriebspanels. In: IAW- Kurzbericht 2/2005.
- Klee, Günther / Weber, Diana (2006):* Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2005: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. In: IAW-Kurzbericht 1/2006.

- Kramer, Manuela / Res, Michael (2008):* Benachteiligtenförderung aus betrieblicher Sicht – Untersuchungsergebnisse einer Befragung betrieblicher Ausbildungsexperten. BFZ Bildungsforschung. Nürnberg.
- Krekel, Elisabeth M. / Walden, Günter (Hrsg.) (2004):* Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Bielefeld, S. 3-8
- Krewerth, Andreas / Ulrich, Joachim Gerd (2006):* Wege und Schleifen zwischen dem Verlassen der Schule und dem Eintritt in die Berufsausbildung. In: Eberhard, Verena / Krewerth, Andreas / Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Bielefeld, S.69-82.
- Landsberg, Helma / Wehling, Walter (2003):* Wege aus dem Fachkräftemangel. Auswertung des IAB-Betriebspanels 2002. In: Monatsbericht BAW Heft 7/2003.
- Landsberg, Helma / Wehling, Walter (2005):* Ausbildungsverhalten bremischer Betriebe. Ergebnisse des IAB - Betriebspanels Bremen 2004. In: BAW. kompakt Nr.3. Bremen.
- Leicht, René (2006):* Strukturelle Integration und berufliche Selbständigkeit, clavis Nr. 02/2006, S. 4-7.
- Leicht, René et al. (2005):* Umfang, Entwicklung und Potentiale an Einfacharbeitsplätzen in der Region Rhein-Neckar, Projektbericht im Auftrag der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Rhein-Neckar-Dreieck, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sowie durch die Europäische Union, 2005.
- Leicht, René / Hermes, Kerstin (2007):* Unternehmerisch aktive Migrant/innen: Selbständig zur Mitte der Gesellschaft. In: Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein, Integrationslotse Hamburg: Entwicklungspartnerschaft NOBI (Hrsg.): Vielfalt gestalten! Handbuch für Multiplikatoren. Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten.
- Leicht, René / Hermes, Kerstin / Humpert, Andreas (2006):* Probleme, Beratungs- und Qualifizierungsbedarf unter Gründern türkischer Herkunft. Studie auf Grundlage einer standardisierte Befragung, Projektbericht Nr. 3, Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim.
- Leicht, René / Humpert, Andreas / Leiß, Markus / Zimmer-Müller, Michael / Lauxen-Ulbrich, Maria (2005):* Existenzgründungen und berufliche Selbständigkeit unter Aussiedlern (Russlanddeutsche), Studie im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge, Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim.
- Leicht, René / Humpert, Andreas / Leiß, Markus / Zimmer-Müller, Michael / Lauxen-Ulbrich, Maria / Fehrenbach, Silke (2005):* Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland. Push- und Pull-Faktoren für Unternehmensgründungen ausländischer und ausländischstämmiger Mitbürger. Kurzfassung einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim.
- Leicht, René / Leiß, Markus (2007):* Planen türkischstämmige Gründer und Unternehmer anders? Zum Einfluss von „Kultur“ und individuellen Ressourcen. In: Meyer, J.-A. (Hrsg.), Planung in kleinen und mittleren Unternehmen - Jahrbuch der KMU-Forschung und -Praxis 2007, Köln: Lohmar, S. 469-481
- Leicht, René / Leiß, Markus / Fehrenbach, Silke (2005):* Social and Economic Characteristics of Self-employed Italians in Germany, Studi Emigrazione / International Journal of Migration Studies, p 285-308.
- Leicht, René / Leiß, Markus / Hermes, Kerstin (2006):* Bedeutung der ausländischen Selbständigen für den Arbeitsmarkt und den sektoralen Strukturwandel. Expertise für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim.
- Lenske, Werner / Werner, Dirk (1998):* Ausländische Unternehmer in Deutschland: Ausbildungssituation und Ausbildungspotential. In: Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Nr. 223.
- Mincer Jacob (1974):* Schooling, experience and earnings. National Bureau of Economic Research. New York.
- Mincer, Jacob (1993):* Studies in Human Capital. Collected Essays of Jacob Mincer, Vol. 1. Cambridge.
- Möller, Iris / Stegmaier, Jens (2008):* Das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe 2006. Ergebnisse des IAB - Betriebspanels. In: Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 99. Nürnberg / Bonn.
- Ohlert, Clemens (2006):* Ausbildung in den Betrieben verschiedener Rechtsform 2005. IAB - Ergebnisse aus dem Betriebspanel.
- Rauner, Felix (2008):* Wer gut ausbildet, gewinnt. In: Die Zeit.
- Reichenbach, Sabine (2001):* Die Ausbildungsentscheidung im dualen System der Berufsbildung. Bestimmungsgünde der Allokation von Ausbildungsinteressenten auf Lehrberufe. Dissertation, Universität Mannheim.

Roth, Thomas / Tinter, Stefanie (2007): Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt. Eine Analyse von Beständen und Bewegungen. In: IAB Forschungsbericht Nr. 4/2007.

Saßmannshausen, Sean Patrick / Reinert, Daniel (2006): Ausbildungsplätze in jungen und neugegründeten Unternehmen: Das Ausbildungsplatzpotential von Unternehmensgründungen im Bergischen Land. Jahresstudie 2005 für die Bergische Initiative Pro Ausbildung / STARegio. Wuppertal.

Sargut, Sener (2000): Förderung der Ausbildungsbereitschaft kleiner und mittelständischer Betriebe ausländischer Inhaber in Hessen durch unterstützende Maßnahmen. In: Studie im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung. INBAS, Berichte und Materialien Bd. 5.

Severing, Eckart / Zeller, Beate (2005): Welche Chancen für die Stärkung der betrieblichen Berufsausbildung sind mit einem externen Ausbildungsmanagement verbunden? In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Bonn, S. 147-158.

Smolny, Werner / Alpert, Michael / Kurt, Önder (2007): Befragung zur Ausbildungssituation und Ausbildungsbereitschaft türkischer Unternehmen in Ulm, Zwischenauswertung Projekt 277-STARegio, Universität Ulm.

Troltsch, Klaus (2005): Berufsbildung und Strukturwandel - Zum Einfluss wirtschaftsstruktureller Veränderungen auf das betriebliche Ausbildungsstellenangebot seit 1980. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Bonn, S. 71-91.

Troltsch, Klaus (2008): Ausbildungsbereitschaft von Betrieben - am künftigen oder bisherigen Fachkräftebedarf orientiert? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Vol. 37 (2008) Nr. 3, Bielefeld, S. 14-18.

Troltsch, Klaus (2007): Ausbildungsstellenmarkt zwischen ungenutzten Ausbildungskapazitäten und steigendem Fachkräftebedarf. Erster Kurzbericht zum Ausbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung in Kooperation mit TNS Infratest. BIBB TNS Infratest 2007.

Troltsch, Klaus / Gericke, Naomi / Saxer, Susanne (2008): Ausbildungsbonus - bringt er Altbewerber in Ausbildung? Ergebnisse einer BIBB - Betriebsbefragung. In: BIBB Report 5/08.

Troltsch, Klaus / Gericke, Naomi / Huber, Simon (2009): Ausbildungsbonus - Ausschöpfung des betrieblichen Ausbildungsstellenpotenzials für Altbewerber/-innen? BIBB, BWP 1/2009, S. 44-47.

Troltsch, Klaus / Krekel, Elisabeth M (2006): Zwischen Skylla und Charybdis. Möglichkeiten und Grenzen einer Erhöhung betrieblicher Ausbildungskapazitäten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 35 (2006) 1, S. 12-17.

Troltsch, Klaus / Krekel, Elisabeth M. / Ulrich, Joachim Gerd (2004): Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungseteiligung - Ergebnisse von Expertengesprächen in Betrieben. In: Krekel, Elisabeth M. / Walden, Günther (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Bielefeld, S.53-93.

Tschöpe, Tanja (2007): 5. Werkstattgespräch Branchen- und Ausbildungsplatzpotenzialanalysen in JOBSTARTER. Berlin 19./20. Juli 2007

Ulmer, Philipp / Jablonka, Peter (2008): Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Auswirkungen. Berichte zur beruflichen Bildung, 8.

Ulrich, Joachim Gerd (2004): Bewerbungs- und Nachfrageverhalten von Jugendlichen. Anmerkungen aus attributionstheoretischer Sicht. In: Krekel, Elisabeth M. / Walden, Günther (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Bielefeld, S.155-198.

Ulrich, Joachim Gerd (2005): Probleme bei der Bestimmung von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot. Definitionen, Operationalisierungen, Messprobleme. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Dokumentation der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz vom 01./02. Juli 2004. Bonn, S. 5-36.

Ulrich, Joachim Gerd / Eberhard, Verena (2008): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes in Deutschland seit der Wiedervereinigung. In: Beicht, Ursula / Friedrich, Michael / Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.) (2008): Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen in Zeiten eines angespannten Lehrstellenmarktes? Bielefeld, S. 13-58.

Ulrich, Joachim Gerd / Eberhard, Verena / Granato, Mona / Krewerth, Andreas (2006): Bewerber mit Migrationshintergrund: Bewerbungserfolg und Suchstrategien. In: Eberhard, Verena / Krewerth, Andreas / Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Bielefeld, S. 197-211.

Ulrich, Joachim Gerd / Eberhard, Verena / Krekel, Elisabeth M. (2007): Der Aufschwung auf dem Ausbildungsmarkt schreitet weiter voran, an vielen Lehrstellenbewerbern in den Großstädten geht er jedoch vorbei. Die Eckdaten der Vermittlungsbilanz 2007. URL: <http://www.bibb.de/de/30703.htm>.

Ulrich, Joachim Gerd / Flemming, Simone / Granath, Ralf-Olaf / Krekel, Elisabeth M. (2007): Deutliche Fortschritte in 2007 beim Abbau des Ausbildungsplatzmangels. BIBB- Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. URL: <http://www.bibb.de/de/31319.htm>

Ulrich, Joachim Gerd/ Krekel, Elisabeth M. (2007): Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung: Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BA/BIBB- Bewerberbefragung 2006. In: BIBB Report 1/2007.

Ulrich, Joachim Gerd / Krewerth, Andreas (2006): Determinanten des Erfolgs bei der betrieblichen Lehrstellensuche. In: Eberhard, Verena / Krewerth, Andreas / Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Bielefeld, S.161-174.

Walden, Günter (2005): Einflussfaktoren auf das Qualifizierungsverhalten von Betrieben. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Bonn, S. 41-52

Wenzelmann, Felix / Schönfeld, Gudrun / Pfeifer, Harald / Dionisius, Regina (2009): Betriebliche Berufsausbildung: Eine lohnende Investition für die Betriebe, BIBB-Report 8/2009.

Werner, Dirk (2005): Ausbildung zwischen Strukturwandel und Investitionskalkül. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Dokumentation der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz vom 01./02. Juli 2004. Bonn, S. 53-70.

Wolf, Reiner (2006): Ausbildung im dualen System: Ungünstige Perspektiven für Hauptschulabgänger. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 11/2006.

Wolf, Reiner (2007): Modellrechnung zur künftigen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 3/2007.

Wörner, Manfred (2005): Weniger Ausbildungsverträge aufgelöst als vor 3 Jahren. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 10/2005.

Zentrum für Türkeistudien (ZfT) (1999): Türkische Unternehmer und das duale Ausbildungssystem - Empirische Untersuchung von Möglichkeiten der beruflichen Ausbildung in türkischen Betriebsstätten in Deutschland. Münster.