



Die aktuellen Trends:

Beschäftigung, Arbeitsmarkt, Qualifikation, Neueinstellungen, Ausbildung, Übernahme und Weiterbildung¹

1. Entwicklung der Beschäftigung

Insgesamt ging in Deutschland die Beschäftigung in den letzten fünf Jahren (zwischen Mitte 2000 und Mitte 2005) um 1,3 Mio. bzw. 4% Prozent zurück.

Im verarbeitenden Gewerbe, also den zentralen Organisationsbereichen der IG Metall, war der Beschäftigungsrückgang moderater: er lag bei 2%.

- **Kommentar:** Der unvermindert anhaltende Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gefährdet nachhaltig die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme.

2. Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Insgesamt nutzen zwei Drittel aller Betriebe mindestens einen der drei atypischen Beschäftigungsformen - Teilzeit, Befristung oder Leiharbeit. Im Westen liegt dieser Anteil deutlich höher (67%) als im Osten (54%). Größere Betriebe nutzen diese Instrumente öfters als kleinere.²

- **Kommentar:** Die konjunkturellen Schwankungen, die sich natürlich auch im Arbeitsvolumen niederschlagen, werden durch atypische Beschäftigungsformen aufgefangen. Dazu passt die Information, dass die Zahl der Leiharbeiter 2005 einen Rekordstand von 450.000 erreicht hat.

3. Es ist durchaus Bewegung am Arbeitsmarkt

Die hohen und konstanten Arbeitslosenzahlen verstellen den Blick dafür, dass es viel Bewegung am Arbeitsmarkt gibt. So gab es in 2005 drei Millionen Vermittlungen in Arbeit

¹ Die Informationen sind im wesentlichen dem IAB-Betriebspanel 2005 entnommen, dessen erste Ergebnisse im Sommer 2006 veröffentlicht wurden. Das IAB-Betriebspanel ist eine seit 1993 regelmäßig durchgeführte repräsentative Arbeitgeberbefragung in 16.000 Betriebe. Veröffentlicht in: IAB-Forschungsbericht 11/2006: Personalbewegung und Fachkräfterekrutierung - Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005

² Dazu zählen insgesamt folgende Arbeitsformen: Mini-Jobs, Midi-Jobs, Befristungen, Teilzeit, Kurzarbeit, Leiharbeit, Ein-Euro-Jobs, ABM, SAM, BSI.

bei der Bundesagentur. Dabei gibt es in Ostdeutschland mehr Veränderung als in Westdeutschland. Dies ist vor allem auf Befristungen, durch die Förderpolitik und einen hohen Anteil von unfreiwilliger Mobilität zurückzuführen. Ferner zeigt das IAB-Panel: In Ostdeutschland wurden sowohl mehr Arbeitsplätze geschaffen als auch die mehr Arbeitsplätze abgebaut.

- **Kommentar:** Die Bewegung auf dem Arbeitsmarkt hat auch eine qualitative Richtung: Schlecht oder unzureichend qualifizierte Belegschaftsgruppen werden durch jüngere und besser qualifizierte ersetzt.

4. Einfach-Jobs gehen weiter zurück

Der seit Jahren konstante Rückgang an Jobs für geringer qualifizierte Beschäftigte hält auch unvermindert an. Er erreichte in 2005 mit einem Anteil von 22% an der Zahl der Gesamtbeschäftigten einen historischen Tiefstand. Ein Unterschied zwischen Ost und West besteht dabei nicht. 1996 lag dieser Anteil der geringe qualifizierten Beschäftigten noch bei rund einem Drittel.

Die Tätigkeiten werden im wesentlichen ersatzlos gestrichen oder anderen, höher qualifizierten Jobs zugeschlagen. Automatisierung, eine Vergabe an externe Anbieter oder die Auslagerung einfacher Tätigkeiten in andere Betriebsteile wurde nur von wenigen Betrieben genannt.

- **Kommentar:** Dieser seit Jahren andauernde und ungebrochene Trend zu mehr und besseren Qualifikationen für den Arbeitsprozess können die Arbeitnehmer nur mit einer Strategie beantworten: Aktiver Einsatz für mehr Allgemeinbildung, Ausbildung und Weiterbildung. Das was in der Bildung verpasst wird, kann eine auch noch so erfolgreiche Tarif- oder Arbeitsmarktpolitik nicht mehr kompensieren.

5. Offene Stellen - keine Bewerber: trotz fast fünf Millionen Arbeitslose?

Rund ein Fünftel aller Betriebe (21%) haben im ersten Halbjahr 2005 Arbeitskräfte eingestellt. Nur fünf Prozent hatten Probleme bei der Stellenbesetzung. Im Vergleich zu 2000 hatten heuer weniger Betriebe Probleme bei der Stellenbesetzung.

Die Daten des IAB-Betriebspanel zeigen, dass es keinen generellen Fachkräftemangel gibt. Nach Einschätzung des IAB auch in absehbarer Zukunft nicht geben wird.

- **Kommentar:** Nur wenige Betriebe haben Schwierigkeiten bei der Besetzung von qualifizierten Stellen. Drei Viertel aller Neueinstellungen verlaufen problemlos. Die in Einzelfällen in bestimmten Medien immer wieder aufgebauchten Fälle, dass Arbeitgeber offene Arbeitsplätze nicht besetzen können, trotz hoher Arbeitslosigkeit, gehen in der Tendenz an den Tatsachen vorbei.

6. Kompromisse bei Neueinstellungen von Fachkräften - vor allem bei der Qualifikation

Wenn es zu einem Missmatch zwischen der angebotenen Stelle und den Vorstellungen des Bewerbers kommt, dann gehen die Betriebe am ehesten Kompromisse bei der Qualifikation ein. Auch wenn das für sie einen höheren Einarbeitungsaufwand oder ein mehr an interne Weiterbildung bedeutet. Weniger Kompromisse gehen die Betriebe bei der Einstellung von Fachkräften bei den Themen Arbeitszeit und Bezahlung ein.

Auch wenn die Stelle unbesetzt bleibt und es nicht zu einem Kompromiss kommt sehen

die Betriebe den Hauptgrund für die Nichtbesetzung von Stellen für Fachkräfte bei unzureichenden Qualifikationen.

- **Kommentar:** Das Thema Qualifikation hat einen herausragenden Stellenwert bei allen Neueinstellungen. Ist aber zugleich ein Feld, das *gestaltungsfähig* ist.

7. Die eigene Ausbildung - eine erfolgreiche Fachkräftestrategie

Betriebe die selbst ausbilden haben weniger Probleme bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte, als diejenigen, die das Thema Ausbildung gestrichen haben. Der Bedarf an externen Fachkräften ist deutlich geringer, da man auf die eigenen Experten zurückgreifen kann. Diese haben zusätzlich zu ihren fachlichen Qualifikationen im Rahmen ihrer betrieblichen Ausbildung auch firmenspezifisches Humankapital erworben.

Betriebliche Ausbildung gibt nicht nur Jugendlichen eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt, sie liegt auch um ureigenen Interesse der Betriebe, weil sie dadurch Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften reduzieren können.

- **Kommentar:** Ausbildung ist eine klassische win-win Situation: Sie lohnt sich für die Betriebe, die Jugendliche und die Gesellschaft.

8. Das Ausbildungsengagement der Betrieb ist dennoch nur schwach entwickelt

Viele könnten es, aber nur wenige tun es - so kann man zusammenfassend das Thema Ausbildungsbeteiligung beschreiben. Knapp 60% der Betriebe hat eine Ausbildungsbeurteilung erworben, ist also in der Lage sich an der Berufsausbildung zu beteiligen. Eigentlich eine ausreichende Größenordnung um das Ziel: *Ausbildung für alle* zu erreichen, wenn denn alle berechtigten ihre Berechtigung in konkretes Ausbildungshandeln umsetzen würden.

Doch genau daran hapert es: Zwei von drei Betrieben sagen nein Danke, wenn es um eine eigene Ausbildung geht. Trotz Berechtigung verzichten sie auf eine eigene Ausbildung. Eine nur schwer nach zu vollziehende Entscheidung.

- **Kommentar:** Die uns seit Jahren begleitende Ausbildungsmisere ist nur zu lösen, wenn es gelingt die ausbildungsberechtigten Betriebe zu konkretem Ausbildungsengagement zu bewegen. Die Politik des *fordern und fördern* hat keine nachhaltige Wirkung gezeigt. Es ist an der Zeit neues auszuprobieren: zum Beispiel eine verpflichtende Vorgabe des Gesetzgebers an die Sozialparteien Branchenfonds einzurichten.

9. Die Lage im verarbeitenden Gewerbe

Im verarbeitenden Gewerbe sagen immer noch 28% der Betriebe: Ausbildung - für uns überhaupt kein Thema.

Immerhin haben 72% der Betriebe eine Ausbildungsbeurteilung, die aber nur 58% umsetzen, die sagen: Wir treten an, in Sachen eigener Ausbildung. Dennoch ist das mehr als im Bundesdurchschnitt.

Das verarbeitende Gewerbe gehört zwar zu den starken Ausbildungsbranchen in Deutschland, dennoch ist der Azubi-Anteil gemessen an den Beschäftigten unterdurch-

schnittlich: Der Bereich beschäftigt 23% alle Arbeitnehmer und der Anteil der Azubis liegt zwei Punkte darunter bei 21%.

- **Kommentar:** Auch im zentralen Organisationsbereich der IG Metall, der M+E-Industrie gibt es immer noch Ausbildungsmuffel mit bekannten Namen: Caterpillar in Kiel, Nokia in Bochum, Honeywell in Offenbach ...

10. Das sind die (offiziellen) Gründe, die Betriebe zum Ausbildungsverzicht treiben

Bereits im IAB-Betriebspanel 2004 wurde dieser Frage intensiv nachgegangen. Ergebnis: Wichtigster Grund für Ausbildungs-Abstinenz - die eigene Ausbildung ist zu aufwendig und vermeintlich zu teuer (42%).

Als zweites zentrales Argument wird darauf verwiesen, dass nach der Ausbildung keine Chance auf Übernahme bestehe (37%).

Erst danach, und deutlich geringer gewichtet, kommen Argumente wie: Keine eigene Ausbildung erforderlich (13%); Deckung des Fachkräftebedarfs durch Abwerbung (13%); nicht alle im Berufsbild geforderten Fähigkeiten vermittelbar (11%) und schließlich sagen 9% es sind keine geeigneten Bewerber vorhanden.

- **Kommentar:** Angesichts von monatlichen Ausbildungskosten in Höhe von 43.86 €³ sind Kostenargumente wirklich nur als vorgeschoben zu bewerten. Der Hinweis auf die nicht mögliche Übernahme zeigt zweierlei: (1) diejenigen die ausbilden, wollen danach auch Beschäftigung anbieten und (2) ist gibt das Bewusstsein: Ausbildung muss sich lohnen und das tut sie immer dann besonders gut, wenn der Ausbildung Facharbeit folgt.

11. Und wie sehen die Zahlen nun aus bei der Übernahme?

Die Hälfte, genau 54%, der Azubis mit bestandener Prüfung wurden 2005 nach der Ausbildung auch in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Dieser Wert hat sich in 2005 wieder leicht verbessert. Allerdings ist die Spreizung zwischen Ost und West beträchtlich: im Westen gibt es eine Übernahme von 57%, im Osten liegt sie bei 40%. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass im Osten viele Jugendliche in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen ausgebildet werden, die gar nicht übernehmen können. Wird dies berücksichtigt ergibt sich aber immer noch eine Spreizung von 11%.

Geht man auf die Wirtschaftszweige so zeigt sich, dass Übernahme vor allem beim Kredit- und Versicherungswerbe (77%) und bei Bergbau/Energie/Wasser (74%) angesagt ist.

Das verarbeitende Gewerbe kommt dagegen auf einen Übernahmewert von nur 67%.

Nach den Gründen für eine Nichtübernahme befragt werden vier Aspekte von den Betrieben genannt: Ausbildung über Bedarf (31%); schlechte wirtschaftliche Lage (21%); Absolvent hatte andere Pläne (25%); Absolvent entsprach nicht den betrieblichen Anforderungen (17%).

³ Es sind die Nettokosten heranzuziehen. Aus dieser Betrachtung ergibt sich, dass den Gesamtkosten in Höhe von € 7.344,-, die bei einer dreijährigen Ausbildungsdauer im Durchschnitt anfallen, ein beachtlicher quantifizierter Nutzen von € 5.765,- gegenübersteht. Das heißt konkret: pro Jahr müssen gerade mal 526,34 € oder pro Monat 43,86 € aufgewandt werden.

- **Kommentar:** Nur die Hälfte der Azubis werden übernommen, bei der M+E-Industrie Dank tarifvertraglicher Regelungen etwas mehr, das ist nicht sehr viel. Junge Leute wollen nach Ausbildung zeigen was sie gelernt haben, was in ihnen steckt. Sie wollen natürlich auch Geld verdienen, um ihre persönlichen Wünsche zu erfüllen. All dies bleibt der Hälfte der jungen Fachkräfte verwehrt.

12. Weiterbildung im Betrieb: ein Thema (noch) ohne neue Schubkraft

In den letzten zwei Jahren hat sich in den Betrieben in Sachen Weiterbildung faktisch nichts bewegt. An der formellen Weiterbildung⁴ beteiligen sich 43% der Betriebe, das sind alles in allem nur 900.000 Betriebseinheiten, die im ersten Halbjahr 2005 das Thema aktiv bewegt haben.

Es gibt begünstigende Faktoren für einen Weiterbildungsbetrieb. Die Chancen, dass ein Betrieb weiterbildungsaktiv ist steigen

- mit zunehmendem Anteil qualifizierter Mitarbeiter,
- mit zunehmendem Anteil weiblicher Mitarbeiter,
- mit zunehmendem Anteil von Auszubildenden,
- mit abnehmendem Anteil von Teilzeit-Beschäftigten,
- mit zunehmender Betriebsgröße,
- wenn der Betrieb Teil eines Mehrbetriebesunternehmens ist,
- je neuer der technische Stand der Anlagen ist;
- wenn Investitionen in Kommunikationstechnik/Datenverarbeitung oder in Produktionsanlagen/Geschäftsausstattung getätigt wurden,
- wenn der Betrieb einer Tarifbindung unterliegt,
- wenn es einen Betriebsrat gibt sowie
- je besser die Ertragslage des Betriebes ist.

- **Kommentar:** So schön es ist, dass Betriebe mit Betriebsrat und Tarifbindung zu den aktiven bei diesem Thema gehören. Auch wenn wir erwarten, dass in den nächsten Jahren die Tarifverträge zum Quali-Thema Wirkung zeigen. Dennoch: diese Gesellschaft braucht angesichts der zu lösenden Probleme und Aufgaben einen wirklichen Aufbruch in Sachen Weiterbildung. Die Daten zeigen, dass wir davon noch weit entfernt sind. Die Beschäftigten sind da schon weiter. In einem Trendletter von Infratest⁵ heißt es dazu unter der Frage: Was bewegt die Deutschen zu einem Arbeitsplatzwechsel? Für 69% haben die Möglichkeiten zur Weiterbildung oberste Priorität. Danach kommen neue berufliche Herausforderung mit 68%. Ein Ergebnis das jeden Arbeitgeber hellhörig machen sollte.

13. Die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten stagniert

Auch bei den Beschäftigten hat sich in den letzten drei Jahren nicht viel bewegt: Ihr Anteil an formeller Weiterbildung lag 2005 immer noch nur bei 21%.

In den Weiterbildungsaktiven Betrieben kommt man auf einen etwas höheren Wert, der bei knapp 30% liegt.

⁴ Die Fragestellung im IAB-Betriebspanel erfasst schwerpunktmäßig Betriebe, die formelle Weiterbildung (lernen in Kursen, Lehrgängen mit Zielen und Zeiten in ausgewiesenen Maßnahmen) fördern. Betriebe, in denen es ausschließlich informelle Arten von Weiterbildung gibt, wie z.B. das Lesen fachbezogener Literatur am Arbeitsplatz oder der Besuch einer Fachmesse werden nicht erfasst.

⁵ TNS Infratest Trendletter: Von Erfolgsgaranten und Unternehmensbewohnern - Ein Stimmungsbild zum Arbeitsmarkt in Deutschland aus Sicht der Arbeitnehmer, Januar 2006

Es gibt ein paar nennenswerte Unterschiede: im Osten wird mehr in Sachen Weiterbildung bei den Beschäftigten gemacht, Frauen beteiligen sich häufiger an Weiterbildung als Männer.

Mit zunehmendem Qualifikationsniveau der Mitarbeiter steigt die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung: Un- und angelernte erreichen eine Beteiligung von 9%, dagegen Facharbeiter von 20%. Angestellte mit einfachen Tätigkeiten kommen auf 13% während Angestellte in qualifizierten Jobs auf 31% kommen und damit die höchste Beteiligung erreichen.

Das heißt, betriebliche Weiterbildung führt nicht zu einer Angleichung unterschiedlicher Qualifikationsniveaus, sondern verstärkt die Unterschiede noch.

Bemerkenswert ist auch, dass die Betriebsgröße zwar Einfluss darauf hat, ob ein Betrieb Weiterbildung überhaupt fördert, aber bei der Reichweite bei den Mitarbeitern dieser Punkt keinen nennenswerten Einfluss hat.

- **Kommentar:** Das Mathäus-Prinzip ist ungebrochen: Wer hat, dem wird gegeben. Wir haben bislang kein Instrument, um diesen Kreislauf zu durchbrechen.

13. Und wie sieht es aus mit der Weiterbildung in der Branche?

Schlecht: Ist das Ausbildungsengagement im Branchenvergleich im verarbeitenden Gewerbe noch relativ gut, fällt die M+E Industrie bei der Weiterbildung deutlich zurück.

Im Branchenvergleich von 11 Bereichen nimmt sie nur den 9. Platz ein: Nur 18 von 100 Beschäftigten haben im ersten Halbjahr 2005 an formeller Weiterbildung teilgenommen.

- **Kommentar:** Leider erkennt Gesamtmetall die Branchen-Defizite in der Weiterbildung nicht. In ihren beim Institut der deutschen Wirtschaft bestellten Untersuchungen wird vor allem eins gemacht: Nebelkerzen gezündet. Dazu ein Beispiel: Im Geschäftsbericht von Gesamtmetall ist zu lesen: 2004 engagierten sich gut 87% der M+E-Unternehmen in der Weiterbildung. Ja und? Was kann man mit einer solchen *Erfolgszahl* beweisen? Nichts, denn: - Wenn sich auch nur ein Beschäftigter in einem Unternehmen weiterbildet - formell oder informell (also z.B. durch Lesen einer Fachzeitschrift am Arbeitsplatz) - schon dann ist das Unternehmen weiterbildungsaktiv. Außerdem werden Unternehmen nicht Betriebe gezählt: Im Falle von Mehrbetriebsunternehmen genügt es, wenn ein einziger Teilbetrieb Weiterbildung anbietet, um das ganze Unternehmen als weiterbildungsaktiv einzustufen. Man kann nur hoffen, dass mit dem neuen Quali-TV jetzt eine andere Sicht sich einstellt.

14. Und zum Schluss noch eine Information zur Verteilung der Weiterbildungskosten

In 60% der weiterbildungsaktiven Betriebe wird die Weiterbildung während der Arbeitszeit durchgeführt, d.h. die Betriebe tragen die Kosten in vollem Umfang.

In 33% der Betriebe ist das aber nicht so: Hier wird die Freizeit der Arbeitnehmer zum Teil mit einbezogen, so dass dieser faktisch unbezahlte Arbeitszeit einbringt.

Bei den Kosten wie Kursgebühren oder Reisekosten sind die Betriebe etwas großzügiger: hier zahlen 70% in vollem Umfang.

In 11% der Betriebe müssen die Beschäftigten diese Kosten teilweise übernehmen, in weiteren 15% sogar vollständig.

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb die Kosten ganz oder zumindest teilweise übernimmt, steigt, wenn Tarifverträge vorliegen, mit zunehmender Professionalisierung des betrieblichen Personalwesens und davon abhängig, in welcher Branche man arbeitet.

14% der weiterbildungsaktiven Betriebe haben Rückzahlungsvereinbarungen für den Fall, dass der Arbeitnehmer nach der Weiterbildung den Betrieb verlässt.

- **Kommentar:** Das Thema Kosten-Sharing ist heute schon relativ weit verbreitet und greift offenbar immer stärker. Mit dem Quali-TV wird versucht inhaltliche Abgrenzungen der Weiterbildung und damit auch der Kosten vorzunehmen.

*IG Metall Vorstand
Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik
im August 2006 (-kh)*

* * *