

Ausbildung | 26.11.2015 | Lesezeit 4 Min.

Auf nach Greifswald

In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Zahl der nicht besetzten Lehrstellen in Deutschland verdreifacht. Wie schwer sich die Suche der Unternehmen nach Auszubildenden gestaltet, hängt allerdings stark von der Region und dem Ausbildungsberuf ab.

Der Geschäftsführer eines Sanitärfachbetriebs aus Greifswald in Mecklenburg-Vorpommern ist verzweifelt. Wie bereits in den vergangenen Jahren hat er auch dieses Mal keinen Jugendlichen für die Ausbildung zum Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik gefunden. Dabei ist sein Betrieb dringend auf Nachwuchskräfte angewiesen, sonst droht schlimmstenfalls in ein paar Jahren das Aus.

Greifswald ist zwar kein Einzelfall, dafür aber ein ganz spezieller: Denn mit fast 24 Prozent unbesetzten Ausbildungsplätzen war der Nachwuchsmangel dort 2014 größer als in jedem anderen der 154 Arbeitsagenturbezirke (Grafik I).

Dem Osten gehen die Azubis aus

Arbeitsagenturbezirke mit den **höchsten** und **niedrigsten** Anteilen unbesetzter Ausbildungsplätze in Prozent aller Ausbildungsplätze im Jahr 2014



Greifswald	23,6
Stralsund	22,0
Altenburg-Gera	15,3
Neuruppin	14,6
Passau	14,6



Stendal	0,6
Dortmund	1,1
Kassel	1,6
Herford	1,9
Hamm	2,0

Ursprungsdaten: Bundesinstitut für Berufsbildung

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien · iwd 48 · Fotos: ArTo, babelsberger - Fotolia.com

Was für den Ausbildungsmarkt gilt, ist auch auf dem Arbeitsmarkt gang und gäbe: Es gibt immer mehr Berufe mit starken anhaltenden Fachkräfteengpässen. Das ist definitionsgemäß dann der Fall, wenn die gemeldeten Arbeitslosen nicht ausreichen, um alle offenen Stellen zu besetzen – dieses Kriterium hat die Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik zwischen August 2011 und Juli 2015 stets erfüllt (Grafik II).

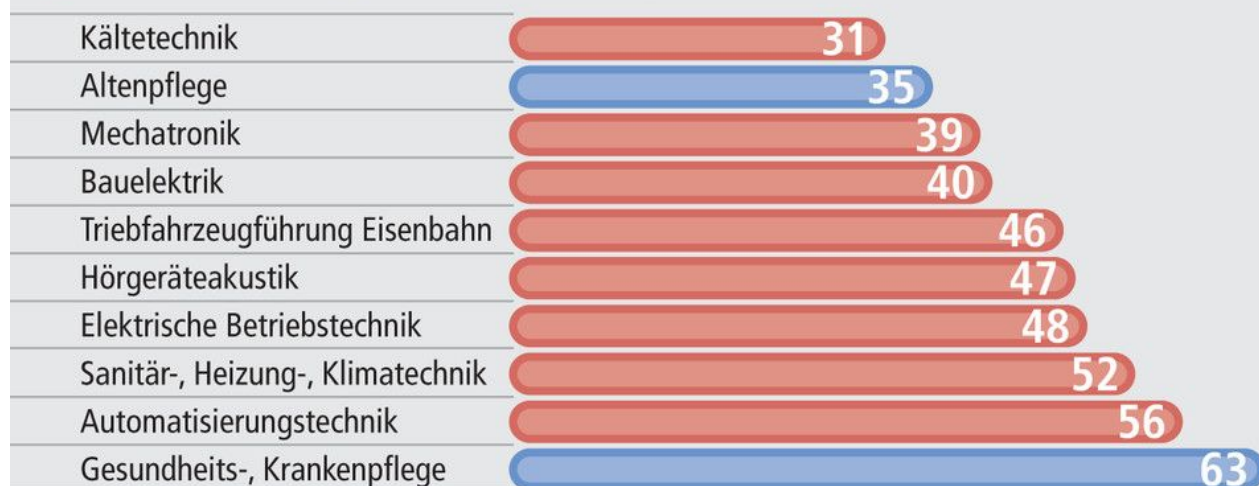
Top Ten der Engpassberufe

Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen je 100 gemeldeten offenen Stellen zwischen August 2011 und Juli 2015

Ein Fachkräfteengpass liegt vor, wenn die gemeldeten Arbeitslosen nicht ausreichen, um die offenen Stellen zu besetzen. Da im Schnitt nur etwa jede zweite offene Stelle bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wird, geht man bereits dann von einem Engpass aus, wenn es je 100 gemeldeten offenen Stellen weniger als 200 Arbeitslose gibt.

Ein starker Engpass besteht, wenn weniger als 100 Arbeitslose auf 100 gemeldete offene Stellen entfallen.

■ Duale Ausbildung ■ Schulische Ausbildung



Berufe mit durchschnittlich mindestens 100 Arbeitslosen
Ursprungsdaten: Bundesagentur für Arbeit

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien · iwd 48

Von den 285 Berufen, die in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern, wiesen in den vergangenen vier Jahren 23 starke und anhaltende Engpässe auf. Die meisten von ihnen, 17 Berufe, werden in einer dualen Ausbildung erlernt, also parallel im Betrieb und in der Berufsschule. Fünf davon gehören zu dem Berufsfeld „Energie, Elektro und Mechatronik“, drei entfallen auf die „Bau- und Gebäudetechnik“ und je zwei auf die Berufsfelder „Metall“, „Kunststoff und Holz“ sowie „Gesundheit, Soziales und Bildung“.

Anders als in schulischen Ausbildungsberufen wie Erzieher und Pfleger können die Unternehmen in den dualen Berufen den drohenden Fachkräfteengpässen entgegenwirken, indem sie zusätzliche Ausbildungsplätze anbieten - und das haben die Firmen auch getan:

Zwischen 2011 und 2014 haben die Unternehmen in den 17 dualen Engpassberufen die Zahl ihrer Ausbildungsplätze von rund 67.500 auf 70.500 erhöht.

Allerdings sind die Betriebe schnell an ihre Grenzen gestoßen. Denn zwischen 2011 und 2015 sind in diesen Engpassberufen trotzdem insgesamt 15.500 Stellen unbesetzt geblieben - davon allein 3.400 in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie 3.000 in der Bauelektrik.

Die Ursache für dieses Problem ist bekannt: Der Trend hin zu immer weniger Schulabgängern bei gleichzeitig mehr Abiturienten sorgt dafür, dass der Pool potenzieller Auszubildender kleiner und kleiner wird.

Allein im Jahr 2014 sind 6,6 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben, im Jahr 2011 waren es erst 5 Prozent.

Mit solchen Schwierigkeiten haben vor allem ostdeutsche und bayerische Firmen zu kämpfen. Im Arbeitsagenturbezirk Stralsund etwa ist - ähnlich wie in Greifswald - im vergangenen Jahr mehr als jede fünfte Ausbildungsstelle frei geblieben. Im thüringischen Altenburg-Gera und im bayerischen Passau waren es jeweils rund 15 Prozent.

Die Gründe dafür sind allerdings recht unterschiedlich: In Ostdeutschland liegt es überwiegend an den rückläufigen Schülerzahlen, in der boomenden bayerischen Wirtschaft ist es dagegen die große Nachfrage nach Fachkräften.

Im Westen und Norden der Republik tun sich die Unternehmen zwar insgesamt leichter. In Dortmund zum Beispiel gab es 2014 kaum eine unbesetzte

Nachwuchsstelle, Gleiches gilt für Kassel, Herford oder Hamm. Trotzdem gibt es auch in den west- und norddeutschen Bundesländern Arbeitsagenturbezirke mit einer überdurchschnittlich hohen Zahl vakanter Lehrstellen. Dazu gehört das niedersächsische Helmstedt mit fast 10 Prozent genauso wie Duisburg, Emden-Leer oder Kaiserslautern-Pirmasens mit Quoten von 8 bis 9 Prozent.

Die regionalen Unterschiede ergeben sich also nicht nur zwischen dem Nordwesten und Südosten der Republik, sondern schwanken auch innerhalb der Bundesländer.

Neben der Region hat vor allem das jeweilige Berufsfeld einen großen Einfluss darauf, ob Firmen Azubis finden oder nicht. In den Berufsfeldern „Unternehmensorganisation und Verwaltung“ sowie „Naturwissenschaft und Informatik“ sind 2014 bundesweit nur 2 bis 3 Prozent der Stellen unbesetzt geblieben.

Ganz anders sieht es in Lebensmittelberufen wie Koch, Fleischer und Bäcker aus. Hier konnten die Unternehmen für fast ein Viertel ihrer Ausbildungsplätze keinen Bewerber finden. Im Bereich „Verkauf und Tourismus“ – zu dem unter anderem Restaurantfachleute und Systemgastronomen gehören – waren es 11 Prozent. Selbst in den gut bezahlten Metall- und Elektroberufen war der Anteil der vakanten Nachwuchsstellen im vergangenen Jahr mit 4 bis 5 Prozent rund doppelt so hoch wie im Jahr 2011.

Weil sich an diesen Trends wohl so schnell nichts ändern wird, müssen die Unternehmen aktiv gegen ihre Nachwuchsprobleme vorgehen:

Potenziale ausschöpfen. Arbeitgeber sind noch stärker als bisher gefordert, leistungsschwächeren Schülern die Chance auf eine Ausbildung zu geben, etwa durch auf zwei Jahre verkürzte und weniger theorielastige Praktikerausbildungen. Sollte es während der Ausbildung Probleme mit dem Lernstoff geben, können Azubis und Firmen von ausbildungsbegleitenden Hilfen der Bundesagentur für Arbeit profitieren.

Gleichzeitig sollten Firmen versuchen, mehr Abiturienten von einer Berufsausbildung zu überzeugen, beispielsweise durch das Angebot zertifizierter Zusatzqualifikationen wie Fremdsprachen oder Softwarekenntnisse.

Auch der Staat kann seinen Teil dazu beitragen. Gerade an Gymnasien ist die Berufsorientierung noch verbesserungswürdig. Wenn sich Abiturienten überhaupt für eine duale Ausbildung interessieren, dann meistens für die ohnehin sehr beliebten kaufmännischen und Dienstleistungsberufe – eine bessere Beratung könnte das Augenmerk auch auf jene Berufe lenken, in denen Fachkräfte knapp sind.

Radius ausweiten. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen suchen ihre Lehrlinge meist direkt vor Ort – aber auch nur da. Mit einfachen Mitteln wie Online-Anzeigen könnten sie ihre Stellen überregional bekanntmachen. Und damit den zugereisten Azubis die Eingewöhnung in die neue Region leichter fällt, könnten Mentoren beispielsweise Kontakte zu Sportvereinen herstellen und so für einen schnelleren sozialen Anschluss sorgen.

Kernaussagen in Kürze:

- Immer mehr Ausbildungsplätze können nicht besetzt werden
- Vor allem in Ostdeutschland und in Bayern fehlen Auszubildende
- Die Unternehmen brauchen Strategien gegen ihre Nachwuchsprobleme