



Ausbildung stärken: Potenziale in Bremer und Bremerhavener Betrieben heben

Eine Studie vom Institut für Arbeitsmarktforschung und
Jugendberufshilfe im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen

Prof. Dr. Gerhard Christe

**Institut für Arbeitsmarktforschung und
Jugendberufshilfe**

Ausbildung stärken: Potenziale in Bremer und Bremerhavener Betrieben heben

- Studie -

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
Abbildungsverzeichnis.....	5
Tabellenverzeichnis	6
Kästen	7
Das Wichtigste in Kürze.....	9
1 Einleitung.....	14
2 Fragestellungen und methodisches Vorgehen	15
I Ausbildungsstellenmarkt	18
1 Zum Ausbildungsstellenmarkt im Land Bremen	19
1.1 Angebot und Nachfrage bei Ausbildungsplätzen.....	19
1.2 Verbleib der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz.....	23
1.3 Zugang zu Ausbildungsplätzen nach ausgewählten Berufen	25
1.4 Erfolgreiche Bewerber_innen für Ausbildungsstellen	30
2 Zum Ausbildungsstellenmarkt in Bremen Stadt und Bremerhaven	34
2.1 Zusammenfassender Überblick.....	34
2.2 Der Ausbildungsstellenmarkt nach Berufsbereichen und Berufen	35
2.3 Erfolgreiche und nicht erfolgreiche Zugänge zu Ausbildung.....	41
2.4 Bewerberinnen und Bewerber nach ausgewählten Merkmalen	42
2.5 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach schulischen Voraussetzungen.....	46
3 Zwischenfazit.....	52
3.1 Befunde.....	52
3.2 Folgerungen.....	53
II Ausbildungsbetriebe	55
1 Bremer Ausbildungsbetriebe im Spiegel des IAB-Betriebspanels.....	57
1.1 Fachkräftebedarf.....	57
1.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung	60
1.3 Zur Bedeutung der Berufsausbildung für die Betriebe	64
1.4 Fachkräftebedarf und Ausbildung.....	66
1.5 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	69
1.6 Einstellungschancen von Jugendlichen mit niedrigen Schulabschlüssen	70
1.7 Zusammenfassung	72
2 Ausbildungsbetriebe in Bremen Stadt und Bremerhaven	74

3 Betriebe im Bereich der Handwerkskammer Bremen	78
3.1 Ausbildungsbetriebe	78
3.2 Quantitative Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsstätten	80
3.3 Erschließung von betrieblichem Ausbildungspotenzial	83
3.4 Zusammenfassung.....	84
4 Betriebe im Bereich der Handelskammer Bremen/IHK	85
4.1 Ausbildungsbetriebe	85
4.2 Quantitative Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsstätten	93
4.3 Erschließung von betrieblichem Ausbildungspotenzial	95
4.4 Zusammenfassung	95
5 Attraktivität von Ausbildung	97
6 Zwischenfazit	99
6.1 Befunde.....	99
6.2 Folgerungen.....	102
III Ausbildung aus Sicht von Betrieben	104
1 Zusammensetzung der Stichprobe der befragten Betriebe	105
2 Inhalte der Betriebsbefragung	107
3 Ergebnisse der Betriebsbefragung	108
3.1 Gründe für die Nichtbeteiligung an Ausbildung	108
3.2 Betriebliche Einstellungserwartungen an Jugendliche	114
3.3 Vorschläge von Betrieben zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze.....	115
4 Zusammenfassung	117
IV Folgerungen und Empfehlungen	120
1 Veränderung des Nachfrageverhaltens nach Qualifikation	121
2 Stärkere Nutzung der Potenziale im unteren und oberen Qualifikationsbereich	122
3 Gewinnung von neuen Ausbildungsbetrieben	123
4 Verbesserung der Ausbildungsbereitschaft	125
5 Erhöhung der Meldebereitschaft	126
6 Entwicklung flexibler Ausbildungspfade	127
7 Verbesserungen der Ausbildungsstatistik	128
8 Fazit	129
Literatur und Quellen	131

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, neue Ausbildungsverträge sowie erfolglose Bewerbungen und unbesetzte Ausbildungsplätze im Land Bremen – 2009 bis 2016*	23
Abbildung 2: Einmündungsquote in ausgewählte Ausbildungsberufe im Land Bremen (in %) September 2016	27
Abbildung 3: Anteil erfolgloser Bewerber_innen im Land Bremen im Vergleich zu Deutschland insgesamt – 2010 bis 2016 (in % aller Bewerber_innen); jeweils September	31
Abbildung 4: Ausbildungsberufe mit hohem Anteil an erfolgreichen Bewerber_innen September 2016	32
Abbildung 5: Berufsgruppen mit Ausbildungsplatzmangel in Bremen Stadt und Bremerhaven – September 2016	37
Abbildung 6: Berufsgruppen mit einem Überhang an Ausbildungsplätzen in Bremen Stadt und Bremerhaven September 2016	38
Abbildung 7: Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bei den am häufigsten nachgefragten Berufen (TOP 30) in Bremen Stadt – September 2016	39
Abbildung 8: Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bei den am häufigsten nachgefragten Berufen (TOP 30) in Bremerhaven – September 2016	40
Abbildung 9: Gemeldete Bewerber_innen, die im Berichtsjahr die Schule verlassen haben – 2012 bis 2016 (in %)	43
Abbildung 10: Gemeldete Bewerberinnen in Bremen Stadt und Bremerhaven – 2012 bis 2016 (in %)	43
Abbildung 11: Jüngere und ältere Bewerber_innen in Bremen Stadt und Bremerhaven (in %)	44
Abbildung 12: Ausländische Bewerber_innen in Bremen Stadt und Bremerhaven (in %)	45
Abbildung 13: Bewerber_innen mit maximal Hauptschulabschluss in Bremen Stadt und Bremerhaven (in %)	45
Abbildung 14: Schulische Voraussetzungen der Jugendlichen mit neuem Ausbildungsvertrag in Bremen Stadt und Bremerhaven nach Kammerzugehörigkeit – 2015 (in %)	50
Abbildung 15: Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss und neuem Ausbildungsvertrag in Bremen Stadt und Bremerhaven nach Ausbildungsberufen und Kammerzugehörigkeit – 2015 (in %)	51
Abbildung 16: Nichtbesetzung bei Fachkräftestellen	58
Abbildung 17: Übernahme von Ausbildungsabsolvent_innen (in %)	69
Abbildung 18: Berücksichtigung von Bewerber_innen mit niedrigen Schulabschlüssen und ohne Schulabschluss nach Betriebsgrößenklassen	71
Abbildung 19: Berücksichtigung von Bewerber_innen mit niedrigen Schulabschlüssen und ohne Schulabschluss	71
Abbildung 20: Anteil der 2016 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Kammerzugehörigkeit in Bremen Stadt und Bremerhaven	75
Abbildung 21: Anteil der 2016 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Kammerzugehörigkeit und Geschlecht im Land Bremen	76
Abbildung 22: Rückgang der Ausbildungsstätten nach Ausbildungsberufen – 2016 zu 2011	81

Abbildung 23: Rückgang der Ausbildungsstätten bei handwerklichen Ausbildungsberufen – 2016 zu 2011.....	81
Abbildung 24: Verlust und Gewinn an Betrieben nach Gewerbe – 2015 (absolute Zahlen)	83
Abbildung 25: Zur Handelskammer/IHK Bremen zugehörige Betriebe in Bremen Stadt und Bremerhaven nach Wirtschaftszweigen im Jahr 2015	86
Abbildung 26: Der Handelskammer Bremen/IHK zugehörige Betriebe in Bremen Stadt und Bremerhaven nach ihrem jeweiligen Anteil an den Wirtschaftszweigen	86
Abbildung 27: Im Handelsregister eingetragene Betriebe und Kleingewerbetreibende nach ihrem Anteil an den einzelnen Wirtschaftszweigen – 2016	87
Abbildung 28: Wirtschaftszweige nach Anteil der im Handelsregister eingetragenen Betriebe und Kleingewerbetreibenden– 2016.....	88

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anfänger_innen im Ausbildungssystem im Land Bremen 2016.....	20
Tabelle 2: Gemeldete Bewerber_innen im Land Bremen nach Art des Verbleibs 2012 bis 2016 (jeweils September).....	24
Tabelle 3: Berufe mit mehr Bewerber_innen als Ausbildungsstellen – September 2016.....	29
Tabelle 4: Berufe mit weniger Bewerber_innen als Ausbildungsstellen – September 2016	30
Tabelle 5: Ausbildungsberufe mit überdurchschnittlich hohem Anteil an erfolglosen Bewerber_innen im Land Bremen – September 2016	33
Tabelle 6: Zur Ausbildungsmarktsituation in Bremen Stadt und Bremerhaven im Überblick ...	35
Tabelle 7: Registrierte Bewerber_innen und gemeldete Ausbildungsstellen nach Berufsbereichen – September 2016	36
Tabelle 8: Erfolgreiche und nicht erfolgreiche Bewerber_innen – 2013 bis 2016.....	42
Tabelle 9: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer Bremen/IHK und der Handwerkskammer Bremen nach schulischer Vorbildung – 2015.....	47
Tabelle 10: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge bei der Handelskammer Bremen und der IHK Bremerhaven nach schulischer Vorbildung – 2015*.....	49
Tabelle 11: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge bei der Handwerkskammer Bremen nach schulischer Vorbildung – 2015*.....	50
Tabelle 12: Fachkräftebedarf und unbesetzte Stellen nach ausgewählten Branchen	59
Tabelle 13: Verteilung der Auszubildenden und der Ausbildungsquoten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (in %).....	62
Tabelle 14: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen im Land Bremen – Juni 2016.....	63
Tabelle 15: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen, Branchen und Betriebsgrößenklassen	65
Tabelle 16: Beschäftigte und Einstellungen nach Qualifikationsanforderungen, Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	66
Tabelle 17: Unbesetzte Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen	68
Tabelle 18: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Land Bremen nach Berufsbereich/ Kammerzugehörigkeit – September 2015 und 2016	74
Tabelle 19: Neue Ausbildungsverhältnisse nach Kammerzugehörigkeit (Stand: 30.09.2016)	77

Tabelle 20: Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer Bremen nach Ausbildungs- berechtigung (Stand: 31.12.2015).....	78
Tabelle 21: Aktive und nicht aktive Ausbildungsbetriebe im Bereich der Handwerkskammer Bremen (Stand: 31.12.2015).....	79
Tabelle 22: Betriebe im Bereich der Handwerkskammer Bremen nach Zahl der Ausbildungsverhältnisse (Stand: 31.12.2015).....	79
Tabelle 23: Entwicklung der Zahl der Ausbildungsstätten im Bereich der Handwerks- kammer Bremen nach Ausbildungsberufen gegenüber 2011 (Stand: 31.12.2015).....	80
Tabelle 24: Aktueller Bestand und Verlust von Ausbildungsstätten in Bremen Stadt und Bremerhaven mit Zugehörigkeit zur Handwerkskammer Bremen (2016 zu 2011) ...	82
Tabelle 25: Aktive und nicht aktive IHK-Ausbildungsbetriebe in Bremerhaven (31.12.2015)	89
Tabelle 26: Aktive IHK-Ausbildungsbetriebe in Bremen – 2015	91
Tabelle 27: Aktive IHK-Ausbildungsbetriebe in Bremen Stadt nach Branchen und Zahl der Auszubildenden (31.12.2015)	92
Tabelle 28: Aktive IHK-Ausbildungsbetriebe in Bremerhaven nach Branchen und Zahl der Auszubildenden (31.12.2015).....	93
Tabelle 29: Verlust von Ausbildungsstätten in Bremen Stadt – 2016 zu 2011.....	95
Tabelle 30: Ausbildungsberufe mit hohen und niedrigen Vertragslösungsquoten	98
Tabelle 31: In ausgewählten Ausbildungsberufen aktive und nicht aktive Ausbildungs- betriebe im Bereich der Handelskammer Bremen/IHK (Stand: 15.02.2017).....	106
Tabelle 32: Befragte Betriebe nach Ausbildungsberuf.....	106
Tabelle 33: Befragte Betriebe nach Wirtschaftssektor, Betriebsgröße und Ausbildungs- beruf	107

Kästen

Kasten 1: Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquote	61
Kasten 2: Angebots- und Nachfragepotenzial	125

Das Wichtigste in Kürze

Gegenstand der Studie

- ▶ Die „Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung“ streben eine Erhöhung der Zahl der tatsächlich besetzten Ausbildungsplätze auf zunächst 7.800 bis Ende des Jahres 2017 an. Dieses Ziel soll erreicht werden durch: (1) eine Erweiterung des Ausbildungsplatzangebots; (2) eine bessere Auslastung der vorhandenen Ausbildungsplätze; (3) eine Sicherung resp. Verbesserung von Qualität und Attraktivität der Ausbildung.
- ▶ Aufgabe der von den Partnern der Bremer Vereinbarungen veranlassten Studie, die im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen mit Unterstützung der Handelskammer Bremen/IHK und der Handwerkskammer Bremen erstellt wurde, war es, Potenziale für eine Anhebung der Zahl an betrieblichen Ausbildungsplätzen im Land Bremen (differenziert nach Bremen Stadt und Bremerhaven) zu analysieren und Vorschläge dafür zu erarbeiten, wie diese Potenziale unter Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Aspekte erschlossen werden können.

Methodisches Vorgehen

- ▶ Zur Gewinnung von Erkenntnissen über eine mögliche Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots wurden zunächst einschlägige Daten der Agentur für Arbeit, des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Statistischen Landesamtes Bremen zum Bremer Ausbildungsstellenmarkt ausgewertet. Außerdem wurden Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, der Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit sowie insbesondere Daten, die die Handelskammer Bremen/IHK und die Handwerkskammer Bremen zur Verfügung gestellt haben, analysiert. Auf dieser Grundlage wurde eine branchen- und berufsbezogene Analyse von aktiven und inaktiven Ausbildungsbetrieben vorgenommen und daraus das vorhandene betriebliche Ausbildungspotenzial abzuleiten versucht.
- ▶ Im Verlauf der Untersuchung hat sich allerdings gezeigt, dass die vorliegenden Daten den Bremer Ausbildungsstellenmarkt nur unzureichend abbilden, und zum anderen die von den Kammern zur Verfügung gestellten Daten es nur mit Einschränkung erlauben, das derzeit schlummernde und nicht erschlossene betriebliche Ausbildungspotenzial zuverlässig zu identifizieren.
- ▶ Ergänzend zur Analyse der statistischen Daten wurden ausbildungsberechtigte Betriebe für Ausbildungsberufe, bei denen es einen Überhang an Ausbildungsbewerber_innen gibt, befragt. In diesem qualitativen Teil der Studie ging es um Gründe, warum Betriebe derzeit nicht ausbilden, sowie um die Bedingungen, die gegeben sein müssten, damit sie wieder ausbilden.

Ausbildungsstellenmarkt

- ▶ Der Ausbildungsstellenmarkt ist für Bewerber_innen aus Bremen nach wie vor sehr ungünstig. So war die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) im Jahr 2016 mit 88,5 deutlich schlechter als in den Jahren seit 2009, und sie ist insbesondere gegenüber 2015 deutlich zurückgegangen.
- ▶ Die aktuelle Zahl der Ausbildungsplatzangebote ist noch immer geringer als in 2012, auch wenn die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge leicht zugenommen hat. In Bezug auf die Ausbildungschancen entwickeln sich die beiden Städte Bremen und Bremerhaven weiter auseinander. Während sich die Übergangschancen in Ausbildung in Bremen Stadt 2016 gegenüber

dem Vorjahr leicht verbessert haben, haben sie sich in Bremerhaven verschlechtert. Gleichzeitig hat in beiden Städten der Anteil erfolgloser Bewerber_innen zugenommen.

- ▶ Die Quote der direkten Übergänge in Ausbildung im Anschluss an die allgemeinbildende Schule ist weiterhin sehr niedrig (2016: 37,3%). Nahezu jede_r dritte Ausbildungsplatzbewerber_in mündet zunächst ins Übergangssystem ein. Von den Anfänger_innen im Übergangsbereich verfügten 41% über die Berufsbildungsreife, 30% hatten keinen Schulabschluss.

Ausbildungsbetriebe

Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbetriebsquote

- ▶ Im Durchschnitt ist gut jeder zweite Bremer Betrieb ausbildungsberechtigt; je nach Branche liegt die Quote jedoch höher oder niedriger: So sind im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe jeweils rund 60% der Betriebe ausbildungsberechtigt, in Branchen wie der Logistik und den Sonstigen Dienstleistungen dagegen weniger als die Hälfte.
- ▶ Je größer Betriebe sind, umso häufiger sind sie ausbildungsberechtigt: bei den Kleinstbetrieben beträgt die aktuelle Quote 47%, bei den Großbetrieben 85%.
- ▶ Allerdings bilden von den ausbildungsberechtigten Betrieben dem IAB Betriebspanel zufolge im Durchschnitt nur rund 54% aus, von allen Betrieben sogar nur 30% (Ausbildungsbetriebsquote).

Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten: Ausbildungsquote

- ▶ Mittelbetriebe weisen die höchste (5%), Kleinstbetriebe und Großbetriebe die niedrigste Ausbildungsquote (jeweils 3%) auf. Den höchsten Anteil an Auszubildenden gibt es bei den Unternehmensbezogenen Dienstleistungen (20%), gefolgt von Handel/Reparatur (17%); den niedrigsten Anteil weisen Baugewerbe und Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck auf (jeweils 6%).
- ▶ Laut IAB-Betriebspanel hält es weniger als die Hälfte der Bremer Betriebe für notwendig, die eigene betriebliche Ausbildung auszubauen. Dies hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass die Bremer Betriebe auf Fachkräftepotenziale aus dem Umland zurückgreifen können.

Besetzung von Ausbildungsplätzen und Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung

- ▶ Hinsichtlich der Besetzung von vakanten Ausbildungsplätzen gibt es deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen und Berufen. Versorgungsprobleme – also einen Überhang an ausbildungsinteressierten Jugendlichen – gibt es derzeit insbesondere bei den Ausbildungsberufen Medizinische Fachangestellte, Kaufleute im Einzelhandel, Büromanagement und Verkäufer_in; Besetzungsprobleme – also einen Überhang an angebotenen Stellen – gibt es vor allem in den Branchen Handel/Reparatur und Sonstige Dienstleistungen, wobei bei den Sonstigen Dienstleistungen vor allem das Beherbergungs- und Gastronomiegewerbe betroffen ist.
- ▶ Hervorzuheben ist allerdings, dass Besetzungsschwierigkeiten auf dem regionalen Ausbildungsmarkt insgesamt kaum ins Gewicht fallen, da Betrieben in hinreichendem Maße Bewerber_innen aus Bremen und dem Umland zur Verfügung stehen. In der Mehrheit der Berufe/Berufsfelder unterschreitet das Angebot die Nachfrage. Dies ist ein weiterer Hinweis darauf, dass es an einem ausreichenden und wahlfähigen Ausbildungsangebot fehlt, wie es die Bremer

Vereinbarungen erreichen wollen. Das Risiko, erfolglos zu bleiben, kann Rückwirkungen auf das Ausbildungsinteresse von Jugendlichen haben.

- ▶ Bei den Berufsfeldern mit Besetzungsproblemen – vor allem Ernährungs-, Hotel- und Gaststättenberufe sowie Installations- und Hoch- und Tiefbauberufe – handelt es sich fast ausschließlich um Ausbildungsgänge, in die bisher mehrheitlich Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss eingemündet sind.
- ▶ Die Übernahmequoten in Bremen liegen seit Jahren unter dem Durchschnitt der deutschen Großstädte, und erfolgreiche Absolvent_innen einer Berufsausbildung erhalten mehrheitlich nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Umstand unsicherer Perspektiven bei erreichtem Berufsabschluss kann dazu beitragen, das Ansehen der beruflichen Ausbildung zu mindern und auf das Ausbildungsinteresse junger Menschen zurückzuwirken.

Folgerungen und Empfehlungen

- ▶ *Erhöhung der Zahl ausbildungsberechtigter und ausbildungsaktiver Betriebe*

Um die Ziele der Bremer Vereinbarungen erreichen zu können, ist es notwendig, sowohl die Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe als auch die Zahl der Betriebe, die ihre Ausbildungsberechtigung tatsächlich wahrnehmen, deutlich zu erhöhen. Da vor dem Hintergrund von Besetzungsproblemen inzwischen rd. die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe bereit zu sein scheint, auch Bewerber_innen mit schlechten schulischen Abschlüssen zu berücksichtigen, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, käme es nunmehr darauf an, die Betriebe zur Umsetzung dieser Bereitschaft zu motivieren und sie ggf. dabei zu unterstützen.

- ▶ *Unterstützung von Betrieben und Jugendlichen*

Damit neue Ausbildungsplätze entstehen, brauchen Betriebe und Jugendliche verlässliche Unterstützung. Ansätze wie z. B. die im Modellprojekt carpo in Baden-Württemberg erprobte Assistierte Ausbildung sind hier wegweisend. Hier wurden neben den Auszubildenden auch die Betriebe über den gesamten Verlauf der Ausbildung hinweg von externen Partnern aus der Jugendberufshilfe unterstützt. So konnten zahlreiche Betriebe wieder oder erstmalig für eine Ausbildung gewonnen und die Vertragslösungsquote deutlich gesenkt werden.

- ▶ *Ausweitung der Ausbildung von Jugendlichen ohne oder mit schlechten Schulzeugnissen*

Die überwiegende Mehrheit (>80%) der ausbildungsberechtigten Betriebe ist nicht bereit, Jugendliche ohne Schulabschluss bei der Vergabe eines Ausbildungsplatzes zu berücksichtigen, und die Kompromissbereitschaft der Bremer Wirtschaft ist hier geringer ausgeprägt als anderswo. Dies sollte nicht so bleiben. Neben Veränderungen in der Bremer Bildungspolitik mit dem Ziel, möglichst allen Jugendlichen zu einem Schulabschluss zu verhelfen, müsste es Aufgabe der Kammern wie auch des Bremer Senats sein, Betriebe dafür zu gewinnen, mehr Bewerber_innen mit schlechten Schulzeugnissen und auch mehr Bewerber_innen ohne Schulabschluss einen Ausbildungsplatz anzubieten. Alleine dadurch könnte betriebliches Ausbildungspotenzial aktiviert und vielen Jugendlichen eine Ausbildung eröffnet werden. Insgesamt müsste stärker und konsequenter als bisher eine Mitwirkung der Berufsbildung an einem allgemeinen Bildungsauftrag erfolgen. Dies setzt voraus, dass sich Betriebe stärker zu ihrem Bildungsauftrag bekennen und bei der Personalauswahl die bereits vorhandene Ausbildungsfähigkeit in möglichst vielen

Kompetenzbereichen nicht als Zugangsvoraussetzung ansehen, sondern an ihrer Herstellung mitwirken.

► *Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen*

Auch eine Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen könnte zur Erschließung von zusätzlichem Ausbildungspotenzial führen, wobei hier vor allem die Betriebe selbst gefordert sind. Das IAB-Betriebspanel weist zu Recht darauf hin, dass bei Bewerberknappheit bessere Konditionen geboten werden (Gehalt, Arbeitszeiten) oder Konzessionen bei der Bewerberauswahl gemacht und bislang unberücksichtigt gebliebene Bewerber_innen berücksichtigt werden müssen. Auch wenn sich die Kosten für die Besetzung von Stellen dadurch erhöhten, könnten Betriebe mit einer höheren Bereitschaft, diese Kosten zu tragen, zumindest einen Teil des Fachkräfteproblems lösen.

► *Steigerung der Übernahmequoten nach Abschluss der Ausbildung*

Auch eine Steigerung der Übernahmequoten nach erfolgreichem Abschluss einer Ausbildung könnte zu einer Erhöhung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse führen. Die Tatsache, dass in Bremen die Übernahmequoten seit Jahren unter dem Durchschnitt der deutschen Großstädte liegen und erfolgreiche Absolvent_innen deutlich seltener als anderswo unbefristet übernommen werden, dürfte das Ausbildungsinteresse von Jugendlichen nicht unbedingt beflügeln und sie ggf. auf Alternativen ausweichen lassen. Eine Steigerung der Übernahmequoten könnte Ausbildung attraktiver machen und eine Erhöhung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse bewirken.

► *Anregungen für die Gewinnung von Ausbildungsbetrieben aus zahlreichen Modellversuchen*

Anregungen für die Gewinnung neuer Ausbildungsbetriebe geben zahlreiche Modellversuche, die seit dem Jahr 2000 bundesweit durchgeführt worden sind. Als wesentliche Instrumente haben sich hierbei die gezielte Akquisition von Ausbildungsbetrieben und Lehrstellen, die Initiierung und Betreuung von Verbänden sowie ein Ausbildungsmanagement (z. B. Unterstützung bei der Stellenbesetzung) erwiesen.

► *Entwicklung flexibler Ausbildungspfade*

Weitere Anregungen für die Verbesserung der Zugänge zu Ausbildung, insbesondere für benachteiligte Jugendliche, gibt z. B. das neue dänische Berufsbildungssystem. Jugendliche erhalten dort eine so genannte Eingangsqualifizierung in Form einer Grundausbildung, die je nach Leistungsniveau zwischen einem halben und zwei Jahren dauert und dann in eine Ausbildung übergeht, die entweder in einem Betrieb oder in der Schule stattfindet. Nach drei Jahren Ausbildung haben alle Jugendlichen den gleichen Abschluss. Das System garantiert, dass sie flexibel ausgebildet werden und keine Zeit in einer Art Übergangssystem verlieren. Auch der vom DGB entwickelte Fünfpunkteplan gibt Anregungen zur Verbesserung der Zugangschancen zu Ausbildung bis hin zu einem erfolgreichen Abschluss. Kern ist hier eine Ausbildungsgarantie für jede Jugendliche und jeden Jugendlichen, die/der bei der Bundesagentur für Arbeit einen Ausbildungsplatz sucht, mit einem verbindlichen Angebot. Bei der Umsetzung der von den Bremer Vereinbarungen verfolgten Zielsetzungen könnte auf solche Anregungen zurückgegriffen werden.

► *Meldung aller offenen Ausbildungsstellen bei der Agentur für Arbeit*

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Erhöhung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse könnte schließlich darin bestehen, dass alle Betriebe ihre offenen Ausbildungsstellen der Bundesagentur für Arbeit melden. Insbesondere kleinere Betriebe sind in der Öffentlichkeit oftmals nur wenig und allenfalls in ihrer Region bekannt. Zudem melden sie offene Ausbildungsstellen seltener der Arbeitsagentur als größere Betriebe, so dass viele ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge Menschen teils gewollt, teils ungewollt, keinen Zugang zu diesen Betrieben finden. Dem könnte durch eine Meldepflicht oder zumindest eine höhere Meldebereitschaft abgeholfen werden.

► *Verbesserung der Ausbildungsstatistik*

Schließung kann auch eine Verbesserung der Ausbildungsstatistik ein wichtiger Beitrag zur Umsetzung der Ziele der Bremer Vereinbarungen sein. Die Partner der Bremer Vereinbarungen sind sich zwar darin einig, dass sowohl die bundesweiten Erhebungen als auch die von der Bundesagentur für Arbeit erstellten regionalen Statistiken nicht ausreichen, um den Ausbildungsmarkt im Land Bremen umfassend darzustellen. Doch ein entsprechender Beschluss der Bremer Bürgerschaft vom Mai 2016 ist noch immer nicht umgesetzt. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Handlungsbedarf besteht auch hinsichtlich der von der Handwerkskammer und der Handelskammer Bremen/IHK erhobenen Daten zu Ausbildungsbetrieben. Bislang liegen keine umfassenden und hinreichend differenzierten Daten zu den aktiven und nicht aktiven Ausbildungsbetrieben vor. Dies ist im Interesse einer zielgerichteten Verfolgung der Zielsetzungen der Bremer Vereinbarungen jedoch dringend erforderlich.

1 Einleitung

Einer Lageeinschätzung der Arbeitnehmerkammer Bremen von 2015 zufolge bleiben „die Versorgungsengpässe auf dem Bremer Ausbildungsmarkt [...] dramatisch. Das betriebliche Ausbildungsangebot und die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sind erneut gesunken. Allein bei der Agentur für Arbeit waren fast 860 Bewerberinnen und Bewerber registriert, die keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten“ (Geraedts 2015, 62).

Auch die Partner des regionalen Pakts für Ausbildung (*Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2014 bis 2017*) beklagen, dass die Zahl der Ausbildungsplätze im Land Bremen derzeit nicht ausreichen, um allen interessierten Jugendlichen eine Ausbildungschance bieten zu können. Vor diesem Hintergrund haben sie sich zum Ziel gesetzt, „allen ausbildungsinteressierten jungen Menschen in Bremen und Bremerhaven einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen, der ihren Interessen und Potenzialen entspricht, unter Berücksichtigung des bedarfsgerechten Ausbildungsplatzangebotes der Wirtschaft“ (Bremer Vereinbarungen 2014, 3). Kein Jugendlicher soll auf dem Weg von der Schule in Ausbildung und Beruf verloren gehen (Vereinbarung 4). Zudem sollen die Qualität der Ausbildung erhöht und die Zahl der Ausbildungsabbrüche reduziert werden (Vereinbarung 1).

Um dieses Ziel zu erreichen, strebt der regionale Pakt für Ausbildung an, alle Potenziale junger Menschen zu erschließen (Vereinbarung 2), alle betrieblichen Ausbildungskapazitäten auszuschöpfen und die Ausbildung für junge Menschen mit unterschiedlichsten Fähigkeiten und Neigungen weiter zu öffnen, so dass die Zahl der sich direkt an die allgemeinbildende Schule anschließenden Abschlüsse von Ausbildungsverträgen sowie die Zugänge zu Berufsabschlussprüfungen besonderer Zielgruppen erhöht werden (Vereinbarung 3). Die Bremer Vereinbarungen betonen überdies, dass „Wirtschaft und Staat [...] ein hinreichendes, auch Wahlmöglichkeiten eröffnendes Angebot an attraktiven Ausbildungsplätzen bereitstellen und die notwendige Unterstützung bieten (werden), damit Jugendliche möglichst ohne Umwege zum Ausbildungserfolg kommen“ (Bremer Vereinbarungen 2014, 1). Dazu soll bis zum Jahr 2017 die Zahl der tatsächlich besetzten Ausbildungsplätze von derzeit rd. 7.000 auf 7.800 zu erhöht werden.

Der regionale Pakt für Ausbildung verfolgt damit sehr ehrgeizige Ziele. Sie erreichen zu können, verlangt, so die Bremer Vereinbarungen, ein deutlich höheres Ausbildungsengagement sowohl der Betriebe als auch der öffentlichen Arbeitgeber. Notwendig sei dabei eine Kombination verschiedener Schritte, insbesondere: (1) eine bessere Auslastung der vorhandenen Ausbildungsplätze; (2) die Erweiterung des Ausbildungsplatzangebots; (3) die Sicherung/Verbesserung der Qualität und Attraktivität der Ausbildung; (4) eine genauere Kenntnis der Berufsinteressen Jugendlicher und ihrer Vorstellungen von Ausbildung. Eine bessere Kenntnis der aktuellen Ausbildungsplatzsituation in Bremen, insbesondere entsprechende quantitative und qualitative Daten, werden dabei als Voraussetzung und Planungsgrundlage zur konkreten Umsetzung der einzelnen Schritte angesehen.

Die Partner der Bremer Vereinbarung verabredeten deshalb die Durchführung einer Studie als gemeinsames Vorhaben von Handels-, Handwerks- und Arbeitnehmerkammer. Aufgabe der Studie sollte es sein herauszuarbeiten, welche Potenziale es im Land Bremen für eine Steigerung der Zahl besetzter betrieblicher Ausbildungsplätze gibt und Vorschläge dafür zu erarbeiten, wie sie erschlossen werden können. Im Mittelpunkt stand dabei die Frage nach dem in den beiden Städten Bremen und Bremerhaven vorhandenen *quantitativen betrieblichen Potenzial*, das derzeit noch nicht erschlossen ist. Da für eine Auswei-

tung des Ausbildungsplatzangebotes aber auch qualitative Aspekte wie Ausbildungsqualität und Attraktivität von Ausbildungsplätzen eine Rolle spielen können, wurden solche Aspekte ebenfalls beleuchtet.

Die Studie besteht aus drei Teilen. Sie enthält (a) eine Bestandsaufnahme der aktuellen Ausbildungsmarktsituation im Land Bremen, differenziert nach den beiden Städten Bremen und Bremerhaven; (b) eine Analyse vorhandener betrieblicher Ausbildungsplatzpotenziale, ebenfalls differenziert nach den beiden Städten Bremen und Bremerhaven sowie (c) Vorschläge zur Erschließung dieser Potenziale.

2 Fragestellungen und methodisches Vorgehen

Die Frage, wie sich die aktuelle Ausbildungsmarktsituation in Bremen (Bremen Stadt und Bremerhaven) darstellt und welche Hinweise sich aus den vorliegenden statistischen Daten auf vorhandene Ausbildungspotenziale in Bremer und Bremerhavener Betrieben ableiten lassen, wurde im Wesentlichen anhand einer sekundärstatistischen Analyse vorliegender Daten zum Bremer Ausbildungsstellenmarkt untersucht.

Dazu wurde zum einen anhand verschiedener Parameter (z. B. Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in verschiedenen Berufsbereichen, Zugänge zu verschiedenen Ausbildungsberufen, soziodemografische Merkmale erfolgreicher und nicht erfolgreicher Bewerber_innen um einen Ausbildungsplatz, unbesetzte Ausbildungsplätze nach Wirtschaftsbereichen und Berufen, vorzeitige Vertragslösungen) untersucht, wie sich der *Bremer Ausbildungsstellenmarkt* entwickelt hat und wie er sich aktuell darstellt. Zum anderen wurde ebenfalls anhand verschiedener Parameter (z. B. ausbildungsberechtigte und tatsächlich ausbildende Betriebe, Umfang der Ausbildung nach Berufsfeldern und Berufen etc.) der Frage nachgegangen, wie sich die Ausbildungsaktivitäten seitens der *Bremer Betriebe* darstellen und wie die Betriebe die Ausbildungssituation einschätzen.

Bei der Untersuchung wurde vor allem auf Statistiken zum Ausbildungsstellenmarkt in Bremen (Bremen Land, Bremen Stadt und Bremerhaven) der Bundesagentur für Arbeit, auf Daten der Handelskammer Bremen/IHK, der Handwerkskammer Bremen, des Statistischen Landesamtes Bremen, des IAB-Betriebspanels für Bremen sowie der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) des Statistischen Bundesamtes und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zurückgegriffen. Außerdem wurden weitere einschlägige Daten (z. B. aus Dokumenten der Bremer Vereinbarungen, der Arbeitnehmerkammer Bremen sowie aus verschiedenen parlamentarischen Anfragen in der bremischen Bürgerschaft) einbezogen.

Ein grundlegendes Problem für die Untersuchung war, dass sich die Datenlage insgesamt gesehen als uneinheitlich und teilweise lückenhaft herausgestellt hat. So stehen bezüglich des Bremer Ausbildungsstellenmarktes (bestehende Ausbildungsverhältnisse, Zugänge zu Ausbildung etc.) zwar umfassende statistische Daten zur Verfügung, diese stammen jedoch aus den verschiedensten Quellen und beziehen sich auf unterschiedliche Grundgesamtheiten, Erhebungsstichtage und Gebietskörperschaften. Eine besondere Schwierigkeit für die Beantwortung der Fragestellungen der Untersuchung bestand zudem darin, dass die verfügbaren Daten auf die Nachfrage seitens der Jugendlichen nach dualer betrieblicher Ausbildung fokussieren, während die Angebotsseite (Ausbildungsaktivitäten und Ausbildungsbereitschaft der Betriebe) unterbelichtet bleibt.

Zusammenfassend muss daher festgestellt werden, dass die in Teil I vorgenommene Beschreibung des Bremer Ausbildungsstellenmarktes mit gewissen Unsicherheiten behaftet ist. Diese sind darauf zurückzuführen, dass z. B. je nach ausgewerteter Quelle – Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistische

Jahrbücher und statistische Berichte des Statistischen Landesamtes Bremen, integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE), BIBB-Datenreport, Nationaler Bildungsbericht, Datenübersichten der Bremer Vereinbarungen – die absoluten Zahlen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge variieren. So enthält die Statistik der Bundesagentur für Arbeit z. B. nicht die von den Kammern ohne Einschaltung der Agentur für Arbeit vergebenen Ausbildungsplätze; oder die Daten der iABE für Bremen sind nicht aktuell, da sie zum Teil aus dem Jahr 2013 stammen, weil das Land Bremen bislang keine neueren Daten geliefert hat.¹ Außerdem wird nicht danach differenziert, ob die Auszubildenden aus Bremen oder dem niedersächsischen Umland kommen, was eine Beurteilung der Ausbildungschancen von Bremer Jugendlichen erschwert. Vor diesem Hintergrund stellt die folgende Beschreibung des aktuellen Bremer Ausbildungsstellenmarktes lediglich eine Annäherung an die Wirklichkeit dar.

Auch die Datenlage in Bezug auf die Ausbildungsbetriebe erwies sich nicht nur als sehr uneinheitlich, sondern auch als unvollständig. Dies gilt auch für das von den beiden Kammern – Handelskammer Bremen/IHK Bremerhaven und Handwerkskammer Bremen – zusätzlich zur Verfügung gestellte umfangreiche Datenmaterial. Auch dieses beinhaltete überwiegend Daten zu den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und zu den Auszubildenden, während die zur Verfügung gestellten Daten zu den Ausbildungsbetrieben selbst recht lückenhaft waren.

So lagen für die Untersuchung z. B. nur von der (ehemaligen) IHK Bremerhaven branchenspezifisch differenzierte Daten zu den aktiven und nicht aktiven Ausbildungsbetrieben vor. Deshalb konnten nur für Bremerhavener Betriebe, die der IHK angehören, die branchenspezifischen Ausbildungsbetriebsquoten errechnet werden. Für den Bereich der Handwerkskammer Bremen war zumindest eine Berechnung der pauschalen Ausbildungsbetriebsquote für die kammerzugehörigen Betriebe möglich, jedoch keine branchenspezifische Differenzierung und auch keine entsprechende Differenzierung für die beiden Städte Bremen und Bremerhaven. Für den Bereich der Handelskammer Bremen war es wiederum nicht möglich, die Ausbildungsbetriebsquote zu berechnen, da hier nur Daten für die aktiven Betriebe vorlagen. Darüber hinaus entstanden Verzerrungen bei der Darstellung der aktiven Betriebe, da Betriebe, die in mehreren Berufen ausbilden, in der IHK-Statistik mehrfach gezählt werden.

Die beiden Kammern haben zwar bereits während der Untersuchung aufgrund der identifizierten Datenlücken weitere Daten zur Verfügung gestellt, doch konnten damit die genannten Lücken nur teilweise geschlossen werden, so dass es bis zum Abschluss der Untersuchung auf der vorliegenden Datengrundlage nur näherungsweise möglich war einzuschätzen, wo entsprechendes betriebliches Ausbildungspotenzial noch brachliegt.

Zusätzlich zur Analyse der statistischen Daten wurden ausgewählte Betriebe im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer Bremen/IHK, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, aber im Ausbildungsjahr 2016/2017 und zum Teil auch schon in früheren Jahren nicht mehr ausgebildet haben, befragt. Ausgewählt wurden Betriebe in Bremen Stadt und Bremerhaven, die über eine Ausbildungsberechtigung für die Berufe Kaufleute für Büromanagement, Kaufleute für Einzelhandel, Fachinformatiker_innen und Mediengestalter_innen verfügen. Dies sind Berufe, bei denen derzeit ein Mangel an Ausbildungsplätzen (Versorgungsprobleme) besteht. Ein weiteres Kriterium war die Fluktuation an Aus-

¹ Die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE) stellt keine eigenständige Erhebung dar, sondern fasst bereits bestehende Erhebungen zu Teilbereichen des Ausbildungsgeschehens zusammen. Im Berichtssystem der iABE wird insbesondere auf die Schulstatistik zurückgegriffen, um insgesamt eine vergleichsweise einheitliche Systemdarstellung des Ausbildungsgeschehens zu gewährleisten. Weitere Quellen sind die Hochschulstatistik, die Personalstandstatistik und die Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die für Bremen enthaltenen Ergebnisse für 2015 und 2016 beziehen sich auf das Schuljahr 2013/14, da Bremen bislang keine neueren Daten gemeldet hat.

bildungsstätten in den letzten Jahren (Verluste von Ausbildungsstätten und Entstehung neuer Ausbildungsstätten).

Geplant war außerdem, Betriebe aus dem Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer Bremen zu befragen, die über eine Ausbildungsberechtigung für die Berufe Mechatroniker_in, Tischler_in und Maler_in verfügen und ebenfalls im Ausbildungsjahr 2016/2017 und oder auch schon in früheren Jahren nicht mehr ausgebildet haben. Auch in diesen Berufen besteht derzeit ein Mangel an Ausbildungsplätzen. Leider standen hier keine Betriebe für eine Befragung zur Verfügung. Begründet wurde dies mit einer „dünnen Personaldecke und viel Arbeit“.

Die Befragung der ausgewählten Betriebe erfolgte anhand leitfadengestützter rd. zehnteiliger telefonischer Interviews. Hierbei ging es um die Gründe, warum der Betrieb derzeit nicht ausbildet; ob geplant ist, künftig wieder auszubilden; welche Bedingungen dafür gegeben sein müssen und welche Voraussetzungen Jugendliche erfüllen müssen, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Außerdem wurden die Betriebe danach befragt, was aus ihrer Sicht unternommen werden müsste, um zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen bzw. mehr Ausbildungsplätze zu besetzen.

I Ausbildungsstellenmarkt

1 Zum Ausbildungsstellenmarkt im Land Bremen

Der Ausbildungsstellenmarkt im Bundesland Bremen besteht aus den Teilmärkten der beiden Städte Bremen und Bremerhaven, die sich in vielerlei Hinsicht deutlich von einander unterscheiden. In welcher Weise dies der Fall ist und was daraus für die Zielsetzung der Bremer Vereinbarungen folgt, darauf wird in Kapitel 2 ausführlich eingegangen. Zunächst wird ein jedoch zusammenfassender Überblick über den derzeitigen Ausbildungsstellenmarkt im Land Bremen insgesamt gegeben (Kapitel 1). Dieser Überblick bildet gewissermaßen den Hintergrund, vor dem die beiden Teilmärkte dann analysiert werden.

Kapitel 1 beschreibt die aktuelle Entwicklung der Anfängerzahlen im Ausbildungssystem Bremens, die Entwicklung von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, den Zugang zu Ausbildungsplätzen, aufgeschlüsselt nach ausgewählten Berufen (TOP 30 der nachgefragten Ausbildungsberufe), sowie die Entwicklung bei den Bewerbungen, die nicht erfolgreich gewesen sind.

Kapitel 2 nimmt dann eine differenzierte Betrachtung für die beiden Städte Bremen und Bremerhaven vor. Dabei wird gezeigt, dass sich die Ausbildungsstellenmärkte in beiden Städten nicht nur deutlich unterscheiden, sondern dass sie sich in den letzten Jahren auch weiter auseinander entwickelt haben. Außerdem wird gezeigt, dass es auch zum Teil deutliche Unterschiede in der Zusammensetzung der Bewerber_innen in beiden Städten gibt. Inwiefern die Struktur der Ausbildungsstellenmärkte und die Zusammensetzung der Ausbildungsplatzbewerber_innen Auswirkungen auf die Chancen Jugendlicher haben, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, ist ebenfalls Gegenstand dieses Kapitels.

Kapitel 3 fasst die wichtigsten Befunde von Teil I dieser Studie in einem Zwischenfazit noch einmal kurz zusammen und leitet daraus erste Folgerungen für die Erschließung des Ausbildungspotenzials in beiden Städten ab.

1.1 Angebot und Nachfrage bei Ausbildungsplätzen

Wie das Sonderplenum der Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung in seiner Zwischenbilanz festgestellt hat, ist im Jahr 2015 „die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze im Land Bremen [...] von 6.996 [im Jahr 2014; G.C.] leicht auf 7.158 gestiegen“ (Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, Pressemitteilung vom 15.12.2015). Der jüngsten Statistik der Bremer Vereinbarungen vom 27.03.2017 zufolge hat die Zahl der Ausbildungsplätze im Jahr 2016 um 174 weiter leicht zugenommen und ist auf 7.350 angestiegen. Darunter waren 5.204 bei der Agentur für Arbeit gemeldete Stellen, von denen 138 unbesetzt geblieben sind.² Insgesamt 5.907 neue Ausbildungsverhältnisse wurden dabei nach BBiG/HwO abgeschlossen.³

Da die Statistik der Bremer Vereinbarungen, anders als die Integrierte Ausbildungsberichtserstattung (iABE), die Anfänger_innen im Ausbildungssystem nicht nach den beiden Sektoren „Berufsbildung“ und „Übergangsbereich“ unterscheidet, wird im Folgenden zunächst auf die Integrierte Ausbildungsbericht-

² Wie viele Ausbildungsplätze, die nicht bei der Agentur für Arbeit gemeldet worden sind, unbesetzt geblieben sind, geht aus der Statistik der Bremer Vereinbarungen vom 27.03.2017 nicht hervor.

³ Von den im Jahr 2016 im Land Bremen angebotenen 7.350 Ausbildungsplätzen entfielen 6.058 (82,4%) auf Bremen Stadt und 1.292 (17,6%) auf Bremerhaven. - Der BIBB-Erhebung zum 30.09.2016 zufolge wurden in Bremen 5.961 Ausbildungsplätze im Dualen System nach BBiG/HwO neu besetzt, das sind 54 mehr; vgl. Tabelle 5 – 2016.

erstattung⁴ zurückgegriffen, auch wenn die iABE auf anderen Datenquellen beruht als die Statistik der Bremer Vereinbarungen und ihre Ergebnisse für Bremen nur bedingt belastbar sind.⁵ Eine Differenzierung nach den beiden Sektoren „Berufsbildung“ und „Übergangsbereich“ ist aber deshalb erforderlich, weil zur Beschreibung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt auch die Jugendlichen, die ins Übergangssystem einmünden, mit einbezogen werden müssen, da es sich bei ihnen zum großen Teil um Jugendliche handelt, denen der Zugang zu einem Ausbildungsplatz zumindest vorerst versperrt geblieben ist.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Anfänger_innen im Bremer Ausbildungssystem und differenziert dabei nach den beiden Sektoren „Berufsausbildung“ und „Übergangsbereich“ entsprechend der Zuordnung der iABE.⁶

Tabelle 1: Anfänger_innen im Ausbildungssystem im Land Bremen 2016

Ausbildungsbereiche	2016	
	abs.	%
Sektor Berufsbildung		
1. Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO	5.928	80,2
2. Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO	1.376	18,6
3. Laufbahnausbildung im Öffentlichen Dienst	85	1,2
Gesamt	7.389	100
Sektor Übergangsbereich		
1. Allgemeine Bildungsgänge an Berufsfachschulen	1.456	45,2
2. Berufsvorbereitende Bildungsgänge Schulen	1.309	40,6
3. Berufsvorbereitende Bildungsgänge (Agentur für Arbeit)	263	8,1
4. Einstiegsqualifizierung (Agentur für Arbeit)	196	6,1
Gesamt	3.224	100
Ausbildungssystem insgesamt		
Berufsausbildung	7.389	69,6
Übergangsbereich	3.224	30,4
Gesamt	10.613	100

Quelle: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2016 vom 10. März 2017

Ungeachtet der Tatsache, welche Statistik bei der Beschreibung der Bremer Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt zugrunde gelegt wird, zeigt sich, dass – gemessen an der von den Bremer Vereinba-

⁴ Vgl. iABE-Schnellmeldung vom 10. März 2017.

⁵ Dies liegt unter anderem daran, dass für 2016 wegen fehlender Meldung der Ausbildungsdaten aus Bremen dieselben Daten wie für 2015 aufgeführt sind und die iABE auf anderen Datenquellen beruht; vgl. dazu BIBB-Datenreport 2016, 236ff.

⁶ Vgl. dazu auch Bremische Bürgerschaft, Drucksache 19/173 vom 24.11.15, S. 6. Der Nationale Bildungsbericht nimmt hier eine umfassendere und mehr Bereiche einschließende Zuordnung vor. So rechnet er z.B. das Praktikum vor der Erzieherausbildung dem Übergangsbereich zu; vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, 276; Tab. E1-5A.

rungen anvisierten Zahl der Besetzung von insgesamt 7.800 Ausbildungsplätzen bis zum Ende des Jahres 2017 – nach wie vor eine erhebliche Ausbildungsplatzlücke besteht, die rechnerisch auf mindestens 400 bis 500 Ausbildungsplätze zu beziffern ist. Allerdings ist damit die bestehende Ausbildungsplatzlücke nur unzureichend beschrieben, da die hohe Zahl von Jugendlichen, die in den Übergangsbereich eingemündet sind, mit zu berücksichtigen sind.

Erste Hinweise darauf, in welchen Berufsbereichen Ausbildungsplätze fehlen, gibt die Statistik der Bundesagentur für Arbeit, auch wenn diese Daten aufgrund ihrer Selektivität die Wirklichkeit nur verzerrt abbilden. So sind hier nur diejenigen Ausbildungsplatzsuchenden berücksichtigt, die sich zum einen an die Berufsberatung der Agentur für Arbeit gewandt haben und zum anderen dort als Bewerber_innen anerkannt und registriert worden sind. Beides trifft jedoch bei weitem nicht auf alle Ausbildungsinteressierten zu.⁷ Erhoben wird zudem nur der in der Berufsberatung festgestellte Erstwunsch der Jugendlichen. Gleichwohl ist diese Statistik derzeit die einzige Quelle, anhand derer die Ausbildungsinteressen von Jugendlichen statistisch beschrieben werden können.

Für die Analyse wird im Folgenden zunächst auf die klassische Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) zurückgegriffen, bei der die bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen und die dort registrierten Bewerber_innen um Ausbildungsstellen einander gegenübergestellt werden.⁸ Danach erscheint die Ausbildungsplatzsituation im Land Bremen im Jahr 2016 (Septemberwerte) insgesamt mehr als ausgeglichen, da 5.204 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen 4.789 gemeldete Bewerber_innen gegenüber stehen (September 2016). Dies bedeutet, dass auf 109 Ausbildungsplätze 100 Bewerber_innen kommen (ANR = 109).

Diese einfache Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage zeichnet jedoch ein verzerrtes Bild der Wirklichkeit.⁹ Denn die zugrunde gelegte Statistik der Bundesagentur für Arbeit hat nur begrenzte Aussagekraft. Ihr liegt nicht nur ein eingeschränkter Bewerber_innenbegriff und eine unvollständige Erhebung aller Ausbildungsinteressierten auf dem Bremer Ausbildungsmarkt zugrunde, auch die angebotenen Ausbildungsplätze sind nicht vollständig dokumentiert.¹⁰

Zusammenfassend bedeutet dies, dass die Problematik der Ausbildungssituation durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht hinreichend erfasst und dadurch ein positiv verzerrtes Bild der Wirklichkeit gezeichnet wird.

Legt man für das Land Bremen die erweiterte ANR zugrunde, wie sie auch in den Berufsbildungsberichten und den Nationalen Bildungsberichten verwandt wird, wird deutlich, dass eine Entwarnung auf dem Bremer Ausbildungsmarkt völlig unangebracht ist.¹¹ Im Gegenteil, den neuesten Daten

⁷ Da die Berufsberater_innen darüber entscheiden, welche Jugendlichen als „ausbildungsreif“ anzusehen sind und welche nicht, bleiben z.B. diejenigen Jugendlichen unberücksichtigt, denen mangelnde „Ausbildungsreife“ zuerkannt wird.

⁸ Vgl. Dionisius et al. 2015.

⁹ Im Rahmen der so genannten ‚klassischen‘ Berechnung der Angebots-Nachfrage-Relation werden „zu den ‚suchenden Personen‘ (und damit ‚erfolglosen Nachfragern‘) nur jene Bewerber/-innen gerechnet, für die zum Stichtag 30. September kein alternativer Verbleib wie z.B. der Beginn einer berufsvorbereitenden Maßnahme, die Aufnahme eines Praktikums, die Aufnahme einer Beschäftigung oder ein erneuter Schulbesuch festgestellt werden konnte. Bewerber/-innen, die aus einer dieser alternativen Verbleibe heraus weiter suchen, bleiben trotz ihres unvermindert aufrechterhaltenen Ausbildungsinteresses unberücksichtigt“ (Ulrich 2012, 48).

¹⁰ Vgl. dazu vor allem die kritische Auseinandersetzung mit der Ausbildungsstellenmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit von Geraedts 2014, die zeigt, dass diese Statistik nur einen begrenzten Ausschnitt des Ausbildungsmarktes erfasst. Für Bremen bedeutet dies, dass „das tatsächliche Verhältnis von Ausbildungsnachfrage zu Ausbildungsangebot [...] für die bremischen Jugendlichen weit ungünstiger“ ist als in der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesen (Geraedts 2014, 58). Vgl. dazu auch: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistische-Content/Kurz-informationen/Generische-Publikationen/Kurzinformation-Ausbildungsstellenmarktstatistik.pdf>.

¹¹ Vgl. dazu auch Geraedts 2015.

zufolge beträgt die erweiterte ANR in der dualen Ausbildung (Stand 30.09.2016) für das Land Bremen derzeit 88,5.¹² Das heißt, dass auf 100 Bewerber_innen weniger als 89 Ausbildungsplätze kommen. Die erweiterte ANR hat sich damit im Jahr 2016 gegenüber dem Jahr 2015 deutlich verschlechtert und weist seit 2009 den schlechtesten Wert auf. Im Bundesdurchschnitt hat sie sich dagegen nicht nur verbessert, sondern mit 93,8 auch den besten Wert seit 2009 erreicht.

Die aktuelle erweiterte ANR in Bremen liegt damit nicht nur deutlich unter der erweiterten ANR im Jahr 2015 mit 93,0, sondern Bremen ist zusammen mit Nordrhein-Westfalen (88,3) und Schleswig-Holstein (88,1) damit auch Schlusslicht unter den Bundesländern.¹³

Dies zeigt, dass es im Land Bremen weiterhin einen erheblichen, derzeit sogar noch zunehmenden Mangel an Ausbildungsplätzen gibt und dass eine beträchtliche Zahl von Bewerber_innen sich nach wie vor vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht.¹⁴ Da die in Bremen Stadt und Bremerhaven bereit gestellten Ausbildungsplätze auch mit jungen Menschen aus dem niedersächsischen Umland besetzt werden, ist das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage zuungunsten der Bremischen Jugendlichen noch größer als von der klassischen und der erweiterten ANR ausgewiesen.¹⁵

Die folgende Abbildung (Abb. 1) zeigt die Entwicklung auf dem Bremer Ausbildungsstellenmarkt seit dem Jahr 2009 bis heute. Dabei fällt auf, dass die Nachfrage nach einem Ausbildungsplatz in den letzten Jahren nicht nur stets höher gewesen ist als das Angebot an Ausbildungsplätzen, sondern dass die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage gegenüber dem letzten Jahr wieder deutlich zugenommen hat, auch wenn die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten beiden Jahren angestiegen ist.

Aber auch wenn in den letzten beiden Jahren die Zahl der neu besetzten Ausbildungsplätze wieder etwas zugenommen hat (+4%), ist die Zahl der vergeblich eine Ausbildungsstelle suchenden Jugendlichen im selben Zeitraum mehr als doppelt so stark (+9%) angestiegen. Gleichzeitig hat sich jedoch die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze insbesondere gegenüber 2015, aber auch gegenüber den früheren Jahren, deutlich verringert.

Diese Entwicklung zeigt, dass es dringend erforderlich ist, zügig weitere Ausbildungsmöglichkeiten für Bremer Jugendliche zu schaffen, um die derzeit negative Entwicklung auf dem Bremer Ausbildungsstellenmarkt zu stoppen und die von den Bremer Vereinbarungen gesetzte Zielsetzung, ein wahlfähiges Angebot zur Verfügung zu stellen, im anvisierten Zeitraum zumindest annähernd zu erreichen.

Die Referenzgröße für ein wahlfähiges Angebot hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom Dezember 1980 zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz“ (APFG) aus dem Jahr 1976 bestimmt. Danach ist ein Überhang an Ausbildungsstellen von mindestens 12,5% (112 Ausbildungsstellen pro 100 Bewerber_innen)

¹² Vgl. BIBB-Datenreport 2017, 19 und Tab. A1.1.2-1 Internet. Zum Unterschied von klassischer und erweiterter ANR vgl. auch <https://www.bibb.de/de/8069.php> sowie Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, 106ff.; vgl. zur Entwicklung der ANR in Bremen die BIBB-Erhebung „Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.“ vom 12.12.2016, Tab. 60.2. Quelle: <https://www.bibb.de/de/2918.php> sowie BIBB-Datenreport 2016; vgl. Tabelle A1.1-1 Internet.

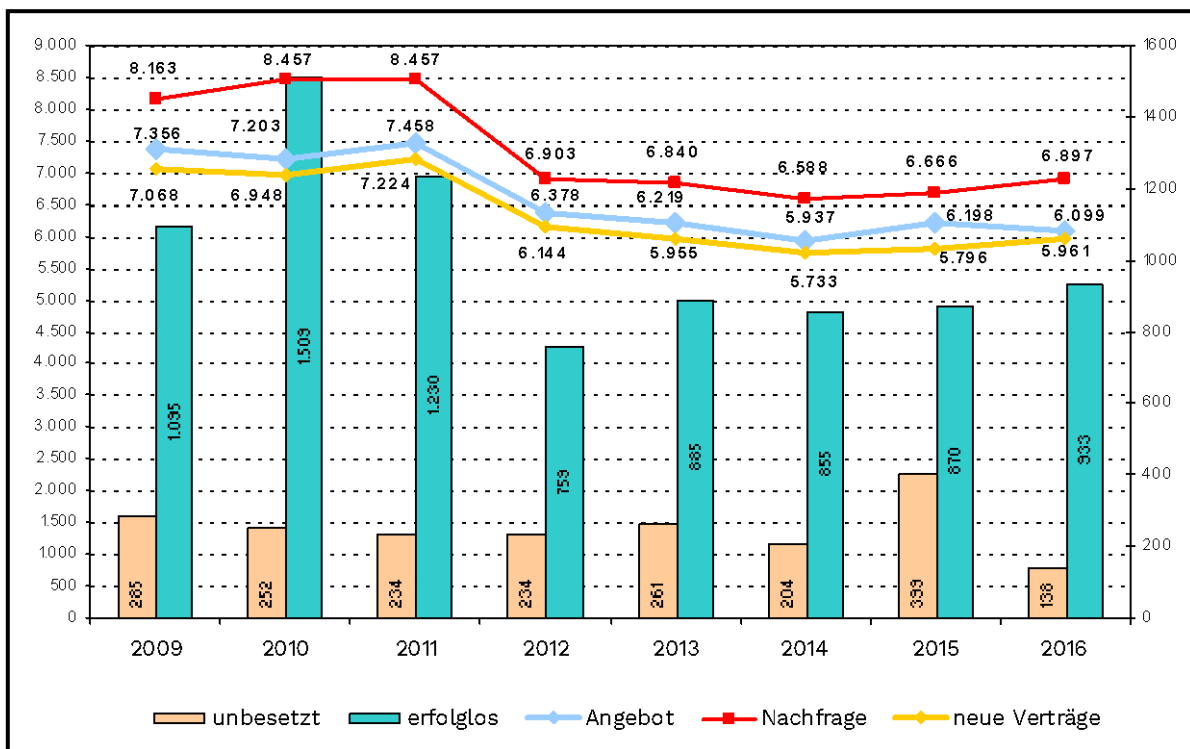
¹³ BIBB-Erhebung „Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.“ vom 12.12.2016, Tab. 37.1.

¹⁴ Zu beachten ist, dass auch die erweiterte ANR die für den Bremer Ausbildungsstellenmarkt bedeutsame Pendlerbewegung – viele Ausbildungsplatzbewerber_innen kommen aus dem niedersächsischen Umland – nicht berücksichtigt.

¹⁵ Für das Jahr 2015 weist die Statistik der Bremer Vereinbarungen zum Ausbildungsmarkt 2015 insgesamt 2.156 Einpendler_innen aus; vgl. Datenübersicht Jour fixe vom 28.06.2016, Tab. 1.2.

ber_innen) notwendig. Dem Bundesverfassungsgericht zufolge dient dies in erster Linie einer möglichst vollständigen Befriedigung aller Ausbildungswünsche, doch liegt diese Regelung auch im objektiven Interesse der Arbeitgeber. Außerdem müsse der Staat, wenn er in Anerkennung dieser Aufgabenstellung den Arbeitgebern die praxisbezogene Berufsausbildung der Jugendlichen überlasse, erwarten können, dass die gesellschaftliche Gruppe der Arbeitgeber diese Aufgabe nach Maßgabe ihrer objektiven Möglichkeiten und damit so erfülle, dass grundsätzlich alle ausbildungswilligen Jugendlichen die Chance erhalten, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Das gelte auch dann, wenn das freie Spiel der Kräfte zur Erfüllung der übernommenen Aufgabe nicht ausreichen sollte.¹⁶

Abbildung 1: Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, neue Ausbildungsverträge sowie erfolglose Bewerbungen und unbesetzte Ausbildungsplätze im Land Bremen – 2009 bis 2016*



* Bis 2011 Daten lagen nur Daten für den Agenturbezirk Bremen-Bremerhaven einschl. Osterholz-Scharmbeck, nicht aber für das Land Bremen vor; ab 2012 beziehen sich die Daten dann ausschließlich auf das Land Bremen

Quelle: BIBB-Erhebung, September 2016, Stand 12.12.2016

1.2 Verbleib der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz

In den letzten fünf Jahren ist der Anteil der bei der Agentur für Arbeit registrierten Bewerber_innen für eine Berufsausbildungsstelle aus dem Land Bremen mit Verbleib im Bereich der Berufsausbildung mit rd. zwei Fünftel nahezu konstant geblieben, wobei im Jahr 2016 allerdings eine Zunahme um etwa dreieinhalb Prozentpunkte (+143) gegenüber 2015 festzustellen ist. Dabei fällt auf, dass der Anteil geförderter Berufsausbildung in den letzten Jahren ständig zugenommen hat und deutlich stärker angestiegen ist als der Anteil ungeförderter Berufsausbildung (vgl. Tab. 2).

¹⁶ Vgl. dazu auch Mückenberger 1986; Brandes/Kanschä/Kath 2010, Ulrich 2012 sowie Deutscher Bundestag 2014.

Gleichwohl bleibt in Bremen der Zugang zu Berufsausbildung insgesamt, aber auch zu einer ungeförder-ten Berufsausbildung deutlich hinter dem Bundesdurchschnitt zurück. In Deutschland insgesamt betrug im Jahr 2016 der Zugang zu Berufsausbildung 50,8%; der Zugang in ungeförder- te Berufsausbildung hatte dabei einen Anteil von 88,2%.¹⁷

Höchst problematisch ist, dass von einem beträchtlichen Anteil der bei der Arbeitsagentur gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz nicht bekannt ist, wo sie verblieben sind. Dieser Anteil hat von 28,8% im Jahr 2012 auf 34,1% im Jahr 2015 kontinuierlich zugenommen und ist erst im Jahr 2016 wieder etwas zurückgegangen (auf 28,6%), wobei die absolute Zahl von Jugendlichen mit unbekanntem Verbleib mit 1.372 nach wie vor ungewöhnlich hoch ist. Dieser Anteil liegt in Bremen weit über dem Bundesdurchschnitt des Jahres 2016 von 20,8%.¹⁸

Tabelle 2: Gemeldete Bewerber_innen im Land Bremen nach Art des Verbleibs 2012 bis 2016 (jeweils September)

Art des Verbleibs	2012		2013		2014		2015		2016	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Berufsausbildung	1.942	43,3	1.931	40,5	1.844	40,4	1.993	41,0	2.136	44,6
davon: ungefördert	1.584	35,3	1.496	31,4	1.408	30,8	1.506	31,0	1.545	32,3
gefördert	358	8,0	435	9,1	436	9,6	487	10,0	591	12,3
Schule/Studium/Praktikum	720	16,1	788	16,5	745	16,3	702	14,4	686	14,3
Fördermaßnahmen	148	3,3	186	3,9	163	3,6	128	2,6	166	3,5
Erwerbstätigkeit	328	7,3	323	6,8	309	6,8	316	6,5	367	7,7
Gemeinnützige/soz. Dienste	57	1,3	85	1,8	76	1,7	66	1,4	62	1,3
Verbleib unbekannt	1.290	28,8	1.452	30,5	1.429	31,3	1.656	34,1	1.372	28,6
Insgesamt	4.485	100	4.765	100	4.566	100	4.861	100	4.789	100

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Der Ausbildungsstellenmarkt im September, 2012 – 2016; eigene Berechnungen

Auch wenn für die Bewerber_innen mit unbekanntem Verbleib anhand der Statistik der Agentur für Arbeit nicht nachvollzogen werden kann, ob darunter auch Jugendliche sind, die ggf. doch noch einen Ausbildungsplatz gefunden haben oder aber in die Erwerbslosigkeit eingemündet sind, gibt es einige Informationen über diese Gruppe von Jugendlichen. Diese Informationen liefert eine im zweijährigen Turnus von der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesinstitut für Berufsbildung gemeinsam durchgeführte Bewerberbefragung. Die von ihr erhobenen Daten sind auch für Bremen relevant, auch wenn sie nicht regionalspezifisch aufgeschlüsselt sind.

Wie die beiden letzten Befragungen (für 2012 und 2014) zeigen, gelingt es den unbekannt verbliebenen Bewerber_innen seltener als anderen Jugendlichen, in einen voll- oder zumindest teilqualifizierenden Bildungsgang einzumünden. „Überdurchschnittlich häufig verblieben sie außerhalb des Bildungssystems und hier auch auffallend häufig in der Erwerbslosigkeit“ (BIBB-Datenreport 2016, 83).

Unter den unbekannt Verbliebenen befinden sich viele Jugendliche mit Migrationshintergrund und Jugendliche, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen. Außerdem befinden sich hierunter

¹⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2016, Tab. 2.1.

¹⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2016, Tab. 2.1.

viele Altbewerber_innen. Dies sind junge Menschen, die sich mindestens in einem der letzten fünf Berichtsjahre bereits um einen Ausbildungsplatz beworben haben. Ihr Anteil ist in Bremen besonders hoch. Er lag in den letzten Jahren stets bei rund 40% und ist im Jahr 2016 sogar auf 46,1% (2.210) angestiegen, während er im Bundesgebiet vergleichsweise konstant bei gut 33% liegt (2016: 33,8%).¹⁹ Viele dieser jungen Menschen haben, zumindest zunächst, den Anschluss an das Bildungssystem verloren.

Wie das BIBB hervorhebt, ist besonders der hohe Anteil von Altbewerber_innen, die den Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit im Verlauf des Vermittlungsjahres abgebrochen haben, kritisch zu sehen, und zwar deshalb, „weil einem Teil dieser Jugendlichen wiederholt der Übergang in eine Ausbildung (bzw. der Abschluss einer Ausbildung) nicht gelungen ist. Hier besteht die Gefahr, dass sie dauerhaft den Anschluss an das Bildungssystem verlieren mit den bekannten negativen Folgen für die Beschäftigungsfähigkeit und gesellschaftliche Teilhabe“ (BIBB-Datenreport 2016, 85).

Für Bremen bedeutet dies, dass zu der Gruppe der erfolglosen Bewerber_innen – das sind diejenigen Jugendlichen, die (vorläufig) auf Alternativen zu einer Berufsausbildung ausweichen oder unversorgt bleiben – zumindest noch ein Teil der unbekannt verbliebenen Bewerber_innen hinzugezählt werden muss. Dies heißt mit anderen Worten: die Ausbildungsplatzlücke im Land Bremen ist deutlich größer als von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit abgebildet.

1.3 Zugang zu Ausbildungsplätzen nach ausgewählten Berufen

Die Zugangschancen zu Ausbildungsplätzen unterscheiden sich, gemessen an der Einmündungsquote²⁰ der Bewerber_innen, je nach Ausbildungsberuf zum Teil sehr deutlich. Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick darüber, wie sich die Zugänge der Jugendlichen im Land Bremen zu den von ihnen gewünschten Berufsausbildungen und zu den angebotenen Ausbildungsplätzen darstellen.²¹

Abbildung 2 gibt eine Übersicht über die Einmündungsquoten in Berufsausbildungsstellen anhand der 30 am häufigsten nachgefragten Ausbildungsberufe (Top 30). Die durchschnittliche Einmündungsquote beträgt demnach, bezogen auf alle Ausbildungsberufe, weniger als zwei Fünftel (37,3%), wobei die durchschnittliche Einmündungsquote junger Frauen mit 38,4% etwas höher ist als die junger Männer (36,5%).²² Die durchschnittliche Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Personen in eine betriebliche Ausbildung ist in Bremen damit sehr viel niedriger als im Bundesdurchschnitt, wo diese Quote im Jahr 2016 immerhin knapp 50 Prozent (48,3%) betragen hat.²³

Differenziert man nach einzelnen Ausbildungsberufen, erstreckte sich 2016 im Land Bremen die Spanne der Einmündungsquoten bei den TOP-30-Berufen von knapp 53% (Restaurantfachmann/-frau) bis zu

¹⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2016, Tab. 5.

²⁰ Die Einmündungsquote bezieht sich auf die von der Bundesagentur für Arbeit institutionell erfassten Personen, die im jeweiligen Berichtsjahr (1.10. bis 30.09.) zumindest teilweise an einer Berufsausbildung interessiert waren und denen auch eine Eignung zur Aufnahme einer Berufsausbildung unterstellt worden ist; vgl. dazu auch BIBB-Datenreport 2016, 11 u. 26.

²¹ Ein guter Überblick findet sich auch bei Geraedts 2015.

²² Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Land Bremen, Sonderauswertung im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen: Bewerber für Berufsausbildungsstellen und Berufsausbildungsstellen – Top 30 der Berufe. Februar 2017.

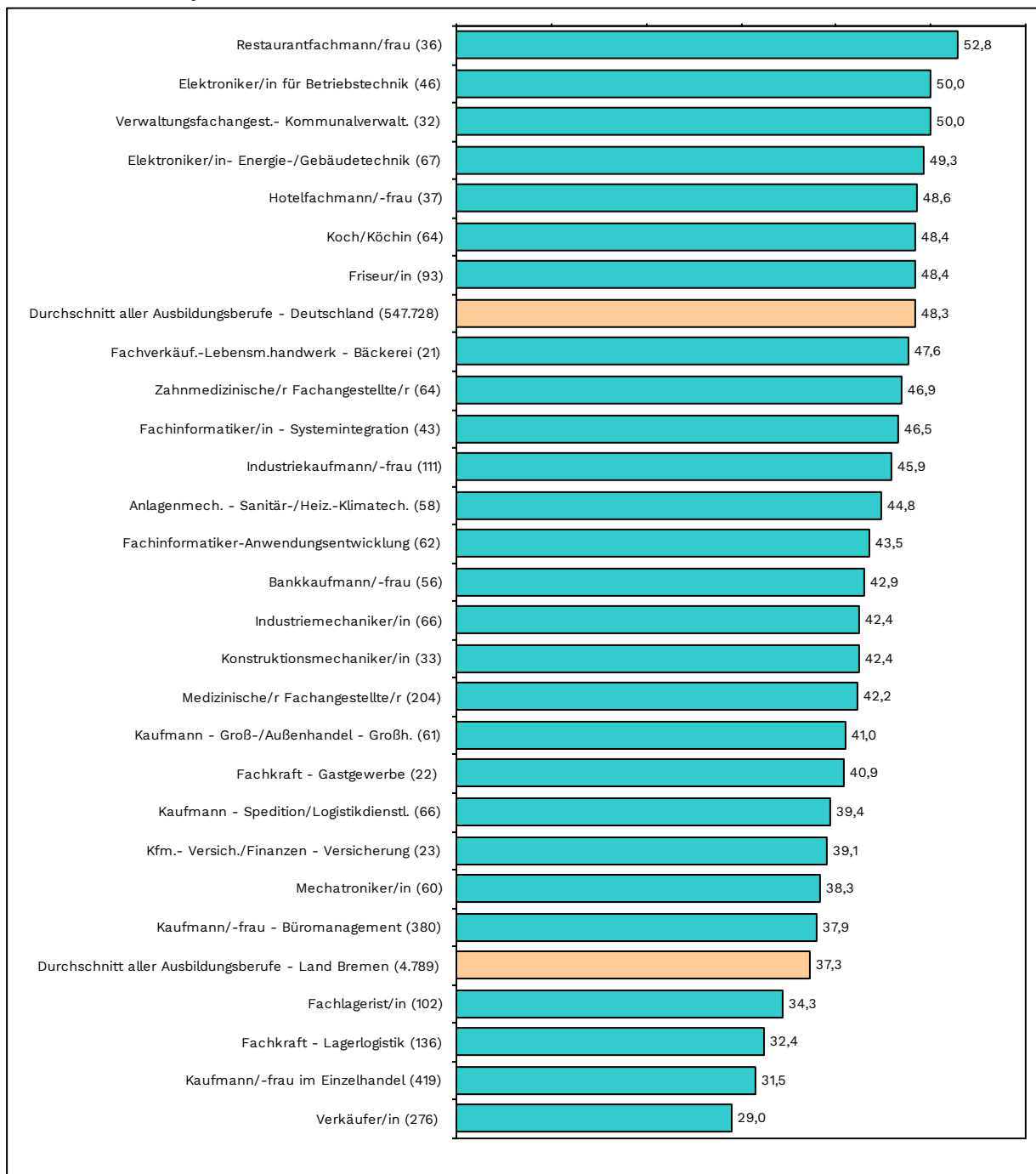
²³ Vgl. BIBB-Datenreport 2016, Tab. A1.1-1 Internet.

29% (Verkäufer_in).²⁴ Im Jahr 2015 war die Spanne noch deutlich größer. Hier erstreckte sie sich von knapp 60% (Industriemechaniker_in) bis zu 18% (Automobilkaufmann/-frau und Sport- und Fitnesskaufmann/-frau).²⁵

²⁴ Auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet. Die Datenanalyse hat jedoch gezeigt, dass es bei einzelnen Ausbildungsberufen zum Teil deutliche Unterschiede bei den Einmündungsquoten von jungen Männern und jungen Frauen gibt.

²⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Land Bremen, Sonderauswertung Bewerber für Berufsausbildungsstellen und Berufsausbildungsstellen – Top 30 der Berufe. Februar 2016.

Abbildung 2: Einmündungsquote in ausgewählte Ausbildungsberufe im Land Bremen (in %) September 2016



in Klammern = Zahl der gemeldeten Bewerber_innen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, September 2016; Sonderauswertung Februar 2017; eigene Berechnungen

Der Bremer Ausbildungsstellenmarkt ist sowohl durch Versorgungs- als auch durch Besetzungs- und Passungsprobleme gekennzeichnet.²⁶ Als Hauptproblem stellt sich allerdings die hohe Anzahl fehlender

²⁶ Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) spricht dann, wenn nicht alle Bewerber_innen einen Ausbildungsplatz erhalten, von *Versorgungsproblemen*. Können nicht alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden, handelt es sich um *Besetzungsprobleme*. Gibt es bei Ausbildungsberufen sowohl eine hohe Zahl von nicht besetzten Aus-

Ausbildungsstellen bei zahlreichen Berufen dar, was bedeutet, dass viele Jugendliche nicht Ausbildung einmünden bzw. ihre Berufswünsche nicht realisieren können.

Der folgende Überblick zeigt anhand ausgewählter Ausbildungsberufe²⁷, wo besonderer Bedarf zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze besteht, d.h. wo es für Jugendliche die größten Probleme gibt, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Die Tabelle ist sortiert nach der Zahl der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Bewerber_innen für die am häufigsten nachgefragten Berufe aus der Gruppe der Top 30 für das Berichtsjahr 2015/2016.²⁸

Bei den Ausbildungsberufen mit Stellenmangel kommen insgesamt 1.940 Bewerber_innen auf lediglich 1.183 zur Verfügung stehende Ausbildungsstellen. Dies bedeutet eine rechnerische Lücke von 757 Ausbildungsplätzen. Im Durchschnitt kommen somit auf eine_n Bewerber_in aus dem Land Bremen lediglich 0,61 Stellen. Verschärft wird die Situation noch dadurch, dass sich auch Jugendliche aus dem Bremer Umland bewerben können.²⁹

Die mit Abstand meisten Bewerbungen (419) gab es im Jahr 2016 für den Ausbildungsberuf Kaufmann/frau im Einzelhandel, wobei hier allerdings nur 269 Ausbildungsstellen zur Verfügung standen (Differenz 150 Stellen), so dass lediglich 0,64 Stellen auf eine_n Bewerber_in aus Bremen kommen.

Eine vergleichsweise hohe Bewerber_innenzahl aus Bremen gab es auch bei den Berufen Kaufmann/-frau Büromanagement (380), Verkäufer_in (276), medizinische_r Fachangestellte_r (204) und Kfz-Mechatroniker_in (170). Während sich die klassische Angebots-Nachfrage-Relation (ANR)³⁰ bei den Verkäufer_innen und bei den Kaufleuten Büromanagement noch vergleichsweise moderat darstellt (rd. 0,8 Stellen je Bewerber_in), ist sie bei den medizinischen Fachangestellten mit 0,44 und den Kfz-Mechatroniker_innen mit 0,29 Ausbildungsstellen je Bewerber_in äußerst ungünstig.

Am ungünstigsten stellt sich die ANR bei den Tischler_innen dar (0,16). Hier steht für rd. zehn Bewerber_innen lediglich eine einzige Ausbildungsstelle zur Verfügung. Nicht viel besser ist die Situation beim Ausbildungsberuf Sport- und Fitnesskaufmann/-frau mit lediglich 0,27 Stellen je Bewerber_in.

bildungsstellen als auch eine hohe Zahl von Bewerber_innen, die keinen Ausbildungsvertrag erhalten, ist von *Pas-sungsproblemen* die Rede; vgl. Matthes/Ulrich 2014. Vgl. zur Darstellung der Bremer Situation Geraedts 2015.

²⁷ Zugrunde gelegt ist die Klassifikation der Berufe entsprechend der Klassifikation 2010; vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011.

²⁸ Grundlage dieser Darstellung ist eine Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit im Auftrag der Arbeitnehmerkammer, Bewerber für Berufsausbildungsstellen und Berufsausbildungsstellen – Top 30 der Berufe vom 06.12.2016.

²⁹ Die in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit getrennt ausgewiesenen Bewerber_innen mit bekannter Alternative und die unversorgten Bewerber_innen werden hier zusammengefasst, denn die Bewerber_innen mit bekannter Alternative haben i.d.R. eine Alternative nur deshalb gewählt, weil ihre Bewerbung keinen Erfolg hatte. Jugendliche, über die keine Informationen vorliegen, bleiben hier unberücksichtigt. Zur Definition der unterschiedlichen Bewerbergruppen vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Sonderauswertung für das Berichtsjahr 2014/2015 vom 01.02.2016, S. 20.

³⁰ Die erweiterte ANR konnte hier nicht berechnet werden, sie würde jedoch noch deutlich ungünstiger ausfallen.

Tabelle 3: Berufe mit mehr Bewerber_innen als Ausbildungsstellen - September 2016

Ausbildungsberuf ¹	Bewerber_innen	Stellen		
	abs.	vorhanden	fehlend ²	je Bewerber
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	419	269	150	0,64
Kaufmann/-frau Büromanagement	380	317	63	0,83
Verkäufer_in	276	232	44	0,84
Medizinische Fachangestellte/r	204	90	114	0,44
Kfz-Mechatroniker_in – PKW-Technik	170	50	120	0,29
Fachlagerist_in	102	52	50	0,51
Tischler_in	70	11	59	0,16
Fachprakt. Hauswirtschaft (§66BBiG/§42mHwO)	67	39	28	0,58
Fahrzeuglackierer_in	62	16	46	0,26
Maler_in/Lackierer_in Gestaltung	59	45	14	0,76
Immobilienkaufmann/-frau	50	27	23	0,54
Veranstaltungskaufmann/-frau	41	11	30	0,27
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	40	24	16	0,60
Gesamt	1.940	1.183	757	0,61

1 Auswahl aus den TOP 30 der am häufigsten nachgefragten Ausbildungsberufe

2 Differenz zwischen Zahl der Bewerber_innen und angebotenen Ausbildungsstellen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung Februar 2017

Begrenzte Zugangsmöglichkeiten gibt es jedoch nicht bei allen Ausbildungsberufen. In einigen Berufsbereichen werden auch mehr Ausbildungsstellen angeboten als es Bewerber_innen im Land Bremen gibt. Dies ist insbesondere bei einigen fachspezifischen Verkaufs- bzw. kaufmännischen Berufen, bei Berufen im Hotel- und Gastgewerbe sowie einigen anderen Berufen der Fall.

Dies bedeutet allerdings nicht, dass sich hier deshalb gute Ausbildungsperspektiven für diejenigen Jugendlichen anbieten würden, die in ihrem Wunschberuf keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Häufig handelt es sich hierbei um Ausbildungsberufe, die für Jugendliche aus den verschiedensten Gründen nicht attraktiv oder möglicherweise wegen der Eingangsvoraussetzungen nicht erreichbar sind.³¹ Insgesamt gesehen können im Land Bremen die meisten der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen schließlich besetzt werden; die Zahl der vakant bleibenden Plätze ist im Bundesvergleich recht gering.

Dies bedeutet mit anderen Worten, dass es vergleichsweise viele Berufsbereiche sind, in denen es für Jugendliche aus dem Land Bremen schwierig ist, einen Ausbildungsplatz zu finden, und es nur sehr

³¹ Vgl. dazu auch Geraedts 2015, 65.

wenige Berufsbereiche gibt, in denen Betriebe tatsächlich Probleme haben, ausreichend viele ausbildungsinteressierte Jugendliche zu finden.

Tabelle 4: Berufe mit weniger Bewerber_innen als Ausbildungsstellen – September 2016

Ausbildungsberuf ¹	Bewerber_innen	Stellen		
	abs.	vorhanden	Über-angebot ²	je Bewerber
Fachkraft - Lagerlogistik	136	236	100	1,70
Friseur/in	93	104	11	1,10
Elektroniker/in- Energie-/Gebäudetechnik	67	77	10	1,10
Kaufmann - Spedition/Logistikdienstlungen	66	195	129	3,00
Industriemechaniker_in	66	93	27	1,40
Koch/Köchin	64	114	50	1,80
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r	64	98	34	1,50
Kaufmann - Groß-/Außenhandel - Großhandel	61	132	71	2,20
Mechatroniker_in	60	66	6	1,10
Bankkaufmann/-frau	56	59	3	1,10
Elektroniker_in für Betriebstechnik	46	84	38	1,80
Fachinformatiker_in - Systemintegration	43	75	32	1,70
Hotelfachmann/-frau	37	84	47	2,30
Restaurantfachmann/frau	36	107	71	3,00
Konstruktionsmechaniker_in	33	52	19	1,60
Verwaltungsfachangestellte_r Kommunalverwaltung	32	69	37	2,20
Kaufmann/-frau- Versich./Finanzen - Versicherung	23	121	98	5,30
Fachkraft - Gastgewerbe	22	66	44	3,00
Fachverkäufer_in Lebensmittelhandwerk - Bäckerei	21	53	32	2,50
Fachmann/-frau - Systemgastronomie	12	99	87	8,30
Berufskraftfahrer_in	7	73	66	10,40
Gesamt	1.045	2.057	1.012	1,97

1 Auswahl aus den TOP 30 der am häufigsten nachgefragten Ausbildungsberufe

2 Differenz zwischen Zahl der Bewerber_innen und angebotenen Ausbildungsstellen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung Februar 2017; eigene Berechnungen

1.4 Erfolgreiche Bewerber_innen für Ausbildungsstellen

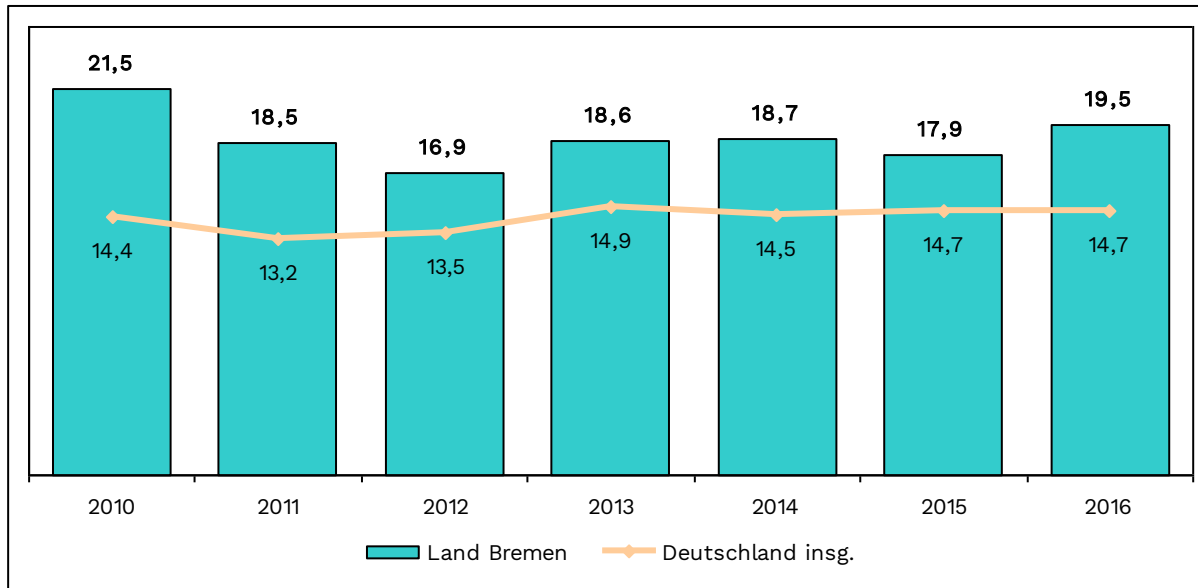
Die Statistik der Bundesagentur der Arbeit unterscheidet Bewerber_innen, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, nach „Bewerber_innen mit Alternative“ und „unversorgten Bewerber_innen“. Den hier

benutzten Begriff „erfolglose_r Bewerber_in“ kennt die Ausbildungsmarktstatistik dagegen nicht. Um die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt richtig einschätzen zu können, ist es jedoch sinnvoll, beide Bewerbergruppen zusammenzufassen.

Als erfolglose Bewerber_innen werden im Folgenden daher jene Personen bezeichnet, denen es bis zum 30. September nicht gelungen ist, einen Ausbildungsvertrag abzuschließen, die aber ihre Ausbildungsplatzsuche fortsetzen oder zumindest ihren Ausbildungswunsch aufrechterhalten, auch wenn sie sich zwischenzeitlich für eine Alternative entschlossen haben (z. B. erneuter Schulbesuch, Studium, Erwerbstätigkeit, berufsvorbereitende Maßnahme) oder aber ohne Alternative („unversorgt“) waren. Unberücksichtigt bleiben dagegen Jugendliche, die am 30. September nicht mehr oder vorerst nicht mehr nach einer Berufsausbildungsstelle suchen und ihren Ausbildungswunsch, zumindest vorerst, aufgegeben haben.³²

In Bremen waren zum 30. September 2016 insgesamt 933 Bewerber_innen als erfolglos erfasst, dies entspricht einem Anteil von 19,5% aller gemeldeten Bewerber_innen um einen Ausbildungsplatz. Dies ist der höchste Wert seit 2010. Gegenüber dem Jahr 2015 bedeutet dies eine Zunahme um 1,6 Prozentpunkte (+63 Bewerber_innen). Das Land Bremen liegt damit deutlich über dem Durchschnitt von Deutschland insgesamt (14,7%). Einen höheren Anteil erfolgloser Bewerber_innen weisen derzeit nur noch die Bundesländer Hamburg (25,3%) und Schleswig-Holstein (20,4%) auf.³³

Abbildung 3: Anteil erfolgreicher Bewerber_innen im Land Bremen im Vergleich zu Deutschland insgesamt – 2010 bis 2016 (in % aller Bewerber_innen); jeweils September



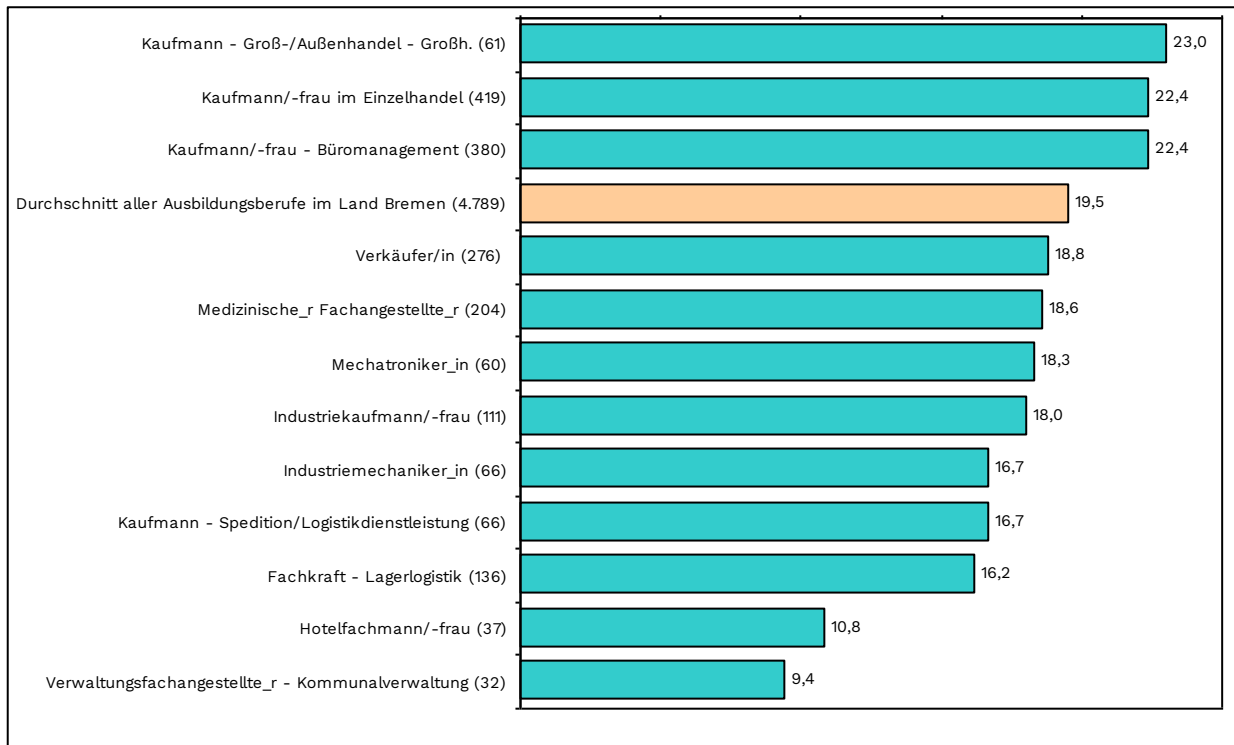
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt. September 2016; eigene Berechnungen

Die Quoten erfolgreicher Bewerber_innen weichen bei den einzelnen Ausbildungsberufen allerdings zum Teil deutlich von diesen Durchschnittswerten ab, wie die folgende Abbildung (Abb. 4) zeigt.

³² Vgl. BIBB-Datenreport 2016, 10.

³³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. September 2016.

**Abbildung 4: Ausbildungsberufe mit hohem Anteil an erfolglosen Bewerber_innen
September 2016**



* in Klammern = Zahl der gemeldeten Bewerber_innen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung Februar 2017; eigene Berechnungen

Hohe Quoten von erfolglosen Bewerber_innen in einzelnen Ausbildungsberufen sagen zunächst nichts darüber aus, ob es in den betreffenden Ausbildungsberufen einen Mangel oder ein Überangebot an bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen gibt. Erfolglos können Bewerber_innen sowohl bei Ausbildungsberufen mit einem Mangel an Ausbildungsplätzen als auch bei Ausbildungsberufen mit einem Überangebot an Lehrstellen sein. Die Tatsache, dass von den durch die Agentur für Arbeit erfassten Ausbildungsplätzen letztlich nur wenige unbesetzt bleiben, lässt sich auch als Hinweis auf die Konkurrenzsituation mit denjenigen Jugendlichen interpretieren, die sich entweder nicht bei der Agentur für Arbeit gemeldet und ohne deren Unterstützung erfolgreich beworben haben oder aus dem Umland kommen.

Wie sich dies bei den am meisten nachgefragten Ausbildungsberufen verhält, zeigt die folgende Tabelle (Tab. 5). Sie gibt einen differenzierten Überblick nach Ausbildungsberufen mit einem Mangel bzw. einem Überangebot an Ausbildungsplätzen, in denen sich Jugendliche im Jahr 2016 erfolglos beworben haben. Überraschenderweise sind es deutlich mehr Ausbildungsberufe mit einem Überangebot an Ausbildungsstellen, in denen Jugendliche sich vergeblich beworben haben, als Ausbildungsberufe mit einem Mangel an Ausbildungsstellen.

Tabelle 5: Ausbildungsberufe mit überdurchschnittlich hohem Anteil an erfolglosen Bewerber_innen im Land Bremen - September 2016

Ausbildungsberufe	Bewerber_innen	Stellen			erfolglose Bewerber_innen*	
	abs.	abs.	je Bewerber	nicht besetzt	abs.	%
Berufe mit <u>Mangel</u> an Ausbildungsstellen						
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	419	269	0,6	5	94	22,4
Kaufmann/-frau Büromanagement	380	317	0,8	4	85	22,4
Verkäufer_in	276	232	0,8	-	52	18,8
Medizinische_r Fachangestellte_r	204	90	0,4	-	38	18,6
Berufe mit <u>Überangebot</u> an Ausbildungsstellen						
Kaufmann/-frau Groß-/Außenhandel	61	132	2,2	-	14	23,0
Mechatroniker_in	60	66	1,1	-	11	18,3
Industriekaufmann/-frau	111	112	1,0	5	20	18,0
Kaufmann/-frau Spedition/Logistikdienstl.	66	195	3,0	-	11	16,7
Industriemechaniker_in	66	93	1,4	-	11	16,7
Fachkraft Lagerlogistik	136	236	1,7	3	22	16,2

* Erfolglose Bewerber_innen = unversorgte Bewerber_innen + Bewerber_innen mit Alternative

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung Februar 2017; eigene Berechnungen

2 Zum Ausbildungsstellenmarkt in Bremen Stadt und Bremerhaven

Der im vorigen Kapitel auf Grundlage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für das Bundesland Bremen insgesamt beschriebene Ausbildungsstellenmarkt stellt sich in den beiden Städten Bremen und Bremerhaven konkret jeweils unterschiedlich dar. Deshalb wird die aktuelle Ausbildungsmarktsituation für die beiden Städte nunmehr gesondert betrachtet.³⁴ Dabei wird deutlich, dass sich die Ausbildungsstellenmärkte in den beiden Städten nicht nur voneinander unterscheiden, sondern dass sie sich in den letzten Jahren auch weiter auseinander entwickelt haben. Insbesondere fällt auf, dass sich in Bremen Stadt die Ausbildungschancen für Jugendliche in den letzten Jahren im Allgemeinen geringfügig verbessert haben, während in Bremerhaven eine gegenteilige Entwicklung zu beobachten ist. Davon sind vor allem Jugendliche mit einfachen Schulabschlüssen betroffen.

2.1 Zusammenfassender Überblick

Gut drei Viertel (77%) aller im September 2016 im Land Bremen bei der Agentur für Arbeit gemeldeten 5.204 Ausbildungsstellen wurden in Bremen Stadt, knapp ein Viertel (23%) in Bremerhaven angeboten, wobei der Anteil von Bewerber_innen für Ausbildungsstellen in Bremerhaven etwas höher (29%) war als der Anteil der Ausbildungsstellen, in Bremen Stadt dagegen etwas niedriger (71%).

In Bremen Stadt sind deutlich mehr Ausbildungsstellen als Bewerber_innen gemeldet worden (1,17 Ausbildungsangebote je Bewerber_in), in Bremerhaven dagegen deutlich weniger (0,87 Ausbildungsangebote je Bewerber_in). Während sich in Bremen Stadt die Ausbildungsmarktsituation für die über die Agentur für Arbeit suchenden Jugendlichen im Jahr 2016 gegenüber dem Vorjahr etwas verbessert hat, ist sie in Bremerhaven deutlich schlechter geworden.

Die unterschiedliche Entwicklung zeigt sich auch an den Erfolgsquoten bei der Lehrstellensuche. Während Jugendliche in Bremerhaven im Vorjahr noch deutlich erfolgreicher bei der Lehrstellensuche waren (Einmündungsquote 40,5%) als in Bremen Stadt (Einmündungsquote 35,1%), hat sich dies nunmehr umgekehrt. Jugendliche in Bremen Stadt mündeten im Jahr 2016 häufiger (37,7%) als Jugendliche in Bremerhaven (36,4%) in Ausbildung ein. Für Jugendliche in Bremen ist somit eine leichte Verbesserung erfolgt, für Jugendliche in Bremerhaven dagegen eine spürbare Verschlechterung.

Gewissermaßen spiegelbildlich zeigt sich dies auch an den Quoten nicht erfolgreicher Bewerber_innen in beiden Städten. In beiden Städten hat der Anteil nicht erfolgreicher Bewerber_innen im Jahr 2016 gegenüber 2015 zugenommen, in Bremerhaven aber sehr viel stärker als in Bremen Stadt. Noch deutlicher zeigt sich diese Auseinanderentwicklung von Bremen Stadt und Bremerhaven, wenn man die Zahl der Jugendlichen ohne Bewerbungserfolg auf die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen bezieht.

Möglicherweise liegt ein Grund für diese Entwicklung auch im Abbau geförderter Ausbildung in Bremerhaven. So mündeten hier im Jahr 2015 Jugendliche noch etwa doppelt so häufig wie im Jahr 2016

³⁴ Statistische Grundlagen der Betrachtung sind die Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Daten des Statistischen Bundesamtes sowie die von der Handelskammer/IHK Bremen und Bremerhaven und der Handwerkskammer zur Verfügung gestellten Daten.

in eine geförderte Ausbildung ein, während in Bremen Stadt die Einmündungsquote in geförderte Ausbildung sogar noch zugenommen hat.

Tabelle 6: Zur Ausbildungsmarktsituation in Bremen Stadt und Bremerhaven im Überblick

Ausbildungsstellen und Bewerber_innen in Bremen - September 2015 und 2016 -						
Ausbildungsstellen und Bewerber_innen	Land Bremen		davon			
			Stadt Bremen		Stadt Bremerhaven	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Gemeldete Ausbildungsstellen	5.204	5.007	4.011	3.824	1.193	1.183
Gemeldete Bewerber_innen	4.789	4.861	3.415	3.623	1.374	1.238
Ausbildungsstellen je Bewerber_in (ANR)	1,09	1,03	1,17	1,06	0,87	0,96
Bewerber_innen je Ausbildungsstelle	0,92	0,97	0,85	0,95	1,15	1,05
Erfolgreiche Bewerber_innen ¹	1.786	1.772	1.286	1.271	500	501
	37,3%	36,5%	37,7%	35,1%	36,4%	40,5%
davon in ungeförderte Ausbildung	1.513	1.471	1.094	1.099	419	372
	32,0%	30,3%	32,0%	30,3%	30,5%	30,1%
davon in geförderte Ausbildung	273	301	192	172	81	129
	5,7%	6,2%	5,6%	4,8%	5,9%	10,4%
Nicht erfolgreiche Bewerber_innen ²	934	868	623	621	311	247
	19,5%	17,9%	18,2%	17,1%	22,6%	19,9%
Nicht erfolgreiche Bewerber_innen je gemeldete Ausbildungsstelle	17,9%	17,3%	15,6%	16,2%	26,1%	20,9%

1 Erfolgreiche Bewerber_innen = in ungeförderte und geförderte Berufsausbildung einmündende Bewerber_innen

2 Nicht erfolgreiche Bewerber_innen = unversorgte Bewerber_innen + Bewerber_innen mit Alternative

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2015 und 2016, Kreis Bremen Stadt und Kreis Bremerhaven Stadt

2.2 Der Ausbildungsstellenmarkt nach Berufsbereichen und Berufen

Der Ausbildungsstellenmarkt in den beiden Städten Bremen und Bremerhaven stellt sich in mehrfacher Hinsicht unterschiedlich dar.³⁵ So gab es im September 2016 in Bremen 596 (2015: 201) bei der Agentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsstellen mehr als Bewerber_innen, in Bremerhaven dagegen 181 (2015: 55) Ausbildungsstellen weniger (vgl. Tab. 6). Auch hieran zeigt sich die Auseinanderentwicklung der beiden Städte.

Differenziert nach den einzelnen Berufsbereichen/-gruppen werden die Unterschiede zwischen den beiden Städten noch sehr viel deutlicher. Während in Bremerhaven in *allen* Berufsbereichen Ausbildungsplätze fehlen, gibt es in Bremen Stadt in fünf der neun Berufsbereiche sogar – gemessen an der

³⁵ Zugrunde gelegt ist hier die Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit: Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2016, Kreis Bremen Stadt und Kreis Bremerhaven Stadt; vgl. zur Aussagekraft dieser Statistik Kapitel 1.1, S. 10ff.

Zahl der bei der Agentur für Arbeit als Bewerber_innen registrierten Jugendlichen - ein mehr oder weniger großes Überangebot an Ausbildungsplätzen.

In allen Berufsbereichen mit Ausnahme von Landwirtschaft etc. und Bau etc. stellt sich die Situation in Bremerhaven schlechter dar als in Bremen Stadt. Insgesamt kamen statistisch gesehen in Bremen Stadt auf 100 registrierte Bewerber_innen 117 Ausbildungsplätze, in Bremerhaven dagegen lediglich 87. Gegenüber dem Jahr 2015, wo in Bremen Stadt lediglich 106 und in Bremerhaven noch 96 Ausbildungsplätze auf 100 Bewerber_innen gemeldet waren, haben sich die Unterschiede zwischen beiden Städten damit deutlich vergrößert.

Tabelle 7: Registrierte Bewerber_innen und gemeldete Ausbildungsstellen nach Berufsbereichen - September 2016

Berufsbereich/ Berufsgruppe	Bremen Stadt			Bremerhaven		
	Bewerber	Stellen	Stellen je Bewerber	Bewerber	Stellen	Stellen je Bewerber
1 Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	64	28	0,44	22	18	0,82
2 Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	828	863	1,04	315	293	0,93
3 Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	216	200	0,93	125	124	0,99
4 Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	136	186	1,37	38	18	0,47
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	274	547	2,00	142	126	0,89
6 Kaufmänn. Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus	832	964	1,16	360	337	0,94
7 Unternehmensorganisation, Buchhalt., Recht, Verwaltung	595	841	1,41	193	165	0,85
8 Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	378	321	0,85	158	100	0,63
9 Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	92	61	0,66	21	12	0,57
Insgesamt	3.415	4.011	1,17	1.374	1.193	0,87
Überangebot bzw. Mangel an Stellen		+596			-181	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2016

Die folgende Aufschlüsselung der verschiedenen Berufsbereiche nach einzelnen Berufsgruppen macht die unterschiedliche Situation in beiden Städten noch deutlicher. So sind es in Bremen und Bremerhaven in der Regel andere Berufsgruppen, bei denen es einen Mangel bzw. ein Überangebot an Ausbildungsplätzen gibt. Gemeinsam ist beiden Städten allerdings der hohe Mangel an Ausbildungsplätzen bei den Verkaufsberufen ohne Produktspezialisierung sowie die hohe Zahl an fehlenden Bewerber_innen im Bereich der Gastronomie.

Ausbildungsberufe mit Mangel an gemeldeten Ausbildungsplätzen

Abbildung 5 zeigt die Ausbildungsberufe mit dem größten Mangel an gemeldeten Ausbildungsplätzen. Während in *Bremen Stadt* vor allem Ausbildungsplätze bei Verkaufsberufen ohne Produktspezialisierung (94) und Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffstechnik (68) fehlen, sind es in *Bremerhaven* neben den Verkaufsberufen ohne Produktspezialisierung (99) Ausbildungsberufe in den Berufsbereichen Büro und Sekretariat (59).

Abbildung 5: Berufsgruppen mit Ausbildungsplatzmangel in Bremen Stadt und Bremerhaven – September 2016



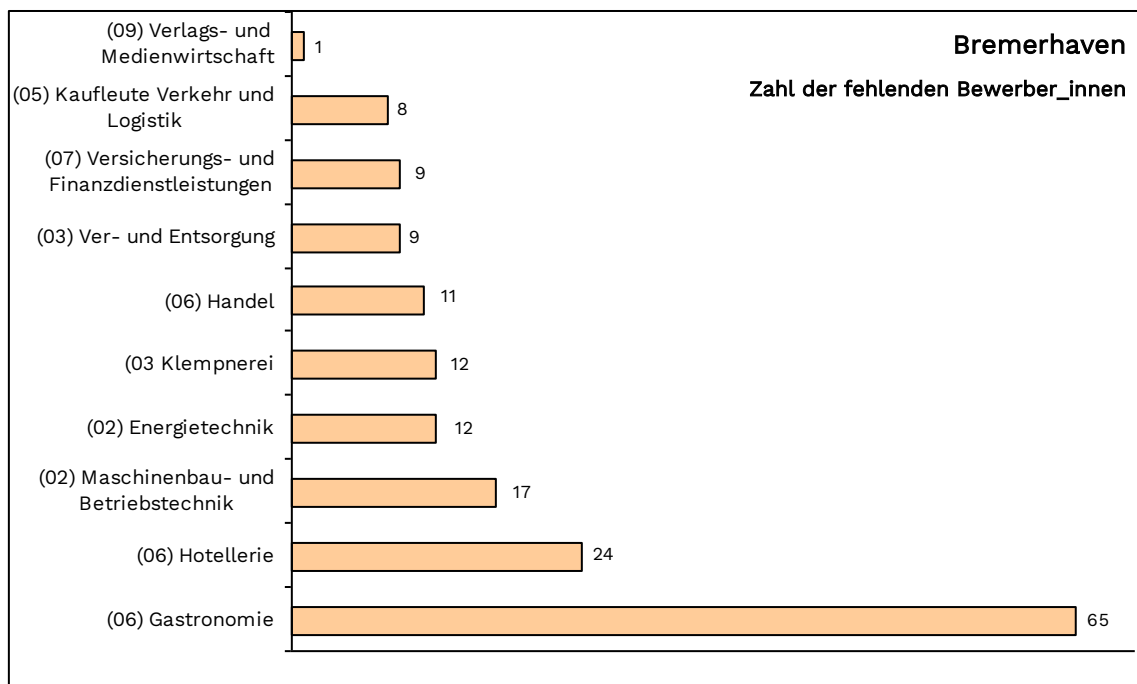
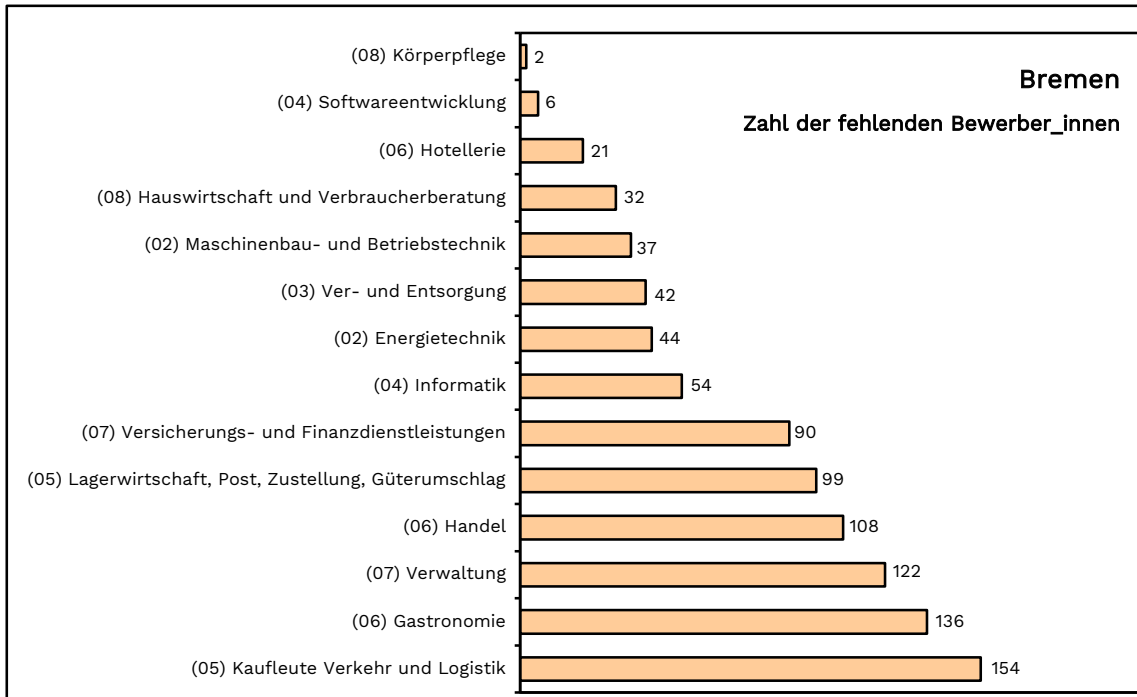
in Klammern = Nummer der jeweiligen Berufsgruppe

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2016, Bremen Stadt und Bremerhaven

Ausbildungsberufe mit einem Überhang an Ausbildungsplätzen

Abbildung 6 zeigt die Ausbildungsberufe mit geringer Nachfrage bei den Jugendlichen. So gibt es den höchsten Bewerbermangel in *Bremen Stadt* in den Berufsbereichen Kaufleute Verkehr und Logistik (154) und Gastronomie (136), während in *Bremerhaven* vor allem in der Gastronomie (65), aber auch in Hotelberufen (24) mehr Ausbildungsplätze angeboten werden als Bewerber_innen nachfragen.

Abbildung 6: Berufsgruppen mit einem Überhang an Ausbildungsplätzen in Bremen Stadt und Bremerhaven September 2016



in Klammern = Nummer der jeweiligen Berufsgruppe

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2016, Bremen Stadt und Bremerhaven

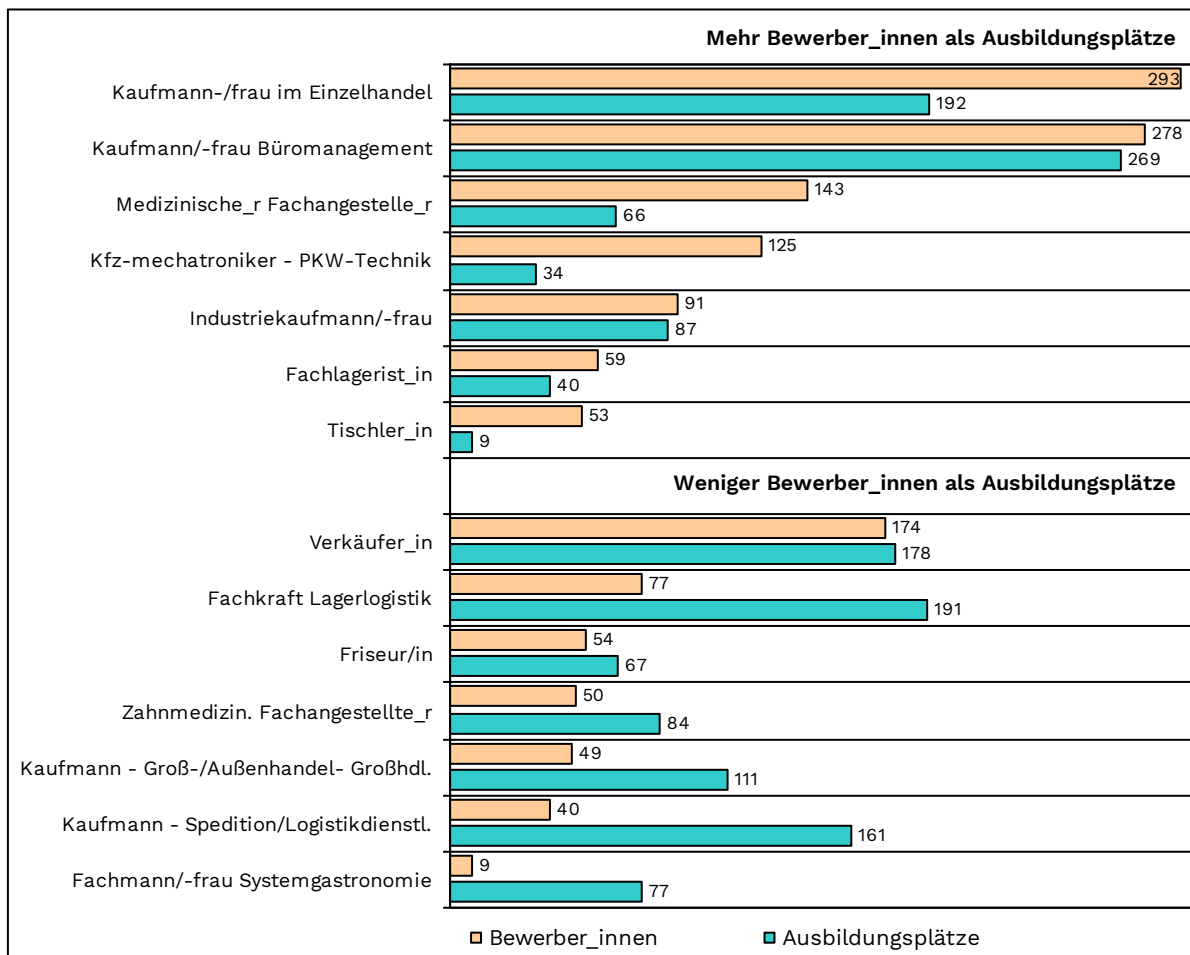
Angebot und Nachfrage bei den am häufigsten nachgefragten Berufen (TOP 30)

Ein noch genaueres Bild von der Angebots- und Nachfragesituation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ergibt eine Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage auf der Ebene der einzelnen Ausbildungsberufe, wie sie in den folgenden Abbildungen 7 und 8 für die am häufigsten nachgefragten Berufe (Top 30) vorgenommen wurde.

In **Bremen Stadt** besteht ein besonders hoher *Ausbildungsplatzmangel* bei den Berufen Kaufmann/-frau im Einzelhandel (101), Kfz-Mechatroniker_in PKW-Technik (91), medizinische Fachangestellte (77) und Tischler_in (44).

Einen besonders hohen *Überhang an Ausbildungsplätzen* gibt es bei den Ausbildungsberufen Kaufmann/-frau Spedition (121), Fachkraft Lagerlogistik (114), Fachmann/-frau Systemgastronomie (68) sowie Fachmann/-frau Groß-/Außenhandel (62).

Abbildung 7: Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bei den am häufigsten nachgefragten Berufen (TOP 30) in Bremen Stadt – September 2016

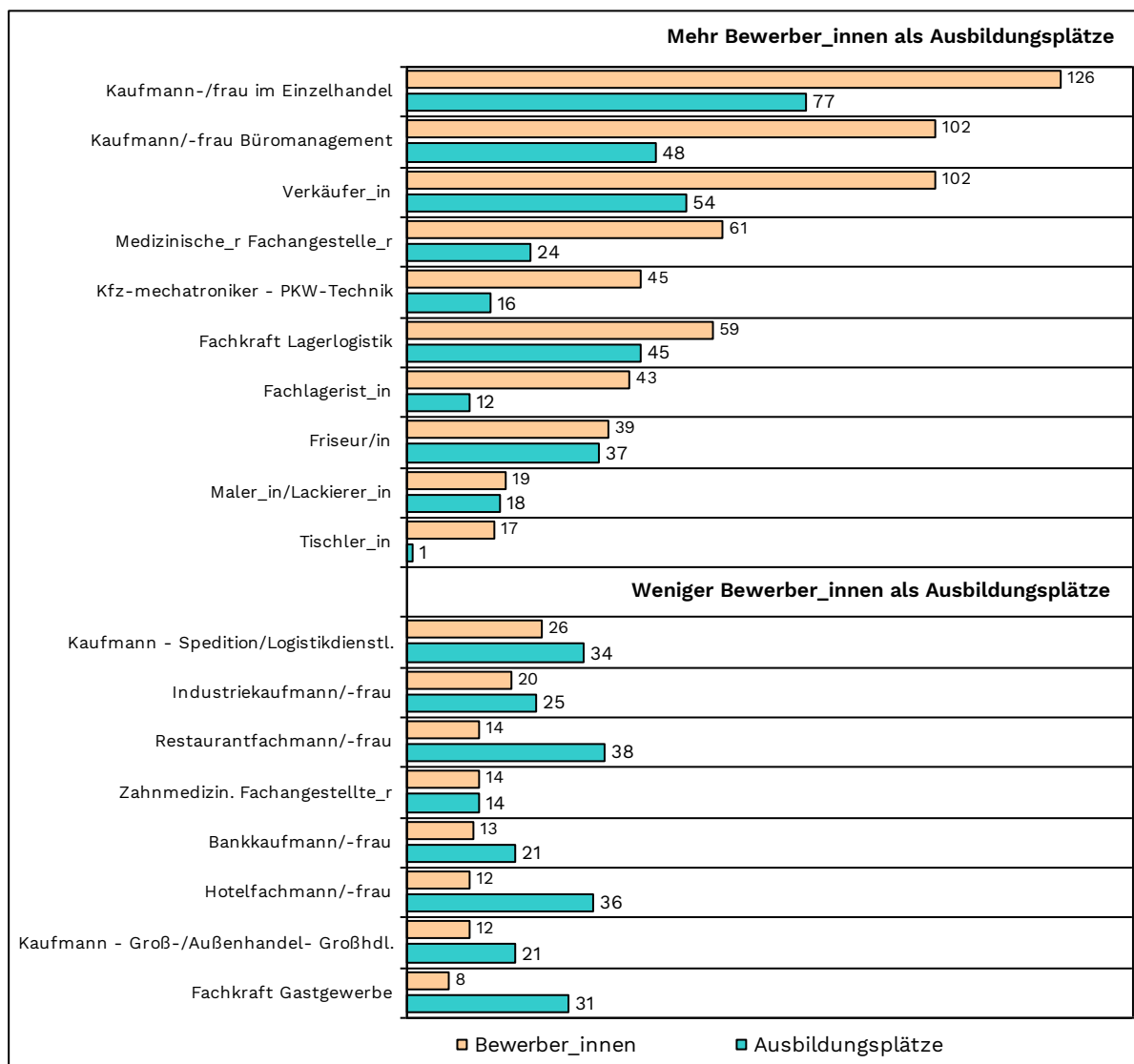


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2016, Bremen Stadt und Bremerhaven

In **Bremerhaven** sind es noch weitere Berufe, bei denen ein besonders hoher *Ausbildungsplatzmangel* herrscht. Neben den auch für Bremen Stadt genannten Berufen Kaufmann/-frau im Einzelhandel (49), medizinische Fachangestellte (21) und Tischler_in (16), sind dies insbesondere die Berufe Kaufmann/-frau Büromanagement (54), Verkäufer_in (48) und Fachlagerist_in (31) sowie der Ausbildungsberuf Kfz-Mechatroniker_in PKW-Technik (29).

Einen besonders hohen *Überhang an Ausbildungsplätzen* gibt es im Gast- und Beherbergungsgewerbe, d.h. vor allem bei den Ausbildungsberufen Restaurantfachmann/-frau (24), Hotelfachmann/-frau (24) und Fachkraft Gastgewerbe (23).

Abbildung 8: Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bei den am häufigsten nachgefragten Berufen (TOP 30) in Bremerhaven – September 2016



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2016, Bremen Stadt und Bremerhaven

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass es für Jugendliche in Bremerhaven noch sehr viel schwieriger ist als in Bremen Stadt, einen Ausbildungsplatz im angestrebten Ausbildungsberuf zu erhal-

ten. In allen Berufsbereichen gibt es hier, im Unterschied zu Bremen Stadt, einen Mangel an Ausbildungsplätzen. Daher ist es in Bremerhaven für Schulabsolvent_innen generell sehr viel schwieriger, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Wie die aktuellen Daten zeigen, unterscheiden sich die Ausbildungsstellenmärkte in beiden Städten nicht nur deutlich voneinander, die Unterschiede haben sich in den letzten Jahren – insbesondere von 2015 auf 2016 – auch weiter vergrößert.

2.3 Erfolgreiche und nicht erfolgreiche Zugänge zu Ausbildung

Die unterschiedlichen Chancen von Jugendlichen in Bremen Stadt und Bremerhaven, einen Ausbildungsplatz zu finden, zeigen sich auch in den unterschiedlichen Erfolgsquoten beim Zugang zu Ausbildung. Der folgende Überblick zeigt, wie sich die erfolgreichen und nicht erfolgreichen Zugänge zu einer Berufsausbildung über die Agentur für Arbeit in den beiden Städten in den letzten vier Jahren entwickelt haben.

Insgesamt gesehen hatten Bewerber_innen in Bremen Stadt im Jahr 2016 etwas häufiger Erfolg beim Zugang zu Ausbildung (37,7%) als in Bremerhaven (36,4%), deutlicher ausgeprägt sind jedoch die Unterschiede bei den nicht erfolgreichen Bewerber_innen. So waren Jugendliche in Bremerhaven merklich häufiger ohne Erfolg (22,6%) als in Bremen Stadt (18,2%).

Die Entwicklung in den beiden Städten ist in den letzten Jahren unterschiedlich verlaufen. Während in Bremen Stadt der Anteil *erfolgreicher Jugendlicher* zwischen 2013 und 2015 kontinuierlich zurückgegangen ist und erst in 2016 wieder zugenommen hat, ist die Entwicklung in Bremerhaven umgekehrt verlaufen. Zwischen 2013 und 2015 ist hier der Anteil sich erfolgreich bewerbender Jugendlicher kontinuierlich angestiegen – in 2014 und 2015 waren Jugendliche in Bremerhaven sogar häufiger erfolgreich als in Bremen Stadt. Im Jahr 2016 hat der Anteil erfolgreicher Bewerbungen dann wieder deutlich abgenommen; er ist nunmehr wieder geringer als Bremen Stadt.

Unterschiedlich verlaufen ist auch die Entwicklung bei den *nicht erfolgreichen* Jugendlichen. Während ihr Anteil in Bremen Stadt von 2013 bis 2015 zunächst rückläufig war, ist er im Jahr 2016 wieder angestiegen und liegt mit 18,2% jetzt sogar noch geringfügig höher als 2013. In Bremerhaven ist die Entwicklung eher wellenförmig verlaufen. Nach einem Anstieg von 2013 auf 2014 und einem anschließenden Rückgang in 2015 hat der Anteil nicht erfolgreicher Jugendlicher im Jahr 2016 wieder merklich zugenommen; er ist mit 22,6% jetzt auch deutlich höher als in den Jahren zuvor.

Tabelle 8: Erfolgreiche und nicht erfolgreiche Bewerber_innen – 2013 bis 2016

Erfolgreiche und nicht erfolgreiche Bewerber_innen *							
alle Bewerber_innen		davon erfolgreich		davon nicht erfolgreich			
Jahr	insgesamt	abs.	%	mit Alternative	unver-sorgt	insgesamt	%
Bremen Stadt							
2016	3.415	1.286	37,7	449	174	623	18,2
2015	3.623	1.271	35,1	438	183	621	17,1
2014	3.297	1.203	36,5	442	144	586	17,8
2013	3.319	1.300	39,2	431	168	599	18,1
Bremerhaven							
2016	1.374	500	36,4	278	33	311	22,6
2015	1.238	501	40,5	212	35	247	20,0
2014	1.269	492	38,8	227	42	269	21,2
2013	1.446	517	35,8	254	32	286	19,8

* andere ehemalige Bewerber_innen sind hier nicht berücksichtigt

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2016; eigene Berechnungen

2.4 Bewerberinnen und Bewerber nach ausgewählten Merkmalen

Für die Zugangschancen zu einem Ausbildungsplatz sind neben der spezifischen Struktur des Ausbildungsstellenmarktes auch persönliche Merkmale der Jugendlichen von Bedeutung.³⁶ Daher wurde auch untersucht, inwiefern sich die bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber_innen in Bremen Stadt und Bremerhaven nach bestimmten soziodemografischen Merkmalen – Schulabgangsjahr, Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Nationalität – unterscheiden. Auch hier zeigt sich, dass es zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Jugendlichen in beiden Städten gibt.³⁷

Schulabgangsjahr

Von den bei der Agentur für Arbeit registrierten Bewerber_innen um eine Ausbildungsstelle sind Jugendliche aus Bremerhaven in den letzten fünf Jahren durchweg häufiger als Jugendliche aus Bremen Stadt erst im jeweiligen Berichtsjahr von der Schule abgegangen. Wie die folgende Abbildung zeigt, sind z.B. im Jahr 2016 mehr als die Hälfte (51%) aller Bewerber_innen aus Bremerhaven im selben Jahr von der Schule abgegangen, während es in Bremen Stadt nur knapp zwei Fünftel (39%) gewesen sind.³⁸

³⁶ Vgl. dazu auch das IAB-Betriebspanel.

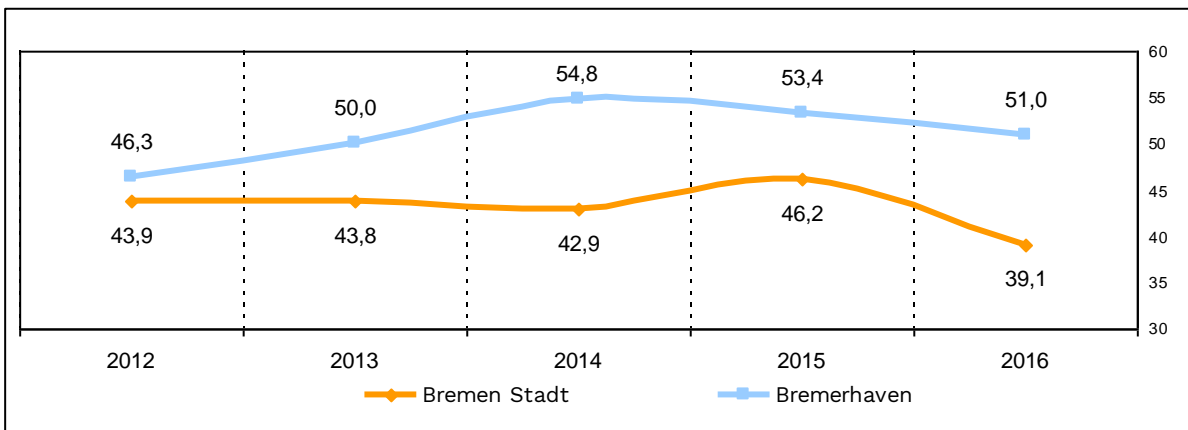
³⁷ Grundlage dieser Betrachtung ist die Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt im September 2015, Bremen Stadt und Bremerhaven.

³⁸ Dieser Befund gilt unabhängig von Geschlecht.

Dies bedeutet, dass der Anteil von Altbewerber_innen in Bremen Stadt deutlich höher ist als in Bremerhaven.

Dieser Befund kann dahin gehend gedeutet werden, dass Jugendliche in Bremen Stadt trotz einer günstigeren Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt längere Wartezeiten beim Übergang in eine Ausbildung in Kauf nehmen müssen als in Bremerhaven. Dieser Befund hat sich im Trend der letzten Jahre in Bremen Stadt sogar noch verstärkt.

Abbildung 9: Gemeldete Bewerber_innen, die im Berichtsjahr die Schule verlassen haben – 2012 bis 2016 (in %)

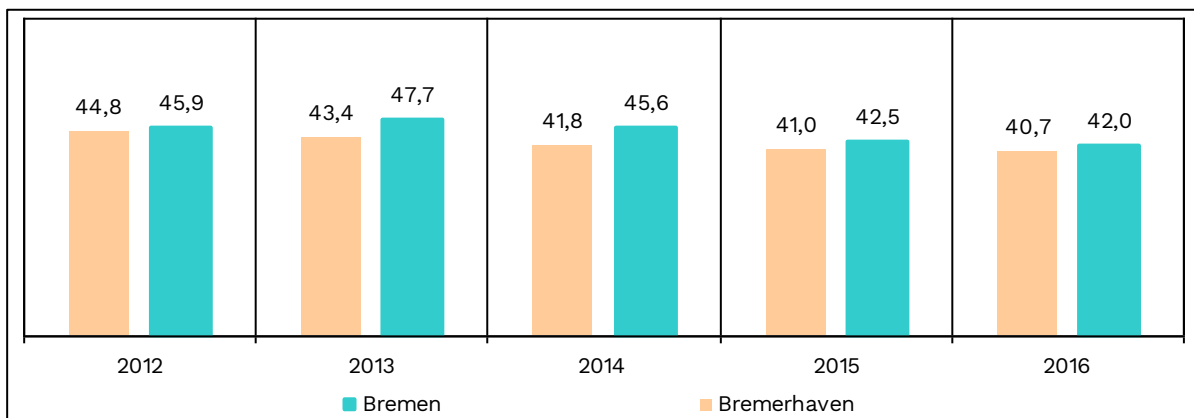


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2012 - 2016; eigene Berechnungen

Geschlecht

In beiden Städten sind unter den gemeldeten Ausbildungsbewerbern deutlich mehr junge Männer als junge Frauen. Das derzeitige Verhältnis beträgt etwa 60 zu 40, wobei in Bremen Stadt der Anteil junger Frauen unter den Bewerbern geringfügig höher ist als in Bremerhaven. Im Trend der letzten Jahre hat der Anteil von jungen Frauen an den Ausbildungsplatzbewerbern abgenommen.

Abbildung 10: Gemeldete Bewerberinnen in Bremen Stadt und Bremerhaven – 2012 bis 2016 (in %)



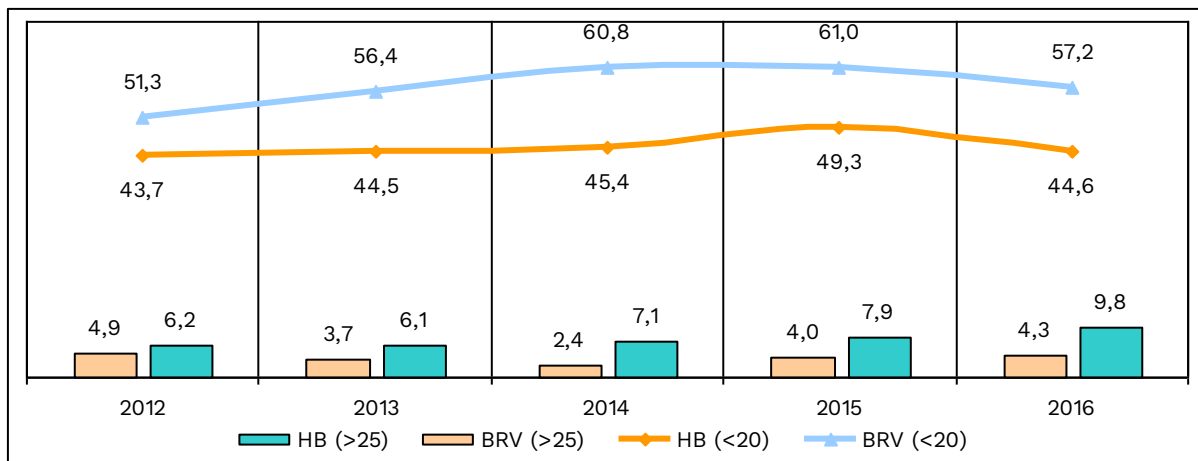
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2012 - 2016; eigene Berechnungen

Alter

Insgesamt gesehen sind die bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Bewerber_innen in Bremerhaven deutlich jünger als in Bremen. Während in Bremen Stadt im Jahr 2016 deutlich weniger als die Hälfte der gemeldeten Bewerber_innen unter 20 Jahre alt gewesen sind (44,6%), waren in Bremerhaven nahezu drei Fünftel (57,2%) aller Bewerber_innen unter 20 Jahre alt. Umgekehrt war im Jahr 2016 in Bremen Stadt nahezu jede_r zehnte Bewerber_in älter als 25 Jahre (9,8%), in Bremerhaven dagegen weniger als jede_r zwanzigste (4,3%).

Im Trend der letzten Jahre hat der Anteil älterer Bewerber_innen in Bremen Stadt zugenommen, während er in Bremerhaven mehr oder weniger konstant geblieben ist. Umgekehrt ist in Bremen Stadt der Anteil jüngerer Bewerber_innen in etwa gleich geblieben, während er in Bremerhaven leicht zugenommen hat.

Abbildung 11: Jüngere und ältere Bewerber_innen in Bremen Stadt und Bremerhaven (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2012 - 2016; eigene Berechnungen

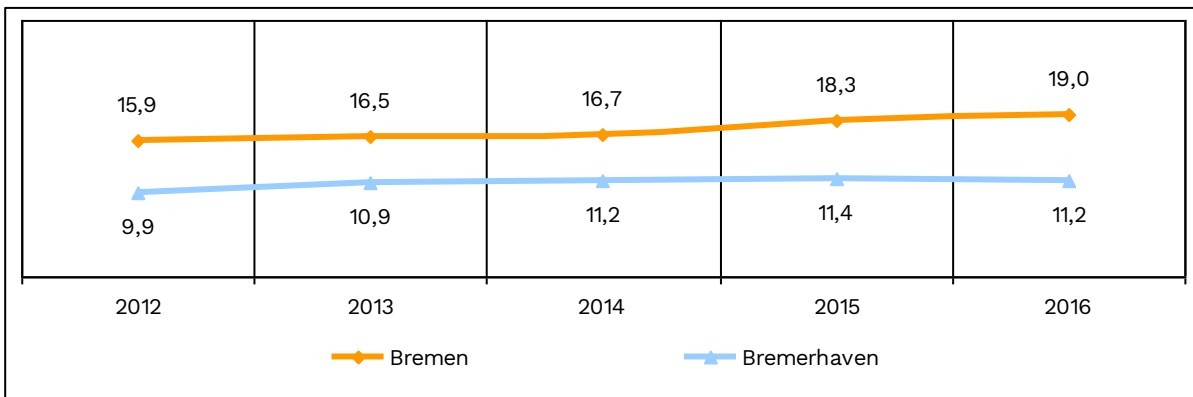
Nationalität

Auch hinsichtlich des Anteils ausländischer Jugendlicher unter den bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Bewerber_innen gibt es deutliche, in den letzten Jahren sogar noch zunehmende, Unterschiede zwischen Bremen Stadt und Bremerhaven.³⁹ Während sich der Anteil ausländischer Bewerber_innen in Bremerhaven in den letzten Jahren kaum verändert hat, ist er in Bremen Stadt um gut drei Prozentpunkte angestiegen.

Der derzeitige Anteil ausländischer Jugendlicher unter den gemeldeten Bewerber_innen ist in Bremen Stadt mit 19% deutlich höher als in Bremerhaven (11,2%), wobei in beiden Städten der Anteil ausländischer junger Frauen etwas niedriger ist als der ausländischer junger Männer (Bremen Stadt: 18,1% vs. 19,2%; Bremerhaven: 10,7% vs. 11,4%).

³⁹ Es wird hier nach Nationalität und nicht nach Migrationshintergrund unterschieden, da die vorliegenden Statistiken nicht nach Migrationshintergrund differenzieren.

Abbildung 12: Ausländische Bewerber_innen in Bremen Stadt und Bremerhaven (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2012 - 2016; eigene Berechnungen

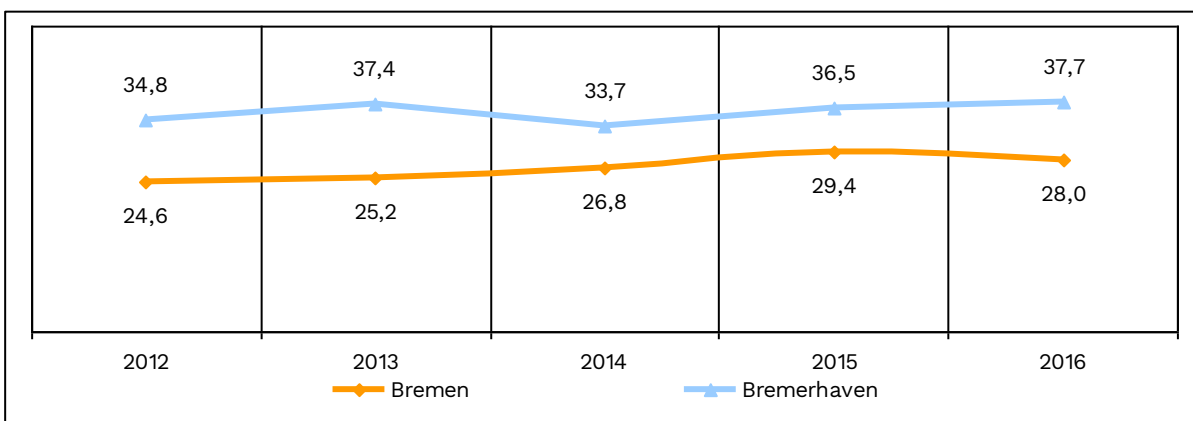
Schulabschluss

Deutliche Unterschiede zwischen den in beiden Städten gemeldeten Bewerber_innen gibt es auch hinsichtlich ihrer schulischen Voraussetzungen. Die Bewerber_innen in Bremen Stadt haben durchschnittlich höhere Schulabschlüsse als die Bewerber_innen in Bremerhaven, obwohl in Bremerhaven der Anteil Jugendlicher ohne Hauptschulabschluss geringer als in Bremen Stadt ist.

In Bremen Stadt hatte im Jahr 2016 nur knapp jeder Dritte der Bewerber_innen maximal einen Hauptschulabschluss (28%), in Bremerhaven waren es dagegen fast zwei Fünftel (37,7%). In beiden Städten hat der Anteil von Bewerber_innen mit maximal Hauptschulabschluss im Trend der letzten Jahre zugenommen, trotz eines leichten Rückgangs in Bremen Stadt gegenüber dem Vorjahr. Bewerberinnen hatten in beiden Städten etwas seltener als Bewerber höchstens einen Hauptschulabschluss.

Was das Verhältnis von einfachen zu höheren Schulabschlüsse anbelangt, waren im Jahr 2016 in Bremen Stadt Bewerber_innen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife häufiger (31,1%) vertreten als Bewerber_innen mit maximal Hauptschulabschluss (28%), in Bremerhaven war es dagegen umgekehrt. Bewerber_innen mit einem höheren Schulabschluss waren hier deutlich seltener vertreten (27,6%) als Bewerber_innen mit einem einfachen Schulabschluss (37,7%).

Abbildung 13: Bewerber_innen mit maximal Hauptschulabschluss in Bremen Stadt und Bremerhaven (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2012 - 2016; eigene Berechnungen

Da der Schulabschluss eine wichtige Zugangsvoraussetzung zu einem Ausbildungsplatz darstellt, könnte hier *ein* Grund für den höheren Anteil von nicht erfolgreichen Bewerber_innen in Bremerhaven zu finden sein.

2.5 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach schulischen Voraussetzungen

Die hohe Bedeutung der schulischen Voraussetzungen beim Zugang zu Ausbildung ist ebenso hinreichend belegt wie die Tatsache, dass sich die von den Betrieben gestellten Anforderungen an den Schulabschluss von Ausbildungsplatzbewerber_innen je nach Berufsbereich und Ausbildungsberuf unterscheiden.⁴⁰ Indikator hierfür sind die Schulabschlüsse, über die Ausbildungsanfänger_innen in den jeweiligen Berufsbereichen bzw. Ausbildungsberufen verfügen. Für die Frage, in welchen Berufsbereichen bzw. Ausbildungsberufen es noch unerschlossenes Ausbildungspotenzial gibt und speziell für welche Jugendlichen, ist es daher relevant, welche schulischen Voraussetzungen Jugendliche mitbringen, denen es gelungen ist, einen Ausbildungsvertrag zu erhalten.

Dieser Frage wird im Folgenden anhand der Schulabschlüsse nachgegangen, über die Jugendliche mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag im Bereich von Industrie und Handel einerseits und Handwerk andererseits verfügen.⁴¹ Da bislang noch keine Daten für das Jahr 2016 vorliegen⁴², wird im Wesentlichen auf die von der Handwerkskammer Bremen und der Handelskammer Bremen/IHK zur Verfügung gestellten Daten zurückgegriffen, die sich auf das Jahr 2015 beziehen.⁴³

Berücksichtigt sind nur Ausbildungsverträge, denen ein schulischer Abschluss zuordenbar war.⁴⁴ Dies war im Interesse einer einheitlichen Darstellung erforderlich, weil Handwerkskammer Bremen, Handelskammer Bremen und IHK Bremerhaven die schulischen Voraussetzungen unterschiedlich ausweisen.⁴⁵

Ausbildungsverträge nach Schulabschluss

Gut drei Viertel aller Jugendlichen, die 2015 im Zuständigkeitsbereich der beiden Bremer Kammern einen Ausbildungsvertrag erhalten haben, verfügten mindestens über einen Realschulabschluss.⁴⁶ Das sind deutlich mehr als im Bundesdurchschnitt (69%). Auch der Anteil der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, die über eine Studienberechtigung verfügen, liegt in Bremen mit

⁴⁰ Vgl. exemplarisch: Nationale Bildungsberichte sowie BIBB-Datenreport.

⁴¹ Berücksichtigt sind nur Ausbildungsverträge aus den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel und Handwerk, da für andere Ausbildungsbereiche keine Daten vorgelegen haben. Da im Zuständigkeitsbereich der beiden Kammern die überwiegende Mehrzahl der Ausbildungsverträge abgeschlossen wird, fällt dies jedoch nicht allzu sehr ins Gewicht. Zu beachten ist bei den hier ausgewerteten Daten außerdem, dass in ihnen – anders als bei bisher analysierten Daten der Bundesagentur für Arbeit – auch aus dem Umland einpendelnde Jugendliche enthalten sind.

⁴² Die Bundesagentur weist solche Daten nicht aus; vgl. Der Ausbildungsstellenmarkt im September. Das Statistische Bundesamt weist solche Daten zwar aus, doch liegen die entsprechenden Daten für 2016 noch nicht vor; vgl. Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, Berufliche Bildung, Fachserie 11, Reihe 3. Wiesbaden 2016; aktualisierte Fassung vom 25.11.2016.

⁴³ Diese Daten wurden im Mai 2016 von den beiden Kammern zur Verfügung gestellt.

⁴⁴ Im Ausland erworbene Abschlüsse, die nicht zuordenbar waren, sind nicht berücksichtigt, so dass die hier aufgeführte Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge kleiner ist als in der zugrunde liegenden Datenquelle.

⁴⁵ Die Handelskammer Bremen führt auch Ausbildungsverträge mit sonstigen Voraussetzungen wie z.B. Berufsfachschule, Berufsvorbereitungsjahr etc. auf.

⁴⁶ Wohl eher zufälligerweise entspricht diese ziemlich genau dem Anteil der bremischen Schulabgänger_innen mit Realschulabschluss oder Hochschulreife im Jahr 2015; vgl. KMK, Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Dokumentation Nr. 211, Dezember 2016, Tab. 10.2.

35,5% deutlich über dem Bundesdurchschnitt (26,2%). Bremen liegt damit hinter Hamburg (39,4%) und Nordrhein-Westfalen (38,9%) an dritter Stelle.⁴⁷ Nur über maximal einen Hauptschulabschluss verfügten lediglich weniger als ein Viertel der erfolgreichen Ausbildungsplatzbewerber_innen (23,7%). Das sind deutlich weniger als im Bundesdurchschnitt (31%). Dieser Befund weist auf die für die Bremer Unternehmen günstige Situation hin, unter den Ausbildungsplatzbewerber_innen auswählen zu können.

Bei einer differenzierten Betrachtung der jeweils im Handwerk und in Industrie und Handel abgeschlossenen Ausbildungsverträge stellt sich die Situation in Bezug auf die höchsten erreichten Schulabschlüsse der Jugendlichen mit neuem Ausbildungsvertrag allerdings recht unterschiedlich dar. So hatten von den Jugendlichen mit Ausbildungsvertrag im Handwerk rd. zwei Fünftel (40,5%) maximal einen Hauptschulabschluss, von den Jugendlichen mit einem Ausbildungsvertrag in Industrie und Handel dagegen weniger als ein Fünftel (19,8%). Umgekehrt hatten mehr als zwei Fünftel (42,1%) der Jugendlichen mit einem Ausbildungsvertrag in Industrie und Handel die Hochschulreife, im Handwerk dagegen nur knapp 14%.

Tabelle 9: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer Bremen/IHK und der Handwerkskammer Bremen nach schulischer Vorbildung – 2015

Schulabschluss	alle		Handwerk		Industrie und Handel ¹	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
ohne Hauptschulabschluss	156	3,2	45	4,2	111	2,9
Hauptschulabschluss	1.023	21,2	384	36,3	639	16,9
Realschulabschluss	1.920	39,7	483	45,6	1.437	38,1
Fachhochschul-/Hochschulreife	1.734	35,9	147	13,9	1.587	42,1
Gesamt	4.833	100	1.059	100	3.774	100

¹ einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe

Quelle: Statistisches Bundesamt 2016, Fachserie 11, Reihe 3, 2015.

Dies zeigt, dass auch in Bremen die Chance, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, für Jugendliche mit mittlerem und höherem Schulabschluss insgesamt gesehen deutlich größer ist als für Jugendliche, die lediglich einen Hauptschulabschluss erreicht haben. Diese sind in Bremen, auch im Vergleich zu anderen Bundesländern, ausgesprochen schlecht.⁴⁸

Zwar erlaubt der Hauptschulabschluss grundsätzlich den Zugang zu allen dualen Ausbildungsberufen, dennoch sind Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss vor allem auf Ausbildungsberufe im Bereich des Handwerks verwiesen. Der vergleichsweise hohe Anteil von Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss, die im Handwerk einen Ausbildungsvertrag erhalten haben, zeigt, dass hier die Chancen deutlich höher sind als im Bereich von Industrie und Handel. Dies weist darauf hin, dass es insbesonde-

⁴⁷ Daten für 2014; vgl. BIBB-Datenreport 2016, Tab. A4.6.1-1.

⁴⁸ Vgl. dazu auch BIBB-Datenreport 2015, S. 418 sowie Geraedts 2016.

re im Bereich von Industrie und Handel darauf ankommt, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen und die Zugangschancen für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss zu verbessern.⁴⁹

Ausbildungsverträge bei Handelskammer Bremen/IHK

Die in Kapitel 2.4 beschriebenen Unterschiede in der Zusammensetzung der Ausbildungsplatzbewerber_innen nach Schulabschluss in Bremen Stadt und Bremerhaven zeigen sich auch bei einer Differenzierung nach Industrie und Handel einerseits und Handwerk andererseits.⁵⁰ So wiesen lediglich 15% der Jugendlichen, die im Bereich der Handelskammer Bremen (Bremen Stadt) einen Ausbildungsvertrag neu abgeschlossen haben, maximal einen Hauptschulabschluss auf, während es im Bereich der IHK Bremerhaven immerhin rd. 25% gewesen sind. Dabei fällt allerdings auf, dass in Bremerhaven Jugendliche ohne Schulabschluss häufiger einen Ausbildungsvertrag erhalten haben (2,4%) als in Bremen Stadt (0,6%).

Ähnlich deutliche Unterschiede gibt es auch bei den Jugendlichen mit einem mittleren Bildungsabschluss (Realschulabschluss). Während im Bereich der Handelskammer Bremen weniger als ein Drittel (32,7%) der Ausbildungsanfänger_innen einen Realschulabschluss hatten, waren es im Bereich der IHK Bremerhaven mehr als zwei Fünftel (41,7%).

Im Bereich der Handelskammer Bremen war im Jahr 2015 die Hochschulreife die häufigste schulische Vorbildung von Jugendlichen mit einem neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag (52,3%), während in Bremerhaven der Realschulabschluss der häufigste Bildungsabschluss (41,7%) war. In Bremerhaven verfügte demgegenüber nur ein Drittel (33,7%) der Jugendlichen mit einem neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag über die Hochschulreife.

Die folgende Tabelle zeigt Zahl und Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei der Handelskammer Bremen/IHK Bremerhaven nach schulischer Vorbildung im Jahr 2015. Berücksichtigt sind hier nur diejenigen Ausbildungsverträge, denen die aufgeführten Schulabschlüsse zugeordnet worden sind. Ausbildungsverträge mit sonstigen Voraussetzungen wie z. B. Berufsfachschule, Berufsvorbereitungsjahr etc. sowie ohne Angabe der schulischen Voraussetzungen wurden nicht berücksichtigt. Daher ist die Zahl der aufgeführten Ausbildungsverträge etwas kleiner als die Zahl der tatsächlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

⁴⁹ Vgl. dazu bereits Solga 2004.

⁵⁰ Die folgenden Daten beruhen auf den von der Handelskammer Bremen/IHK zur Verfügung gestellten Daten. Andere Daten standen für die kommunale Ebene nicht zur Verfügung.

Tabelle 10: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge bei der Handelskammer Bremen und der IHK Bremerhaven nach schulischer Vorbildung – 2015*

Schulabschluss	alle		Bremen Stadt		Bremerhaven	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
ohne Hauptschulabschluss	29	1,0	14	0,6	15	2,4
Hauptschulabschluss	456	16,1	319	14,4	137	22,2
Realschulabschluss	983	34,6	726	32,7	257	41,7
Fachhochschul-/Hochschulreife	1.370	48,3	1.162	52,3	208	33,7
Gesamt	2.838	100	2.221	100	617	100

* Neuere Daten standen nicht zur Verfügung

Quelle: Daten Handelskammer Bremen, IHK Bremerhaven, Mai 2016

Diese deutlichen Unterschiede zwischen Bremen Stadt und Bremerhaven hinsichtlich der schulischen Vorbildung von Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind zum einen sicherlich auf die jeweils unterschiedlichen Ausbildungsangebote in Bremen Stadt und Bremerhaven zurückzuführen. Möglicherweise spielen hierfür aber auch noch andere Gründe eine Rolle wie z. B. eine unterschiedliche Einstellungspolitik von Betrieben in Bremen Stadt und Bremerhaven.

Ausbildungsverträge bei Handwerkskammer Bremen

Auch im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer Bremen zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Bremen Stadt und Bremerhaven hinsichtlich der schulischen Voraussetzungen von Jugendlichen mit einem neuen Ausbildungsvertrag.

Besonders auffallend ist, dass in Bremerhaven mehr als zwei Fünftel (45,4%) der Jugendlichen mit neuem Ausbildungsvertrag maximal über einen Hauptschulabschluss verfügt, in Bremen Stadt dagegen lediglich gut ein Drittel (35,6%). Unterschiede bestehen auch hinsichtlich der Einstellung von Jugendlichen ohne Schulabschluss. So erhielten, anders als im Bereich von Handelskammer/IHK, im Bereich der Handwerkskammer Jugendliche ohne Schulabschluss in Bremen Stadt etwas häufiger einen Ausbildungsvertrag (3,4%) als in Bremerhaven (2,5%). Jugendliche mit Hochschulreife sind unter den Ausbildungsanfänger_innen in Bremerhaven vergleichsweise selten vertreten (9,6%); aber auch in Bremen Stadt sind Jugendliche mit einer Studienberechtigung (16,6%) weit unterdurchschnittlich vertreten.

Die folgende Tabelle zeigt Zahl und Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei der Handwerkskammer Bremen nach schulischer Vorbildung im Jahr 2015. Berücksichtigt sind dabei nur diejenigen Ausbildungsverträge, denen die aufgeführten Schulabschlüsse zugeordnet worden sind. Ausbildungsverträge mit sonstigen Voraussetzungen wie z. B. Berufsfachschule, Berufsvorbereitungsjahr etc. sowie ohne Angabe der schulischen Voraussetzungen sind nicht enthalten. Daher ist die Zahl der aufgeführten Ausbildungsverträge etwas kleiner als die Zahl der tatsächlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

Tabelle 11: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge bei der Handwerkskammer Bremen nach schulischer Vorbildung – 2015*

Schulabschluss	alle		Bremen Stadt		Bremerhaven	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
ohne Hauptschulabschluss	34	3,2	28	3,4	6	2,5
Hauptschulabschluss	370	34,6	267	32,2	103	42,9
Realschulabschluss	505	47,2	397	47,8	108	45,0
Fachhochschul-/Hochschulreife	161	15,0	138	16,6	23	9,6
Gesamt	1.070	100	830	100	240	100

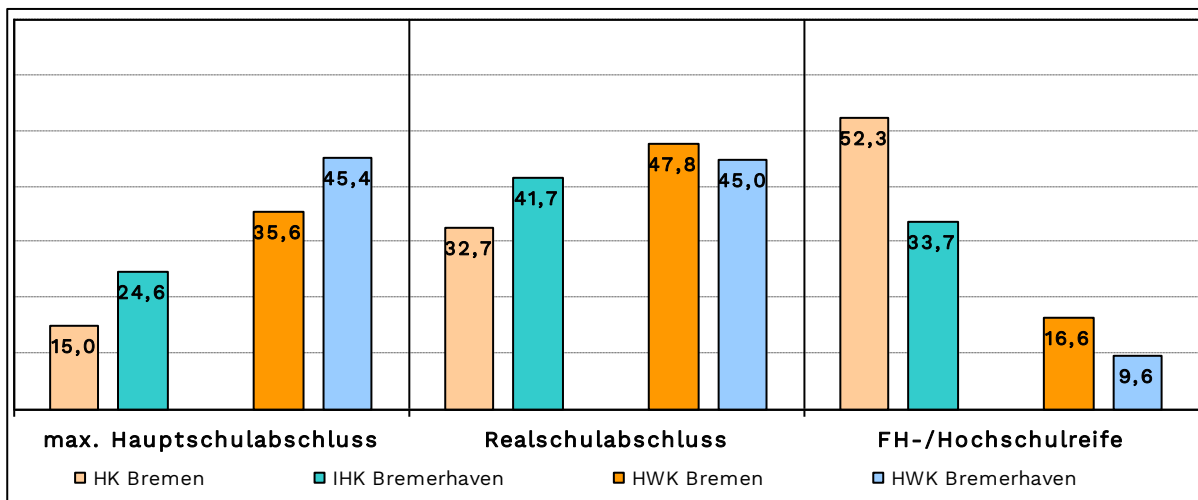
* Neuere Daten standen nicht zur Verfügung
 Quelle: Daten Handwerkskammer Bremen, Mai 2016

Ausbildungsverträge bei beiden Kammern im Vergleich

Im direkten Vergleich der beiden Kammern zeigt sich, dass bei den im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer Bremen/IHK Bremerhaven angebotenen Ausbildungsplätzen Jugendliche, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen, wesentlich seltener zum Zuge kommen als im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer Bremen. Dies gilt für Bremen Stadt wie für Bremerhaven. Generell ist aber für beide Kammern festzustellen, dass Jugendliche mit lediglich Hauptschulabschluss in Bremerhaven deutlich häufiger einen Ausbildungsplatz erhalten als in Bremen Stadt.

Ganz besonders deutlich ausgeprägt sind die Unterschiede bei den Jugendlichen mit Hochschulreife. Sie haben im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer/IHK den höchsten Anteil unter den Ausbildungsanfänger_innen, während sie im Bereich der Handwerkskammer einen vergleichsweise geringen Anteil haben, insbesondere in Bremerhaven.

Abbildung 14: Schulische Voraussetzungen der Jugendlichen mit neuem Ausbildungsvertrag in Bremen Stadt und Bremerhaven nach Kammerzugehörigkeit – 2015 (in %)



Quelle: Daten Handwerkskammer Bremen/IHK Bremerhaven und Handwerkskammer Bremen, Mai 2016

Schulische Voraussetzungen bei gewerblichen und kaufmännischen Berufen

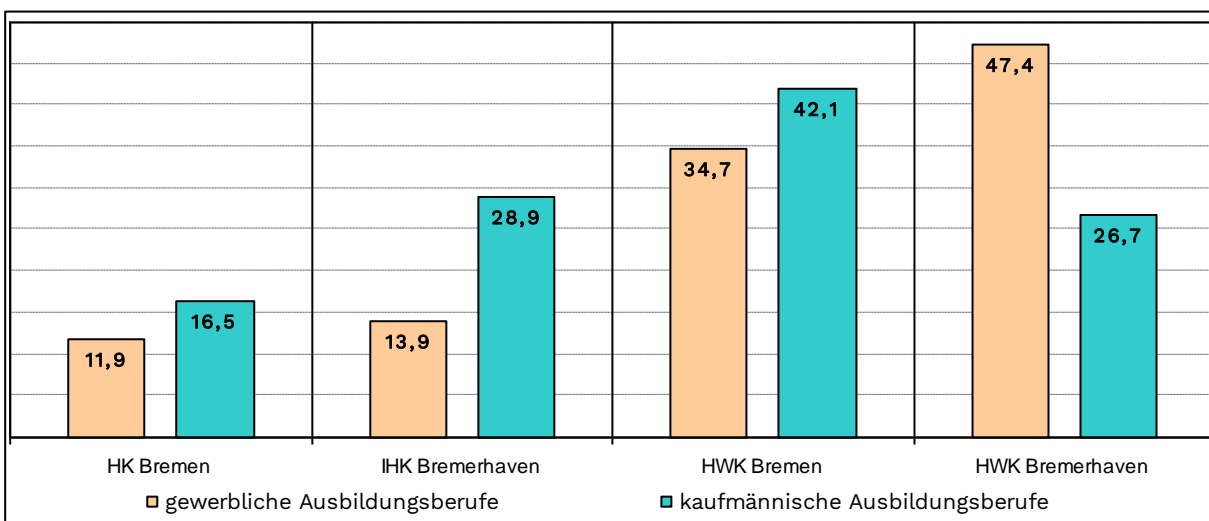
Auch bei einer Differenzierung nach Berufsgruppen zeigen sich diese Unterschiede in den schulischen Voraussetzungen der Ausbildungsanfänger_innen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich der beiden Kammern.

Bei den *gewerblichen Ausbildungsberufen* verfügen im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer/IHK lediglich gut 12% der Jugendlichen über maximal einen Hauptschulabschluss, im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer hingegen knapp 38%. Während bei den gewerblichen Berufen im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer/IHK kaum Unterschiede zwischen Bremen Stadt und Bremerhaven bestehen (HB: 11,9%; BRV: 13,9%), sind im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer die Unterschiede sehr deutlich (HB: 34,7%; BRV: 47,4%).

Auch bei den *kaufmännischen Ausbildungsberufen* gibt es im jeweiligen Zuständigkeitsbereich der beiden Kammern deutliche Unterschiede. Während im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer/IHK lediglich knapp ein Fünftel der Ausbildungsanfänger_innen über maximal einen Hauptschulabschluss verfügt (19,3%), ist ihr Anteil im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer mehr als doppelt so hoch (39,6%).

Anders als bei den gewerblichen Ausbildungsberufen im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer/IHK gibt es bei den kaufmännischen Berufen ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen Bremen Stadt und Bremerhaven. So verfügen bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen im Bereich der Handelskammer/IHK in Bremen Stadt lediglich 16,5% der Jugendlichen mit neuem Ausbildungsvertrag über maximal einen Hauptschulabschluss, in Bremerhaven ist ihr Anteil nahezu doppelt so hoch (28,9%). Im Bereich der Handwerkskammer in Bremen Stadt verfügen bei den kaufmännischen Berufen dagegen mehr als zwei Fünftel (42,1%) lediglich über maximal einen Hauptschulabschluss, in Bremerhaven dagegen nur gut ein Viertel (26,7%).

Abbildung 15: Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss und neuem Ausbildungsvertrag in Bremen Stadt und Bremerhaven nach Ausbildungsberufen und Kammerzugehörigkeit – 2015 (in %)



Quelle: Daten Handwerkskammer Bremen/IHK Bremerhaven und Handwerkskammer Bremen, Mai 2016

Diese zum Teil sehr deutlichen Unterschiede in den schulischen Voraussetzungen der Ausbildungsanfänger_innen je nach Zuständigkeit der beiden Kammern weisen darauf hin, dass der Zugang zu einer Ausbildung für Jugendliche mit einem einfachen Schulabschluss im Bereich der Handwerkskammer sehr viel leichter ist als im Bereich der Handelskammer/IHK. Zudem zeigt sich, dass der Zugang zu einer Ausbildung in Bremerhaven für Jugendliche mit einfachem Schulabschluss in beiden Kammerbereichen generell leichter ist als in Bremen Stadt.

3 Zwischenfazit

Die Analyse der aktuellen Situation auf dem Bremer Ausbildungsstellenmarkt bzw. den beiden Bremer Teilmärkten hat gezeigt, dass es noch erheblicher Anstrengungen bedarf, um die Zielsetzungen der Bremer Vereinbarungen zu erreichen. So ist das Ziel, allen ausbildungsinteressierten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen, der ihren Interessen und Potenzialen entspricht, sowie die Zahl der sich direkt an die allgemeinbildende Schule anschließenden Abschlüsse von Ausbildungsverträgen zu erhöhen (Vereinbarung 3), noch weit von seiner Verwirklichung entfernt.⁵¹

3.1 Befunde

Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen

Im September 2016 waren insgesamt 913 Bewerber_innen noch immer ohne Ausbildungsvertrag, mehr als in den vergangenen Jahren zuvor. Zwar hat in den letzten beiden Jahren die Zahl der neu besetzten Ausbildungsplätze wieder etwas zugenommen (+4%), im selben Zeitraum ist die Zahl der vergeblich eine Ausbildungsstelle suchenden Jugendlichen aber mehr als doppelt so stark (+9%) angestiegen. Gleichzeitig sind so wenige Ausbildungsplätze wie nie zuvor (133) unbesetzt geblieben. Der Bremer Ausbildungsstellenmarkt ist weiterhin durch eine ungünstige Angebots-Nachfrage-Relation gekennzeichnet; sie hat sich im Jahr 2016 mit 88,7 gegenüber 2015 (93,0) sogar noch deutlich verschlechtert.

Unbekannter Verbleib

Weit von seiner Verwirklichung entfernt ist auch das Ziel, dass kein Jugendlicher auf dem Weg von der Schule in Ausbildung und Beruf verloren gehen darf (Vereinbarung 4). Angesichts der aktuellen Zahl von Jugendlichen, deren Verbleib unbekannt ist (September 2016: 1.372; 28,7%), gibt es auch hier noch erheblichen Handlungsbedarf.

Dauer des Übergangs in Ausbildung

Auch die Tatsache, dass die Zahl der Jugendlichen, die direkt im Anschluss an die Beendigung der allgemein bildenden Schule einen Ausbildungsvertrag erhalten, nach wie vor geringer ist als die Zahl der Jugendlichen, die mindestens ein Jahr oder länger auf einen Ausbildungsvertrag warten müssen, signalisiert Handlungsbedarf.

⁵¹ Zur bundesweiten Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt vgl. Matthes/Ulrich 2016 und 2017 sowie Dummert et al. 2014.

Einmündungsquote in Ausbildung

Ein weiteres Problem des Bremer Ausbildungsstellenmarkts ist eine im Vergleich zu Deutschland (48,3%) unterdurchschnittliche Einmündungsquote in Ausbildung (37,3%) sowie die hohe Quote von Jugendlichen, die erst nach einer Wartezeit von einem Jahr und länger einen Ausbildungsvertrag erhalten (57%). Nahezu jede_r dritte Ausbildungsplatzbewerber_in in Bremen ist zunächst auf das Übergangssystem verwiesen. Der Bremer Ausbildungsstellenmarkt ist gekennzeichnet durch einen hohen Anteil von Jugendlichen, die sich erfolglos um einen Ausbildungsplatz bewerben (2016: ca. 20%). Die Quote der Jugendlichen, die sich erfolglos um einen Ausbildungsplatz bewerben, liegt seit Jahren und zudem mit steigender Tendenz deutlich über dem Bundesdurchschnitt (14,7%), in Bremerhaven mit über einem Fünftel (22,6%) sogar noch sehr viel deutlicher als in Bremen Stadt (18,2%).

Ausbildungsplatzmangel nach Berufsbereichen

In den meisten Berufsbereichen fehlen Ausbildungsstellen, in Bremerhaven sogar in allen neun Berufsbereichen. Hier kommen im Durchschnitt auf 100 Bewerber_innen lediglich 87 Stellen. In den Berufsbereichen 1 (Land- und Forstwirtschaft), 4 (Naturwissenschaft), 7 (Unternehmensorganisation), 8 (Gesundheit, Soziales) und 9 (Geisteswissenschaften) liegt die Zahl der Stellen je Bewerber_innen zum Teil sogar sehr deutlich unter dem Durchschnitt.

In Bremen Stadt kommen im Durchschnitt zwar 117 Ausbildungsstellen auf 100 Bewerber_innen, doch auch hier fehlen in vier der neun Berufsbereiche Ausbildungsplätze. Dies gilt insbesondere für die Berufsbereiche 1 (Land- und Forstwirtschaft), 3 (Bau, Gebäudetechnik), 8 (Gesundheit, Soziales) und 9 (Geisteswissenschaften). Auch im Berufsbereich 2 (Produktion) gibt es in Bremen Stadt kein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen.

Ausbildungschancen nach Schulabschluss

Jugendliche mit keinem oder einem einfachen Schulabschluss haben deutlich schlechtere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen als Jugendliche mit einem mittleren oder höheren Schulabschluss. Dies gilt insbesondere für Ausbildungsplätze, die von Betrieben im Bereich der Handelskammer Bremen/IHK angeboten werden, und zwar sowohl für gewerbliche als auch kaufmännische Ausbildungsberufe, während bei Ausbildungsplätzen, die im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer Bremen angeboten werden, Jugendliche mit einfachen Schulabschlüssen bessere Chancen haben, einen Ausbildungsvertrag zu erhalten, vor allem in Bremerhaven.

3.2 Folgerungen

Jugendliche mit einfachen Schulabschlüssen sind unter den nicht erfolgreichen Bewerber_innen deutlich überrepräsentiert, vor allem in Bremen Stadt, wo gut drei Viertel aller Ausbildungsstellen im Land Bremen angeboten werden. Vor allem für diese Jugendlichen fehlen Ausbildungsplätze. Aufgabe der Akteure der Bremer Vereinbarungen muss es deshalb sein, den Schwerpunkt vor allem auf die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsverhältnisse speziell für Jugendliche zu legen, die beim Zugang zu Ausbildung benachteiligt sind. Dazu bedarf es verschiedener Ansätze: (a) die Einrichtung neuer Ausbildungsplätze

in einem breiteren Spektrum von Berufsbereichen, insbesondere in Berufsfeldern, zu denen diese Jugendlichen bislang nur unzureichenden Zugang haben; (b) die Öffnung und Erleichterung von Zugängen zu bereits bestehenden Ausbildungsplätzen. Die Tatsache, dass in zahlreichen Ausbildungsberufen Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, zeigt, dass es durchaus betriebliches Ausbildungspotenzial gibt, das derzeit brachliegt.

II Ausbildungsbetriebe

Ausbildungsbetriebe im Bundesland Bremen

Vor dem Hintergrund der in Teil I vorgenommenen Analyse des Bremer Ausbildungsstellenmarktes aus der Perspektive der Berufswünsche, Interessen und Chancen der Jugendlichen stehen im Folgenden nunmehr die Bremer Betriebe im Fokus der Betrachtung. Schwerpunkt ist dabei ihre Ausbildungsbeitragung als dem zentralen Parameter für vorhandenes Ausbildungspotenzial und Indikator für die Ausbildungschancen von Jugendlichen.

Analog zu Teil I wird zunächst ein Gesamtüberblick über die Situation im Land Bremen gegeben, ehe dann eine differenzierte Analyse für Bremen Stadt und Bremerhaven erfolgt. Betrachtet werden, soweit die vorliegenden Daten dies zulassen, die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe bis hin zu einzelnen Berufsbereichen und Ausbildungsberufen im Bereich der Handelskammer Bremen/IHK und der Handwerkskammer Bremen als den beiden Kammern, die für den überwiegenden Teil der Berufsausbildungen im Land Bremen zuständig sind.

Die Analyse stützt sich zum einen auf das IAB-Betriebspanel, das unter anderem auch Daten zur betrieblichen Ausbildung erhebt. Das IAB-Betriebspanel eignet sich deshalb in besonderer Weise, weil – wenn auch in Grenzen – eine Betrachtung nach Wirtschaftszweigen möglich ist und es sich um eine Mehrthemenbefragung handelt, mittels derer Angaben zu unterschiedlichen betrieblichen Kennzahlen, Aktivitäten und Einschätzungen erhoben werden. Dies hat den Vorteil, dass eine Vielzahl an Informationen unter Einbeziehung von Kontexten des betrieblichen Handelns berücksichtigt werden kann. Allerdings legt das IAB-Betriebspanel den Begriff „ausbildende Betriebe“ sehr weit aus, so dass die Ausbildungsbeitragung übererfasst wird.⁵²

Zum anderen beruht die Analyse auf Daten zu Ausbildungsbetrieben, zu Auszubildenden und zu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, die von der Handwerkskammer Bremen und der Handelskammer Bremen/IHK zur Verfügung gestellt worden sind.

Darüber hinaus wird auf Daten aus dem Berufsbildungsbericht, dem BIBB-Datenreport und der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) sowie auf Auswertungen der Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zurückgegriffen, die den besonderen Vorteil haben, dass sie Aussagen über die Grundgesamtheit aller Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ermöglichen und somit auf Hochrechnungen und die Berechnung von Schätzintervallen verzichtet werden kann.⁵³

⁵² Dem IAB-Betriebspanel zufolge gelten alle Betriebe, für die mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft, als ausbildende Betriebe: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres (vgl. IAB-Betriebspanel 2015, 66).

⁵³ Vgl. Hucker/Troltsch 2015, 40. Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) erstellte Aufschlüsselung der Ausbildungsbeitragsquoten und der Ausbildungsquoten nach Wirtschaftssektoren liegt allerdings nur differenziert für die alten und neuen Bundesländer, nicht aber für die einzelnen Bundesländer und damit auch nicht für Bremen vor; vgl. BIBB-Datenreport 2015 u. 2017.

1 Bremer Ausbildungsbetriebe im Spiegel des IAB-Betriebspanels

Das IAB-Betriebspanel gibt einen umfassenden Überblick über die Entwicklung der Betriebe in den einzelnen Bundesländern.⁵⁴ Für das Bundesland Bremen werden im jährlichen Turnus mittels einer repräsentativen mündlichen Arbeitgeberbefragung (Interviews) von ca. 860 der rd. 16.000 Bremer Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unter anderem Daten zur Entwicklung von Ausbildung und Beschäftigung erhoben.⁵⁵ Im Folgenden wird auf die Daten des IAB-Betriebspanels aus den Jahren 2013, 2014 und 2015 zurückgegriffen.⁵⁶ Daten für das Jahr 2016 standen noch nicht zur Verfügung.⁵⁷ Ergänzt werden diese Daten mit aktuellen Befunden aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit und dem BIBB-Datenreport 2016 und 2017.

Auch wenn das IAB-Betriebspanel nicht zwischen den Städten Bremen und Bremerhaven differenziert, lassen sich aus den zusammenfassenden Befunden für das Land Bremen wichtige Hinweise für die Frage nach dem in Bremen vorhandenen Ausbildungspotenzial und Möglichkeiten seiner Erschließung gewinnen. Relevante Aspekte hierfür sind der bestehende Fachkräftebedarf, die Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Bremer Betriebe und das Gewicht, das Betriebe der Ausbildung für die Deckung ihres Fachkräftebedarfs beimessen. Weiterhin von Bedeutung sind die an die Auszubildenden wie an die Beschäftigten gestellten Qualifikationsanforderungen sowie die Übergangsquoten in Beschäftigung nach erfolgreichem Abschluss einer Berufsausbildung.

1.1 Fachkräftebedarf

Eine wichtige Motivation für Betriebe, selbst auszubilden, besteht darin, ihren derzeitigen und künftigen Fachkräftebedarf zu decken.⁵⁸ Da die Mehrheit der Bremer Betriebe (mehr als zwei Drittel) ihren Fachkräftebedarf durch Personaleinstellungen im Jahr 2015 vollständig decken konnte, nicht zuletzt auch deshalb, weil „die Bremer Wirtschaft genau wie andere Stadtstaaten und Ballungszentren auch von der Mobilitätsbereitschaft zahlreicher Pendler aus dem Umland profitiert haben [dürfte]“ (IAB-Betriebspanel 2015, 60), besteht für sie nur ein begrenzter Druck, selbst auszubilden. Hinzu kommt, dass die Nichtbesetzungsquote (Anteil unbesetzt gebliebener Stellen) in Bremen inzwischen wieder zurückgegangen ist und im Jahr 2015 erstmals seit Jahren auch wieder niedriger war als im Vorjahr.⁵⁹

In Bremen gibt es offensichtlich ein hinreichendes regionales Angebot an Fachkräften, das es den Betrieben erlaubt, einen großen Anteil ihrer Fachkräftestellen zu besetzen, ohne selbst ausbilden zu müs-

⁵⁴ Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Seit 1993 werden in Westdeutschland und seit 1996 auch in Ostdeutschland jährlich von Ende Juni bis Oktober bundesweit knapp 16.000 Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen mündlich befragt; vgl. dazu auch Dummert/Leber 2016, 6-10.

⁵⁵ Vgl. IAB-Betriebspanel 2015, 2.

⁵⁶ Im Jahr 2015 wurden 840 Betriebe befragt; im Jahr 2014 waren es 859 und im Jahr 2013 insgesamt 860 Betriebe. Zur Zusammensetzung des Samples und zum methodischen Vorgehen vgl. IAB-Betriebspanel 2015, 2-6; vgl. auch den Berufsbildungsbericht 2017.

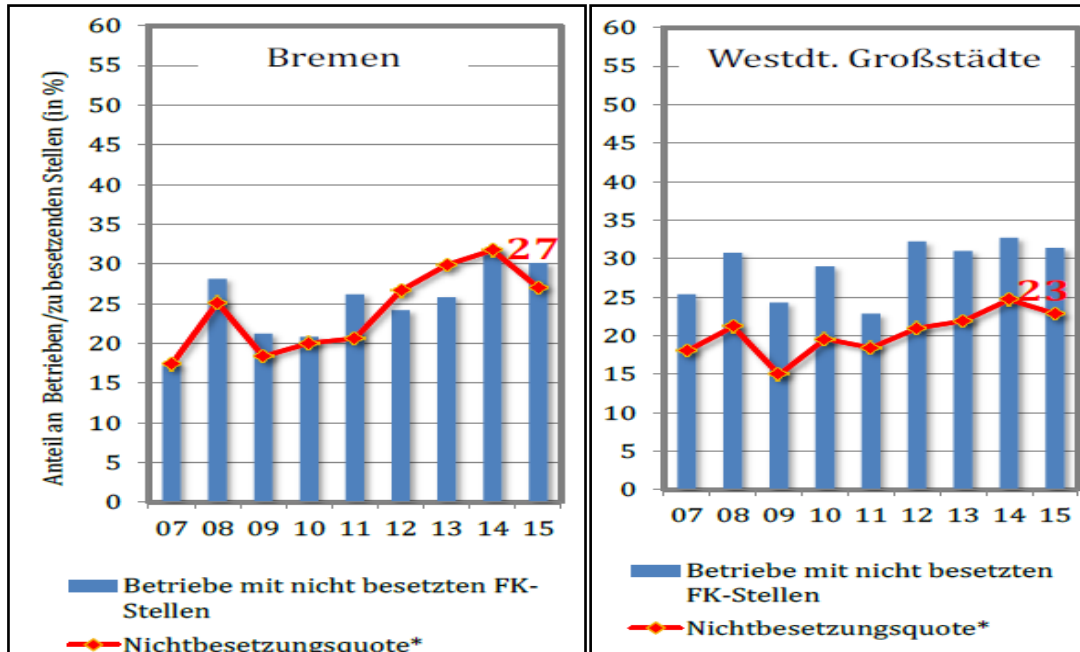
⁵⁷ Der Entwurf des IAB-Betriebspanels 2016 lag erst kurz vor der Fertigstellung dieser Studie vor, so dass die jüngsten Ergebnisse nicht mehr berücksichtigt werden konnten. Auch wenn gegenüber den Vorjahren die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe im Jahr 2016 von 54% auf 55% geringfügig zugenommen hat, sind insgesamt gesehen doch keine gravierenden Veränderungen festzustellen.

⁵⁸ Zu weiteren Gründen für betriebliche Ausbildung vgl. K.O.S. 2015; vgl. auch Bellmann/Hartung 2005.

⁵⁹ Bremen folgte damit der Entwicklung im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte. In den vergangenen Jahren war der Anteil unbesetzter Stellen in Bremen noch deutlich höher als in anderen Großstädten und in Deutschland insgesamt. Die Nichtbesetzungsquote war bis 2014 laut IAB-Betriebspanel zum fünften Mal in Folge gestiegen.

sen. Für die Bremer Wirtschaft ist dies recht komfortabel, zumal „die Verfügbarkeit von Fachkräften von der Bremer Wirtschaft – nach einer guten Verkehrsanbindung – als der zweitwichtigste Standortfaktor genannt wird“ (IAB-Betriebspanel 2015, 61).

Abbildung 16: Nichtbesetzung bei Fachkräftestellen



* Nichtbesetzungsquote = Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte an allen zu besetzenden Stellen für Fachkräfte (im jeweils ersten Halbjahr)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, 61

Dennoch haben die Bremer Betriebe auch Probleme bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte. So war durchschnittlich etwa ein Viertel aller im ersten Halbjahr 2015 angebotenen Fachkräftestellen im dritten Quartal 2015 noch immer unbesetzt. Am höchsten war die Nichtbesetzungsquote bei den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen⁶⁰, am niedrigsten im Bereich von Handel und Reparatur.

⁶⁰ Der vom IAB-Panel benutzte Begriff der „Wirtschaftsnahen Dienstleistungen“ ist identisch mit dem Begriff der „Unternehmensnahen Dienstleistungen“. Dies sind solche Dienstleistungen, die vorwiegend von Unternehmen nachgefragt werden wie Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurleistungen, Forschung und Entwicklung etc, aber auch einfache Dienstleistungen wie Wach- und Sicherheitsdienste; vgl. IKB/BDI 2008, 11.

Tabelle 12: Fachkräftebedarf und unbesetzte Stellen nach ausgewählten Branchen

Betriebsgrößenklasse	Anteil am Fachkräftebedarf	Anteil an unbesetzten Stellen für Fach- kräfte	Nichtbesetzungs- quote*
	Angaben in %		Angaben in %
Verarbeitendes Gewerbe	7	5	19
Handel, Reparatur	8	4	14
Logistik	8	4	13
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	43	53	33
Gesundheits- u. Sozialwesen	16	14	23
Sonstige Dienstleistungen	11	9	24
Restliche	7	11	-
Bremen insgesamt	100	100	27

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015. *Nichtbesetzungsquote = Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte an allen zu besetzenden Stellen für Fachkräfte (im ersten Halbjahr).

Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, 62

Aufgrund des hohen Gewichts der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen machen sich hier bestehende Besetzungsprobleme in der Bremer Gesamtbilanz besonders bemerkbar, viel stärker als Besetzungsprobleme in anderen, vergleichsweise kleinen Branchen. Zu den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen zählt auch die Arbeitnehmerüberlassung, die im Bundesland Bremen einen überdurchschnittlichen Anteil an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung einnimmt und eine hohe Fluktuationsrate aufweist.

Die Tatsache, dass hier überdurchschnittlich viele angebotene Stellen nicht besetzt werden konnten, ist möglicherweise auch auf Beschäftigungskonditionen zurückzuführen, die aus Sicht potenzieller Bewerber_innen als ungünstig wahrgenommen werden (z. B. Einkommen, Arbeitszeiten, Beschäftigungsstabilität).⁶¹

So besteht in Bremen die paradoxe Situation, dass es „trotz des gestiegenen Anteils erfolgreicher Stellenbesetzungen [...] nach wie vor etwas schwieriger [ist] als in anderen westdeutschen Ballungsräumen, geeignete Bewerber für die angebotenen Fachkräftestellen zu finden. Mit 27% war die Nichtbesetzungsquote um rund vier Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte“ (IAB-Betriebspanel 2015, 61f). Vor diesem Hintergrund müsste trotz des umfassenden Angebots an regionalen Fachkräften bei den Bremer Betrieben eigentlich ein hohes Interesse zu erwarten sein, die benötigten Fachkräfte selbst auszubilden.

Dies ist offensichtlich jedoch nur bedingt der Fall, denn weniger als die Hälfte der Betriebe misst einer Forcierung der eigenen betrieblichen Ausbildung eine hohe Bedeutung zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs bei, obwohl die betriebliche Ausbildungsbasis breit und die Bewerberlage günstiger als in anderen Regionen ist (IAB-Betriebspanel 2014, iii). Bereits das IAB-Betriebspanel 2014 hat mit Blick auf die

⁶¹ Dafür sprechen zumindest die überdurchschnittlich hohen Abgangsraten in dieser Branche.

hohe Nichtbesetzungsquote im Bereich der Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen bemerkt, dass sich in Bremen die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen sehr stark „auf jenen Bereich [konzentrieren], in dem die Wirtschaft prinzipiell in der Lage ist, Fachkräftengpässen durch eigene Ausbildungsaktivitäten vorzubeugen“ (IAB-Betriebspanel 2014, 59).

1.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung

Wie schon in den vorangegangenen Jahren war in Bremen auch im Jahr 2015 etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe (55%) eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt.⁶² Dies entspricht dem Bundesdurchschnitt, im Vergleich zu anderen westdeutschen Großstädten ist der Anteil sogar etwas höher. Aber auch in Bremen ist, wie in anderen Bundesländern auch, der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in den letzten zehn Jahren tendenziell zurückgegangen. So betrug ihr Anteil im Jahr 2006 noch über 60%.⁶³

Bezüglich der Ausbildungsberechtigung bestehen allerdings erhebliche Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe. So nimmt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe mit der Betriebsgröße merklich zu: von 45% bei Kleinstbetrieben bis 83% bei Großbetrieben (IAB-Betriebspanel 2015, 65).⁶⁴

Auch nach Branchen ist die Ausbildungsberechtigung unterschiedlich verteilt. So waren in 2013 im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe jeweils etwa 60% der Betriebe ausbildungsberechtigt, in Branchen wie der Logistik und den Sonstigen Dienstleistungen dagegen weniger als die Hälfte. Dies hängt unter anderem auch mit der spezifischen Betriebsgrößenstruktur in den einzelnen Branchen zusammen (IAB-Betriebspanel 2013, 38).⁶⁵

Ausbildungsberechtigung ist jedoch nicht gleichzusetzen mit der tatsächlichen *Ausbildungsbeteiligung*.⁶⁶ So machten im Jahr 2015 wie schon in 2014 lediglich rund 54% der ausbildungsberechtigten Betriebe Gebrauch von ihrer Berechtigung und bildeten aus. Bezogen auf alle Betriebe in Bremen entspricht dies einem Anteil von 30% (IAB-Betriebspanel 2015, 65).⁶⁷

⁶² Westdeutsche Großstädte: 52 %, Deutschland: 55 %; vgl. IAB-Betriebspanel 2013 und 2014. Der Indikator Ausbildungsberechtigung zeigt an, ob die gesetzlichen Voraussetzungen zum Ausbildungsbetrieb erfüllt sind. Die Betriebe werden direkt gefragt, ob sie die Voraussetzungen zur Berufsausbildung alleine, im Verbund oder nicht erfüllen; <https://datenreport.bibb.de/html/5783.htm>.

⁶³ Zur Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe im Bundesgebiet vgl. Dummert/Leber 2016, 15-20.

⁶⁴ Im Bundesdurchschnitt erstreckte sich die Spanne im Jahr 2015 von 45% (Kleinstbetriebe) bis 92% (Großbetriebe mit >500 Beschäftigten); vgl. Dummert/Leber 2016, 18.

⁶⁵ Im Bundesdurchschnitt erstreckte sich die Spanne im Jahr 2014 von 26% (Organisationen ohne Erwerbscharakter) bis 77% (Nahrung/Genuss); vgl. Dummert/Leber 2016, 20.

⁶⁶ Als zentrale Indikatoren zur Beschreibung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung gelten die Ausbildungsbetriebsquote und die Ausbildungsquote; vgl. BIBB-Datenreport 2016, 209.

⁶⁷ Siehe dazu auch Teil II, Kap. 3.1 und 4.1; vgl. dazu auch Dummert/Leber 2016, 21-26.

Kasten 1: Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquote

Ausbildungsquote

Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich Auszubildender.

Ausbildungsbetriebsquote

Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe. Hierbei wird nicht unterschieden, ob die Betriebe ausbildungsberechtigt sind oder nicht.

Ausbildungsaktivität

Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben.

Quelle: BIBB <https://www.bibb.de/de/9674.php>

Ob sich ein Betrieb an der Ausbildung beteiligt, hängt, wie auch das Vorhandensein einer Ausbildungsberechtigung, mit seiner Größe zusammen. Denn mit der Betriebsgröße steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer Ausbildungsberechtigung, sondern, sofern diese vorhanden ist, auch die tatsächliche Ausbildungsbeteiligung.⁶⁸ Der Abstand zwischen Großbetrieben, welche die höchste, und Kleinstbetrieben, welche die niedrigste Beteiligung aufweisen, beträgt mehr als 50 Prozentpunkte. Im Jahr 2015 bildeten in Bremen fast alle Großbetriebe aus, aber nur etwa jeder dritte ausbildungsberechtigte Kleinstbetrieb (IAB-Betriebspanel 2015, 65f).

Dem aktuellen BIBB-Datenreport von 2017 zufolge umfasste in den alten Bundesländern die Ausbildungsbetriebsquote in den alten Bundesländern im Jahr 2015 eine Spanne von 13,3% (Kleinstbetriebe) bis 82,6% (Großbetriebe). In allen Betriebsgrößenklassen ging die Ausbildungsbetriebsquote in den letzten Jahren zum Teil deutlich zurück, in Bremen von 23,8% im Jahr 2012 auf 22,4% im Jahr 2015.⁶⁹

Die durchschnittliche Ausbildungsquote der Bremer Betriebe lag dem IAB-Betriebspanel zufolge im Jahr 2015 unverändert bei rund 4%; sie entsprach damit wie schon in den Vorjahren dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte und dem Bundesdurchschnitt. Dem BIBB-Datenreport 2017 zufolge lag sie im selben Jahr mit 5,1% jedoch deutlich höher und entsprach damit ebenfalls dem Bundesdurchschnitt.⁷⁰

Allerdings verteilen sich die Ausbildungsquoten recht unterschiedlich auf die einzelnen Branchen. Die höchsten Quoten finden sich im Baugewerbe, bei Handel/Reparatur und Sonstigen Dienstleistungen (jeweils 5%), die niedrigsten im Verarbeitenden Gewerbe, bei den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen und in der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (jeweils 3%) bzw. in den restlichen Bereichen (2%).

Im Vergleich dazu kommt der BIBB-Datenreport 2017 für das Jahr 2015 für die alten Bundesländer bezüglich der nach Wirtschaftssektoren differenzierten Ausbildungsquoten zu teilweise abweichenden Ergebnissen.⁷¹ Danach wiesen die Bauwirtschaft mit 9,5% sowie Landwirtschaft, Bergbau mit 7,5% die

⁶⁸ Unter Ausbildungsbeteiligung wird der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung verstanden.

⁶⁹ Vgl. Tabellen zum BIBB-Datenreport 2017, Tab. A7.1-3 und Tab. A7.1-7.

⁷⁰ Vgl. Tabellen zum BIBB-Datenreport 2017, Tab. A7.1-8. Die Differenzen zwischen IAB-Betriebspanel und BIBB-Datenreport erklären sich vermutlich dadurch, dass die Grundlage des IAB-Betriebspanels Befragungsdaten sind, während die Daten des BIBB-Datenreports auf der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit betragen.

⁷¹ Für Bremen liegen im BIBB-Datenreport keine entsprechenden Daten vor.

höchsten, die sonstigen wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen mit 2,2% und Verkehr, Luftfracht, Lagerrei mit 3,3% die niedrigsten Ausbildungsquoten auf.⁷²

Bezogen auf die Betriebsgröße weisen dem IAB-Betriebspanel zufolge Mittelbetriebe die höchste Ausbildungsquote auf (5%), Kleinbetriebe und Großbetriebe die niedrigste (jeweils 3%). Den höchsten Anteil an allen Auszubildenden zusammengenommen haben die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen (20%), gefolgt von Handel/Reparatur (17%); der niedrigste Anteil findet sich im Baugewerbe und bei der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (jeweils 6%).⁷³

Tabelle 13: Verteilung der Auszubildenden und der Ausbildungsquoten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (in %)⁷⁴

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil an allen Auszubildenden	Ausbildungsquote
Verarbeitendes Gewerbe	16	14	3
Baugewerbe*	4	6	5
Handel/Reparatur	13	17	5
Logistik	11	13	4
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	25	20	3
Gesundheits- und Sozialwesen	12	13	4
Sonstige Dienstleistungen	10	12	5
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne Erwerbszweck*	7	6	3
Restliche Bereiche*	1	1	2
Kleinstbetriebe (1-9)	12	10	3
Kleinbetriebe (10-49)	22	24	4
Mittelbetriebe (50-249)	28	40	5
Großbetriebe (250 und mehr)	38	26	3

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2013. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen nur begrenzt belastbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, 42

Differenziertere Angaben zur Ausbildungsquote nach Wirtschaftszweigen liefert die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.⁷⁵ Ihr zufolge wiesen die Bremer Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2016 eine durchschnittliche Ausbildungsquote von 3,8% auf. Die höchste Ausbildungsquote hatten Betriebe im Baugewerbe mit 7,7%, die niedrigste hatten Betriebe der Energieversorgung mit 0,6%.

⁷² Vgl. Tabellen zum BIBB-Datenreport 2017, Tab. A7.1-12. Für das Land Bremen liegen entsprechende Daten des BIBB nicht vor.

⁷³ Zu den aktuellen Ausbildungsaktivitäten der Bremer Betriebe (Stand 31.12.2015) siehe Kapitel 2, wo diese differenziert nach Berufen für die beiden Städte Bremen und Bremerhaven dargestellt werden.

⁷⁴ Neuere Daten aus dem IAB-Betriebspanel lagen nicht vor.

⁷⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen für das Land Bremen, Stichtag 30. Juni 2016.

Differenziert man noch einmal innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige, zeigt sich, dass Betriebe im Veterinärwesen (Abschnitt M) mit 12,9% und im Beherbergungsgewerbe (Abschnitt I) mit 12,7% die höchsten Ausbildungsquoten aufgewiesen haben. Die niedrigsten Ausbildungsquoten hatten mit 0,2% Wach- und Sicherheitsdienste einschließlich Detekteien sowie Betriebe der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (Abschnitt N) mit 0,3%. Ein direkter Zusammenhang zwischen der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Ausbildungsquote ist nicht zu erkennen.

Tabelle 14: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen im Land Bremen – Juni 2016

Wirtschaftszweig	Soz.vers.pfl Beschäftigte	Auszubildende	Ausbildungsquote
	abs.	abs.	%
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	164	7	4,3
B Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	-	-	-
C Verarbeitendes Gewerbe	37.017	1.492	4,0
D Energieversorgung ²	2.097	13	0,6
E Wasserversorgung; Abwasser- u. Abfallentsorgung	2.091	96	3,3
F Baugewerbe	12.465	963	7,7
G Handel; Instandsetzung und Reparatur von Kfz	39.451	1.985	5,0
H Verkehr und Lagerei	34.733	1.282	3,7
I Gastgewerbe	9.744	499	5,1
J Information und Kommunikation	8.706	305	3,5
K Erbringung von Finanz- u. Versicherungsdienstleist.	6.973	295	4,2
L Grundstücks- u. Wohnungswesen	3.962	97	2,4
M Erbringungen von freiberufl., wiss., techn. Dienstl.	24.658	933	3,8
N Erbringung von sonstigen wirtschaftl. Dienstleist.	30.315	257	0,8
O Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversich.	13.291	652	4,9
P Erziehung und Unterricht	13.074	596	4,6
Q Gesundheits- und Sozialwesen	43.302	1.686	3,9
R Kunst, Unterhaltung, Erholung	3.211	166	5,2
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	10.755	407	3,8
Sonstige (anonymisierte Daten)	22.222	474	2,1
Gesamt	319.041	12.205	3,8

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Arbeitsmarkt in Zahlen. Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen, Hannover, Januar 2017; eigene Berechnungen

Anders als für die Ausbildungsquoten liegen für die Ausbildungsbetriebsquoten keine nach Wirtschaftssektoren differenzierten Daten für Bremen vor, sondern lediglich Daten für die alten und neuen Bundesländer. In den alten Bundesländern wiesen der Maschinen- und Automobilbau mit 37,4% sowie das Metall- und Elektrogewerbe mit 34,1% im Jahr 2015 die höchste, die Wirtschaftssektoren Information und Kommunikation mit 10,3% sowie Beherbergung und Gastronomie mit 10,7% die niedrigste Ausbildungsbetriebsquote auf.⁷⁶

1.3 Zur Bedeutung der Berufsausbildung für die Betriebe

Welches Gewicht Betriebe der Berufsausbildung zumessen, hängt auch davon ab, wie sie ihre eigene künftige wirtschaftliche Entwicklung und, damit zusammenhängend, den dafür benötigten Bedarf an Mitarbeiter_innen, insbesondere Fachkräften, einschätzen. Wie das IAB-Betriebspanel zeigt, gehen die Bremer Betriebe davon aus, dass für sie qualifizierte Tätigkeiten einen kontinuierlichen Bedeutungszuwachs erfahren. So ist nach ihrer Einschätzung der Anteil von Arbeitsplätzen, für die eine Berufsausbildung erforderlich ist, inzwischen auf 63% gestiegen. Eine Bremer Besonderheit ist dabei, dass der Anteil von Arbeitsplätzen, für die eine akademische Ausbildung als erforderlich angesehen wird, kleiner ist als im Durchschnitt der westdeutschen Großstädte, während der Anteil von Arbeitsplätzen, für die eine Berufsausbildung vorausgesetzt wird, deutlich höher liegt (+7 Prozentpunkte).

Allerdings stellen die Betriebe in den einzelnen Branchen sehr unterschiedliche Qualifikationsanforderungen. Zusammengefasst stellt sich dies so dar:

*„In fast allen **Branchen** erfordert die Mehrheit der Arbeitsplätze mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung. Eine Ausnahme bildet der Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, wo weniger als die Hälfte der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen tätig ist, für die eine Ausbildung erforderlich ist. Das Baugewerbe und der Bereich der Logistik weisen mit jeweils rund drei Viertel den höchsten Anteil entsprechender Arbeitsplätze aller Branchen auf.*

*Im Hinblick auf die Anteile **einfacher und hochqualifizierter Tätigkeiten** zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Die höchsten Anteile von Arbeitsplätzen, deren Ausübung einen akademischen Abschluss erfordert, gibt es im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck. Bei Einfacharbeitsplätzen erstreckt sich das Spektrum von 8% im Baugewerbe bis zu 32% in den Sonstigen Dienstleistungen. In letzter Branche sind [...] mehrheitlich Frauen tätig. Die Struktur der Arbeitsplätze im Gesundheits- und Sozialwesen, der Branche mit dem höchsten Frauenanteil, entspricht dagegen annähernd dem Bremer Durchschnitt“ (IAB-Betriebspanel 2014, 14).*

⁷⁶ Vgl. Tabellen zum BIBB-Datenreport 2017, Tab. A7.1-11.

Tabelle 15: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen, Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte für Tätigkeiten mit erforderlichem Berufsabschluss	Beschäftigte für Tätigkeiten mit erforderlichem HS/FH-Abschluss
	Angaben in %		
Verarbeitendes Gewerbe	13	74	11
Baugewerbe*	8	77	5
Handel/Reparatur	18	68	5
Logistik	14	77	6
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	27	53	14
Gesundheits- und Sozialwesen	20	59	16
Sonstige Dienstleistungen	32	47	14
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	8	64	26
Restliche Bereiche*	30	58	10
Kleinstbetriebe (1-9)	17	52	8
Kleinbetriebe (10-49)	23	58	12
Mittelbetriebe (50-249)	21	62	15
Großbetriebe (250 und mehr)	16	71	12
Bremen	19	63	12
Westdeutsche Großstädte	19	56	20
Deutschland	21	59	14

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Stichtag: 30.6. Ohne Auszubildende; Differenz zu 100 % = tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer. Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe der einzelnen Werte nicht immer 100 %. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

IAB-Betriebspanel 2014, 15

Von Bedeutung für die Beurteilung der Bremer Ausbildungssituation ist auch die Tatsache, dass in den letzten Jahren in Bremen überdurchschnittlich häufig Arbeitskräfte – überproportional auch qualifizierte Personen – für Einfacharbeitsplätze neu eingestellt wurden, während eine nennenswerte Zahl von Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte unbesetzt geblieben sind (IAB-Betriebspanel 2014, 47). Gleichzeitig hat der Anteil von Arbeitsplätzen für An- und Ungelernte abgenommen (um zwei Prozentpunkte auf 20%).⁷⁷

Dem IAB-Betriebspanel zufolge hängt das Besetzungsproblem bei Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte in Bremen unter anderem damit zusammen, „dass Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeitsanforderungen offensichtlich häufiger neu besetzt werden als jene, die bestimmte Mindestqualifikationen voraussetzen“ (IAB-Betriebspanel 2014, 48). Dies bedeutet, dass Personen, die über eine abgeschlossene Ausbil-

⁷⁷ Vgl. IAB-Betriebspanel 2013, 19f.

derung verfügen, damit nicht zwangsläufig auf einen qualifikatorisch anspruchsvollen Arbeitsplatz gelangen.

Tabelle 16: Beschäftigte und Einstellungen nach Qualifikationsanforderungen, Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte**		Einstellungen	
	Einfache Tätigkeiten	Qualifizierte Tätigkeiten	Einfache Tätigkeiten	Qualifizierte Tätigkeiten
	Angaben in %			
Verarbeitendes Gewerbe	13	87	53	47
Baugewerbe*	9	91	34	66
Handel/Reparatur	20	80	49	51
Logistik	14	86	25	75
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	29	71	50	50
Gesundheits- und Sozialwesen	21	79	32	68
Sonstige Dienstleistungen	34	66	54	46
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne E.*	8	92	14	86
Restliche Bereiche*	31	69	31	69
Kleinstbetriebe (1-9)	22	78	35	65
Kleinbetriebe (10-49)	25	75	44	56
Mittelbetriebe (50-249)	22	78	45	55
Großbetriebe (250 und mehr)	16	84	51	49
Bremen insgesamt	20	80	47	56

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014. Einstellungen im ersten Halbjahr 2014. Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe der einzelnen Werte nicht immer 100 %. *In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Ohne Auszubildende und Beamtenanwärter, ohne tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer.

IAB-Betriebspanel 2014, 48

1.4 Fachkräftebedarf und Ausbildung

Obwohl mehr als jeder dritte Bremer Betrieb angibt – das sind mehr als noch vor drei Jahren –, in den nächsten Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wiederbesetzen zu wollen, schätzen vier Fünftel der Betriebe ihre Möglichkeiten, den zukünftigen Bedarf an Fachkräften decken zu können, als sehr kritisch ein (IAB-Betriebspanel 2014, 60). Dabei fällt auf, dass es nicht mehr nur vor allem die Kleinstbetriebe sind, die mit Schwierigkeiten rechnen, geeignete Bewerber_innen zu finden (78%), sondern inzwischen auch die Großbetriebe (85%). Dem IAB-Betriebspanel zufolge kann dies unter anderem damit zusammenhängen, dass bei Bewerberknappheit nunmehr bessere Konditionen geboten werden müssen (Gehalt, Arbeitszeiten) oder „Konzessionen bei der Bewerberauswahl gemacht und bislang unberücksichtigt gebliebene Bewerber berücksichtigt werden müssen, was wiederum einen höheren Einarbeitungsaufwand oder eventuell erforderliche Qualifizierungsaktivitäten zur Folge haben kann“ (IAB-

Betriebspanel 2014, 62) und sich so die Kosten für die Besetzung von Stellen erhöhen. Dies bedeutet mit anderen Worten jedoch, dass die Betriebe mit einer höheren Bereitschaft, diese Kosten zu tragen, zumindest ein Teil des Fachkräfteproblems lösen könnten.

Vor dem Hintergrund der von den Betrieben genannten Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte in hinreichender Zahl zu finden, ist es recht überraschend, dass lediglich rund zwei Drittel der Betriebe eigene Ausbildungsaktivitäten für erforderlich halten, mehr als ein Drittel aller Betriebe eigene Ausbildungsaktivitäten zur Sicherung des Fachkräftebedarfs aber für völlig bedeutungslos hält.

Ob dies darauf zurückzuführen ist, dass die Mehrzahl der Betriebe andere Strategien der Fachkräftesicherung für wichtiger hält oder ein erheblicher Teil der Betriebe zum Befragungszeitpunkt möglicherweise gar nicht ausbildungsberechtigt war, wie das IAB-Betriebspanel vermutet (vgl. IAB-Betriebspanel 2014, 65), kann hier nicht beurteilt werden. Jedenfalls scheint auch dieser Befund darauf hinzudeuten, dass bei vielen Betrieben Ausbildung als Instrument der Fachkräftesicherung noch nicht in der gebührenden Weise erkannt worden ist. Leider liegen keine Daten dazu vor, um welche Betriebe es sich dabei nach Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit und Ausbildungsberufen handelt.

Dem IAB-Betriebspanel zufolge waren im Jahr 2014 – und dies gilt bis heute – die Möglichkeiten der Bremer Wirtschaft, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu decken, ähnlich günstig wie schon in den Jahren zuvor (IAB-Betriebspanel 2014, 72). Dies zeigt sich z. B. an der Bremer ANR, nach der im Jahr 2015 auf 100 Bewerber_innen nur 93 Ausbildungsplätze (nach der erweiterten Definition) kamen, so dass rein rechnerisch für jeden Ausbildungsplatz mehr als ein_e Bewerber_in zur Verfügung stand.⁷⁸ Im Jahr 2016 war die ANR mit 88,5 aus Sicht der Unternehmen sogar noch günstiger.

Insgesamt sind die Möglichkeiten für ausbildungsinteressierte Betriebe in Bremen, unter aus ihrer Sicht geeigneten Bewerber_innen auszuwählen, deutlich günstiger als in anderen Regionen. „In neun von zehn Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen konnten alle Plätze besetzt werden. [...] Nur in rund jedem zehnten Betrieb blieben einer oder mehrere der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. In Bremen waren damit auch im letzten Jahr wieder deutlich weniger Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen konfrontiert als in anderen Regionen“ (IAB-Betriebspanel 2014, 73). Insgesamt blieben im Jahr 2015 nur 8% der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt, etwas mehr als in den Jahren zuvor (vgl. IAB-Betriebspanel 2015).

Insgesamt konnten aber nur 16% der Betriebe, die ein Ausbildungsplatzangebot gemacht haben, Ausbildungsplätze nicht besetzen (vgl. Tab. 16). Das ist ein deutlich geringerer Anteil als in den westdeutschen Großstädten (25%) oder gar in Deutschland insgesamt (30%). Dies hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass die Bremer Betriebe erheblich von Bewerber_innen aus dem Umland profitieren.⁷⁹

Trotz dieser, aus Sicht der ausbildungsinteressierten Betriebe vergleichsweise günstigen Situation, gibt es in Bremen einzelne Bereiche, in denen ein nennenswerter Teil der Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnte. Das gilt vor allem für das Baugewerbe sowie die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen. Hier konnten jeweils etwa 15 bis 16% der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden,

⁷⁸ Vgl. BIBB-Datenreport 2016, Tab. A1.1-1 Internet.

⁷⁹ Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen, März 2015.

das ist doppelt so häufig wie im Bremer Durchschnitt (vgl. Tab. 16). Besetzungsprobleme gab es auch in der Branche Handel/Reparatur, wo rd. 13% der Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten (IAB-Betriebspanel 2015, 67f).⁸⁰

Was die Betriebsgröße anbelangt, hatten Kleinstbetriebe bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze sehr viel größere Probleme als die übrigen Bremer Betriebe. Sie konnten nahezu ein Viertel ihrer Ausbildungsplätze nicht besetzen.

Tabelle 17: Unbesetzte Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen	unbesetzte Ausbildungsplätze
	Anteil an allen Betrieben mit zu besetzenden Ausbildungsplätzen (in %)	Anteil an allen zu besetzenden Ausbildungsplätzen (in %)
Kleinstbetriebe (1-9)	23	23
Kleinbetriebe (10-49)	11	9
Mittelbetriebe (50-249)	17	7
Großbetriebe (250 und mehr)	1	0,1
Bremen insgesamt	16	8

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2015.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, 68

Die Gründe für die Besetzungsprobleme der Kleinstbetriebe sind vielfach: Sie „zahlen im Schnitt geringere Löhne und Gehälter als größere Betriebe, haben meist längere Wochenarbeitszeiten und bieten größtenbedingt nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten“ (IAB-Betriebspanel 2015, 68). Dies kann junge Menschen veranlassen, eine Ausbildung eher bei einem größeren als bei einem kleineren Betrieb zu suchen.

Das IAB-Betriebspanel macht noch auf einen weiteren wichtigen Aspekt aufmerksam. So sind kleinere Betriebe in der Öffentlichkeit oftmals wenig und allenfalls in ihrer Region bekannt. Außerdem melden sie offene Ausbildungsstellen seltener den Arbeitsagenturen als größere Betriebe, da keine Meldepflicht für offene Ausbildungsplätze besteht. Dadurch „werden viele ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge Menschen teils gewollt, teils ungewollt, keinen Zugang zu diesen Betrieben finden“ (IAB-Betriebspanel 2015, 69).

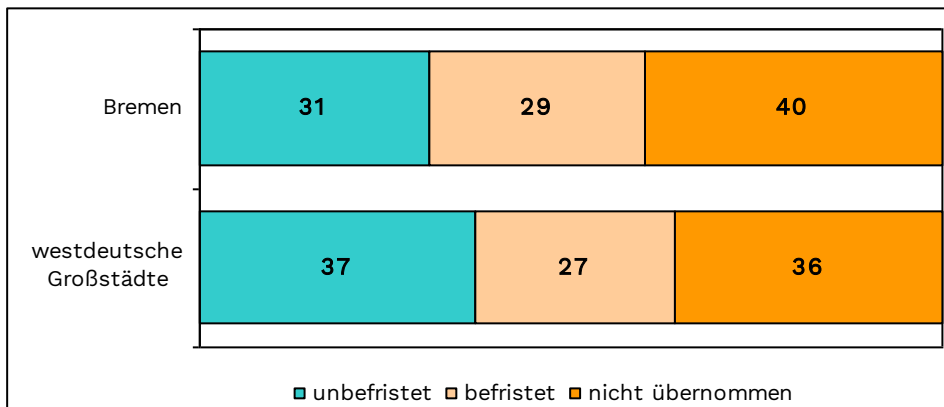
Dennoch wurden auch bei Kleinstbetrieben in 2015 die angebotenen Ausbildungsplätze mehrheitlich nachgefragt. Denn die Bremer Kleinstbetriebe profitierten – wie die größeren Betriebe auch, und anders als vergleichbare Betriebe in anderen Regionen – von der vergleichsweise günstigen Situation für Ausbildungsplatzanbieter auf dem regionalen Ausbildungsmarkt.

⁸⁰ In 2014 wurden zudem die Sonstigen Dienstleistungen genannt, wo vor allem die Schwierigkeiten des Beherbergungs- und Gastronomiegewerbes ins Gewicht fielen (IAB-Betriebspanel 2014, 74).

1.5 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Wie in anderen westdeutschen Großstädten mündet auch in Bremen die Mehrheit der Absolvent_innen einer Ausbildung anschließend in eine Beschäftigung, wobei die Übernahmequote in Bremen allerdings seit Jahren unter dem Durchschnitt der deutschen Großstädte liegt (vgl. IAB-Betriebspanel 2013, 2014, 2015). Sie ist im Jahr 2015 gegenüber den vorangegangenen Jahren sogar wieder etwas zurückgegangen. Zwei Fünftel derjenigen, die erfolgreich eine Ausbildung abgeschlossen haben, werden anschließend nicht übernommen. Der Abstand zwischen Bremen und anderen westdeutschen Großstädten sowie Deutschland insgesamt hat sich damit wieder etwas vergrößert. Außerdem werden in Bremen Absolvent_innen deutlich seltener als anderswo unbefristet übernommen, auch wenn ihr Anteil gegenüber 2013 zugenommen hat.⁸¹

Abbildung 17: Übernahme von Ausbildungsabsolvent_innen (in %)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, 52

Allerdings gibt es eine erhebliche Varianz bei den Übernahmequoten zwischen den beschäftigungs- und ausbildungsstärksten Branchen. Während z. B. im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Logistik in den letzten Jahren jeweils rd. drei Viertel der Absolvent_innen übernommen worden sind⁸², waren es bei den Sonstigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen jeweils weniger als die Hälfte (vgl. IAB-Betriebspanel 2015, 70).

Im Gegensatz zu früheren Jahren wurden Absolvent_innen in größeren Betrieben nicht automatisch häufiger übernommen, was auf die gestiegene Übernahmequote in Kleinstbetrieben zurückzuführen ist. Diese übernehmen inzwischen Absolvent_innen ebenso häufig wie Großbetriebe (ebd.).⁸³

Deutliche Unterschiede gibt es auch bei den geschlechtsspezifischen Übernahmequoten. So wurden von den männlichen Absolvent_innen immerhin 70%, von den weiblichen jedoch nur 57% übernommen. Zurückzuführen ist dies insbesondere auf die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche, denn „die Ausbildungsbetriebe von Männern und Frauen unterschei-

⁸¹ Vgl. IAB-Betriebspanel 2015, 71.

⁸² Das sind überdurchschnittlich viele.

⁸³ Das IAB-Betriebspanel 2015 weist zu Recht darauf hin, dass die Höhe der Übernahmequote nicht nur von den Betrieben abhängt, sondern hierfür auch Entscheidungen der Absolvent_innen für ein anschließendes Studium oder einen anderen Betrieb eine Rolle spielen können.

den sich hinsichtlich der Branche als auch der durchschnittlichen Betriebsgröße. Beide Faktoren wiederum beeinflussen in bestimmtem Maße die Wahrscheinlichkeit für Ausbildungsabsolventen, vom Ausbildungsbetrieb in ein anschließendes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden“ (IAB-Betriebspanel 2014, 77).⁸⁴

1.6 Einstellungschancen von Jugendlichen mit niedrigen Schulabschlüssen

Für die in Teil I beschriebene paradoxe Situation, dass im Land Bremen eine erhebliche Zahl ausbildungsinteressierter junger Menschen keinen Ausbildungsplatz erhält, gleichzeitig jedoch Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, machen die Betriebe vor allem die Diskrepanz zwischen betrieblichen Anforderungen und Voraussetzungen der Bewerber_innen verantwortlich. Unter dem Druck, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, scheint inzwischen aber rd. die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe bereit zu sein, auch Bewerber_innen mit niedrigen schulischen Abschlüssen zu berücksichtigen; allerdings nicht ganz voraussetzungslos (IAB-Betriebspanel 2013, 47).

Gut ein Drittel aller ausbildungsberechtigten Betriebe würde daran die Bedingung knüpfen, dass die Bewerber_innen im Einstellungsgespräch einen guten Eindruck hinterlassen. Etwa ebenso viele Betriebe wären ebenfalls zur Berücksichtigung von Bewerber_innen mit niedrigen schulischen Abschlüssen bereit, wenn diese ihre Fähigkeiten zuvor in einem Praktikum unter Beweis stellten. Dagegen wäre die überwiegende Mehrheit (>80%) der ausbildungsberechtigten Betriebe weiterhin nicht bereit, Jugendliche ohne Schulabschluss bei der Vergabe eines Ausbildungsplatzes zu berücksichtigen.

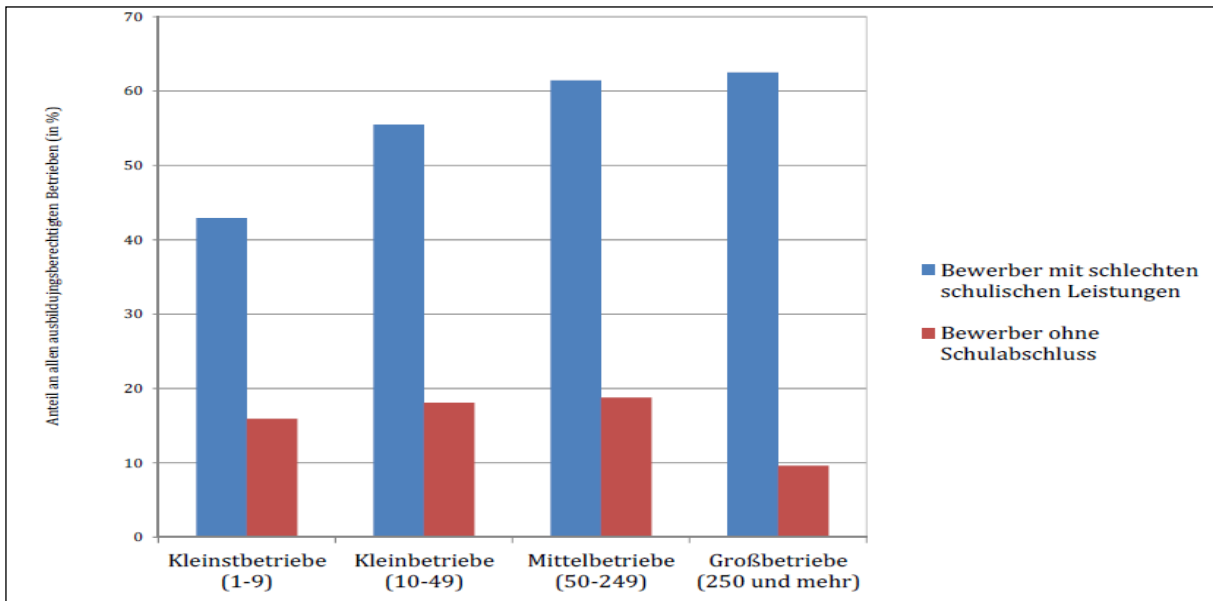
Die besten Chancen haben Bewerber_innen mit niedrigen schulischen Abschlüssen bei Großbetrieben, aber auch bei Mittelbetrieben; diese Betriebe sind offensichtlich am kompromissbereitesten. Mehr als drei Fünftel von ihnen zeigten sich jeweils bereit, Bewerber_innen mit niedrigen schulischen Abschlüssen zu berücksichtigen.

Dagegen würden in allen Betriebsgrößenklassen nur weniger als ein Fünftel der Betriebe Bewerber_innen ohne Schulabschluss berücksichtigen. Hier sind Großbetriebe am wenigsten kompromissbereit; lediglich knapp 10% wären bereit, solche Bewerber_innen zu berücksichtigen. Die besten Chancen haben Bewerber_innen ohne Schulabschluss noch bei den Mittelbetrieben (vgl. IAB-Betriebspanel 2013, 47). Inwieweit sich die von den Betrieben bei der Befragung gezeigte Kompromissbereitschaft tatsächlich in ihrem praktischen Handeln niederschlägt, lässt sich anhand des IAB-Betriebspanels allerdings nicht feststellen.⁸⁵

⁸⁴ Zur Ausbildung von Frauen in den Bremer Betrieben nach Branchen und Betriebsgrößenklassen vgl. IAB-Betriebspanel 2014, 70ff.

⁸⁵ Das IAB-Betriebspanel verwendet hierfür den irreführenden Begriff „schlechte schulische Leistungen“.

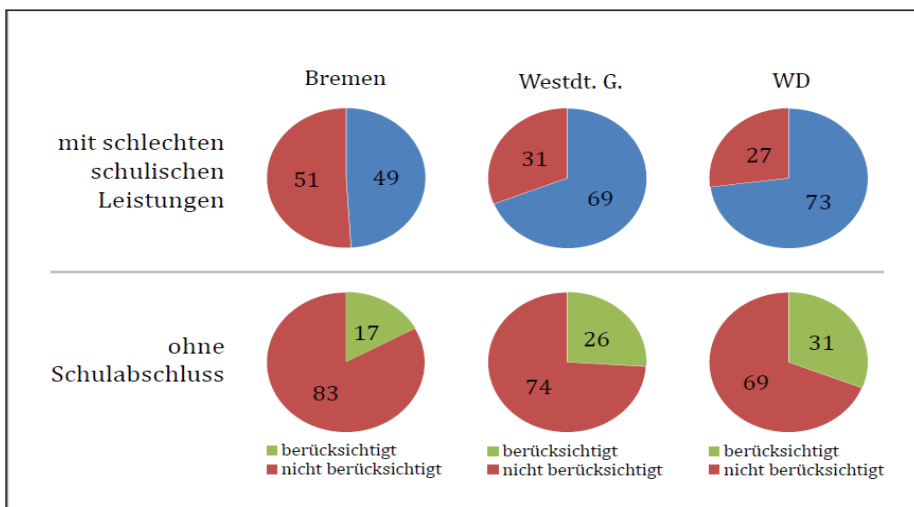
Abbildung 18: Berücksichtigung von Bewerber_innen mit niedrigen Schulabschlüssen und ohne Schulabschluss nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, 46

Die Tatsache, dass die Bremer Betriebe nur unter mäßigem Druck stehen, selbst auszubilden, zeigt sich auch anhand ihrer Kompromissbereitschaft bezüglich der schulischen Voraussetzungen von Bewerber_innen. So ist „die Kompromissbereitschaft der Bremer Wirtschaft insgesamt geringer ausgeprägt [...] als in anderen Regionen. Dies betrifft sowohl Bewerber und Bewerberinnen mit schlechten schulischen Leistungen als auch Bewerber und Bewerberinnen ohne Schulabschluss und dürfte vermutlich auch damit zusammenhängen, dass es der Bremer Wirtschaft bislang besser als den Betrieben in anderen Regionen gelungen ist, für angebotene Ausbildungsplätze geeignete Bewerber und Bewerberinnen zu finden“ (IAB-Betriebspanel 2013, 45f.). Daran hat sich in den letzten Jahren nichts geändert.

Abbildung 19: Berücksichtigung von Bewerber_innen mit niedrigen Schulabschlüssen und ohne Schulabschluss



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, 45

1.7 Zusammenfassung

Ein zentraler Befund des IAB-Betriebspanels für die Beurteilung der Situation auf dem Bremer Ausbildungsstellenmarkt und des betrieblichen Ausbildungspotenzials ist, dass es in Bremen offensichtlich ein hinreichend großes regionales Angebot an Fachkräften gibt, sodass die Betriebe einen Großteil ihrer Fachkräftestellen besetzen können, ohne selbst auszubilden zu müssen. Dabei besteht in Bremen zugleich die paradoxe Situation, dass es bei wachsendem Anteil erfolgreicher Stellenbesetzungen für die Betriebe jedoch schwieriger ist als in anderen westdeutschen Ballungsräumen, geeignete Bewerber_innen für die angebotenen Fachkräftestellen zu finden. Daher wäre zu erwarten gewesen, dass ein hohes Interesse besteht, die benötigten Fachkräfte selbst auszubilden. Dies ist jedoch nicht der Fall, wie die Ausbildungsbeteiligung der Bremer Betriebe zeigt. Offensichtlich sehen sie nur bedingt die Notwendigkeit, selbst auszubilden.

Ausbildungsberechtigung wie Ausbildungsbeteiligung der Bremer Betriebe variieren allerdings sowohl nach Branche als auch nach Betriebsgröße. Während im Jahr 2015 von den Kleinstbetrieben nur gut zwei Fünftel eine Ausbildungsberechtigung hatten, waren es von den Großbetrieben mehr als vier Fünftel. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe hatten jeweils rund 60% der Betriebe eine Ausbildungsberechtigung, in Branchen wie der Logistik und den Sonstigen Dienstleistungen dagegen weniger als die Hälfte. Dies hängt unter anderem mit der spezifischen Betriebsgrößenstruktur in den einzelnen Branchen zusammen. So gilt: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger liegt auch eine Ausbildungsberechtigung vor. Von den Kleinstbetrieben erfüllten 2015 lediglich 45%, von den Großbetrieben dagegen 83% die entsprechenden betrieblichen Voraussetzungen.

Von den ausbildungsberechtigten Betrieben (55% aller Bremer Betriebe) bildeten in den letzten Jahren nur gut die Hälfte aus; bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil von etwa 30%. Die durchschnittliche Ausbildungsquote der Bremer Betriebe lag 2015 wie auch schon in den Jahren zuvor bei rund 4%, wobei überdurchschnittliche Ausbildungsquoten im Baugewerbe, bei Handel/Reparatur und Sonstigen Dienstleistungen (jeweils 5%) zu finden sind, unterdurchschnittliche Ausbildungsquoten weisen das Verarbeitende Gewerbe, die Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen und die Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (jeweils 3%) sowie die restlichen Bereiche (2%) auf. Bezogen auf die Betriebsgröße haben Mittelbetriebe die höchste (5%), Kleinstbetriebe und Großbetriebe jeweils die niedrigste Ausbildungsquote (3%).

Diese Befunde weisen darauf hin, dass sowohl Ausbildungsberechtigung als auch Ausbildungsbeteiligung wichtige Parameter für betriebliches Ausbildungspotenzial sind. Um die Ziele der Bremer Vereinbarungen zu erreichen, müssen daher beide Aspekte in den Blick genommen werden. Mit anderen Worten: Die Zahl der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung müsste ebenso ausgeweitet werden wie die Zahl der Betriebe, die ihre Ausbildungsberechtigung tatsächlich wahrnehmen.

Einen Anknüpfungspunkt hierfür bietet die Tatsache, dass vor dem Hintergrund der skizzierten Besetzungsprobleme inzwischen rd. die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe bereit ist, auch Bewerber_innen mit niedrigen schulischen Abschlüssen zu berücksichtigen, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen. So würde gut ein Drittel an die Vergabe eines Ausbildungsplatzes die Bedingung knüpfen, dass Bewerber_innen mit einem schlechten Schulzeugnis im Einstellungsgespräch einen guten Eindruck hinterlassen bzw. ihre Fähigkeiten zuvor in einem Praktikum unter Beweis stellten. Die Umset-

zung dieser Bereitschaft in praktisches Einstellungs Handeln könnte durch eine entsprechende Vorbereitung der Jugendlichen, aber auch durch eine Unterstützung der Betriebe, wie sie z. B. im Rahmen der Assistierte Ausbildung erfolgt, gefördert werden.

Dass die überwiegende Mehrheit (> 80%) der ausbildungsberechtigten Betriebe nicht bereit ist, Jugendliche ohne Schulabschluss bei der Vergabe eines Ausbildungsplatzes zu berücksichtigen, und die Kompromissbereitschaft der Bremer Wirtschaft, wie das IAB-Betriebspanel (2013, 45f.) kritisch bemerkt, geringer ausgeprägt ist als in anderen Regionen, trägt mit zur schwierigen Situation auf dem Bremer Ausbildungsstellenmarkt bei. Dies muss nicht so bleiben. Hier wäre es Aufgabe der Kammern wie auch der Bremer Politik, Betriebe dafür zu gewinnen, sowohl mehr Bewerber_innen mit niedrigen Schulzeugnissen als auch mehr Bewerber_innen ohne Schulabschluss einen Ausbildungsplatz anzubieten. Auch dadurch könnte zusätzliches betriebliches Ausbildungspotenzial erschlossen werden⁸⁶, wobei auch hier eine Unterstützung der Betriebe, z. B. im Rahmen einer Assistierte Ausbildung, sinnvoll wäre.

Eine Überprüfung der betrieblichen Ausbildungskonditionen könnte ein weiterer Ansatzpunkt für die Erschließung von zusätzlichem Ausbildungspotenzial sein. Hier sind die Betriebe selbst gefordert, auch wenn dies ggf. mit höheren Kosten verbunden ist. So weist das IAB-Betriebspanel zu Recht darauf hin, dass bei Besetzungsproblemen bessere Konditionen geboten werden müssen (Gehalt, Arbeitszeiten) oder „Konzessionen bei der Bewerberauswahl gemacht und bislang unberücksichtigt gebliebene Bewerber berücksichtigt werden müssen, was wiederum einen höheren Einarbeitungsaufwand oder eventuell erforderliche Qualifizierungsaktivitäten zur Folge haben kann“ (IAB-Betriebspanel 2014, 62).

Auch die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss einer Ausbildung hat Einfluss auf die Attraktivität von Ausbildung. Hier weist Bremen ebenfalls ein Defizit auf, denn in Bremen liegen nicht nur die Übernahmequoten seit Jahren unter dem Durchschnitt der deutschen Großstädte, sondern erfolgreiche Absolvent_innen werden auch deutlich seltener als anderswo unbefristet übernommen. In Bremen erhalten Absolvent_innen mehrheitlich lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Dies dürfte das Ausbildungsinteresse von Jugendlichen nicht unbedingt beflügeln und sie ggf. auf Alternativen ausweichen lassen. Eine Steigerung der Übernahmequoten könnte Ausbildung attraktiver machen und eine Erhöhung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse bewirken.

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Erhöhung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse könnte schließlich darin bestehen, dass alle Betriebe ihre offenen Ausbildungsstellen der Bundesagentur für Arbeit melden. Wie das IAB-Betriebspanel feststellt, sind kleinere Betriebe in der Öffentlichkeit oftmals nur wenig und allenfalls in ihrer Region bekannt. Sie melden zudem offene Ausbildungsstellen seltener den Arbeitsagenturen als größere Betriebe, sodass viele ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge Menschen teils gewollt, teils ungewollt, keinen Zugang zu diesen Betrieben finden (IAB-Betriebspanel 2015, 69). Dem könnte durch eine Meldepflicht oder zumindest eine höhere Meldebereitschaft abgeholfen werden.

⁸⁶ Vgl. dazu Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, 121f.

2 Ausbildungsbetriebe in Bremen Stadt und Bremerhaven

Im Land Bremen gibt es ein breites Spektrum an ausbildenden Betrieben mit unterschiedlicher Kammerzugehörigkeit, wobei bei der Handelskammer Bremen/IHK⁸⁷ und der Handwerkskammer Bremen die meisten Betriebe und die meisten Ausbildungsverhältnisse registriert sind (rd. 86%). Ein kleinerer Anteil der Ausbildungsverhältnisse (rd. 14%) entfällt auf Betriebe, die der Ärzte- und der Zahnärztekammer und den anderen Kammern angehören sowie auf die öffentliche Verwaltung in Bremen Stadt und Bremerhaven.

Nach Kammerzugehörigkeit differenzierte Daten zur Zahl *aller* ausbildungsberechtigten und davon ausbildenden Betriebe im Land Bremen liegen, im Unterschied zur Zahl der Ausbildungsverhältnisse, leider nicht vor. Zur Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Jahren 2015 und 2016, differenziert nach Kammerzugehörigkeit bzw. Berufsbereich, gibt Tabelle 18 einen Überblick.

Tabelle 18: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Land Bremen nach Berufsbereich/ Kammerzugehörigkeit – September 2015 und 2016

Berufsbereich / Kammerzugehörigkeit	2015		2016	
	abs.	%	abs.	%
Industrie und Handel (Handelskammer/IHK)	3.816	65,8	3.846	64,5
Handwerk (Handwerkskammer)	1.236	21,3	1.281	21,5
Freie Berufe insgesamt	480	8,3	549	9,2
darunter: Ärztekammer	168	2,9	192	3,2
Zahnärztekammer	135	2,3	156	2,6
Rechtsanwaltskammer ¹	75	1,3	87	1,5
Steuerberaterkammer	72	1,2	72	1,2
Tierärztekammer	21	0,4	21	0,4
Apothekerkammer	9	0,2	21	0,4
Öffentlicher Dienst ²	168	2,9	186	3,1
Bundesinstitutionen insgesamt	42	0,7	48	0,8
darunter: Bundesversicherungsamt	21	0,4	21	0,4
Bundesagentur für Arbeit	15	0,3	18	0,3
Bundesministerium für Verkehr	3	0,1	6	0,1
Bundesverwaltungsamt	3	0,1	3	0,1
Landwirtschaft (Landwirtschaftskammer)	42	0,7	39	0,7
Seeschifffahrt	12	0,2	12	0,2
Gesamt	5.796	100	5.961	100

¹ einschließlich Patentanwaltskammer

² Senatorin für Finanzen Stadt Bremen und Magistrat Bremerhaven

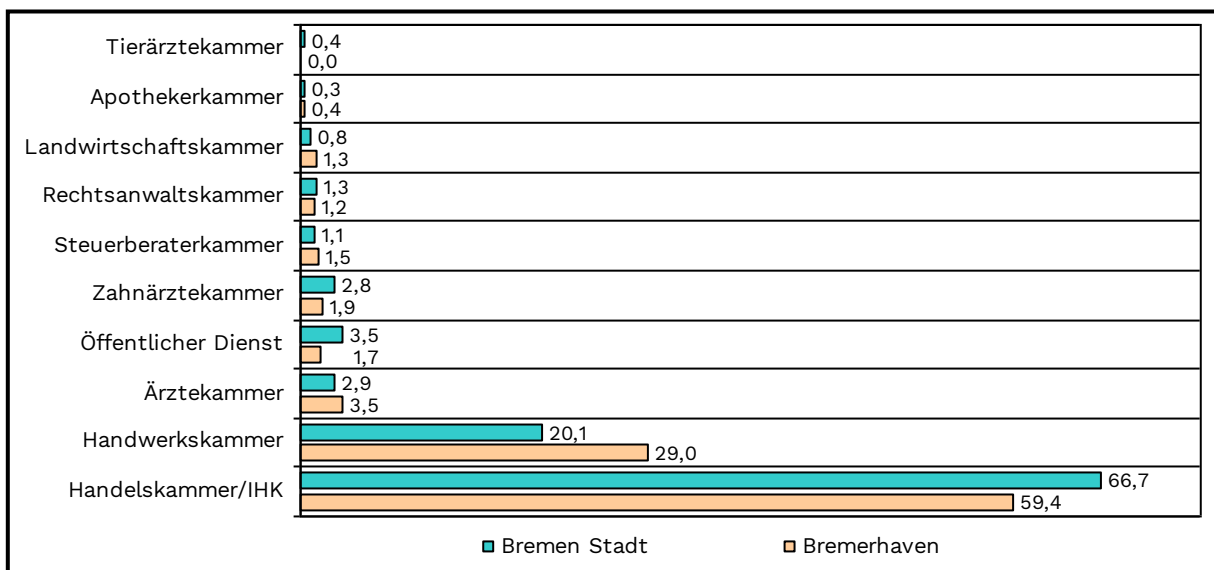
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30.09.2015 und 30.09.2016; eigene Berechnungen

⁸⁷ Die Handelskammer Bremen und die IHK Bremerhaven sind zum 1. Januar 2016 fusioniert und firmieren jetzt als Handelskammer Bremen/IHK für Bremen und Bremerhaven. Daher wird im Folgenden die Bezeichnung Handelskammer Bremen/IHK benutzt, sofern nicht auf Daten Bezug genommen wird, die vor der Fusionierung bei beiden Kammern jeweils getrennt erhoben worden sind.

Zunächst ist festzuhalten, dass es im Jahr 2016 gegenüber 2015 in nahezu allen Berufsbereichen einen leichten Zuwachs an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gegeben hat. Der deutlichste Zuwachs war bei den Freien Berufen (+69) und beim Handwerk (+45), aber auch im Bereich von Industrie und Handel (+30) zu verzeichnen, auch wenn hier ein leichter relativer Rückgang stattgefunden hat. Auch im Öffentlichen Dienst wurden im Jahr 2016 mehr Ausbildungsverträge neu abgeschlossen als im Jahr 2015 (+18). Geringfügige Zuwächse (+6) gab es auch bei den Bundesinstitutionen, während es in den Bereichen Landwirtschaft und Seeschifffahrt, das sind Bereiche mit einem ohnehin nur marginalen Anteil an Ausbildungsverhältnissen, keine nennenswerten Veränderungen gegeben hat.

Eine differenzierte Übersicht für die in Bremen Stadt und Bremerhaven im Jahr 2016 neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse nach Kammerzugehörigkeit gibt die folgende Abbildung. Es fällt auf, dass die im Bereich der Handwerkskammer abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse in Bremerhaven einen deutlich größeren Anteil haben als in Bremen Stadt; bei den im Bereich der Handelskammer/IHK abgeschlossenen Ausbildungsverträgen verhält es sich umgekehrt.

Abbildung 20: Anteil der 2016 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Kammerzugehörigkeit in Bremen Stadt und Bremerhaven

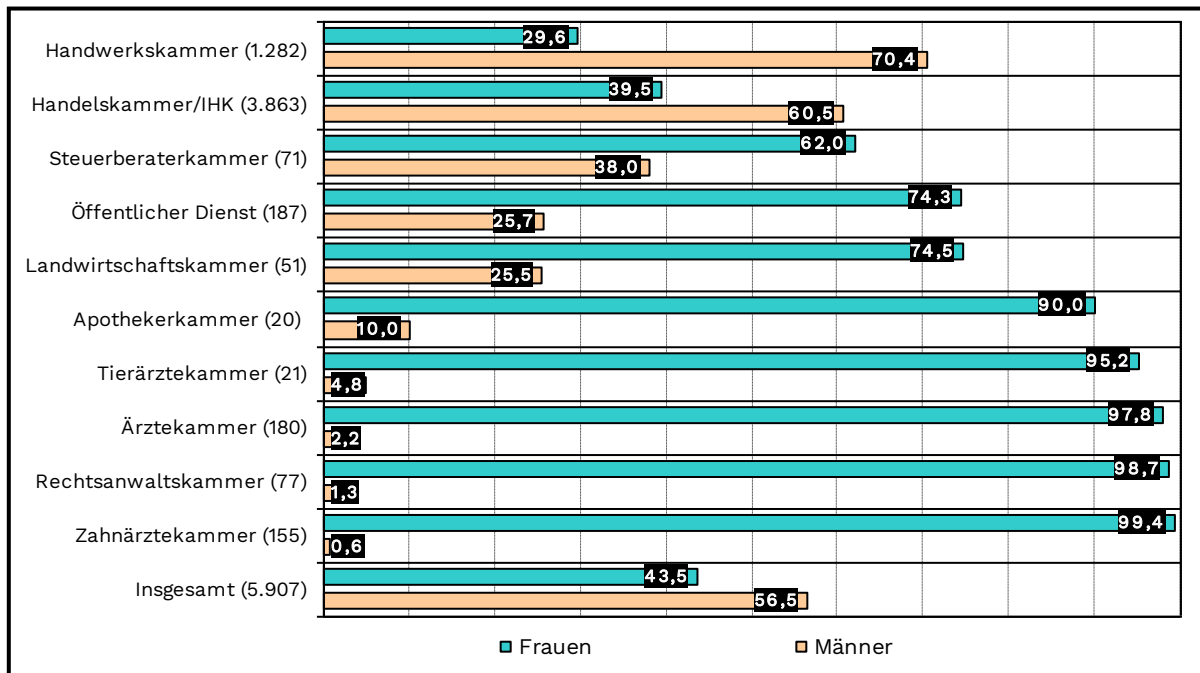


Quelle: Jour fixe, Statistik zum Ausbildungsmarkt, Stand 27. März 2017; eigene Berechnungen

Die im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Kammern neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge weisen eine deutliche geschlechtsspezifische Verteilung auf. So haben bei den im Bereich von Handelskammer/IHK und Handwerkskammer neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen männliche Auszubildende ein deutliches Übergewicht; dagegen sind bei den Ausbildungsverträgen, die im Zuständigkeitsbereich der anderen Kammern abgeschlossen wurden, junge Frauen sehr deutlich in der Mehrzahl.

Dies bedeutet, dass es hinsichtlich der Erschließung zusätzlicher Ausbildungsplätze bzw. von brachliegendem betrieblichem Ausbildungspotenzial zwingend erforderlich ist, jeweils die geschlechtsspezifische Perspektive im Blick zu behalten.

Abbildung 21: Anteil der 2016 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Kammerzugehörigkeit und Geschlecht im Land Bremen



In Klammern absolute Zahl der 2016 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge

Quelle: Jour fixe, Statistik zum Ausbildungsmarkt, Stand 27. März 2017; eigene Berechnungen

Wie sich die im Jahr 2016 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Kammerzugehörigkeit und Geschlecht auf die beiden Städte Bremen und Bremerhaven verteilen, zeigt Tabelle 19 zeigt noch einmal im Überblick. Dabei fällt auf, dass im Bereich von Zahnärztekammer, Tierärztekammer, Apothekerkammer und Rechtsanwaltskammer in Bremen Stadt nur einige wenige, in Bremerhaven gar keine neuen Ausbildungsverträge mit jungen Männern abgeschlossen wurden. Im Bereich der Tierärztekammer wurden in Bremerhaven überhaupt keine neuen Ausbildungsverträge abgeschlossen.

Tabelle 19: Neue Ausbildungsverhältnisse nach Kammerzugehörigkeit (Stand: 30.09.2016)

Kammer	Bremen insgesamt			Bremen Stadt			Bremerhaven		
	Σ	m	w	Σ	m	w	Σ	m	w
Ärzttekammer	180	4	176	143	2	141	37	2	35
Zahnärztekammer	155	1	154	135	1	134	20	-	20
Tierärztekammer	21	1	20	21	1	20	-	-	-
Apothekerkammer	20	2	18	16	2	14	4	-	4
Rechtsanwaltskammer	77	1	76	64	1	63	13	-	13
Steuerberaterkammer	71	27	44	55	24	31	16	3	13
Landwirtschaftskammer	51	13	38	37	11	26	14	2	12
Handwerkskammer	1.282	902	380	978	685	293	304	217	87
Handelskammer/IHK	3.863	2.338	1.525	3.240	1.963	1.277	623	375	248
Öffentlicher Dienst	187	48	139	169	44	125	18	4	14
Gesamt	5.907	3.337	2.570	4.858	2.734	2.124	1.049	603	446

Quelle: Jour fixe, Statistik zum Ausbildungsmarkt, Stand 27. März 2017

Anhaltspunkte für unerschlossenes bzw. derzeit schlummerndes Ausbildungspotenzial bei Bremer Betrieben hat bereits das IAB-Betriebspanel ergeben, allerdings ohne Differenzierung nach Bremen Stadt und Bremerhaven. Hierzu bedurfte es weiterer aktueller Daten, die bislang allerdings nur teilweise vorliegen. Die bislang differenziertesten Daten zu den ausbildungsberechtigten und ausbildenden Betrieben in Bremen, der Ausbildungsbetriebsquote und der Ausbildungsquote einschließlich ihrer Zugehörigkeit zu den einzelnen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, enthält die Antwort des Bremer Senats vom 15.12.2015 auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke in der Bremer Bürgerschaft (vgl. Drucksache 19/222). Da diese Daten jedoch überwiegend veraltet sind, lassen sich daraus keine konkreten Rückschlüsse auf das aktuelle Ausbildungspotenzial der Bremer Betriebe ziehen.⁸⁸

Vor diesem Hintergrund wurden die Handelskammer Bremen/IHK und die Handwerkskammer Bremen gebeten, aktuelle Daten zu den bei ihnen registrierten Betrieben zur Verfügung zu stellen. Die Beschränkung auf die Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer Bremen und der Handelskammer Bremen/IHK erfolgte deshalb, weil hier die meisten Betriebe mit mehr als vier Fünftel (86%) aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse (5.127) organisiert sind, während auf die Mitgliedsbetriebe der anderen Kammern und die öffentlichen Verwaltungen zusammengenommen lediglich 834 (14%) neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse entfallen.⁸⁹ Anhand der zur Verfügung gestellten Daten wurde dann versucht, einen differenzierteren Überblick über die Ausbildungsbetriebe in Bremen zu erstellen und brachliegendes Ausbildungspotenzial zu identifizieren.

⁸⁸ Die aktuellsten Daten in dieser Drucksache beziehen sich auf das Jahr 2013, die Daten für Bremen sogar lediglich auf das Jahr 2010.

⁸⁹ Dies bedeutet jedoch nicht, dass auch bei Betrieben mit dieser Kammerzugehörigkeit und den öffentlichen Verwaltungen noch nicht erschlossenes Ausbildungspotenzial zu finden wäre.

Die beiden folgenden Kapitel geben auf Grundlage der zur Verfügung gestellten Daten einen nach den beiden Städten Bremen und Bremerhaven differenzierten Überblick über derzeit ausbildende und nicht ausbildende Betriebe im Bereich der Handwerkskammer Bremen und der Handelskammer Bremen/IHK Bremerhaven nach Wirtschaftsbereichen, Ausbildungsberufen und Zahl der Ausbildungsverhältnisse. Zusammenfassend ist allerdings festzuhalten, dass es auf Basis der vorliegenden Daten nur bedingt möglich ist, aussagekräftige Folgerungen zu vorhandenem betrieblichem Ausbildungspotenzial abzuleiten.

3 Betriebe im Bereich der Handwerkskammer Bremen

Die Analyse des betrieblichen Ausbildungspotenzials im Bereich der Handwerkskammer Bremen erfolgt auf Grundlage der von der Handwerkskammer Bremen zur Verfügung gestellten Daten zu ausbildenden (aktive) und nicht ausbildenden (nicht aktive) Betrieben in Bremen Stadt und Bremerhaven, differenziert nach Berufsgruppen. Betriebe, die bislang noch nie ausgebildet haben, konnten in die Untersuchung nicht mit einbezogen werden, da für sie keine Daten vorgelegen haben. Daher sind die Befunde zum möglichen Ausbildungspotenzial bei Handwerksbetrieben wie auch die daraus abgeleiteten Folgerungen zwangsläufig unvollständig.⁹⁰

3.1 Ausbildungsbetriebe

Von den Ende des Jahres 2015 in Bremen Stadt und Bremerhaven registrierten 5.380 Mitgliedsbetrieben der Handwerkskammer Bremen verfügen 1.871, das ist gut ein Drittel (34,8%), über eine Ausbildungsberechtigung, während knapp zwei Drittel der Mitgliedsbetriebe (3.509) keine Ausbildungsbetriebe sind.⁹¹

Tabelle 20: Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer Bremen nach Ausbildungsberechtigung (Stand: 31.12.2015)

Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer Bremen		
	abs.	%
alle Betriebe	5.380	100
davon:		
Ausbildungsbetriebe (Betriebe mit Ausbildungsberechtigung)	1.871	34,8
Keine Ausbildungsbetriebe (Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung)	3.509	65,2

Quelle: Handwerkskammer Bremen, 12.05.2016

Von diesen 1.871 ausbildungsberechtigten Betrieben bilden knapp drei Fünftel (1.070) aus. Bezogen auf alle Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer ist dies knapp ein Fünftel (19,8%). Damit entspricht die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Bereich der Handwerkskammer Bremen ziemlich genau der

⁹⁰ Zur bundesweiten Entwicklung von Ausbildung und Beschäftigung im Handwerk vgl. Baum et al. 2016.

⁹¹ Oder entsprechende Informationen fehlen.

aktuellen durchschnittlichen Ausbildungsbetriebsquote⁹² der Betriebe in Deutschland, die im Jahr 2015 auf 20% zurückgegangen ist (BIBB Datenreport 2017, 10).⁹³

Im Städtevergleich zeigt sich, dass der Anteil aktiver Ausbildungsbetriebe an allen Ausbildungsbetrieben im Bereich der Handwerkskammer in Bremerhaven mit 62,6% deutlich höher ist als in Bremen Stadt, wo er nur 55,8% beträgt.

Tabelle 21: Aktive und nicht aktive Ausbildungsbetriebe im Bereich der Handwerkskammer Bremen (Stand: 31.12.2015)

Ausbildungsbetriebe	Land Bremen		Bremen Stadt		Bremerhaven	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
aktive Ausbildungsbetriebe	1.070	57,2	824	55,8	246	62,6
nicht aktive Ausbildungsbetriebe	801	42,8	654	44,2	147	37,4
Gesamt	1.871	100	1.478	100	393	100

Quelle: Handwerkskammer Bremen, 12.05.2016

Nahezu vier Fünftel aller ausbildenden Betriebe haben lediglich einen bis drei Auszubildende, bei den meisten ausbildenden Betrieben (42,7%) besteht sogar nur ein einziges Ausbildungsverhältnis, in Bremen Stadt deutlich häufiger (44,2%) als in Bremerhaven (37,6%). Tendenziell haben die Bremerhavener Betriebe mehr Auszubildende als die Betriebe in Bremen Stadt. Lediglich in der Größenordnung fünf bis neun Auszubildende sind die Bremer Betriebe etwas häufiger vertreten.

Tabelle 22: Betriebe im Bereich der Handwerkskammer Bremen nach Zahl der Ausbildungsverhältnisse (Stand: 31.12.2015)

Zahl der Ausbildungsverhältnisse	Betriebe					
	Bremen Stadt		Bremerhaven		Bremen insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
10 bis 20	16	2,3	6	3,1	22	2,5
6 bis 9	61	8,9	16	8,2	77	8,8
5	30	4,4	6	3,1	36	4,1
4	36	5,3	14	7,2	50	5,7
3	96	14,0	29	14,9	125	14,2
2	143	20,9	50	25,8	193	22,0
1	302	44,2	73	37,6	375	42,7
Insgesamt	684	100	194	100	878	100

Quelle: Handwerkskammer Bremen, 12.05.2016

⁹² Anteil der Betriebe mit mindestens einer/einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die sich an der beruflichen Ausbildung Jugendlicher beteiligen.

⁹³ Zur Entwicklung der Zahl der im Jahr 2016 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Bremen gegenüber 2014 und 2015 nach Zuständigkeitsbereich vgl. BIBB-Datenreport 2016, Tab. A1.2-2 sowie BIBB-Erhebung „Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.9.“, <https://www.bibb.de/de/53911.php>.

3.2 Quantitative Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsstätten

Die Zahl der Ausbildungsstätten im Bereich der Handwerkskammer hat sowohl in Bremen Stadt als auch Bremerhaven gegenüber 2011 deutlich abgenommen. Gab es im Jahr 2011 in beiden Städten zusammen genommen noch 1.371 Ausbildungsstätten, waren es 2016 nur noch 1.100. In Bremerhaven war der Rückgang mit 20,7% (-62) sogar noch etwas stärker als in Bremen Stadt (19,5%; -209). Gleichzeitig hat die Zahl der Handwerksbetriebe im selben Zeitraum von 5.200 auf 5.267 (1,3%) zugenommen.⁹⁴

Tabelle 23: Entwicklung der Zahl der Ausbildungsstätten im Bereich der Handwerkskammer Bremen nach Ausbildungsberufen gegenüber 2011 (Stand: 31.12.2015)

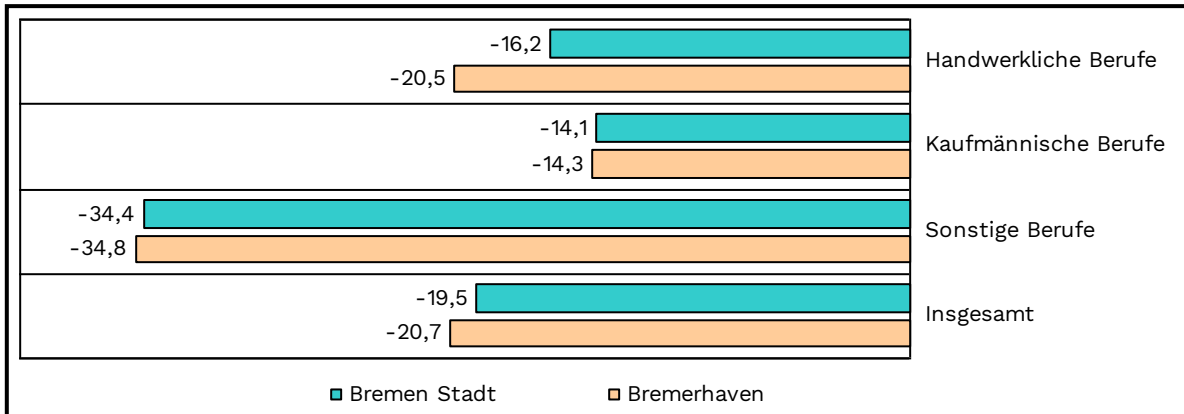
Ausbildungsberufe	Betriebe					
	Bremen Stadt		Bremerhaven		Insgesamt	
	Bestand 2016	Verlust seit 2011	Bestand 2016	Verlust seit 2011	Bestand 2016	Verlust seit 2011
I Handwerkliche Berufe	733	-174	194	-50	927	-224
1. Bau- und Ausbauhandwerke	126	-36	40	-7	166	-43
2. Elektro- und Metallhandwerke	338	-51	93	-19	431	-70
3. Holzhandwerke	35	-12	14	-2	49	-14
4. Bekleidungs-, Textil-, Lederhandwerke	17	-5	4	0	21	-5
5. Nahrungsmittelhandwerke	35	-12	7	-1	42	-13
6. Gesundh., Körperpfleg., Reinig.berufe	140	-53	33	-16	173	-69
7. Glas-, Papier-, Keramik- etc. berufe	42	-5	3	-5	45	-10
II Kaufmännische Berufe	79	-13	24	-4	103	-17
III Sonstige Berufe	42	-22	15	-8	57	-30
IV Behindertenberufe	9	0	4	0	13	0
Insgesamt	863	-209	237	-62	1.100	-271

Quelle: Handwerkskammer Bremen, August 2016

Sowohl in Bremen Stadt als auch in Bremerhaven war der Rückgang bei den handwerklichen Berufen stärker war als bei den kaufmännischen, insbesondere in Bremerhaven. Einen besonders hohen Rückgang hatten die sonstigen Berufe zu verzeichnen. Dieser fällt jedoch deshalb so stark aus, weil hier die Grundgesamtheit der Ausbildungsstätten recht gering ist.

⁹⁴ Die höchste Zahl an Handwerksbetrieben in Bremen gab es mit 5.508 im Jahr 2013. Seither ist die Zahl der Handwerksbetriebe jährlich zwar geringfügig zurückgegangen, doch ist der aktuelle Bestand noch immer höher als in allen Jahren vor 2012; vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZdH): Betriebsbestand im Handwerk nach Ländern 1998-2016. www.zdh-statistik.de.

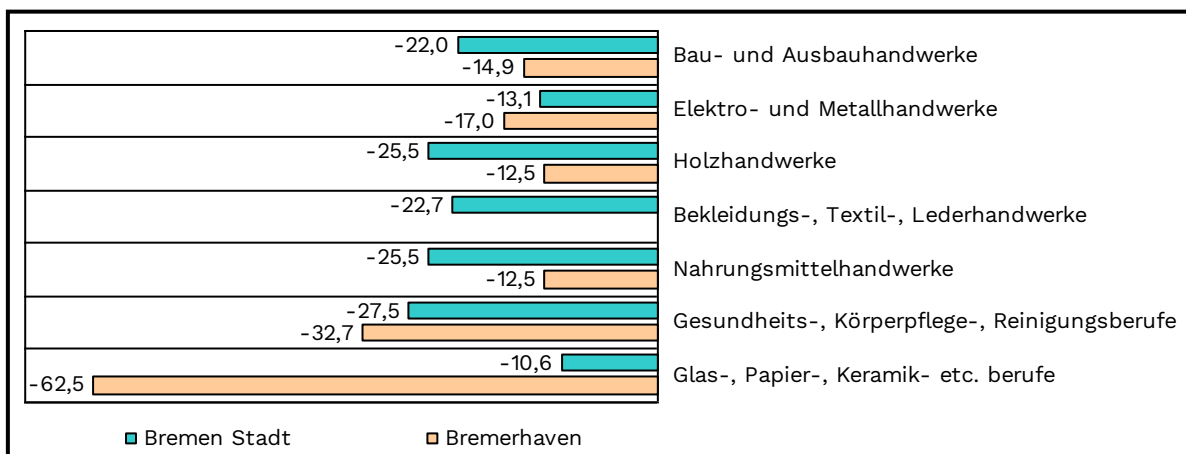
Abbildung 22: Rückgang der Ausbildungsstätten nach Ausbildungsberufen – 2016 zu 2011



Quelle: Handwerkskammer Bremen, August 2016

Bei einer gesonderten Betrachtung der Betriebe, die in handwerklichen Berufen ausbilden, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Bremen Stadt und Bremerhaven. So ist bei den Bau- und Ausbauhandwerken, den Holzhandwerken, den Bekleidungs- und Textilberufen sowie den Nahrungsmittelhandwerken der Rückgang von Ausbildungsstätten in Bremen Stadt deutlich größer als in Bremerhaven. Bei den Elektro- und Metallhandwerken, den Gesundheitsberufen und den Glas- und Papierberufen fällt dagegen der Rückgang in Bremerhaven höher aus.

Abbildung 23: Rückgang der Ausbildungsstätten bei handwerklichen Ausbildungsberufen – 2016 zu 2011



Quelle: Handwerkskammer Bremen, August 2016

Noch deutlichere Hinweise auf verloren gegangene Ausbildungsstätten und damit möglicherweise wieder zu reaktivierende Ausbildungsbetriebe gibt die folgende Übersicht. Sie zeigt für Bremen Stadt und Bremerhaven, in wie vielen Ausbildungsstätten im Jahr 2016 für welche Ausbildungsberufe ausgebildet wurde und wie viele Ausbildungsstätten, die im Jahr 2011 zum letzten Mal noch aktiv ausgebildet haben, seither verloren gegangen sind. Aufgeführt sind lediglich Ausbildungsstätten für Berufe, bei denen gegenüber 2011 mindestens zwei Ausbildungsstätten verloren gegangen sind.

Tabelle 24: Aktueller Bestand und Verlust von Ausbildungsstätten in Bremen Stadt und Bremerhaven mit Zugehörigkeit zur Handwerkskammer Bremen (2016 zu 2011)

Berufe	Ausbildungsstätten	
	2016	Verlust*
Bremen Stadt		
Friseur/in	71	-34
Maler/in und Lackierer/in FR Gestaltung und Instandhaltung	46	-16
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	90	-14
Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik	68	-8
Tischler/in	29	-8
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	99	-7
Metallbauer/in FR Konstruktionstechnik	25	-7
Dachdecker/in FR Dach-, Wand und Abdichtungstechnik	22	-7
Augenoptiker/in	15	-6
Maurer/in	13	-6
Fleischer/in	8	-6
Gebäudereiniger/in	5	-6
Fachverkäufer/in Fleischerei	8	-5
Kosmetiker/in	7	-5
Fachverkäufer/in Bäckerei	23	-4
Bodenleger/in	12	-4
Bäcker/in	11	-4
Hochbaufacharbeiter/in	5	-4
Zahntechniker/in	16	-3
Raumausstatter/in	10	-3
Fotografin/in	16	-2
Konditor/in	16	-2
Schornsteinfeger/in	11	-2
Informationselektroniker/in	6	-2
Goldschmied/in FR Schmuck	5	-2
Tiefbaufacharbeiter/in	5	-2
Zimmerer/Zimmerin	4	-2
Keramiker/in	2	-2
Uhrmacher/in	0	-2
Parkettleger/in	0	-2
Insgesamt	648	-177
Übrige Berufe	215	-32
Gesamt	863	-209
Bremerhaven		
Friseur/in	21	-12
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	27	-7
Informationselektroniker/in	0	-4
Fotografin/in	1	-3
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	23	-2
Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik	20	-2
Maler/in und Lackierer/in FR Gestaltung und Instandhaltung	14	-2
Tischler/in	11	-2
Kosmetiker/in	6	-2
Zahntechniker/in	2	-2
Glaser/in FR Verglasung und Glasbau	1	-2
Insgesamt	126	-40
Übrige Berufe	111	-22
Gesamt	237	-62
Bremen insgesamt		
Alle Berufe	1.100	-271

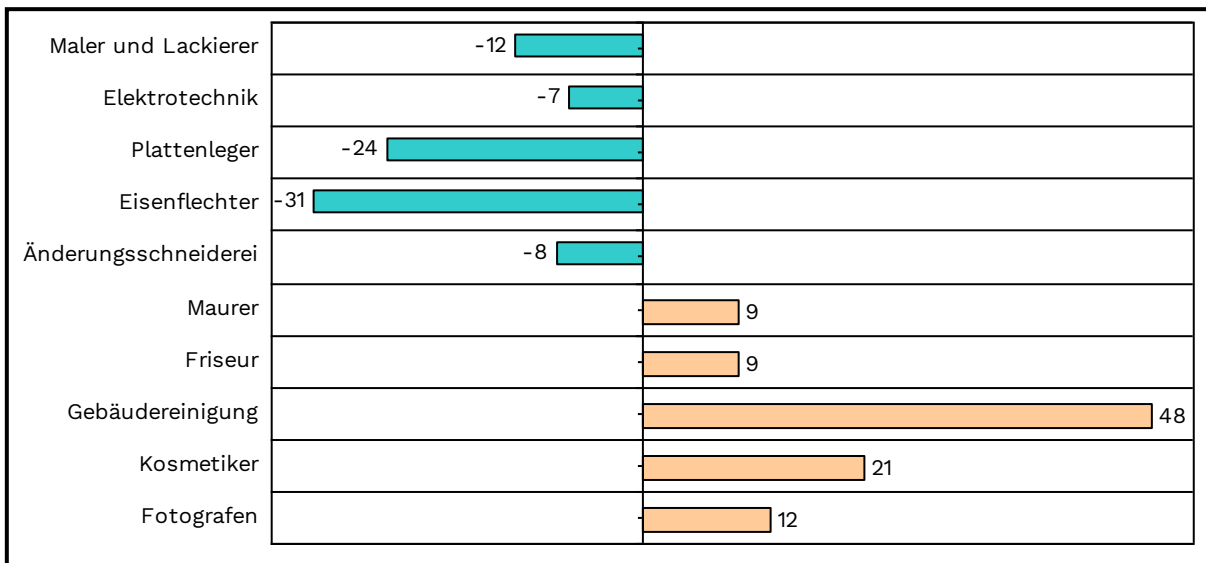
*Zahl der Ausbildungsstätten, die im Jahr 2011 noch aktiv waren, in 2016 aber nicht mehr ausbilden.

Quelle: Handwerkskammer Bremen, August 2016; eigene Berechnungen

In beiden Städten sind besonders viele Ausbildungsstätten im Friseur-, im Kraftfahrzeug- (Kfz-Mechatronik) und im Maler-/Lackiererhandwerk verloren gegangen. Aber auch in anderen Ausbildungsberufen hat es in beiden Städten deutliche Verluste an Ausbildungsstätten gegeben, zumeist in unterschiedlichen Ausbildungsberufen. In Bremen Stadt waren dies Ausbildungsstätten für Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik, Tischler/in, Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Metallbauer/in FR Konstruktionstechnik und Dachdecker/in FR Dach-, Wand und Abdichtungstechnik; in Bremerhaven Ausbildungsstätten für Informationselektroniker/in und Fotograf_innen. Inwiefern seit 2011 neue Ausbildungsstätten hinzugekommen sind, lässt sich aus den zur Verfügung gestellten Daten nicht ersehen.⁹⁵ Zum Teil handelt es sich hierbei um Ausbildungsberufe, bei denen bereits ein Mangel an Ausbildungsplätzen (Versorgungsprobleme) besteht. Dies ist insbesondere bei den Ausbildungsberufen Maler_in/Lackierer_in, Kfz-Mechatronik und Tischler_in der Fall.⁹⁶

Auch anhand einer Gegenüberstellung der Zugänge und Abgänge von Gewerbebetrieben ergeben sich Hinweise auf bestehendes Ausbildungspotenzial. So wurden im Jahr 2015 insgesamt 621 Betriebe geschlossen, gleichzeitig sind 589 Betriebe neu hinzugekommen. Per Saldo bedeutet dies einen Verlust von 32 Betrieben. In welchen Gewerben die Verluste bzw. Zugewinne am höchsten waren, zeigt die folgende Abbildung.⁹⁷

Abbildung 24: Verlust und Gewinn an Betrieben nach Gewerbe – 2015 (absolute Zahlen)



Quelle: Handwerkskammer Bremen, August 2016; eigene Berechnungen

3.3 Erschließung von betrieblichem Ausbildungspotenzial

Da es für Betriebe vielfältige Gründe gibt, sich nicht mehr an Ausbildung zu beteiligen – z. B. Mangel an Nachfrage, Verkleinerung des Betriebs, schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden, generell kein Interesse mehr an Ausbildung, schlechte Konjunkturlage, Betriebsaufgabe etc.⁹⁸ – lassen sich aus dem Verlust

⁹⁵ Die von der Handelskammer/IHK zur Verfügung gestellten Daten erlauben dies.

⁹⁶ Vgl. Teil I, Abb.5, Abb. 7 und Abb. 8.

⁹⁷ Gewerbe mit einem Verlust oder Gewinn von mehr als sieben Betrieben sind hier nicht aufgeführt.

⁹⁸ Vgl. Mohr et al. 2015; Troltsch 2015

von Ausbildungsstätten per se keine *unmittelbaren* Rückschlüsse auf brachliegendes Ausbildungspotenzial ziehen, auch wenn zu vermuten ist, dass ein Teil dieser Betriebe durchaus wieder für Ausbildung gewonnen werden könnte.

Zu vermuten ist weiterhin, dass auch die im selben Zeitraum neu gegründeten Betriebe über beträchtliches Ausbildungspotenzial verfügen. Dabei wäre jedoch zu klären, inwiefern sie aufgrund ihrer Betriebsgröße, ihrer wirtschaftlichen Situation oder ihren personellen Voraussetzungen überhaupt als Ausbildungsbetrieb infrage kommen und die Ausbildungsberechtigung bei der zuständigen Kammer erlangen könnten. Hierzu liegen leider keine Daten vor.

3.4 Zusammenfassung

Gut ein Drittel der bei der Handwerkskammer Bremen Ende 2015 registrierten Betriebe verfügt über eine Ausbildungsberechtigung; von diesen bilden knapp drei Fünftel aus. Bezogen auf alle Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer entspricht dies einer Ausbildungsbetriebsquote von knapp 20% und damit ziemlich genau dem aktuellen Bundesdurchschnitt. Der Anteil aktiver Ausbildungsbetriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben ist in Bremerhaven mit 63% deutlich höher als in Bremen Stadt (56%).

Die Zahl der aktiven Ausbildungsstätten hat sowohl in Bremen Stadt als auch in Bremerhaven zwischen den Jahren 2011 und 2016 um rd. 20% abgenommen, was eine erhebliche Einschränkung an Ausbildungsmöglichkeiten bedeutet, wobei der Rückgang bei den handwerklichen Berufen stärker war als bei den kaufmännischen, insbesondere in Bremerhaven.

Besonders viele Ausbildungsstätten sind im Friseur-, im Kraftfahrzeug- (Kfz-Mechatronik) und im Maler-/Lackiererhandwerk verloren gegangen. Aber auch in anderen Ausbildungsberufen hat es in den letzten fünf Jahren in beiden Städten deutliche Verluste an Ausbildungsstätten gegeben.

Inwiefern im selben Zeitraum neue Ausbildungsstätten hinzugekommen sind, die diesen Verlust hätten kompensieren können, kann anhand der zur Verfügung gestellten Daten nicht nachvollzogen werden. Die vorliegenden Daten erlauben lediglich die Feststellung, dass im Zeitraum zwischen 2011 und 2016 nicht nur Betriebe verloren gegangen sind (621), sondern auch neue Betriebe (589) hinzugekommen sind; am häufigsten in den Bereichen Gebäudereinigung, Kosmetik, Fotografie, Friseur- und Maurerhandwerk. Es ist davon auszugehen, dass sich darunter sowohl neue Ausbildungsstätten als auch Betriebe befinden, die bislang noch nicht ausbilden.

Da es für Betriebe vielfältige Gründe gibt, sich nicht mehr an Ausbildung zu beteiligen – z. B. Mangel an Nachfrage, Verkleinerung des Betriebs, schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden, generell kein Interesse mehr an Ausbildung, schlechte Konjunkturlage, Betriebsaufgabe etc. – lassen sich aus dem Verlust von Ausbildungsstätten per se keine *unmittelbaren* Rückschlüsse auf brachliegendes Ausbildungspotenzial ziehen, auch wenn zu vermuten ist, dass ein Teil dieser Betriebe durchaus wieder für Ausbildung gewonnen werden könnte.

Zu vermuten ist außerdem, dass auch die zwischen 2011 und 2016 neu gegründeten Betriebe über brachliegendes Ausbildungspotenzial verfügen, das es zu erschließen gilt. Dabei wäre zunächst zu klären, welche dieser Betriebe aufgrund ihrer Betriebsgröße, ihrer wirtschaftlichen Situation oder ihren personellen Voraussetzungen überhaupt als Ausbildungsbetrieb infrage kommen.

4 Betriebe im Bereich der Handelskammer Bremen/IHK

Die Analyse des betrieblichen Ausbildungspotenzials im Bereich der Handelskammer Bremen/IHK⁹⁹ erfolgt analog zum Bereich der Handwerkskammer Bremen ebenfalls auf Grundlage der zur Verfügung gestellten Daten zu ausbildenden (aktive) und nicht ausbildenden (nicht aktive) Betrieben in Bremen Stadt und Bremerhaven. Betriebe, die bislang noch nie ausgebildet haben, konnten in die Untersuchung nicht mit einbezogen werden, da für sie keine Daten vorgelegen haben. Daher sind auch die Befunde zum möglichen Ausbildungspotenzial bei Betrieben im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer Bremen wie auch die daraus abgeleiteten Folgerungen zwangsläufig unvollständig.

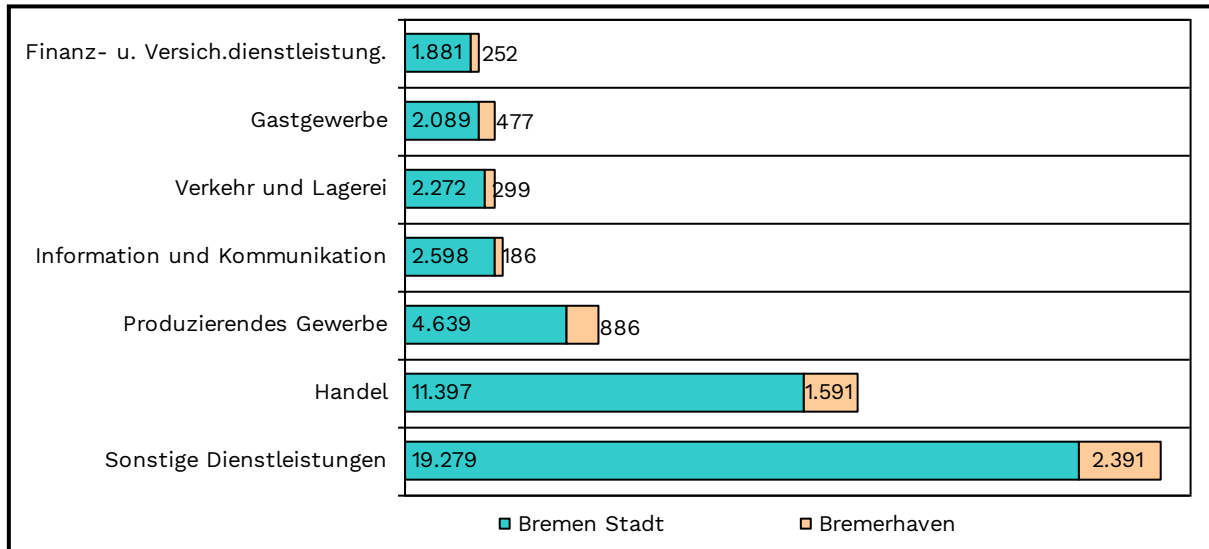
4.1 Ausbildungsbetriebe

Zusammengenommen gab es im Bereich der Handelskammer/IHK im Jahr 2016 mehr als 50.000 Betriebe, darunter sind gut zwei Drittel (67%) Kleingewerbetreibende¹⁰⁰ (33.707). Knapp neun Zehntel der Betriebe (87,8%) sind in Bremen Stadt angesiedelt.

⁹⁹ Im Folgenden wird der Einfachheit halber verkürzt von der Handelskammer Bremen/IHK gesprochen sofern es nicht angebracht ist, eine Differenzierung zwischen der Handelskammer Bremen und der früheren IHK Bremerhaven vorzunehmen.

¹⁰⁰ Ein Kleingewerbe ist ein Unternehmen, das „nach Art oder Umfang einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb nicht erfordert“ (§1 Abs. 2 Handelsgesetzbuch). Kleingewerbetreibende können nur natürliche Personen und Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GBRs) sein; andere Gesellschaften, die ein Gewerbe betreiben, sind immer Kaufmann im Sinne von §1 HGB (vgl. §6 HGB).

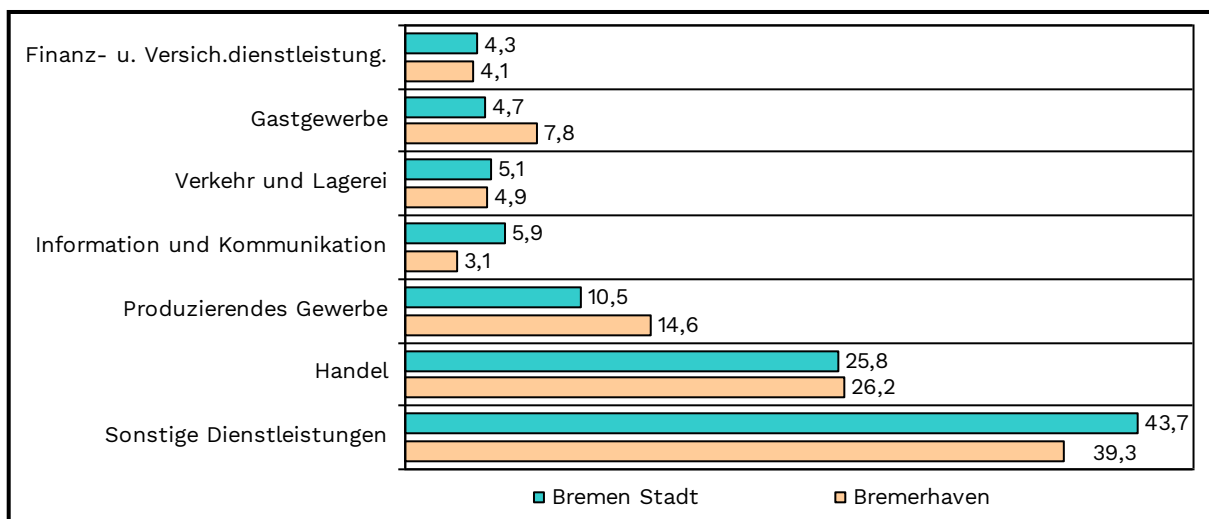
Abbildung 25: Zur Handelskammer/IHK Bremen zugehörige Betriebe in Bremen Stadt und Bremerhaven nach Wirtschaftszweigen im Jahr 2015



Quelle: Handelskammer Bremen/IHK für Bremen und Bremerhaven, Statistischer Jahresbericht 2015, 20; eigene Berechnungen

Den größten Anteil mit rund 43% haben Betriebe im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen (ca. 21.700 Betriebe), gut ein Viertel entfällt auf Betriebe im Bereich des Handels (ca. 13.000 Betriebe). Das verbleibende knappe Drittel (31%) ist auf die übrigen Branchen verteilt (ca. 15.500 Betriebe), unter denen Betriebe des Produzierenden Gewerbes am häufigsten vertreten sind (ca. 5.500 Betriebe). Betriebe aus den Bereichen Information und Kommunikation sowie Sonstige Dienstleistungen sind in Bremen Stadt deutlich häufiger vertreten als in Bremerhaven, Betriebe aus dem Gastgewerbe und dem Produzierenden Gewerbe dagegen häufiger in Bremerhaven.

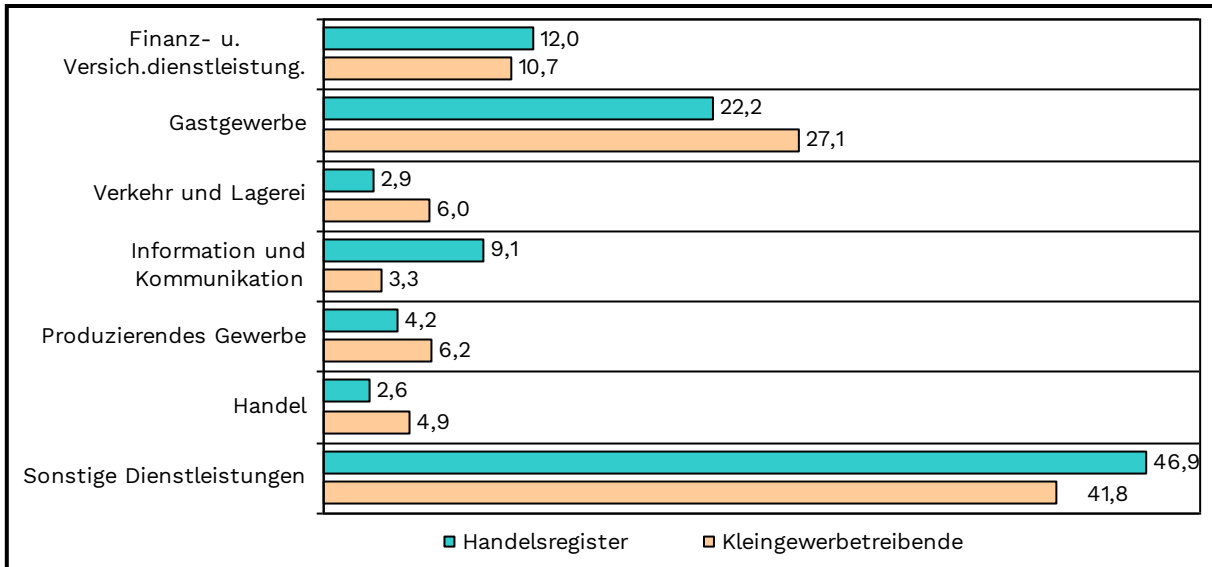
Abbildung 26: Der Handelskammer Bremen/IHK zugehörige Betriebe in Bremen Stadt und Bremerhaven nach ihrem jeweiligen Anteil an den Wirtschaftszweigen – 2016



Quelle: Handelskammer Bremen/IHK für Bremen und Bremerhaven, Statistischer Jahresbericht 2015, 20; eigene Berechnungen

Die den einzelnen Wirtschaftszweigen zugehörigen Betriebe unterscheiden sich nach Art und Größe. So sind im Gastgewerbe, im Produzierenden Gewerbe, im Handel und im Bereich von Verkehr und Lagerei Kleingewerbetreibende häufiger zu finden als im Handelsregister eingetragene Betriebe. Im Handelsregister eingetragene Betriebe gibt es dagegen häufiger bei den Sonstigen Dienstleistungen, in der Informations- und Kommunikationsbranche sowie bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

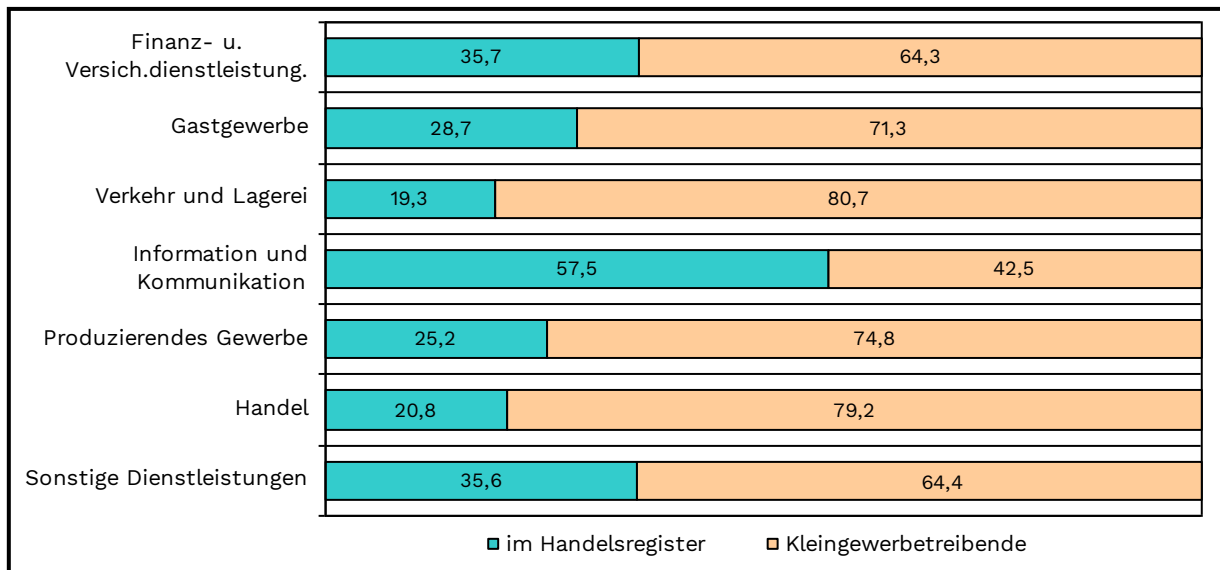
Abbildung 27: Im Handelsregister eingetragene Betriebe und Kleingewerbetreibende nach ihrem Anteil an den einzelnen Wirtschaftszweigen – 2016



Quelle: Handelskammer Bremen/IHK für Bremen und Bremerhaven, Statistischer Jahresbericht 2015, 20; eigene Berechnungen

Kleingewerbliche Betriebe haben mit Ausnahme der Informations- und Kommunikationsbranche in allen Wirtschaftszweigen die Mehrheit. Am häufigsten sind sie mit einem Anteil von vier Fünfteln in den beiden Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagerei und Handel vertreten, aber auch im Produzierenden Gewerbe und im Gastgewerbe haben sie einen Anteil von nahezu drei Vierteln.

Abbildung 28: Wirtschaftszweige nach Anteil der im Handelsregister eingetragenen Betriebe und Kleingewerbetreibenden– 2016



Quelle: Handelskammer Bremen/IHK für Bremen und Bremerhaven, Statistischer Jahresbericht 2015, 20; eigene Berechnungen

Da keine Daten zu den ausbildungsberechtigten und tatsächlich aktiv ausbildenden Betrieben nach Registrierung im Handelsregister bzw. als Kleingewerbetreibende vorliegen, lässt sich ihr jeweiliger Anteil an Ausbildungsbetrieben nicht berechnen. Somit ist es weder möglich, die Ausbildungsbetriebsquote noch das Ausbildungspotenzial beider Typen von Betrieben zu berechnen bzw. einzuschätzen. Zu vermuten ist allerdings, dass Kleingewerbetreibende aufgrund des Umfangs ihres Geschäftsbetriebs und ihrer Betriebsgröße sehr viel seltener als im Handelsregister eingetragene Betriebe Ausbildungsbetriebe sind.¹⁰¹

Geht man davon aus, dass alle im Jahr 2015 aktiven Ausbildungsbetriebe in der Stadt Bremen (2.572) und in Bremerhaven (460) im Handelsregister eingetragen waren und nur dort eingetragene Betriebe¹⁰² als potenzielle Ausbildungsbetriebe in Frage kommen, ergibt sich für Betriebe im Bereich der Handelskammer/IHK Bremen eine vergleichsweise niedrige Quote von ausbildenden Betrieben. So haben von den in der Stadt Bremen ansässigen Betrieben lediglich rund 16% ausgebildet, während die in Bremerhaven ansässigen Betriebe mit 20% deutlich häufiger ausgebildet haben.¹⁰³

Eine branchenspezifische Betrachtung der aktiven und nicht aktiven Ausbildungsbetriebe macht deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsaktivitäten sichtbar. Da für in der Stadt Bremen ansässige Betriebe entsprechende Daten nicht vorgelegen haben, ist die Analyse auf Bremerhaven beschränkt.

Wie die folgende Übersicht zeigt, weisen die Bremerhavener Betriebe ein breites Ausbildungsspektrum auf. Am seltensten bilden ausbildungsberechtigte Betriebe im Bereich Bau, Steine, Erden und der Industrie aus (lediglich rd. ein Drittel). Aber auch von den ausbildungsberechtigten Betrieben aus den Berei-

¹⁰¹ Vgl. dazu auch das IAB-Betriebspanel, wonach nicht einmal jeder zweite Kleinstbetrieb über eine Ausbildungsbe-
rechtigung verfügt (IAB-Betriebspanel 2015, 65). Dem IAB-Betriebspanel 2014 für Bremen zufolge waren im Jahr
2014 etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe in Bremen ausbildungsberechtigt (vgl. IAB-Betriebspanel 2014, 69).
Dieser Befund kann anhand der vorliegenden Daten allerdings nicht nachvollzogen werden.

¹⁰² Im Jahr 2016 waren es gut 16.500. Da für diese Betriebe aber keine differenzierten Daten vorgelegen haben, wird
auf Daten aus dem Jahr 2015 zurückgegriffen.

¹⁰³ Bei Einbezug der Kleingewerbetreibenden fiel die Quote in beiden Städten deutlich niedriger aus.

chen Nahrung und Genuss sowie Metalltechnik bildet weniger als jeder zweite Betrieb aus. Dagegen bilden von den ausbildungsberechtigten Betrieben in den Bereichen Chemie, Physik, Biologie und Holz (gewerblicher Bereich) sowie von den Banken und Versicherungen *alle* ausbildungsberechtigten Betriebe aus.

Im Durchschnitt waren im Jahr 2015 von den 745 ausbildungsberechtigten Betrieben in Bremerhaven 460, das sind gut drei Fünftel (61,7%), ausbildungsaktiv, wobei sich die Betriebe aus dem kaufmännischen Bereich deutlich häufiger (66,1%) als Betriebe aus dem gewerblichen Bereich (51,4%) an der Ausbildung beteiligt haben.

Tabelle 25: Aktive und nicht aktive IHK-Ausbildungsbetriebe in Bremerhaven (31.12.2015)

Ausbildungsbetriebe in Bremerhaven				
Branche	insgesamt	aktiv	nicht aktiv	Anteil aktive Betriebe in %
Gewerbliche Ausbildungsbetriebe				
Metalltechnik	108	48	60	44,4
Elektrotechnik	57	37	20	64,9
Bau, Steine, Erden	28	9	19	32,1
Chemie, Physik, Biologie	6	6	0	100,0
Holz	2	2	0	100,0
Papier, Druck	7	6	1	85,7
Leder, Textil, Bekleidung	-	-	-	-
Nahrung und Genuss	12	5	7	41,7
Gewerbliche Sonderberufe nach BBiG	-	-	-	-
Gewerbliche Ausbildungsbetriebe insgesamt	220	113	107	51,4
Kaufmännische Ausbildungsbetriebe				
Industrie	42	14	28	33,3
Handel	178	125	53	70,2
Banken	4	4	0	100,0
Versicherung	10	10	0	100,0
Hotel- und Gaststättengewerbe	71	46	25	64,8
Verkehrs- und Transportgewerbe	68	44	24	64,7
Kaufmännische Sonderberufe nach BBiG	152	104	48	68,4
Kaufmännische Ausbildungsbetriebe insgesamt	525	347	178	66,1
Ausbildungsbetriebe gesamt	745	460	285	61,7

Quelle: IHK Bremerhaven, Ausbildungsbetriebe in Bremerhaven Stand 31.12.2015

Da für die Betriebe in der Stadt Bremen keine entsprechenden Daten vorgelegen haben, sind hier weder Aussagen zum Anteil ausbildungsaktiver Betriebe noch zu ihrer branchenspezifischen Ausbildungsbeteiligung möglich. Der folgende Überblick ist daher auf einen Vergleich der derzeit aktiven Ausbildungsbetriebe im Bereich der Handelskammer/IHK Bremen in Bremen Stadt und Bremerhaven beschränkt, jeweils aufgeschlüsselt nach Branchen. Da einzelne Betriebe zum Teil in verschiedenen Berufen ausbilden

und deshalb als Ausbildungsbetriebe mehrfach gezählt werden, gibt die Statistik allerdings ein überzeichnetes Bild von der Zahl der ausbildenden Betriebe. Das heißt: die Zahl der Ausbildungsbetriebe erscheint höher als sie in Wirklichkeit ist.

Entsprechend der ASTA-Statistik der Handelskammer Bremen zum 31.12.2015 und der Statistik „Ausbildungsbetriebe in Bremerhaven Stand 31.12.2015“ der IHK Bremerhaven gab es im Bereich der Handelskammer/IHK Bremen im Jahr 2015 insgesamt gut 3.000 aktive Ausbildungsbetriebe, darunter 460 (15,2%) in Bremerhaven. Knapp ein Viertel dieser Betriebe (732) bildete in gewerblichen Berufen, gut drei Viertel (2.300) in kaufmännischen Berufen aus. Hinsichtlich dieser Verteilung gab es keine Unterschiede zwischen Bremen Stadt und Bremerhaven.

Anders jedoch hinsichtlich der Schwerpunkte der Ausbildung. Während bei den *gewerblichen Ausbildungsbetrieben* in Bremen Stadt Betriebe im Bereich Elektrotechnik am häufigsten waren, waren es in Bremerhaven Ausbildungsbetriebe im Bereich Metalltechnik. Bei den *kaufmännischen Ausbildungsbetrieben* waren in beiden Städten Betriebe im Bereich des Handels am häufigsten, in Bremerhaven waren aber auch Betriebe, die in kaufmännischen Sonderberufen nach BBiG ausbildeten, nahezu gleich häufig vertreten.

Tabelle 26: Aktive IHK-Ausbildungsbetriebe in Bremen – 2015

Aktive IHK-Ausbildungsbetriebe in Bremen			
Branche	Bremen Stadt	Bremerhaven	Bremen insgesamt
Gewerbliche Ausbildungsbetriebe			
Metalltechnik	183	48	231
Elektrotechnik	236	37	273
Bau, Steine, Erden	53	9	62
Chemie, Physik, Biologie	37	6	43
Holz	10	2	12
Papier, Druck	74	6	80
Leder, Textil, Bekleidung	6	-	6
Nahrung und Genuss	17	5	22
Gewerbliche Sonderberufe nach BBiG	3	-	3
Gewerbliche Ausbildungsbetriebe insgesamt	619	113	732
Kaufmännische Ausbildungsbetriebe			
Industrie	84	14	98
Handel	622	125	747
Banken	18	4	22
Versicherung	50	10	60
Hotel- und Gaststättengewerbe	172	46	218
Verkehrs- und Transportgewerbe	219	44	263
Kaufmännische Sonderberufe nach BBiG	8	104	112
Kaufmännische Ausbildungsbetriebe insgesamt	1.953	347	2.300
Ausbildungsbetriebe gesamt	2.572	460	3.032

Quelle: Handelskammer/IHK Bremen, 11.01.2016, eigene Berechnungen

Ausbildungsbetriebe in Bremerhaven hatten durchschnittlich etwas mehr Auszubildende (3,7) als Betriebe in Bremen Stadt (3,2), und zwar sowohl bei den gewerblichen als auch bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen. Bei den gewerblichen Berufen hatten Bremerhavener Betriebe im Durchschnitt 4,7 Auszubildende, Bremer Betriebe lediglich 4,4. Bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen hatten Bremerhavener Betriebe im Durchschnitt 3,4 Auszubildende, Bremer Betriebe lediglich 2,8.

Tabelle 27 gibt einen Überblick über die 2.572 aktiven Ausbildungsbetriebe in Bremen Stadt einschließlich der Zahl ihrer Auszubildenden. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass diejenigen Betriebe, die in verschiedenen Berufen ausbilden, mehrfach gezählt sind und daher die Zahl der aktiven Ausbildungsbetriebe größer erscheint als sie in Wirklichkeit ist (vgl. Tab. 26).¹⁰⁴

¹⁰⁴ Insofern wäre es hier zutreffender, von Ausbildungsstätten zu sprechen.

Tabelle 27: Aktive IHK-Ausbildungsbetriebe in Bremen Stadt nach Branchen und Zahl der Auszubildenden (31.12.2015)

Bremen Stadt				
Branche	aktive Ausbildungs- betriebe	Auszubildende		
		insgesamt	je Betrieb	Anteil an allen Auszu- bildenden
	abs.	abs.	abs.	%
Gewerbliche Ausbildungsbetriebe				
Metalltechnik	183	1.292	7,1	47,3
Elektrotechnik	236	926	3,9	33,9
Bau, Steine, Erden	53	156	2,9	5,7
Chemie, Physik, Biologie	37	103	2,8	3,8
Holz	10	28	2,8	1,0
Papier, Druck	74	107	1,4	3,9
Leder, Textil, Bekleidung	6	16	2,7	0,6
Nahrung und Genuss	17	69	4,1	2,5
Gewerbliche Sonderberufe nach BBiG	3	33	11,0	1,2
Gewerbliche Ausbildungsbetriebe insg.	619	2.730	4,4	100
Kaufmännische Ausbildungsbetriebe				
Industrie	84	363	4,3	6,7
Handel	622	1.337	2,1	24,7
Banken	18	200	11,1	3,7
Versicherung	50	146	2,9	2,7
Hotel- und Gaststättengewerbe	172	559	3,3	10,3
Verkehrs- und Transportgewerbe	219	992	4,5	18,3
Sonstige Berufe	780	1.703	2,2	31,5
Kaufmännische Sonderberufe nach BBiG	8	113	14,1	2,1
Kaufmännische Ausbildungsbetriebe insg.	1.953	5.413	2,8	100
Ausbildungsbetriebe gesamt	2.572	8.143	3,2	

Quelle: Handelskammer Bremen/IHK, 11.01.2016, eigene Berechnungen

Tabelle 28 gibt einen Überblick über die 460 aktiven Ausbildungsbetriebe in Bremerhaven einschließlich der Zahl ihrer Auszubildenden.¹⁰⁵

Tabelle 28: Aktive IHK-Ausbildungsbetriebe in Bremerhaven nach Branchen und Zahl der Auszubildenden (31.12.2015)

Bremerhaven				
Branche	aktive Ausbildungsbe- triebe	Auszubildende		
		insgesamt	je Betrieb	Anteil an allen Auszu- bildenden
	abs.	abs.	abs.	%
Gewerbliche Ausbildungsbetriebe				
Metalltechnik	48	272	5,7	51,6
Elektrotechnik	37	139	3,8	26,4
Bau, Steine, Erden	9	29	3,2	5,5
Chemie, Physik, Biologie	6	31	5,2	5,9
Holz	2	13	6,5	2,5
Papier, Druck	6	12	2,0	2,3
Leder, Textil, Bekleidung	-	-	0,0	-
Nahrung und Genuss	5	31	6,2	5,9
Gewerbliche Sonderberufe nach BBiG	-	-	0,0	-
Gewerbliche Ausbildungsbetriebe insg.	113	527	4,7	100
Kaufmännische Ausbildungsbetriebe				
Industrie	14	67	4,8	5,7
Handel	125	366	2,9	31,1
Banken	4	84	21,0	7,1
Versicherung	10	18	1,8	1,5
Hotel- und Gaststättengewerbe	46	191	4,2	16,2
Verkehrs- und Transportgewerbe	44	144	3,3	12,2
Sonstige Berufe	104	307	3,0	26,1
Kaufmännische Ausbildungsbetriebe insg.	347	1.177	3,4	100
Ausbildungsbetriebe gesamt	460	1.704	3,7	

Quelle: Handelskammer Bremen/IHK, 11.01.2016, eigene Berechnungen

4.2 Quantitative Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsstätten

Der branchenspezifische Vergleich von aktiven und nicht aktiven Ausbildungsbetrieben in Bremerhaven hat Hinweise auf möglicherweise brachliegendes Ausbildungspotenzial ergeben. So kann zumindest pauschal angenommen werden, dass in den Branchen, in denen ein Großteil der ausbildungsberechtigten Betriebe nicht ausbildet, vermutlich noch zusätzliche Ausbildungskapazitäten bestehen. Dies gilt insbe-

¹⁰⁵ Während für Bremerhaven auch die Zahl aller nicht aktiv ausbildenden Betriebe vorgelegen hat (285), standen für Bremen Stadt nur entsprechende Informationen für zwei ausgewählte Ausbildungsberufe (Fachlagerist_in und Fachkraft für Lagerlogistik) exemplarisch zur Verfügung.

sondere für Betriebe im Bereich von Bau, Steine, Erden und der Industrie, aber in den Bereichen Nahrung und Genuss sowie Metalltechnik, auch wenn die Gründe, warum Betriebe aus diesen Branchen vergleichsweise selten von ihrer Ausbildungsberechtigung Gebrauch gemacht haben, im Einzelnen nicht bekannt sind.

Weitere Hinweise auf brachliegendes Ausbildungspotenzial ergeben sich aus dem Verlust von Ausbildungsstätten. Hierzu liegen für in Bremen Stadt ansässige Betriebe entsprechende Daten vor.¹⁰⁶ Von den 2.279 Ausbildungsstätten, die im Jahr 2011 aktiv gewesen sind, waren auch im Jahr 2016 noch 1.041 (46%) aktiv; in 1.238 in 2011 noch aktiven Ausbildungsstätten wurde im Jahr 2016 aber nicht mehr ausgebildet (54%)¹⁰⁷. Gleichzeitig sind jedoch Ausbildungsstätten neu hinzugekommen (+ 2.165), so dass es im Jahr 2016 in Bremen Stadt insgesamt 3.206 aktive Ausbildungsstätten gegeben hat, per Saldo 927 mehr (+ 40%) als im Jahr 2011. Mit anderen Worten: der Verlust von Ausbildungsstätten seit 2011 wurde bis 2016 deutlich kompensiert.

Aber trotz eines Zuwachses an Ausbildungsstätten in vielen Ausbildungsberufen - insbesondere bei kaufmännischen Ausbildungsberufen wie Kaufmann/-frau im Einzelhandel (+139), Verkäufer_in (+70), Tourismuskaufmann/-frau (+42) und Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung (+40), aber auch bei gastronomischen Berufen wie Restaurantfachmann/-frau (+37) und Koch/Köchin (+33) -, war in zahlreichen Ausbildungsberufen per Saldo auch ein Verlust an Ausbildungsstätten zu verzeichnen.¹⁰⁸ Die stärksten Verluste gab es bei Ausbildungsstätten für Kaufleute im Bereich Schifffahrt und Groß- und Außenhandel sowie im Bereich Mediengestaltung.

¹⁰⁶ Für Bremerhaven lagen entsprechende Daten nicht vor.

¹⁰⁷ Hierin enthalten sind auch Ausbildungsberufe, die durch neu konzipierte Ausbildungsberufe ersetzt worden sind wie z. B. Bürokaufmann/-frau durch Kaufmann/-frau für Bürokommunikation.

¹⁰⁸ Im Anhang findet sich eine Übersicht über die absolute Zahl der verlorenen gegangenen Ausbildungsstätten nach einzelnen Ausbildungsberufen.

Tabelle 29: Verlust von Ausbildungsstätten in Bremen Stadt – 2016 zu 2011

Berufe	Ausbildungsstätten		
	2011	2016	Verlust*
Schifffahrtskaufmann/-kauffrau FR Linienfahrt	23	16	-7
Mediengestalter/in Digital und Print FR Gestaltung u. Technik	54	48	-6
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel	59	55	-4
Schifffahrtskaufmann/-kauffrau FR Trampfahrt	18	14	-4
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	3	1	-2
Gestalter/in für visuelles Marketing	11	10	-1
Fachkraft für Hafenlogistik	4	3	-1
Verfahrensmechaniker/in für Beschichtungstechnik	4	3	-1
Baugeräteführer/in	3	2	-1
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	3	2	-1
Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	2	1	-1
Sportfachmann/Sportfachfrau	2	1	-1
Trockenbaumonteur/in	2	1	-1
Gesamt	188	157	-31

* Saldo von verloren gegangenen und neu hinzugekommenen Ausbildungsstätten

Quelle: Handelskammer Bremen/IHK 2016; eigene Berechnungen

4.3 Erschließung von betrieblichem Ausbildungspotenzial

Da es für Betriebe vielfältige Gründe gibt, sich nicht mehr an Ausbildung zu beteiligen – z. B. Mangel an Nachfrage, keine passenden Bewerber_innen, Verkleinerung des Betriebs, schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden, generell kein Interesse mehr an Ausbildung, schlechte Konjunkturlage, Betriebsaufgabe etc.¹⁰⁹ – lassen sich aus dem Verlust von Ausbildungsstätten per se keine *unmittelbaren* Rückschlüsse auf brachliegendes Ausbildungspotenzial ziehen, auch wenn zu vermuten ist, dass ein Teil dieser Betriebe durchaus wieder für Ausbildung gewonnen werden könnte.

Zu vermuten ist weiterhin, dass auch die im selben Zeitraum neu gegründeten Betriebe über ein beträchtliches Ausbildungspotenzial verfügen. Dabei wäre jedoch zu klären, welche dieser Betriebe aufgrund ihrer Betriebsgröße, ihrer wirtschaftlichen Situation oder ihren personellen Voraussetzungen überhaupt als Ausbildungsbetriebe infrage kommen. Zu diesen Parametern liegen jedoch keine Daten vor.

4.4 Zusammenfassung

Von den bei der Handelskammer Bremen/IHK registrierten rd. 50.000 Betrieben wurden für das Jahr 2015 insgesamt 3.032 als ausbildungsaktiv ausgewiesen. Dies entspricht einem Anteil von rund sechs Prozent. Allerdings ist dieser Wert wenig aussagekräftig. Wie viele der bei der Handelskammer Bremen/IHK registrierten Mitgliedsbetriebe überhaupt als Ausbildungsbetriebe infrage kommen, lässt sich

¹⁰⁹ Vgl. Mohr et al. 2015; Troeltsch 2015.

anhand der vorliegenden Daten nicht feststellen. Gut zwei Drittel der Mitgliedsbetriebe sind Kleingewerbetreibende, so dass zu vermuten ist, dass nur ein sehr kleiner Teil von ihnen über eine Ausbildungsbeurteilung verfügt oder, falls nicht, als potentieller Ausbildungsbetrieb infrage kommt.¹¹⁰ Gleichzeitig kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle im Handelsregister eingetragenen Betriebe potentielle Ausbildungsbetriebe sind.

Aufgrund fehlender Daten zu ausbildungsberechtigten und aktiv ausbildenden Betrieben nach Registrierung im Handelsregister bzw. als Kleingewerbetreibende ist es weder möglich, die Ausbildungsbetriebsquote noch das Ausbildungspotenzial beider Typen von Betrieben einzuschätzen. Vermutet werden kann daher lediglich, dass Kleingewerbetreibende aufgrund des Umfangs ihres Geschäftsbetriebs und ihrer Betriebsgröße deutlich seltener als im Handelsregister eingetragene Betriebe Ausbildungsbetriebe sind.¹¹¹

Geht man hilfsweise davon aus, dass alle im Jahr 2015 aktiven Ausbildungsbetriebe in der Stadt Bremen (2.572) und in Bremerhaven (460) im Handelsregister eingetragen waren und nur dort eingetragene Betriebe als potenzielle Ausbildungsbetriebe in Frage kommen, ergibt sich im Bereich der Handelskammer/IHK für Bremen Stadt mit rund 16% eine vergleichsweise niedrige Quote an ausbildenden Betrieben, während sie in Bremerhaven mit rund 20% dem Bundesdurchschnitt entspricht.

Die Untersuchung hat erhebliche branchenspezifische Unterschiede bei den Ausbildungsaktivitäten der Betriebe sichtbar gemacht. Da für in der Stadt Bremen ansässige Betriebe keine entsprechenden Daten vorgelegen haben, musste sich dieser Teil der Untersuchung auf Bremerhaven beschränken. Dabei hat sich gezeigt, dass im Jahr 2015 gut drei Fünftel der 745 ausbildungsberechtigten Betriebe in Bremerhaven aktiv ausgebildet haben, wobei sich Betriebe aus dem kaufmännischen Bereich deutlich häufiger (66%) als Betriebe aus dem gewerblichen Bereich (51%) an Ausbildung beteiligt haben.

Der branchenspezifische Vergleich von aktiven und nicht aktiven Ausbildungsbetrieben in Bremerhaven hat Hinweise auf brachliegendes Ausbildungspotenzial ergeben. Auch wenn die Gründe, warum Betriebe aus bestimmten Branchen vergleichsweise selten von ihrer Ausbildungsbeurteilung Gebrauch gemacht haben, im Einzelnen nicht bekannt sind, kann pauschal doch davon ausgegangen werden, dass zumindest in den Branchen, in denen ein Großteil der ausbildungsberechtigten Betriebe nicht ausbildet, noch zusätzliche Ausbildungskapazitäten bestehen. Dies gilt insbesondere im gewerblichen Bereich insbesondere für die Branchen Bau-Steine-Erden, Nahrung und Genuss sowie Metalltechnik.

Weitere Hinweise auf brachliegendes Ausbildungspotenzial ergeben sich aber auch aus dem Verlust von Ausbildungsstätten. Entsprechende Daten hierzu liegen ausschließlich für in Bremen Stadt ansässige Betriebe vor. Sie zeigen, dass einerseits weniger als die Hälfte der 2011 aktiven Ausbildungsstätten auch in 2016 noch aktiv ist, dass andererseits aber im selben Zeitraum so viele Ausbildungsstätten neu hinzugekommen sind, dass die Verluste mehr als kompensiert worden sind. Dies war insbesondere in den Ausbildungsberufen Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Verkäufer_in, Tourismuskaufmann/-frau und Kauf-

¹¹⁰ Vgl. Pahnke et al. 2014.

¹¹¹ Dafür spricht, dass die Ausbildungsbetriebsquote bei Kleinstbetrieben (bis 9 Beschäftigte) im Jahr 2015 in Deutschland bei lediglich 12% lag, bei Kleinstbetrieben bis zu vier Beschäftigten sogar nur bei 7,5%, während Mittelbetriebe (bis 249 Beschäftigte) eine Ausbildungsbetriebsquote von 66,4% und Großbetriebe (>249 Beschäftigte) sogar von 81,3% hatten; vgl. BIBB-Datenreport 2017, 216; Tab. A7.1-1. Für das Bundesland Bremen liegen keine entsprechend aufgeschlüsselten Daten vor. Dagegen lag im Jahr 2015 die Ausbildungsquote bei Kleinst- und Kleinbetrieben mit 5,4% bzw. 5,7% über der von mittleren (5,0%) und Großbetrieben (4,4%); vgl. ebd. sowie auch Hucker 2013.

mann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung sowie bei gastronomischen Berufen wie Restaurantfachmann/-frau und Koch/Köchin der Fall.

Trotz dieses Zuwachses an Ausbildungsstätten war in zahlreichen Ausbildungsberufen per Saldo aber auch ein Verlust an Ausbildungsstätten zu verzeichnen. Die stärksten Verluste gab es bei Ausbildungsstätten für Kaufleute im Bereich Schifffahrt und Groß- und Außenhandel sowie im Bereich Mediengestaltung.

Auch wenn sich aus diesen Befunden, wie schon für Betriebe im Bereich der Handwerkskammer Bremen festgestellt wurde, keine *unmittelbaren* Rückschlüsse auf brachliegendes Ausbildungspotenzial ziehen lassen, deutet die vergleichsweise geringe Ausbildungsbeteiligung der Bremer Betriebe im Bereich der Handelskammer Bremen/IHK auf derzeit ungenutztes Ausbildungspotenzial hin.

5 Attraktivität von Ausbildung

Neben den bereits analysierten Faktoren, die für die Erreichung der von den Bremer Vereinbarungen verfolgten Zielen – Ausschöpfung aller betrieblichen Ausbildungskapazitäten, Erschließung aller Potenziale junger Menschen, Reduktion der Zahl der Ausbildungsabbrüche – von Bedeutung sind, spielt auch Attraktivität von Ausbildung eine wichtige Rolle. Sie steht in einem engen Zusammenhang mit Ausbildungsqualität.¹¹²

Wichtige Hinweise auf die Qualität von Ausbildung gibt unter anderem die Quote vorzeitiger Vertragslösungen. Diese sind nicht mit Ausbildungsabbrüchen gleichzusetzen und nicht (vor allem) als Ausdruck des Scheiterns von Jugendlichen in der Ausbildung zu interpretieren. Wie neuere Studien zeigen, haben nicht nur individuelle Merkmale von Auszubildenden, sondern auch von ihnen unabhängige betriebliche und berufliche Merkmale wie z. B. die Ausbildungsbedingungen, das Ausbildungsmodell oder die Attraktivität des Ausbildungsberufs einschließlich der Ausbildungsvergütung einen signifikanten Effekt auf das Vertragslösungsrisiko.¹¹³

Vor diesem Hintergrund ist zu vermuten, dass bei Ausbildungsberufen mit einer hohen Vertragslösungsquote vorhandenes Ausbildungspotenzial nicht hinreichend genutzt wird und die Qualität der Ausbildung verbesserungsbedürftig ist oder es an flankierenden Angeboten fehlt. Dafür spricht nicht zuletzt auch die vergleichsweise hohe Zahl nicht besetzter Ausbildungsplätze bei bestimmten Ausbildungsberufen.¹¹⁴

Im Vergleich zum Bundesgebiet lag in Bremen die durchschnittliche Vertragslösungsquote im Jahr 2014¹¹⁵ geringfügig unter dem Bundesdurchschnitt. Betrachtet man die Vertragslösungsquoten nach Branchen, Berufen und Zuständigkeitsbereichen, zeigen sich aber zum Teil deutliche Abweichungen nach unten, aber auch nach oben.¹¹⁶ Während bei Ausbildungsberufen im Bereich von Industrie und Handel

¹¹² Vgl. dazu auch Tillmann et al. 2014.

¹¹³ Vgl. dazu Arbeitnehmerkammer Bremen 2015; Uhly 2015; Rohrbach-Schmidt/Uhly 2014.

¹¹⁴ Siehe Teil I. Ein weiterer Indikator ist die Quote nicht bestandener Abschlussprüfungen, die in diesen Berufen ebenfalls sehr hoch ist; Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen 2015; Anbuhl/Giessler 2016; DGB-Ausbildungsreport 2016.

¹¹⁵ Neuere Daten aus Bremen liegen bislang nicht vor; vgl. BIBB-Datenreport 2017, 164.

¹¹⁶ In der Landwirtschaft, bei Freien Berufen und in der Hauswirtschaft sind die Vertragslösungen in Bremen deutlich seltener als im Bundesdurchschnitt; vgl. BIBB-Datenreport 2017, 166.

die durchschnittliche Vertragslösungsquote in Bremen in etwa dem Bundesdurchschnitt (21,4%) entspricht, liegt sie im Bereich des Handwerks mit 38,1% deutlich darüber (Bundesdurchschnitt 33,5%).

Bei den Ausbildungsberufen mit besonders hohen Lösungsquoten liegt Bremen mit Ausnahme der Ausbildungsberufe Koch/Köchin und Restaurantfachmann/-frau ebenfalls zum Teil sehr deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Dagegen liegt Bremen bei Ausbildungsberufen mit sehr niedrigen Vertragslösungsquoten teilweise sogar noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt – z. B. bei Fluggerätemechaniker/in oder Chemielaborant/in. Bei einigen Berufen mit im Bundesdurchschnitt niedriger Lösungsquote sind in Bremen die Lösungsquoten aber auch deutlich höher – z. B. Industriemechaniker/in, Schifffahrtskaufmann/-frau und Medienkaufmann/-frau Digital und Print.

Tabelle 30: Ausbildungsberufe mit hohen und niedrigen Vertragslösungsquoten

Ausbildungsberuf	Auszubildende	Zuständiger Bereich ¹	Lösungsquote	
			Bremen ²	Bundesgebiet ³
Hohe Lösungsquoten				
Berufskraftfahrer/in	147	IH/HwEx	53,9	43,1
Friseur/in	270	Hw	53,2	48,6
Dachdecker/in	81	Hw	52,0	41,7
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk	156	IH/HwEx	51,8	43,4
Koch/Köchin	237	IH/HwEx	47,6	48,1
Maler/in und Lackierer/in	162	Hw	46,3	41,3
Bäcker/in	36	IH/Hw	47,5	42,2
Hotelfachmann/-frau	276	IH/HwEx	45,8	40,2
Anlagenmechaniker/in für Sanitär, Heizungs- u. Klimatechnik	252	IH/Hw	41,0	34,6
Restaurantfachmann/-frau	135	IH	39,2	49,6
Niedrige Lösungsquoten				
Fluggerätemechaniker/in	108	IH/HwEx	0,0	5,9
Chemielaborant/in	60	IH/HwEx	0,0	6,9
Elektroniker/in für Automatisierungstechnik	105	IH/HwEx	6,1	7,6
Kaufmann/-frau für Büromanagement	315	IH/ÖD/HwEx	6,2	7,5
Industriekaufmann/-frau	453	IH/HwEx	6,6	7,6
Bankkaufmann/-frau	270	ICH/ÖD	6,8	6,8
Mechatroniker/in	294	IH/HwEx	8,7	8,2
Industriemechaniker/in	381	IH/HwEx	12,3	8,2
Schifffahrtskaufmann/-frau	144	IH	13,2	7,1
Medienkaufmann/-frau Digital und Print	120	IH	17,7	8,6

1: Hw = Handwerk; IH = Industrie u. Handel; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentl. Dienst

2: Daten von 2014, da für 2015 keine Datenmeldung erfolgt ist

3: Daten für 2015

Quelle: BIBB, Datensystem Auszubildende (DAZUBI)

Die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen kann vor diesem Hintergrund bei der Realisierung der von den Bremer Vereinbarungen verfolgten Zielsetzungen eine wichtige Rolle spielen (vgl. Vereinbarung 1). Insbesondere Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen und weiteren ungünstigen persönlichen Vo-

raussetzungen sind von den vorzeitigen Vertragslösungen überproportional häufig betroffen.¹¹⁷ Da dies für sie mit einem besonders hohen Risiko verbunden ist, langfristig keinen Ausbildungsvertrag mehr zu erhalten, müsste die Verbesserung der Ausbildungssituation (Ausbildungsbedingungen, begleitete Ausbildung etc.) gerade für diese Jugendlichen ein Schwerpunkt sein.

Der aktuelle BIBB-Datenreport kritisiert in diesem Zusammenhang, „dass trotz einer gewissen Öffnung zu Fragen der Ausbildungsqualität und der Attraktivität der Berufe die Problemwahrnehmung noch sehr stark mit Blick auf die Auszubildenden fokussiert“ (BIBB-Datenreport 2017, 168). Er kommt daher zu dem Schluss, dass „eine Verbesserung der Berufsorientierung und die Begleitung von Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung [...] sinnvolle Maßnahmen [sind], die Jugendliche bei ihrem Weg zu einem Berufsabschluss unterstützen können. Allerdings reichen Maßnahmen zur Senkung der Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung, die allein an den Auszubildenden selbst ansetzen, nicht aus. [...] Erfolgreiche Maßnahmen [müssen] auch bei der Attraktivität der Ausbildung, den Betrieben, der Ausbildungsqualität und insbesondere beim Umgang mit Konflikten ansetzen“ (BIBB-Datenreport 2017, 169). Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015 weisen überdies darauf hin, „dass bei stark investitionsorientierter betrieblicher Berufsausbildung das Vertragslösungsrisiko geringer ausfällt“ (ebd.).

In diesem Zusammenhang ist auch auf die regionale Studie der Arbeitnehmerkammer von 2015 „Dranbleiben! Prävention und Intervention zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im Land Bremen“ hinzuweisen, die zu ähnlichen Befunden kommt. Sie macht deutlich, dass eine vorzeitige Vertragslösung für Betriebe wie für Jugendliche negative Folgen haben kann. Während für Jugendliche die weiteren Ausbildungschancen sinken können, sehen Betriebe ihre Ressourcen vergeblich eingesetzt, was bis zum Rückzug als Ausbildungsbetrieb führen kann. Um dies zu vermeiden, schlägt die Studie ein Netzwerk von ineinander greifenden Hilfe- und Unterstützungsangeboten für die Jugendlichen und für die Betriebe vor, das nicht zuletzt das Engagement der Ausbildungsbetriebe stützen und ihre Ausbildungsbereitschaft erhalten soll.¹¹⁸

6 Zwischenfazit

Die Analyse der Bremer Ausbildungsbetriebe zeigt, dass es notwendig ist, die betriebliche Ausbildungsbelegung in Bremen Stadt und Bremerhaven erheblich auszuweiten. Die empirischen Befunde zeigen zugleich, dass dies möglich ist und dadurch mehr Jugendlichen ein Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt werden kann.

6.1 Befunde

Ausbildungsbereitschaft

Da es in Bremen offensichtlich ein hinreichend großes regionales Angebot an Fachkräften gibt, sind viele Betriebe in der Lage, einen Großteil ihrer Fachkräftestellen ohne eigene Ausbildungsaktivitäten zu besetzen. Gleichzeitig ist es für sie bei wachsendem Anteil erfolgreicher Stellenbesetzungen aber schwieriger als in anderen westdeutschen Ballungsräumen, geeignete Bewerber_innen für die angebotenen Fachkräf-

¹¹⁷ Vgl. BIBB-Datenreport 2017, 164; Arbeitnehmerkammer Bremen 2015.

¹¹⁸ Vgl. dazu auch Geraedts 2016; Anbuhl/Gießler 2016; Harten 2017.

testellen zu finden. Vor diesem Hintergrund wären trotz der günstigen Angebotssituation eigentlich eine höhere Ausbildungsbereitschaft und eine umfassendere Ausbildungsbeteiligung zu erwarten gewesen. Wie das IAB-Betriebspanel, das BIBB-Qualifizierungspanel und die ausgewerteten Daten zeigen, ist dies jedoch nur bedingt der Fall. So hat von den ausbildungsberechtigten Betrieben (55% aller Bremer Betriebe) in den letzten Jahren nur gut die Hälfte ausgebildet; bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil von etwa 30%. Weniger als die Hälfte der Bremer Betriebe misst einer Ausweitung der eigenen betrieblichen Ausbildung eine hohe Bedeutung zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs zu (IAB-Betriebspanel 2014).

Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung

Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung sind zentrale Parameter für die Realisierung der von den Bremer Vereinbarungen verfolgten Zielsetzungen. Die Ausweitung betrieblicher Ausbildungsaktivitäten und damit zusammenhängend die Steigerung der Zahl ausbildungsberechtigter Betriebe spielen für die Erschließung von betrieblichem Ausbildungspotenzial eine zentrale Rolle.

Dabei ist allerdings festzuhalten, dass die pauschale Aussage über eine eher zurückhaltende Ausbildungsbeteiligung Bremer Betriebe zu differenzieren ist. Denn die Ausbildungsbeteiligung wie die Ausbildungsberechtigung der Bremer Betriebe variiert nach Branche und Betriebsgröße. Überdurchschnittliche Ausbildungsquoten weisen das Baugewerbe, Handel/Reparatur und die Sonstigen Dienstleistungen auf, unterdurchschnittliche Ausbildungsquoten das Verarbeitende Gewerbe, die Unternehmensbezogenen Dienstleistungen und die Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck sowie die restlichen Bereiche. Mittelbetriebe haben die höchste (5%), Kleinbetriebe und Großbetriebe jeweils die niedrigste Ausbildungsquote (3%).

Damit in Zusammenhang steht die Ausbildungsberechtigung der Betriebe. Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger liegt eine Ausbildungsberechtigung vor. Im Jahr 2015 hatten von den Kleinbetrieben lediglich gut zwei Fünftel eine Ausbildungsberechtigung, von den Großbetrieben dagegen mehr als vier Fünftel. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe waren es jeweils rund drei Fünftel, in Branchen wie der Logistik und den Sonstigen Dienstleistungen dagegen weniger als die Hälfte.

Diese Befunde zeigen, dass neben den Branchen mit unterdurchschnittlicher Ausbildungsbeteiligung insbesondere Klein- und Kleinbetriebe bezüglich der Erschließung von Ausbildungspotenzial im Fokus stehen sollten, was jedoch nicht ausschließt, dass auch in Mittel- und Großbetrieben noch zusätzliche Ausbildungsplätze gewonnen werden können.

Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung nach Kammerzugehörigkeit

Was die Ausbildungsberechtigung angeht, sind auf Grundlage der vorliegenden Daten Aussagen nur für die der Handwerkskammer zugehörigen Betriebe möglich. Von diesen verfügt gut ein Drittel über die Ausbildungsberechtigung, deutlich weniger als im Landesdurchschnitt. Knapp drei Fünftel der ausbildungsberechtigten handwerklichen Betriebe bilden aus, in Bremerhaven häufiger (63%) als in Bremen Stadt (56%).

Für die Handelskammer Bremen/IHK sind aufgrund fehlender Daten entsprechende Aussagen nur zum Teil möglich. So ist lediglich bekannt, dass etwa 2.200 Betriebe im Jahr 2015 ausgebildet haben. Ob es

sich hierbei um Kleingewerbetreibende oder im Handelsregister eingetragene Betriebe handelt, ist jedoch nicht bekannt. Bezogen auf die im Handelsregister eingetragenen Betriebe entspricht der Anteil ausbildender Betriebe in Bremen Stadt etwa 13% und in Bremerhaven rund 20%.

Für die in Bremerhaven angesiedelten Betriebe sind etwas differenziertere Aussagen möglich. So haben hier von den ausbildungsberechtigten Betrieben gut drei Fünftel ausgebildet, im kaufmännischen Bereich war dies häufiger der Fall (66%) als im gewerblichen Bereich (51%). Aber auch hier sind branchenspezifische Unterschiede zu beobachten. So haben z. B. im gewerblichen Bereich in den Branchen Bau-Steine-Erden, Nahrung und Genuss sowie Metalltechnik und im kaufmännischen Bereich in der Industrie weniger als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe ausgebildet. Für die Betriebe im Bereich der Handwerkskammer liegen keine branchenspezifisch differenzierten Daten vor.

Auch wenn die Gründe, warum Betriebe in bestimmten Branchen vergleichsweise selten von ihrer Ausbildungsberechtigung Gebrauch machen, im Einzelnen nicht bekannt sind, kann doch pauschal vermutet werden, dass zumindest in den Branchen, in denen weniger als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe ausbildet, noch zusätzliche Ausbildungskapazitäten bestehen.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsstätten

Weitere Hinweise auf brachliegendes Ausbildungspotenzial ergeben sich aus der zahlenmäßigen Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsstätten. So hat im Bereich der Handwerkskammer die Zahl der aktiven Ausbildungsstätten in Bremen Stadt und in Bremerhaven seit dem Jahr 2011 um rd. 20% abgenommen, während im Bereich der Handelskammer/IHK für denselben Zeitraum ein positiver Saldo zu verzeichnen war, zumindest in Bremen Stadt.¹¹⁹ Aber trotz dieses Zuwachses an Ausbildungsstätten – insbesondere in den Ausbildungsberufen Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Verkäufer_in, Tourismuskaufmann/-frau und Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung sowie bei gastronomischen Berufen wie Restaurantfachmann/-frau und Koch/Köchin – war in zahlreichen Ausbildungsberufen per Saldo ein Verlust an Ausbildungsstätten zu verzeichnen, insbesondere für Kaufleute im Bereich Schifffahrt und Groß- und Außenhandel sowie im Bereich Mediengestaltung.

Im Bereich der Handwerkskammer ist die Zahl der aktiven Ausbildungsstätten dagegen im selben Zeitraum in Bremen Stadt und Bremerhaven um rund 20% zurückgegangen, bei handwerklichen Berufen noch stärker als bei kaufmännischen. Betroffen hiervon waren insbesondere Ausbildungsstätten im Friseur-, Kraftfahrzeug- (Kfz-Mechatronik) und Maler-/Lackiererhandwerk, aber auch in anderen Ausbildungsberufen. Dies bedeutet eine erhebliche Einschränkung an Ausbildungsmöglichkeiten, vor allem in handwerklichen Berufen, d.h. in einem Bereich, in dem insbesondere Jugendliche mit schwächeren Schulabschlüssen am ehesten noch Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben.

Inwiefern im selben Zeitraum im Bereich des Handwerks neue Ausbildungsstätten hinzugekommen sind, die diesen Verlust hätten kompensieren können, kann anhand der zur Verfügung gestellten Daten nicht beurteilt werden. Festzustellen ist lediglich, dass im Zeitraum zwischen 2011 und 2016 nicht nur Betriebe verloren gegangen, sondern auch neue Betriebe hinzugekommen sind, am häufigsten in den Bereichen Gebäudereinigung, Kosmetik, Fotografie, Friseur- und Maurerhandwerk.

¹¹⁹ Für Bremerhaven liegen hierzu keine Daten vor.

Vorzeitige Vertragslösungen als Indikator für Ausbildungspotenzial

Von Bedeutung für die Identifizierung von brachliegendem Ausbildungspotenzial sind auch die Vertragslösungsquoten bei den einzelnen Ausbildungsberufen. Sie geben vor allem Hinweise auf die Qualität der Ausbildung. Die Ausbildungsbedingungen, das Ausbildungsmodell, die Ausbildungsvergütung und die Attraktivität des jeweiligen Ausbildungsberufs haben einen signifikanten Effekt auf das Vertragslösungsrisiko.

Vor diesem Hintergrund ist zu vermuten, dass bei Ausbildungsberufen mit einer hohen Vertragslösungsquote vorhandenes Ausbildungspotenzial nicht hinreichend genutzt wird und die Qualität der Ausbildung verbesserungsbedürftig ist. Dafür spricht nicht zuletzt auch die vergleichsweise hohe Quote nicht besetzter Ausbildungsplätze bei bestimmten Ausbildungsberufen, bei denen die fachliche Qualität der Ausbildung von den Jugendlichen auch am schlechtesten bewertet wird.¹²⁰

Im Vergleich zum Bundesgebiet liegt in Bremen die durchschnittliche Vertragslösungsquote zwar geringfügig unter dem Bundesdurchschnitt, in einigen Branchen und Berufen sogar zum Teil deutlich, doch in zahlreichen Ausbildungsberufen liegt sie auch erheblich über dem Bundesdurchschnitt. Während bei Ausbildungsberufen im Bereich von Industrie und Handel die durchschnittliche Vertragslösungsquote in Bremen in etwa dem Bundesdurchschnitt entspricht, liegt sie im Handwerk deutlich darüber.

6.2 Folgerungen

Erhöhung der Zahl ausbildungsberechtigter und ausbildungsaktiver Betriebe

Um Ziele der Bremer Vereinbarungen erreichen zu können, ist es notwendig, sowohl die Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe als auch die Zahl der Betriebe, die ihre Ausbildungsberechtigung tatsächlich wahrnehmen, deutlich zu erhöhen. Da vor dem Hintergrund von Besetzungsproblemen inzwischen rd. die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe bereit zu sein scheint, auch Bewerber_innen mit schlechteren Schulzeugnissen zu berücksichtigen, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. IAB-Betriebspanel), käme es nunmehr darauf an, die Betriebe zur Umsetzung dieser Bereitschaft zu motivieren und sie ggf. dabei auch zu unterstützen.

Ausweitung der Ausbildung von Jugendlichen ohne oder mit schlechten Schulzeugnissen

Dass die überwiegende Mehrheit (> 80%) der ausbildungsberechtigten Betriebe nicht bereit ist, Jugendliche ohne Schulabschluss bei der Vergabe eines Ausbildungsplatzes zu berücksichtigen, und die Kompromissbereitschaft der Bremer Wirtschaft hier geringer ausgeprägt ist als anderswo, muss nicht so bleiben. Neben Veränderungen in der Bremer Bildungspolitik mit dem Ziel, möglichst allen Jugendlichen zu einem Schulabschluss zu verhelfen, müsste es Aufgabe der Kammern wie auch des Bremer Senats sein, Betriebe dafür zu gewinnen, mehr Bewerber_innen mit schlechten Schulzeugnissen und auch mehr Bewerber_innen ohne Schulabschluss einen Ausbildungsplatz anzubieten, d.h. betriebliches Ausbildungspotenzial zu aktivieren und mehr Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen.¹²¹ Zur Erhöhung der Aus-

¹²⁰ Dies ist z. B. bei den Ausbildungsberufen Anlagenmechaniker_in, Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk, Hotelfachmann_frau, Koch_Köchin, Restaurantfachmann_frau der Fall; vgl. DGB-Ausbildungsreport Niedersachsen-Bremen 2016, 14.

¹²¹ Vgl. dazu Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, 121f.

bildungsbereitschaft der Betriebe wäre es sinnvoll, sie flankierend zu unterstützen. Anregungen hierzu geben z. B. die Assistierte Ausbildung¹²², oder das Projekt „Ausbildung – Bleib dran“.¹²³

Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen

Auch eine Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen könnte zur Erschließung von zusätzlichem Ausbildungspotenzial führen, wobei hier vor allem die Betriebe selbst gefordert sind. Das IAB-Betriebspanel weist zu Recht darauf hin, dass bei einem Überhang an Ausbildungsplätzen bessere Konditionen geboten werden (Gehalt, Arbeitszeiten), die Ausbildungsqualität erhöht oder Konzessionen bei der Bewerberauswahl gemacht und bislang unberücksichtigt gebliebene Bewerber_innen berücksichtigt werden müssen.¹²⁴

Steigerung der Übernahmequoten nach Abschluss der Ausbildung

Auch eine Steigerung der Übernahmequoten nach erfolgreichem Abschluss einer Ausbildung könnte zu einer Erhöhung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse führen. Die Tatsache, dass in Bremen die Übernahmequoten seit Jahren unter dem Durchschnitt der deutschen Großstädte liegen und erfolgreiche Absolvent_innen deutlich seltener als anderswo unbefristet übernommen werden, kann Rückwirkungen auf das Ausbildungsinteresse von Jugendlichen haben und sie ggf. auf Alternativen ausweichen lassen. Eine Steigerung der Übernahmequoten könnte Ausbildung attraktiver machen und eine Erhöhung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse bewirken.

Meldung aller offenen Ausbildungsstellen bei der Agentur für Arbeit

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Erhöhung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse könnte schließlich daran bestehen, dass alle Betriebe ihre offenen Ausbildungsstellen der Bundesagentur für Arbeit melden. Insbesondere kleinere Betriebe sind in der Öffentlichkeit oftmals nur wenig und allenfalls in ihrer Region bekannt. Zudem melden sie offene Ausbildungsstellen seltener den Arbeitsagenturen als größere Betriebe, sodass viele ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge Menschen teils gewollt, teils ungewollt, keinen Zugang zu diesen Betrieben finden (IAB-Betriebspanel 2015). Dem könnte durch eine Meldepflicht oder zumindest eine höhere Meldebereitschaft abgeholfen werden.

Verbesserung der Ausbildungsstatistik

Nicht zuletzt könnte auch eine Verbesserung der Ausbildungsstatistik ein wichtiger Beitrag zur Umsetzung der Ziele der Bremer Vereinbarungen sein. Die Tatsache, dass sowohl im Bereich der Handwerkskammer Bremen als auch der Handelskammer Bremen/IHK keine umfassenden und in hinreichend differenzierten Daten zu den aktiven und nicht aktiven Ausbildungsbetrieben vorliegen, steht einer zielgerichteten Verfolgung der Bremer Vereinbarungen im Wege. Auch hier besteht dringender Handlungsbedarf.

¹²² Vgl. Beierling 2015; Nuglisch 2015; Christe 2016.

¹²³ Das Projekt „Ausbildung - Bleib dran!“ bietet Auszubildenden und Ausbildenden im Handwerk in Bremen und Bremerhaven Unterstützung bei der positiven Bewältigung von Ausbildungskonflikten an. Ziele sind die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und die Stabilisierung der Ausbildungsverhältnisse; vgl. <http://www.uni-bremen.de/zap/beratung-und-arbeitskreise/beratung-und-supervision/ausbildung-bleib-dran/willkommen.htm>.

¹²⁴ Vgl. auch Schemme/Pfaffe 2016.

III

Ausbildung aus Sicht von Betrieben

Ausbildung aus Sicht von Betrieben

Anknüpfend an die in Teil II analysierte Ausbildungsbeteiligung von Betrieben in Bremen Stadt und Bremerhaven stehen im Folgenden die Gründe dafür, warum ausbildungsberechtigte Betriebe nicht ausbilden, im Mittelpunkt der Betrachtung. Darüber hinaus geht es um ihre Erwartungen an Auszubildende und ihre Empfehlungen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze. Dargestellt werden die Ergebnisse einer Befragung ausgewählter Betriebe aus dem Zuständigkeitsbereich der Handelskammer Bremen/IHK.¹²⁵ Neben der Analyse quantitativer Daten zu Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt (Teil I) und der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben (Teil II) ergeben die Aussagen der befragten Betriebe wichtige Anknüpfungspunkte für das Erkennen von Ausbildungspotenzial.

1 Zusammensetzung der Stichprobe der befragten Betriebe

Befragt wurden Betriebe aus verschiedenen Branchen mit einer Ausbildungsberechtigung in Ausbildungsberufen, die von Jugendlichen am häufigsten nachgefragt werden (TOP 30) und bei denen derzeit ein spürbarer Mangel an Ausbildungsplätzen (Versorgungsprobleme) besteht: Kaufleute für Büromanagement, Kaufleute für Einzelhandel, Fachinformatiker_innen und Mediengestalter_innen. Für diese Ausbildungsberufe sind in den letzten Jahren viele Ausbildungsstätten verloren gegangen, gleichzeitig aber auch viele neue Ausbildungsstätten entstanden.

In den drei Ausbildungsberufen Kaufleute für Büromanagement, Kaufleute für Einzelhandel und Fachinformatiker_innen gab es nach einer Aufstellung der Handelskammer Bremen/IHK von Mitte Februar 2017 in Bremen Stadt und Bremerhaven zusammengenommen insgesamt 1.606 Betriebe mit einer Ausbildungsberechtigung (Ausbildungsbetriebe). Davon bildeten 1.062 Betriebe (66,1%) aus, insgesamt 544 Betriebe (33,9%) waren nicht ausbildungsaktiv. Hinzu kommen insgesamt 95 Ausbildungsbetriebe in Bremen Stadt im Bereich der Mediengestaltung, von den 46 (48,4%) nicht ausgebildet haben (Stand: 15.02.2017).¹²⁶

Wie die folgende Tabelle zeigt, gibt es bei den drei Ausbildungsberufen zum Teil deutliche Unterschiede zwischen Bremen Stadt und Bremerhaven hinsichtlich des Anteils nicht aktiver Ausbildungsbetriebe. Während in Bremen Stadt z. B. nur gut ein Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe für Kaufleute für Büromanagement nicht ausgebildet haben, war dies in Bremerhaven bei mehr als zwei Fünfteln der Fall. Umgekehrt waren von den ausbildungsberechtigten Betrieben für Kaufleute für Einzelhandel in Bremen nahezu zwei Fünftel nicht aktiv, in Bremerhaven dagegen nur gut ein Viertel.

¹²⁵ Betriebe aus dem Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer Bremen standen für eine Befragung leider nicht zur Verfügung. Begründet wurde dies mit einer „dünnen Personaldecke und viel Arbeit“.

¹²⁶ Für Bremerhaven lagen keine Angaben vor.

Tabelle 31: In ausgewählten Ausbildungsberufen aktive und nicht aktive Ausbildungsbetriebe im Bereich der Handelskammer Bremen/IHK (Stand: 15.02.2017)

Ausbildungsberuf	Bremen Stadt			Bremerhaven		
	aktiv	nicht aktiv		aktiv	nicht aktiv	
	abs.	abs.	%	abs.	abs.	%
Kaufmann/frau für Büromanagement	334	118	26,1	106	80	43,0
Kaufmann/frau für Einzelhandel	342	214	38,5	81	33	28,9
Fachinformatiker_in	183	90	33,0	16	9	36,0
Gesamt	859	422	32,9	203	122	37,5
Mediengestalter_in	49	46	48,4	*	*	*

* Für Bremerhaven lagen keine Daten vor.
Quelle: Handelskammer Bremen/IHK 17.02.2017

Von den in diesen vier Berufen ausbildungsberechtigten Betrieben aus Bremen Stadt und Bremerhaven, die im Ausbildungsjahr 2016/2017 nicht ausgebildet haben, wurden insgesamt 50 Betriebe aus einer von der Handelskammer Bremen/IHK zur Verfügung gestellten Adressenliste nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Von diesen konnten insgesamt 21 Betriebe befragt werden. Insgesamt 16 Betriebe – überwiegend mit den Ausbildungsberufen Kaufleute für Büromanagement und Kaufleute für Einzelhandel – waren nicht bereit, sich an der Befragung zu beteiligen; bei 13 Betrieben wurde die für Ausbildung zuständige Person innerhalb des Befragungszeitraums nicht erreicht.

Wie sich die in Bremen Stadt und Bremerhaven befragten 21 Betriebe auf die einzelnen Ausbildungsberufe verteilen, zeigt die folgende Tabelle.

Tabelle 32: Befragte Betriebe nach Ausbildungsberuf

Ausbildungsberuf	Befragte Betriebe		
	Bremen Stadt	Bremerhaven	Gesamt
Kaufmann/frau für Büromanagement	4	5	9
Kaufmann/frau für Einzelhandel	5	1	6
Fachinformatiker_in	2	2	4
Mediengestalter_in	2	-	2
Gesamt	13	8	21

Bei den befragten Betrieben handelt es sich überwiegend um Kleinst- und Kleinbetriebe aus unterschiedlichen Branchen. Neben den Großbetrieben weisen sie im Land Bremen die niedrigste Ausbildungsquote auf.¹²⁷ Darüber hinaus erfolgte bei Betrieben dieser Größenklasse in den letzten Jahren der größte Rückgang an Ausbildungsbetrieben.¹²⁸

Einen Überblick über ihre Zusammensetzung nach Wirtschaftssektor, Betriebsgröße und Ausbildungsberuf gibt die folgende Tabelle.

¹²⁷ Vgl. Teil II, Kap. 1.2

¹²⁸ Vgl. BIBB-Datenreport 2017, 216

Tabelle 33: Befragte Betriebe nach Wirtschaftssektor, Betriebsgröße und Ausbildungsberuf

Betrieb	Wirtschaftssektor ¹	Betriebsgröße	Ausbildungsberuf
B1	Finanzdienstleistungen	²	Büromanagement
B2	Information, Kommunikation	12	Büromanagement
B3	Einzelhandel	3	Büromanagement
B4	Metallgewerbe	187	Büromanagement
B5	Unternehmensnahe Dienstleistungen	>50	Büromanagement
B6	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Filiale ²	Büromanagement
B7	Metallgewerbe	3	Büromanagement
B8	Metallgewerbe	17	Büromanagement
B9	Metallgewerbe	16	Büromanagement
B10	Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	Mediengestaltung
B11	Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	Mediengestaltung
B12	Einzelhandel	Filiale ²	Einzelhandel
B13	Einzelhandel	²	Einzelhandel
B14	Handel und Reparatur	Filiale ²	Einzelhandel
B15	Einzelhandel	3	Einzelhandel
B16	Einzelhandel	5	Einzelhandel
B17	Information, Kommunikation	18	Fachinformatik
B18	Information, Kommunikation	3	Fachinformatik
B19	Metallgewerbe	73	Fachinformatik
B20	Unternehmensnahe Dienstleistungen	30	Fachinformatik
B21	Einzelhandel	²	Fachinformatik

1=Klassifikation der Wirtschaftssektoren nach BIBB-Datenreport 2017, 225 u. 229; 2=keine Angaben

Alle Betriebe verfügen über eine Ausbildungsberechtigung und über Ausbildungserfahrungen. Für die Untersuchung von Ausbildungspotenzial in Betrieben war es daher von Interesse, sie nach den Gründen für ihren Ausbildungsrückzug, nach den Bedingungen und Voraussetzungen für eine aktive Wahrnehmung ihrer Ausbildungsberechtigung sowie nach Vorschlägen zur Aktivierung von Ausbildungspotenzial zu fragen.

2 Inhalte der Betriebsbefragung

Die Befragung der Betriebe erfolgte in rd. zehnmütigen leitfadengestützten telefonischen Interviews.¹²⁹ Dabei wurden auch Betriebsgröße und Branche sowie das mögliche Interesse an einer Gruppendiskussion zur Ausbildung im Land Bremen erfragt.

¹²⁹ Eine ursprünglich geplante Gruppendiskussion mit aktiven und nicht aktiven Ausbildungsbetrieben sowie mit Betrieben, die bislang noch nie ausgebildet haben, ließ sich wegen des erheblichen organisatorischen Aufwands und der geringen Bereitschaft von Betrieben, wegen der damit verbundenen hohen zeitlichen Belastung daran teilzunehmen, nicht realisieren.

Den Betrieben wurden jeweils dieselben Fragen gestellt:

- ▶ Warum bilden Sie trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung derzeit nicht aus?
- ▶ Planen Sie, künftig wieder auszubilden?
- ▶ Welche Bedingungen müssen gegeben sein, damit sie wieder ausbilden?
- ▶ Welche Voraussetzungen müssen Bewerber_innen mitbringen, um einen Ausbildungsplatz in Ihrem Betrieb zu erhalten?
- ▶ Welche Vorschläge haben Sie zur Aktivierung von brachliegendem betrieblichem Ausbildungspotenzial?

3 Ergebnisse der Betriebsbefragung

Die Befragung hat gezeigt, dass es eine Vielzahl von Gründen dafür gibt, dass Betriebe trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden. Das Spektrum reicht von Veränderungen in der Auftragslage und Geschäftsplanung, über das Fehlen adäquater Ausbildungsbedingungen, mangelndes Interesse an eigenen Ausbildungsaktivitäten bis hin zur Kritik am dualen Ausbildungssystem.

Deutlich wurde außerdem, dass Betriebe unterschiedliche Erwartungen an Ausbildungsplatzbewerber_innen haben und die Kriterien für eine Einstellung von Auszubildenden sehr heterogen sind. Die von den Betrieben genannten Kriterien konzentrieren sich jeweils auf den eigenen Betrieb und dessen spezifische Ausrichtung.

Auf die Frage nach der Erschließung von brachliegendem Ausbildungspotenzial und Möglichkeiten, zusätzliche Ausbildungsplätze in Bremen Stadt und Bremerhaven zu schaffen, sahen sich nur wenige Betriebe in der Lage, Empfehlungen zu geben. Diese bezogen sich überwiegend auf ihre eigenen Erfahrungen und reichten kaum über den eigenen Betrieb hinaus. In diesem Zusammenhang fiel zudem auf, dass die Bremer Vereinbarungen bei den Betrieben nicht bekannt sind und sie mit diesem Begriff nichts anfangen wissen.

Im Folgenden werden die von den befragten Betrieben genannten Gründe für ihre derzeitige Nichtbeteiligung an Ausbildung, ihre Ansprüche an angemessene Ausbildungsbedingungen und ihre Erwartungen an Auszubildende sowie ihre Vorschläge zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze anhand von wörtlichen Aussagen wiedergegeben.

3.1 Gründe für die Nichtbeteiligung an Ausbildung

Die von den befragten Betrieben für ihre derzeitige Nichtbeteiligung an Ausbildung genannten Gründe sind unterschiedlich. Sie betreffen die aktuelle Geschäftslage, die vorhandenen Bedingungen für Ausbildung und ihre Ansprüche an Ausbildung. Insgesamt lassen sich die von den Betrieben genannten Gründe in zwölf Kategorien unterteilen, die sich zum Teil überschneiden oder ergänzen. Zumeist werden von den Betrieben mehrere Gründe dafür genannt, warum sie nicht ausbilden.

(1) Ausbildung ist nicht profitabel

„Wir lehnen Ausbildung nicht prinzipiell ab, und wir haben darüber auch schon nachgedacht, ob wir es nicht doch machen sollen. Aber wenn wir Bürokaufleute im Finanzdienstleistungssektor über zweieinhalb bis drei Jahre ausbilden, ist das eine Investition von ca. 45.000 bis 50.000 €. Und wenn man sie dann nicht übernehmen kann und sie ja auch nicht als eine billige Arbeitskraft ansehen kann, weil sie ja dann auch noch Berufsschule haben, z. B. in Blöcken von 6 Wochen, ist das der Grund, warum wir das im Moment nicht machen. [...] Außerdem besteht ja das Risiko, dass die Auszubildenden nach bestandener Prüfung gar kein Interesse haben, bei uns zu bleiben. Sie gehen dann zu großen Unternehmen, wo sie mehr verdienen.“ (B1)

(2) Geschäftslage lässt Ausbildung nicht zu

„Voraussetzung dafür, dass wir wieder ausbilden, wäre mehr Umsatz. Es bringt ja nichts, wenn wir hier jemand sitzen haben, den wir nicht beschäftigen können.“ (B3)

„Unser Betrieb hat bis 2014 ausgebildet, zurzeit haben wir aber keinen Bedarf. Es fehlen die personellen Kapazitäten, vor allem aber gibt es zu wenig Arbeit, um einen Azubi zu beschäftigen. Es macht keinen Sinn, einen Auszubildenden einzustellen und die Person kann nichts machen. Es würde sich zurzeit nicht lohnen, weil wir die Person nicht adäquat beschäftigen könnten. Außerdem könnte sie auch nicht so viel lernen wie nötig. Der Betrieb hat aber vor, künftig wieder auszubilden, sobald die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind. Wir wollen künftig natürlich wieder ausbilden. Das ist ein interessanter Weg für uns, an junge Leute, an Talente heranzukommen. Momentan bringt das halt nichts.“ (B10)

(3) Ausbildung passt nicht in Geschäftsplanung

„Wir bilden derzeit nicht aus, weil wir unseren Betrieb mit 12 Mitarbeitern gerade neu aufbauen. Wir sehen Ausbildung als gesellschaftliche Verpflichtung an und werden im kommenden Ausbildungsjahr einen Jugendlichen im Beruf Büromanagement ausbilden. Damit haben wir für drei Jahre eine günstige Arbeitskraft und bieten einem jungen Menschen einen Ausbildungsplatz.“ (B2)

„Unsere Firma ist eine reine Dienstleistungsgesellschaft, wo keine verwaltenden bzw. kaufmännischen Tätigkeiten anfallen. Der Ausbildungsberuf ‚Büromanagement‘ kommt hier gar nicht infrage. Eine Ausbildung im Bürobereich, aber auch eine sonstige Ausbildung macht bei uns keinen Sinn.“ (B5)

(4) Veränderungen im Geschäftsfeld erfordern anderen Ausbildungsschwerpunkt

„Wir haben seit 2001 durchgängig in Mediengestaltung ausgebildet. Dies macht aber jetzt keinen Sinn mehr, da sich unsere Geschäftsschwerpunkte verlagert haben. Die Aufgabenstellung innerhalb unseres Betriebs hat sich so verlagert, dass der Fachinformatiker in Richtung Anwendungsentwicklung jetzt wesentlich mehr Sinn macht als Mediengestaltung. Dass wir nicht mehr in Mediengestaltung ausbilden, hat also mit unserer Geschäftsentwicklung zu tun. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass wir künftig wieder in Mediengestaltung ausbilden werden, doch im Moment ist das nicht geplant. Mit ein bis zwei Auszubildenden im Bereich Fachinformatik sind wir bei unserer Betriebsgröße (12 Mitarbeiter) vollkommen ausgelastet.“ (B11)

(5) Personelle Kapazitäten für Ausbildung fehlen

„Wir sind nur drei Angestellte und bilden deshalb nicht aus. Wir haben derzeit nicht die Kapazitäten dafür. Zuletzt haben wir 2013 oder 2014 ausgebildet. Damals waren wir noch etwas größer, zwischenzeitlich haben wir uns etwas verkleinert.“ (B3)

„Man muss sich um eine Auszubildende auch kümmern können. Zurzeit sind wir zu knapp besetzt und können in Bremerhaven auch nicht alles abdecken. Außerdem sind fast alle Mitarbeiter_innen auf Teilzeit beschäftigt.“ (B6)

„Unser Betrieb hat bis 2014 ausgebildet, zurzeit haben wir aber keinen Bedarf. Es fehlen die personellen Kapazitäten. Unser Betrieb hat insgesamt nur fünf Mitarbeiter.“ (B10)

„Die Gründe für die Nichtbeteiligung an Ausbildung sind intern, ich darf darüber eigentlich nichts sagen. Wir haben uns dafür entschieden, derzeit nicht auszubilden. Das kann sich im nächsten Jahr aber wieder ändern. Ein Hauptfaktor sind derzeit fehlende Kapazitäten.“ (B12)

„Ein Grund, warum wir nicht ausbilden, ist, dass wir in der entsprechenden Filiale keinen Ausbilder haben. Das heißt, es fehlt die Grundvoraussetzung. Der eingetragene Ausbilder ist im Gesamtbetriebsrat und daher nie vor Ort. Wir haben also in der Filiale keinen Ausbilder, der ständig vor Ort ist. Eine zweite Ausbilderin ist im Mutterschutz. Deshalb haben wir in dieser Filiale zurzeit keinen Ausbilder und müssten deshalb erst einen Ausbilder qualifizieren.“ (B14)

„Wir haben nur einmal mit einer Sondergenehmigung ausgebildet. Ansonsten machen wir das gar nicht mehr. Wir kommen auch so ganz gut zurecht. Dass wir ausgebildet haben, war nur eine Ausnahme. Unser Geschäft hat nur drei Mitarbeiter. Wir haben nicht den Bedarf und nicht die personellen Kapazitäten. Es ist auch nicht geplant, künftig auszubilden.“ (B15)

„Wir haben zwar die Ausbildungsberechtigung, aber unser Betrieb hat noch nie ausgebildet und wird in absehbarer Zeit auch nicht ausbilden aufgrund unserer Betriebsgröße. Wir sind nur zwei Personen.“ (B18)

(6) Zeitliche Belastung lässt adäquate Ausbildung nicht zu

„Der Grund, warum wir derzeit nicht ausbilden, ist die fehlende Zeit, einen Azubi vernünftig zu betreuen. Wir haben Ausbilder mit Schein, aber es fehlt die Zeit, sich vernünftig um einen Azubi zu kümmern. Wir haben sehr spezielle Aufgaben, die man nicht so nebenher erledigen kann. An der Auftragslage liegt es nicht, im Gegenteil, wir haben eine sehr hohe Auslastung. Das ist auch der Grund, warum uns die Zeit für Ausbildung fehlt. In absehbarer Zeit werden wir deshalb nicht ausbilden.“ (B17)

„Wir haben zurzeit nur einen Informatiker, der sich um alles kümmern muss. Er hat deshalb keine Zeit für Ausbildung. Das wäre zu zeitaufwendig. Wir könnten einem Azubi derzeit gar nicht gerecht werden. Wann wir wieder ausbilden, kann man heute noch nicht sagen.“ (B19)

„Ausbildung ist für Betriebe eine enorme Belastung. Wir haben im gesamten Betrieb ca. 40 Auszubildende. Man muss, wenn man die Qualität hochhalten will, sich um die Auszubildenden kümmern. Das ist für viele Betriebe, insbesondere kleinere Betriebe, nicht mehr besonders lukrativ.“ (B21)

(7) Räumliche Bedingungen lassen Ausbildung nicht zu

„Wir haben Auszubildende im zweiten und dritten Lehrjahr, aber in diesem Ausbildungsjahr keine neuen Auszubildenden für Büromanagement eingestellt. Grund dafür ist, dass wir keinen Platz haben. Es liegt ausschließlich am fehlenden räumlichen Platz. Vor diesem Hintergrund weiß ich auch nicht, ob wir neue Auszubildende einstellen werden. Wir haben auch Auszubildende übernommen, und irgendwann sind dann die Plätze voll.“ (B4)

„Derzeit gibt es bei uns gar keine räumlichen Möglichkeiten für Ausbildung. Wir haben gar keinen Platz, jemanden hinzusetzen. In der Zukunft können wir uns schon vorstellen auszubilden, wenn die räumlichen Bedingungen gegeben sind. Dies ist der Hauptgrund neben der mangelnden Arbeit sowie den personellen Kapazitäten. Raummangel und fehlende personelle Kapazitäten sind der Hauptgrund, warum wir zurzeit nicht ausbilden.“ (B6)

(8) Generell kein Ausbildungsbedarf

„Unser Betrieb hat vor Jahren ausgebildet und den Azubi fest angestellt übernommen. Zurzeit haben wir keinen Ausbildungsbedarf. Im Übrigen fehlen uns die personellen Kapazitäten. Wir sind ein kleiner Betrieb mit drei Mitarbeitern.“ (B7)

„Wir haben aktuell keinen Ausbildungsbedarf, weil wir kein Nachwuchs- oder Fachkräfteproblem haben. Wir haben mindestens in den letzten vier Jahren nicht ausgebildet. Voraussetzung für Ausbildung wäre, dass es einen Bedarf gibt.“ (B8)

„Wir bilden im Bürobereich nicht aus, weil wir keinen Bedarf haben. Wir sind mit 16 Mitarbeitern eine kleine Firma mit wenig administrativem Personal. Administrativ ist nur eine Person tätig, den Rest machen die Eigentümer selbst. Und die anderen Mitarbeiter sind technisch tätig. Deshalb macht es keinen Sinn, Bürokräfte auszubilden.“ (B9)

„Ein weiterer Grund, warum wir in dieser Filiale derzeit nicht ausbilden, ist, dass wir keine Stelle haben, d.h. keinen Ausbildungsplatz anbieten können, weil der Bedarf gedeckt ist. Wir haben eine Übernahmevereinbarung, wonach wir jeden Auszubildenden – sofern nicht entsprechende personen- oder verhaltensbedingte Gründe vorliegen – übernehmen müssen. Deshalb müssen wir bei der Planung von Ausbildung sehr genau gucken.“ (B14)

„Unser Geschäft hat nur drei Mitarbeiter. Wir haben nicht den Bedarf und nicht die personellen Kapazitäten.“ (B15)

„Wir bilden nicht regelmäßig aus. Ob wir ausbilden ist abhängig davon, ob wir einen Azubi haben wollen. Das hängt wiederum davon ab, ob wir gerade Platz haben, d.h. arbeitsmäßig Bedarf haben. Es nützt ja nichts, wenn da einer ist, der nicht ausgelastet ist. Wir sind ein kleiner Betrieb mit fünf Mitarbeitern. Bei entsprechendem Bedarf würden wir auch weiterhin ausbilden.“ (B16)

(9) Qualitative Ansprüche an Ausbildung nicht realisierbar

„Alle Bremer Filialen bilden aus. Wir bilden aber nicht mehr als vier Azubis pro Filiale aus, um die Qualität der Ausbildung sicherzustellen. Je kleiner eine Filiale ist, umso weniger bilden wir aus, damit das Verhältnis von Fachkräften zu Azubi auch passt.“ (B14)

„Ausbildung ist für Betriebe eine enorme Belastung. Man muss, wenn man die Qualität hochhalten will, sich um die Auszubildenden kümmern. Wir bilden seit mindestens acht Jahren durchgängig aus. Derzeit bilden wir im zweiten und dritten Lehrjahr aus. Für uns ist das zum gegenseitigen Vorteil, und wir fühlen uns dazu auch gesellschaftlich verpflichtet.“ (B21)

„Unsere Firma bildet an ihren beiden anderen Standorten aus, nicht aber in Bremerhaven. Die Gründe dafür sind: Es gibt hier vor Ort nicht alle Tätigkeiten, die man im Büro so zu erledigen hat; z. B. Faktur fällt nicht an. In der Verwaltung haben wir nicht die ganze Palette anzubieten, so können wir an diesem Standort im Beruf ‚Büromanagement‘ nicht ausbilden, weil das Berufsbild hier nicht passt.“ (B6)

(10) Keinen Auszubildenden gefunden

„In einem anderen Firmenteil bilden wir in Fachinformatik aus. In diesem Firmenteil haben wir dieses Jahr Auszubildende gesucht, aber leider keine gefunden. Wir haben frühzeitig ausgeschrieben und hatten auch sehr gute Bewerbungen. Dann verloren wir einen Geschäftsführer. Daraufhin stellten wir die Ausbildung erst einmal zurück. Als wir uns dann doch wieder entschlossen auszubilden, gab es keine geeigneten Bewerber mehr, weil die besten dann schon anderswo untergekommen waren. Und der Kandidat, für den wir uns entschieden hatten, hat dann leider auch eine andere Ausbildungsstelle angenommen.“ (B20)

(11) Statt selbst auszubilden lieber Einstellung von Ausgelernten

„Wir machen keine Ausbildung im Bürobereich und auch sonst keine Ausbildung, aber wir nehmen frisch Ausgelernte.“ (B5)

(12) Spezifische Handhabung des Dualen Systems erschwert Ausbildung

„Warum wir nicht ausbilden, liegt daran, dass das in Deutschland hoch propagierte Duale System in unserem Bereich nicht funktioniert. Wir können unsere Auszubildenden¹³⁰ nirgends hier in die Schule geben, damit sie auch fachlich beschult werden. Ich müsste sie zu Einzelhändlern oder zu anderen Berufsgruppen geben. Deshalb haben wir versucht, sie ohne Beschulung zur Prüfung zu schicken. Es waren meistens Abiturienten. Im zweiten Lehrjahr war Blockunterricht in [...], wo auch eine fachliche Beschulung stattfand in der Fachschule für [...]. Da war auch das fachliche Know how bei den Lehrern vorhanden. Allerdings war das auch mit erheblichen Kosten für uns verbunden. Die Handelskammer hat aber darauf insistiert, dass die Auszubildenden ohne einen Stempel der Berufsschule über die Teilnahme am Berufsschulunterricht nicht zur Prüfung zugelassen werden.“

Wir bilden deshalb nicht mehr aus, weil ich nicht sehe, dass der Staat in dem Dualen System seiner Verpflichtung nachkommt, auch für eine Randgruppe eine entsprechende fachliche und inhaltliche Beschulung auch während der ersten und dritten Lehrjahre zur Verfügung zu stellen. Es scheint mir so, dass keiner Interesse hat, sich für einen Randbereich einzusetzen. Wir bilden lieber tausend Mechatroniker aus als ein oder zwei [...]Fachhändler. Es ist schade, dass dadurch kein Nachwuchs mehr ausgebildet werden kann und ein so interessanter Beruf für Jugendliche verschlossen bleibt.

Bezüglich der Schulpflicht gibt es zwei konträre politische Positionen. Abiturienten müssen auch noch zur Berufsschule. Das halte ich für falsch.“ (B13)

¹³⁰ Da es sich hier um eine kleine Branche handelt, wird die konkrete Berufsbezeichnung nicht genannt.

Die von den Betrieben für ihre Nichtbeteiligung an Ausbildung genannten wichtigsten Gründe lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- ▶ Wegen Kostenintensität nur bedingte Profitabilität von Ausbildung
- ▶ Aktuelle Geschäftslage oder -planung erlaubt keine Ausbildung
- ▶ Fehlende zeitliche, räumliche oder personelle Ressourcen für Ausbildung
- ▶ Keine geeigneten Auszubildenden gefunden
- ▶ Kein Ausbildungsbedarf bzw. lieber Einstellung von ausgelernten Fachkräften

Im Wesentlichen bestätigen die Befragungsergebnisse die Einschätzung der Handelskammer Bremen/IHK, wonach es sich bei den derzeit als nicht aktiv aufgeführten Ausbildungsbetrieben um eine höchst heterogene Gruppe handelt. So hat z. B. ein erheblicher Anteil der in den vier Ausbildungsberufen derzeit als nicht aktiv geführten Ausbildungsbetriebe gar keinen Geschäftsbetrieb mehr, der eine Ausbildung zulassen würde. Manche Betriebe bilden mittlerweile in anderen Berufen aus und manche haben trotz Ausbildungsberechtigung noch nie ausgebildet. Aber auch der laufende Geschäftsbetrieb, negative Erfahrungen mit Auszubildenden, die vergebliche Suche nach „ausbildungsfähigen und -willigen“ Kandidat_innen, Unzufriedenheit über die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit bei der Rekrutierung von Auszubildenden sowie negative Erfahrungen mit der Beschulung durch die Berufsschule werden von der Handelskammer Bremen/IHK als Gründe für einen Rückzug von Betrieben aus der Ausbildung genannt. Außerdem befinden sich unter den derzeit nicht aktiven Betrieben auch Betriebe, die nicht jedes Jahr ausbilden wollen oder können, aber beabsichtigen, dies künftig wieder zu tun.¹³¹

Die von den befragten Betrieben selbst genannten Gründe für ihre aktuelle Nichtbeteiligung an Ausbildung machen noch einmal deutlich, dass Betriebe keine pädagogischen Einrichtungen, sondern Produktions- oder Dienstleistungseinrichtungen sind, die am Markt im Wettbewerb miteinander stehen. Für Betriebe hat eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit oberste Priorität, Ausbildung ist ihr nachgeordnet und hat insgesamt gesehen eine eher untergeordnete Relevanz im Geschäftsplan.

Die aktuelle Geschäftslage bzw. -entwicklung kann zudem dazu führen, dass Betriebe sich nicht mehr in angemessener Weise um Auszubildende kümmern können. In solchen Fällen hat für sie der Geschäftserfolg in der Regel Vorrang vor Ausbildung.

Die Befragungsergebnisse weisen zugleich auf eine paradoxe Situation hin. Einerseits verfügen die befragten Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung, für die bestimmte organisatorische, kapazitäre und fachliche Bedingungen erfüllt sein müssen. Trotz dieser Ausbildungsberechtigung beklagen sie die schlechte infrastrukturelle Ausstattung und die mangelnden personellen und räumlichen Ressourcen. Hieran wird deutlich, dass eine vorhandene Ausbildungsberechtigung für die Betriebe nicht unbedingt eine infrastrukturelle und personelle Stabilität für Ausbildung (Räume, Personen, Zeit) und eine kontinuierliche Übernahme von Ausbildungsverantwortung bedeutet.

Die Aussagen der Betriebe lassen zudem vermuten, dass sie trotz Ausbildungsberechtigung nicht hinlänglich über regionale Unterstützungsmöglichkeiten (überbetriebliche Ausbildungsanteile/Verbundaus-

¹³¹ Vgl. Handelskammer Bremen/IHK vom 17.02.2017.

bildung) informiert sind und sich auch nicht darauf einlassen, gezielte Angebote für Ausbildungsplatzberatung in Anspruch zu nehmen, damit sie für eine Wiederaufnahme von Ausbildung gewonnen werden können.¹³²

3.2 Betriebliche Einstellungserwartungen an Jugendliche

Die Betriebe nennen unterschiedliche Voraussetzungen, die für sie bei der Einstellung einer/s Auszubildenden gegeben sein müssen. Diese unterscheiden sich je nach Branche und Ausbildungsberuf, sind in der Regel jeweils auf den eigenen Betrieb und dessen spezifische Ausrichtung bezogen und daher nur bedingt verallgemeinerbar. Gleichwohl hat die Befragung gezeigt, dass die meisten Betriebe neben spezifischen persönlichen Voraussetzungen (soziale und persönliche Aspekte, Interesse am jeweiligen Fachgebiet) in der Regel mindestens den Realschulabschluss sowie gute Deutschkenntnisse erwarten.

Im Folgenden werden die von den befragten Betrieben im Einzelnen genannten Einstellungsbedingungen für Ausbildung anhand von wörtlichen Zitaten dargestellt.

(1) Keine bestimmten schulischen Voraussetzungen, aber Vorkenntnisse, Motivation und Persönlichkeit

„Junge Leute müssen wissbegierig sein und selbst Sachen anpacken wollen. Sie müssen etwas Eigenes machen wollen. Wir verlangen keine bestimmten schulischen Voraussetzungen. Interessant für uns sind Kenntnisse im Web/Film, was haben sie schon gemacht, haben sie schon etwas ausprobiert. Ein Probepraktikum gibt es bei uns nicht.“ (B10)

„Jugendliche müssen als Voraussetzungen mitbringen: Motivation zur Arbeit, zur harten Arbeit. Vorkenntnisse sind nicht erforderlich, die Kenntnisse kommen mit der Ausbildung. Sie sollten möglichst die Berufsbildungsreife haben und Kenntnisse in Mathe. Erwünscht ist außerdem ein entsprechender Umgang mit Kunden, Freundlichkeit, Zuverlässigkeit und Vertrauen, so das Übliche. Vor der Einstellung machen wir ein persönliches Gespräch und ein Probepraktikum, so das Übliche.“ (B16)

„Voraussetzungen für Einstellung: Abitur wäre gut, ist aber nicht Bedingung. Entscheidend ist die Persönlichkeit. Wir testen die Bewerber in einem 14-tägigen kostenlosen Praktikum. Schulnoten sind nicht entscheidend. Jugendliche können in der Ausbildung wie eine Rakete durchstarten.“ (B2)

(2) Bestimmte schulische Voraussetzungen

„Voraussetzung der Einstellung von Jugendlichen ist, dass sie einigermaßen gut Deutsch können – Lesen und Schreiben. Wir haben viel mit Schrift zu tun. Daher muss die Rechtschreibung stimmen. Entscheidend sind Schulzeugnisse, Gespräche und ggf. mehrtägige Probearbeiten.“ (B4)

„Bei uns sind Einstellungs voraussetzung ein erweiterter Realschulabschluss als Minimum sowie Deutsch mindestens im guten Bereich. Am liebsten nehmen wir Auszubildende von der Wilhelm-Wagenfeld-Schule mit Fachabitur.“ (B11)

„Bei uns ist Voraussetzung für Ausbildungsplatz Abitur oder Fachhochschulreife sowie Interesse am Programmieren.“ (B17)

¹³² Hierauf wird in Teil IV noch einmal eingegangen.

„Bei uns ist Voraussetzung für einen Azubi der Realschulabschluss.“ (B19)

„Voraussetzung ist bei uns mindestens der Realschulabschluss, besser aber Fachabitur. Gutes Verständnis in Mathe und gute Deutschkenntnisse. Zudem persönliche Komponente, d.h. der Azubi muss zum Team passen und sein Interessenschwerpunkt muss in der Informatik liegen. Außerdem muss er einen guten Umgang mit Kunden mitbringen.“ (B20)

(3) Ausbildung nur, wenn geeigneter Bewerber vorhanden

„Wir stellen nur einen Azubi ein, wenn wir einen geeigneten Bewerber bekommen, ansonsten stellen wir lieber nicht ein, d.h. wir bilden lieber nicht aus.“ (B14)

Die Aussagen der befragten Betriebe zu ihren Erwartungen an Ausbildungsplatzbewerber_innen bestätigen im Wesentlichen die in Teil I für die im Bereich der Handelskammer Bremen/IHK analysierten Befunde, wonach von den Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag weniger als ein Fünftel (17%) über maximal einen Hauptschulabschluss verfügen.¹³³

Inwieweit die Aussagen der befragten Betriebe für Ausbildungsbetriebe im Bereich der Handwerkskammer Bremen übertragbar sind, kann hier nicht beurteilt werden. Zu vermuten ist allerdings, dass deren Erwartungen zumindest in Bezug auf die Schulabschlüsse von Ausbildungsplatzbewerber_innen weniger anspruchsvoll sind. Die in Teil I analysierten Daten zeigen jedenfalls, dass von den Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nahezu zwei Fünftel (37,8%) über maximal einen Hauptschulabschluss verfügen. Dies zeigt, dass Handwerksbetriebe wesentlich häufiger bereit sind, mit Jugendlichen mit geringerer schulischer Vorbildung einen Ausbildungsvertrag abzuschließen.¹³⁴

Auch die Kritik der Betriebe an der mangelnden schulischen Vorbildung der Jugendlichen wirft die Frage danach auf, ob und inwieweit sie auch in dieser Hinsicht auf Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. Ausbildungslotsen, assistierte Ausbildung, Ausbildungspool etc.) in der Region zugreifen können bzw. ob sie hinlänglich darüber informiert werden. Auch Unterstützungsmöglichkeiten durch die jeweiligen Berufsschulen im Rahmen einer aktiven Lernortkooperation sind Anknüpfungspunkte, damit die Ausbildungsbetriebe ihren Ausbildungsrückzug nicht weiter mit den Defiziten der Jugendlichen begründen müssen.

3.3 Vorschläge von Betrieben zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze

Mit der Frage, wie es gelingen könnte, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen, fühlten sich die meisten Betriebe überfordert. Lediglich drei Betriebe (je ein Betrieb aus dem Produzierenden Gewerbe, dem Einzelhandel und der IT-Branche) haben sich dazu geäußert. Von ihnen wurden verschiedene Vorschläge zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze gemacht, die von der Absenkung der Voraussetzungen für eine Ausbildungsberechtigung über die Erhöhung der Attraktivität von Ausbildung und eine angemessene Werbung um Auszubildende bis hin zu einer personellen Unterstützung der Ausbildung, z. B. in Form einer Assistierten Ausbildung, reichen. Eine bloße finanzielle Förderung wird dagegen nicht für zielführend gehalten.

Im Einzelnen haben die Betriebe folgende, z.T. auf eigenen Erfahrungen basierende, Vorschläge gemacht:

¹³³ Vgl. Teil I, Kap. 2.5.

¹³⁴ Vgl. Teil I, Kap. 2.5.

(1) Erhöhung der Attraktivität von Ausbildung

„Attraktivität des Ausbildungsbetriebs muss gegeben sein. Fehlt diese, schreckt dies Jugendliche ab. Attraktivität ist vor allem bei kleinen Betrieben nicht gegeben, während die größeren Betriebe sehr viel mehr für die Auszubildenden machen können als so ein kleiner Betrieb wie wir. Das Ausbildungsgehalt müsste besser sein. Das höre ich auch so von meinen Bekannten, das Ausbildungsgehalt ist überall zu niedrig. Man kommt damit nicht klar, wenn man z. B. eine eigene Wohnung will. Ausbildung ist sehr unattraktiv geworden. Deshalb verstehe ich, dass viele Jugendliche lieber das Abitur machen wollen und dann gucken, was mit ihnen passiert, anstatt eine Ausbildung anzufangen. Das wäre aber der bessere Schritt als das Abitur oder ein Studium.“ (B16)

(2) Begleitende Unterstützung von Ausbildung

„Wenn bei kleineren Betrieben mitgeholfen werden könnte, z. B. von der Stadt und mehr für die Azubis gemacht werden könnte, sprich nicht nur mit Geld, das hat nur am Rande Bedeutung, sondern durch Unterstützung, so dass von einem Betrieb mehr Azubis genommen werden können. Mit dem Ausbildungspool¹³⁵ haben wir sehr schlechte Erfahrungen gemacht. Da war gar keine Kontrolle der Azubis da. Da mussten z. B. 16-jährige Azubis bereits um 4 Uhr morgens anfangen. Das geht absolut nicht. Ebenso wie Sonderschichten an Feiertagen. Das ist ein Gesetzesverstoß. Außerdem ist es demotivierend. Man müsste sich deutlich mehr um Azubis kümmern.“ (B16)

„Ausbildung ist für Betriebe eine enorme Belastung. Wir haben im gesamten Betrieb ca. 40 Auszubildende. Man muss, wenn man die Qualität hochhalten will, sich um die Auszubildenden kümmern. Das ist für viele Betriebe, insbesondere kleinere Betriebe, nicht mehr besonders lukrativ. Es würde deshalb sicherlich helfen, wenn man den Betrieben durch verschiedene Maßnahme Unterstützung geben würde. Nicht unbedingt finanziell, aber von der Betreuung her. Junge Menschen sind heute anders als in meiner Generation. Man muss sich sehr viel um sie kümmern. Man brauchte so etwas wie soziale Betreuung, die über den Betrieb hinausgeht. So etwas wie Assistierte Ausbildung würde es den Betrieben schon erleichtern.“ (B21)

(3) Bloße finanzielle Förderung nicht zielführend

„Eine bloße finanzielle Förderung wäre nicht zielführend. Man kann zwar über Bedarf ausbilden, aber dann stehen die Ausgebildeten nachher auf der Straße. Und jetzt stehen sie vorher auf der Straße.“ (B4)

„Es würde [...] sicherlich helfen, wenn man den Betrieben durch verschiedene Maßnahme Unterstützung geben würde. Nicht unbedingt finanziell, aber von der Betreuung her.“ (B21)

¹³⁵ Der Ausbildungspool ist ein gemeinnütziger Verein zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in der Region Bremerhaven. Die Zusammenarbeit erfolgt mit Betrieben, die noch nie, oder in den letzten fünf Jahren nicht ausgebildet haben. Träger der Ausbildung ist der Ausbildungspool Bremerhaven e.V. Ausgebildet werden: Kaufmann/-frau für Büromanagement, Kaufmann/-frau im Einzelhandel sowie Fachkraft für Lagerlogistik; siehe <http://www.ausbildungspool-bremerhaven.de/index.php/start.htm>; vgl. auch Teil IV, Pt. 3.

(4) Absenkung der Voraussetzungen für Ausbildungsberechtigung

„Vielleicht würden manche Unternehmen ausbilden wollen, wenn sie die Hürde des Dürfens überspringen könnten. Es gibt Unternehmen, die würden ausbilden, scheitern aber an der Hürde, dass sie keine Ausbilder haben. Vielleicht gäbe es ja die Möglichkeit, hier die Hürde tiefer zu legen. Dies könnte ggf. mehr Ausbildungsplätze bringen.“ (B4)

(5) Adäquate Werbung um Auszubildende

„Ausbildungsmessen bringen gar nichts. Mir hat's nichts gebracht. Es war nur langweilig, die Firmen standen nur rum und haben sich mehr mit sich selbst beschäftigt statt vernünftig um Auszubildende zu werben.“ (B16)

„Auch die Auszubildendensuche ist schwierig, auch wenn es viele vermeintliche Kandidaten gibt. Wir stellen uns so richtig auf den Kopf und haben alle möglichen Maßnahmen unternommen. Wir sind z.B. in die Schulen gegangen, um Auszubildende für unseren Betrieb zu gewinnen. Die Jugendlichen kennen die großen Firmen und möchten dort eine Ausbildung machen, aber andere Betriebe sind gar nicht bekannt und werden gar nicht wahrgenommen. Unsere Erfahrung ist: Die Jugendlichen nehmen lieber in Kauf, noch ein Jahr länger zur Schule zu gehen oder eine Maßnahme zu machen als woanders eine Ausbildung anzufangen.“ (B21)

Die Vorschläge der Betriebe zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze wurden sowohl aus der Perspektive von Auszubildenden (Erhöhung der Attraktivität von Ausbildung, Verbesserung der Ausbildungsbedingungen) als auch aus der Perspektive von Ausbildungsbetrieben (vor allem personelle Unterstützung des Betriebs bei der Ausbildung, geringere Voraussetzungen für Ausbildungsberechtigung) gemacht. Sie weisen darauf hin, dass die Erschließung von zusätzlichem betrieblichem Ausbildungspotenzial vor allem bestimmte qualitative und strukturelle Voraussetzungen erforderlich macht.

Deutlich wird auch, dass Betriebe bei ihren Vorschlägen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstätten eher nach Möglichkeiten außerhalb des eigenen Betriebs suchen. Auch wenn dies als Zeichen für eine eher geringe eigene Verantwortlichkeit der Betriebe gedeutet werden könnte, ist auch in Betracht zu ziehen, dass sie bislang wenig informiert bzw. überzeugt von den bereits bestehenden Angeboten zur Ausbildungsförderung im Land Bremen zu sein scheinen. Ein offensiveres Zugehen auf die Betriebe und eine kontinuierliche Information und Beratung durch zuständige Stellen und Initiativen zur Förderung der Ausbildung sind wesentliche Anknüpfungspunkte für die Aktivierung und den Ausbau des Ausbildungspotenzials.¹³⁶

4 Zusammenfassung

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass es für Betriebe vielfältige Gründe gibt, nicht bzw. nicht mehr auszubilden. Die von den befragten Bremer und Bremerhavener Betrieben genannten Gründe entsprechen im Wesentlichen dem, was Mohr et al. (2015) in ihrer ausführlichen Analyse der Daten des BIBB-

¹³⁶ Dazu könnte z. B. unter anderem auch ein Ausbau der Ausbildungsberatung bei den Kammern beitragen.

Qualifizierungspanels ermittelt haben.¹³⁷ Danach gibt es vier Hauptgründe, weswegen Betriebe ihre Ausbildungsbeteiligung zurückfahren: (1) die Möglichkeiten, fertig ausgebildete Fachkräfte vom externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren; (2) Erfahrungen bei der Suche nach Ausbildungsbewerber_innen; (3) Ausbildungskosten und Durchführung der Ausbildung im Betrieb; (4) betriebsstrukturelle Gründe.

Auch Dietrich/Gerner (2008) haben bereits in einer früheren Studie gezeigt, dass neben betriebsstrukturellen Determinanten Veränderungen in den einzelbetrieblichen Geschäftserwartungen im Zusammenhang mit konjunkturellen Einflüssen eine zentrale Rolle für betriebliche Ausbildungsentscheidungen spielen und Änderungen der einzelbetrieblichen Geschäftserwartung substantiell auf das Kosten-Ertrags-Kalkül der Ausbildungsentscheidung wirken, was zu einer Anpassung im Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze führt. Betriebe reagieren hinsichtlich des jährlich bereit gestellten Ausbildungsangebots sensibel auf Fluktuationen in der Geschäftserwartung, wobei sich eine asymmetrische Verhaltensanpassung in Abhängigkeit von der Richtung der erwarteten Geschäftsentwicklung zeigt. Im Falle einer negativen Entwicklung passen Betriebe ihr Ausbildungsverhalten unmittelbar an, während im positiven Fall kein direkter Effekt zu beobachten ist.

Besonders deutlich wird dies an der Entwicklung bei Kleinstbetrieben, deren Bestand in den letzten Jahren zwar deutlich zugenommen hat, während der Anteil von Ausbildungsbetrieben bei Betrieben dieser Größenordnung zwischen 2007 und 2015 drastisch zurückgegangen ist.¹³⁸

Die von den befragten Betrieben selbst genannten Gründe für ihre aktuelle Nichtbeteiligung an Ausbildung machen noch einmal deutlich, dass Betriebe keine pädagogischen Einrichtungen, sondern am Markt tätige Produktions- oder Dienstleistungseinrichtungen sind, für die eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit oberste Priorität hat und der Ausbildung nachgeordnet ist.

Die Befragung hat zudem die paradoxe Situation sichtbar gemacht, dass Betriebe zwar über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, die an bestimmte organisatorische, kapazitäre und fachliche Bedingungen geknüpft ist, gleichzeitig aber über eine mangelnde infrastrukturelle Ausstattung und fehlende Ressourcen klagen. Außerdem lassen die Befragungsergebnisse vermuten, dass die Betriebe trotz Ausbildungsberechtigung nicht hinlänglich über regionale Unterstützungsmöglichkeiten (überbetriebliche Ausbildungsanteile, Verbundausbildung etc.) informiert sind und sich auch nicht darauf einlassen, gezielte Angebote für Ausbildungsplatzberatung in Anspruch zu nehmen.

Für die Erschließung von brachliegendem Ausbildungspotenzial ergibt sich daraus die Notwendigkeit,

- ▶ nicht aktive ausbildungsberechtigte Betriebe für die Wiederaufnahme von Ausbildung zu motivieren. Dabei können auch betriebliche Ressorts in Betracht gezogen werden, in denen bislang nicht ausgebildet wurde. Ein Beispiel für eine innerbetriebliche Verlagerung von Ausbildungsschwerpunkten hat einer der befragten Betriebe gegeben, der aufgrund von Veränderungen im Geschäftsfeld Ausbildung in einem anderen Berufsfeld plant;

¹³⁷ Mohr et al. (2015) unterscheiden Ursachen einer rückläufigen Ausbildungsbeteiligung auf der Makroebene (Systemebene) und der Mikroebene (Betriebsebene).

¹³⁸ Vgl. BIBB-Datenreport 2017, 221.

- ▶ den Widerspruch zwischen formaler Ausbildungsberechtigung und fehlender infrastruktureller und professioneller Ausstattung deutlicher zu thematisieren und die ausbildungsberechtigten Betriebe für ihre Ausbildungsverantwortung zu sensibilisieren;
- ▶ durch engere und vor allem kontinuierliche Kontakte zwischen ausbildungsunterstützenden Einrichtungen und zuständigen Stellen auf Landes- und kommunaler Ebene einerseits und „ausbildungsmüden“ Betrieben andererseits für eine umfassendere Information und Beratung der Betriebe über ausbildungsunterstützende Angebote zu sorgen;
- ▶ die angesichts von Fachkräftemangel, Passungsproblemen und Heterogenität der Jugendlichen auf Bundesebene im Rahmen umfassender Initiativen und Modellversuchsprogramme entwickelten Instrumente zur Verbesserung von Ausbildung¹³⁹ ebenso wie die im Land Bremen entwickelten und praktizierten Konzepte intensiver in die betriebliche Ausbildungsgestaltung und -praxis zu kommunizieren. Zumindest die befragten Betriebe waren allenfalls rudimentär über ausbildungsfördernde Initiativen und Konzepte in ihrer Umgebung informiert.

¹³⁹ Vgl. www.foraus.de.

IV Forderungen und Empfehlungen

Folgerungen und Empfehlungen

Aufgabe der vorliegenden Studie war es, Potenziale für eine Anhebung der Zahl an betrieblichen Ausbildungsplätzen im Land Bremen (differenziert nach Bremen Stadt und Stadt Bremerhaven) zu analysieren und Vorschläge dafür zu erarbeiten, wie diese Potenziale unter Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Aspekte erschlossen werden können. Zur Gewinnung von Anknüpfungspunkten für die Erschließung von vorhandenem Ausbildungspotenzial erfolgte sowohl eine Analyse statistischer Daten zum aktuellen Ausbildungsmarkt als auch eine branchen- und berufsbezogene Analyse von aktiven und inaktiven Ausbildungsbetrieben. Ergänzend dazu wurden Betriebe mit einer Ausbildungsberechtigung in Berufen, in denen derzeit ein Mangel an Ausbildungsplätzen besteht, nach Gründen, warum sie derzeit nicht ausbilden, sowie nach Bedingungen, die erfüllt sein müssten, damit sie wieder ausbilden, befragt. Auf dieser Grundlage werden, auch unter Bezug auf die einschlägige Fachliteratur, Schlussfolgerungen gezogen und Empfehlungen formuliert.

Die wichtigsten Befunde zum Ausbildungsstellenmarkt, zu den Ausbildungsbetrieben in Bremen Stadt und Bremerhaven und zur Sicht von Betrieben auf Ausbildung sowie zu den sich daraus ergebenden Folgerungen wurden in Teil I (Ausbildungsmarkt), Teil II (Ausbildungsbetriebe) und Teil III (Sicht von Betrieben) ausführlich dargestellt. Im Folgenden werden die zentralen Befunde der Studie noch einmal zusammenfassend betrachtet und Empfehlungen formuliert. Diese betreffen insbesondere die Gewinnung von neuen Ausbildungsplätzen, die stärkere Besetzung vorhandener Ausbildungsplätze sowie die begleitende Flankierung von Ausbildung. Dabei wird unter anderem auf die aktuellen Berufsbildungsberichte, den Nationalen Bildungsbericht 2016 und weitere einschlägige Studien hinsichtlich interessanter Anregungen Bezug genommen.¹⁴⁰

1 Veränderung des Nachfrageverhaltens nach Qualifikation

Wie der jüngste Nationale Bildungsbericht 2016 feststellt, gehört Bremen zusammen mit den anderen Stadtstaaten und einigen weiteren Bundesländern zu denjenigen Ländern, in denen die Angebotskonstellationen für Jugendliche, die eine Ausbildung nachfragen, besonders schwierig sind. In Bremen hat sich die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation im Jahr 2016 gegenüber dem Jahr 2015 deutlich verschlechtert, während sie sich im Bundesdurchschnitt nicht nur verbessert, sondern mit 93,8 auch den besten Wert seit 2009 erreicht hat. Dagegen weist sie in Bremen mit 88,5 den schlechtesten Wert seit 2009 auf.¹⁴¹

Die vom Nationalen Bildungsbericht 2016 beschriebene schlechte Angebotsituation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in verschiedenen Bundesländern einschließlich Bremen untermauern die empirischen Befunde der vorliegenden Studie: „Bei der berufsspezifischen Angebots-Nachfrage-Relation zeigt sich 2015 eine Polarisierung zwischen wenigen Berufsfeldern, bei denen das Angebot an Ausbildungsplätzen die Nachfrage deutlich übersteigt; in der Mehrheit der Berufe/Berufsfelder unterschreitet dagegen das Angebot die Nachfrage unterschiedlich stark. Im ersten Fall handelt es sich vor allem um Ernährungs-, Hotel- und Gaststättenberufe sowie – weniger stark – um Installations- und Hoch- und Tiefbauberufe, in

¹⁴⁰ Vgl. dazu auch Tillmann et al. 2014, 97ff. sowie BIBB 2016.

¹⁴¹ Vgl. BIBB-Datenreport 2017, 19 und Tab. A1.1.2-1 Internet.

denen beträchtliche Nachwuchsengepässe sichtbar werden. Es sind fast ausschließlich Berufe, in die bisher mehrheitlich Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss eingemündet sind. Da diese weiterhin große Schwierigkeiten haben, in eine Ausbildung zu gelangen, baut sich hier ein zunehmend größer werdendes Passungsproblem auf, das der Bildungs- und Ausbildungspolitik (vor allem im Handwerk) neue Lösungen abverlangt.“¹⁴²

Die hohe Stabilität der Segmentationsstruktur, die sich seit mindestens zehn Jahren beobachten lässt, spricht dem Nationalen Bildungsbericht 2016 zufolge dafür, dass die Ursachen dafür „eher in der Nachfrage nach Qualifikationen als im Angebot an Bildungsabschlüssen begründet liegt und sich über die Zeit relativ stabile Rekrutierungsmuster für die Besetzung von Ausbildungsstellen bei den Betrieben herausgebildet haben. Diese gehen vor allem zulasten der Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss, deren berufliche Optionen sich kontinuierlich verengt haben.“¹⁴³

Es wird angeregt, seitens der Bremer Bildungspolitik wie auch seitens der Kammern auf eine Sensibilisierung der Betriebe für diese Zusammenhänge hinzuwirken und sie zu einer Überprüfung ihrer Rekrutierungsstrategien von Auszubildenden zu motivieren mit dem Ziel, sie für die verstärkte Einstellung auch von Jugendlichen mit weniger guten Schulabschlüssen zu gewinnen. Die „Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung“ könnten dabei eine Vorreiterrolle spielen.

2 Stärkere Nutzung der Potenziale im unteren und oberen Qualifikationsbereich

Der Nationale Bildungsbericht 2016 bemängelt, dass nicht nur das Potenzial im unteren, sondern auch im oberen Qualifikationsbereich nur unzulänglich genutzt werde. Gerade in den kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen, die auch von Studienberechtigten nachgefragt werden, bleibe das betriebliche Ausbildungsplatzangebot bis heute deutlich unter der Nachfrage.¹⁴⁴ Daraus leitet der Bericht die Notwendigkeit einer stärkeren Werbung um Studienberechtigte wie auch eine konsequentere Einbeziehung von Jugendlichen aus dem unteren Qualifikationsspektrum ab. Gerade von diesen Jugendlichen bedürften viele einer besonderen Förderung.

Unternehmen seien beide Wege bislang allenfalls halbherzig gegangen. So hätten sie bei der Erschließung des Potenzials im unteren Qualifikationsspektrum bisher eher auf der Ausbildungsfähigkeit als Zugangsvoraussetzung insistiert, statt sich aktiv an deren Herstellung im Rahmen der betrieblichen Ausbildung zu beteiligen (ebd.). Dies sei insofern kontraproduktiv, als eine stärkere Öffnung der oberen Berufsbildungssegmente für Jugendliche aus dem unteren Qualifikationssegment aus ökonomischen und sozialen Gründen notwendig sei. „Da diese Öffnung kaum durch ein Absenken der Qualifikationsanforderungen der Arbeit realistisch und wünschenswert ist, erscheint eine Anhebung der kognitiven Kompetenzen der Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss eher Erfolg versprechend. Dabei muss die Anhebung nicht für den Beginn einer Ausbildung Voraussetzung sein; sie kann auch noch in der Ausbil-

¹⁴² Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, 108.

¹⁴³ Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, 108.

¹⁴⁴ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, 121.

derung erfolgen. Dies allerdings setzt voraus, dass sich die Betriebe auch verstärkt zu einem allgemeinen Bildungsauftrag in der Berufsbildung bekennen“ (a.a.O., 121f).¹⁴⁵

Es wird angeregt, solche Überlegungen bezogen auf die konkrete Ausbildungssituation in Bremen im Rahmen der Bremer Vereinbarungen zu diskutieren und zu prüfen, in welcher Weise sie umgesetzt werden können.

3 Gewinnung von neuen Ausbildungsbetrieben

Anregungen dafür, wie neue Ausbildungsbetriebe gewonnen werden können, lassen sich unter anderem aus den Ergebnissen verschiedener Modellversuche, die zum Teil schon seit vielen Jahren erfolgreich abgeschlossen worden sind, ableiten. Bereits das von 1999 bis 2002 laufende Jugendsofortprogramm der Bundesregierung (JUMP) hatte das Ziel, lokale und regionale Projekte zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots zu fördern (Artikel 2). Während der Laufzeit dieses Modellprogramm ist es in 21 ausgewählten Arbeitsamtsbezirken gelungen, insgesamt mehr als 60.000 zusätzliche Lehrstellen zu schaffen. Wesentliche Instrumente zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze waren dabei: Initiierung und Betreuung von Verbänden, Akquisition von Lehrstellen und Ausbildungsmanagement (vgl. Berufsbildungsbericht 2003, 48).

Die im Rahmen dieses Modellprogramms durchgeführte Akquise neuer Lehrstellen konzentrierte sich dabei auf Bereiche, „in denen bei vorhandenem Ausbildungsbedarf aber mangelnder Ausbildungserfahrung Entwicklungschancen bestehen. Dies sind Existenzgründer und neue Unternehmen, Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft sowie der IT-Bereich und die Neuen Medien“ (ebd.). Im Rahmen des Ausbildungsmanagements leisteten die Projekte Unterstützung bei der Stellenbesetzung (z. B. durch Erfassung und Abgleich von Stellen- und Bewerberprofilen) und durch die Begleitung des Ausbildungsverhältnisses. Ergebnis der Begleitforschung war unter anderem, dass die Koordinierung der in einem Verbund zusammengefassten Betriebe als besondere Dienstleistung vor allem für kleine und mittlere Unternehmen der IT- und Medienbranche, die oftmals über keinerlei Erfahrungen mit der dualen Berufsausbildung verfügen, als organisatorische Unterstützung vor Ausbildungsaufnahme und während der Ausbildung wichtig ist. „Denn obwohl nicht wenige dieser Unternehmen ein hohes Maß an Bereitschaft zur Ausbildung des eigenen Fachkräftebedarfs mitbringen, bilden sie letztendlich nicht aus, insbesondere weil ihnen die grundlegenden Informationen fehlen. Mit den richtigen Argumenten und einem maßgeschneiderten Hilfsangebot können diese Firmeninhaber aber oftmals überzeugt werden, in die duale Ausbildung einzusteigen“ (Berufsbildungsbericht 2003, 48).

Auch eine Ausweitung der Aktivitäten des aus einer Initiative des Bremer Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit bereits im Jahr 2003 eingerichteten Bremer Ausbildungsbüros kann eine Facette bei der Gewinnung neuer Ausbildungsplätze sein. So ist es das originäre Ziel des Ausbildungsbüros, in Bremen zusätzliche Ausbildungsplätze in allen Berufsbereichen des dualen Systems zu gewinnen. Mit ihm werden vor allem kleinere und mittlere Betriebe angesprochen, die nicht mehr ausbilden oder bisher noch nicht ausgebildet haben. Das Ausbildungsbüro unterstützt, auch durch Beratung vor Ort,

¹⁴⁵ Vgl. auch Baethge/Wieck 2015, 33f.

Betriebe beim Einstieg in die Berufsausbildung und hilft insbesondere in der Anfangsphase der Ausbildungstätigkeit.¹⁴⁶

Das seit 2006 laufende Programm „Jobstarter“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ist ebenfalls darauf ausgerichtet, Betriebe – vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe – bei der Gewinnung von Auszubildenden und der Schaffung von Ausbildungsplätzen zu unterstützen. Bisher vorliegenden Zwischenergebnissen der Evaluation zufolge waren die drei häufigsten Unterstützungsleistungen für Unternehmen bislang die Vermittlung von Praktika, Informationen zur dualen Ausbildung sowie die Erledigung von Formalitäten und die Beratung zu Förderungen, Zuschüssen, und Finanzen. Nach Einschätzung der unterstützten Unternehmen wirken die erbrachten Beratungs- und Unterstützungsleistungen vor allem auf die Verbesserung des betrieblichen Informationsstandes zum Thema Ausbildung sowie auf die Senkung des betrieblichen Aufwandes, geeignete Jugendliche für die Ausbildung zu finden. Im Rahmen der Jobstarter-Projekte konnten bislang insgesamt ca. 1.000 Ausbildungsplätze besetzt werden, überwiegend bei Kleinst- und Kleinunternehmen, die in besonderer Weise von Besetzungsproblemen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt betroffen sind.¹⁴⁷

Darüber, inwieweit es den in Bremen Stadt und Bremerhaven derzeit durchgeführten Jobstarter-Projekten gelungen ist, Betriebe, die bislang noch nicht ausgebildet haben oder nicht mehr ausbilden, für die Ausbildung speziell von Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf zu gewinnen, liegen bislang noch keine Informationen vor.¹⁴⁸ Festgehalten werden kann aber, dass dies ein wichtiger Ansatz ist, der auch außerhalb der Programmförderung weiter verfolgt werden sollte.¹⁴⁹

Beispielgebend ist das in Baden-Württemberg erprobte Modellprojekt „carpo“ der Assistenten Ausbildung. Es zeigt, „dass es mit dieser Form der Ausbildung gelingen kann. Betriebe (wieder) zur Ausbildung zu motivieren und neue Ausbildungsplätze zu schaffen“ (Christe 2016, 83). Es zeigt außerdem, dass bei der Schaffung entsprechender Strukturen und einem entsprechenden Förderkonzept möglich ist, für benachteiligte Gruppen von jungen Menschen Zugänge zu einer normalen Ausbildung zu eröffnen und sie zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen (ebd.).¹⁵⁰

Bei der im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Betriebsbefragung wurde deutlich, dass Initiativen und Konzepte, die im Rahmen von Modellversuchen sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene zur Unterstützung von Betrieben bei ihrer Ausbildung entwickelt worden sind, den Betrieben kaum bekannt sind. Daher muss es parallel zur Suche nach betrieblichem Ausbildungspotenzial künftig auch darum gehen, das bislang bereits entwickelte und zur Verfügung stehende Unterstützungspotenzial für ausbildungsberechtigte Betriebe stärker zu nutzen, indem Betriebe umfänglicher und kontinuier-

¹⁴⁶ Vgl. http://www.arbeit.bremen.de/arbeit/referat_22__berufsbildungspolitik__regionale_buendnisse__programm__weiter_mit_bildung_und_beratung_/bremer_ausbildungsbuero-3223.

¹⁴⁷ Vgl. <https://www.jobstarter.de/de/projekte-98.php#evaluation>.

¹⁴⁸ Dies ist explizit die Aufgabe von zwei der derzeit vier in Bremen durchgeführten Jobstarter-Projekte.

¹⁴⁹ Vgl. insbesondere das Jobstarter plus Projekt „Ausbildungseinstiegsbegleitung“ in Bremerhaven (<https://www.jobstarter.de/de/projektlandkarte-1157.php?D=449>) und das in Bremen Stadt durchgeführte Projekt zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Selbstständigen mit Migrationshintergrund (<https://www.jobstarter.de/de/projektlandkarte-1157.php?D=465>).

¹⁵⁰ Durch die Übernahme der Assistenten Ausbildung in das SGB III (§130) und die damit verbundene Ausschreibung der Mitwirkung der Jugendberufshilfe durch die Regionalen Einkaufszentren der Bundesagentur für Arbeit sind Hilfen aus einer Hand ebenso erschwert wie der Aufbau langfristiger verlässlicher Begleitstrukturen; vgl. Beierling 2015; Christe 2016, 84.

licher darüber informiert werden. Mitverantwortlich für diese Aufklärungs- und begleitenden Beratungsprozesse sind alle steuernden Instanzen und Akteure des kommunalen Ausbildungsmarktes.

4 Verbesserung der Ausbildungsbereitschaft

Wie der BIBB-Datenreport 2015 feststellt, ist die Höhe des Ausbildungsplatzangebots nicht nur von der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe abhängig, sondern auch von zahlreichen anderen Determinanten. Hierzu gehören u.a. die Entwicklung der Gesamtwirtschaft (Veränderung des Bruttoinlandsprodukts, Auftragseingang der Unternehmen), des Arbeitsmarktes (z. B. Zahl der Erwerbstätigen und Arbeitslosen) und der demografischen Verhältnisse sowie die bisherigen Erfahrungen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen (BIBB-Datenreport 2015, 75). Angesichts des starken demografischen Rückgangs kommt der BIBB-Datenreport 2015 dabei zu dem Ergebnis, dass die konjunkturellen Komponenten gegenüber den demografischen Komponenten bei der Bestimmung des Angebotspotenzials an Gewicht verloren haben.

Kasten 2: Angebots- und Nachfragepotenzial

Nachfragepotenzial	Angebotspotenzial
<p>Alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich zwischen dem 1. Oktober des Vorjahres und dem 30. September für eine duale Berufsausbildung interessierten. Hierzu zählen auch jene Personen, die ihr Ausbildungsinteresse noch vor dem 30. September wieder aufgeben oder auf einen späteren Zeitpunkt verschieben. Als relevante Größe für die Bestimmung spielen vor allem demografische Komponenten wie z.B. die Anzahl der Schulabgänger/innen oder die Altbewerber/innen eine Rolle</p>	<p>Entspricht der latenten Gesamtzahl der dualen Ausbildungsplätze, welche die Betriebe, Praxen und Verwaltungen zu Beginn der Planungsperiode als mögliches Ausbildungsangebot in Betracht ziehen, neu einzurichten oder wieder zu besetzen gedenken – unabhängig davon, ob sie die Arbeitsverwaltung über ihre Absichten und Stellen informieren, wie intensiv sie suchen und wie erfolgreich sie bei der Akquisition von Auszubildenden sind.</p>

Quelle: BIBB Datenreport 2016, 70

Dies ist insofern von Bedeutung, als vor allem die Ausbildungsbereitschaft von den Betrieben selbst beeinflusst werden kann. So ist es für die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt nach Einschätzung des BIBB-Datenreports 2015 unter anderem entscheidend, „inwieweit sich Betriebe, Praxen und Verwaltungen durch möglicherweise erfolglose Besetzungsversuche in der jüngsten Vergangenheit entmutigen lassen und ihr Ausbildungsplatzangebot dementsprechend anpassen“ (BIBB-Datenreport 2015, 76f.). Nach Auffassung des BIBB-Datenreports 2015 ist „der Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der unbesetzten Ausbildungsstellen [...] vor allem von einer [...] zurückgehenden Bereitschaft der Unternehmen, Praxen und Verwaltungen abhängig, trotz vergangener erfolgloser Bewerbungen weiter nach Ausbildungsinteressierten zu suchen und ihre Ausbildungsstellen auch bei der Bundesagentur für Arbeit zu melden“ (BIBB-Datenreport 2015, 78). Dies könnte auf der einen Seite zwar ggf. dazu führen, dass die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen leicht zunimmt, würde aber die Situation der Jugendlichen auf jeden Fall verbessern (ebd., 79).

Matthes et al. weisen vor diesem Hintergrund darauf hin, dass eine allgemeine Verbesserung der Angebots-Nachfrage-Relation auch dann erreicht werden könne, „wenn es zu keiner *absoluten* Steigerung des betrieblichen Angebots käme und das heutige Niveau gehalten werden würde. Eine auf diese Weise ge-

steigerte Angebots-Nachfrage-Relation setzt jedoch voraus, dass Betriebe ihr Angebot nicht an die sinkende Nachfrage anpassen und Ausbildungsangebote selbst dann noch aufrechterhalten, wenn die Wahrscheinlichkeit sinkt, diese zu besetzen“ (2014, 8f). Sie betonen, dass dies jedoch nur dann gelingen kann, „wenn sich die Besetzungsrisiken gleichmäßiger als bislang verteilen. Konzentrieren sich die Risiken dagegen immer stärker auf bestimmte Branchen, Berufe und Betriebe, ist die Gefahr groß, dass diese eine weitere Ausbildungsbeteiligung als weitgehend aussichtslos einschätzen und ihr Ausbildungsplatzangebot zurückziehen“ (ebd., 9).

Daher schlagen sie Werbekampagnen bei Betrieben zur Ausbildungsbeteiligung vor, die sich insbesondere bei Berufen mit hoher Ausbildungsplatznachfrage lohnen dürften, denn hier ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass neu gewonnene Betriebe auch Abnehmer für ihre Angebote finden.¹⁵¹

Für das Land Bremen bedeutet dies, die Betriebe in Bremen Stadt und Bremerhaven darin zu unterstützen, auch weiterhin an ihrer Bereitschaft festzuhalten, Ausbildungsplätze anzubieten und Jugendliche auch dann einzustellen, wenn deren Voraussetzungen ggf. suboptimal sind.¹⁵² In diesem Zusammenhang kommt es auch darauf an, den Widerspruch zwischen Ausbildungsberechtigung einerseits und Klagen über mangelnde räumliche, zeitliche und personelle Ausstattung Betriebe andererseits zur problematisieren und die Betriebe für Ausbildungsqualität und Ausbildungsverantwortung zu sensibilisieren.¹⁵³

5 Erhöhung der Meldebereitschaft

Der BIBB-Datenreport 2016 empfiehlt den Betrieben, möglichst *alle* zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze der Bundesagentur für Arbeit zu melden. Er begründet dies damit, „dass ein Anstieg der gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen sowie des Nachfragepotenzials an Ausbildungsinteressierten nicht ohne Weiteres zu einem starken Anstieg an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen führt. Auch wenn die Demografie in den letzten Jahren den Trend am Ausbildungsstellenmarkt vorgegeben hat, spielt doch die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe eine immer wichtigere Rolle. Gerade die letzten Jahre haben gezeigt, dass das Interesse und die Investitionen der Unternehmen, Praxen und Verwaltungen ungleich höher sein muss als z. B. in den 1990er-Jahren, um die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu halten“ (BIBB-Datenreport 2016, 77).

Vor diesem Hintergrund kommt der BIBB-Datenreport 2016 zu dem Schluss, „dass allein die Meldebereitschaft der Betriebe die Chance auf neu abgeschlossene Ausbildungsverträge erhöht. Will man die Zahl der Neuabschlüsse im Vergleich zu 2015 halten oder sogar steigern, ist es deshalb ratsam, dass die Unternehmen, wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung beschlossen, ihre Stellen verstärkt bei der BA melden“ (ebd.). Auch angesichts der zu erwartenden größeren Nachfrage von Geflüchteten nach Ausbildungsplätzen sei es wesentlich, „dass nicht nur die Meldebereitschaft, sondern auch die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen, Praxen und Verwaltungen steigt – auch wenn dabei die Zahl der

¹⁵¹ Zu weiteren Vorschlägen zur Stärkung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft vgl. ebenfalls Matthes et al. 2014, 9f.

¹⁵² Vgl. dazu auch die Bremer Initiative „Chance betriebliche Ausbildung“, wonach Betriebe, die langjährig Ausbildungsplatzsuchende ausbilden, die nicht älter als 25 Jahre sind und über einen schwachen Schulabschluss verfügen, einen finanziellen Anreiz in Form einer einmaligen Pauschale (Ausbildungszuschuss) erhalten; <https://www.bba-bremen.de/Foerderprogramme-Chance-betriebliche-Ausbildung.html>.

¹⁵³ Vgl. K.O.S. 2015.

unbesetzten Ausbildungsplätze zunimmt“ (ebd.).¹⁵⁴ Ähnlich argumentiert auch die Arbeitnehmerbank im Hauptausschuss des BIBB, wenn sie fragt, „ob das Einstellungsverhalten vieler Betriebe angesichts der Vielzahl unversorgter Bewerber/-innen noch zeitgemäß sei und ob die vorhandenen Unterstützungsangebote die richtigen seien“ (Spillner 2016, 54).

Anhand der Betriebsbefragung wurde deutlich, dass Betriebe sich mitunter in einer Phase befinden, in der sie noch überlegen, ob sie künftig ausbilden wollen und nicht. Damit solche Überlegungen nicht ins Leere laufen und tatsächlich zu Ausbildungsangeboten führen, ist es wichtig, dass Betriebe in solchen Phasen „abgeholt“ und in ihren Überlegungen hinsichtlich Ausbildung bekräftigt werden, sei es durch ein engmaschiges Abfragen der Ausbildungsbereitschaft, sei es durch Erinnern an ihre Ausbildungsrechtigung oder sei es durch eine andere Form der Meldepflicht.

6 Entwicklung flexibler Ausbildungspfade

Weitere Anregungen für die Verbesserung der Zugänge zu Ausbildung, insbesondere für benachteiligte Jugendliche, gibt auch das neue dänische Berufsbildungssystem. Jugendliche erhalten dort eine so genannte Eingangszertifizierung in Form einer Grundausbildung, die je nach Leistungsniveau zwischen einem halben und zwei Jahren dauert und dann in eine Ausbildung übergeht, die entweder in einem Betrieb oder in der Schule stattfindet. Nach drei Jahren Ausbildung haben alle Jugendlichen den gleichen Abschluss. Das System garantiert, dass sie flexibel ausgebildet werden und keine Zeit in einer Art Übergangssystem verlieren.¹⁵⁵

Bei der Umsetzung der von den Bremen Vereinbarungen verfolgten Zielsetzungen könnte auf solche Anregungen zurückgegriffen werden. Zwar enthalten die Bremer Vereinbarungen zum Teil bereits solche Überlegungen, doch kommt es darauf an, sie systematisch umzusetzen bzw. weiter auszubauen. Dies gilt insbesondere für das die Ausbildung flankierende Unterstützungssystem.

Das Ende April 2017 vorgelegte „Konzept der Freien Hansestadt Bremen zum Übergang von der Schule in den Beruf – Bildung und Beruf“ setzt solche Anregungen bereits teilweise um. Hierbei wird versucht, durch eine Neustrukturierung der Übergänge von der Schule mittels Aktivitäten und Maßnahmen, die mit den Partnern der Bremer Vereinbarungen abgestimmt sind, die Anzahl von jungen Menschen, die einen Berufsabschluss erlangen, zu erhöhen. Dabei wird auch versucht, zusätzliche Betriebe für Ausbildung zu gewinnen sowie das Matching zwischen Angebot und Nachfrage zu verbessern, um alle angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen.

Hierbei spielt die im Jahr 2015 gegründete Jugendberufsagentur eine zentrale Rolle, deren Ziel es ist, „alle jungen Menschen mit Wohnsitz in der Freien Hansestadt Bremen zu einem Berufs- oder Studienabschluss zu führen“ (Freie Hansestadt Bremen 2017, 4). Beispielhaft hierfür ist die „Einjährige Berufsvorbereitende Berufsfachschule“ (EbvBFS), nach deren Durchlaufen Jugendliche direkt im Anschluss an den

¹⁵⁴ Auf weitere Vorschläge zur Steigerung des Angebotspotenzials wird hier nicht eingegangen; vgl. dazu BIBB 2015a, BIBB-Datenreport 2016, 77 sowie z.B. den Fünfpunkteplan des DGB; siehe dazu Christe 2016, 88f.

¹⁵⁵ Vgl. Solga 2015, 12; Busemeyer 2012, 30f. In diesem Kontext wäre auch die Weiterentwicklung des Übergangssystems als Baustein eines umfassenden Berufsbildungssystems mit flexiblen und anschlussfähigen Übergangsmöglichkeiten denkbar; vgl. auch Biermann 2006 u. 2015.

schulischen Bildungsgang in das zweite Jahr einer dualen Ausbildung bei einem Betrieb wechseln können, vorausgesetzt, es finden sich Betriebe, die sie übernehmen.¹⁵⁶

Auch das Bremer Landesprogramm „Ausbildungsgarantie“ verfolgt das Ziel, jeder/jedem Jugendlichen unter 25 Jahren im Land Bremen einen Ausbildungsplatz oder eine auf einen Berufsabschluss hinführende Maßnahme anzubieten. Allerdings handelt es sich dabei lediglich um eine Selbstverpflichtung des Bremer Senats, nicht jedoch um einen Rechtsanspruch.¹⁵⁷

Weiter geht hier der vom DGB entwickelte Fünfpunkteplan. Zentral hierbei ist ebenfalls eine *Ausbildungsgarantie*, wonach jede und jeder Jugendliche, die/der bei der Bundesagentur für Arbeit einen Ausbildungsplatz sucht, jedoch ein *verbindliches* Ausbildungsplatzangebot erhalten soll. Der Fünfpunkteplan enthält weitere Anregungen zur Verbesserung der Zugangschancen zu Ausbildung, die vom regionalen Fachkräftemonitoring über den Ausbau der Assistierten Ausbildung in Form des Modells „carpo“ bis hin zu verschiedenen Varianten der außerbetrieblichen Ausbildung reichen.¹⁵⁸

Wichtig in diesem Zusammenhang ist, sich nochmals zu verdeutlichen, dass betriebliche Ausbildungsplatzangebote nicht statisch sein müssen. So können durch das Erschließen neuer Geschäfts-/Tätigkeits- und Berufsfelder neue Personalbedarfe in Betrieben entstehen, die zu einem Angebot an neuen betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten führen können. Dies zu erkennen und umzusetzen bedarf einer gezielten und intensiven Ausbildungsberatung insbesondere von Betrieben mit dynamischen Geschäftsfeldern.

7 Verbesserungen der Ausbildungsstatistik

Die vorliegende Studie hat gezeigt, dass eine realitätsgerechte Abbildung des aktuellen Ausbildungsstellenmarktes wie auch des vorhandenen betrieblichen Ausbildungspotenzials in Bremen Stadt und Bremerhaven auf Grundlage der vorliegenden Daten nur bedingt möglich ist. Sowohl die mangelnde Aktualität der vom Land Bremen an das Bundesinstitut für Berufsbildung gemeldeten Daten¹⁵⁹ wie auch die von der Agentur für Arbeit erfassten Daten zu den Ausbildungsstellen und den Ausbildungsplatzbewerber_innen lassen eine valide Beschreibung und Analyse der aktuellen Situation auf dem Bremer Ausbildungsmarkt nur mit Abstrichen zu.

Hinzu kommt, dass auch die von den Kammern geführten Statistiken es nur bedingt erlauben, Rückschlüsse auf das in Bremen vorhandene betriebliche Ausbildungspotenzial zu ziehen. Vor diesem Hintergrund werden grundlegende Verbesserungen in der statistischen Erfassung der Ausbildungssituation in Bremen als dringend erforderlich angesehen.¹⁶⁰

Zwar räumt der Bremer Senat in seiner Antwort vom 10.01.2017 auf eine Große Anfrage der Fraktion Die Linke in der Bremer Bürgerschaft vom 24.11.2016 ein, dass „die Partner der ‚Bremer Vereinbarungen

¹⁵⁶ Ergebnisse dazu, inwieweit es bereits gelungen ist, das langfristige Ziel einer besseren Vermittlung junger Menschen in Ausbildung zu erreichen, liegen allerdings noch nicht vor.

¹⁵⁷ Vgl. <http://www.arbeit.bremen.de/detail.php?gsid=bremen228.c.24659.de>.

¹⁵⁸ Vgl. ausführlicher zum Fünfpunkteplan des DGB: Kooperationsverbund 2014, 8f.; Christe 2016, 88ff.

¹⁵⁹ Dies gilt vor allem für die vom Statistischen Landesamt gemeldeten Daten, während die Kammern ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen.

¹⁶⁰ Vgl. dazu auch Bremische Bürgerschaft, Drucksache 19/891 vom 10.01.2017, Pt. 2; DGB Ausbildungsreport Niedersachsen-Bremen 2016, 8 sowie die Schüler-Initiative „Wir mischen uns ein“, an der Gesamtschule Bremen-Ost, Weser-Kurier vom 16.12.2016 und 26.01.2017.

für Ausbildung und Fachkräftesicherung', zu denen auch die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven zählt, [sich einig] sind [...] in der Einschätzung [...], dass sowohl die bundesweiten Erhebungen (z. B. der ‚Datenreport zum Berufsbildungsbericht‘ des Bundesinstituts für Berufsbildung) als auch die von der Bundesagentur für Arbeit erstellten regionalen Statistiken nicht ausreichen, um den Ausbildungsmarkt im Land Bremen umfassend darzustellen“, (Drucksache 19/891 vom 10.01.2017, 3), doch noch immer ist der einstimmige Beschluss der Bürgerschaft vom Mai 2016 für mehr Transparenz in der Statistik auf dem regionalen Ausbildungsmarkt“ nicht umgesetzt.

Da der Senat nach eigenem Bekunden einen Zeithorizont für die vollständige Umsetzung des Beschlusses bis dato nicht anzugeben vermag (vgl. Drucksache 19/891, 13), kommt es für die Akteure am Ausbildungsmarkt umso mehr darauf an, bezüglich einer realitätsgerechten statistischen Erfassung des Ausbildungsmarktes und einer größeren Transparenz am Ball zu bleiben.

Rückendeckung hierfür gibt die Bundesagentur für Arbeit, die im kommenden Berichtsjahr 2017/18 beabsichtigt, die Konzeption der Berufsausbildungsstellen-Statistik weiterzuentwickeln mit dem Ziel, die Angebotsseite des Ausbildungsstellenmarktes umfassender und strukturierter abzubilden. Dazu wird zum einen die Berichterstattung um neue Aspekte (Berichterstattung über das so genannte 5. Quartal, Angaben zum erwarteten Schulabschluss) erweitert, zum anderen werden bisher bereits vorhandene Daten genauer und umfassender abgebildet.¹⁶¹

Wie die vorliegende Studie zeigt, ist auch die statistische Erfassung von aktiven und nicht aktiven Ausbildungsbetrieben sowie von Betrieben, die noch nie ausgebildet haben, bislang unzureichend. Daher ist es aufgrund der derzeitigen Datenlage nur bedingt möglich, das in Bremen vorhandene Potenzial an Ausbildungsbetrieben statistisch zuverlässig zu erfassen und daraus Folgerungen abzuleiten.¹⁶² Aus diesem Grund wird eine Weiterentwicklung der von den Kammern vorgenommenen statistischen Erfassung ihrer Mitgliedsbetriebe dringend empfohlen, damit es möglich wird, aktive und nicht aktive Ausbildungsbetriebe sowie Betriebe, die bislang noch nie ausgebildet haben bzw. keine Ausbildungsberechtigung haben, eindeutig zu identifizieren.¹⁶³

8 Fazit

Um Potenziale für eine Anhebung der Zahl an betrieblichen Ausbildungsplätzen im Land Bremen (differenziert nach Bremen Stadt und Bremerhaven) zu entwickeln und zu fördern, sind diejenigen Betriebe, die eine Ausbildungsberechtigung für Berufe haben, in denen Passungs- bzw. Versorgungsprobleme bestehen, zweifelsfrei die Hauptadressaten. Zu ihnen gehören insbesondere die Kleinst- und Kleinbetriebe. Der überdurchschnittlich starke Rückzug dieser Betriebe aus der Ausbildung ist allerdings kein typisches Problem im Land Bremen, wie bundesweite Studien belegen.¹⁶⁴

Dennoch sollten bei der Erschließung und Entwicklung brachliegender betrieblicher Ausbildungspotenziale nicht die Betriebe allein in die Verantwortung genommen werden. Ihr Hauptinteresse

¹⁶¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Weiterentwicklung der Statistik über Berufsausbildungsstellen, Mai 2017.

¹⁶² Vgl. dazu z. B. Dionisius/Lissek/Schier 2015.

¹⁶³ Vgl. dazu auch die Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der CDU-Fraktion zu „Ausbildungsgarantie und Jugendberufsagentur“, Drucksache 19/314.

¹⁶⁴ Vgl. Mohr et al. 2015; BIBB-Datenreport 2017, 228ff.

besteht nicht in der Ausbildung, sondern in wirtschaftlichen Rahmen- und Geschäftsbedingungen, die für die Realisierung ihrer Geschäftsinteressen günstig sind. Dass Ausbildung hierfür ein strategischer Faktor sein kann, spielt in der Wahrnehmung insbesondere von Kleinst- und Kleinbetrieben kaum eine Rolle.

Der regionale bzw. kommunale Ausbildungsmarkt wird außer von Betrieben von einer Vielzahl weiterer Akteure und Institutionen mitgesteuert. Die Erschließung und Entwicklung von betrieblichem Ausbildungspotenzial kann daher nur im Rahmen eines gut funktionierenden Netzwerkes erfolgen, in das Betriebe eingebunden sind, das sie in ihren

Überlegungsprozessen zur Ausbildung zielführend unterstützt, das ihr Verantwortungsbewusstsein der Ausbildung gegenüber stärkt, das umfassender und kontinuierlicher über Unterstützungsmöglichkeiten in der Ausbildung informiert und das sie bei der Umsetzung berät.

Unter diesen Voraussetzungen sollte auch die aus der Perspektive der Jugendlichen notwendige Umsetzung des Bremer Landesprogramms „Ausbildungsgarantie“ erfolgen. In diesem Zusammenhang wird empfohlen zu prüfen, inwieweit die bisherige bloße Selbstverpflichtung des Bremer Senats in einen Rechtsanspruch auf eine Ausbildung im Dualen System umgewandelt werden kann.

Auch die Position der Berufsschulen, die nach dem Bremischen Schulgesetz „Teil der gemeinsam von ihr und den Ausbildungsbetrieben durchzuführenden Berufsausbildung“ sind¹⁶⁵ und die mit den Ausbildungsbetrieben zusammen einen gemeinsamen Bildungsauftrag erfüllen, ist auf dem Ausbildungsmarkt und in den kommunalen berufsbildungspolitischen Netzwerken zu stärken. So sollte über eine intensivere Beteiligung und Mitsprachemöglichkeit der Berufsschulen, die insbesondere jene Ausbildungsberufe vertreten, in denen Passungs- bzw. Versorgungsprobleme bestehen, sowie eine intensivere Lernortkooperation mit (potenziellen) Ausbildungsbetrieben nachgedacht werden. Auch sollte überlegt werden, wie die Bedingungen der Umsetzung neuer pädagogischer Konzepte zur Förderung marktbenachteiligter Jugendlicher, auch mit dem Ziel der pädagogischen Entlastung der Betriebe, verbessert werden können. Von grundlegender Bedeutung dabei ist, dass auch in der Wahrnehmung der Bremischen Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik das Denken in zwei Sphären – Betrieb hier, Berufsschule da – aufgegeben wird.

¹⁶⁵ Vgl. Bremisches Schulgesetz (BremSchulG) vom 17. Juni 2009, §25.

Literatur und Quellen

- Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven (Hg.) (2015): Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen. September 2015
- Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven (Hg.) (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen. September 2016
- Anbuhl, Matthias/Gießler, Thomas (2016): Hohe Abbrecherquoten, schlechte Prüfungsergebnisse. Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif. DGB-Expertise zu den Schwierigkeiten der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Berlin
- Arbeitnehmerkammer Bremen (Hg.) (2015): Dranbleiben! Prävention und Intervention zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im Land Bremen, Bremen
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016: Bildung in Deutschland 2016, Bielefeld
- Baethge, Martin/Wiecke, Markus (2015): Ländermonitor berufliche Bildung 2015. Zusammenfassung der Ergebnisse. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh
- Baum, Myriam/Bott, Peter/ Ebbinghaus, Margit/Gei, Julia/Helmrich, Robert/Krekel, Elisabeth M./Kroll, Stephan/Leppelmeier/ Ingrid/Milde, Bettina/Granath, Ralf-Olaf/Neuber-Pohl, Caroline/Tiemann, Michael/Ulrich, Joachim Gerd/Wenzelmann, Felix (2016): Ausbildung und Beschäftigung im Handwerk – Daten und Fakten. BIBB, Bonn 2016
- Beierling, Birgit 2015: Assistierte Ausbildung: Noch nicht der große Wurf, Gastbeitrag BIBB GPC, URL: http://www.good-practice.de/infoangebote_beitrag6059.php.
- Bellmann, Lutz/Hartung, Silke (2005): Betriebliche Ausbildung. Zu wenig Stellen und doch sind nicht alle besetzt. IAB-Kurzbericht Nr. 27/2005
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hg.) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hg.) (2015a): Ausbildungsbeteiligung von Betrieben weiter stärken. BIBB-Analyse zur Entwicklung in den Jahren 2011-2014. Pressemitteilung 50/2015 vom 14.12.2015. Bonn
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hg.) (2015b): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hg.) (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hg.) (2016): Fachkräftesicherung durch Vielfalt. Praxiserprobte Wege für mehr Erfolg in der dualen Ausbildung. Bonn
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hg.) (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorversion. Bonn

- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung): Erhebung „Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.“
- Biermann, Horst (Hrsg.) 2015: Inklusion im Beruf. Stuttgart.
- Biermann, Horst 2006: Benachteiligtenförderung – Anspruch und Wirklichkeit, in: Kampmeier, Anke S.; Niemeyer, Beatrix; Petersen, Ralf; Schreier, Claudia (Hrsg.): Die Zukunft der Benachteiligtenförderung. Zwischen Sparzwang und pädagogischem Anspruch. Flensburger Beiträge zur Berufspädagogik 3, Goldbek, S. 35-56.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung): Berufsbildungsbericht 2017. Bonn
- Brandes, Harald/Kanschäta, Katharina/Kath, Folkmar (2010): Für ein qualitativ und quantitativ auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot. Die Beteiligung des BIBB an der Förderung der beruflichen Bildung. In: BIBB (Hg.): 40 Jahre Bundesinstitut für Berufsbildung: 40 Jahre Forschen – Beraten – Zukunft gestalten. Bonn, 109-118
- Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2014 – 2017. Bremen, 25.03.2014
- Bremische Bürgerschaft (2015a): Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz. Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD vom 03.03.2015. Drucksache 18/1820 vom 14.04.2015
- Bremische Bürgerschaft (2015b): Stand der Ausbildungsgarantie. Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD vom 15.10.2015. Drucksache 19/173 vom 24.11.2015
- Bremische Bürgerschaft (2015c): Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 29. Oktober 2015 zu Ausbildungsbetrieben in Bremen und Antwort des Senats vom 15.12.2015. Drucksache 19/222
- Bremische Bürgerschaft (2016a): Allgemeine Ausbildungssituation und Angebote für geflüchtete Jugendliche mit Ausbildungsbedarf. Antwort des Senats auf die Große Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 29.10.2015. Drucksache 19/250 vom 19.01.2016
- Bremische Bürgerschaft (2016b): Ausbildungsgarantie und Jugendberufsagentur – nur zahnlose Papier-tiger? Kleine Anfrage der Fraktion der CDU vom 9. Dezember 2015 und Antwort des Senats. Drucksache 19/314 vom 02.03.2016
- Bremische Bürgerschaft (2017): Heile Welt Ausbildungsmarkt? - Endlich Transparenz bei den Ausbildungszahlen durchsetzen! Drucksache 19/891. Antwort des Senats auf die Große Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 24.11.2016. Drucksache 19/847 vom 10.01.2017
- Bremisches Schulgesetz (BremSchulG) vom 17. Juni 2009
- Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen. Sonderauswertung für das Berichtsjahr 2014/2015 vom 01.02.2016. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2011): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015): Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2015, Kreis Bremen Stadt und Kreis Bremerhaven Stadt. Nürnberg

- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015): Der Arbeitsmarkt im September 2015, Bremen Stadt und Bremerhaven
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2016): Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2016, Land Bremen. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2017a): Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen, Hannover, Januar 2017
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2017b): Arbeitsmarkt in Zahlen, Land Bremen, Sonderauswertung im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen: Bewerber für Berufsausbildungsstellen und Berufsausbildungsstellen – Top 30 der Berufe. Februar 2017
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2017c): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Grundlagen: Methodenbericht – Weiterentwicklung der Statistik über Berufsausbildungsstellen. Nürnberg, Mai 2017
- Bundesagentur für Arbeit: http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer_Content/Kurzinformationen/Generische-Publikationen/Kurzinformation-Ausbildungsstellenmarktstatistik.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2003): Berufsbildungsbericht 2003. Bonn
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): <https://www.jobstarter.de/de/projekte-98.php#evaluation>
- Busemeyer, Marius R. (2012): Reformperspektiven der beruflichen Bildung. Erkenntnisse aus dem internationalen Vergleich. Hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn
- Christe, Gerhard (2016): Ausbildungschancen für alle. Neue Konzepte für den Übergang in Ausbildung. Hg. Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn
- Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, Pressemitteilung vom 15.12.2015
- Deutscher Bundestag. Wissenschaftliche Dienste Ausarbeitung WD 3 - 3000 - 128/14. Rechtsanspruch auf einen Ausbildungsplatz. Gesetzgeberische Möglichkeiten, Koalitionsvereinbarung und Stand der verfassungsrechtlichen Diskussion. 23.06.2014
- DGB (Hg.) (2016): Ausbildungsreport Niedersachsen 2015. Hannover
- DGB (Hg.) (2016): DGB-Ausbildungsreport 2016. Berlin
- DGB Jugend Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt (Hg.) (2016): Ausbildungsreport Niedersachsen – Bremen 2016. Hannover
- DGB-Jugend Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt (Hg.) (2015): Ausbildungsreport Niedersachsen 2015. Hannover
- Dionisius, Regina/Lissek Nicole/Schier Friedel (2015): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 133 des BIBB. Korrigierte Fassung vom Januar 2015. Bonn
- Dummert Sandra/Leber Ute (2016): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB Nürnberg

- Dummert, Sandra/Frei, Marek/Leber, Ute (2014): Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je. IAB-Kurzbericht 20/2014
- Fischer, Martin (Hg.) (2014): Qualität in der Berufsausbildung. Anspruch und Wirklichkeit. Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bielefeld
- Freie Hansestadt Bremen (2017): Bildung und Beruf. Konzept der Freien Hansestadt Bremen zum Übergang von der Schule in den Beruf. 30. April 2017
- Geraedts, Regine (2014): Ausbildung in Bremen und Bremerhaven. Neue Wege wagen, Jugendlichen Perspektiven geben. In: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hg.): Bericht zur Lage 2014, Bremen, 58-66
- Geraedts, Regine (2015): Weiter keine Entwarnung auf dem Ausbildungsmarkt. In: Bericht zur Lage 2015, Bremen, 62-69
- Geraedts, Regine (2016): Berufsausbildung in Bremen – weiter viele Baustellen. Ausbildungsbilanz 2016; in: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hg.): Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen, Bremen, 112-119
- Handelskammer Bremen/IHK Bremerhaven (2016): Daten zur Ausbildungssituation in Bremen und Bremerhaven. Bremen, Mai 2016
- Handelskammer Bremen: Statistischer Jahresbericht 2014. Bremen
- Handwerkskammer Bremen (2016): Daten zur Ausbildungssituation in Bremen und Bremerhaven. Bremen, Mai 2016
- Harten, Uwe (2017): Duale (betriebliche) Ausbildung in Niedersachsen und Bremen. Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. IAB-Regional 2/2016. Aktualisierte Fassung vom 01.03.2017
- Hucker, Tobias (2013): Einflüsse betrieblicher Strukturmerkmale auf die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben. Sonderauswertung der BA-Beschäftigungsstatistik zum 31.12.2011. Bonn, Veröffentlichung im Internet: Fassung vom 20.06.2013
- Hucker, Tobias/Troltsch, Klaus (2015): Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. In: Dionisius et al., 39-47
- IAB-Betriebspanel Bremen 2013: Beschäftigungstrends. Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung. Befragungswelle 2013
- IAB-Betriebspanel Bremen 2014: Beschäftigungstrends. Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung. Befragungswelle 2014.
- IAB-Betriebspanel Bremen 2015: Beschäftigungstrends. Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung. Befragungswelle 2015.
- IKB/BDI (Hg.) (2008): Unternehmensnahe Dienstleistungen – wachstumsstark und beschäftigungsintensiv im Verbund mit der Industrie. Düsseldorf
- Integrierte Ausbildungsberichterstattung (2017): iABE-Schnellmeldung vom 10. März 2017
- Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2015 vom 4.3.2016

Jour fixe: Statistik zum Ausbildungsmarkt 2016, Stand: 27. März 2017

K.O.S. 2015: Betriebliche Ausbildung. Gute Gründe für Unternehmen auszubilden. Berlin

KMK (2016): Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Dokumentation Nr. 211, Dezember 2016

KMK-Statistik für 2014, Abgänger und Absolventen allgemein bildender Schulen.

https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/SKL_Teil_C_Absolventen_2014.xlsx

Matthes, Stephanie/Ulrich, Joachim Gerd/Krekel, Elisabeth M., Walden, Günter (2014): Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. Hrsg. BIBB, Bonn, Mai 2014

Matthes, Stephanie/Ulrich, Joachim Gerd (2014): Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (bwp), Heft 1/2014, 5-7

Matthes, Stephanie/Ulrich, Joachim Gerd/Flemming, Simone/Granath, Ralf-Olaf (2016): Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Korrigierte und erweiterte Fassung vom 02.02.2016. Bonn

Matthes, Stephanie/Ulrich, Joachim Gerd/Flemming, Simone/Granath, Ralf-Olaf (2017): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016. Stabiles Ausbildungsangebot, leicht sinkende Nachfrage, mehr unbesetzte Plätze. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Bonn

Mohr, Sabine/Troltsch, Klaus/Gerhards Christian (2015): Rückzug von Betrieben aus der beruflichen Ausbildung: Gründe und Muster. BIBB-Report 4/2015. Bonn

Mückenberg, Ulrich: Die Ausbildungspflicht der Unternehmen nach dem Grundgesetz, Rechtsgutachten, Baden-Baden, 1986.

Nuglisch, Ralf 2015: Resümee aus dem Landesprogramm „carpo“. Welche Rahmenbedingungen brauchen wir, um Jugendliche mit hohem Förderbedarf in der Assistenten Ausbildung berücksichtigen zu können? In: Der Paritätische Gesamtverband (Hg.): Fachtagung Assistierte Ausbildung – bundesweit! Ein Meilenstein in der Berufsausbildungsförderung? Dokumentation, Berlin, 19-29

Pahnke, André/Große, Jutta/Kay/ Rosemarie/Brink, Siegrun (2014): Die Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben. IfM-Materialien Nr. 231. Bonn

Rohrbach-Schmidt, Daniela/Uhly, Alexandra (2014): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS). 67/1, 105-135

Schemme, Dorothea/Pfaffe, Peter (Hg.) (2016): Beteiligungsorientiert die Qualität der Berufsausbildung weiterentwickeln. Ausbildung in kleinen und mittleren Betrieben. Hrsg. BIBB, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 167

- Solga, Heike (2004): Ausgrenzungserfahrungen trotz Integration - Die Übergangsbioographien von Jugendlichen ohne Schulabschluss. In: Hillmert, Steffen/Mayer, Karl Ulrich (Hg.): Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland. Wiesbaden, 39-63.
- Solga, Heike (2015): Die Ausbildung ist der Schlüssel zur Teilhabe an der Gesellschaft. In: DJI-Impulse 2/2015, 9-12
- Spillner, Günther (2016): Bericht über die Sitzung 1/2016 des Hauptausschusses am 10. März 2016 in Bonn. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 3/2016, 54.
- Statistisches Bundesamt (2015): Bildung und Kultur, Berufliche Bildung. Fachserie 11, Reihe 3. Wiesbaden 2015; aktualisierte Fassung vom 18.11.2015. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2016): Bildung und Kultur, Berufliche Bildung. Fachserie 11, Reihe 3. Wiesbaden 2016; aktualisierte Fassung vom 25.11.2016
- Statistisches Bundesamt (2016): Bildung und Kultur. Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2015. Wiesbaden
- Statistisches Landesamt Bremen (Hg.) 2017): Statistisches Jahrbuch 2016. Bremen
- Tillmann, Frank/Schaub, Günther/Lex, Tilly/Kuhnke, Ralf/Gaupp, Nora (2014): Attraktivität des dualen Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen. Hrsg. BMBF, Band 17 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bonn
- Troltsch, Klaus (2015): Unbesetzte Ausbildungsstellen und betriebliche Ausbildungsbeteiligung. Ergebnisse einer Panelbefragung von Betrieben. <https://www.bibb.de/de/35374.php>
- Uhly, Alexandra (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bundesinstitut für Berufsbildung(Hg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 157, Bonn – URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wdp-157_barrierefrei.pdf
- Ulrich, Joachim Gerd (2102): Indikatoren zu den Verhältnissen auf dem Ausbildungsstellenmarkt. In: Dionisius, Regina/Lissek Nicole/Schier Friedel (2015): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 133 des BIBB. Korrigierte Fassung vom Januar 2015. Bonn, 48-65
- Weser-Kurier vom 16.12.2016 und 26.01.2017
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZdH): Betriebsbestand im Handwerk nach Ländern 1998-2016. www.zdh-statistik.de

IMPRESSUM

Die Studie wurde durchgeführt im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen mit Unterstützung der Handelskammer Bremen/IHK und der Handwerkskammer Bremen

Verfasser

Prof. Dr. Gerhard Christe
Leiter des Instituts für Arbeitsmarktforschung
und Jugendberufshilfe (IAJ)
Schillstraße 22a
22045 Hamburg
Telefon 040.76 90 82-60
Telefax 040.76 90 82-59
www.iaj-hamburg.de
info@iaj-hamburg.de

Herausgeberin

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

Redaktion

Regine Geraedts, Arbeitnehmerkammer Bremen

Umschlaggestaltung

GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

Druck

Druckerei Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen

Stand: Oktober 2017



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de