



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Technologie

WIRTSCHAFT.  
WACHSTUM.  
WOHLSTAND.

KOMPETENZZENTRUM  
FACHKRÄFTESICHERUNG



# Fachkräfte sichern

## Altbewerber in der Ausbildung

## Impressum

### Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft  
und Technologie (BMWi)  
Öffentlichkeitsarbeit  
11019 Berlin  
[www.bmwi.de](http://www.bmwi.de)

### Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung  
Düsseldorfer Straße 40  
65760 Eschborn  
[www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de](http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)

Autorinnen/Autoren:

Dr. Vera Erdmann, Dr. Susanne Seyda

### Stand

Februar 2012

### Gestaltung und Produktion

PRpetuum GmbH, München



Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie ist mit dem audit berufundfamilie® für seine familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet worden. Das Zertifikat wird von der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, verliehen.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Nicht zulässig ist die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben von Informationen oder Werbemitteln.

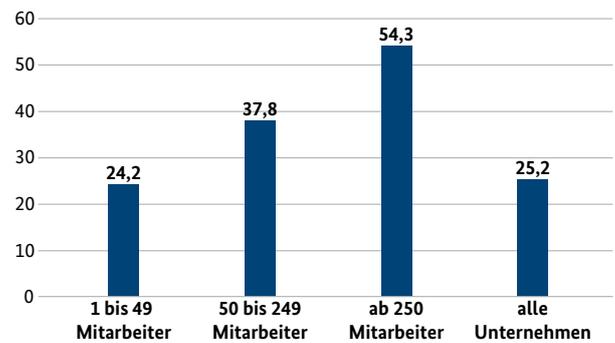
### Das Wichtigste in Kürze

Altbewerber, die vor mindestens einem Jahr die Schule verlassen haben, sind besser als ihr Ruf: Während ihre Motivation und ihr Engagement überdurchschnittlich sind, besitzen sie Kenntnisse und Fähigkeiten, die etwa denen eines durchschnittlichen Auszubildenden entsprechen. Rund ein Viertel der ausbildungsaktiven Unternehmen hat ihr Potenzial bereits erkannt und bildet sie aus. Fördermaßnahmen wie Nachhilfe werden in jedem zehnten ausbildungsaktiven Unternehmen für Altbewerber angeboten, um das erfolgreiche Abschließen der Ausbildung zu fördern. Auch mithilfe von Maßnahmen der Berufsvorbereitung werden Altbewerber an eine Ausbildung herangeführt. Rund jedes achte Unternehmen bietet diese Möglichkeit.

## 1. Altbewerber als Auszubildende

Als Altbewerber werden jene Jugendlichen bezeichnet, die vor mindestens einem Jahr die Schule verlassen haben. Dabei ist unerheblich, welchen Schulabschluss sie erworben haben oder welche Gründe für eine Verzögerung des Ausbildungsbeginns vorlagen. Etwa jedes vierte ausbildungsaktive Unternehmen bildet Altbewerber aus (Abbildung 1). Dabei zeigt sich, dass je größer das Unternehmen ist, desto höher auch der Anteil an Altbewerbern ist: Während es bei kleinen Unternehmen mit maximal 49 Beschäftigten in etwa 24 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen Altbewerber unter den Auszubildenden gibt, sind es bei großen Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten rund 54 Prozent. Dies liegt auch daran, dass große Unternehmen im Durchschnitt deutlich mehr Auszubildende beschäftigen als kleine und mittlere Unternehmen. Sie bilden häufig viele verschiedene Zielgruppen in unterschiedlichen Berufen aus. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich darunter auch Altbewerber befinden, ist also vergleichsweise hoch.

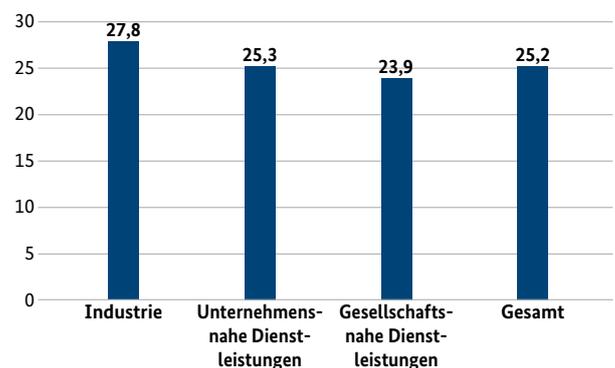
**Abb. 1: So viele Unternehmen bilden Altbewerber aus** (ausbildungsaktive Unternehmen nach Größenklassen, 2011, in %)



Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor, 2. Welle

Der Blick auf die Branchen ergibt ein relativ gleichmäßiges Bild (Abbildung 2): In den ausbildungsaktiven Unternehmen Unternehmensnaher Dienstleistungen bildet rund jedes vierte Unternehmen Altbewerber aus, was ungefähr dem Durchschnitt entspricht. Industrieunternehmen liegen mit knapp 28 Prozent leicht über dem Branchendurchschnitt, Unternehmen Gesellschaftsnaher Dienstleistungen leicht darunter.

**Abb. 2: So viele Unternehmen bilden Altbewerber aus** (ausbildungsaktive Unternehmen nach Branchen, 2011, in %)



Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor, 2. Welle

### Erläuterung der Branchenzuordnungen

- **Industrie:** Chemie/Gummi und Kunststoff, Metallerzeugung und -bearbeitung, Maschinenbau, Elektroindustrie, Fahrzeugbau, andere Branchen des Verarbeitenden Gewerbes, Bauwirtschaft
  
- **Unternehmensnahe Dienstleistungen:** Verkehr, Logistik, Nachrichtenübermittlung, Großhandel, Wirtschaftsnahe Dienste (zum Beispiel Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung, Vermietung beweglicher Sachen, Arbeitnehmerüberlassung, Reinigung, Bewachung, Architekten und Ingenieure), Banken, Versicherungen, Finanzdienstleistungen, Datenverarbeitung und Datenbanken, Forschung und Entwicklung
  
- **Gesellschaftsnahe Dienstleistungen:** Einzelhandel, Gastgewerbe, Gesellschaftsnahe Dienste (zum Beispiel Erziehung und Unterricht, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Dienstleistung im Bereich Kultur, Sport und Unterhaltung, Abwasser und Abfallbeseitigung, sonstige Entsorgung)

## 2. Rekrutierung von Altbewerbern

Aussagekräftiger als der Anteil der ausbildungsaktiven Unternehmen, der Altbewerber ausbildet, ist im Hinblick auf die Bedeutung der Zielgruppe der Anteil der Unternehmen, die solche Jugendlichen für die Ausbildung rekrutiert. Rund 15 Prozent der ausbildungsaktiven kleinen Unternehmen mit maximal 49 Beschäftigten wirbt gezielt Altbewerber an, was genau dem Durchschnitt aller Unternehmen entspricht (Tabelle 1). Die Unterschiede nach Größenklassen der Unternehmen sind gering. Lediglich große Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten rekrutieren mit 18,8 Prozent geringfügig häufiger Altbewerber als Auszubildende als kleine und mittlere Unternehmen.

**Tabelle 1: So viele Unternehmen rekrutieren sehr häufig oder regelmäßig Altbewerber als Auszubildende**

(ausbildungsaktive Unternehmen nach Größenklassen, 2010, in %)

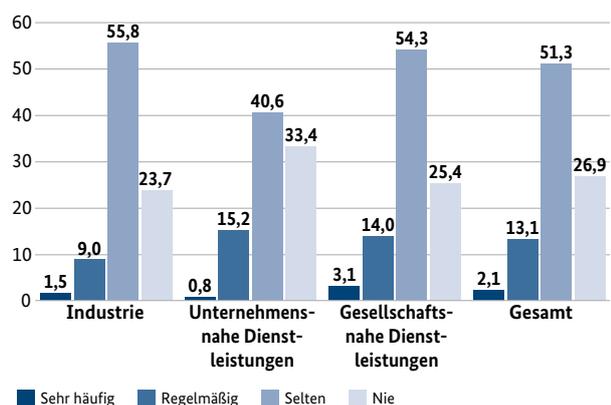
Unternehmensgröße	Anteil
1 bis 49 Mitarbeiter	15,2
50 bis 249 Mitarbeiter	15,4
ab 250 Mitarbeiter	18,8
alle Unternehmen	15,2

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor, 1. Welle

Im Vergleich nach Branchen zeigt sich ein gemischtes Bild (Abbildung 3): Die Unternehmen der Industriebranchen rekrutieren Altbewerber am häufigsten gezielt. Nur knapp 24 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen der Branche werben sie nie gezielt an. Im Vergleich zu den anderen Branchen wird in der Industrie aber weniger oft gezielt rekrutiert. Fast 56 Prozent der Unternehmen rekrutieren Altbewerber lediglich selten. Am wenigsten interessant ist diese Zielgruppe für die Unternehmen der Unternehmensnahen Dienstleistungen, von denen ein Drittel keine Altbewerber gezielt rekrutiert. Immerhin 17 Prozent der Unternehmen der Gesellschaftsnahen Dienstleistungen dagegen werben Altbewerber sehr häufig oder regelmäßig an, mehr als im Durchschnitt von rund 15 Prozent. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Branchen jedoch gering und Altbewerber werden von mehr als jedem siebten Unternehmen rekrutiert.

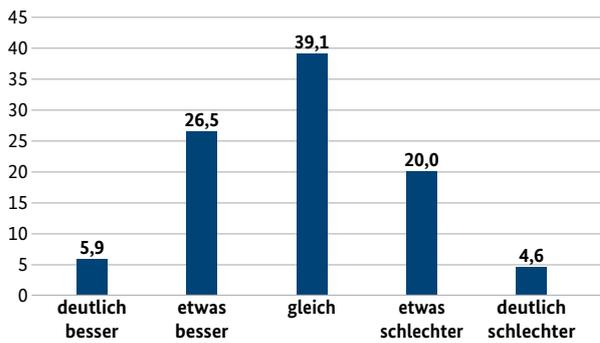
**Abb. 3: So viele Unternehmen rekrutieren so häufig Altbewerber als Auszubildende**

(ausbildungsaktive Unternehmen nach Branchen, 2010, in %)



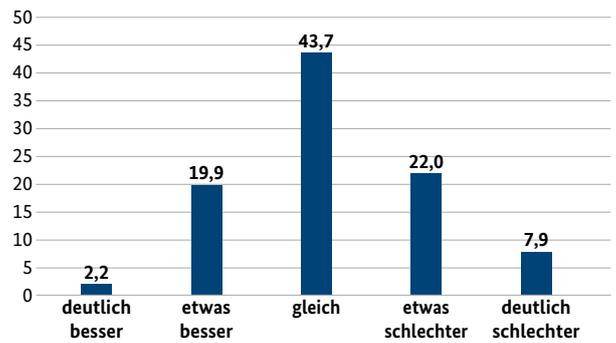
Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor, 1. Welle

**Abb. 4: Einschätzung von Altbewerbern in Bezug auf Motivation und Engagement im Vergleich zu einem durchschnittlichen Auszubildenden**  
(ausbildungsaktive Unternehmen, 2011, in %)



Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor, 2. Welle

**Abb. 5: Einschätzung von Altbewerbern in Bezug auf Kenntnisse und Fähigkeiten im Vergleich zu einem durchschnittlichen Auszubildenden**  
(ausbildungsaktive Unternehmen, 2011, in %)



Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor, 2. Welle

### 3. Einschätzung von Altbewerbern als Auszubildende

Fast vier von zehn der ausbildungsaktiven Unternehmen schätzt Altbewerber hinsichtlich Motivation und Engagement etwa gleich ein wie einen durchschnittlichen Auszubildenden (Abbildung 4). Die Unterschiede nach Unternehmensgrößenklassen und Branchen sind dabei gering. Insgesamt liegen die Motivation und das Engagement von Altbewerbern über dem eines durchschnittlichen Auszubildenden. Fast ein Drittel der Unternehmen nehmen eine Bewertung über dem Durchschnitt, aber weniger als ein Viertel eine unterdurchschnittliche Bewertung vor.

Etwas schlechter fällt die Einschätzung von Kenntnissen und Fähigkeiten von Altbewerbern durch Unternehmen aus (Abbildung 5). Zwar bewerten knapp 44 Prozent der Unternehmen Altbewerber hierbei genauso wie einen durchschnittlichen Auszubildenden. Jedoch ist hier der Anteil der Unternehmen, die Altbewerber schlechter bewerten als einen durchschnittlichen Auszubildenden, mit knapp 30 Prozent höher als der Anteil der Unternehmen, die diese Jugendlichen besser bewerten (rund 22 Prozent). Die Unterschiede nach Unternehmensgrößenklassen und Branchen sind auch bezogen auf Kenntnisse und Fähigkeiten gering.

Insgesamt lässt sich jedoch feststellen, dass Altbewerber sowohl hinsichtlich ihrer Motivation und ihres Engagements als auch hinsichtlich ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten in etwa einem durchschnittlichen Auszubildenden entsprechen. Während Kenntnisse und Fähigkeiten leicht unterdurchschnittlich sind, sind Motivation und Engagement leicht überdurchschnittlich. Altbewerber sind somit besser als ihr Ruf und ein bedeutendes Potenzial für die betriebliche Ausbildung.

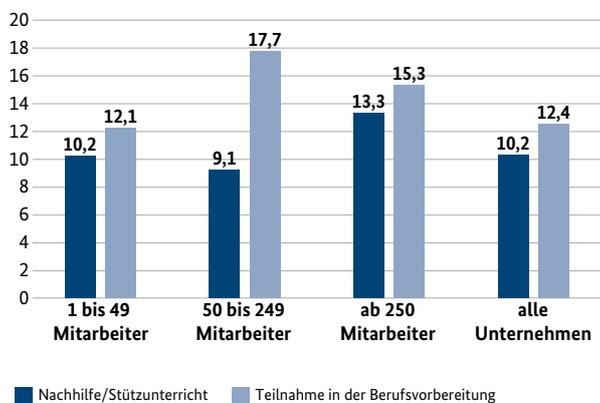
### 4. Besondere Förderung von Altbewerbern

Durch die eigene Gestaltung der Ausbildung versuchen Unternehmen, den unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen und Potenzialen ihrer Auszubildenden gerecht zu werden. Etwa jedes zehnte ausbildungsaktive Unternehmen fördert ehemalige Altbewerber als Auszubildende dabei durch Nachhilfe oder Stützunterricht (Abbildung 6). Kleine und mittlere Unternehmen mit höchstens 249 Beschäftigten entsprechen dabei in etwa dem Durchschnitt. Große Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten ermöglichen Altbewerbern etwas häufiger Nachhilfe beziehungsweise Stützunterricht. Rund 13 Prozent der Großunternehmen bieten diese Art der Förderung für Altbewerber an.

Die Förderung der Jugendlichen während der Ausbildung durch Nachhilfe oder Stützunterricht hat vor allem den Zweck, den Auszubildenden das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildung zu erleichtern. Daneben bieten Maßnahmen der Berufsvorbereitung einen wichtigen Ansatzpunkt, um die Integration von Jugendlichen in Ausbildung zu verbessern. Etwa jedes achte ausbildungsaktive Unternehmen ermöglicht Altbewerbern die Teilnahme in Maßnahmen der Berufsvorbereitung. Besonders aktiv sind hier mittlere Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten, von denen knapp 18 Prozent ein solches Angebot vorhalten. Rund 12 Prozent der kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten bieten diese Art der Förderung an. Dies entspricht in etwa dem Durchschnitt aller Unternehmen.

#### Abb. 6: So viele Unternehmen fördern und unterstützen Altbewerber

(ausbildungsaktive Unternehmen nach Größenklassen, 2011, in %)



Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor, 1. Welle

