



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Betriebliche Ausbildung

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2019

Philipp Funke und Dr. Christa Larsen

HESSEN



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und der Europäischen Union –
Europäischer Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1. Das Ausbildungsverhalten der Betriebe	6
1.1 Leichter Anstieg an Ausbildungsbetrieben.....	6
1.2 Öffentliche Verwaltung mit höchster Ausbildungsbeteiligung	7
1.3 Mehrzahl der Auszubildenden weiterhin in den sonstigen Dienstleistungen tätig	9
1.4 Anteil der weiblichen Auszubildenden geringfügig gestiegen	9
1.5 Ausbildungsquote weiterhin stagnierend	10
1.6 Anteil an besetzten Ausbildungsplätzen erreicht neuen Tiefststand.....	10
1.7 Die Hälfte der Ausbildungsabsolvent*innen sind Frauen	13
2. Gründe für die Auflösung von Ausbildungsverträgen vonseiten der Betriebe	15
3. Anreize zur Erhöhung der Attraktivität von Ausbildungsplätzen	17
4. Resümee	18
5. Methodische Hinweise	19
6. Literatur	20

Einleitung

Im Hinblick auf gesellschaftliche Megatrends wie dem demografischen Wandel sowie der Akademisierung der Arbeitswelt sind Betriebe herausgefordert, sich mit neuen internen und externen Anforderungen auseinanderzusetzen (vgl. Georg / Sattel 2020: 228ff.). Ein gemeinsames Thema der Betriebe ist dabei der Umgang mit einer alternden Belegschaft bei einer gleichzeitigen Verknappung des qualifizierten Arbeitskräfteangebots, sowie einem Rückgang bzw. Mangel an eigenen Auszubildenden (vgl. Risius et al. 2018: 4). Der Anstieg des Durchschnittsalters in den Betrieben birgt die Gefahr von personellen Engpässen in sich, da ältere Beschäftigte krankheitsbedingt meist häufiger und länger ausfallen als dies bei jüngeren der Fall ist. Die Betriebe stehen daher vor der besonderen Aufgabe, langfristig die Leistungsfähigkeit der älter werdenden Belegschaft in den Blick zu nehmen und diese durch gezieltes Gesundheitsmanagement zu fördern (vgl. Armutat 2018: 25).

Werdning prognostiziert diesbezüglich, dass Deutschland im Vergleich zu anderen entwickelten Volkswirtschaften in den kommenden Jahren besonders stark vom demografischen Wandel betroffen sein wird (vgl. Werdning 2019: 4). Relativ geburtenstarke Jahrgänge scheiden aus dem Erwerbsleben aus, während gleichzeitig zahlenmäßig deutlich kleinere Jahrgänge nachrücken (vgl. ebd.: 12). Dadurch verlieren Betriebe relevantes Erfahrungswissen. Dieses Wissen ist für die funktionierenden Abläufe in den Betrieben gerade bei Normabweichungen entscheidend und kann nicht ohne Weiteres direkt auf dem Arbeitsmarkt bezogen werden (vgl. Armutat 2018: 25f).

Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik spielt unter diesen Bedingungen eine immer wichtiger werdende Rolle. Besonders die Schaffung von Anreizen zur Aufnahme einer Berufsausbildung sowie die Bindung von Auszubildenden an die Betriebe stellen daher relevante Stellschrauben für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben dar.

Eine etablierte Strategie der Betriebe ist, angesichts des steigenden altersbedingten Ersatzbedarfs bei knappem Arbeitskräfteangebot, vermehrt in das Thema Ausbildung zu investieren (vgl. Neu 2018: 33). Die duale Berufsausbildung stellt nach wie vor die zentrale Stütze der Fachkräftesicherung dar (vgl. Seibert / Wydra-Somaggio 2017: 1). Investitionen in Ausbildung sind insbesondere für Betriebe mit sogenannten Mangel- bzw. Engpassberufen relevant, da gerade diese über eine Vielzahl an offenen Ausbildungsstellen verfügen (vgl. Burstedde 2019: 1). Betriebe bedienen sich diverser Instrumente, um potenzielle Nachwuchskräfte für die Aufnahme einer Ausbildung zu überzeugen und die generelle Attraktivität einer Berufsausbildung zu steigern (vgl. Neu 2018: 33ff.). Über den Erfolg dieser Maßnahmen entscheidet letztendlich auch, inwiefern es gelingt, Maßnahmen zielgruppenspezifisch auszurichten und junge Erwachsene für eine Berufsausbildung zu gewinnen (vgl. Walzer et al. 2019: 84). Ihr Engagement in duale Ausbildung eröffnet den Betrieben dabei die Möglichkeit, junge Menschen frühzeitig für sich zu gewinnen und idealerweise auch als ausgebildete Fachkraft zu übernehmen. Die stark steigende Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger sowie der gleichzeitige Anstieg unbesetzter Ausbildungsstellen verdeutlichen aber, dass der Trend zur Akademisierung ungebrochen ist (vgl. Neu 2018: 25). Aber auch zwischen den verschiedenen Berufsausbildungen ändern sich die Präferenzen junger Schulabsolvent*innen. So ging bspw. das Interesse an einer Ausbildung im Bereich der Produktionsberufe zurück, während das Interesse an sekundären Dienstleistungsberufen zugenommen hat (vgl. Haverkamp 2016: 601). Hier sind Betriebe, Kammern und Politik gleichermaßen gefragt, gemeinsam neue Strategien zur Stärkung der Berufsausbildung zu entwerfen, welche die aufgezeigten Entwicklungen systematisch berücksichtigen.

Bei der geplanten Besetzung von offenen Ausbildungsstellen stehen die Betriebe vor mehreren Problemen. Zum einen besitzen die Bewerber*innen häufig wenig Wissen über das gesamte Ausbildungsplatzangebot, was zu einer fehlenden Passung von Auszubildenden und Ausbildungsberuf führen kann. Zum anderen bestehen Diskrepanzen zwischen den spezifischen Leistungsanforderungen der Betriebe und den Fähigkeiten, die die Bewerber*innen mitbringen (vgl. Ebbinghaus / Loter 2010: 5). Können Betriebe schließlich offene Ausbildungsplätze besetzen, dann gilt es, die Auszubildenden an den Betrieb zu binden und Ausbildungsabbrüchen proaktiv entgegenzuwirken (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019: 112f.).

Auf Grundlage des IAB-Betriebspanels 2019 werden für Hessen vier Einzelreporte erstellt. Die thematischen Schwerpunkte der aktuellen Auswertungen liegen auf (1) dem Engagement der Betriebe in der betrieblichen Ausbildung, (2) der betriebsinternen Setzung von Anreizen zur Fachkräftebindung, (3) dem Innovationsgeschehen in hessischen Betrieben sowie (4) der Darstellung der Betriebsaktivitäten nach der Altersstruktur der Mitarbeitenden. Ziel der Berichte ist es, aktuelle und repräsentative Daten zu den Aktivitäten und dem Engagement der Betriebe bei der Erschließung von Beschäftigungspotenzialen in Hessen bereitzustellen.

Im vorliegenden ersten Report wird zunächst auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe fokussiert. Neben dem Bestand an Ausbildungsbetrieben wird im ersten Kapitel die Verteilung der Auszubildenden auf die verschiedenen Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige betrachtet, wobei hierfür jeweils auch der Anteil der Frauen am Beschäftigtenstand beachtet wird. Des Weiteren wird die Ausbildungsquote und die Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen thematisiert. Im zweiten Kapitel werden die Gründe für die Auflösung von Ausbildungsverträgen vonseiten der Betriebe berichtet, gefolgt von einem dritten Kapitel, in dem auf die verschiedenen zusätzlichen Sach- und Geldleistungen der Betriebe eingegangen wird, die damit zusätzliche Anreize zur Aufnahme einer Ausbildung schaffen wollen. Der Report schließt mit einem zusammenfassenden Resümee.

1. Das Ausbildungsverhalten der Betriebe

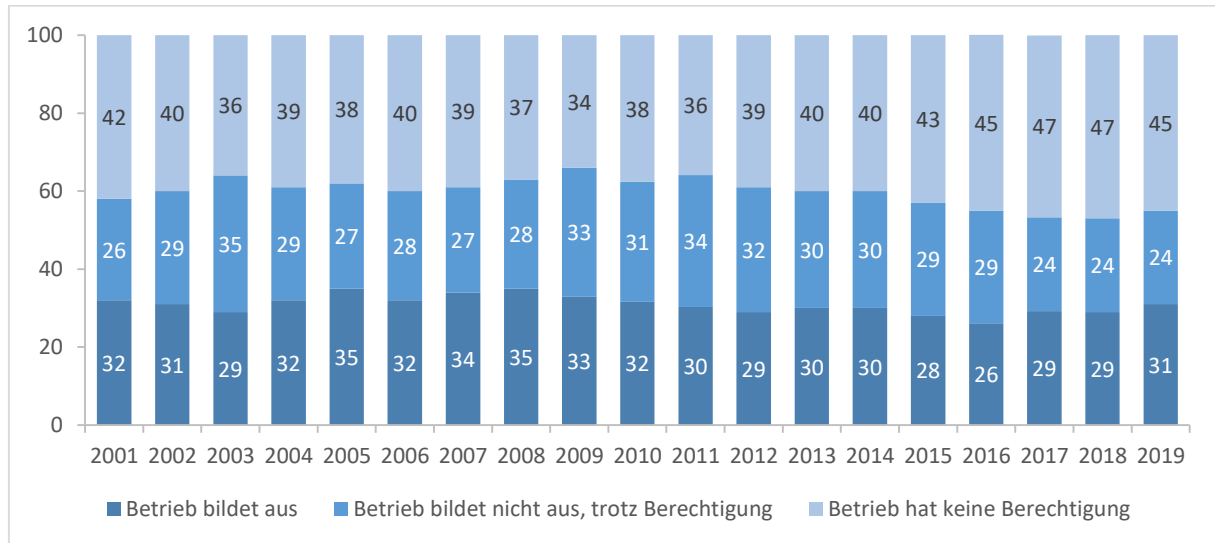
Die Ausbildung neuer Fachkräfte geht für die Betriebe mit Investitionen einher. Eine fundierte betriebliche Ausbildung ist zeit- und kostenintensiv, was insbesondere für kleinere Betriebe, die über deutlich geringere Ressourcen als Großbetriebe verfügen, eine Hürde darstellt. Der Beschluss, eigene Fachkräfte auszubilden, folgt ökonomisch-rationalen Überlegungen, da sich die Investitionen in die Ausbildung in der Mehrzahl der Fälle bereits bis zum Ende der Ausbildung rentiert haben (vgl. Schönfeld et al. 2016: 179). Durch die eigene Ausbildung können beispielsweise Kosten für die Personalgewinnung gesenkt werden, da bei einer Übernahme einer eigens ausgebildeten Fachkraft auf kostenintensive Rekrutierungsmaßnahmen verzichtet werden kann.

Um Einblicke in das Ausbildungsverhalten der hessischen Betriebe zu erhalten, wird im folgenden Abschnitt neben der Anzahl der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung auch der Anteil der tatsächlich in Ausbildung aktiven Betriebe beschrieben. Dabei werden Unterschiede zwischen Wirtschaftszweig- und Betriebsgrößenklassenzugehörigkeit beachtet. Zudem werden die Entwicklung der Ausbildungsquote, d.h. der Anteil Auszubildender an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sowie die Entwicklung der Auszubildendenzahlen und der Ausbildungsabschlüsse unter Berücksichtigung der Anteile von Frauen berichtet.

1.1 Leichter Anstieg an Ausbildungsbetrieben

Das Ausbildungsgeschehen in den Betrieben wird in Deutschland mit einer Reihe von Vorgaben reguliert. Hierzu zählen das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Handwerksordnung (HwO) und die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO). Ein Betrieb verfügt u.a. dann über eine Ausbildungsberechtigung, wenn er sich als Ausbildungsstätte prinzipiell eignet und über qualifizierte Auszubildende verfügt. Nachdem sich im letzten Jahrzehnt die Anzahl der ausbildungsberechtigten Betriebe stetig minimiert hat, ist nun eine leichte positive Veränderung zu beobachten. So erfüllten 55 Prozent der hessischen Betriebe im Jahr 2019 die Voraussetzungen für eine Ausbildungsberechtigung (vgl. Abb. 1). Von diesen ausbildungsberechtigten Betrieben in Hessen nutzten im Jahr 2019 mehr als die Hälfte die Möglichkeit zur Ausbildung. Dieser Anteil ist in den vergangenen Jahren gewachsen und erreicht 2019 einen Höchststand mit 56 Prozent. Ein so hoher Wert ist zuletzt 2008 verzeichnet worden. In Westdeutschland lag 2019 die Ausbildungsbeteiligung der berechtigten Betriebe mit 55 Prozent auf einem ähnlich hohen Niveau wie in Hessen.

Abb. 1: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2001-2019, Angaben in Prozent



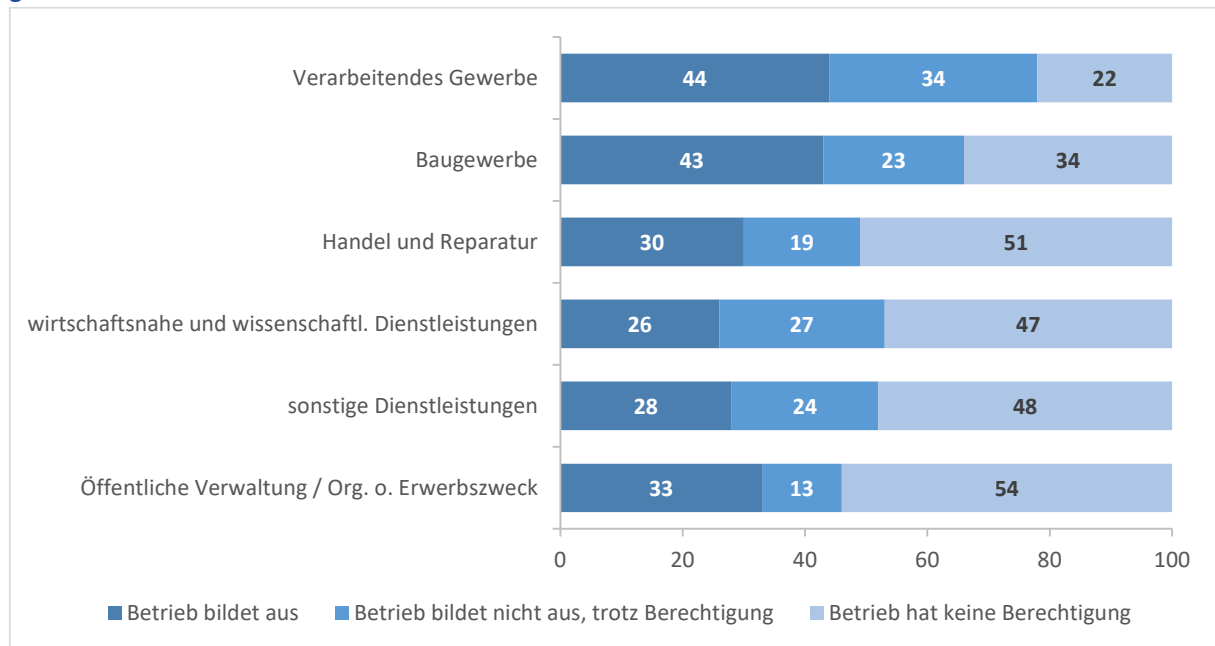
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2019, eigene Berechnungen.

1.2 Öffentliche Verwaltung mit höchster Ausbildungsbeteiligung

Der Anteil an Betrieben, die sowohl ausbildungsberechtigt als auch an beruflicher Ausbildung beteiligt sind, unterscheidet sich je nach Wirtschaftszweig. Im Verarbeitenden Gewerbe belief sich der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben auf 44 Prozent, gefolgt von Betrieben des Baugewerbes mit einer Ausbildungsbeteiligung von 43 Prozent (vgl. Abb. 2). In der Öffentlichen Verwaltung war etwa jeder dritte Betrieb in der betrieblichen Ausbildung aktiv. Am wenigsten bildeten die Betriebe der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen aus. Hier war nur jeder vierte Betrieb aktiv.

Gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben in der jeweiligen Branche unterschieden sich die Branchen mit der höchsten und niedrigsten Ausbildungsaktivität um 23 Prozentpunkte. Der größte Anteil ausbildender Betriebe an allen berechtigten Betrieben fand sich erneut – wie in den Vorjahren – in der Öffentlichen Verwaltung. Hier nutzten 72 Prozent der Betriebe ihre Ausbildungsberechtigung. Bei den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen waren es dagegen nur 49 Prozent. Immerhin hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Ausbildungsbeteiligung in dieser Branche um 13 Prozentpunkte erhöht.

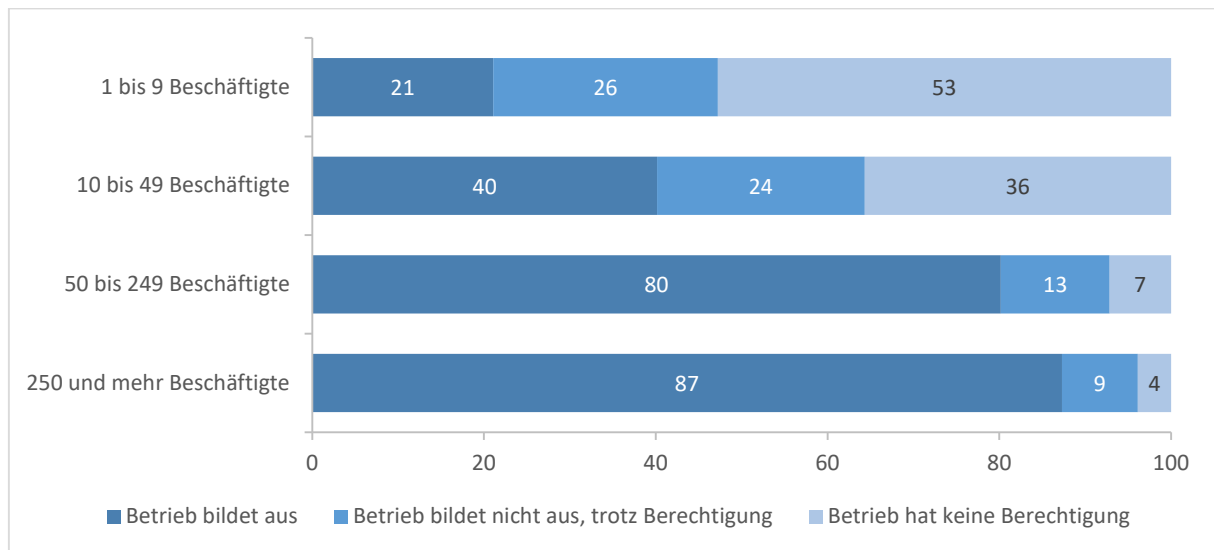
Abb. 2: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019, eigene Berechnungen.

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist nicht nur abhängig vom Wirtschaftszweig, sondern auch von der Betriebsgröße (vgl. Abb. 3). Dies erklärt sich durch die personellen, finanziellen und zeitlichen Investitionen, die ein ausbildender Betrieb aufbringen muss. Zudem ist zu berücksichtigen, dass das Verhältnis von Fachkräften und Auszubildenden angemessen sein muss, wobei sich das Verhältnis je nach Ausbildungsberuf unterscheidet und von den zuständigen Kammern festgelegt wird (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018). Großbetrieben fällt das Investment in Ausbildung leichter, wie die Daten aus dem IAB-Betriebspanel zeigen. Mit steigender Betriebsgröße nimmt neben dem Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe auch der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe zu: Zur Ausbildung berechnigte Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) bildeten im Jahr 2019 in 91 Prozent der Fälle auch tatsächlich aus. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies allerdings ein Rückgang von drei Prozentpunkten. Auch bei den Kleinbetrieben reduzierte sich die Beteiligung an Ausbildung auf 63 Prozent. Dagegen ist der Anteil der in Ausbildung aktiven Betriebe in den mittelgroßen und den Kleinstbetrieben um fünf bzw. sieben Prozentpunkten gestiegen. So machten mittelgroße Betriebe mit Ausbildungsberechtigung zu 86 Prozent hiervon Gebrauch. Bei den Kleinstbetrieben nutzten nun 45 Prozent ihre Ausbildungsberechtigung.

Abb. 3: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019, eigene Berechnungen.

1.3 Mehrzahl der Auszubildenden weiterhin in den sonstigen Dienstleistungen tätig

Trotz der Zunahme an auszubildenden Betrieben ist die Anzahl an Auszubildenden erneut leicht gesunken und liegt nun bei 106.500 (Vorjahr: 107.200). Wegen der unterschiedlichen Ausbildungsbeteiligung verteilen sich die Auszubildenden auf die Wirtschaftszweige entsprechend unterschiedlich. Die größte Zahl an Auszubildenden findet sich im Wirtschaftszweig der sonstigen Dienstleistungen. Wie in den Vorjahren zählte jeder dritte Auszubildende zu diesem Wirtschaftszweig (34 Prozent). Im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur waren 21 Prozent der Auszubildenden beschäftigt, im Verarbeitenden Gewerbe 16 Prozent. Elf Prozent waren in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen tätig, weitere zehn Prozent kamen aus dem Baugewerbe. Der geringste Anteil an allen Auszubildenden fand sich mit sieben Prozent im öffentlichen Dienst. Nach wie vor befindet sich mehr als die Hälfte aller Auszubildenden in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten (mittelgroße Betriebe: 27 Prozent, Großbetriebe: 34 Prozent). Die Kleinbetriebe bildeten 26 Prozent aller Auszubildenden aus. Deutlich geringer ist der Anteil der Auszubildenden in den Kleinstbetrieben mit zwölf Prozent.

1.4 Anteil der weiblichen Auszubildenden geringfügig gestiegen

In den letzten drei Jahren ist ein anhaltender Trend zu beachten, nachdem die Auszubildendenzahlen insgesamt zwar sinken, der Anteil weiblicher Auszubildender jedoch steigt. So ist 2019 der Frauenanteil an allen Auszubildenden auf 44 Prozent gestiegen, ein Anstieg um zwei Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Dies könnte ein erstes Anzeichen dafür sein, dass das Interesse von Frauen an einer dualen Berufsausbildung wieder steigt. Zuvor war ein jahrelanger Trend zu beobachten, nachdem die Akademisierung vor allem Frauen betraf, da diese häufiger eine Studienberechtigung erreichten und diese auch verstärkt nutzten (vgl. Matthes et al. 2016).

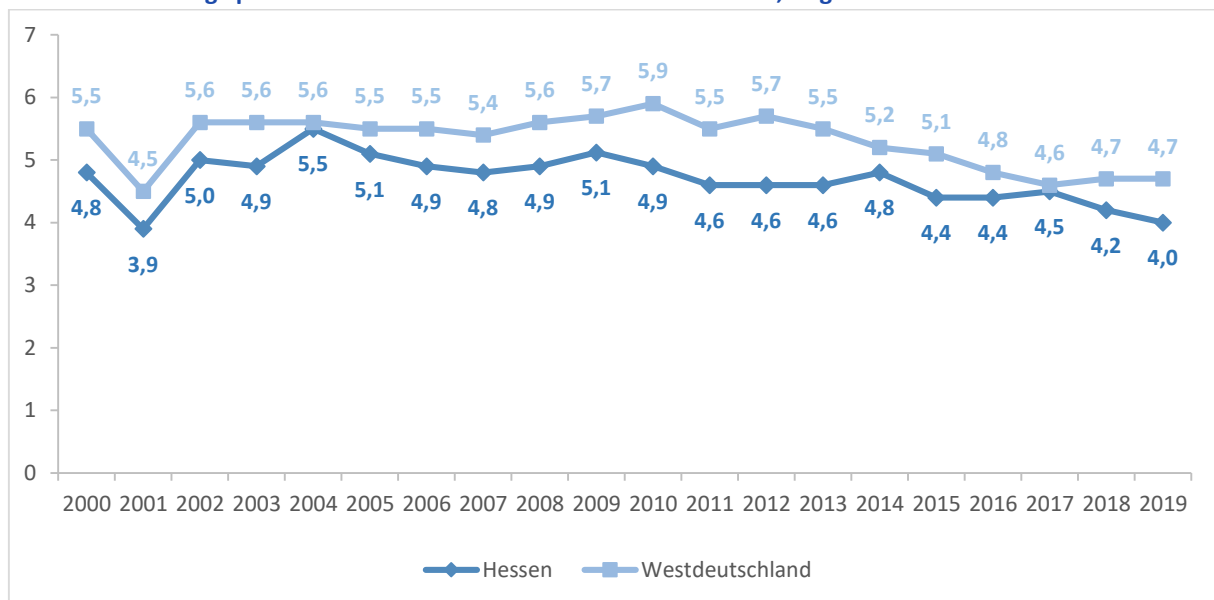
Diejenigen Frauen, die sich für eine duale Ausbildung in Hessen entschieden, konzentrierten sich auch im Jahr 2019 wieder vor allem auf den Dienstleistungsbereich. 65 Prozent der weiblichen Auszubildenden waren in Dienstleistungsbetrieben beschäftigt. Dort waren sie, wie in der Öffentlichen Verwaltung, zahlenmäßig den männlichen Auszubildenden sogar überlegen. Am seltensten entschieden sich Frauen für eine Ausbildung im Baugewerbe. Nur vier Prozent aller weiblichen Auszubildenden zählten zu diesem Wirtschaftszweig.

1.5 Ausbildungsquote weiterhin stagnierend

Die Ausbildungsquote stellt den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar. Dabei werden alle Betriebe, also auch Betriebe ohne Auszubildende, berücksichtigt. Diese Quote gibt Auskunft über die Ausbildungsintensität der Betriebe insgesamt. Als eine strukturelle Größe verändert sie sich im Zeitverlauf meist nur geringfügig. In Abbildung 4 zeigt sich die Entwicklung der Ausbildungsquote für Hessen sowie Westdeutschland.

Im Jahr 2019 setzt sich der Trend einer rückläufigen Ausbildungsquote fort. Sie liegt in Hessen nur noch bei vier Prozent und damit deutlich unter dem westdeutschen Niveau von 4,7 Prozent. Diese Entwicklung lässt sich durch steigende Beschäftigtenzahlen bei gleichzeitig sinkenden Auszubildendenzahlen in Hessen sowie steigende Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen in Westdeutschland erklären. Damit ist der Abstand zwischen der hessischen und der westdeutschen Ausbildungsquote im Vergleich zum Vorjahr erneut größer geworden.

Abb. 4: Ausbildungsquote in Hessen und Westdeutschland 2000-2019, Angaben in Prozent



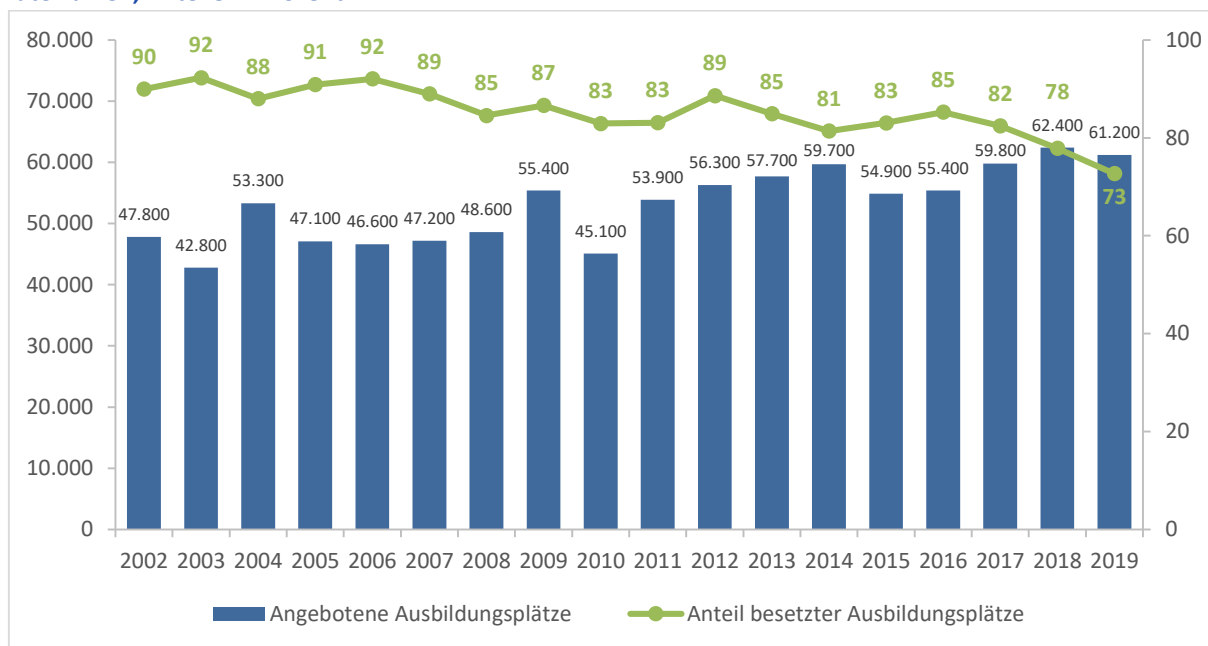
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2019, eigene Berechnungen.

1.6 Anteil an besetzten Ausbildungsplätzen erreicht neuen Tiefststand

In Hessen hatte jeder vierte zur Ausbildung berechnigte Betrieb einen oder mehrere Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2018/2019 angeboten. Mit 61.200 angebotenen Plätzen konnte der Rekordstand aus dem Vorjahr mit 62.400 offenen Stellen nicht wieder erreicht werden (vgl. Abb. 5).

Während die Betriebe ihr Ausbildungsangebot in den letzten Jahren zunehmend steigerten, wurde es gleichzeitig immer schwieriger, offene Stellen auch tatsächlich zu besetzen. So konnten im aktuellen Ausbildungsjahr 44.500 und damit nur 73 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze erfolgreich vergeben werden. Dies bedeutet einen Rückgang um fünf Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Als eine mögliche Ursache für diese Entwicklung kann neben der Akademisierung vor allem die weiterhin immer geringer werdende Anzahl von Schulabgänger*innen in Hessen angesehen werden (vgl. HMWEVW 2019: 10).

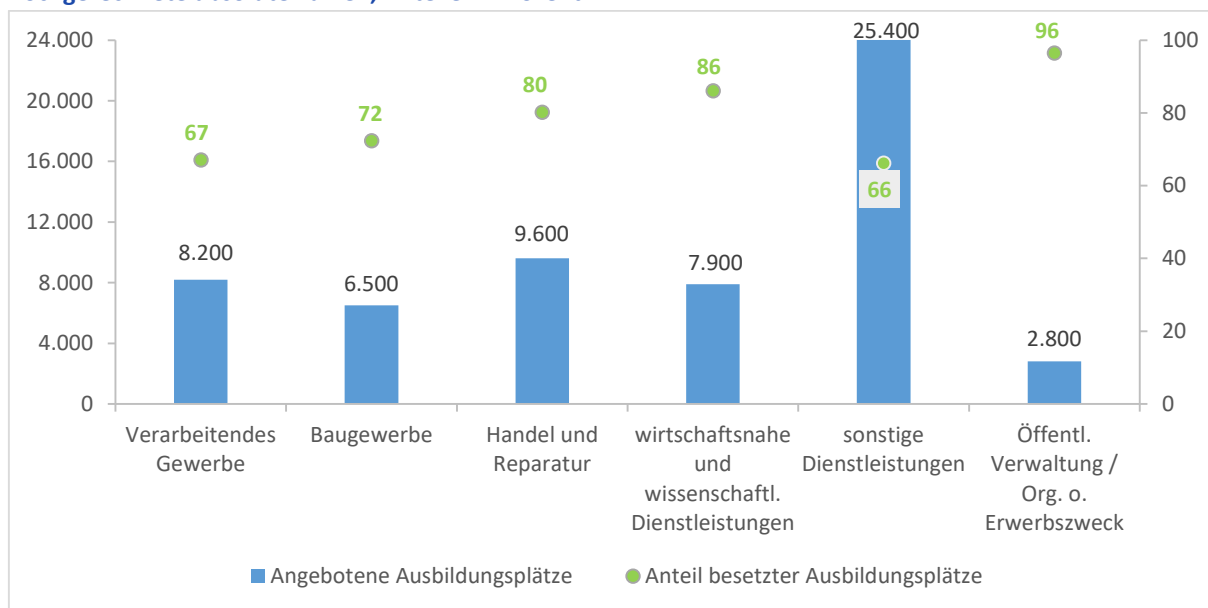
Abb. 5: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2019, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2019, eigene Berechnungen.

Die Quote an erfolgreich besetzten Ausbildungsplätzen variiert zwischen den Wirtschaftszweigen stark (vgl. Abb. 6). Wie in den Vorjahren wurden fast alle Ausbildungsplätze in der Öffentlichen Verwaltung besetzt (96 Prozent). In den anderen Wirtschaftsbereichen wurden zwar für die Mehrheit der offenen Stellen Auszubildende eingestellt, doch hatten hierbei vor allem die Betriebe der sonstigen Dienstleistungen und des Verarbeitenden Gewerbes größere Probleme. Hier blieben 34 bzw. 33 Prozent der Ausbildungsplätze unbesetzt.

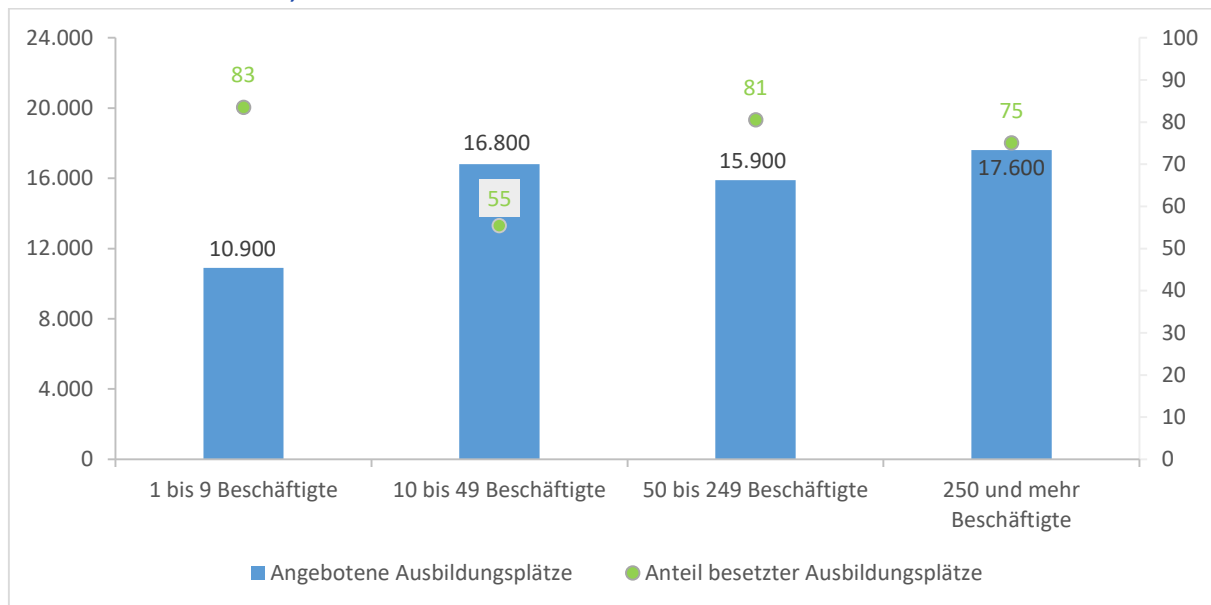
Abb. 6: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2019, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019, eigene Berechnungen.

Betrachtet man die Anteile der besetzten Ausbildungsplätze nach Betriebsgröße, zeigt sich ebenfalls ein differenziertes Bild. Entgegen den Vorjahren weisen die Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten nicht mehr die höchsten Besetzungsquoten auf. Diese Betriebe konnten nur noch 75 Prozent ihrer Ausbildungsplätze besetzen (vgl. Abb. 7). Zurückzuführen kann dies u.a. darauf, dass die Großbetriebe ihr Angebot an Ausbildungsplätzen im Vergleich zum Vorjahr um 14 Prozent angehoben haben und nicht in der Lage waren, diese neu geschaffenen Stellen auch entsprechend zu besetzen. Die absolute Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze in den anderen Betriebsgrößen ist dagegen leicht zurückgegangen. Überdurchschnittliche Besetzungsquoten erreichten nun die Kleinst- und die mittelgroßen Betriebe mit 83 bzw. 81 Prozent.

Abb. 7: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2019, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019, eigene Berechnungen.

1.7 Die Hälfte der Ausbildungsabsolvent*innen sind Frauen¹

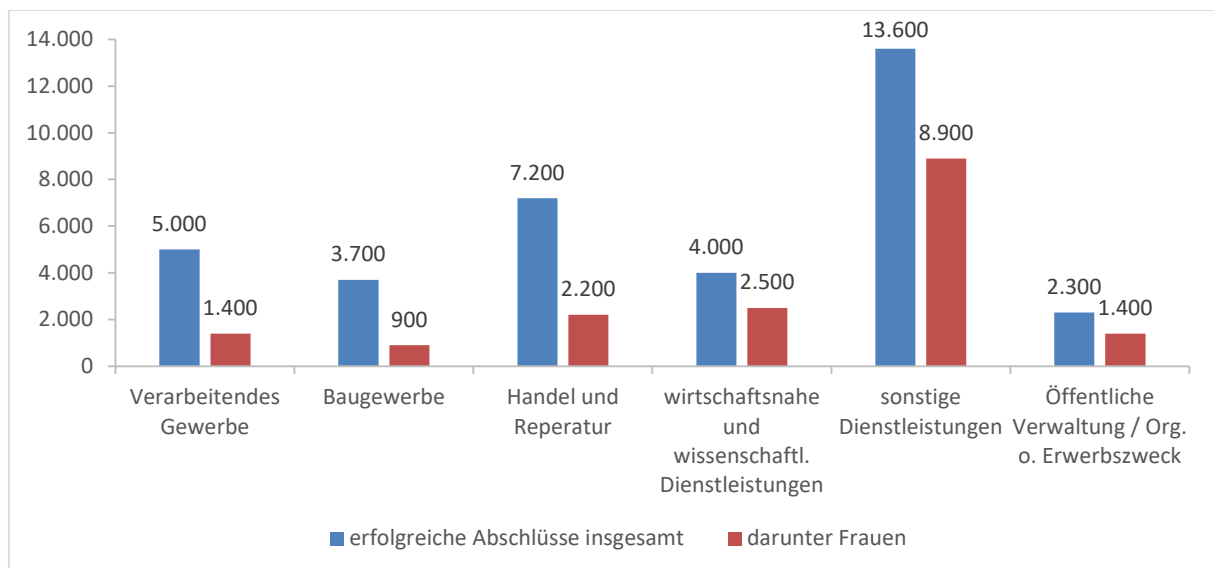
Die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse variiert von Jahr zu Jahr. Sie kann nicht unmittelbar aus der Zahl der in den vorangegangenen Jahren neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge abgeleitet werden, da die Dauer einer Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren liegen kann. Vorzeitige Vertragslösungen sowie Ausbildungsabbrüche – aber auch endgültig nicht bestandene Abschlussprüfungen – tragen darüber hinaus zu Unterschieden zwischen Auszubildendenzahlen und Absolventenzahlen eines Ausbildungsjahrgangs bei.

Die Zahl der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, ist demnach sowohl ein Indikator für den Ausbildungsmarkt im Zeitverlauf, als auch für die Ausbildungserfolge von Betrieben und Berufsschulen. Zudem gibt sie Aufschluss über die Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt in der Folge zusätzlich zur Verfügung stehen.

Hessenweit haben im Jahr 2019 hochgerechnet 36.600 Personen ihre betriebliche Ausbildung erfolgreich beendet (Vorjahr: 37.700). Damit sank bereits im zweiten Jahr in Folge die Anzahl von in Hessen ausgebildeten Fachkräften. Gleichzeitig stieg der Anteil der Frauen an allen erfolgreichen Absolvent*innen auf 49 Prozent (Vorjahr: 45 Prozent).

Die meisten Ausbildungsabschlüsse gab es, wie auch in den Jahren zuvor, in den sonstigen Dienstleistungen, zu welchen z.B. das Gesundheits- und Sozialwesen zählt. Sie vereinten mehr als ein Drittel aller Absolventinnen und Absolventen auf sich (vgl. Abb. 8). Hier fiel der Frauenanteil mit 65 Prozent zudem überproportional hoch aus. Auch in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (63 Prozent) und der Öffentlichen Verwaltung (61 Prozent) stellten Frauen weiterhin mehr als die Hälfte der erfolgreichen Abschlüsse. Der geringste Frauenanteil findet sich bei den Abschlüssen im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe.

Abb. 8: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2019 nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen

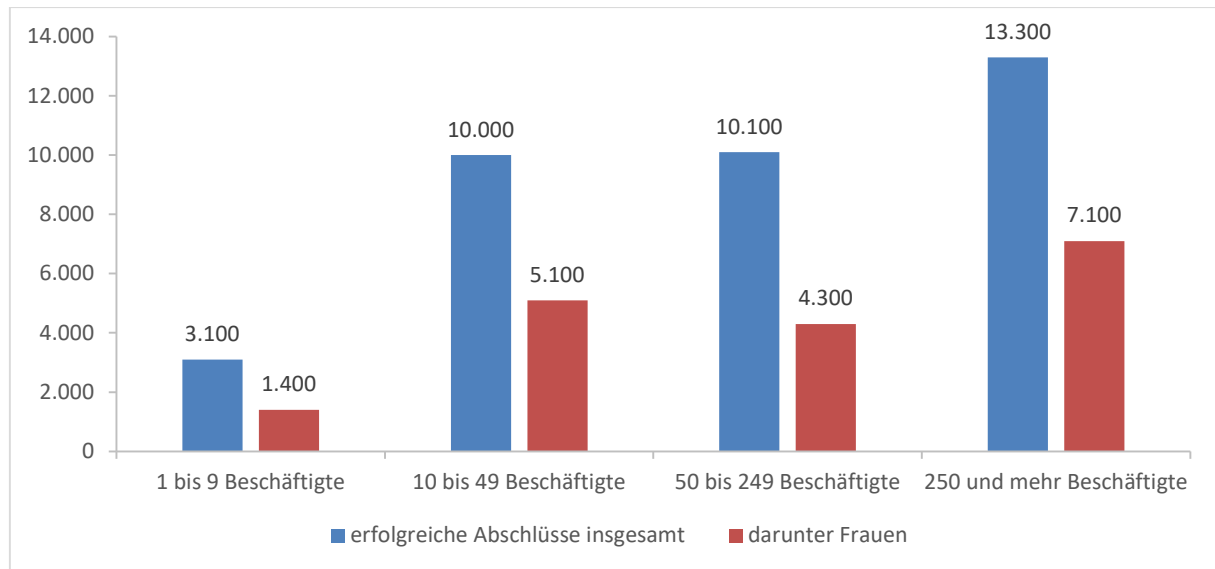


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019, eigene Berechnungen.

¹ Die Übernahmequoten der Auszubildenden werden im nächsten Report „Anreize zur Fachkräftesicherung“ berichtet

Bei der Betrachtung der erfolgreichen Abschlüsse nach der jeweiligen Betriebsgröße zeigt sich erneut, dass aufgrund der größeren Ausbildungsbeteiligung der weitaus größte Anteil der Absolvent*innen aus Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten stammt. Mehr als jede*r Dritte der Absolvent*innen wurde in einem Großbetrieb ausgebildet. Der Frauenanteil an den Ausbildungsabschlüssen lag über alle Betriebsgrößenklassen hinweg zwischen 43 und 53 Prozent. Dabei zeigt sich, dass der Frauenanteil an allen Absolvent*innen in Großbetrieben am größten ist.

Abb. 9: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2019 nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019, eigene Berechnungen.

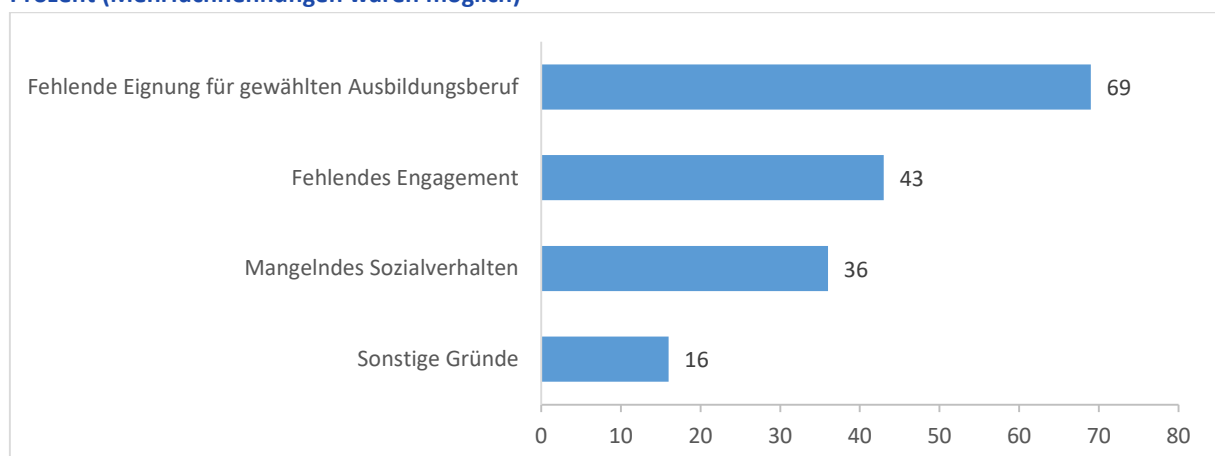
2. Gründe für die Auflösung von Ausbildungsverträgen vonseiten der Betriebe

Im vorherigen Kapitel haben wir bereits gesehen, dass es immer häufiger zu Nichtbesetzungen von Ausbildungsplätzen kommt. Die Gründe hierfür sind sehr unterschiedlich. Neben der Akademisierung und den kleiner werdenden Jahrgängen kann dies auch an Passungsproblemen zwischen dem ausbildenden Betrieb und dem Ausbildungsinteressenten liegen. Passungsprobleme können sich aber auch erst nach der Aufnahme der Ausbildung zeigen, die dann schließlich zum Abbruch der Ausbildung vonseiten der Auszubildenden oder des Betriebes führen.

Ausbildungsabbrüche werden im bildungspolitischen Bereich oftmals als Phänomen des Scheiterns von Auszubildenden betrachtet. Je nach geplantem Bildungsweg der Auszubildenden kann ein Abbruch jedoch auch für Auszubildende sinnvoll und notwendig sein. So könnten sie z.B. einen für sich passenderen Ausbildungsbetrieb finden oder sich doch noch für ein Studium entscheiden. In jedem Fall sind Ausbildungsabbrüche mit Kosten für die Ausbildungsbetriebe verbunden (vgl. Rohrbach et al. 2015: 106f.) Das Risiko für Ausbildungsabbrüche variiert nach Art der Ausbildungsberufe, Betriebsgröße, Investitionssumme in Ausbildung, allgemeinen Arbeitsmarktbedingungen sowie Geschlecht (vgl. ebd.: 131f.). Betriebe sind daher gut beraten, die häufigsten Gründe für Ausbildungsabbrüche vonseiten der Auszubildenden zu kennen und dementsprechend ihre Ausbildungs- und Personalpolitik daran anzupassen.

Aber es kommt auch vonseiten der Betriebe zur Auflösung von Ausbildungsverträgen. Im IAB-Betriebspanel wurden 2019 die Gründe für die Auflösung eines Ausbildungsvertrages durch die Betriebe erhoben. Für Hessen zeigt sich, dass es bei fast jedem zehnten Betrieb, der für das Jahr 2018/2019 Ausbildungsverträge abgeschlossen hat, zu einer Vertragsauflösung durch den Betrieb kam. Die Betriebe gaben z.T. mehrere Gründe an, wie es zur Auflösung eines Ausbildungsverhältnisses kam. Die Mehrzahl der Betriebe (69 Prozent) führte die fehlende Eignung für den jeweiligen Ausbildungsberuf als Ursache für eine Auflösung an (vgl. Abb. 10). Aber auch das fehlende Engagement der Auszubildenden gaben 43 Prozent der Betriebe als Grund an. Mehr als jeder dritte Betrieb kritisiert zudem das mangelnde Sozialverhalten der Auszubildenden, welches ebenfalls zu einer Auflösung von Ausbildungsverträgen beigetragen hat.

Abb. 10: Gründe für die Auflösung eines Ausbildungsvertrages durch die Betriebe in Hessen 2019, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen waren möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019, eigene Berechnungen.

Insgesamt zeigt sich aber, dass Passungsprobleme zwischen der Qualifikation der Bewerber*innen und den Anforderungen der Betriebe an neue Auszubildende den weitaus häufigsten Grund für eine Vertragsauflösung vonseiten der Betriebe darstellen. Es ist daher eine besondere Herausforderung für die Betriebe, Strategien zu entwickeln, um Passungsprobleme zwischen den Ausbildungsprofilen und den Auszubildenden in Zukunft zu mindern. Dies umfasst auch die konkrete Bereitschaft, interessierten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten, auch wenn diese zunächst nicht allen Anforderungen des ausbildenden Betriebes entsprechen. Durch zusätzliche Unterstützungsleistungen der Betriebe könnten sie ausreichend qualifiziert werden (vgl. Seeber / Seifried 2019: 492f.). Dies ist umso mehr geboten, da sich weiterhin zeigt, dass die Ausbildungspotenziale von sozial benachteiligten Gruppen bisher nur unzureichend genutzt werden (vgl. Seeber / Seifried 2019: 500).

Des Weiteren ist es notwendig, dass Rahmenbedingungen für betriebliche Aktivitäten weiterentwickelt werden. So sind eine intensive Berufsorientierung und Ausbildungsbegleitung sowie die intensive Begleitung junger Menschen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung wichtiger denn je.

3. Anreize zur Erhöhung der Attraktivität von Ausbildungsplätzen

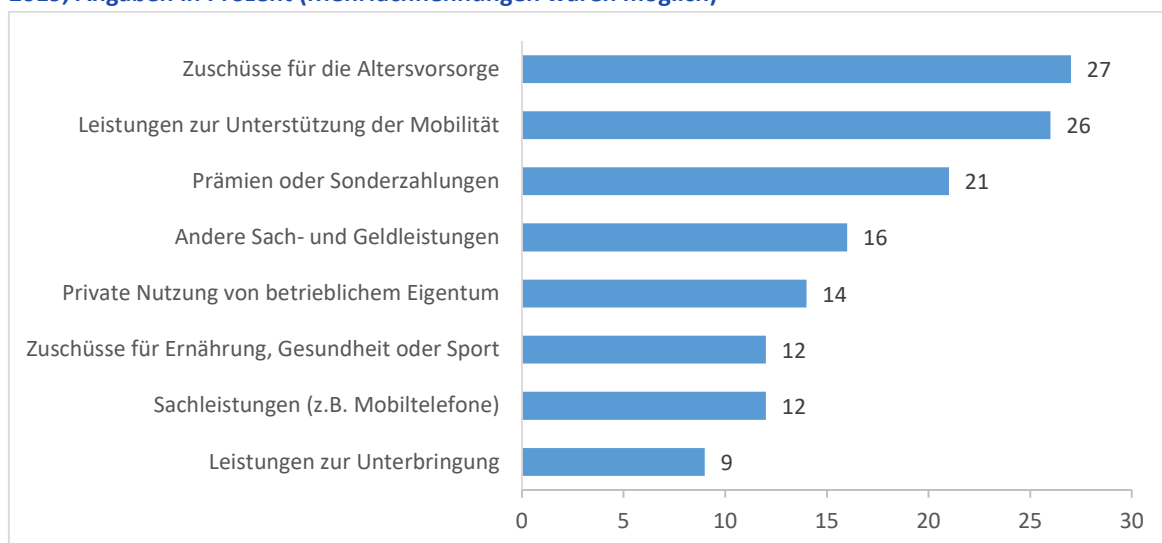
Eine weitere Herausforderung für die Betriebe besteht darin, die Attraktivität von Ausbildungsberufen zu steigern, um künftig einen größeren Anteil der vorhandenen Ausbildungsplätze auch tatsächlich besetzen zu können. Zu diesem Zweck existieren bereits diverse Gestaltungsoptionen. Eine Möglichkeit sind zusätzliche Sach- und Geldleistungen, deren Verbreitung im IAB-Betriebspanel erfasst wurde.

Besonders verbreitet in Hessen ist die Zahlung von Zuschüssen zur Altersvorsorge, die 27 Prozent aller ausbildungsaktiven Betriebe in Hessen ihren Auszubildenden anbieten (vgl. Abb. 11). Mit 26 Prozent sind zudem auch Leistungen zur Unterstützung der Mobilität der Auszubildenden (z. B. Fahrtkostenzuschuss) als zusätzlicher Anreiz beliebt. Am wenigsten genutzt wird dagegen die Unterstützung bei der Unterbringung der Auszubildenden (9 Prozent).

Im Vergleich der Wirtschaftszweige sind es mit 43 Prozent sehr viele ausbildende Betriebe des Öffentlichen Dienstes, die Zahlungen zur Mobilität anbieten. Auch bei den Sonderzahlungen setzen sich Betriebe des Öffentlichen Dienstes mit 31 Prozent gegenüber den anderen Wirtschaftszweigen ab, während sie dagegen keinerlei Unterstützung bei der Unterbringung ihrer Auszubildenden anbieten. Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes zahlen ihren Auszubildenden im Vergleich dazu besonders häufig eine Altersvorsorge (40 Prozent). Aber auch bei der privaten Nutzung von betrieblichem Eigentum (22 Prozent) und bei Unterstützungsleistungen für die Unterbringung der Auszubildenden (15 Prozent) sind sie im Vergleich der Wirtschaftszweige überdurchschnittlich aktiv. Andere Sach- und Geldleistungen werden vor allem in den sonstigen Dienstleistungen bezahlt (20 Prozent).

Unterscheidet man die zusätzlichen Leistungen nach Betriebsgrößen, zeigt sich erneut deutlich, dass Großbetriebe über mehr Ressourcen und Möglichkeiten verfügen, um zusätzliche Anreize für Auszubildende zu setzen. 69 Prozent aller Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeitenden zahlen den Auszubildenden Zuschüsse zur Altersvorsorge. 51 Prozent unterstützen diese bei der Mobilität und mit 43 Prozent werden besonders häufig auch Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit oder Sport gewährt. Allein bei der privaten Nutzung von betrieblichem Eigentum sind Großbetriebe zurückhaltender (12 Prozent). Hier sind es eher die Kleinst- und Kleinbetriebe, die mit 14 bzw. 16 Prozent eine private Nutzung den Auszubildenden ermöglichen.

Abb. 11: Zusätzliche Sach- oder Geldleistungen der ausbildungsaktiven Betriebe für Auszubildende in Hessen 2019, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen waren möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019, eigene Berechnungen.

4. Resümee

Angesichts des demografischen Wandels und der nach wie vor anhaltenden Akademisierung steht die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik vor der besonderen Herausforderung, den sich verstärkenden Fachkräftemangel abzumildern, um die Wettbewerbsfähigkeit der hessischen Betriebe zu sichern. Eine bewährte Strategie, dem knappen Arbeitskräfteangebot entgegen zu wirken, ist der Ausbau der betrieblichen Berufsausbildung.

2019 haben 56 Prozent und damit mehr als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen die Möglichkeit zur Ausbildung genutzt. Diese Zahl stellt im Zeitvergleich einen Höchststand dar. Jedoch hat sich die Anzahl der Auszubildenden – im Gegensatz zur Anzahl aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – nicht erhöht. Die Ausbildungsquote liegt in Hessen lediglich bei 4,0 Prozent und damit erkennbar unter dem westdeutschen Schnitt von 4,7 Prozent. Zudem konnten nur 73 Prozent der im Ausbildungsjahr 2018/19 angebotenen Ausbildungsplätze auch tatsächlich besetzt werden. Bei den sonstigen Dienstleistungen und im Verarbeitenden Gewerbe blieb jede dritte Ausbildungsstelle unbesetzt. Selbst Großbetriebe, die aufgrund ihrer Bekanntheit und der sich dort oftmals bietenden Karriere- und Verdienstmöglichkeiten als besonders attraktiv gelten, konnten nur 75 Prozent der offenen Ausbildungsstellen erfolgreich besetzen.

Dazu kommt das Problem, das Ausbildungsabbrüche und Vertragsauflösungen relativ häufig vorkommen. Meistens sind es die Auszubildenden, die ihre Ausbildung abbrechen. Aber auch fast jeder zehnte Betrieb in Hessen, der für das Ausbildungsjahr 2018/19 Ausbildungsverträge geschlossen hat, hat seinerseits ein Ausbildungsverhältnis aufgelöst. Mit 69 Prozent hat die Mehrzahl der Betriebe vor allem die fehlende Eignung der Auszubildenden für den jeweiligen Beruf als Ursache für die Auflösung angegeben. Eine betriebliche Herausforderung wird es daher in Zukunft vor allem sein, solche Passungsprobleme zwischen den angebotenen Ausbildungsprofilen und den Auszubildenden zu mindern. Eine Möglichkeit besteht vor allem darin Zusatzqualifikationen für die Auszubildenden anzubieten, die zu Beginn der Ausbildung noch nicht allen Ansprüchen des Betriebes entsprechen. Damit können auch verstärkt die Ausbildungspotenziale von sozial benachteiligten Gruppen stärker als zuvor genutzt werden.

Überdies muss die generelle Attraktivität der Berufsausbildung gesteigert werden. Eine Möglichkeit für Betriebe besteht darin, zusätzliche Sach- oder Geldleistungen für Auszubildende anzubieten. Es zeigt sich, dass die ausbildenden Betriebe in Hessen vor allem Zuschüsse für die Altersvorsorge und die Mobilität in Form von z.B. Fahrtkostenzuschüssen bereitstellen. Dadurch sollen Anreize geschaffen werden, um der betrieblichen Ausbildung gegenüber dem Studium den Vorzug zu geben. Auch hier zeigt sich, dass Großbetriebe über mehr Ressourcen und Möglichkeiten verfügen, ihren Auszubildenden solche Zusatzleistungen anzubieten.

5. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2019 (27. Welle) erstellt. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Erhoben werden die Daten in Zusammenarbeit mit der Kantar GmbH. Seit 2001 sind repräsentative Auswertungen für Hessen möglich. Gefördert werden die hessischen Zusatzauswertungen aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds.

Der Report zur Betrieblichen Ausbildung in Hessen ist der erste Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2019. Insgesamt wurden hierfür 976 Interviews in Betrieben in Hessen realisiert, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gelistet waren. Die erreichte Fallzahl ermöglicht repräsentative Aussagen für die Gesamtheit der Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Hierfür wurde die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung gewichtet.

Die Ausbildungsdaten des IAB-Betriebspanels weisen einige Besonderheiten auf und sind daher nicht mit den BIBB-Daten vergleichbar. Zum einen fallen die Erhebungszeitpunkte des IAB-Betriebspanels und des BIBBs auseinander. Während das BIBB Daten zum Stichtag 30. September erhebt, fragt das IAB-Betriebspanel nach dem aktuellen Ausbildungsjahr. Zum anderen erfasst das IAB-Betriebspanel neben der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung auch die schulische Berufsausbildung sowie Beamtenanwärter. Des Weiteren ist die Definition von Ausbildungsbetrieben im IAB-Betriebspanel weiter gefasst, um das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können. Es werden alle Betriebe als Ausbildungsbetrieb erhoben, die

- entweder Auszubildende in ihrem Personalbestand führten,
- oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten,
- oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten,
- oder dies noch bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres planten.

Soweit nicht anders benannt, beziehen sich die im Report angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel.

6. Literatur

Armutat, Sascha (2018): Demografische Entwicklung, Wertewandel und Fachkräftesicherung. In: Sascha Armutat, Natalie Bartholomäus, Svetlana Franken, Volker Herzig und Bernd Helbich (Hg.): Personalmanagement in Zeiten von Demografie und Digitalisierung, Bd.23. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 23–56.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2018): Ihre Pflichten als Ausbildungsbetrieb. <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/pflichten-ausbildungsbetrieb>, Abrufdatum: 06. März.2020.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Berufsbildungsbericht 2019. https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf, Abrufdatum: 06. März.2020.

Burstedde, Alexander (2019): Unternehmen schaffen mehr Ausbildungsplätze in Mangelberufen. In: IW-Kurzbericht 62/2019, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/203463/1/1677096217.pdf>, Abrufdatum: 06. März.2020.

Ebbinghaus, Margit / Loter, Katarzyna (2010): Besetzung von Ausbildungsstellen. Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Besetzung_von_Ausbildungsstellen.pdf, Abrufdatum: 06. März.2020.

Georg, Walter / Sattel, Ulrike (2020): Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: Arnold, Rolf / Lipsmeier, Antonius / Rohs, Matthias (Hg.): Handbuch Berufsbildung. Wiesbaden: Springer VS, S. 219-232.

Haverkamp, Katarzyna (2016): Warum bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Eine berufliche Mismatch-Analyse. In: WSI-Mitteilungen 69 (8), S. 595-602.

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen (HMWEVW) (2019): Integrierte Ausbildungsberichterstattung für Hessen. Ergebnisbericht 2019. https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/iABE_Ergebnisbericht_2019.pdf, Abrufdatum: 06. März.2020.

Matthes, Stephanie / Ulrich, Joachim Gerd / Flemming, Simone / Granath, Ralf-Olaf (2016): Stabiles Ausbildungsangebot, leicht sinkende Nachfrage, mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_beitrag_naa-2016.pdf, Abrufdatum: 06. März.2020.

Neu, Arianne (2018): Gestaltungsoptionen zur Stärkung beruflicher Aus- und Fortbildung aus Sicht betrieblicher Akteure. In: Eveline Wittman, Dietmar Frommberger und Birgit Ziegler (Hg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2018. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 25–38.

Risius, Paula / Burstedde, Alexander / Flake, Regina (2018): Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Kleine und mittlere Unternehmen finden immer schwerer Fachkräfte und Auszubildende, KOFA-Studie, No. 2/2018, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/183569/1/1034110411.pdf>, Abrufdatum: 06. März.2020.

Rohrbach-Schmidt, Daniela / Uhly, Alexandra (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie* 67 (1), S. 105–135.

Schönfeld, Gudrun / Jansen, Anika / Wenzelmann, Felix / Pfeifer, Harald (2016): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bielefeld.

Seeber, Susan / Seifried, Jürgen (2019): Herausforderungen und Entwicklungsperspektiven der beruflichen Bildung unter veränderten Rahmenbedingungen. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaften* 22 (3), S. 485–508.

Seibert, Holger / Wydra-Somaggio, Gabriele (2017): Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung: Meist gelingt ein nahtloser Übergang, IAB-Kurzbericht, No. 20/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/185039/1/kb2017.pdf>, Abrufdatum: 06. März.2020.

Walzer, Daniel / Thomas, Peter Martin / Fliegen, Ina (2019): Young Professionals: Gewinnen – Halten – Weiterentwickeln. In: Daniel Walzer (Hg.): Young Professionals gewinnen, halten, weiterentwickeln, Bd.40. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 83–126.

Werding, Martin (2019): Talente werden knapp: Perspektiven für den Arbeitsmarkt. In: Busold, Matthias (Hg.): War for talents – Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten, 2. Aufl. Berlin: Springer, S. 3-18.

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: C.Larsen@em.uni-frankfurt.de

Frankfurt am Main, März 2020