

Betriebliche Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben in Krisenzeiten

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2022

Dominik Behr, Dr. Oliver Lauxen und Dr. Christa Larsen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
1. Ausbildungssituation im Ausbildungsjahr 2021/2022.....	3
1.1 Ausbildungsberechtigung hessischer Betriebe weiter rückläufig.....	3
1.2 Ausbildungsquote variiert zwischen den Betrieben unterschiedlicher Größe.....	5
1.3 Neun von zehn Betrieben können Ausbildungsstellen wegen zu wenig (geeigneten) Bewerbungen nicht besetzen.....	5
1.4 Übernahmequote hessischer Auszubildender erreicht neuen Höchstwert.....	6
2. Neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2022/2023.....	7
2.1 Immer mehr Betriebe können Auszubildendenbedarf nicht frühzeitig decken.....	7
2.2 Bereits erfolgte und geplante Abschlüsse von Ausbildungsverträgen variieren zwischen Wirtschaftszweigen.....	7
2.3 Weniger Vertragsabschlüsse auch in größeren Betrieben.....	8
3. Weiterbildungsbeteiligung und -quote.....	10
3.1 Weiterbildungsbeteiligung und -quote steigen wieder.....	10
3.2 Mehr weitergebildete Beschäftigte in allen Wirtschaftszweigen.....	11
3.3 Höchste Weiterbildungsquoten in KMU.....	11
4. Formate betrieblich geförderter Weiterbildung.....	13
4.1 Mehr Weiterbildung am Arbeitsplatz und selbstgesteuertes Lernen.....	13
4.2 Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare in allen Wirtschaftszweigen das beliebteste Weiterbildungsformat.....	13
4.3 Mehr Vielfalt im Weiterbildungsangebot größerer Betriebe.....	14
5. Weiterbildungsbedarf durch digitale Technologien und Verfahren.....	15
5.1 Digitale Geschäftsprozesse spielen große Rolle in hessischen Betrieben.....	15
5.2 Verarbeitendes Gewerbe und Öffentliche Verwaltung erwarten größte Probleme.....	16
5.3 Mehr Vielfalt digitaler Verfahren oder Prozesse in größeren Betrieben.....	17
6. Resümee.....	19
7. Methodische Hinweise.....	22
9. Literatur.....	23

Einleitung

Neben den ausklingenden wirtschaftlichen Effekten der Corona-Pandemie und den Auswirkungen durch den Ukrainekrieg bleibt der vor allem demografisch bedingte Fachkräftemangel zentraler Trend, der das betriebliche Verhalten stark beeinflusst. 56 Prozent der in der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22 befragten Betriebe gaben Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen an. Die Gründe für Nicht-Besetzungen scheinen vielfältig zu sein und unterscheiden sich branchenabhängig. Die Mehrheit der Betriebe sah jedoch das primäre Problem im Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern (Ahlers & Quispe Villalobos 2022).

Angesichts steigender altersbedingter Ersatzbedarfe bei gleichzeitig knappem Arbeitskräfteangebot stellt das stärkere Engagement in der dualen Ausbildung eine etablierte Strategie zur Fachkräftesicherung dar, um vor allem junge Menschen für Betriebe zu gewinnen (Neu 2018). Viele Betriebe haben jedoch Schwierigkeiten, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden (Ahlers & Quispe Villalobos 2022). Diese Problematik ist zwar nicht neu, hat sich in der Corona-Krise jedoch weiter zugespitzt. Zugleich ist die Übernahmequote der Absolvierenden seit 2010 stark gestiegen und lag im Jahr 2022 deutschlandweit bei einem Höchstwert von 77 Prozent (Leber et al. 2023).

Zur Bindung der Beschäftigten kann berufliche Weiterbildung beitragen. Ähnlich wie während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 hat auch die Corona-Pandemie zu einem Einbruch der betrieblich geförderten Weiterbildungsaktivitäten geführt (Bellmann et al. 2022). Durch die zunehmende Verlagerung von beruflicher Weiterbildung in den digitalen Raum konnte dieser Einbruch nur teilweise kompensiert werden, auch weil die digitalen Formate technische und organisatorische Infrastruktur benötigen und nicht für jede Weiterbildung in gleichem Ausmaß geeignet sind (Jost & Leber 2021). Stattdessen führte der Wegfall vieler klassischer Weiterbildungsangebote zu einem stärkeren Rückgriff auf informelle Lernprozesse (Schmehl et al. 2021), und die Verbesserung der konjunkturellen Lage sollte das betriebliche Engagement in Weiterbildung eigentlich wieder befördern (Bellmann et al. 2022).

Die Betriebe passen ihr Verhalten also neuen Anforderungen an, müssen aber gleichzeitig auch dem noch längerfristig wirksamen Trend des Fachkräftemangels entgegenwirken. In der diesjährigen Auswertung des IAB-Betriebspanels soll genauer eruiert werden, in welchen Dimensionen betrieblichen Handelns sich Veränderungen ergeben haben und an welchen Stellen an bewährtem Verhalten festgehalten wird. Damit wird deutlich, wo und wie Betriebe ihre Handlungsspielräume nutzen, um insbesondere dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Klar zeigt sich zudem, wo die Grenzen betrieblicher Handlungsmöglichkeiten sind und Herausforderungen durch veränderte Rahmenbedingungen beeinflusst werden können. Entsprechend lassen sich aus dieser Art von Analysen Schlussfolgerungen ziehen, die deutlich machen, wo Handlungsansätze für die Gestaltung aktueller und zukünftiger Herausforderungen liegen. Es handelt sich letztendlich um Anhaltspunkte, wie Krisen gemeistert werden können. Entsprechend lautet das diesjährige Rahmenthema „Beschäftigung und betriebliches Verhalten hessischer Betriebe in Krisenzeiten“. Es werden vier Einzelreporte erstellt, die Schlaglichter auf die wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Lage der hessischen Betriebe nach dem zweiten Pandemiejahr und während des ersten Jahres des Ukrainekrieges richten.

Der erste Report schaffte eine Übersicht darüber, wie sich die wirtschaftliche Lage der Betriebe dargestellt und in welchem Ausmaß bzw. welcher Form der Ukrainekrieg diese beeinflusst hat. Der vorliegende zweite Bericht beschäftigt sich damit, welchen Einfluss die genannten Entwicklungen auf das Ausbildungs- und Weiterbildungsverhalten hessischer Betriebe gehabt haben und in welcher Weise diese ihre Gestaltungsspielräume genutzt haben. Der dritte Report behandelt das betriebliche Verhalten in der Personalpolitik, und der vierte Report vertieft diese Perspektive, indem untersucht wird, wie die geschlechterspezifischen Beschäftigungssituationen von Frauen und Männern gestaltet sind.

1. Ausbildungssituation im Ausbildungsjahr 2021/2022

Der Hauptgrund für Betriebe, Ausbildungsplätze anzubieten, besteht in der Gewinnung neuer Fachkräfte. Gleichzeitig erfordert Ausbildung aber auch den Einsatz zeitlicher und finanzieller Ressourcen. Die Entscheidung für das Ausbilden eigener Fachkräfte folgt also durchaus ökonomisch rationalen Überlegungen, wobei sich die Investitionen in der Mehrzahl der Fälle bereits bis Ausbildungsende amortisiert haben (Schönfeld et al. 2020).

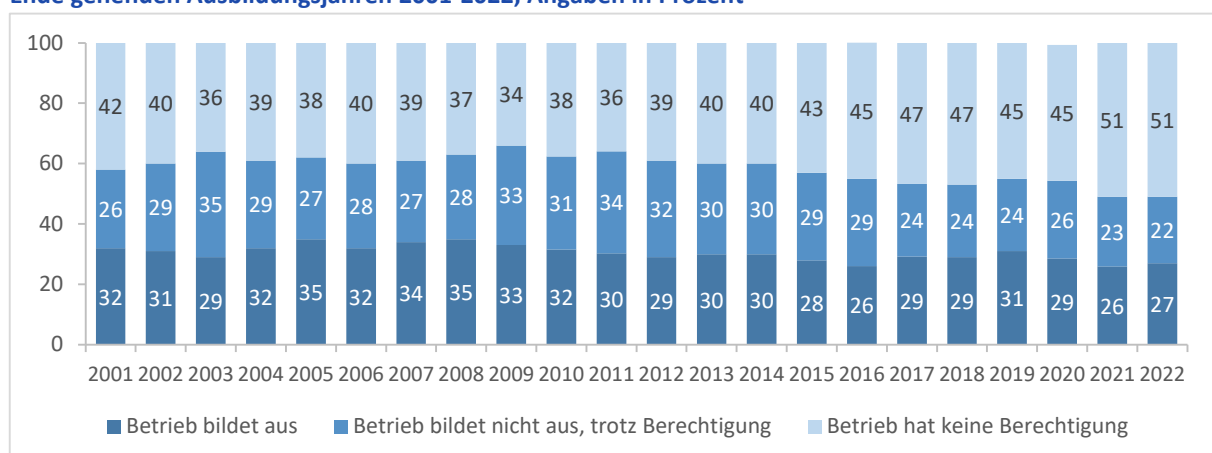
Im folgenden Kapitel wird zunächst die Ausbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe im Zeitverlauf sowie differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße betrachtet, gefolgt von einer Berechnung der Ausbildungsquoten. Daran schließt eine Darstellung der Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie eine Analyse der Ausbildungsabschlüsse und -übernahmen durch die ausbildenden Betriebe an.

1.1 Ausbildungsberechtigung hessischer Betriebe weiter rückläufig

Abbildung 1 gibt Auskunft über den Anteil der ausbildungsberechtigten und der ausbildungsaktiven Betriebe in Hessen im Zeitverlauf. Dargestellt wird jeweils das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr: Die Auswertungen für das Jahr 2022 beziehen sich somit auf das Ausbildungsjahr 2021/2022 (01. September 2021 bis 31. August 2022).

Um an betrieblicher Erstausbildung teilzunehmen, müssen Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Eine Ausbildungsberechtigung geht u.a. aus einer prinzipiellen Eignung als Ausbildungsstätte und dem Vorhandensein qualifizierter Ausbilderinnen und Ausbilder hervor und wird durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Handwerksordnung (HwO) und die zuständige Kammer entschieden. Im längerfristigen Trend ist zu beobachten, dass immer weniger Betriebe in Hessen berechtigt sind auszubilden. Gleichzeitig nimmt die Zahl der Interessenten an den Ausbildungsstellen bei den verbleibenden Anbietern stetig ab (vgl. auch Leber et al. 2023). Der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung lag im Ausbildungsjahr 2021/2022 das zweite Jahr in Folge auf einem Höchstwert von 51 Prozent. Der Abwärtstrend in der Ausbildungsbeteiligung hat sich im Vergleich zu den beiden Vorjahren zwar nicht fortgesetzt, aber mit 27 Prozent bildeten ähnlich viele Betriebe aus wie im Vorjahr. Die Nutzung der Ausbildungsberechtigung könnte umfangreicher ausfallen, um den eigenen betrieblichen Fachkräftebedarf zu befriedigen. Die aktuell geringe Ausnutzung steht mit hoher Wahrscheinlichkeit mit der noch immer rückläufigen Zahl an Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern in enger Verbindung.

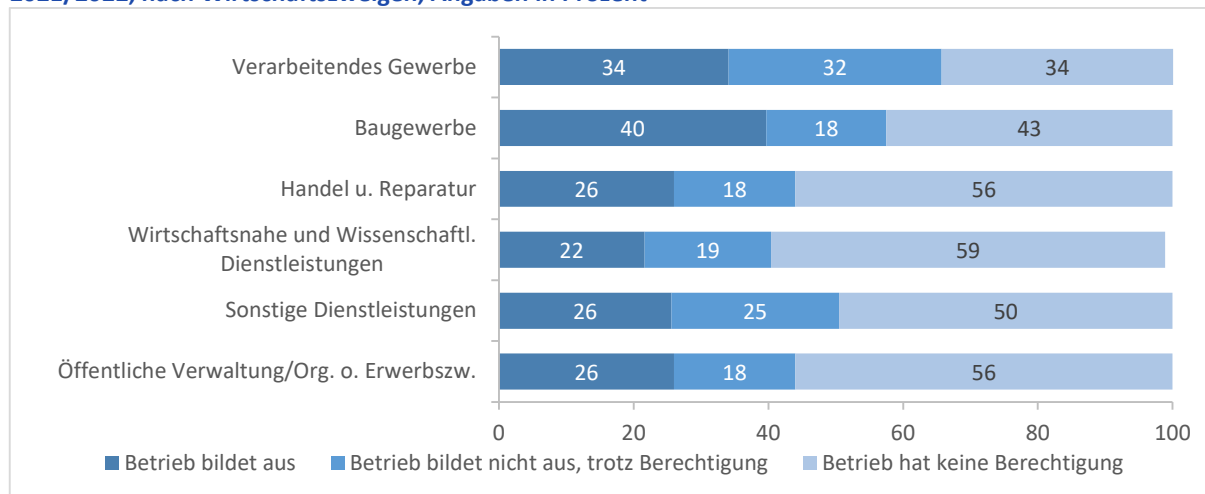
Abb. 1: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen in den jeweils zu Ende gehenden Ausbildungsjahren 2001-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen.

Je nach Wirtschaftszweig fällt die Wahrscheinlichkeit einer Ausbildungsbeteiligung unterschiedlich hoch aus (vgl. Abb. 2). Im Baugewerbe bildeten zwei von fünf und damit der höchste Anteil der Betriebe selbst aus. Unter Betrieben, die Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten, belief sich der Anteil ausbildender Betriebe auf 22 Prozent, was den niedrigsten Wert darstellte. Gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben in dem jeweiligen Wirtschaftszweig unterschieden sich die Wirtschaftszweige mit der höchsten und niedrigsten Ausbildungsaktivität somit um 18 Prozentpunkte. Die noch für Ausbildung zukünftig zu erschließenden Potenziale in Betrieben variieren entsprechend zwischen den Wirtschaftszweigen stark.

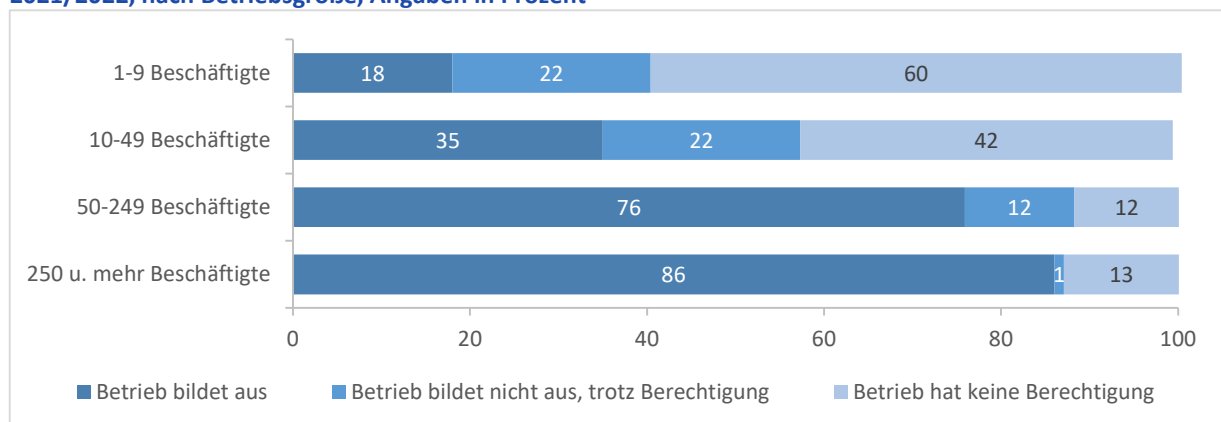
Abb. 2: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2021/2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe unterliegt einem Betriebsgrößeneffekt (vgl. Abb. 3), was sich primär durch die unterschiedliche Verfügbarkeit personeller, finanzieller und zeitlicher Ressourcen erklären lässt. Mit steigender Betriebsgröße nahm im Ausbildungsjahr 2021/2022 sowohl der Anteil ausbildungsberechtigter als auch ausbildungsaktiver Betriebe zu. Soll gerade im Bereich der kleinen und mittelgroßen Betriebe Ausbildung zukünftig noch erweitert werden, bedarf es dabei Unterstützung, um dort fehlende Ressourcen zu kompensieren.

Abb. 3: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2021/2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



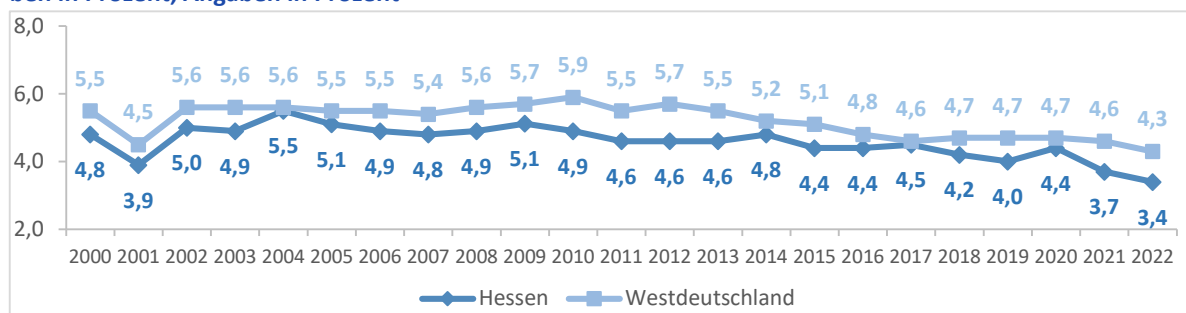
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

1.2 Ausbildungsquote variiert zwischen den Betrieben unterschiedlicher Größe

Die Ausbildungsquote misst den Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten jeweils zum 30.06. des betrachteten Jahres, wobei alle Betriebe, also auch Betriebe ohne Auszubildende, in die Berechnung mit einbezogen werden. Die Ausbildungsquote ist ein Indikator für die Ausbildungsintensität.

Die hessische Ausbildungsquote lag am 30.06.2022 bei 3,4 Prozent, was einen neuen Tiefstwert darstellte (vgl. Abb. 4). Für die negative Entwicklung in Hessen spielen neben den rückläufigen Auszubildendenzahlen allerdings auch steigende Beschäftigtenzahlen eine Rolle. Die höchste Ausbildungsquote hatten differenziert nach Betriebsgröße mit 5,1 Prozent die Kleinstbetriebe. Die Ausbildungsquote der Kleinbetriebe betrug 4,1 Prozent, die der mittelgroßen Betriebe 2,7 Prozent und die der Großbetriebe 3,1 Prozent. Entsprechend kann daraus geschlossen werden, dass die Handlungsspielräume für Ausbildung gerade bei größeren Unternehmen größer als im Bereich der kleinen, mittelständischen Unternehmen (KMU) sein könnten.

Abb. 4: Ausbildungsquote in den Betrieben in Hessen und Westdeutschland in den Jahren 2000-2022, Angaben in Prozent, Angaben in Prozent



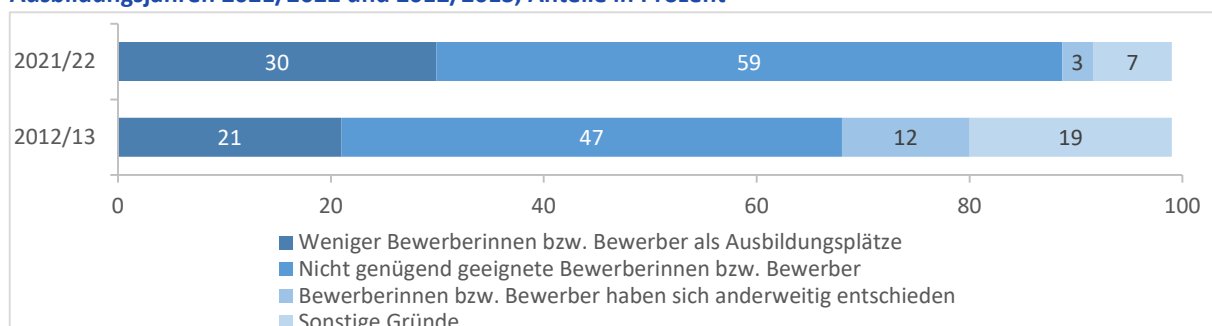
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2022, eigene Berechnungen.

1.3 Neun von zehn Betrieben können Ausbildungsstellen wegen zu wenig (geeigneten) Bewerbungen nicht besetzen

Laut IAB-Betriebspanel blieben im Ausbildungsjahr 2021/2022 in Hessen hochgerechnet etwa 7.100 Ausbildungsstellen unbesetzt.

Gründe für die Nicht-Besetzung dieser Ausbildungsstellen haben sich in den letzten Jahren verändert: Neun von zehn Betrieben benannten als wichtigste Gründe die nicht ausreichende Anzahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber bzw. weniger Bewerbungen als angebotene Ausbildungsplätze (vgl. Abb. 5). Im Ausbildungsjahr 2012/2013 hatten mit 68 Prozent nur etwa zwei Drittel der Betriebe diese beiden als wichtigste Gründe angegeben.

Abb. 5: Wichtigster Grund für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen in den Betrieben in Hessen in den Ausbildungsjahren 2021/2022 und 2012/2013, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013 und 2022, eigene Berechnungen.

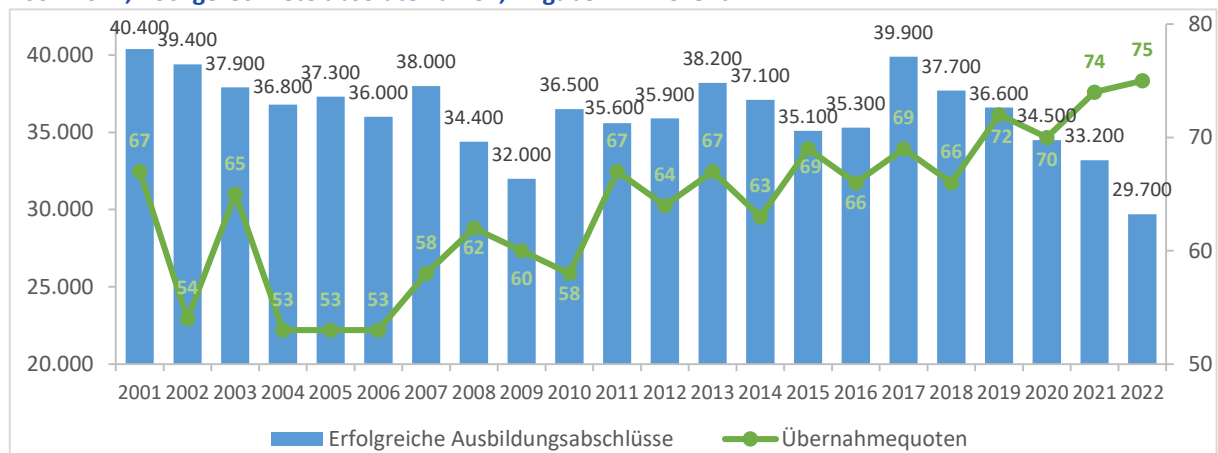
Die zu geringe Zahl an Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern kann durch die Betriebe nicht systematisch verändert werden und damit ist betriebliches Handeln deutlich begrenzt. Die Herausforderung liegt gerade nicht darin, dass Bewerberinnen bzw. Bewerber und Betriebe nicht zusammenfinden, sondern dass es einfach zu wenige Bewerberinnen und Bewerber auf dem Markt gibt.

1.4 Übernahmequote hessischer Auszubildender erreicht neuen Höchstwert

Im Zuge einer erfolgreich bestandenen Abschlussprüfung standen der hessischen Wirtschaft im Jahr 2022 hochgerechnet 29.700 ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung (vgl. Abb. 6). Der Frauenanteil unter den Absolvierenden lag mit 55 Prozent höher als in den beiden vorangegangenen Jahren.

Ob oder in welchem Ausmaß Betriebe ihre Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen übernehmen, hängt von verschiedenen Faktoren wie bspw. dem aktuellen Fachkräftebedarf oder der wirtschaftlichen Entwicklung ab. Gleichzeitig streben nicht alle Absolvierenden eine Übernahme durch ihren Ausbildungsbetrieb an. Die Auswertungen zum IAB-Betriebspanel lassen keine Rückschlüsse darauf zu, ob Ausbildungsabsolventinnen bzw. -absolventen ein etwaiges Übernahmeangebot nicht angenommen haben. Angesichts der mit den Fachkräfteengpässen sowie der Ausbildung verbundenen Kosten erscheint es aus betrieblicher Perspektive naheliegend, dass mehr Absolventinnen und Absolventen übernommen werden. Abbildung 6 bestätigt, dass Betriebe insbesondere in den vergangenen vier Jahren verstärkt auf die Übernahme eigener Auszubildender gesetzt haben, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. Die hessische Übernahmequote erreichte im Jahr 2022 das zweite Jahr in Folge einen Höchstwert; drei Viertel der Absolvierenden wurden von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Die steigenden Übernahmequoten verdeutlichen auch, dass Betriebe ihre Handlungsspielräume für die eigene Fachkräftesicherung immer stärker durch die Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nutzen.

Abb. 6: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2001-2022, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen.

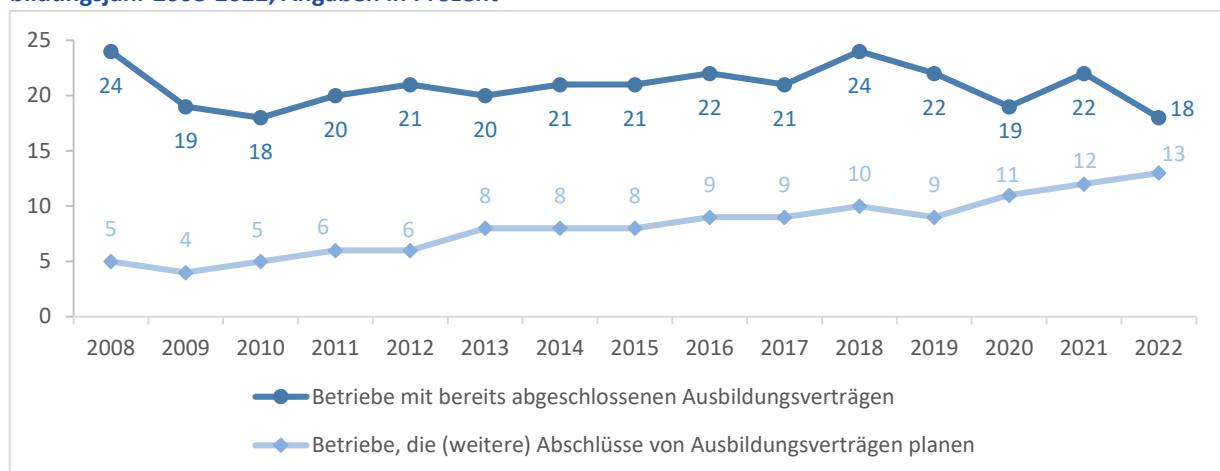
2. Neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2022/2023

Das zweite Kapitel zeigt, wie viele der ausbildungsberechtigten Betriebe für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr 2022/2023 bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben und gibt einen Einblick in den damaligen Planungsstand. Die Auswertungen für Hessen erfolgen im Zeitverlauf sowie differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße.

2.1 Immer mehr Betriebe können Auszubildendenbedarf nicht frühzeitig decken

Für das Ausbildungsjahr 2022/2023 hatten zum Zeitpunkt der Befragung 18 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen bereits eigene Ausbildungsverträge abgeschlossen (vgl. Abb. 7). Dieser Wert liegt etwas unter dem der Vorjahre und stellt zusammen mit dem Wert für das Ausbildungsjahr 2010/2011 den Tiefstwert seit Erfassungsbeginn dar. Möglicherweise sind jedoch beide Zeiträume vergleichbar, denn sie befinden sich jeweils am Ende der Finanz- und Wirtschaftskrise bzw. der Corona-Krise. Diese Krisen verunsicherten sowohl Betriebe als auch Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber. Aus diesem Grunde kann es zu zeitlichen Verschiebungen der Vertragsabschlüsse kommen, weil alle Beteiligten noch abgewartet haben. Entsprechend befanden sich deshalb auch noch Vertragsabschlüsse in der zweiten Jahreshälfte 2022 in Planung: Der Anteil der Betriebe mit geplanten (weiteren) Ausbildungsabschlüssen erreichte für das Ausbildungsjahr 2022/2023 das dritte Jahr in Folge einen neuen Höchstwert. Beide dargestellten Linien nähern sich zunehmend an. Zukünftig, verbunden mit einem Abbau der Verunsicherung, können Betriebe soweit dies die Bewerbungslage erlaubt, wieder versuchen, früher Ausbildungsverträge abzuschließen.

Abb. 7: Anteil aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2008-2022, Angaben in Prozent



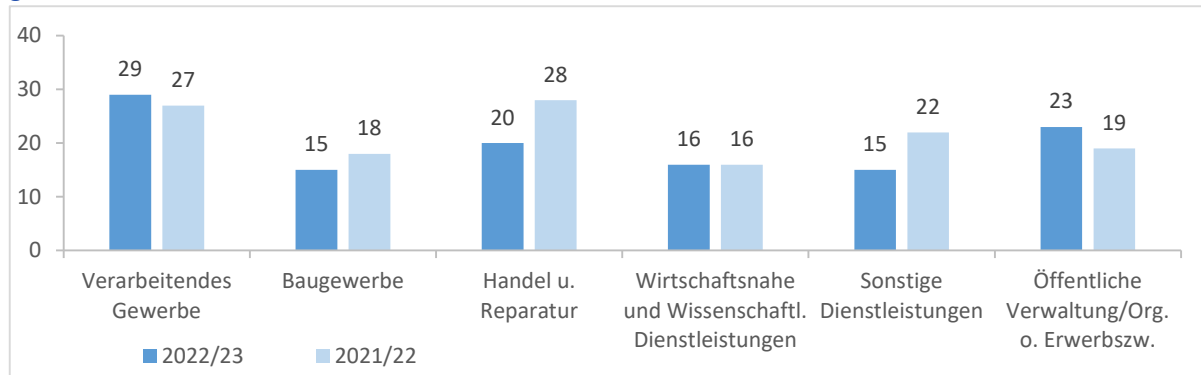
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen.

2.2 Bereits erfolgte und geplante Abschlüsse von Ausbildungsverträgen variieren zwischen Wirtschaftszweigen

Je nach Wirtschaftszweig lassen sich Unterschiede in den Neuabschlüssen von Ausbildungsverträgen sowie deren Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr beobachten (vgl. Abb. 8). Der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe, die bereits neue Auszubildende für sich gewonnen haben, lag im Verarbeitenden Gewerbe mit 29 Prozent am höchsten und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Ansonsten gab es mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung und der Organisationen ohne Erwerbszweck in allen Wirtschaftszweigen etwas weniger Betriebe mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Auffällig ist, dass die Anteile im Baugewerbe für beide dargestellten Jahre relativ gering

ausfielen, obwohl die Ausbildungsbeteiligung dort hoch ist. Mit hoher Wahrscheinlichkeit sind die Branchen in unterschiedlichem Maße von Auswirkungen des Ukrainekrieges und der damit verbundenen Inflation und Verteuerung der Energie betroffen. Entsprechend dürfte die Verunsicherung über die weitere wirtschaftliche Entwicklung branchenvergleichend unterschiedlich sein. Dies zeigt sich unter Umständen auch am betrieblichen Verhalten Ausbildungsverträge abzuschließen.

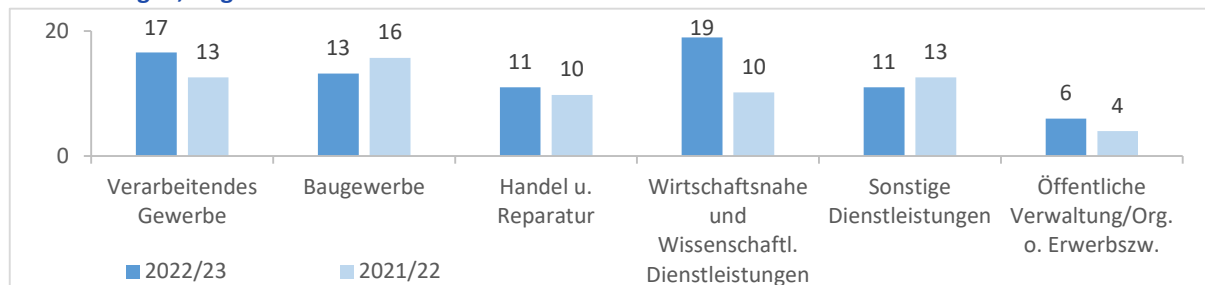
Abb. 8: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2022/2023 und 2021/2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021-2022, eigene Berechnungen.

Überdurchschnittlich viele Betriebe mit Nachfrage nach (weiteren) Auszubildenden gab es zum Befragungszeitpunkt 2022 in Betrieben aus den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Abb. 9). Vergleichsweise wenig (weiteren) Bedarf zeigten hingegen die Öffentliche Verwaltung und die Organisationen ohne Erwerbszweck.

Abb. 9: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2022/2023 und 2021/2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

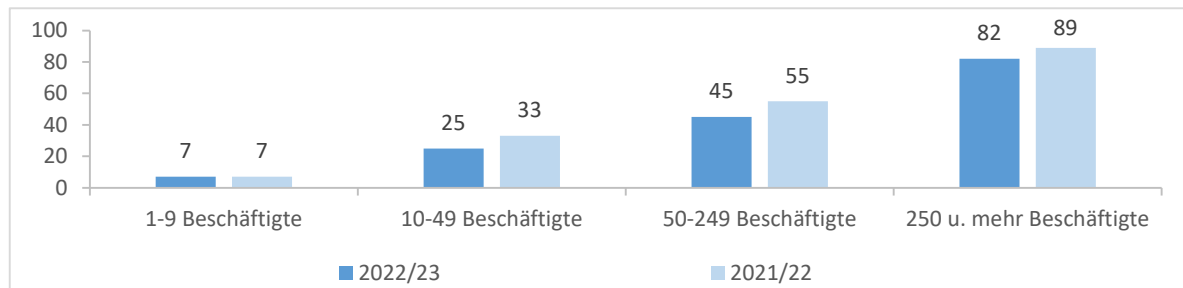


Quelle: IAB-Betriebspanel 2021-2022, eigene Berechnungen.

2.3 Weniger Vertragsabschlüsse auch in größeren Betrieben

Im Vergleich zum Vorjahr nahm der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe mit bereits erfolgten Vertragsabschlüssen für 2022/2023 außer in den Kleinstbetrieben für alle Betriebsgrößenklassen merklich ab (vgl. Abb. 10). In Kleinstbetrieben blieb ihr Anteil auf dem niedrigen Niveau des Vorjahres.

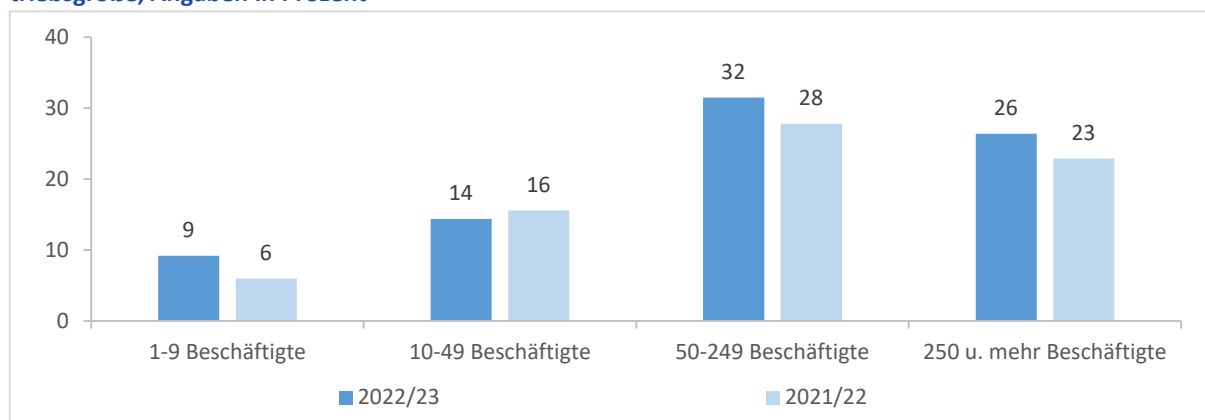
Abb. 10: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2022/2023 und 2021/2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021-2022, eigene Berechnungen.

Den Abschluss weiterer Ausbildungsverträge planen zum Befragungszeitpunkt insbesondere mittlere und größere Betriebe: Knapp ein Drittel der mittelgroßen Betriebe und ein gutes Viertel der Großbetriebe hätten gerne (weitere) Auszubildende rekrutiert (vgl. Abb. 11). Beide Anteile haben im Vergleich zum Vorjahr zugenommen. Der Anteil der Kleinstbetriebe, die in der zweiten Jahreshälfte 2022 gerne noch Ausbildungsverträge abgeschlossen hätten, stieg auf neun Prozent und lag über dem Anteil jener mit bereits abgeschlossenen Verträgen.

Abb. 11: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2022/2023 und 2021/2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021-2022, eigene Berechnungen.

Es wird deutlich, dass Betriebe ihre Handlungsspielräume in der Ausbildung, um die eigene Fachkräftesicherung zu gewährleisten, in unterschiedlichem Maße nutzen. Auffällig ist, dass ein hoher Anteil von Betrieben mit Ausbildungsberechtigung nicht ausbildet. Möglicherweise kann dies nicht nur auf betriebliches Verhalten zurückgeführt werden, denn auch die abnehmende Zahl an Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern kann schnell Grenzen von betrieblichem Handeln aufzeigen. Demgegenüber nutzen Betriebe ihre Spielräume offensichtlich immer stärker bei der Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen. Die schnelle Bindung von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern durch frühe Vertragsabschlüsse wird immer weniger genutzt. Ob es sich dabei um eine geringere Nutzung von betrieblichen Handlungsspielräumen handelt, oder ob es sich hier um Verunsicherung aufgrund der Folgen des Ukrainekrieges beispielsweise in Bezug auf Energiekosten oder steigende Inflation handelt, kann mit den hier vorgelegten Daten nicht erfasst werden.

3. Weiterbildungsbeteiligung und -quote

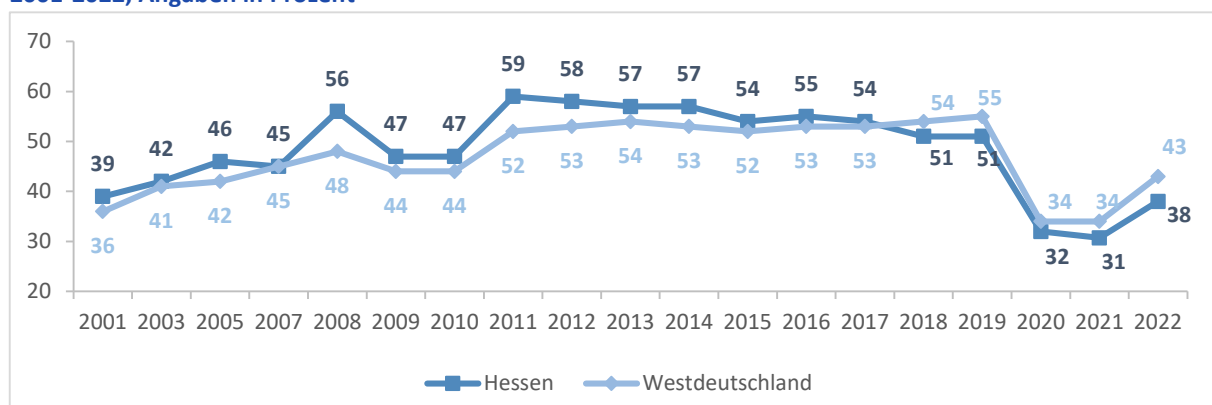
Betriebliche Weiterbildungsbedarfe können unter anderem durch den Einsatz neuer Technologien, durch die Modernisierung von Produktionsanlagen oder die Optimierung von Prozessen entstehen. Die Notwendigkeit zur Weiterbildung kann sich aber auch in personellen Veränderungen oder veränderten Auflagen und gesetzlichen Neuerungen begründen. Gleichzeitig können Weiterbildungsangebote die intrinsische Motivation der Beschäftigten stärken und somit zu einer besserer Mitarbeiterbindung führen. Verfügen Mitarbeitende über passfähige Qualifikationen führt dies zu einer höheren Zufriedenheit und damit besseren Bindung an den Betrieb. In diesem Sinne kann betriebliche Weiterbildung als Handlungsspielraum von Betrieben zur Fachkräftesicherung betrachtet werden.

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über das Weiterbildungsengagement der hessischen Betriebe. Betrachtet werden Weiterbildungsbeteiligung und -quote im Zeitvergleich sowie differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen. Dabei liegt der Fokus lediglich auf betrieblich geförderten Weiterbildungsangeboten, für die Mitarbeitende freigestellt oder deren Kosten ganz bzw. teilweise vom Betrieb übernommen wurden.

3.1 Weiterbildungsbeteiligung und -quote steigen wieder

38 Prozent der Betriebe in Hessen haben im 1. Halbjahr 2022 mindestens einen Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt bzw. die Kosten dafür übernommen (vgl. Abb. 12). Das Weiterbildungsengagement nahm nach den Einbrüchen während der ersten beiden Pandemiejahre nun etwas zu. Offensichtlich machten wieder mehr Betriebe in Hessen nach dem Ende der Pandemie von Weiterbildung als Instrument zur Arbeits- und Fachkräftesicherung Gebrauch. Allerdings blieb der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland noch hinter dem Vorpandemieniveau von 2019 zurück. Über den gesamten Beobachtungszeitraum lässt sich feststellen, dass die Weiterbildungsbeteiligung hessischer Betriebe bis 2017 nahe am bzw. über dem westdeutschen Durchschnitt, seither allerdings aber etwas darunter lag.

Abb. 12: Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen und Westdeutschland, jeweils 1. Halbjahr 2001-2022, Angaben in Prozent

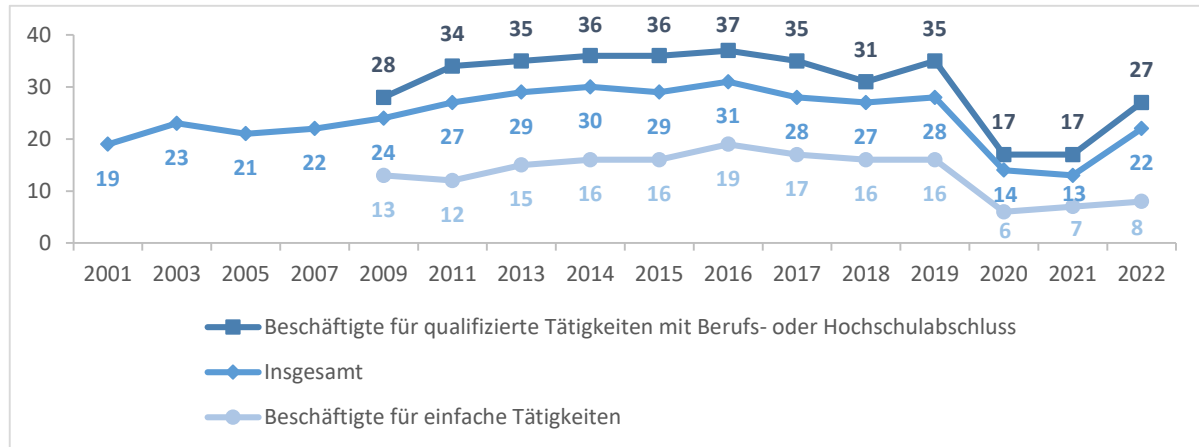


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Die Weiterbildungsquote gibt den Anteil der Beschäftigten an, für die mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme gefördert wurde. Sie ist somit ein Indikator für die Reichweite der Weiterbildungsengagements. Im ersten Halbjahr 2022 profitieren 22 Prozent der Beschäftigten von betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abb. 13). Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten nahm – ähnlich wie die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe – also wieder zu, blieb aber noch unter dem Niveau von 2019. Die Zeitreihen in Abbildung 13 verdeutlichen, dass sich ein Anstieg fast ausschließlich für Tätigkeiten mit einem Berufs- oder Hochschulabschluss zeigt: Während die Weiterbildungsquote der

Personen in einer qualifizierten Tätigkeit im Vergleich zum Vorjahr um zehn Prozentpunkte anstieg, blieb die der Beschäftigten in einer einfachen Tätigkeit fast auf dem Niveau des Vorjahres. Daran wird deutlich, dass Betriebe Weiterbildung vor allem zur Fachkräftesicherung einsetzen.

Abb. 13: Weiterbildungsquote von Beschäftigten insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2001-2022, Angaben in Prozent

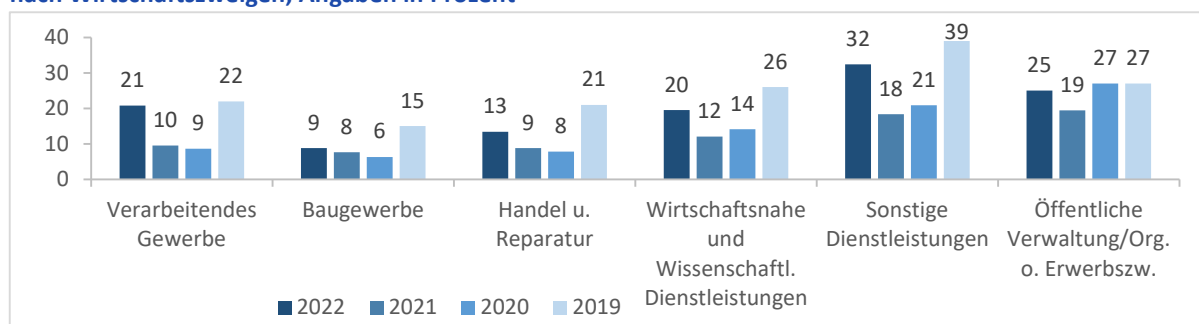


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

3.2 Mehr weitergebildete Beschäftigte in allen Wirtschaftszweigen

Die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten variieren zwischen den Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 14). Im Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen profitierten im 1. Halbjahr 2022 mit einem knappen Drittel die meisten Beschäftigten von geförderten Weiterbildungsmaßnahmen. Das Schlusslicht bildete das Baugewerbe, in dem nur etwa jede zehnte Person an geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilnahm. Betrachtet man die Weiterbildungsquoten der letzten vier Jahre, ist eine ähnliche Entwicklung für alle Wirtschaftszweige zu erkennen: Wirtschaftszweigübergreifend gab es während der Pandemiejahre deutlich weniger Weitergebildete als noch in 2019. Im 1. Halbjahr 2022 stiegen alle Quoten wieder an, blieben aber noch (unterschiedlich stark) hinter den Werten von 2019 zurück.

Abb. 14: Weiterbildungsquote von Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019-2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



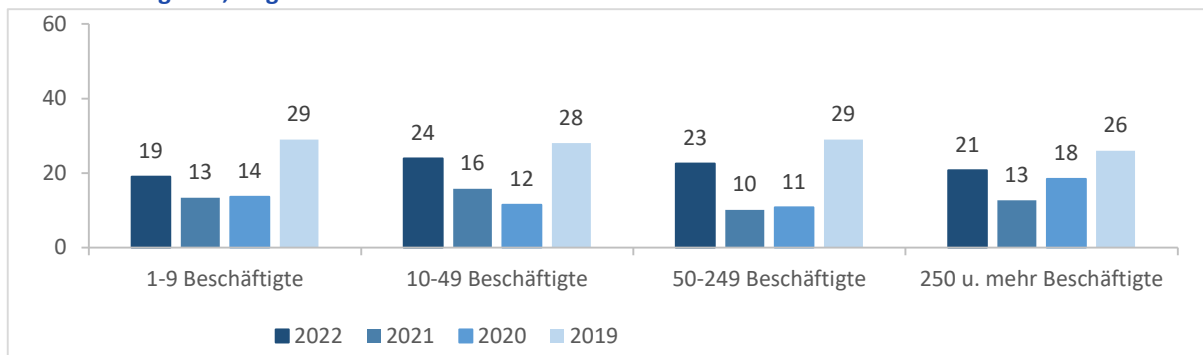
Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2022, eigene Berechnungen.

3.3 Höchste Weiterbildungsquoten in KMU

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildung unterstützt und damit im IAB-Betriebspanel als weiterbildungsaktiv gilt, steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Eine erhöhte Chance auf eine Weiterbildungsförderung vom Betrieb für die Beschäftigten entsteht dadurch nicht zwangsläufig. Die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten lagen im 1. Halbjahr 2022 mit 24 bzw. 23 Prozent am höchsten in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). In Großbetrieben fiel die Quote mit 21 Prozent etwas geringer aus (vgl. Abb. 15). Daran wird deutlich,

dass gerade Betriebe mittlerer Größe stärker als Klein- und Großbetriebe auf dieses Instrument zur Fachkräftesicherung gesetzt haben.

Abb. 15: Weiterbildungsquote von Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019-2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2022, eigene Berechnungen.

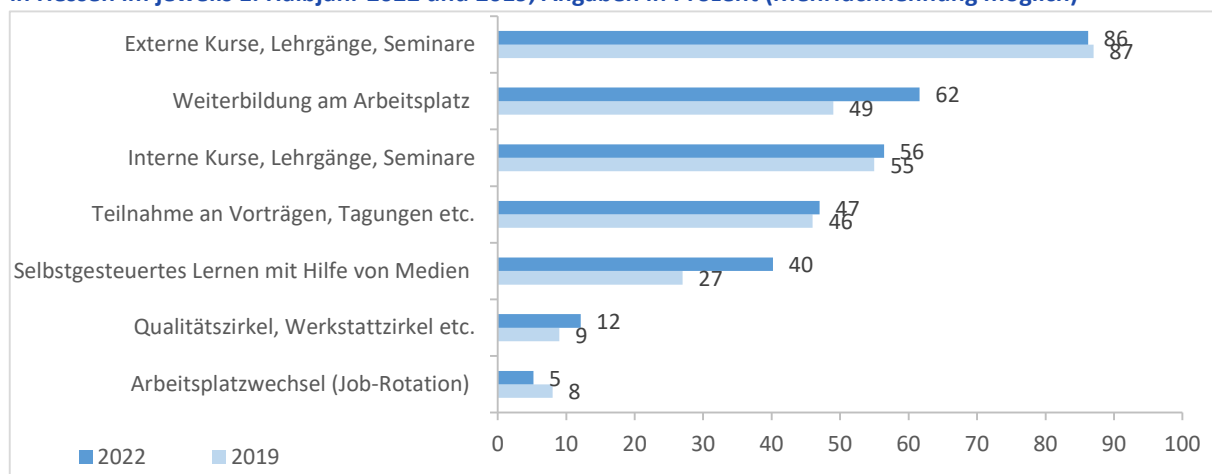
4. Formate betrieblich geförderter Weiterbildung

Weiterbildungsmaßnahmen unterscheiden sich bezüglich der eingesetzten Lernformate, insbesondere was die räumliche und zeitliche Ausgestaltung betrifft. Im vierten Kapitel folgt eine Darstellung der am häufigsten geförderten Lernformate in der betrieblichen Weiterbildung in hessischen Betrieben insgesamt sowie in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen.

4.1 Mehr Weiterbildung am Arbeitsplatz und selbstgesteuertes Lernen

Wie drei Jahre zuvor förderten Betriebe in Hessen im 1. Halbjahr 2022 mit Abstand am häufigsten externe Kurse bzw. Lehrgänge oder Seminare (vgl. Abb. 16). Anders als noch im Jahr vor der Pandemie stand jedoch die Weiterbildung am Arbeitsplatz (z.B. Unterweisung, Einarbeitung) mit 62 Prozent an zweiter Stelle. Die Teilnahme an internen Kursen, Lehrgängen oder Seminaren bzw. an Vorträgen, Fachtagungen u. ä. folgte an dritter bzw. vierter Stelle mit ähnlich hohen Werten wie für das 1. Halbjahr 2019. Deutlich stärker verbreitet sind allerdings Maßnahmen zum selbstgesteuerten Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. computergestützte Selbstlernprogramme, Fachbücher), die zwei von fünf Betrieben im 1. Halbjahr 2022 ermöglicht haben. Die Betriebe nutzten also immer mehr Weiterbildungsformate, mit welchen sie ihre Beschäftigten individuell und arbeitsprozessbezogen weiterbilden können. Damit kann das Erlernte direkt im Arbeitsprozess umgesetzt werden und auf diese Weise Zufriedenheit und Betriebsbindung fördern.

Abb. 16: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2022 und 2019, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)

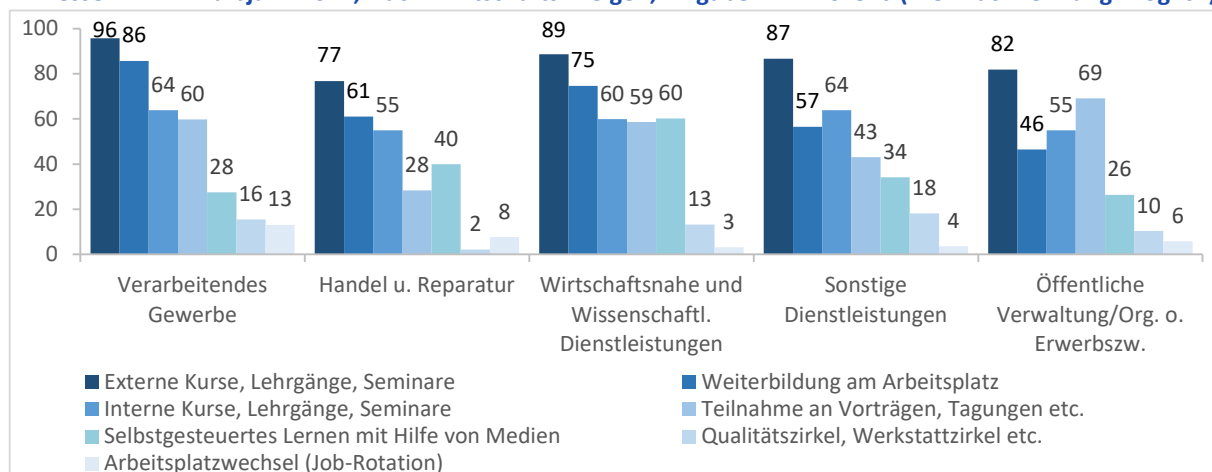


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019 und 2022, eigene Berechnungen.

4.2 Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare in allen Wirtschaftszweigen das beliebteste Weiterbildungsformat

Externe Kurse stellten wirtschaftszweigübergreifend das am häufigsten geförderte Weiterbildungsformat dar (vgl. Abb. 17). Der Weiterbildung am Arbeitsplatz scheint insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe eine größere Bedeutung zuzukommen, während in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck deutlich weniger Betriebe davon Gebrauch machten. Weitere Auffälligkeiten zeigten sich in der Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen u. ä., die überdurchschnittlich häufig in Betrieben aus den Wirtschaftszweigen Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck, im Verarbeitendem Gewerbe und in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen ermöglicht wurde. Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien spielte vor allem in Betrieben, die Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen anbieten, eine größere Rolle.

Abb. 17: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)

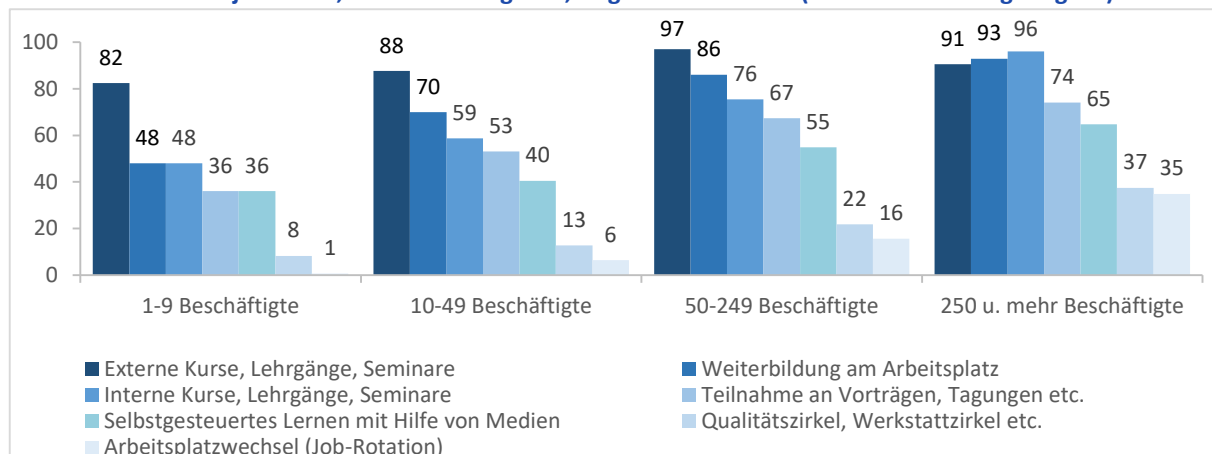


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen. Das Baugewerbe wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht in die Darstellung einbezogen.

4.3 Mehr Vielfalt im Weiterbildungsangebot größerer Betriebe

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Vielfalt der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abb. 18). Mit Ausnahme der Großbetriebe setzen Betriebe in ihrem Weiterbildungsengagement am häufigsten auf externe Kurse, Lehrgänge und Seminare. Großbetriebe konnten ihren Belegschaften interne Kurse und Weiterbildung am Arbeitsplatz deutlich häufiger anbieten, was sicherlich mit umfangreicheren Human-Resources-Bereichen verbunden sein dürfte.

Abb. 18: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

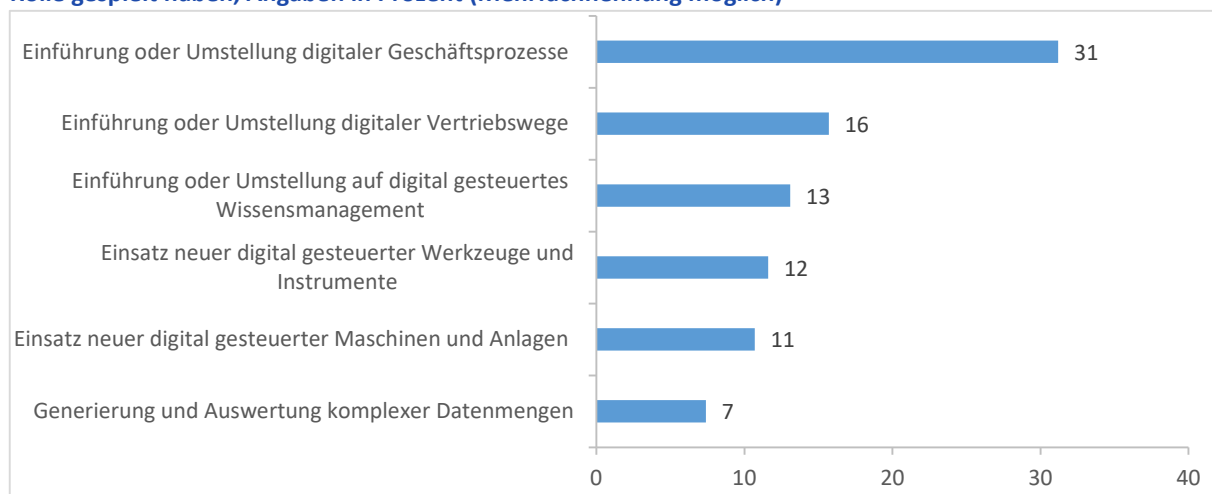
5. Weiterbildungsbedarf durch digitale Technologien und Verfahren

Durch die Nutzung digitaler Technologien und die Einführung digitaler Prozesse entstehen Weiterbildungsbedarfe für Beschäftigte. Das fünfte Kapitel beschäftigt sich deshalb zunächst damit, welche digitalen Technologien und Verfahren aus Sicht der Betriebe in Hessen aktuell in welchem Ausmaß eine Rolle spielen. Anschließend werden dadurch entstandene Weiterbildungsbedarfe sowie Schwierigkeiten bei deren Deckung in den Blick genommen. Die Auswertungen erfolgen für Hessen sowie – sofern es die Fallzahlen für die Fragestellungen ermöglichen – für die verschiedenen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

5.1 Digitale Geschäftsprozesse spielen große Rolle in hessischen Betrieben

Knapp ein Drittel aller hessischen Betriebe setzte sich zum Befragungszeitpunkt mit der Einführung bzw. der Umstellung digitaler Geschäftsprozesse (z.B. digitale Sachbearbeitung, digitales Rechnungswesen, digitale Personalakte) auseinander (vgl. Abb. 19). Der Digitalisierung von Arbeitsabläufen kam damit mit Abstand die größte Rolle in den Digitalisierungsbemühungen der Betriebe zu. An zweiter Stelle folgte die Anpassung in Richtung digitaler Vertriebswege, die von 16 Prozent der Betriebe genannt wurde. Weiter gab ungefähr jeder zehnte Betrieb an, sich mit digital gesteuertem Wissensmanagement (z.B. betriebsinternes Wiki, Wissensplattformen für interne Prozesse) und dem Einsatz digital gesteuerter Werkzeuge und Instrumente bzw. Maschinen und Anlagen zu beschäftigen. Die Generierung und Auswertung komplexer Datenmengen (z.B. Big-Data-Analysen) spielte nur in wenigen Betrieben eine Rolle.

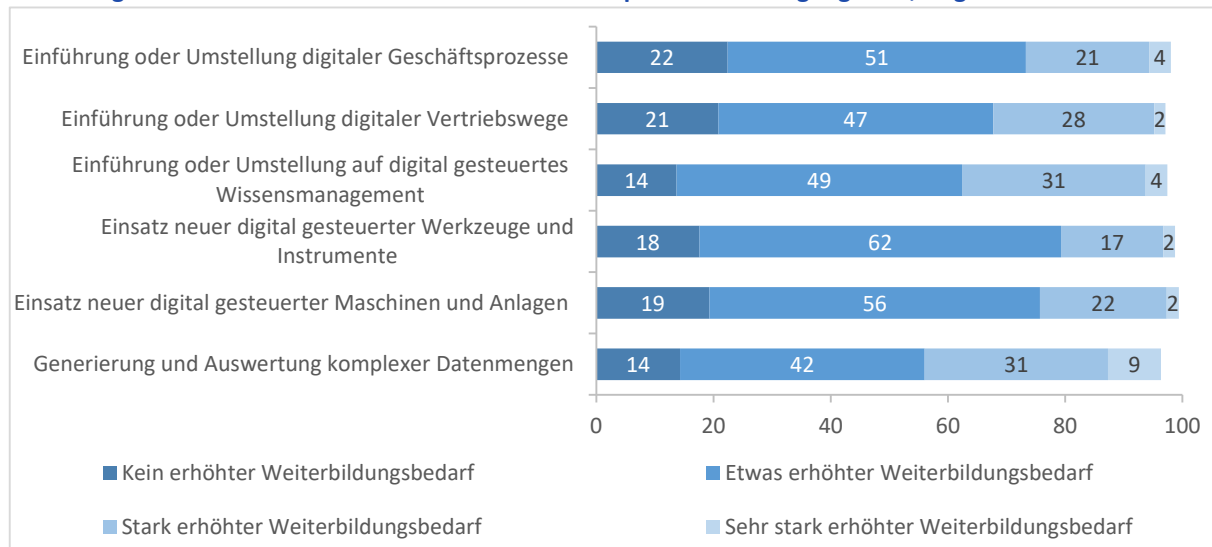
Abb. 19: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) bzw. neue digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 eine Rolle gespielt haben, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Die Betriebe, in denen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) bzw. digital gestützte Verfahren eine Rolle spielten, haben Angaben zu den Auswirkungen auf die Weiterbildungsbedarfe der Beschäftigten gemacht. Abbildung 20 verdeutlicht, dass nur eine Minderheit der Betriebe „keinen erhöhten Weiterbildungsbedarf“ sieht. Der größte Anteil der Betriebe geht – unabhängig von der konkreten Technologie – von einem „etwas erhöhten Weiterbildungsbedarf“ für seine Belegschaften aus. „Stark“ und „sehr stark“ erhöhte Weiterbildungsbedarfe wurden am seltensten beim Einsatz digitaler gesteuerter Werkzeuge und Instrumente gesehen (19 Prozent der Betriebe). Hohe Weiterbildungsbedarfe erwarten die Betriebe, wenn es um die Generierung und Auswertung komplexer Datenmengen geht (40 Prozent).

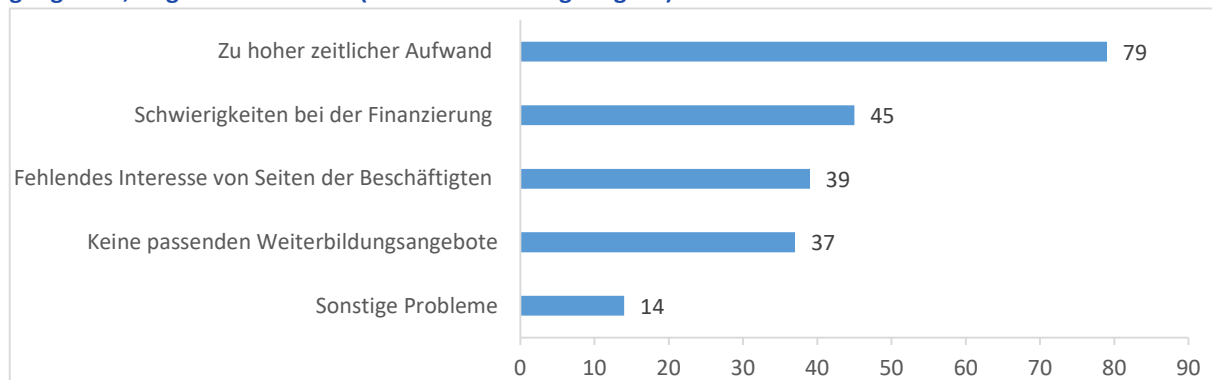
Abb. 20: Auswirkung digitaler IKT bzw. neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren auf Weiterbildungsbedarfe in den Betrieben in Hessen zum Zeitpunkt der Befragung 2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Fünf Prozent aller hessischen Betriebe erwarteten zum Zeitpunkt der Befragung Schwierigkeiten bei der Deckung der beschriebenen Weiterbildungsbedarfe. Dabei sahen vier von fünf Betrieben ein primäres Hindernis im benötigten Zeitaufwand (vgl. Abb. 21). Schwierigkeiten mit der Finanzierung gab knapp die Hälfte der Betriebe an. 39 Prozent konstatierten ein zu geringes Interesse der Beschäftigten an entsprechender Weiterbildung, 37 Prozent der Betriebe klagten über zu wenig passfähige Weiterbildungsangebote.

Abb. 21: Erwartete Probleme bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe hinsichtlich digitaler IKT bzw. neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren in den Betrieben in Hessen zum Zeitpunkt der Befragung 2022, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



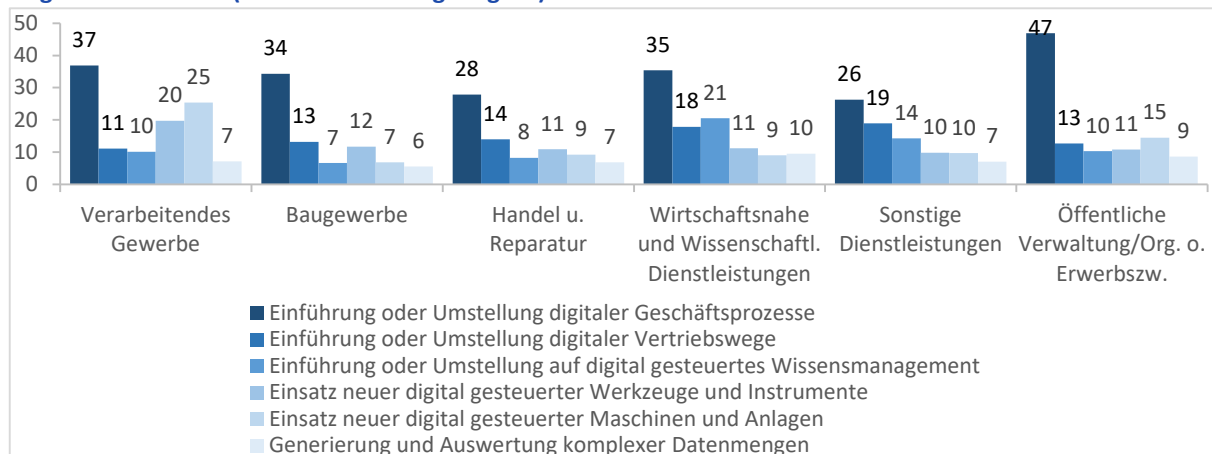
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

5.2 Verarbeitendes Gewerbe und Öffentliche Verwaltung erwarten größte Probleme

Die Einführung oder Umstellung auf digitale Geschäftsprozesse stand in allen Wirtschaftszweigen an erster Stelle der betrieblichen Digitalisierungsbemühungen (vgl. Abb. 22). Trotzdem ergaben sich Unterschiede: In der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck setzte sich fast die Hälfte der Betriebe, in den Sonstigen Dienstleistungen nur etwa ein Viertel mit der Digitalisierung von Arbeitsabläufen auseinander. Die Einführung oder Umstellung auf digitale Vertriebswege spielte in den Dienstleistungssektoren häufiger eine Rolle als in anderen Wirtschaftszweigen. Zudem gaben Betriebe aus den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen am häufigsten an, sich mit digital gesteuertem Wissensmanagement und der Verarbeitung komplexer Datenmengen zu

beschäftigen. Der Einsatz digital gesteuerter Werkzeuge und Instrumente bzw. Maschinen und Anlagen spielte vor allem im Verarbeitenden Gewerbe eine Rolle. Der Weiterbildungsbedarf wird hier von 39 Prozent bzw. 52 Prozent der Betriebe als „stark erhöht“ oder „sehr stark erhöht“ angesehen.

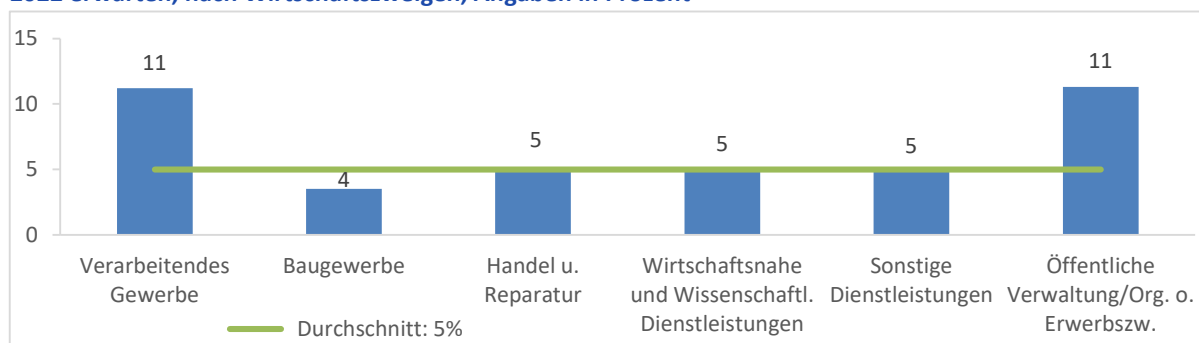
Abb. 22: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen digitale IKT bzw. neue digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 eine Rolle gespielt haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Mit jeweils elf Prozent sahen besonders viele Betriebe aus dem Verarbeitendem Gewerbe und aus der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck Probleme bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe (vgl. Abb. 23).

Abb. 23: Anteil der Betriebe in Hessen, die Probleme bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe hinsichtlich digitaler IKT bzw. neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 erwarten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

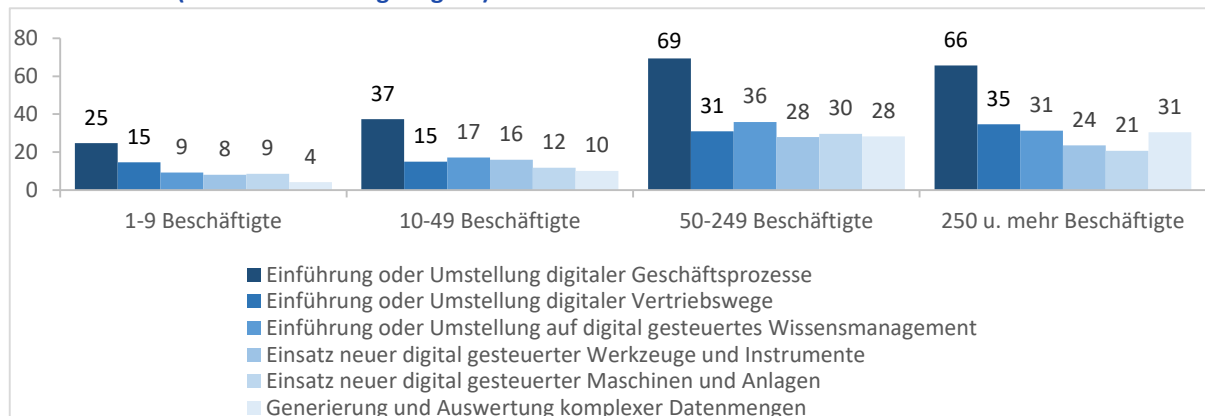


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

5.3 Mehr Vielfalt digitaler Verfahren oder Prozesse in größeren Betrieben

Kleinst- und Kleinbetriebe setzten sich zum Befragungszeitpunkt seltener mit digitalen Verfahren und Prozessen auseinander als größere Betriebe (vgl. Abb. 24). Zwischen mittelgroßen und Großbetrieben bestehen dagegen kaum Unterschiede. Das Ausmaß des Weiterbildungsbedarfs scheint dort entsprechend höher, vermutlich auch, weil mehr Beschäftigte davon betroffen sind. Für die Einführung bzw. Umstellung digitaler Geschäftsprozesse schätzte beispielsweise etwa die Hälfte der mittelgroßen und Großbetriebe einen „stark“ bis „sehr stark“ erhöhten Weiterbildungsbedarf, in Kleinst- und Kleinbetrieben tat dies nur ungefähr ein Viertel.

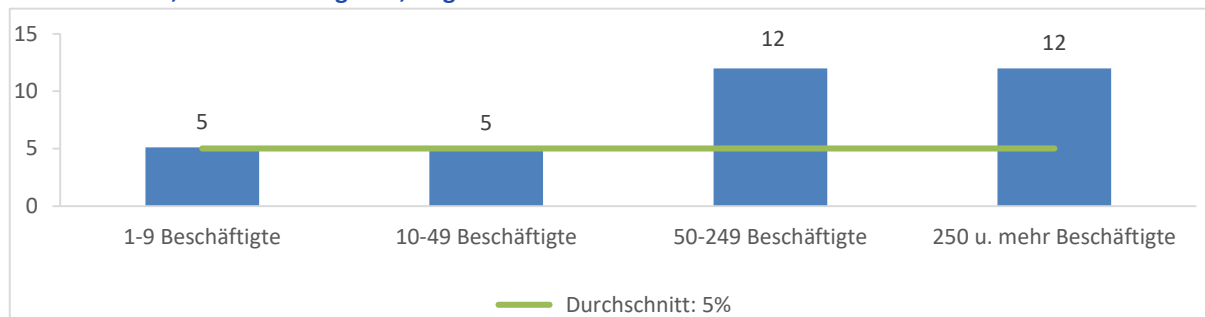
Abb. 24: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen digitale IKT bzw. neue digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 eine Rolle gespielt haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Mit steigender Relevanz digitaler IKT bzw. der Einführung digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren scheinen auch die Schwierigkeiten bei der Deckung des Weiterbildungsbedarfs zuzunehmen (vgl. Abb. 25). Je zwölf Prozent der mittelgroßen und Großbetriebe sahen hier Probleme im Vergleich zu je fünf Prozent der Kleinst- und Kleinbetriebe.

Abb. 25: Anteil der Betriebe in Hessen, die Probleme bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe hinsichtlich digitaler IKT bzw. neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren zum Zeitpunkt der Befragung 2022 erwarten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Auch im Weiterbildungsverhalten nutzen viele Betriebe ihre Spielräume, um ihre Beschäftigten bei inner- und außerbetrieblichen Veränderungen mitzunehmen, indem diese die notwendigen Kompetenzen erwerben. Aus betrieblicher Sicht wird dadurch nicht nur die Qualität von Produkten und Dienstleistungen gesichert, sondern auch die betriebliche Bindung von Arbeits- und Fachkräften gestärkt. Viele Betriebe in Hessen nutzen ihre Handlungsspielräume in der Weiterbildung bereits aus, jedoch könnte sich zukünftig eine noch größere Zahl von Betrieben unter dem Gesichtspunkt der Fachkräftebindung mit entsprechenden Handlungsmöglichkeiten in der Weiterbildung gut aufstellen. Möglicherweise erreichen dabei die informellen Formate in Betrieben eine noch größere Relevanz. Gerade hierbei könnten Betriebe fachlich durch den Weiterbildungsbereich unterstützt werden.

6. Resümee

Der vorliegende Report zum IAB-Betriebspanel Hessen hat ein Schlaglicht auf die betrieblichen Aktivitäten im Aus- und Weiterbildungsbereich geworfen und gezeigt, wie sich der längerfristig wirkende Fachkräftemangel und akute Krisen auf das betriebliche Handeln auswirken und in welchem Maße Betriebe ihre Handlungsspielräume nutzen, um besser mit Fachkräftemangel und Krisen umgehen zu können.

Im Bereich der betrieblichen Ausbildung zeigen sich längerfristige Trends und kurzfristige Entwicklungen. So ging die Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen im vergangenen Jahrzehnt stetig zurück. Diese Entwicklung hat sich in den Pandemie Jahren weiter verschärft. Tatsächlich ausgebildet haben im Ausbildungsjahr 2021/2022 aber immerhin 27 Prozent der Betriebe in Hessen, was eine leichte Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Zugleich lag der Anteil der tatsächlich in der Ausbildung Aktiven unter den ausbildungsberechtigten Betrieben mit 55 Prozent nur knapp unter dem Höchstwert aus dem Jahr 2019 (56 Prozent). Trotz oder gerade wegen des stetigen Bestandsverlust an Ausbildungsbetrieben waren die Verbleibenden also verhältnismäßig oft in der Ausbildung aktiv. Auch die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist während der Pandemie weniger stark zurückgegangen, als es die wirtschaftliche Ausnahmesituation hätte vermuten lassen. Viele Betriebe versuchten also trotz wirtschaftlich unsicherer Lage, weiterhin Fachkräfte über die duale Ausbildung zu gewinnen, scheiterten jedoch immer häufiger an der erschwerten Bewerbungssituation (vgl. auch Leber et al. 2023). Neun von zehn Betrieben, die Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2021/2022 nicht besetzen konnten, nannten den Mangel an (geeigneten) Bewerberinnen und Bewerbern als primäres Problem (2012/2013: 68 Prozent). Auch aus diesem Grund sind in den hochgerechneten Auszubildenden- und Absolvierendenzahlen der letzten Jahre stetig Rückgänge zu beobachten.

Dazu passt der Befund, dass nur ein im Zeitvergleich geringer Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe zum Befragungszeitpunkt bereits Ausbildungsverträge für das beginnende Ausbildungsjahr abschließen konnte. Gleichzeitig erreichte der Anteil der Betriebe, die noch weitere Ausbildungsabschlüsse planen, das dritte Jahr in Folge einen Höchstwert. Daraus lässt sich schließen, dass die Rekrutierung von Auszubildenden teils erhebliche Schwierigkeiten bereitet.

All dies führt dazu, dass immer mehr Betriebe ihre Auszubildenden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss übernehmen. Im Jahr 2022 haben drei Viertel der Absolventinnen und Absolventen unmittelbar nach ihrem Abschluss eine Arbeitsstelle in ihrem Ausbildungsbetrieb bekommen, was einen neuen Höchstwert seit Beginn der 2000er Jahre darstellt. Dies bedeutet, dass Betriebe ihre Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Ausbildung schon weit ausschöpfen, um Fachkräftemangel und Krisen zu trotzen. Allerdings wird auch sichtbar, dass den betrieblichen Handlungsmöglichkeiten Grenzen gesetzt sind. Denn gerade rückläufige Bewerberinnen- und Bewerberzahlen schränken das betriebliche Ausbildungsengagement maßgeblich ein. Die betrieblichen Möglichkeiten auf Trends wie Akademisierung, eine der Hauptursache für den Rückgang der Bewerberinnen und Bewerber, einzuwirken, sind begrenzt. Hier bedarf es der Unterstützung durch Politik und Gesellschaft.

Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist mit der Corona-Pandemie eingebrochen. Zwar förderten im 1. Halbjahr 2022 wieder mehr Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen als im Vorjahreszeitraum, das Vorpandemieniveau ist jedoch bei Weitem nicht wieder erreicht. Der gleichzeitige Anstieg der Weiterbildungsquote belegt, dass wieder deutlich mehr Beschäftigte von Weiterbildung profitieren konnten, wobei sich der Anstieg nur für Personen in einer qualifizierten Tätigkeit beschränkte. Externe Kurse waren zwar nach wie vor das am häufigsten geförderte Weiterbildungsformat, Weiterbildung am Arbeitsplatz und selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien kamen aber in deutlich mehr wei-

terbildungsaktiven Betrieben zum Einsatz als noch in 2019. Während der Pandemie haben viele Betriebe interne und/oder digitale Lösungen gesucht, die sie nun auch weiter nutzen. Es ist zudem davon auszugehen, dass formale Weiterbildungsbedarfe durch niedrigschwellige, in den Arbeitsprozess integrierte Maßnahmen sowie verstärkten, auch intergenerationalen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen zumindest teilweise ersetzt wurden (Schmehl et al. 2021).

Die Einführung oder der Einsatz digitaler Verfahren und Technologien stellt sowohl Betriebe als auch deren (älter werdende) Belegschaften vor große Herausforderungen. Am häufigsten setzten sich Betriebe in Hessen mit der Einführung oder der Umstellung digitaler Geschäftsprozesse auseinander, aber auch andere Verfahren und Technologien wie bspw. die Umstellung auf digitale Vertriebswege bzw. Wissensmanagement oder der Einsatz digital gesteuerter Werkzeuge und Maschinen spielte in einem nicht unerheblichen Teil der Betriebe eine Rolle. In mindestens drei Vierteln der Betriebe geht mit der Auseinandersetzung dieser Digitalisierungsprozesse zumindest ein leichter Weiterbildungsbedarf einher. Schwierigkeiten bei der Deckung dieser Weiterbildungsbedarfe sahen insgesamt nur fünf Prozent der Betriebe, davon überdurchschnittlich viele im Verarbeitendem Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung. Die weiterhin geringe Partizipation in der betrieblichen Weiterbildung und die eher optimistische Haltung hinsichtlich der digitalen Kompetenzentwicklung der Beschäftigten deuten darauf hin, dass Betriebe weniger auf formale Weiterbildungsangebote setzen, um ihre Digitalisierungsbemühungen in ihre Belegschaften zu tragen. Die Bedarfe entstehen zumeist „ad hoc“ und individualisiert, weshalb Betriebe weniger formale Standardangebote nutzen, sondern eher nach internen Lösungen zu suchen scheinen. Der Zuwachs in der Nutzung von selbstgesteuerten Medienlernen und der Weiterbildung am Arbeitsplatz unterstreicht, dass interne und digitale Lösungen die Bedürfnisse der Betriebe und ihrer Beschäftigten gut decken können. Möglich ist jedoch auch, dass einige Betriebe die Notwendigkeit der Weiterbildung für Beschäftigte im Rahmen von Digitalisierungsprozessen unterschätzen.

Während die duale Ausbildung grundlegend für einen Beruf qualifiziert, wird durch Weiterbildung Wissen aktualisiert oder neue Kompetenzen vermittelt. Angesichts der sich verändernden Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt ist es notwendig, beide Instrumente als Säulen der Fachkräftesicherung aufrechtzuerhalten und auszubauen. Aus der Corona-Pandemie gehen sowohl Aus- als auch Weiterbildung geschwächt hervor, doch hat die Pandemie auch strukturelle Schwächen offenbart, die sich bereits zuvor gezeigt haben. Hessische Betriebe haben dabei ihre Handlungsspielräume weitestgehend ausgereizt, stoßen dann aber immer häufiger auf die Grenzen ihrer betrieblichen Handlungsmöglichkeiten. Die Überwindung einiger struktureller Hürden wird voraussichtlich nicht ohne Reformierung des Aus- und Weiterbildungsbereichs funktionieren. Bewerberinnen- und Bewerberzahlen für Ausbildungsplätze sinken trotz vermehrter Berufsberatungsangebote immer weiter. Es sollte insbesondere eine weniger starke Polarisierung von beruflicher und akademischer Bildung angestrebt werden, so dass sich junge Menschen in der Berufsorientierung nicht unbedingt für das eine oder das andere entscheiden müssen. Weitere Mehrwerte für den Ausbildungsbereich könnten beispielsweise durch stärkere Digitalisierung, beispielsweise in den Kooperationen zwischen den Lernorten Berufsschule und Ausbildungsbetrieb entstehen, die aktuell noch häufig analog funktionieren. Auch die Ausbildungsbeurteilung ging bereits vor der Pandemie schrittweise zurück. Vor allem kleinere Betriebe sollten deshalb stärker finanziell oder durch verminderte bürokratische Hürden dabei unterstützt werden, überhaupt ein Ausbildungsangebot machen zu können. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung haben bereits viele Betriebe in Hessen erkannt, dass sowohl formale als auch informelle Weiterbildung ein wichtiges Instrument zur Bindung von Fach- und Arbeitskräften darstellt. Arbeitsprozessorientierte, innerbetriebliche und digitale Formate scheinen sich immer besser zu bewähren. Mehr Betriebe machen diese deshalb für ihre Beschäftigten zugänglich. Allerdings sind auch hier die Handlungsspiel-

räume durch viele Betriebe in Hessen noch nicht in dem Maße erschlossen als dies möglich wäre. Zukünftig wird jedoch der Weiterbildung als betrieblichem Bindungsinstrument eine noch größere Bedeutung zukommen. Digitale Lernplattformen und Selbstlernprogramme sowie eine fachliche Stärkung des informellen Weiterbildungsbereichs dürften perspektivisch mehr in den Fokus rücken, um Weiterbildung besser auf die Bedürfnisse der Betriebe und der Beschäftigten auszurichten.

7. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2022 (30. 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 von der Europäischen Union und aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen sowie der Bundesagentur für Arbeit.

Der Report zu Ausbildung und Weiterbildung in hessischen Betrieben ist der zweite Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2022. Insgesamt wurden hierfür 948 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 Grundgesamtheit 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 Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vergleichbar. Zum einen fallen die Erhebungszeitpunkte des IAB-Betriebspanels und des BIBB 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 Beamtenanwärterinnen und -anwärter. 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.

Die IAB-Betriebspaneldaten zur Weiterbildung unterscheiden sich ebenfalls von anderen Weiterbildungsstatistiken. Das IAB-Betriebspanel erfasst bspw. ausschließlich formal organisierte betriebliche Weiterbildung, welche von den Betrieben durch Freistellung oder Übernahme aller beziehungsweise eines Teils der Kosten gefördert wird. Zudem beziehen sich die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung jeweils auf das erste Halbjahr. Fragen nach selbst organisierten und finanzierten Weiterbildungen der Beschäftigten können von den Betrieben nicht beantwortet werden, was eine Unterschätzung des allgemeinen Weiterbildungsgeschehens begünstigen dürfte.

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

Frankfurt am Main, Juni 2023

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

9. Literatur

Ahlers, Elke / Quispe Villalobos, Valeria (2022): Fachkräftemangel in Deutschland? Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Policy Brief Nr. 76, 07/2022

Bellmann, Lutz / König, Corinna / Leber, Ute (2022): Betriebliche Weiterbildung in der Covid-19-Krise. *WSI-Mitteilungen*, 75(6), S. 479-486.

Jost, Ramona / Leber, Ute (2021): Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen (geänderte Fassung vom 20.12.2021), In: IAB-Forum 10. Dezember 2021, <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen/>, Abrufdatum: 26. April 2023

Leber, Ute / Roth, Duncan / Schwengler, Barbara (2023): Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise: Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt. (IAB-Kurzbericht 3/2023), Nürnberg, 8 S.

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. Verlag Barbara Budrich, S. 25-38.

Schmehl, Dennis / Demireva, Lora / Larsen, Christa (2021): Monitor zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Wirtschaft in den Regionen Hessens. Befunde der siebten Welle vom 01. und 02. Dezember 2021 basierend auf Fokusgruppen. Frankfurt/ M.

Schönfeld, Gudrun / Wenzelmann, Felix / Pfeifer, Harald / Risius, Paula / Wehner, Caroline (2020) : Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel, BIBB Report 1, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.