

Neue und bewährte Ansätze der betrieblichen Ausbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2023

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

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
1. Ausbildungssituation im Ausbildungsjahr 2022/2023	3
1.1 Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe erreicht neuen Tiefstwert	3
1.2 Die Hälfte aller Auszubildenden in den Sonstigen Dienstleistungen oder Handel und Reparatur tätig	4
1.3 Ausbildungsquote für Hessen steigt leicht	5
2. Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und Ausbildungsabschlüsse im Ausbildungsjahr 2022/2023	7
2.1 Bewerbungslage am Ausbildungsmarkt intensiviert sich	7
2.2 Übernahmequote von Auszubildenden bleibt auf Höchstwert	9
3. Ausbildungsabschlüsse für das Ausbildungsjahr 2023/2024	11
3.1 Frühzeitige Deckung der Ausbildungsbedarfe gelingt immer weniger Betrieben	11
3.2 Öffentliche Verwaltung kann Ausbildungsbedarf am besten decken	11
3.3 Kleinstbetriebe mit mehr offenen als bereits besetzten Ausbildungsplätzen.....	12
4. Unterstützungsangebote für Auszubildende	13
4.1 Prämien und Sonderzahlungen sind häufigstes Unterstützungsangebot für Auszubildende	13
4.2 Baugewerbe mit größter Bandbreite an Unterstützungsangeboten	13
4.3 Großbetriebe mit mehr Unterstützungsangeboten für Auszubildende.....	14
5. „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“	16
6. Resümee	17
7. Methodische Hinweise	19
8. Literatur	20

Einleitung

Betriebe stehen angesichts der steigenden altersbedingten Ersatzbedarfe bei gleichzeitig knappem Arbeitskräfteangebot nicht nur in Hessen, sondern deutschlandweit vor der Herausforderung, Fachkräfte zu finden und zu binden. Die betriebliche Berufsausbildung stellt eine wichtige Strategie zur Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte dar. Mit Blick auf das Rahmenthema Fachkräftesicherung der diesjährigen Auswertungen zum IAB-Betriebspanel wirkt ein Engagement in der dualen Ausbildung auch im Sinne der Mitarbeitendenbindung, da junge Menschen praxisnah und bedarfsgerecht qualifiziert und frühzeitig an den Betrieb gebunden werden können.

Längerfristig ist die Anzahl der Personen, die sich deutschlandweit in einer Ausbildung befinden, jedoch seit Beginn der 2010er Jahre rückläufig (Bundesinstitut für Berufsbildung 2024). Auch in Hessen stellt das Statistische Landesamt Hessen (2023) seit Jahren rückläufige Auszubildendenzahlen fest. Der Ausbildungsmarkt ist stark beeinflusst durch die demografisch bedingt sinkende Anzahl an Schulabsolventinnen und -absolventen, die gleichzeitig häufiger über höhere Schulabschlüsse verfügen und entsprechend nach einer akademischen Laufbahn streben (Bundesinstitut für Berufsbildung 2024). Kurzfristig hatte sich die ohnehin schon angespannte Situation auf dem Ausbildungsmarkt zudem durch die Corona-Krise weiter intensiviert. All diese Faktoren resultieren in der zentralen Herausforderung, dass es Betrieben immer schwerer fällt, ihre angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen (Leber et al. 2023). Das Ausbildungsplatzangebot übertraf die Nachfrage im Jahr 2022 auf Bundesebene um zehn Prozent (Fitzenberger et al. 2023). Im Jahr 2023 ließ sich zwar ein Anstieg von Angebot, Nachfrage und letztendlich dadurch auch von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen beobachten, alle Werte blieben aber hinter den Niveaus von 2019 zurück (Bundesinstitut für Berufsbildung 2024). Die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt haben angesichts des steigenden Fachkräftemangels nicht zuletzt dazu geführt, dass Betriebe ihre tendenziell weniger werdenden Absolventinnen und Absolventen häufiger nach ihrem Abschluss übernehmen (Leber et al. 2024).

Eine weitere Herausforderung kann anhand des IAB-Betriebspanels in einem abnehmenden Trend in der Anzahl der ausbildungsberechtigten Betriebe identifiziert werden, der sich insbesondere für kleinere Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten beobachten lässt, wobei die Gründe hierfür nicht klar sind (ebd.).

Die diesjährigen Auswertungen des IAB-Betriebspanels stehen unter dem Rahmenthema „Neue und bewährte betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung“. Zur Annäherung an das Thema hat der erste Report zunächst die wirtschaftliche Situation der Betriebe als Ausgangslage jeglicher betrieblichen Aktivität in den Blick genommen. Der zweite Bericht erweiterte die wirtschaftliche Ausgangslage um eine personalpolitische Perspektive. Der dritte vorliegende Report beschäftigt sich mit Entwicklungen in der dualen Ausbildung. Dafür rücken im ersten Kapitel die Ausbildungsbeteiligung, die Auszubildendenzahlen sowie die Ausbildungsquote im Ausbildungsjahr 2022/2023 in den Fokus. Im zweiten Kapitel erfolgt eine Analyse der Besetzungsprobleme von Ausbildungsstellen in diesem Ausbildungsjahr sowie der Ausbildungsabschlüsse und -übernahmen in den ausbildenden Betrieben. Das dritte Kapitel betrachtet bereits erfolgte und noch geplante Ausbildungsvertragsabschlüsse im Befragungsjahr 2023. In Kapitel vier erfolgt eine Darstellung der vorhandenen Unterstützungsangeboten für Auszubildende, gefolgt von einer Untersuchung der Bekanntheit des Programms „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ in Kapitel 5. Der Report schließt im sechsten Kapitel mit einem Resümee.

1. Ausbildungssituation im Ausbildungsjahr 2022/2023

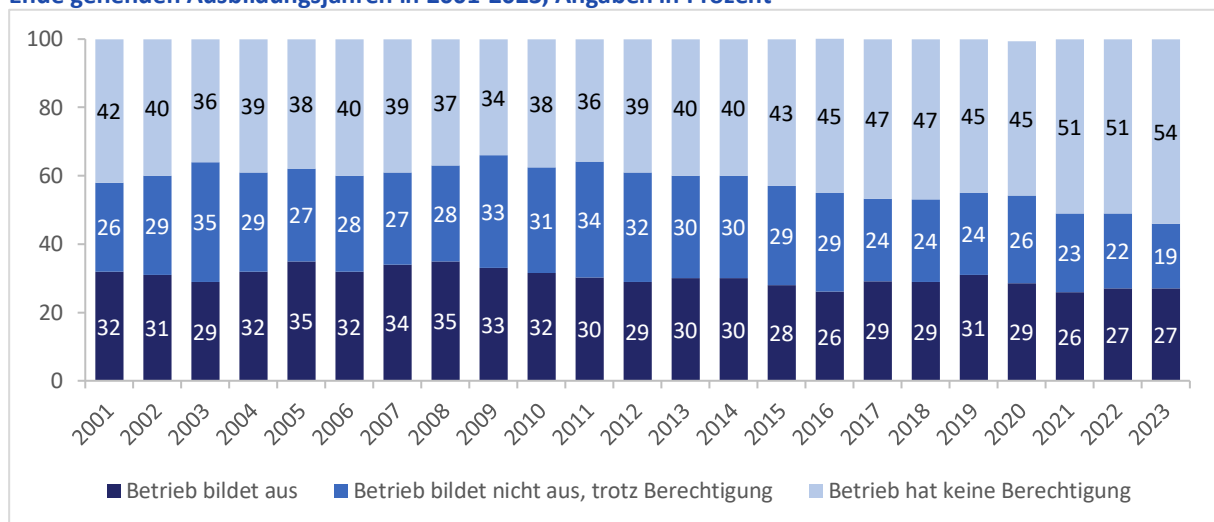
Im ersten Kapitel liegt der Fokus zunächst auf der Ausbildungsbeteiligung im zum Befragungszeitpunkt vergangenen Ausbildungsjahr, das in der Regel am 1. August 2022 bzw. 1. September 2022 begann und am 31. Juli 2023 bzw. 31. August 2023 endete. Dafür werden zunächst die Anteile an ausbildungsberechtigten und der ausbildungsaktiven Betrieben für das Ausbildungsjahr 2022/2023 für Hessen und auf Ebene der Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen in den Blick genommen. Anschließend werden die Anzahl und die Verteilung der Auszubildenden sowie die Auszubildendenquote dargestellt.

1.1 Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe erreicht neuen Tiefstwert

Betriebe müssen über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, um an betrieblicher Erstausbildung teilzunehmen. Diese entsteht durch u.a. einer prinzipiellen Eignung als Ausbildungsstätte und dem Vorhandensein qualifizierter Ausbilderinnen und Ausbilder. Die Voraussetzungen werden durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Handwerksordnung (HwO) und die zuständige Kammer vorgegeben.

Die Befragungen zum IAB-Betriebspanel des Jahres 2023 zeigen, dass im Ausbildungsjahr 2022 (also das im Jahr 2023 zu Ende gehende Ausbildungsjahr) 27 Prozent der Betriebe in Hessen ausgebildet haben (vgl. Abb. 1). Ihr Anteil verweilte damit auf dem vergleichsweise niedrigen Niveau des Vorjahres. Weitere 19 Prozent wären zwar ausbildungsberechtigt gewesen, machten von dieser Möglichkeit aber keinen Gebrauch. Damit investierten knapp drei von fünf ausbildungsberechtigten Betrieben (59 Prozent) in eigene Auszubildende. Der von Leber et al. (2023) festgestellte Trend zum Rückgang von ausbildungsberechtigten Betrieben lässt sich auch in Hessen beobachten: Deutlich mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Betriebe verfügte im Ausbildungsjahr 2022 über keine entsprechende Berechtigung, vor dem Jahr 2015 lag ihr Anteil fast konstant bei oder unter 40 Prozent.

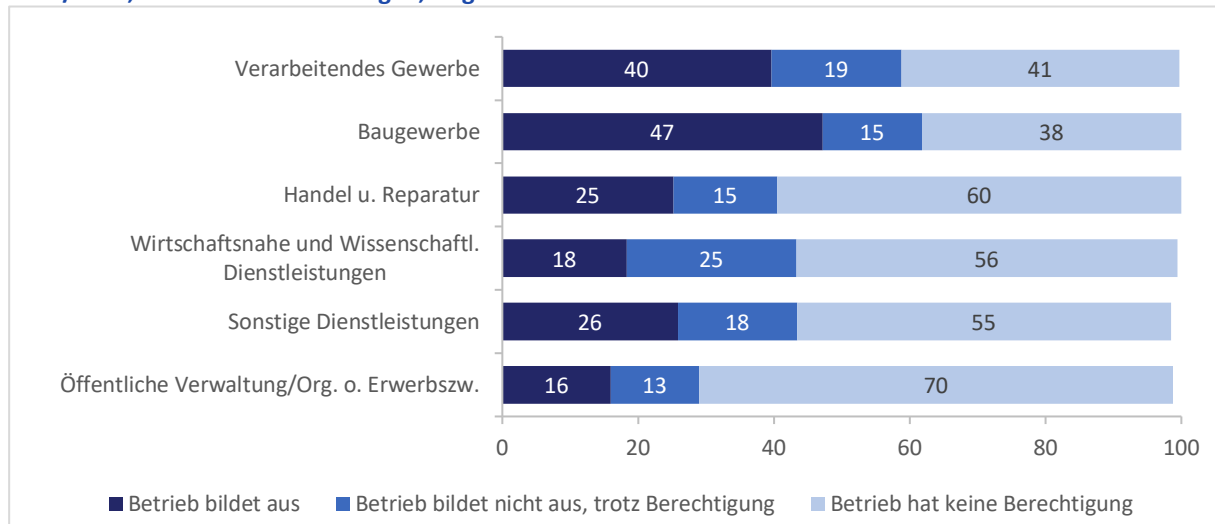
Abb. 1: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen in den jeweils zu Ende gehenden Ausbildungsjahren in 2001-2023, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2023, eigene Berechnungen.

Die traditionell höchste Ausbildungsbeteiligung fand sich im Ausbildungsjahr 2022/2023 – wie in den Vorjahren – in den Betrieben aus dem Baugewerbe (47 Prozent) und aus dem Verarbeitenden Gewerbe (40 Prozent) (vgl. Abb. 2). Deutlich seltener engagierten sich hingegen Betriebe aus den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (18 Prozent) sowie der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck (16 Prozent) in der dualen Ausbildung. Von den in Handel und Reparatur und den Sonstigen Dienstleistungen tätigen Betrieben war jeweils etwa ein Viertel in der betrieblichen Ausbildung aktiv.

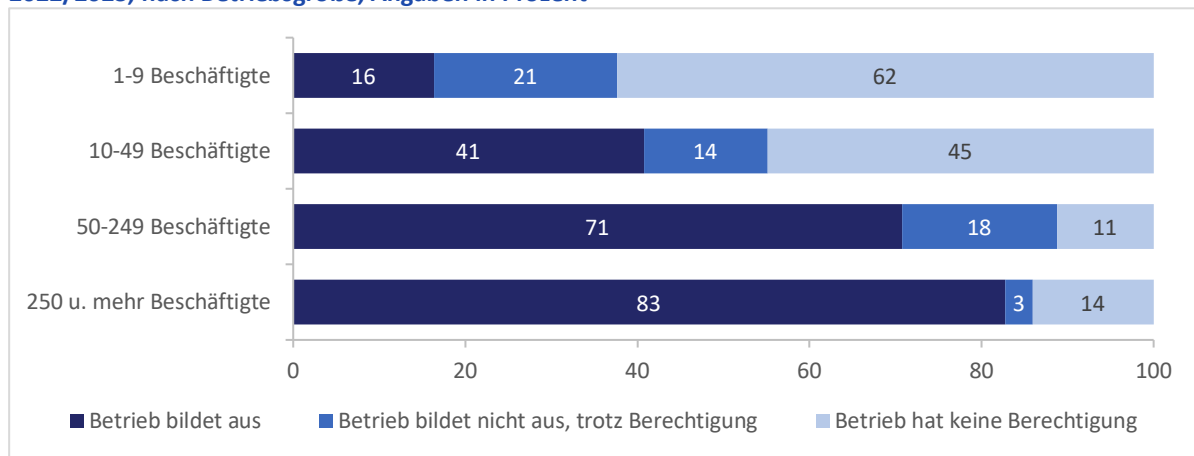
Abb. 2: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2022/2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Mit der Größe der Betriebe steigt sowohl der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe als auch jener der tatsächlich in Ausbildung aktiven Betriebe an (vgl. Abb. 3). Dies lässt sich zumindest teilweise dadurch erklären, dass das Engagement in Ausbildung zeitliche, personelle und finanzielle Investitionen erfordert, die in kleineren Betrieben in der Regel seltener vorhanden sind. Auch deshalb bildeten insgesamt nur 16 Prozent der Kleinstbetriebe und 83 Prozent der Großbetriebe im Ausbildungsjahr 2022/2023 eigene Auszubildende aus.

Abb. 3: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2022/2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



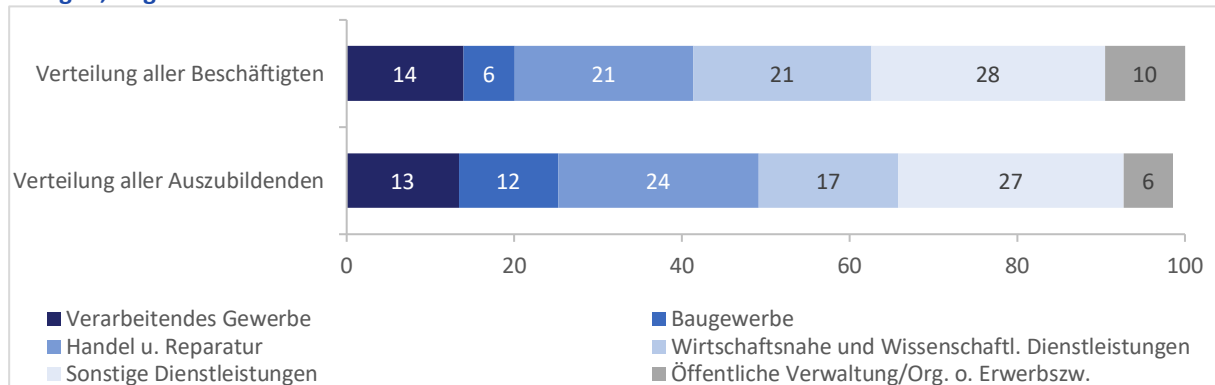
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

1.2 Die Hälfte aller Auszubildenden in den Sonstigen Dienstleistungen oder Handel und Reparatur tätig

Die hochgerechnete Anzahl der Auszubildenden belief sich zum 30.06.2023 auf gerundet 103.000 Personen. Damit befanden sich wieder etwas mehr Personen in einem Ausbildungsverhältnis als zum Stichtag des Vorjahres (93.000 Personen).

Die Verteilung der Auszubildenden wird durch die Ausbildungsbeteiligung und Größe der Wirtschaftszweige beeinflusst. Die prozentual größten Anteile ließen sich Betrieben aus den Sonstigen Dienstleistungen gefolgt von Handel und Reparatur zuordnen (vgl. Abb. 4). Beide Anteile fielen aber geringer aus als die jeweiligen Anteile der Beschäftigten an allen Beschäftigten in Hessen. Im Baugewerbe ließ sich hingegen ein umgekehrtes Muster erkennen: Während der Anteil der dort Beschäftigten an allen Beschäftigten lediglich sechs Prozent betrug, befanden sich zwölf Prozent aller Auszubildenden in einem Ausbildungsverhältnis in diesem Wirtschaftszweig.

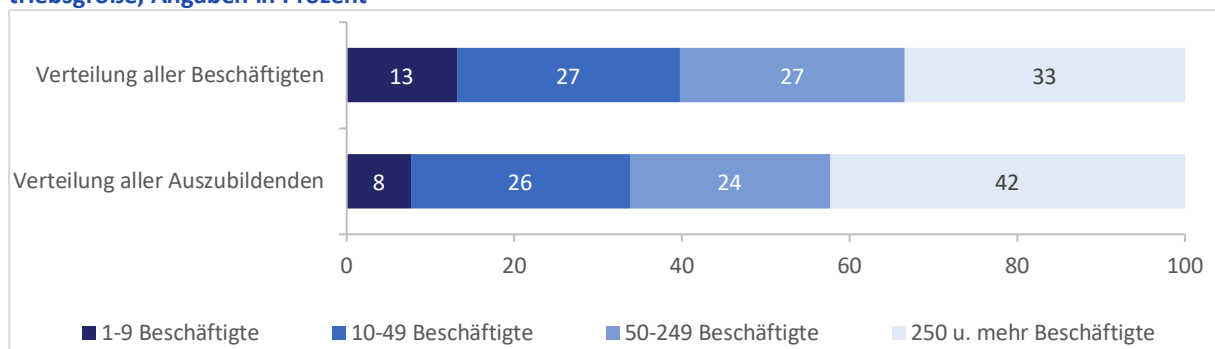
Abb. 4: Verteilung aller Beschäftigten und aller Auszubildenden zum 30.06.2023 in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Wird nach Betriebsgröße unterschieden, zeigt sich, dass der größte Anteil der Auszubildenden in Großbetrieben zu finden war (vgl. Abb. 5). Der Anteil der Auszubildenden lag sogar noch merklich höher als der Anteil der Beschäftigten in Relation zur Gesamtbeschäftigung in Hessen. In Kleinstbetrieben waren hingegen nur acht Prozent der Auszubildenden, in Klein- und mittelgroßen Betrieben jeweils etwa ein Viertel beschäftigt.

Abb. 5: Verteilung aller Beschäftigten und aller Auszubildenden zum 30.06.2023 in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



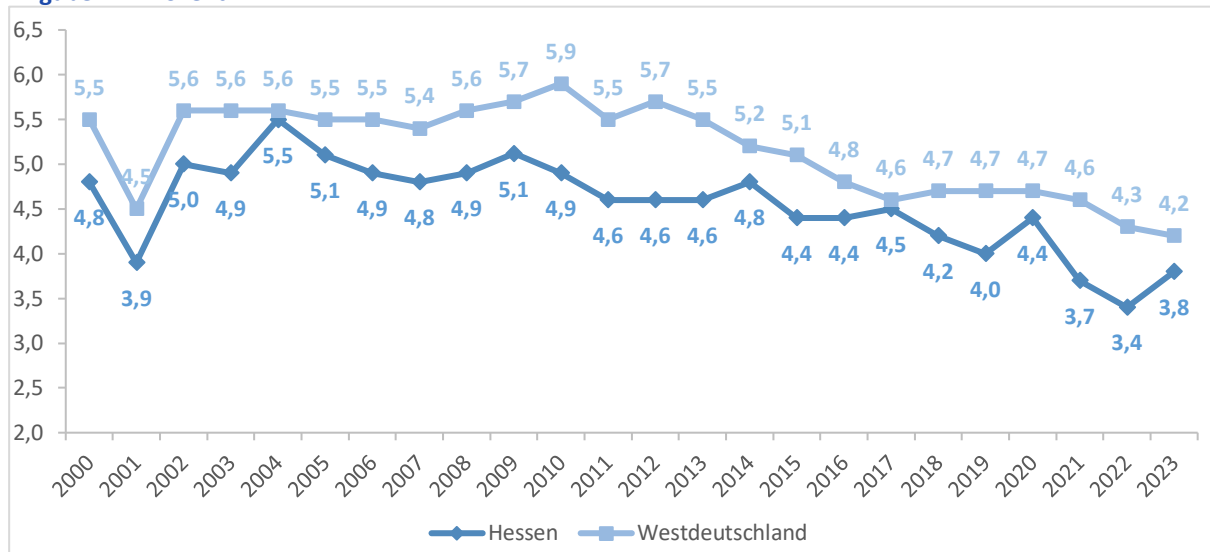
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

1.3 Ausbildungsquote für Hessen steigt leicht

Die Ausbildungsquote stellt den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar. Dabei werden alle Betriebe, also auch Betriebe ohne Auszubildende, berücksichtigt. Sie ist eine strukturelle Größe, welche sich in der Regel im Zeitverlauf nur geringfügig und langsam verändert. Die Zeitreihen in Abbildung 6 verdeutlichen einen rückläufigen Trend der Ausbildungsquote für sowohl Hessen als auch Westdeutschland seit Beginn der 2010er-Jahre. Die Quote für Hessen liegt

dabei konstant leicht unter dem westdeutschen Wert. Im Gegensatz zum westdeutschen Niveau lässt sich in Hessen zum 30.06.2023 ein leichter Anstieg im Vergleich zum Stichtag ein Jahr zuvor feststellen.

Abb. 6: Ausbildungsquote in den Betrieben in Hessen und Westdeutschland zum 30.06. der Jahre 2000-2023, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2023, eigene Berechnungen.

2. Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und Ausbildungsabschlüsse im Ausbildungsjahr 2022/2023

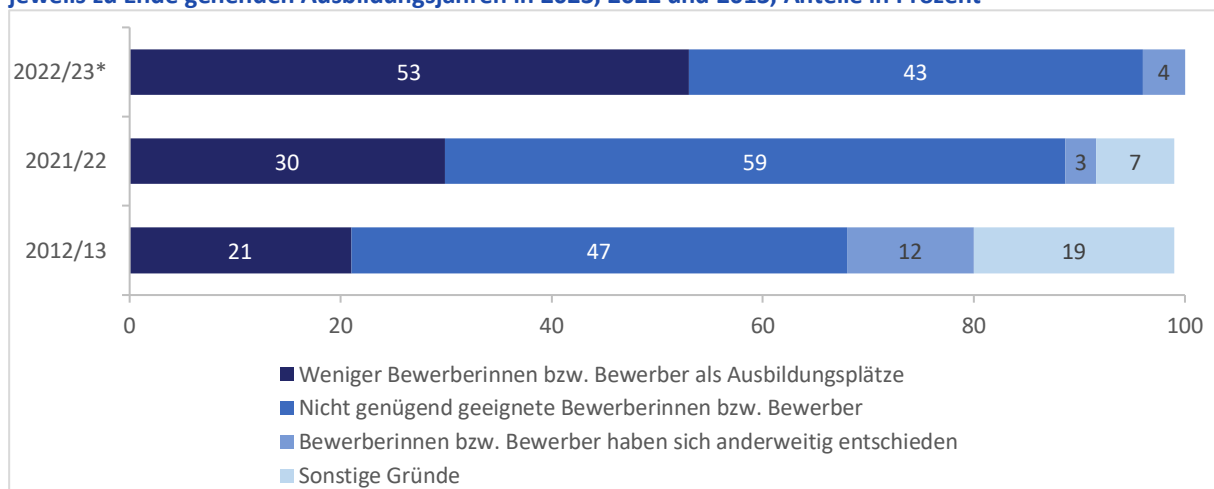
In Kapitel 2 werden Schlaglichter auf zwei weitere relevante Faktoren zur Erfassung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Hessen geworfen: Als erstes werden Gründe für Stellenbesetzungsprobleme im Ausbildungsjahr 2022/2023 analysiert. Anschließend werden die hochgerechneten Absolventinnen und -absolventenzahlen sowie die Übernahmequoten in den Ausbildungsbetrieben dargestellt.

2.1 Bewerbungslage am Ausbildungsmarkt intensiviert sich

Die Befragungen zum IAB-Betriebspanel zeigen, dass Betriebe in den vergangenen Jahren immer größere Probleme damit hatten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Für das Ausbildungsjahr 2022/2023 wurden zwar mehr Ausbildungsplätze angeboten und mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als noch im Vorjahr, gleichzeitig blieben mit hochgerechnet 11.200 Stellen jedoch auch mehr Ausbildungsplätze unbesetzt (2021/2022: 7.100 unbesetzte Ausbildungsplätze).

Über die Hälfte der Betriebe mit ungenutzten Ausbildungsangeboten gaben dabei als Hauptproblem an, weniger Bewerbungen erhalten als Ausbildungsplätze angeboten zu haben (vgl. Abb. 7). Seit der ersten Abfrage für das Ausbildungsjahr 2012/2013 lässt sich feststellen, dass in immer mehr Betrieben das Ausbildungsplatzangebot die Nachfrage übersteigt. Weitere 42 Prozent benannten zudem den Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern als Hauptursache für ihre unbesetzten Ausbildungsstellen.

Abb. 7: Wichtigster Grund für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen in den Betrieben in Hessen in den jeweils zu Ende gehenden Ausbildungsjahren in 2023, 2022 und 2013, Anteile in Prozent



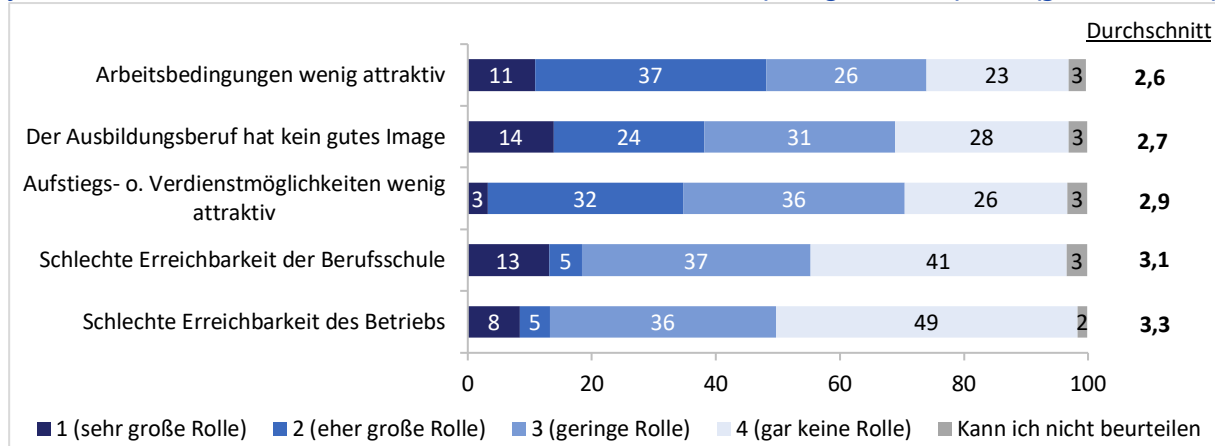
Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, 2022 und 2023, eigene Berechnungen. Differenzen zu 100 Prozent ergeben sich durch jenen Anteil der Betriebe, die keine Angabe zu der Fragestellung machten.

*In den Befragungen zum IAB-Betriebspanel 2023 konnten die Betriebe im Gegensatz zu den vorangegangenen Befragungen keine „Sonstigen Gründe“ als Antwortmöglichkeit auswählen.

Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen bewerteten zudem unterschiedliche Erklärungsmöglichkeiten dafür, warum ihre Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten, auf einer Skala von 1 (sehr große Rolle) bis 4 (gar keine Rolle). Dabei wiesen insgesamt 48 Prozent der Betriebe unattraktiven Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeiten) eine sehr große oder eine eher große Rolle zu (vgl. Abb. 8). Für weitere 38 Prozent war das grundsätzliche Image des Ausbildungsberufes zentral. 35 Prozent machten entsprechende Angaben zur mangelnden Attraktivität von Aufstiegs- oder Verdienstmöglichkeiten.

Letztendlich sahen 18 Prozent der Befragten die schlechte Erreichbarkeit der Berufsschule und 13 Prozent die Erreichbarkeit des eigenen Betriebes als relevanten Erklärungsansatz für ihre unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen.

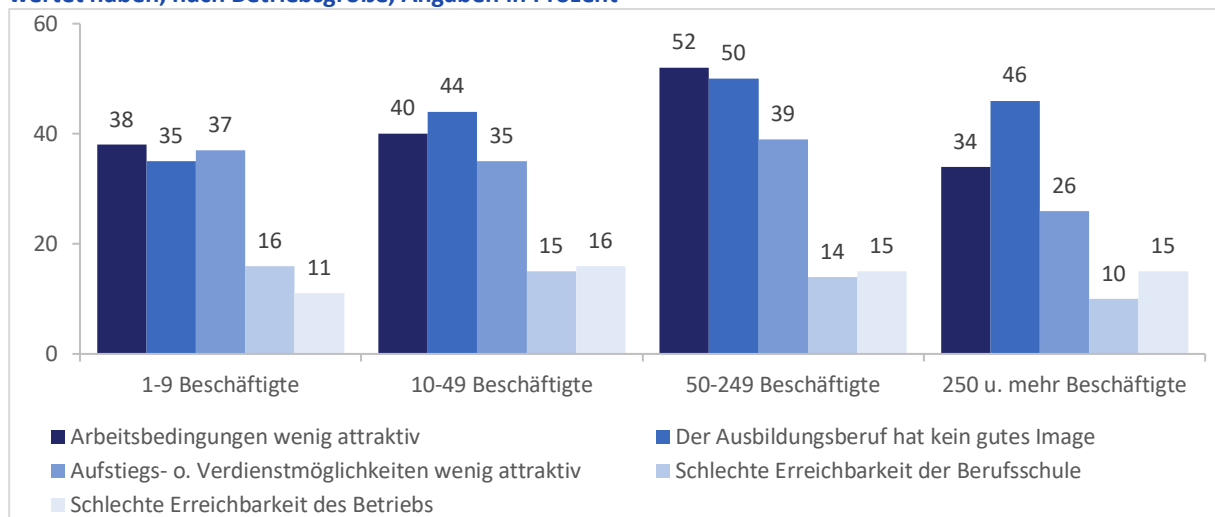
Abb. 8: Bewertung verschiedener Erklärungsmöglichkeiten für unbesetzte Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2022/2023 in den Betrieben in Hessen, auf einer Skala von 1 (sehr große Rolle) bis 4 (gar keine Rolle)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Differenzierungen nach Betriebsgröße sind auf Hessenebene aufgrund geringer Fallzahlen nicht möglich. Da sich die Erkenntnisse aus dem Betriebsgrößenvergleich in den Grundtendenzen vermutlich wenig unterscheiden, folgt in Abbildung 9 die Darstellung der Erklärungsmöglichkeiten für unbesetzte Ausbildungsstellen für alle westdeutschen Betriebe. Dabei wird deutlich, dass wenig attraktive Arbeitsbedingungen am häufigsten in KMU bzw. speziell in mittelgroßen Betrieben (52 Prozent) ein sehr großer oder eher großer Einfluss auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen zugeschrieben wird. Großbetriebe (34 Prozent) schätzen die Arbeitsbedingungen für Auszubildende hingegen deutlich seltener negativ ein. Dort spielt stattdessen das schlechte Image des Ausbildungsberufes die größte Rolle, wobei dieser Faktor in KMU ähnlich häufig als bedeutsamer Einflussfaktor benannt wird. Die Attraktivität der Aufstiegs- und Verdienstchancen wird von Großbetrieben dafür deutlich seltener als relevanter Faktor genannt als in kleineren Betrieben.

Abb. 9: Anteil der Betriebe in Westdeutschland, die verschiedene Erklärungsmöglichkeiten für ihre unbesetzten Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2022/2023 mit 1 (sehr große Rolle) oder 2 (eher große Rolle) bewertet haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



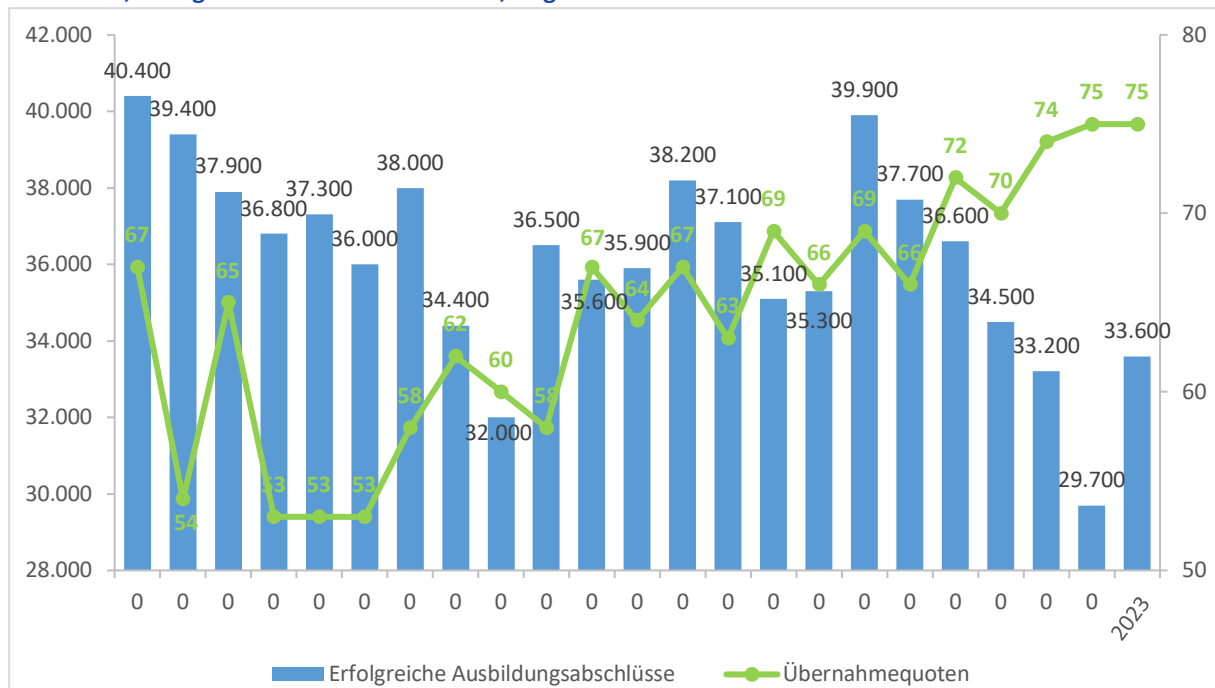
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

2.2 Übernahmequote von Auszubildenden bleibt auf Höchstwert

Hessenweit beendeten hochgerechnet 33.600 Personen ihre Ausbildung im Jahr 2023 mit Erfolg (vgl. Abb. 10). Damit erreichten wieder etwas mehr Personen einen Ausbildungsabschluss als im Jahr 2022. Betrachtet man die jährlichen Abschlusszahlen im Zeitvergleich, so fallen diese bereits seit mehreren Jahren vergleichsweise gering aus (siehe auch Hessisches Statistisches Landesamt 2023). Die tendenziell kleiner werdenden Abschlussjahrgänge führen dazu, dass bei steigenden Bedarfen weniger Fachkräfte über die duale Ausbindung in die Betriebe einmünden. Auch deshalb lässt sich seit Beginn der 2010er-Jahre eine ansteigende Übernahmequote von Auszubildenden beobachten. Im Jahr 2023 wurden drei von vier Auszubildenden nach erfolgreicher Abschlussprüfung von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Damit wurde der bisherige Höchstwert aus dem Vorjahr egalisiert.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Daten des IAB-Betriebspanels keinen Rückschluss auf die Ursachen einer nicht erfolgten Übernahme zulassen. Das heißt, dass unter den 25 Prozent der nicht übernommenen Auszubildenden auch jene vertreten waren, die ein potenzielles Übernahmeangebot abgelehnt haben.

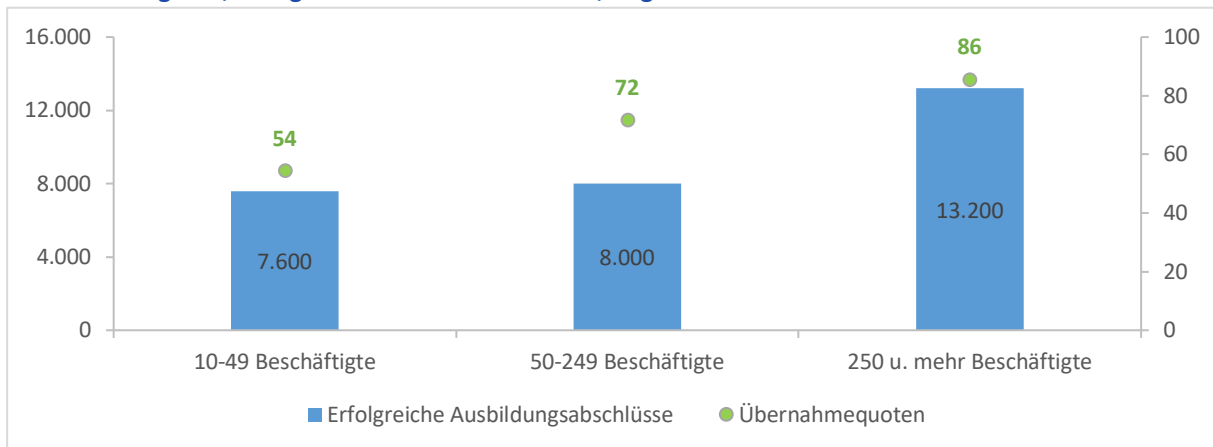
Abb. 10: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2001-2023, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2023, eigene Berechnungen.

Da größere Betriebe tendenziell engagierter in der Ausbildung sind (siehe Kapitel 1), erscheint es wenig überraschend, dass in Großbetrieben im Jahr 2023 auch die meisten Ausbildungsabschlüsse erreicht wurden (vgl. Abb. 11). Ins Auge stechen jedoch vor allem die mit der Betriebsgröße steigenden Übernahmequoten. Während in Kleinbetrieben nur etwas mehr als Hälfte der dort Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden konnten, war dies für fast neun von zehn Auszubildenden in Großbetrieben der Fall. Bereits in den vorangegangenen Auswertungen der letzten Jahre überstiegen Abschluss- und Übernahmezahlen in Großbetrieben deutlich die der kleineren Betriebe. Großbetrieben gelingt also nicht nur die Rekrutierung neuer Fachkräfte besser (Behr et al. 2024), sondern auch die Bindung selbst ausgebildete Fachkräfte an ihren Betrieb.

Abb. 11: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2023, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen. Die Kleinstbetriebe werden aufgrund geringer Fallzahlen nicht in die Darstellung einbezogen.

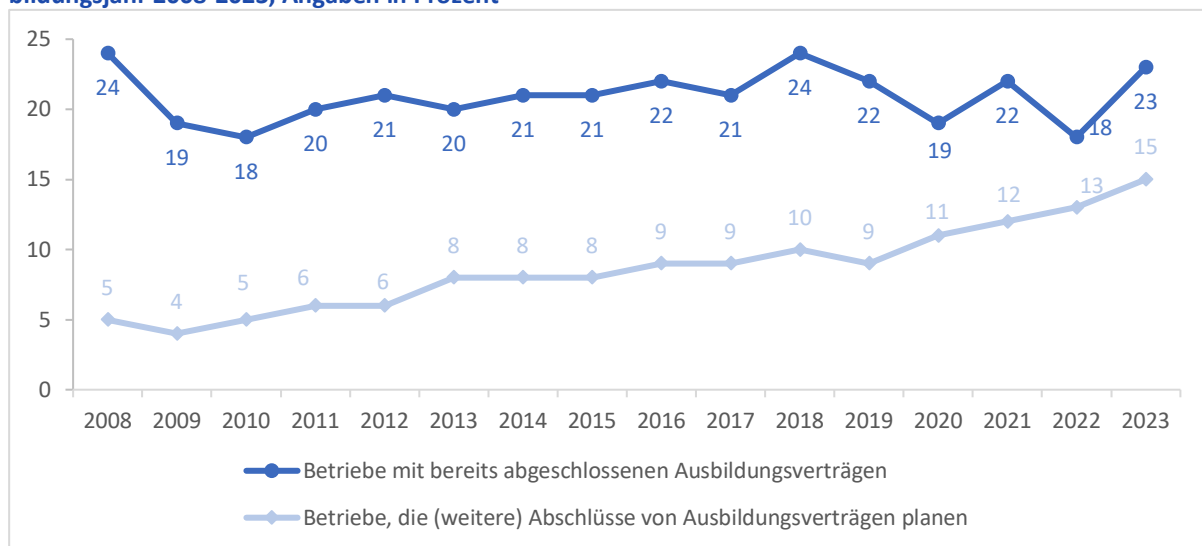
3. Ausbildungsabschlüsse für das Ausbildungsjahr 2023/2024

Im dritten Kapitel wird ein Blick auf die bereits abgeschlossenen und noch geplanten Abschlüsse von Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2023/2024 – also das zum Befragungszeitpunkt beginnende Ausbildungsjahr – geworfen. Die Darstellung erfolgt auf Hessenebene sowie differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen.

3.1 Frühzeitige Deckung der Ausbildungsbedarfe gelingt immer weniger Betrieben

Von den Betrieben in Hessen, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, hatten zum Befragungszeitpunkt 23 Prozent bereits neue Lehrstellen für das Ausbildungsjahr 2023/2024 besetzt (vgl. Abb. 12). Damit stieg ihr Anteil im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozentpunkte an. Dennoch scheint diese Entwicklung die Nachfrage nach Auszubildenden noch nicht annähernd gedeckt zu haben: 15 Prozent der Betriebe konnten noch nicht all ihre Ausbildungsplätze besetzen und planten den Abschluss (weiterer) Ausbildungsverträge. Der Trend der letzten Jahre zeigt eindeutig, dass immer mehr Betriebe zum Zeitpunkt der Befragungen noch Lehrplätze zu besetzen hatten. Ihr Anteil hat sich im Vergleich zum Jahr 2010 verdreifacht.

Abb. 12: Anteil aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2008-2023, Angaben in Prozent

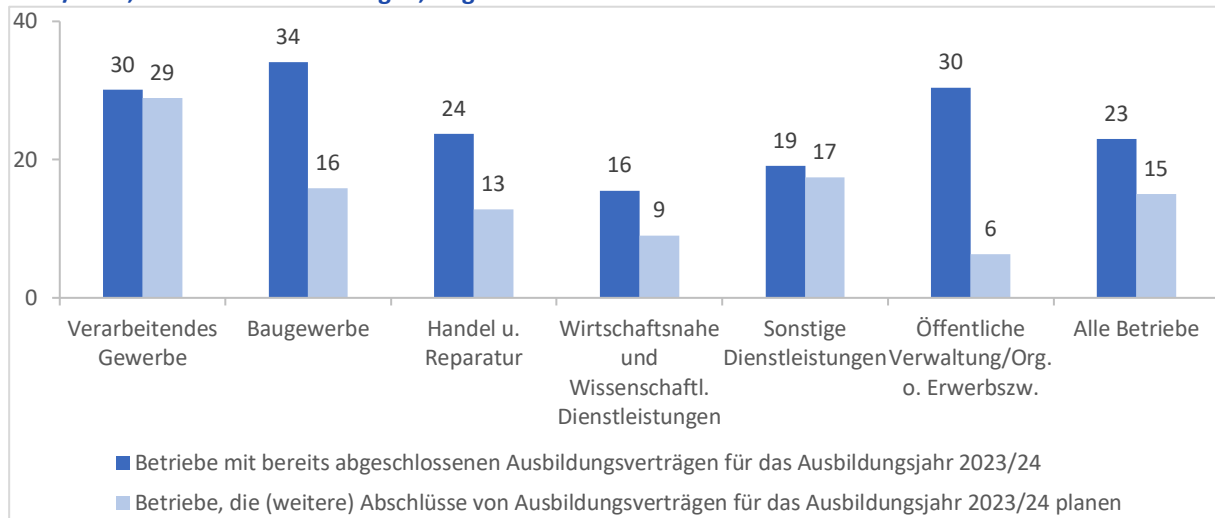


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2023, eigene Berechnungen.

3.2 Öffentliche Verwaltung kann Ausbildungsbedarf am besten decken

Differenziert nach Wirtschaftszweigen lassen sich Unterschiede in den Anteilen der Betriebe mit bereits erfolgten oder sich noch in Planung befindenden Vertragsabschlüssen erkennen (vgl. Abb. 13). Im Baugewerbe, dem Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung lag der Anteil der Betriebe, denen die Rekrutierung von Auszubildenden bereits gelungen ist, am höchsten. Gleichzeitig machten Befragte aus dem Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe – zusammen mit den in den Sonstigen Dienstleistungen tätigen Betrieben – am häufigsten Angaben zu noch offenen Ausbildungsstellen. In der öffentlichen Verwaltung scheint es in der zweiten Jahreshälfte, ähnlich wie in den Vorjahren, nur wenig ungenutzte Ausbildungsangebote gegeben zu haben.

Abb. 13: Anteil aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2023/2024, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

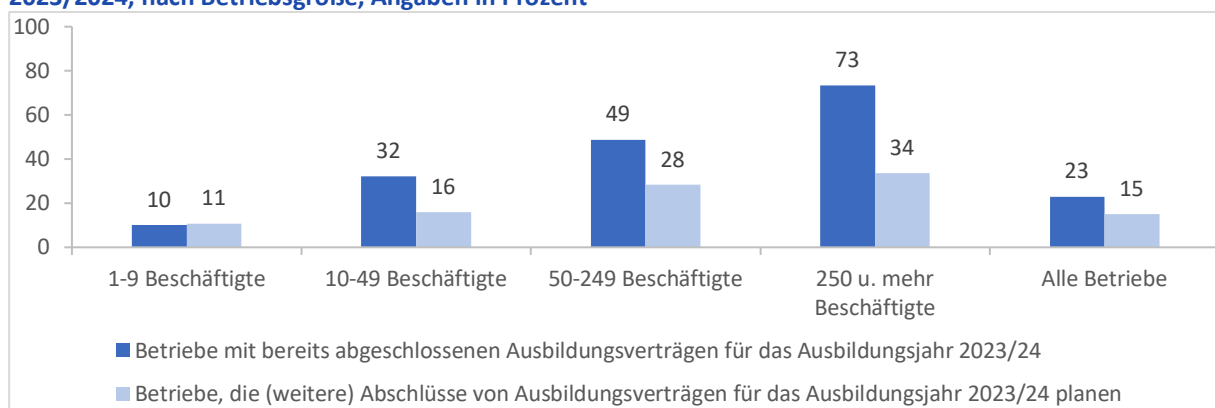


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

3.3 Kleinstbetriebe mit mehr offenen als bereits besetzten Ausbildungsplätzen

Während unter den ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben weniger als die Hälfte auch tatsächlich selbst ausbildete, traf dies auf fast alle der Großbetriebe zu (siehe Kapitel 1.1). Daraus geht hervor, dass die bereits abgeschlossenen und noch geplanten Ausbildungsvertragsabschlüsse ebenfalls einem Betriebsgrößeneffekt unterliegen (vgl. Abb. 14). Unter den ausbildungsberechtigten Großbetrieben gelang es knapp drei Vierteln, zum Zeitpunkt der Befragung bereits eigene Ausbildungsplätze zu besetzen, ein weiteres Drittel plante noch (weitere) Vertragsabschlüsse. In Kleinstbetrieben traf dies auf jeweils jeden zehnten Betrieb zu. Auffällig ist, dass es das zweite Jahr in Folge mehr Kleinstbetriebe mit noch offenen Ausbildungsstellen gab, als Kleinstbetriebe mit bereits geschlossenen Ausbildungsverträgen.

Abb. 14: Anteil aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2023/2024, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

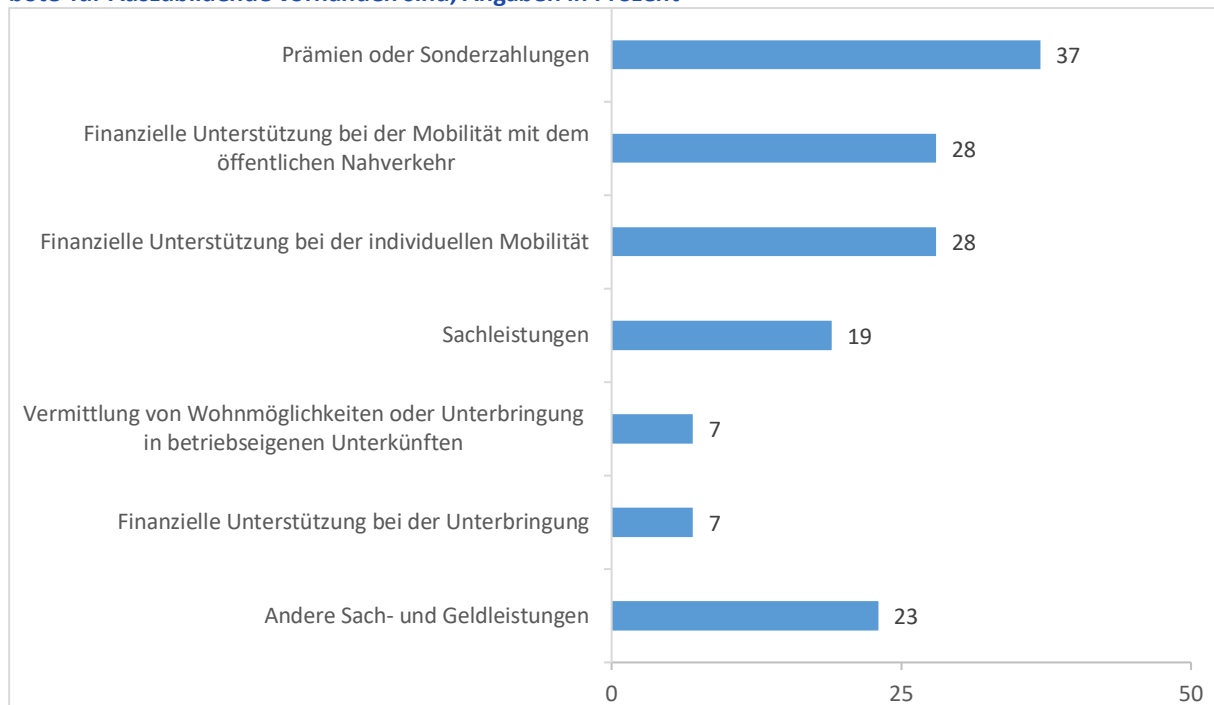
4. Unterstützungsangebote für Auszubildende

Die ausbildungsberechtigten Betriebe wurden im Jahr 2023 erstmals dazu befragt, ob sie Unterstützungsangebote für Auszubildende anbieten. Kapitel 4 widmet sich dieser Fragestellung. Die Ergebnisse werden sowohl für Hessen als auch auf Ebene der Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen dargestellt.

4.1 Prämien und Sonderzahlungen sind häufigstes Unterstützungsangebot für Auszubildende

Am häufigsten nannten die Betriebe die Auszahlung von Prämien oder Sonderzahlungen, z. B. bei bestandener Prüfung oder in Form von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, als Unterstützungsangebot für Auszubildende (vgl. Abb. 15). Prämien oder Sonderzahlungen wurden in 37 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe ausgezahlt. 28 Prozent der befragten Betriebe unterstützten ihre Auszubildenden finanziell bei der bei der Mobilität mit dem öffentlichen Nahverkehr, z. B. durch Zuschüsse zu Ticketkosten, oder bei der individuellen Mobilität, z. B. durch Zuschüsse zu Fahrtkosten mit PKW, Roller oder Fahrrad. Die Bereitstellung von Sachleistungen, bspw. in Form von Mobiltelefonen, Handyverträgen oder Tablets, spielte in knapp jedem fünften Betrieb eine Rolle. Unterstützungsangebote in der Unterbringung, sei es durch Vermittlung oder Bereitstellung betriebseigener Unterkünfte oder durch finanzielle Hilfsangebote (z.B. Mietkostenzuschüsse), waren in jeweils sieben Prozent der Betriebe vorhanden.

Abb. 15: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, in denen verschiedene Unterstützungsangebote für Auszubildende vorhanden sind, Angaben in Prozent



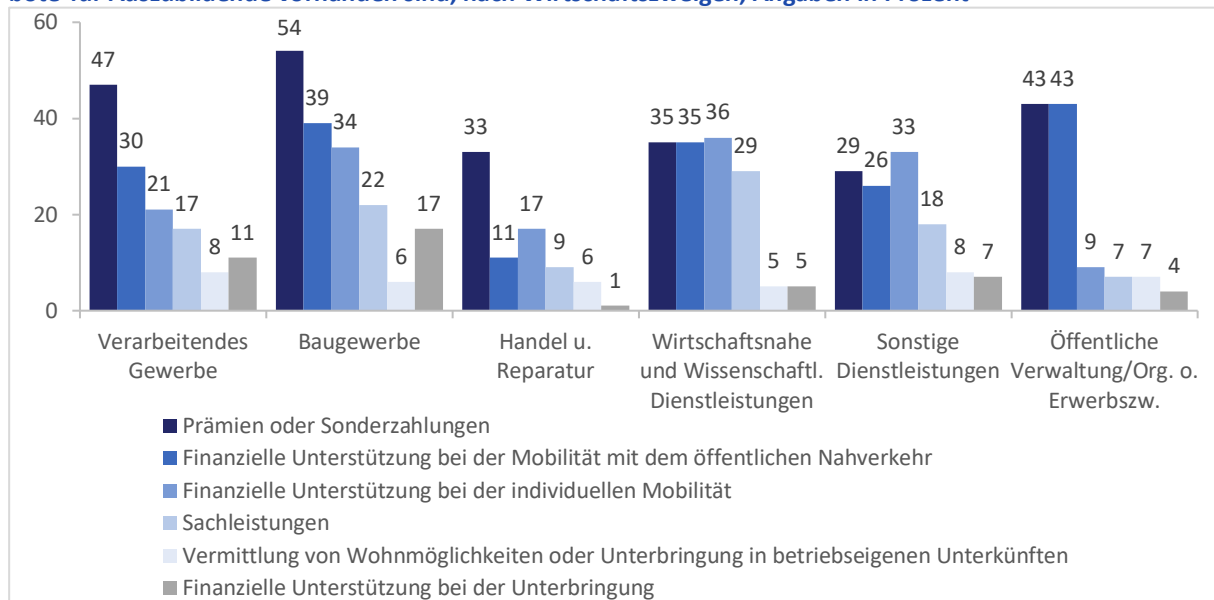
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

4.2 Baugewerbe mit größter Bandbreite an Unterstützungsangeboten

Ob und in welchem Ausmaß Unterstützungsangebote in den ausbildungsberechtigten Betrieben vorhanden waren, hängt auch mit der Ausbildungsbeteiligung innerhalb der Wirtschaftszweige zusammen (vgl. Abb. 16). Ein breiter aufgestelltes Repertoire zeigte sich im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe, während ein solches in Betrieben für Dienstleistungsberufe sowie besonders in Handel und

Reparatur eher seltener zu finden war. Prämien und Sonderzahlungen wurden im Baugewerbe und Verarbeitenden Gewerbe vergleichsweise häufig ausgezahlt. In der Öffentlichen Verwaltung spielte diese Form der finanziellen Unterstützung – gleichauf mit Finanzierungshilfen für den öffentlichen Personennahverkehr – zwar ebenfalls eine tragende Rolle, dafür waren andere Unterstützungsangebote seltener vorhanden. Im Gegensatz dazu gaben vergleichsweise viele Betriebe der beiden Wirtschaftszweige für Dienstleistungsberufe das Vorhandensein finanzieller Hilfen für die individuelle Mobilität an.

Abb. 16: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, in denen verschiedene Unterstützungsangebote für Auszubildende vorhanden sind, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

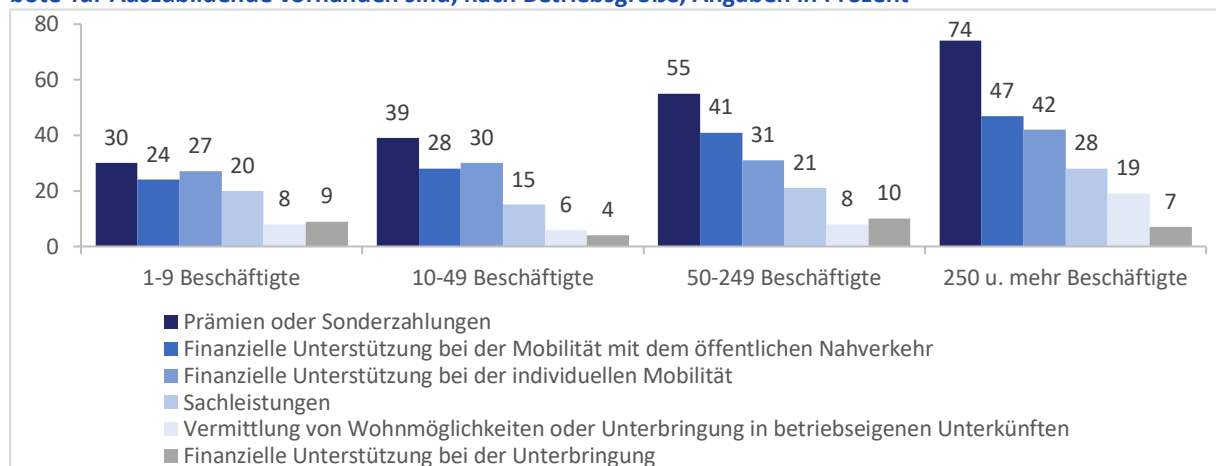


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

4.3 Großbetriebe mit mehr Unterstützungsangeboten für Auszubildende

Das Vorhandensein von Unterstützungsangeboten unterliegt zum Teil einem Betriebsgrößeneffekt (Abb. 17): Mit der Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die Betriebe entsprechende Angebote machen können. Dabei ist zu beachten, dass auch die Kopfzahl der Auszubildenden mit der Betriebsgröße zunimmt. Aus den Daten geht nicht hervor, ob sich diese Unterstützungsmöglichkeiten an alle Auszubildenden in den jeweiligen Betrieben richten. Der Betriebsgrößeneffekt lässt sich insbesondere für die Auszahlung von Prämien und der Finanzierung der öffentlichen bzw. individuellen Mobilität beobachten. Hilfsangebote mit Blick auf die Unterbringung waren in Kleinstbetrieben dagegen ähnlich oft wie in mittelgroßen und sogar häufiger als in Kleinbetrieben vorhanden, gleiches gilt für die Ausstattung mit Sachleistungen. Dafür ist es vermutlich von Vorteil, dass Kleinstbetriebe mit einem bis neun Beschäftigten in der Regel nicht mehr als einen Auszubildenden haben, für die oder den sie entsprechende Angebote finanzieren müssten. Großbetriebe boten häufiger als kleinere Betriebe die Unterbringung in betriebseigenen Unterkünften bzw. Hilfsangebote zur Vermittlung in Wohnmöglichkeiten an.

Abb. 17: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, in denen verschiedene Unterstützungsangebote für Auszubildende vorhanden sind, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

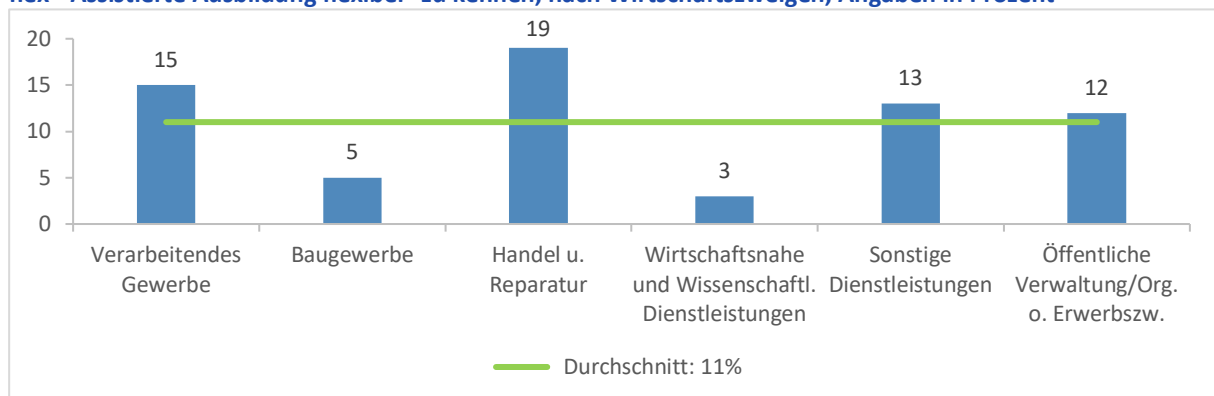
5. „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“

Mit dem Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ unterstützen die Arbeitsagenturen die betriebliche Berufsausbildung und tragen durch eine vertiefte Betreuung und Förderung von Auszubildenden zur Sicherung des Ausbildungserfolgs bei. Ziel ist es, u. a. sozial benachteiligten Jugendlichen oder Lernbeeinträchtigten, die ansonsten keine Berufsausbildung aufnehmen, fortsetzen oder erfolgreich abschließen würden, zu einem Berufsabschluss zu verhelfen.

Die Betriebe in Hessen wurden im Jahr 2023 erstmals dazu befragt, ob ihnen das Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ bekannt ist. Von den Betrieben in Hessen, die die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen, gaben elf Prozent an, das Programm zu kennen. Im westdeutschen Durchschnitt lag der Anteil nur bei sieben Prozent.

Im Vergleich der Wirtschaftszweige gaben Betriebe aus Handel und Reparatur und aus dem Verarbeitenden Gewerbe am häufigsten an, das Förderprogramm zu kennen (vgl. Abb. 18). Auch in der Öffentlichen Verwaltung und in den Sonstigen Dienstleistungen tätigen Betrieben lag der Anteil der Betriebe, denen das Programm bekannt war, leicht über dem hessischen Durchschnitt. Auffällig ist der geringe Bekanntheitsgrad im Baugewerbe, obwohl gerade dort das Engagement in der betrieblichen Ausbildung am höchsten ausgeprägt ist (siehe Kapitel 1.1). Auch unter den Betrieben für Wirtschaftsnahе und Wissenschaftliche Dienstleistungen war nur sehr wenigen der befragten Betriebe „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ ein Begriff.

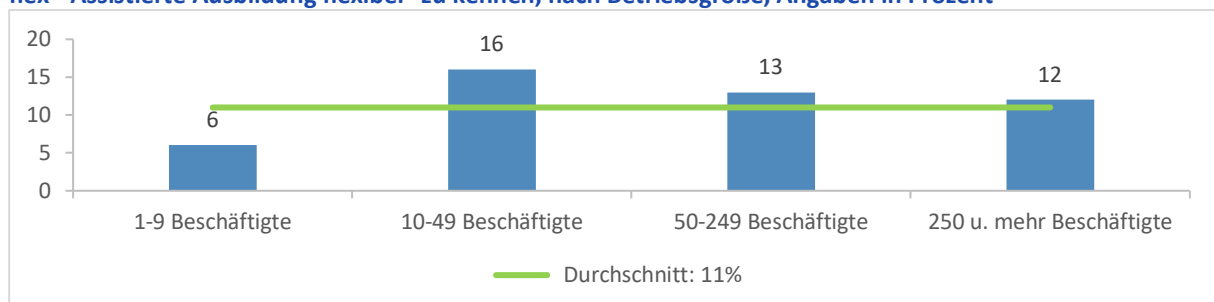
Abb. 18: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, die angegeben haben, das Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ zu kennen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Hessenweit war das Förderprogramm vor allem in den befragten KMU bekannt (vgl. Abb. 19). In den ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben lag der Bekanntheitsgrad mit nur sechs Prozent deutlich niedriger.

Abb. 19: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, die angegeben haben, das Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ zu kennen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

6. Resümee

Durch die Ausbildung von eigenen Nachwuchskräften können Betriebe gezielt qualifiziertes Personal entwickeln, welches zu den betrieblichen Anforderungen passt und an den Betrieb gebunden wird. Die Betriebe in Hessen sehen sich allerdings immer mehr mit einer angespannten Situation auf dem Ausbildungsmarkt konfrontiert, da demografiebedingt weniger Personen in das Erwerbsleben eintreten als austreten und die nachkommenden Alterskohorten gleichzeitig häufiger eine akademische Laufbahn präferieren. Der dritte Bericht der diesjährigen Auswertungen zum IAB-Betriebspanel hat deshalb ein Schlaglicht auf aktuelle Entwicklungstendenzen auf dem hessischen Ausbildungsmarkt geworfen, um zu eruieren, wie die betriebliche Ausbildung als Instrument zur Fachkräftesicherung aktuell da steht.

Der schon länger zu beobachtende Rückgang an ausbildungsberechtigten Betrieben setzte sich im Ausbildungsjahr 2022/2023 weiter fort; der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung erreichte in diesem Ausbildungsjahr einen neuen Höchstwert. Dennoch bildeten mit 27 Prozent genauso viele Betriebe in Hessen eigene Auszubildende aus wie im Vorjahr. Die Anzahl der Auszubildenden stieg zum 30.06.2023 im Vergleich zum Stichtag des Vorjahres sogar leicht an. Die verbleibenden ausbildungsberechtigten Betriebe blieben also verhältnismäßig oft in der Ausbildung aktiv. Mit 42 Prozent war der größte Anteil der Auszubildenden in Großbetrieben verortet, denen damit die Fachkräftegewinnung über Ausbildung besser gelingt, als kleineren Betrieben.

Auf Landesebene wurden im Ausbildungsjahr 2022/2023 insgesamt mehr Ausbildungsplätze angeboten und besetzt, als im Vorjahr. Gleichzeitig blieben aber auch mehr Ausbildungsplätze unbesetzt. Die Hälfte der Betriebe mit offen gebliebenen Ausbildungsstellen benannte als wichtigsten Grund dafür, dass sie weniger Bewerbungen erhalten, als Ausbildungsplätze angeboten haben. Der Trend geht also dahin, dass das Ausbildungsplatzangebot die Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt übersteigt (siehe auch Fitzenberger et al. 2023). Dies kommt der Wahlfreiheit der Ausbildungsinteressentinnen und -interessenten entgegen, stellt die Betriebe jedoch vor große Probleme. Wie der Arbeitsmarkt entwickelt sich auch der Ausbildungsmarkt zunehmend zugunsten der Arbeitnehmenden bzw. Auszubildenden. Mit 42 Prozent gaben fast genauso viele Betriebe den Mangel an geeigneten Bewerbungen als Grund für unbesetzte Ausbildungsstellen an. Darüber hinaus verwiesen die Betriebe auf wenig attraktive Arbeitsbedingungen, ein schlechtes Image des Ausbildungsberufes und wenig attraktive Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten als weitere Ursachen für die derzeitige Lage.

Der Anteil der Betriebe mit bereits erfolgten Ausbildungsvertragsabschlüssen für das zum Befragungszeitpunkt beginnende Ausbildungsjahr 2023/2024 ist im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozentpunkte auf 23 Prozent gestiegen. Anhaltende oder sich sogar intensivierende Besetzungsschwierigkeiten lassen sich aber auch für dieses Ausbildungsjahr absehen: 15 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe konnten zum Befragungszeitpunkt in der zweiten Jahreshälfte 2023 ihren Ausbildungsbedarf noch nicht vollständig decken und planten den Abschluss weiterer Ausbildungsverträge. Auffällig ist, dass es das zweite Jahr in Folge mehr Kleinstbetriebe mit noch offenen Ausbildungsstellen gab, als solche mit besetzten Ausbildungsplätzen. Womöglich könnte diese Lage auch die Ausbildungsbereitschaft der kleineren Betriebe negativ beeinträchtigen.

Die Bereitschaft zur Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen ist durch die schwierige Bewerberlage und den sich zuspitzenden Fachkräftemangel gestiegen. Im Jahr 2023 wurden 75 Prozent der Personen, die eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Damit wurde der Höchstwert aus dem Vorjahr 2022 gehalten. Für die Großbetriebe ergeben sich dabei, wie in den vergangenen Jahren, die höchsten Abschlusszahlen und

die höchsten Übernahmequoten. Unter Umständen spielt hier auch die Zuschreibung vergleichsweise attraktiver Karriere- und Verdienstmöglichkeiten in Großbetrieben eine Rolle. Angesichts der steigenden Fachkräftebedarfe ist nicht auszuschließen, dass die geringeren Übernahmequoten in kleineren Betrieben weniger auf eine fehlende Übernahmbereitschaft, sondern vielmehr auch auf das Ablehnen von Übernahmeangeboten durch die Auszubildenden zurückzuführen ist. Die Daten des IAB-Betriebspanels lassen allerdings keine Rückschlüsse auf die Ursachen einer nicht erfolgten Übernahme zu.

Deutlich wird, dass die Aufwände für die Rekrutierung von Auszubildenden zunehmen. Attraktive Arbeitsbedingungen und Unterstützungsangebote können ein Schlüsselfaktor sein, um ansprechende Ausbildungsplätze anzubieten. Die am weitesten verbreiteten Unterstützungsmaßnahmen waren in den hessischen Betrieben die Auszahlung von Prämien bzw. Sonderzahlungen (37 Prozent) sowie finanzielle Unterstützung der Mobilität der Auszubildenden (28 Prozent). Jeder fünfte (19 Prozent) ausbildungsberechtigte Betrieb stattete zudem seine Auszubildenden mit Sachleistungen wie Handys oder Tablets aus. Jeweils sieben Prozent vermittelten Wohnmöglichkeiten oder unterstützten die Unterbringung der Auszubildenden finanziell. Diese Form der Unterstützungsleistungen ist nicht nur für die Bereitstellung möglichst attraktiver Ausbildungsplätze relevant. Durch zielgerichtete Förderungen, bspw. in Bezug auf die Unterbringung oder Mobilität, können auch Zielgruppen erschlossen werden, für die die Fahrtkosten ansonsten zu hoch liegen würden. Auszahlungen von Prämien und finanzielle Zuschüsse zur Mobilität der Auszubildenden waren besonders in größeren Betrieben verbreitet, was vermutlich auch positive Auswirkungen auf die Attraktivität der dort angebotenen Ausbildungsplätze hatte. Es ist davon auszugehen, dass kleineren Betrieben in der Regel die Ressourcen fehlen, um entsprechende Angebote zu unterbreiten. Hierfür benötigen vor allem kleine und mittelgroße Betriebe Unterstützung.

Förderprogramme wie „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“, die auf die Integration junger Menschen abzielen, die eine Berufsausbildung ohne Unterstützung nicht aufnehmen, fortsetzen oder abschließen könnten, könnten noch stärker genutzt werden. Die Betriebe könnten neue Zielgruppen für ihr Ausbildungsengagement erschließen. Allerdings war das Förderprogramm zum Befragungszeitpunkt nur etwa jedem zehnten ausbildungsberechtigten Betrieb bekannt. Gerade in Kleinstbetrieben oder dem ausbildungsintensiven Baugewerbe war der Bekanntheitsgrad vergleichsweise gering. Hier ist es an Arbeitsverwaltung und Branchenverbänden, Informationen zu streuen.

Sinkende Bewerbungs- und Auszubildendenzahlen bei gleichzeitig zunehmendem Fachkräftemangel stellen die Betriebe in Hessen vor große Herausforderungen. Die betriebliche Ausbildung muss deshalb insbesondere in Bezug auf die Arbeitsbedingungen attraktiv bleiben oder könnte so reformiert werden, dass sich auch junge Menschen mit höherem Bildungsabschluss wieder häufiger für die Form der Qualifizierung entscheiden. Dem Trend hin zur akademischen Bildung und weg von der dualen Berufsausbildung sollte durch eine stärkere Verzahnung der beiden Bildungssysteme begegnet werden, z. B. in Form dualer Studiengänge. Derartige Bildungsangebote könnten die Attraktivität der klassischen Berufsausbildung steigern. Außerdem bedarf es intensiverer Anstrengungen, auch Zielgruppen für eine Ausbildung zu gewinnen, die dort bisher weniger stark vertreten sind. Zu denken wäre dabei beispielsweise an Studienzweifler oder an die Rekrutierung von Auszubildenden im Ausland. Programme wie „Asa flex“ können Betrieben in ihren Ausbildungsbestrebungen zudem dabei helfen, Auszubildende zu finden, die nicht auf dem klassischen Ausbildungsmarkt vertreten sind. Gerade in kleineren Betrieben sollten solche Programme durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit bekannter gemacht werden.

7. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2023 (31. 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 Verian Deutschland (ehemals Kantar Public). 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, Wohnen und ländlichen Raum sowie der Bundesagentur für Arbeit.

Der Report zur betrieblichen Ausbildung der Betriebe ist der dritte Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2023. Insgesamt wurden hierfür 962 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.

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

Frankfurt am Main, Juli 2024

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

8. Literatur

Behr, Dominik / Lauxen, Oliver / Larsen, Christa (2024): Personaldynamiken und -bedarfe in den Betrieben in Hessen. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2024/06/IAB-Panel_HE_2023_Report_2-2.pdf, Abrufdatum: 26. Juni 2024.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.

Fitzenberger, Bernd / Heusler, Anna / Wicht, Leonie (2023): Die Vermessung der Probleme am Ausbildungsmarkt: Ein differenzierter Blick auf die Datenlage tut not, In: IAB-Forum 21. Juni 2023, <https://www.iab-forum.de/die-vermessung-der-probleme-am-ausbildungsmarkt-ein-differenzierter-blick-auf-die-datenlage-tut-not/>, Abrufdatum: 5. Juni 2024

Hessisches Statistisches Landesamt (2023): Statistische Berichte. Auszubildende und Prüfungen in Hessen 2022. Wiesbaden.

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.