

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

16|2024

In aller Kürze

- Der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben ist mit 30 Prozent im Zeitverlauf (2010–2023) recht stabil, obwohl der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe zurückgegangen ist.
- Im Jahr 2023 wurden wieder mehr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dennoch konnten 35 Prozent aller Ausbildungsplätze nicht besetzt werden; im Jahr 2010 waren es noch 15 Prozent.
- Die Nichtbesetzungsquote war 2023 in Westdeutschland niedriger als in Ostdeutschland, zudem sinkt sie mit der Betriebsgröße. Die größten Rekrutierungsprobleme weisen das Baugewerbe und die personennahen Dienstleistungen, etwa das Friseurgewerbe, auf.
- Im längerfristigen Vergleich stieg die Nichtbesetzungsquote in Westdeutschland stärker als in Ostdeutschland und in Großbetrieben stärker als in Kleinbetrieben. Nahezu alle Segmente des Ausbildungsmarkts haben inzwischen Rekrutierungsprobleme.
- Betriebe nennen den Mangel an geeigneten Bewerbungen als häufigsten Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen. Wenig attraktive Arbeitsbedingungen und das mitunter schlechte Image mancher Ausbildungsberufe sind aus betrieblicher Sicht die wichtigsten Erklärungsfaktoren.
- Um die Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen, bieten Betriebe viele zusätzliche Unterstützungsleistungen für ihre Auszubildenden an.

IAB-Betriebspanel

Rekordhoch beim Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen

von Bernd Fitzenberger, Ute Leber und Barbara Schwengler

Auch wenn zuletzt wieder mehr neue Ausbildungsverträge geschlossen wurden und die Nachfrage nach einer dualen Ausbildung gestiegen ist, steht der deutsche Ausbildungsmarkt weiter vor großen Herausforderungen. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels 2023 untersuchen wir, wie sich verschiedene Indikatoren der betrieblichen Ausbildung bis zum aktuellen Rand entwickelt haben. Ein besonderes Augenmerk gilt der Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen und den dafür verantwortlichen Faktoren.

Die duale Ausbildung ist für Betriebe ein wichtiges Instrument, um ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Vielen Jugendlichen ermöglicht sie einen reibungsarmen Übergang von der Schule in Beschäftigung. Während das deutsche Berufsbildungssystem international als Erfolgsmodell betrachtet wird, steht es – trotz einiger Lichtblicke – vor großen Herausforderungen. Nach teils massi-

ven Einbrüchen am Ausbildungsmarkt während der Corona-Krise wurden 2023 zwar wieder mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Vorjahr. Dennoch ist das Vor-Krisen-Niveau noch nicht wieder erreicht (BIBB 2024). Die Nachfrage der Jugendlichen nach einer dualen Ausbildung ist zuletzt wieder gestiegen, sie blieb jedoch weiterhin deutlich hinter dem Ausbildungsplatzangebot der Betriebe zurück. Damit hat sich der Wandel von einem Arbeitgeber- hin zu einem Bewerbermarkt fortgesetzt.

Insgesamt ist zu beobachten, dass die Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt auch in der jüngeren Vergangenheit weiter zugenommen haben. So wird es immer schwieriger, Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage zusammenzuführen – mit der Folge, dass einem steigenden Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen eine ebenfalls wachsende Zahl an Jugendlichen gegenübersteht, die bei der Suche nach einem

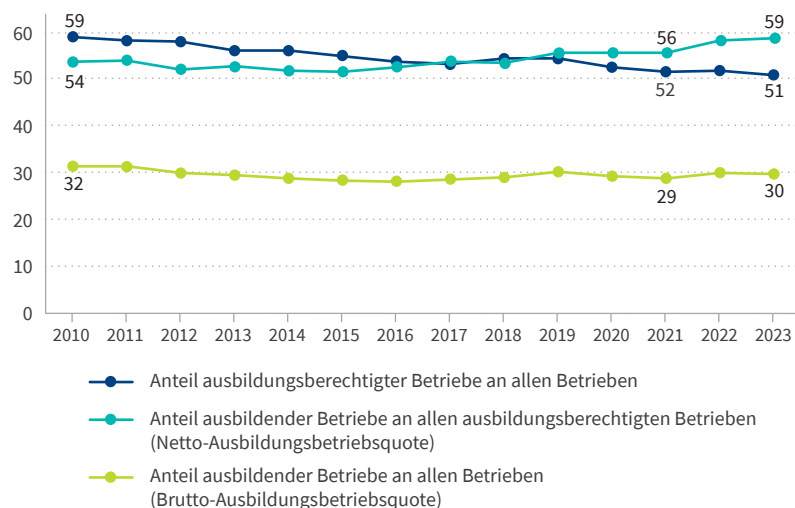
Ausbildungsplatz erfolglos bleiben. Zum Stichtag 30. September 2023 betraf dies nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) (2024) knapp 64.000 Jugendliche und damit 5 Prozent mehr als im Vorjahr – angesichts des großen Fachkräftemangels eine sehr bedenkliche Entwicklung. Im Jahr 2022 hatten fast 2,9 Millionen Personen zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss, was einem Anteil von 19 Prozent entspricht.

Im Fokus dieses Berichts stehen die betrieblichen Ausbildungsaktivitäten. Dazu präsentieren wir aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspa-

nel, einer jährlichen Befragung von gut 15.000 Betrieben aller Branchen und Größenklassen (mehr dazu vgl. Infobox 1). Ein besonderes Augenmerk richten wir auf die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen. Dabei gehen wir auch den Gründen für die Nichtbesetzung sowie betrieblichen Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der Ausbildung nach. Die hier zusammengefassten Befunde werden ergänzt durch Tabellen (Schwengler/Leber 2024), in denen die Unterschiede zwischen Branchen, Größenklassen sowie Regionen für die untersuchten Indikatoren detailliert dargestellt werden.

A1

Ausbildungsberechtigte und tatsächlich ausbildende Betriebe in Deutschland 2010 bis 2023, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010–2023. © IAB

Gut die Hälfte aller Betriebe ist ausbildungsberechtigt

Damit Betriebe in Deutschland ausbilden können, müssen sie bestimmte gesetzliche Voraussetzungen erfüllen. Dies traf im Jahr 2023 auf 51 Prozent aller Betriebe in Deutschland zu. Während nahezu alle Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten zur Ausbildung berechtigt waren, galt dies für 41 Prozent der Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten. Weit überdurchschnittliche Anteile ausbildungsberechtigter Betriebe sind im Verarbeiten der Gewerbe und im Baugewerbe zu finden, weit unterdurchschnittliche hingegen in der Gastronomie sowie im Bereich Verkehr und Lagerei.

Zuletzt hat sich der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe zwar nur geringfügig geändert, im längerfristigen Vergleich ist er jedoch merklich gesunken. So waren im Jahr 2010 noch 59 Prozent aller Betriebe ausbildungsberechtigt (vgl. Abbildung A1). Wie Leber et al. in einem IAB-Kurzbericht aus dem Jahr 2023 gezeigt haben, ist der längerfristige Rückgang des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe vor allem auf die Entwicklung im Segment der Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) und Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) zurückzuführen. Das Ausbildungspotenzial, also die grundsätzlich für die Ausbildung zur Verfügung stehenden Betriebe, ist gerade in diesem Segment im Zeitverlauf deutlich gesunken.

1

IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative jährliche Wiederholungsbefragung bei rund 15.000 Betrieben aller Betriebsgrößen und Branchen. Die Befragung in Form von persönlich-mündlichen Interviews wird seit 1993 in den westdeutschen und seit 1996 in den ostdeutschen Bundesländern durchgeführt. Grundgesamtheit für das IAB-Betriebspanel ist die Betriebsdatei der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Die disproportional geschichtete Stichprobe wird aus dieser Datengrundlage nach 10 Betriebsgrößenklassen, aktuell 20 Branchen und den Bundesländern gezogen und auf diese hochgerechnet. Dieser umfassende Längsschnittdatensatz stellt die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts dar. Mit dieser Betriebsbefragung wird nicht nur eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge vorgenommen, sondern überdies werden Stimmungslagen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe erhoben. Die hier ausgewiesenen Anteile wurden auf Basis hochgerechneter Absolutzahlen berechnet.

Mehr zum IAB-Betriebspanel und zu bisherigen Ergebnissen finden Sie auf der Internetseite des IAB (<https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-betriebspanel/>).

Aktuell bilden sechs von zehn ausbildungsberechtigten Betrieben aus – anteilig sind das mehr als vor zehn Jahren

Nicht alle Betriebe, welche die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, bilden tatsächlich aus. So haben beispielsweise kleinere Betriebe häufig keinen kontinuierlichen Bedarf an Nachwuchskräften; zudem gelingt es ihnen nicht immer, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, sodass sie teils gezwungenermaßen nicht ausbilden.

Der Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben, die sogenannte Netto-Ausbildungsbetriebsquote, lag im Jahr 2023 bei 59 Prozent (vgl. Abbildung A1). Erwartungsgemäß steigt die Ausbildungsbeteiligung mit der Betriebsgröße, doch bilden immerhin auch vier von zehn Kleinstbetrieben und sieben von zehn Kleinbetrieben mit Ausbildungsberechtigung aus. Besonders hohe Anteile ausbildender Betriebe finden sich im Baugewerbe, in Bergbau/Energie-/Wasserversorgung sowie im Bereich Erziehung und Unterricht und im Gesundheits- und Sozialwesen. Besonders niedrig sind die Anteile hingegen im Finanz- und Versicherungswesen sowie in den personen- und unternehmensbezogenen Dienstleistungen, etwa bei Friseurbetrieben, der Gebäudeverwaltung oder Unternehmensberatungen. Ebenfalls unter dem Durchschnitt liegt der Anteil zudem im Bereich Information und Kommunikation, wo zuletzt 53 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe tatsächlich ausbildeten.

Ebenso wie der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe hat sich die Netto-Ausbildungsbetriebsquote gegenüber dem Vorjahr kaum verändert. Langfristig ist hier jedoch seit dem Jahr 2010 ein Zuwachs um 5 Prozentpunkte auszumachen (vgl. Abbildung A1). Bemerkenswert ist zudem, dass die Netto-Ausbildungsbetriebsquote seit dem Abklingen der Corona-Krise deutlich gestiegen ist (+3 Prozentpunkte gegenüber 2021). Obgleich der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe im Zeitverlauf gesunken ist, machen heute also anteilig mehr Betriebe von ihrer Ausbildungsberechtigung Gebrauch, als dies noch 2010 der Fall war. Dies hat zur Konsequenz, dass die Brutto-Ausbildungsbe-

triebsquote, die den Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben wiedergibt, seit dem Jahr 2010 recht stabil geblieben ist.

Gut drei Viertel der Absolventinnen und Absolventen werden von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen

Wie eine Untersuchung von Wenzelmann und Schönfeld (2022) zu Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung zeigt, lohnt sich eine solche für viele Betriebe erst dann, wenn sie ihre Auszubildenden nach der Ausbildung übernehmen. Gegenüber der Rekrutierung von externen Fachkräften hat ihre Übernahme den Vorteil, dass sie dem Betrieb bereits bekannt sind und firmenspezifisches Humankapital erworben haben.

Im Jahr 2023 wurden 76 Prozent aller Absolventinnen und Absolventen von ihrem Ausbildungsbetrieb oder einem anderen Betrieb des Unternehmens übernommen. Für die verbliebenen 24 Prozent ist nicht bekannt, ob sie kein Übernahmeangebot erhalten oder den Ausbildungsbetrieb auf eigenen Wunsch verlassen haben – beispielsweise, um ein Studium aufzunehmen. Der Anteil übernommener Auszubildender steigt mit der Betriebsgröße; zudem finden sich deutliche Branchenunterschiede. Die höchsten Anteile übernommener Auszubildender sind in der öffentlichen Verwaltung und in den Bereichen Bergbau/Energie-/Wasserversorgung sowie Information und Kommunikation zu beobachten. Nach dem Einbruch während der Corona-Krise hat sich die Übernahmequote wieder erholt und zuletzt gegenüber dem Vorjahr nur unwesentlich verändert. Seit dem Jahr 2010 ist sie jedoch mit einem Plus von 15 Prozentpunkten deutlich gestiegen.

Mehr als ein Drittel der angebotenen Ausbildungsplätze bleibt unbesetzt – so viele wie nie zuvor

Zwar deuten die bislang betrachteten Indikatoren der betrieblichen Ausbildung auf eine Erholung nach teils massiven Einbrüchen während der Corona-Krise hin. Dennoch haben die Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt weiter zugenommen, sodass es nicht nur viele unbesetzte Ausbil-

dungsstellen gibt, sondern auch eine hohe Zahl an jungen Menschen, die keinen geeigneten Ausbildungsplatz finden (BIBB 2024).

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels konnten zuletzt 35 Prozent aller von den Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden – und damit so viele wie nie zuvor. Dabei lag die Nichtbesetzungsquote in Betrieben einiger Größenklassen und Branchen deutlich über diesem Durchschnittswert (Schwengler/Leber 2024): So konnten Kleinstbetriebe 2023 rund 57 Prozent der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen. Fast die Hälfte aller Ausbildungsplätze blieb im Bereich der personennahen Dienstleistungen, beispielsweise im Friseurgewerbe, sowie im Baugewerbe unbesetzt. Merklich besser stellte sich die Situation hingegen im großbetrieblichen

Segment sowie in der öffentlichen Verwaltung dar, wo jeweils etwa jeder zehnte Ausbildungsplatz unbesetzt blieb. In der Gastronomie, die im Jahr zuvor noch der Spitzenreiter bei den unbesetzten Ausbildungsplätzen war, scheint sich die Lage aktuell wieder etwas zu entspannen. Zwar blieben hier mit einem Anteil von 38 Prozent immer noch überdurchschnittlich viele Lehrstellen vakant, doch ist die Nichtbesetzungsquote gegenüber dem Vorjahr um 13 Prozentpunkte gesunken.

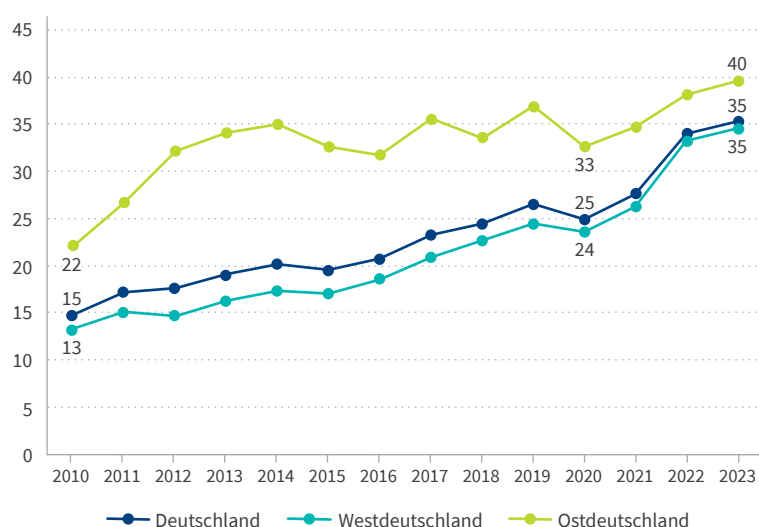
Bei der Nichtbesetzungsquote gibt es auch regionale Unterschiede: Zum einen haben ostdeutsche Betriebe größere Besetzungsprobleme als westdeutsche, zum anderen ist die Nichtbesetzungsquote in sogenannten Randregionen höher als in Kernregionen (zur Definition von Kern- und Randregionen vgl. Infobox 2).

Angemerkt sei, dass die von uns berechnete Nichtbesetzungsquote mit 35 Prozent deutlich höher ist als die vom BIBB (2024) mit 13 Prozent. Wie Fitzenberger et al. (2024) zeigen, hat dies insbesondere damit zu tun, dass das BIBB ausschließlich die bei den Arbeitsagenturen gemeldeten offenen Ausbildungsplätze erfasst, wohingegen das IAB-Betriebspanel Informationen zu allen offenen Lehrstellen erhebt. Ungeachtet der Niveauunterschiede zwischen beiden Datenquellen ermittelt das BIBB ebenso wie das IAB einen deutlichen Zuwachs des Anteils unbesetzter Ausbildungsplätze im Zeitverlauf und beide Erhebungen weisen für die jüngste Vergangenheit einen Höchstwert aus.

A2

Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen

2010 bis 2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010–2023; Basis: Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten. © IAB

Im Zeitverlauf ist die Nichtbesetzungsquote stark gestiegen

Während sich die Nichtbesetzungsquote von Ausbildungsplätzen 2023 gegenüber dem Vorjahr nur unwesentlich verändert hat, ist sie im Vergleich zum Jahr 2021 um 7 Prozentpunkte gestiegen. Auch längerfristig ist ein deutlicher Aufwärtstrend zu beobachten, der nur kurz von der Corona-Krise unterbrochen wurde: So hat die Nichtbesetzungsquote gegenüber dem Jahr 2010 deutschlandweit um 20 Prozentpunkte zugenommen (vgl. Abbildung A2).

Im Vergleich zu 2010 fällt auf, dass die Nichtbesetzungsquote im Westen (Anstieg von 13 % auf 35 %) absolut und relativ stärker gestiegen ist als

2

Kern-Rand-Regionen

Die Abgrenzung von Kern-Rand-Regionen erfolgt auf Basis der BIK-Regionen der Firma BIK, Aschpurwis und Behrens (<https://bik-gmbh.de/regionaldaten/bik-regionen/>). Mit dieser räumlichen Gliederungssystematik werden Stadt-Umland-Beziehungen auf Gemeindeebene für Ballungsräume, Stadtregionen, Mittel- und Unterzentren dargestellt. Als Basis für die Verflechtungszusammenhänge dienen die jährlich aktualisierten Zahlen von Pendlern der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Wohnbevölkerung. Gemeindegrößenklassen mit 50.000 und mehr Einwohnern werden nach Kernbereichen und Umlandgemeinden unterschieden.

im Osten (Anstieg von 22 % auf 40 %). Damit hat sich der Abstand zwischen West und Ost über die Jahre hinweg von 9 auf 5 Prozentpunkte verringert.

In kleineren Betrieben gibt es ebenso einen deutlich stärkeren Anstieg der Nichtbesetzungsquote als in größeren. Somit sind die Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe heute weniger ausgeprägt als noch im Jahr 2010.

Ein interessantes Bild ergibt sich bei der Branchenbetrachtung. Besonders starke prozentuale Zuwächse der Nichtbesetzungsquote seit dem Jahr 2010 sind in den Bereichen Bergbau/Energie- und Wasserversorgung sowie Information und Kommunikation und in den unternehmensnahen Dienstleistungen, etwa bei Unternehmensberatungen oder Wirtschaftsprüfungsunternehmen, zu finden. Auch wenn der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze in diesen Branchen aktuell in etwa dem gesamtdeutschen Durchschnitt entspricht, hatten alle im Jahr 2010 noch (weit) unterdurchschnittliche Stellenbesetzungsprobleme, die sich im Zeitverlauf massiv erhöht haben.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Rekrutierungsprobleme nun viele Segmente des Ausbildungsmarkts erreicht haben, in denen es zu Beginn der 2010er Jahre noch kaum Besetzungsprobleme gab.

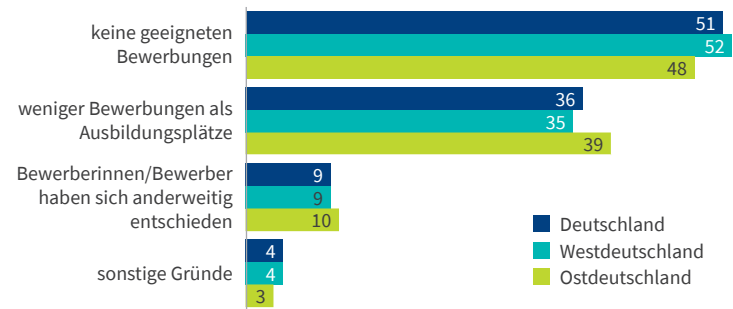
Am häufigsten können Ausbildungsplätze mangels geeigneter Bewerbungen nicht besetzt werden

Im IAB-Betriebspanel 2023 wurden die Betriebe, die Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten, zunächst nach Gründen hierfür befragt. Dem schloss sich eine zweite Frage nach möglichen dahinterliegenden Erklärungsfaktoren für die Stellenbesetzungsprobleme an. Wir gehen im Folgenden zunächst auf die genannten Gründe ein.

Als wichtigsten Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen gab knapp die Hälfte aller Betriebe im Jahr 2023 einen Mangel an geeigneten Bewerbungen an. Ein gutes Drittel der Betriebe nannte als wichtigsten Grund, dass es weniger Bewerbungen als angebotene Ausbildungsplätze gab. Dass sich Bewerberinnen und Bewerber anderweitig entschieden haben, gab ein knappes Zehntel der Betriebe an (vgl. Abbildung A3).

Wichtigster Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen aus betrieblicher Sicht

2023, Anteil der Betriebe mit der jeweiligen Nennung, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023; Basis: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen. © IAB

Großbetriebe klagten deutlich häufiger als Kleinbetriebe über einen Mangel an geeigneten Bewerbungen, wohingegen kleinere Betriebe stärker als Großbetriebe die zu geringe Zahl an Bewerbungen als Grund für die Nichtbesetzung nannten. Hierfür kann es unterschiedliche Ursachen geben: So dürften Jugendliche teils eine Ausbildung in einem Großbetrieb vorziehen, da sie hier von besseren Lohn- und Entwicklungsmöglichkeiten als in einem Kleinbetrieb ausgehen. Darüber hinaus zeigt eine Studie von Ebbinghaus et al. (2023), dass größere Betriebe mehr Kanäle zur Rekrutierung von Auszubildenden nutzen (können) als kleinere. Dies gilt insbesondere für direkte Kanäle wie Veranstaltungen in Schulen oder Messen, aber auch für indirekte Kanäle wie das Schalten von Anzeigen auf der eigenen Homepage oder in Printmedien. Die Nutzung von mehr Rekrutierungskanälen dürfte die Bekanntheit von Betrieben und damit den Pool an Bewerbungen erhöhen. Allerdings könnte dies auch stärkere Rekrutierungsschwierigkeiten widerspiegeln, die wiederum die Nutzung von mehreren Kanälen erfordern.

Insbesondere die Land- und Forstwirtschaft sowie das Gesundheits- und Sozialwesen sind mit einer zu geringen Zahl von Bewerbungen konfrontiert. Für Betriebe in beiden Branchen ist dies ein weitaus größeres Problem als der Mangel an geeigneten Bewerbungen. Zugleich spielt dieses Problem in Ostdeutschland eine etwas größere Rolle als im Westen. Dasselbe gilt für Randregionen im Vergleich zu Kernregionen.

Zentrale Erklärungsfaktoren für Besetzungsprobleme aus betrieblicher Sicht

Welches sind nun aus betrieblicher Sicht die wichtigsten Erklärungsfaktoren für die Stellenbesetzungsprobleme, die sich hinter den hier genannten Gründen verbergen? Im Folgenden stellen wir den Anteil der Betriebe dar, die dem jeweiligen Erklärungsfaktor eine sehr große oder große Relevanz beimessen.

Danach können Ausbildungsstellen aus betrieblicher Sicht vor allem deshalb nicht besetzt werden, weil die Arbeitsbedingungen (z. B. die Arbeitszeiten) im Ausbildungsberuf wenig attraktiv sind und der Ausbildungsberuf kein gutes Image hat (vgl. Abbildung A4). Ebenso werden auch die wenig attraktiven Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten im Ausbildungsberuf als Grund für die Nichtbesetzung genannt. Jeweils etwa vier von zehn Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen messen diesen Erklärungsfaktoren eine (sehr) hohe Relevanz zu. Eine weniger große Rolle spielt aus betrieblicher Sicht die schlechte Erreichbarkeit der Berufsschule beziehungsweise des Betriebs, doch ist es immerhin knapp jeder fünfte Betrieb, der diesen räumlichen Faktoren eine (sehr) hohe Bedeutung zuschreibt.

Hinter diesen Durchschnittswerten verbergen sich teils erhebliche Unterschiede: So zeigt sich, dass Kleinbetriebe deutlich häufiger als Großbetriebe den wenig attraktiven Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten eine (sehr) hohe Relevanz

beimessen. Bei einer Branchenbetrachtung sticht insbesondere die Gastronomie ins Auge, die dem schlechten Image des Ausbildungsberufs sowie den wenig attraktiven Arbeitsbedingungen eine weit überdurchschnittliche Bedeutung bei der Erklärung von Besetzungsproblemen zuschreibt. Gänzlich anders stellt sich die Situation in der Branche Information und Kommunikation dar, wo diese zwei Erklärungsfaktoren eine untergeordnete Rolle spielen.

Für die Erklärungsgrößen „schlechte Erreichbarkeit des Betriebs beziehungsweise der Berufsschule“ zeigen sich interessante Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. So sehen fast drei von zehn ostdeutschen Betrieben in der schlechten Erreichbarkeit der Berufsschule einen wichtigen Grund für die Nichtbesetzung – und damit fast doppelt so viele wie in Westdeutschland. Auch die schlechte Erreichbarkeit des Betriebs spielt in Ostdeutschland eine größere Rolle bei der Erklärung von Besetzungsproblemen als in Westdeutschland. Wenig überraschend ist schließlich, dass Betriebe in Kernregionen der schlechten Erreichbarkeit von Betrieb und Berufsschule eine geringere Bedeutung beimessen als Betriebe in Randregionen.

Betriebe setzen vor allem auf Prämien und Sonderzahlungen, um ihre Auszubildenden zu unterstützen

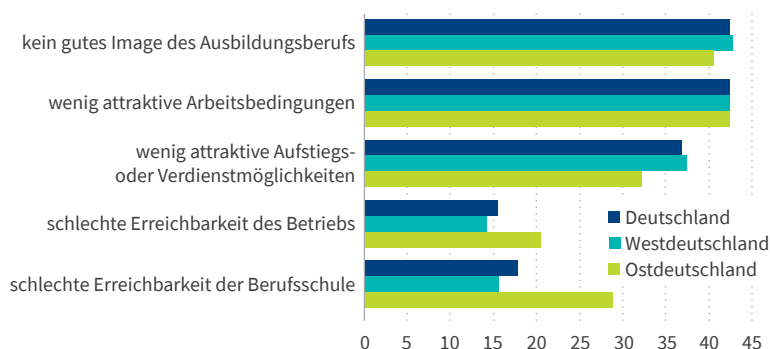
Mit verschiedenen Maßnahmen versuchen Betriebe, die Attraktivität der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu erhöhen. Wie eine Studie von Dummert et al. (2019) zeigt, vergrößern eine hohe Übernahmequote sowie eine gute Entlohnung die Zahl an geeigneten Bewerbungen. Neben diesen – eher an den längerfristigen Karriereperspektiven im Betrieb ausgerichteten – Faktoren können Betriebe ihren Auszubildenden aber auch zusätzlich zur Ausbildungsvergütung verschiedene Unterstützungsangebote gewähren.

Dabei setzen Betriebe vor allem auf Prämien und Sonderzahlungen, zum Beispiel bei bestandenen Prüfungen oder Urlaubs- und Weihnachtsgeld (vgl. Abbildung A5 auf Seite 7). Insgesamt 62 Prozent aller Betriebe, die 2023 Ausbildungsstellen angeboten haben, geben an, derartige Leistungen zu zahlen. An zweiter bis vierter Stelle folgen die

A4

Wie Betriebe die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen erklären

2023, Anteil der Betriebe, die den einzelnen Faktoren eine (sehr) hohe Bedeutung beimessen, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023; Basis: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen. © IAB

finanzielle Unterstützung der Mobilität mit dem öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) beziehungsweise der individuellen Mobilität, beispielsweise durch einen Zuschuss zu einem Fahrrad oder Roller, sowie das Angebot an anderen Sach- und Geldleistungen. Während Sachleistungen wie ein Handy oder Tablet von einem knappen Viertel der Betriebe angeboten werden, spielt die Unterstützung der Auszubildenden beim Wohnen nur eine vergleichsweise geringe Rolle. Dies gilt sowohl für die Vermittlung von Wohnmöglichkeiten beziehungsweise die Unterbringung in betriebseigenen Unterkünften als auch für finanzielle Hilfen etwa in Form eines Mietkostenzuschusses.

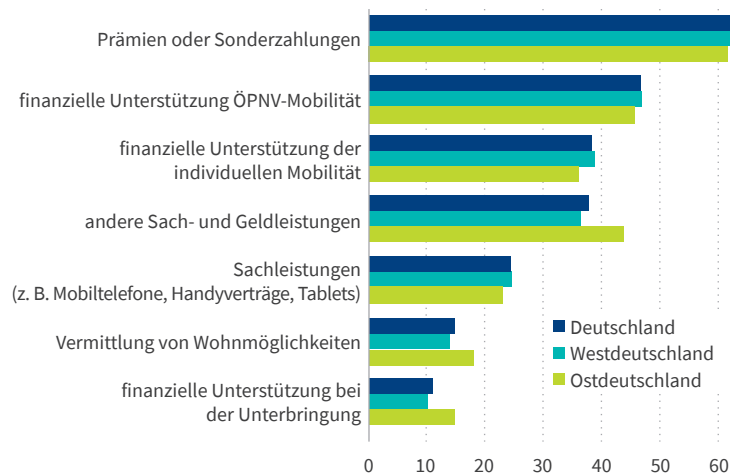
Auffällig ist, dass Großbetriebe ihren Auszubildenden häufiger als Kleinbetriebe Unterstützungsleistungen anbieten. Zudem zeigen sich hier teils deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Branchen. Unter anderem sticht der relativ hohe Anteil an Betrieben in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Gastronomie heraus, die Wohnmöglichkeiten vermitteln oder eine Unterbringung in eigenen Unterkünften anbieten. Zudem liegt in der Branche Information und Kommunikation der Anteil der Betriebe, die ihren Lehrlingen Sachleistungen zur Verfügung stellen, weit über dem Durchschnitt. Vergleicht man schließlich die Standorte, so zeigt sich, dass Betriebe in Kernregionen häufiger als Betriebe in Randregionen die Mobilität durch Zuschüsse zum ÖPNV unterstützen. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass das ÖPNV-Angebot in Randregionen für den Weg zum Ausbildungsbetrieb und zur Berufsschule häufig nicht ausreicht und Zuschüsse daran wenig ändern können.

Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen bieten häufiger Unterstützungsleistungen an

Interessant ist schließlich auch die Frage, in welchem Zusammenhang das Angebot an Unterstützungsleistungen mit der Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen steht. Bieten Betriebe mit unbesetzten Stellen häufiger Unterstützungsleistungen an, um für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber attraktiver zu werden? Oder bieten umgekehrt Betriebe, die alle Stellen besetzen konnten, mehr Unterstützungsleistungen an?

Unterstützungsangebote der Betriebe für Auszubildende

2023, Anteil der Betriebe, die das jeweilige Angebot machen, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023; Basis: Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten. © IAB

Unsere Ergebnisse bestätigen Ersteres: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen bieten sämtliche von uns betrachteten Unterstützungsleistungen häufiger an als Betriebe, die alle Lehrstellen besetzen konnten. Auch wenn unsere Analysen keine Kausalzusammenhänge ermitteln können, legen die Ergebnisse nahe, dass Betriebe die Unterstützungsleistungen teils als Reaktion auf ihre Rekrutierungsprobleme anbieten. Gleichzeitig kann es sein – und das wäre kein Widerspruch –, dass die Entscheidung der Jugendlichen, sich bei einem bestimmten Ausbildungsbetrieb zu bewerben beziehungsweise dort eine Stelle anzutreten, weniger stark durch das betriebliche Unterstützungsangebot, sondern eher durch andere Faktoren beeinflusst wird.

Fazit

Der Ausbildungsmarkt erholt sich nach der Corona-Krise weiter. Zugleich macht sich der Mangel an (geeigneten) Bewerbungen um Ausbildungsplätze zunehmend bemerkbar. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2023 zeigen, dass der Anteil der auszubildenden Betriebe an allen Betrieben im Zeitverlauf mit 30 Prozent recht stabil ist – trotz eines leichten Rückgangs des Anteils der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung. Gut drei von vier



Prof. Bernd Fitzenberger, PhD
ist Direktor des IAB.
Bernd.Fitzenberger@iab.de



Dr. Ute Leber
ist Mitarbeiterin im
Forschungsbereich
„Betriebe und
Beschäftigung“ am IAB.
Ute.Leber@iab.de



Barbara Schwengler
ist Mitarbeiterin im
Forschungsbereich
„Betriebe und
Beschäftigung“ am IAB.
Barbara.Schwengler@iab.de

Absolventinnen und Absolventen werden von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen.

Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist 2023 weiter gestiegen, hat aber noch nicht wieder das Vor-Corona-Niveau erreicht. Ein Grund hierfür ist das Rekordhoch beim Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen: Im Jahr 2023 konnten 35 Prozent aller Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, im Jahr 2010 waren es noch 15 Prozent. Die meisten Ausbildungsplätze können mangels geeigneter Bewerbungen nicht besetzt werden. Arbeitsbedingungen, die als wenig attraktiv wahrgenommen werden, und ein mitunter eher negatives Image des Ausbildungsberufs spielen aus betrieblicher Sicht die wichtigste Rolle bei der Erklärung von Besetzungsproblemen. In dieser Situation bieten Betriebe zahlreiche Unterstützungsleistungen für ihre Auszubildenden an, um die Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen.

Die Befunde auf Basis des IAB-Betriebspanels zum Ausbildungsmarkt spiegeln die Entwicklung seit den 2010er Jahren von einem Arbeitgeber- zu einem Bewerbermarkt wider. Hiermit verstärkt sich der Fachkräftemangel ausgelöst durch eine zurückgehende Bewerberzahl bei einem insgesamt weiterhin hohen Ausbildungsstellenangebot. Zugleich nehmen die Passungsprobleme im Ausbildungsmarkt zu: Trotz einer Rekordzahl an unbesetzten Ausbildungsstellen steigt sowohl die Zahl der unversorgten Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber als auch die Zahl der jungen Erwachsenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (BIBB 2024).

Eine vertiefte Analyse der Matchingprozesse am Ausbildungsmarkt ist notwendig, um diese Entwicklungen genauer zu verstehen. Ein Mosaikstein hierfür wäre eine nach Ausbildungsjahren getaktete Ausbildungsstellenerhebung nach Vorbild der IAB-Stellenerhebung, da hiermit der gesamte Ausbildungsmarkt erfasst werden könnte. Zudem wäre so eine Aufgliederung des Ausbildungsstellenangebots nach Berufen und anderen Merkmalen möglich und es könnte genauer aufgeschlüsselt werden,

welche Stellen aus welchen Gründen (nicht) besetzt werden. Solche detaillierten und systematischen Informationen liegen bisher nicht vor.

Literatur

- Bundesinstitut für Berufsbildung [BIBB] (2024): Berufsbildungsbericht 2024. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
- Dummert, Sandra; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2019): Unfilled training positions in Germany. Regional and establishment-specific determinants. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Jg. 239, H. 4, S. 661–701.
- Ebbinghaus, Margit; Gerhards, Christian; Heyer, Philipp; Mohr, Sabine (2023): Viel hilft viel?! – Welche Wege Betriebe nutzen, um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu finden und wie erfolgreich sie damit sind. BiBB-Report 3/2023 (<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/19359>).
- Fitzenberger, Bernd; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2024): Wie hoch ist der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen wirklich? Warum unterschiedliche Zahlen ausgewiesen werden. In: IAB-Forum, 19.6.2024 (<https://www.iab-forum.de/wie-hoch-ist-der-anteil-der-unbesetzten-ausbildungsstellen-wirklich-warum-unterschiedliche-zahlen-ausgewiesen-werden/>).
- 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 Nr. 3, Nürnberg, 8 S.
- Schwengler, Barbara; Leber, Ute (2024): Kennzahlen zur betrieblichen Ausbildung in Deutschland 2023 (<https://iab.de/daten/kennzahlen-zur-betrieblichen-ausbildung-in-deutschland-2023/>).
- Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun (2022): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).