

# IAB-Kurzbericht

20/2014

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## In aller Kürze

■ Über die Hälfte aller Betriebe verfügte im Jahr 2013 über eine Ausbildungsberechtigung. Wiederum gut die Hälfte dieser Betriebe bildete auch tatsächlich junge Menschen aus. Der Anteil ausbildungsberechtigter sowie ausbildungsaktiver Betriebe ist in Westdeutschland höher als in Ostdeutschland und steigt mit zunehmender Betriebsgröße.

■ In einem Beobachtungszeitraum von sieben Jahren (2007 bis 2013) haben sich 44 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe kontinuierlich und 37 Prozent mit Unterbrechung an der Ausbildung beteiligt. Ein knappes Fünftel der berechtigten Betriebe war dagegen zu keinem Zeitpunkt ausbildungsaktiv.

■ Betriebe haben zunehmend Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. Im Jahr 2013 blieb jeder fünfte angebotene Ausbildungsplatz unbesetzt. Dabei sind es vor allem kleine und ostdeutsche Betriebe, die immer schwerer Auszubildende finden. Gleichzeitig ist auch die Zahl der unversorgten Ausbildungsplatzbewerber gestiegen.

■ Demgegenüber ist die Situation an der zweiten Schwelle, dem Schritt von der beruflichen Erstausbildung in das Arbeitsleben, so gut wie nie zuvor seit Beginn der Erhebung 1996. Im Jahr 2013 wurden rund zwei Drittel aller Ausbildungsabsolventen von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen.

## Berufsausbildung in Deutschland

# Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je

von Sandra Dummert, Marek Frei und Ute Leber

Nachdem sich die Situation am deutschen Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren etwas entspannt hatte, zeigen sich seit 2012 wieder zunehmende Probleme. Dem aktuellen Berufsbildungsbericht zufolge ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit 2012 rückläufig und die Zahl der unversorgten Ausbildungsplatzbewerber hat zugenommen. Zugleich klagen viele Unternehmen über Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen.

Die betriebliche Berufsausbildung stellt eine wesentliche Säule zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den Betrieben dar. Deshalb ist es besonders problematisch, wenn die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sinkt und Ausbildungsstellen zunehmend unbesetzt bleiben. Ein genaueres Bild von der betrieblichen Ausbildungsmarktsituation in Deutschland zeichnen die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel (vgl. Infokasten rechts). Im Folgenden wird sowohl auf die Struktur und Entwicklung der

Ausbildungsbeteiligung sowie auf Stellenbesetzungsprobleme in verschiedenen Segmenten des Arbeitsmarktes eingegangen als auch die Übernahme von Ausbildungsabsolventen thematisiert.

## ■ Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung

Ein Betrieb darf in Deutschland nur dann ausbilden, wenn er die gesetzlichen Vor-

### i

#### Das IAB-Betriebspanel

Die Datengrundlage des vorliegenden Kurzberichts bildet das IAB-Betriebspanel. Dies ist eine seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland jährlich durchgeführte Befragung von mittlerweile rund 16 Tsd. Betrieben auf der Basis persönlich-mündlicher Interviews durch Mitarbeiter von TNS Infratest Sozialforschung. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Mehrthemenbefragung zu vielfältigen betrieblichen Kennzahlen, Einschätzungen und Kontexten des betrieblichen Handelns (für genauere Informationen vgl. Ellguth et al. 2014)

aussetzungen hierfür erfüllt (zum Begriff der Ausbildungsberechtigung vgl. Infokasten auf Seite 3). Nach den Daten des IAB-Betriebspanels verfügte im Jahr 2013 über die Hälfte aller Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung. In Westdeutschland lag der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe 2013 mit 57 Prozent über dem in Ostdeutschland mit 52 Prozent und im Zeitverlauf haben sich die-

se Werte nur geringfügig verändert. Ein Grund für die kleinere Ausbildungsbasis – also den geringeren Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben – in Ostdeutschland liegt in der eher kleinbetrieblichen Strukturierung der dortigen Wirtschaft. Kleinere Betriebe sind deutlich seltener zur Ausbildung berechtigt als Großbetriebe. Es zeigt sich jedoch auch, dass in Ostdeutschland der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in jeder Betriebsgrößenklasse geringer ist als in den westdeutschen Bundesländern. Betriebe, die die formalen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen, sind in Ostdeutschland somit insgesamt – also unabhängig von der Betriebsgröße – weniger verbreitet als in Westdeutschland.

Von den Betrieben, die zur Ausbildung berechtigt sind, bildete im Jahr 2013 gut die Hälfte auch tatsächlich aus (zum Begriff der Ausbildungsbeteiligung vgl. Infokasten auf Seite 3). Im Unterschied zur Ausbildungsberechtigung sind hinsichtlich der zeitlichen Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung durchaus Änderungen zu beobachten. Zwar blieb der Anteil ausbildender Betriebe in Westdeutschland in den vergangenen Jahren weitgehend konstant, in Ostdeutschland ist er jedoch gesunken (vgl. **Abbildung 1**). Beteiligten sich im Jahr 2000 noch 50 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Ostdeutschland an der Ausbildung, so waren dies zuletzt nur noch 42 Prozent. Damit lag die Ausbildungsbeteiligung in den ostdeutschen Bundesländern deutlich unter dem Niveau der westdeutschen (53 %). In Westdeutschland verfügen also nicht nur mehr Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung, diese wird auch von einem größeren Teil der Betriebe tatsächlich genutzt.

Abbildung 1

### Ausbildungsbeteiligung deutscher Betriebe 2000 bis 2013

Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben, in Prozent



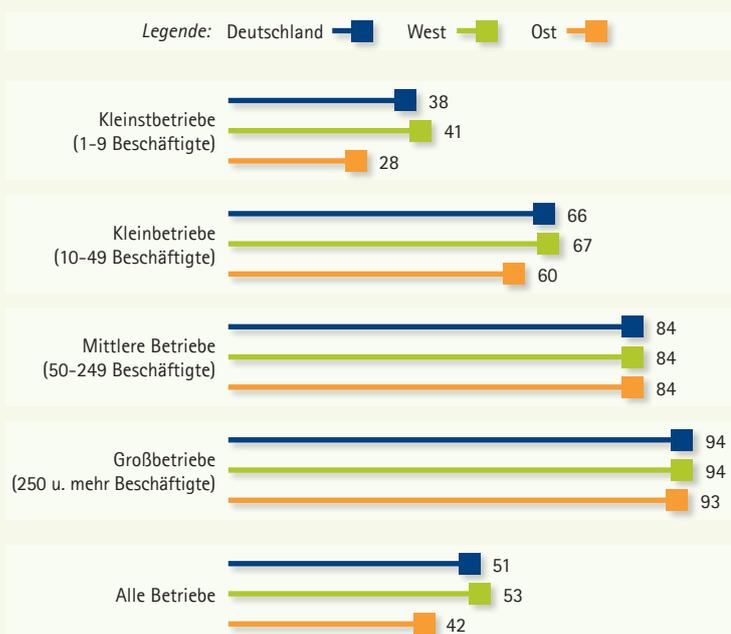
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000–2013, hochgerechnete Werte.

© IAB

Abbildung 2

### Ausbildungsbeteiligung deutscher Betriebe 2013, nach Betriebsgröße

Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013, hochgerechnete Werte.

© IAB

## Ausbildungsaktivitäten von Groß- und Kleinbetrieben

Nicht nur der Anteil ausbildungsberechtigter, sondern auch der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Engagierten sich von den größeren Betrieben nahezu alle in der Ausbildung, traf dies im Jahr 2013 auf etwa 38 Prozent der ausbildungsberechtigten kleinen Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten zu (vgl. **Abbildung 2**).

Während der Anteil ausbildender Betriebe im kleinst- und kleinbetrieblichen Segment (also in den Betrieben mit 1 bis 49 Beschäftigten) in den vergangenen Jahren leicht zurückging, hat sich dieser Wert zuletzt wieder stabilisiert bzw. leicht erhöht. In den Mittel- und Großbetrieben dagegen verläuft die

Ausbildungsbeteiligung seit der Jahrtausendwende nahezu konstant.

Aussagen zur Ausbildungsleistung von Klein- und Großbetrieben allein auf Basis ihrer Ausbildungs- beteiligung zu treffen, ist jedoch schwierig. Vielmehr ist es sinnvoll, darüber hinaus den Anteil der Auszubildenden zu berücksichtigen. Betrachtet man zunächst die Ausbildungsquote, also den Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten, so liegt diese insgesamt, aber auch in fast allen Größenklassen, bei etwa vier Prozent (vgl. **Abbildung 3**).

Richtet man das Augenmerk außerdem auf die Verteilung der Auszubildenden auf die einzelnen Größenklassen und vergleicht diese mit der entsprechenden Verteilung der Beschäftigten, so fällt Folgendes auf: Die Ausbildungsleistungen der Betriebe in den einzelnen Größenklassen entsprechen in etwa den jeweiligen Beschäftigtenanteilen. In den kleinen, mittleren und großen Betrieben waren anteilig jeweils etwas mehr Auszubildende tätig, in den Kleinstbetrieben etwas weniger (vgl. **Abbildung 3**). Dennoch absolvierten im Jahr 2013 insgesamt 13 Prozent aller Auszubildenden ihre Ausbildung in Kleinstbetrieben mit bis zu neun Mitarbeitern, zugleich entfielen auf die Betriebe dieser Größenklasse 17 Prozent aller Beschäftigten. Zum Vergleich: In den Großbetrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern waren 29 Prozent aller Beschäftigten und 30 Prozent aller Auszubildenden tätig. Obwohl Kleinst- und Kleinbetriebe seltener ausbilden, stellen sie also dennoch einen nicht unerheblichen Teil der Ausbildungsplätze bereit.

## ■ Betriebliche Ausbildung in längerfristiger Perspektive

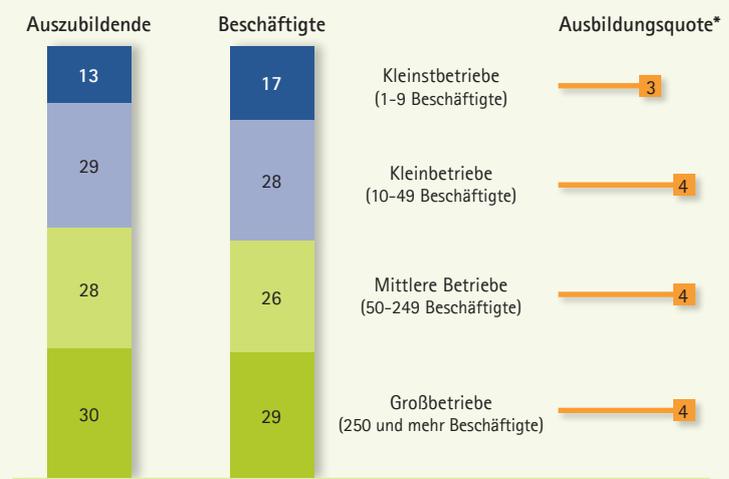
Die bislang dargestellten Ergebnisse zur Ausbildungsbeteiligung bezogen sich jeweils auf ein Jahr. So waren im Jahr 2013 knapp die Hälfte aller und rund 60 Prozent der Kleinstbetriebe nicht an der Ausbildung beteiligt. Um näheren Aufschluss darüber zu gewinnen, ob diese Betriebe sich generell nicht an der Ausbildung beteiligen oder ob sie dies nur in einzelnen Jahren nicht tun, werden die Befunde der Querschnittanalyse im Folgenden durch die einer Längsschnittanalyse ergänzt. Dazu betrachten wir alle Betriebe, die in den Jahren 2007 bis 2013, also über einen Zeitraum von sieben Jahren, ausbildungsberechtigt waren. In Abhängigkeit von ihrem Ausbildungsverhalten werden diese Betriebe in drei Gruppen eingeteilt:

- **Ausbildungsaktive Betriebe:** Betriebe, die jedes Jahr im Zeitraum 2007 bis 2013 ausgebildet haben;
- **Ausbildungsunterbrecher:** Betriebe, die im Beobachtungszeitraum nicht in jedem Jahr, aber zumindest zeitweise ausgebildet haben;
- **Ausbildungspassive Betriebe:** Betriebe, die in keinem der Jahre 2007 bis 2013 ausgebildet haben.

Abbildung 3

### Ausbildungsquote sowie Verteilung der Auszubildenden und Beschäftigten in Deutschland 2013, nach Betriebsgröße

in Prozent



\* Anteil der Auszubildenden (inkl. Beamtenanwärter) an den Beschäftigten; im Durchschnitt aller Betriebe beträgt die Ausbildungsquote 4 Prozent.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013, hochgerechnete Werte.

© IAB

## i

### Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung

Ein Betrieb kann eine **Ausbildungsberechtigung** nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) § 27 und § 28 sowie nach der Handwerksordnung (HwO) § 21 und § 22 dann erhalten, wenn:

- „die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist,
- die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht, es sei denn, dass anderenfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird [...]“.

„Auszubildende darf [zudem] nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist [...]“.

Die **Ausbildungsbeteiligung** wird im IAB-Betriebspanel erfasst durch Informationen zu folgenden Punkten:

- Ausbildungsberechtigung,
- Bestand an Auszubildenden,
- Zahl der Zugänge an Auszubildenden im zu Ende gehenden Ausbildungsjahr,
- Zahl der Abgänge an Auszubildenden im laufenden Kalenderjahr,
- Zahl der Zugänge an Auszubildenden im beginnenden Ausbildungsjahr und
- Planung des Betriebs für das beginnende Ausbildungsjahr.

Unsere Untersuchungen zeigen, dass im Beobachtungszeitraum der Anteil der zumindest zeitweise ausbildenden Betriebe deutlich größer ist als eine reine Querschnittsbetrachtung der einzelnen Jahre vermuten lässt. So haben 44 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe kontinuierlich und 37 Prozent mit Unterbrechung ausgebildet (vgl. Tabelle 1). Ein knappes Fünftel dieser Betriebe (19 %) war dagegen zu keinem Zeitpunkt an der Ausbildung beteiligt und kann somit der Gruppe der ausbildungspassiven Betriebe zugeordnet werden.

Ein Blick auf die Größenklassen macht deutlich, dass es sich bei den ausbildungspassiven Betrieben fast ausschließlich um kleinere Betriebe handelt. So waren 27 Prozent der Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten und 12 Prozent der Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten zu keinem Zeitpunkt

in dem untersuchten Siebenjahreszeitraum an der Ausbildung beteiligt. Im mittel- und großbetrieblichen Segment sind ausbildungspassive Betriebe dagegen (fast) gar nicht zu finden. Bemerkenswert erscheint jedoch auch, dass immerhin 25 Prozent der Kleinstbetriebe im Beobachtungszeitraum kontinuierlich ausgebildet haben und 48 Prozent dies mit Unterbrechung taten (vgl. Tabelle 1). Insgesamt waren somit knapp drei Viertel aller Kleinstbetriebe in den Jahren 2007 bis 2013 zumindest temporär in der Ausbildung junger Frauen und Männer aktiv – obwohl es für sie verhältnismäßig schwierig ist, die personellen, technischen und finanziellen Lasten für ein Engagement in der Berufsausbildung zu tragen und kleine Betriebe nur in größeren Abständen einen Bedarf an Nachwuchskräften haben.

## ■ Die Besetzung von Ausbildungsstellen wird immer schwieriger

Betriebe haben zunehmend mit Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen zu kämpfen. Im Jahr 2013 hatten 29 Prozent aller Betriebe (mit angebotenen Ausbildungsplätzen) unbesetzte Ausbildungsstellen, und damit etwa doppelt so viele wie noch zur Mitte der 2000er Jahre. Dabei sind deutlich mehr Betriebe in Ostdeutschland von Besetzungsproblemen betroffen als in Westdeutschland. Zuletzt hatten 47 Prozent der ostdeutschen Betriebe unbesetzte Ausbildungsplätze, wohingegen dies in Westdeutschland nur auf 25 Prozent der Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot zutraf.

Dementsprechend nahm auch der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen zu. Bis Mitte der 2000er Jahre blieb etwa jeder zehnte angebotene Ausbildungsplatz unbesetzt, im Jahr 2013 war es bereits jeder fünfte. Ebenso wie der Anteil der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen liegt auch der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze in Ostdeutschland mit 34 Prozent deutlich über dem in Westdeutschland mit 16 Prozent (vgl. Abbildung 4).

Eine Ursache des starken Anstiegs unbesetzter Ausbildungsstellen in Ostdeutschland ist in der demografischen Entwicklung zu sehen. So ist dort die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus allgemein bildenden Schulen nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) seit dem Jahr 2000 um etwa die Hälfte zurückgegangen, während sie in den westdeutschen Bundesländern bis 2013 leicht zugenommen hat (BMBF 2012). Der

Tabelle 1

### Ausbildungsaktivität von Betrieben mit Ausbildungsberechtigung zwischen 2007 und 2013, nach Betriebsgröße

Anteile in Prozent

|                           | ausbildungsaktive Betriebe | Ausbildungsunterbrecher | ausbildungspassive Betriebe |
|---------------------------|----------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 1 bis 9 Beschäftigte      | 25                         | 48                      | 27                          |
| 10 bis 49 Beschäftigte    | 58                         | 30                      | 12                          |
| 50 bis 249 Beschäftigte   | 86                         | 11                      | 3                           |
| 250 und mehr Beschäftigte | 97                         | 3                       | 0                           |
| <b>Gesamt</b>             | <b>44</b>                  | <b>37</b>               | <b>19</b>                   |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007–2013, längsschnittgewichtet.

© IAB

Abbildung 4

### Unbesetzte Ausbildungsplätze in deutschen Betrieben 2004 bis 2013

Anteil der unbesetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Prozent



\* wurde im Jahr 2007 nicht erhoben.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004–2013, hochgerechnete Werte.

© IAB

starke Rückgang der Schulabgängerzahlen in Ostdeutschland ist im Wesentlichen auf den in den 90er Jahren ausschließlich hier zu beobachtenden Geburtenknick zurückzuführen. Zudem wird das Problem unbesetzter Ausbildungsstellen durch eine hohe Abwanderungszahl junger Menschen in die westdeutschen Ballungsräume weiter verstärkt. Damit kann auch angenommen werden, dass die rückläufige Ausbildungsbeteiligung im Osten mit den zunehmenden Besetzungsproblemen bei Ausbildungsplätzen zusammenhängt.

Unterschiede im Besetzungserfolg von Ausbildungsstellen bestehen auch zwischen Groß- und Kleinbetrieben. So tun sich insbesondere kleine Betriebe schwer damit, (geeignete) Auszubildende zu finden. In den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten in Ostdeutschland blieb im Jahr 2013 über die Hälfte aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt.

Dennoch ist aber nicht nur die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen gestiegen, sondern auch die der Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben: Im September 2012 waren noch 15.600 Bewerber unversorgt, im September 2013 waren es 21.000 (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013, 2014). Die Situation an der sogenannten ersten Schwelle, dem Übergang von der Schule in die Ausbildung, hat sich demnach auch für die Jugendlichen zuletzt wieder verschlechtert.

## ■ Gründe für die Nichtbesetzung

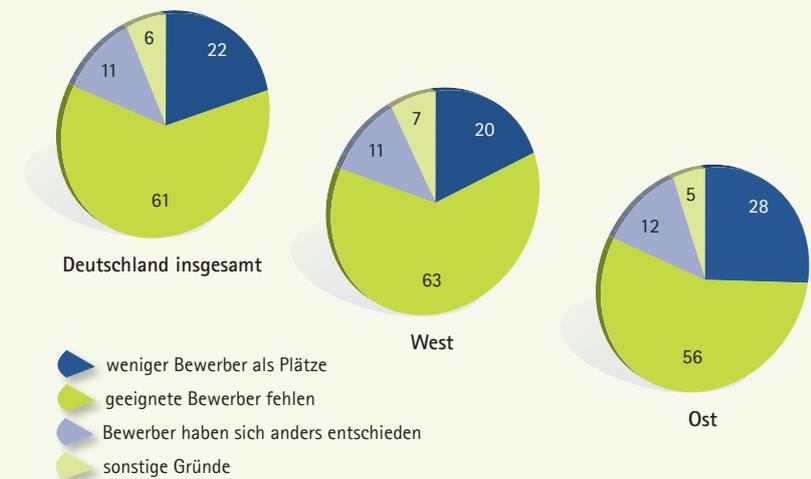
Warum können so viele Ausbildungsplätze – trotz einer gleichzeitig steigenden Zahl an unversorgten Bewerbern – nicht besetzt werden? Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels sind vor allem Passungsprobleme hierfür verantwortlich. So nannten 61 Prozent aller Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen eine ungenügende Anzahl an geeigneten Bewerbern als Hauptgrund.

Demgegenüber sagten 22 Prozent dieser Betriebe, dass es insgesamt weniger Bewerber als angebotene Ausbildungsplätze gebe (vgl. **Abbildung 5**). Hier bestand somit ein Angebotsproblem. Dabei hängt die Wahrscheinlichkeit, dass Angebotsprobleme der Hauptgrund für unbesetzte Ausbildungsplätze sind, stark mit der Betriebsgröße zusammen: Kleinst- und Kleinbetriebe nennen diesen Grund sehr viel häufiger als größere Betriebe. Außerdem fällt auf, dass Angebotsprobleme in Ostdeutschland eine sehr viel größere Rolle für die Nichtbesetzung spielen als in

Abbildung 5

### Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen 2013

Bei Mehrfachnennungen jeweils wichtigster/häufigster Grund, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013, hochgerechnete Werte.

© IAB

Westdeutschland. Dies kann zum einen mit der eher kleinbetrieblichen Struktur der ostdeutschen Wirtschaft zu tun haben, zum anderen aber auch mit der besonders ungünstigen demografischen Entwicklung in Ostdeutschland.

Passungsprobleme werden zunehmend durch das steigende Bildungsniveau der Schulabgängerinnen und Schulabgänger verschärft. Immer mehr junge Menschen erlangen die (Fach-)Hochschulreife, wohingegen die Zahl der Jugendlichen mit Hauptschul- oder Realschulabschluss – die die hauptsächliche Zielgruppe der Berufsausbildung darstellen – rückläufig ist (Statistisches Bundesamt 2013). Schulabsolventinnen und -absolventen mit Abitur sind weniger bereit, beispielsweise eine Bäckerlehre zu beginnen, auch wenn es hier noch freie Ausbildungsplätze gibt. Die Fixierung auf den Wunschberuf und auf bestimmte Regionen trägt insgesamt immer mehr dazu bei, dass bestehende Passungsprobleme nur schwer zu lösen sind (BMBF 2014).

Angesichts der zunehmenden Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen stellt sich vermehrt auch die Frage nach der Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Auswahl ihrer Auszubildenden. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2013 zeigen, dass etwa ein Viertel der Betriebe, die nicht alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen konnten, Kompromisse eingegangen sind. Abstriche wurden von diesen Betrieben hauptsächlich bei der schulischen Vorbildung gemacht. So stellten 75 Prozent derjeni-

gen Betriebe, die Kompromisse eingegangen sind, Bewerber trotz fehlender schulischer Leistungen ein. Zugeständnisse hinsichtlich sozialer oder sprachlicher sowie anderer Anforderungen sind dagegen weniger verbreitet (vgl. **Abbildung 6**). Dennoch war bei einem Großteil der Betriebe ein schulischer Abschluss eine Mindestanforderung, Kompromisse gab es hauptsächlich hinsichtlich der Qualität der erworbenen Abschlüsse. Fehlendes schulisches Vorwissen war zugleich aber auch der häufigste Grund, einen Bewerber abzulehnen.

## Situation an der zweiten Schwelle hat sich weiter verbessert

Im Gegensatz zur ersten Schwelle, dem Übergang von der Schule in die Ausbildung, hat sich die Situation an der zweiten Schwelle, dem Schritt von der beruflichen Erstausbildung in das Arbeitsleben, in der jüngeren Vergangenheit merklich verbessert. Deutlich wird dies an der Entwicklung der sogenannten Übernahmequote, die den Anteil der Auszubildenden wiedergibt, die von ihrem Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Abschluss übernommen wurden. Zu beachten ist hierbei jedoch, dass die Daten des IAB-Betriebspanels nichts darüber aussagen, ob die Ausbildungsabsolventen möglicherweise auf eigenen Wunsch den Betrieb verlassen und ein etwaiges Übernahmeangebot nicht angenommen haben.

Ist der Anteil der übernommenen Absolventen bis Mitte der 2000er Jahre noch stetig gesunken, hat er danach von Jahr zu Jahr zugenommen (einen kurzen Einbruch gab es lediglich in Westdeutschland im Krisenjahr 2009, vgl. **Abbildung 7**). Im Jahr 2013 wurden mit 67 Prozent rund zwei Drittel aller Ausbildungsabsolventen von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Damit ist die Chance, nach der Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufzunehmen, in Deutschland so gut wie nie zuvor seit Beginn der Erhebung im Jahr 1996. In Westdeutschland war die Übernahmequote mit 68 Prozent etwas höher als in Ostdeutschland mit 63 Prozent, wobei die ostdeutschen Bundesländer stark aufgeholt haben und sich die Schere zwischen den beiden Regionen damit immer weiter schließt.

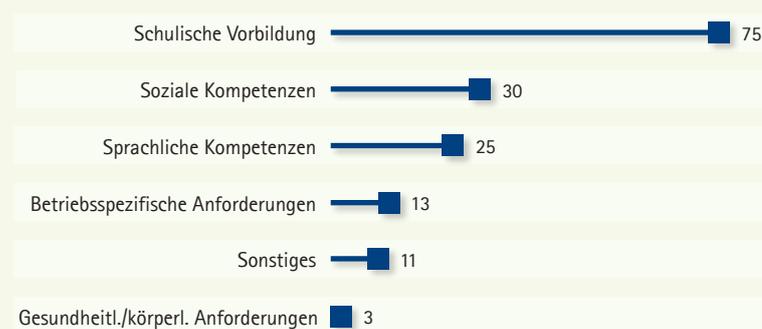
Differenziert nach Größenklassen zeigt sich, dass die Übernahmequote auch von der Betriebsgröße abhängt. So wurden 2013 von den Großbetrieben mit 500 und mehr Mitarbeitern rund acht von zehn Ausbildungsabsolventen übernommen, in den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten waren es gut fünf von zehn. Ein Grund für die zunehmende Übernahmequote mit steigender Betriebsgröße kann unter anderem die höhere Tarifbindung der Großbetriebe sein. Denn im Rahmen von Tarifverträgen existieren oftmals verpflichtende Vereinbarungen, die die Übernahme der Auszubildenden regeln.

Fast die Hälfte aller übernommenen Absolventen erhielten zunächst befristete Arbeitsverträge, wobei die Anwendung von befristeten Übernahmen im Wesentlichen mit der Größe der Ausbildungsbetriebe (bzw. entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen oder Betriebsvereinbarungen) zusammenhängt. So

Abbildung 6

### Kompromisse, die Betriebe im Ausbildungsjahr 2012/2013 bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen gemacht haben

Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei den jeweiligen Anforderungen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013, hochgerechnete Werte.

© IAB

Abbildung 7

### Übernahmequoten von Ausbildungsabsolventen in deutschen Betrieben 2000 bis 2013

Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventen an allen Ausbildungsabsolventen mit erfolgreichem Abschluss, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000–2013, hochgerechnete Werte.

© IAB

wurde die Mehrheit der Auszubildenden in Mittel- und Großbetrieben erst einmal befristet übernommen (jeweils 57 %), wohingegen Übernahmen in Kleinst- und Kleinbetrieben mehrheitlich unbefristet erfolgten. Der Anteil der befristeten Übernahmen lag hier nur bei 34 bzw. 39 Prozent.

## ■ Fazit

Die aktuellen Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel haben gezeigt, dass zahlreiche Betriebe die Möglichkeit nutzen, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildung zu sichern. In Ostdeutschland und im kleinbetrieblichen Segment war die Ausbildungsbeteiligung in den letzten Jahren allerdings leicht rückläufig. Dennoch bedeutet dies nicht, dass viele Kleinbetriebe generell ausbildungs-passiv sind – vielmehr bildet der Großteil von ihnen zumindest in einzelnen Jahren aus. Fragt man nach den Möglichkeiten zur Erhöhung des Ausbildungspotenzials, geht es also nicht nur darum, den Pool ausbildungs-aktiver Betriebe zu erweitern, sondern auch darum, die Regelmäßigkeit ihrer Ausbildungsbeteiligung zu verfestigen bzw. zu erhöhen.

Gleichwohl hatten zahlreiche Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Viele Betriebe sind grundsätzlich zur Ausbildung bereit, finden aber keine (geeigneten) Bewerber. Dies trifft vor allem auf ostdeutsche und auf kleinere Betriebe zu, was auf differenzierte Problemlagen hinweist. Die größeren Schwierigkeiten dieser Betriebe hängen jedenfalls nicht mit einer geringeren Kompromissbereitschaft zusammen. In Ostdeutschland sind insbesondere die demografische Entwicklung und die Abwanderung vieler Jugendlicher in den Westen als spe-

zifische Probleme zu nennen. Dass kleine Betriebe oftmals ein nicht ausreichendes Bewerberangebot haben, könnte auch mit den (vermeintlich) weniger attraktiven Arbeitsbedingungen und mangelnder Transparenz zu tun haben. Mögliche Ansatzpunkte zur Reduzierung dieser Probleme sind Aktivitäten zur Erhöhung des Informationsstandes der Bewerber und der Attraktivität als Arbeitgeber. Dies kann beispielsweise durch die Nutzung neuer Such- bzw. Rekrutierungswege von potenziellen Ausbildungsplatzbewerbern sowie das Angebot von Praktika oder Betriebsbesuchen geschehen.

Unbesetzte Ausbildungsstellen können für die Betriebe nicht nur ein momentanes Problem darstellen, sondern auch ihre grundsätzliche Entscheidung, Ausbildungsplätze anzubieten, beeinflussen. So ist es denkbar, dass sich Betriebe, die angebotene Ausbildungsplätze wiederholt nicht mit geeigneten Bewerbern besetzen konnten, dauerhaft aus der betrieblichen Berufsausbildung zurückziehen und keine Ausbildungsplätze mehr anbieten.

Obwohl die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen zugenommen hat, ist gleichzeitig auch die Zahl der unversorgten Ausbildungsplatzbewerber gestiegen. Offene Ausbildungsstellen auf der einen und unversorgte Bewerber auf der anderen Seite stellen die Betriebe, aber auch die Politik, vor zunehmende Herausforderungen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass nach den jüngsten IAB/BIBB-Projektionen vor allem auf der mittleren Qualifikationsebene Fachkräftengpässe zu erwarten sind, gilt es, regionale und berufliche Passungsprobleme so weit wie möglich zu lösen und so den Bedarf an Fachkräften zu sichern.

Während die Situation an der ersten Schwelle des Ausbildungsmarktes zuletzt aufgrund von regiona-



**Sandra Dummert**  
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin  
im Forschungsbereich „Betriebe und  
Beschäftigung“ im IAB.  
sandra.dummert@iab.de



**Marek Frei**  
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter  
im Institut für sozialökonomische  
Strukturanalysen (SÖSTRA).  
frei@soestra.de



**Dr. Ute Leber**  
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin  
im Forschungsbereich „Betriebe und  
Beschäftigung“ im IAB.  
ute.leber@iab.de

len, beruflichen oder qualifikatorischen Passungsproblemen wieder etwas schlechter wurde, hat sie sich an der zweiten Schwelle, beim Übergang von der Ausbildung in das Erwerbsleben, deutlich verbessert. Die im Zeitverlauf stark gestiegenen Übernahmequoten von Ausbildungsabsolventen machen ebenfalls darauf aufmerksam, dass der Ausbildung als Instrument zur Sicherung des Fachkräftebedarfs große Bedeutung zukommt.

## Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012): Berufsbildungsbericht 2012, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2014): Berufsbildungsbericht 2014, Bonn.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): [The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality](#). Journal for Labour Market Research 47 (1-2), p. 27-41.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013): Analyse des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes für unter 25-Jährige. Juni 2013, Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014): Analyse des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes für unter 25-Jährige. Juni 2014, Nürnberg.

Statistisches Bundesamt (2013): Bildung und Kultur. Allgemein bildende Schulen. Fachserie 11 Reihe 1, Wiesbaden.