

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

3|2021

In aller Kürze

- Nachdem die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe über einige Jahre hinweg rückläufig war, stabilisierte sie sich ab dem Jahr 2016 wieder. Ein positiver Trend war auch noch für 2019, also das Jahr unmittelbar vor dem Beginn der Covid-19-Krise, festzustellen.
- Immer mehr Ausbildungsbetriebe haben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen zu kämpfen. Dies gilt insbesondere für ostdeutsche und kleinere Betriebe sowie für Betriebe bestimmter Branchen wie dem Baugewerbe oder dem Gastgewerbe.
- Gerade die Betriebe der genannten Bereiche sind zum Teil auch mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen konfrontiert. Insgesamt wurde rund jeder sechste Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst, dabei ging die Initiative zur Lösung in vier von zehn Fällen vom Betrieb aus.
- Mit hohen Übernahmequoten und einer guten Entlohnung wollen Arbeitgeber die Attraktivität der angebotenen Ausbildungsplätze erhöhen. Darüber hinaus bietet ein Großteil der Ausbildungsbetriebe ihren Lehrlingen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung weitere Sach- oder Geldleistungen an.
- Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge können die Möglichkeiten der Betriebe, ihren Fachkräftebedarf längerfristig zu sichern, einschränken. Dies gilt unabhängig von der aktuellen Krise und wird auch nach deren Überwindung eine Herausforderung bleiben.

Betriebliche Ausbildung in Deutschland

Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung

von Ute Leber und Barbara Schwengler

Der deutsche Ausbildungsmarkt ist seit geraumer Zeit durch Passungsprobleme gekennzeichnet: Einerseits finden einige Jugendliche keine Lehrstelle und andererseits klagt eine beträchtliche Zahl an Betrieben über unbesetzte Ausbildungsplätze. Hinzu kommt, dass ein Teil der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst wird. Wie viele und welche Betriebe mit diesen Schwierigkeiten konfrontiert sind und mit welchen Maßnahmen sie darauf reagieren, untersuchen wir für 2019, also das Jahr unmittelbar vor Beginn der Covid-19-Krise.

Für Betriebe in Deutschland ist die Berufsausbildung ein wichtiges Instrument, um ihren mittel- und langfristigen Bedarf an Fachkräften zu decken. Gegenüber der Rekrutierung von extern qualifizierten Fachkräften hat die eigene Ausbildung den Vorteil, dass betriebsspezifische Kenntnisse vermittelt werden und die Betriebe die Auszubildenden

sehr genau einschätzen und sie entsprechend ihrer Stärken einsetzen können. Vor diesem Hintergrund ist es problematisch, dass immer mehr Ausbildungsplätze in den letzten Jahren vakant geblieben sind (Dettmann et al. 2020). Aber auch wenn Lehrstellen besetzt werden, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass den Betrieben längerfristig tatsächlich eine selbst ausgebildete Fachkraft zur Verfügung steht. Zum einen verbleiben nicht alle Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb – zum Beispiel, weil sie ein Studium aufnehmen oder zu einem anderen Arbeitgeber wechseln (Dummert 2020). Zum anderen wird ein Teil der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst – sei es auf Initiative des Betriebs oder der Auszubildenden. Eine vorzeitige Vertragslösung ist dabei nicht per se als schlecht einzustufen: Ist die Passung zwischen einer oder einem Auszubildenden und dem Betrieb nicht gegeben, ist es für bei-

de Seiten sinnvoll, den Vertrag zu lösen und nach geeigneteren Alternativen zu suchen. Das gilt etwa auch, wenn sich herausstellt, dass Auszubildende für den gewählten Beruf nicht geeignet sind. Für die Betriebe kann die Situation jedoch dann problematisch werden, wenn hohe Lösungsquoten mit Fachkräftengpässen beziehungsweise Stellenbesetzungsproblemen einhergehen.

Um den Pool an (geeigneten) Lehrstellenbewerberinnen und -bewerbern zu vergrößern und bereits beschäftigte Auszubildende an sich zu binden, können Betriebe im Sinne eines Personalmarketing versuchen, die Attraktivität der angebotenen Ausbildungsplätze zu erhöhen. Als Ansatzpunkte hierfür kommen etwa Übernahmegarantien oder die Entlohnung während und nach der Ausbildung infrage (Dummert/Leber/Schwengler 2019). Zusätzlich zur Ausbildungsvergütung können Arbeitgeber auch weitere Sach- oder Geldleistungen anbieten, die die jungen Menschen möglicherweise in ihrer Entscheidung bestärken, sich bei einem Unternehmen zu bewerben oder dort zu verbleiben.

Wie viele und welche Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen konfrontiert sind, kann auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels 2019 (vgl. Info-box 1 auf Seite 3) untersucht werden. Diese Arbeitgeberbefragung stellt auch Informationen darüber zur Verfügung, welche Maßnahmen Betriebe einsetzen, um die Attraktivität der angebotenen Ausbildungsplätze zu erhöhen.

Gut die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe bildet aus

Um überhaupt Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen zu können, müssen Betriebe in Deutschland bestimmte Voraussetzungen erfüllen. So muss die Ausbildungsstätte beispielsweise für die Berufsausbildung und der Ausbilder beziehungsweise die Ausbilderin persönlich und fachlich für die Ausbildung geeignet sein.

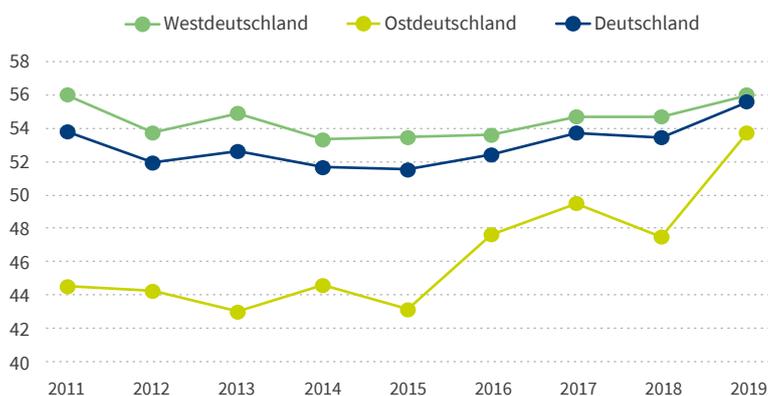
Im Jahr 2019 verfügten 54 Prozent aller Betriebe in Deutschland über eine Ausbildungsbeziehung und kamen somit für die Ausbildung prinzipiell infrage. Dabei steigt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe mit der Betriebsgröße: Waren im Jahr 2019 fast alle Großbetriebe zur Ausbildung berechtigt, traf dies bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten auf gut vier von zehn zu. Außerdem sind in Ostdeutschland mit 48 Prozent anteilig deutlich weniger Betriebe zur Ausbildung berechtigt als in Westdeutschland mit 56 Prozent (Dettmann et al. 2020). Dies ist unter anderem auf den höheren Anteil von Kleinst- und Kleinbetrieben im Osten zurückzuführen. Dennoch ist festzustellen, dass ostdeutsche Betriebe auch innerhalb der einzelnen Größenklassen weniger häufig zur Ausbildung berechtigt sind als westdeutsche Betriebe.

Von den ausbildungsberechtigten Betrieben waren im Jahr 2019 rund 56 Prozent tatsächlich an der Ausbildung beteiligt, haben also Auszubildende beschäftigt (vgl. Abbildung A1). Auch dieser Anteil steigt mit der Betriebsgröße. Ein Grund dafür ist, dass gerade kleinere Betriebe nicht in jedem Jahr ausbilden, sondern vielmehr dann, wenn sie einen entsprechenden Bedarf haben (Dummert/Leber 2019).

Während der Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben im Zeitraum von 2011 bis 2015 leicht rückläufig war, ist er seitdem wieder gestiegen. In Ostdeutschland fiel der Anstieg der betrieblichen Ausbildungsbeziehung – wenn auch von einem deutlich niedrigeren Niveau – ab 2015 deutlich stärker aus als in Westdeutschland. Allein von 2018 bis 2019 nahm sie um 6 Prozentpunkte zu und lag zuletzt bei 54 Prozent. Trotz dieses Aufholprozesses lag der Anteil ausbildender Betriebe in Westdeutschland

A1

Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
2011 bis 2019, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011–2019. © IAB

mit 56 Prozent auch im Jahr 2019 noch über dem Anteil in Ostdeutschland.

Differenziert nach Branchen zeigt sich, dass die Ausbildungsbeteiligung vor allem in der Öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Baugewerbe überdurchschnittlich hoch ist. Ein unter dem Durchschnitt liegender Anteil an ausbildenden Betrieben findet sich dagegen im Finanz- und Versicherungssektor, in den unternehmensnahen Dienstleistungen sowie in der Land- und Forstwirtschaft (Dettmann et al. 2020).

Vor allem in ostdeutschen und kleineren Betrieben gibt es viele unbesetzte Ausbildungsplätze

Wenn Betriebe sich nicht an der Ausbildung beteiligen, kann dies auch daran liegen, dass sie zwar Ausbildungsplätze angeboten haben, diese aber nicht besetzen konnten. Bereits seit vielen Jahren ist ein Anstieg des Anteils unbesetzter Ausbildungsplätze zu beobachten, und zwar insbesondere in Ostdeutschland und in den Kleinst- und Kleinbetrieben (Dettmann et al. 2020, Dummert/Leber/Schwengler 2019). Dieser Trend setzte sich auch im Jahr 2019 fort: Deutschlandweit blieben 26 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Das sind 2 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2018. Im Vergleich dazu lag der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Jahr 2009 bundesweit noch bei 12 Prozent.

In Ostdeutschland war der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze von 2017 auf 2018 noch leicht zurückgegangen, 2019 ist er aber wieder gestiegen und hat mit 37 Prozent einen neuen Höchstwert erreicht. In Westdeutschland dagegen war der Anteil der Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden konnten, mit 24 Prozent im Jahr 2019 deutlich niedriger (vgl. Abbildung A2).

Differenziert nach Größenklassen zeigt sich, dass vor allem kleinere Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen im Bereich der Ausbildung zu kämpfen haben. Besonders gravierend stellt sich die Situation in den Kleinstbetrieben (mit weniger als 10 Beschäftigten) in Ostdeutschland dar, wo fast die Hälfte aller angebotenen Ausbildungsplätze im Jahr 2019 nicht besetzt werden konnte. Entspannt ist die Lage dagegen in den Großbetrieben (ab

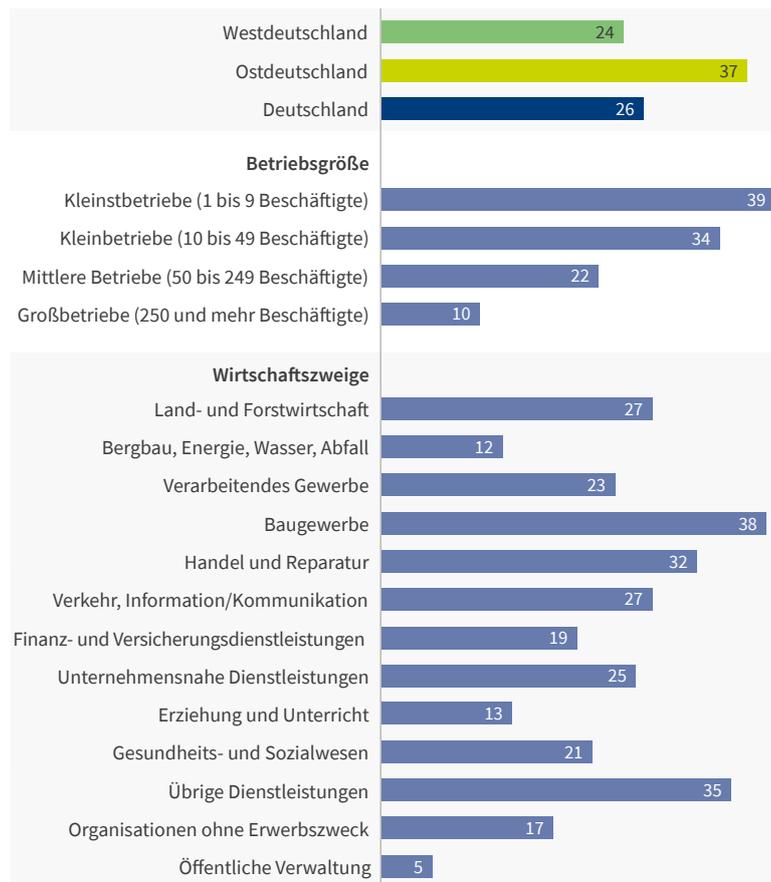
250 Beschäftigte) in Westdeutschland, doch blieben auch dort fast 10 Prozent der angebotenen Lehrstellen zuletzt vakant.

Darüber hinaus zeigen sich zum Teil sehr deutliche Unterschiede im Branchenvergleich. Überdurchschnittlich hohe Anteile an unbesetzten

A2

Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen

2019, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019. © IAB

1

Das IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung, bei der rund 15.500 Betriebe aller Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige jährlich befragt werden. Grundgesamtheit sind Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Befragung wird seit 1993 in den westdeutschen und seit 1996 in den ostdeutschen Bundesländern durchgeführt und stellt als umfassender Längsschnittdatensatz die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts dar. Angaben zum Thema Ausbildung werden in jeder Welle des IAB-Betriebspanels erhoben. Dabei geht es unter anderem um die betriebliche Beteiligung an der Ausbildung, die Übernahme von Ausbildungsabsolventen oder um unbesetzte Ausbildungsplätze. Die Befragung des Jahres 2019 stellt darüber hinaus Informationen zu vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen sowie zu Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der Ausbildung zur Verfügung. Mehr zum IAB-Betriebspanel finden Sie bei Ellguth/Kohaut/Möller (2014) oder auf der Internetseite des IAB (<http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx/>).

Ausbildungsplätzen sind vor allem im Baugewerbe und in den übrigen Dienstleistungen zu finden, zu denen unter anderem das Gastgewerbe gehört. In diesen Wirtschaftszweigen blieb 2019 jeweils mehr als ein Drittel der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Weit unter dem Durchschnitt liegende Anteile an vakanten Ausbildungsstellen zeigen sich dagegen in der Öffentlichen Verwaltung mit 5 Prozent sowie – allerdings mit großem Abstand – im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall (12 %).

Rund jeder sechste Ausbildungsvertrag wird vorzeitig wieder gelöst

Können Betriebe ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen, kann dies zu Engpässen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs führen. Das gilt auch dann, wenn Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst werden oder die Bewerberinnen oder Bewerber den Ausbildungsplatz erst gar nicht antreten.

Nach den aktuellen Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden 15 Prozent aller im Ausbil-

dungsjahr 2018/2019 abgeschlossenen Ausbildungsverträge vorzeitig wieder gelöst oder von den Auszubildenden nicht angetreten. Dabei lag dieser Anteil in Ostdeutschland mit 19 Prozent über dem entsprechenden Wert in Westdeutschland (14 %).

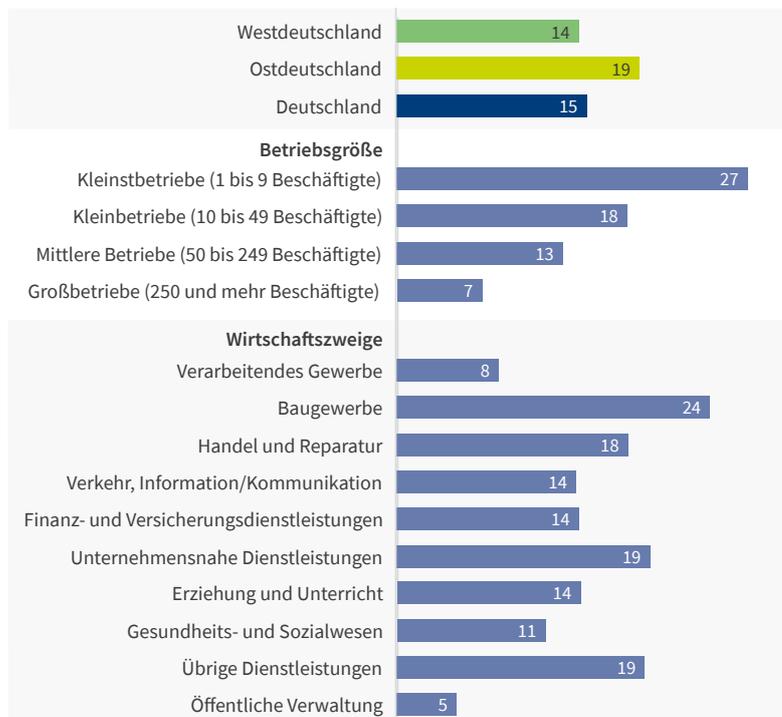
Im Vergleich zu der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) ausgewiesenen Vertragslösungsquote, die im Jahr 2018 bei knapp 27 Prozent lag (BiBB 2020), fällt die auf Basis des IAB-Betriebspanels berechnete Quote somit geringer aus. Das dürfte im Wesentlichen daran liegen, dass im IAB-Betriebspanel nur solche Vertragslösungen berücksichtigt werden, die seit Beginn des Ausbildungsjahres 2018/2019 bis zum Befragungszeitpunkt im Zeitraum von Juni bis Oktober 2019, also in der Regel innerhalb des ersten Ausbildungsjahres, gelöst wurden. In die Quote des BiBB fließen dagegen auch Vertragslösungen zu späteren Zeitpunkten der Ausbildung ein (Uhly 2020).

Differenziert nach der Betriebsgröße ist zu erkennen, dass der Anteil vorzeitig gelöster beziehungsweise nicht angetretener Verträge in kleinen Betrieben besonders hoch ist und mit zunehmender Betriebsgröße abnimmt. So wurden im Jahr 2019 in den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten 27 Prozent der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, in den Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten waren es dagegen 7 Prozent (vgl. Abbildung A3).

Deutliche Unterschiede zeigen sich auch im Branchenvergleich: Überdurchschnittlich hohe Anteile an vorzeitig gelösten Verträgen gab es im Baugewerbe, wo fast jeder vierte Vertrag betroffen war. Über dem Durchschnitt liegende Anteile sind zudem in den unternehmensnahen und den übrigen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur zu finden. Der niedrigste Anteil an vorzeitig gelösten beziehungsweise nicht angetretenen Verträgen ist mit knapp 5 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung zu beobachten.

A3

Anteil der gelösten Ausbildungsverträge an allen besetzten Ausbildungsplätzen 2019, in Prozent



Anmerkung: Aufgrund zu geringer Fallzahlen in der Land- und Forstwirtschaft, im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sowie bei den Organisationen ohne Erwerbszweck werden diese bei der Branchenbetrachtung nicht ausgewiesen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2019. © IAB

In vier von zehn Fällen wird der Ausbildungsvertrag vom Betrieb gelöst

Werden Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, so kann die Initiative hierzu sowohl vom Arbeitgeber als auch von den Auszubildenden ausgehen. Ebenso kann die Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen. Im IAB-Betriebspanel wird danach gefragt, wie viele der vorzeitigen Vertragslösungen auf Initiative des Betriebs erfolgten. Zuletzt traf dies auf 40 Prozent aller vorzeitig gelösten Verträge zu. Dabei liegt der Anteil in Ostdeutschland mit 46 Prozent deutlich über dem westdeutschen Wert (35 %).

Betriebe, die auf eigenes Betreiben Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst haben, wurden nach den Gründen hierfür gefragt. Dabei zeigt sich, dass aus Sicht der Betriebe in den meisten Fällen (39 %) das fehlende Engagement der Auszubildenden ausschlaggebend für die Vertragslösung war. Ein knappes Viertel der Betriebe nennt ein mangelhaftes Sozialverhalten ihrer Lehrlinge als wichtigsten Grund für die Auflösung und nach Ansicht etwa jedes fünften Betriebs waren die Auszubildenden überfordert oder für den Beruf nicht geeignet (vgl. Abbildung A4). Im Ost-West-Vergleich ist zu erkennen, dass westdeutsche Betriebe deutlich häufiger als ostdeutsche die vorzeitige Vertragslösung mit einem fehlenden Engagement der Auszubildenden begründen.

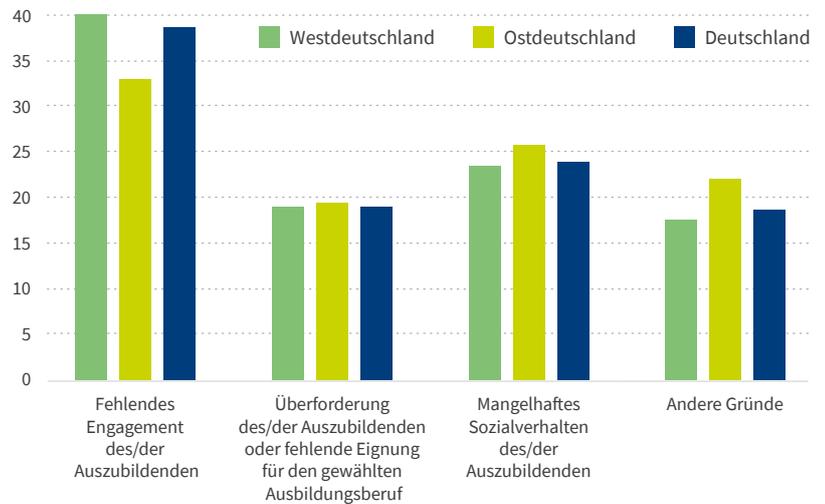
Im Vergleich der Größenklassen fällt auf, dass ein mangelndes Sozialverhalten der Auszubildenden überdurchschnittlich häufig von Kleinbetrieben als Grund für die Vertragslösung genannt wird. Demgegenüber sehen größere Betriebe häufiger als kleinere die Überforderung oder fehlende Eignung der Auszubildenden als Ursache für die vorzeitige Lösung der Verträge.

Vorzeitige Vertragslösungen gehen selten mit Stellenbesetzungsproblemen einher

Der Vergleich von Branchen, Größenklassen und Ost-/Westdeutschland hat gezeigt, dass die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen und die vorzeitige Lösung von Verträgen in manchen Segmenten der Wirtschaft häufiger vorkommen als in anderen. So sind überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquoten und hohe Anteile an vorzeitig gelösten Aus-

Wichtigster Grund für die Auflösung von Ausbildungsverträgen

Angaben der Betriebe zu Verträgen, die von ihnen aufgelöst wurden, 2019, Anteil in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019. © IAB

bildungsverträgen beispielsweise im Baugewerbe und in den übrigen Dienstleistungen wie dem Gastgewerbe sowie im kleinstbetrieblichen Segment zu finden. Zudem erreichen beide Quoten in Ostdeutschland höhere Werte als in Westdeutschland.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob beide Problemlagen in denselben Betrieben auftreten. Auf der einen Seite ist denkbar, dass manche Betriebe bereits bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze aus einem nicht allzu großen Pool an (geeigneten) Bewerbern wählen und somit keine optimale Passung zwischen Lehrling und Betrieb realisieren können. In diesem Fall sollten Stellenbesetzungsprobleme und vorzeitige Vertragslösungen miteinander einhergehen – mit entsprechend negativen Konsequenzen für die Möglichkeiten der Betriebe, ihren Fachkräftebedarf durch die eigene Ausbildung zu decken. Auf der anderen Seite könnte es aber auch sein, dass der Umfang vorzeitiger Vertragslösungen mit der Art der Bewerberauswahl in den Betrieben zusammenhängt. Stellen etwa Betriebe an die Bewerber hohe Anforderungen, so haben sie in der Folge möglicherweise mit Stellenbesetzungsproblemen zu tun, doch sollte das Risiko einer Vertragslösung bei einer erfolgreichen Einstellung geringer sein. Umgekehrt können geringere Anforderungen beim Bewerberscreening mit geringeren Stellenbesetzungsproblemen, aber einem höheren Risiko

der Vertragslösung einhergehen. In diesen Fällen wären Stellenbesetzungsprobleme und vorzeitige Vertragslösungen also nicht komplementär, sondern substitutiv zueinander.

Wie viele Betriebe sind aber tatsächlich mit beiden Problemlagen konfrontiert, haben also sowohl mit unbesetzten Ausbildungsplätzen als auch mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen zu kämpfen? Den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zufolge trifft dies auf 4 Prozent aller Ausbildungsbetriebe in West- und Ostdeutschland zu. Eine Kumulation beider Problemlagen in einzelnen Ausbildungsbetrieben kommt in der Praxis folglich eher selten vor, Stellenbesetzungsprobleme und vorzeitige Vertragslösungen scheinen eher substitutiv denn komplementär zueinander zu sein. Dennoch bleibt festzuhalten, dass eine Konzentration der beiden Problemlagen auf bestimmte Branchen der Wirtschaft wie das Baugewerbe sowie auf das kleinstbetriebliche Segment zu beobachten ist.

Ein Großteil der Betriebe gewährt den Lehrlingen Geld- und Sachleistungen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung

Um mehr potenzielle Bewerber anzusprechen oder bereits beschäftigte Auszubildende an sich zu binden, versuchen Betriebe, die Attraktivität der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu erhöhen. Die Entscheidung von Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen, sich bei einem Betrieb um einen Ausbildungsplatz zu be-

werben, dürfte dabei zunächst wesentlich von den Übernahmechancen sowie den Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten nach Beendigung der Ausbildung abhängen. Wie die Studie von Dummert, Leber und Schwengler (2019) zeigt, vergrößern eine hohe Übernahmequote und eine gute Entlohnung tatsächlich den Pool an geeigneten Bewerbern und verringern in der Folge Stellenbesetzungsprobleme der Betriebe im Bereich der Ausbildung.

Neben diesen – eher an den längerfristigen Karriereperspektiven im Betrieb ausgerichteten – Faktoren können Betriebe die Attraktivität der Ausbildung aber auch erhöhen, indem sie ihren Lehrlingen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung verschiedene Sonderleistungen gewähren.

Wie die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, machen insgesamt 63 Prozent der Ausbildungsbetriebe von derartigen Instrumenten Gebrauch. Dabei steigt das Angebot an entsprechenden Zusatzleistungen mit der Betriebsgröße: Während rund neun von zehn ausbildenden Großbetrieben mindestens eine Zusatzleistung anbieten, sind es von den ausbildenden Kleinstbetrieben gut fünf von zehn. Differenziert nach Branchen zeigt sich, dass besonders viele Betriebe, die Zusatzleistungen für ihre Auszubildenden gewähren, in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Finanz- und Versicherungswesen zu finden sind. Hier trifft dies jeweils auf rund acht von zehn Ausbildungsbetrieben zu. Unterdurchschnittlich wenige Betriebe mit Zusatzleistungen sind dagegen in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Handel und Reparatur sowie im Baugewerbe zu finden.

Richtet man den Blick auf die Verbreitung einzelner Maßnahmen, so fällt auf, dass Zuschüsse zur Altersvorsorge, Leistungen zur Unterstützung der Mobilität (z. B. Fahrtkostenzuschuss oder Kostenbeteiligung beim Führerschein) sowie Prämien und Sonderzahlungen die am häufigsten eingesetzten Instrumente sind (vgl. Abbildung A5). Rund jeder fünfte Ausbildungsbetrieb bietet seinen Lehrlingen solche Leistungen an. Es folgen die private Nutzung von betrieblichem Eigentum beziehungsweise Arbeitsmitteln sowie andere Sach- und Geldleistungen, die gut jeder zehnte Ausbildungsbetrieb gewährt. Jeweils weniger als 10 Prozent der Ausbildungsbetriebe bieten ihren Auszubildenden schließlich Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit

A5

Sach- oder Geldleistungen der Betriebe zusätzlich zur Ausbildungsvergütung

Anteil der Betriebe, die die entsprechenden Leistungen anbieten, an allen ausbildenden Betrieben, 2019, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019. © IAB

oder Sport, Sachleistungen wie Mobiltelefone oder Tablets sowie Leistungen zur Unterbringung (z. B. Mietkostenzuschuss) an.

Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen und vorzeitigen Vertragslösungen bieten häufiger Zusatzleistungen an

In welchem Zusammenhang steht nun das Angebot an den genannten Sonderleistungen mit der Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen beziehungsweise der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen? Haben Betriebe, die ihren Lehrlingen Zusatzleistungen anbieten, weniger häufig mit diesen Problemen zu kämpfen? Unsere Analysen zeigen, dass dies nicht der Fall zu sein scheint. So berichten 27 Prozent der Betriebe, die mindestens eine Zusatzleistung anbieten, von unbesetzten Ausbildungsplätzen; bei den Betrieben ohne das Angebot an Zusatzleistungen sind es 22 Prozent. Ebenso gilt für die vorzeitige Lösung von Verträgen, dass Betriebe mit Zusatzleistungen etwas häufiger hiermit konfrontiert sind als Betriebe ohne das Angebot an Zusatzleistungen (14 % versus 11 %).

Auch multivariate Analysen, bei denen für weitere Merkmale wie die Betriebsgröße oder die Branche kontrolliert wird, deuten darauf hin, dass Betriebe, die mindestens eine Zusatzleistung anbieten, eine größere Wahrscheinlichkeit haben, von Stellenbesetzungsproblemen und vorzeitigen Vertragslösungen betroffen zu sein. Dieser – auf den ersten Blick etwas erstaunliche – Befund kann möglicherweise damit erklärt werden, dass ein Teil der Betriebe die Zusatzleistungen als Reaktion auf diese Problemlagen einsetzt. Das Angebot an Sonderleistungen würde damit nicht den Stellenbesetzungsproblemen beziehungsweise vorzeitigen Vertragslösungen vorausgehen (und diese verhindern), sondern vielmehr hieraus resultieren. Etwaige positive Wirkungen ließen sich dann erst in einer längerfristigen Perspektive ermitteln.

Denkbar ist aber auch, dass die Entscheidung der Jugendlichen, sich bei einem bestimmten Ausbildungsbetrieb zu bewerben beziehungsweise dort eine Stelle anzutreten, weniger stark als von uns vermutet vom Angebot derartiger Zusatzleistungen abhängt, sondern vielmehr durch andere Faktoren beeinflusst wird.

Fazit

Nachdem die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe bis zum Jahr 2015 rückläufig war, ist sie von 2016 bis 2019 wieder gestiegen. Unter dem Eindruck der Covid-19-Pandemie ist für das aktuelle Ausbildungsjahr jedoch wieder erneut von einem Rückgang der Ausbildungsbeteiligung auszugehen. So ist nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 gesunken (Statistik der BA 2020). Da aber zugleich auch die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden zurückgegangen ist, sind die Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt geringer als vielfach befürchtet. Dennoch konnte beobachtet werden, dass die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber gestiegen ist. Zudem hat auch die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze leicht zugenommen. Die Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt scheinen sich während der Krise also tendenziell verstärkt zu haben.

Unsere Analysen beziehen sich auf das Ausbildungsjahr 2018/2019 und beruhen auf einer Betriebsbefragung im Jahr 2019, also unmittelbar vor Beginn der Covid-19-Pandemie. Die beschriebenen Problemlagen bestehen aber unabhängig von der aktuellen Krise und werden auch nach deren Überwindung eine Herausforderung für die Betriebe bleiben. Die Ergebnisse zeigen, dass unbesetzte Ausbildungsplätze in vielen Segmenten der Wirtschaft eine bedeutende und im Zeitverlauf zunehmende Rolle spielen. Insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe sowie solche in Ostdeutschland haben – bereits seit vielen Jahren – Probleme, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Dies gilt auch für Betriebe in bestimmten Branchen wie dem Baugewerbe oder den übrigen Dienstleistungen, zu denen unter anderem das Gastgewerbe gehört.

Kleinere Betriebe und Betriebe in den genannten Wirtschaftszweigen sind es auch, die zugleich mit vergleichsweise hohen Anteilen an vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen zu kämpfen haben. Dies dürfte unter anderem damit zusammenhängen, dass in diesen Bereichen ohnehin nur vergleichsweise wenige Bewerbungen vorliegen, was die Auswahlmöglichkeiten der Betriebe entsprechend einschränkt und die Wahrscheinlichkeit für eine optimale Passung verringert. Gleichzeitig ist



Dr. Ute Leber

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ sowie Co-Leiterin des Forschungsbereichs „Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe“ im IAB.
ute.leber@iab.de



Barbara Schwengler

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ im IAB.
barbara.schwengler@iab.de

jedoch festzuhalten, dass eine Kumulation beider Problemlagen in den gleichen Betrieben eher selten anzutreffen ist.

Um die Attraktivität der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu erhöhen, gewährt ein Großteil der Ausbildungsbetriebe ihren Auszubildenden Sach- oder Geldleistungen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um Zuschüsse zur Altersvorsorge oder um Leistungen zur Unterstützung der Mobilität, die gerade im ländlichen Raum von Bedeutung sein können. Wie unsere Analysen zeigen, bieten Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen und vorzeitigen Vertragslösungen häufiger derartige Zusatzleistungen an als Betriebe ohne entsprechende Schwierigkeiten. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass diese Betriebe aktiv versuchen, dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen und ihren Nachwuchs zu sichern. Weitere Ansatzpunkte für eine Erhöhung der Attraktivität sind die Übernahmemechanismen sowie die Löhne während und nach der Ausbildung, die nicht Gegenstand des vorliegenden Berichts waren. Angesichts der beschriebenen Probleme werden Betriebe künftig wohl noch stärker als bisher alle verfügbaren Maßnahmen nutzen müssen, um ihren Fachkräftebedarf über die eigene Ausbildung langfristig zu sichern.

Literatur

- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020): [Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Situation am Ausbildungsmarkt, Nürnberg](#), Oktober 2020.
- Bundesinstitut für Berufsbildung [BiBB] (Hrsg.) (2020): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2020.
- Dettmann, Eva; Fackler, Daniel; Müller, Steffen; Neuschäfer, Georg; Slavtchev, Viktor; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2020): [Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019](#). IAB-Forschungsbericht 12/2020, Nürnberg, 140 S.
- Dummert, Sandra (2020): Employment prospects after completing vocational training in Germany from 2008–2014. A comprehensive analysis. In: Journal of Vocational Education and Training, online first, S. 1–25.
- Dummert, Sandra; Leber, Ute (2019): [Betriebliche Ausbildung – die Herausforderungen bleiben](#). In: IAB-Forum, 9.10.2019.
- Dummert, Sandra; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2019): Unfilled training positions in Germany – regional and establishment-specific determinants. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 239, No. 4, S. 661–701.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1–2, S. 27–41.
- Uhly, Alexandra (2020): Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Auszubildenden-Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des BiBB. Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember).