



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND  
BERUFSFORSCHUNG  
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

# IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

---

## 1|2024 IAB Bayern

Absolvent\*innen einer Ausbildung im bayerischen  
Handwerk und ihr Verbleib im Ausbildungsbetrieb

Stefan Böhme, Lutz Eigenhüller, Anja Rossen

ISSN 1861-4752

# Absolvent\*innen einer Ausbildung im bayerischen Handwerk und ihr Verbleib im Ausbildungsbetrieb

Stefan Böhme (IAB Bayern), Lutz Eigenhüller (IAB Bayern), Anja Rossen (IAB Bayern)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>6</b>
<b>2 Daten.....</b>	<b>7</b>
<b>3 Strukturmerkmale der Absolvent*innen des Handwerks in Bayern.....</b>	<b>8</b>
<b>4 Der Verbleib im Ausbildungsbetrieb.....</b>	<b>14</b>
4.1 Betriebsverbleib im Zeitverlauf und nach Merkmalen .....	14
4.2 Betriebswechsel in andere Betriebsgrößenklassen .....	22
4.3 Betriebswechsel in andere Wirtschaftszweige.....	23
4.4 Betriebswechsel in andere Regionen .....	26
4.5 Betriebsverbleib, Betriebswechsel und Anforderungsniveau der Beschäftigung.....	27
<b>5 Fazit .....</b>	<b>29</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>32</b>

# Zusammenfassung

Das Handwerk ist ein bedeutender Teil der Gesamtwirtschaft, dem gerade in Zusammenhang mit der ökologischen Transformation eine wichtige Rolle zugeschrieben wird. Gleichzeitig haben Fachkräfteengpässe im Handwerk in den letzten Jahren weiter zugenommen. In diesem Bericht werden Auswertungen zu Absolvent\*innen einer Ausbildung im bayerischen Handwerk auf der Grundlage der Daten des Ausbildungspanels Handwerk vorgestellt. Neben einem Überblick über Strukturmerkmale steht dabei der Betriebsverbleib dieser Absolvent\*innen im Fokus der Analysen. Die Frage, in welchem Umfang die Ausbildungsabsolvent\*innen bei ihrem Ausbildungsbetrieb bleiben, wird hier beispielhaft für den Jahrgang 2015 erörtert. Es zeigt sich, dass viele Absolvent\*innen nach der Ausbildung den Betrieb wechseln. Nach einem Jahr waren noch 56 Prozent, nach fünf Jahren noch knapp 29 Prozent der Absolvent\*innen bei ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt. Dabei gibt es deutliche Unterschiede im Betriebsverbleib zwischen Personengruppen, nach Betriebsgröße, dem Wirtschaftszweig des Ausbildungsbetriebs und dem Ausbildungsberuf. Vergleichsweise hoch ist der Verbleib z. B. bei (sehr) guten Ausbildungsabsolvent\*innen und im Baugewerbe. Analysen der Betriebswechsel deuten darauf hin, dass viele Absolvent\*innen zwar ihren Ausbildungsbetrieb verlassen, aber weiterhin in Betrieben arbeiten, die derselben Betriebsgrößenklasse oder demselben Wirtschaftszweig des Ausbildungsbetriebs angehören bzw. in der Region des Ausbildungsbetriebs liegen. Die Mehrheit der Betriebswechsler\*innen ist auch bei ihrem neuen Betrieb als Fachkraft tätig, allerdings ist der Anteil derjenigen, die in Helferberufen und auf den Anforderungsniveaus über dem Fachkraftniveau arbeiten, höher als bei denjenigen, die bei ihrem Ausbildungsbetrieb geblieben sind. Insgesamt zeigen die Analysen, dass es „normal“ zu sein scheint, dass ein größerer Teil der Absolvent\*innen des Handwerks in den ersten Jahren der Berufslaufbahn den Betrieb wechselt und damit den Ausbildungsbetrieben Fachkräftepotenziale verloren gehen. Um dem entgegenzuwirken und für ihre Absolvent\*innen möglichst attraktiv zu sein, sollten Betriebe schon während der Ausbildung für ein möglichst gutes Arbeitsumfeld sorgen und könnten nach der Ausbildung, bspw. über Weiterbildung und die damit verbundene fachliche Weiterentwicklung, Karrierewege und Einkommensperspektiven eröffnen, um ihre Absolvent\*innen im Betrieb zu halten.

## Keywords

Ausbildung, Bayern, Betriebsverbleib, Handwerk

## Danksagung

Wir bedanken uns insbesondere bei Gabriele Wydra-Somaggio und Stefan Hell (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland), die das Ausbildungspanel Handwerk initiiert und aufgebaut haben, und uns bei den Auswertungen und der Erstellung des Berichts unterstützt haben. Außerdem danken wir Christian Faißt, Mirko Wesling, Doris Baumann und Jeanette Carstensen für wertvolle inhaltliche Kommentare und für die redaktionelle Überarbeitung.

# 1 Einleitung

Das Handwerk ist unbestritten ein wichtiger Teil der Gesamtwirtschaft. Dienstleistungen und Produkte des Handwerks werden stark nachgefragt und seine zahlenmäßige Bedeutung für die Beschäftigung insgesamt und die Ausbildung junger Menschen ist groß. In Deutschland arbeiteten im Jahr 2020 laut Handwerkszählung rund 5.399.000 Personen im Handwerk, in Bayern waren es 972.000 Personen (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2022).<sup>1</sup> Unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag der Anteil des Handwerks in Deutschland bei 12,4 Prozent, in Bayern bei 13,7 Prozent. Besonders groß ist der Stellenwert des Handwerks für die Berufsausbildung. Im Jahr 2020 gehörten fast 30 Prozent aller Auszubildenden in Bayern zum Handwerk (Deutschland: 28,4 %) (vgl. Böhme et al. 2023a, 2023b).

Aktuell sorgen v. a. die im Zusammenhang mit der ökologischen Transformation sowie die für den Wohnungsbau ausgegebenen Ziele dafür, dass dem Handwerk hohe Aufmerksamkeit zuteil wird. Gewerbebezüge wie das Bauhauptgewerbe, das Ausbaugewerbe und das Handwerk für den gewerblichen Bedarf spielen hier eine große Rolle. Aber auch andere Bereiche und Berufe des Handwerks, wie das Lebensmittelhandwerk, das Friseurgewerbe oder Handwerksberufe im Gesundheitssektor, erbringen wichtige und nachgefragte Leistungen. Gleichzeitig begleiten das Handwerk bereits seit Jahren Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften und Auszubildenden sowie der Betriebsnachfolge. Hinzu kamen in den letzten Jahren Lieferengpässe und stark steigende Material- und Energiekosten, die dem Handwerk zusätzlich zu schaffen machen (vgl. HBS 2022; Koneberg/Jansen/Kutz 2022; ZDH 2023a, 2023b).

Hinsichtlich der Fachkräftesituation wird immer wieder thematisiert, dass sich die Fachkräftengpässe im Handwerk in den letzten Jahren weiter verschärft haben. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) wies bspw. im August 2023 zum „Tag des Handwerks“ auf Basis ihrer Engpassanalysen auf diese Entwicklung hin. Laut BA ist mittlerweile in jedem dritten Handwerksberuf ein Fachkräftemangel zu verzeichnen (vgl. BA 2023). Auch Malin und Köppen (2023) kommen zu dem Ergebnis, dass es im Handwerk große und zunehmende Fachkräftengpässe gibt. Dies gilt sowohl für Meister\*innen als auch für Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Besonders hoch ist die Fachkräftelücke dabei in den Berufen der Bauelektrik und der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – beides Berufe mit hoher Bedeutung für die ökologische Transformation. Dabei zeigen die Autor\*innen aber auch, dass sich in diesen Berufen nicht nur das Ausbildungsplatzangebot, sondern auch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den letzten Jahren erfreulicherweise relativ gut entwickelt hat. Gleichzeitig war allerdings dennoch ein Anstieg der Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen zu beobachten. Solche – zumindest in Teilen – positive Entwicklungen am Ausbildungsmarkt sind allerdings nicht in allen Bereichen des Handwerks zu verzeichnen. Deutlich ungünstiger haben sich die Kennzahlen beispielsweise in den ebenfalls von Fachkräftengpässen betroffenen

---

<sup>1</sup> Das Handwerk wird über berufliche Tätigkeiten nach der Handwerksordnung (HwO) abgegrenzt. Diese unterscheidet zulassungspflichtige, zulassungsfreie und handwerksähnliche Gewerbe. Die Handwerkskammern führen Verzeichnisse, in denen die Unternehmen entsprechend erfasst sind. Handwerksunternehmen werden gemäß ihrer ausgeübten Tätigkeit bestimmten Gewerbebezügen zugeordnet. Die einzelnen Gewerbebezüge werden zu sieben Gewerbegruppen zusammengefasst.

Verkaufsberufen im Lebensmittelhandwerk entwickelt. Generell kann damit von einer schnellen Lösung der Fachkräfteproblematik im Handwerk wohl nicht ausgegangen werden.

In diesem Bericht wird das Thema der Fachkräftesicherung im Handwerk durch die Analyse des Betriebsverbleibs von Ausbildungsabsolvent\*innen in Bayern aufgegriffen. Die Auswertungen setzen damit nach dem erfolgreichen Abschluss einer Handwerksausbildung beim Übergang in Beschäftigung ein. Hintergrund für das Interesse am Betriebsverbleib der Absolvent\*innen ist die Überlegung, dass die Handwerksbetriebe durch die eigene Ausbildung dazu beitragen können, ihre Fachkräftebedarfe zu erfüllen. Dazu gehört aber auch, dass Ausbildungsabsolvent\*innen nach ihrem Abschluss weiterhin für ihre Ausbildungsbetriebe arbeiten. Inwieweit dies der Fall ist und in welcher Größenordnung es zu Betriebswechslern kommt, wird im Folgenden untersucht. In Kapitel 2 wird zunächst der Datensatz, der für die Analysen verwendet wird, vorgestellt. Danach gibt Kapitel 3 einen Überblick über Strukturmerkmale der Absolvent\*innen des Handwerks. Anschließend folgen in Kapitel 4 am Beispiel des Jahrgangs 2015 Analysen zum Verbleib der Absolvent\*innen in ihrem Ausbildungsbetrieb. Hierbei werden Betriebswechsel in Abhängigkeit von verschiedenen sozio-demografischen und betrieblichen Merkmalen analysiert. Kapitel 5 enthält das Fazit.

## 2 Daten

Die Auswertungen dieser Studie basieren auf dem Ausbildungspanel Handwerk. Dieser einzigartige Datensatz kombiniert Informationen von 14 Handwerkskammern in Deutschland mit Informationen der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Aufgebaut wurde das Panel vom IAB-Rheinland-Pfalz-Saarland. Der Datensatz umfasst alle Auszubildenden, die im Zeitraum zwischen 2004 und 2020 in den teilnehmenden Kammern mindestens einen Tag in Ausbildung waren. Im Panel enthalten sind auch alle sechs bayerischen Handwerkskammern: München und Oberbayern, Schwaben, Mittelfranken, Oberfranken, Unterfranken, Niederbayern-Oberpfalz.

Ein Vorteil des Datensatzes ist es, dass damit nicht nur Auszubildende bzw. Ausbildungsabsolvent\*innen im Handwerk identifiziert werden können, sondern sich auch deren Erwerbsverläufe verfolgen lassen. In anderen Datensätzen ist dies nicht möglich, da Arbeitsmarkt- bzw. Beschäftigtendaten i. d. R. keine Information darüber enthalten, ob die Ausbildung von Personen in der Zuständigkeit der Handwerkskammern oder der Industrie- und Handelskammern lag. Zudem liegen mit dem Ausbildungspanel Handwerk detaillierte Informationen zur Ausbildung selbst sowie zum Ausbildungsverlauf vor. So sind in den Kammerdaten der vertragliche Ausbildungsbeginn, das vertragliche sowie das tatsächliche Ausbildungsende, also der Prüfungstag, das Datum einer vorzeitigen Vertragslösung, der Ausbildungsberuf, der Prüfungserfolg und für 11 der 14 teilnehmenden Kammern die Abschlussnote der Ausbildung sowie die Anzahl der Prüfungsversuche und der Schulabschluss der Auszubildenden erfasst. Schließlich ist in den Kammerdaten auch die Art der Ausbildung enthalten, also ob es sich beispielsweise um eine geförderte, nicht geförderte Ausbildung oder Umschulung handelt. Aus den IEB können wir tagesgenaue Informationen zum weiteren Erwerbsverlauf entnehmen, wie beispielsweise Beschäftigungs-, Arbeitslosigkeits- sowie

Maßnahmezeiten sowie den Wirtschaftszweig, den Wohn- und Arbeitsort und das Tagesentgelt. Ergänzt werden die beiden Datenquellen mit betrieblichen Merkmalen, wie der Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebs sowie des aktuellen Beschäftigungsbetriebs, aus dem Betriebshistorikpanel.

Die vorliegende Studie konzentriert sich auf die Absolvent\*innen einer Ausbildung bei einem Handwerksbetrieb in einem der bayerischen Kammerbezirke.<sup>2</sup> Die Auswertungen beziehen sich auf Absolvent\*innen, die ihre Ausbildung ohne Unterbrechungen, also ohne Berufswechsel während der Ausbildung, absolviert haben. Betriebswechsel werden allerdings zugelassen, da gerade in größeren Handwerksfirmen mehrere Betriebe gemeldet werden können. In diesen Firmen gehört der Wechsel zwischen Bereichen mit zur Ausbildung. Die Absolvent\*innen haben die Ausbildung alle erfolgreich mit mindestens der Note „ausreichend“ bestanden. Es werden nur Absolvent\*innen einer ungeförderten Ausbildung betrachtet.

### 3 Strukturmerkmale der Absolvent\*innen des Handwerks in Bayern

Im Folgenden wird ein Überblick über Strukturmerkmale der Absolvent\*innen einer Handwerksausbildung in Bayern für die Jahrgänge 2014 bis 2020 gegeben. Dabei geht es sowohl um einen Einblick in die Verteilung der Absolvent\*innen auf die Ausprägungen der verschiedenen Merkmale, als auch darum, ob bzw. inwieweit sich hier im Beobachtungszeitraum Verschiebungen zeigen. Zunächst wird dabei auf die Verteilung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Schulbildung, die Abschlussnote der Ausbildung und die Größe des Ausbildungsbetriebs bezogen auf die Beschäftigtenzahl eingegangen. Anschließend werden noch die Wirtschaftsabschnitte aus denen die Absolvent\*innen kommen sowie ihre Ausbildungsberufe vorgestellt.

Die Zahl der Absolvent\*innen der Jahrgänge 2014 bis 2020 bewegte sich in einem relativ engen Korridor zwischen rund 15.400 und 16.900 Personen.<sup>3</sup> Dabei ging die Zahl der Absolvent\*innen zunächst bis zum Jahr 2018 zurück, bevor sie in den Jahren 2019 und 2020 wieder anstieg (vgl. Tabelle 1).

Unterscheidet man die Absolvent\*innen nach dem Geschlecht, zeigt sich, dass Männer durchgängig, mit mehr als drei Viertel der Absolvent\*innen, die große Mehrheit stellen. Auffällig ist zudem, dass ihr Anteil über die Zeit sogar noch gewachsen ist, während dementsprechend der Anteil der Frauen kleiner geworden ist. Dass Auszubildende und Beschäftigte in vielen Bereichen des Handwerks überwiegend Männer sind, ist bekannt, und lässt sich darauf zurückführen, dass

---

<sup>2</sup> Ergebnisse für alle am Ausbildungspanel Handwerk teilnehmenden Kammern finden sich bei Hell und Wydra-Somaggi (2023).

<sup>3</sup> Die Zahl der Absolvent\*innen, die hier ausgewiesen ist, liegt niedriger als die Zahlen, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Datensystem Auszubildende oder auch vom Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) veröffentlicht werden (vgl. [BIBB\\_DAZUBI](#); [ZDH\\_Datenbank](#), Abruf am 26.7.2023). Die Abweichungen lassen sich durch Unterschiede in der Datenaufbereitung bzw. durch Bereinigungen im Datensatz erklären. Vergleicht man die Anteile der Absolvent\*innen nach Geschlecht im hier verwendeten Datensatz mit den Daten des BIBB und des ZDH gibt es kaum einen Unterschied. Wir gehen davon aus, dass der hier verwendete Datensatz auch bei den anderen Merkmalen die Verhältnisse sehr gut wiedergibt.



viele Handwerksberufe im gewerblich-technischen Bereich sowie im Baubereich verortet sind (vgl. z. B. Haverkamp et al. 2015). Hier sind dementsprechend oft auch mehr als 90 Prozent der Absolvent\*innen Männer. Hohe Anteile von Frauen finden sich nur in relativ wenigen Berufen des Handwerks, z. B. in den „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufen, Medizintechnik“ und den „Verkaufsberufen“ (vgl. Abbildung A 1 mit dem Jahr 2015 als Beispiel), in denen zum Teil ein deutlicher Rückgang der Absolvent\*innenzahlen zu beobachten ist, der auch eine Erklärung für den sinkenden Anteil der Frauen an allen Absolvent\*innen liefert.

In allen Jahren besaßen mehr als 90 Prozent der Absolvent\*innen eine deutsche Staatsangehörigkeit. Gleichwohl ist der Anteil der Absolvent\*innen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit auf niedrigem Niveau größer geworden und stieg im Lauf der Jahre auf knapp 9 Prozent.<sup>4</sup> Dieser Anstieg spiegelt wider, dass in den letzten Jahren insgesamt der Anteil der Ausländer\*innen an der bayerischen Bevölkerung und ihr Anteil an den Auszubildenden im Handwerk deutlich größer geworden ist. Damit leistet das Handwerk auch einen wichtigen Beitrag zur Integration von Migrant\*innen (vgl. StaLa 2022; Runst 2022).

Bezogen auf die Schulbildung der Absolvent\*innen bei Ausbildungsbeginn dominierte zunächst klar der Mittelschulabschluss<sup>5</sup> mit Anteilswerten von mehr als 50 Prozent. Allerdings ist ein deutlicher Rückgang dieser Abschlussart festzustellen. Im Jahr 2020 verfügte zwar immer noch der größte Anteil der Absolvent\*innen über einen Mittelschulabschluss, mit gut 43 Prozent waren es allerdings erheblich weniger als 2014. Ein wesentlicher Grund hierfür liegt sicherlich darin, dass seit Jahren auch in Bayern die Zahl der Schüler\*innen mit Mittelschulabschluss zurückgeht und damit das Potenzial an Auszubildenden aus dieser Schulart deutlich kleiner geworden ist (vgl. StmUK 2023). Gestiegen ist dagegen der Anteil derjenigen, die mit einer Mittleren Reife ihre Ausbildung aufnahmen. Ihr Anteil war im Jahrgang 2020 mit gut 40 Prozent fast genauso groß, wie der derjenigen mit Mittelschulabschluss. Bei den Absolvent\*innen mit (Fach-)Abitur gab es ebenfalls eine kontinuierliche Steigerung. Ihr Anteil blieb mit gut 11 Prozent aber auch 2020 noch sehr deutlich hinter denjenigen mit Mittelschulabschluss bzw. Mittlerer Reife zurück. Nur ein kleiner Anteil der Absolvent\*innen verfügte vor der Ausbildung über keinen Schulabschluss.

Bei den Abschlussnoten der Absolvent\*innen entfiel in allen Jahrgängen der größte Anteil mit deutlich mehr als 40 Prozent auf die Note „befriedigend“ und der zweitgrößte, mit in der Regel etwa einem Drittel, auf die Note „ausreichend“. Gleichzeitig stieg der Anteil derjenigen, die ihre Ausbildung mit „gut“ bestanden haben, auf ein Fünftel der Absolvent\*innen an. Auch „sehr gute“ Abschlüsse gab es in den letzten Abschlussjahrgängen etwas häufiger, der Anteil blieb mit 1,6 Prozent im Jahr 2020 aber sehr niedrig.

Eine wichtige Rolle für die Ausbildung im Handwerk spielen traditionell die kleineren Betriebe.<sup>6</sup> Zwischen 44 und 48 Prozent der Absolvent\*innen durchliefen ihre Ausbildung in einem Betrieb

---

<sup>4</sup> In den Daten wird nur das Merkmal „Staatsangehörigkeit“ und nicht das Merkmal „Migrationshintergrund“ erfasst. Auch über den Besitz einer doppelten Staatsbürgerschaft liegen im Ausbildungspanel keine Informationen vor. Die Zahl bzw. der Anteil der Absolvent\*innen mit deutscher Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund liegt sicherlich höher als die Zahl derjenigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit.

<sup>5</sup> Mittelschulabschluss bezeichnet hier und im Folgenden den Abschluss an einer bayerischen Mittelschule, die in früheren Jahren Hauptschulen hießen.

<sup>6</sup> Vgl. hierzu die Website „Betriebe/Beschäftigte/Umsätze“ des ZDH und dort die zum Download angebotene Tabelle „Handwerksunternehmen und tätige Personen nach Beschäftigtengrößenklassen, 2008 – 2021: Gewerke Anlagen A und B1; Handwerkszählungen, Statistisches Bundesamt, Fachserie 4, Reihe 7.2“ (<https://www.zdh.de/daten-und-fakten/betriebe/beschaeftigte/umsaetze>), Abruf am 20.11.2023).

mit weniger als 20 Beschäftigten. Weitere ca. 25 Prozent entfielen auf Betriebe mit 20 bis 49 Beschäftigten. Demgegenüber sind die Anteile der Absolvent\*innen, die in Betrieben der drei Betriebsgrößenklassen mit 50 und mehr Beschäftigten ausgebildet wurden, vergleichsweise klein. Bei großen Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten hatten bspw. nur noch um die 7 Prozent der Absolvent\*innen ihre Ausbildung abgeschlossen.

Die „Übernahmequote“<sup>7</sup> der Absolvent\*innen ist von 2014 bis 2020 kontinuierlich von knapp 63 Prozent auf gut 67 Prozent gestiegen. Ein Trend, der sich auch in den Auswertungen von Hell und Somaggio (2023) für alle am Ausbildungspanel Handwerk teilnehmenden Handwerkskammern findet. Damit wurde also die Mehrheit der Absolvent\*innen aller Jahrgänge nach dem Ende der Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt. Möglicherweise ist dies auch ein Hinweis darauf, dass sich die Betriebe aufgrund der immer größer werdenden Fachkräfteproblematik verstärkt darum bemühen, möglichst viele ihrer Absolvent\*innen im Betrieb zu halten. Gleichwohl wurde auch immerhin ca. ein Drittel der Absolvent\*innen nicht übernommen. Generell kann dies entweder auf eine Entscheidung des Ausbildungsbetriebs zurückzuführen sein, oder darauf, dass Absolvent\*innen selbst beschließen, den Ausbildungsbetrieb zu verlassen. Mit den Daten des Ausbildungspanels, kann allerdings keine Aussage darüber getroffen werden, welche Gründe für die Nicht-Übernahme ausschlaggebend waren. Haverkamp und Gelzer (2016) gehen auf Basis einer Auswertung des BIBB-Qualifizierungspanels davon aus, dass im Handwerk freiwillige Betriebswechsel nach dem Abschluss der Ausbildung häufiger vorkommen als Wechsel, die dadurch zustande kommen, dass die Betriebe die Absolvent\*innen nicht übernehmen.

Insgesamt zeigen sich also in den Jahren 2014 bis 2020 bei manchen Merkmalen der Absolvent\*innen durchaus Veränderungen der Anteilswerte, die aber größtenteils nicht dazu geführt haben, dass sich die Relationen zwischen einzelnen Ausprägungen grundlegend gewandelt haben. Einzig bei der Schulbildung lässt sich beobachten, dass sich die beiden Abschlussarten Mittelschulabschluss und Mittlere Reife in ihrer Bedeutung über die Jahre sehr stark angenähert haben, nachdem der Anteil des Mittelschulabschluss zu Beginn des Beobachtungszeitraums noch deutlich höher lag als der Anteil der Mittleren Reife. Ein wichtiger Punkt ist schließlich noch die steigende Übernahmequote der Absolvent\*innen, die sich auch als wichtige und sinnvolle Reaktion der Handwerksbetriebe auf die in den letzten Jahren steigenden Fachkräfteengpässe interpretieren lässt.

---

<sup>7</sup> Im Datensatz ist keine direkte Information der Betriebe zur Übernahme von Absolvent\*innen enthalten. Deswegen werden hier diejenigen Absolvent\*innen als übernommen gezählt, für die sich in den IEB innerhalb von 90 Tagen nach dem Ende der Ausbildung eine Beschäftigung beim Ausbildungsbetrieb findet.

**Tabelle 1: Absolvent\*innen einer Berufsausbildung im Handwerk in Bayern in den Jahren 2014 bis 2020**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Anzahl insgesamt	16.857	16.113	15.570	15.397	15.380	15.455	15.616
Anteil an insgesamt in %							
<b>Geschlecht</b>							
Männer	75,2	77,3	77,2	77,8	77,7	78,3	79,4
Frauen	24,8	22,7	22,8	22,2	22,3	21,7	20,6
<b>Staatsangehörigkeit</b>							
Deutschland	93,5	93,4	92,9	93,2	93,0	92,2	91,2
Ausland	6,5	6,6	7,1	6,8	7,0	7,8	8,8
<b>Schulbildung</b>							
Ohne Schulabschluss	2,0	1,9	2,1	1,9	1,4	1,6	1,9
Mittelschulabschluss	55,2	54,5	53,3	49,6	48,6	44,8	43,3
Mittlere Reife	31,7	33,1	33,3	36,4	37,4	39,8	40,2
Abitur/Fachabitur	6,6	7,1	8,1	9,1	10,0	10,8	11,1
Sonstige/Keine Angabe	4,4	3,4	3,2	3,0	2,6	3,0	3,5
<b>Abschlussnote der Ausbildung</b>							
Sehr gut	1,1	1,2	1,2	1,4	1,2	1,4	1,6
Gut	16,5	17,6	17,9	19,1	19,1	19,5	20,0
Befriedigend	45,1	46,4	45,1	44,1	44,1	42,9	44,5
Ausreichend	36,5	33,8	34,8	34,2	34,5	35,0	32,9
Keine Angabe	0,9	1,1	1,1	1,3	1,1	1,3	1,1
<b>Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebs</b>							
1-19 Beschäftigte	47,6	46,9	45,6	45,0	44,3	45,3	45,0
20-49 Beschäftigte	23,6	24,0	24,3	25,0	25,3	24,6	25,0
50-99 Beschäftigte	12,4	11,9	12,3	12,4	12,5	12,8	12,5
100-249 Beschäftigte	8,7	9,1	9,2	9,4	10,0	9,9	9,7
250 u. mehr Beschäftigter	6,5	7,1	7,7	7,5	7,3	7,0	7,4
Keine Angabe	1,2	0,9	0,9	0,6	0,5	0,4	0,4
<b>Übernahme durch Ausbildungsbetrieb</b>							
Ja	62,6	63,0	64,1	64,1	65,6	66,9	67,3
Nein	37,4	37,0	35,9	35,9	34,4	33,1	32,7

Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

In der Verteilung der Absolvent\*innen auf Wirtschaftszweige und Ausbildungsberufe zeigt sich schließlich die große Bedeutung des Baugewerbes und des gewerblich-technischen Bereichs für das bayerische Handwerk.

So finden sich bei den Wirtschaftsabschnitten<sup>8</sup>, zu denen die Ausbildungsbetriebe der Absolvent\*innen gehören, drei Schwerpunkte, auf die zusammengenommen ca. 90 Prozent der Absolvent\*innen entfallen (vgl. Tabelle 2). Der größte Wirtschaftsabschnitt, mit durchgängig mehr als einem Drittel der Absolvent\*innen, war das „Baugewerbe“. Die beiden anderen großen Wirtschaftsabschnitte waren der Wirtschaftszweig „Handel; Instandhaltung und Reparatur von

<sup>8</sup> „Wirtschaftsabschnitt“ ist die Bezeichnung der obersten Ebene der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008. Im Folgenden verwenden wir synonym auch die Begriffe „Wirtschaftszweig“ oder „Branche“.

Kfz“ aus dem zwischen 27 und 29 Prozent der Absolvent\*innen kamen und das „Verarbeitende Gewerbe“ mit ca. 24 Prozent. Unter diesen drei Branchen hat das Baugewerbe über die Zeit um ca. 3 Prozentpunkte hinzugewonnen. Auch der Wirtschaftszweig „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ verbuchte ein leichtes Plus, während für das „Verarbeitende Gewerbe“ ein Rückgang des Anteils zu beobachten ist.

Daneben hat nur noch der Wirtschaftsabschnitt „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ mit ca. 5 Prozent der Absolvent\*innen eine quantitativ relevante Bedeutung. In diesem Wirtschaftsabschnitt finden sich sehr unterschiedliche Wirtschaftsgruppen, die von Interessenvertretungen, über Reparaturbetriebe bis zu persönlichen Dienstleistungen reichen. Die Handwerkabsolvent\*innen konzentrieren sich in diesem Wirtschaftsabschnitt vor allem auf das Friseurgewerbe. Im Jahr 2015 wurden bspw. 85 Prozent der Absolvent\*innen dieses Wirtschaftszweigs im Friseurhandwerk ausgebildet.

**Tabelle 2: Absolvent\*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern in den Jahren 2014 bis 2020 nach dem Wirtschaftsabschnitt des Ausbildungsbetriebs**

Anteil an allen Ausbildungsabsolvent\*innen eines Jahrgangs in %

Wirtschaftsabschnitt	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Verarbeitendes Gewerbe	26,8	26,3	26,1	25,9	25,9	25,2	24,4
Baugewerbe	33,3	33,9	33,9	35,0	34,7	35,8	36,2
Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz	27,0	27,5	28,0	27,6	28,1	28,0	28,6
Gastgewerbe	1,0	0,9	0,8	0,7	0,9	0,8	0,7
Erbringung v. freiberufl., wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	1,0	1,0	1,1	1,1	1,0	1,0	0,9
Erbringung v. sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1,0	1,2	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1
Erziehung u. Unterricht	1,7	1,3	1,3	1,2	1,0	0,8	0,8
Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	5,4	5,4	5,2	4,9	5,3	5,2	5,0
Sonstige/Keine Angabe	2,8	2,4	2,5	2,5	2,1	2,1	2,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Anmerkung: Wirtschaftsabschnitt = oberste Ebene der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008. Die Kategorie „Sonstige“ enthält die Wirtschaftsabschnitte, die in allen Jahren weniger als 1 Prozent der Absolvent\*innen stellen.

Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

Betrachtet man die Berufe, in denen die Absolvent\*innen ihre Ausbildung abgeschlossen haben, entfiel der mit Abstand größte Anteil mit mehr als 23 Prozent auf die Berufshauptgruppe „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“ (vgl. Tabelle 3). Diese Berufshauptgruppe konnte außerdem im Beobachtungszeitraum einen Zuwachs von 3 Prozentpunkten verbuchen. Mit deutlichem Abstand folgen mit Anteilswerten rund 10 Prozent mehrere andere Berufshauptgruppen. Dazu gehören „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“, Berufe aus den verschiedenen Bereichen des Baugewerbes sowie die Berufe in der „Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung“. Große Einzelberufe dieser Berufshauptgruppen waren z. B. die Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik, Bauelektrik, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie Berufe im Holz-, Möbel- und Innenausbau (vgl. Tabelle A 1). Insgesamt spiegelt sich hier deutlich die große Bedeutung der Ausbildungsbetriebe aus dem „Baugewerbe“

und dem „Verarbeitenden Gewerbe“ und damit von Berufen aus dem gewerblich-technischen Bereich für das Handwerk wider.

Auch die Berufshauptgruppe „Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ erreichte einen Anteilswert von ca. 9 Prozent. Hier war mit den Friseur\*innen ein Beruf aus dem Bereich der persönlichen Dienstleistungen der größte Einzelberuf. Daneben erreichten mit den „Verkaufsberufen“ und den „Berufen in Unternehmensführung und -organisation“ noch zwei weitere Berufshauptgruppen aus dem Dienstleistungsbereich bzw. dem kaufmännischen Bereich größere Anteilswerte. Allerdings zeigt sich auch, dass die Anteile dieser Berufshauptgruppen an allen Absolvent\*innen über die Jahre tendenziell stagnierten bzw. bei den „Verkaufsberufen“ rückläufig waren.

**Tabelle 3: Absolvent\*innen einer Berufsausbildung im Handwerk in Bayern in den Jahren 2014 bis 2020 nach der Berufshauptgruppe des Ausbildungsberufs**

Anteil an allen Ausbildungsabsolvent\*innen eines Jahrgangs in %

Berufshauptgruppe	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kunststoffherstellung u. -verarbeitung, Holzbe- u. -verarbeitung	8,2	8,3	7,9	8,6	8,7	9,1	9,2
Metallerzeugung u. -bearbeitung, Metallbauberufe	6,1	6,6	6,8	6,2	6,2	6,1	5,7
Maschinen- u. Fahrzeugtechnikberufe	20,2	21,8	22,6	22,9	23,0	22,3	23,3
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	9,9	10,6	10,2	10,6	10,3	10,2	11,1
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe	0,9	1,0	1,2	1,3	1,2	1,2	1,3
Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	5,7	5,1	4,9	4,8	4,9	4,7	4,6
Hoch- u. Tiefbauberufe	5,2	5,1	4,8	4,9	4,9	5,1	4,8
(Innen-)Ausbauberufe	9,4	9,1	9,2	9,8	9,0	9,8	9,4
Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	8,1	8,5	8,9	8,2	8,9	9,2	9,3
Verkaufsberufe	8,4	6,9	6,2	5,9	6,0	5,4	5,3
Berufe in Unternehmensführung u. -organisation	4,9	4,7	4,6	4,4	4,4	4,5	4,0
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- u. Wellnessberufe, Medizintechnik	9,3	8,6	8,8	8,4	9,0	8,9	8,7
Produktdesign u. kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	1,0	0,8	1,0	0,9	0,9	0,8	0,9
Sonstige	2,9	2,7	2,9	2,9	2,7	2,7	2,5
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Anmerkung: Berufshauptgruppe = 2-Steller der Klassifikation der Berufe 2010. Die Kategorie „Sonstige“ enthält die Berufshauptgruppen, die in allen Jahren weniger als 1 Prozent der Absolvent\*innen stellen.

Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

Festhalten lässt sich, dass insbesondere die Verteilung der Absolvent\*innen auf die Wirtschaftsabschnitte eine starke Konzentration auf wenige Bereiche aufweist. Größere Verschiebungen in der Branchenzugehörigkeit der Ausbildungsbetriebe bzw. in der Berufsstruktur der Absolvent\*innen sind im Beobachtungszeitraum ausgeblieben.<sup>9</sup> Zu sehen ist allerdings, dass sowohl der größte Wirtschaftsabschnitt, das „Baugewerbe“, als auch die größte

<sup>9</sup> Zu berücksichtigen ist hier, dass mit den Wirtschaftsabschnitten und den Berufshauptgruppen relativ hoch aggregierte Ebenen für die Auswertungen gewählt wurden. Auf den differenzierteren Ebenen können sich auch größere Verschiebungen ergeben, allerdings natürlich bei deutlich kleineren Fallzahlen.

Berufshauptgruppe, die „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“, im Lauf der Zeit noch an Bedeutung gewonnen haben.

## 4 Der Verbleib im Ausbildungsbetrieb

In diesem Kapitel wird für den Jahrgang 2015 der Absolvent\*innen des Handwerks in Bayern der Verbleib in ihrem Ausbildungsbetrieb analysiert. Der Jahrgang 2015 wird hier beispielhaft herangezogen, weil für ihn ein längerer Beobachtungszeitraum nach dem Ausbildungsende zur Verfügung steht. Im Folgenden wird der Verbleib der Absolvent\*innen bis fünf Jahre nach dem Abschluss ihrer Ausbildung betrachtet. Dabei werden zunächst in den IEB diejenigen Absolvent\*innen identifiziert, die in den Jahren nach ihrem Ausbildungsabschluss weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren.<sup>10</sup> Als Stichtag für diese Prüfung wird das Datum des Ausbildungsendes herangezogen. Anschließend wird über den Abgleich der Betriebsnummer festgestellt, ob sie noch in ihrem Ausbildungsbetrieb tätig waren. Die Anteilswerte für den Betriebsverbleib ergeben sich dann aus der Zahl derjenigen, die noch in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren, bezogen auf alle noch beschäftigten Absolvent\*innen.<sup>11</sup>

### 4.1 Betriebsverbleib im Zeitverlauf und nach Merkmalen

Gegenstand der folgenden Auswertungen ist der Verbleib der Absolvent\*innen in ihrem Ausbildungsbetrieb. Der Hintergrund für das Interesse am Betriebsverbleib ist, dass die Investition in Ausbildung für die Betriebe eine gute Möglichkeit sein kann, zumindest einen Teil des eigenen Fachkräftebedarfs zu decken. Verlassen die Absolvent\*innen den Ausbildungsbetrieb, gehen diesem Fachkräfte verloren und die Ausbildung hat sich für den Betrieb nur bedingt oder monetär betrachtet möglicherweise gar nicht rentiert. Zu bedenken ist hinsichtlich der Bewertung des Verbleibs im Ausbildungsbetrieb allerdings immer auch die Möglichkeit, dass Betriebe über Bedarf ausbilden und damit das Ausscheiden der Absolvent\*innen nach dem Abschluss der Ausbildung eingeplant ist. Die Größenordnung der Ausbildung über Bedarf lässt sich aus den Daten allerdings nicht ableiten. In früheren Jahren wurde häufig angenommen, dass im Handwerk mehr als in anderen Branchen über Bedarf ausgebildet wird (vgl. z. B. Haverkamp/Gelzer 2016). Haverkamp, Seibert und Wesling (2020) stellen allerdings fest, dass schon in den Jahren 2013 bis 2015 die Übernahmekquote im Handwerk nur ca. 4 Prozentpunkte niedriger war als in anderen Sektoren.

Abbildung 1 zeigt den Verbleib der Absolvent\*innen des Jahrgangs 2015 in ihrem Ausbildungsbetrieb vom Ende der Ausbildung bis zum Zeitpunkt fünf Jahre nach dem Ausbildungsabschluss. Auf den ersten Blick ist zu erkennen, dass der Betriebsverbleib in diesem Zeitraum kontinuierlich und deutlich zurückgegangen ist. Besonders stark ausgeprägt war der

---

<sup>10</sup> Aus dem Absolventenjahrgang 2015 waren ein Jahr nach dem Ausbildungsende von 16.113 noch 12.959 Absolvent\*innen sozialversicherungspflichtig beschäftigt und nach fünf Jahren waren es 12.450 der Absolvent\*innen. Diejenigen, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, können z. B. eine weiterführende Schule besucht haben, ein Studium oder eine Weiterbildung aufgenommen haben, selbstständig tätig oder arbeitslos gewesen sein.

<sup>11</sup> Es ist möglich, dass Absolvent\*innen ihren Ausbildungsbetrieb verlassen und dann wieder zurückkehren. Wenn sie zu den hier betrachteten Stichtagen wieder in ihrem Ausbildungsbetrieb tätig sind und die Wechsel zwischen den Stichtagen lagen, sind die Wechsel hier nicht sichtbar.

Rückgang im ersten Jahr nach dem Ausbildungsabschluss. Nach einem Jahr arbeiteten noch rund 56 Prozent der Absolvent\*innen in ihrem Ausbildungsbetrieb. Mehr als 40 Prozent der Absolvent\*innen, die einer Beschäftigung nachgingen, waren also zu einem anderen Arbeitgeber gewechselt. In den folgenden Jahren ging der Anteil der bei ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigten Absolvent\*innen weiter zurück. Nach fünf Jahren war noch etwas mehr als ein Viertel von ihnen beim Ausbildungsbetrieb angestellt. Der Vergleich mit den anderen Jahrgängen zeigt, dass die Verbleibsquoten für die Jahrgänge nach 2015 etwas ansteigen (vgl. Abbildung A 2). Die Größenordnung des Unterschieds bewegt sich allerdings in einem Rahmen, der es durchaus erlaubt, den Verlauf des Jahrgangs 2015 als typisch anzusehen, zumal das grundlegende Muster eines kontinuierlichen Rückgangs der Betriebsverbleibs für alle Jahrgänge erhalten bleibt.

Der sehr starke Rückgang des Betriebsverbleibs im ersten Jahr nach dem Ausbildungsabschluss ist insofern nicht überraschend als oben bereits gezeigt wurde, dass etwas mehr als ein Drittel der Absolvent\*innen schon unmittelbar nach dem Ende der Ausbildung nicht mehr beim Betrieb beschäftigt war (vgl. Kapitel 3). Darüber hinaus kann gerade in diesem frühen Zeitraum eine Rolle spielen, dass ein Teil der Absolvent\*innen zunächst befristet übernommen und nach dem Ablauf der Befristung nicht weiterbeschäftigt wurde.<sup>12</sup> Für manche Absolvent\*innen mag eine befristete Übernahme bzw. deren Ankündigung zudem ein Anlass sein, sich bereits vor Beginn oder während der Befristung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei einem anderen Betrieb zu suchen.

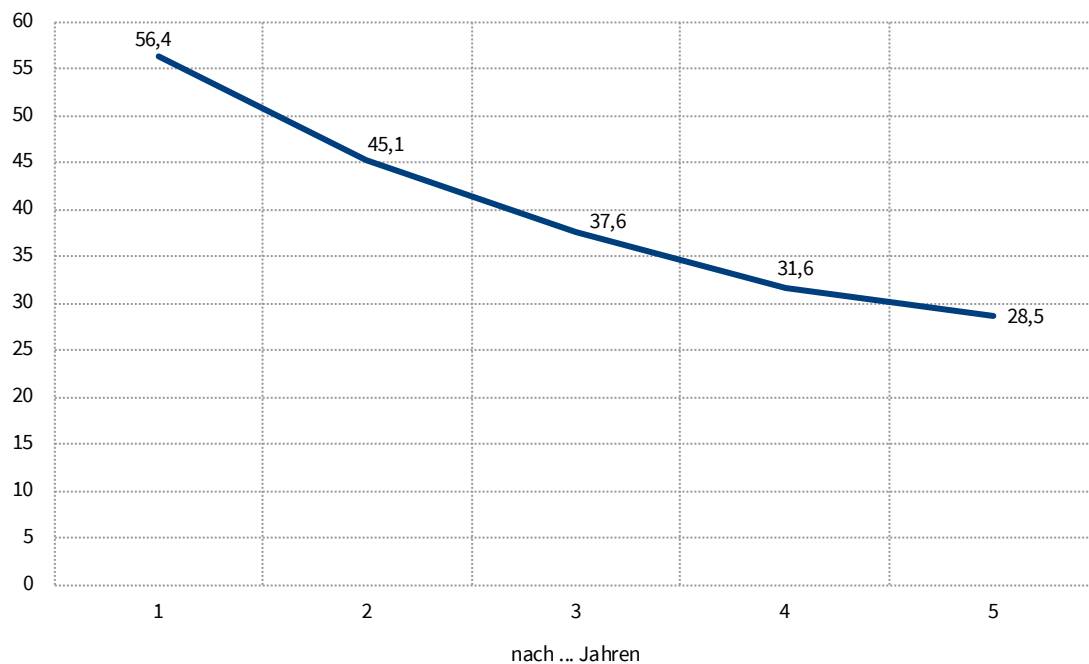
Dieses Ergebnis zu den Betriebswechseln in den ersten Jahren nach dem Ende der Ausbildung zeigt, dass es auf betrieblicher Ebene eine hohe Mobilität der Absolvent\*innen gibt. In Bezug auf die Überlegung, dass Betriebe ihren eigenen Fachkräftebedarf zumindest teilweise durch die Ausbildung decken könnten, ist dies insofern ein bedenklicher Befund, als die Betriebe offenbar einen nicht unerheblichen Teil ihrer Absolvent\*innen - und damit Fachkräfte - relativ schnell wieder verlieren. Wie groß jeweils der Anteil der Betriebswechsel ist, die von den Betrieben ausgehen bzw. von den Absolvent\*innen selbst initiiert werden, lässt sich aus den Daten allerdings nicht ableiten.

---

<sup>12</sup> Gemäß den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels erfolgten z. B. in Bayern im Jahr 2015 sektorübergreifend 43 Prozent aller Übernahmen von Auszubildenden zunächst befristet (vgl. Kistler et al. 2016).

**Abbildung 1: Absolvent\*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015, die noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren – 1 Jahr bis 5 Jahre nach Ausbildungsende**

Anteil in %



Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

Im Folgenden wird der Betriebsverbleib zunächst nach verschiedenen sozio-demographischen Merkmalen sowie nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und Ausbildungsberuf betrachtet. Für die Interpretation ist dabei zu berücksichtigen, dass es sich um deskriptive Auswertungen handelt. Analysen, inwieweit einzelne Merkmale einen statistisch signifikanten Einfluss auf den Betriebsverbleib haben oder es gar kausale Zusammenhänge gibt, bleiben weiteren Studien vorbehalten.

Betrachtet man zunächst den Betriebsverbleib nach einem Jahr, dann zeigt sich, dass die Verbleibsquote der Männer mit 58 Prozent deutlich höher war als die der Frauen mit 50 Prozent (vgl. Abbildung 2). Zum Teil könnte dies an der sehr unterschiedlichen Berufsstruktur der männlichen und weiblichen Absolvent\*innen liegen. So hatte fast ein Viertel der Frauen, aber nur ein kleiner Teil der Männer, eine Ausbildung in den „Verkaufsberufen“ abgeschlossen (vgl. Tabelle A 2), die eine sehr niedrige Verbleibsquote aufweisen (s. u.). Auf der anderen Seite bewegte sich der Verbleib im Ausbildungsbetrieb in der Berufshauptgruppe „Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe; Medizintechnik“ sowie insbesondere in den „Berufen in Unternehmensführung und -organisation“, in denen ebenfalls viele Frauen ihr Ausbildung absolvierten, auf einem überdurchschnittlichen Niveau. Dementsprechend kann man davon ausgehen, dass nicht nur die Verteilung auf die Berufe, sondern auch andere Faktoren bzw. Kombinationen von sozio-demografischen Merkmalen und der Berufsstruktur eine Rolle für den Verbleib im Ausbildungsbetrieb spielen.

Differenziert nach der Staatsangehörigkeit lag der Anteil der Absolvent\*innen, die noch bei ihrem Ausbildungsbetrieb arbeiteten, bei denjenigen mit einer deutschen Staatsangehörigkeit mit rund



57 Prozent klar über dem Betriebsverbleib der Absolvent\*innen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit mit knapp 50 Prozent. Anders als bei den Männern und Frauen liefert die Berufsstruktur hier auf den ersten Blick keinen Anhaltspunkt, der diese Differenz erklären könnte. Die Unterschiede hinsichtlich der Verteilung der deutschen und ausländischen Absolvent\*innen auf die Berufshauptgruppen fallen relativ gering aus (vgl. Tabelle A 2). Auch hier scheinen andere Zusammenhänge ausschlaggebend zu sein, deren Analyse weiteren Studien vorbehalten bleibt.

Bei der Schulbildung sticht die mit fast 60 Prozent vergleichsweise hohe Verbleibsquote der Absolvent\*innen mit Mittlerer Reife heraus. Dies ist insofern positiv zu bewerten als es sich bei diesen Absolvent\*innen auch um eine wachsende Gruppe handelt (vgl. Kapitel 3), deren hohe Verbundenheit mit dem Betrieb daher durchaus vorteilhaft ist. Von denjenigen mit Mittelschulabschluss oder mit (Fach-)Abitur arbeiteten noch jeweils annähernd 55 Prozent im Ausbildungsbetrieb, während es von denjenigen ohne Schulabschluss nur noch etwas weniger als die Hälfte war.

Auffällig sind die hohen Verbleibsquoten der Absolvent\*innen mit den Abschlussnoten „sehr gut“ oder „gut“. Jeweils zwei Drittel der Absolvent\*innen mit einer dieser Noten war nach einem Jahr noch beim Ausbildungsbetrieb beschäftigt. Aber auch bei denjenigen mit der Note „befriedigend“ lag der Betriebsverbleib zumindest noch auf dem Durchschnittswert. Die Quote der Absolvent\*innen, die ihre Ausbildung mit „ausreichend“ bestanden hatten, fällt im Vergleich dazu deutlich ab und lag bei knapp 50 Prozent. Eine mögliche Erklärung für den hohen Betriebsverbleib der „sehr guten“ und „guten“ Absolvent\*innen ist, dass sich die Betriebe besonders intensiv um diese leistungsmäßig starken Gruppen bemühen. Ebenso könnte eine Rolle spielen, dass das überdurchschnittliche Abschneiden dieser Absolvent\*innen mit einer hohen Zufriedenheit und Identifikation mit ihrem Betrieb (und ihrem Beruf) zu tun hat, weswegen für sie ein Betriebswechsel weniger attraktiv ist als für andere. Umgekehrt ließe sich die geringe Verbleibsquote derjenigen mit der Abschlussnote „ausreichend“ dadurch erklären, dass Betriebe weniger Interesse an einer Übernahme der Absolvent\*innen mit schwächeren Leistungen haben bzw. die Note Ausdruck davon ist, dass die Absolvent\*innen mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden waren, weswegen Betriebswechsel nach dem Ausbildungsende häufiger vorkommen.

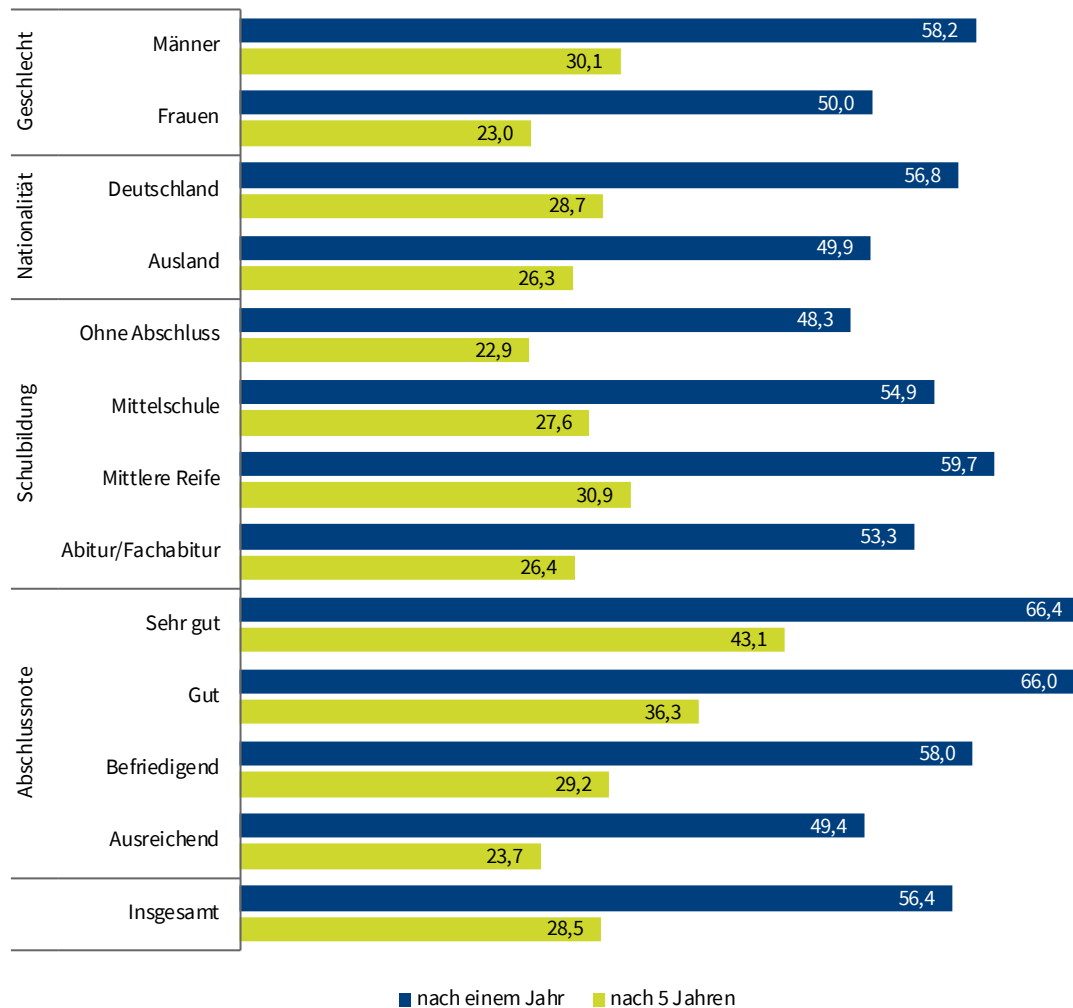
Nach fünf Jahren lag das Niveau der Verbleibsquoten bei allen Merkmalen deutlich niedriger. Dabei weisen aber nach wie vor die Gruppen höhere bzw. niedrigere Verbleibsquoten auf, bei denen das auch nach einem Jahr der Fall war. So finden sich z. B. auch nach fünf Jahren die höchsten Quoten wieder für diejenigen, die ihre Ausbildung mit der Note „sehr gut“ oder mit „gut“ abgeschlossen hatten, auch wenn der Verbleib jetzt nur noch bei rund 43 bzw. 36 Prozent lag. Die niedrigsten Verbleibsquoten errechnen sich, wie schon nach einem Jahr, wieder für die Absolvent\*innen ohne Schulabschluss, für Frauen und für diejenigen mit der Abschlussnote „ausreichend“. Weniger als ein Viertel der Absolvent\*innen dieser Gruppen arbeitete noch beim Ausbildungsbetrieb.

Deutlich verringert hat sich im Vergleich mit den Werten nach einem Jahr insbesondere der Unterschied zwischen Absolvent\*innen mit deutscher und mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Nach fünf Jahren lag die Differenz zwischen diesen beiden Gruppen nur noch bei gut 2 Prozentpunkten. Bei den Absolvent\*innen mit der Abschlussnote „sehr gut“ und „gut“ zeigt sich dagegen nach fünf Jahren ein deutlicher Abstand in der Höhe des Betriebsverbleibs.

Während die beiden Gruppen nach einem Jahr noch gleichauf lagen, war nach fünf Jahren die Verbleibsquote der „sehr guten“ Absolvent\*innen mit 43 Prozent um fast 7 Prozentpunkte höher als die denjenigen mit der Note „gut“.

**Abbildung 2: Betriebsverbleib der Absolvent\*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015 nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Schulbildung und Abschlussnote**

Anteile in %



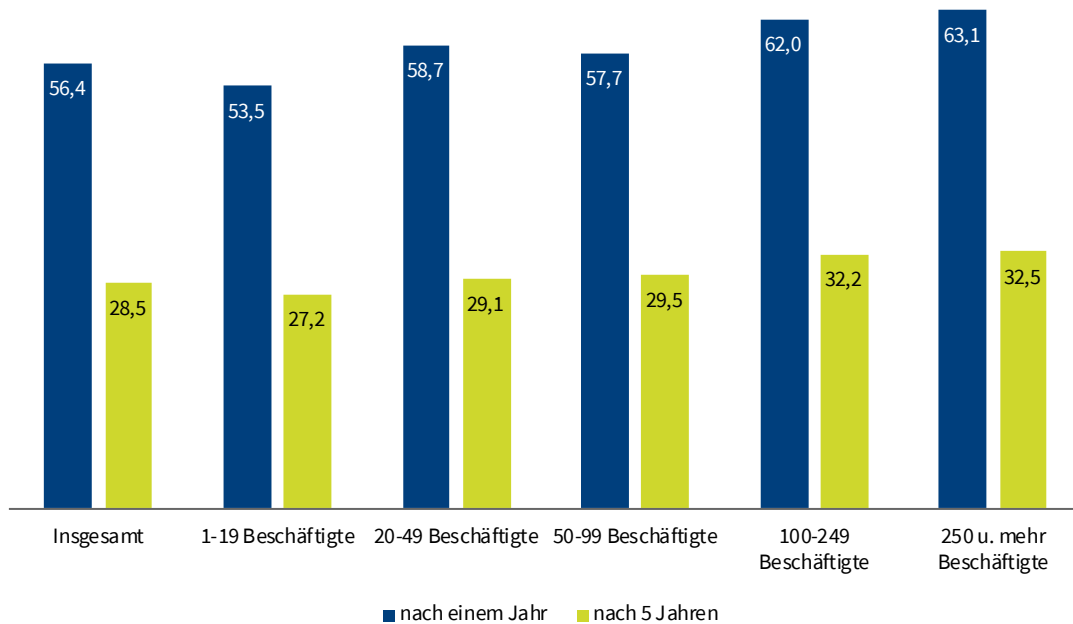
Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

Wird der Betriebsverbleib der Absolvent\*innen nach der Größe des Ausbildungsbetriebs unterschieden, zeigt sich, dass die Verbleibsquote bei größeren Betrieben höher ausfiel als bei kleineren (vgl. Abbildung 3). So weisen zu beiden Zeitpunkten die Absolvent\*innen aus Betrieben der Betriebsgrößenklassen 100 bis 249 bzw. 250 und mehr Beschäftigte die höchsten Werte auf. Für beide Größenklassen lag der Betriebsverbleib nach einem Jahr jeweils bei etwas mehr als 60 Prozent und nach fünf Jahren bei 32 Prozent. Am niedrigsten waren die Verbleibsquoten für die kleinen Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten. Nach einem Jahr errechnete sich für diese Betriebsgrößenklasse eine Quote von 54 Prozent und nach fünf Jahren von 27 Prozent. Allerdings zeigen Auswertungen zur Betriebsgröße der Betriebe in die gewechselt wurde, dass viele

Absolvent\*innen auch in andere kleine Betriebe wechseln (vgl. Kapitel 4.2). Dies spricht dafür, dass der geringere Verbleib im Ausbildungsbetrieb bei den Absolvent\*innen kleiner Betriebe nicht allein dadurch bedingt ist, dass sie in großen Betrieben eher die Möglichkeit sehen, höhere Einkommen zu erzielen oder bessere Karrieren zu realisieren, sondern dass auch andere Gründe zu berücksichtigen sind.

**Abbildung 3: Betriebsverbleib der Absolvent\*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015 nach Größe des Ausbildungsbetriebs**

Anteile in %



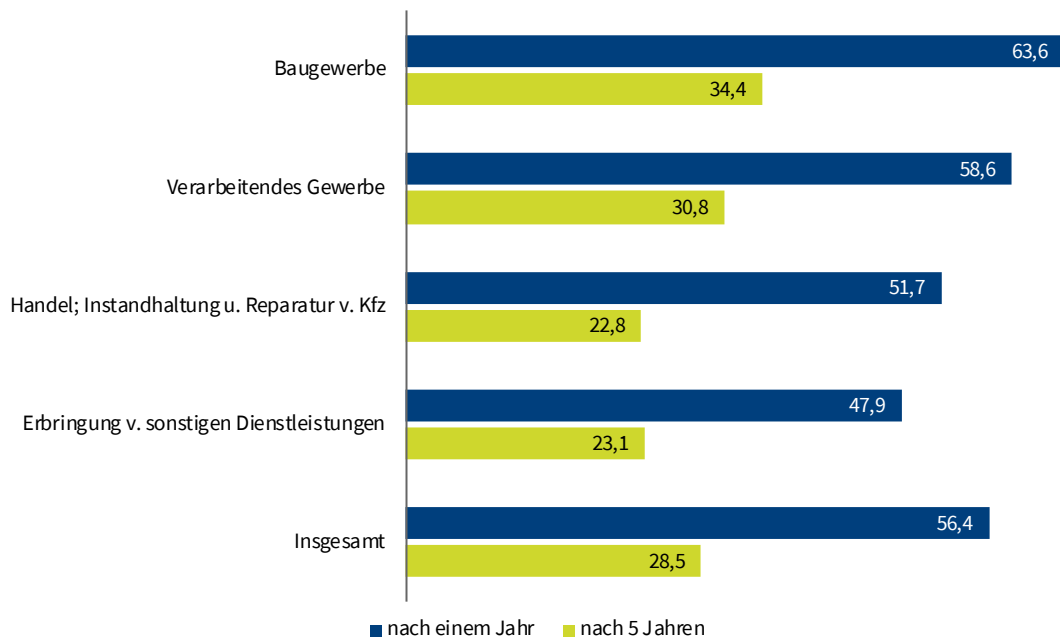
Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 4 zeigt den Betriebsverbleib der Absolvent\*innen nach dem Wirtschaftsabschnitt zu dem ihr Ausbildungsbetrieb gehörte. Wir beschränken uns hier auf die Darstellung der vier Wirtschaftsabschnitte, in denen die meisten Absolvent\*innen ihre Ausbildung abgeschlossen haben (vgl. Kapitel 3). Dabei wird deutlich, dass das „Baugewerbe“ und das „Verarbeitende Gewerbe“ nicht nur sehr wichtige Wirtschaftsabschnitte für die Ausbildung im Handwerk sind, sondern dass sie auch vergleichsweise hohe Verbleibsquoten nach einem und nach fünf Jahren aufweisen. Im „Baugewerbe“ lagen die Werte bei rund 64 und 34 Prozent, im „Verarbeitenden Gewerbe“ bei knapp 59 und 31 Prozent. Gerade beim Baugewerbe korrespondiert dies mit dem Betriebsverbleib nach Ausbildungsberufen, der bei Bauberufen ebenfalls relativ hoch war (s. u.). Der dritte große Wirtschaftsabschnitt „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ fällt im Vergleich zu diesen beiden Wirtschaftszweigen mit Quoten von rund 52 und 23 Prozent etwas ab. Gleiches gilt für den Wirtschaftsabschnitt „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“, der nach einem Jahr mit weniger als 50 Prozent die geringste Verbleibsquote der vier Wirtschaftszweige verzeichnete und nach fünf Jahren mit 23 Prozent etwa gleichauf mit der Branche „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ lag. Die niedrige Quote der letztgenannten Branche könnte auch damit zu tun haben, dass hier häufiger eine Filialstruktur existiert, die dazu führen

kann, dass Wechsel zwischen Filialen aufgrund unterschiedlicher Betriebsnummern als Betriebswechsel gezählt werden, während die Absolvent\*innen aber zumindest im Ausbildungsunternehmen verbleiben.

**Abbildung 4: Betriebsverbleib der Absolvent\*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015 nach dem Wirtschaftsabschnitt des Ausbildungsbetriebs**

Anteile in %



Anmerkung: Wirtschaftsabschnitte sind absteigend sortiert nach der Höhe des Betriebsverbleibs nach einem Jahr.

Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

Schließlich zeigen sich auch bei der Analyse des Betriebsverbleibs nach Ausbildungsberuf deutliche Unterschiede (vgl. Abbildung 5). So lag nach einem Jahr die Verbleibsquote der Absolvent\*innen in einigen Berufshauptgruppen noch deutlich über 60 Prozent. An der Spitze steht mit den „Technischen Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionsberufen“ und einem Betriebsverbleib von fast 70 Prozent eine relativ kleine Berufshauptgruppe. Danach folgen mit verschiedenen Bauberufen und den „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen“ Berufe, auf die deutlich größere Anteile der Absolvent\*innen entfielen. Die Berufshauptgruppe in der die meisten Absolvent\*innen ihre Ausbildung beendet hatten, die „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“, blieb im Vergleich zu diesen Werten mit einer Quote von rund 52 Prozent allerdings deutlich zurück. Am geringsten war der Anteil der Absolvent\*innen, die noch bei ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren, mit rund 47 Prozent für die Berufe in der „Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung“ sowie in der „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“.

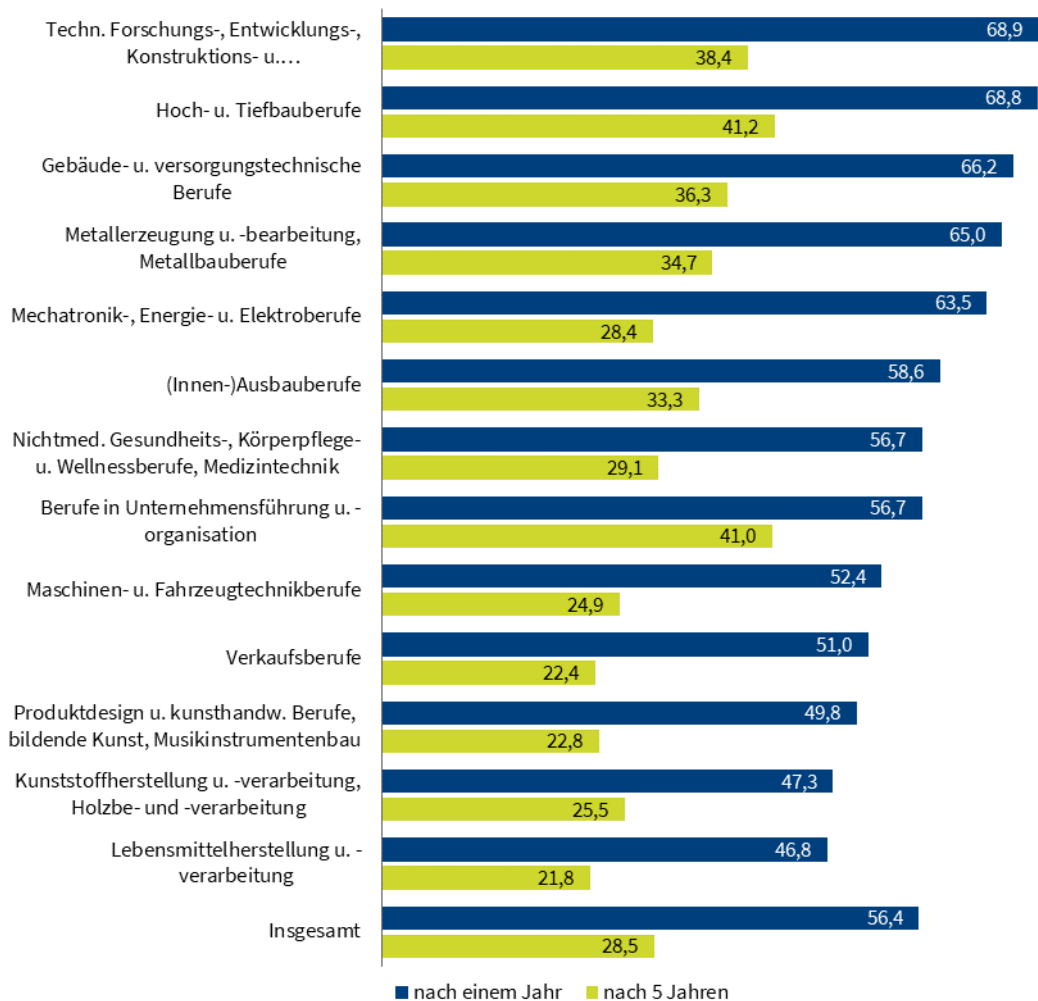
Auch für die Berufshauptgruppen lagen die Verbleibsquoten nach fünf Jahren generell deutlich niedriger als nach einem Jahr. Die höchsten Werte verzeichneten mit 41 Prozent die „Hoch- und Tiefbauberufe“ sowie die „Berufe in Unternehmensführung und -organisation“. In verschiedenen anderen Berufen aus dem technischen bzw. Baubereich arbeiteten mit mehr als einem Drittel

ebenfalls noch vergleichsweise viele Absolvent\*innen bei ihren Ausbildungsbetrieben. Deutlich geringer lag mit knapp 25 Prozent dagegen wiederum der Anteil bei den Absolvent\*innen der großen Gruppe der „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“. Die niedrigsten Verbleibsquoten fanden sich in mit ca. 22 Prozent für Berufe der „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“, für die „Verkaufsberufe“ und die kleine Berufshauptgruppe „Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau“.

Positiv vermerken lässt sich, dass in einigen großen und gesuchten Berufen der Verbleib der Absolvent\*innen im Ausbildungsbetrieb sowohl nach einem als auch nach fünf Jahren vergleichsweise günstig ausfiel. Beispiele hierfür sind die Berufshauptgruppen „Hoch- und Tiefbauberufe“ und die „Gebäude- und versorgungstechnischen Berufe“, die u. a. die Berufe in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik beinhalten.

**Abbildung 5: Betriebsverbleib der Absolvent\*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015 nach Berufshauptgruppe des Ausbildungsberufs**

Anteile in %



Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

Insgesamt lässt sich mit Blick auf die untersuchten Merkmale konstatieren, dass sich der Trend des über die Zeit deutlich abnehmenden Betriebsverbleibs überall wiederfindet. Bei einigen Merkmalsausprägungen lag die Verbleibsquote schon nach einem Jahr bei weniger als 50 Prozent und nach fünf Jahren nur noch bei knapp über oder sogar unter 20 Prozent. Auffällig sind hier bspw. die geringen Werte für Frauen, Absolvent\*innen ohne Schulabschluss sowie in einigen Berufsbereichen und Wirtschaftsabschnitten. Dagegen sind Verbleibsquoten von mehr als 30 Prozent fünf Jahre nach Ausbildungsende selten zu finden. Ein hohes Maß an Betriebswechselln scheint im Handwerk „normal“ zu sein. Dies bedeutet auch, dass Betriebe tatsächlich einen erheblichen Teil der von ihnen ausgebildeten Fachkräfte in den ersten Jahren nach dem Ausbildungsende an andere Betriebe verlieren. Wobei sich aus den Daten nicht ablesen lässt, wie häufig die Absolvent\*innen zu einem anderen Arbeitgeber gewechselt sind, obwohl der Ausbildungsbetrieb sie gerne behalten hätte, oder es sich um einen vom Ausbildungsbetrieb forcierten Wechsel gehandelt hat, was den Verlust relativieren würde.

## 4.2 Betriebswechsel in andere Betriebsgrößenklassen

In diesem Abschnitt geht es darum, ob Absolvent\*innen, die ihren Betrieb gewechselt haben, in einen größeren oder kleineren Betrieb gewechselt sind. Der Hintergrund für diese Fragestellung ist die Überlegung, dass kleinere Betriebe möglicherweise relativ viele ihrer Absolvent\*innen an größere Betriebe verlieren, weil diese bessere Karrierechancen und ein höheres Einkommen bieten können. Insbesondere wird dies auch für Wechsel aus dem Handwerk in größere Industriebetriebe diskutiert (vgl. z. B. Haverkamp/Gelzer 2016). Die Unterscheidung, ob ein Betrieb, in den Absolvent\*innen gewechselt sind, zum Handwerk oder zu einem anderen Wirtschaftsbereich gehört, ist mit den hier zur Verfügung stehenden Daten allerdings nicht möglich.

Tabelle 4 zeigt für die Absolvent\*innen, die nach einem Jahr bzw. nach fünf Jahren nicht mehr in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren, die Betriebsgröße ihres Ausbildungsbetriebs sowie die Größe des Betriebs, in dem sie dann arbeiteten. Demnach hatte nach einem Jahr knapp ein Viertel der Absolvent\*innen aus kleinen Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten eine Stelle in einem Betrieb der beiden größten Betriebsgrößenklassen mit 100 bis 249 Beschäftigten oder mit 250 und mehr Beschäftigten angetreten. Bei den Absolvent\*innen aus den Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten war dies für rund 30 Prozent der Fall. Gleichzeitig fand die Mehrheit der Betriebswechsel aus kleineren Betrieben aber zu Betrieben in der gleichen Größenklasse statt. So wechselte z. B. etwa die Hälfte der Absolvent\*innen aus Ausbildungsbetrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten innerhalb dieser Betriebsgrößenklasse und blieb damit kleinen Betrieben treu. Darüber hinaus zeigen die Daten auch, dass Absolvent\*innen aus großen Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten (etwas) häufiger in kleine Betriebe als in andere große Betriebe gewechselt sind. Dies gilt im Übrigen genauso für die Absolvent\*innen der anderen Betriebsgrößenklassen.

Nach fünf Jahren hat sich das Bild etwas verändert. Der Anteil der Absolvent\*innen, die aus den kleineren Betriebsgrößenklassen in einen Betrieb der beiden größten Größenklassen gewechselt sind, ist durchgängig gestiegen. Die Anteile von Wechseln aus Ausbildungsbetrieben mit 1 bis 19 bzw. mit 20 bis 49 Beschäftigten in Betriebe mit 100 bis 249 bzw. 250 und mehr Beschäftigten lagen jetzt bei knapp 31 bzw. 36 Prozent. Am häufigsten waren allerdings weiterhin Betriebswechsel in andere kleinere Betriebe. Auch für die großen Betriebe zeigt sich ein

ähnliches Ergebnis. Der Anteil von Absolvent\*innen, die aus großen Betrieben in andere große Betriebe gewechselt sind, war nach fünf Jahren größer als nach einem Jahr. Gleichwohl spielen Wechsel in kleine Betriebe für die Absolvent\*innen aus den großen Betrieben nach wie vor eine relevante Rolle.

**Tabelle 4: Absolvent\*innen einer Berufsausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015, die den Betrieb gewechselt haben, nach Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebs und des neuen Betriebs**  
Anteile in %

Betriebsgröße des neuen Betriebs	Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebs					Insgesamt
	1-19 Beschäftigte	20-49 Beschäftigte	50-99 Beschäftigte	100-249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	
<b>1 Jahr nach Ausbildungsabschluss</b>						
1-19 Beschäftigte	49,0	36,5	33,6	28,5	27,6	41,3
20-49 Beschäftigte	15,9	20,2	18,4	18,3	16,0	17,4
50-99 Beschäftigte	10,3	12,8	14,7	16,7	13,4	12,2
100-249 Beschäftigte	9,6	12,6	14,2	14,0	18,1	11,7
250 u. mehr Beschäftigte	14,8	17,6	18,7	21,2	24,6	17,0
<b>5 Jahre nach Ausbildungsabschluss</b>						
1-19 Beschäftigte	42,2	31,0	28,0	25,1	21,3	34,8
20-49 Beschäftigte	16,7	21,1	18,5	18,8	17,2	18,1
50-99 Beschäftigte	10,0	11,6	13,5	12,5	12,1	11,2
100-249 Beschäftigte	11,3	13,1	13,2	15,5	19,6	12,9
250 u. mehr Beschäftigte	19,3	22,7	26,5	27,4	29,6	22,4

Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

Festzuhalten bleibt, dass Absolvent\*innen aus kleineren Betrieben in relevantem Umfang in große Betriebe wechselten und diese Wechsel im Lauf der Zeit an Bedeutung gewonnen haben. Wechsel aus kleinen Betrieben in andere kleine Betriebe sind allerdings deutlich häufiger. Die oben formulierte Annahme relativ vieler Betriebswechsel von kleinen in große Betriebe lässt sich in den Daten also nur teilweise nachvollziehen. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass Wechsel von Absolvent\*innen größerer Betriebe in kleinere Betriebe keine Seltenheit waren. Offenbar gibt es für kleinere Betriebe also durchaus auch die Möglichkeit Fachkräfte von größeren Betrieben für sich zu gewinnen. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass die Zahl der Absolvent\*innen aus großen Betrieben relativ klein ist (s. Kapitel 3), weswegen der quantitative Effekt dieser Fachkräftegewinnung aus großen Betrieben nicht überschätzt werden sollte. Insgesamt könnten die vielen Betriebswechsel in kleinere Betriebe auch darauf hindeuten, dass ein größerer Teil der Absolvent\*innen bei einem Wechsel im Handwerk verbleibt und ihr Fachkraftpotenzial damit weiterhin dem Handwerk zur Verfügung steht.

### 4.3 Betriebswechsel in andere Wirtschaftszweige

Im Folgenden wird analysiert, in welchen Wirtschaftsabschnitten Absolvent\*innen des Handwerks bei einem Betriebswechsel eine neue Beschäftigung aufgenommen haben. Wechsel von Absolvent\*innen in einen anderen Wirtschaftszweig als den ihres Ausbildungsbetriebs können einen Hinweis darauf geben, inwieweit neben der Branche in der die Ausbildung

stattfinden auch andere Wirtschaftszweige eine Beschäftigungsalternative darstellen, aber auch woher Wirtschaftszweige Nachwuchskräfte rekrutieren könnten. Für die folgende Übersicht beschränken wir uns dabei wieder auf die Betriebswechsel von Absolvent\*innen aus den Ausbildungsbetrieben der vier größten Wirtschaftsabschnitte (s. Kapitel 3).

Zunächst lässt sich festhalten, dass sowohl nach einem als auch nach fünf Jahren der größte Anteil der Absolvent\*innen, die nicht mehr bei ihrem Ausbildungsbetrieb arbeiteten, nach wie vor in der Branche beschäftigt waren, in der sie ihre Ausbildung durchlaufen hatten (vgl. Tabelle 5). Besonders häufig war dies mit fast 70 Prozent bei den Absolvent\*innen aus dem Wirtschaftsabschnitt „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ der Fall.

Auch nach fünf Jahren spielen Betriebswechsel innerhalb der Herkunftsbranche eine wichtige Rolle, allerdings auf einem niedrigeren Niveau. So ging der Anteil der Absolvent\*innen, die den Betrieb innerhalb der Herkunftsbranche gewechselt hatten, im Wirtschaftsabschnitt „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ auf knapp 51 Prozent zurück. Auch die Werte für das „Baugewerbe“ und den Wirtschaftszweig „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ lagen deutlich niedriger als nach einem Jahr. Lediglich bei den Absolvent\*innen aus dem „Verarbeitenden Gewerbe“ gab es kaum eine Veränderung des Anteils derjenigen, die ihren neuen Arbeitsplatz wieder in derselben Branche hatten.

Hinsichtlich der Wirtschaftsabschnitte in denen sich die neuen Betriebe der Absolvent\*innen finden, zeigen sich einige Unterschiede zwischen den Herkunftsbranchen. Für die Absolvent\*innen des „Verarbeitenden Gewerbes“ war vor allem der Bereich „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ eine wichtige Zielbranche. Zu beiden Zeitpunkten waren rund 17 Prozent der Betriebswechsler\*innen in diesem Wirtschaftszweig beschäftigt. Absolvent\*innen des „Baugewerbes“ und des Wirtschaftszweigs „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ wechselten am häufigsten in das „Verarbeitende Gewerbe“. So arbeiteten nach fünf Jahren rund 22 bzw. 27 Prozent der Betriebswechsler\*innen aus diesen Branchen im Verarbeitenden Gewerbe. Für Absolvent\*innen aus Betrieben der „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ war dagegen der Bereich „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ der Wirtschaftszweig in den sie am häufigsten wechselten. Nach fünf Jahren kam außerdem noch das „Verarbeitende Gewerbe“ als größere Zielbranche hinzu. Die Größenordnung der Wechsel in diese Wirtschaftsabschnitte blieb mit knapp 11 und 13 Prozent aber relativ gering.

Ein „Sonderfall“ ist der Wechsel in den Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“. Dort waren nach einem Jahr jeweils (deutlich) mehr als 10 Prozent der Absolvent\*innen des „Verarbeitenden Gewerbes“, des „Baugewerbes“ sowie des Wirtschaftszweigs „Handel; Instandhaltung und Reparaturen von Kfz“ beschäftigt. Ein großer Teil der Wechsel, mehr als drei Viertel, erfolgte dabei zu Zeitarbeitsunternehmen, die im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ enthalten sind.<sup>13</sup> Wechsel zu einem Zeitarbeitsunternehmen könnten gerade für Absolvent\*innen, die von ihrem Ausbildungsbetrieb aus betrieblichen Gründen nicht weiterbeschäftigt wurden, die Möglichkeit darstellen, Arbeitslosigkeit zu vermeiden und einen neuen (dauerhaften) Arbeitsplatz bei einem Entleihbetrieb zu finden. Allerdings ist für diese Absolvent\*innen nicht bekannt, in welchem Wirtschaftszweig sie tatsächlich einer Beschäftigung nachgingen, da über die Betriebe, an die sie

---

<sup>13</sup> Als Zeitarbeitsunternehmen werden hier die Betriebe der Wirtschaftsgruppe 782 „Befristete Überlassung von Arbeitskräften“ und 783 „Sonstige Überlassung von Arbeitskräften“ definiert.



von den Zeitarbeitsfirmen entliehen wurden, keine Information in den Daten enthalten ist. Nach fünf Jahren spielte der Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ dann generell eine kleinere Rolle und auch der Anteil der in der Zeitarbeit beschäftigten Absolvent\*innen innerhalb dieses Wirtschaftszweigs war zurückgegangen, betrug allerdings immer noch knapp 50 Prozent.

Generell gewinnen neben den genannten Wirtschaftsabschnitten nach fünf Jahren auch andere Wirtschaftszweige bei Betriebswechseln etwas an Bedeutung, wobei sich deren Anteile häufig immer noch nur im niedrigen einstelligen Bereich bewegen. Ein auffälliges Beispiel ist hierfür die Branche „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialverwaltung“. Mit einer Größenordnung von 2 bis 3 Prozent waren Betriebswechsel in diesen Wirtschaftszweig zwar immer noch selten, aber deutlich häufiger als nach einem Jahr. Beschäftigungsmöglichkeiten für Absolvent\*innen aus dem Handwerk, mit denen nicht unbedingt fachfremde Tätigkeiten einhergehen müssen, können hier z. B. Energie- und Wasserversorger oder auch das Facility-Management bieten (vgl. Haverkamp/Gelzer 2016).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Absolvent\*innen bei Betriebswechseln relativ häufig wieder in dem Wirtschaftszweig beschäftigt waren, in dem sie ihre Ausbildung durchlaufen hatten. Damit zeigen die Ergebnisse auch, dass der Fachkräftenachwuchs aus dem Handwerk zwar offensichtlich in größerem Umfang den Betrieb wechselt (s. Kapitel 4.1), aber die Absolvent\*innen und ihre in der Ausbildung erworbenen fachlichen Kompetenzen dem jeweiligen Wirtschaftszweig zumindest in gewissem Umfang erhalten bleiben. Bei Wechseln in andere Branchen könnte es dagegen häufiger der Fall sein, dass das fachliche Potenzial der Absolvent\*innen weniger ausgeschöpft wird. Dafür spricht auch, dass von denjenigen, die den Betrieb und den Wirtschaftsabschnitt gewechselt haben, nach einem Jahr – auf der Ebene von Berufshauptgruppen – fast 50 Prozent und nach fünf Jahren fast zwei Drittel in einem anderen Beruf arbeiteten. Von denjenigen, die in einem anderen Betrieb, aber nicht in einem anderen Wirtschaftsabschnitt beschäftigt waren, traf dies nur für knapp 18 bzw. 28 Prozent zu. Unabhängig davon zeigen die Auswertungen zur Beschäftigung nach Anforderungsniveau (s. Kapitel 4.5), dass die große Mehrheit der Absolvent\*innen auch nach einem Betriebswechsel mindestens auf dem Fachkraftniveau und damit zumindest formal entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt war.

**Tabelle 5: Absolvent\*innen einer Berufsausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015, die den Betrieb gewechselt haben, nach Wirtschaftsabschnitt des Ausbildungsbetriebs und des neuen Betriebs**  
Anteile in %

Wirtschaftsabschnitt des neuen Betriebs	Wirtschaftsabschnitt des Ausbildungsbetriebs				Insgesamt
	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz	Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	
<b>1 Jahr nach Ausbildungsabschluss</b>					
Verarbeitendes Gewerbe	48,6	16,2	20,5	5,0	25,3
Baugewerbe	8,9	52,9	3,0	2,8	19,5
Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz	17,0	6,2	47,3	9,8	22,7
Verkehr u. Lagerei	2,2	2,1	3,3	1,4	2,5
Gastgewerbe	3,1	0,7	0,8	2,8	1,7
Erbringung v. freiberufl., wissensch. u. techn. DL	2,8	2,3	3,2	0,3	2,8
Erbringung v. sonstigen wirtschaftlichen DL	11,0	13,7	16,5	6,7	14,5
Gesundheits- u. Sozialwesen	1,9	1,1	0,7	1,7	1,3
Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	0,8	0,4	0,8	68,6	5,6
Sonstige	3,6	4,4	3,9	0,8	4,0
<b>5 Jahre nach Ausbildungsabschluss</b>					
Verarbeitendes Gewerbe	48,0	21,7	27,2	10,6	29,9
Baugewerbe	8,4	41,9	4,5	1,9	17,5
Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz	16,8	7,9	39,0	13,1	20,4
Verkehr u. Lagerei	3,4	3,7	4,2	2,4	3,8
Gastgewerbe	2,7	0,7	0,8	1,9	1,7
Erbringung v. freiberufl., wissensch. u. techn. DL	3,6	5,0	6,9	2,8	5,1
Erbringung v. sonstigen wirtschaftlichen DL	5,1	6,7	7,4	4,5	7,1
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1,7	2,9	2,3	2,2	2,3
Gesundheits- u. Sozialwesen	3,5	1,9	1,6	4,1	2,4
Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	1,6	0,7	0,7	50,9	3,8
Sonstige	5,1	6,8	5,5	5,6	6,0

Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

## 4.4 Betriebswechsel in andere Regionen

In diesem Abschnitt geht es darum, inwiefern Absolvent\*innen, die ein bzw. fünf Jahre nach Abschluss ihrer Ausbildung den Betrieb gewechselt haben, dabei auch die Region ihres Ausbildungsbetriebs verlassen haben, wodurch sie nicht nur dem Betrieb, sondern auch der Region nicht mehr als Fachkräfte zur Verfügung stünden.<sup>14</sup>

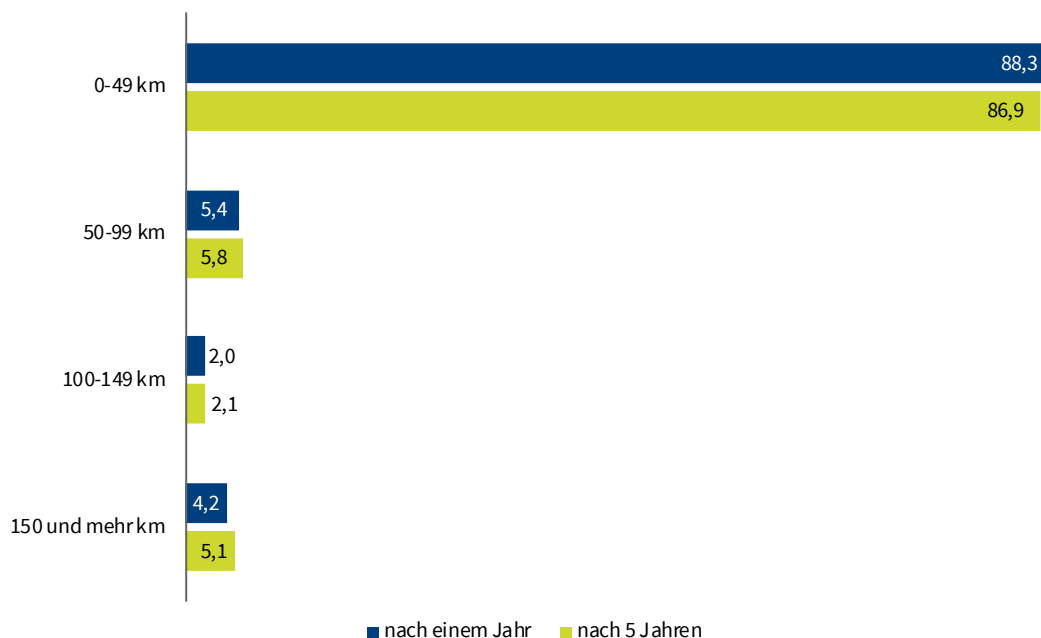
<sup>14</sup> „Region“ bezieht sich hier nicht auf eine administrativ abgegrenzte regionale Einheit, wie z. B. Landkreise, sondern wir verstehen darunter den Bereich bis zu einer Entfernung von maximal 50 km Luftlinie zum Ort des Ausbildungsbetriebs.

Mit fast 90 Prozent hatte allerdings ein großer Anteil der Betriebswechsler\*innen ein Jahr nach dem Abschluss der Ausbildung eine Anstellung in einem Betrieb inne, der nicht mehr als 49 km (Luftlinie) vom Ausbildungsbetrieb entfernt war (vgl. Abbildung 6). Die durchschnittliche Entfernung zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem neuen Betrieb betrug 31 km. Auch nach fünf Jahren ist der Anteil der Absolvent\*innen, die nicht weiter als 49 km vom Ausbildungsbetrieb entfernt tätig sind, ähnlich hoch (86,9 Prozent). Die Betriebe, in die die Absolvent\*innen gewechselt sind, befanden sich damit häufig innerhalb einer Distanz, die für eine hohe „Regionstreue“ der Absolvent\*innen spricht. Wechsel in Betriebe, die vom Standort des Ausbildungsbetriebs weiter entfernt waren, blieben dagegen sowohl nach einem Jahr als auch nach fünf Jahren eher die Ausnahme.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Absolvent\*innen bei einem Betriebswechsel in der Regel nicht auch noch der Region verloren gingen, in der sie ausgebildet wurden. Insofern könnte damit zumindest die Region weiterhin von der Ausbildungsleistung der Betriebe und dem dadurch entstandenen Fachkräftepotenzial profitieren.

**Abbildung 6: Absolvent\*innen einer Berufsausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015, die den Betrieb gewechselt haben, nach Entfernung des neuen Betriebs zum Ausbildungsbetrieb**

Anteile in %



Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

## 4.5 Betriebsverbleib, Betriebswechsel und Anforderungsniveau der Beschäftigung

Im Folgenden wird noch ein Blick darauf geworfen, auf welchem Anforderungsniveau die Absolvent\*innen ein Jahr und fünf Jahre nach dem Ausbildungsende beschäftigt waren. Unterschieden wird dabei zwischen denjenigen, die weiterhin in ihrem Ausbildungsbetrieb arbeiteten, und denjenigen, die den Betrieb gewechselt hatten. Ziel dieser Auswertung ist es,

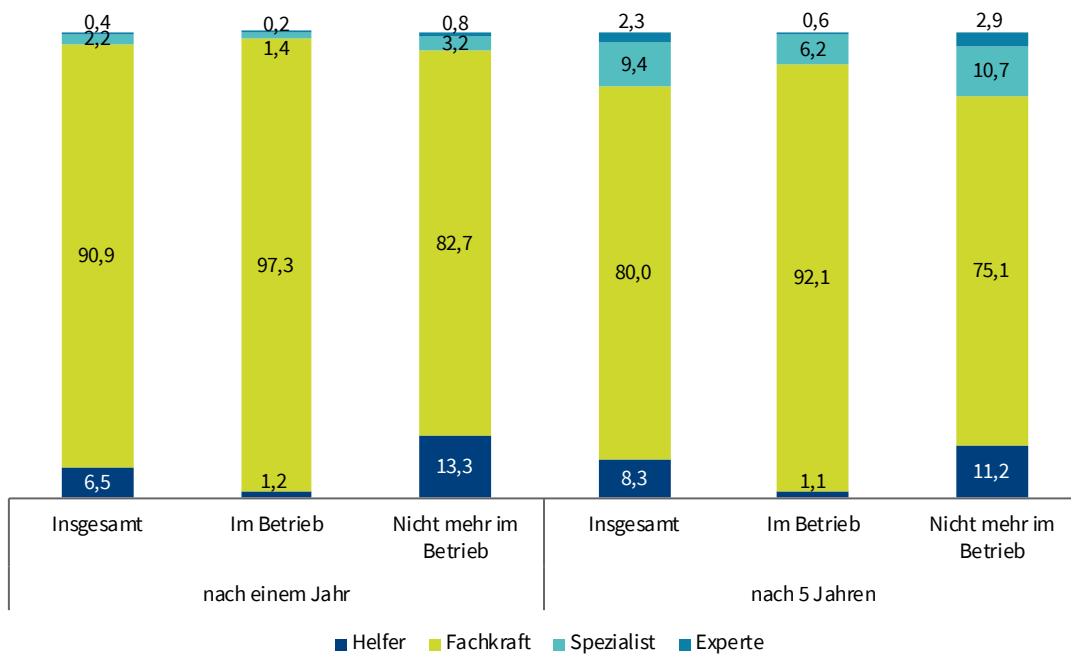
einen Eindruck davon zu bekommen, inwieweit das Fachkraftpotenzial der Absolvent\*innen nach dem Übergang in Beschäftigung – wenn auch bei einem anderen Betrieb – zum Tragen kommt bzw. inwieweit sie in den ersten Jahren der Berufslaufbahn auf einem höheren oder niedrigeren Anforderungsniveau tätig waren. Abbildung 7 zeigt, dass zu beiden Zeitpunkten die große Mehrheit der Absolvent\*innen auf dem Fachkraftniveau beschäftigt war und damit einer Arbeit nachging, die ihrer mit dem erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung erworbenen Qualifikation entsprach. Dies gilt sowohl für diejenigen, die noch im Ausbildungsbetrieb tätig waren, als auch für diejenigen, die ihren Betrieb gewechselt hatten. Auffällig ist bei denjenigen, die nicht mehr im Ausbildungsbetrieb arbeiteten, dass mit gut 13 Prozent ein relativ hoher Anteil unterwertig auf dem Helferniveau beschäftigt war. Bei den Absolvent\*innen, die noch in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren, lag dieser Anteil dagegen mit knapp über 1 Prozent auf einem sehr niedrigen Niveau. Dies deutet darauf hin, dass ein früher Betriebswechsel mit einem höheren Risiko nicht ausbildungsadäquater Beschäftigung verbunden sein kann. Auf einem höheren Anforderungsniveau – dem Spezialisten- oder Expertenniveau - waren nach einem Jahr generell nur wenige der Absolvent\*innen tätig. Allerdings war dies bei denjenigen, die den Betrieb gewechselt hatten, etwas häufiger der Fall. Hier könnte der Betriebswechsel also zu einem frühzeitigen „Karrieresprung“ beigetragen haben.

Nach fünf Jahren war weiterhin die Beschäftigung auf dem Fachkraftniveau die Norm. Bei den Absolvent\*innen, die weiterhin im Ausbildungsbetrieb angestellt waren, traf dies für mehr als neun von zehn Beschäftigten zu, bei denjenigen, die nicht mehr im Ausbildungsbetrieb arbeiteten, immerhin noch für drei Viertel. Hinsichtlich der Beschäftigung auf dem Helferniveau war der Unterschied zwischen den beiden Gruppen auch nach fünf Jahren deutlich. Absolvent\*innen mit Betriebswechsel waren mit 11 Prozent erheblich häufiger nicht qualifikationsadäquat beschäftigt als Absolvent\*innen mit einer Beschäftigung beim Ausbildungsbetrieb mit 1 Prozent. Die Anteile der Absolvent\*innen, die auf Spezialisten- oder Expertenniveau beschäftigt waren, waren sowohl bei denjenigen, die noch im Ausbildungsbetrieb arbeiteten, als auch bei denjenigen, die den Betrieb gewechselt hatten, klar höher als nach einem Jahr. Dieser Anstieg könnte u. a. darauf zurückzuführen sein, dass ein Teil der Absolvent\*innen in dieser Zeit möglicherweise bereits erfolgreich eine Weiterbildung als Meister\*in abgeschlossen hat. Dabei verzeichneten diejenigen, die den Betrieb gewechselt hatten, mit fast 14 Prozent einen doppelt so hohen Anteil an Spezialist\*innen und Expert\*innen wie die in ihrem Ausbildungsbetrieb verbliebenen Absolvent\*innen mit knapp 7 Prozent.

Einerseits waren Betriebswechsel also mittelfristig häufiger mit einem Rückschritt auf das Helferniveau verbunden, andererseits führten sie aber auch häufiger zu einem Aufstieg auf ein höheres Anforderungsniveau. Letzteres könnte auch ein Hinweis darauf sein, dass Betriebe die Chancen auf einen Betriebsverbleib ihrer Absolvent\*innen evtl. dadurch steigern können, dass sie diesen frühzeitig – soweit es innerhalb des Betriebs realistisch möglich ist – Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierepfade eröffnen. Erfreulich ist der insgesamt hohe Beschäftigtenanteil auf oder auch über dem Fachkraftniveau. Dieser deutet zumindest darauf hin, dass die durch die Ausbildung erworbenen Fachkraftkompetenzen und damit das Fachkraftpotenzial weiter genutzt werden, wenn auch oft bei anderen Betrieben als dem Ausbildungsbetrieb.

**Abbildung 7: Beschäftigung der Absolvent\*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015 nach Verbleib im Ausbildungsbetrieb und Anforderungsniveau**

Anteile in %



Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

## 5 Fazit

Das Handwerk ist ein wichtiger Teil der Gesamtwirtschaft, dem gerade in Zusammenhang mit der ökologischen Transformation eine wichtige Rolle zugeschrieben wird. Gleichzeitig haben Fachkräftengpässe im Handwerk in den letzten Jahren weiter zugenommen. Über die eigene Ausbildung haben Betriebe die Möglichkeit, diese Fachkräftengpässe zu mildern. Allerdings trägt die Ausbildung nur dann unmittelbar zur Fachkräftesicherung des Ausbildungsbetriebs bei, wenn die Absolvent\*innen auch beim Betrieb bleiben. Um hierüber mehr zu erfahren, wurden für diesen Bericht Daten des Ausbildungspanels Handwerk ausgewertet und beispielhaft für die Absolvent\*innen des Jahrgangs 2015 Analysen zu ihrem Betriebsverbleib durchgeführt.

Zunächst zeigt der Überblick über die Strukturmerkmale der Absolvent\*innen und deren Entwicklung in den Jahren 2014 bis 2020, dass über die Jahre eine hohe Stabilität zu verzeichnen ist. An bekannten Mustern, wie z. B. einem hohen Anteil männlicher Absolventen und einer starken Verwurzelung des Handwerks in gewerbliche-technischen Berufen und im Baubereich hat sich nichts geändert. Auffällig ist allerdings, dass Absolvent\*innen mit Mittlerer Reife deutlich gegenüber denen mit Mittelschulabschluss an Bedeutung gewonnen haben und der Anteil der übernommenen Absolvent\*innen im Beobachtungszeitraum gestiegen ist. Dies lässt sich auch als eine Reaktion der Betriebe auf die zunehmenden Fachkräftengpässe interpretieren.

Hinsichtlich des Verbleibs der Absolvent\*innen im Ausbildungsbetrieb zeigt sich, dass viele Absolvent\*innen nach der Ausbildung den Betrieb wechseln. Nach einem Jahr waren noch

56 Prozent der Absolvent\*innen des Jahrgangs 2015 bei ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt, nach fünf Jahren noch 29 Prozent. In den folgenden Jahrgängen liegen die Verbleibsquoten etwas höher, der Trend eines deutlichen Rückgangs des Betriebsverbleibs in den ersten Jahren der Berufslaufbahn ist aber weiterhin zu beobachten. Dabei gibt es deutliche Unterschiede im Betriebsverbleib zwischen Personengruppen, nach Betriebsgröße, dem Wirtschaftszweig des Ausbildungsbetriebs und dem Ausbildungsberuf. Vergleichsweise hoch war der Betriebsverbleib z. B. bei (sehr) guten Ausbildungsabsolvent\*innen. Geringere Verbleibsquoten errechnen sich für Absolvent\*innen ohne Schulabschluss, diejenigen mit der Abschlussnote „ausreichend“ sowie für Frauen. Hinsichtlich der Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebs war die Verbleibsquote für größere Betriebe (100 bis 249 sowie 250 und mehr Beschäftigte) am höchsten und bei den kleinen Betrieben (1 bis 19 Beschäftigte) am geringsten. Hinsichtlich des Wirtschaftszweigs des Ausbildungsbetriebs lag das „Baugewerbe“ beim Betriebsverbleib an der Spitze und der Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“, der viele Absolvent\*innen aus dem Friseurgewerbe beinhaltet, am Ende. Differenziert man nach den Ausbildungsberufen, weisen die Absolvent\*innen der Bauberufe und einige technische Berufe eine relativ hohe Verbleibsquote auf. Für Absolvent\*innen der Berufe der „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“, der „Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung“ sowie der „Verkaufsberufe“ finden sich dagegen vergleichsweise niedrige Quoten. Aber auch für die „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“, auf die mit Abstand die meisten Absolvent\*innen entfallen, ergibt sich ein unterdurchschnittlicher Betriebsverbleib.

Analysen der Betriebswechsel nach Betriebsgröße zeigen, dass viele Absolvent\*innen nach dem Wechsel weiterhin in Betrieben arbeiten, die derselben Betriebsgrößenklasse angehören wie ihr Ausbildungsbetrieb. Wobei Betriebswechsel von kleinen in große Betriebe, die mit möglicherweise besseren Einkommens- und Karrierechancen in größeren Betrieben in Verbindung gebracht werden können, zwar weniger häufig sind, aber auch zu einem relevanten Anteil vorkommen. Umgekehrt sind allerdings Wechsel von Absolvent\*innen der großen Betriebe in kleinere Betriebe ebenfalls keine Seltenheit.

Hinsichtlich der Wirtschaftszweige, zu denen die Betriebe gehören, in denen die Absolvent\*innen nach einem Wechsel einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, lässt sich festhalten, dass es sich oft um denselben Wirtschaftszweig handelt, zu dem auch der Ausbildungsbetrieb gehörte. Daneben entfallen größere Anteile vor allem auf das „Verarbeitende Gewerbe“ und den Wirtschaftszweig „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz“. Insbesondere nach einem Jahr spielen außerdem Wechsel zu Zeitarbeitsunternehmen eine Rolle. Diese Ergebnisse lassen sich insofern positiv interpretieren, als sie dafür sprechen, dass zwar den Ausbildungsbetrieben durch die Betriebswechsel Fachkräftepotenzial verloren geht, das Potenzial aber zumindest in größerem Umfang in den Sektoren – hier bezogen auf Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweige – verbleibt, in denen die Ausbildung erfolgte.

Ein großer Teil der Absolvent\*innen, die den Betrieb gewechselt haben, blieb außerdem auch weiterhin in der Region, in der sie ausgebildet wurden. Die meisten neuen Betriebe dieser Absolvent\*innen befanden sich in einer Distanz zu ihrem Ausbildungsbetrieb, die unter 50 km lag. Dies spricht für eine hohe „Regionstreue“ der Betriebswechsler\*innen, deren Potenzial damit zumindest regional weiter zum Tragen kommen kann.

Die deutliche Mehrheit der Betriebswechsler\*innen war außerdem auch bei ihrem neuen Betrieb auf dem Fachkraftniveau beschäftigt. Allerdings arbeiten bei einem Betriebswechsel jeweils mehr Absolvent\*innen auf dem Helferniveau oder einem höheren Anforderungsniveau – als Spezialist\*innen oder Expert\*innen – als dies bei denjenigen, die bei ihrem Ausbildungsbetrieb geblieben sind, der Fall ist.

Insgesamt zeigen die Daten, dass Betriebswechsel in größerem Umfang für die Absolvent\*innen des Handwerks in den ersten Jahren ihrer Berufslaufbahn Normalität sind. Betriebe müssen also wohl damit rechnen, dass sie einen Teil ihrer selbst ausgebildeten Fachkräfte relativ schnell verlieren, auch wenn sie die Absolvent\*innen übernehmen würden bzw. übernommen haben. Gleichwohl spricht der leichte Anstieg des Betriebsverbleibs in den Jahren nach 2015 dafür, dass sich hier etwas bewegt.

Die Maßnahmen, die Handwerksbetriebe ergreifen können, um ihre Absolvent\*innen (länger) an den Betrieb zu binden, dürften generell ähnlich zu denen sein, die Betrieben auch für die Fachkräftesicherung bzw. Mitarbeiterbindung zur Verfügung stehen. Hierzu zählen bspw. Angebote zur Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben und Beruf oder auch das Angebot und die Unterstützung von Weiterbildung (vgl. z. B. Hell/Wydra-Somaggio 2023; Böhme et al. 2023a). Die mit einer Qualifizierung verbundene fachliche Weiterentwicklung kann außerdem mit (realistischen) Karrierewegen und Einkommensperspektiven im Ausbildungsbetrieb verknüpft werden, um Betriebswechsel weniger attraktiv zu machen. Auch ein verstärkter Einsatz von modernen (digitalen) Technologien könnte Handwerksbetrieben möglicherweise nicht nur helfen, Fachkräftengpässe etwas zu mildern, sondern ihre Attraktivität gerade auch für Jugendliche und junge Erwachsene zu steigern und diese an den Betrieb zu binden. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass insbesondere kleine Betriebe Unterstützung bei der Realisierung solcher Angebote brauchen dürften, um ihre evtl. zu geringen personellen und finanziellen Ressourcen sowie noch fehlende Kompetenzen in diesem Bereich zu kompensieren (vgl. Hell/Wydra-Somaggio 2023). Gleichzeitig dürfen Bemühungen, die Absolvent\*innen im Ausbildungsbetrieb zu halten, nicht erst mit dem Ende der Ausbildung beginnen. Bereits während der Ausbildung sollten Betriebe eine hohe Ausbildungsqualität sicherstellen und für ein gutes Betriebsklima sorgen. Beides kann dazu beitragen, dass Absolvent\*innen auch nach ihrem Abschluss dem Ausbildungsbetrieb (länger) treu bleiben (vgl. Haverkamp/Gelzer 2016).

# Literatur

- Böhme, Stefan; Carstensen, Jeanette; Harten, Uwe; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Wydra-Somaggio, Gabriele (2023a): Die Bedeutung des Handwerks für Beschäftigung und Ausbildung ist regional sehr unterschiedlich. In: IAB-Forum 14. Juni 2023, <https://www.iab-forum.de/die-bedeutung-des-handwerks-fuer-beschaeftigung-und-ausbildung-ist-regional-sehr-unterschiedlich/>, Abruf am 3.11.2023.
- Böhme, Stefan; Carstensen, Jeanette; Harten, Uwe; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Wydra-Somaggio, Gabriele (2023b): Aktuelle Daten und Indikatoren. Daten zur regionalen Bedeutung des Handwerks für Beschäftigung und Ausbildung, <https://iab.de/daten/regionale-bedeutung-des-handwerks-fuer-beschaeftigung-und-ausbildung/>, Abruf am 27.7.2023.
- [BA] Bundesagentur für Arbeit (2023): Zum Tag des Handwerks: Fachkräftemangel in jedem dritten Handwerksberuf. 14.09.2023. Presseinfo Nr. 43.
- Haverkamp, Katarzyna; Gelzer, Anja (2016): Verbleib und Abwanderung aus dem Handwerk: Die Arbeitsmarktmobilität von handwerklichen Nachwuchskräften. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung, Nr. 10, Göttingen.
- Haverkamp, Katarzyna; Müller, Klaus; Runst, Petrik; Gelzer, Anja (2015): Frauen im Handwerk – Status Quo und Herausforderungen. Göttinger Handwerkswissenschaftliche Studien, Nr. 97, Duderstadt.
- Haverkamp, Katarzyna; Seibert, Holger; Wesling, Mirko (2020): Sektorale und berufsspezifische Ausbildungsstrategien und Übergangsmuster nach der dualen Ausbildung. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Jg. 69., H. 1, 44-68.
- [HBS] Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (2022): Handwerk. Zu wenig Hände für zu viel Arbeit. In: Mitbestimmung, H. 2, online.
- Hell, Stefan; Wydra-Somaggio, Gabriele (2023): Duale Ausbildung im Handwerk: Der Anteil der jungen Menschen, die nach der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb bleiben, steigt. In: IAB-Forum 14. September 2023, <https://www.iab-forum.de/duale-ausbildung-im-handwerk-der-anteil-der-jungen-menschen-die-nach-der-ausbildung-im-ausbildungsbetrieb-bleiben-steigt/>, Abruf am 3.11.2023
- Kistler, Ernst; Holler, Markus; Böhme, Stefan; Eigenhüller, Lutz; Baier, Carolin; Hofmann, Antje (2016): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2015 – Teil I. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2015. Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration und die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit, Stadtbergen.
- Koneberg, Filiz; Jansen, Anika; Kutz, Vico (2022): Energie aus Wind und Sonne: Welche Fachkräfte brauchen wir?, KOFA-Studie, No. 3/2022, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln.
- Malin, Lydia; Köppen, Robert (2023): Fachkräftemangel und Ausbildung im Handwerk. KOFA Kompakt 5/2023.



Runst, Petrik (2022): Migration und Handwerk: Fachkräftemangel und integratives Potenzial. Bundeszentrale für politische Bildung, <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdoessiers/515507/migration-und-handwerk-fachkraeftemangel-und-integratives-potenzial/>, Abruf am 20.10.2023.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2022): <https://www.statistikportal.de/de/handwerkszaehlung/>; Aufruf am 27.7.2023

[StaLa] Bayerisches Landesamt für Statistik (Hg.) (2022): Bayern Daten 2022. Wichtigste Strukturdaten aus dem Statistischen Jahrbuch für Bayern 2022, Fürth.

[StmUK] Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hg.) (2023): Bayerns Schulen in Zahlen 2021/2022. Schriften des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus Reihe A, Bildungsstatistik, Heft 73, Fassung vom Januar 2023, München.

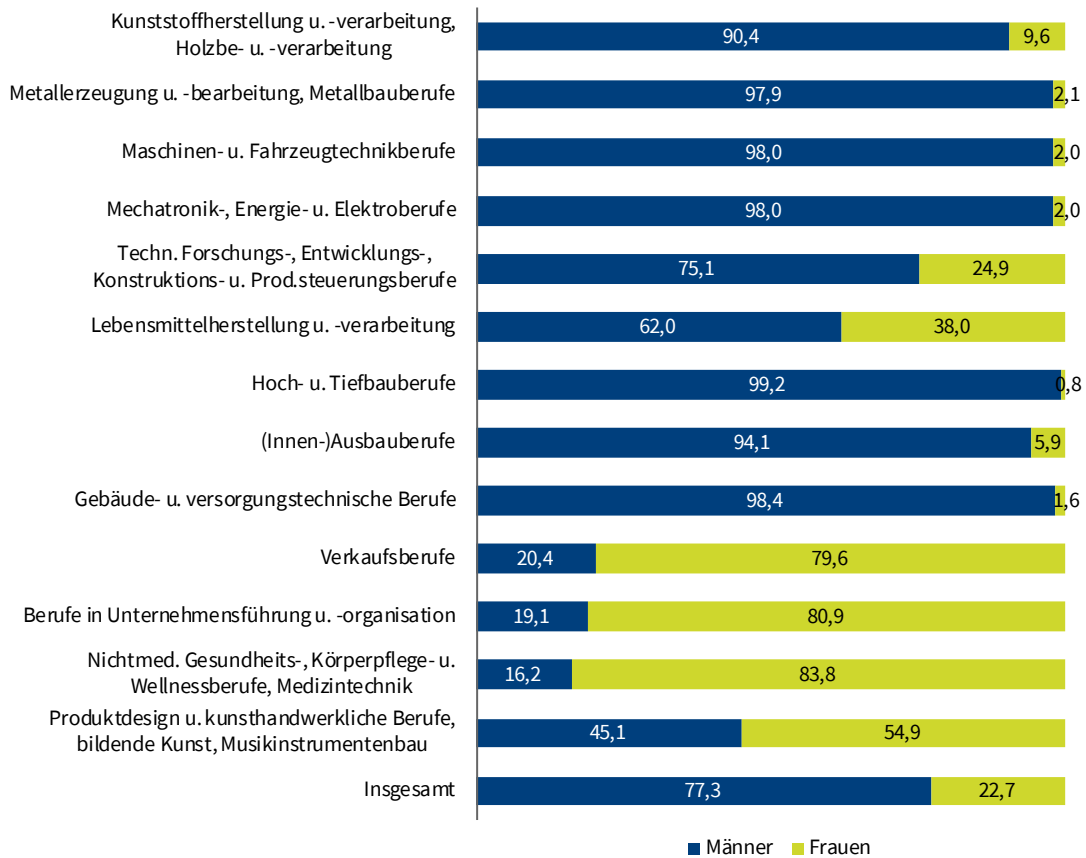
[ZDH] Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hg.) (2023a): Unsicherheit dämpft die Stimmung. Konjunkturbericht 2/2023.

[ZDH] Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hg.) (2023b): ZDH-Betriebsbefragung zu den aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen für die Handwerksbetriebe. Berlin 08.09.2023.

# Anhang

**Abbildung A 1: Absolvent\*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015 nach Berufshauptgruppe des Ausbildungsberufs und Geschlecht**

Anteile in %

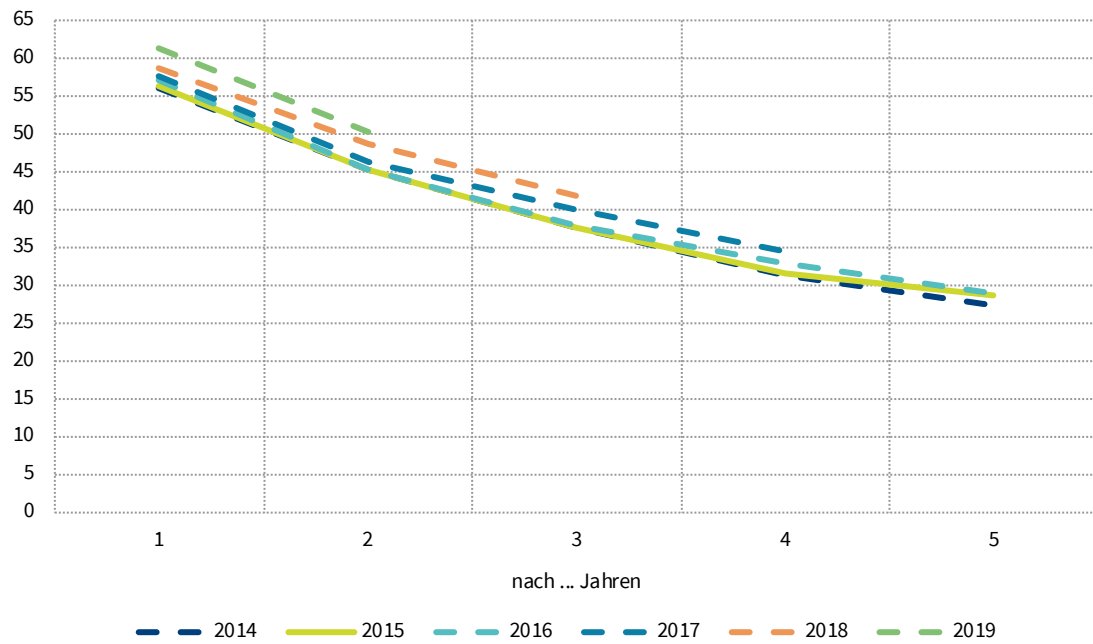


Anmerkung: Berufshauptgruppe = 2-Steller der Klassifikation der Berufe 2010. Abgebildet sind die Berufshauptgruppen, die in allen Jahren mindestens 1 Prozent der Absolvent\*innen stellen

Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung A 2: Absolvent\*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern in den Jahren 2014 bis 2019, die noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren, bis 5 Jahre nach Ausbildungsende

Anteil in %



Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

**Tabelle A 1: Absolvent\*innen einer Berufsausbildung im Handwerk in Bayern in den Jahren 2014 bis 2020 nach ausgewählten Berufsuntergruppen**

Anteil an allen Ausbildungsabsolvent\*innen eines Jahrgangs in %

Berufsuntergruppe	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Berufshauptgruppe
2234 Berufe im Holz-, Möbel- u. Innenausbau	6,3	6,7	6,4	7,1	7,2	7,4	8,0	Kunststoffherstellung u. -verarbeitung, Holzbe- u. -verarbeitung
2441 Berufe im Metallbau	4,3	4,7	4,8	4,3	4,2	4,1	4,0	Metallerzeugung u. -bearbeitung, Metallbauberufe
2510 Berufe in der Maschinenbau- u. Betriebstechnik (ohne Spezialisierung)	2,2	2,4	2,5	2,3	2,5	2,3	2,1	Maschinen- u. Fahrzeugtechnikberufe
2521 Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik	15,4	16,4	16,9	17,2	17,1	17,0	18,2	Maschinen- u. Fahrzeugtechnikberufe
2522 Berufe in der Land- u. Baumaschinentechnik	2,1	2,5	2,7	2,9	3,0	2,6	2,6	Maschinen- u. Fahrzeugtechnikberufe
2621 Berufe in der Bauelektrik	8,1	8,2	8,3	8,8	8,6	8,3	9,3	Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe
2922 Berufe in der Back- u. Konditoreiwarenherstellung	3,9	3,7	3,6	3,6	3,7	3,5	3,3	Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung
3212 Berufe im Maurerhandwerk	3,8	3,9	3,7	3,7	3,7	4,1	3,8	Hoch- u. Tiefbauberufe
3321 Berufe für Maler- u. Lackiererarbeiten	3,7	3,2	3,3	3,2	2,6	2,8	2,8	(Innen-)Ausbauberufe
3332 Berufe in der Zimmerei	4,3	4,4	4,5	5,3	5,0	5,5	5,3	(Innen-)Ausbauberufe
3421 Berufe in der Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	6,5	6,8	7,0	6,7	7,2	7,3	7,4	Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe
6231 Berufe im Verkauf von Back- u. Konditoreiwaren	4,4	3,2	3,0	2,7	2,8	2,1	2,2	Verkaufsberufe
7140 Büro- u. Sekretariatskräfte (ohne Spezialisierung)	4,9	4,6	4,6	4,4	4,4	4,4	4,0	Berufe in Unternehmensführung u. -organisation
8231 Berufe im Friseurgewerbe	5,1	5,0	4,9	4,4	4,6	4,7	4,4	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- u. Wellnessberufe, Medizintechnik

Anmerkung: Enthalten sind die 14 Berufsuntergruppen, die in allen Jahrgängen zu den Top-15 der Ausbildungsberufe gehörten.

Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

**Tabelle A 2: Absolvent\*innen einer Berufsausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015 nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit – Verteilung auf Berufshauptgruppen**

Anteile in %

Berufshauptgruppe	Alle Absolvent*innen	Geschlecht		Staatsangehörigkeit	
		Männer	Frauen	Deutschland	Ausland
Kunststoffherstellung u. -verarbeitung, Holzbe- u. -verarbeitung	8,3	9,7	3,5	6,0	8,5
Papier- u. Druckberufe, technische Mediengestaltung	0,5	0,3	1,4	0,3	0,6
Metallerzeugung u. -bearbeitung, Metallbauberufe	6,6	8,3	0,6	6,2	6,6
Maschinen- u. Fahrzeugtechnikberufe	21,8	27,6	1,9	22,8	21,7
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	10,6	13,4	1,0	11,7	10,5
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe	1,0	1,0	1,1	0,2	1,1
Textil- und Lederberufe	0,8	0,2	2,9	0,5	0,9
Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	5,1	4,1	8,6	3,5	5,2
Hoch- u. Tiefbauberufe	5,1	6,6	0,2	3,1	5,3
(Innen-)Ausbauberufe	9,1	11,1	2,4	10,2	9,0
Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	8,5	10,9	0,6	10,6	8,4
Verkaufsberufe	6,9	1,8	24,3	6,6	7,0
Berufe in Unternehmensführung u. -organisation	4,7	1,2	16,6	3,2	4,8
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- u. Wellnessberufe, Medizintechnik	8,6	1,8	31,8	13,0	8,3
Produktdesign u. kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	0,8	0,5	2,0	0,7	0,8
Sonstige	1,4	1,5	1,0	1,6	1,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Anmerkung: Enthalten sind die Berufshauptgruppen, auf die bei mindestens einer Personengruppe 1 Prozent der Absolvent\*innen entfällt.

Quelle: Ausbildungspanel Handwerk; eigene Berechnungen. © IAB

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Absolvent*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015, die noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren – 1 Jahr bis 5 Jahre nach Ausbildungsende .....	16
Abbildung 2:	Betriebsverbleib der Absolvent*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015 nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Schulbildung und Abschlussnote.....	18
Abbildung 3:	Betriebsverbleib der Absolvent*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015 nach Größe des Ausbildungsbetriebs .....	19
Abbildung 4:	Betriebsverbleib der Absolvent*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015 nach dem Wirtschaftsabschnitt des Ausbildungsbetriebs.....	20
Abbildung 5:	Betriebsverbleib der Absolvent*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015 nach Berufshauptgruppe des Ausbildungsberufs .....	21
Abbildung 6:	Absolvent*innen einer Berufsausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015, die den Betrieb gewechselt haben, nach Entfernung des neuen Betriebs zum Ausbildungsbetrieb .....	27
Abbildung 7:	Beschäftigung der Absolvent*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015 nach Verbleib im Ausbildungsbetrieb und Anforderungsniveau .....	29

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Absolvent*innen einer Berufsausbildung im Handwerk in Bayern in den Jahren 2014 bis 2020 .....	11
Tabelle 2:	Absolvent*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern in den Jahren 2014 bis 2020 nach dem Wirtschaftsabschnitt des Ausbildungsbetriebs .....	12
Tabelle 3:	Absolvent*innen einer Berufsausbildung im Handwerk in Bayern in den Jahren 2014 bis 2020 nach der Berufshauptgruppe des Ausbildungsberufs.....	13
Tabelle 4:	Absolvent*innen einer Berufsausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015, die den Betrieb gewechselt haben, nach Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebs und des neuen Betriebs.....	23
Tabelle 5:	Absolvent*innen einer Berufsausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015, die den Betrieb gewechselt haben, nach Wirtschaftsabschnitt des Ausbildungsbetriebs und des neuen Betriebs.....	26

# Anhang

Abbildung A 1:	Absolvent*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015 nach Berufshauptgruppe des Ausbildungsberufs und Geschlecht .....	34
Abbildung A 2:	Absolvent*innen einer Ausbildung im Handwerk in Bayern in den Jahren 2014 bis 2019, die noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren, bis 5 Jahre nach Ausbildungsende .....	35
Tabelle A 1:	Absolvent*innen einer Berufsausbildung im Handwerk in Bayern in den Jahren 2014 bis 2020 nach ausgewählten Berufsuntergruppen .....	36
Tabelle A 2:	Absolvent*innen einer Berufsausbildung im Handwerk in Bayern im Jahr 2015 nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit – Verteilung auf Berufshauptgruppen .....	37

## In der Reihe IAB-Regional Bayern zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
<a href="#">02/2023</a>	Stefan Böhme, Lutz Eigenhüller, Anja Rossen	Struktur und Entwicklung der Pendelverflechtungen des Agenturbezirks München
<a href="#">01/2023</a>	Stefan Böhme, Lutz Eigenhüller, Anja Rossen, Felicitas Straßer	Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit im Arbeitsagenturbezirk München
<a href="#">01/2021</a>	Lutz Eigenhüller, Nadine Fetsch, Anja Rossen, Stefan Böhme	Digitalisierung in der Arbeitswelt – Aktualisierte Substituierbarkeitspotenziale für Bayern
<a href="#">02/2020</a>	Stefan Böhme, Anja Rossen, Luca Sautter	Die Gesundheitswirtschaft in Bayern
<a href="#">01/2020</a>	Stefan Böhme, Lutz Eigenhüller	Beschäftigung in der Finanz- und Versicherungswirtschaft in Bayern

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Bayern**“ finden Sie unter:

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/iab-regional-bayern/>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter:

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/>



# Impressum

**IAB-Regional • IAB Bayern 1|2024**

## **Veröffentlichungsdatum**

31. Januar 2024

## **Herausgeber**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Straße 104  
90478 Nürnberg

## **Nutzungsrechte**

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:  
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)  
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

## **Bezugsmöglichkeit**

[https://doku.iab.de/regional/BY/2024/regional\\_by\\_0124.pdf](https://doku.iab.de/regional/BY/2024/regional_by_0124.pdf)

## **Website**

<https://iab.de/>

## **ISSN**

1861-4752

## **DOI**

[10.48720/IAB.REBY.2401](https://doi.org/10.48720/IAB.REBY.2401)

---

## **Rückfragen zum Inhalt**

Anja Rossen  
Telefon 0911 179-4158  
E-Mail [anja.rossen4@iab.de](mailto:anja.rossen4@iab.de)

Lutz Eigenhüller  
Telefon 0911 179-4344  
E-Mail [lutz.eigenhueller@iab.de](mailto:lutz.eigenhueller@iab.de)