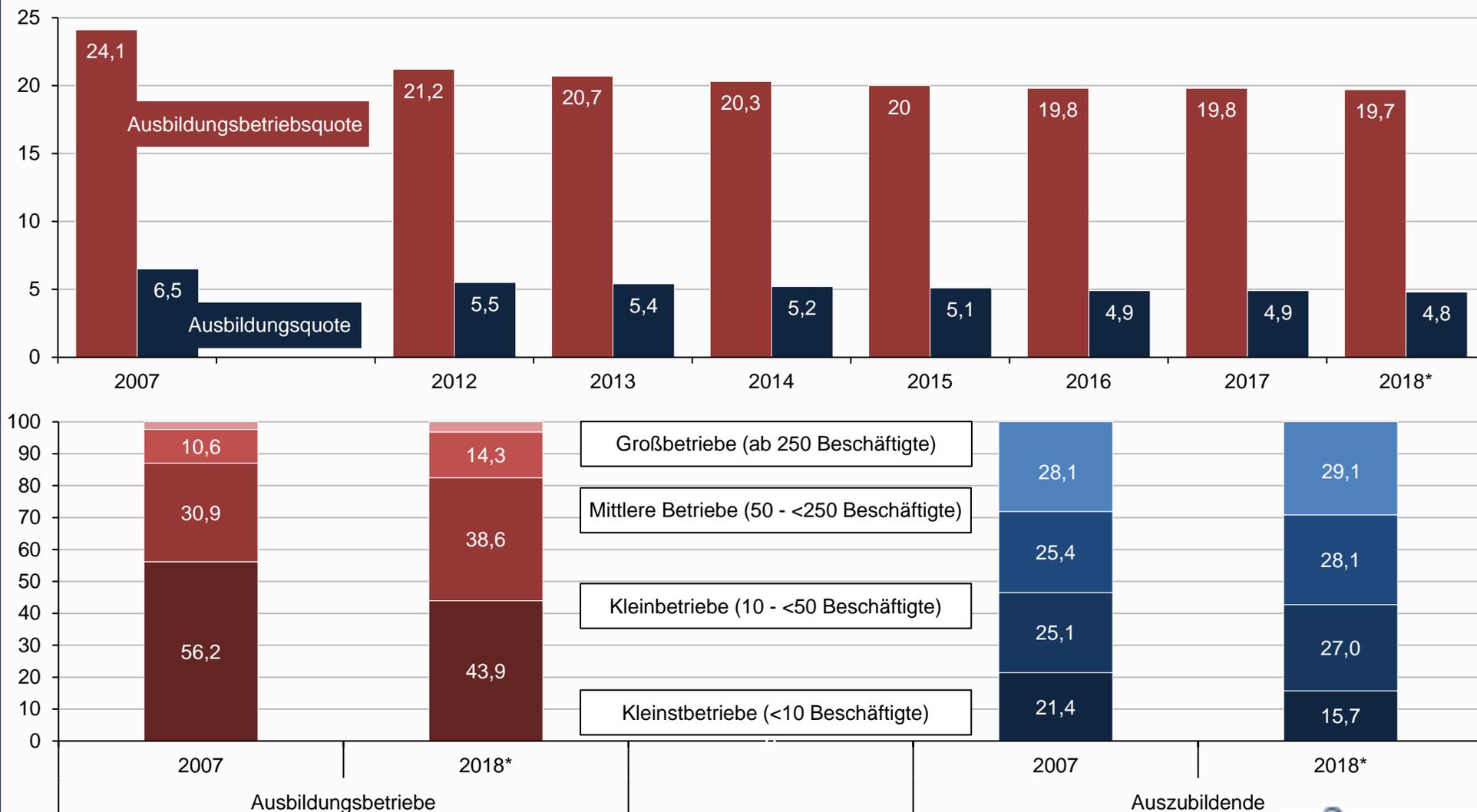


Auszubildende und Ausbildungsbetriebe 2007 - 2018*

Quoten** in Prozent, Verteilung nach Betriebsgrößenklassen in Prozent



* Nach Vorabversion vom 06.05.2020 ** Anteile der Auszubildenden/Ausbildungsbetriebe an der Gesamtheit der Beschäftigten/Betriebe
 Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (zuletzt 2020), Tabellen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht [Jahr] im Internet

Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquoten 2007 - 2018: Nach leichter Stabilisierung der Quoten nun schlechte Aussichten

Kurz gefasst:

- Obwohl die absolute Zahl der Betriebe sowie der Beschäftigten in den letzten Jahren angestiegen ist, ist die Zahl der ausbildenden Betriebe sowie der Auszubildenden zurückgegangen. In der Folge sanken sowohl die Ausbildungsbetriebsquote seit 2007 um 4,4 Prozentpunkte auf 19,7 % im Jahr 2018 als auch die Ausbildungsquote um 1,7 Prozentpunkte auf 4,8 %.
- Für beide Quoten zeigte sich in den letzten Jahren jedoch eine leichte Stabilisierung. Nach einem stärkeren Rückgang zwischen 2007 und 2012 flachte dieser ab und stoppte sogar kurzzeitig in den Jahren 2016 und 2017. Die Stabilisierung der Ausbildungsbetriebsquote wird dabei vor allem durch die positive Entwicklung in ostdeutschen Betriebe getrieben.
- Insbesondere Kleinstbetriebe (bis 9 Beschäftigte) verloren in den letzten Jahren bei der Ausbildung jedoch an Bedeutung: sowohl was den Anteil der Ausbildungsberechtigten angeht, aber auch die Ausbildungsbetriebs- und Ausbildungsquote. Dies zeigt sich auch darin, dass ein immer kleinerer Anteil aller Auszubildenden in Kleinstbetrieben tätig ist.
- Die Entwicklung der Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquote wird zum einen von dem Angebot der Betriebe bestimmt. Trotz der bisher guten Konjunktur- und Beschäftigungslage zogen sich immer mehr Betriebe aus der betrieblichen Berufsausbildung zurück. Dies geht u.a. darauf zurück, dass bei steigendem Wettbewerbsdruck die Ausrichtung der Berufsausbildung am langfristigen, gesamtwirtschaftlich erforderlichen Bedarf (und nicht am kurzfristigen Planungshorizont) schwieriger wird. Dadurch entstehen Folgekosten wie ein drohender Fachkräftemangel und ein stetiger Bedarf an nachholender Qualifizierung in Form von Fortbildung oder Umschulung.
- Die Quoten werden aber auch durch die Nachfrageseite und damit die potenziellen Auszubildenden beeinflusst. Einerseits geht die Zahl der Jüngeren in der Bevölkerung seit längerem zurück, andererseits weisen die Jüngeren höhere Schulabschlüsse auf und eine stärkere Orientierung auf universitäre Bildung. Durch beides reduziert sich der Pool der Auszubildenden, aus dem Betriebe schöpfen können.
- Mit Blick auf die ungünstigen wirtschaftlichen Entwicklungen als Folge der Covid-19 Eindämmungsmaßnahmen wird es wahrscheinlich, dass sich das Ausbildungsengagement der Betriebe wieder stärker reduzieren wird. Betrieben, die um ihre Existenz fürchten, werden Ausbildungsmaßnahmen vermutlich zurückstellen. Für die Jüngeren, die aktuell den Übergang von Schule zu Beruf meisten müssen, sind dies schlechte Aussichten.

Hintergrund

Obwohl die absolute Zahl der Betriebe sowie der Beschäftigten in den letzten Jahren angestiegen ist, ist die Zahl der ausbildenden Betriebe sowie der Auszubildenden zurückgegangen. Dies zeigt sich in der sinkenden Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquote, die jeweils die Zahl der Beschäftigten ins Verhältnis zur Zahl der Auszubildenden bzw. die Zahl der Ausbildungsbetriebe ins Verhältnis zur Zahl aller Betriebe setzt. Die Ausbildungsquote ist seit 2007 um 4,4 Prozentpunkte auf 19,7 % im Jahr 2018 gesunken, die Ausbildungsbetriebsquote im gleichen Zeitraum um 1,7 Prozentpunkte auf 4,8 %.

Im Vergleich der Jahre 2007 und 2018 zeigte sich sowohl in Ost- und Westdeutschland sowie nach Betriebsgrößenklasse durchweg die Tendenz, dass beide Quoten abnahmen. Nach einem stärkeren Rückgang zwischen den Jahren 2007 und 2012, hat sich der Rückgang der Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquote in den letzten Jahren stark verlangsamt. In den Jahren 2016 und 2017 kam es sogar kurzzeitig zu einem Halt. Die Stabilisierung der Ausbildungsbetriebsquote wird dabei vor allem durch die positive Entwicklung in ostdeutschen Betrieben getrieben.

Insbesondere bei Kleinst- und Kleinbetrieben (bis 50 Beschäftigte) ist der Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote über den gesamten Betrachtungszeitraum jedoch überdurchschnittlich: In Kleinstbetrieben um 5,6 Prozentpunkte, in Kleinbetrieben sogar um 5,8 Prozentpunkte. Dahinter stehen verschiedene Entwicklungen. Einerseits hat der Anteil der Kleinstbetriebe, die eine Berechtigung zur Ausbildung aufweisen, abgenommen. Andererseits bleibt auch ein hoher Anteil an Ausbildungsstellen, die von Kleinst- und Kleinbetrieben gemeldet werden, unbesetzt. Letzteres wirkt vermutlich auf die Bereitschaft zurück, überhaupt Stellen anzubieten: Wenn der Aufwand eine Stelle auszuschreiben und Bewerber*innen zu sichten, nicht erfolgreich ist, stellt sich die Kosten-Nutzen-Frage.

Sind die Quoten zwar in der Tendenz in allen Betriebsgrößen zurückgegangen, hat doch die unterschiedliche Stärke des Rückgangs für die Verteilung der Ausbildungsbetriebe und Auszubildenden nach Betriebsgröße eine Verschiebung zur Folge: die Kleinstbetriebe (bis 9 Beschäftigte) haben an Bedeutung verloren, alle anderen Betriebsgrößen jedoch etwas an Bedeutung gewonnen. 2018 entfielen ähnliche Anteile an Auszubildenden auf kleine, mittlere und große Betriebe (27 bis 29 %). Nur etwa 16 % der Auszubildenden dagegen lernen in Kleinstbetrieben und damit fast 6 Prozentpunkte weniger als elf Jahre zuvor. Somit prägen zunehmend mittlere Betriebe und Großbetriebe die Lebenswelt von Auszubildenden.

Hintergründe für unbesetzte Ausbildungsstellen

Das Stellen unbesetzt bleiben hängt u.a. mit der demografischen Entwicklung zusammen. So ist der Anteil der Jüngeren an der Gesamtbevölkerung in den letzten Jahrzehnten deutlich zurückgegangen. Folgt man den Bevölkerungsvorausberechnungen wird das auch weiterhin so bleiben (vgl. [Abbildung VIII.1](#)). Damit schrumpft die Gruppe derjenigen, die potenziell eine Ausbildung aufnehmen können. Die Gruppe verkleinert sich jedoch

noch aus einem weiteren Grund: Der Anteil der Jüngeren mit höherer Schulbildung hat ebenfalls zugenommen. Damit ist auch der Anteil derjenigen gestiegen, die ein Studium anstreben. Die absoluten Zahlen der Neuzugänge in das berufliche Ausbildungssystem ist somit in den vergangenen Jahren tendenziell zurückgegangen (vgl. [Abbildung IV.130](#)), die absolute Zahl der Studierenden dagegen ist angestiegen (vgl. [Abbildung IV.132](#)). Die Gruppe der potenziellen Auszubildenden wird somit zusätzlich durch die individuellen Bildungsentscheidungen begrenzt. Diese stärkere Orientierung der Jüngeren an höheren Abschlüssen zeigt sich auch in der Verteilung der höchsten beruflichen Bildungsabschlüsse nach Altersgruppen (vgl. [Abbildung IV.44](#)).

Stellen können aber auch unbesetzt bleiben, da keine geeigneten Bewerber*innen vorhanden sind. Immer wieder ist in der Presse zu lesen, dass Betriebe äußern, die Ausbildungsreife der Bewerber*innen sei z.T. nicht gegeben und Ausbildungsplätze blieben deshalb unbesetzt. Bewerber*innen, die keinen Ausbildungsplatz bekommen – ob tatsächlich aufgrund fehlender „Reife“, einer Unterdeckung im gewünschten Beruf oder anderen Gründen – erhalten teilweise im sogenannten Übergangssektor Angebote (vgl. [Abbildung IV.134](#)).

Auch kommt es in jedem Ausbildungsjahr zu einer Nachvermittlung: so werden teilweise bis in den Januar des Folgejahres noch Ausbildungsstellen nachbesetzt. Die Anzahl der so versorgten unvermittelten Bewerber*innen wie auch besetzten Ausbildungsstellen hält sich allerdings in Grenzen.

Betriebliche Motive auszubilden

Auch wenn somit auf dem Ausbildungsstellenmarkt in der Gesamtbetrachtung in den letzten Jahren ein Überhang an Angebotsstellen vorhanden ist (vgl. [Abbildung IV.100](#)), gibt es Unterschiede: Deutschland zerfällt in eine Fülle von regionalen und beruflichen Teilausbildungsmärkten. So finden sich bspw. im Süden der Republik günstige Relationen, aber vor allem in den neuen Bundesländern und in den wirtschaftsstrukturell schwachen Regionen der alten Bundesländer (z.B. im Ruhrgebiet) zeigen sich erhebliche Unterdeckungen. Hier blieben nicht nur jene Bewerber unversorgt, die einen schlechten Hauptschulabschluss vorweisen, sondern auch junge Menschen mit einem mittleren Bildungsabschluss (für Gesamtdeutschland vgl. [Abbildung IV.98](#)).

Von Bedeutung ist, welche Betriebe in welchen Branchen, in welchen Regionen und in welcher Intensität Ausbildungsplätze anbieten. Diese Entscheidungen werden durch eine ganze Reihe von Faktoren beeinflusst. Auf der einen Seite erweist sich die berufliche Ausbildung für die Betriebe mittel- und längerfristig als ökonomisch vorteilhaft, denn sie erlaubt es, für den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sorgen und damit gleichzeitig die Kosten für spätere externe Personalgewinnung einzusparen. Zudem führt die erbrachte Arbeit der Auszubildenden zu Erträgen. Auf der anderen Seite entstehen den Betrieben durch die Ausbildung Kosten, die berücksichtigt werden müssen. Allerdings sind neben den Kosten- und Nutzenerwägungen auch andere Aspekte zu berücksichtigen: So spielen Traditionen, z.B. Ausbildung im Handwerk, Imagegewinne bei Kunden und Geschäftspartnern und auch die soziale Verantwortung von Betrieben und Unternehmen gegenüber jungen Menschen eine Rolle.

Wie die rückläufige Ausbildungsbetriebsquote erkennen lässt, ziehen sich trotz der bisher guten Konjunktur- und Beschäftigungslage immer mehr Betriebe aus der betrieblichen Berufsausbildung zurück. Dahinter stehen Verschiebungen in der Wirtschafts- und Beschäftigtenstruktur aber auch, dass es unter dem steigenden Wettbewerbsdruck schwieriger wird, die Berufsausbildung am langfristigen, gesamtwirtschaftlich erforderlichen Bedarf und nicht am kurzfristigen Planungshorizont zu orientieren. Der einzelwirtschaftliche Steuerungsmechanismus produziert bzw. begünstigt damit Fehlentwicklungen, die nachträglich nur schwer und mit einem erheblichen finanziellen Aufwand zu korrigieren sind. Hierzu gehören aus volkswirtschaftlicher Sicht ein drohender Fachkräftemangel und ein stetiger Bedarf an nachholender Qualifizierung in Form von Fortbildung oder Umschulung. Nutznießer sind vor allem jene Betriebe, die nicht ausbilden, aber auf dem Arbeitsmarkt dann die Auszubildenden nachfragen und beschäftigen.

Mit Blick auf die ungünstigen wirtschaftlichen Entwicklungen als Folge der Covid-19 Eindämmungsmaßnahmen wird es wahrscheinlich, dass sich das Ausbildungsengagement der Betriebe wieder stärker reduzieren wird. Ein Indiz dafür ist der aktuell zu beobachtende Rückgang der Neueinstellungen. In Betrieben, die um ihre Existenz kämpfen müssen, wird Ausbildung vermutlich zurückgestellt werden. Insbesondere die kleineren Betriebe, die ohnehin in den letzten Jahren bei der Ausbildung an Bedeutung verloren haben, könnten sich weiter aus der Ausbildung zurückziehen – mit allen sich daraus ergebenden langfristigen Folgen. Für die Jüngeren, die aktuell den Übergang von Schule zu Beruf meistern müssen, sind dies schlechte Aussichten.

Methodische Hinweise

Die Daten entstammen den Ergänzenden Informationen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) der Jahrgänge 2015 bis 2020. Das BIBB wertet dazu Informationen der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit aus.

Thema des Monats Mai 2020 – Kontakt:

Lina Zink, M.A. | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | lina.zink@uni-due.de

Aufgrund der Corona-Epidemie arbeitet das Team von sozialpolitik-aktuell.de momentan im Homeoffice und ist nur eingeschränkt telefonisch erreichbar. Wir empfehlen eine (erste) [Kontaktaufnahme per Email](#). Vielen Dank!