

Eckelt, Marcus; Mohr, Sabine; Gerhards, Christian et al.

Book

Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung : Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe

Provided in Cooperation with:

ZBW OAS

Reference: Eckelt, Marcus/Mohr, Sabine et. al. (2020). Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung : Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe. Bonn : Bertelsmann Stiftung.
https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Rueckgang_Ausbildungsbeteiligung.pdf.

This Version is available at:
<http://hdl.handle.net/11159/4701>

Kontakt/Contact

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: [rights\[at\]zbw.eu](mailto:rights[at]zbw.eu)
<https://www.zbw.eu/>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte. Alle auf diesem Vorblatt angegebenen Informationen einschließlich der Rechteinformationen (z.B. Nennung einer Creative Commons Lizenz) wurden automatisch generiert und müssen durch Nutzer:innen vor einer Nachnutzung sorgfältig überprüft werden. Die Lizenzangaben stammen aus Publikationsmetadaten und können Fehler oder Ungenauigkeiten enthalten.

Terms of use:

This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence. All information provided on this publication cover sheet, including copyright details (e.g. indication of a Creative Commons license), was automatically generated and must be carefully reviewed by users prior to reuse. The license information is derived from publication metadata and may contain errors or inaccuracies.

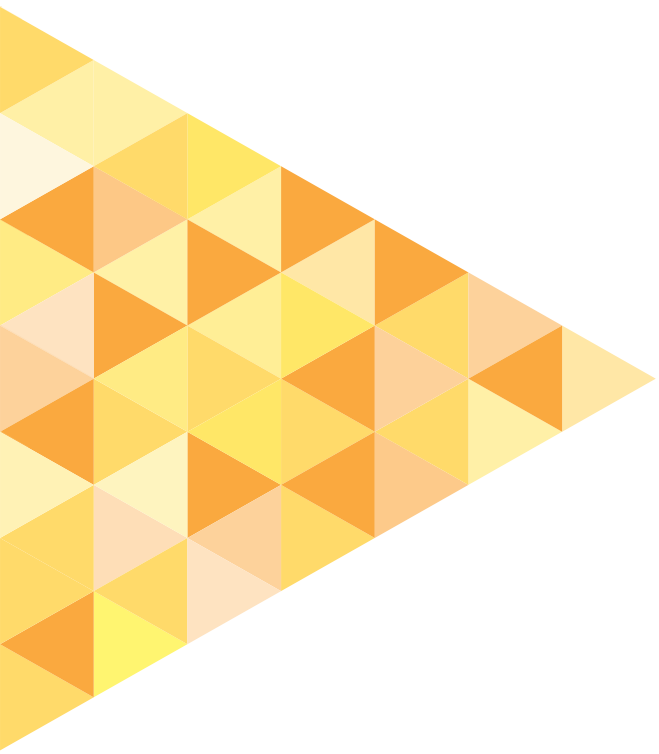


<https://savearchive.zbw.eu/termsfuse>

Marcus Eckelt | Sabine Mohr | Christian Gerhards | Claudia Burkard

Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe



| Bertelsmann**Stiftung**

Zitiervorschlag:

Eckelt, Marcus; Mohr, Sabine; Gerhards, Christian; Burkard, Claudia: Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung : Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe. Bonn, 2020

© Bertelsmann Stiftung; Bundesinstitut für
Berufsbildung, Bonn, 2020

August 2020

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de



CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International). Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:
urn:nbn:de:

Das Wichtigste in Kürze

➤ **Ausbildungsrückgang bei Kleinst- und Kleinbetrieben am höchsten**

29 Prozent der Kleinst- (1-9 Beschäftigte) und Kleinbetriebe (10-19 Beschäftigte) bildeten in den letzten Jahren weniger oder gar nicht mehr aus. Bei den Mittelbetrieben (20-199 Beschäftigte) waren es 23 Prozent und bei den Großbetrieben (≥ 200 Beschäftigte) 24 Prozent.

➤ **Betriebe begründen Ausbildungsrückgang vor allem mit Rekrutierungsschwierigkeiten, Kleinstbetriebe zudem mit steigenden Kosten für Ausbildung**

Betriebe, die weniger oder gar nicht mehr ausbildeten, geben zu 49 Prozent als Grund an, dass ihnen die Bewerber/-innen nicht geeignet erscheinen. 42 Prozent geben an, dass sie weniger oder keine Bewerbungen mehr erhalten. Kleinstbetriebe geben zudem deutlich häufiger kostenrelevante Gründe für ihre rückläufige Ausbildungsbeteiligung an.

➤ **Mehr unbesetzte Ausbildungsplätze in Kleinstbetrieben**

59 Prozent der Kleinstbetriebe mit Ausbildungsstellenangebot 2018/19 berichten, dass sie nicht alle angebotenen Stellen besetzen konnten. Bei Klein- und Mittelbetrieben sind es 37 Prozent und bei Großbetrieben 27 Prozent. Da Kleinstbetriebe durchschnittlich nur eine oder zwei Ausbildungsstellen anbieten, führen Stellenbesetzungsprobleme bei diesen Betrieben häufig dazu, dass sie sich ungewollt gar nicht mehr an der Ausbildung beteiligen.

➤ **Fast jeder dritte Betrieb hatte vor der Corona-Pandemie den Wunsch, künftig mehr oder erstmalig auszubilden**

31 Prozent aller Betriebe geben im Jahr 2019 an, künftig mehr auszubilden oder erstmalig ausbilden zu wollen. Größere Betriebe und Betriebe, die bereits ausgebildet haben, äußern diese Absicht häufiger.

➤ **Betriebe wünschen sich vor allem Unterstützung bei der Bewerbersuche, bei der Vermittlung von betrieblichen und berufsschulischen Inhalten sowie durch reduzierte Ausbildungskosten**

Viele Betriebe äußern Unterstützungsbedarf bei der Ausbildung: 63 Prozent bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern, 48 Prozent bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten, 47 Prozent mittels Nachhilfe zu Berufsschulinhalten und ebenfalls 47 Prozent durch die Reduzierung der Ausbildungskosten. Unterstützungsbedarf äußern häufiger Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe sowie Betriebe, die künftig (mehr) ausbilden wollen.

➤ **Jeder dritte Ausbildungsbetrieb nutzt mindestens eine Unterstützungsmaßnahme**

Am häufigsten nutzen Ausbildungsbetriebe ausbildungsbegleitende Hilfen, Einstiegsqualifizierung und Verbundausbildung (jeweils zwischen 14 und 16 %). Die Nutzungshäufigkeit steigt mit der Betriebsgröße. Die erst vor einigen Jahren eingeführten Maßnahmen Assistierte Ausbildung und externe Beratung zu allen Ausbildungsfragen, wie bspw. das Externe Ausbildungs-

management EXAM, nutzen nur sieben bzw. acht Prozent aller Ausbildungsbetriebe. Bei diesen Maßnahmen unterscheidet sich die Nutzungshäufigkeit nicht entsprechend der Betriebsgröße.

➤ **Mehrheit der Betriebe kennt die existierenden Unterstützungsangebote nicht**

71 Prozent der Ausbildungsbetriebe und ausbildungsinteressierten Nichtausbildungsbetriebe geben an, die Assistierte Ausbildung nicht zu kennen. Externe Beratungsangebote wie EXAM kennen 65 Prozent nicht. Ausbildungsbegleitende Hilfen und Einstiegsqualifizierung kennen 54 Prozent nicht. Die Verbundausbildung ist 45 Prozent dieser Betriebe nicht bekannt. Die Bekanntheit der Maßnahmen steigt mit der Betriebsgröße und liegt höher, wenn Betriebe bereits ausbilden oder früher ausgebildet haben.

➤ **Tatsächlich genutzte Unterstützungsmaßnahmen werden insgesamt positiv bewertet**

Von den Betrieben, die mindestens eine Unterstützungsmaßnahme genutzt haben, würden 84 Prozent diese Maßnahmen weiterempfehlen. Die Zufriedenheit mit den genutzten Maßnahmen steigt mit der Betriebsgröße von 82 Prozent bei Kleinstbetrieben bis auf 97 Prozent bei Großbetrieben.

In dieser Studie werden Ergebnisse einer Sonderbefragung zur Ausbildungsbeteiligung präsentiert, die im Rahmen des *BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung* erhoben wurden. Das Fragemodul zur Ausbildungsbeteiligung haben das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Bertelsmann Stiftung gemeinsam entwickelt und ausgewertet. Anlass war der insbesondere bei Kleinstbetrieben beobachtete Rückgang von Ausbildungsverhältnissen. Die Datenerhebung erfolgte im Rahmen einer 2019 durchgeführten repräsentativen Befragung, an der mehr als 4.000 Betriebe teilnahmen.

Gefragt wurde, aus welchen Gründen Betriebe ihre Ausbildungsbeteiligung reduzieren und welche Unterstützungsmaßnahmen in der dualen Ausbildung von Betrieben genutzt werden. Die hier präsentierten Ergebnisse liefern einen Beitrag zur Debatte über die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in Deutschland.

Inhalt

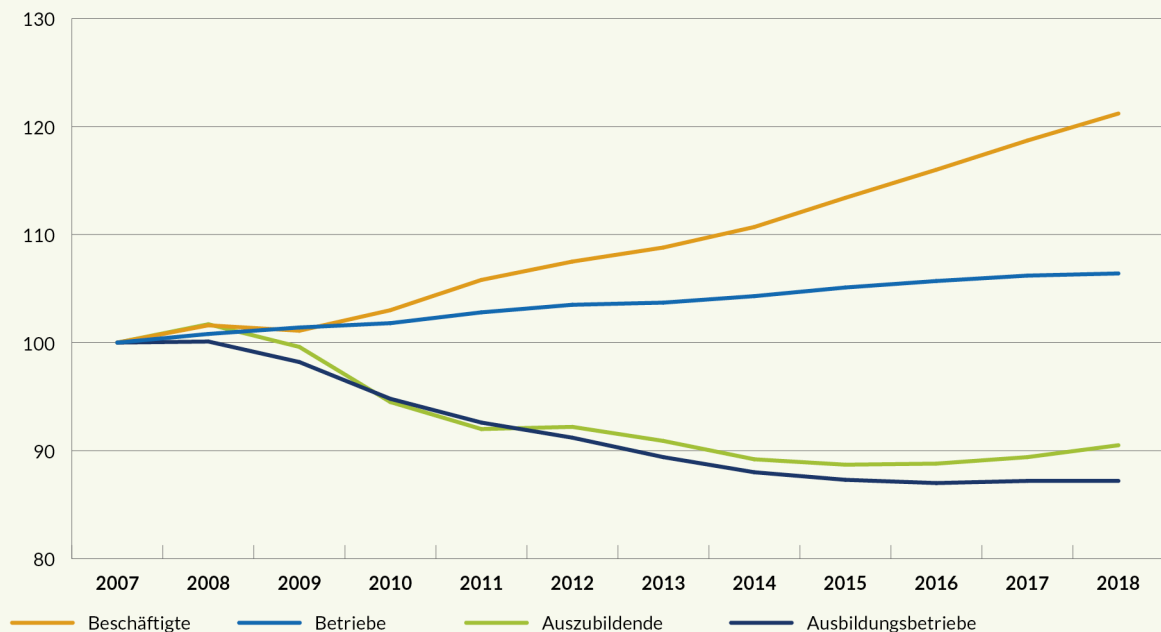
Das Wichtigste in Kürze.....	iii
1 Einleitung: Das Ausbildungsgeschehen im letzten Jahrzehnt	1
2 Methodischer Zugang.....	9
3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung	12
3.1 Aktuelle Ausbildungsbeteiligung und Entwicklung in den letzten Jahren	12
3.2 Gründe für den Ausbildungsrückgang	15
3.3 Betriebe mit Wunsch nach (mehr) Ausbildung	19
4 Nutzung und Bewertung von ausbildungsunterstützenden Maßnahmen.....	21
4.1 Gewünschte Unterstützung.....	21
4.2 Maßnahmen zur Ausbildungsunterstützung.....	24
4.2.1 Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen durch Betriebe.....	28
4.2.2 Zusammenhang zwischen gewünschten und genutzten Maßnahmen	31
4.2.3 Bekanntheit von Maßnahmen	34
4.3 Weiterempfohlene Maßnahmen.....	37
5 Fazit: Bedarf und Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen fallen bei Kleinstbetrieben stark auseinander.....	41
6 Literatur	46
7 Anhang.....	50
8 Autorinnen und Autoren	51

1 Einleitung: Das Ausbildungsgeschehen im letzten Jahrzehnt

Die duale Ausbildung stellt in Deutschland nach wie vor den wichtigsten Qualifizierungsweg dar. Etwa die Hälfte eines Altersjahrgangs beginnt eine betriebliche Ausbildung (vgl. Milde, 2020, S. 9). Ausreichend viele Ausbildungsplätze sind dauerhaft nötig, um allen Jugendlichen einen berufsqualifizierenden Abschluss zu ermöglichen. Zugleich kann der Fachkräftebedarf der Wirtschaft nur gedeckt werden, wenn ausreichend viele Jugendliche eine Ausbildung absolvieren.

Allerdings sinkt die Zahl der Auszubildenden in Deutschland in den letzten Jahrzehnten in der langfristigen Tendenz, immer wieder unterbrochen durch konjunkturelle Aufschwungphasen. Trotz der guten wirtschaftlichen Entwicklung in den zehn Jahren nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 ist die Anzahl der aktiven Ausbildungsbetriebe sowie der Auszubildenden bis 2015 gesunken und hat sich dann auf dem erreichten Niveau stabilisiert (vgl. Troltsch & Mohr, 2020b). Gleichzeitig wuchs die Zahl der Beschäftigten in Deutschland um mehr als 20 Prozent und auch die Zahl der Betriebe stieg (vgl. Abbildung 1). Eine solche gegenläufige Entwicklung von Arbeitsmarkt und Ausbildungsmarkt widerspricht den üblichen Erwartungen. Aufgrund der zentralen Rolle der Betriebe als Anbieter von Ausbildungsplätzen wäre eigentlich eine gleichgerichtete – gegebenenfalls zeitlich leicht verzögerte – Entwicklung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu erwarten, so wie es in früheren Konjunkturphasen zu beobachten war (vgl. Troltsch & Walden, 2007, 2010). Die Frage, die im Raum steht, ist, ob es zu einer dauerhaften „Entkopplung von Ausbildung und Beschäftigung“ (Baas & Baethge, 2017, S. 22) kommen könnte.

ABBILDUNG 1 Entwicklung der Betriebs-, Beschäftigungs- und Ausbildungszahlen, 2007 bis 2018
(in Prozent, 2007 = 100%)



Eine mögliche Entkopplung während wirtschaftlich guter Zeiten sagt allerdings noch nichts über die Entwicklung in Zeiten eines Abschwungs aus: Der plötzliche und unvermittelte Wirtschaftseinbruch aufgrund der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 droht zu einem deutlichen Rückgang bei den Ausbildungsverträgen zu führen. Bei einem angenommenen Rückgang des Bruttoinlandsprodukts zwischen 2,8 und 7 Prozent im Jahr 2020 wird prognostiziert, dass zwischen 25.000 und 45.000 weniger Ausbildungsverträge neu abgeschlossen werden (vgl. Maier, 2020, S. 8, Stand: Mai 2020, sowie DIHK, 2020, S. 3). Wie stark der Rückgang tatsächlich ausfallen wird und ob es sich um einen einmaligen oder um einen dauerhaften Rückgang der Ausbildungsverträge handelt, lässt sich derzeit noch nicht eindeutig abschätzen. Der Verlauf der Corona-Pandemie, die wirtschaftlichen Folgen sowie die politischen Reaktionen sind unbekannte Größen, die derzeit nur unterschiedliche Szenarien erlauben.

Bei der Betrachtung des Ausbildungsrückgangs der letzten zehn Jahre spielen viele interdependente gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen hinein, sodass kein einzelner Faktor als entscheidender Auslöser benannt werden kann. Das Anliegen dieser Studie ist es, einen Teilaspekt der Debatte über die ausreichende Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in Deutschland genauer zu beleuchten. Konkret wird untersucht, aus welchen Gründen Betriebe ihre Ausbildungsbeteiligung reduzieren und welche Unterstützungsmaßnahmen in der dualen Ausbildung von Betrieben genutzt werden. Die Studie stützt sich auf Daten der Betriebsbefragung *BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung* (BIBB-Qualifizierungspanel). Im Rahmen dieser Befragung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung im Jahr 2019 ein *Sondermodul zur Ausbildungsbeteiligung* zur Entwicklung der betrieblichen Ausbildung und zur Nutzung von ausbildungsförderlichen Maßnahmen eingebracht. Die Befragung wurde vor Ausbruch der Corona-Pandemie abgeschlossen. Trotzdem sind die Befunde keineswegs veraltet oder überholt. Denn um auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den deutschen Ausbildungsmarkt bestmöglich reagieren zu können, hilft ein möglichst genaues Verständnis der Ausgangslage. Es ist davon auszugehen, dass sich bestehende Tendenzen durch eine durch die Corona-Pandemie ausgelöste wirtschaftliche Rezession verstärken werden.

Ein genauerer Blick auf das Ausbildungsgeschehen der letzten Dekade zeigt, dass die Ausbildungsbetriebsquote (vgl. Infobox) je nach Betriebsgröße unterschiedlich stark sowie – und das ist für diese Studie das Entscheidende – aufgrund unterschiedlicher Ursachen zurückgegangen ist. Einen absoluten Rückgang von Ausbildungsbetrieben seit 2007 gab es nur bei Kleinbetrieben (1-9 Beschäftigte): 2018 beschäftigten nur noch 188.000 Kleinbetriebe mindestens einen Auszubildenden – gegenüber 275.000 im Jahr 2007. Das ist ein Rückgang von mehr als 30 Prozent. Die Zahl der Kleinbetriebe insgesamt stieg im gleichen Zeitraum leicht an. Entsprechend sank die Ausbildungsbetriebsquote – das Verhältnis von Ausbildungsbetrieben zu allen Betrieben – um 5,6 Prozentpunkte auf 11,2 Prozent (vgl. Tabelle 1).

Infobox

$$\text{Ausbildungsbetriebsquote} = \frac{\text{Bestand an Ausbildungsbetrieben}}{\text{Bestand an Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten}} * 100$$

Die Ausbildungsbetriebsquote bezeichnet den Anteil der Betriebe mit mindestens einem Auszubildenden an allen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten jeweils zum Stichtag 31.12.

$$\text{Ausbildungsquote} = \frac{\text{Bestand an Auszubildenden}}{\text{Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten}} * 100$$

Die Ausbildungsquote bezeichnet den Anteil der Auszubildenden an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten jeweils zum Stichtag 31.12. (vgl. Troltsch & Mohr, 2020b, S. 191).

Demgegenüber stellt sich die Situation bei den Kleinbetrieben (10-19 Beschäftigte), bei den Mittelbetrieben (20-249 Beschäftigte) sowie bei den Großbetrieben (≥ 250 Beschäftigte) anders dar: Zwar sank auch hier die Ausbildungsbetriebsquote im betrachteten Zeitraum um zwischen 3,4 und 6,6 Prozentpunkte, allerdings stieg die absolute Zahl der Ausbildungsbetriebe zwischen 2007 und 2018 leicht an. Die fallende Ausbildungsbetriebsquote bei den Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten resultiert also daraus, dass die Zahl aller Betriebe in diesen Betriebsgrößenklassen stärker stieg als die Zahl der Ausbildungsbetriebe.

Die Ausbildungsbetriebsquote steigt mit der Betriebsgröße – von 11,2 Prozent bei Kleinstbetrieben bis zu 81,3 Prozent bei Großbetrieben. Das ist insofern erwartungskonform, da bei der Ausbildungsbetriebsquote jeder Betrieb mit mindestens einem Auszubildenden als Ausbildungsbetrieb gezählt wird. Da in einem Betrieb mehr als ein Auszubildender bestehen kann, bestimmt die Anzahl der Ausbildungsbetriebe also lediglich die absolute Untergrenze der Anzahl der Ausbildungsplätze. Die Ausbildungsbetriebsquote sagt somit wenig über den Umfang der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe aus. Mittels der Ausbildungsquote lässt sich dagegen das Verhältnis der Auszubildenden zu den Beschäftigten ausdrücken und zwischen den Betriebsgrößenklassen vergleichen.

Insgesamt befanden sich 2018 laut Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit rund 1.607.000 Personen in einem dualen Auszubildendenverhältnis. Das waren 168.000 Auszubildende weniger als 2007. Wie die Ausbildungsbetriebsquote sank auch die Ausbildungsquote je nach Betriebsgröße unterschiedlich stark: Nur bei Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) gab es im Zeitraum 2007 bis 2018 bei der Zahl der Auszubildenden ein deutliches Minus von rund 128.000 Auszubildenden (– 30 %). Da gleichzeitig die Zahl der Beschäftigten leicht anstieg, ist im Zeitraum von 2007 bis 2018 die Ausbildungsquote bei den Kleinstbetrieben um 3 Prozentpunkte auf 5,1 Prozent gesunken. Das heißt, dass 2018 im Durchschnitt auf 100 Beschäftigte in Kleinstbetrieben 5,1 Auszubildende kamen.

Im Gegensatz dazu resultiert die sinkende Ausbildungsquote bei den übrigen drei Betriebsgrößenklassen nur aus einem leichten Rückgang oder bei den Mittelbetrieben sogar einem leichten Wachstum der Zahl der Auszubildenden im Verhältnis zu einer deutlich stärker wachsenden Zahl der Beschäftigten insgesamt. Die Ausbildungsquote liegt bei diesen Betriebsgrößenklassen im Ergebnis zwischen 4,2 und 5,9 Prozent.

Betrachtet man die Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten in Mittel- oder Großbetrieben zwischen 2007 und 2018 leicht, um jeweils 1 Prozentpunkt, gestiegen und in Kleinstbetrieben um 2,2 Prozentpunkte gefallen ist (vgl. Tabelle 2).

TABELLE 2 Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgröße, 2007 bis 2018 (in Prozent)

	Beschäftigte					Auszubildende				
	1-9 Beschäftigte	10-19 Beschäftigte	20-249 Beschäftigte	≥ 250 Beschäftigte	Gesamt	1-9 Beschäftigte	10-19 Beschäftigte	20-249 Beschäftigte	≥ 250 Beschäftigte	Gesamt
2007	17,2	9,2	41,2	32,4	100,0	21,4	11,1	39,4	28,1	100,0
2008	17,0	9,2	41,4	32,4	100,0	20,8	11,0	40,4	27,9	100,0
2009	17,2	9,4	41,2	32,2	100,0	20,5	11,0	40,4	28,2	100,0
2010	16,9	9,3	41,5	32,2	100,0	20,2	11,1	41,0	27,6	100,0
2011	16,6	9,3	41,5	32,5	100,0	19,6	11,2	41,6	27,6	100,0
2012	16,4	9,3	41,4	32,8	100,0	18,6	11,1	41,9	28,4	100,0
2013	16,2	9,4	41,5	32,9	100,0	18,0	11,1	42,2	28,8	100,0
2014	16,1	9,4	41,6	32,9	100,0	17,5	11,2	42,5	28,8	100,0
2015	15,8	9,4	42,0	32,8	100,0	17,1	11,2	42,9	28,8	100,0
2016	15,6	9,4	42,1	33,0	100,0	16,7	11,3	43,3	28,8	100,0
2017	15,3	9,3	42,2	33,1	100,0	16,2	11,4	43,6	28,8	100,0
2018	15,0	9,3	42,2	33,5	100,0	15,7	11,3	43,8	29,1	100,0
2018 zu 2007	- 2,2	+ 0,1	+ 1,0	+ 1,1		- 5,7	+ 0,2	+ 4,4	+ 1,0	

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Stichtag jeweils 31. Dezember; revidierte Daten, eigene Berechnungen

Zu einer deutlich stärkeren Verschiebung zwischen den Betriebsgrößenklassen ist es bei der Ausbildung gekommen. Hier fällt der Rückgang des Anteils der Auszubildenden in Kleinstbetrieben von 21,4 auf 15,7 Prozent sowie der Anstieg des Anteils der Auszubildenden in Mittelbetrieben von 39,4 auf 43,8 Prozent auf.

Weiterhin bleibt es so, dass der Anteil der Auszubildenden in Großbetrieben an allen Auszubildenden unter dem Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben an allen Beschäftigten liegt. Bei den übrigen drei Betriebsgrößenklassen gibt es dagegen einen Ausbildungsüberschuss – gemeint ist die Differenz zwischen dem Anteil der Auszubildenden und dem Anteil der Beschäftigten. In dem Maße, wie die Ausbildungsleistung der Kleinstbetriebe in der letzten Dekade zurückgegangen ist, verringerte sich deren Ausbildungsüberschuss, sodass er 2018 niedriger lag als bei den Klein- und Mittelbetrieben.

Zusammenfassend zeigt sich für die Dekade vor dem Wirtschaftseinbruch 2020

- ein Rückgang der Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben um fast ein Drittel,
- stagnierende Tendenzen bei der Ausbildungsbeteiligung von Klein-, Mittel- und Großbetrieben bei gleichzeitig starkem Beschäftigungswachstum sowie
- daraus resultierend ein absoluter Rückgang bei der Zahl der Auszubildenden sowie eine Verschiebung bei den Anteilen der Auszubildenden nach Betriebsgröße.

Im Ergebnis bilden Kleinstbetriebe immer weniger junge Menschen aus. Das kann weitreichende Folgen für das gesamte Ausbildungssystem haben. Auf der einen Seite verschlechtern

sich die Ausbildungschancen gerade für Jugendliche, die die Schule am Ende der Sekundarstufe I mit niedrigeren Schulabschlüssen verlassen. Das kleinst- und kleinbetrieblich strukturierte Handwerk ist der wichtigste Ausbildungsbereich für Auszubildende mit maximal Hauptschulabschluss. Ihr Anteil lag dort 2018 mit 44,5 Prozent 16 Prozentpunkte über dem Durchschnitt (vgl. Kroll, 2020, 103 f.). In dem Maße, wie Kleinstbetriebe weniger ausbilden, wird es für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss schwieriger, eine Ausbildungsstelle zu finden. Denn bei steigendem Konkurrenzdruck sind es zumeist diese Bewerber/-innen, deren Ausbildungschancen sinken (vgl. Beicht & Walden, 2018; Eckelt & Schauer, 2019, S. 477; Gerhards, Troltsch & Walden, 2013).

Die Gefahr ist, dass Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss, die keinen Ausbildungsplatz auf dem dualen Ausbildungsmarkt finden, langfristig keinen berufsqualifizierenden Abschluss erlangen (vgl. Kohlrausch, 2017). Ihnen stehen kaum Alternativen zu einer dualen Ausbildung offen, da viele Ausbildungen im Schulberufssystem höhere Schulabschlüsse voraussetzen – ein Studium sowieso. Gleichzeitig haben Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss auf dem Arbeitsmarkt immer weniger Beschäftigungschancen und sind heutzutage deutlich häufiger arbeitslos als in der Vergangenheit. 2018 lag die Arbeitslosigkeit unter Personen ohne Ausbildung bei 17,4 Prozent. Im Vergleich dazu waren nur drei Prozent der Personen mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung arbeitslos (vgl. Röttger, Weber & Weber, 2019, S. 6).

Auf der anderen Seite verschärft der Rückgang bei der Ausbildung den Fachkräftemangel. Insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe sind hiervon betroffen (vgl. Risius, Burstedde & Flake, 2018; Schönfeld et al., 2020, S. 14). Der demografische Wandel wird diesen Fachkräftemangel noch verstärken (vgl. Maier et al., 2018). Um die in den nächsten Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Fachkräfte durch neu ausgebildete Fachkräfte zu ersetzen, müsste gegenwärtig eigentlich deutlich mehr ausgebildet werden. Im bundesweiten Durchschnitt stehen 100 ausscheidenden Erwerbspersonen lediglich 74 Personen gegenüber, die neu ins Erwerbsleben eintreten, wobei es hier große regionale Differenzen gibt. Besonders gravierend ist die Lage in den ostdeutschen Bundesländern. Dort liegt das Verhältnis bei zwei zu eins (vgl. Seeber et al., 2019, 19 f.).

Dort, wo es zu akutem Fachkräftemangel kommt, werden Betriebe auf dem Arbeitsmarkt um ausgebildete Fachkräfte konkurrieren. Diese Entwicklung ist in manchen Branchen bereits sichtbar. Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind größere Betriebe strukturell im Vorteil und können ihren Fachkräftebedarf im Zweifelsfall durch Abwerbung der von Kleinst- und Kleinbetrieben ausgebildeten Fachkräfte decken. Auf diese Problematik machte der Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks Mitte 2019 aufmerksam, als er eine Ablösezahlung für die Ausbildungsbetriebe verlangte (vgl. Handelsblatt, 2019).

Die doppelte Problematik von schwindenden Ausbildungschancen für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss und Fachkräftemangel von Klein- und Kleinstbetrieben hängt auch mit den zunehmenden Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt und der hohen Vertragslösungsquote zusammen. Die Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage auf

dem Ausbildungsmarkt wachsen (vgl. Matthes & Ulrich, 2014; Matthes et al., 2014; Milde et al., 2020b). In den letzten zehn Jahren hat sich der Anteil der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen verdreifacht. Gleichzeitig verbleibt die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen auf einem hohen Niveau. Den unbesetzten Ausbildungsplätzen steht deshalb zumindest rein rechnerisch eigentlich eine ausreichend große Nachfrage von ausbildungsinteressierten Jugendlichen gegenüber. Beide Seiten haben aber trotzdem nicht zusammengefunden (vgl. Milde et al., 2020a, 22 f.; Seeber et al., 2019, 72 u. 79). Dies kann verschiedene Ursachen haben. Dazu zählt auch, dass aus Sicht der Jugendlichen kleine Betriebe und bestimmte Ausbildungsberufe weniger attraktiv sind (vgl. Eberhard & Ulrich, 2017), während aus Sicht der Betriebe Bewerber/-innen mit schlechten Schulabgangszeugnissen oder niedrigerem Schulabgangsniveau als weniger geeignet erscheinen. Von den tatsächlich zustande gekommenen Ausbildungsverträgen wird mehr als ein Viertel vorzeitig gelöst, im durch kleinst- und kleinbetrieblich strukturierten Handwerk sind es sogar 35,1 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse und damit mehr als in allen anderen Zuständigkeitsbereichen (vgl. Uhly, 2020, S. 147).¹ Deshalb ist neben dem Zustandekommen von Ausbildungsverträgen auch der erfolgreiche Verlauf entscheidend, um Ausbildungslosigkeit und Fachkräftemangel zu vermeiden.

Das Problem, dass immer weniger Kleinstbetriebe ausbilden bzw. immer weniger Jugendliche eine Ausbildung in Kleinstbetrieben beginnen und abschließen, ist anerkannt. Die berufsbildungspolitischen Akteure wirken gemeinsam darauf hin, das Ausbildungspotenzial stärker auszuschöpfen und mehr der zustande gekommenen Ausbildungen auch zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Bereits seit Jahrzehnten werden entsprechende Unterstützungsmaßnahmen durch bildungspolitische Förderprogramme sowie im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik gefördert. Grundsätzlich unterscheiden lassen sich dabei Maßnahmen, die sich auf einzelne Personen oder Ausbildungsverhältnisse beziehen wie ausbildungsbegleitende Hilfen, Assistierte Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung, von solchen Maßnahmen, die sich auf institutionelle oder regionale Ausbildungsstrukturen beziehen und vorrangig Betriebe adressieren wie Verbundausbildung oder externe Beratung zu Ausbildungsfragen.

Ausbildungsunterstützende Maßnahmen stellen auch bei der aktuellen Diskussion eine Rolle. Im Jahr 2019 haben die in der *Allianz für Aus- und Weiterbildung* zusammengeschlossenen berufsbildungspolitischen Akteure – u. a. Sozialpartner, Bundes- und Länderministerien sowie die Bundesagentur für Arbeit – eine verstärkte Förderung solcher Unterstützungsmaßnahmen als politisches Ziel vereinbart. So sollen gerade Klein- und Kleinstbetriebe bei der Ausbildung unterstützt bzw. (wieder) für die Ausbildung gewonnen werden (vgl. Allianz für Aus- und Weiterbildung, 2019, S. 3). In der im Mai 2020 veröffentlichten gemeinsamen Erklärung der *Allianz für Aus- und Weiterbildung* zu den Herausforderungen durch die Corona-Krise auf dem Aus-

¹ Nicht jede Vertragslösung stellt jedoch einen Ausbildungsabbruch dar. Es ist auch möglich, dass die Ausbildung in einem anderen Betrieb und/oder einem anderen Beruf fortgesetzt und dort erfolgreich abgeschlossen wird.

bildungsmarkt wurde die Bedeutung solcher Unterstützungsmaßnahmen erneut unterstrichen. Ihre intensivierte Nutzung wird als Mittel zur Stabilisierung des Ausbildungsmarkts empfohlen (vgl. Allianz für Aus- und Weiterbildung, 2020, 5 f.).

Bislang gibt es jedoch kaum Untersuchungen, die Informationen zur Nutzung dieser Unterstützungsmaßnahmen durch Betriebe liefern. An dieser Stelle setzt diese Studie an und untersucht mit einem besonderen Fokus auf Kleinstbetriebe, erstens weshalb die Ausbildungsbeileiligung von Betrieben sinkt und zweitens wie Unterstützungsmaßnahmen genutzt werden: Bezüglich des Ausbildungsrückgangs wird untersucht, welche Gründe Betriebe dafür nennen, weniger oder nicht mehr auszubilden. Dabei werden bewerberbezogene, bedarfsbezogene sowie organisationsbezogene Gründe unterschieden (vgl. Kapitel 3). Mit Blick auf ausbildungsunterstützenden Maßnahmen wird neben der Frage, welchen Bedarf Betriebe haben, untersucht, welche der Unterstützungsmaßnahmen bereits von wie vielen Betrieben genutzt werden, wie diese Betriebe den Nutzen bewerten sowie wie groß der Anteil der Betriebe ist, die die existierenden Unterstützungsmöglichkeiten noch nicht kennen (vgl. Kapitel 4).

2 Methodischer Zugang

Datengrundlage dieser Studie bildet die repräsentative Betriebsbefragung *BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung* im Jahr 2019 (*BIBB-Qualifizierungspanel 2019*). Teil dieser Befragung war das *Sondermodul zur Ausbildungsbeteiligung*, das das BIBB gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung entwickelt und ausgewertet hat. Darin wurden Fragen zum Ausbildungsgeschehen sowie zur Nutzung von ausbildungsunterstützenden Maßnahmen gestellt.

Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine jährliche Wiederholungsbefragung, mit der seit 2011 repräsentative Daten zum Qualifizierungsgeschehen von Betrieben in Deutschland erhoben werden. Die Befragung wird vom BIBB in Zusammenarbeit mit dem infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft durchgeführt.² Für die Studie wird jährlich eine zufällige Stichprobe von rund 4.000 Betrieben befragt. Unter den Teilnehmern sind Ausbildungsbetriebe sowie Betriebe, die derzeit oder grundsätzlich nicht ausbilden.

Mit dem BIBB-Qualifizierungspanel werden detaillierte Angaben zur Beteiligung von Betrieben an der betrieblichen Ausbildung in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) erhoben. Darüber hinaus umfasst die Befragung weitere Themenbereiche wie die betriebliche Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, Arbeits- und Fachkräfterekrutierung, innerbetriebliche Arbeitsorganisation oder die Nutzung digitaler Technologien. Der modulare Aufbau der jährlichen Befragung ermöglicht die Schaltung von Sondermodulen zu speziellen Themenbereichen. Um die Daten trotz eines langen Erhebungszeitraums, der sich über mehrere Monate erstreckt, vergleichbar zu halten, beziehen sich die meisten Fragen auf die Situation im Betrieb zu einem bestimmten Stichtag (z. B. in der Erhebungswelle 2019 der 31.12.2018) oder zu einem bestimmten Referenzzeitraum (z. B. in der Erhebungswelle 2019 das Jahr 2018 bzw. das Ausbildungsjahr 2018/2019).

Die Stichprobe der befragten Betriebe des BIBB-Qualifizierungspanels besteht zum Großteil aus sogenannten Panelbetrieben, die schon an vorherigen Wellen der Studie teilgenommen haben und Auffrischerbetrieben, die erstmals teilnehmen. Alle Betriebe wurden vor ihrer erstmaligen Teilnahme nach einem Stichprobenplan des BIBB durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezogen. Die Auswahl der Betriebe erfolgt über eine geschichtete Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten³. Schichtungsmerkmale bei der Stichprobenziehung sind vier Betriebsgrößenklassen, acht Wirtschaftszweige sowie Ausbildungsbetrieb/Nichtausbildungsbetrieb. Die Ziehung der Stichprobe erfolgt disproportional, dabei wird die Ziehungswahrscheinlichkeit insbesondere von

² Ausführliche Hintergrundinformationen zum *BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung* finden sich auf der Projekthomepage <https://www.bibb.de/gp> (letzter Zugriff: 15.06.2020).

³ Wenn im Folgenden von Beschäftigten gesprochen wird, so bezieht sich das stets auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.

Großbetrieben erhöht. Zudem werden bei Kleinst- und Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten im Vergleich zur Grundgesamtheit überproportional viele Ausbildungsbetriebe gezogen. Dies geschieht, um eine für statistische Auswertungen ausreichend hohe Zahl an Großbetrieben bzw. ausbildenden Kleinbetrieben zu erhalten.

Die Erhebung der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels 2019 erfolgte überwiegend anhand computergestützten persönlich-mündlichen Interviews (CAPI). Der Zeitraum der Befragung erstreckte sich von Februar bis November 2019. Insgesamt haben an der hier genutzten Erhebungswelle 2019 deutschlandweit 4.019 Betriebe an dieser Befragung teilgenommen.⁴

Nach Abschluss der Erhebung wurden Gewichtungs- bzw. Hochrechnungsfaktoren erstellt, um die Stichprobe an die Grundgesamtheit zum Stichtag 31.12.2018 anzupassen. Die Gewichtung erfolgte nach den Merkmalen Größenklasse, Branche, Ost/West und Ausbildungsbetrieb/Nichtausbildungsbetrieb. Details sind dem Feldbericht von infas und dem Daten- und Methodenbericht des BIBB sowie den Berichten der letzten Wellen zu entnehmen.⁵

Der Fokus des hier genutzten *Sondermoduls zur Ausbildungsbeteiligung* im Jahr 2019 lag auf der Situation von Kleinst- und Kleinbetrieben. Um eine ausreichend hohe Fallzahl sicherzustellen, wurde in der Erhebungswelle 2019 die Anzahl von Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten in der Stichprobe erhöht. In der vorliegenden Analyse werden ausschließlich gewichtete Ergebnisse dargestellt. Die Aussagen beziehen sich also auf die Grundgesamtheit aller Betriebe in Deutschland zum genannten Stichtag. Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten machen 77 Prozent der Grundgesamtheit aus und erhalten daher vergleichsweise hohe Gewichte. Daher ähneln die hochgerechneten Gesamtwerte denen der Kleinstbetriebe.

Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels hat jeder fünfte Betrieb in Deutschland (20 %) zum Stichtag 31.12.2018 mindestens einen Auszubildenden nach BBiG oder HwO beschäftigt. Während bei den Großbetrieben ab 200 Beschäftigten⁶ vier von fünf Betrieben (80 %) ausbildeten, lag der Anteil bei den Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten bei 13 Prozent, bei Kleinbetrieben mit zehn bis 19 Beschäftigten bei 31 Prozent und bei Mittelbetrieben (20-199 Beschäftigte) bei 55 Prozent. Die Ergebnisse weichen damit leicht von den in Kapitel 2 dargestellten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zur Ausbildungsbetriebsquote ab. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die erhobenen Daten des BIBB-Qualifizierungspanels zwar im Rahmen des Gewichtungs- und Hochrechnungsverfahrens an die Grundgesamtheit aller

⁴ Insgesamt wurden 15.241 Adressen (ohne qualitätsneutrale Ausfälle) eingesetzt. Diese Stichprobe bestand aus 4.400 wiederzubefragenden Betrieben und 10.841 erstmalig zu befragenden Betrieben. Basierend auf dieser Stichprobe konnten 4.100 Betriebe befragt werden. Nach Abzug von 54 nicht auswertbaren Interviews verbleiben 4.046 auswertbare Interviews. Davon gehören 27 aus methodischen Gründen nicht zur Stichprobe, sodass für Querschnittsauswertungen 4.019 Betriebe verbleiben.

⁵ Vgl. <https://metadaten.bibb.de/metadatengruppe/16> (letzter Zugriff: 15.06.2020), die Berichte für die Befragungswelle 2019 sind im Erscheinen.

⁶ In den Auswertungen zum BIBB-Qualifizierungspanel werden Betriebe ab 200 Beschäftigten als Großbetriebe bezeichnet. Im Unterschied dazu werden in den Auswertungen der BA-Beschäftigungsstatistik in Kapitel 1 Betriebe ab 250 Beschäftigten als Großbetriebe bezeichnet.

Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten angepasst werden. Allerdings wird bei dem Gewichtungungsverfahren eine gröbere Betriebsgrößeneinteilung verwendet.

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse des *Sondermoduls zur Ausbildungsbeteiligung* dar. Das Sondermodul bestand aus neun Fragen bzw. Fragebatterien. Erhoben wurde

- die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in den letzten Jahren,
- ggf. die Gründe für den Ausbildungsrückgang (im Zusammenhang mit Fachkräftebedarf, Bewerbersuche, Organisation und Kosten der Ausbildung),
- der Wunsch, künftig mehr oder erstmals auszubilden,
- der Unterstützungsbedarf bei der Ausbildung,
- die Kenntnis und der Einsatz konkreter Unterstützungsmaßnahmen sowie
- die Empfehlung eingesetzter Unterstützungsmaßnahmen.

3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

Die Zahlen der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass der Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung vor allem auf die sinkende Zahl ausbildender Kleinstbetriebe zurückgeht (vgl. Kapitel 1, Tabelle 1). Deshalb sowie wegen ihrer großen quantitativen Bedeutung liegt der Untersuchungsfokus beim Thema Ausbildungsbeteiligung auf den Kleinstbetrieben.

Für den Rückgang der Ausbildungsbeteiligung werden in der Fachliteratur sehr unterschiedliche Erklärungsansätze diskutiert. Mohr, Troltsch & Gerhards (2015) systematisieren diese Erklärungsansätze grundsätzlich durch eine Unterscheidung von Makro-/Systemanalysen und Mikro-/Betriebsanalysen. Bei Ersteren wird die nachlassende Ausbildungsbeteiligung vor allem mit einer veränderten Nachfrage nach Ausbildungsstellen erklärt und u. a. auf Passungsprobleme verwiesen. Zudem werden wirtschaftsstrukturelle Entwicklungen angeführt, die mit einem nachlassenden Bedarf an dual ausgebildeten Fachkräften einhergehen. Die Mikro-/Betriebsanalysen konzentrieren sich dagegen auf Erklärungsfaktoren, die die Situation der Einzelbetriebe im Blick haben, und verweisen beispielsweise auf Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden oder auf ein verändertes Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildungsbeteiligung aufgrund gestiegener Ausbildungskosten (vgl. Mohr, Troltsch & Gerhards, 2015).

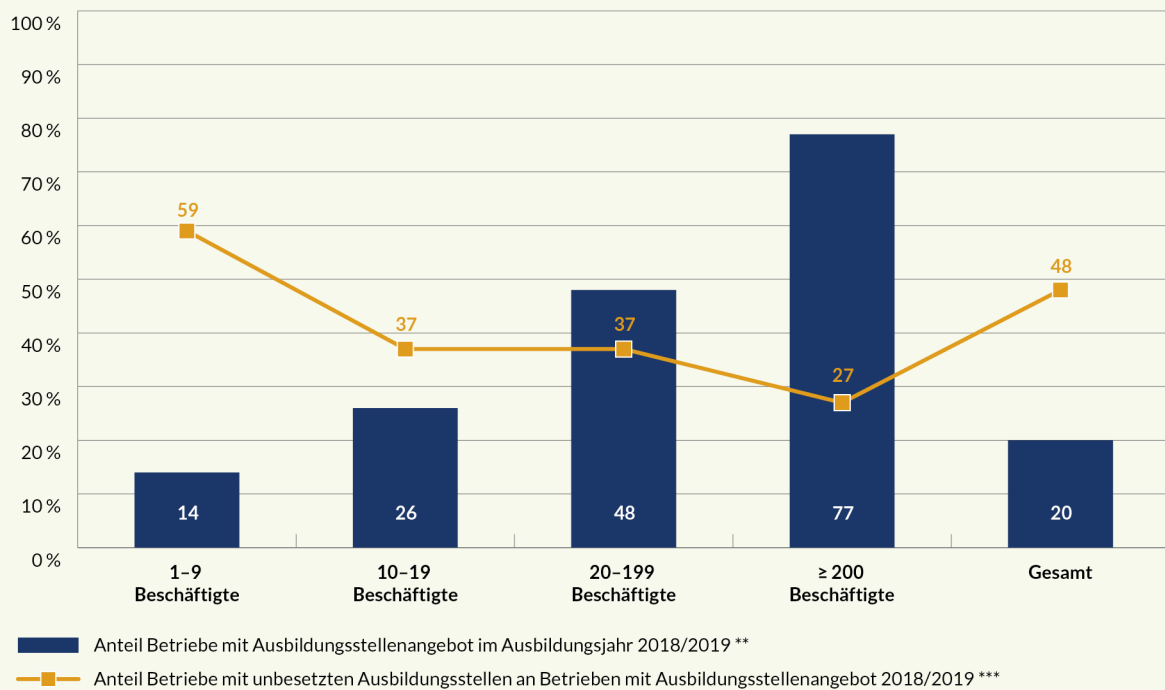
In solchen Mikro-/Betriebsanalysen hat sich gezeigt, dass kleine Betriebe in besonderer Weise von Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen betroffen sind (vgl. Pahnke et al., 2014; Troltsch & Mohr, 2020a). Diese Befunde lassen sich anhand der aktuellen Daten des BIBB-Qualifizierungspanel 2019 bestätigen, wie die Auswertung im folgenden Kapitel 3.1 zeigt.

3.1 Aktuelle Ausbildungsbeteiligung und Entwicklung in den letzten Jahren

Wie die Ausbildungsbetriebsquote steigt auch der Anteil der Betriebe, die Ausbildungsstellen anbieten, mit der Betriebsgröße: 14 Prozent der Kleinstbetriebe haben für das Ausbildungsjahr 2018/2019 Ausbildungsstellen angeboten – 86 Prozent machten keine entsprechenden Angebote. Kleinbetriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten boten zu 26 Prozent und Mittelbetriebe zu 48 Prozent Ausbildungsstellen an. Bei Großbetrieben mit mehr als 200 Beschäftigten boten mehr als drei von vier Betrieben (77 %) Ausbildungsstellen an (vgl. Abbildung 2).

Des Weiteren hängen auch die Rekrutierungserfolge bzw. -schwierigkeiten mit der Betriebsgröße zusammen. Hierzu wird der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen in Relation zum Anteil der Betriebe mit Ausbildungsstellenangeboten betrachtet. Von den Großbetrieben, die Ausbildungsstellen angeboten haben, konnten 27 Prozent mindestens eine Ausbildungsstelle nicht besetzen. Bei Mittel- und Kleinbetrieben hatten schon 37 Prozent der Betriebe mit Ausbildungsangebot ein Besetzungsproblem. Bei den Kleinstbetrieben schließlich konnten mit 59 Prozent mehr als die Hälfte der Betriebe mit Ausbildungsangebot mindestens eine bzw. die eine angebotene Ausbildungsstelle nicht besetzen.

ABBILDUNG 2 Betriebe mit Ausbildungsstellenangeboten und Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen nach Betriebsgröße, 2018/2019 (in Prozent)



Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2019; ** n = 4.018, Basis: alle Betriebe; *** n = 1.939, Basis: Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot 2018/2019

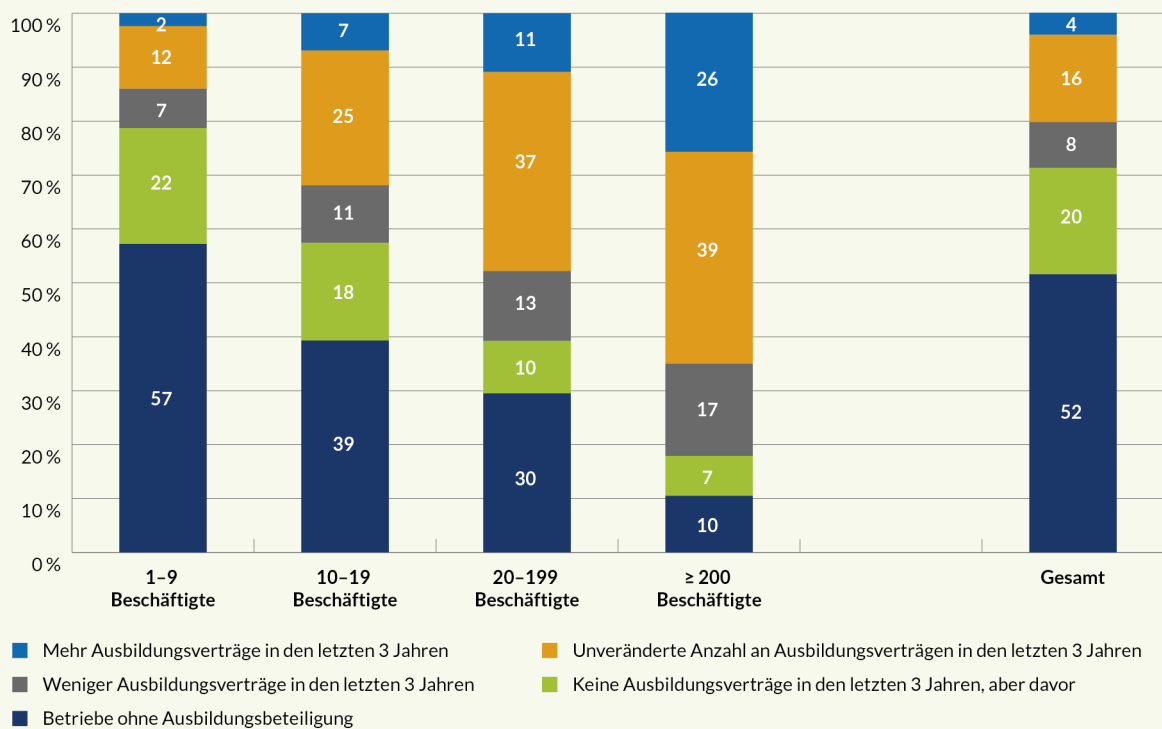
Neben der aktuellen Ausbildungsbeteiligung wurden die Betriebe in der Erhebungswelle 2019 nach der Entwicklung ihrer Ausbildungsbeteiligung gefragt.⁷ Als Indikator für die Ausbildungsbeteiligung wird die Entwicklung beim Abschluss neuer Ausbildungsverträge herangezogen. Betriebe, die weniger oder keine Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen haben, wurden nach den dafür ursächlichen Gründen gefragt.

Mehr als jeder zweite Betrieb (52 %) hat weder in den letzten drei Jahren noch in der Zeit davor ausgebildet. Lediglich vier Prozent aller Betriebe haben in den letzten drei Jahren mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen, bei 16 Prozent der Betriebe ist die Anzahl unverändert geblieben. Insgesamt 28 Prozent der Betriebe verzeichnen dagegen einen Rückgang bei den Neuverträgen – entweder weil weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden (8 %) oder weil die Betriebe in dem Zeitraum gar keine Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen haben (20 %) (vgl. Abbildung 3).

⁷ Gefragt wurde konkret: „Wann hat Ihr Betrieb zuletzt Auszubildende nach BBiG oder HwO neu eingestellt? Innerhalb der letzten 3 Jahre, vor mehr als 3 Jahren oder hat Ihr Betrieb noch nie Auszubildende nach BBiG oder HwO eingestellt?“

sowie: „Ist im Verlauf der letzten 3 Jahre die Anzahl der neu eingestellten Auszubildenden nach BBiG oder HwO in Ihrem Betrieb tendenziell eher gestiegen, eher zurückgegangen oder ist die Anzahl in etwa gleich geblieben?“.

ABBILDUNG 3 Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße (in Prozent)



Deutliche Unterschiede ergeben sich auch hier bei der Differenzierung nach der Betriebsgröße. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die in den letzten drei Jahren mehr Ausbildungsverträge oder eine unveränderte Anzahl an Ausbildungsverträgen abgeschlossen haben. Auffällig ist, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch der Anteil der Betriebe wächst, die in den letzten drei Jahren weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen haben. Bei Kleinstbetrieben liegt dieser Anteil bei sieben Prozent und steigt kontinuierlich an auf 17 Prozent bei Großbetrieben. Ein gegenläufiges Bild zeigt sich bei Betrieben, die in den letzten drei Jahren gar keine Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen haben. Das sind 22 Prozent der Kleinstbetriebe, aber nur sieben Prozent der Großbetriebe. Der Anteil der Betriebe mit Rückgang bei den Neuverträgen – entweder, weil weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden oder weil die Betriebe in dem Zeitraum gar keine Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen haben – liegt bei Kleinst- und Kleinbetrieben bei 29 Prozent und damit höher als bei Mittel- (23 %) und Großbetrieben (24 %).

Bei Kleinst- oder Kleinbetrieben, die häufig nur ein oder zwei Auszubildende beschäftigen, hat der Rückgang beim Abschluss von Neuverträgen also häufiger zur Konsequenz, dass keine Ausbildungsbeteiligung mehr stattfindet. Mittel- und vor allem Großbetriebe, die üblicherweise eine größere Anzahl an Ausbildungsstellen anbieten, stellen ihre Ausbildungsbeteiligung seltener ganz ein, wenn einzelne Stellen nicht besetzt werden können.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass mit Ausnahme von Großbetrieben in allen Betriebsgrößenklassen ein höherer Anteil der Betriebe eine rückläufige als eine steigende Ausbildungsbeteiligung berichten. Am stärksten betroffen sind dabei Klein- und Kleinstbetriebe mit bis zu

19 Beschäftigten. Bei Großbetrieben fällt der Anteil der Betriebe mit einem Zuwachs an Ausbildungsverträgen dagegen etwas höher aus als der Anteil derer mit Rückgängen.

3.2 Gründe für den Ausbildungsrückgang

Zu den Gründen für eine rückläufige Ausbildungsbeteiligung wurden die 28 Prozent der Betriebe befragt, die in den letzten drei Jahren weniger oder keine neuen Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen haben (vgl. Abbildung 4).

Der Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge kann durch unterschiedliche Gründe ausgelöst werden. Ausgehend von Ergebnissen bisheriger Untersuchungen (Mohr, Troltsch & Gerhards, 2015) konzentrierte sich die Befragung des BIBB-Qualifizierungspanels auf drei grundlegende Dimensionen:

1. Bewerberbezogene Gründe: Betriebe haben Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern.
2. Bedarfsbezogene Gründe: Betriebe haben einen veränderten Fachkräftebedarf oder nutzen alternative Formen der Fachkräftesicherung.
3. Organisationsbezogene Gründe: Betriebe können oder wollen wegen organisations- und kostenspezifischen Entwicklungen nicht mehr ausbilden.⁸

Es wurden insgesamt 16 Gründe abgefragt. Abbildung 4 gibt die Anteile der Betriebe an, die die einzelnen Gründe für den Rückgang beim Abschluss neuer Ausbildungsverträge aufgeführt haben. Im Durchschnitt haben die Betriebe vier der 16 Gründe angegeben. Die Auswertungen zeigen, dass Betriebe sehr unterschiedliche Gründe nennen. Teilweise werden Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen deutlich.

Am häufigsten werden bewerberbezogene Gründe genannt, die in Zusammenhang mit Problemen bei der Suche und Rekrutierung von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern stehen. Jeder zweite Betrieb (49 %) gibt an, weniger oder gar nicht mehr auszubilden, weil unter den eingegangenen Bewerbungen aus Sicht des Betriebs keine geeigneten Bewerbungen (mehr) waren. Am zweithäufigsten folgt, ähnlich gelagert, mit 42 Prozent der Anteil der Betriebe, die einen Rückgang verzeichnen, weil sie weniger oder keine Bewerbungen erhalten. 29 Prozent der Betriebe führen die geringere Ausbildungsbeteiligung darauf zurück, dass die angebotenen Ausbildungsberufe vonseiten der Jugendlichen als nicht attraktiv wahrgenommen werden. Mehr als jeder fünfte Betrieb (22 %) bildet weniger aus, weil die Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern zu kosten- und zeitintensiv ist. Ebenfalls jeder fünfte Betrieb gibt an, weniger auszubilden, weil zugesagte Ausbildungsstellen nicht angetreten wurden.

⁸ Betrieben mit Rückgängen in der Ausbildungsbeteiligung wurde in der Befragung drei Fragen mit insgesamt 16 möglichen Gründen vorgelegt: fünf Antwortmöglichkeiten zu bewerberbezogenen Gründen, sechs Antwortmöglichkeiten zu bedarfsbezogenen Gründen sowie fünf Antwortmöglichkeiten zu organisationsbezogenen Gründen. Die Antwortmöglichkeiten sind in Abbildung 4 ersichtlich. Die Betriebe wurden gefragt, ob diese Gründe ausschlaggebend für die rückläufige Entwicklung waren. Dabei war die Nennung mehrerer Gründe möglich.

ABBILDUNG 4 Gründe für Rückgang der Ausbildungsbeteiligung aus Sicht der Betriebe nach Betriebsgröße (in Prozent)

Ausschlaggebende Gründe		1-9 Beschäftigte	10-19 Beschäftigte	20-199 Beschäftigte	≥ 200 Beschäftigte	Gesamt
Bewerber- bezogen	Keine geeigneten Bewerbungen mehr erhalten	50	41	47	31	49
	Weniger oder gar keine Bewerbungen erhalten	41	44	44	29	42
	Ausbildungsberufe für Bewerber/-innen nicht attraktiv genug	30	24	33	24	29
	Suche nach geeigneten Auszubildenden zu zeit-/kostenintensiv	26	4	12	4	22
	Zugesagte Ausbildungsstelle wurde nicht angetreten	20	16	23	15	20
Bedarfs- bezogen	Eher fertig ausgebildete Fachkräfte benötigt	34	36	46	16	35
	Kein Bedarf an selbst ausgebildeten Nachwuchskräften	31	24	23	29	30
	Auszubildende haben Betrieb häufiger auf eigenen Wunsch verlassen	27	14	20	19	25
	Auszubildende könnten nicht mehr übernommen werden	27	8	20	32	24
	Eher gering qualifizierte Beschäftigte eingestellt	11	5	10	7	10
	Eher Fachkräfte mit Bachelorabschluss eingestellt	4	12	10	13	5
Organisations- bezogen	Konnte Auszubildende nicht mehr so intensiv wie erforderlich betreuen	21	20	16	14	20
	In der Vergangenheit konnten Ausbildungsstellen nicht besetzt werden	18	26	19	14	19
	Weniger Möglichkeiten gehabt, Auszubildende produktiv einzusetzen	20	10	15	8	18
	Kosten für die Ausbildung gestiegen	18	1	11	10	16
	Konnte nicht mehr alle Ausbildungsinhalte vermitteln	11	19	11	11	12

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2019, n = 951, Basis: Betriebe, die in den letzten 3 Jahren weniger oder gar keine Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen haben, Mehrfachnennung möglich

Auch bedarfsbezogene Gründe werden von den Betrieben, die weniger oder gar nicht mehr ausbilden, häufig genannt: Mehr als jeder dritte dieser Betriebe (35 %) gibt an, weniger oder gar nicht mehr auszubilden, weil eher fertig ausgebildete Fachkräfte benötigt werden. 30 Prozent haben keinen Bedarf an selbst ausgebildeten Fachkräften und 25 Prozent geben als Grund an, dass in der Vergangenheit Auszubildende immer häufiger nach dem Ende der Ausbildung den Betrieb verlassen haben. Mit 24 Prozent benennen fast genauso viele Betriebe als Grund, dass sie Auszubildende nicht mehr hätten übernehmen können. Eine Verdrängung von beruflich ausgebildeten Fachkräften durch Ungelernte oder akademisch Ausgebildete berichten die Betriebe nicht: Nur zehn Prozent der Betriebe, die weniger oder gar nicht mehr ausbilden, geben als Grund an, gering qualifizierte Beschäftigte eingestellt zu haben, und lediglich fünf Prozent nennen die Rekrutierung von Fachkräften mit Bachelorabschluss als Grund.

Organisationsbezogene Gründe werden im Vergleich zu bewerber- und bedarfsbezogenen Gründen von einem geringeren Anteil der weniger oder gar nicht mehr ausbildenden Betriebe

genannt: Jeder Fünfte dieser Betriebe (20 %) gibt an, dass Auszubildende nicht mehr im erforderlichen Maße betreut werden können und deshalb die Ausbildungsbeteiligung zurückgefahren wird. Ähnlich häufig werden unbesetzte Ausbildungsstellen in früheren Jahren (19 %) und weniger Möglichkeiten, Auszubildende produktiv einzusetzen (18 %) als Gründe genannt. Gestiegene Kosten der Ausbildung werden von 16 Prozent als Grund genannt. Schwierigkeiten, alle Ausbildungsinhalte vermitteln zu können, nennen zwölf Prozent als Grund.

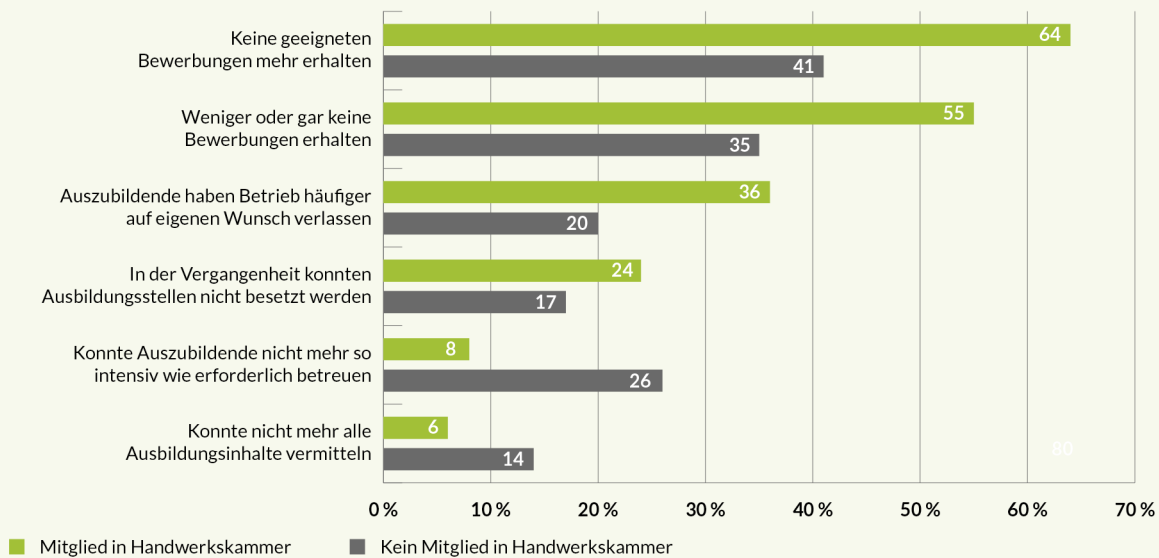
Beim Vergleich zwischen Betrieben nach Größenklassen fällt zunächst auf, dass es deutliche Parallelen zwischen den Betriebsgrößenklassen gibt. Über alle Betriebsgrößen hinweg werden bewerberbezogene Gründe am häufigsten und organisationsbezogene Gründe am seltensten genannt. Allerdings werden auch Unterschiede deutlich: Von Kleinst-, Kleinbetrieben und Mittelbetrieben werden deutlich häufiger Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen als Grund für den Ausbildungsrückgang genannt als von Großbetrieben. Jeder zweite Kleinstbetrieb mit 1 bis 9 Beschäftigten (50 %), aber nur jeder dritte Großbetrieb ab 200 Beschäftigten (31 %) führt die rückläufige Ausbildungsbeteiligung u. a. darauf zurück, dass er keine geeigneten Bewerbungen mehr erhält.

Auch bei den bedarfsbezogenen Gründen fällt auf, dass nur 16 Prozent der Großbetriebe angeben, dass sie die Ausbildungsbeteiligung zurückfahren, weil sie eher fertig ausgebildete Fachkräfte benötigen, während die entsprechenden Anteile in den anderen Gruppen zwischen 34 und 46 Prozent betragen. Möglicherweise stellt die übliche Ausbildungsdauer von drei Jahren für Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe ein Problem dar, wenn sie während eines Wirtschaftsaufschwungs schnell Fachkräfte brauchen.

Kleinstbetriebe unterscheiden sich von den anderen Betriebsgrößenklassen vor allem durch eine stärkere Gewichtung von Gründen, die mit den Ausbildungskosten zu tun haben: Ein Viertel der Kleinstbetriebe (26 %) nennt als Grund für den Ausbildungsrückgang die hohen Kosten für die Suche nach Auszubildenden. 20 Prozent der Kleinstbetriebe nennen weniger Möglichkeiten, Auszubildende produktiv einzusetzen, als Grund und 18 Prozent allgemein gestiegene Kosten für die Ausbildung. Bei den Betrieben aller anderen Betriebsgrößenklassen liegen die entsprechenden Anteile deutlich niedriger.

Auch bei der Differenzierung der Betriebe nach der Kammerzugehörigkeit werden Unterschiede deutlich (vgl. Abbildung 5, zusätzlich Tabelle 5 im Anhang). Einerseits nennen Handwerksbetriebe deutlich häufiger Gründe, die auf Rekrutierungsprobleme verweisen als die übrigen Betriebe: Fast zwei Drittel (64 %) der Handwerksbetriebe erhielt keine geeigneten Bewerbungen mehr, mehr als die Hälfte (55 %) erhielt weniger oder keine Bewerbungen mehr, mehr als ein Drittel (36 %) hat das Problem, dass Auszubildende nach der Ausbildung den Betrieb verlassen und knapp ein Viertel (24 %) konnte in der Vergangenheit Ausbildungsplätze nicht besetzen. Andererseits scheinen Handwerksbetriebe seltener Probleme bei der Durchführung der Ausbildungsaktivitäten zu sehen als andere Betriebe: Nur acht Prozent begründen den Rückgang damit, dass sie Auszubildende nicht mehr so intensiv betreuen können, und sechs Prozent, dass sie nicht mehr alle Ausbildungsinhalte vermitteln können.

ABBILDUNG 5 Gründe für Rückgang der Ausbildungsbeteiligung aus Sicht der Betriebe nach Handwerkskammermitgliedschaft (Auswahl von Gründen, in Prozent)



Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2019, n = 946, Basis: Betriebe, die in den letzten 3 Jahren weniger oder gar keine Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen haben, Mehrfachnennung möglich

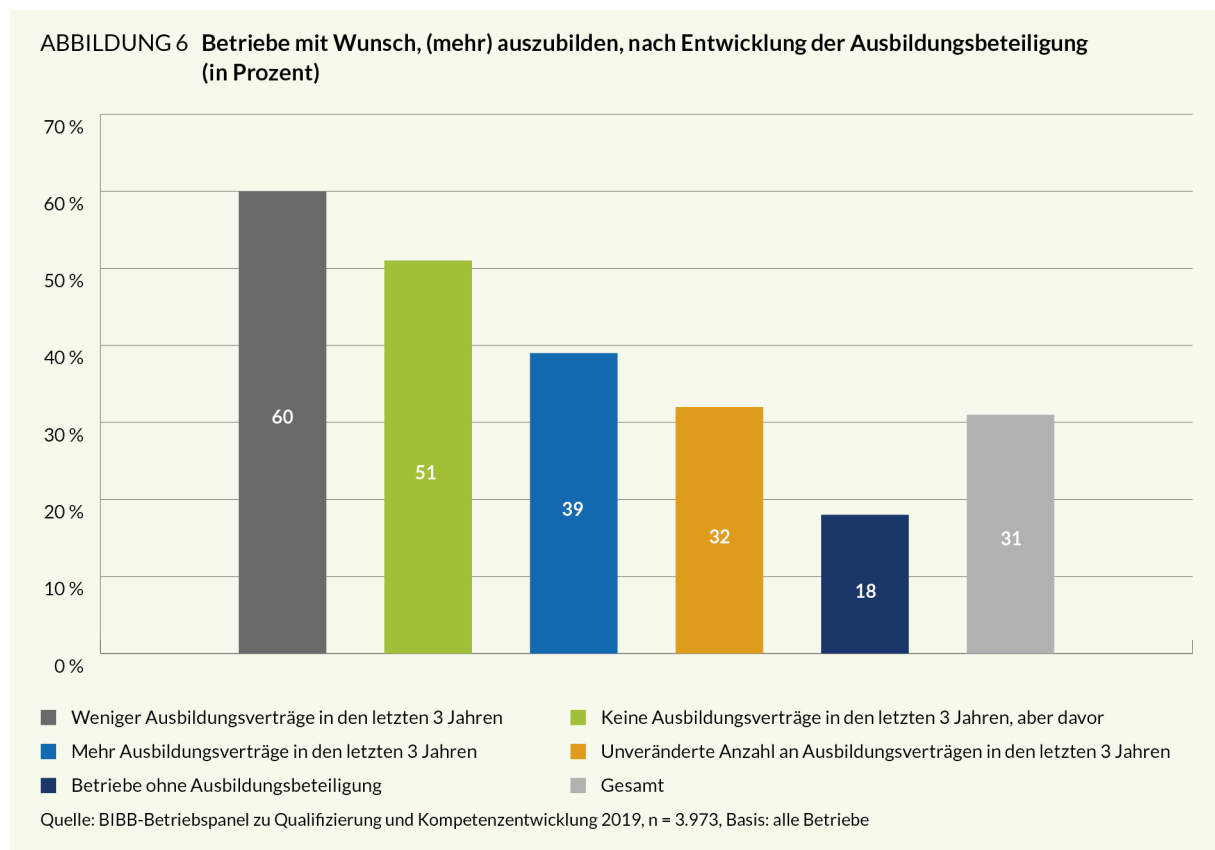
Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es keine Anzeichen dafür gibt, dass sich die Betriebe grundsätzlich von der dualen Ausbildung als beruflichem Qualifizierungspfad abwenden. Weder wenden sich die Betriebe in großem Umfang den Bachelorabsolventen zu, noch werden Geringqualifizierte als Ersatz für beruflich ausgebildete Fachkräfte eingestellt. Schwieriger zu interpretieren ist der Befund, dass der am häufigsten von Betrieben genannte bedarfsbezogene Grund, nicht auszubilden, eben der Bedarf an fertig ausgebildeten Fachkräften ist. Eine mögliche Erklärung dieses Befunds verweist auf den Faktor Zeit. Betriebe, die ihre Ausbildungsbeteiligung reduzieren, weil sie bereits ausgebildete Fachkräfte benötigen, konnten oder wollten möglicherweise nicht die Dauer einer dreijährigen Ausbildung abwarten, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Unterstützungsmaßnahmen, die Betrieben das Ausbilden erleichtern sollen, werden in solchen Fällen den Rückzug aus der betrieblichen Ausbildung vermutlich nur bedingt aufhalten können.

Ganz anders stellt sich die Situation jedoch für Betriebe dar, die aufgrund von Rekrutierungsproblemen ihre Ausbildungsbeteiligung entgegen ihrer eigentlichen Entscheidung unfreiwillig reduziert oder ganz aufgegeben haben oder die aufgrund von zu hohen Kosten nicht mehr in der Lage sind, Ausbildungsaktivitäten auszuführen. Gerade Kleinst- und Kleinbetriebe scheinen hiervon stark betroffen zu sein.⁹ Dort, wo bewerberbezogene und organisationsbezogene Gründe überwiegen, könnte die Offenheit für entsprechende Unterstützungsmaßnahmen besonders groß sein. Bzw. andersherum ausgedrückt: Wenn Unterstützungsmaßnahmen solchen Betrieben effektiv helfen, dann ist damit zu rechnen, dass sie (wieder) verstärkt ausbilden werden.

⁹ Auch Schönfeld et al. (2020) kommen zum Ergebnis, dass die Ausbildungskosten vor allem bei Kleinstbetrieben gestiegen sind.

3.3 Betriebe mit Wunsch nach (mehr) Ausbildung

Um das Potenzial der (erhöhten) Ausbildungsbereitschaft von Betrieben zu erfassen, wurde in der Erhebung danach gefragt, ob Betriebe gerne mehr bzw. ob sie überhaupt ausbilden wollen.¹⁰ Die Ergebnisse (vgl. Abbildung 6) zeigen: Es gibt ein bemerkenswertes Potenzial an zusätzlichem betrieblichen Ausbildungsinteresse. Fast jeder dritte Betrieb gab 2019 an, künftig in größerem Umfang als bisher oder überhaupt erstmals ausbilden zu wollen (31 %).

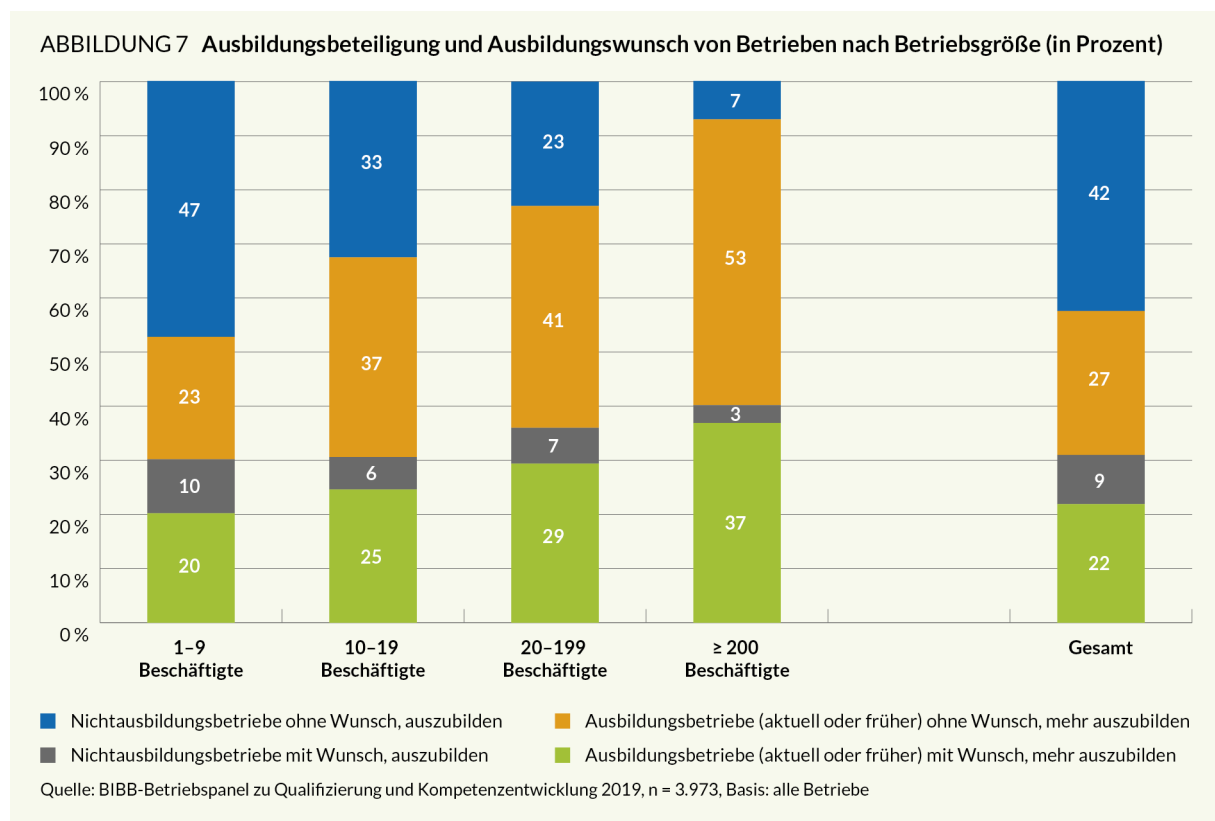


Bei der Unterscheidung zwischen Betrieben nach der Ausbildungsbeteiligung innerhalb der letzten drei Jahre werden dabei Differenzen deutlich. Betriebe mit einem Rückgang an Ausbildungsverträgen und Betriebe, die in den letzten Jahren keine Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen haben, haben ein überdurchschnittliches Interesse daran, umfangreicher auszubilden bzw. wieder in die Ausbildung einzusteigen (60 bzw. 51 %). Das spricht für die zuvor geäußerte Vermutung, dass ein relevanter Anteil an Betrieben sich nicht gezielt aus der Ausbildung zurückzieht, sondern bewerber- und organisationsbezogene Gründe einer eigentlich gewünschten Ausbildung im Wege stehen. Am niedrigsten liegt der Anteil der Betriebe, die bisher noch nie ausgebildet und künftig damit beginnen wollen. Trotzdem ist das aber immerhin fast jeder Fünfte dieser Betriebe (18 %).

¹⁰ Anders als bei den Fragen zu den Gründen für eine geringere Ausbildungsbeteiligung, wurde diese Frage an alle Betriebe gerichtet, also an Betriebe, die in den letzten Jahren ihre Ausbildungsaktivitäten verringert haben, Betriebe, die in größerem oder gleichbleibendem Umfang ausgebildet haben, und Betriebe, die bislang gar nicht ausbilden.

Wenn man die bisherige Ausbildungsbeteiligung und den angegebenen Wunsch nach erhöhter bzw. erstmaliger Ausbildung kreuzt, erhält man vier Gruppen (vgl. Abbildung 7):

1. Ausbildungsbetriebe (aktuell oder früher) mit dem Wunsch, künftig mehr auszubilden; das sind 22 Prozent aller Betriebe.
2. Nichtausbildungsbetriebe, also Betriebe ohne Ausbildungsbeteiligung, die künftig ausbilden wollen; das sind neun Prozent aller Betriebe.
3. Ausbildungsbetriebe (aktuell oder früher) ohne den Wunsch, künftig mehr auszubilden; das sind 27 Prozent aller Betriebe.
4. Nichtausbildungsbetriebe ohne den Wunsch, künftig auszubilden; das sind 42 Prozent aller Betriebe.



Beim zusätzlichen Ausbildungspotenzial zeigt sich, dass der Wunsch, (mehr) auszubilden, mit wachsender Betriebsgröße häufiger wird: Knapp ein Drittel der Kleinst- (30 %) und Kleinbetriebe (31 %) wollen (mehr) auszubildenden. Bei Mittelbetrieben sind es 36 Prozent und bei Großbetrieben ab 200 Beschäftigten schließlich 40 Prozent.

Insgesamt liegt das Gros des zusätzlichen Ausbildungspotenzials bei Betrieben, die bereits ausbilden oder früher ausgebildet haben. Bei den Kleinstbetrieben gibt fast jeder zweite Ausbildungsbetrieb an, künftig mehr ausbilden zu wollen (20 vs. 23 %). Gleichzeitig ist der Anteil der Nichtausbildungsbetriebe unter den Betrieben, die künftig (mehr) ausbilden wollen bei den Kleinstbetrieben am höchsten (10 vs. 20 %). Dieser Anteil fällt mit der Betriebsgröße stark ab (bei Großbetrieben 3 vs. 37 %).

4 Nutzung und Bewertung von ausbildungsunterstützenden Maßnahmen

Ausbildungsbetriebe, die sich unfreiwillig aus der Ausbildung zurückziehen, weil sie Rekrutierungsschwierigkeiten haben oder mit steigendem organisatorischen und finanziellen Aufwand konfrontiert sind, stehen verschiedene Unterstützungsmaßnahmen zur Verfügung. Auch für Betriebe, die (mehr) ausbilden wollen, existieren Unterstützungsmaßnahmen. Die Existenz solcher Angebote sagt jedoch noch nichts darüber aus, ob und wie sie von Betrieben genutzt werden. Deshalb wurden die Betriebe im Rahmen des *Sondermoduls zur Ausbildungsbeteiligung* der BIBB-Betriebsbefragung 2019 nach ihrem Unterstützungsbedarf (Kapitel 4.1), nach der bereits erfolgten Nutzung und Bekanntheit von bestehenden Unterstützungsmaßnahmen (Kapitel 4.2) sowie nach der Bewertung von bereits genutzten Maßnahmen (Kapitel 4.3) gefragt.

TABELLE 3 Typisierung der Betriebe nach Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungswunsch

Betriebe ...	... mit Wunsch, (wieder/mehr) auszubilden	... ohne Wunsch, (wieder/mehr) auszubilden
... die aktuell ausbilden oder früher ausgebildet haben	22 %	27 %
... die weder aktuell ausbilden noch früher ausgebildet haben	9 %	42 %

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2019, n = 3.979, Basis: alle Betriebe

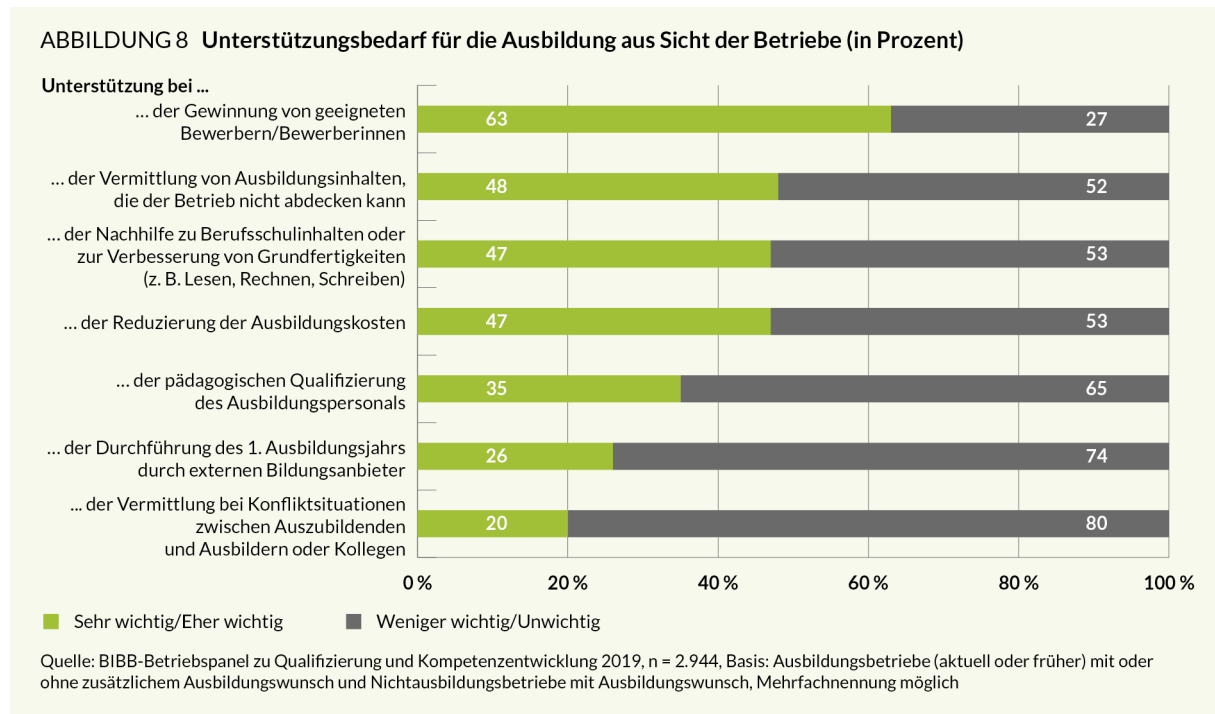
In Kapitel 4 werden nur die 58 Prozent der Betriebe betrachtet, die substanzielle Antworten auf die Nutzung von Unterstützungsangeboten in der Ausbildung geben können: Das sind die 22 Prozent der Betriebe, die bereits ausbilden oder ausgebildet haben und ihre Ausbildungsbeteiligung gerne erhöhen würden, sowie die 27 Prozent der Betriebe, die aktuell ausbilden oder in den letzten Jahren ausgebildet haben, aber ihre Ausbildungsbeteiligung nicht erhöhen wollen. Außerdem werden bezüglich der Wünsche nach Unterstützung und der Bekanntheit von Unterstützungsmaßnahmen auch die neun Prozent der Betriebe betrachtet, die neu mit der Ausbildung beginnen wollen.

Die übrigen 42 Prozent Nichtausbildungsbetriebe ohne Ausbildungswunsch wurden nicht nach gewünschten oder genutzten Maßnahmen gefragt und werden in Kapitel 4 entsprechend nicht betrachtet. Diese Betriebe haben keine Ausbildungserfahrung und damit höchstwahrscheinlich auch keine Erfahrung mit Unterstützungsmaßnahmen in der Ausbildung oder Wünsche bezüglich möglicher Ausbildungsunterstützung.

4.1 Gewünschte Unterstützung

Um zu ermitteln, welche Form der Unterstützung sich Betriebe für die Ausbildung wünschen, wurde in der Erhebung anhand einer Liste von sieben verschiedenen Bereichen danach ge-

fragt, wie wichtig es aus Sicht der Betriebe wäre, in den einzelnen Bereichen zusätzliche Unterstützung für die Ausbildung zu erhalten (vgl. Abbildung 8).¹¹ Im Durchschnitt hat jeder Betrieb drei Bereiche angegeben, in denen er Unterstützung als sehr wichtig oder eher wichtig bewertet.

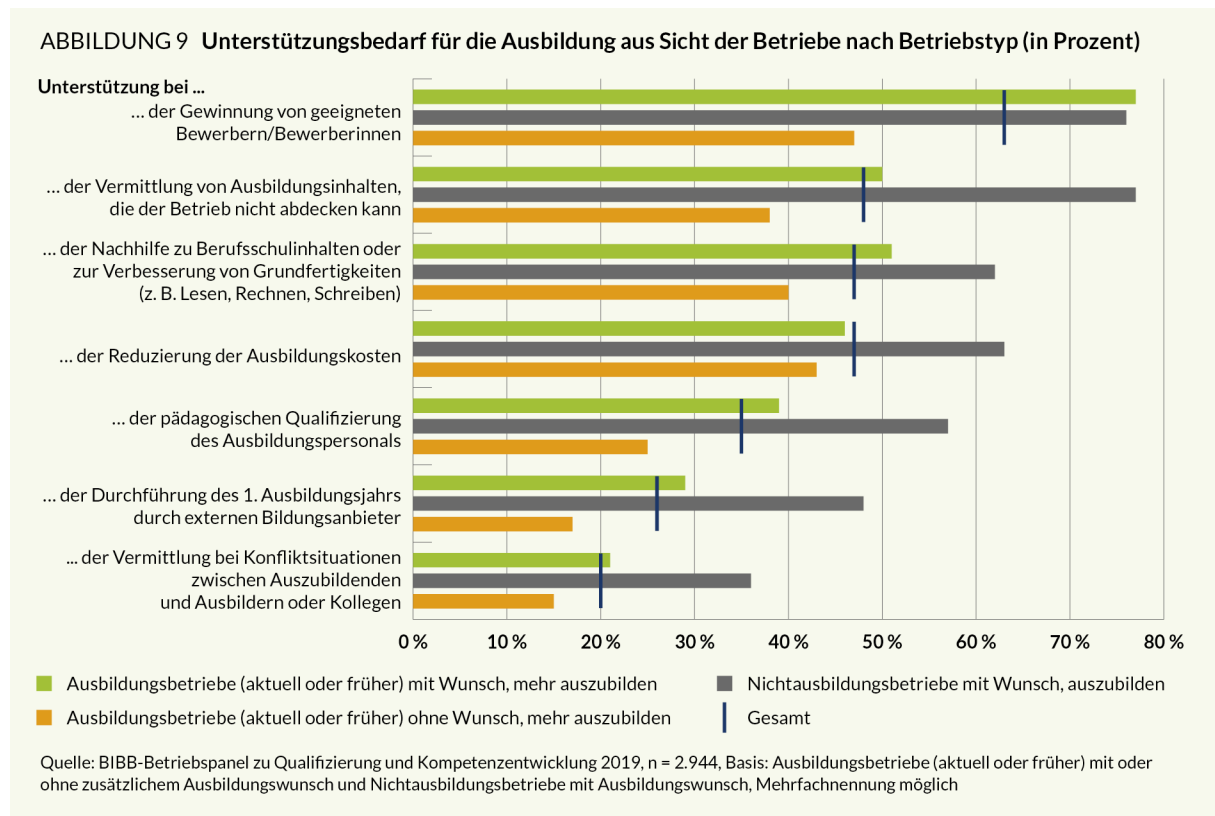


Fast zwei Drittel der Betriebe (63 %) halten Unterstützung bei der Gewinnung geeigneter Bewerber für sehr wichtig oder eher wichtig. Die Unterstützung bei der Rekrutierung von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern ist damit die am häufigsten als sehr wichtig oder eher wichtig genannte Maßnahme. Fast jeder zweite Betrieb (48 %) hält Unterstützung bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten, die der Betrieb nicht abdecken kann, für sehr wichtig oder eher wichtig. Des Weiteren hält fast jeder zweite Betrieb Unterstützung für sehr wichtig oder eher wichtig, um Nachhilfe zu Berufsschulinhalten oder zur Verbesserung von Grundfertigkeiten zu organisieren (47 %). Genauso häufig wird der Wunsch nach einer Reduzierung der Kosten der Ausbildung geäußert (47 %). Etwa jeder vierte Betrieb wünscht sich Unterstützung bei der Durchführung des ersten Ausbildungsjahrs durch einen externen Bildungsanbieter (26 %) und für jeden fünften Betrieb ist Unterstützung bei der Vermittlung in Konfliktsituationen sehr wichtig oder eher wichtig (20 %).

Die Differenzierung nach Betriebstyp zeigt zunächst, dass Betriebe, die ihre Ausbildungsbeteiligung erhöhen wollen, deutlich mehr Unterstützungsbedarf äußern als die Ausbildungsbetriebe, die ihre Ausbildung nicht erhöhen wollen (vgl. Abbildung 9). Innerhalb der Gruppe der Betriebe, die mehr ausbilden wollen, liegt der Unterstützungsbedarf dann bei den Betrieben ohne Ausbildungserfahrung in allen Bereichen höher. Nur bei der Gewinnung von geeigneten

¹¹ Die Beantwortung erfolgte anhand einer vierstufigen Skala von „sehr wichtig“ bis „unwichtig“. Für die Auswertung werden die Kategorien „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ bzw. „weniger wichtig“ und „unwichtig“ zusammengefasst.

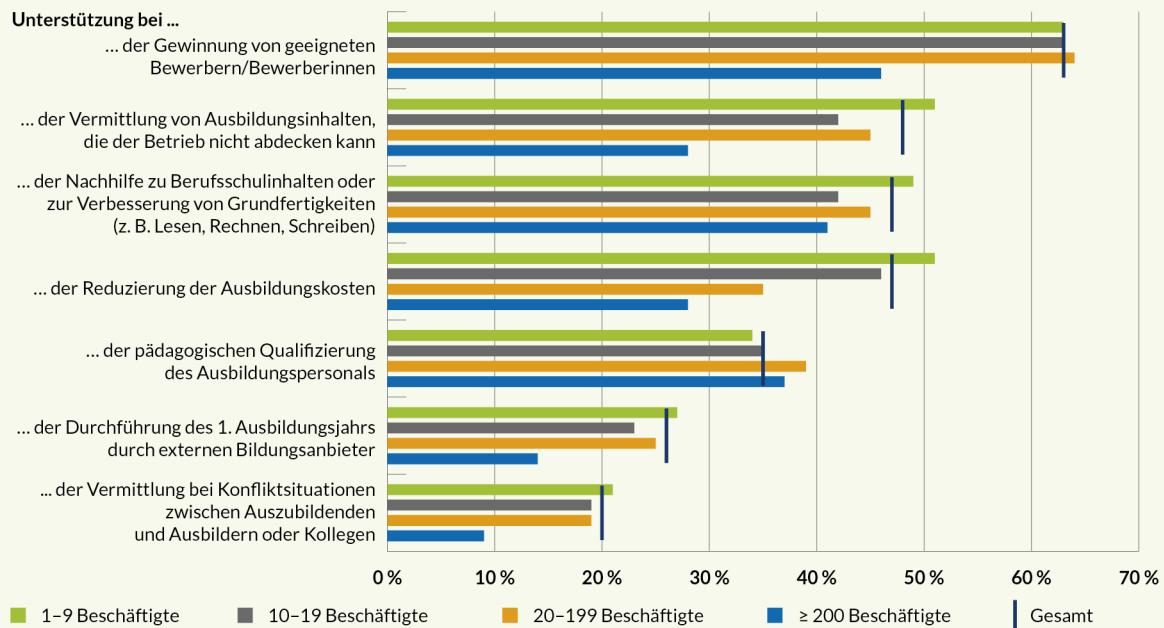
Bewerberinnen und Bewerbern liegt ist der Unterstützungsbedarf etwa gleich hoch: Mehr als drei Viertel der Betriebe, die mehr ausbilden wollen, (77 u. 76 %) wünschen sich Unterstützung bei der Rekrutierung von Auszubildenden. Dieses Ergebnis unterstreicht, dass Rekrutierungsprobleme aus Sicht der Betriebe das größte Problem darstellen und in besonderer Weise einer zusätzlichen Ausbildungsbeteiligung entgegenstehen. Dass hier eine zentrale Herausforderung besteht, zeigt sich darüber hinaus daran, dass auch fast jeder zweite Ausbildungsbetrieb ohne Wunsch, mehr auszubilden, entsprechende Unterstützungsmaßnahmen als sehr wichtig oder eher wichtig bewertet.



Mit Blick auf die übrigen Maßnahmen zeigt sich, dass Betriebe, die noch nicht ausbilden, aber gerne ausbilden würden, jeweils den höchsten Unterstützungsbedarf signalisieren. Scheinbar geht der Wunsch, erstmals auszubilden, häufig mit einer gewissen Unsicherheit einher. Vermutlich besteht bei diesen Betrieben eine besondere Offenheit für Unterstützungsangebote.

Mit Blick auf die Betriebsgröße (vgl. Abbildung 10) lässt sich konstatieren, dass der Unterstützungsbedarf mit wachsender Betriebsgröße tendenziell abnimmt, wobei die Angaben der Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe meist recht nah beieinanderliegen. Einzig die Unterstützung durch eine Reduzierung der Ausbildungskosten bewerten Mittelbetriebe (35 %) deutlich weniger häufig als sehr wichtig oder eher wichtig als die Klein- (46 %) und Kleinstbetriebe (51 %).

ABBILDUNG 10 Unterstützungsbedarf für die Ausbildung aus Sicht der Betriebe nach Betriebsgröße (in Prozent)



Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2019, n = 2.944, Basis: Ausbildungsbetriebe (aktuell oder früher) mit oder ohne zusätzlichem Ausbildungswunsch und Nichtausbildungsbetriebe mit Ausbildungswunsch, Mehrfachnennung möglich

Großbetriebe ab 200 Beschäftigten äußern durchgängig einen deutlich geringeren Bedarf an Unterstützungsmaßnahmen als Kleinst-, Klein- sowie Mittelbetriebe, mit einer Ausnahme: Unterstützung bei der pädagogischen Qualifizierung des Ausbildungspersonals wünschen sich die Großbetriebe (37 %) nach den Mittelbetrieben (39 %) am häufigsten. Kleinst- und Kleinbetriebe nennen einzig in diesem Bereich mit 34 bzw. 35 Prozent einen geringeren Unterstützungsbedarf.

4.2 Maßnahmen zur Ausbildungsunterstützung

Es gibt ein breites und hoch differenziertes Angebot von Maßnahmen zur Ausbildungsunterstützung für Betriebe. Im Prinzip steht dem im vorherigen Kapitel festgestellten Unterstützungsbedarf also ein entsprechendes Angebot gegenüber. Unklar war jedoch, in welchem Umfang Betriebe diese Maßnahmen auch tatsächlich nutzen, ob und ggf. welchen Zusammenhang es zwischen der gewünschten Unterstützung und den genutzten Maßnahmen zur Ausbildungsunterstützung gibt sowie in welchem Umfang Betriebe überhaupt von der Existenz der Angebote wissen.

In der Befragung wurden deshalb Nutzung und Bekanntheit von insgesamt fünf Maßnahmen abgefragt:¹²

- Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

¹² Die Frage lautete: „Im Folgenden geht es um verschiedene Maßnahmen der externen Unterstützung, die von Betrieben für die betriebliche Ausbildung eingesetzt werden können. Wir würden für die folgenden Maßnahmen gerne wissen, ob Ihr Betrieb über die jeweilige Maßnahme informiert ist, ob sie in Ihrem Betrieb eingesetzt wird oder in den letzten Jahren eingesetzt wurde oder ob die Maßnahme Ihrem Betrieb nicht bekannt ist.“

- Assistierte Ausbildung (AsA)
- Einstiegsqualifizierung (EQ)
- Verbundausbildung
- Externe Beratung zu allen Ausbildungsfragen und externe Begleitung während der Ausbildung – zum Beispiel Externes Ausbildungsmanagement (EXAM)

Diese fünf Maßnahmen wurden ausgewählt, da es die am häufigsten eingesetzten Maßnahmen sind, die Betriebe und Auszubildende bei der Ausbildungsdurchführung und -anbahnung direkt unterstützen sollen (abH, AsA und EQ) oder strukturelle Unterstützung für Betriebe anbieten (Verbundausbildung und EXAM) (vgl. Erläuterungskasten zu den Maßnahmen).

Regelinstrumente zur Ausbildungsanbahnung und -förderung

Zu den im Sozialgesetzbuch III verankerten Unterstützungsmaßnahmen für Ausbildungsinteressierte, Auszubildende und Betriebe zählen die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH, vormals § 75 SGB III), die Assistierte Ausbildung (AsA, vormals § 130, jetzt neu als § 74 u. 75 SGB III) sowie die Einstiegsqualifizierung (EQ, § 54a SGB III). Die Finanzierung dieser Maßnahmen erfolgt durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Durchführung erfolgt durch beauftragte Bildungsträger.

Die ausbildungsbegleitenden Hilfen gibt es bereits seit mehreren Jahrzehnten. Sie richten sich primär an bereits in Ausbildung befindliche, förderbedürftige junge Menschen, deren Ausbildungserfolg gefährdet ist. Durch zusätzlichen Stützunterricht und/oder sozialpädagogische Begleitung sollen diese Auszubildenden dabei unterstützt werden, Lernschwierigkeiten in Praxis oder Theorie zu überwinden, vorangegangene Lerndefizite, z. B. Sprache oder Rechnen, auszugleichen oder psychosoziale Herausforderungen innerhalb oder außerhalb der Ausbildung zu lösen. 2018 lag die Teilnehmerzahl im Durchschnitt bei rund 39.000 Auszubildenden. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen wurden im Mai 2020 (Arbeit-von-morgen-Gesetz) aus dem SGB III gestrichen und durch die Assistierte Ausbildung ersetzt.

Die Assistierte Ausbildung gibt es seit 2015. Sie richtet sich primär an junge Menschen, die ohne Unterstützung keine Ausbildung aufnehmen, fortsetzen oder erfolgreich beenden könnten. Neben Betrieb und Berufsschule soll bei der Assistierten Ausbildung ein Bildungsträger als dritter Partner systematisch in die Ausbildung eingebunden werden. 2018 lag die Teilnehmerzahl im Durchschnitt bei rund 10.800 Auszubildenden. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen wurden im Mai 2020 mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen zusammengeführt (Arbeit-von-morgen-Gesetz). Die Assistierte Ausbildung in aktueller Form nach SGB III ist jetzt umfassender als zuvor und richtet sich an alle jungen Menschen, die Unterstützung bei der Aufnahme oder während der Ausbildung benötigen.

Die Einstiegsqualifizierung gibt es in der heutigen Form seit 2007. Sie richtet sich an Menschen unter 25 Jahren, die erfolglos eine Ausbildung suchen. Eine Einstiegsqualifizierung besteht im Kern aus einem betrieblichen Praktikum von sechs bis zwölf Monaten Dauer. Ziel ist die berufliche Orientierung der Teilnehmenden sowie insbesondere die Übernahme in eine reguläre duale Ausbildung durch den Betrieb. 2018 lag die Teilnehmerzahl im Durchschnitt bei rund 13.300 Personen (vgl. Neises & Zinnen, 2020, 241 ff.).

Ausbildungsbegleitende Hilfen und Assistierte Ausbildung zielen schwerpunktmäßig auf bereits laufende Ausbildungen, indem Auszubildende bei Lern- oder anderen Schwierigkeiten

durch professionelle externe Akteure unterstützt werden. Einerseits profitieren Betriebe von solchen Maßnahmen, da sie das Scheitern von Ausbildungen verhindern sollen. Aus Sicht der Betriebe verringert sich dadurch das Risiko, Zeit und Geld in eine Ausbildung zu investieren, die schließlich nicht abgeschlossen wird. Andererseits können Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten bei der Auswahl von künftigen Auszubildenden ggf. ihre Anforderungen an die Vorqualifikationen der Bewerber/-innen absenken, wenn sie wissen, dass abH und AsA existieren.

Die Maßnahme Einstiegsqualifizierung bietet sich als Unterstützungsmaßnahme explizit für Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten an. Betrieben eröffnen die sechs- bis zwölfmonatigen Praktika von ausbildungsinteressierten jungen Menschen die Möglichkeit, potenzielle Auszubildende in der betrieblichen Praxis zu erleben. Sie müssen sich nicht auf Grundlage von Bewerbungsunterlagen und einem Gespräch entscheiden. So können Jugendliche für die Ausbildung gewonnen werden, denen sonst vielleicht keine Chance gegeben worden wäre, weil der Betrieb sie für nicht geeignet hielt. Zugleich kann ein Betrieb sich durch die Einstiegsqualifizierung potenziellen Ausbildungsinteressenten präsentieren, die sich sonst möglicherweise nicht beworben hätten.

Verbundausbildung und externe Beratung zu allen Ausbildungsfragen und externe Begleitung während der Ausbildung – zum Beispiel Externes Ausbildungsmanagement (EXAM) – zielen dagegen auf strukturelle Unterstützung für Betriebe, die ausbilden wollen. Mit der Möglichkeit, im Verbund mit anderen auszubilden, sollen Betriebe für Ausbildung gewonnen werden, die aufgrund ihrer Größe, ihrer Spezialisierung oder aus anderen Gründen nicht alle Ausbildungsinhalte selbst vermitteln können oder wollen. Es gibt verschiedene institutionelle Settings, wie eine Verbundausbildung durchgeführt werden kann. Die Idee dabei ist immer, dass gerade Kleinst- und Kleinbetriebe entweder gemeinsam mit anderen Betrieben ausbilden oder aber Teile der Ausbildung an Bildungsdienstleister oder überbetriebliche Ausbildungsstätten auslagern (vgl. Bahl & Ebbinghaus, 2019; Programmstelle für das Programm Jobstarter, 2011). Die Verbundausbildung kann auch Betriebe bei der Ausbildung unterstützen, die Kosten bei der Ausbildung reduzieren wollen.

Externe Beratung zu allen Ausbildungsfragen und externe Begleitung während der Ausbildung – zum Beispiel Externes Ausbildungsmanagement (EXAM) – geht von der Erkenntnis aus, dass Ausbildung für Betriebe neben den finanziellen Kosten mit hohen zeitlichen und organisatorischen Anforderungen einhergeht. Während das Ausbildungsmanagement in Mittel- und Großbetrieben deshalb als eigenständige Arbeitsaufgabe von einer darauf spezialisierten Person oder Abteilung übernommen wird, ist es in Kleinst- und Kleinbetrieben zumeist eine Zusatzaufgabe parallel zum Kerngeschäft. Hier kann davon ausgegangen werden, dass steigender Aufwand in der Ausbildung schnell zum Hindernis werden kann. Notwendiges Ausbildungsstellenmarketing bei der Rekrutierung, die Öffnung für neue Bewerbergruppen oder auch die Nutzung der zuvor genannten Unterstützungsmaßnahmen kann an dem damit verbundenen Zeit- und Arbeitsaufwand scheitern. Um solche unfreiwilligen Ausbildungsaustritte

von Betrieben zu verhindern, gibt es Unterstützungsangebote, die Betriebe bei solchen Fragen beraten und unterstützen.

Strukturelle Unterstützungsangebote für Betriebe

Zu den strukturellen Unterstützungsangeboten zählen sowohl die Verbundausbildung, die insbesondere kleinen oder sehr spezialisierten Betrieben die Ausbildung ermöglichen soll, als auch zahlreiche Beratungs- und Begleitungsangebote unterschiedlicher Institutionen, die häufig durch Bundes-, Landes- oder europäische Projektmittel finanziert werden.

Die Verbundausbildung bezeichnet die Option, dass sich mehrere Betriebe zusammenschließen, um einen Auszubildenden gemeinsam im Wechsel auszubilden. Ebenso besteht die Option, dass ein Ausbildungsbetrieb einen Bildungsträger oder eine überbetriebliche Ausbildungsstätte mit der Durchführung von Teilen der Ausbildung beauftragt, wenn diese Teile im eigenen Betrieb nicht durchgeführt werden können. Mittels der Verbundausbildung können also auch solche Betriebe ausbilden, die aus formalen oder organisatorischen Gründen sonst nicht die Möglichkeit hätten, eine Ausbildung in ihrem Betrieb anzubieten. Die Verbundausbildung ist im Berufsbildungsgesetz geregelt (BBiG § 10).

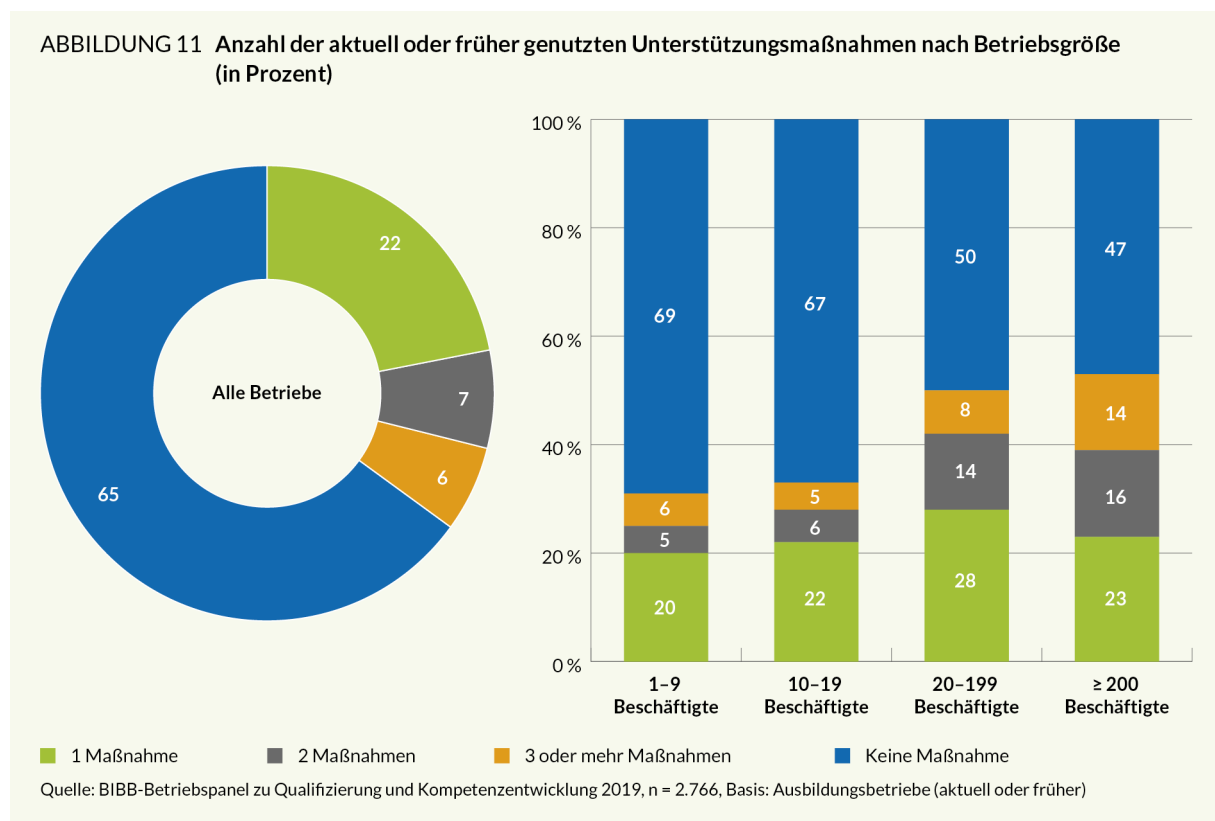
Externe Beratung zu allen Ausbildungsfragen und externe Begleitung während der Ausbildung wird Betrieben in unterschiedlicher Form von verschiedenen Akteuren angeboten. Betriebe können also mit unterschiedlichen Beratungs- und Begleitungsangeboten in Kontakt kommen. Die Finanzierung solcher Angebote erfolgt zumeist zeitlich befristet über Förderprogramme des Bundes, der Länder und der EU.¹³ Im seit 2014 vom BMBF geförderten Programm JOBSTARTERplus wird u. a. das Angebot „Externes Ausbildungsmanagement (EXAM)“ eingeführt. EXAM richtet sich ausdrücklich an KKV und KMU, um sie beim Neueinstieg in und bei der Durchführung von Ausbildung durch verschiedene externe Dienstleistungen wie Beratung zu unterstützen. Die Umsetzung erfolgt in regionalen Projekten.

Der Überblick über die Maßnahmen macht deutlich, dass zwischen den fünf Maßnahmen nicht nur Unterschiede hinsichtlich der Schwerpunktsetzung bestehen. Sie sind ferner auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten eingeführt worden. Ausbildungsbegleitende Hilfen, Einstiegsqualifizierung und Verbundausbildung sind seit Langem eingeführte Maßnahmen, während die Assistierte Ausbildung und die Externe Beratung zu allen Ausbildungsfragen relativ neue Fördermaßnahmen darstellen.

¹³ Die Förderprogramme und -initiativen sind höchst unterschiedlich bzgl. Zielgruppen, Ansatz, Reichweite, Laufzeit etc. und deshalb schwer vergleichbar. Einen Überblick gibt die Datenbank <https://www.ueberaus.de/www/programme.php> (letzter Zugriff: 18.05.2020).

4.2.1 Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen durch Betriebe

In den nachfolgenden Auswertungen wird die Nutzung von Maßnahmen durch Betriebe dargestellt. Berücksichtigt werden neben den Betrieben, die solche Maßnahmen aktuell nutzen, auch Betriebe, die sie in der Vergangenheit genutzt haben. Insgesamt hat mehr als jeder dritte Ausbildungsbetrieb (35 %) eine der genannten Maßnahmen in Anspruch genommen (vgl. Abbildung 11).¹⁴ Mit 22 Prozent gibt insgesamt etwa jeder fünfte Ausbildungsbetrieb (22 %) an, eine der genannten Maßnahmen zur Ausbildungsförderung zu nutzen, sieben Prozent nutzen zwei Maßnahmen und weitere sechs Prozent drei und mehr der genannten Maßnahmen. In knapp zwei Drittel (65 %) der Ausbildungsbetriebe wird dagegen keine der Maßnahmen in Anspruch genommen.

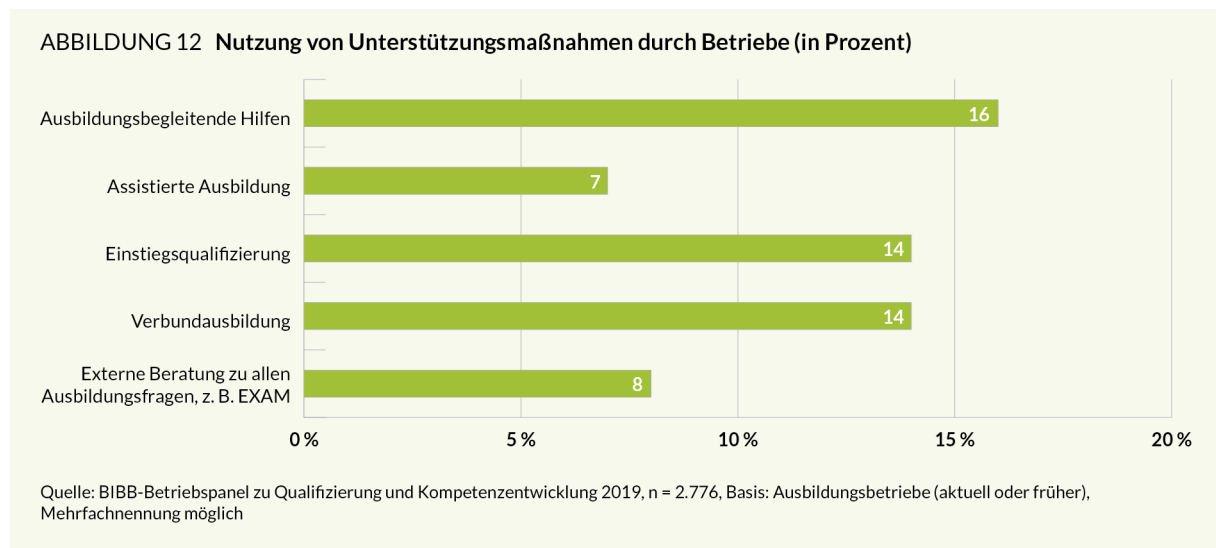


Der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen nutzen, erhöht sich mit der Betriebsgröße. In Kleinst- (31 %) und Kleinbetrieben (33 %) nutzt etwa jeder dritte Betrieb mindestens eine der Maßnahmen, bei den Mittel- (50 %) Großbetrieben (53 %) ist es rund jeder zweite.

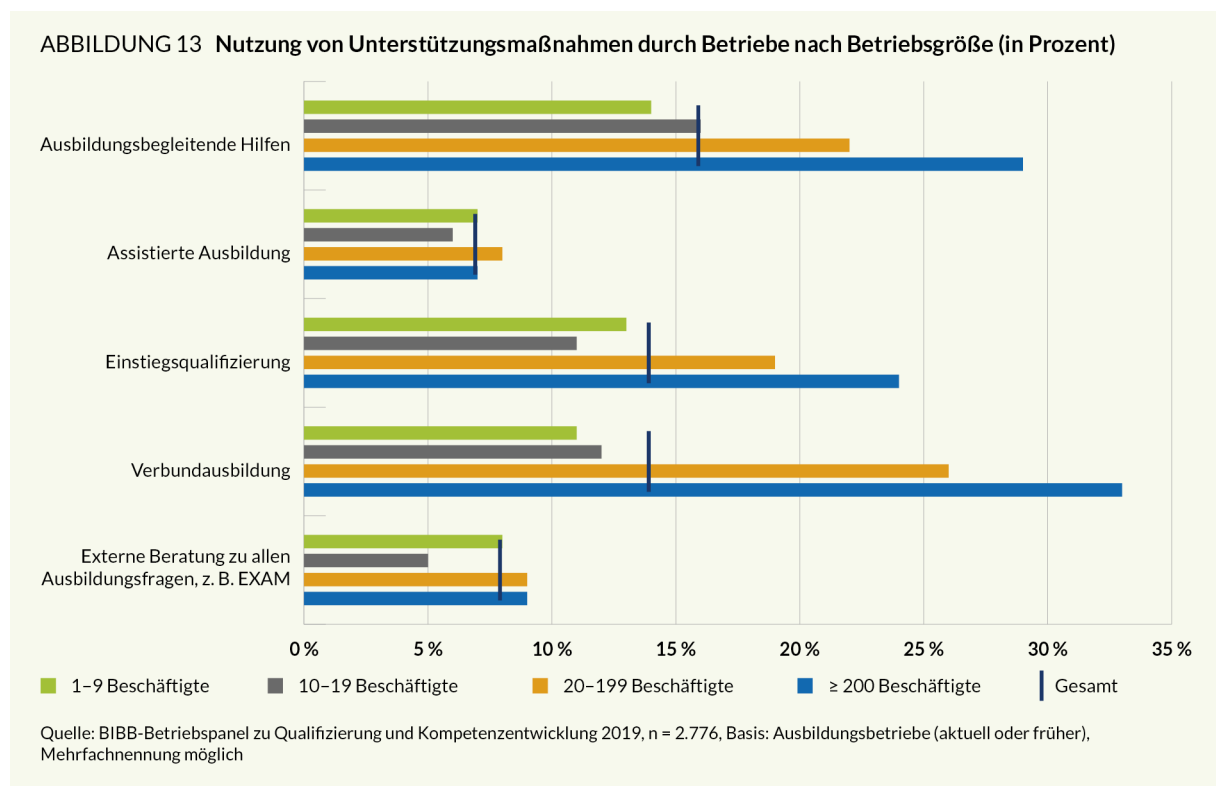
Abbildung 12 gibt für jede Maßnahme den Anteil der Betriebe an, die diese Maßnahme nutzen. Der höchste Anteil entfällt mit 16 Prozent auf ausbildungsbegleitende Hilfen. Ähnlich häufig bieten Betriebe Plätze für eine Einstiegsqualifizierung an (14 %) oder sind an einer Verbundausbildung (14 %) beteiligt. Acht Prozent der Betriebe geben an, externe Beratungen zu

¹⁴ Da die Frage auch die Bekanntheit von Maßnahmen ermittelt, wurde sie nicht nur an aktuell oder ehemals ausbildende Betriebe gerichtet, sondern auch an Betriebe, die nicht ausbilden, die aber gerne ausbilden würden. Dagegen schließen die Auswertungen zur Nutzung von Maßnahmen nur aktuell oder ehemals ausbildende Betriebe ein.

Ausbildungsfragen (z. B. EXAM) in Anspruch zu nehmen, und sieben Prozent der Ausbildungsbetriebe nutzen die Assistierte Ausbildung.



Die Differenzierung der Nutzung von Maßnahmen nach der Betriebsgröße ergibt ein zweigeteiltes Bild (vgl. Abbildung 13). Bei den beiden am seltensten genutzten Maßnahmen, der Assistierte Ausbildung und den Maßnahmen der externen Beratung zu Ausbildungsfragen, zeigen sich kaum Unterschiede zwischen kleinen, mittleren und großen Betrieben. Diese Maßnahmen werden jeweils von sechs bis neun Prozent der Betriebe genutzt.

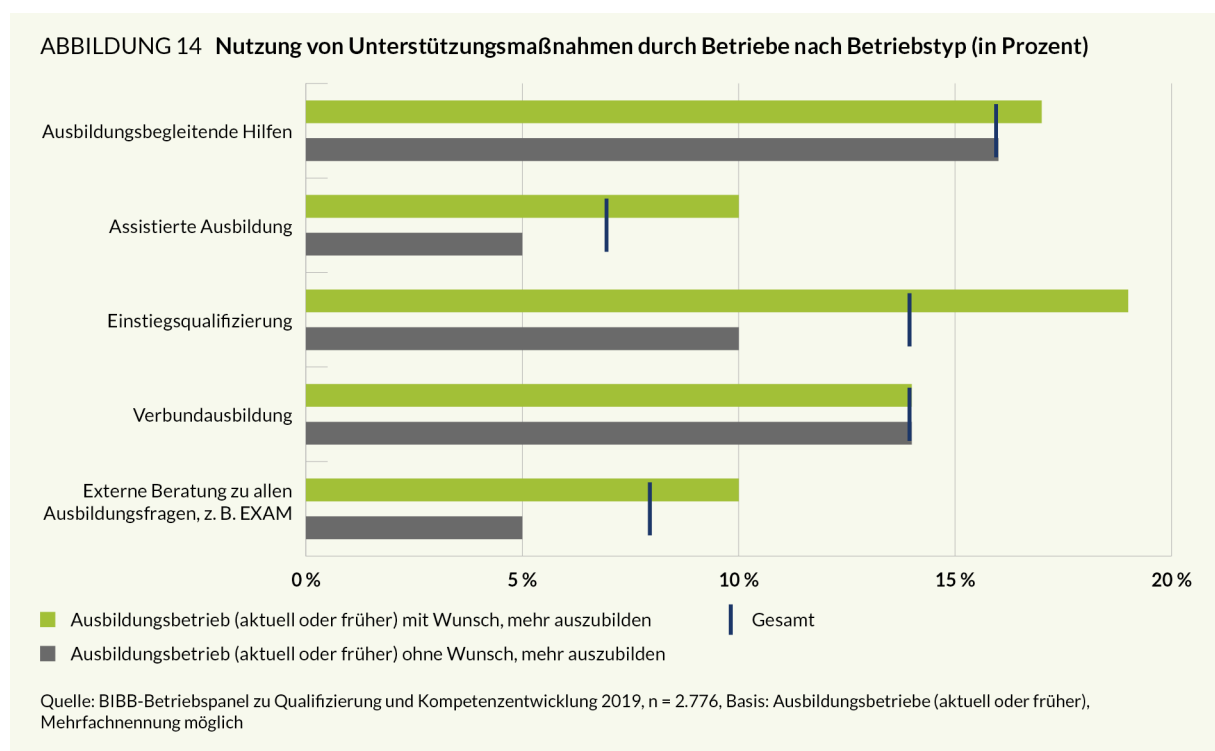


Im Gegensatz dazu nutzen Mittel- und Großbetriebe deutlich häufiger als Kleinst- und Kleinbetriebe mit bis 19 Beschäftigten ausbildungsbegleitenden Hilfen, Einstiegsqualifizierung und Verbundausbildung. So hat beispielsweise von den Großbetrieben jeder dritte (33 %) und von

den mittleren Betrieben jeder vierte Betrieb (26 %) Erfahrungen mit der Verbundausbildung. Bei den Kleinbetrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten ist es dagegen nur jeder achte (12 %) und bei den Kleinstbetrieben nur jeder neunte Betrieb (11 %). Auch die ausbildungsbegleitenden Hilfen und die Einstiegsqualifizierung werden von rund jedem fünften mittleren Betrieb (22 u. 19 %) sowie von rund jedem vierten Großbetrieb (29 u. 24 %) genutzt. Dagegen liegt die Nutzungshäufigkeit bei Kleinst- und Kleinbetrieben deutlich niedriger (11 bis 16 %).

Bei Kleinst- und Kleinbetrieben fallen der geäußerte Bedarf an Unterstützung und die tatsächliche Inanspruchnahme von existierenden Unterstützungsmaßnahmen besonders stark auseinander, während Großbetriebe am häufigsten Unterstützungsmaßnahmen nutzen, obwohl sie den geringsten Unterstützungsbedarf angegeben haben. Eine mögliche Erklärung könnte darin liegen, dass für die Inanspruchnahme dieser Maßnahmen nicht der Bedarf, sondern reale Umsetzungsmöglichkeiten entscheidend sind. Die Nutzung der zuletzt genannten Unterstützungsmaßnahmen (abH, EQ und Verbundausbildung) scheint also vor allem dann stattzufinden, wenn Betriebe aufgrund ihrer Größe über spezifische Kapazitäten für ein professionelles Ausbildungsmanagement verfügen.

Mit Blick auf die Unterscheidung zwischen Betrieben mit und ohne Wunsch, mehr auszubilden, ergibt sich ebenfalls ein zweigeteiltes Bild (vgl. Abbildung 14). Bei der Nutzung der ausbildungsbegleitenden Hilfen und der Verbundausbildung lassen sich kaum Unterschiede zwischen den Betriebsgruppen ausmachen.



Dagegen gilt für die Einstiegsqualifizierung, die Assistierte Ausbildung und die externe Beratung zu Ausbildungsfragen: Betriebe, die mehr ausbilden wollen, greifen fast doppelt so häufig zu diesen Maßnahmen wie Betriebe ohne vermehrten Ausbildungswunsch. Die Einstiegsqua-

lifizierung dient direkt der Rekrutierung von Auszubildenden, weshalb dieses Ergebnis erwartungskonform ist. Die häufigere Nutzung von Assistierter Ausbildung und externer Beratung zu allen Ausbildungsfragen könnte darauf verweisen, dass Betriebe mit Wunsch, mehr auszubilden, aktiver nach Unterstützungsmaßnahmen suchen und auch bereit sind, neuere bzw. weniger bekannte Maßnahmen zu erproben.

4.2.2 Zusammenhang zwischen gewünschten und genutzten Maßnahmen

Die bisherigen Auswertungen zeigen, dass die Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen mit der Betriebsgröße und dem betrieblichen Ausbildungswunsch variiert (vgl. Abbildungen 13 und 14).

Darüber hinaus wird vermutet, dass die Nutzung einzelner Maßnahmen mit dem Unterstützungsbedarf eines Betriebs zusammenhängt. Obwohl der erhobene Bedarf an Unterstützungsformen nicht 1 : 1 auf die aufgeführten Unterstützungsmaßnahmen übertragen werden kann, wird im Folgenden untersucht, ob es einen Zusammenhang zwischen dem geäußerten Bedarf an Unterstützung und der tatsächlichen Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen gibt. So wird beispielsweise davon ausgegangen, dass Betriebe mit Bedarf an Unterstützung bei der Gewinnung oder bei der Förderung von Auszubildenden häufiger Maßnahmen wie ausbildungsbegleitende Hilfen, Einstiegsqualifizierung oder Assistierte Ausbildung nutzen. Ferner liegt es nahe, dass Betriebe, die Unterstützung bei der Organisation der Ausbildung benötigen, z. B. bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten, eher im Verbund ausbilden.

Diese Fragestellung wird mittels multivariater Modelle untersucht. Multivariate Modelle haben gegenüber Kreuztabellen den Vorteil, dass der Zusammenhang eines Erklärungsfaktors mit der zu erklärenden Variablen (hier: die Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen) unter Kontrolle anderer Erklärungsfaktoren untersucht werden kann. Die Frage, ob zwischen dem von den Betrieben angegebenen Bedarf an Unterstützungsmaßen und der tatsächlichen Nutzung konkreter Maßnahmen ein Zusammenhang besteht, wird also unter Kontrolle weiterer Faktoren untersucht, die ebenfalls mit der Nutzung von Maßnahmen zusammenhängen können.¹⁵

Als spezielle multivariate Modelle werden logistische Regressionsmodelle verwendet. Für die fünf Maßnahmen werden jeweils separate Modelle berechnet. Die abhängige bzw. zu erklärende Variable hat jeweils zwei Ausprägungen: Betriebe, die eine jeweilige Maßnahme nutzen oder genutzt haben, und Betriebe, die diese noch nicht genutzt haben. Das Regressionsmodell berechnet die sogenannten durchschnittlichen Marginaleffekte, die angeben, um wie viel Prozentpunkte einzelne unabhängige bzw. erklärende Variablen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass die betreffende Maßnahme genutzt wird.

¹⁵ Da die Befragung keine Informationen zur zeitlichen Abfolge von geäußertem Unterstützungsbedarf und der Nutzung von Maßnahmen enthält, beschränkt sich die Untersuchung auf Aussagen zum Zusammenhang zwischen dem Unterstützungsbedarf und der Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen. Das bedeutet, dass keine Aussage über die Kausalität von Unterstützungsbedarf und Maßnahmennutzung möglich sind.

Unabhängige bzw. erklärende Variablen sind zunächst die Bewertungen der Betriebe zum Bedarf an Unterstützung. Für das Modell wird als hoher Bedarf gewertet, wenn eine Form von Unterstützung als sehr wichtig oder wichtig, als geringer Bedarf, wenn sie als unwichtig oder weniger wichtig bewertet wird. Zusätzlich wird der Zusammenhang weiterer Betriebsmerkmale mit der Nutzung von Maßnahmen geprüft: die Betriebsgröße (vier Größenklassen), die Mitgliedschaft in der Handwerkskammer (HK-Mitglied/kein HK-Mitglied) und der Wunsch von Betrieben, mehr auszubilden (mit Wunsch/ohne Wunsch, mehr auszubilden). Ferner wird berücksichtigt, ob Betriebe Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen haben, und es wird zwischen Betrieben mit unbesetzten und ohne unbesetzte Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2018/2019 unterschieden. Da zu der Gruppe der Betriebe ohne unbesetzte Ausbildungsstellen auch Betriebe zählen, die keine Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2018/2019 angeboten haben, wird zusätzlich für die Variable „Betriebe mit oder ohne Ausbildungsstellenangebot im Ausbildungsjahr 2018/2019“ kontrolliert. Weitere Kontrollvariablen sind „Branchenzugehörigkeit des Betriebs“ (acht Branchen) und „Ausbildungsbetrieb zum Stichtag 31.12. 2018“ (ja/nein).

Tabelle 4 präsentiert ausgewählte Ergebnisse der fünf Modelle. Auswiesen werden dabei die statistisch signifikanten durchschnittlichen Marginal Effekte, also solche, die mit hoher Sicherheit nicht zufällig sind. Mit Blick auf den Bedarf an Maßnahmen zeigt sich, dass Betriebe mit einem hohen Bedarf an Unterstützung bei der Nachhilfe für Auszubildende mit einer höheren Wahrscheinlichkeit ausbildungsbegleitende Hilfen (+ 16 Prozentpunkte) und die Einstiegsqualifizierung (+ 6 Prozentpunkte) als Unterstützungsmaßnahmen nutzen als Betriebe mit einem geringen Bedarf.

Für die anderen geäußerten Unterstützungsbedarfe lassen sich nur vereinzelt Zusammenhänge mit den genutzten Maßnahmen nachweisen. Betriebe mit einem hohen Bedarf an Unterstützung bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten oder in Form der Durchführung des ersten Ausbildungsjahrs durch externe Anbieter nutzen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit die Verbundausbildung (jeweils + 8 Prozentpunkte). Der Bedarf an der Durchführung des ersten Ausbildungsjahrs durch externe Anbieter geht zudem mit einer höheren Nutzungswahrscheinlichkeit der externen Beratung zu allen Ausbildungsfragen (+ 3 Prozentpunkte) einher. Die externe Beratung zu allen Ausbildungsfragen weist zudem einen positiven Zusammenhang mit dem Bedarf an Unterstützung in Konfliktsituationen (+ 4 Prozentpunkte) sowie beim Bedarf an pädagogischer Qualifizierung des Ausbildungspersonals (+ 3 Prozentpunkte) auf.

TABELLE 4 Ausgewählte Ergebnisse der logistischen Regression: Wahrscheinlichkeit für die Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen in Abhängigkeit von betrieblichen Bedarfen und Merkmalen

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
	Assistierte Ausbildung	Ausbildungs- begleitende Hilfen	Einstiegs- qualifizierung	Verbund- ausbildung	Externe Beratung zu allen Ausbildungs- fragen, z. B. EXAM
Sehr wichtige/Wichtige Unterstützungsmaßnahmen (Referenz: unwichtig/weniger wichtig)					
Gewinnung von geeigneten Bewerbern/Bewerberinnen					
Nachhilfe zu Berufsschulhalten oder zur Verbesserung von Grundfertigkeiten		0,157 ***	0,058 ***		
Vermittlung bei Konfliktsituationen zwischen Auszubildenden und Ausbildern oder Kollegen					0,035 *
Reduzierung der Ausbildungskosten					
Vermittlung von Ausbildungsinhalten, die der Betrieb nicht abdecken kann				0,079 ***	
Pädagogische Qualifizierung des Ausbildungspersonals					0,028 *
Durchführung 1. Ausbildungsjahr durch externen Bildungsanbieter				0,075 ***	0,029 *
Betriebsgrößenklasse (Referenz: 1–9 Beschäftigte)					
10–19 Beschäftigte					
20–199 Beschäftigte		0,056 *	0,044 *	0,110 ***	
≥ 200 Beschäftigte		0,139 ***	0,120 ***	0,205 ***	
HK-Mitglied (Referenz: kein HK-Mitglied)			0,075 ***	–0,072 **	
Betriebe mit Wunsch, mehr auszubilden (Referenz: Betriebe ohne diesen [Wunsch])			0,036 *		
Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen 2018/2019 (Referenz: Betriebe ohne unbesetzte Ausbildungsstellen 2018/2019 einschl. Betriebe ohne Angebot)		0,039 *			
Branchenzugehörigkeit (kontrolliert)					
Ausbildungsbetrieb zum 31.12.2018 (kontrolliert)					
Ausbildungsstellenangebot 2018/2019 (kontrolliert)					
n	2.764	2.759	2.765	2.769	2.762
Signifikanzniveaus: * < 0,05; ** < 0,01; *** < 0,001 Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2019; es werden nur signifikante Werte angegeben					

Für ausbildungsbegleitende Hilfen, Einstiegsqualifizierung und Verbundausbildung bestätigt sich der Zusammenhang zwischen der Nutzungswahrscheinlichkeit der jeweiligen Maßnahmen und der Betriebsgröße. Großbetriebe und Mittelbetriebe nutzen diese Maßnahmen mit einer um bis zu 21 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit als Kleinstbetriebe. Auch die Kammerzugehörigkeit hängt mit der Nutzung einiger Maßnahmen zusammen: Handwerksbetriebe nutzen die Einstiegsqualifizierung mit einer höheren (+ 8 Prozentpunkte) und die Verbundausbildung mit einer geringeren (– 7 Prozentpunkte) Wahrscheinlichkeit als Betriebe, die nicht Mitglied einer Handwerkskammer sind. Der Wunsch, mehr ausbilden zu wollen, weist dagegen nur im Modell zur Einstiegsqualifizierung einen Zusammenhang auf: Betriebe, die mehr ausbilden wollen, nutzen mit einer höheren (+ 4 Prozentpunkte) Wahrscheinlichkeit die Einstiegsqualifizierung. Die Nutzung von ausbildungsbegleitenden Hilfen ist schließlich wahrscheinlicher (+ 4 Prozentpunkte), wenn Betriebe Probleme bei der Rekrutierung von Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsstellen haben und im Ausbildungsjahr 2018/2019 ihre angebotenen Ausbildungsstellen nicht oder nur teilweise besetzen konnten.

Die nachgewiesenen signifikanten Zusammenhänge zwischen Bedarf und Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen erscheinen insgesamt plausibel, insofern die Unterstützungsmaßnahmen das Potenzial haben, den jeweiligen Bedarf zu stillen. Besonders deutlich wird dies in den Modellen 4 zur Verbundausbildung und 5 zur externen Beratung. Für das drängendste Problem der Gewinnung von Auszubildenden scheint keine der betrachteten Maßnahmen eine Lösung zu bieten, da hier in keinem Modell ein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden kann. Allerdings machen die Ergebnisse deutlich, dass neben dem Bedarf weitere Faktoren zentral sind. Allen voran bestätigt sich der in Kapitel 4.2.2 sichtbar gewordene Zusammenhang von Betriebsgröße und Maßmannutzung für die am stärksten genutzten Maßnahmen – ausbildungsbegleitende Hilfen, Einstiegsqualifizierung und Verbundausbildung. Sie werden von Kleinst- und Kleinbetriebe im Vergleich zu Mittel- und Großbetrieben deutlich weniger in Anspruch genommen.

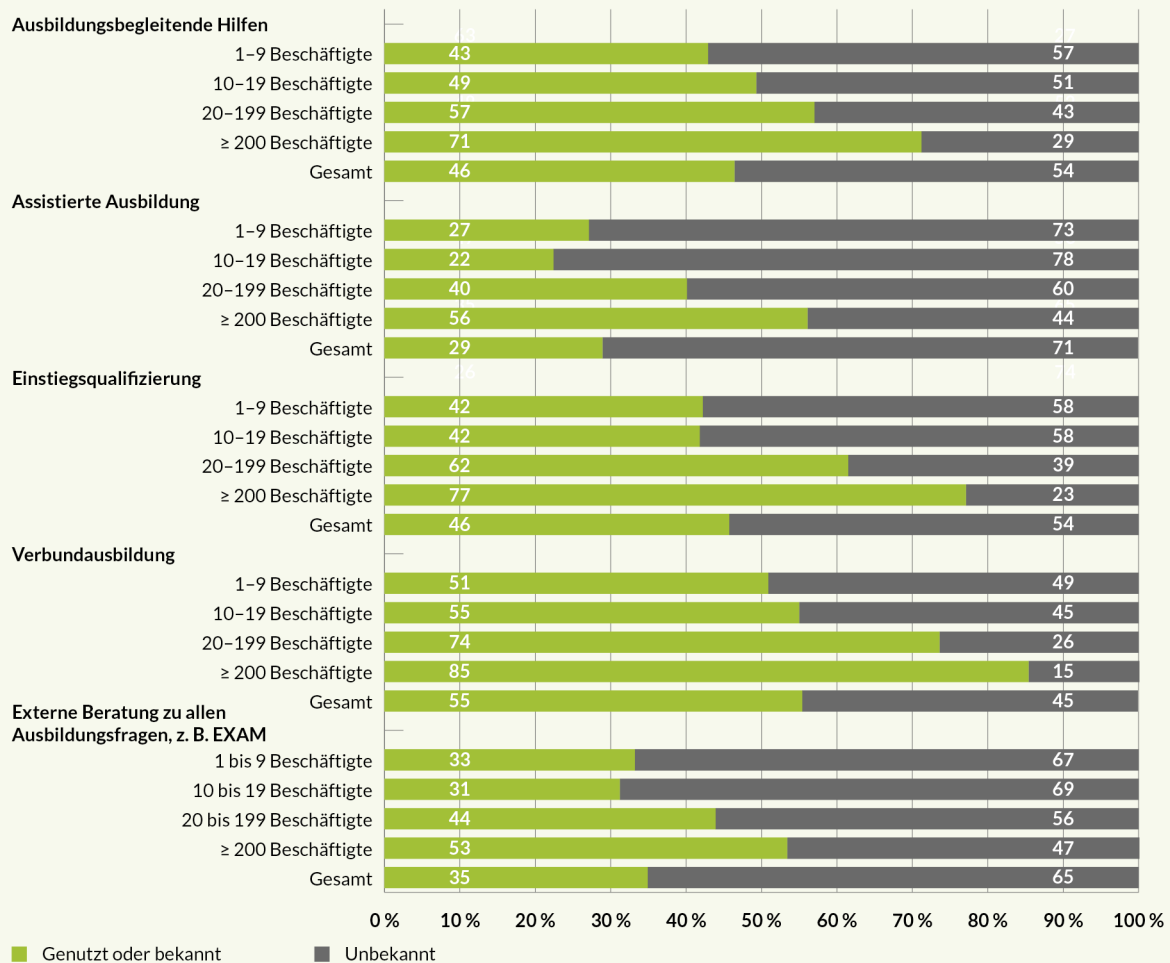
4.2.3 Bekanntheit von Maßnahmen

Während fast jeder dritte Betrieb an einer verstärkten Ausbildung interessiert ist und insgesamt auch ein hoher Bedarf an Unterstützungsangeboten besteht, fällt die Nutzung bestehender Unterstützungsmaßnahmen vergleichsweise gering aus. Zudem machen gerade Betriebe mit überdurchschnittlichem Bedarf, wie Kleinstbetriebe, von diesen Maßnahmen besonders selten Gebrauch. Eine mögliche Erklärung für dieses Auseinanderfallen von Wunsch und Nutzung könnte darin liegen, dass die Unterstützungsmaßnahmen schlichtweg nicht bekannt sind.

Um den Bekanntheitsgrad der Maßnahmen zu erfassen, wurden die Betriebe in der Erhebung gefragt, ob sie die jeweiligen Maßnahmen kennen, d.h. ob sie sie nutzen bzw. genutzt haben, ob sie über die Maßnahmen informiert sind oder aber ob die Maßnahmen im Betrieb nicht bekannt sind. Diese Frage wurde an Ausbildungsbetriebe mit und ohne erhöhten Ausbildungswunsch sowie an die Nichtausbildungsbetriebe mit Ausbildungswunsch gerichtet. Dementsprechend werden diese Betriebsgruppen in den nachfolgenden Auswertungen berücksichtigt.

Drei Viertel der hierzu befragten Betriebe geben an, dass sie eine der fünf genannten Maßnahmen kennen. Jedem vierten Betrieb sind dagegen alle Maßnahmen unbekannt (vgl. Abbildung 21 im Anhang). Differenziert nach den einzelnen Maßnahmen verdeutlichen die Ergebnisse in Abbildung 15, dass es mit Blick auf die bestehenden Unterstützungsmaßnahmen große Informationslücken unter den Betrieben gibt. Am bekanntesten ist die Verbundausbildung. Etwas mehr als jeder zweite Betrieb kennt also die Möglichkeit, im Verbund auszubilden – allerdings heißt das auch: 45 Prozent der Betriebe kennen diese Maßnahme nicht. Mehr als die Hälfte der Betriebe kennt ferner andere seit vielen Jahren eingeführte Maßnahmen nicht, wie die ausbildungsbegleitenden Hilfen (54 %) oder die Einstiegsqualifizierung (54 %). Am wenigsten bekannt sind Unterstützungsmaßnahmen, die erst vor einigen Jahren eingeführt wurden. Knapp zwei Drittel der Betriebe wissen nichts über die Maßnahme externe Beratung zu Ausbildungsfragen (65 %) und sogar noch etwas mehr geben an, die Assistierte Ausbildung (71 %) nicht zu kennen.

ABBILDUNG 15 Bekanntheit/Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen in Betrieben nach Betriebsgröße (in Prozent)

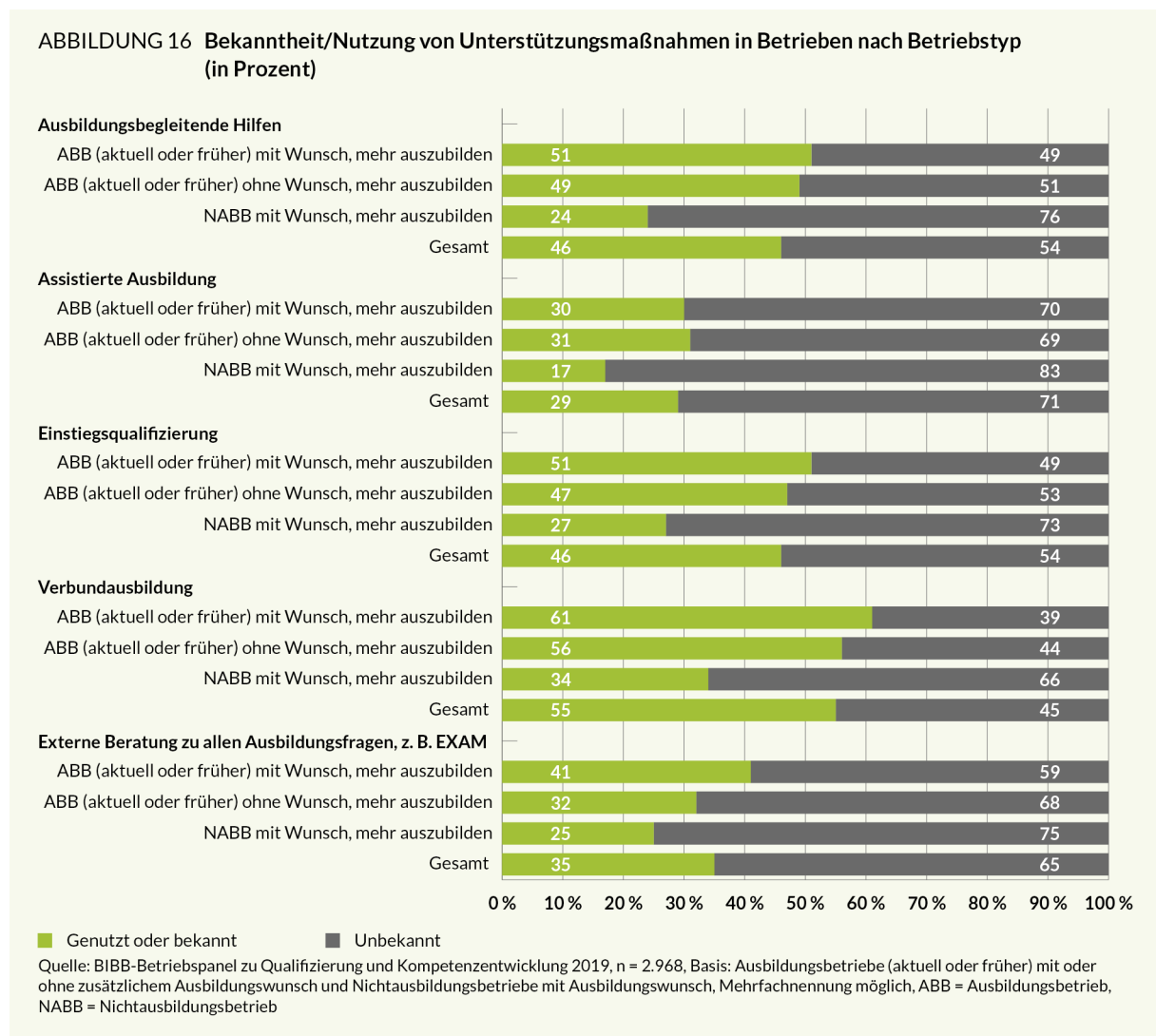


Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2019, n = 2.968, Basis: Ausbildungsbetriebe (aktuell oder früher) mit oder ohne zusätzlichem Ausbildungswunsch und Nichtausbildungsbetriebe mit Ausbildungswunsch, Mehrfachnennung möglich

Der Vergleich über die Betriebsgröße zeigt, dass Großbetriebe mit 200 und mehr Beschäftigten besser über die existierenden Unterstützungsmaßnahmen informiert sind als Mittel- sowie Klein- und Kleinstbetriebe. Allerdings gibt es auch bei Großbetrieben erhebliche Informationslücken. So kennen beispielsweise 44 Prozent von ihnen die Assistierte Ausbildung nicht. Mittelbetriebe sind etwas besser informiert als Kleinst- und Kleinbetriebe. Bei Kleinst- und Kleinbetrieben liegen die jeweiligen Anteile meist sehr dicht beieinander, sodass keine größeren Unterschiede bestehen. Für beide Betriebsgruppen lässt sich festhalten, dass die untersuchten Maßnahmen – mit Ausnahme der Verbundausbildung – bei der Mehrheit der Betriebe nicht bekannt sind.

Bei der Differenzierung nach Betriebstypen zeigt sich sehr deutlich, dass Betriebe, die noch nicht ausbilden, im Vergleich zu ausbildenden Betrieben sehr viel schlechter über die Maßnahmen informiert sind (vgl. Abbildung 16). Nur etwa jeder dritte Nichtausbildungsbetrieb mit Ausbildungswunsch (34 %) kennt beispielsweise die Verbundausbildung als ausbildungsunterstützende Maßnahme. Bei Ausbildungsbetrieben mit Wunsch, mehr auszubilden, sind es dagegen 61 Prozent der Betriebe. Ferner sind nur rund jedem vierten Nichtausbildungsbetrieb

mit Ausbildungswunsch ausbildungsbegleitende Hilfen (24 %) oder Einstiegsqualifizierung (27 %) bekannt; bei den Ausbildungsbetrieben mit Wunsch, mehr auszubilden, sind es etwa doppelt so viele (jeweils 51 %). Zwischen Ausbildungsbetrieben mit und ohne diesen Wunsch fallen die Unterschiede eher gering aus. Mit Ausnahme der Assistierten Ausbildung ist bei Betrieben mit Wunsch, mehr auszubilden, der Anteil derer, die die Maßnahmen kennen, in der Regel etwas höher als bei Betrieben ohne diesen Wunsch. Am deutlichsten fällt der Unterschied bei der externen Beratung zu Ausbildungsfragen mit 41 vs. 32 Prozent aus.

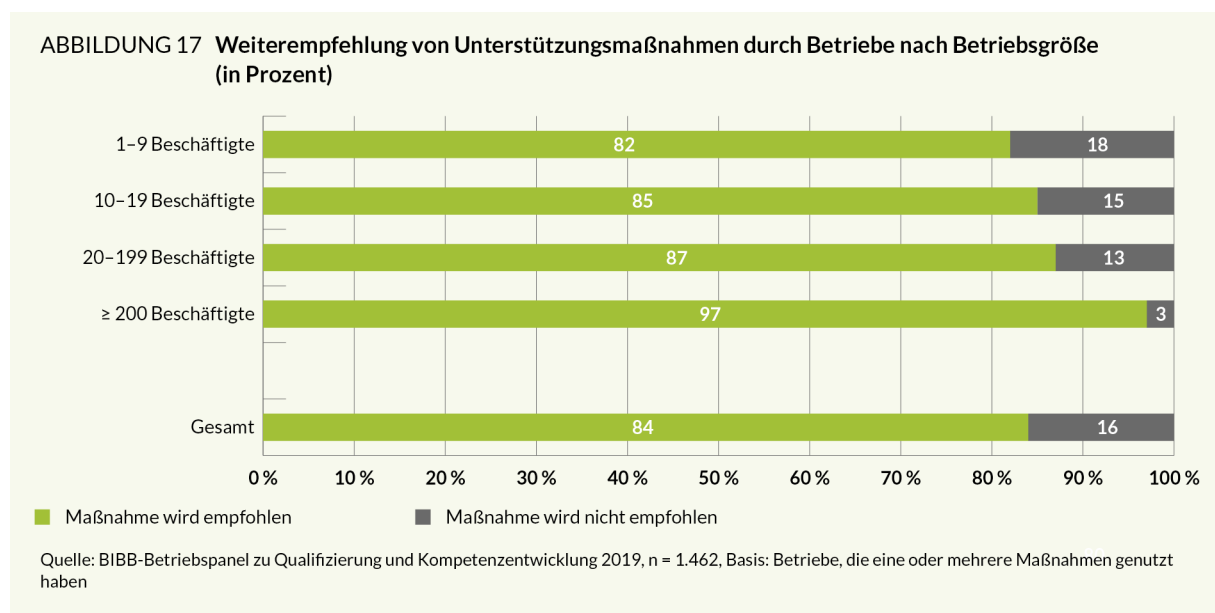


Insgesamt legen diese Ergebnisse nahe, dass die geringe Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen zumindest teilweise auch darauf zurückgeführt werden kann, dass bei Betrieben offensichtlich Informationsdefizite vorliegen. Kleinst- und Kleinbetriebe sind davon stärker betroffen als Groß- und Mittelbetriebe. Allerdings muss hier berücksichtigt werden, dass bei Kleinst- und Kleinbetrieben der Anteil an Nichtausbildungsbetrieben mit Ausbildungswunsch höher ausfällt als bei Mittel- und Großbetrieben. Oder anders formuliert: Es ist davon auszugehen, dass der geringe Bekanntheitsgrad der Maßnahmen unter den Kleinst- und Kleinbetrieben auch damit zusammenhängt, dass es sich hier um überdurchschnittlich viele Nichtausbildungsbetriebe mit Ausbildungswunsch handelt.

4.3 Weiterempfohlene Maßnahmen

Neben der Frage, ob Betriebe Unterstützungsmaßnahmen nutzen, wurde untersucht, wie Betriebe die Maßnahmen bewerten bzw. ob sie mit den Maßnahmen zufrieden waren. Um dies zu ermitteln, sollten die Betriebe für die von ihnen genutzten Maßnahmen angeben, ob sie die jeweiligen Maßnahmen anderen Betrieben zur Inanspruchnahme empfehlen würden oder nicht. Betriebe, die mehr als eine Maßnahme nutzten, sollten sich dabei für die Maßnahme entscheiden, die sie am ehesten empfehlen würden, oder falls sie keine Maßnahme für geeignet halten, keine Empfehlung abgeben.

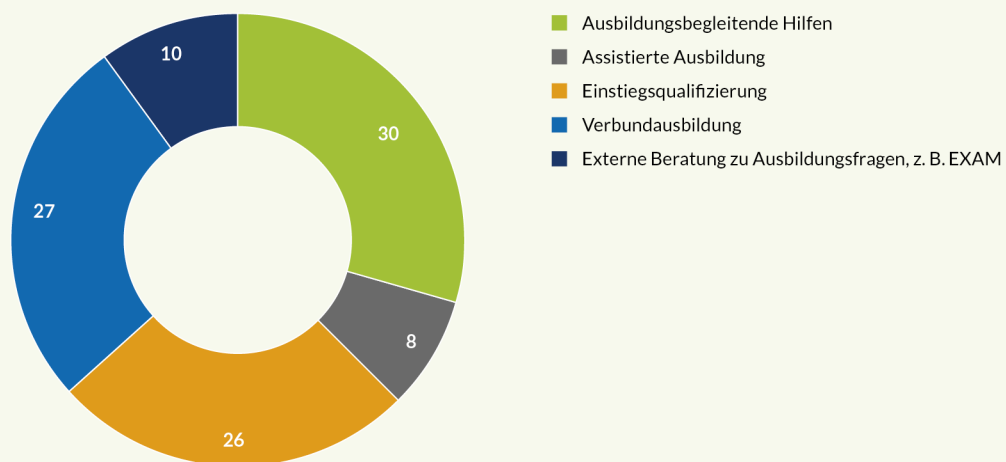
Abbildung 17 gibt die Anteile der Betriebe wieder, die eine von ihnen genutzte Maßnahme anderen Betrieben zu Nutzung empfehlen würden, bzw. den Anteil der Betriebe, die keine Empfehlung aussprechen würden. Wie sich zeigt, würde eine deutliche Mehrheit von 84 Prozent der Betriebe genutzte Maßnahmen weiterempfehlen. Betriebe scheinen also überwiegend positive Erfahrungen mit der Inanspruchnahme von Unterstützungsmaßnahmen zu machen. Auch hier zeigen sich beim Vergleich nach der Betriebsgröße Unterschiede in der Bewertung der Betriebe. 82 Prozent der Kleinstbetriebe empfehlen eine der von ihnen genutzten Maßnahmen weiter; etwa jeder sechste Kleinstbetrieb würde dagegen die genutzten Maßnahmen nicht weiterempfehlen. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen weiterempfehlen würden. Bei den Großbetrieben würden nahezu alle Betriebe (97 %) eine der von ihnen genutzten Maßnahmen weiterempfehlen. Mit zunehmender Betriebsgröße scheint also die Zufriedenheit mit den Maßnahmen vonseiten der Betriebe zuzunehmen.



Wie bewerten die Betriebe nun die einzelnen Unterstützungsmaßnahmen? Im Folgenden wird für jede Unterstützungsmaßnahme angegeben, wie viel Prozent der Betriebe, die die jeweilige Maßnahme nutzen, eine Nutzungsempfehlung für andere Betriebe aussprechen würden. Für eine klare Zuordnung werden dafür zunächst nur die Betriebe dargestellt, die eine einzige

Maßnahme genutzt haben. Das sind knapp zwei Drittel (62 %) aller Betriebe, die Unterstützungsmaßnahmen genutzt haben. Um besser zu verstehen, auf welche Teilgruppe der Betriebe mit Maßnahmennutzung sich diese Empfehlungen also beziehen, wird in Abbildung 18 zunächst gezeigt, wie sich hier die Nutzung auf die fünf Maßnahmen verteilt. Fast ein Drittel der Betriebe, die nur eine Maßnahme nutzen, nutzt ausbildungsbegleitende Hilfen (30 %), jeweils gut ein Viertel dieser Betriebe nutzt die Einstiegsfortbildung (26 %) oder bildet im Verbund aus (27 %). Deutlich geringer ist die Nutzung externer Beratung (10 %) und der Assistierten Ausbildung (8 %).

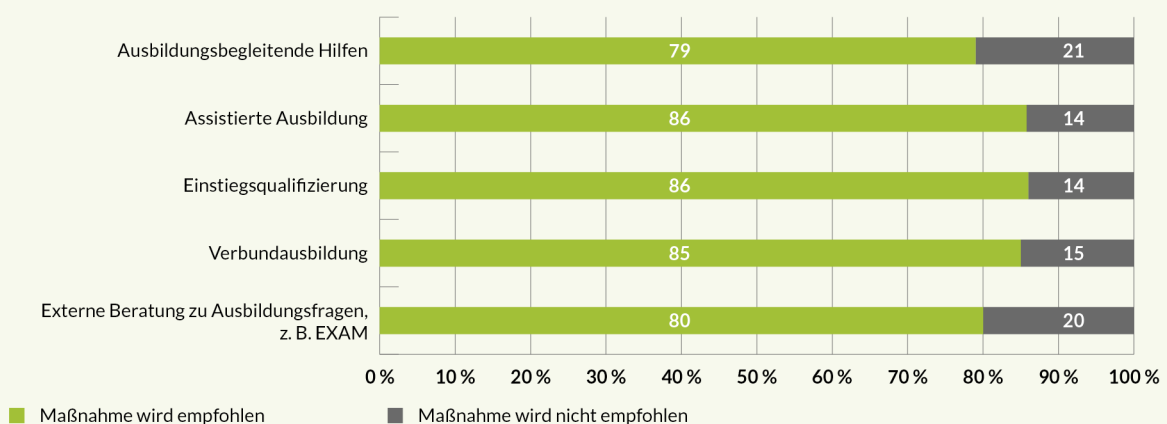
ABBILDUNG 18 Nutzung der Unterstützungsmaßnahmen durch Betriebe, die nur eine Maßnahme nutzen (in Prozent)



Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2019, n = 729, Basis: Betriebe mit Nutzung einer einzigen Maßnahme

Die Ergebnisse zu der Bewertung der Maßnahmen zeigen, dass bei allen Maßnahmen ein sehr hoher Anteil der Betriebe eine Nutzungsempfehlung abgibt (vgl. Abbildung 19). Dies lässt sich als ein Zeichen für eine hohe Zufriedenheit der Betriebe mit den genutzten Unterstützungsmaßnahmen interpretieren.

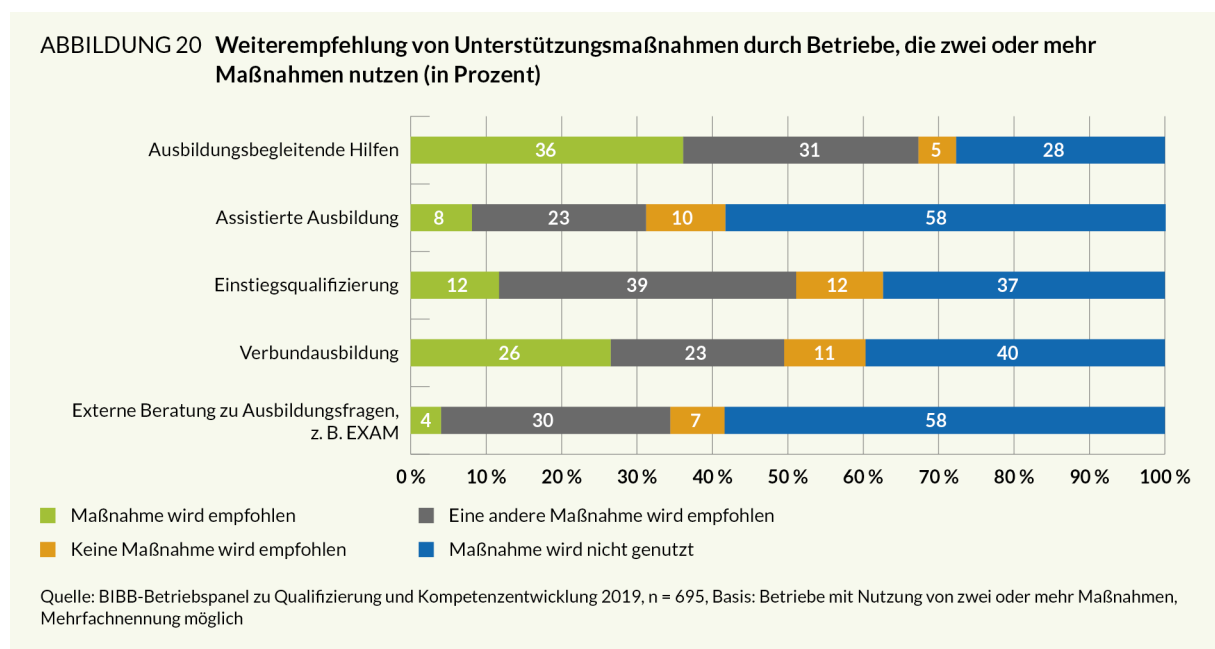
ABBILDUNG 19 Weiterempfehlung von Unterstützungsmaßnahmen durch Betriebe, die nur eine Maßnahme nutzen (in Prozent)



Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2019, n = 729, Basis: Betriebe mit Nutzung einer einzigen Maßnahme

Mit 86 Prozent erhalten die Assistierte Ausbildung und die Einstiegsqualifizierung die höchsten Weiterempfehlungsquoten, vergleichbar hoch ist die Weiterempfehlungsquote für die Verbundausbildung mit 85 Prozent. Etwas geringer, aber dennoch auf hohem Niveau ist der Anteil der Betriebe, die die externe Beratung zu Ausbildungsfragen (80 %) oder ausbildungsbegleitende Hilfen (79 %) weiterempfehlen würden.

Neben den Betrieben, die eine einzige Maßnahme nutzen, gaben rund 38 Prozent der Betriebe an, zwei oder mehr Maßnahmen zu nutzen.¹⁶ Diese Betriebe sollten für eine der genutzten Maßnahmen eine Empfehlung abgeben. Es konnte also nicht jede in Anspruch genommene Maßnahme empfohlen werden, sondern jeweils nur diejenige, die die Betriebe am ehesten weiterempfehlen würden. Abbildung 20 gibt die Bewertungen zu den Maßnahmen für diese Teilgruppe von Betrieben an. Dabei wird für jede Maßnahme der Anteil der Betriebe angegeben, die (1) die jeweilige Maßnahme, (2) eine andere (ebenfalls genutzte) Maßnahme oder (3) keine Maßnahme empfehlen würden. Darüber hinaus gibt die Abbildung an, wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die die jeweiligen Maßnahmen gar nicht nutzten. Zunächst zeigt sich, dass ausbildungsbegleitende Hilfen, Einstiegsqualifizierung und Verbundausbildung auch bei der Kombination mehrerer Maßnahmen am häufigsten verwendet wurden. Assistierte Ausbildung und externe Beratung kommen bei jeweils 58 Prozent der Betriebe, die mehrere Maßnahmen nutzen, nicht zum Einsatz.



Von den Betrieben, die zwei oder mehr Maßnahmen nutzen, haben 72 Prozent ausbildungsbegleitende Hilfen in Kombination mit anderen Maßnahmen in Anspruch genommen. Von diesen Betrieben würde auch jeder zweite (36 %) ausbildungsbegleitende Hilfen als geeignete

¹⁶ Um welche Maßnahmenkombination es sich im Einzelnen handelt, wird an dieser Stelle nicht ausgewiesen, da die Fallzahlen der einzelnen Kombinationen teilweise zu niedrig sind, um belastbare Aussagen für die einzelnen Maßnahmenkombinationen zu treffen.

Maßnahme für andere Betrieben empfehlen. 31 Prozent würden anstelle der ausbildungsbe-
gleitende Hilfen eine andere Maßnahme weiterempfehlen. Lediglich fünf Prozent dieser Be-
triebe scheinen mit keiner der genutzten Maßnahmen zufrieden zu sein und würden keine
Empfehlung abgeben. Eine vergleichbar gute Bewertung erhält auch die Verbundausbildung.
60 Prozent der hier berücksichtigen Betriebe nutzen die Verbundausbildung und etwas weni-
ger als die Hälfte (26 %) empfiehlt schließlich diese Maßnahme. 23 Prozent würden eher eine
andere von ihnen genutzte Maßnahme empfehlen und elf Prozent würden keine Empfehlung
aussprechen. Bei der Einstiegsqualifizierung liegt dagegen der Anteil derer, die die Maßnahme
empfehlen würden, deutlich unter dem Anteil der Betriebe, die stattdessen eine andere Maß-
nahme empfehlen (12 vs. 39 %). Dies gilt auch für die Assistierte Ausbildung (8 vs. 23 %) und
die externe Beratung (4 vs. 30 %).

5 Fazit: Bedarf und Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen fallen bei Kleinstbetrieben stark auseinander

Ausgangspunkt dieser Studie war die Beobachtung, dass die Zahl der Ausbildungsbetriebe wie auch die Zahl der Auszubildenden seit 2008 gesunken ist und sich dann ab 2015 auf dem Niveau von rund 430.000 Ausbildungsbetrieben und rund 1.600.000 Auszubildenden stabilisiert hat. In Folge der Corona-Pandemie werden das Ausbildungsangebot und die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2020 aller Voraussicht erneut deutlich sinken. Die rückläufige Ausbildungsbeteiligung der Betriebe stellt ein Problem dar. Sowohl die Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsoptionen als auch die Versorgung der Betriebe mit fachlich gut qualifizierten Nachwuchskräften gerät in Gefahr, wenn es dauerhaft zu wenig Ausbildungsplätze geben sollte bzw. sich die Passungsprobleme zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen weiter verschärfen.

Auffällig am Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in den letzten zehn Jahren ist, dass die Zahl der Auszubildenden in Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten stark gesunken ist – um rund 30 Prozent. In den größeren Betrieben schwankte die Zahl der Auszubildenden dagegen nur leicht und blieb etwa auf dem Niveau von 2009/10. Die Befragung von Betrieben im Rahmen des hier vorgestellten *Sondermoduls zur Ausbildungsbeteiligung* der BIBB-Betriebsbefragung 2019 legte deshalb einen Fokus auf Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten.

Betriebliche Ausbildungsbeteiligung: aktuelle Probleme und künftige Chancen

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass sich hinter der rückläufigen Ausbildungsbeteiligung keine Abwendung der Betriebe von der dualen Ausbildung zugunsten anderer Ausbildungswege verbirgt. Beruflich ausgebildete Fachkräfte werden weiterhin gebraucht und dringend gesucht. Dies deckt sich mit Ergebnissen anderer Untersuchungen (vgl. Ebbinghaus, 2018; Euler & Severing, 2017). Die Betriebe nennen vor allem Rekrutierungsprobleme als Grund dafür, dass sie in den letzten Jahren weniger ausbilden, und berichten, dass sie auf dem Ausbildungsmarkt nicht mehr ausreichend viele oder aus ihrer Sicht ausreichend geeignete Bewerberinnen und Bewerber finden. Entsprechend sehen sie bei der Gewinnung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern den größten Unterstützungsbedarf. Bisher lassen Betriebe Ausbildungsplätze oft eher unbesetzt, statt ihre Anforderungen an die Bewerber/-innen abzusenken bzw. anzupassen. Die Befragung bestätigt diesen aus anderen Untersuchungen bekannten Befund (vgl. Enggruber & Rützel, 2014; Protsch, Gerhards & Mohr, 2017). Dies zeigt sich nicht zuletzt daran, dass zahlreiche Betriebe – unter den Kleinstbetrieben mehr als jeder zweite Betrieb mit Ausbildungsangebot – im Ausbildungsjahr 2018/19 nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten. Angebotene Ausbildungsplätze scheinen also häufig nicht mehr von ausreichend vielen oder aus Sicht der Betriebe geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern nachgefragt zu werden.

Zentrale Ergebnisse: Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

➤ Ausbildungsrückgang bei Kleinst- und Kleinbetrieben am höchsten

29 Prozent der Kleinst- (1-9 Beschäftigte) und Kleinbetriebe (10-19 Beschäftigte) bildeten in den letzten Jahren weniger oder gar nicht mehr aus. Bei den Mittelbetrieben (20-199 Beschäftigte) waren es 23 Prozent und bei den Großbetrieben (≥ 200 Beschäftigte) 24 Prozent.

➤ Betriebe begründen Ausbildungsrückgang vor allem mit Rekrutierungsschwierigkeiten, Kleinstbetriebe zudem mit steigenden Kosten für Ausbildung

Betriebe, die in den letzten Jahren weniger oder gar nicht mehr ausgebildet haben, geben am häufigsten Rekrutierungsschwierigkeiten als Grund an. Entweder haben sie weniger oder keine Bewerbungen mehr erhalten oder aber die Bewerber/-innen waren aus Sicht der Betriebe nicht geeignet. Bei Großbetrieben gab knapp ein Drittel (29 u. 31 %) diese Gründe an. Bei Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben wurden diese Gründe von bis zu jedem zweiten Betrieb genannt (41-50 %). Kleinstbetriebe unterscheiden sich bezüglich der Gründe für ihre rückläufige Ausbildungsbeteiligung dadurch, dass sie häufiger als größere Betriebe gestiegene Ausbildungskosten als Grund nennen (18 vs. 1-11 %).

➤ Mehr unbesetzte Ausbildungsplätze in Kleinstbetrieben

Unter den Kleinstbetrieben ist der Anteil von Betrieben, die angebotene Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten, mit 59 Prozent mit Abstand am größten. Bei Klein- und Mittelbetrieben sind es 37 Prozent und bei Großbetrieben 27 Prozent. Da Kleinstbetriebe durchschnittlich nur eine oder zwei Ausbildungsstellen anbieten, ist hier ein ungewollter Rückzug aus der Ausbildung deutlich wahrscheinlicher als bei größeren Betrieben, die mehr Ausbildungsstellen anbieten, von denen ein Teil nicht besetzt werden kann.

➤ Fast jeder dritte Betrieb hatte vor der Corona-Pandemie den Wunsch, künftig mehr oder erstmalig auszubilden

31 Prozent aller Betriebe gaben im Jahr 2019 an, künftig mehr auszubilden oder erstmalig ausbilden zu wollen. Dieser Anteil steigt mit der Betriebsgröße. Bei Kleinstbetrieben wollten 30 Prozent mehr oder erstmalig ausbilden, bei Kleinbetrieben 31 Prozent, bei Mittelbetrieben 36 Prozent und bei Großbetrieben 40 Prozent. Der Wunsch, mehr auszubilden, wird überwiegend von Betrieben geäußert, die bereits ausbilden oder früher ausgebildet haben.

Der hohe Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen verweist jedoch nicht nur auf Probleme, sondern auch auf ein großes ungenutztes Ausbildungspotenzial seitens der Betriebe. Neben den unbesetzten Ausbildungsangeboten zählt zu diesem Potenzial, dass ein knappes Drittel der Betriebe in der Befragung 2019 angegeben hat, künftig (mehr) ausbilden zu wollen. Die Herausforderung besteht darin, dieses Potenzial zu erschließen. Damit könnte künftig sowohl für junge Menschen ohne Ausbildungsplatz eine berufsqualifizierende Perspektive geschaffen als auch die Wirtschaft mit den benötigten Fachkräften versorgt werden.

Um das Potenzial zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze zu heben, ist es gerade für die Kleinstbetriebe wichtig, dass sie Unterstützung bei der Rekrutierung als auch bei der Durchführung der Ausbildung erhalten.

Unterstützungsmaßnahmen: wenig bekannt und selten genutzt

Im Vergleich zu dem relativ hohen Anteil der Betriebe mit Bedarf an Unterstützung fällt die Nutzung existierender Unterstützungsangebote deutlich geringer aus. Aus den Befragungsergebnissen lässt sich die Ursache für dieses Auseinanderfallen von geäußerten Wünschen und Handeln nicht eindeutig klären. Es lassen sich jedoch verschiedene Erklärungsansätze ableiten, deren Erklärungskraft in weiteren Forschungsarbeiten überprüft werden sollte.

Zunächst zeigt sich, dass die Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen mit der Betriebsgröße zunimmt, obwohl der geäußerte Unterstützungsbedarf mit der Betriebsgröße abnimmt. Dies könnte auf Restriktionen beim Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen verweisen. Einerseits kann davon ausgegangen werden, dass das Ausbildungsmanagement in Mittel- und Großbetrieben stärker professionalisiert und als eigenständige Arbeitsaufgabe zugeschnitten ist. Dort gibt es häufiger hauptamtliche Ausbilder/-innen und Personalabteilungen, denen es möglicherweise leichter fällt, die passenden Unterstützungsmaßnahmen zu identifizieren und zu nutzen.

In Kleinst- und Kleinbetrieben gibt es dagegen oft kein professionalisiertes Ausbildungsmanagement. Dort könnte der Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen dann scheitern, wenn die zeitlichen und materiellen Kosten für die Suche nach passenden Unterstützungsmaßnahmen oder für deren Einführung über dem erwarteten Nutzen für einen Betrieb liegen. Das wäre z. B. der Fall, wenn umfangreiche Antragsunterlagen ausgefüllt werden müssen oder wenn die Zeit für zahlreiche Vorgespräche und Telefonate fehlt.

Die Befragungsergebnisse legen nahe, dass die tatsächliche Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen stärker von den betrieblichen Ressourcen abhängt als vom tatsächlichen Bedarf. Das würde bedeuten, dass viele Kleinst- und Kleinbetriebe und viele Auszubildende in diesen Betrieben aufgrund struktureller Gründe nicht von den Angeboten erreicht werden. Eine Ausnahme stellt die Nutzung der Maßnahme externe Beratung zu allen Ausbildungsfragen wie EXAM dar, die sich speziell an Kleinst- und Kleinbetriebe richtet. Anders als bei ausbildungsbegleitenden Hilfen, Einstiegsqualifizierung und Verbundausbildung hängt die Nutzung dieser Maßnahme nicht mit der Betriebsgröße, sondern mit dem Bedarf an entsprechenden Unterstützungsangeboten zusammen. Bei der Ausgestaltung von Unterstützungsmaßnahmen könnte dieser Spirale der Benachteiligung entgegengewirkt werden, indem die Unterstützungsmaßnahmen proaktiv an Betriebe und/oder Auszubildende herangetragen werden. Bisher müssen bei den meisten Maßnahmen die Betriebe und/oder die Auszubildenden aktiv werden und sich die Unterstützung gezielt abholen.

Zentrale Ergebnisse: Nutzung und Bewertung von ausbildungsunterstützenden Maßnahmen

- **Betriebe wünschen sich vor allem Unterstützung bei der Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern, bei der Vermittlung von betrieblichen und berufsschulischen Inhalten sowie durch reduzierte Ausbildungskosten**

Mit 63 Prozent wünschen sich Betriebe am häufigsten Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern. Bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten sehen 48 Prozent Unterstützungsbedarf, bei Nachhilfe zu Berufsschulinhalt oder zur Verbesserung von Grundfertigkeiten ebenfalls 47 Prozent. Genauso viele Betriebe wünschen sich mit 47 Prozent Unterstützung durch die Reduzierung der Ausbildungskosten. Unterstützungsbedarf wird häufiger von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben als von Großbetrieben genannt. Auch Betriebe, die künftig (mehr) ausbilden wollen, nennen häufiger Unterstützungsbedarf.

- **Jeder dritte Ausbildungsbetrieb nutzt mindestens eine Unterstützungsmaßnahme**

Am häufigsten werden seit Langem eingeführte Maßnahmen genutzt: Ausbildungsbegleitende Hilfen, Einstiegsqualifizierung und Verbundausbildung nutzen zwischen 14 und 16 Prozent der Ausbildungsbetriebe. Bei diesen Maßnahmen steigt die Nutzung mit der Betriebsgröße deutlich von elf bis 14 Prozent bei Kleinstbetrieben auf 24 bis 33 Prozent bei Großbetrieben an.

Die erst vor einigen Jahren eingeführten Maßnahmen Assistierte Ausbildung und externe Beratung zu allen Ausbildungsfragen, wie bspw. das Externe Ausbildungsmanagement EXAM, nutzen nur sieben bzw. acht Prozent aller Ausbildungsbetriebe. Bei diesen Maßnahmen unterscheidet sich die Nutzungshäufigkeit nicht entsprechend der Betriebsgrößen. Allerdings nutzen Betriebe, die künftig mehr ausbilden wollen, diese Maßnahmen doppelt so häufig; das Gleiche gilt für die Einstiegsqualifizierung.

- **Mehrheit der Betriebe kennt die existierenden Unterstützungsangebote nicht**

Am wenigsten bekannt sind die Assistierte Ausbildung und die externe Beratung zu allen Ausbildungsfragen wie EXAM. 71 bzw. 65 Prozent der Ausbildungsbetriebe und ausbildungsinteressierten Nichtausbildungsbetriebe geben an, diese Maßnahmen nicht zu kennen. Ausbildungsbegleitende Hilfen und Einstiegsqualifizierung sind 54 Prozent dieser Betriebe unbekannt. Die Verbundausbildung ist 45 Prozent dieser Betriebe nicht bekannt. Die Bekanntheit der Maßnahmen steigt mit der Betriebsgröße und liegt höher, wenn Betriebe bereits ausbilden oder früher ausgebildet haben.

- **Tatsächlich genutzte Unterstützungsmaßnahmen werden insgesamt positiv bewertet**

Von den Betrieben, die mindestens eine Unterstützungsmaßnahme genutzt haben, würden 84 Prozent diese Maßnahme weiterempfehlen. Die Zufriedenheit mit den genutzten Maßnahmen steigt mit der Betriebsgröße von 82 Prozent bei Kleinstbetrieben bis auf 97 Prozent bei Großbetrieben.

Ein gezieltes Abholen entsprechend des Bedarfs kann außer an fehlenden Ressourcen auch daran scheitern, dass existierende Unterstützungsmaßnahmen schlichtweg nicht bekannt sind. So kennt die Mehrheit der befragten Betriebe zwar zumindest eine Maßnahme, aber insgesamt ist der Bekanntheitsgrad der Angebote niedrig. Dass auch hier die Bekanntheit von Unterstützungsmaßnahmen mit der Betriebsgröße steigt, deutet erneut in Richtung der Be-

deutung eines professionalisierten und als eigenständige Arbeitsaufgabe definierten Ausbildungsmanagements. Berufsbildungspolitisch kann die Bekanntheit von Maßnahmen durch die Reduktion der Angebotsvielfalt möglicherweise befördert werden. Dies ließe sich künftig am Beispiel der im Mai 2020 zusammengeführten ausbildungsbegleitenden Hilfen und Assistierten Ausbildung überprüfen.

Für ein Informationsdefizit bei der Erklärung der geringen Verbreitung der Unterstützungsmaßnahmen spricht die hohe Zufriedenheit der Betriebe, die bereits Unterstützungsmaßnahmen nutzen. Berufsbildungspolitisch erscheinen deshalb zielgerichtete Informationskampagnen vielversprechend. Allgemeine Informationen, die in der Vergangenheit von unterschiedlichen Akteuren bereits zur Verfügung gestellt wurden, scheinen oft nicht ihre Adressaten zu finden. Stattdessen scheint es für die berufsbildungspolitische Praxis empfehlenswert, Betriebe mit Wunsch, (mehr) auszubilden, zunächst zu identifizieren und dann gezielt über die bestehenden Fördermaßnahmen zu informieren. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass bereits ausbildende Betriebe in dieser Gruppe deutlich häufiger vertreten sind und damit eine größere Zielgruppe darstellen. Ausbildungsinteressierte Betriebe, die zuvor noch nie ausgebildet haben, haben dagegen den größten Unterstützungsbedarf geäußert und sind möglicherweise besonders offen für konkrete Unterstützungsangebote.

In der Diskussion über Ausbildungsfragen werden häufig sogenannten KMU (kleine und mittlere Unternehmen) den Großbetrieben gegenübergestellt. Die Ergebnisse dieser Studie legen dagegen nahe, dass es sich berufsbildungspolitisch lohnen würde, Kleinstbetriebe, die den größten Rückgang bei der Ausbildungsbeteiligung erfahren, bei Fördermaßnahmen gezielt zu adressieren, denn ihre Situation unterscheidet sich bezüglich der Ausbildungsbeteiligung und der Nutzung von ausbildungsunterstützenden Maßnahmen deutlich von der Situation in Klein- und Mittelbetrieben.

Ausbildungsbeteiligung in Zeiten der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie bringt den Ausbildungsmarkt und die Abläufe im Bewerbungsprozess 2020 durcheinander. Es deutet viel darauf hin, dass kleinere Betriebe besonders betroffen sind. Zugleich sind voraussichtlich Jugendliche mit schlechteren schulischen Voraussetzungen, die häufig im kleinst- und kleinbetrieblich strukturierten Handwerk eine Ausbildung absolvieren, stärker betroffen. Damit droht die Corona-Pandemie bereits bestehende strukturelle Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsmarkt zu verstärken. Gleichzeitig unternimmt die Berufsbildungspolitik 2020 große Anstrengungen, um die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Ausbildungsmarkt abzumildern. Die vorliegende Studie liefert Hinweise und Ansatzpunkte, wie die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe erhalten und im besten Fall künftig wieder ausgebaut werden kann.

6 Literatur

- Allianz für Aus- und Weiterbildung (2019). *Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019–2021*. Zugriff am 04.02.2020. Verfügbar unter https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2019-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Allianz für Aus- und Weiterbildung (2020). *Gemeinsame Erklärung der Allianz für Aus- und Weiterbildung: Gemeinsam den aktuellen Herausforderungen durch die Corona-Krise auf dem Ausbildungsmarkt begegnen – gemeinsam den Ausbildungsmarkt stabilisieren!* Zugriff am 28.05.2020. Verfügbar unter https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2019-2021-neu.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Baas, M. & Baethge, M. (2017). *Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Expertise im Rahmen des Ländermonitors berufliche Bildung* (Bertelsmann Stiftung, Hrsg.). Gütersloh. Zugriff am 12.03.2020. Verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung_Berufsausbildung_2017.pdf
- Bahl, A. & Ebbinghaus, M. (2019). *Betriebliche Ausbildungspartnerschaften – Strukturen, Potentiale und Risiken für KMU. Forschungsprojekt: Zwischenbericht 2.2.308*. Bonn. Zugriff am 10.06.2020. Verfügbar unter https://www.bibb.de/tools/data-pro/data/documents/pdf/zw_22308.pdf
- Beicht, U. & Walden, G. (2018). Neue Bildungsexpansion und Verdrängungseffekte in der betrieblichen Ausbildung. *Sozialer Fortschritt*, 67 (3), 141–171.
- DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) (2020). *Ausbildung 2020. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*. Berlin. Zugriff am 30.07.2020. Verfügbar unter <https://www.dihk.de/resource/blob/25548/d0f3e881428bce24f5e597eb36bf85f3/dihk-ausbildungsumfrage-2020-data.pdf>
- Ebbinghaus, M. (2018). *Gibt es für Betriebe (k)eine Alternative zur eigenen Ausbildung? Ergebnisse einer Befragung von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben zu zehn dualen Ausbildungsberufen*. Bonn.
- Eberhard, V. & Ulrich, J. G. (2017). Sind Jugendliche mit starker Marktposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP*, 46 (4), 19–23.
- Eckelt, M. & Schauer, J. (2019). Der Einfluss des regionalen Ausbildungsangebots auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Ausbildung nicht-studienberechtigter Jugendlicher. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 115 (3), 447–485.
- Enggruber, R. & Rützel, J. (2014). *Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund. Eine repräsentative Befragung von Betrieben*. Gütersloh. Zugriff am 06.07.2020. Verfügbar unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufsausbildung-junger-menschen-mit-migrationshintergrund/>
- Euler, D. & Severing, E. (2017). *Welche Berufsausbildungen sind durch akademische Bildungsangebote gefährdet?* (Bertelsmann Stiftung, Hrsg.). Gütersloh.

- Gerhards, C., Troltsch, K. & Walden, G. (2013). *Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufsausbildung: Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden?* (BIBB Report 22/2013). Bonn.
- Handelsblatt (2019). Handwerkspräsident schlägt Ablösesummen für Azubis vor (2019, 3. Juni). *Handelsblatt*. Zugriff am 12.05.2020. Verfügbar unter <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/auszubildende-handwerkspraesident-schlaegt-abloese-summen-fuer-azubis-vor/24414050.html?ticket=ST-1188711-dM7LFrDUYQOfuq1Cqc3O-ap4>
- Kohlrausch, B. (2017). Übergangschancen benachteiligter Hauptschüler unter den Bedingungen des demografischen Wandels. In E. Schlemmer, A. Lange & L. Kuld (Hrsg.), *Handbuch Jugend im demografischen Wandel*, 386–400. Weinheim.
- Kroll, S. (2020). Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss. In Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, 125–134. Bonn.
- Maier, T. (2020). *Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung. Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. Version 1.0*. Bonn.
- Maier, T., Zika, G., Kalinowski, M., Mönnig, A., Wolter, M. I. & Schneemann, C. (2018). *Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit. Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2035* (BIBB Report 7/2018). Bonn.
- Matthes, S. & Ulrich, J. G. (2014). Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP*, 43 (1), 5–7.
- Matthes, S., Ulrich, J. G., Krekel, E. M. & Walden, G. (2014). *Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden*. Zugriff am 09.01.2019. Verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_passungsprobleme-ausbildungsmarkt.pdf
- Milde, B. (2020). Indikatoren zur beruflichen Ausbildung. In Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, 9–13. Bonn.
- Milde, B., Ulrich, J. G., Flemming, S. & Granath, R.-O. (2020a). Aktuelle Ausbildungsmarktbilanz. In Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, 14–41. Bonn.
- Milde, B., Ulrich, J. G., Flemming, S. & Granath, R.-O. (2020b). *Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2019: weniger Ausbildungsverträge als Folge sinkender Angebots- und Nachfragezahlen. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2019 und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit*. Bonn. Zugriff am 28.07.2020. Verfügbar unter <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184864>
- Mohr, S., Troltsch, K. & Gerhards, C. (2015). *Rückzug von Betrieben aus der beruflichen Ausbildung: Gründe und Muster* (BIBB Report 4/2015). Bonn. Zugriff am 11.05.2020. Verfügbar unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7878>

- Neises, F. & Zinnen, H. (2020). Bildungsangebote und Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Ausbildung. In Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, 236–254. Bonn.
- Pahnke, A., Große, J., Kay, R. & Brink, S. (2014). *Die Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben* (IfM-Materialien Nr. 231). Bonn. Zugriff am 18.06.2020. Verfügbar unter https://www.ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/IfM-Materialien-231_2014.pdf
- Programmstelle für das Programm Jobstarter (Hrsg.). (2011). *Verbundausbildung – vier Modelle für die Zukunft* (JOBSTARTER PRAXIS, Bd. 6). Bielefeld.
- Protsch, P., Gerhards, C. & Mohr, S. (2017). *Welche Anforderungen stellen Betriebe an zukünftige Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss? Stellenwert kognitiver und nicht-kognitiver schulischer Leistungsmerkmale bei regional-beruflichen Rekrutierungsschwierigkeiten* (BIBB Report 2/2017). Bonn. Zugriff am 02.07.2020. Verfügbar unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8480>
- Risius, P., Burstedde, A. & Flake, R. (2018). *Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Kleine und mittlere Unternehmen finden immer schwerer Fachkräfte und Auszubildende* (KOFA-Studie 2/2018). Köln. Zugriff am 12.03.2020. Verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2018/IW-Gutachten_KOFA_KMUs_finden_immer_schwerer_Fachkraefte_und_Azubis.pdf
- Röttger, C., Weber, B. & Weber, E. (2019). *Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote. Aktuelle Daten und Indikatoren* (IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Hrsg.). Zugriff am 02.12.2019. Verfügbar unter http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2019.pdf
- Schönfeld, G., Wenzelmann, F., Pfeifer, H., Risius, P. & Wehner, C. (2020). *Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18* (BIBB Report 1|2020). Bonn. Zugriff am 22.06.2020. Verfügbar unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16551>
- Seeber, S., Wieck, M., Baethge-Kinsky, V., Boschke, V., Michaelis, C., Busse, R., Geiser, P. (2019). *Ländermonitor berufliche Bildung 2019. Ein Vergleich der Bundesländer mit vertiefter Analyse zu Passungsproblemen im dualen System*. Bielefeld.
- Troltsch, K. & Mohr, S. (2020a). Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel. In Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, 197–201. Bonn.
- Troltsch, K. & Mohr, S. (2020b). Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. In Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, 191–193. Bonn.
- Troltsch, K. & Walden, G. (2007). Beschäftigungssystem dominiert zunehmend Ausbildungsstellenmarkt. Zur Responsivität des dualen Ausbildungssystems. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP*, 36 (4), 5–9.

- Troltsch, K. & Walden, G. (2010). Beschäftigungsentwicklung und Dynamik des betrieblichen Ausbildungsangebotes. Eine Analyse für den Zeitraum 1999 bis 2008. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 43 (2), 107–124.
- Uhly, A. (2020). Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. In Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, 141–151. Bonn.

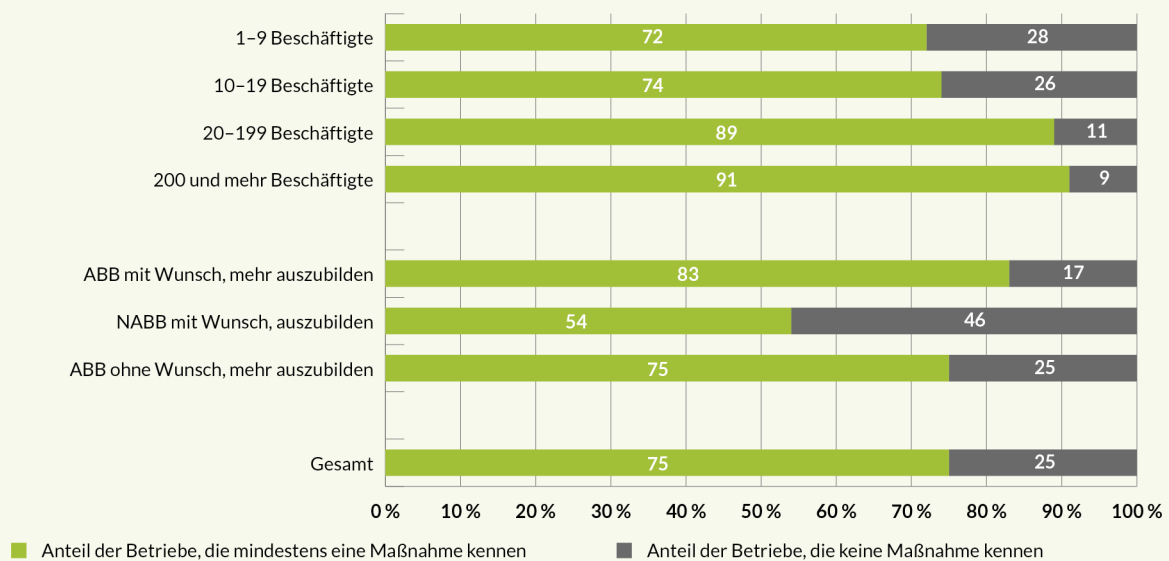
7 Anhang

TABELLE 5 Gründe für Rückgang der Ausbildungsbeteiligung aus Sicht der Betriebe nach Handwerkskammermitgliedschaft (in Prozent)

Ausschlaggebende Gründe		Mitglied in Handwerkskammer	Kein Mitglied in Handwerkskammer
Bewerber- bezogen	Keine geeigneten Bewerbungen mehr erhalten	64	41
	Weniger oder gar keine Bewerbungen erhalten	55	35
	Ausbildungsberufe für Bewerber/-innen nicht attraktiv genug	34	27
	Suche nach geeigneten Auszubildenden zu zeit-/kostenintensiv	28	20
	Zugesagte Ausbildungsstelle wurde nicht angetreten	29	15
Bedarfs- bezogen	Eher fertig ausgebildete Fachkräfte benötigt	30	38
	Kein Bedarf an selbst ausgebildeten Nachwuchskräften	22	34
	Auszubildende haben Betrieb häufiger auf eigenen Wunsch verlassen	36	20
	Auszubildende könnten nicht mehr übernommen werden	25	23
	Eher gering qualifizierte Beschäftigte eingestellt	5	13
	Eher Fachkräfte mit Bachelorabschluss eingestellt	1	8
Organisations- bezogen	In der Vergangenheit konnten Ausbildungsstellen nicht besetzt werden	24	17
	Konnte Auszubildende nicht mehr so intensiv wie erforderlich betreuen	8	26
	Weniger Möglichkeiten gehabt, Auszubildende produktiv einzusetzen	15	20
	Kosten für die Ausbildung gestiegen	16	15
	Konnte nicht mehr alle Ausbildungsinhalte vermitteln	6	14

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2019, n = 946, Basis: Betriebe, die in den letzten 3 Jahren weniger oder gar keine Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen haben, Mehrfachnennung möglich

ABBILDUNG 21 Bekanntheit von mindestens einer Unterstützungsmaßnahme durch Betriebe nach Betriebsgröße und Betriebstyp (in Prozent)



Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2019, n = 2.968, Basis: Ausbildungsbetriebe (aktuell oder früher) mit oder ohne zusätzlichem Ausbildungswunsch und Nichtausbildungsbetriebe mit Ausbildungswunsch, ABB = Ausbildungsbetrieb, NABB = Nichtausbildungsbetrieb

8 Autorinnen und Autoren

Dr. Marcus Eckelt

Project Manager, Bertelsmann Stiftung, Programm Lernen fürs Leben

marcus.eckelt[at]bertelsmann-stiftung.de

Dr. Sabine Mohr

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Bundesinstitut für Berufsbildung, Abteilung: Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring

mohr[at]bibb.de

Dr. Christian Gerhards

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Bundesinstitut für Berufsbildung, Abteilung: Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring

gerhards[at]bibb.de

Claudia Burkard

Project Manager, Bertelsmann Stiftung, Programm Lernen fürs Leben

claudia.burkard[at]bertelsmann-stiftung.de