

## Themenfeld 22

# Unbesetzte Ausbildungsstellen als Dauerzustand des Ausbildungssystems?

### Themenübersicht

	Seite
■ Entwicklung seit Anfang der neunziger Jahre	3
■ Unbesetzte Ausbildungsstellen und Betriebsmerkmale	6
■ Gründe für die Zunahme unbesetzter Ausbildungsstellen	11
– Rückgang ausbildungsinteressierter Bewerber	11
– Zunahme höherer Bildungsabschlüsse	13
– Mangelnde Attraktivität von Ausbildungsberufen	16
– Technologischer Wandel	18
■ Handlungsmöglichkeiten für Betriebe	20
– Geldwerte Anreize als Option	20
– Integration von jungen Flüchtlingen als Option	21
■ Fazit	23
■ Literatur	24

### Die Autoren

**Klaus Troitsch, Sabine Mohr und Christian Gerhards** sind in der Projektgruppe „BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung“ in der Abteilung „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung tätig.

**Anschrift:** Bundesinstitut für Berufsbildung, Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn. Tel.: 02 28/1 07-11 21, Fax: 02 28/1 07-29 58, E-Mail: troitsch@bibb.de, mohr@bibb.de, gerhards@bibb.de



## Entwicklung seit Anfang der neunziger Jahre

*Die betriebliche Ausbildung in Deutschland hat trotz demografischem Wandel, Bildungsexpansion, technologischem Fortschritt und anderen Megatrends eine weiterhin große Bedeutung für die betriebliche Fachkräftesicherung und für den unmittelbaren Einstieg von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ins Erwerbsleben. Seit etlichen Jahren wird es für Betriebe und Unternehmen jedoch immer schwieriger, ihre Ausbildungsstellen mit geeigneten Nachwuchskräften vollständig zu besetzen. Dies scheint sich allmählich zu einem Dauerzustand ohne Aussicht auf kurzfristige Veränderungen auszuweiten, angesichts der derzeit sehr günstigen ökonomischen Rahmenbedingungen und dem hohen Fachkräftebedarf der Wirtschaft eine missliche Situation.*

Bereits zu Anfang der neunziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts kam es in Deutschland zu einer vergleichbaren Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt (vgl. [4], S. 21), damals vor allem eine Folge des Rückgangs der geburtenstarken Jahrgänge aus den sechziger Jahren (vgl. Abb. 1).

**Anfang der  
90er-Jahre**

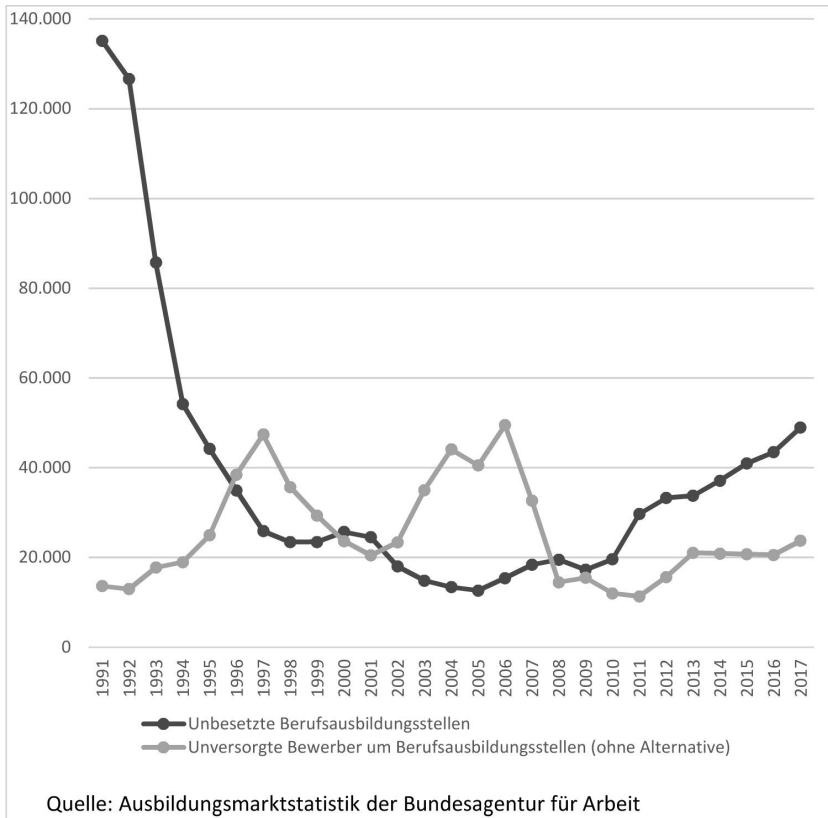
Zu Beginn des neuen Jahrtausends hatten dann eher Bewerberinnen und Bewerber Probleme, eine Ausbildungsstelle zu finden, da der betriebliche Bedarf an Nachwuchskräften aufgrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen deutlich zurückgegangen war.

**Beginn des  
neuen Jahr-  
tausends**

Seit 2010 verschlechterte sich die Ausgangssituation aber wieder zusehends für Betriebe. Im Jahr 2017 konnten nach offiziellen Angaben der Bundesagentur für Arbeit trotz hohem Fachkräftebedarf der Wirtschaft rund 50 000 Ausbildungsstellen nicht besetzt werden.

**Seit 2010**

Dies ist umso erstaunlicher, da zu den 20 000 als erfolglos registrierten Ausbildungsstellenbewerbern noch die Bewerber hinzugezählt werden müssen, die in einer Alternative zur Berufsausbildung verblieben sind, ihren Ausbildungswunsch aber aufrechterhalten. Hierbei handelt es sich im Jahr 2017 um insgesamt 60 000 Bewerber um Ausbildungsstellen (vgl. [3], S. 55), eine Zahl, die seit etlichen Jahren unverändert hoch ist.



**Abb. 1:** Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten unbesetzten Ausbildungsstellen und unversorgten Ausbildungsstellenbewerber im Zeitverlauf (abs.)

Im Folgenden wird anhand aktueller Daten des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, einer seit 2011 bestehenden Wiederholungsbefragung von Betrieben (vgl. [2]), dargestellt, welche betrieblichen Faktoren zur Beschreibung und ansatzweise zur Erklärung von betrieblichen Besetzungsproblemen herangezogen werden können.

**BIBB-  
Betriebs-  
panel**

Als Indikatoren werden

**Indikatoren**

- der Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen an allen Betrieben mit einem Neuangebot an Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2016/2017 und
- der Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen am Neuangebot an Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2016/2017 eines Betriebs

genutzt (vgl. [8], S. 228 ff.). Berechnungsbasis sind die jeweils auf die Grundgesamtheit hochgerechneten Summen an Betrieben und Ausbildungsstellen.

## Unbesetzte Ausbildungsstellen und Betriebsmerkmale

*Für das Ausbildungsjahr 2016/2017 hat etwa jeder fünfte Betrieb in Deutschland Ausbildungsstellen angeboten (vgl. [8]). Dabei konnten zwei von fünf Betrieben ihre Ausbildungsstellenangebote nicht vollständig besetzen (vgl. Tab.1).*

**Betriebsgröße** Vor allem sind kleinere Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten weit überdurchschnittlich stark von Besetzungsproblemen betroffen, wohingegen Großunternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten deutlich besser abschneiden. Auch mittelständische Betriebe weisen gemessen am Durchschnitt moderatere Werte als der Durchschnitt auf. Nicht ganz spiegelbildlich sieht es beim Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen am betrieblichen Gesamtangebot für Bewerber aus. Im Durchschnitt konnte gut jede vierte Ausbildungsstelle nicht besetzt werden. Hier fallen die Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen wesentlich stärker aus, auch wenn die Verteilungen relativ ähnlich sind.

	Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen an Betrieben mit Angebot	Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen am Gesamtangebot
<b>Betriebsgrößenklassen</b>		
1 bis 19 Beschäftigte	45,0	48,4
20 bis 99 Beschäftigte	28,3	21,9
100 bis 199 Beschäftigte	27,1	12,5
200 und mehr Beschäftigte	21,8	3,3
<b>Bundesgebiet</b>		
West	36,7	24,1
Ost	52,6	38,0
<b>Kammerzugehörigkeit</b>		
Industrie- und Handelskammer	38,8	26,5
Handwerkskammer	42,4	34,1
Industrie-/Handels-, Handwerkskammer	31,2	16,7
Freie Berufe	44,0	34,1
Öffentlicher Dienst	28,0	10,3
sonstige Kammer (kombinationen)*	38,2	23,5
<b>Insgesamt</b>	<b>39,3</b>	<b>26,5</b>

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2017; hochgerechnete Angaben

**Tab. 1:** Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2016/2017 nach Strukturmerkmalen (in %)

\* bedingt interpretierbar wegen zu geringer Fallzahlen

Deutliche Unterschiede gibt es auch beim Vergleich zwischen **West und Ost** Ost- und Westdeutschland. Während gut die Hälfte der ostdeutschen Betriebe Ausbildungsstellen nicht oder nur teilweise besetzen konnten, war von den westdeutschen Betrieben etwa nur ein Drittel betroffen. Diese Verteilungen spiegeln sich auch in den Anteilen an unbesetzten Ausbildungsstellen wider.

**Kammern**

Bei der Kammerzugehörigkeit zeigen die Ergebnisse die in den letzten Jahren sich immer weiter angleichenden Zusammenhänge: Nicht nur Handwerksbetriebe müssen mittlerweile darum kämpfen, ihren weiterhin hohen Bedarf an Nachwuchskräften decken zu können. Auch im IHK-Bereich und bei den Freien Berufen liegen die Anteile von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen sowie der Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen im oder über dem jeweiligen Durchschnitt. Deutlich günstiger sieht es im Öffentlichen Dienst und bei Betrieben aus, die sowohl Mitglied bei der IHK und der HWK sind.

**Branchen**

Auch ein Vergleich zwischen den unterschiedlich stark ausfallenden Besetzungsproblemen nach Wirtschaftssektoren verweist darauf, dass auf dem Ausbildungsstellenmarkt für Betriebe sehr unterschiedliche Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage bestehen.

Zum einen scheint es Branchen zu geben, die aus Sicht der Jugendlichen keine attraktiven Ausbildungs- und Berufschancen zu bieten haben. Dazu gehören insbesondere Wirtschaftsbereiche wie der Hoch- und Tiefbau, der Einzelhandel sowie das Beherbergungs- und Gastronomiegewerbe. Zum anderen gibt es Branchenbereiche, bei denen es offensichtlich zu keinen besonderen Passungsproblemen kommt und die qualifikatorischen Voraussetzungen der Ausbildungsstellenbewerber zu den beruflichen Anforderungen zu passen scheinen. Hierzu gehören traditionell starke Ausbildungsbereiche wie der Automobil- und Maschinenbau, der gesamte Bereich der sonstigen personen- und unternehmensbezogenen Dienstleistungen, aber auch der öffentliche Sektor und das Erziehungs- und Unterrichtswesen (vgl. Tab. 2).



	<b>Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen an Betrieben mit Angebot</b>	<b>Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen am Gesamtangebot</b>
<b>Wirtschaftssektoren</b>		
Landwirtschaft, Bergbau, Fischerei*	<b>10,4</b>	<b>14,0</b>
Energie-, Wasserversorgung, Abwasser-, Abfallentsorgung*	<b>7,2</b>	<b>4,0</b>
Herstellung sonstiger Güter (z. B. Nahrungsmittel, Textil, Holzwaren)	<b>36,5</b>	<b>31,9</b>
Chemie, Pharmazie, Kunststoff, Glas, Keramik	<b>32,6</b>	<b>15,3</b>
Metall-, Elektrogewerbe	<b>30,5</b>	<b>19,5</b>
Maschinen-, Automobilbau	<b>15,1</b>	<b>7,7</b>
Hoch- und Tiefbau	<b>50,0</b>	<b>37,3</b>
Kraftfahrzeughandel, -reparatur, Großhandel, Handelsvermittlung	<b>38,1</b>	<b>17,8</b>
Einzelhandel, Tankstellen	<b>66,8</b>	<b>55,3</b>
Verkehr, Lagerei, Frachtschlag, Post-, Kurier-, Expressdienste	<b>44,6</b>	<b>19,0</b>
Informations-, Kommunikations-, Verlagswesen, Film, Rundfunk*	<b>49,6</b>	<b>61,3</b>
Beherbergungs-, Gastronomie-gewerbe	<b>42,6</b>	<b>53,0</b>
Finanz-, rechts- und wohnungswirtschaftliche Dienstleistungen	<b>35,7</b>	<b>34,1</b>
Forschung, Entwicklung, Werbung, Marktforschung*	<b>76,4</b>	<b>23,0</b>

	<b>Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen an Betrieben mit Angebot</b>	<b>Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen am Gesamtangebot</b>
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (z. B. Veterinär, Reise)	<b>17,6</b>	<b>18,6</b>
Erziehung und Unterricht	<b>8,6</b>	<b>5,9</b>
Medizinische Dienstleistungen (z. B. Arztpraxen, Krankenhäuser)	<b>40,1</b>	<b>29,2</b>
Pflegerische Dienstleistungen (z. B. Heime)	<b>39,8</b>	<b>22,0</b>
Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z. B. Friseur)	<b>21,7</b>	<b>19,4</b>
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Interessenvertretung	<b>25,7</b>	<b>4,1</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>39,3</b>	<b>27,2</b>

\* bedingt interpretierbar wegen zu geringer Fallzahlen

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2017; hochgerechnete Angaben

**Tab. 2:** Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2016/2017 nach Wirtschaftssektoren (in %)

## Gründe für die Zunahme unbesetzter Ausbildungsstellen

*In der Bildungspolitik und -forschung wird zunehmend der Frage nachgegangen, ob Megatrends wie*

- *der demografische Wandel, gemessen an den Bewerberzahlen,*
- *die Bildungsexpansion, gemessen an der schulischen Vorbildung der Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber,*
- *die nachlassende Attraktivität verschiedener Ausbildungsberufe und*
- *die Nutzung digitaler Technologien in Betrieben und Unternehmen*

*sich nicht zunehmend negativ auf die Chancen der Betriebe auswirken, die sich infolge ihrer Besetzungsprobleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt aus der Berufsausbildung zurückziehen könnten.*

Für die weitere Analyse wird zur besseren Darstellbarkeit der Ergebnisse eine einfache Unterscheidung der Betriebe ohne und mit Besetzungsproblemen vorgenommen.

### Rückgang ausbildungsinteressierter Bewerber

In der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit wird seit dem Ausbildungsjahr 1997/1998 bis heute ein demografiebedingter Rückgang von etwa einem Drittel auf über eine halbe Million offiziell registrierter Ausbildungsstellenbewerber ausgewiesen. Dieser Trend scheint bei den befragten Betrieben längst angekommen und einer der Gründe dafür zu sein, warum betriebliche Ausbildungsangebote immer weniger angenommen werden.

**Rückläufige  
Bewerber-  
zahlen**

Festzustellen ist im Vergleich, dass sich in Betrieben mit Besetzungsproblemen durchschnittlich nur etwa die Hälfte an Bewerberinnen und Bewerbern um Ausbildungsstellen für

eine berufliche Ausbildung interessiert (vgl. Tab. 3). Diese grundlegenden Differenzen bleiben im Großen und Ganzen erhalten, wenn weiter nach betrieblichen Strukturmerkmalen unterschieden wird. Zu erkennen ist zudem, dass es Gruppen an Betrieben und Wirtschaftsbereichen gibt, die in den durchschnittlichen Bewerberzahlen extrem niedrig liegen. Dazu zählen vor allem Handwerksbetriebe und Kleinstbetriebe, die allerdings auch auf Einzelbetriebsebene meistens nur wenige Ausbildungsstellen anbieten.

	<b>Betriebe ohne unbesetzte Ausbildungsstellen</b>	<b>Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen</b>
<b>Betriebsgrößenklassen</b>		
1 bis 19 Beschäftigte	<b>10,6</b>	<b>5,6</b>
20 bis 99 Beschäftigte	<b>18,1</b>	<b>16,2</b>
100 bis 199 Beschäftigte	<b>44,1</b>	<b>27,9</b>
200 und mehr Beschäftigte	<b>118,4</b>	<b>100,3</b>
<b>Wirtschaftssektoren</b>		
Land-, Forstwirtschaft, Bergbau, Energie	<b>15,6</b>	<b>5,3</b>
Verarbeitendes Gewerbe	<b>29,9</b>	<b>10,2</b>
Bauwirtschaft	<b>8,1</b>	<b>9,3</b>
Handel und Reparatur	<b>26,0</b>	<b>11,7</b>
Unternehmensnahe Dienstleistungen	<b>20,6</b>	<b>9,5</b>
Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen	<b>14,0</b>	<b>12,3</b>
Medizinische/pflegerische Dienstleistungen	<b>17,6</b>	<b>5,6</b>
Öffentlicher Dienst, Erziehung und Unterricht	<b>45,3</b>	<b>21,9</b>
<b>Bundesgebiet</b>		
West	<b>22,1</b>	<b>10,6</b>
Ost	<b>19,4</b>	<b>10,3</b>

	Betriebe ohne unbesetzte Ausbildungsstellen	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen
<b>Kammerzugehörigkeit</b>		
Industrie- und Handelskammer	<b>30,9</b>	<b>10,7</b>
Handwerkskammer	<b>10,8</b>	<b>8,8</b>
Industrie-/Handels-, Hand- werkskammer	<b>24,1</b>	<b>19,3</b>
Freie Berufe	<b>12,1</b>	<b>6,6</b>
Öffentlicher Dienst	<b>31,6</b>	<b>17,7</b>
sonstige Kammer (kombinationen)	<b>24,9</b>	<b>10,9</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>21,8</b>	<b>10,6</b>

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2017; hochgerechnete Angaben

**Tab. 3:** Durchschnittliche Bewerberzahlen für das Ausbildungsjahr 2016/2017 nach betrieblichen Strukturmerkmalen (abs.)

### Zunahme höherer Bildungsabschlüsse

Als eine wichtige Ursache für Besetzungsprobleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt werden Veränderungen in den Bildungspräferenzen aufgrund der Zunahme höherer Bildungsabschlüsse junger Schulabsolventen gesehen. Entsprechende Zahlenangaben des Statistischen Bundesamtes belegen diesen seit Jahren kontinuierlich steigenden Trend zu höheren schulischen und beruflichen Bildungsabschlüssen. So haben z. B. im Jahr 2016 37,9 % aller Schulabsolventen die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife erworben. Und drei von vier der Schulabgänger mit diesen schulischen Voraussetzungen nehmen ein Studium an einer Hochschule oder Fachhochschule auf (vgl. [3], S 92 f.).

### Bildungs- expansion

Nach Angaben der befragten Betriebe verfügen im Durchschnitt mehr als zwei von fünf Bewerbern über einen Hochschulabschluss, gut jeder vierte Ausbildungsinteressierte über die Hoch- oder Fachhochschulreife, etwa jeder fünfte

Bewerber hat einen Hauptschulabschluss, 6 % können keinen Schulabschluss vorweisen (vgl. Tab. 4).

Insofern kann – zumindest was die Anteile angeht – nicht von einem nachlassenden Interesse von Schulabsolventen mit höheren schulischen Bildungsabschlüssen ausgegangen werden, immer vor dem Hintergrund rückläufiger Bewerberzahlen. Im Prinzip nehmen gerade dann die Schwierigkeiten für Betriebe bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen zu, wenn der Anteil an Bewerbern mit höheren allgemeinbildenden Schulabschlüssen wie z. B. dem Realschulabschluss und der (Fach-)Hochschulreife abnimmt. Eine Ausnahme bilden Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten, bei denen sich in Betrieben mit Besetzungsproblemen deutlich mehr Realschulabsolventen als in der Vergleichsgruppe bewerben. Weiterführende Auswertungen zu Bewerberstrukturen nach zusätzlichen Strukturmerkmalen der Betriebe können unter (vgl. [2]) abgerufen werden.

		Betriebe		
		ohne	mit	insgesamt
		unbesetzte(n) Ausbildungsstellen		
<b>1 bis 19 Beschäftigte</b>				
	ohne Abschluss	13,1	10,1	12,1
	Hauptschule	24,6	39,5	29,6
	Realschule	44,3	34,8	41,1
	(Fach-)Abitur	18,0	15,6	17,2
<b>20 bis 99 Beschäftigte</b>				
	ohne Abschluss	2,1	12,7	5,1
	Hauptschule	20,5	30,5	23,3
	Realschule	47,9	38,2	45,1
	(Fach-)Abitur	29,6	18,6	26,4
<b>100 bis 199 Beschäftigte</b>				
	ohne Abschluss	2,0	4,7	2,5
	Hauptschule	18,1	34,3	21,2
	Realschule	40,9	39,1	40,6
	(Fach-)Abitur	39,1	21,9	35,8
<b>200 und mehr Beschäftigte</b>				
	ohne Abschluss	2,1	2,1	2,1
	Hauptschule	15,4	18,8	16,0
	Realschule	40,7	51,3	42,7
	(Fach-)Abitur	41,7	27,7	39,2
<b>Insgesamt</b>				
	ohne Abschluss	5,1	8,7	6,0
	Hauptschule	19,6	31,9	22,8
	Realschule	43,6	39,8	42,6
	(Fach-)Abitur	31,8	19,7	28,6

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2017; hochgerechnete Angaben

**Tab. 4:** Schulische Vorbildung der Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsstellen 2016/2017 nach Betriebsgrößenklassen (in %)

### **Mangelnde Attraktivität von Ausbildungsberufen**

#### **Unattraktive Ausbildungsberufe**

Neben rückläufigen Bewerberzahlen ist das Angebot an speziellen Ausbildungsberufen, die Betriebe zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs notwendigerweise benötigen, für die viele Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber aber kein Interesse zeigen, ein zentraler Grund für den hohen Bestand an unbesetzten Ausbildungsstellen. In der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit werden von den insgesamt 330 Ausbildungsberufen zehn Berufe ausgewiesen, bei denen extreme Besetzungsprobleme vorliegen (vgl. [3]). Für die folgenden Auswertungen des BIBB-Betriebspanels wurden diese zehn Ausbildungsberufe ausgewählt, und untersucht, in welchem Ausmaß sich Betriebe mit und ohne unbesetzten Ausbildungsstellen in dieser Hinsicht unterscheiden (vgl. Tab. 5).

Im Ergebnis werden in Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen knapp 6 % an Jugendlichen in diesen zehn Berufen ausgebildet, in der Vergleichsgruppe sind dies lediglich 1,5 %. Da ein bestimmter Ersatzbedarf an Fachkräften und ein damit erforderliches Neuangebot an Ausbildungsstellen in diesen Ausbildungsberufen angenommen werden kann, führt dies zu den erwähnten Konsequenzen für die betroffenen Betriebe.



Ausbildungsberufe	Anteil unbesetzter Stellen am Angebot <sup>1)</sup>	Anteil Auszubildende in Betrieben	
		ohne unbesetzte Ausbildungsstellen	mit unbesetzten Ausbildungsstellen
Restaurantfachmann/-frau	34,2	0,2	0,3
Fleischer/-in	33,3	0,0	0,2
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	32,7	0,0	0,3
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	28,7	0,1	0,0
Klempner/-in	25,9	0,0	0,0
Bäcker/-in	24,0	0,1	0,5
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	23,2	0,1	0,8
Hotelkaufmann/-frau	22,1	0,0	0,9
Gebäudereiniger/-in	21,8	0,1	0,1
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	21,4	0,0	0,1
Koch/Köchin	20,1	0,9	2,0
Tierwirt/-in	19,1	0,0	0,1
Glaser/-in	19,6	0,0	0,5
		<b>1,5</b>	<b>5,6</b>

<sup>1)</sup> Datenreport 2017, S. 25

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2017; hochgerechnete Angaben

**Tab. 5:** Anteil an Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach Betriebsgruppen mit und ohne Besetzungsproblemen (in %)

## Technologischer Wandel

### **Digitalisierung: höhere Tätigkeitsanforderungen**

Als Grund für steigende Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte werden die zunehmend höheren Tätigkeitsanforderungen genannt, die sich als Folge der Digitalisierung betrieblicher Geschäfts- und Produktionsprozesse ergeben haben. Verschiedene wissenschaftliche Studien gehen davon aus, dass dies zu einem Abbau beruflich qualifizierter Beschäftigter in Millionenhöhe (vgl. [6], [1]) und zwangsläufig zu einer rückläufigen Nachfrage nach selbst ausgebildeten Nachwuchskräften führen wird. Insofern stellt sich die Frage, ob Betriebe mit vergleichsweise wenig Problemen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen aufgrund ihrer technologischen Infrastruktur einen geringeren Bedarf an Nachwuchskräften haben.

### **Entwarnung**

Soweit sich dies im Rahmen deskriptiver Auswertungen von Stichprobenerhebungen wie dem BIBB-Betriebspanel untersuchen lässt, kann in dieser Hinsicht eine erste Entwarnung gegeben werden: Die Nutzung digitaler Technologien durch Betriebe hat zumindest keine negativen Auswirkungen auf die Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen (vgl. Tab. 6).

Tendenziell weisen Betriebe ohne Besetzungsprobleme im Vergleich zu Betrieben, die entweder vollständig oder teilweise Ausbildungsangebote nicht besetzen konnten, ein durchschnittlich höheres technologisches Niveau auf. Insbesondere bei der Nutzung technologischer Hilfsmittel zur Personalverwaltung und Arbeitsplanung in den Betrieben, einem zentralen Tätigkeitsfeld von Beschäftigten des mittleren Qualifikationssegments, liegt der Anteil an Betrieben ohne Besetzungsprobleme um 9 Prozentpunkte höher als in der Vergleichsgruppe. Ähnlich verhält es sich bei Betrieben, die sich zur Verarbeitung und Nutzung großer Datenmengen (z. B. Big Data) auf fortgeschrittene Technologien stützen. Hier erreichen Betriebe ohne Besetzungsprobleme sogar einen um 15,4 Prozentpunkte höheren Wert als Betriebe mit Besetzungsproblemen.

	angebotene Ausbildungsstellen vollständig besetzt	angebotene Ausbildungsstellen teilweise oder vollständig unbesetzt
Computergesteuerte Arbeitsmittel oder Technologien zur Erstellung von Produkten und Dienstleistungen, wie z. B. Werkzeugmaschinen, CNC-Maschinen, CAD, Mess-, Analyse- und Diagnosegeräte	54,9	52,5
Personal- oder organisationsbezogene Technologien, wie z. B. Personal-Management-Tools, Gebäude-Anlagen-Management-Tools	67,7	58,6
Digitale Technologien, die sich auf Sammlung, Speicherung und Verarbeitung großer Datenmengen beziehen, z. B. Big data, cloud computing	74,3	58,9
Digitale Technologien, die relativ autonom und unabhängig von der Bedienung durch Beschäftigte arbeiten, z. B. Smart Factory, Internet der Dinge, Cyber-Physical-Systeme	9,3	6,7

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2017; hochgerechnete Angaben;  
Mehrfachnennungen

**Tab. 6:** Nutzung ausgewählter Technologien in Betrieben mit und ohne Besetzungsprobleme (Mehrfachantworten in %)

Die in der Forschungsliteratur besonders für beruflich qualifizierte Beschäftigte als negativ hervorgehobene Nutzung von computergesteuerten Arbeitsmitteln und Technologien weist keine signifikanten Unterschiede auf. Selbst wenn autonome Produktions- und Steuerungstechnologien in Betrieben genutzt werden, so scheint es – wenn auch auf deutlich niedrigerem Niveau – sogar so zu sein, dass Betriebe weniger Rekrutierungsprobleme haben.

## Handlungsmöglichkeiten für Betriebe

*Es ist davon auszugehen, dass Betriebe und Unternehmen unter Nutzung aller verfügbaren Mittel bisher versucht haben, ihre Ausbildungsstellenangebote publik zu machen, um geeignete Bewerber zu finden. Aber allein aufgrund der bisherigen Darstellung und vor dem Hintergrund offizieller Statistiken haben die bisherigen Initiativen und einschlägigen Maßnahmen zur Verbesserung der Übergangsmöglichkeiten in eine betriebliche Ausbildung und zur Unterstützung von Betrieben bei der Bewerber-suche offensichtlich zu keiner deutlichen Verbesserung der Situation geführt.*

Im Folgenden soll kurz beschrieben werden, ob die Schaffung bestimmter Anreize für Bewerber oder das durch junge Flüchtlinge zusätzlich geschaffene Nachfragepotenzial auf dem Ausbildungsstellenmarkt ansatzweise zu kleineren Erfolgen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen führen könnte.

### Geldwerte Anreize als Option

**Zusatzanreize** Bildungs- und Berufsbildungspolitik gehen angesichts dieser aktuellen Problemlage auf dem Ausbildungsstellenmarkt von der Annahme aus, dass sich durch zusätzliche Anreize für Jugendliche diese Rekrutierungsprobleme lösen lassen. Von Interesse in diesem Zusammenhang ist daher die Frage, ob es Betrieben tatsächlich gelingt, ihre Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen über gezielte Anreize zu beheben. Wie sich aber unschwer in Tab. 7 erkennen lässt, sind die Nettoeffekte unterschiedlicher Zusatzangebote an potenzielle Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber nur dann effektiv, wenn sehr weitreichende Angebote wie überbetriebliche Vergütungen oder Übernahmegarantien angeboten werden, Anreize, die von den Betrieben zudem nur dann eingesetzt werden, wenn die Anteile an unbesetzten Ausbildungsstellen am Gesamtangebot im Vorjahr besonders hoch ausgefallen sind.

	<b>Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen 2016</b>	<b>Rückgang 2015–2016 (in %-Pkt)</b>
Übertarifliche Ausbildungsvergütung	<b>32,2</b>	<b>-13,7</b>
Übernahmegarantie bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss	<b>35,1</b>	<b>-12,1</b>
Geldwerte Vorteile wie z. B. private Nutzung von Firmenwagen oder Mobiltelefonen	<b>21,3</b>	<b>0,4</b>
Zuschuss für Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs	<b>24,1</b>	<b>-2</b>
Zuschuss für Verpflegung oder Unterkunft	<b>22,4</b>	<b>-0,1</b>

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel; Erhebungswellen 2015 und 2016

**Tab. 7:** Zusatzanreize für Ausbildungsstellenbewerber nach Betriebsgruppen (in %)

## Integration von jungen Flüchtlingen als Option

Die berufliche Integration von jungen Erwachsenen mit Fluchthintergrund stellt nach wie vor für Betriebe und Unternehmen in Deutschland ein größeres Problem dar (vgl. [5]). Obwohl in der Bildungspolitik von der Wirtschaft entsprechende Integrationsleistungen gefordert werden, weisen auch die im BIBB-Betriebspanel befragten Betriebe – ebenso wie die Ausbildungsmarktstatistik – noch keine höheren Bestandszahlen auf. Dennoch sind Anzeichen zu erkennen, dass dieses neue Nachfragepotenzial eventuell dazu beitragen könnte, derzeitige Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt zumindest in Teilen zu lösen (vgl. Tab. 8).

**Bewerber mit Fluchthintergrund**

Gemessen am Anteil an jungen Flüchtlingen an allen in Betrieben beschäftigten Auszubildenden ergeben sich für Betriebe mit unterschiedlich stark ausgeprägten Besetzungsproblemen doch einige Unterschiede: Mit knapp 2 % liegen Betriebe ohne Besetzungsschwierigkeiten höher im Flüchtlingsanteil an allen Auszubildenden als dies bei Betrieben mit starken Besetzungsproblemen der Fall ist. Dieses Ungleich-

gewicht spiegelt sich noch deutlicher im Anteil an Flüchtlingen unter den neu eingestellten Auszubildenden wider. Auch hier zeigen Betriebe ohne Besetzungsprobleme eine höhere Aufnahmebereitschaft als die Vergleichsgruppen, auch wenn die Zahlen derzeit noch verschwindend gering sind.

	<b>Anteil an Auszubildenden mit Fluchthintergrund an allen Auszubildenden</b>	<b>Anteil an neu eingestellten Auszubildenden mit Fluchthintergrund an allen Neueinstellungen</b>
alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt	1,9	3,7
angebotene Ausbildungsstellen teilweise unbesetzt	1,7	2,2
alle angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt	0,9	0,0
Durchschnitt	1,9	3,0

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2017; hochgerechnete Angaben

**Tab. 8:** Rekrutierung junger Flüchtlinge von Betrieben nach Grad an Besetzungsproblemen (in %)

## Fazit

*Obwohl ein beträchtlicher Teil der Betriebe, die sich in Deutschland an der Ausbildung Jugendlicher beteiligen, zunehmend Probleme bei der Besetzung seiner Ausbildungsstellen hat, ziehen Betriebe daraus nicht die Konsequenz, ihr Stellenangebot zu reduzieren. Dies lässt sich nicht zuletzt am kontinuierlich steigenden Angebot an Berufsbildungsstellen ablesen, das seit dem Einbruch während der Finanzkrise in den Jahren 2007 und 2008 um 16 Prozent gestiegen ist. Auch aufgrund der Angaben der befragten Betriebe (vgl. [7]) halten Betriebe trotz Besetzungsproblemen am dualen System der Berufsausbildung fest.*

Die hier vorgestellten Ergebnisse machen deutlich, dass sich der demografische, bildungsbezogene und technologische Strukturwandel nicht auf alle an der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen beteiligten Betriebe gleichermaßen auswirkt. Bereits jetzt – und diese Entwicklung wird sich in Zukunft aller Wahrscheinlichkeit nach verstärken – sind es vor allem folgende Betriebe, die Schwierigkeiten haben, ihre Lehrstellen zu besetzen:

- Handwerks- und Kleinstbetriebe,
- Betriebe in den neuen Bundesländern,
- Betriebe mit einem Stellenangebot in Ausbildungsberufen, die für potenzielle Bewerber nicht infrage kommen,
- Betriebe, bei denen sich angesichts der beruflichen Anforderungen Bewerber mit unzureichender schulischer Vorbildung melden.

**Betriebe mit Besetzungsproblemen**

**Fazit:** Es sind sowohl in praktischer, wissenschaftlicher wie auch in bildungspolitischer Hinsicht weitere Überlegungen und Maßnahmen zur Unterstützung der dualen Ausbildung erforderlich, auch wenn die Möglichkeiten zur Einflussnahme begrenzt sind.



## Literatur:

- [1] BONIN, H./T. GREGORY/U. ZIERAHN: Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2015
- [2] BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSAUSBILDUNG (HRSG.): BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Weiterführende Informationen zum Forschungsprojekt, zu aktuellen Daten und Auswertungen sowie zu Publikationen sind unter (<https://www.bibb.de/qp>) verfügbar.
- [3] BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSAUSBILDUNG (HRSG.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2017
- [4] BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT: Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft. Berufsbildungsbericht 1991 Nr. 29, Bonn 1991
- [5] ESSER, F. H./M. GRANATO/F. NEISES, in: Granato, M./F. Neises (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft-Nr. 187, Bonn 2017
- [6] FREY, C. B./M. A. OSBORNE: The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation, Oxford 2013
- [7] MOHR, S./K. TROLTSCH/C. GERHARDS: Rückzug von Betrieben aus der betrieblichen Ausbildung. In: Dietl, Stefan F./H. Schmidt/R. Weiß/W. Wittwer (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. – Loseblatt-Sammlung, Aktualisierungslieferung Nr. 181. Erg.-Lfg., Köln 2016, S. 1–22, Kapitel 3.1.3.1
- [8] TROLTSCH, K.: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel, in: [3], S. 228–236
- [9] TROLTSCH, K.: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik zur Ausbildungsbeteiligung, in: [3], S. 214–226