



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Betriebliche Ausbildung in Hessen 2016

IAB-Betriebspanel Report Hessen

Anna C. Fischer

Dr. Christa Larsen

Frankfurt am Main, Mai 2017



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Ausbildungsverhalten der Betriebe	5
Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe weiter rückläufig	5
Anteil ausbildender Betriebe weiterhin im Verarbeitenden Gewerbe am größten	6
Anzahl der Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr weitgehend stabil	8
Kaum Veränderungen der Ausbildungsquote in Hessen	9
Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze	11
Angebot der Ausbildungsplätze stabil, Besetzungsquote weiter steigend	11
Unbesetzte Ausbildungsplätze vor allem in den Kleinbetrieben	12
Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse	14
Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse stabil	14
Viele weibliche Absolventen in wirtschaftsnahen Dienstleistungen	15
Erfolgreiche Abschlüsse vor allem in Klein-, Mittel- und Großbetrieben	16
Übernahme nach Ausbildungsabschluss	17
Übernahmequote weiterhin hoch	17
Viele Übernahmen im Verarbeitenden Gewerbe	18
Chancen der Absolventinnen und Absolventen in Großbetrieben am größten	19
Auswärtige Berufsschulen	20
17 Prozent der Ausbildungsbetriebe bestätigten Besuch auswärtiger Berufsschulen	20
Mehrzahl der Betriebe übernahm zumindest teilweise entstehende Kosten	21
Resümee	22
Methodische Hinweise	24
Literatur	25

Einleitung

Die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebs hängt wesentlich von den Kompetenzen und dem Wissen der Beschäftigten ab. Insbesondere in einer auf Wissen und Dienstleistungen basierenden Wirtschaft gelten Kompetenzen als entscheidender Wettbewerbsfaktor (vgl. Kaufeld 2016). Im Mittelpunkt betrieblicher Personalpolitik wird daher neben der Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunehmend der Erhalt ihrer Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit stehen.

Betriebliche Personalpolitik wird von verschiedenen Faktoren geprägt. Insbesondere die demografische Entwicklung stellt die Betriebe zunehmend vor die Herausforderung Fach- und Führungsstellen adäquat besetzen zu können. Betriebliches Kompetenzmanagement, ihr Engagement in dualer Berufsausbildung sowie die Förderung von betrieblicher Weiterbildung gewinnen in diesem Zusammenhang an Bedeutung.

Eine weitere Möglichkeit auf den Rückgang an Erwerbspersonen zu reagieren, stellt die Rekrutierung und Bindung neuer Personalressourcen, wie beispielsweise internationaler Fachkräfte, Älterer, Frauen oder Arbeitsloser dar. Dabei nimmt die Vielfalt in den Belegschaften unweigerlich zu. In Folge wird sich betriebliche Personalpolitik noch stärker als bisher mit den Rahmenbedingungen verschiedener Lebensphasen der Beschäftigten wie beispielsweise der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, aber auch mit einer stärkeren Internationalisierung der Belegschaften auseinandersetzen müssen. Vielfalt als Chance zu erkennen, erfordert dabei von den Betrieben einen aktiven und reflektierten Umgang mit dem Thema (vgl. Jablonski 2016).

Darüber hinaus ist zu erwarten, dass sich mit fortschreitender Digitalisierung der Arbeitswelt die Möglichkeiten der Betriebe – sowie der Beschäftigten – Arbeitszeiten und Arbeitsorte zu flexibilisieren, verändern werden. Hierin besteht für die Betriebe aktuell und zukünftig eine personalpolitische Aufgabe. Der Einsatz moderner digitaler Technologien geht aber auch mit der Erwartung einher, dass sich Arbeitsprozesse und Arbeitsorganisation in den Betrieben verändern werden. Betriebe sind herausgefordert sich vorausschauend mit den sich wandelnden Kompetenzanforderungen auseinanderzusetzen und entsprechende Qualifizierungen zu ermöglichen (vgl. Bennewitz et al. 2016).

Betriebliche Personalpolitik hat vielfältige Facetten, von denen einige zentrale Aspekte in den Reporten zum IAB-Betriebspanel Hessen 2016 genauer beleuchtet werden. Den thematischen Schwerpunkt im hier vorgelegten ersten Report bildet das Engagement der Betriebe in der dualen Berufsausbildung. Der zweite Report wird sich mit der Beschäftigungssituation von Frauen sowie Frauen in Führungspositionen auseinandersetzen. Im dritten Report werden Maßnahmen der Personalrekrutierung und Gründe für Personalabgänge diskutiert. Der vierte Report wird sich mit dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten befassen.

Die betriebliche oder auch duale Berufsausbildung stellt eine zentrale Strategie der Betriebe zur Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte dar. Neben der Möglichkeit für die eigenen Bedarfe zu qualifizieren, liefert die betriebliche Berufsausbildung zugleich einen Pool an Fachkräften, der für den Erhalt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit

der Betriebe und des Landes als notwendig angesehen wird (vgl. BiBB 2015).

Das Ausbildungsengagement der Betriebe ist geprägt von den Bedarfen nach Fachkräften, aber auch den dafür zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen. Darüber hinaus wirken sich betriebsexterne Faktoren, wie die wirtschaftliche Entwicklung oder das Angebot an Ausbildungsbewerberinnen und Ausbildungsbewerbern, auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe aus.

Diese internen und externen Anforderungen haben sich in den vergangenen Jahren verändert. Insbesondere sinkende Bewerberzahlen stellen die Betriebe aktuell und zukünftig vor eine große Herausforderung, denn die Zahl der Schulabsolventinnen und Schulabsolventen wird auch in den kommenden Jahren demografiebedingt weiter zurückgehen (vgl. HSL 2013). Bei einem gleichzeitig anhaltenden Trend zur Akademisierung sind seitens der Betriebe besondere Anstrengungen notwendig, um leistungsstarke junge Erwachsene für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen sowie leistungsschwächere Jugendliche zur Ausbildungsreife zu führen.¹

Die Daten des IAB-Betriebspanels liefern eine Reihe von Hinweisen darauf, dass sich

das betriebliche Ausbildungsverhalten in den vergangenen Jahren zum Teil beträchtlich gewandelt hat. Zur Bestimmung des betrieblichen Ausbildungsverhaltens werden drei wesentliche Themenfelder berücksichtigt:

- die Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität der Betriebe,
- die angebotenen und besetzten Ausbildungsstellen,
- sowie die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse und betrieblichen Übernahmen der Absolventinnen und Absolventen.

Zudem wird die Nutzung auswärtiger Berufsschulen sowie die Beteiligung der Betriebe an den dabei entstehenden Kosten betrachtet. Daten hierzu wurden 2016 erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben.

Für die genannten Faktoren werden, neben Veränderungen im Zeitverlauf, Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen berücksichtigt sowie Vergleiche der hessischen mit der westdeutschen Situation vorgenommen, um strukturelle Faktoren und deren Entwicklung ebenfalls erfassen zu können.

¹ Ähnlich äußert sich auch die Kultusministerkonferenz (2017) in ihrem Statement zu den aktuellen Herausforderungen der beruflichen Bildung.

Ausbildungsverhalten der Betriebe

Der demografiebedingte Rückgang an Bewerberinnen und Bewerbern und die große Heterogenität der Ausbildungsvoraussetzungen bei den Jugendlichen können dazu beitragen, dass ausbildungsbereite Betriebe zukünftig größere Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen erfahren werden. Zudem ist eine fundierte betriebliche Ausbildung zeit- und kostenintensiv, was insbesondere im Falle kleiner Betriebe – mit geringeren Ressourcen als Großbetriebe – eine kontinuierliche Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs durch Ausbildung erschwert.

Um mittels betrieblicher Ausbildung einen eigenen Beitrag zur zukünftigen Fachkräfteversorgung zu leisten, müssen angesichts der skizzierten Herausforderungen bestehende Ausbildungsaktivitäten der Betriebe

beibehalten und gegebenenfalls zusätzliche Ausbildungspotenziale identifiziert und aktiviert werden.

Um Einblicke in das Ausbildungsverhalten der hessischen Betriebe zu erhalten, wird im folgenden Abschnitt neben der Anzahl der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung auch der Anteil der tatsächlich in Ausbildung aktiven Betriebe beschrieben und Unterschiede zwischen Wirtschaftszweig- und Betriebsgrößenklassenzugehörigkeit dargestellt. Zudem wird die Entwicklung der Auszubildendenzahlen sowie die Entwicklung der Ausbildungsquote, d.h. der Anteil Auszubildender an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, berichtet.

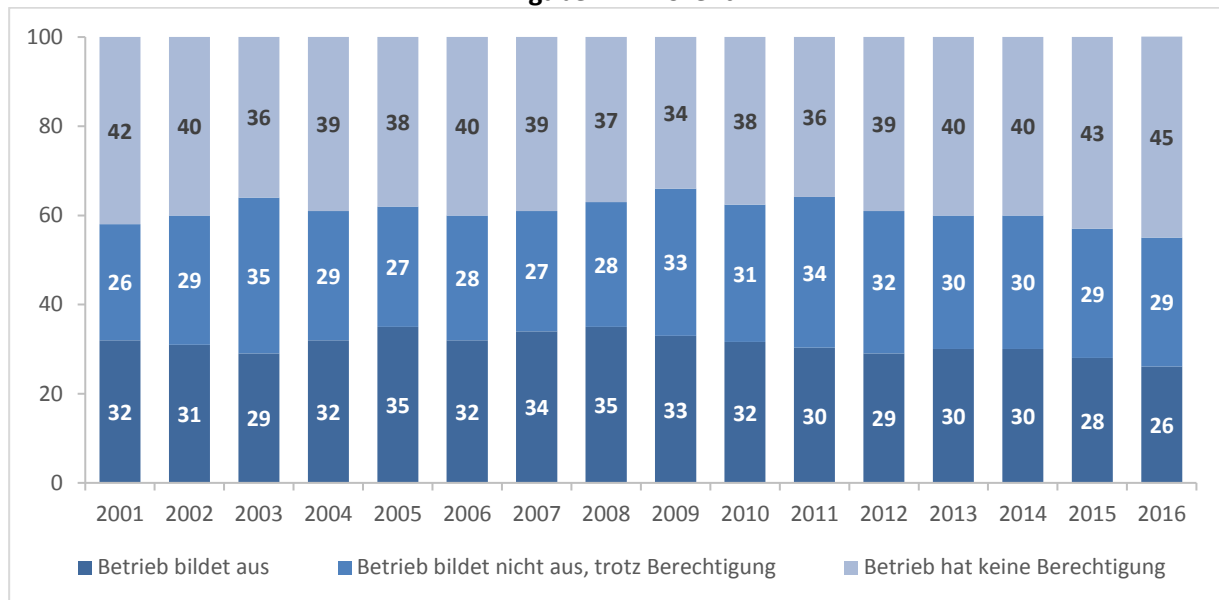
Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe weiter rückläufig

Betriebe, die sich an betrieblicher Erstausbildung beteiligen, müssen über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. In Hessen belief sich 2016 der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe auf 55 Prozent (Westdeutschland 54 Prozent). Der Anteil der Betriebe, welcher die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllt, ist damit in den vergangenen fünf Jahren um insgesamt neun Prozentpunkte zurückgegangen (vgl. Abb. 1). In Westdeutschland verringerte sich der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe im gleichen Zeitraum um fünf Prozentpunkte.

Der im Jahr 2016 für Hessen ermittelte Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe von 55 Prozent bedeutet zudem einen Tiefstand seit Beginn der Panelbeobachtungen im Jahr 2001.

Nicht alle Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, bilden auch aus. Der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben lag in Hessen im Jahr 2016 bei 26 Prozent und damit etwas unter dem westdeutschen Durchschnitt von 29 Prozent.

Abb. 1: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2001-2016, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2016, eigene Berechnungen

Der Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben lag 2016 in Hessen bei 26 Prozent (26 Prozent in Westdeutschland). Dieser Anteil ist seit 2009 relativ stabil, er bewegt sich zwischen 26 und 35 Prozent. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Westdeutschland, hier liegt der Anteil seit 2009 zwischen 52 und 55 Prozent.

Unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung ist zudem interessant, ob sich die Ausbildungsbeteiligung bei den Betrieben, welche in den kommenden beiden Jahren mit Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung rechnen, vom Durchschnitt unterscheidet. Tatsächlich lag der Anteil ausbildender Betriebe, der Schwierigkeiten erwartet, knapp zehn Prozentpunkte über dem Gesamtdurchschnitt von 26 Prozent.

Gleichzeitig haben aber auch in dieser Gruppe rund 44 Prozent der Betriebe eine vorhandene Ausbildungsberechtigung nicht genutzt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im Jahr 2016 der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung im Vergleich zu den Vorjahren weiter rückläufig war. Zudem nutzten mehr als die Hälfte der hessischen Betriebe ihre Ausbildungsberechtigung nicht. Warum Betriebe nicht ausbildeten, wurde 2016 nicht erfasst. Ergebnisse aus dem Jahr 2013 zeigen, dass der Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern mit Abstand am häufigsten als Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen in Hessen genannt wurde (Nüchter/Larsen 2014).

Anteil ausbildender Betriebe weiterhin im Verarbeitenden Gewerbe am größten

Die Ausbildungsbeteiligung zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen war auch 2016 unterschiedlich hoch. Der größte An-

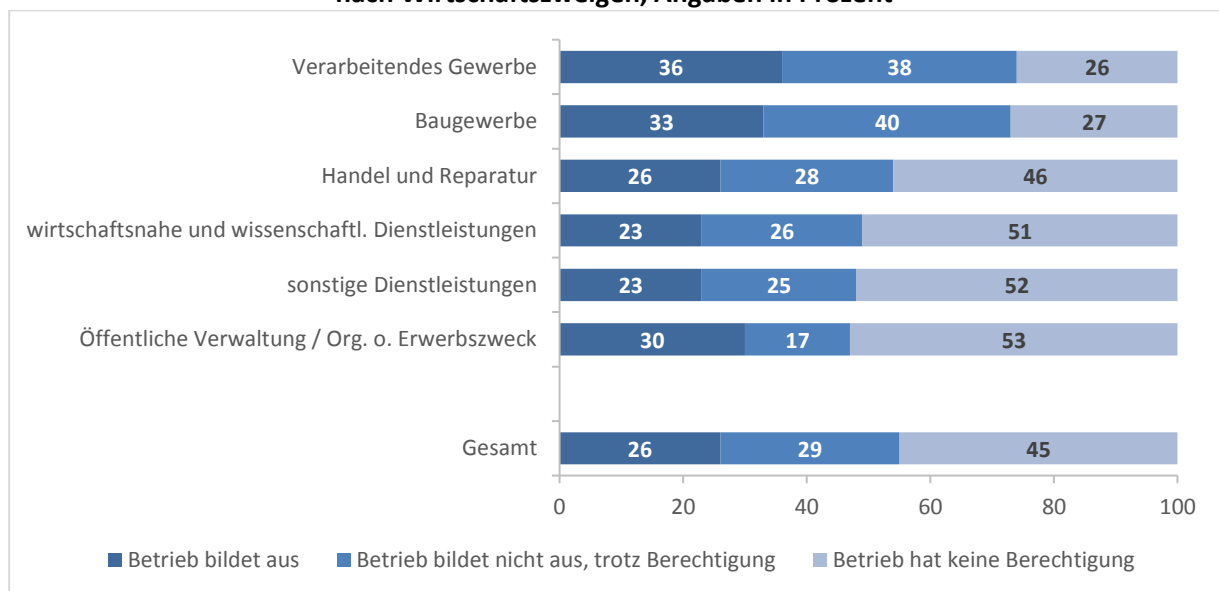
teil ausbildender Betriebe an allen Betrieben der Branche fand sich im Verarbeitenden Gewerbe: Jeder dritte Betriebe bildete aus. Der Anteil ausbildender Betriebe ist im

Vergleich zum Vorjahr um 14 Prozentpunkte gefallen und unterschreitet damit den bislang niedrigsten Wert von 41 Prozent im Jahr 2012. Der Anteil ausbildender Betriebe unter den Dienstleistungsbetrieben lag, wie in den Vorjahren, bei weniger als einem Viertel (vgl. Abb. 2).

Gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben in der jeweiligen Branche unterschieden sich die Branchen mit der höchsten und niedrigsten Ausbildungsaktivität um knapp 20 Prozentpunkte. Der größte Anteil aktiv ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Berechtigung fand sich in der Öffentlichen Verwaltung. 64

Prozent der Betriebe mit Ausbildungsbe-
rechtigung nutzten diese und bildeten aus. In den anderen Branchen fiel der Anteil ausbildender Betriebe an allen zur Ausbildung berechtigten Betrieben geringer aus. Er lag zwischen 45 und 49 Prozent. Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich vor allem der Anteil der ausbildenden Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe verringert, gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben in der jeweiligen Branche. Die bisherigen Höchstwerte aus dem Jahr 2014 sind in beiden Branchen um fast 20 Prozentpunkte gefallen.

Abb. 2: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2016, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



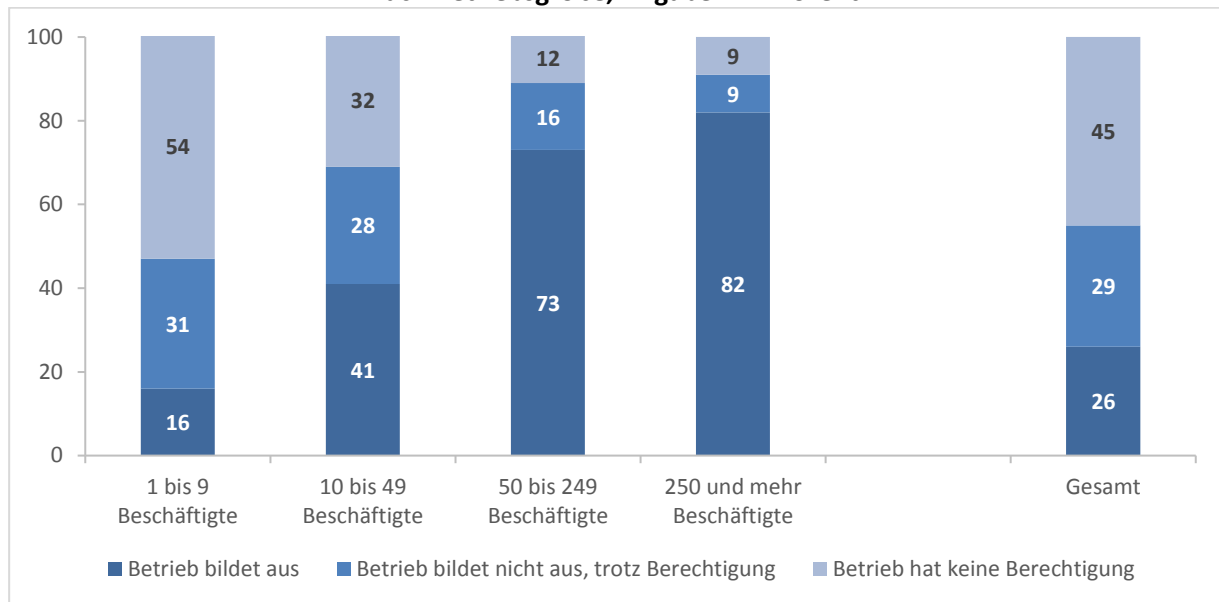
Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Mit der Größe der Betriebe steigt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe. Der Anteil der tatsächlich in Ausbildung aktiven Betriebe an allen Betrieben mit Berechtigung nimmt ebenfalls mit steigender Betriebsgröße zu (vgl. Abb. 3).

Der Anteil der ausbildenden Großbetriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben dieser Betriebsgröße lag 2016 bei 90

Prozent. Die ausbildungsberechtigten mittelgroßen Betriebe bildeten zu über 80 Prozent aus, ausbildungsberechtigte Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten zu 60 Prozent. Der Anteil der Kleinbetriebe fiel mit ca. 34 Prozent im Vergleich deutlich kleiner aus. Im Vergleich zu den Vorjahren haben sich die Werte kaum verändert.

Abb. 3: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2016, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Anzahl der Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr weitgehend stabil

Der rückläufige Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe lässt erwarten, dass auch die Anzahl der Auszubildenden in Hessen 2016 niedriger lag als im Vorjahr. Die Entwicklung der Auszubildendenzahl bestätigt diese Annahme, sie ist gegenüber dem Vorjahr um etwa einen Prozentpunkt gefallen.

Der größte Anteil an allen Auszubildenden war 2016 in Betrieben der sonstigen Dienstleistungen beschäftigt (31 Prozent). Das Verarbeitende Gewerbe vereinte 19 Prozent der Auszubildenden auf sich, in Handel und Reparatur waren es 24 Prozent. In den übrigen Wirtschaftszweigen waren zwischen acht und zehn Prozent der Auszubildenden beschäftigt.

Wird nach Betriebsgrößenklassen unterschieden, zeigt sich, dass der Anteil der Auszubildenden an allen Auszubildenden in den Kleinstbetrieben mit elf Prozent 2016 am geringsten ausfiel. In den Kleinbetrie-

ben lag er bei 23 Prozent, in den mittelgroßen Betrieben bei 33 Prozent und in den Großbetrieben bei 32 Prozent.

Über alle Betriebsgrößen hinweg entsprach der Anteil der Auszubildenden in etwa dem Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse.

Der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden belief sich, wie im Vorjahr, auf 39 Prozent. Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Auszubildenden seit 2010 von knapp 50 Prozent auf unter 40 Prozent gefallen. Im gleichen Zeitraum ist auch absolut die Anzahl der sich in Ausbildung befindlichen Frauen gesunken.

Der Trend, dass sich immer weniger Frauen für eine duale Berufsausbildung entscheiden, ist aber kein hessisches Spezifikum. Matthes et al. (2016) beobachten eine ähnliche Entwicklung auf Bundesebene. Sie führen das sinkende Interesse junger Frauen an einer dualen Berufsausbildung

u.a. darauf zurück, dass viele Frauen eine Studienberechtigung erreichen und dann auch nutzen würden. Zudem würden Frauen häufiger als Männer eine vollzeit-schulische Berufsausbildung anstreben, beispielsweise in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens. Frauen konzentrierten sich innerhalb des dualen Berufsausbildungssystems zudem stark auf Dienstleistungsberufe.

Nicht überraschend ist daher, dass von den rund 42.000 weiblichen Auszubildenden in

Hessen mit über 60 Prozent der Großteil in Dienstleistungsbetrieben beschäftigt war.

Frauen machten in den Dienstleistungsbetrieben zudem mehr als die Hälfte der Auszubildenden aus (54 Prozent). Auch in der Öffentlichen Verwaltung lag der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden bei 50 Prozent. In allen anderen Wirtschaftszweigen stellten sie jeweils weniger als ein Drittel der Auszubildenden.

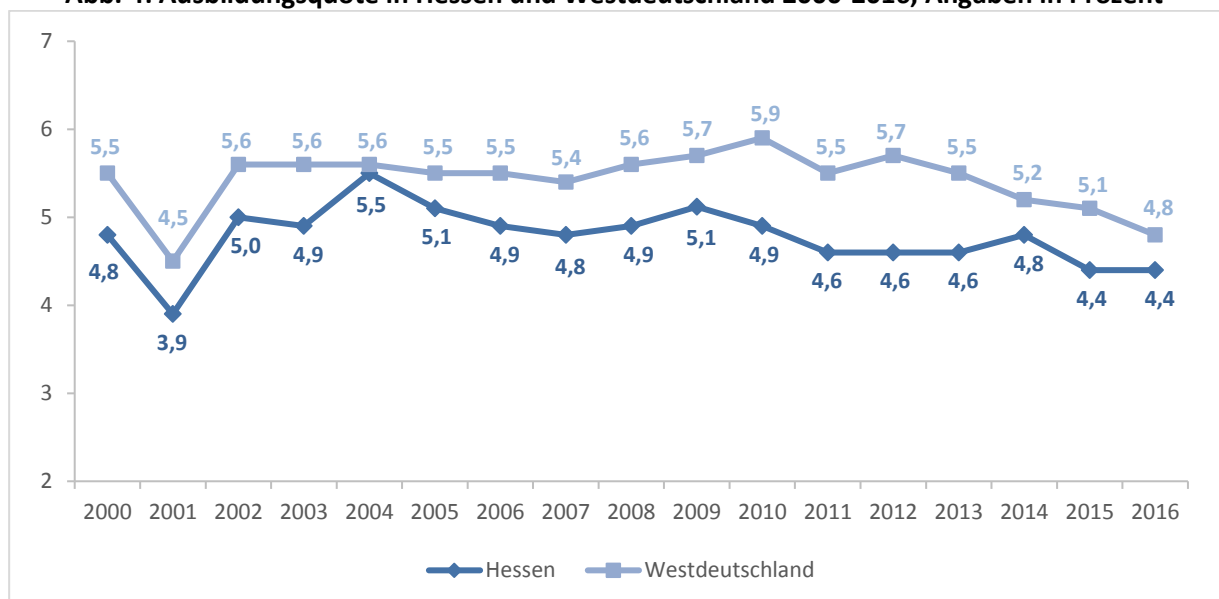
Kaum Veränderungen der Ausbildungsquote in Hessen

Mit der Ausbildungsquote wird der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemessen, wobei alle Betriebe, d.h. auch Betriebe ohne Auszubildende, herangezogen werden. Die Ausbildungsquote gibt Auskunft über die Ausbildungsintensität von Betrieben. Sie ist eine strukturelle Größe, welche sich in der Regel im Zeitverlauf nur wenig verändert. Konjunkturelle Effekte lassen

sich mit der Ausbildungsquote nicht erfassen, zumal ein gleichzeitiger Rückgang von Auszubildenden und Gesamtbeschäftigten zu einer gleichbleibenden Ausbildungsquote führen kann.

Die Ausbildungsquote in Hessen lag, wie im vergangenen Jahr, bei 4,4 Prozent und blieb wiederum unter dem westdeutschen Durchschnitt von 4,8 Prozent (vgl. Abb. 4).

Abb. 4: Ausbildungsquote in Hessen und Westdeutschland 2000-2016, Angaben in Prozent



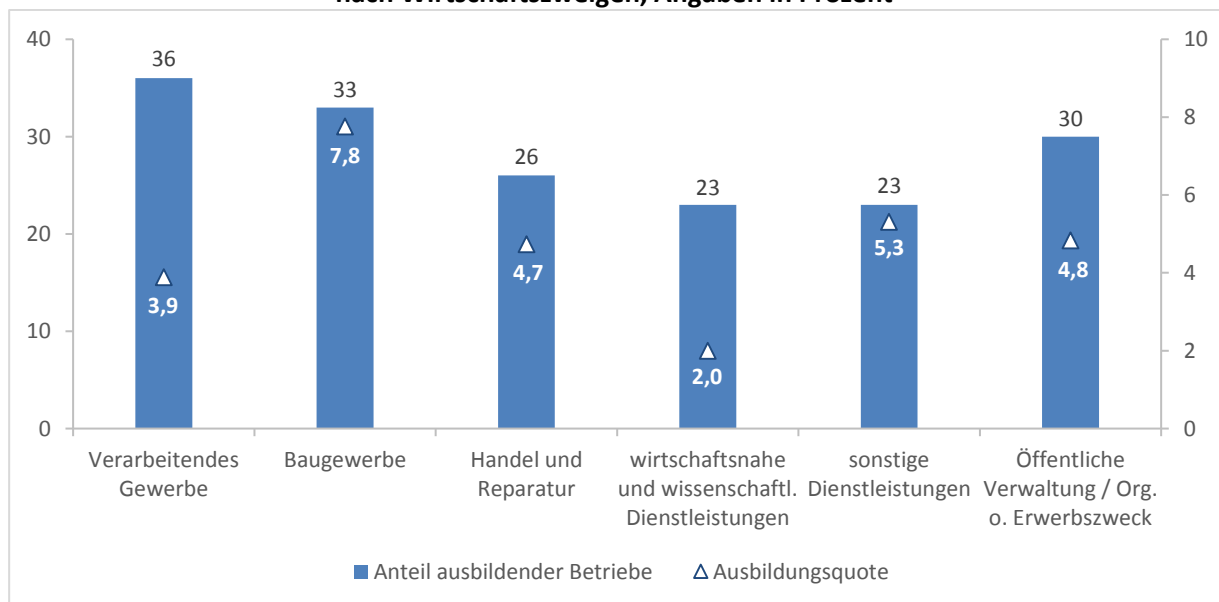
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000- 2016, eigene Berechnungen

Die im Vergleich zu Westdeutschland geringere Ausbildungsquote in Hessen kann sich im hohen Dienstleistungsanteil der hessischen Wirtschaft begründen, denn im Dienstleistungsbereich ist traditionell eine niedrige Anzahl an Auszubildenden beschäftigt. Hierfür spricht, dass die Ausbildungsquote in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetrieben mit zwei Prozent an letzter Stelle lag. Die Spitzenposition nahm, wie im Vorjahr, das Baugewerbe ein. Hier waren acht Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Auszubildende.

Ein Blick auf die sektoralen Ausbildungsquoten zeigt jedoch auch, dass sich die

niedrige Quote Hessens nicht allein über die Wirtschaftsstruktur erklären lässt (vgl. Abb. 5). Auch innerhalb der meisten Wirtschaftsbereiche lagen die Ausbildungsquoten knapp unterhalb der westdeutschen Werte, besonders deutlich im Handel. Die Öffentliche Verwaltung war der einzige Wirtschaftssektor in welchem in Hessen mehr Auszubildende pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigter anzutreffen waren als im westdeutschen Durchschnitt. In allen anderen Branchen blieben die hessischen Betriebe hinsichtlich der Ausbildungsintensität hinter Westdeutschland zurück.

Abb. 5: Ausbildungsquote und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2016 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Betrachtet man Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich, dass die Ausbildungsquote in allen Betriebsgrößenklassen nahe am hessischen

Durchschnitt lag: die kleinsten und mittelgroßen Betriebe lagen etwas über, die Klein- und Großbetriebe etwas unter dem Hessendurchschnitt von 4,4 Prozent.

Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze

Die rückläufige Ausbildungsbeteiligung sagt nicht zwingend etwas über die Bereitschaft der Betriebe aus, sich in Ausbildung zu engagieren. Betriebe, welche Ausbildungsplätze anbieten, können diese nicht immer mit geeigneten Bewerberinnen oder Bewerbern besetzen. Wie sich das Angebot an Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2015/2016 von der Nachfrage unterschieden hat, wird im folgenden Abschnitt untersucht.

Sieben Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe hatten den Daten des IAB-Betriebspanels

Hessen zufolge Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2015/2016 angeboten. Hochgerechnet wurden insgesamt 55.400 Ausbildungsplätze angeboten.

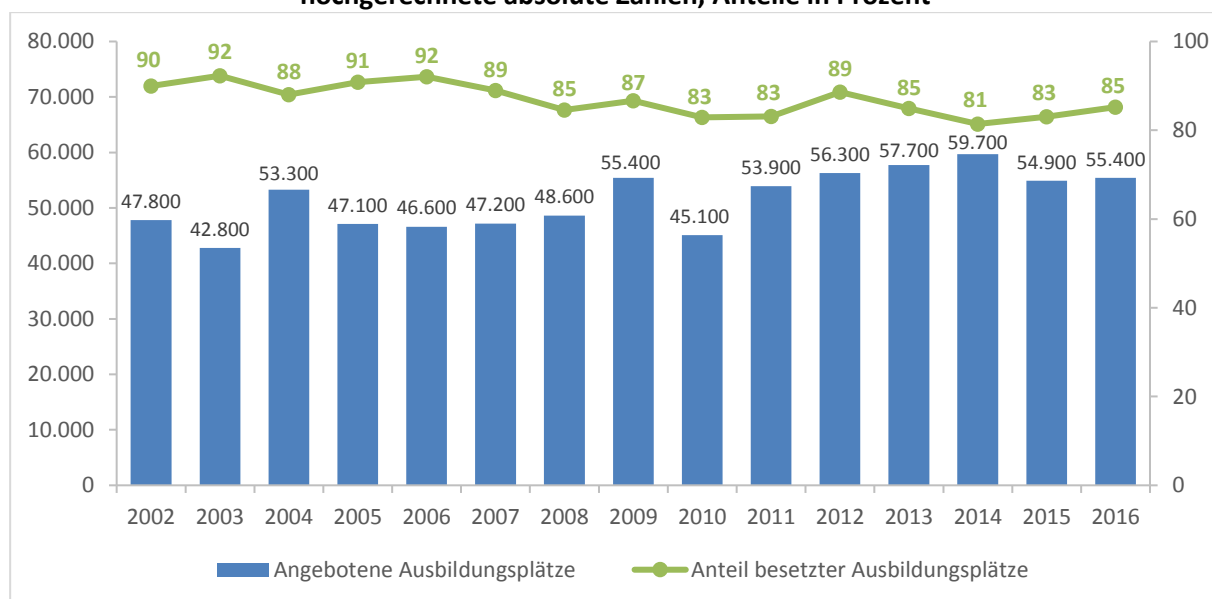
Etwa 20 Prozent der Betriebe, welche Ausbildungsplätze angeboten hatten, konnten alle offenen Plätze besetzen. Alle anderen Betriebe hatten bei der Besetzung mindestens eines Ausbildungsplatzes Schwierigkeiten. Insgesamt blieben etwa 15 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt.

Angebot der Ausbildungsplätze stabil, Besetzungsquote weiter steigend

Die Anzahl der für das Ausbildungsjahr 2015/2016 angebotenen Ausbildungsplätze lag um rund 500 Plätze höher als im Vorjahr (vgl. Abb. 6). Mit 55.400 neuen Ausbildungsplätzen ist das Niveau im langjährigen Vergleich eher hoch.

Von den angebotenen Ausbildungsplätzen konnten rund 85 Prozent besetzt werden. Der Anteil nicht besetzter Ausbildungsstellen ist im Vergleich zum Vorjahr weiter rückläufig. Dennoch blieben etwa 8.200 Ausbildungsstellen unbesetzt.

Abb. 6: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2016, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 - 2016, eigene Berechnungen

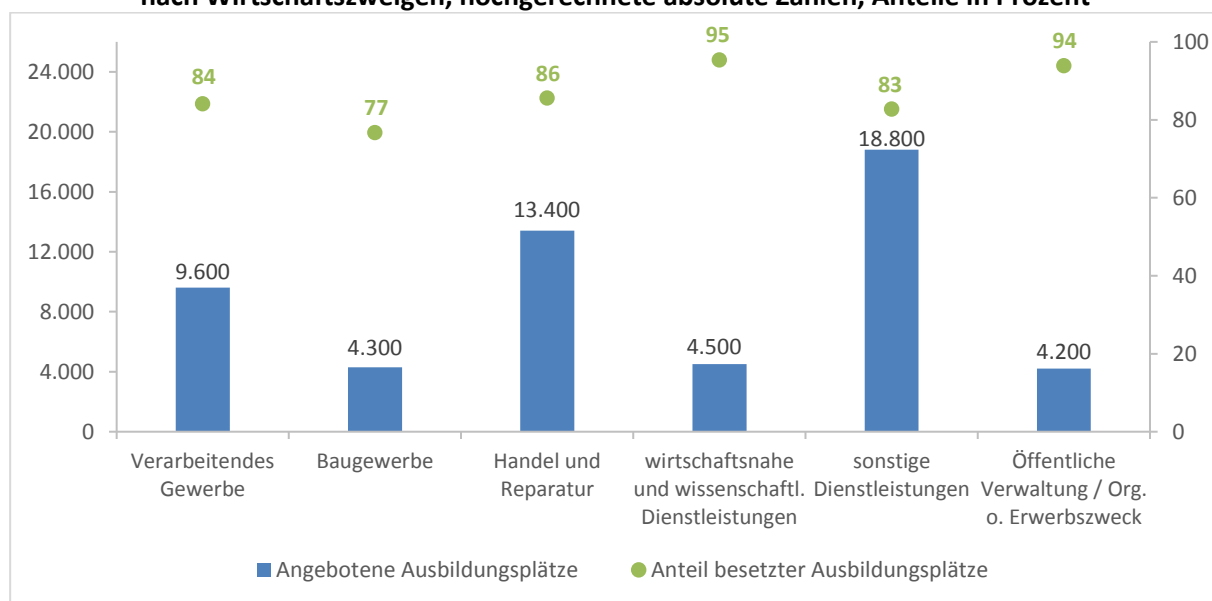
Der Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze ist je nach Wirtschaftszweig unterschiedlich hoch ausgefallen (vgl. Abb. 7). Wie im Vorjahr verzeichnete das Baugewerbe die größten Probleme bei der Besetzung der Ausbildungsstellen: Hier konnte knapp ein Viertel der angebotenen Plätze nicht besetzt werden.

In den sonstigen Dienstleistungen (17 Prozent) und dem Verarbeitenden Gewerbe (16 Prozent) sowie Handel und Reparatur

(14 Prozent) lag der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen nahe am hessischen Durchschnitt.

Weniger schwierig scheint die Besetzung der Ausbildungsstellen in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie in der Öffentlichen Verwaltung gewesen zu sein. Hier lagen die Anteile der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen mit fünf bzw. sechs Prozent deutlich unter dem hessenweiten Durchschnitt von 15 Prozent.

Abb. 7: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2016, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Unbesetzte Ausbildungsplätze vor allem in den Kleinbetrieben

Große Unterschiede bei der Besetzung von Ausbildungsstellen bestehen weiterhin zwischen den kleineren und den größeren Betrieben: Hessische Kleinst- und Kleinbetriebe waren auch 2016 weniger erfolgreich bei der Gewinnung von Auszubildenden als die größeren Betriebe. Der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen lag bei den Kleinstbetrieben bei 19 Prozent und bei den Kleinbetrieben bei 26

Prozent (vgl. Abb. 8). Trotz des hohen Anteils nicht besetzter Stellen hat sich die Lage im Vergleich zum Vorjahr damit etwas entspannt.

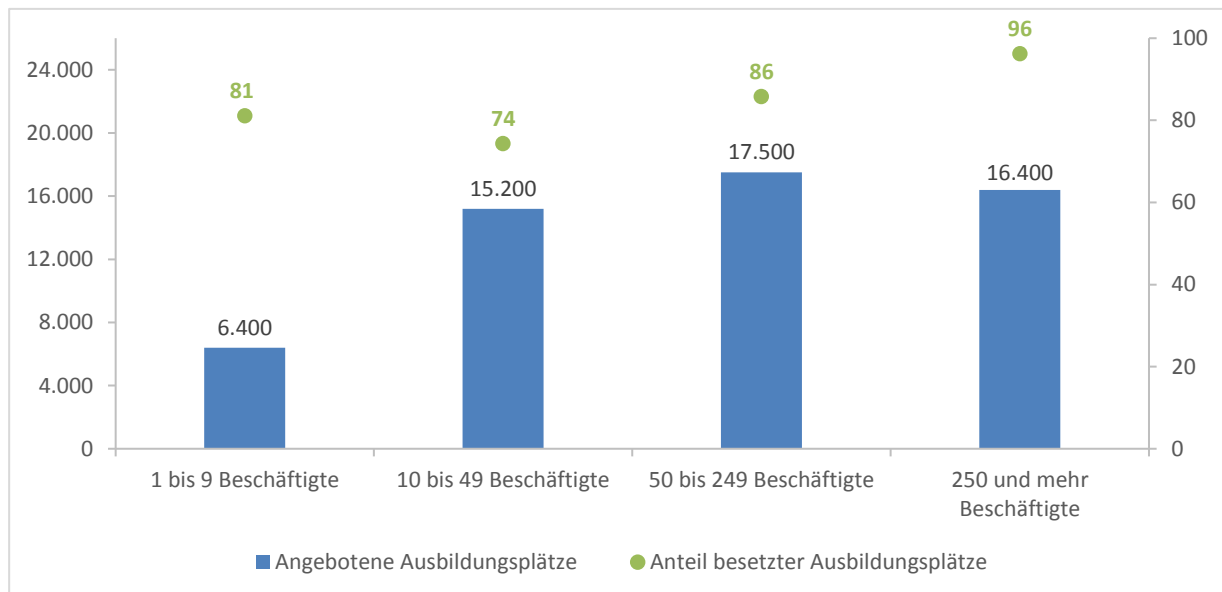
Kleinstbetriebe stellten 2016 ungefähr ein Zehntel der neu angebotenen Ausbildungsplätze, Kleinbetriebe etwas mehr als ein Viertel.

Mittlere und große Betriebe hatten mehr Erfolg bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. In den Großbetrieben blieben nur vier Prozent der Ausbildungsstellen unbesetzt, bei den mittelgroßen Betrieben waren es 14 Prozent. Der Anteil der in diesen Betriebsgrößenklassen angebotenen Ausbildungsplätze an allen Ausbildungsplätzen belief sich jeweils auf ca. 30 Prozent.

Die seit Jahren besseren Besetzungsquoten der größeren Betriebe weisen darauf hin,

dass sie im Vergleich zu den kleineren Betrieben über einen strukturellen Vorteil verfügen. Denkbar ist, dass sie neben einer überregionalen Bekanntheit als Ausbildungsbetrieb auch über attraktivere Ausbildungsbedingungen sowie bessere Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten nach der Ausbildung verfügen als die kleineren Betriebe und damit für die Auszubildenden interessanter sein können.

Abb. 8: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2016, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse

Die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse variiert von Jahr zu Jahr. Sie ist zudem nicht unmittelbar aus der Zahl der in den vorangegangenen Jahren neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ableitbar, da die Dauer der Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren liegen kann. Vorzeitige Vertragslösungen (Ausbildungsabbrüche), aber auch nicht bestandene Abschlussprüfungen tragen darüber hinaus zu Unterschieden zwischen Auszubildendenzahlen und Absolventenzahlen bei.

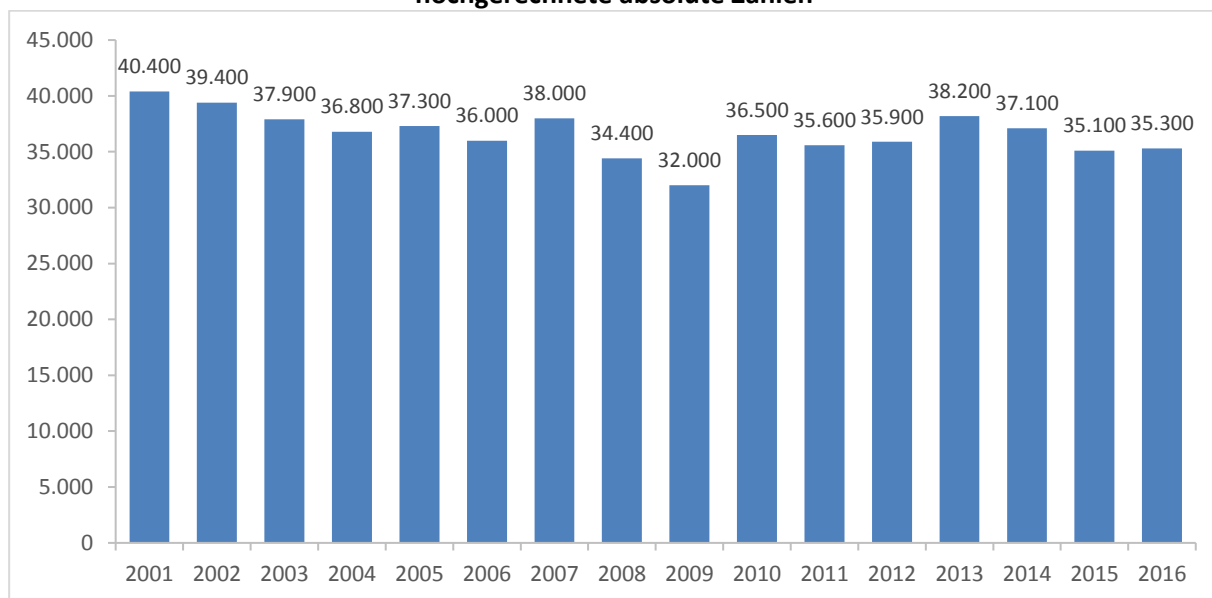
Die Zahl der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, ist demnach sowohl ein Indikator für den Ausbildungsmarkt im Zeitverlauf, als auch für die Ausbildungserfolge von Betrieben und Berufsschulen. Zudem gibt sie Aufschluss über die Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt in der Folge zusätzlich zur Verfügung stehen.

Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse stabil

Hessenweit haben 2016 hochgerechnet etwa 35.300 Personen ihre betriebliche Ausbildung erfolgreich beendet. Vergleicht man diese Zahl mit den im Mittel erzielten Abschlüssen der vergangenen fünf Jahre, zeigt sich, dass sie 2016 etwas unter dem Durchschnitt lag. Gleichzeitig stellte die große Anzahl erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse 2013 eher eine Ausnahme in diesem Zeitraum dar. Auch die historisch hohen Werte in 2001 und 2002 von rund 40.000 Absolventinnen und Absolventen wurden im gesamten Beobachtungszeitraum nicht wieder erreicht (vgl. Abb. 9).

Der Anteil der Frauen an allen erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen lag bei rund 44 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil erfolgreicher Absolventinnen entspricht damit in etwa ihrem Anteil an allen Auszubildenden, wenn man berücksichtigt, dass Frauen in den vergangenen fünf Jahren stets weniger als die Hälfte an allen Auszubildenden ausmachten.

Abb. 9: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen



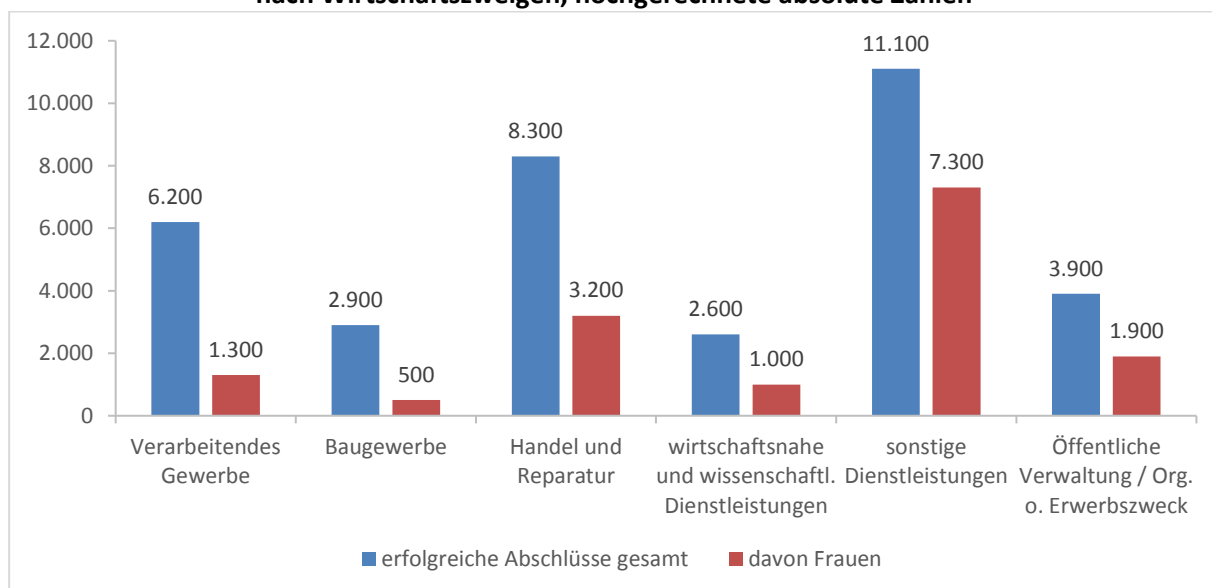
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2016, eigene Berechnungen

Viele weibliche Absolventen in wirtschaftsnahen Dienstleistungen

Die meisten Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen gab es, wie in den Vorjahren, in den sonstigen Dienstleistungen, in Handel und Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Abb. 10).

Über alle Wirtschaftszweige hinweg entsprach der Anteil der Absolventinnen und Absolventen dem Anteil an allen Auszubildenden in der jeweiligen Branche.

Abb. 10: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2016, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Der Frauenanteil bei den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen war 2016 im Bereich der sonstigen Dienstleistungen besonders hoch (66 Prozent). In der Öffentlichen Verwaltung stellten Frauen die Hälfte der Abschlüsse. Dahingegen lag der Anteil der Absolventinnen in den Ausbildungsberufen des Produzierenden Gewerbes (Bau-

und Verarbeitendes Gewerbe) bei 20 Prozent. Der Anteil der Frauen an den Ausbildungsabschlüssen in den übrigen Wirtschaftszweigen lag bei 40 Prozent. Dies entspricht in etwa dem Frauenanteil der Auszubildenden in den jeweiligen Sektoren.

Erfolgreiche Abschlüsse vor allem in Klein-, Mittel- und Großbetrieben

Jeweils rund 30 Prozent aller erfolgreichen Auszubildenden waren in Klein-, Mittel- und Großbetrieben beschäftigt. Die 3.200 Abschlüsse in den Kleinstbetriebe machten etwa zehn Prozent der Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen aus (vgl. Abb. 11).

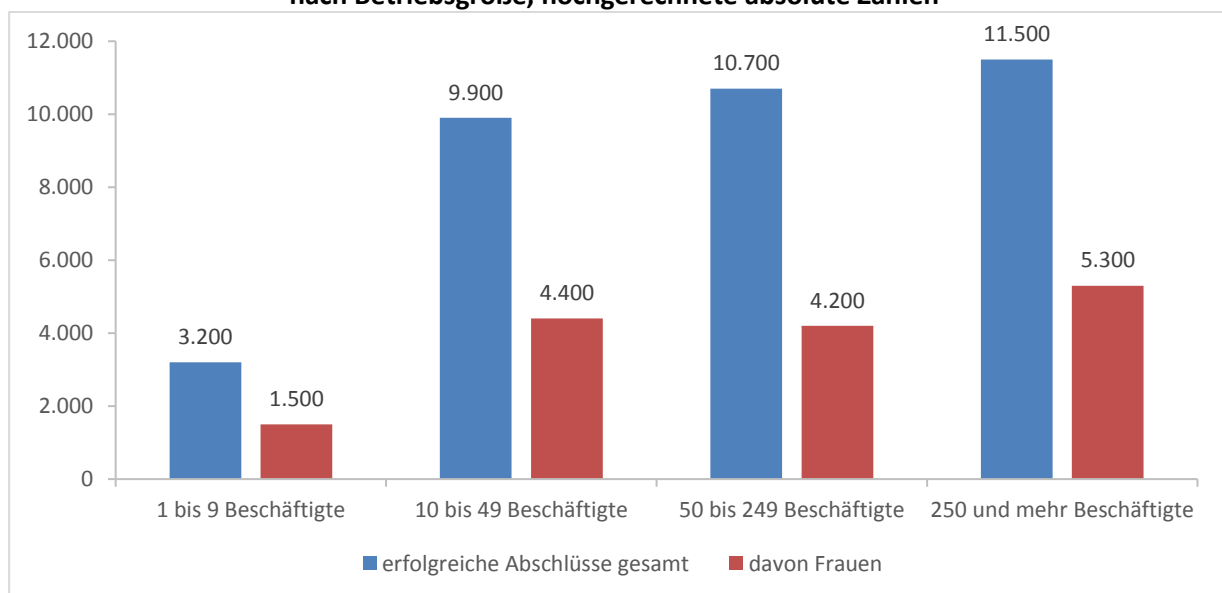
In den Kleinbetrieben waren etwa 23 Prozent aller Auszubildenden beschäftigt. Damit hatten in dieser Betriebsgrößenklasse

überdurchschnittlich viele Auszubildende ihre Ausbildung 2016 erfolgreich beendet.

Die Anteile an erfolgreichen Abschlüssen entsprachen in etwa dem Anteil der Auszubildenden in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen.

Der Frauenanteil an den Ausbildungsabschlüssen lag über alle Betriebsgrößenklassen hinweg zwischen 40 und 46 Prozent.

Abb. 11: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2016, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Übernahme nach Ausbildungsabschluss

Mit bestandenem Abschluss endet das Ausbildungsverhältnis von Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden. Wird nach Ausbildungsabschluss eine Weiterbeschäftigung auf Grundlage eines Arbeitsvertrags vereinbart, spricht man von einer Übernahme.

Die Übernahmebereitschaft der Betriebe wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Hierzu zählt die wirtschaftliche Lage des Betriebs, aber auch der aktuelle Arbeitskräftebedarf. Gleichzeitig können die Betriebe mit der Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen teilweise erhebliche Kosten bei der Personalsuche einsparen, welche bei einer Rekrutierung von Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt entstünden (vgl. BiBB 2015). Zudem bringen die eigenen Auszubildenden betriebsspezifische Kenntnisse mit, welche ihnen bereits während der Ausbildung vermittelt wurden.

Einige Absolventinnen und Absolventen verbleiben auf eigenen Wunsch hin nicht

im Ausbildungsbetrieb. Die Gründe für einen Wechsel sind vielfältig, so sind beispielsweise ein attraktiveres Angebot eines anderen Unternehmens, ein Wechsel vom Klein- zum Großbetrieb oder ein Umzug zu einem anderen Wohnort denkbare Gründe. Die Daten des IAB-Betriebspanels geben keine Auskunft darüber, ob Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen ein etwaiges Übernahmeangebot nicht angenommen und den Betrieb in Folge verlassen haben (vgl. Dummert et al. 2014).

Angesichts der mit einer Ausbildung verbundenen Kosten sowie der demografischen Entwicklung erscheint es wahrscheinlich, dass Betriebe Jugendliche, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, aktuell häufiger übernehmen als in der Vergangenheit. Eine Betrachtung der Übernahmequoten im Zeitverlauf kann Aufschluss über diese Entwicklung geben.

Übernahmequote weiterhin hoch

2016 hatten die Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Hessen wieder gute Chancen von ihrem Betrieb übernommen zu werden. Mehr als die Hälfte der Ausbildungsbetriebe hat angegeben alle Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Jahr 2016 erfolgreich beendet haben, in den eigenen Betrieb oder einen anderen Betrieb des Unternehmens übernommen zu haben (52 Prozent). Weitere 26 Prozent der Betriebe haben mindestens eine Absolventin beziehungsweise einen

Absolventen übernommen. 22 Prozent geben an, keine ehemaligen Auszubildenden übernommen zu haben.

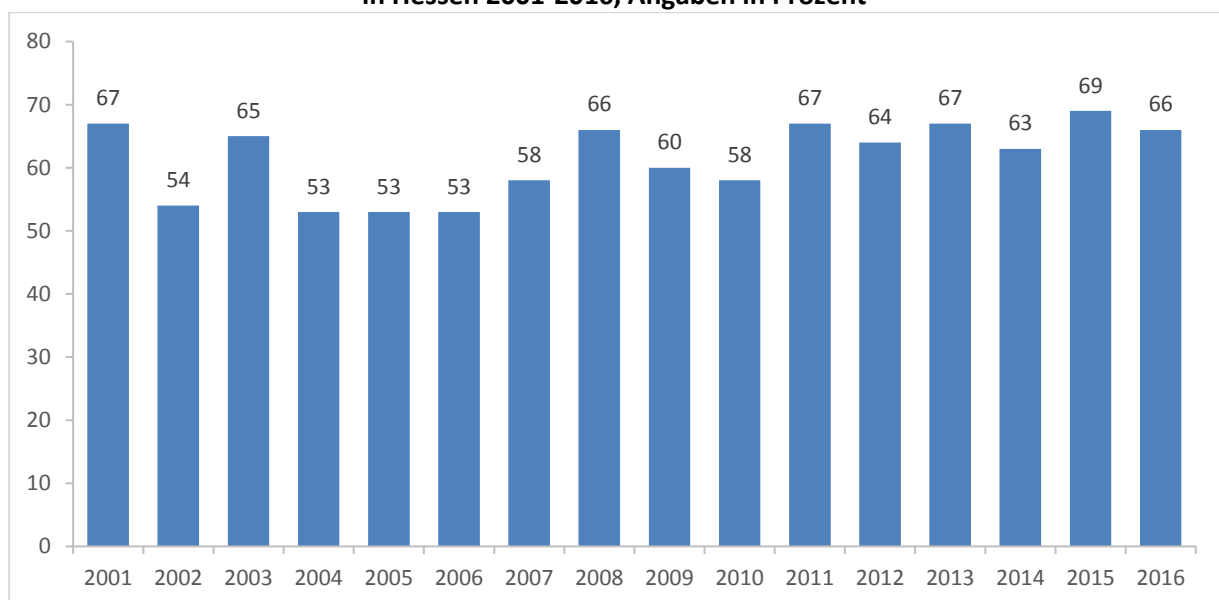
Die Übernahmequote, d.h. der Anteil der Auszubildenden, welche nach erfolgreichem Abschluss von ihrem Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt werden, lag insgesamt bei 66 Prozent (vgl. Abb. 12). 23.400 der 35.300 Absolventinnen und Absolventen wurden übernommen. Unter den Absolventinnen sind es 63 Prozent, bei ihren männlichen Kollegen 69 Prozent.

Die Übernahmequote lag Mitte der 2000er Jahre noch bei gut der Hälfte der Auszubildenden. Innerhalb von drei Jahren ist sie auf 66 Prozent angestiegen und verharrt – nach einem kurzen Einbruch in den Krisen Jahren 2009 und 2010 – auf einem Niveau von deutlich über 60 Prozent.

Der Blick auf die Entwicklung der absoluten Zahlen zeigt, dass sich hinter der prozentualen Steigerung der Übernahmequote auch

ein absoluter Zuwachs an übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen verbirgt. Waren es 2010 noch etwas mehr als 21.000 Absolventinnen und Absolventen, die weiterbeschäftigt wurden, liegt dieser Wert seit 2011 um zwei bis drei Tausend Absolventinnen und Absolventen höher – 2013 fanden sogar 25.500 Übernahmen statt.

Abb. 12: Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Hessen 2001-2016, Angaben in Prozent



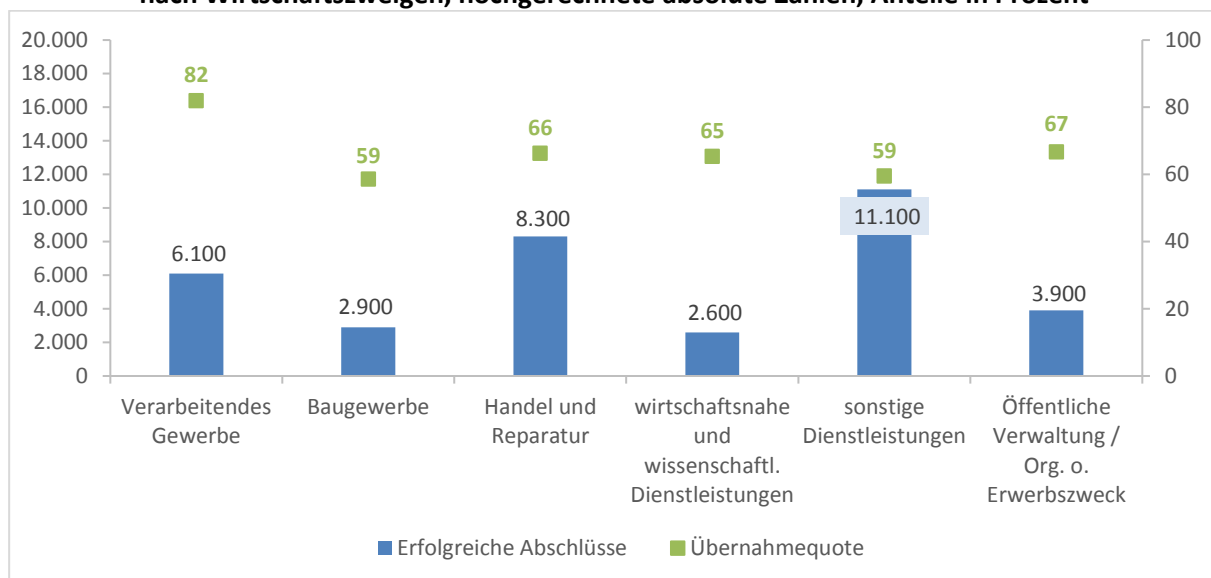
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2016, eigene Berechnungen

Viele Übernahmen im Verarbeitenden Gewerbe

Trotz allgemein guter Übernahmechancen zeigten sich im Jahr 2016 Unterschiede zwischen den Sektoren (vgl. Abb. 13). Besonders häufig wurden Absolventinnen und Absolventen im Verarbeitenden Gewerbe übernommen (82 Prozent). Die Quote der Öffentlichen Verwaltung betrug 67 Prozent – gegenüber dem Vorjahr ist sie damit um 15 Prozentpunkte gefallen. Handel und Reparatur sowie die wirtschaftsnahen und

wissenschaftlichen Dienstleistungen erreichten durchschnittliche Übernahmequoten. Am seltensten wurden Absolventinnen und Absolventen der sonstigen Dienstleistungen sowie aus dem Baugewerbe übernommen. Aber auch hier wurden mehr als die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen weiterbeschäftigt (je 59 Prozent).

Abb. 13: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in Hessen 2016 nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



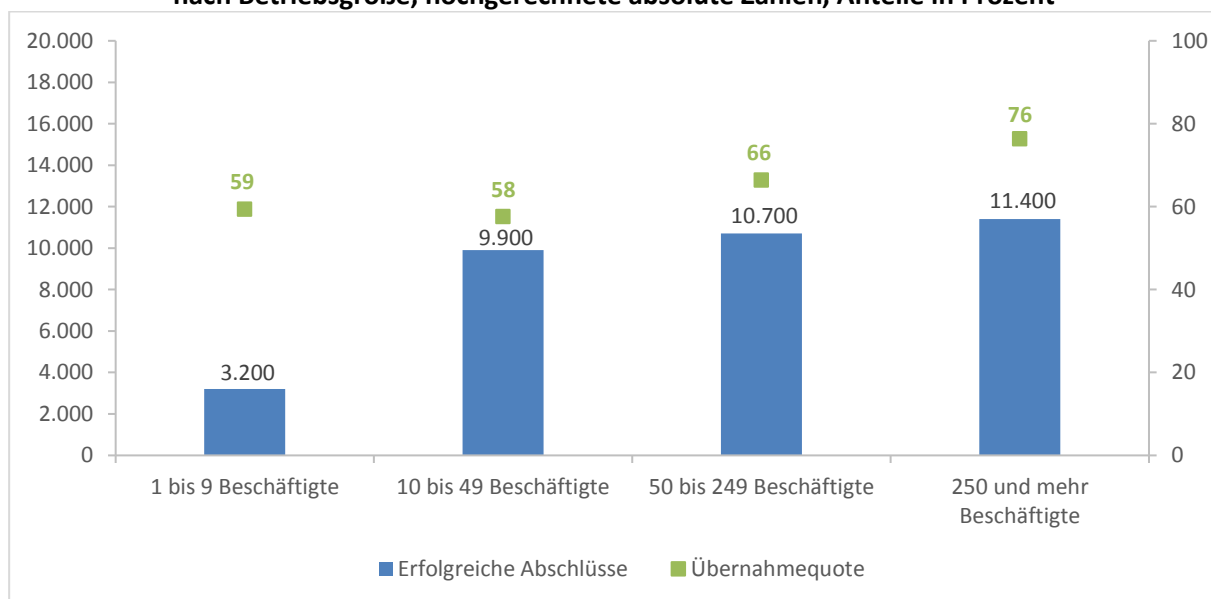
Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Chancen der Absolventinnen und Absolventen in Großbetrieben am größten

Mit zunehmender Größe des Ausbildungsbetriebes stiegen auch die Chancen der Absolventinnen und Absolventen übernommen zu werden (vgl. Abb. 14). Die Übernahmequote in den Großbetrieben lag bei 76 Prozent. Die Übernahmebereitschaft in

den mittelgroßen Betrieben entsprach dem Landesdurchschnitt von 66 Prozent. Hingegen lag sie in den Kleinst- und Kleinbetrieben mit 59 bzw. 58 Prozent unter dem hessischen Durchschnitt.

Abb. 14: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in Hessen 2016 nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Auswärtige Berufsschulen

Lernorte von Auszubildenden sind neben den Betrieben auch die Berufsschulen. Berufsschulen leisten berufliche Grund- und Fachbildung sowie einen Beitrag zur allgemeinen Bildung der Auszubildenden.² Unterricht in den beruflichen Schulen wird entweder in Teilzeit, d.h. an ein bis zwei Tagen unter der Woche, oder in Blockform durchgeführt.

Nicht in jedem Landkreis bestehen Fachschulklassen für alle angebotenen Ausbildungsberufe. Werden keine Fachschulklassen im Landkreis angeboten, sind die Auszubildenden verpflichtet, sogenannte auswärtige Berufsschulen, d.h. Berufsschulen in einem anderen Landkreis, zu besuchen. Hierbei entstehen neben Fahrtkosten häufig zusätzlich Übernachtungskosten, da der

Unterricht in diesen Fällen oftmals in Blockform angeboten wird.

Liegt der Beschäftigungsort der Berufsschülerinnen und Berufsschüler überwiegend in Hessen und entstehen durch den Besuch einer überörtlichen Fachklasse Unterkunft- und Verpflegungskosten, können beim Staatlichen Schulamt Marburg Zuschüsse beantragt werden.³ Aktuell wird eine Pauschale von 10 Euro pro Tag gewährt. Es handelt sich dabei um eine freiwillige Leistung des Landes Hessen.

Abhängig von der Gestaltung des Tarif- bzw. Ausbildungsvertrags übernehmen die Ausbildungsbetriebe für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule zumindest teilweise notwendige Fahrtkosten sowie Ausgaben für Unterkunft und Verpflegung.

17 Prozent der Ausbildungsbetriebe bestätigen Besuch auswärtiger Berufsschulen

Der Besuch einer auswärtigen Berufsschule (inklusive auswärtiger Unterbringung) bei allen oder einigen der Auszubildenden eines Betriebes wurde von 17 Prozent der gegenwärtig ausbildenden Betriebe in Hessen bestätigt. Betroffen sind hiervon bis zu 24 Prozent aller Auszubildenden.⁴

Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen sowie Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der geringen Fallzahlen nur bedingt möglich. Tendenziell bestätigten Betriebe

des Produzierenden Gewerbes (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) den Besuch auswärtiger Berufsschulen häufiger als Betriebe der anderen Wirtschaftszweige.

Auszubildende in Kleinstbetrieben gingen nach Angaben der Betriebe unterdurchschnittlich häufig in eine auswärtige Berufsschule – möglicherweise wirken sich die dadurch entstehenden Zusatzkosten negativ auf die Ausbildungsbereitschaft

² Vgl. Verordnung über die Berufsschule, Landesrecht Hessen: §1 BSO – Bildungsauftrag.

³ Vgl. Staatliche Schulämter in Hessen: Blockbeschulung. Zuschüsse für Berufsschulunterricht in Blockform.

⁴ Angenommen wird hier, dass alle Auszubildenden aus den Betrieben, die den Besuch auswärtiger Berufsschulen bestätigen, ihren Fachunterricht in einem anderen Landkreis wahrnehmen, wobei eine auswärtige Unterbringung notwendig wird.

der Betriebe aus. Der Anteil der Großbetriebe, der den Besuch auswärtiger Berufsschulen durch die Auszubildenden bestätigt, liegt dahingegen etwas über dem Durchschnitt.

Unterscheidet man die Betriebe nach ihrem Standort, zeigt sich, dass im Jahr 2016

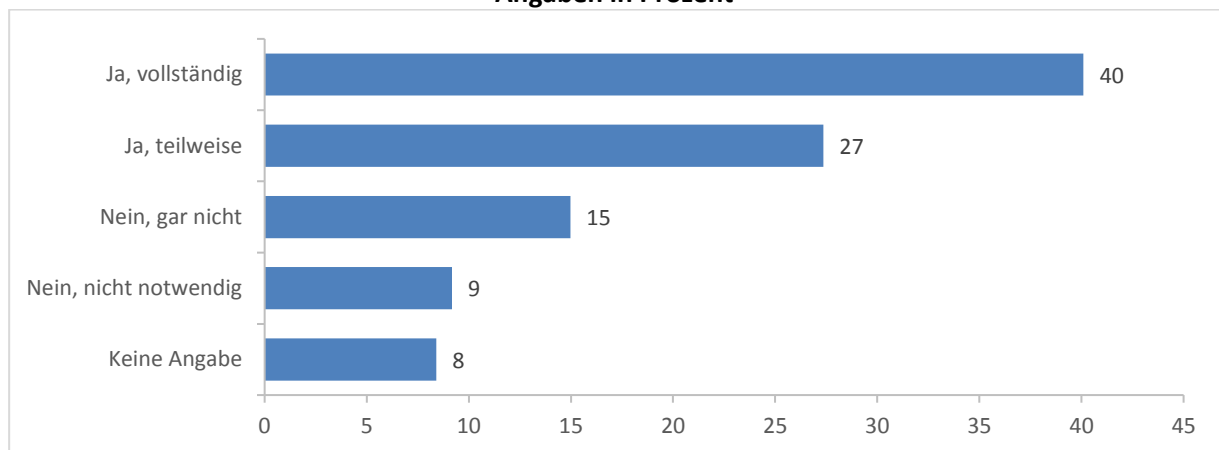
die Auszubildenden im Regierungsbezirk Gießen und Kassel tendenziell überdurchschnittlich häufig auf auswärtige Berufsschulen gegangen sind. Betriebe aus dem Regierungsbezirk Darmstadt lagen hingegen deutlich unter dem Hessendurchschnitt.

Mehrzahl der Betriebe übernahm zumindest teilweise entstehende Kosten

Gut zwei Drittel der Betriebe, deren Auszubildende alle oder teilweise eine auswärtige Berufsschule besuchten, übernahmen alle oder zumindest einen Teil der dabei entstandenen Kosten für Fahrt, Übernachtung oder Verpflegung (vgl. Abb. 15).

Nur 15 Prozent der Betriebe übernahmen keine Kosten und weitere neun Prozent gaben an, dass eine Kostenübernahme nicht notwendig gewesen sei.

Abb. 15: Kostenbeteiligung der Betriebe in Hessen 2016 bei Besuch auswärtiger Berufsschulen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Tendenziell wurde mit zunehmender Größe des Betriebs auch ein größerer Anteil der Kosten übernommen. Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigegehö-

rigkeit der Betriebe kann aufgrund der geringen Fallzahlen nicht berücksichtigt werden.

Resümee

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für Hessen zeigen, dass der Anteil der Betriebe, welcher über eine Ausbildungsbe-
rechtigung verfügt, 2016 weiter rückläufig war. Zudem bildete im Jahr 2016 weniger als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe aus. Um das Ausbildungspotenzial der Betriebe zu erhöhen, müssten zukünftig nicht nur mehr Betriebe für eine Ausbildungsbe-
rechtigung gewonnen werden, sondern auch die Bereitschaft berechtigter Betriebe erhöht werden, sich regelmäßig an dualer Berufsausbildung zu beteiligen (vgl. Dummert et al. 2014).

Die höchste Ausbildungsbeteiligung, gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben, wies mit 64 Prozent die Öffentliche Verwaltung auf. In den anderen Wirtschaftszweigen lag die Beteiligung bei unter der Hälfte der berechtigten Betriebe. Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung gab es auch zwischen den Betriebsgrößenklassen. Ausbildungsberechtigte Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten bildeten in über 80 Prozent der Fälle aus. Bei den Kleinbetrieben war der Anteil mit gut 60 Prozent deutlich geringer. Unter den ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben waren 2016 34 Prozent der Betriebe in Ausbildung aktiv.

Die großen Betriebe zeigten sich zudem erfolgreicher bei der Besetzung der Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2015/2016. Schwierigkeiten geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, hatten vor allem die kleineren Betriebe. In ihrer vergleichsweise niedrigen Besetzungsquote sowie den schlechteren Übernahme-

chancen scheinen sich Vorbehalte gegenüber den kleineren Betrieben, was die Möglichkeiten der Auszubildenden in diesen Betrieben betrifft, zu manifestieren. Andererseits lässt sich aus diesem Ergebnis für die kleineren Betriebe auch ableiten, dass sie zukünftig in ganz anderer Weise gefordert sein werden für eine Ausbildung in ihrem Betrieb zu werben, als dies in den größeren Betrieben der Fall ist.

Die Chancen der Auszubildenden, nach erfolgreichem Abschluss ihrer Berufsausbildung vom ausbildenden Betrieb oder einem anderen Betrieb des Unternehmens übernommen zu werden, sind seit Mitte der 2000er Jahre gestiegen. 2016 gaben über die Hälfte der Ausbildungsbetriebe an, dass sie alle ihre Absolventinnen und Absolventen im eigenen Betrieb oder einem anderen Betrieb des Unternehmens weiter beschäftigt haben. Ein Viertel der Betriebe hat mindestens eine Absolventin beziehungsweise einen Absolventen übernommen. Besonders hoch fiel die Übernahmequote im Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung aus. Insgesamt wurden in allen Wirtschaftszweigen mehr als die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen nach Ausbildungsabschluss übernommen.

Die Ausbildungsbetriebe vermitteln ihren Auszubildenden in erster Linie berufspraktisches Können und Wissen. Der Besuch einer Berufsschule dient der berufstheoretischen Grund- und Fachbildung sowie der Allgemeinbildung der Auszubildenden. Wird keine Fachschulklasse im Landkreis angeboten, besuchen die Auszubildenden sogenannte auswärtige Berufsschulen.

Dort findet Unterricht meist in Blockform statt, wobei neben Fahrtkosten auch Kosten für Unterkunft und Verpflegung entstehen können. 2016 gaben 17 Prozent der Betriebe an, dass mindestens eine Auszubildende oder ein Auszubildender eine auswärtige Berufsschule besuchte. Von diesen Betrieben übernahmen mehr als zwei Drittel zumindest einen Teil der dabei entstandenen Kosten.

Eine der großen Herausforderungen im betrieblichen Ausbildungsgeschehen wird zukünftig darin bestehen, die vorhandenen Potenziale besser zu nutzen und gleichzeitig neue Wege zu erschließen, um mehr Betriebe und Jugendliche für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen. Hierfür ist es

wichtig, die Ursachen genau zu kennen, warum Betriebe ihre Ausbildungsberechtigung nicht nutzen, beziehungsweise nicht nutzen können. Angesichts der demografischen Entwicklung und einer anhaltenden Akademisierung bedarf es mit hoher Wahrscheinlichkeit weiterer Anstrengungen der Betriebe, um ihre Ausbildungsplätze adäquat besetzen zu können. Neben neuen Strategien der Anwerbung von leistungsstarken Jugendlichen werden weiterhin Initiativen notwendig sein, welche leistungsschwächere Jugendliche zur Ausbildungsreife heranzuführen.

Methodische Hinweise

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), eine repräsentative Betriebsbefragung, welche seit 1993 in Zusammenarbeit mit Kantar Public (ehemals TNS Infratest Sozialforschung GmbH) durchgeführt wird. Mit der finanziellen Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit ist seit 2001 eine repräsentative Auswertung der Daten für Hessen möglich. Neben der Entwicklung zentraler Betriebskennzahlen können aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung bewertet werden.

Der Report zum betrieblichen Ausbildungsverhalten in Hessen ist der erste aus der Befragungswelle 2016. Befragt wurden 2016 insgesamt 1.049 Betriebe in Hessen, welche mit mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit geführt werden. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe in Hessen zu treffen. Um Aussagen über die Grundgesamtheit tätigen zu können, wird die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet. Die Angaben sind nach der Gewichtung repräsentativ für alle Betriebe und Dienststellen in

Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.

Die Ausbildungsdaten des IAB-Betriebspanels weisen zudem einige Besonderheiten auf und sind daher nicht mit den Stichtagsdaten des BIBB vergleichbar: Der Erhebungszeitpunkt des IAB-Betriebspanels stimmt nicht mit dem Stichtag der BIBB-Daten (zum 30. September eines Jahres) überein. Zudem umfasst Berufsausbildung im IAB-Betriebspanel neben der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung auch die schulische Berufsausbildung sowie Beamtenanwärter.

Auch die Definition von „Ausbildungsbetrieben“ im IAB-Betriebspanel ist eher weit gefasst, um das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können. Es werden alle Betriebe als Ausbildungsbetrieb erhoben, die

- entweder Auszubildende in ihrem Personalbestand führen;
- oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten;
- oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten;
- oder dies noch bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres planen.

Soweit nicht anders genannt, beziehen sich die hier angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel Hessen.

Literatur

Bennewitz, Emanuel / Kislak, Julia / Buch, Tanja / Dengler, Katharina (2016): Digitalisierung der Arbeitswelt. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Hessen. In: IAB-Regional Hessen. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, Bericht 3.

BiBB Report 1/2015: Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert – Ergebnisse der BiBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13, unter <https://www.bibb.de/de/25852.php> (10.04.2017).

Dummert, Sandra / Frei, Marek / Leber, Ute (2014): Berufsausbildung in Deutschland Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je. IAB-Kurzbericht 20/2014, unter <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2014.pdf> (10.04.2017).

Hessisches Statistisches Landesamt (2013): Schüler und Schulentlassene in Hessen, unter https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/BI3_unreg_13.pdf (10.04.2017).

Jablonski, Hans W. (2016): Diversity Management: Chancen für deutsche Unternehmen. In: Genkova, Petia / Ringeisen, Tobias (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz. Wiesbaden: Springer.

Kauffeld, Simone (2016): Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. Berlin, Heidelberg: Springer.

Kultusministerkonferenz (2017): Berufliche Bildung – ein zweiter Königsweg, unter <https://www.kmk.org/aktuelles/thema-2017-berufliche-bildung.html> (12.04.2017).

Landesrecht Hessen: Verordnung über die Berufsschule. §1 BSO – Bildungsauftrag, unter http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/lexsoft/default/hessenrecht_rv.html?pid=Dokument-anzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=hevr-BerSchulVHErahmen&doc.part=R&doc.price=0.0&doc.hl=1#docid:7117301,1,20161216 (12.04.2017).

Matthes, Stephanie / Ulrich, Joachim Gerd / Flemming, Simone / Granath, Ralf-Olaf (2016): Stabiles Ausbildungsangebot, leicht sinkende Nachfrage, mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September, unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_beitrag_naa-2016.pdf (04.04.2017).

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2014): Ausbildung in Hessen 2013. Betriebliche Reaktionen aus Besetzungsprobleme. IAB-Betriebspanel-Report Hessen.

Staatliche Schulämter in Hessen: Blockbeschulung. Zuschüsse für Berufsschulunterricht in Blockform, unter: <https://schulaemter.hessen.de/schulbesuch/schulbildungskosten/blockbeschulung> (12.04.2017).

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: a.fischer@em.uni-frankfurt.de