



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

MATCHING AM AUSBILDUNGSMARKT - BETRIEBLICHE HERAUSFORDERUNGEN UND UNTERSTÜTZUNGSMÄßNAHMEN

JubaS Fachtagung

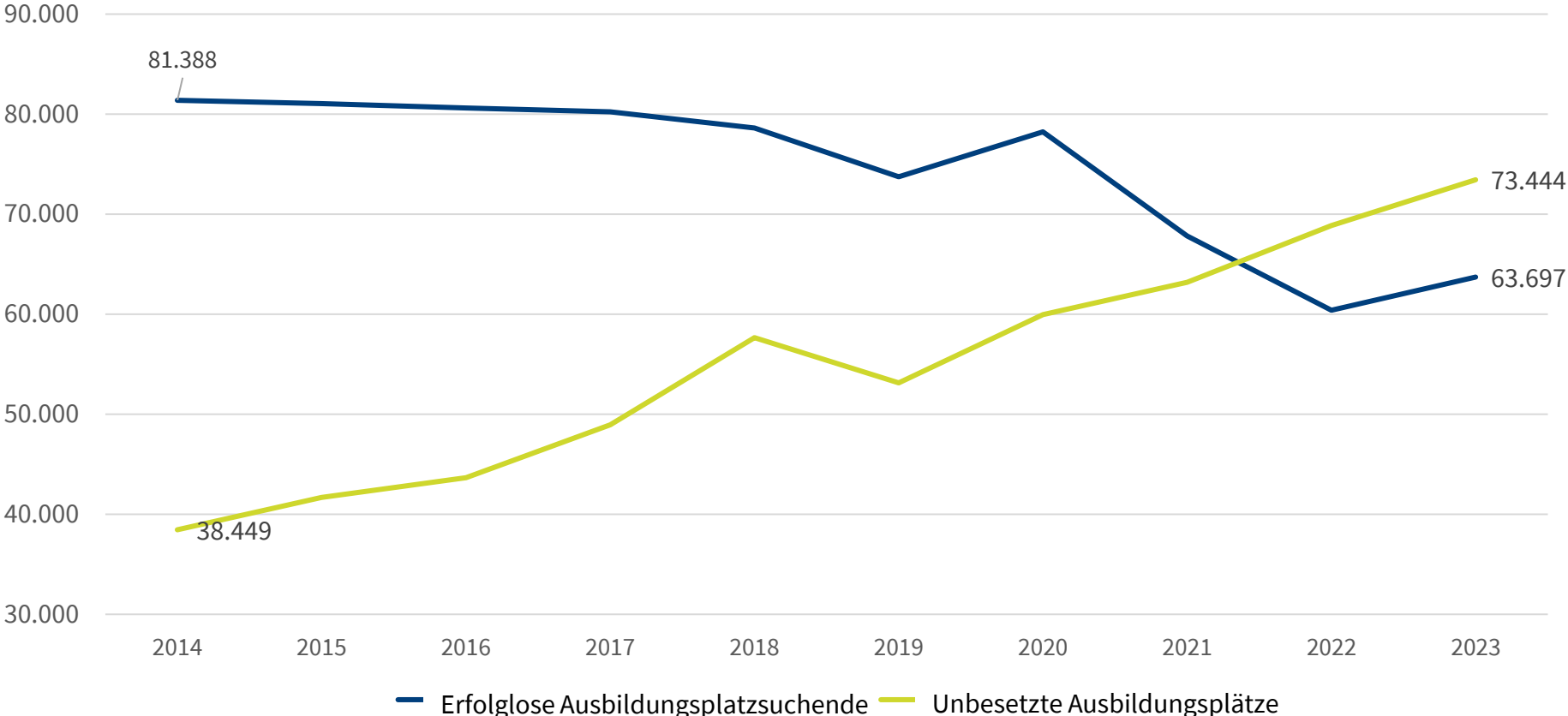
Radebeul, 23. Oktober 2024

Dr. Ute Leber



TROTZ EINER HOHEN ZAHL AN UNBESETZTEN AUSBILDUNGSPLÄTZEN FINDEN VIELE JUGENDLICHE KEINEN AUSBILDUNGSPLATZ

Gemeldete unbesetzte Ausbildungsplätze und noch einen Ausbildungsplatz Suchende (Stichtag 30.9.)

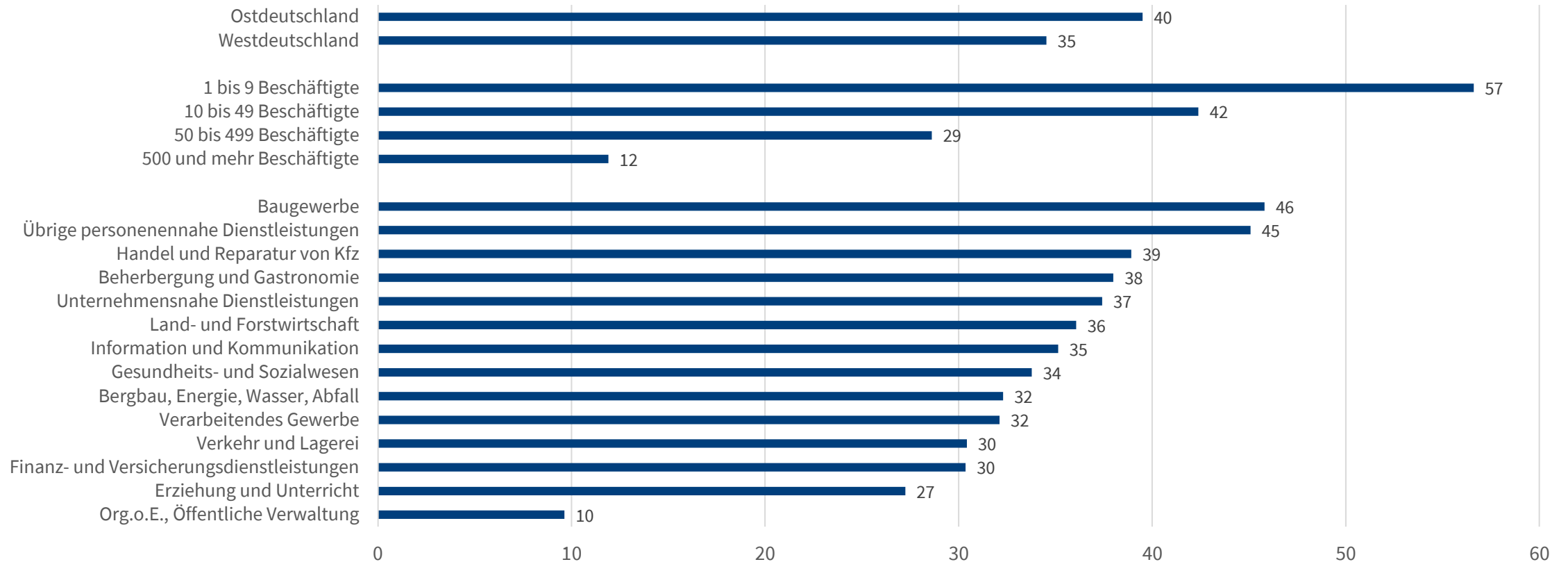


Quelle: [BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht \(2024\)](#)

WO GIBT ES BESONDERS VIELE UNBESETZTE
AUSBILDUNGSPLÄTZE UND WARUM?

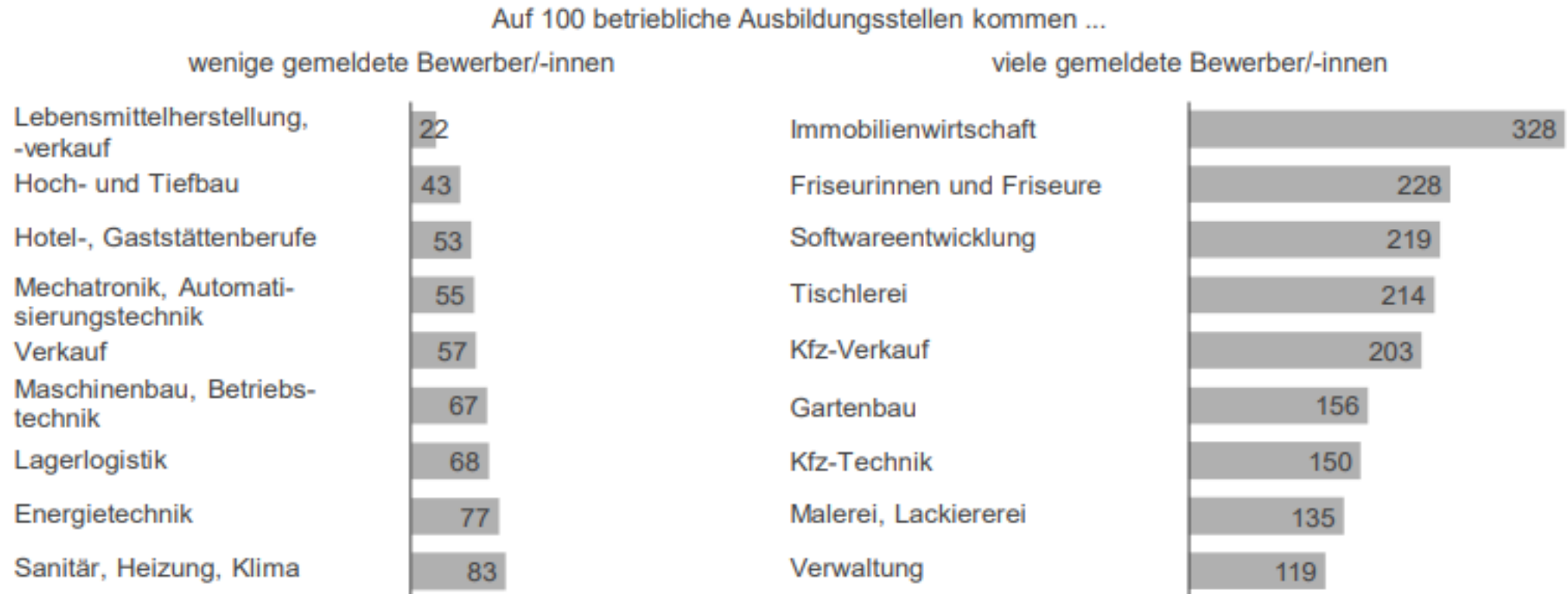
DIE BESETZUNGSPROBLEME UNTERSCHIEDEN SICH MERKLICH ZWISCHEN BETRIEBEN VERSCHIEDENER BRANCHEN, GRÖßEN UND REGIONEN

Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen an allen angebotenen Ausbildungsstellen in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel; eigene Berechnungen

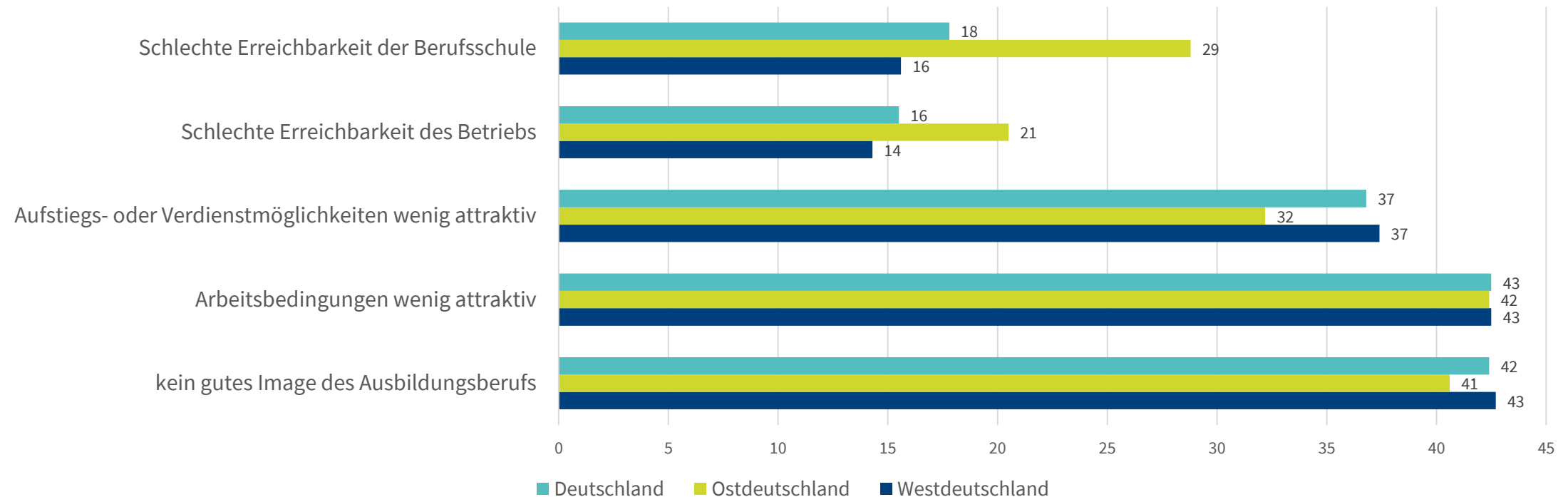
WÄHREND IN MANCHEN AUSBILDUNGSBERUFEN ZU WENIGE BEWERBUNGEN VORLIEGEN, GIBT ES IN ANDEREN ZU VIELE



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

WENIG ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN SIND AUS BETRIEBLICHER SICHT DER WICHTIGSTE GRUND FÜR BESETZUNGSPROBLEME

Erklärungsfaktoren der Nichtbesetzung; Anteil der Betriebe mit der jeweiligen Nennung in Prozent

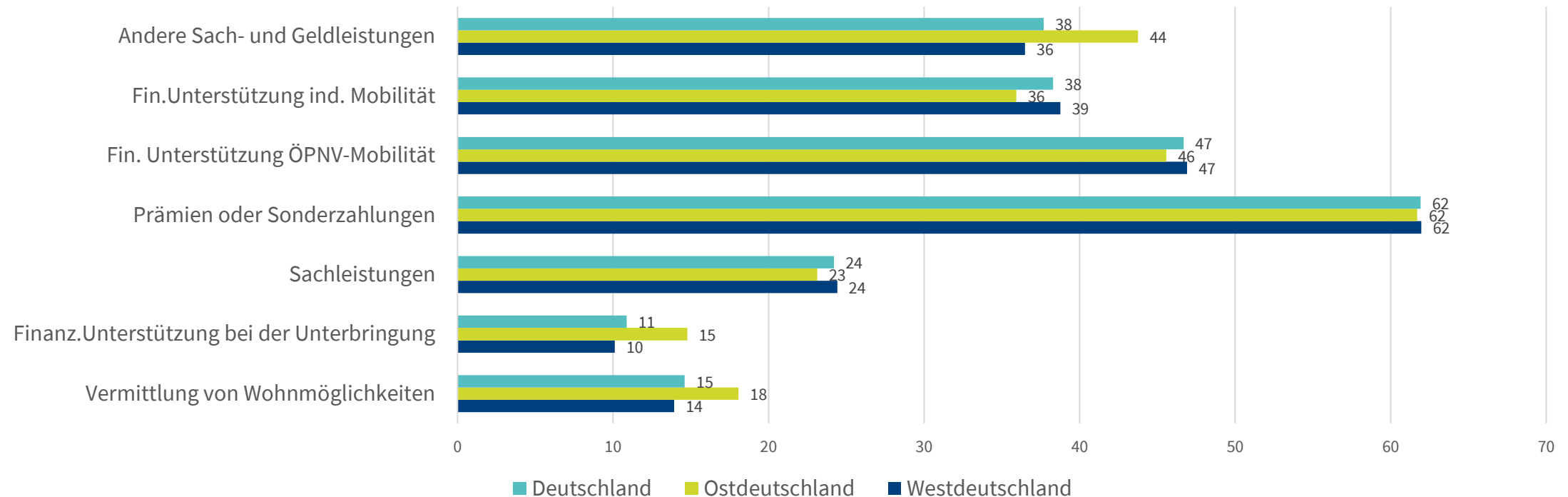


Quelle: IAB-Betriebspanel; Basis: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen

WAS TUN BETRIEBE, UM DEM MISMATCH ZU
BEGEGNEN?

BETRIEBE BIETEN VERSCHIEDENE ZUSATZLEISTUNGEN AN, UM DIE ATTRAKTIVITÄT IHRER AUSBILDUNG ZU ERHÖHEN

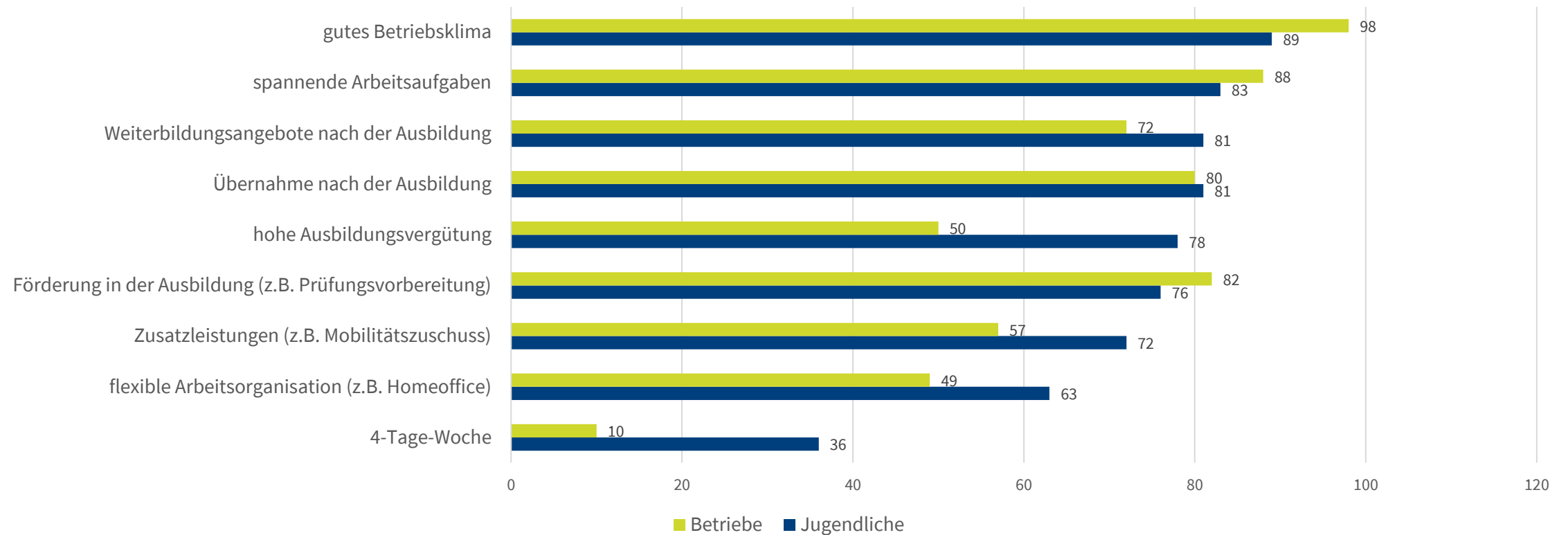
Angebot an Zusatzleistungen für Auszubildende; Anteil der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel; Basis: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen

ABER: BETRIEBE UND JUGENDLICHE FINDEN TEILS UNTERSCHIEDLICHE ASPEKTE EINES ATTRAKTIV

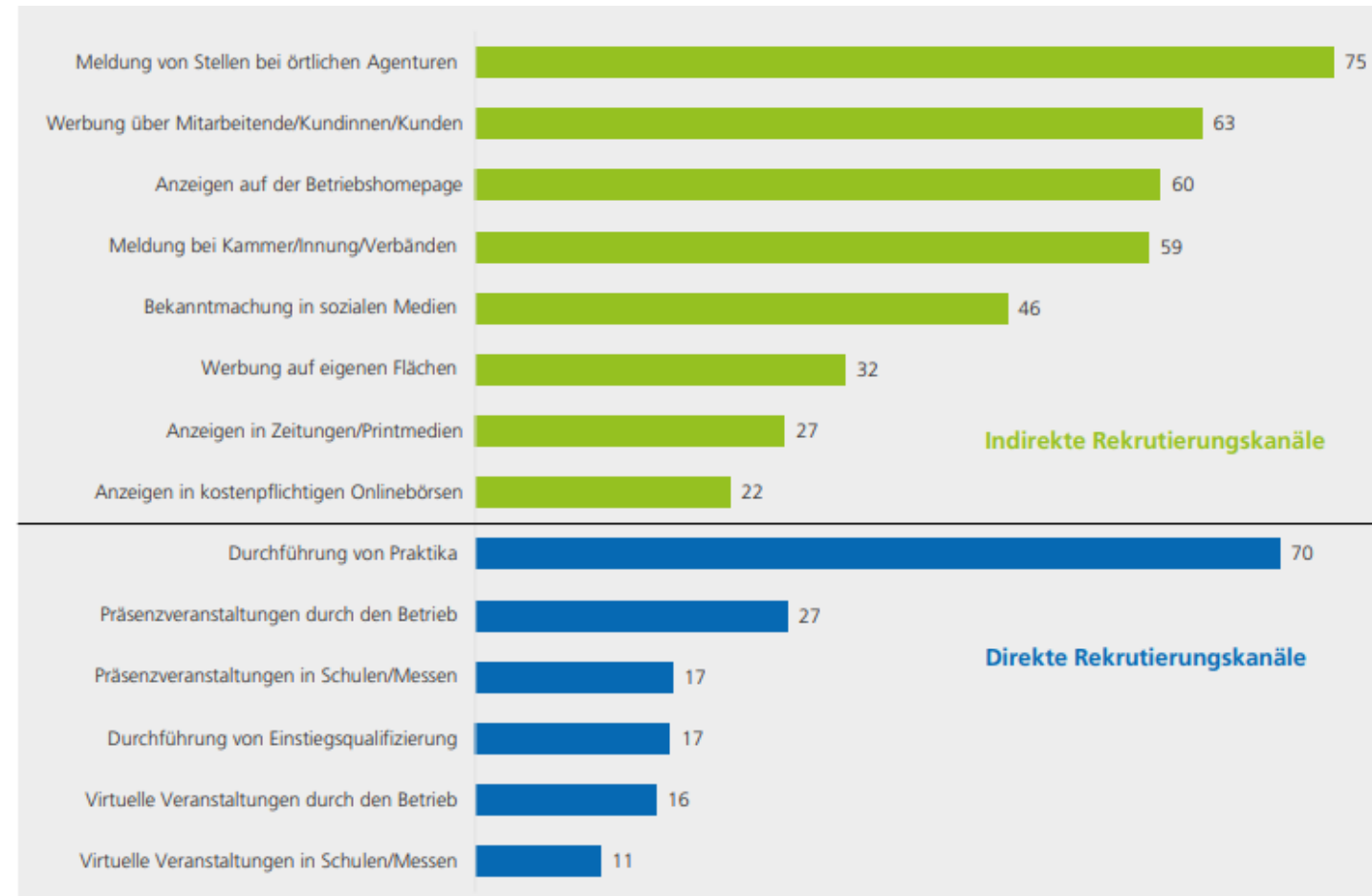
Attraktivitätsfaktoren einer Ausbildungsstelle; Anteil der Betriebe bzw. Jugendlichen, die die jeweiligen Faktoren wichtig finden



Quelle: Bertelsmann-Stiftung (2024)

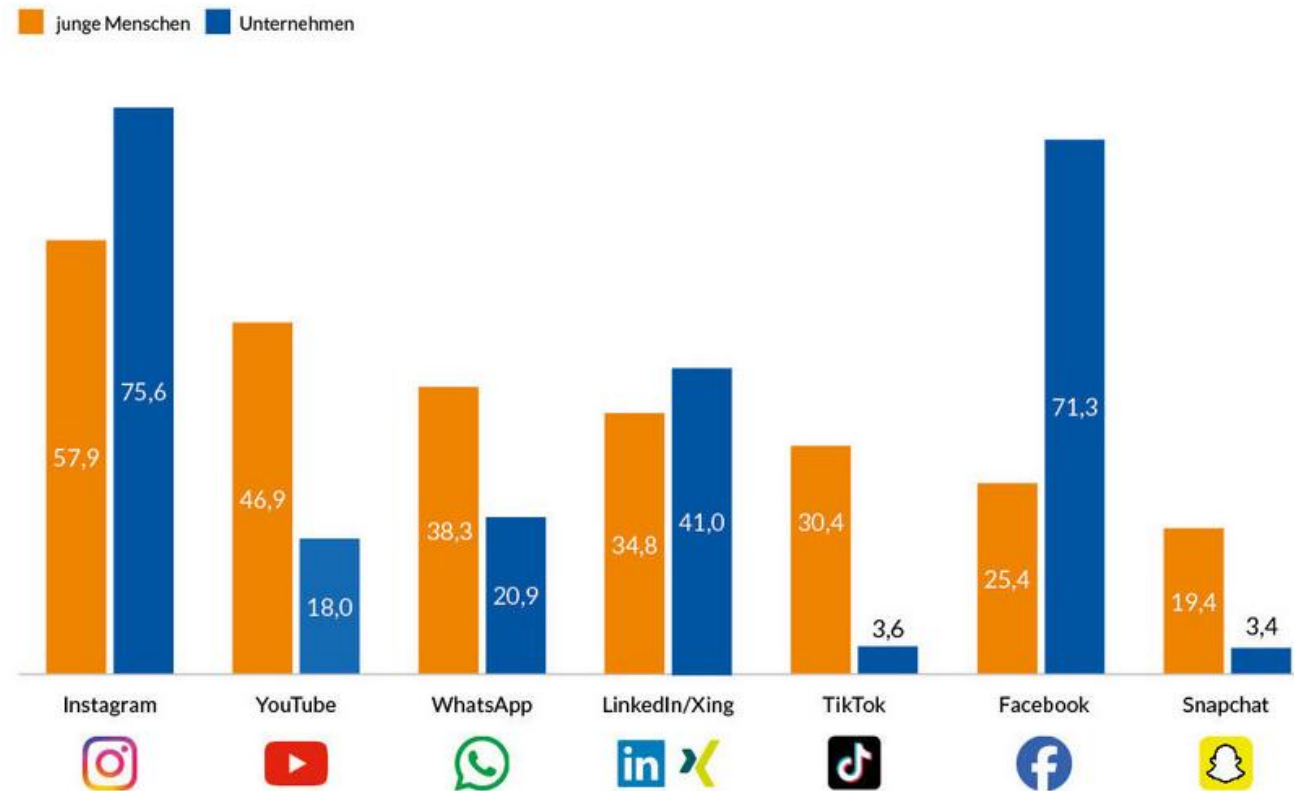
BETRIEBE NUTZEN EIN BREITES BÜNDEL AN REKRUTIERUNGSKANÄLEN, VOR ALLEM PRAKTIKA UND MELDUNGEN BEI ARBEITSAGENTUREN

Nutzung verschiedener Kanäle der Rekrutierung; Anteil der Betriebe in Prozent



BEI DEN SOZIALEN MEDIEN SETZEN BETRIEBE UND JUGENDLICHE TEILS AUF UNTERSCHIEDLICHE KANÄLE

Nutzung von Social Media-Kanälen bei der Ausbildungssuche bzw. Stellenausschreibung

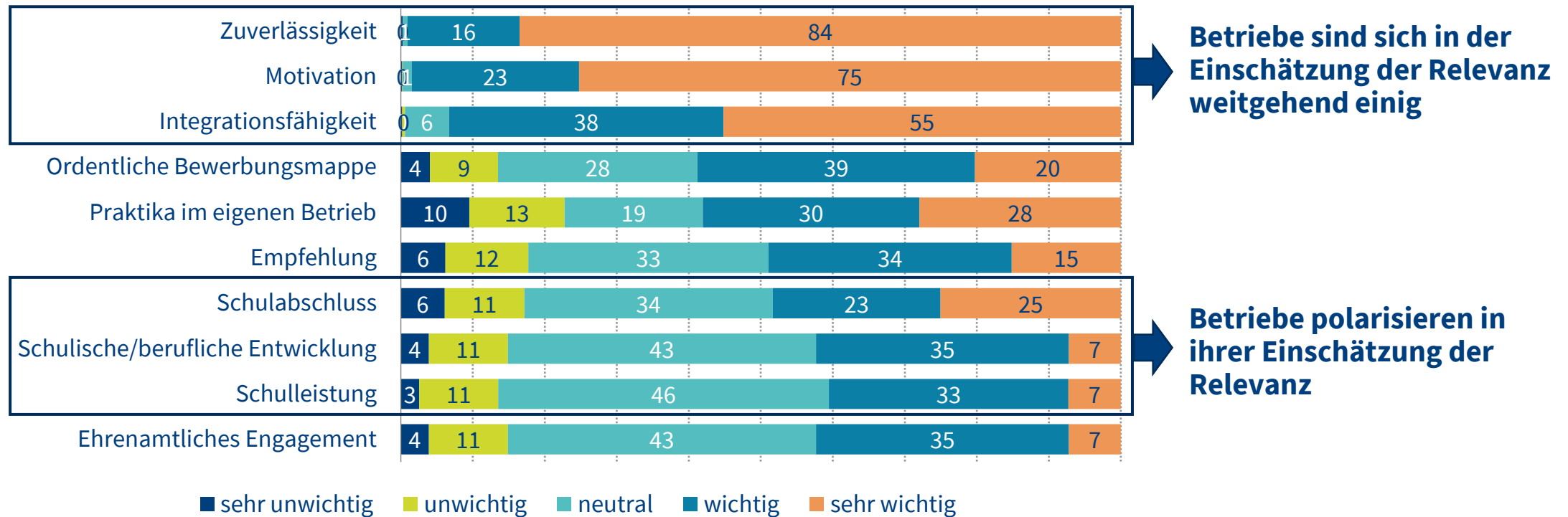


Quelle: Bertelsmann-Stiftung (2024)

BETRIEBE LEGEN BEI DER EINSTELLUNG VON AUSZUBILDENDEN VOR ALLEM WERT AUF SOZIALE KOMPETENZEN

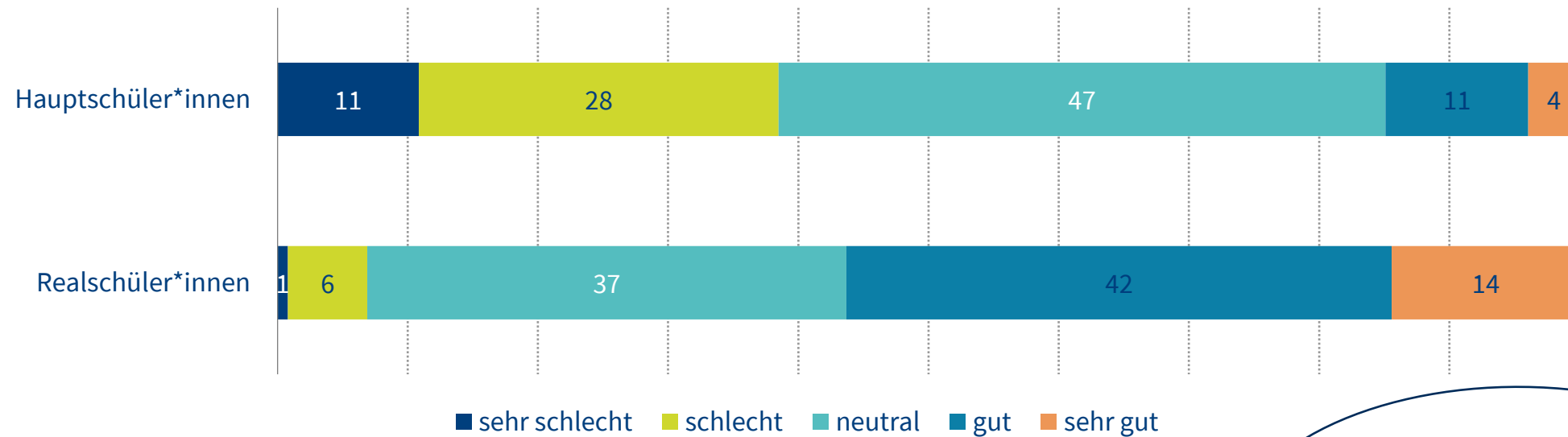
Betriebliche Einschätzung der Bedeutung verschiedener Faktoren bei der Einstellung von Auszubildenden

Anteil der Betriebe mit der jeweiligen Nennung in Prozent



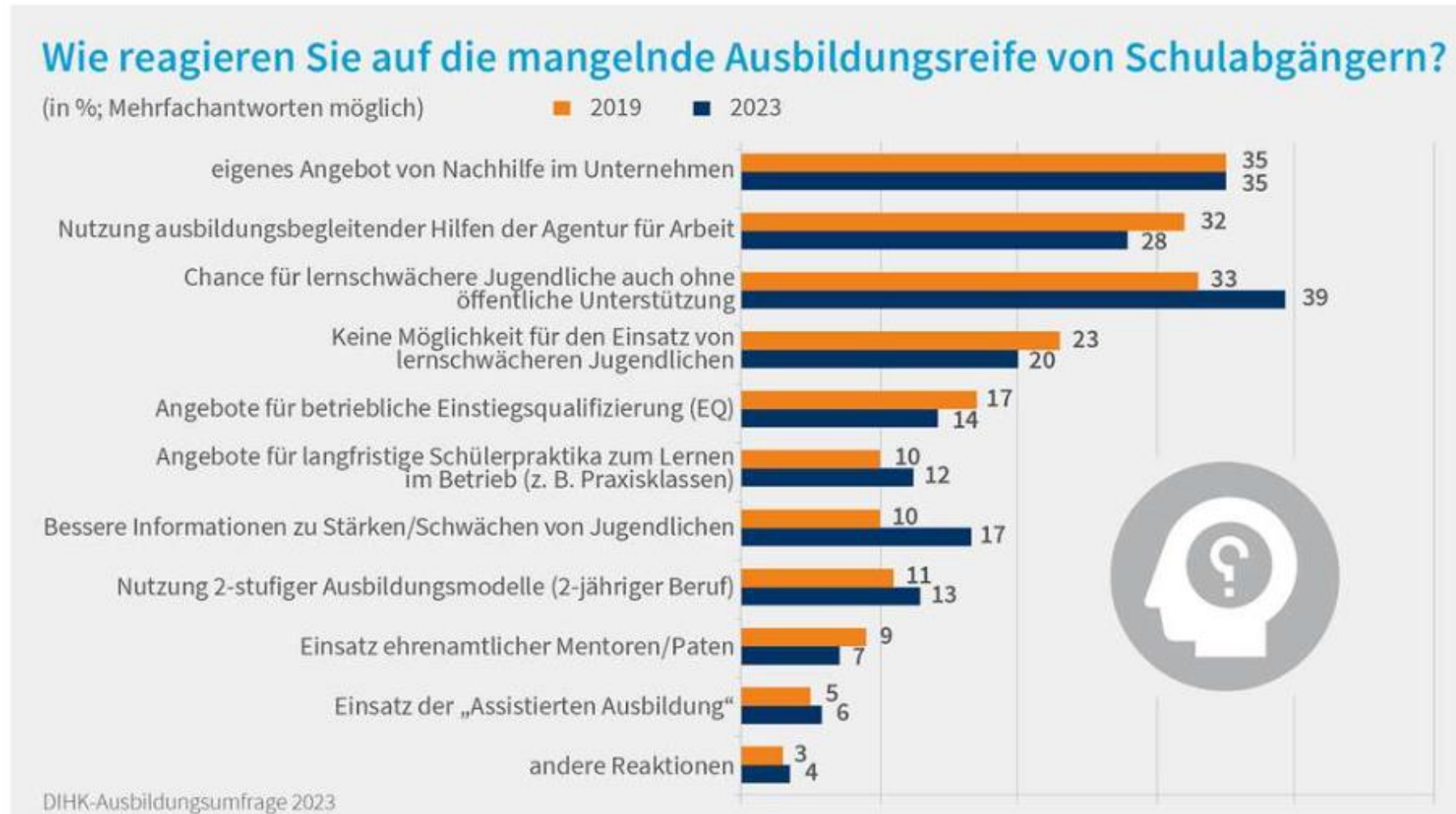
BETRIEBE SCHREIBEN JUGENDLICHEN MIT HAUPTSCHULABSCHLUSS EINE DEUTLICH GERINGERE AUSBILDUNGSREIFE ZU ALS REALSCHÜLER*INNEN

Betriebliche Einschätzung der Ausbildungsreife von Haupt- und Realschüler*innen
auf einer Skala von 1 bis 5, Anteil der Betriebe mit der jeweiligen Nennung in Prozent



Aber: Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Hauptschüler*innen haben, schätzen diese sehr viel positiver ein!

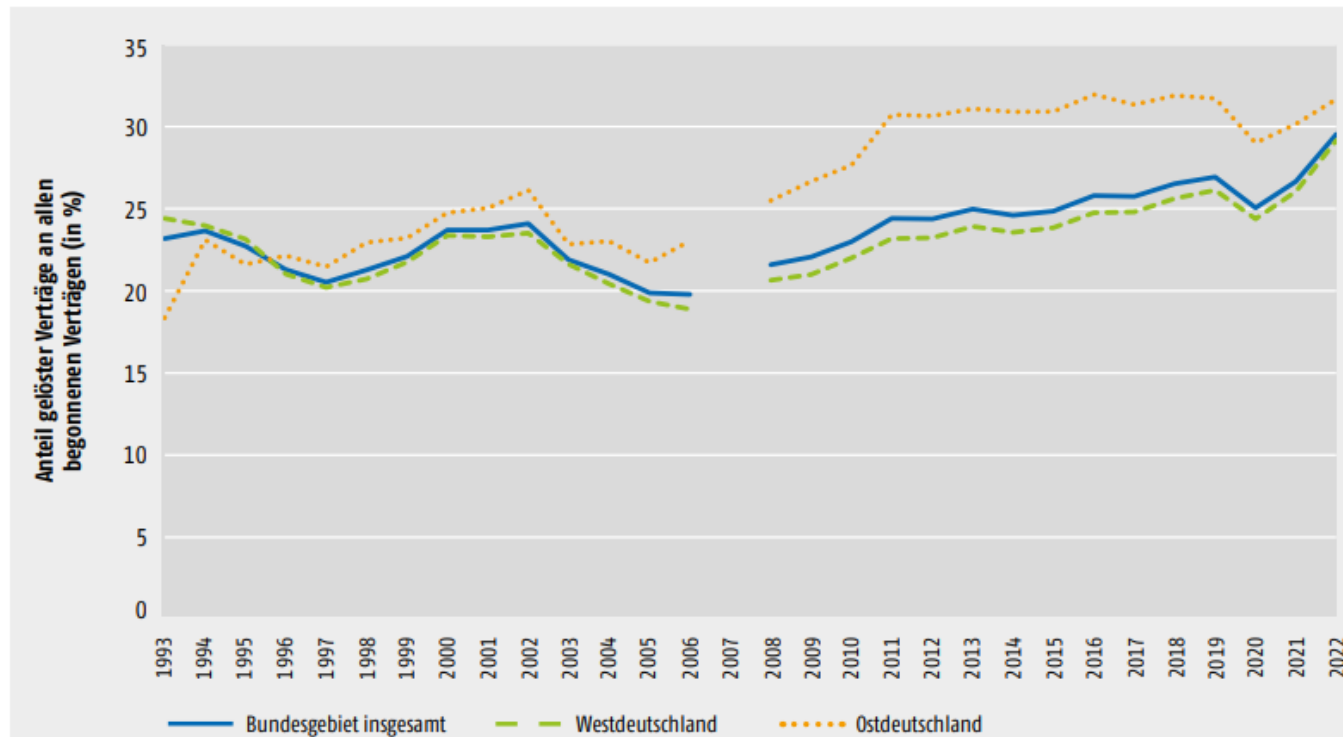
BETRIEBE REAGIEREN AUF VERSCHIEDENERLEI WEISE AUF DIE „MANGELNDE AUSBILDUNGSREIFE“ – TEILS MIT ÖFFENTLICHER UNTERSTÜTZUNG



NICHT NUR UNBESETZTE AUSBILDUNGSPLÄTZE,
SONDERN AUCH VORZEITIGE VERTRAGSLÖSUNGEN
SIND EINE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE BETRIEBE

ZULETZT WURDEN WIEDER MEHR AUSBILDUNGSVERTRÄGE VORZEITIG GELÖST

Anteil gelöster Verträge an allen begonnenen Ausbildungsverträgen in Prozent



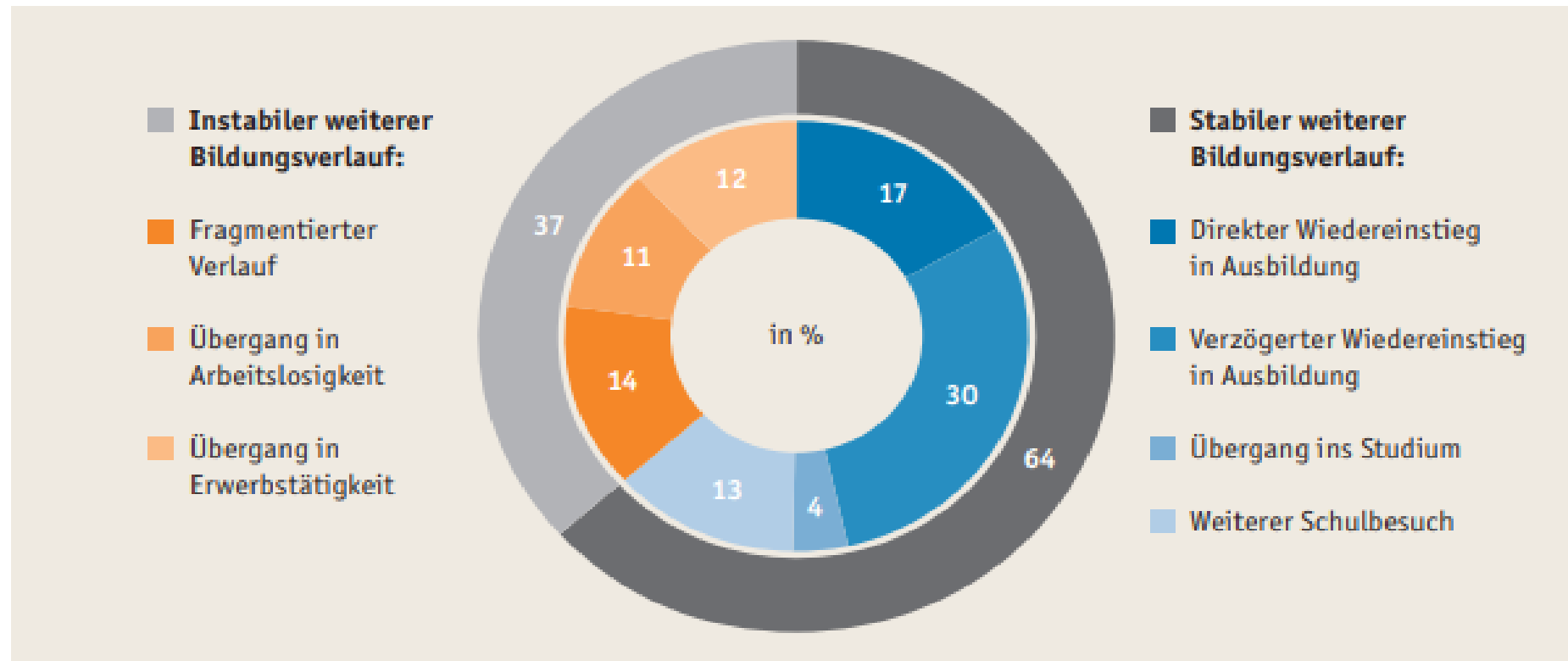
- In rund 40 % der Fälle geht die Vertragslösung vom Betrieb aus
- Rund ein Drittel aller Vertragslösungen erfolgt in der Probezeit, ein weiteres Drittel innerhalb des ersten Jahres
- Besonders hoch sind die Lösungsquoten in der Gastronomie, im Lebensmittelhandwerk und in einigen Bauberufen

DIE URSACHEN FÜR VORZEITIGE VERTRAGSLÖSUNGEN SIND VIELFÄLTIG

Betriebliche Ursachen		Persönliche Ursachen	Berufswahl-bezogene Ursachen	Schulische Ursachen
Aus Sicht der Auszubildenden	Aus Sicht der Betriebe			
<ul style="list-style-type: none"> • Mangelnde Fähigkeiten des Ausbildungspersonals • Unzureichende Ausbildungsqualität (z.B. ausbildungsfremde Tätigkeiten ...) • Schlechtes Betriebsklima • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Mangelnde Motivation • Fehlende Ausbildungsreife • Fehlverhalten des Auszubildenden • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Familiäre Probleme • Finanzielle Schwierigkeiten • Gesundheitliche Probleme • Drogen-/ Suchtprobleme • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Falsche Vorstellungen über den Beruf • Nichterreichen des Wunschberufes • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Über-/ Unterforderung • Prüfungsangst • Fehlende Motivation • Konflikte mit Lehrer*innen/ Schüler*innen • ...

DER GROSSTEIL DER AUSBILDUNGS“ABBRECHER*INNEN“ HAT EINEN STABILEN WEITEREN BILDUNGSVERLAUF

Bildungswege 24 Monate nach Abbruch der ersten dualen oder schulischen Ausbildung in Prozent



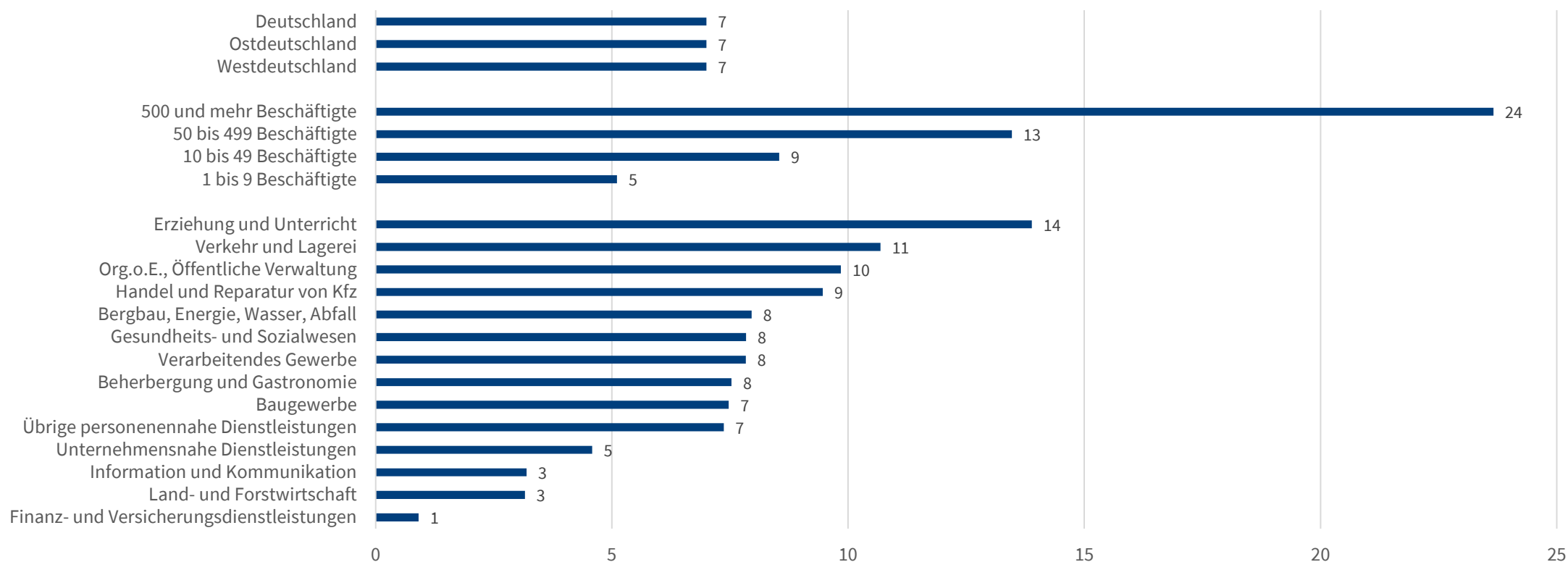
WIE KÖNNEN BETRIEBE UNTERSTÜTZT WERDEN?

EIN BREITES BÜNDEL AN (ÖFFENTLICHEN) MAßNAHMEN STEHT ZUR VERFÜGUNG

- Verschiedene Maßnahmen zielen darauf ab, Jugendliche und Betrieb zusammenzubringen und einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss herbeizuführen
- Beispiel Einstiegsqualifizierung (EQ): gut 9.000 Austritte in 2022; 57 Prozent waren 6 Monate nach Austritt in einer Ausbildung
- Beispiel Assistierte Ausbildung flexibel (AsAflex): rund 31.000 Austritte in 2022, davon waren 33 Prozent 6 Monate nach Austritt in einer Ausbildung
- Problem: Förderinstrumente sind vielen Betrieben nicht bekannt und werden häufig als wenig attraktiv eingeschätzt
- Außerdem: Betriebe scheuen teils den (vermeintlich) hohen administrativen Aufwand und die restriktiven Fördervoraussetzungen
- Z.T. wird eine Förderung durch die BA nicht gewünscht („Stigmatisierung“)

VOR ALLEM KLEINE BETRIEBE KENNEN ASAFLEX NICHT

Anteil der Betriebe, die AsA-flex kennen, an allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel; Basis: ausbildungsberechtigte Betriebe

FAZIT

- Die Besetzung von Ausbildungsplätzen wird für Betriebe immer schwieriger
- Zugleich gibt es viele Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden und auch längerfristig ohne beruflichen Bildungsabschluss verbleiben → 2022 hatten 19,1 % aller jungen Erwachsenen zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss (2020: 15,5 %)
- Betriebe versuchen auf verschiedene Weise, dem Mismatch zu begegnen, z.B. durch das Angebot an Zusatzleistungen oder die Nutzung verschiedener Rekrutierungskanäle
- Ein großes Potenzial besteht in der Berücksichtigung der Jugendlichen, die bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz erfolglos bleiben (v.a. Jugendliche ohne Schulabschluss/ mit (schlechtem) Hauptschulabschluss, Jugendliche mit Migrationshintergrund, Altbewerber*innen)
- Betriebe werden mit zunehmendem „Leidensdruck“ teils kompromissbereiter

FAZIT

- Bestehende Förderinstrumente zur Integration leistungsschwächerer Jugendlicher sind gerade kleineren Betrieben häufig nicht bekannt; der administrative Aufwand wird z.T. als hoch erachtet
 - Ausbau der Beratung bzw. Information und Unterstützung bei der Antragstellung wichtig
- Untersuchungen zeigen: Betriebe haben sehr unterschiedliche Informationswünsche, von (intensiver) aufsuchender Beratung bis hin zur (knappen) Information über Newsletter o.Ä.
 - heterogene Beratungsbedarfe berücksichtigen!

VIELEN DANK!

Ute.Leber@iab.de