

Angebot und Besetzung betrieblicher Ausbildungsplätze in Baden-Württemberg

Eine Auswertung des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

Jan Simon Wiemann

Philipp Ziegler

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.
Schaffhausenstraße 73 | 72072 Tübingen | Germany
Tel.: +49 7071 98960 | iaw@iaw.edu | www.iaw.edu

Angebot und Besetzung betrieblicher Ausbildungsplätze in Baden-Württemberg

Jan Simon Wiemann¹

Philipp Ziegler

INHALT

Das Wichtigste in Kürze	3
1 Einleitung	5
2 Ausbildung in den Betrieben in Baden-Württemberg	6
2.1 Ausbildungsberechtigte Betriebe	6
2.2 Angebot von Ausbildungsstellen	10
2.3 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze	19
2.4 Angebot und Besetzung von Ausbildungsplätzen 2024/25 – ein Zwischenstand	23
2.5 Ausbildungsintensität	28
2.6 Nicht-ausbildende Betriebe	31
2.7 Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen	37
3 Fazit	41
4 Literaturverzeichnis	43
5 Anhang	44

Dieser Bericht entstand im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

¹ Ansprechperson am IAW: Jan Simon Wiemann, jansimon.wiemann@iaw.edu. Datengrundlage des Berichts ist das IAB-Betriebspanel 2009-2024 für Baden-Württemberg. Die Autoren danken dem Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für die Unterstützung bei der Datenaufbereitung sowie Bernhard Boockmann, Silke Hamann, Rüdiger Wapler und Christian Faißt für Kommentare und Anmerkungen.

Das Wichtigste in Kürze

Die betriebliche Ausbildung ist ein wichtiger Faktor zur Fachkräftesicherung. Zwar nimmt die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten Jahren zu. Allerdings steigen auch die Schwierigkeiten bei der Besetzung der Ausbildungsplätze.

Der Bericht stellt das Ausbildungsgeschehen in den Betrieben in Baden-Württemberg dar und zeigt, unter welchen Bedingungen Ausbildungsplätze angeboten sowie besetzt werden und welche Faktoren auf das Ausbildungsangebot hemmend wirken. Die folgenden zentralen Befunde lassen sich herausstellen:

- Betriebe mit erwarteten Personalengpässen oder hoher Vakanzquote weiten ihr Ausbildungsangebot tendenziell aus. Sie nutzen Ausbildungsplätze gezielt zur langfristigen Fachkräftesicherung.
- Im Verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildungsintensität in den letzten 15 Jahren um mehr als 50 Prozent gesunken. Ein weiterer Rückgang dieser Säule der Fachkräftegewinnung könnte mittelfristig zu Produktivitätsverlusten führen.
- Handwerksbetriebe legen großen Wert auf die betriebliche Ausbildung und bieten tendenziell überdurchschnittlich viele Ausbildungsplätze an. Sie öffnen ihre Auswahlprozesse häufiger für Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss.
- Im Baugewerbe ist die Zahl der ausbildungsberechtigten und - anbietenden Betriebe in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Das Angebot neuer Ausbildungsplätze in den Betrieben des Baugewerbes scheint jedoch mittlerweile ihren Höhepunkt überschritten zu haben.
- Bei mehr als der Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe in Baden-Württemberg blieb im Ausbildungsjahr 2023/24 mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt.
- Fehlende personelle Kapazitäten hemmen das Angebot neuer Ausbildungsplätze. Gleichzeitig bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe, da es an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern mangelt. Handwerksbetriebe nennen insbesondere den fehlenden Verbleib der Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung als wichtigstes Hemmnis für ihr Ausbildungsangebot.
- Knapp die Hälfte der Betriebe in Baden-Württemberg berücksichtigt grundsätzlich keine Bewerberinnen und Bewerber *ohne Schulabschluss*. Im Handwerk werden sie etwas seltener ausgeschlossen. Wenn ein Betrieb Schwierigkeiten hat, Stellen mit einfachen Tätigkeiten zu besetzen, ist er eher bereit, Bewerberinnen und

Bewerber ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen.

- Ein guter Bewerbungseindruck und ein erfolgreiches Praktikum bzw. Probearbeit sind die mit Abstand am häufigsten genannten (unbedingt erforderlichen) Voraussetzungen für Personen ohne Schulabschluss für eine Berücksichtigung bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Eignungstests bzw. eine öffentliche Förderung sind hingegen für Betriebe keine relevanten Voraussetzungen, um Personen ohne Schulabschluss im Bewerbungsprozess zu berücksichtigen.

1 Einleitung

In Baden-Württemberg deutet sich nach mehreren Jahren des Rückgangs eine mögliche Trendwende an: 2023 steigt erstmals seit 2018 die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2024). Auch bundesweit nimmt die Zahl 2023 gegenüber 2022 zu (Fitzenberger et al., 2024). Trotz dieser positiven Entwicklung haben Betriebe zunehmend Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Zuletzt blieben in Deutschland 35 Prozent der angebotenen Plätze unbesetzt. Hauptgründe sind fehlende geeignete Bewerbungen sowie insgesamt weniger Bewerbungen als angebotene Stellen (Fitzenberger et al., 2024). In Baden-Württemberg blieben 2023 insgesamt 39 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt (Fauth et al., 2024). Das Verhältnis von betrieblichem Ausbildungsangebot zur Ausbildungsnachfrage steigt seit Jahren deutlich an. Der Ausbildungsmarkt bleibt ein Bewerbermarkt², was für Betriebe einen höheren Aufwand bei der Gewinnung von Auszubildenden bedeutet (IAB-Forum, 2023)³. Gleichzeitig fällt den Betrieben aufgrund der unbesetzten Ausbildungsplätze zunehmend eine Säule der Fachkräftesicherung weg. Betriebe sehen die eigene Ausbildung als wichtige Strategie, insbesondere weil die Gewinnung externer Fachkräfte auf dem angespannten Arbeitsmarkt schwierig ist (Hohendanner et al., 2025).

Vor dem Hintergrund der zentralen Bedeutung der Ausbildung für die Fachkräftesicherung ist es wichtig, die aktuellen Bedingungen und Entwicklungen in den ausbildenden Betrieben sowie eventuelle Schwierigkeiten und Hemmnisse genauer zu beleuchten. Das Ziel der folgenden Analyse ist es, auf Basis des IAB-Betriebspanels die Ausbildungsverhältnisse in den Betrieben in Baden-Württemberg im aktuellen Querschnitt sowie in der längerfristigen Entwicklung darzustellen. Dazu wird analysiert, welche Betriebe besonders von Besetzungsproblemen betroffen sind und wie sie darauf reagieren. Zudem werden Bedingungen aufgezeigt, unter denen Betriebe Ausbildungsplätze anbieten sowie mögliche Hemmnisse.

Der Bericht richtet abschließend den Blick auf eine weitere Gruppe potenzieller Auszubildender: Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss. Der Anteil der Schulabgehenden ohne Hauptschulabschluss hat in den letzten zehn Jahren tendenziell zugenommen (KMK 2024). Diese Gruppe hat besondere Schwierigkeiten im Übergang von der Schule in die Berufsausbildung (Gaupp et al., 2008). Deshalb wird mit dem IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg dargestellt, ob und unter welchen Bedingungen die Betriebe ihren Bewerberpool erweitern und auch diesen Personen einen Ausbildungsplatz anbieten.

² Ein Bewerbermarkt zeichnet sich dadurch aus, dass die Zahl der Ausbildungsinteressenten geringer ist als die Zahl der offenen Ausbildungsplätze. Die Bewerberinnen und Bewerber können theoretisch aus mehr als einem Ausbildungsplatz wählen. Bei einem Arbeitgebermarkt liegt die Zahl der Interessenten über der Zahl der Ausbildungsplätze. Seit der Finanzkrise 2008 ist der Ausbildungsmarkt ein Bewerbermarkt (siehe Fußnote 3).

³ <https://iab-forum.de/die-vermessung-der-probleme-am-ausbildungsmarkt-ein-differenzierter-blick-auf-die-datenlage-tut-not/>; zuletzt besucht: 23.07.2025.

2 Ausbildung in den Betrieben in Baden-Württemberg

In diesem Kurzbericht werden verschiedene Aspekte des Ausbildungsgeschehens in den Betrieben in Baden-Württemberg detailliert beleuchtet. Zunächst wird der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Baden-Württemberg dargestellt (Abschnitt 2.1). Anschließend wird das Ausbildungsplatzangebot in den ausbildungsberechtigten Betrieben (Abschnitt 2.2) sowie die Besetzung bzw. Nichtbesetzung der angebotenen Ausbildungsplätze (Abschnitt 2.3) beleuchtet. Danach (Abschnitt 2.4) erfolgt ein vorläufiger Ausblick auf die Besetzung von Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2024/25.

In Abschnitt 2.5 wird die Entwicklung der Ausbildungsintensität im Zeitverlauf dargestellt. Die Ausbildungsintensität ist der Anteil der Auszubildenden im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung (Auszubildende und sozialversicherungspflichtige Beschäftigte) in ausbildungsberechtigten Betrieben. Ferner werden die Anteile und die Zusammensetzung nichtausbildender Betriebe dargestellt und die Gründe für ein fehlendes Ausbildungsangebot analysiert (Abschnitt 2.6). Zum Schluss wird in Abschnitt 2.7 die Frage untersucht, unter welchen Bedingungen Betriebe bereit sind Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber ohne Schulabschluss einzustellen.

Neben bivariaten Tabellendarstellungen werden, sofern es sich anbietet, multivariate Analysen durchgeführt, die potenzielle Treiber und Barrieren des Ausbildungsangebots, der Probleme bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen und der Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss identifizieren. Wo möglich, wird die aktuelle Situation in den Kontext der längerfristigen Entwicklung im Zeitraum 2008 bis 2024 eingeordnet und nach der Betriebsgröße und Branche differenziert.

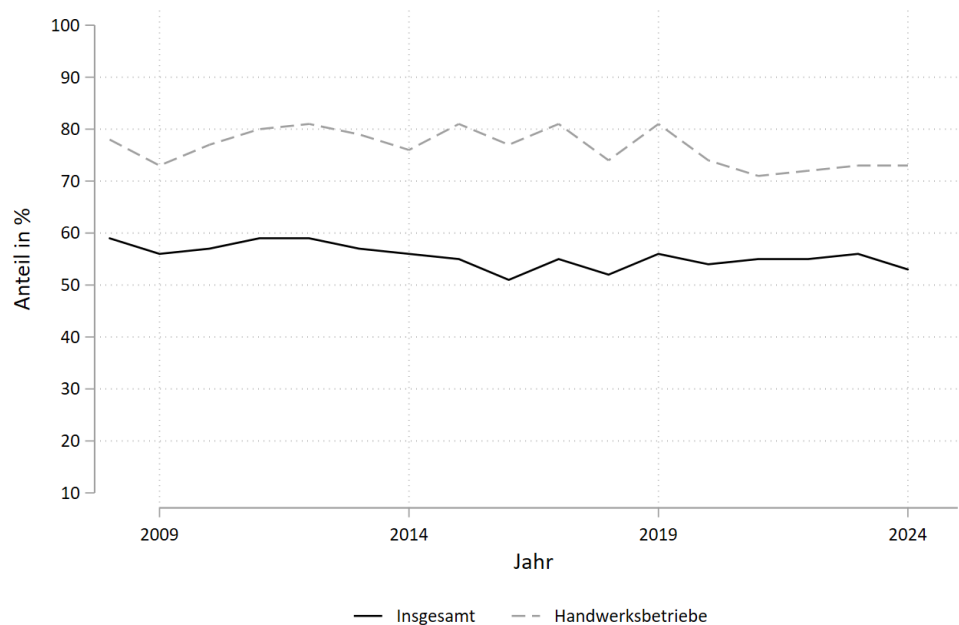
2.1 Ausbildungsberechtigte Betriebe

Ausbildungen dürfen im Rahmen der dualen Berufsausbildung nur von Betrieben durchgeführt werden, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Damit ein Betrieb ausbildungsberechtigt ist, muss beispielsweise das Verhältnis von Auszubildenden zu Fachkräften innerhalb des Betriebs angemessen sein. Ferner muss ein Betrieb Mindestanforderungen an die materielle und technische Ausstattung erfüllen.⁴ Abbildung 2-1 stellt den Anteil der Betriebe in Baden-Württemberg zwischen 2008 und 2024 dar, die über die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung verfügen. Gut die Hälfte der Betriebe in Baden-Württemberg ist demnach zur Ausbildung berechtigt (schwarze Linie). Zu Beginn der 2010er Jahre liegt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe bei circa 60 Prozent. Anschließend fällt der Anteil auf etwa 50 Prozent in 2016, bevor er wieder leicht ansteigt und von 2023 auf 2024 auf etwas unter 55 Prozent zurückgeht.

⁴ §§ 27 und 28 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) legen die Einrichtungsvoraussetzungen (Räumlichkeiten, Mittel) sowie die fachlichen Voraussetzungen fest, die ein Betrieb erfüllen muss, um ausbildungsberechtigt zu sein. Über das Vorliegen der Voraussetzungen entscheiden die zuständigen Handwerks- bzw. Industrie- und Handelskammern.

Handwerksbetriebe⁵ sind demgegenüber deutlich häufiger ausbildungsberechtigt (graue gestrichelte Linie). Der Anteil bewegt sich zwischen 2008 und 2024 zwischen 70 Prozent und 80 Prozent und verläuft nahezu parallel zum Anteil der Ausbildungsberechtigung bei allen Betrieben.

ABBILDUNG 2-1: ANTEIL DER BETRIEBE, DIE ÜBER DIE GESETZL. VORAUSSETZUNG ZUR BERUFS-AUSBILDUNG VERFÜGEN (%)

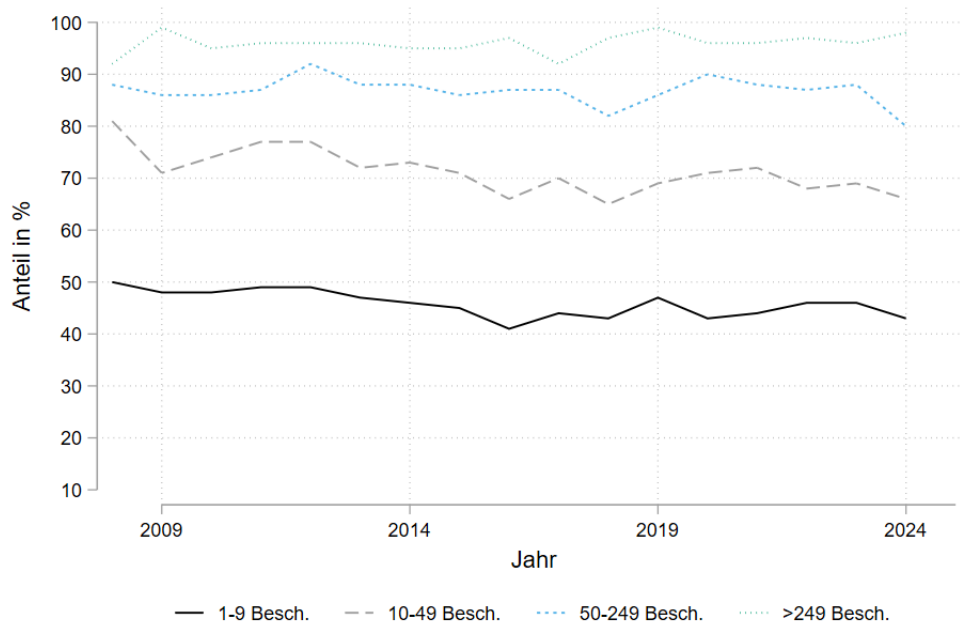


Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen zur Ausbildungsberechtigung variiert stark zwischen Betrieben verschiedener Größenklassen (Abbildung 2-2). Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der berechtigten Betriebe. Je größer ein Betrieb ist, desto eher stehen die Ressourcen zur Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen zur Verfügung und der Bedarf an neuen Fachkräften ist aufgrund der Beschäftigtenzahl höher als in kleinen Betrieben. Wie Abbildung 2-2 verdeutlicht, ist etwas weniger als die Hälfte der Betriebe mit einem bis neun Beschäftigten ausbildungsberechtigt, während bei Betrieben mit über 249 Beschäftigten fast jeder Betrieb die gesetzlichen Anforderungen zur Ausbildung erfüllt. Für Betriebe der beiden kleinsten Betriebsgrößenklassen zeigt sich über den gesamten Zeitraum ein leichter Rückgang des Anteils. Der Anteil in den beiden großen Betriebsgrößenklassen bleibt zwischen 2008 und 2023 nahezu konstant. Zudem lässt sich der Rückgang des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe im Jahr 2024 auf den Rückgang in den mittleren bis kleinen Betrieben zurückführen. Betriebe mit mehr als 249 Beschäftigten zeigen 2024 hingegen einen leichten Anstieg im Vergleich zum Jahr 2023.

⁵ Betriebe, welche Mitglied in der Handwerkskammer sind, werden in diesem Betrieb als Handwerksbetriebe klassifiziert. Sie machen ca. ein Viertel aller Betriebe in Baden-Württemberg aus. Von den Handwerksbetrieben ist etwa ein Drittel im Baugewerbe und 25 Prozent (23 Prozent) in der Dienstleistungsbranche (Handel und Reparatur) tätig, in der Land- und Forstwirtschaft, Bergbau und in der öffentlichen Verwaltung gibt es nahezu keine Handwerksbetriebe.

ABBILDUNG 2-2: ANTEIL DER BETRIEBE, DIE ÜBER DIE GESETZL. VORAUSSETZUNG ZUR BERUFS-AUSBILDUNG VERFÜGEN (%) - NACH BETRIEBSGRÖßENKLASSE

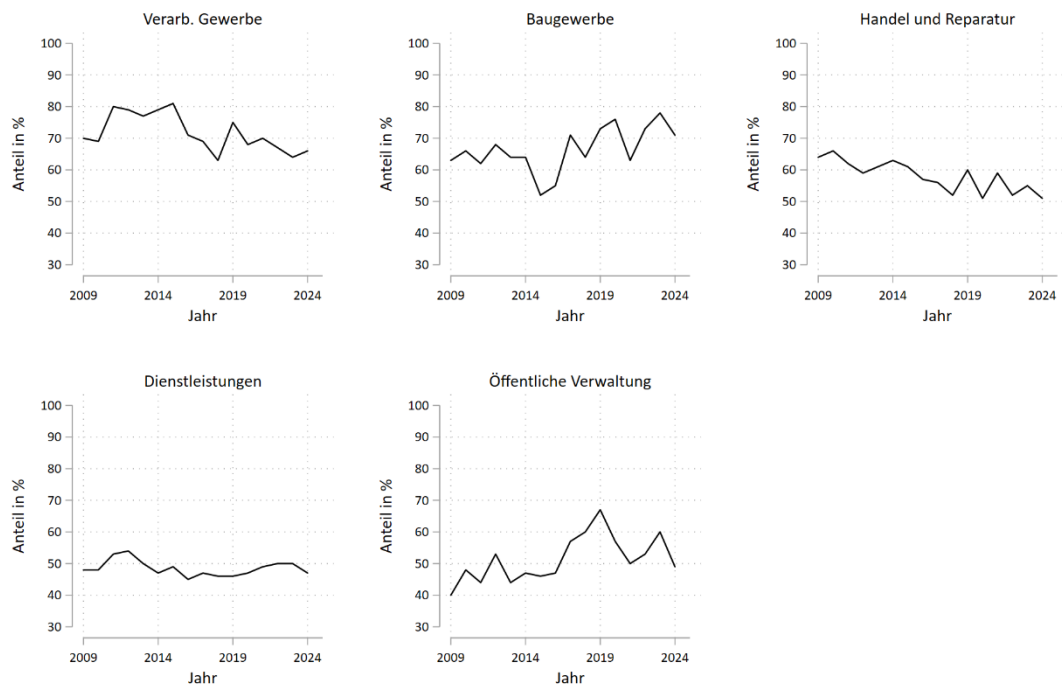


Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Neben der Betriebsgröße ist die Branchenzugehörigkeit ein wichtiger Faktor für die Ausbildungsberechtigung (Abbildung 2-3). Grundsätzlich fällt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe mit etwa 60 Prozent bis 80 Prozent deutlich höher aus als beispielsweise in der Dienstleistungsbranche (ca. 50 Prozent). Wie Abbildung 2-3 verdeutlicht, ist der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe zwischen 2008 und 2024 in den Branchen Handel und Reparatur und dem Verarbeitenden Gewerbe tendenziell rückläufig. Gleichzeitig steigt er jedoch im Baugewerbe sowie in der öffentlichen Verwaltung leicht an.⁶ Abbildung 2-1 deutet darauf hin, dass sich diese gegenläufigen Trends nahezu ausgleichen.

⁶ Die Zahl der befragten Betriebe der Branche Land-/Forstwirtschaft, Bergbau sind im Betriebspanel Baden-Württemberg mit nur jährlich ca. 35 Fällen gering. Die Aussagekraft der Ergebnisse in dieser Branche ist – im gesamten Bericht – entsprechend eingeschränkt. Deshalb wird die Branche Land-/Forstwirtschaft, Bergbau in den Deskriptionen nicht getrennt ausgewiesen.

ABBILDUNG 2-3: BETRIEBE, WELCHE DIE GESETZLICHEN ANFORDERUNGEN ZUR BERUFSAUSBILDUNG ERFÜLLEN - NACH BRANCHE (%)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Nach 2019 ist der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe zurückgegangen. Dieser Rückgang fällt zeitlich mit der Corona-Pandemie sowie der daraus folgenden wirtschaftlichen Stagnation und den steigenden Energiepreisen zusammen. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe aufgrund der damit einhergehenden Belastung weniger Ressourcen für die Ausbildung zur Verfügung stellten. Damit hat sich dort der schon seit Mitte der 2010er-Jahre feststellbare Rückgang fortgesetzt. Im Baugewerbe und in der öffentlichen Verwaltung ist dagegen seit dem Jahr 2015 eine Erhöhung dieses Anteils festzustellen, allerdings zeigt sich für das aktuellste Jahr 2024 ein Rückgang.

Insgesamt deutet die langfristige Entwicklung der Ausbildungsberechtigung seit 2008 für Betriebe mit einem bis neun Beschäftigten sowie jene mit zehn bis 49 Beschäftigten auf zunehmende Hemmnisse hin. Auch im für Baden-Württemberg bedeutsamen Verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe im Jahr 2024 etwa 10 Prozentpunkte unter dem Niveau vor der Covid-19 Pandemie.

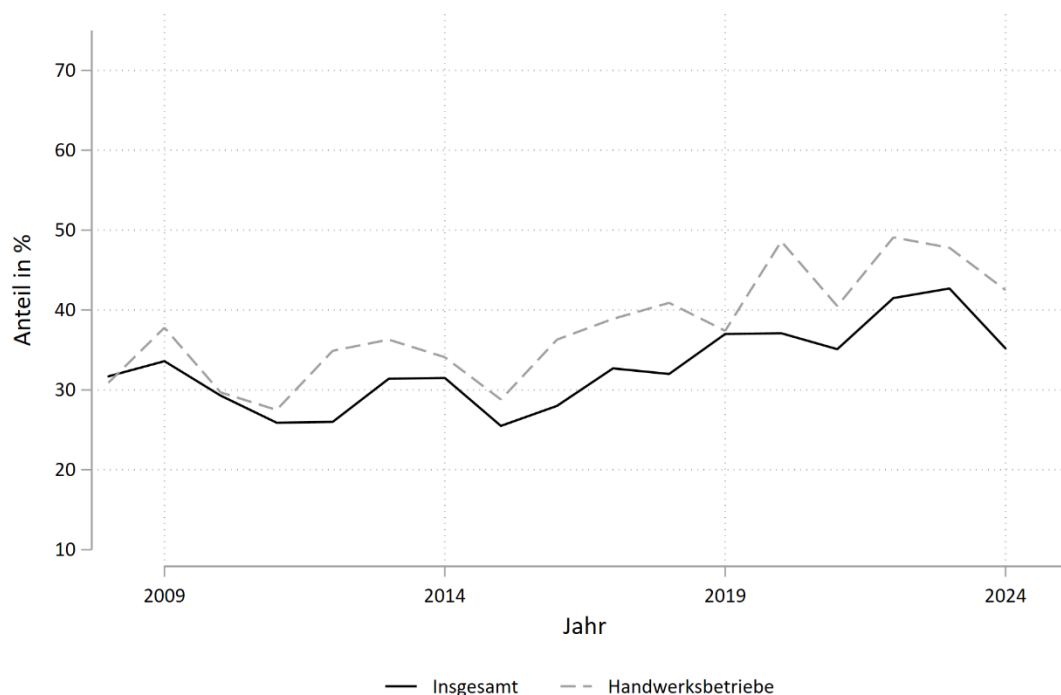
2.2 Angebot von Ausbildungsstellen⁷

Im Folgenden wird der Anteil der baden-württembergischen Betriebe dargestellt, der bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen im jeweiligen Jahr neue Ausbildungsplätze anbietet.⁸

Abbildung 2-4 zeigt, dass 2024 circa 35 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze anboten. Nach einer Phase eines relativ konstanten Anteils ist zwischen 2015 und 2023 ein moderater Anstieg erkennbar. In 2023 haben gut 40 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze angeboten. In 2024 fällt der Anteil wieder auf ein ähnliches Niveau wie vor 2020.

Handwerksbetriebe bieten in Baden-Württemberg im Mittel häufiger Ausbildungsplätze an als im Gesamtdurchschnitt. Insbesondere nach 2015 zeigt sich eine recht konstante Differenz von circa sieben bis zehn Prozentpunkten zum Anteil aller Betriebe.

ABBILDUNG 2-4: BETRIEBE, DIE NEUE AUSBILDUNGSPLÄTZE ANBIETEN – WENN SIE DIE GESETZLICHEN ANFORDERUNGEN ERFÜLLEN (%)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

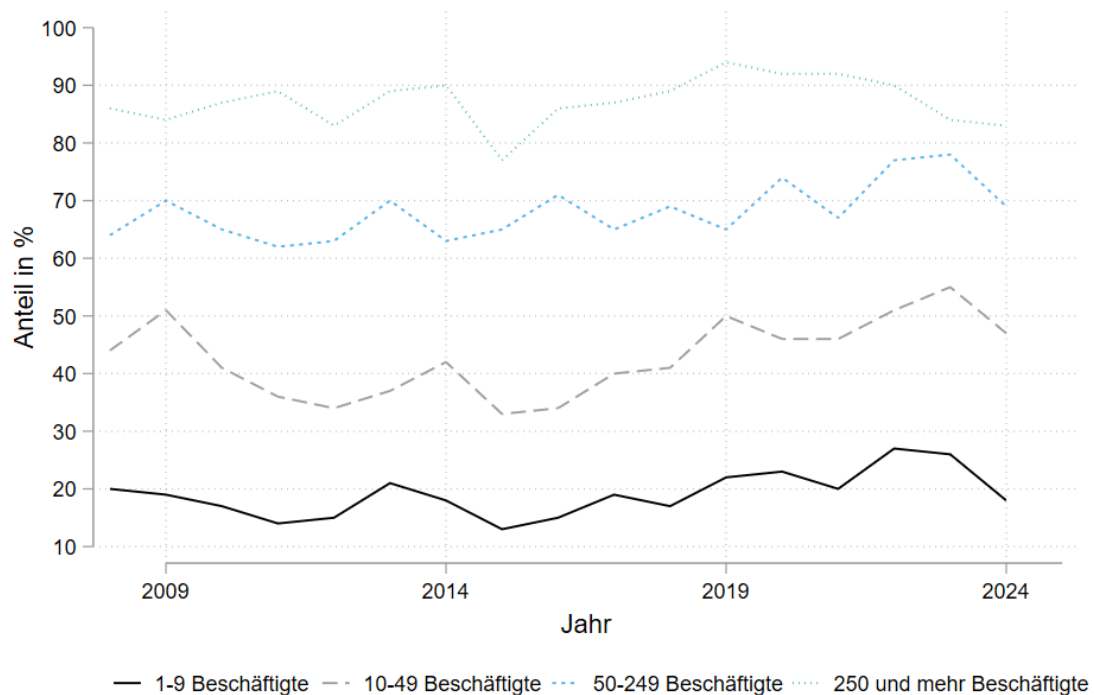
⁷ Der Bericht bezieht sich auf die betriebliche Perspektive und daher bezeichnen wir die Anzahl der betrieblichen Ausbildungsplätze als Angebot. Aus einem anderen Blickwinkel könnte man auch die Zahl der Ausbildungsplätze als betriebliche Nachfrage nach neuen Auszubildenden betrachten.

⁸ Im IAB-Betriebspanel wird dabei nicht nur die Zahl der anschließend besetzter Stellen erfragt, sondern auch die Zahl der schlussendlich unbesetzten Stellen erfasst. Es handelt sich also um die Summe aller angebotenen Ausbildungsplätze.

Zwischen Betriebsgrößenklassen sind grundsätzlich Unterschiede im Ausbildungsangebot zu erwarten, da ein Kleinbetrieb mit weniger als zehn Beschäftigten einen geringeren Bedarf an neuen Auszubildenden hat und dementsprechend nicht in jedem Ausbildungsjahr neue Plätze anbietet. Abbildung 2-5 bestätigt diesen Zusammenhang: Nur circa 20 Prozent der Kleinbetriebe mit einem bis neun Beschäftigten bieten jährlich neue Ausbildungsplätze an. Mit steigender Betriebsgrößenklasse steigt der Anteil anbietender Betriebe. In 2024 bieten knapp 50 Prozent der Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten neue Ausbildungsplätze an, bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten sind es etwa 70 Prozent.

Das ab 2015 steigende Ausbildungsangebot (vgl. Abbildung 2-4) geht demnach insbesondere auf die kleinen bis mittleren Betriebe zurück, während es bei Großbetrieben (>249 Beschäftigte) kaum steigen kann. Der Rückgang im Jahr 2024 zeigt sich hingegen in allen Betriebsgrößenklassen.

ABBILDUNG 2-5: BETRIEBE, DIE NEUE AUSBILDUNGSPLÄTZE ANBIETEN – WENN SIE DIE GESETZLICHEN ANFORDERUNGEN ERFÜLLEN - NACH BETRIEBSGRÖßENKLASSE (%)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Abbildung 2-6 differenziert den Anteil ausbildungsanbietender Betriebe nach den Branchen. Im Verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe, in der Branche Handel und Reparatur sowie in der öffentlichen Verwaltung bieten im Jahr 2023 etwa 50 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe Ausbildungsplätze an. Insbesondere im Baugewerbe und der Branche Handel und Reparatur zeigt sich darüber hinaus ab 2015 ein positiver Trend. In der Dienstleistungsbranche beträgt ab 2019 der Anteil ausbildungsanbietender Betriebe an allen berechtigten Betrieben gut 30 Prozent.

Der jeweilige Anteil der Betriebe mit Ausbildungsangebot liegt 2024 über alle Branchen hinweg etwas unter dem Niveau aus 2023, mit Ausnahme der Betriebe in der öffentlichen Verwaltung. Der Anteil bleibt allerdings jeweils über dem langfristigen Mittel.

ABBILDUNG 2-6: BETRIEBE, DIE NEUE AUSBILDUNGSPLÄTZE ANBIETEN – WENN SIE DIE GESETZ-
LICHEN ANFORDERUNGEN ERFÜLLEN - NACH BRANCHE (%)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Um das Bild des Ausbildungsangebots der Betriebe in Baden-Württemberg zu vervollständigen, wird nach der Betrachtung des Anteils ausbildungsanbietender Betriebe nun der Umfang des Ausbildungsangebots innerhalb der Betriebe beleuchtet. Dazu wird das Verhältnis zwischen neu angebotenen Ausbildungsplätzen und der Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Auszubildenden gebildet (hier: Ausbildungsangebotsquote).⁹

Abbildung 2-7 stellt die Ausbildungsangebotsquote in ausbildungsberechtigten Betrieben dar (schwarze Linie). Zwischen 2008 und 2018 beträgt der Anteil etwa fünf Prozent. In Handwerksbetrieben liegt der Wert zunächst ebenfalls nahe fünf Prozent. Das heißt, dass ausbildungsberechtigte Betriebe pro Jahr circa 0,05 Ausbildungsplätze je Beschäftigten (inklusive bereits tätigen Auszubildenden) anbieten. Nach 2018 ist die Ausbildungsangebotsquote gestiegen, in den Handwerksbetrieben bereits etwas früher. Das deutet darauf hin, dass der relative Bedarf an neuen Fachkräften in den Betrieben in Baden-Württemberg steigt. Der Anstieg könnte in Zusammenhang mit einem steigenden Ersatzbedarf

⁹ Im Unterschied zur weiter unten beschriebenen Ausbildungsintensität wird im Zähler somit nur die Zahl der neu angebotenen Ausbildungsplätze und nicht die Zahl aller Auszubildenden in einem Betrieb berücksichtigt.

durch Alterung oder schwierige externe Rekrutierungen stehen, infolgedessen Betriebe das eigene Ausbildungsangebot ausweiten. Gleichzeitig muss darauf hingewiesen werden, dass nicht alle dieser neu angebotenen Stellen besetzt werden (siehe nächster Abschnitt).

ABBILDUNG 2-7: AUSBILDUNGSANGEBOTSQUOTE IN AUSBILDUNGSBERECHTIGTEN BETRIEBEN (%)



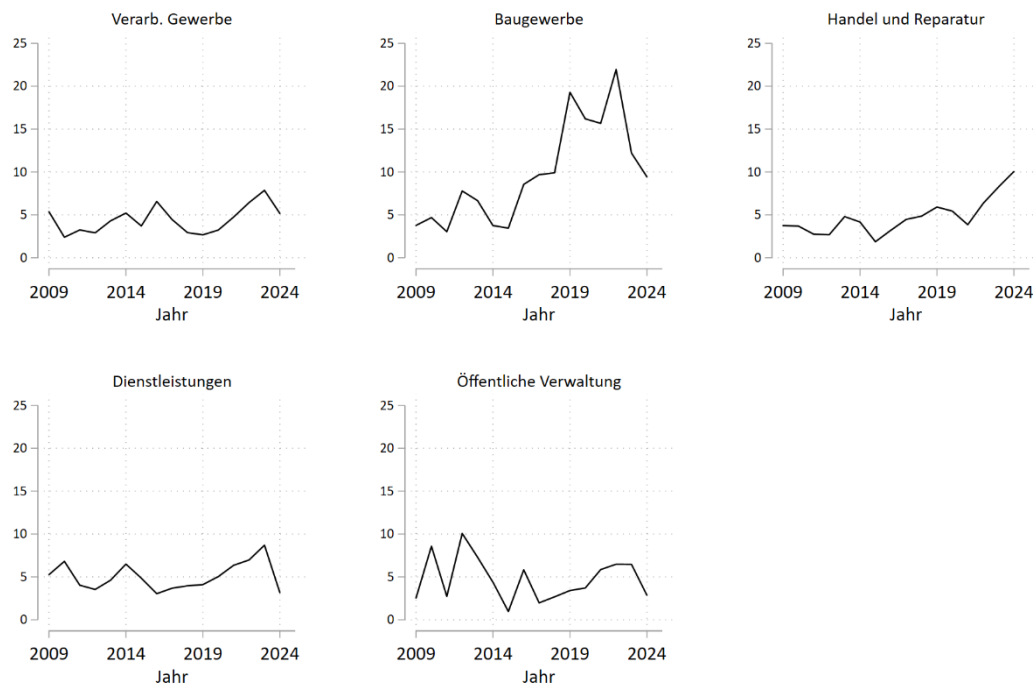
Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Der in Abbildung 2-7 verdeutlichte Anstieg der Ausbildungsangebotsquote ist in allen Branchen erkennbar (Abbildung 2-8). Dabei gibt es dennoch Unterschiede zwischen den Branchen: Die Betriebe im Baugewerbe und in der Branche Handel und Reparatur bieten 2024 relativ zur Beschäftigung circa zehn Prozent neue Ausbildungsplätze an. Allerdings ist im Baugewerbe die Entwicklung seit 2018 deutlich stärker als in der Branche Handel und Reparatur.¹⁰ In Verbindung mit Abbildung 2-6 lässt das auf eine zunehmende Ausbildungsbereitschaft in den Betrieben im Baugewerbe schließen.

In den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes, der Dienstleistungsbranche und der öffentlichen Verwaltung beträgt die Ausbildungsangebotsquote in 2024 etwa vier bis sechs Prozent. Wie in allen Branchen, mit Ausnahme der Branche Handel und Reparatur, ist die Quote 2024 auch in diesen beiden Branchen rückläufig.

¹⁰ Die Entwicklung ist insbesondere auf einen Anstieg des Zählers der Ausbildungsangebotsquote (neu angebotenen Ausbildungsplätze) zurückzuführen, während der Nenner (Summe aus sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und Auszubildenden) nur leicht rückläufig ist.

ABBILDUNG 2-8: AUSBILDUNGSANGEBOTSQUOTE IN AUSBILDUNGSBERECHTIGTEN BETRIEBEN
- NACH BRANCHE (%)



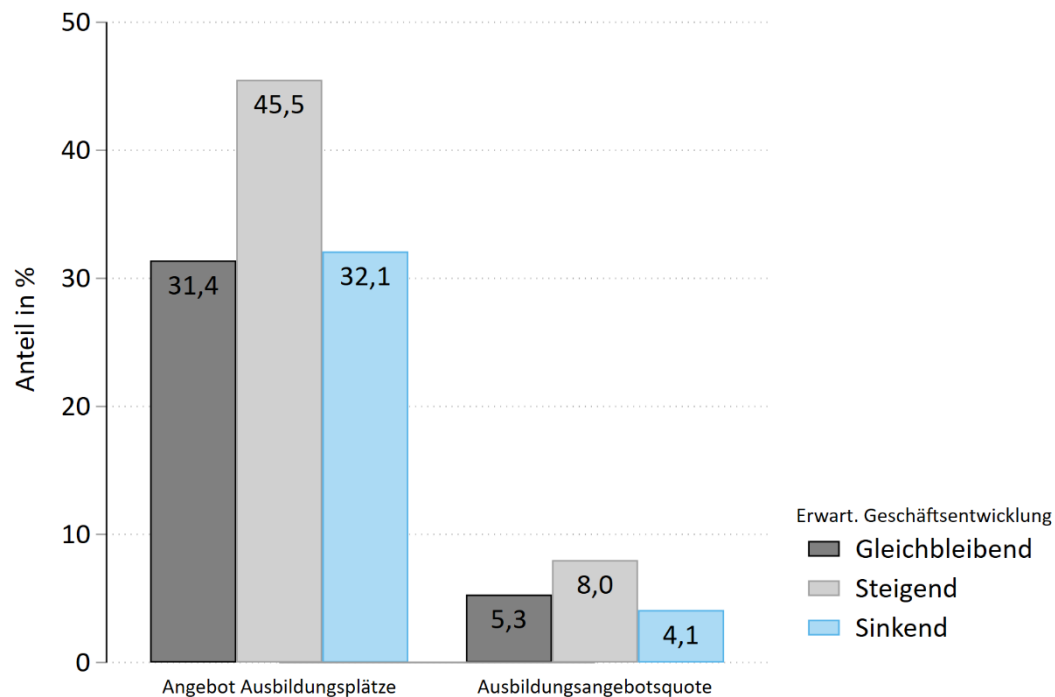
Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Die Frage, ob ein Betrieb Ausbildungsplätze anbietet und wie viele tatsächlich angeboten werden, hängt von verschiedenen betrieblichen Faktoren ab. Beispielsweise sind die erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens und erwartete Personalprobleme potenzielle Bestimmungsfaktoren des neuen Ausbildungsangebots. Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen im Vergleich zum Vorjahr steigern könnten, befinden sich möglicherweise auf einem Wachstumspfad. Demzufolge könnten sie in Zukunft einen höheren Bedarf an Fachkräften haben als Betriebe, die ein sinkendes Geschäftsvolumen erwarten. Dann wäre die Entwicklung des Geschäftsvolumens positiv mit dem Ausbildungsangebot assoziiert. Andererseits könnte ein Betrieb das Angebot von Ausbildungsplätzen als Reaktion auf ein sinkendes Geschäftsvolumen erhöhen, um bspw. betriebspezifisches Humankapital oder Personalkapazitäten aufzubauen und mittelfristig das sinkende Geschäftsvolumen zu stoppen. Dieser Zusammenhang würde einer negativen Korrelation zwischen erwarteter Geschäftsentwicklung und dem Ausbildungsangebot entsprechen.

Abbildung 2-9 zeigt, dass Betriebe mit positiven Geschäftserwartungen im Durchschnitt häufiger neue Ausbildungsplätze anbieten als Betriebe, die mit einem Rückgang ihres Geschäftsvolumens rechnen oder bei denen sich die Geschäftsentwicklung nicht verändert. Auch die Ausbildungsangebotsquote – also der Anteil neuer Ausbildungsplätze an der Gesamtbeschäftigung – fällt bei Betrieben mit negativen oder neutralen Erwartungen niedriger aus als in den Betrieben mit der Erwartung eines steigenden Geschäftsvolumens. Betriebe mit optimistischen Geschäftserwartungen investieren demnach aufgrund eines mittelfristig zunehmenden Fachkräftebedarfs häufiger in die betriebliche Ausbildung.

Betriebe mit rückläufigem Geschäftsvolumen halten sich bezüglich des Ausbildungsangebots tendenziell zurück. Dieser Zusammenhang zeigt sich jedoch nicht durchgängig über alle Jahre des Beobachtungszeitraums (vgl. Abbildung 5-1 im Anhang).

ABBILDUNG 2-9: ANTEIL DER BETRIEBE MIT AUSBILDUNGSANGEBOT UND AUSBILDUNGSANGEBOTSQUOTE IN ABHÄNGIGKEIT DER ERWARTETEN GESCHÄFTSENTWICKLUNG IM JAHR 2024 (%)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Neben der Bedeutung des Geschäftsvolumens können drohende Personalprobleme dazu führen, dass Betriebe verstärkt Ausbildungsplätze anbieten. Im Betriebspanel geben Betriebe dazu an, ob sie in den nächsten beiden Jahren Personalprobleme erwarten, und zwar

- aufgrund von Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte anzuwerben,
- aufgrund von Schwierigkeiten, benötigte Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten zu bekommen sowie
- aufgrund eines großen Bedarfs an Weiterbildung und Qualifizierung.

Inwieweit sich die Anteile und die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze zwischen Betrieben mit und ohne Personalproblemen unterscheiden, ist in Tabelle 2-1 dargestellt. Gut 40 Prozent der Betriebe, die in den nächsten zwei Jahren aufgrund von Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte zu bekommen, Personalprobleme erwarten, bieten in 2024 Ausbildungsplätze an. Unter den Betrieben, die dieses Personalproblem nicht erwarten, bieten hingegen etwa 15 Prozent Ausbildungsplätze an. Ähnlich, wenn auch nicht ganz so

deutlich, sind die Zusammenhänge zwischen Ausbildungsangebot und Personalproblemen aufgrund von Schwierigkeiten, Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten zu bekommen sowie aufgrund von Schwierigkeiten im Kontext hoher Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarfen. Betriebe, die diese Personalprobleme erwarten, haben damit eine größere Tendenz Ausbildungsplätze anzubieten als Betriebe, die keine dieser Personalprobleme erwarten.

Dies deutet auf eine vorausschauende Strategie der Betriebe zur Lösung der Probleme hin. Sie verstärken ihre Ausbildungsanstrengungen, um Personalbedarfe rechtzeitig zu decken. Jedoch ist der Zusammenhang nicht zwangsläufig kausal.¹¹ Es ist auch denkbar, dass dieser Zusammenhang durch die Unternehmensgröße getrieben ist: Große Unternehmen haben tendenziell mehr Ausbildungsplätze und könnten gleichzeitig mehr Schwierigkeiten haben, Fachkräfte zu finden, weil sie generell einen höheren Personalbedarf haben.

Die Ausbildungsangebotsquote hängt ebenfalls mit den drei Personalproblemen zusammen (Tabelle 2-1). Das durchschnittliche Verhältnis zwischen dem Angebot neuer Ausbildungsplätze und der Zahl der Beschäftigten fällt bei von Schwierigkeiten hinsichtlich der Gewinnung von Fachkräften betroffenen Betrieben deutlich höher aus als bei nicht-betroffenen Betrieben. Das gilt auch für den Zusammenhang zwischen der Ausbildungsangebotsquote und den Betrieben mit erwarteten Schwierigkeiten Arbeitskräfte anzuwerben. Diese positive Korrelation deutet stark darauf hin, dass die Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften ein relevantes Motiv für das Angebot neuer Ausbildungsplätze ist.

Die Ausbildungsangebotsquote ist in Betrieben, die Personalprobleme aufgrund eines hohen Bedarfs an Weiterbildung und Qualifizierung erwarten, niedriger als in nicht betroffenen Betrieben. Das könnte damit zusammenhängen, dass betriebliche Weiterbildungsbedarfe vorwiegend auf unzureichende Qualifikationen der aktuellen Beschäftigten zurückzuführen sind. Eine Ausweitung des Ausbildungsangebots mindert diesen Weiterbildungsbedarf der aktuellen Beschäftigten jedoch nicht. Gleichzeitig könnten aufgrund der Weiterbildungsbedarfe betriebliche Ressourcen (Kosten, Personaleinsatz) gebunden sein, die nicht für (weitere) Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen.

Diese Zusammenhänge (Tabelle 2-1) erheben keinen Anspruch auf Kausalität. Es ist auch denkbar, dass ausbildende Betriebe eher bzw. früher auf betriebliche Personalprobleme aufmerksam werden, da sie zum Beispiel stärker die betrieblichen Bedarfe nach Fachkräften und gleichzeitig die Arbeitsmarktanspannung verfolgen.

¹¹ Eine Kausalanalyse ist im Rahmen dieses Kurzberichts nicht möglich.

Tabelle 2-1: Ausbildungsangebot nach erwarteten Personalproblemen (2024)

Personalprobleme	Personalprobleme		Ausbildungsangebotsquote	
	Ja	Nein	Ja	Nein
	Anteil (%) – bietet Ausbildung an		Ausbildungsangebotsquote	
hinsichtlich...				
...Schwierigkeiten Fachkräfte	42,1	15,6	6,8	1,9
...Schwierigkeiten Arbeitskräfte	37,6	33,8	7,2	4,6
...Schwierigkeiten Weiterbildung/Qualifizierung	36,9	33,8	4,6	6,3

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Um genauer zu beschreiben, welche Faktoren mit dem betrieblichen Angebot neuer Ausbildungsplätze zusammenhängen, wird nun eine multivariate Analyse durchgeführt. Mithilfe multivariater Analysen lässt sich eine zu erklärende Variable, wie z.B. ob ein Betrieb ausbildet oder nicht, durch verschiedene erklärende Variablen modellieren.¹² Die multivariaten Analysen stellen diese zu erklärenden Variablen in den Zusammenhang mit verschiedenen Betriebsmerkmalen. Dadurch können potenzielle Positiv- und Negativfaktoren identifiziert werden, um Ansätze für eine Verbesserung der Ausbildungslandschaft in Baden-Württemberg abzuleiten.¹³

Tabelle 2-2 stellt die Ergebnisse der multivariaten Analyse des Ausbildungsangebots (bietet Ausbildung an: ja/nein) dar. Hier wird der Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsangebot und verschiedenen Betriebsmerkmalen geschätzt. Die Ergebnisse der multivariaten Analyse (Regression) zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Ausbildungsangebot, wie er bereits in Abbildung 2-5 ersichtlich wurde. Die Wahrscheinlichkeit, einen oder mehrere Ausbildungsplätze anzubieten, steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Im Vergleich zu einem Betrieb mit weniger als zehn Beschäftigten ist in den größeren Betriebsgrößeklassen die Wahrscheinlichkeit Ausbildungsplätze anzubieten (zunehmend) höher. So ist sie bspw. in Betrieben mit mehr als 249 Beschäftigten im Mittel 64 Prozentpunkte höher als in den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten. Die geschätzten Koeffizienten sind für alle Ausprägungen statistisch signifikant von null verschieden.

¹² Im Gegensatz zu einfachen Analysen, die in den vorherigen Abschnitten durchgeführt wurden, werden bei multivariaten Analysen mehrere Dimensionen gleichzeitig berücksichtigt. Das erlaubt bspw. für sich potenziell überschneidende Zusammenhänge (wie bei der Branche und der Betriebsgröße) zu kontrollieren. Es lassen sich dann bspw. Aussagen darüber treffen, ob sich Betriebe verschiedener Branchen in ihrer Ausbildungsintensität unterscheiden, wenn für die Betriebsgröße (und weitere Betriebsmerkmale) kontrolliert wird.

¹³ Wenn die zu erklärende Variable eine Variable mit zwei Ausprägungen ist, wie bspw., ob ein Betrieb Ausbildungsplätze angeboten hat oder nicht (ja/nein), lässt sich die Wahrscheinlichkeit mithilfe eines linearen Wahrscheinlichkeitsmodells modellieren. Konkret wird die Änderung der Wahrscheinlichkeit in Prozentpunkten geschätzt, wenn die erklärende Variable (z.B. Personalprobleme) um eine Einheit (also von „Nein“ auf „Ja“) steigt.

TABELLE 2-2: ERGEBNISSE DER REGRESSION ÜBER DAS AUSBILDUNGSANGEBOT (2023/24)

Betrieb bietet Ausbildungsplätze an	
Referenz: Geschäftsentwicklung:	
Sinkend	
Geschäftsentwicklung: gleichbleibend	-0,01
Geschäftsentwicklung: Steigend	0,07
Personalprobleme:	
Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten	-0,03
Weiterbildung und Qualifizierung	0,04
Fachkräfte	0,12*
Vakanzquote	0,37*
Handwerksbetrieb	0,12*
Referenz: 1-9 Beschäftigte	
10–49 Beschäftigte	0,29*
50–249 Beschäftigte	0,62*
>250 Beschäftigte	0,64*
Referenz: Verarbeitendes Gewerbe	
Landwirtschaft, Bergbau, Energie	0,00
Baugewerbe	0,04
Handel/Reparatur	0,04
Dienstleistungen	-0,07
Org. o.E., Öffentliche Verwaltung	-0,10
Adjustiertes R ²	0,235
N	676
Hinweis: Statistisch signifikante Werte sind gekennzeichnet mit * (p < 0,10). Konstante wird aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht dargestellt.	

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Es werden nur ausbildungsberechtigte Betriebe berücksichtigt.

Wenn für die Betriebsgröße kontrolliert wird, zeigen sich hinsichtlich des Ausbildungsangebots im Mittel keine Unterschiede zwischen den Betrieben verschiedener Branchen. Das überrascht, da Abbildung 2-6 doch deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Branchen festgestellt hat. Die Ergebnisse der multivariaten Analyse deuten demnach darauf hin, dass die Unterschiede zwischen den Branchen tendenziell auf Betriebsgrößeneffekte zurückgehen. Die Korrelation zwischen dem Ausbildungsangebot und der erwarteten Geschäftsentwicklung eines Betriebs ist ebenfalls nicht statistisch signifikant von null verschieden. Demnach scheint das erwartete Geschäftsvolumen bei der Kontrolle anderer Betriebsmerkmale keine relevante Bedeutung für die Entscheidung zu haben, ob ein Betrieb ausbildet oder nicht (vgl. Abbildung 2-9). Der in Abbildung 2-4 verdeutlichte Befund,

dass Handwerksbetriebe tendenziell häufiger Ausbildungsplätze anbieten, wird dagegen durch die multivariate Regression bestätigt. Handwerksbetriebe haben verglichen mit Nicht-Handwerksbetrieben bei der Kontrolle für andere Betriebsmerkmale im Mittel eine um 12 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit Ausbildungsplätze anzubieten.

Erwartete Personalprobleme aufgrund von Schwierigkeiten, Fachkräfte anzuwerben, sind hingegen positiv und statistisch signifikant mit dem Angebot von Ausbildungsplätzen korreliert. Demnach bieten Betriebe eher Ausbildungsplätze an, wenn sie Probleme bei der Gewinnung von Fachkräften erwarten. Das unterstreicht die betriebliche Ausbildung als Säule zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Personalprobleme aufgrund eines hohen Bedarfs an Weiterbildung und Qualifizierung sowie aufgrund von Schwierigkeiten, Beschäftigte für einfache Tätigkeiten zu gewinnen, sind hingegen nicht statistisch signifikant mit dem Ausbildungsangebot assoziiert. Das könnte zum einen darauf zurückzuführen sein, dass ausgebildete und ungelernte Beschäftigte tendenziell andere Tätigkeiten übernehmen als Auszubildende bzw. Fachkräfte. Der betriebliche Bedarf an einfachen Tätigkeiten lässt sich demnach nicht wirksam über eine Ausweitung der Ausbildung decken. Andererseits deuten die Ergebnisse darauf hin, dass das Ausbildungsverhalten ebenfalls nicht unmittelbar mit dem hohen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung zusammenhängt. So dürfte der Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung insbesondere vom Humankapital des bestehenden Personalbestands abhängen. Die Bindung neuer Auszubildender mindert daher nicht den Bedarf, bestehende Beschäftigte weiterzubilden.

Ob ein Betrieb ausbildet, hängt zudem eng mit seiner Vakanzquote zusammen. Die Vakanzquote ist ein Indikator für ungedeckte Personalnachfrage und errechnet sich aus dem Verhältnis offener Stellen zur Gesamtzahl der Beschäftigten zuzüglich der Zahl der offenen Stellen (wobei Auszubildende berücksichtigt werden, da sie auch sozialversicherungspflichtig sind). Eine um zehn Prozentpunkt erhöhte Vakanzquote ist mit einer um knapp vier Prozentpunkte erhöhten Wahrscheinlichkeit Ausbildungsplätze anzubieten assoziiert.

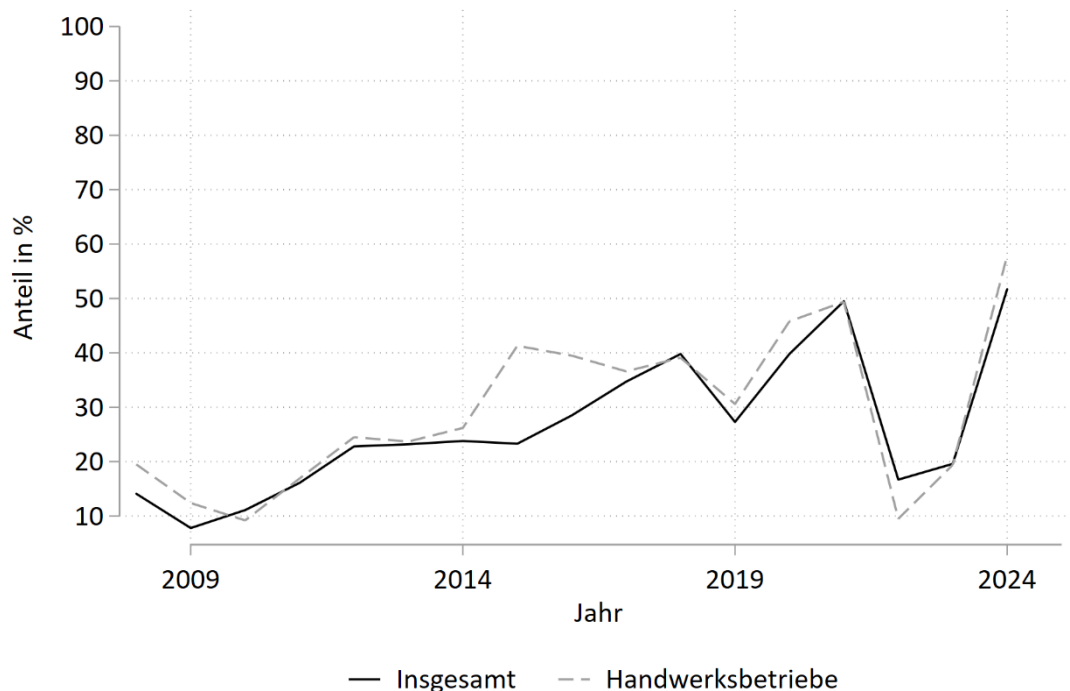
2.3 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze

Betriebe, die neue Ausbildungsplätze anbieten, stehen vor der Herausforderung, diese auch zu besetzen. In diesem Abschnitt wird zunächst dargestellt, wie häufig Betriebe im Jahr 2024 die angebotenen Ausbildungsplätze besetzen bzw. nicht (vollständig) besetzen konnten.

Bei mehr als der Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe in Baden-Württemberg blieb im Ausbildungsjahr 2023/24 mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt (Abbildung 2-10). Bei Handwerksbetrieben sind es sogar knapp 60 Prozent. Dieser Anteil ist im Beobachtungszeitraum sehr deutlich gestiegen und setzt – nach der Covid-19 Pandemie – seinen Anstieg fort.¹⁴

¹⁴ Hinweis: Der Rückgang des Anteils in Abbildung 2-10 in den Jahren 2022 und 2023 ist insbesondere auf kleinere Betriebe zurückzuführen. In Betrieben mit mehr als 49 Beschäftigten verläuft der Trend ohne Einbruch in diesen Jahren.

ABBILDUNG 2-10: ANTEIL DER AUSBILDUNGSBERECHTIGTEN BETRIEBE MIT UNBESETZTEN AUSBILDUNGSTELLEN (%)

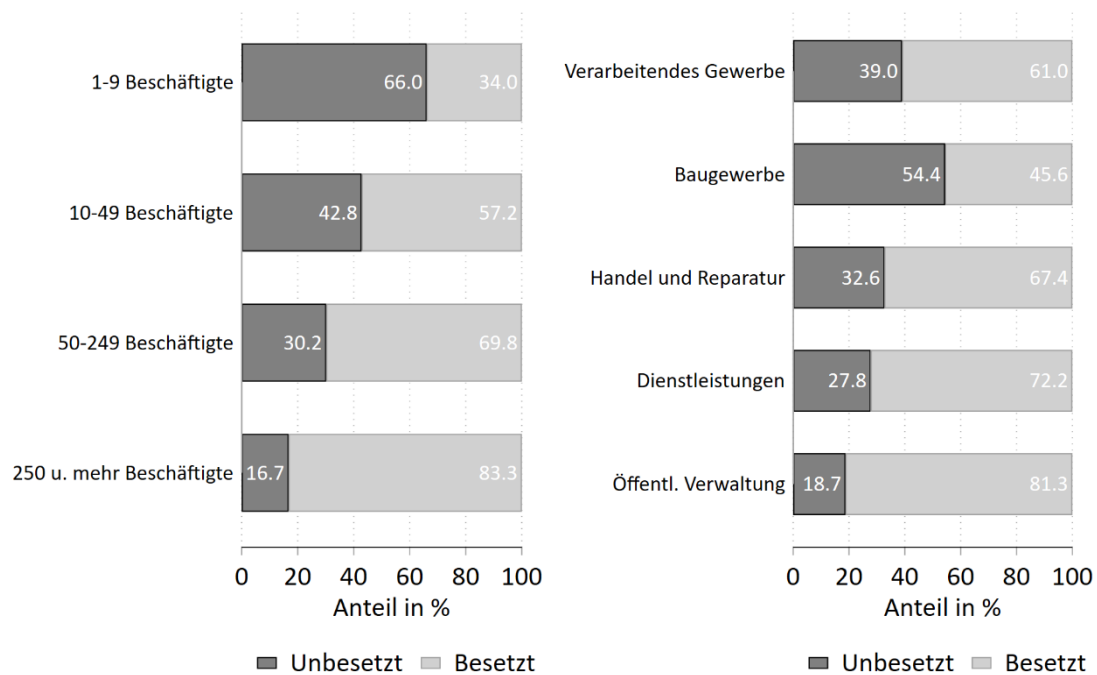


Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Diese Darstellung stellt zwar die Inzidenz, jedoch nicht die Intensität der Besetzungsprobleme dar. So ist aus betrieblicher Perspektive relevant, welcher Anteil der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt, bzw. nicht besetzt wird. Insgesamt blieben im Jahr 2024 in Baden-Württemberg durchschnittlich 43,5 Prozent der je Betrieb angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt.¹⁵ Abbildung 2-11 stellt den Anteil besetzter und unbesetzter Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen nach der Betriebsgröße und Branche im Ausbildungsjahr 2023/24 dar. Insbesondere zeigen sich zwischen den Betriebsgrößeklassen deutliche Unterschiede hinsichtlich des Anteils unbesetzter Ausbildungsplätze. Betriebe mit einem bis neun Beschäftigten konnten demnach zwei Drittel der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen. Die Betriebe in den verbleibenden Betriebsgrößeklassen weisen hingegen relativ zum Gesamtdurchschnitt (43,5 Prozent) einen geringeren Anteil aus. Bei Großbetrieben wurden 83,3 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt. Betriebe im Bau- und im Verarbeitenden Gewerbe hatten ebenfalls große Schwierigkeiten ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Hier sind über 50 Prozent (Baugewerbe) bzw. knapp 40 Prozent (Verarbeitendes Gewerbe) unbesetzt geblieben.

¹⁵ Hinweis zur Berechnung: Diese Zahl bildet sich aus dem Durchschnitt der Anteile der unbesetzten Ausbildungsplätze auf betrieblicher Ebene. Eine alternative Berechnung setzt die Zahl aller unbesetzten Ausbildungsplätze ins Verhältnis zu allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Baden-Württemberg. Dies ergibt einen Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze von 31,3 Prozent. Da sich dieser Bericht auf die betriebliche Ebene bezieht und so Hemmnisse bzw. begünstigende Faktoren auf betrieblicher Ebene identifiziert, wird der durchschnittliche Anteil auf betrieblicher Ebene ausgewiesen.

ABBILDUNG 2-11: ANTEIL BESETZTER UND UNBESETZTER AUSBILDUNGSPLÄTZE IN ANBIETENDEN BETRIEBEN (2024)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Um tiefergehende Zusammenhänge zwischen einem hohen bzw. niedrigen Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze und verschiedenen Betriebsmerkmalen zu beleuchten, wird erneut eine multivariate Regression durchgeführt. Tabelle 2-3 stellt die Ergebnisse der Regression des Anteils der unbesetzten Stellen auf verschiedene Betriebsmerkmale dar.

Eine positive Erwartung gegenüber der Geschäftsentwicklung ist im Vergleich zu einer sinkenden Geschäftsentwicklung tendenziell häufiger mit Besetzungsschwierigkeiten assoziiert, der Zusammenhang ist jedoch statistisch nicht signifikant von null verschieden. Dagegen haben Betriebe, die Personalprobleme in Bezug auf Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten sowie auf Fachkräften erwarten, einen statistisch signifikant höheren Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen (+10 Prozentpunkte bzw. +15 Prozentpunkte). Insbesondere Betriebe, die Personalproblemen bei Fachkräften erwarten, bieten demnach häufiger Ausbildungsplätze an (siehe oben). Gleichzeitig fällt es ihnen schwer, diese Plätze zu besetzen. Dadurch können sie ihren Bedarf nicht im geplanten Umfang über die betriebliche Ausbildung decken. Das mindert die Wirksamkeit der Ausbildung als Säule der Fachkräftesicherung, da Planungsunsicherheit und Rekrutierungskosten steigen.

TABELLE 2-3: ERGEBNISSE DER REGRESSION ÜBER DIE BESETZUNGSSCHWIERIGKEITEN

Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen	
Referenz: Geschäftsentwicklung:	
Sinkend	
Geschäftsentwicklung: gleichbleibend	0,02
Geschäftsentwicklung: Steigend	0,08
Personalprobleme:	
Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten	0,10*
Weiterbildung und Qualifizierung	0,01
Fachkräfte	0,15*
Handwerksbetrieb	-0,04
Referenz: 1-9 Beschäftigte	
10–49 Beschäftigte	-0,19*
50–249 Beschäftigte	-0,32*
>250 Beschäftigte	-0,46*
Referenz: Verarbeitendes Gewerbe	
Landwirtschaft, Bergbau, Energie	-0,09
Baugewerbe	-0,04
Handel/Reparatur	-0,12*
Dienstleistungen	-0,17*
Org. o.E., Öffentliche Verwaltung	-0,24*
Adjustiertes R ²	0,11
N	382

Hinweis: Statistisch signifikante Werte sind gekennzeichnet mit * (p < 0,10). Konstante wird aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht dargestellt. Die Vakanzquote ist nicht berücksichtigt, da sie direkt von der Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen abhängt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Handwerksbetriebe haben tendenziell einen höheren Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze als Nicht-Handwerksbetriebe, die Differenz ist allerdings nicht statistisch signifikant von null verschieden.

Die Punktschätzer der Betriebsgrößen- und Branchenunterschiede unterstreichen die in Abbildung 2-11 dargestellten Befunde. Größere Betriebe können einen größeren Anteil ihrer angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Insbesondere die Betriebe in der Branche Handel und Reparatur, im Dienstleistungssektor und in der öffentlichen Verwaltung können ebenfalls häufiger ihre Ausbildungsstellen besetzen als die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes.

Die Ergebnisse zeigen, dass im Jahr 2024 vor allem kleinere Betriebe sowie Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe überdurchschnittliche Schwierigkeiten hatten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Besonders stark betroffen sind zudem Betriebe, die bereits Personalprobleme bei der Gewinnung von Fach- oder Arbeitskräften erwarten.

2.4 Angebot und Besetzung von Ausbildungsplätzen 2024/25 – ein Zwischenstand

Die Probleme der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen haben sich im Zeitverlauf bis zum Ausbildungsjahr 2023/24 dramatisch erhöht, wie der letzte Abschnitt zeigte. Daher stellt sich die Frage, ob auch weiter mit diesem Ausmaß von Schwierigkeiten zu rechnen ist. In diesem Abschnitt werden die Angaben der Betriebe im Jahr 2024 ausgewertet, die sich auf Planungen hinsichtlich des Ausbildungsangebots bzw. des Abschlusses neuer Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2024/25 beziehen. Das Ausbildungsjahr 2024/25 hatte zum Befragungszeitpunkt im Frühsommer 2024 noch nicht begonnen. Die Betriebe¹⁶ gaben an, ob sie

- bereits neue Ausbildungsverträge für 2024/25 abgeschlossen haben,
- (weitere) Ausbildungsverträge für 2024/25 abschließen wollen,
- keine Ausbildungsverträge abgeschlossen haben und dies auch nicht planen.¹⁷

Die ersten beiden Items können gemeinsam als geplantes Ausbildungsangebot interpretiert werden. Insofern kann in diesem Abschnitt auch der Vergleich zum Anteil ausbildungsanbietender Betriebe im Ausbildungsjahr 2023/24 gezogen und so die zeitliche Veränderung untersucht werden (vgl. Abschnitt 2.2). Falls sich ein Betrieb entschieden hat, für das Ausbildungsjahr 2024/25 Ausbildungsplätze anzubieten, so könnte er bereits die Verträge abgeschlossen haben, oder zumindest noch welche abschließen wollen. Letzteres umfasst auch die Möglichkeit, dass es einem Betrieb nicht gelingt, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Da die Besetzung der Ausbildungsstellen aber zum Befragungszeitpunkt häufig noch nicht abgeschlossen war, ist ein direkter Vergleich mit Abschnitt 2.3 nicht möglich.

Abbildung 2-12 stellt die Verteilung der Antworten der Betriebe für alle ausbildungsberechtigten Betriebe dar sowie für die ausbildungsberechtigten Handwerksbetriebe. Zum Befragungszeitpunkt haben bereits mehr als 20 Prozent der Betriebe Ausbildungsverträge abgeschlossen. Bei den Handwerksbetrieben ist der Anteil etwas geringer. Dafür planen letztere im Durchschnitt häufiger für das Ausbildungsjahr 2024/25 (weitere) Ausbildungsverträge abzuschließen. Das deutet darauf hin, dass Handwerksbetriebe häufiger Ausbildungsplätze anbieten als der Durchschnitt aller Betriebe in Baden-Württemberg, wie es bereits im Ausbildungsjahr 2023/24 der Fall war (vgl. Abbildung 2-4).

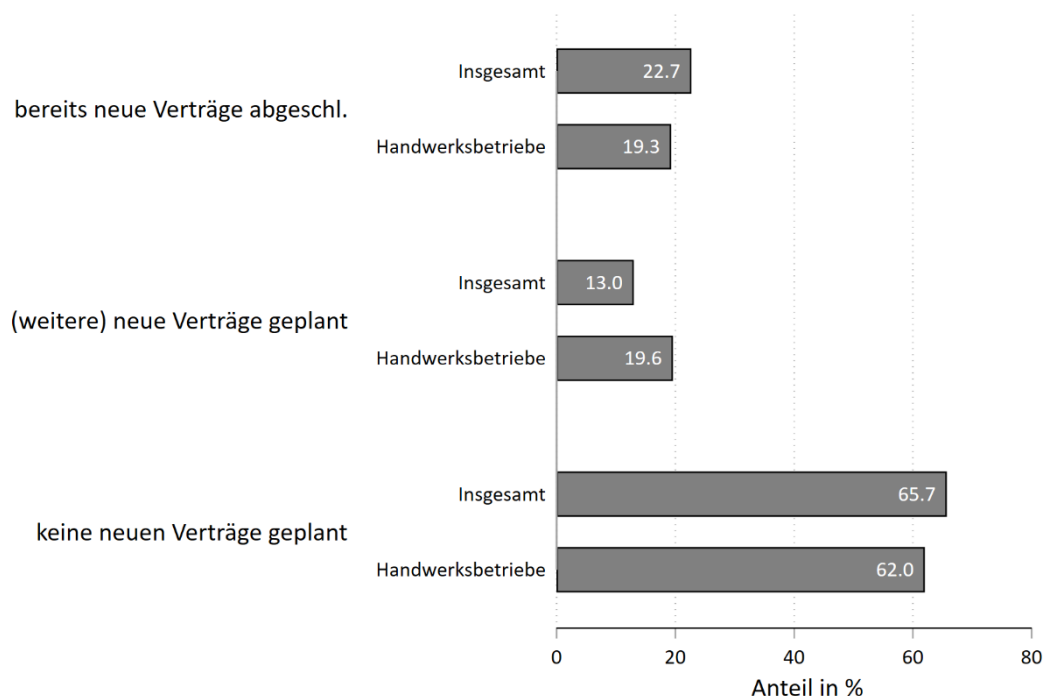
¹⁶ In diesem Abschnitt beziehen sich alle Anteile auf ausbildungsberechtigte Betriebe.

¹⁷ Mehrfachnennungen waren möglich, aber wurden kaum genutzt.

Die Summe aus den Anteilen der Betriebe mit bereits abgeschlossenen sowie noch geplanten neuen Ausbildungsverträgen bezogen auf alle Betriebe in Baden-Württemberg beträgt 35,7 Prozent¹⁸ bzw. 38,9 Prozent (Handwerksbetriebe). Damit liegen die Werte für alle Betriebe in etwa auf dem Niveau der anbietenden Betriebe im Ausbildungsjahr 2023/24, für Betriebe des Handwerks deutet sich ein leicht geringerer Wert im Vergleich zum Anteil im Ausbildungsjahr 2023/24 an (vgl. Abbildung 2-4).

Zwei Drittel aller Betriebe geben an, keine neuen Ausbildungsverträge für das Jahr 2024/25 abschließen zu wollen. Der Anteil aller Handwerksbetriebe in Baden-Württemberg, die keinen Abschluss neuer Ausbildungsverträge vorweisen bzw. planen, liegt leicht darunter.

ABBILDUNG 2-12: HÄUFIGKEIT DES AUSBILDUNGSANGEBOTS FÜR DAS AKTUELLE AUSBILDUNGSAHR 2024/25 – INSGESAMT UND FÜR HANDWERKSBEREITBE (%)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Tabelle 2-4 stellt das (geplante) Ausbildungsverhalten der Betriebe im Ausbildungsjahr 2024/25 nach der Betriebsgröße dar. 18 Prozent der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten haben bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen oder planen dies. Bei den Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten und Betrieben mit mehr als 249 Beschäftigten haben bereits über 50 Prozent bzw. knapp 75 Prozent Ausbildungsverträge

¹⁸ Es geben insgesamt 34,3 Prozent aller Betriebe an, für das kommende Ausbildungsjahr entweder bereits Ausbildungsverträge abgeschlossen zu haben oder noch Verträge abschließen zu wollen. Die Differenz zur Summe beider Anteile ergibt sich aus Mehrfachnennungen.

abgeschlossen. Zudem planen hier auch knapp 20 Prozent (50–249 Beschäftigte) bzw. 30 Prozent (250 und mehr Beschäftigte) der Betriebe (weitere) Ausbildungsverträge abzuschließen.

Vier von fünf Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten wollen hingegen keine neuen Ausbildungsverträge abschließen. Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt der Anteil auf etwa zehn Prozent (Betriebe mit mehr als 249 Beschäftigten).

TABELLE 2-4: HÄUFIGKEIT DES AUSBILDUNGSANGEBOTS FÜR DAS AKTUELLE AUSBILDUNGS-JAHR 2024/25 – NACH BETRIEBSGRÖßE (%)

Betriebsgröße	bereits neue Verträge abgeschlossen (%)	(weitere) neue Verträge geplant (%)	keine neuen Verträge geplant (%)
1–9 Beschäftigte	7,9	10,1	82
10–49 Beschäftigte	31,6	14,7	54,4
50–249 Beschäftigte	56,2	18,2	33,5
250 und mehr Beschäftigte	73,9	30,5	11,4

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Tabelle 2-5 differenziert die Planung des Ausbildungsangebots für 2024/25 nach der Branche des Betriebs. So haben etwa 20 Prozent der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in der Dienstleistungsbranche bereits neue Ausbildungsplätze abgeschlossen. Besonders häufig haben Betriebe in der öffentlichen Verwaltung bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, viel seltener als in anderen Branchen sind dort weitere Ausbildungsverträge geplant. Das könnte darauf hindeuten, dass Besetzungsschwierigkeiten hier weniger häufig vorkommen als in anderen Bereichen, insbesondere im Vergleich zum Verarbeitenden Gewerbe oder dem Handel. Ein Teil der Erklärung könnte aber auch sein, dass die Personalgewinnung in diesem Bereich mit einem größeren zeitlichen Vorlauf vorgenommen wird.

Der Anteil der Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten, an allen ausbildungsberechtigten Betrieben liegt im Verarbeitenden Gewerbe mit 34 Prozent deutlich unter dem Vorjahreswert von 40 Prozent (vgl. Abbildung 2-6). Im Dienstleistungsbereich deutet sich dagegen 2024/25 ein stärkeres Ausbildungsangebot als im Ausbildungsjahr 2023/24 an. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung und im Handel bleibt das Ausbildungsangebot konstant.

TABELLE 2-5: HÄUFIGKEIT DES AUSBILDUNGSANGEBOTS FÜR DAS AKTUELLE AUSBILDUNGS-
JAHR 2024/25 – NACH BRANCHE (%)

Branche	bereits neue Verträge abgeschlossen (%)	(weitere) neue Verträge geplant (%)	keine neuen Verträge geplant (%)
Verarbeitendes Gewerbe	17,9	17,5	66,6
Baugewerbe	22,5	11,4	66,4
Handel und Reparatur	26,1	17,6	57,9
Dienstleistungen	21,7	11,5	68,6
Organisationen o.E., Öffentl. Verwaltung	34,8	5,0	61,0

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Hinweis: Die Zahl der befragten Betriebe der Branche Land-/Forstwirtschaft, Bergbau sind im Betriebspanel Baden-Württemberg gering. Die Ergebnisse dieser Branche sind demnach nicht repräsentativ.

Abschließend wird beschrieben, inwieweit das betriebliche Ausbildungsangebot 2024/25 mit dem Ausbildungsangebot 2023/24 zusammenhängt. Dafür wird ausgewertet, wie groß der Anteil der Betriebe mit positivem Ausbildungsangebot in 2024/25 ist, der auch in 2023/24 bereits ausgebildet hat bzw. nicht ausgebildet hat.

Bezogen auf alle Betriebe in Baden-Württemberg bieten 17,3 Prozent der Betriebe, die 2023/24 nicht ausgebildet haben, Ausbildungsplätze für das Jahr 2024/25 an (nicht dargestellt). 65,3 Prozent der Betriebe, die im vorherigen Jahr Ausbildungsplätze angeboten haben, machen dies auch 2024/25. Diese Korrelationen verdeutlichen die hohe Pfadabhängigkeit betrieblicher Ausbildung, wobei auch betriebliche Merkmale wie die Betriebsgröße eine große Rolle für diesen Befund spielen. Sie deuten darauf hin, dass Betriebe nicht jährlich ihr Ausbildungsangebot variieren (ja/nein), sondern tendenziell ihr Angebot beibehalten bzw. dabeibleiben, keine Ausbildung anzubieten.

Tabelle 2-6 stellt diese Auswertung für die Betriebsgrößenklassen (im Jahr 2024) dar. Die Tabelle stellt in der mittleren Spalte den Anteil der Betriebe dar, die im Ausbildungsjahr 2024/25 ausbilden, aber im Vorjahr nicht ausgebildet haben. So geben gut 12 Prozent der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten an, die 2023/24 nicht ausgebildet haben, dass sie 2024/25 ausbilden werden. In der rechten Spalte ist der Anteil der Betriebe, die 2024/25 ausbilden und bereits im Vorjahr ausgebildet haben. Auch hier zeigt sich die hohe Korrelation des vergangenen Angebots mit dem aktuellen Angebot an Ausbildungsplätzen. Die Anteile in der rechten Spalte (Betrieb bildet in 2024/25 aus und hat bereits im Vorjahr ausgebildet) sind deutlich über den Anteilen in der mittleren Spalte. Besonders persistent ist das betriebliche Ausbildungsangebot demnach in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten.

TABELLE 2-6: AUSBILDUNGSANGEBOT 2024/25 NACH AUSBILDUNGSANGEBOT 2023/24 – NACH BETRIEBSGRÖßE

Betriebsgröße	Anteil in 2024/25 ausbildender Betriebe, wenn...	
	...in 2023/24 nicht ausbildend	...in 2023/24 ausbildend
1 - 9 Beschäftigte	12,5	42,7*
10 - 49 Beschäftigte	26,6	66,5
50 - 249 Beschäftigte	21,0	85,3
250 u. mehr Beschäftigte	64,6*	93,5

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Hinweis: Für die mit * markierten Werte sind die Fallzahlen gering (N < 30), die Ergebnisse sind demnach nicht aussagekräftig.

In Tabelle 2-7 wird die Korrelation aktueller mit vergangener Ausbildungsinzidenz innerhalb der Branchen dargestellt. Auch hier zeigt sich erneut die starke Pfadabhängigkeit, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und in der Dienstleistungsbranche. Etwas höher ist die Dynamik hingegen in der öffentlichen Verwaltung. Hier bietet knapp jeder vierte Betrieb, der 2023/24 keine Ausbildungsplätze angeboten hat, im Folgejahr mindestens einen Ausbildungsplatz an, während etwa 61 Prozent der Betriebe, die 2023/24 mindestens einen Ausbildungsplatz angeboten haben, auch 2024/25 Ausbildungsplätze anbieten.

TABELLE 2-7: AUSBILDUNGSANGEBOT 2024/25 NACH AUSBILDUNGSANGEBOT 2023/24 – NACH BRANCHE

Branche	Anteil in 2024/25 ausbildender Betriebe	
	In 2023/24 nicht ausbildend	In 2023/24 ausbildend
Verarbeitendes Gewerbe	7,6	72,5
Baugewerbe	15,7*	55,3
Handel und Reparatur	25,4	64,0
Dienstleistungen	16,9	68,1
Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung	23,8	60,9

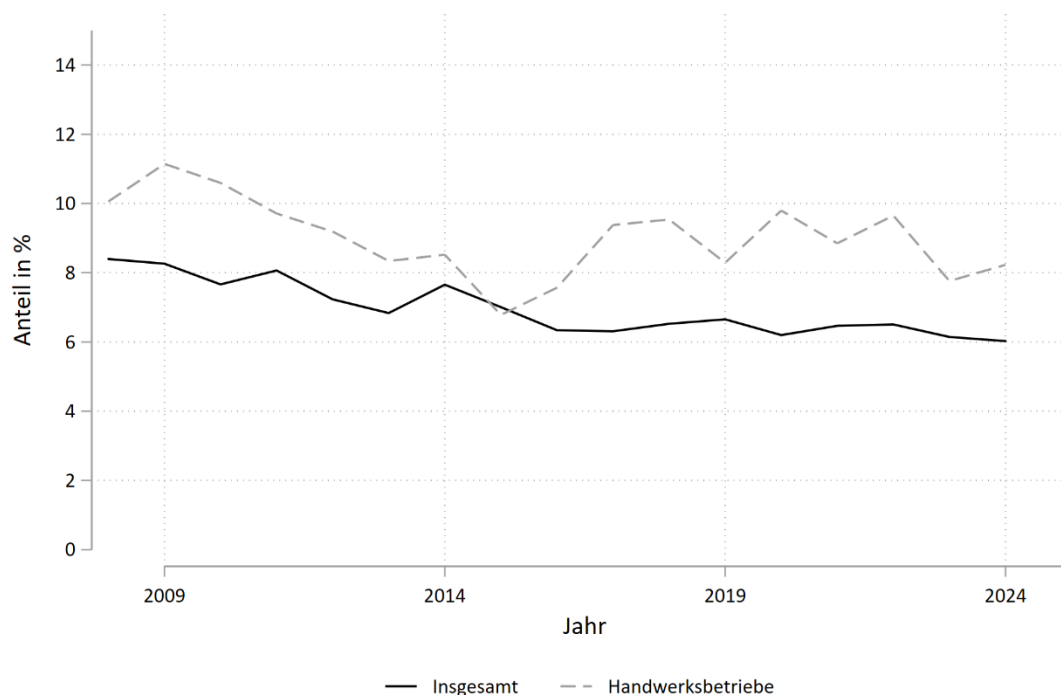
Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Hinweis: Für die mit * markierten Werte sind die Fallzahlen gering (N < 30), die Ergebnisse sind demnach nicht aussagekräftig.

2.5 Ausbildungsintensität

Die Ausbildungsintensität beschreibt das Verhältnis von Auszubildenden zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und den Auszubildenden in ausbildungsberechtigten Betrieben. Sie liegt entsprechend zwischen 0 Prozent (keine Auszubildenden im Betrieb) und 100 Prozent (nur Auszubildende in einem Betrieb, sonst keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten).

Abbildung 2-13 stellt die Ausbildungsintensität in den Betrieben in Baden-Württemberg (schwarze Linie) sowie die Ausbildungsintensität in den Handwerksbetrieben im Land dar (graue gestrichelte Linie).¹⁹ Nachdem die Ausbildungsintensität zu Beginn des letzten Jahrzehnts etwas gesunken ist, blieb sie seit 2016 nahezu unverändert. Sie liegt im Jahr 2008 im Durchschnitt in allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Baden-Württemberg bei gut acht Prozent und ist bis 2024 auf etwa sechs Prozent gefallen. In den Handwerksbetrieben betrug sie zunächst zehn Prozent und ist bis 2024 ebenfalls um etwa zwei Prozentpunkte zurückgegangen.

ABBILDUNG 2-13: AUSBILDUNGSINTENSITÄT (%)



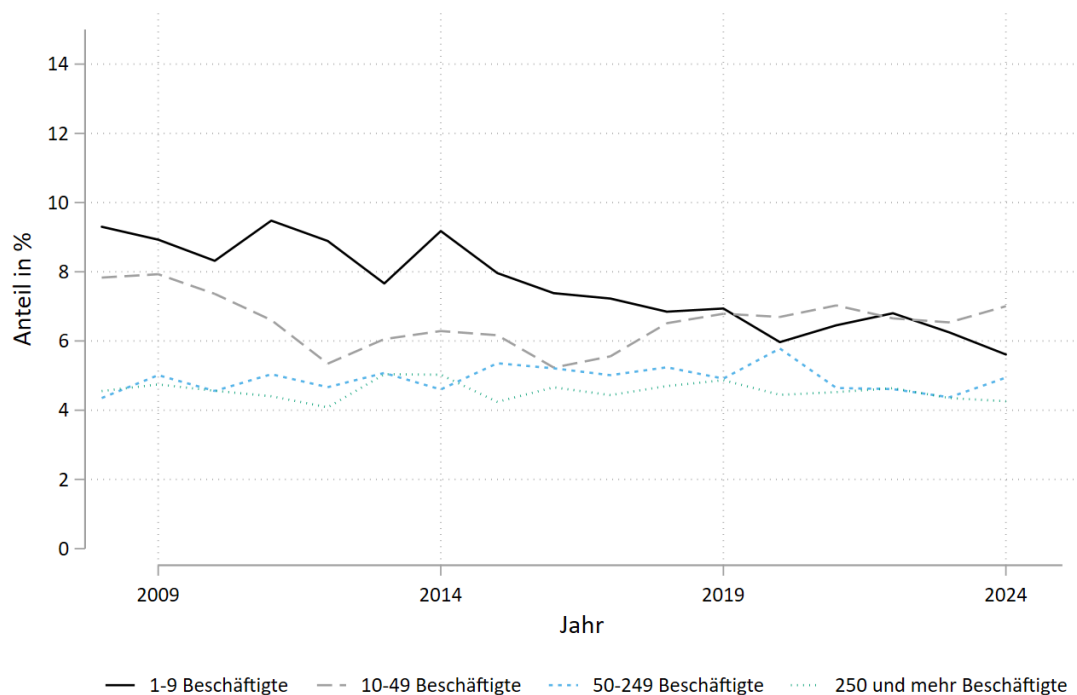
Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Betriebliche Perspektive: Der Anteil berechnet sich als Durchschnitt über die betriebliche Ausbildungsintensität. Die Ausbildungsintensität ist das Verhältnis der Anzahl der Auszubildenden zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Betrieb. Nur Betriebe mit Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung.

¹⁹ Hinweis zur Berechnung: Auch hier wird der Anteil aus der betrieblichen Perspektive berechnet. So wird zunächst je Betrieb die Ausbildungsintensität berechnet und anschließend diese betriebliche Intensität über alle Betriebe gemittelt.

Da insbesondere der oben beschriebene Anteil der ausbildungs anbietenden Betriebe und die Ausbildungsangebotsquote gestiegen sind, ist der Rückgang nicht auf einen betrieblichen Rückgang der angebotenen Ausbildungsplätze oder des Fachkräftebedarfs zurückzuführen. Im Lichte der in Abschnitt 2.3 beschriebenen Besetzungsschwierigkeiten ist davon auszugehen, dass die rückläufige Ausbildungsintensität vielmehr durch die zunehmende Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen verursacht wird. Wären mehr dieser Stellen erfolgreich besetzt worden, läge die Ausbildungsintensität höher. Insofern verdeutlicht Abbildung 2-13 zunehmende Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung, was für die betriebliche Wertschöpfung zunehmend ein Problem werden könnte.

Abbildung 2-14 stellt die Ausbildungsintensität nach der Betriebsgröße der ausbildenden Betriebe dar. Während sich die durchschnittliche Ausbildungsintensität in Betrieben mit mehr als 249 Beschäftigten sowie in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten zwischen vier und sechs Prozent bewegt, weisen Betriebe zwischen einem und neun Beschäftigten zu Beginn der 2010er-Jahre eine Ausbildungsintensität von etwa zehn Prozent auf. Ab Mitte der 2010er Jahre geht die Ausbildungsintensität in diesen Betrieben zurück und beträgt in 2024 knapp sechs Prozent. Für Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten ist ab 2016 ein moderater Anstieg der Ausbildungsintensität erkennbar, nachdem diese in den Vorjahren tendenziell zurückgegangen ist. Das deutet darauf hin, dass der aggregierte Rückgang der Ausbildungsintensität (vgl. Abbildung 2-13) hauptsächlich auf den Rückgang in Kleinbetrieben zurückzuführen ist. Wie der vorherige Abschnitt zeigte, ist besonders bei diesen Betrieben die Wahrscheinlichkeit unbesetzter Ausbildungsstellen hoch. Zudem ist die durchschnittliche Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze mit 1,2 je Betrieb mit offenen Ausbildungsplätzen unter Berücksichtigung der Betriebsgröße vergleichsweise groß. Der Rückgang der Ausbildungsintensität könnte daher stark mit Besetzungsschwierigkeiten in den Betrieben mit einem bis neun Beschäftigten zusammenhängen.

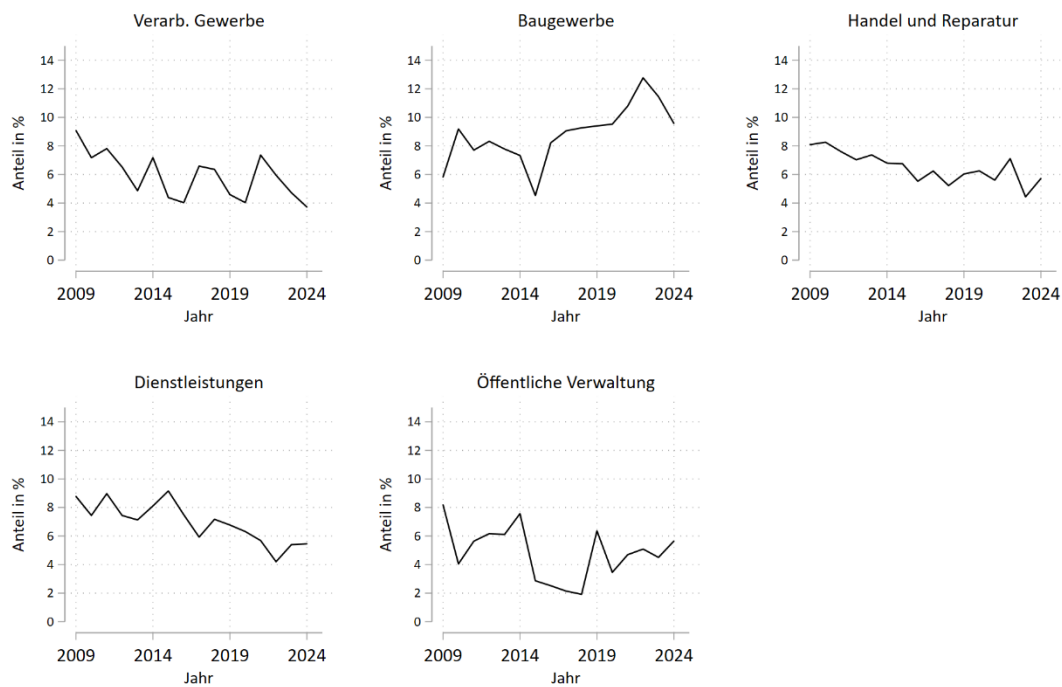
ABBILDUNG 2-14: AUSBILDUNGSINTENSITÄT - NACH BETRIEBSGRÖÖE (%)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Abbildung 2-15 nimmt eine Differenzierung der Ausbildungsintensität nach den Branchen vor. In den meisten Branchen deutet sich im Zeitverlauf eine rückläufige Ausbildungsintensität an. Ab der Mitte der 2010er Jahre zeigt sich hingegen im Baugewerbe ein deutlicher Anstieg der Ausbildungsintensität. Ab 2022 ist sie jedoch wieder rückläufig, was mit dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine und den damit verbundenen Unsicherheiten und wirtschaftlichen Herausforderungen für diese Betriebe zusammenhängen könnte. Die rückläufige Ausbildungsintensität lässt sich dabei vermutlich unmittelbar mit dem rückläufigen Anteil der Betriebe des Baugewerbes, die neue Ausbildungsplätze anbieten, in Verbindung bringen, wie Abbildung 2-6 zeigt.

ABBILDUNG 2-15: AUSBILDUNGSINTENSITÄT - NACH BRANCHE (%)

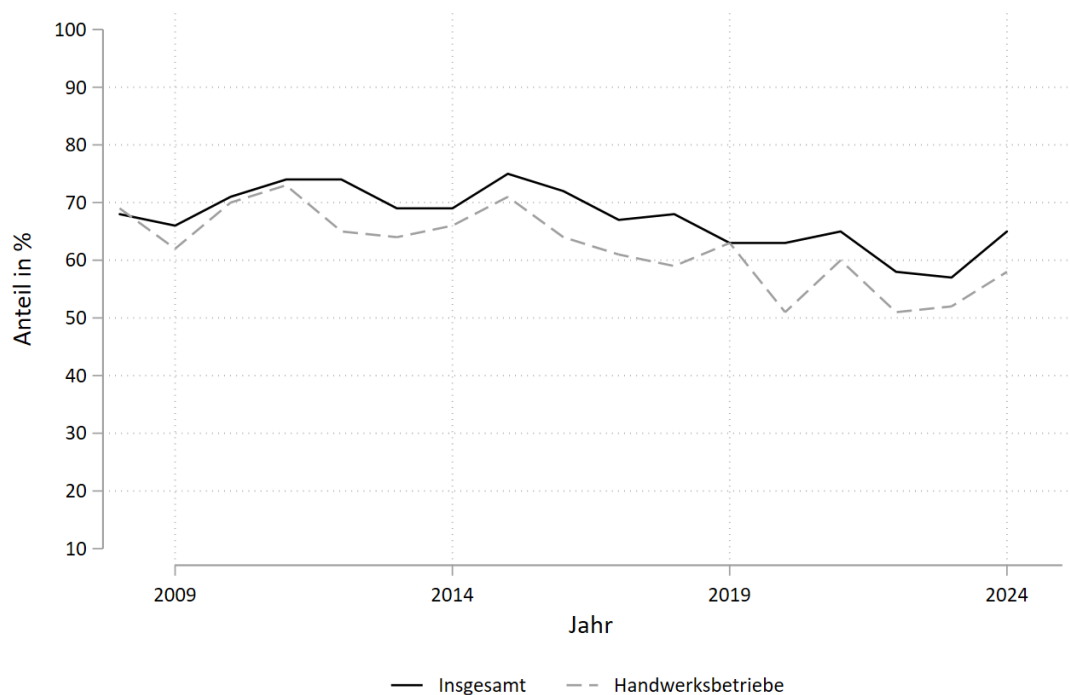


Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

2.6 Nicht-ausbildende Betriebe

In diesem Abschnitt wird die Gruppe der Betriebe beschrieben, die trotz Ausbildungsbe-
rechtigung keine neuen Ausbildungsplätze anbieten. Abbildung 2-16 stellt den Anteil die-
ser Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben dar. Sie spiegelt damit Abbildung
2-4, welche den Anteil der Betriebe mit positivem Ausbildungsangebot darstellt. Dement-
sprechend ist es nicht überraschend, dass der Anteil der Betriebe, der auf neue Ausbil-
dungsplätze verzichtet, im Beobachtungszeitraum zurückgeht. So sind es bis 2015 etwa
75 Prozent, die keine neuen Ausbildungsplätze anbieten. Der Anteil geht im Anschluss auf
unter 60 Prozent zurück und steigt 2024 auf etwa 65 Prozent an. Im Handwerk bieten da-
gegen etwas weniger Betriebe trotz Berechtigung keine neuen Ausbildungsplätze an und
auch hier zeigt sich der rückläufige Trend über die Zeit.

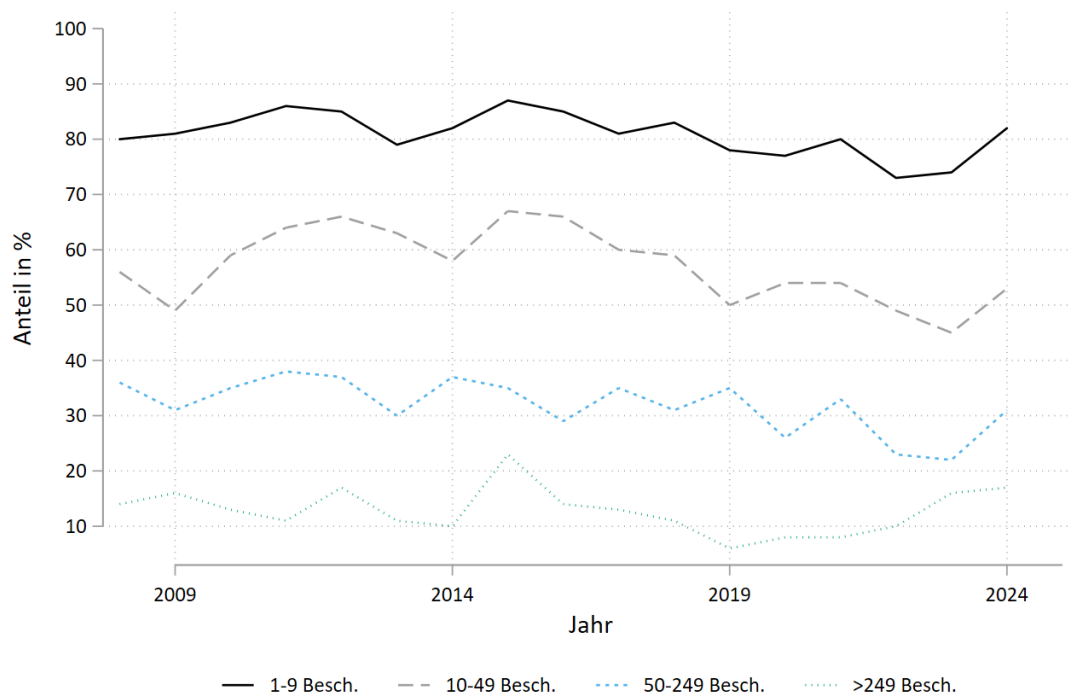
ABBILDUNG 2-16: ANTEIL TROTZ BERECHTIGUNG NICHT AUSBILDENDER BETRIEBE (%)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Der Rückgang zeigt sich insbesondere in mittelgroßen Betrieben (10 bis 49 Beschäftigte und 50 bis 249 Beschäftigte, vgl. Abbildung 2-17). In Betrieben mit mehr als 249 Beschäftigten gibt es – bei leichter Zunahme seit 2019 – relativ wenige Betriebe, die nicht ausbilden, obwohl sie die Voraussetzungen erfüllen. Bei den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten bieten dagegen circa 80 Prozent trotz Berechtigung keine Ausbildung an. Möglicherweise spielen hier die Aufwendungen für ein Ausbildungsangebot bei einer gleichzeitig hohen Wahrscheinlichkeit, dass die angebotenen Plätze unbesetzt bleiben, eine Rolle (vgl. Abbildung 2-11). Gleichzeitig ist die Beschäftigtenfluktuation in kleinen Betrieben geringer, sodass nicht jedes Jahr ein Bedarf an neuen Beschäftigten bzw. Auszubildenden besteht. In der Größenklasse 10 bis 49 Betriebe geht der Anteil der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, zurück, was auf die Verschärfung des Personalmanagements zurückgeführt werden könnte.

ABBILDUNG 2-17: ANTEIL TROTZ BERECHTIGUNG NICHT AUSBILDENDER BETRIEBE - NACH BETRIEBSGRÖßE (%)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

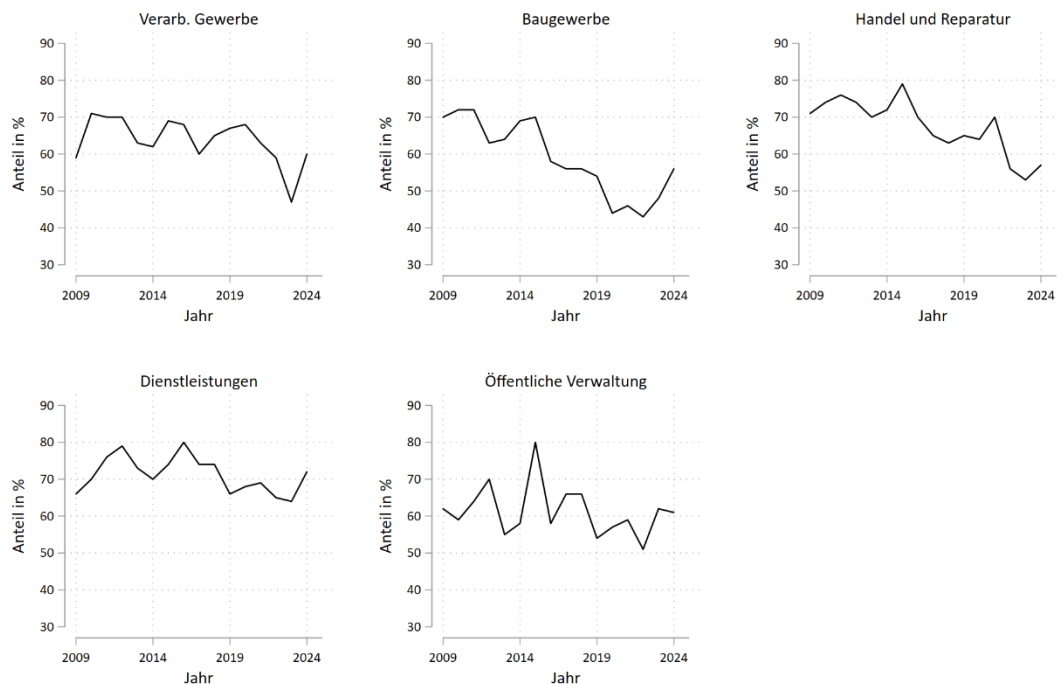
Im Baugewerbe und in der Branche Handel und Reparatur entscheiden sich zunehmend mehr ausbildungsberechtigte Betriebe für ein Ausbildungsangebot (Abbildung 2-18). Für das Baugewerbe ist diese Entwicklung besonders hervorzuheben, denn hier steigt zusätzlich der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe deutlich (vgl. Abbildung 2-3). Dies deutet darauf hin, dass die Betriebe des Baugewerbes die betriebliche Ausbildung zur Gewinnung von Personal und Fachkräften zunehmend positiv bewerten.²⁰ In den Betrieben der Branche Handel und Reparatur könnte der rückläufige Anteil nicht-ausbildender Betriebe hingegen mit einer stärkeren Selektion der Betriebe mit Ausbildungsbereitschaft zusammenhängen. Es könnten zunehmend nicht-ausbildungsbereite Betriebe auf eine Ausbildungsberechtigung verzichten (vgl. Abbildung 2-3), sodass nur Betriebe mit einer hohen Ausbildungsneigung in dieser Branche auch die Ausbildungsvoraussetzungen erfüllen.²¹

Der in Abbildung 2-16 identifizierte Rückgang zeigt sich darüber hinaus auch im Verarbeitenden Gewerbe, der Dienstleistungsbranche und den Betrieben der öffentlichen Verwaltung.

²⁰ Gleichzeitig deutet sich in den letzten Jahren eine Umverteilung zu etwas größeren Betrieben im Baugewerbe an. Damit einhergehend könnte die Ausbildungsbereitschaft aufgrund von Größeneffekten steigen und zu dem beschriebenen Trend führen. Die Fallzahlen für eine fundierte Aussage sind dazu im Betriebspanel allerdings zu gering.

²¹ Diese Hypothese lässt sich im Rahmen dieses Kurzberichts nicht untersuchen.

ABBILDUNG 2-18: ANTEIL TROTZ BERECHTIGUNG NICHT AUSBILDENDER BETRIEBE - NACH BRANCHE (%)



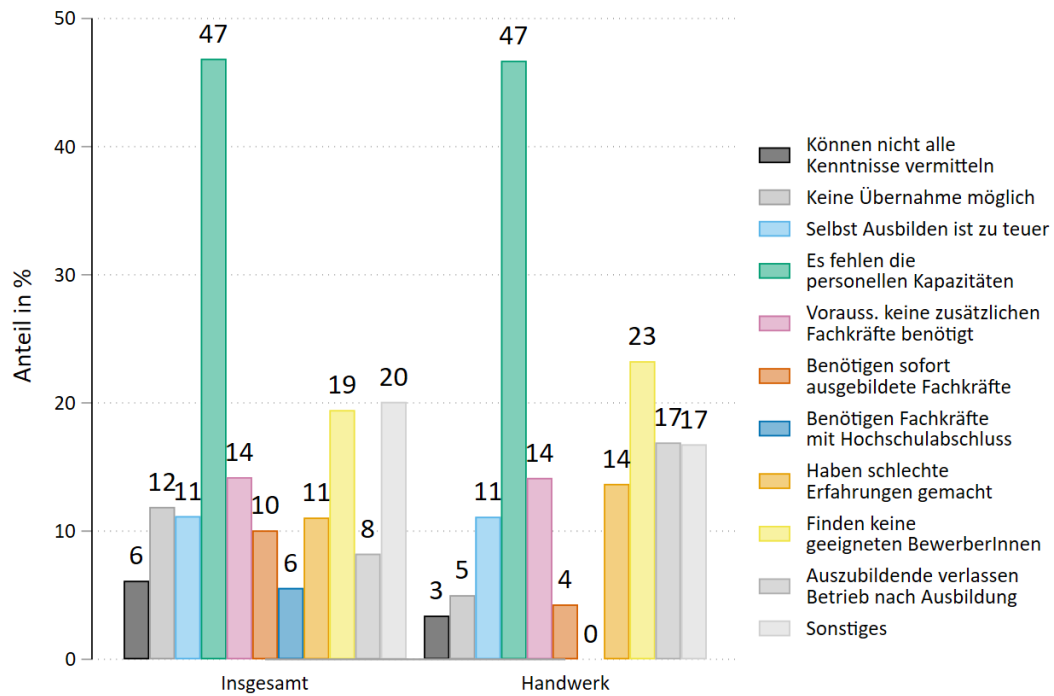
Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Die Betriebe, die für das Ausbildungsjahr 2024/25 trotz Berechtigung keine Ausbildungsplätze anbieten, wurden im IAB-Betriebspanel nach den Gründen hierfür gefragt. Abbildung 2-19 verdeutlicht, dass fehlende personelle Kapazitäten häufig ursächlich für ein fehlendes Ausbildungsangebot sind.²² Knapp die Hälfte der Betriebe gibt diesen Grund an. Dabei unterscheiden sich Handwerksbetriebe nicht von der Grundgesamtheit aller Betriebe. Die anderen Gründe werden deutlich seltener genannt. Auf den Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern verweisen 19 Prozent. Bemerkenswert ist, dass 14 Prozent der Betriebe keine Ausbildung anbieten, weil sie nach eigener Einschätzung keinen zusätzlichen Fachkräftebedarf haben. Dieses Motiv stammt fast ausschließlich von kleineren Betrieben (unter zehn Beschäftigte: etwa 14 Prozent; zehn bis 49 Beschäftigten: circa 16 Prozent, nicht grafisch dargestellt). Bei den Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten nennen nur etwa vier Prozent diesen Grund und Betrieben mit mehr als 249 Beschäftigten gar nicht. Kleine Betriebe bieten demnach nur selten eine Ausbildung zur Gewinnung von Fachkräften an (trotz Berechtigung), weil sich nicht jedes Jahr ein Bedarf an einer oder mehreren neuen Fachkräfte ergibt.

Dass Auszubildende nach Abschluss den Betrieb verlassen, ist insbesondere in Handwerksbetrieben ein Grund für ein fehlendes Ausbildungsangebot (17 Prozent). Hier trägt die Ausbildung demnach nicht zur Gewinnung des betriebsspezifischen Humankapitals bzw. der Bindung von Fachkräften bei.

²² Mehrfachnennungen möglich.

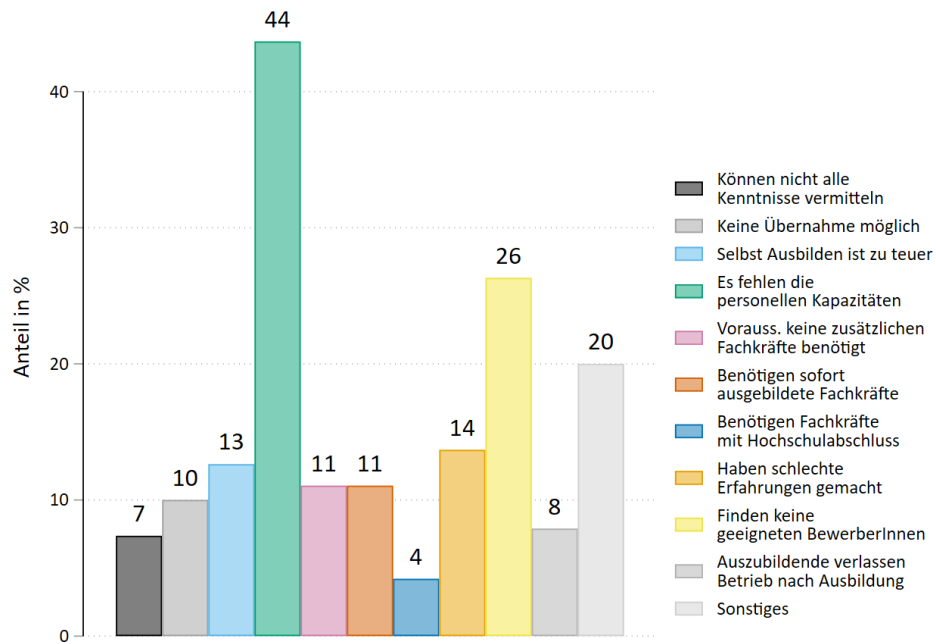
ABBILDUNG 2-19: GRÜNDE FÜR TROTZ BERECHTIGUNG NICHT ANGEBOTENE AUSBILDUNGS-
PLÄTZE (2024)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Hinweis: Für das Handwerk sind die Fallzahlen gering (N = 54), die Ergebnisse sind demnach nicht aussagekräftig.

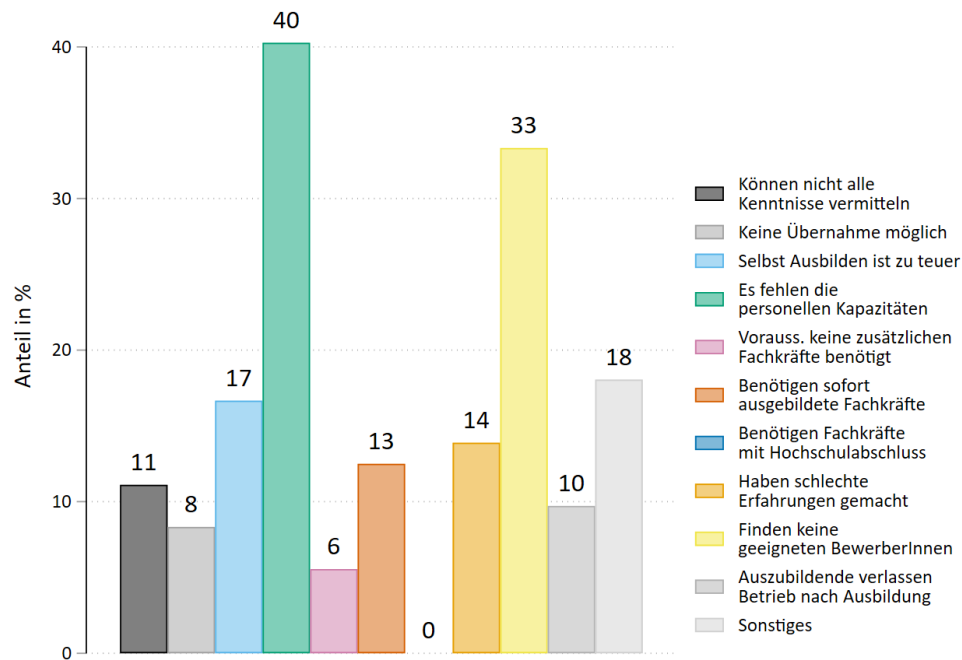
In Kleinbetrieben (unterteilt in zwei Betriebsgrößenklassen: Betriebe mit einem bis neun sowie zehn bis 49 Beschäftigten) werden ebenfalls fehlende personelle Kapazitäten und fehlende geeignete Bewerberinnen und Bewerber als häufigste Gründe für ein fehlendes Ausbildungsangebot trotz Berechtigung angeführt (Abbildung 2-20).

ABBILDUNG 2-20: GRÜNDE FÜR KEINE AUSBILDUNG TROTZ BERECHTIGUNG - KLEINBETRIEBE
(2024)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Nur Betriebe der beiden kleinsten Betriebsgrößenklassen werden hier berücksichtigt: 1-9 Beschäftigte und 10-49 Beschäftigte.

ABBILDUNG 2-21: GRÜNDE FÜR KEINE AUSBILDUNG TROTZ BERECHTIGUNG - VERARBEITENDES
GEWERBE (2024)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Nur Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes.

Im für Baden-Württemberg bedeutsamen Verarbeitenden Gewerbe werden fehlende personelle Kapazitäten ebenfalls als häufigster Grund für die Nicht-Ausbildung trotz Berechtigung genannt (Abbildung 2-21). Im Gegensatz zu allen Betrieben wird hier jedoch deutlich häufiger das Fehlen geeigneter Bewerberinnen und Bewerber genannt (33 Prozent).

2.7 Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Vor dem Hintergrund, dass viele Betriebe ihre Ausbildungsstellen mangels Bewerberinnen und Bewerbern nicht besetzen können und aus diesem Grund teilweise von vornherein auf ein Ausbildungsplatzangebot verzichten, stellt sich die Frage, inwieweit die Ausweitung des Bewerberpools auf Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss in Betracht gezogen wird, um geeignete Auszubildende zu finden bzw. unter welchen Umständen Betriebe ihre Ausbildung für diese Personen öffnen.

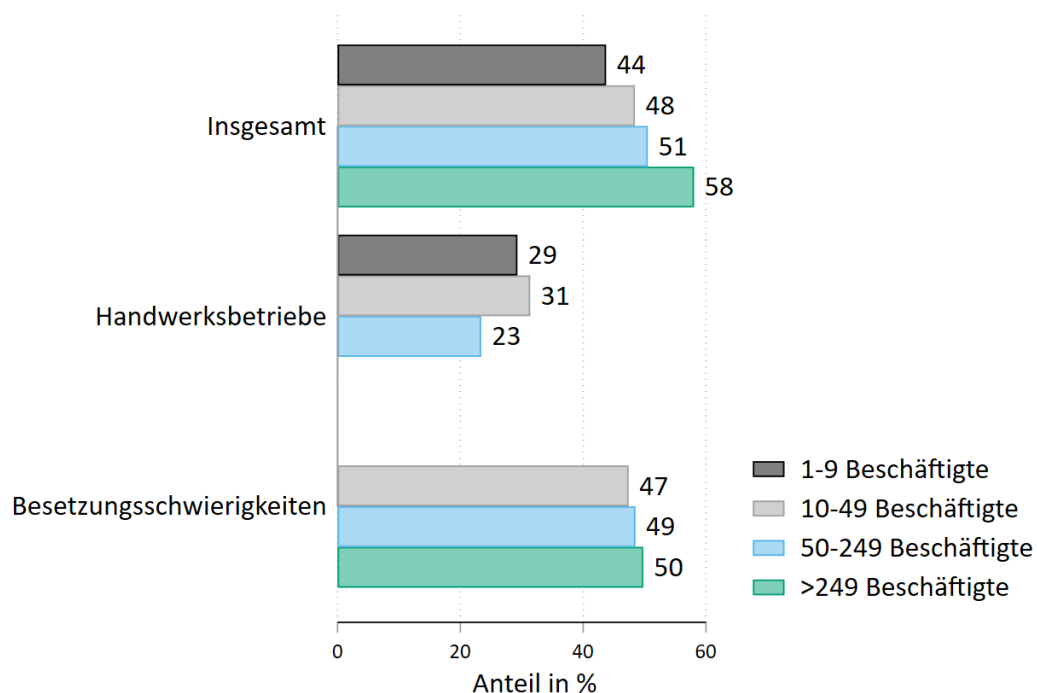
Insgesamt berücksichtigen etwa 46 Prozent der baden-württembergischen Betriebe Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen grundsätzlich nicht. Abbildung 2-22 zeigt, dass es dabei moderate Unterschiede zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen gibt („Insgesamt“). Demzufolge schließen größere Betriebe Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss häufiger von ihren Bewerbungsprozessen aus, während kleinere Betriebe eher Ausnahmen machen.

In Handwerksbetrieben werden Personen ohne Schulabschluss tendenziell seltener ausgeschlossen als im gesamten Mittel (30 Prozent) wobei sich hier nur geringe Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen zeigen (Abbildung 2-22, „Handwerksbetriebe“). Unter den Betrieben in Baden-Württemberg mit unbesetzten Ausbildungsplätzen im Ausbildungsjahr 2023/24 beträgt der Anteil etwa 46 Prozent.²³

Dies deutet darauf hin, dass Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen – abgesehen von großen Betrieben mit mehr als 249 Beschäftigten – nicht dazu führen, dass Betriebe ihren Bewerberpool auf Personen ohne Schulabschluss erweitern. Demnach scheinen die Großbetriebe zwar insgesamt strikter auf einen Schulabschluss zu achten, lockern ihre Einstellung bei Besetzungsschwierigkeiten jedoch etwas auf.

²³ In Abbildung 2-22 werden Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten und mit weniger als 10 Beschäftigten nicht ausgewiesen, da die Beobachtungszahl sehr gering ist (N = 18). Wird diese Betriebsgrößengruppe auch bei dem hier genannten aggregierten Durchschnitt nicht berücksichtigt, liegt der Anteil bei 48 Prozent.

ABBILDUNG 2-22: ANTEIL DER BETRIEBE, DIE BEWERBER/BEWERBERINNEN OHNE SCHULABSCHLUSS GRUNDSÄTZLICH NICHT BERÜCKSICHTIGEN (%)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Hinweis: Für einige Gruppen sind die Fallzahlen gering ($N < 30$) und werden daher nicht dargestellt.

Die Ergebnisse einer Regression zeigen, mit welchen Merkmalen eine größere oder geringere Bereitschaft zur Einstellung von Auszubildenden ohne allgemeinbildenden Schulabschluss assoziiert ist (Tabelle 2-8). Ein relevanter Faktor sind hier insbesondere die erwarteten Personalprobleme. Demnach berücksichtigen Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten haben, öfter Bewerberinnen und Bewerber, die keinen Schulabschluss vorweisen können. Gegenläufig verhält es sich, wenn ein Betrieb einen zukünftig ungedeckten Bedarf an Fachkräften oder Probleme bei der Weiterbildung und Qualifizierung erwartet. Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass einfache Tätigkeiten grundsätzlich auch ohne einen Schulabschluss verrichtet werden können und Betriebe daher auch diese Personen für eine Ausbildung in Betracht ziehen. Qualifizierte Tätigkeiten und Betriebe mit hoher Wissensintensität setzen hingegen häufiger einen Schulabschluss voraus.

TABELLE 2-8: REGRESSION – AUSSCHLUSS VON PERSONEN OHNE SCHULABSCHLUSS

Ausschluss von Personen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen	
Referenz: Geschäftsentwicklung:	
Sinkend	
Geschäftsentwicklung: gleichbleibend	-0,04
Geschäftsentwicklung: Steigend	-0,06
Personalprobleme:	
Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten	-0,08*
Weiterbildung und Qualifizierung	0,11*
Fachkräfte	0,10*
Vakanzquote	-0,33*
Handwerksbetrieb	-0,10*
Referenz: 1-9 Beschäftigte	
10–49 Beschäftigte	-0,05
50–249 Beschäftigte	-0,08
>250 Beschäftigte	-0,11
Referenz: Verarbeitendes Gewerbe	
Landwirtschaft, Bergbau, Energie	0,00
Baugewerbe	-0,15*
Handel/Reparatur	-0,04
Dienstleistungen	0,10*
Org. o.E., Öffentliche Verwaltung	0,18*
Adjustiertes R ²	0,0538
N	670
Hinweis: statistisch signifikante Werte sind gekennzeichnet mit * (p < 0,10). Konstante wird aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht dargestellt.	

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Ein ebenfalls statistisch signifikanter Zusammenhang bei der Kontrolle auf die verschiedenen Betriebsmerkmale zeigt sich zwischen der Vakanzquote und dem Ausschluss von Personen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Eine höhere Vakanzquote, die auf einen hohen ungedeckten Personalbedarf hindeutet, verringert die Wahrscheinlichkeit, dass Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss bei der Auswahl ausgeschlossen werden. Hier zeigt sich deutlich, dass Betriebe mit Personalbesetzungsschwierigkeiten häufiger Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss berücksichtigen.

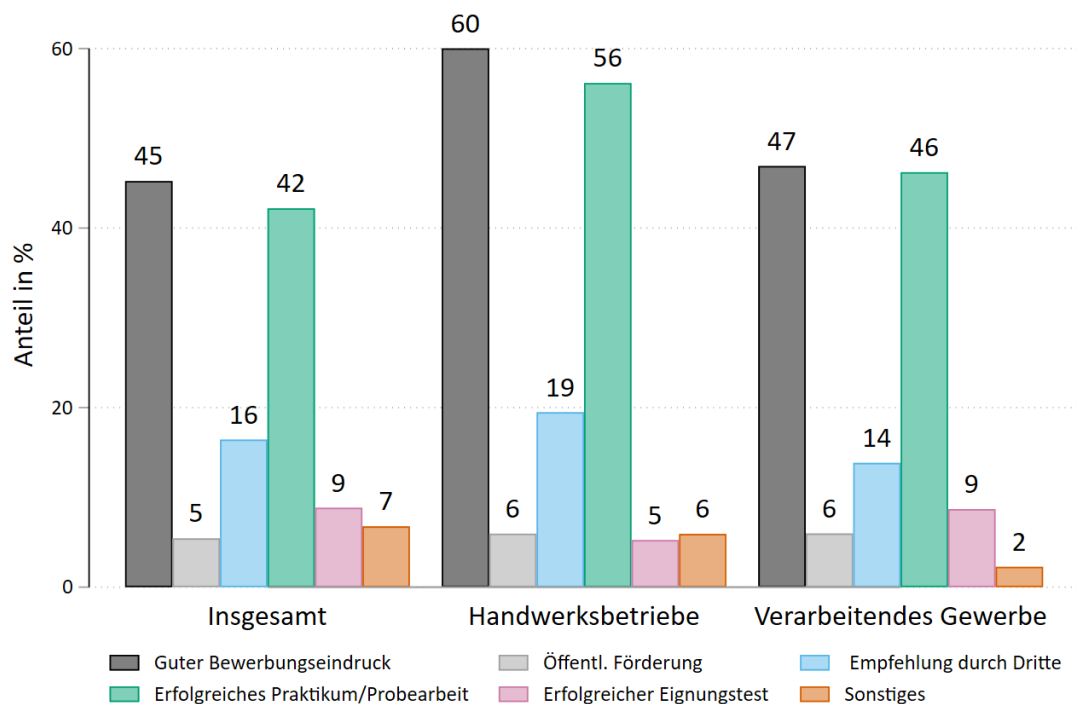
In den Handwerksbetrieben ist die Wahrscheinlichkeit Bewerberinnen und Bewerber aufgrund eines fehlenden Schulabschlusses auszuschließen hingegen niedriger. Das könnte

im Lichte der vorherigen Befunde auch im Zusammenhang mit dem etwas höheren Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze stehen, wie Abbildung 2-10 zeigt.

Hinsichtlich der Unterschiede zwischen den Branchen zeigt sich, dass vor allem der öffentliche Dienst sowie die Dienstleistungsbranche Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss grundsätzlich ausschließen. Im Baugewerbe ist die Wahrscheinlichkeit für eine Berücksichtigung trotz fehlendem Schulabschluss hingegen höher.

Für Betriebe, die diese Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich nicht ausschließen, sind ein guter Bewerbungseindruck und ein erfolgreiches Praktikum bzw. Probearbeit die mit Abstand am häufigsten genannten (unbedingt erforderlichen) Voraussetzungen für eine Berücksichtigung im Auswahlprozess (Abbildung 2-23). Das gilt sowohl für alle Betriebe als auch speziell für Handwerksbetriebe und die Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe. Eignungstests bzw. eine öffentliche Förderung sind hingegen kaum relevant. Demnach ist insbesondere ein positiver persönlicher Kontakt ein wichtiges Kriterium für Personen ohne Schulabschluss, die sich auf einen Ausbildungsplatz bewerben möchten.

ABBILDUNG 2-23: ERFORDERLICHE VORAUSSETZUNG ZUR BERÜCKSICHTIGUNG IM AUSWAHL-PROZESS BEI BEWERBERINNEN UND BEWERBERN OHNE SCHULABSCHLUSS



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

3 Fazit

Der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe beträgt in Baden-Württemberg in den letzten zehn Jahren recht konstant etwa 55 Prozent. Gleichzeitig ist der Anteil der Betriebe, die ausbilden, unter den berechtigten Betrieben, seit 2015 von etwa 25 Prozent auf circa 35 Prozent angestiegen. Allerdings zeigen sich in den Betrieben in Baden-Württemberg zunehmend Schwierigkeiten, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen.

Die Ergebnisse dieses Kurzberichts zeigen, dass viele Betriebe in Baden-Württemberg Ausbildungsplätze anbieten, um einem erwarteten Mangel an Fachkräften zu begegnen. So bieten Betriebe mit erwarteten Personalproblemen bei der Anwerbung neuer Fachkräfte häufiger neue Ausbildungsplätze an als Betriebe ohne diese Probleme. Dieser Zusammenhang (Tabelle 2-1) erweist sich auch bei der Kontrolle für andere Betriebsmerkmale als robust. Betriebe bieten ferner häufiger Ausbildungsplätze an, wenn sie eine hohe Vakanzquote haben. Grundsätzlich ist der ungedeckte Personalbedarf also ein relevanter Faktor, der mit dem Ausbildungsangebot positiv assoziiert ist. Dagegen hemmen fehlende personelle Kapazitäten im Ausbildungsbereich und fehlende geeignete Bewerberinnen und Bewerber das Ausbildungsangebot der Betriebe in Baden-Württemberg.

Schwierigkeiten, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen, zeigen sich insbesondere bei Betrieben die bereits eine hohe Vakanzquote aufweisen sowie in Betrieben, die Schwierigkeiten erwarten, Fachkräfte bzw. Arbeitskräfte anzuwerben. Betriebe mit Problemen bei der Deckung der (zukünftigen) Personalbedarfe haben also zugleich Schwierigkeiten dabei, durch vermehrte Ausbildung Abhilfe für diese Probleme zu schaffen. Fehlende personelle Kapazitäten auf Seiten der Betriebe erschweren darüber hinaus die Besetzung der angebotenen Plätze.

Im Verarbeitenden Gewerbe könnte die verminderte Bedeutung der Ausbildung als Säule zur Fachkräftegewinnung besonders stark ins Gewicht fallen. Die Ausbildungsintensität im Verarbeitenden Gewerbe ist in den letzten Jahren um mehr als die Hälfte zurückgegangen. Mittelfristig könnten sich dadurch Produktivitätsrückgänge durch weniger qualifizierte Fachkräfte einstellen.

Für Handwerksbetriebe hat die betriebliche Ausbildung einen hohen Stellenwert. Zum einen sind Handwerksbetriebe häufiger ausbildungsberechtigt und bieten häufiger neue Ausbildungsplätze an als andere Betriebe. Auch die Zahl der neuen Ausbildungsplätze relativ zur Betriebsgröße sowie die Ausbildungsintensität sind in Handwerksbetrieben etwas höher als im Mittel aller Betriebe in Baden-Württemberg. Zum anderen lassen Handwerksbetriebe häufiger Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss in den Auswahlprozessen zur Besetzung der Ausbildungsplätze zu, was auch mit dem etwas überdurchschnittlichen Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze zusammenhängen könnte.

Das Baugewerbe sticht in den letzten Jahren durch eine zunehmende Ausbildungsdynamik hervor: So ist im Baugewerbe der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe und gleichzeitig der Anteil ausbildungsanbietender Betriebe gestiegen. Zudem berücksichtigen Betriebe im Baugewerbe auch häufig Bewerberinnen und Bewerber ohne

Schulabschluss. Auch in den Betrieben im Baugewerbe zeigen sich jedoch große Schwierigkeiten, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Gleichzeitig gibt es Hinweise, dass der Höhepunkt der Ausbildungsangebotsquote erreicht ist, möglicherweise, weil die Auslastung durch die Ausbildung bereits ihren Höchststand erreicht hat.

4 Literaturverzeichnis

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/datenreport/de/189191.php>

Fauth, M., König, T. & Walser, L. (2024). Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2023. IAW Kurzberichte 3|24.

Fitzenberger, B., Leber, U. & Schwengler, B. (2024). Rekordhoch beim Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen. IAB-Kurzbericht 16|24.

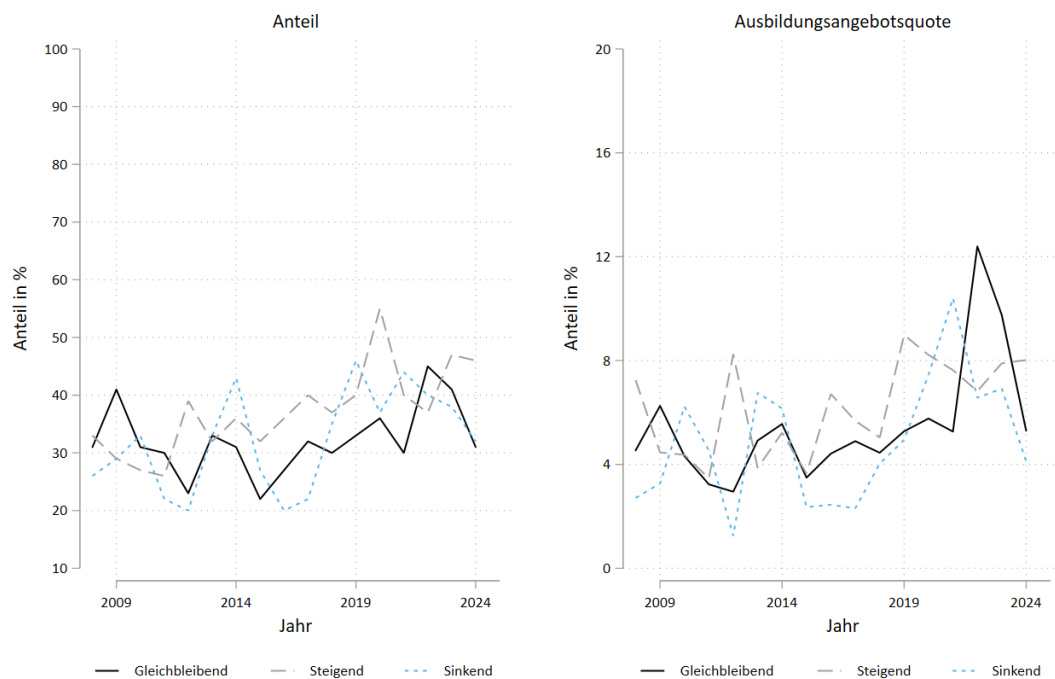
Gaupp, N., Lex, T. & Reißig, B. (2008). Ohne Schulabschluss in die Berufsausbildung: Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 11 (3), 388-405.

Hohendanner, C., Leber, U. & Oberfichtner, M. (2025). Mehr als acht von zehn Betrieben erwarten Personalprobleme. IAB-Kurzbericht 7|2025.

Kultusministerkonferenz (KMK) (2024). Schüler/-innen, Klassen, Lehrkräfte und Absolvierende der Schulen. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Dokumentation Nr. 239, Januar 2024, korrigierte Fassung vom 29.02.2024. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin.

5 Anhang

ABBILDUNG 5-1: ANTEIL ANBIETENDER BETRIEBE UND DURCHSCHNITTliche ZAHL DER ANGE-
BOTENEN AUSBILDUNGSPLÄTZE – NACH GESCHÄFTSENTWICKLUNG



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.
an der Universität Tübingen

Schaffhausenstraße 73
72072 Tübingen
Telefon 07071 98960
iaw@iaw.edu
<https://www.iaw.edu>



INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

an der Universität Tübingen