

Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2024

Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspansels

Tobias Scheu

Lena Walser

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

Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2024

Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

Tobias Scheu¹ und Lena Walser

INHALT

1	Einleitung	2
2	Betriebliche Ausbildungsaktivität.....	4
2.1	Ausbildungsberechtigung	4
2.2	Ausbildungsbetriebsquoten	7
2.3	Nicht ausgeschöpftes Ausbildungspotenzial.....	9
3	Ausbildungsleistung	11
4	Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage inkl. Gründe für Nicht-Besetzung	22
5	Übernahmequoten	34
6	Geschlechtsspezifische Betrachtung	39
7	Zusammenfassung.....	44
8	Literaturverzeichnis.....	47
9	Anhang	49
10	Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	50

Bericht im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg.

¹ Ansprechpartner: Tobias Scheu, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW),
E-Mail: tobias.scheu@iaw.edu

1 Einleitung

Die duale Berufsausbildung in Deutschland steht derzeit vor verschiedenen Herausforderungen und Entwicklungen. Auf der Angebotsseite wirkt sich insbesondere der **demografische Wandel** aus: Die Zahl der Auszubildenden in Baden-Württemberg ist seit 2019 (190.376 Auszubildende) rückläufig, weist seit 2022 jedoch einen leichten Aufwärtstrend auf (2022: 171.234 Auszubildende; 2024: 172.661 Auszubildende). Ein ähnlicher Trend zeigt sich bei den jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen: Während 2019 noch 72.915 Ausbildungsverträge unterzeichnet wurde, sank deren Zahl bis 2021 auf 65.252. In den darauffolgenden Jahren nahm die Zahl jedoch wieder leicht zu und liegt 2024 bei 67.827 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.² Zugleich ist zu beobachten, dass der Anteil der Auszubildenden mit Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland seit 2010 (20,9 %) ansteigt (2024: 26,8 %). Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass der Anteil der Auszubildenden mit einem Hauptschulabschluss im selben Zeitraum zurückgeht (2010: 32,6 %, 2024: 23,1 %).³ In Baden-Württemberg betrug zum Vergleich im Jahr 2024 der Anteil der Auszubildenden mit Hochschulzugangsberechtigung 25,2 % und mit Hauptschulabschluss 22,1 %.⁴ Darüber hinaus zeigt der Mikrozensus, dass der Anteil junger Erwachsener ohne beruflichen Abschluss in Baden-Württemberg von 13,5 % im Jahr 2009 auf 17,7 % im Jahr 2022 angestiegen ist.⁵ Insgesamt zeigt sich, dass die duale Berufsausbildung in Baden-Württemberg von einem demografisch bedingten Rückgang der Auszubildendenzahlen geprägt ist – auch wenn sich am aktuellen Rand leichte Verbesserungen andeuten – und zugleich von einem Anstieg des Anteils junger Erwachsener ohne Berufsabschluss.

Ein Blick auf die betriebliche Perspektive verdeutlicht zudem, dass die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen durch verschiedene Rahmenbedingungen beeinflusst wird. Hier sind beispielsweise die seit der Corona-Pandemie bestehende und durch den Ukraine-Krieg **verschärfte wirtschaftliche Unsicherheit**⁶ sowie die **US-amerikanische Handelspolitik** zu nennen. Diese wirken sich auch auf das Angebot an Ausbildungsplätzen aus. Betriebe mit einer wirtschaftlichen schlechten Lage bieten insgesamt weniger Ausbildungsplätze an als Betriebe, die wirtschaftlich gut aufgestellt sind.⁷

Zu den beschriebenen Entwicklungen kommt eine **Passungsproblematik** zwischen Ausbildungsnachfrage und -angebot hinzu: Viele Betriebe finden keine passenden Bewerberinnen und Bewerber während gleichzeitig Ausbildungsinteressierte keinen geeigneten Ausbildungsort

² Nähere Angaben zu den konkreten Entwicklungen in Deutschland und in Baden-Württemberg finden sich im vorangegangenen Bericht für das Jahr 2023 (Fauth et al. 2024) oder in den Primärquellen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024; Bundesinstitut für Berufsbildung 2024; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2025a, 2025d; Statistisches Bundesamt 2025a).

³ Statistisches Bundesamt 2025b.

⁴ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2025b.

⁵ Hochstetter 2023.

⁶ Siehe hierzu auch DIHK 2022.

⁷ Siehe hierzu DIHK 2025, S. 15f.

erhalten.⁸ Vor allem Klein- und Kleinstbetriebe sind von diesen Entwicklungen stärker betroffen als größere Betriebe.⁹

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung untersucht der vorliegende Bericht den Verlauf und den Erfolg der Ausbildungsaktivitäten baden-württembergischer Betriebe im Jahr 2024. Datengrundlage ist das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg – eine jährlich durchgeführte Arbeitgeberbefragung, in der unter anderem Daten zum baden-württembergischen Ausbildungsengagement erhoben werden.¹⁰ Die Besonderheit dieses Datensatzes besteht darin, dass das Ausbildungsgeschehen aus betrieblicher Sicht dargestellt werden kann und mit anderen betriebspolitischen relevanten Aspekten verknüpft werden kann. Der Panelcharakter des Datensatzes erlaubt es zudem Entwicklungen der beruflichen Ausbildungsaktivitäten auf Betriebs-ebene im Quer- als auch im Längsschnitt seit dem Jahr 2000 darzustellen.¹¹

Aus der Vielzahl der Angaben rund um die betrieblichen Ausbildungsaktivitäten lassen sich auf Basis des Betriebspansels verschiedene Indikatoren bilden (z.B. Ausbildungsbeteiligung und Auszubildendenquote), die in diesem Bericht dargestellt werden. Dabei beschränkt sich der aktuelle Bericht auf eine deskriptive Betrachtung der betrieblichen Ausbildungsaktivität.¹²

Im Einzelnen gliedert sich die Auswertung nach den folgenden Indikatoren, die nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit differenziert dargestellt werden. Eingangs wird in Abschnitt 2 die betriebliche Ausbildungsaktivität in Baden-Württemberg im Zeitverlauf untersucht. Neben dem Anteil der Betriebe, die ausbilden (Ausbildungsbetriebsquote) und die über eine Ausbildungsberechtigung (allein oder im Ausbildungsverbund) verfügen, wird auch die Entwicklung des Anteils jener Betriebe betrachtet, die trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden (nicht ausgeschöpftes betriebliches Ausbildungspotenzial). In Abschnitt 3 wird auf die Entwicklung der Auszubildendenquoten¹³ als Indikator der betrieblichen Ausbildungsleistung näher eingegangen, während in Abschnitt 4 die Ursachen der Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen, den Voraussetzungen zur Besetzung von Ausbildungsstellen, der Kompromissbereitschaft von Betrieben bei Stellenbesetzungen und der Besetzung von Ausbildungsplätzen nachgegangen wird. In Abschnitt 5 werden daraufhin die nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss erfolgten Übernahmen von Auszubildenden (Übernahmequoten) im Detail analysiert. Daran schließt in Abschnitt 6 eine nach Geschlechtern differenzierte Betrachtung an. Abschließend werden in Abschnitt 7 die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst.

⁸ Vgl. Fitzenberger et al. 2023.

⁹ Vgl. Eckelt et al. 2020.

¹⁰ Die Ausbildungsdaten des IAB-Betriebspansels sind nicht mit jenen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vergleichbar. So fragt das IAB-Betriebspanel nach den Zahlen zum 30.06. im aktuellen Ausbildungsjahr und nicht nach dem Stand zum Stichtag 30.09. Zudem erfasst es neben der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung auch die schulische Berufsausbildung sowie BeamtenanwärterInnen. Schließlich ist die Definition von Ausbildungsbetrieben weiter gefasst, um das Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können (vgl. Jost 2022, S. 25ff.).

¹¹ Nähere Angaben zum IAB-Betriebspanel finden sich in Abschnitt 10.

¹² Ein früherer Bericht zur Ausbildungsaktivität für das Jahr 2021 (Klee und König 2022) enthält zusätzlich eine multivariate Betrachtung der betrieblichen Ausbildungsaktivität.

¹³ In diesem Bericht wird anstatt von der „Ausbildungsquote“ von der „Auszubildendenquote“ gesprochen, da dieser Terminus den Sachverhalt präziser erfasst.

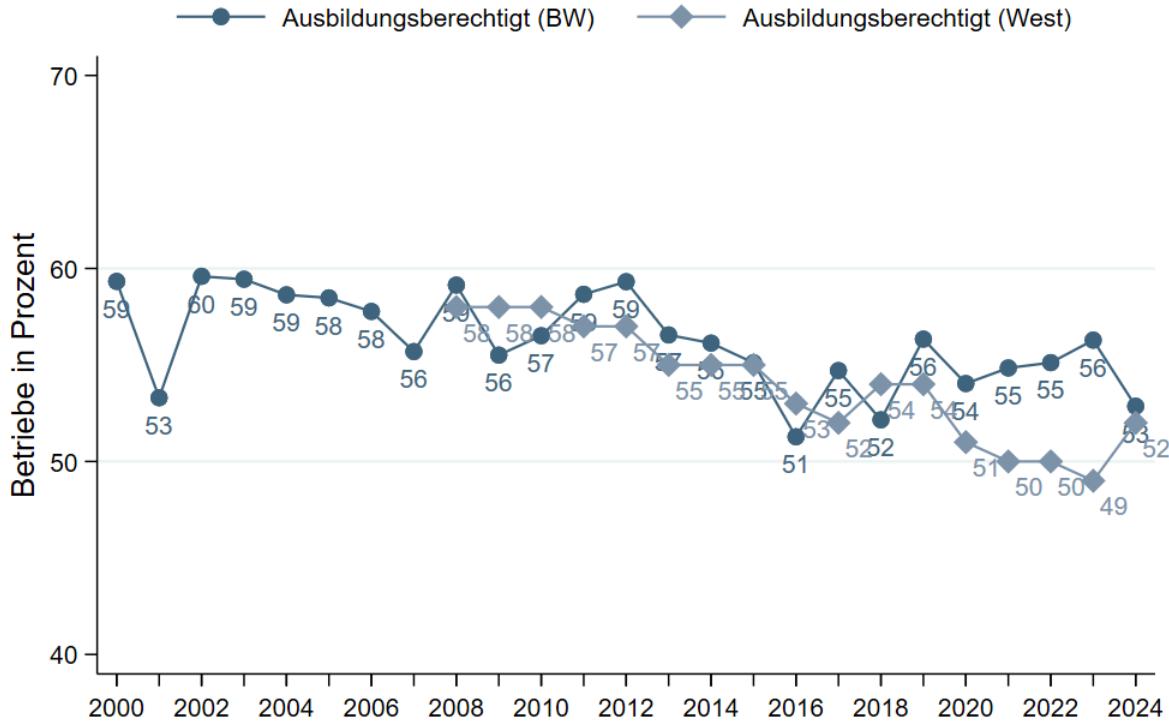
2 Betriebliche Ausbildungsaktivität

Zunächst wird in diesem Abschnitt untersucht, inwieweit sich baden-württembergische Betriebe an der Ausbildung von jungen Menschen beteiligen¹⁴ und welche Veränderungen es im Zeitverlauf gab. Dabei werden im Einzelnen die Indikatoren Ausbildungsberechtigung¹⁵, Ausbildungsbetriebsquoten sowie die Ausbildungslücke betrachtet.

2.1 Ausbildungsberechtigung

In Baden-Württemberg sank der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe 2024 auf 53 % und liegt damit 3 Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr. In Westdeutschland stieg er im selben Zeitraum von 49 % auf 52 %, sodass der Vorsprung Baden-Württembergs 2024 nur noch einen Prozentpunkt beträgt (2023: 7 Prozentpunkte). Abbildung 2-1 zeigt die Entwicklung seit 2000 (Westdeutschland ab 2008) und verdeutlicht, dass der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Baden-Württemberg stets relativ stabil über 50 % lag.

ABBILDUNG 2-1: BETRIEBE MIT AUSBILDUNGSBERECHTIGUNG IN BADEN-WÜRTTEMBERG UND IN WESTDEUTSCHLAND, 2000 BIS 2024, ANTEIL DER BETRIEBE IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: 2024 wurde die Erhebungsweise der ausbildungsberechtigen Betriebe im IAB-Betriebspanel geändert. Dadurch kommt es zu einem Strukturbruch. Die Werte wurden rückwirkend an die erfasste Änderung angepasst. Hierzu wurden die Betriebe, die

¹⁴ Im Vergleich zu anderen Ausbildungsdefinitionen ist die hier verwendete Definition eines Ausbildungsbetriebs umfassender. Dies gilt es zu beachten, wenn Vergleiche zu Ausbildungsangaben aus anderen Erhebungen ange stellt werden. So fallen die Ausbildungsbetriebsquoten aus der Beschäftigtenstatistik etwas geringer aus. Vgl. hierzu ausführlich die tabellarische Begriffserklärung im Anhang sowie Jost (2022).

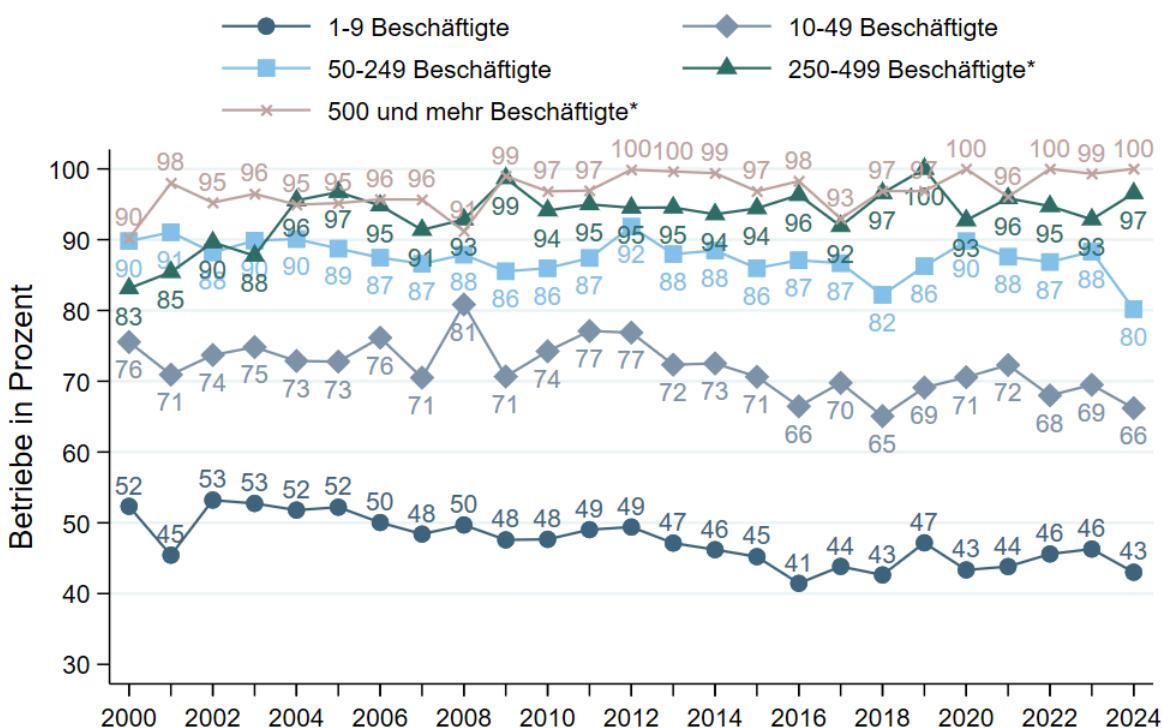
¹⁵ Hierfür müssen Betriebe bestimmte gesetzliche Voraussetzungen hinsichtlich räumlicher und persönlicher Bedingungen erfüllen (vgl. BBiG, §§ 27 und 28). Können Betriebe nicht sämtliche Voraussetzungen erfüllen, so haben sie die Option, im Verbund mit anderen Betrieben oder Bildungsstätten auszubilden.

im Verbund ausbildungsberechtigt waren mit den übrigen ausbildungsberechtigten Betrieben summiert. Ein Vergleich mit früheren Publikationen ist daher nicht mehr möglich.

In Abbildung 2-2 werden die Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach fünf Betriebsgrößenklassen differenziert dargestellt. Insgesamt zeigt sich, dass der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe mit steigenden Größenklassen zunimmt. Bei Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) kehrte seit 2022 die Quote mit 46 % nach einem Rückgang gegenüber 2019 (47 %) in den Jahren 2020 (43 %) und 2021 (44 %) fast auf das Niveau von 2019. 2024 sank die Quote jedoch um 3 Prozentpunkte auf 43 %.

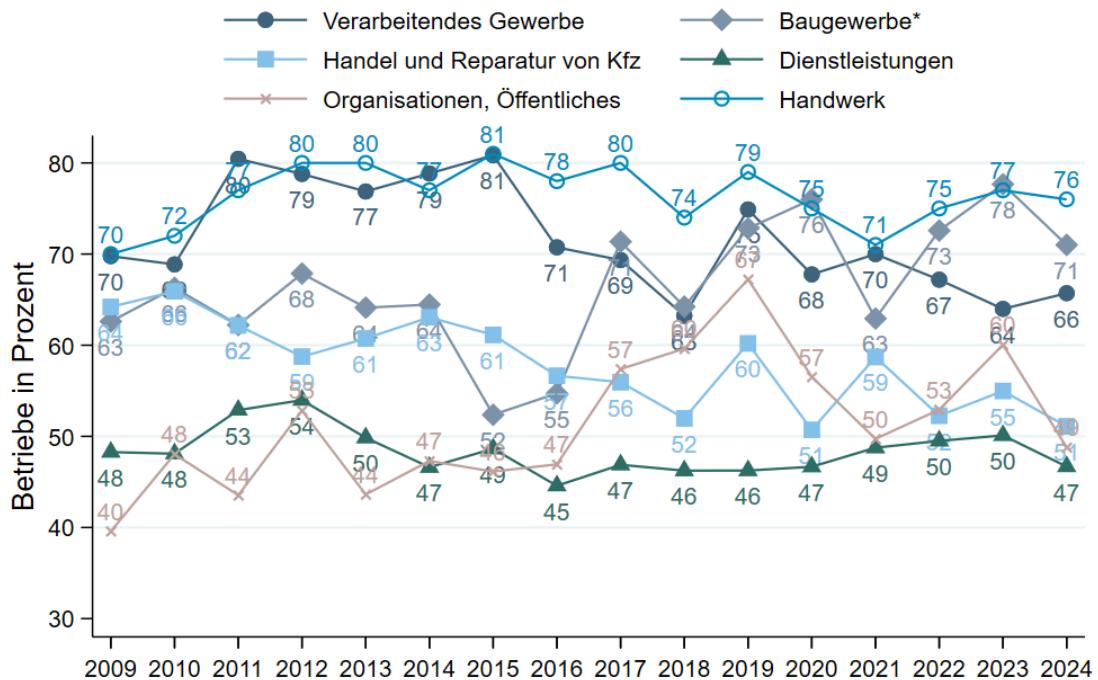
In der Größenklasse von 10 bis 49 Beschäftigten ist von 2019 bis 2021 ein Anstieg um 3 Prozentpunkte zu beobachten, der jedoch seitdem abnehmend ist und am aktuellen Rand mit 66 % auf etwa dem Niveau von 2018 (65 %) liegt. In den Größenklassen von 50 bis 249 Beschäftigten ist die Quote seit 2019 (86 %) auf 80 % (2024) gesunken und erreicht damit ihren tiefsten Wert seit 2000. Bei den Betrieben zwischen 250 und 499 Beschäftigten ist am aktuellen Rand ein Anstieg der Quoten (2022: 95 %, 2023: 93 %) auf 97 % (2024) zu beobachten. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten erreicht die Quote aktuell (2024) nach einem kurzfristigen Rückgang in 2023 um einen Prozentpunkt das gleiche Niveau wie 2022 von 100%.

ABBILDUNG 2-2: BETRIEBE MIT AUSBILDUNGSBERECHTIGUNG IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH GRÖSSENKLASSEN, 2000 BIS 2024, ANTEIL DER BETRIEBE IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: 2024 wurde die Erhebungsweise der ausbildungsberechtigen Betriebe im IAB-Betriebspanel geändert. Dadurch kommt es zu einem Strukturbruch. Die Werte wurden rückwirkend an die erfasste Änderung angepasst. Hierzu wurden die Betriebe, die im Verbund ausbildungsberechtigt waren mit den übrigen ausbildungsberechtigten Betrieben summiert. Ein Vergleich mit früheren Publikationen ist daher nicht mehr möglich. *Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

ABBILDUNG 2-3: BETRIEBE MIT AUSBILDUNGSBERECHTIGUNG IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN, 2009 BIS 2024, ANTEIL DER BETRIEBE IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 bis 2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: 2024 wurde die Erhebungsweise der ausbildungsberechtigen Betriebe im IAB-Betriebspanel geändert. Dadurch kommt es zu einem Strukturbruch. Die Werte wurden rückwirkend an die erfasste Änderung angepasst. Ein Vergleich mit früheren Publikationen ist daher nicht mehr möglich. *Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

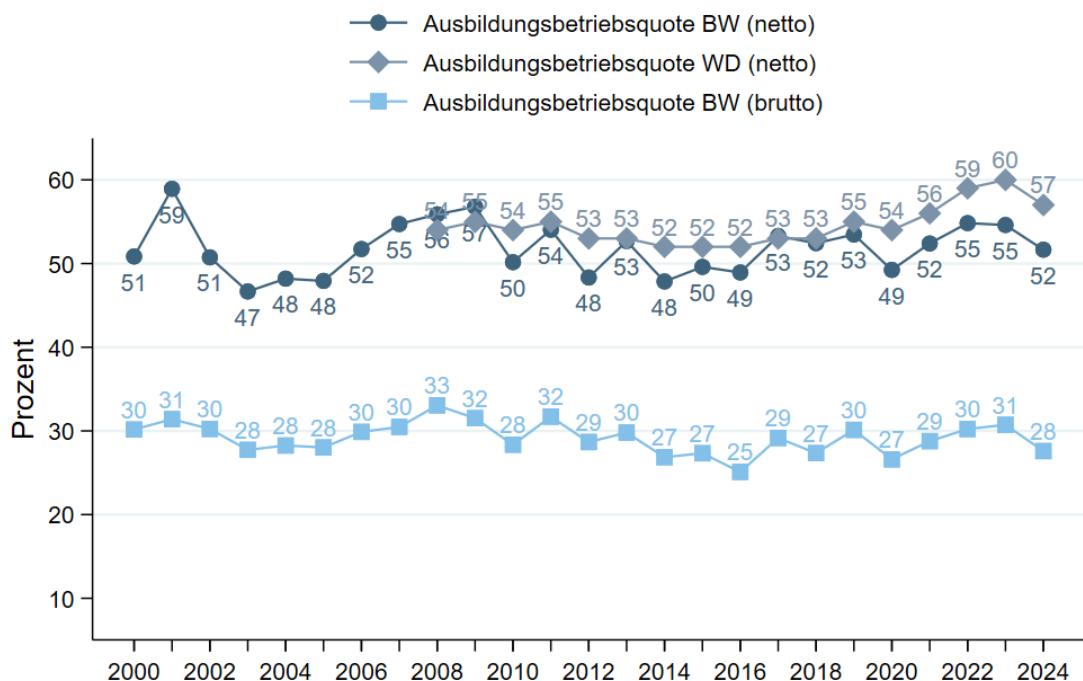
In Abbildung 2-3 werden die Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach fünf Wirtschaftszweigen differenziert.¹⁶ Dabei ist erkennbar, dass das Handwerk, das Baugewerbe und das Verarbeitende Gewerbe am aktuellen Rand deutlich über dem Handel und der Reparatur von Kfz, der Branche Organisationen, Öffentliches und dem Dienstleistungsbereich lagen. Auffällig ist die Erholung des Baugewerbes, welches von 63 % (2021) auf 78 % (2023) um 15 Prozentpunkte gestiegen ist, am aktuellen Rand aber wieder um 7 Prozentpunkte auf 71 % (2024) gesunken ist. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich auch im Bereich Organisationen, Öffentliches. Hier lag der Anteil 2021 bei rund 50 %, stieg 2023 auf 60 % und sinkt 2024 auf 49 %. Im Verarbeitenden Gewerbe ist am aktuellen Rand mit 2 Prozentpunkten ein leichter Anstieg zu erkennen, wohingegen bei den Dienstleistungen (-3 Prozentpunkte) und im Bereich Handel und Reparatur von Kfz (-4 Prozentpunkte) Rückgänge zu verzeichnen sind.

¹⁶ Im Jahr 2009 wurde die Wirtschaftszweigsystematik des Statistischen Bundesamtes von der WZ 2003 auf die WZ 2008 umgestellt. Diese Umstellung führt aufgrund vielfältiger Veränderungen auf verschiedenen Ebenen zu einem Bruch in der Zeitreihe. Aus diesem Grund können branchenbezogene Angaben bis zum Jahr 2008 nicht mit späteren Angaben verglichen werden. Eine detailliertere Darstellung der Wirtschaftszweige befindet sich im Anhang.

2.2 Ausbildungsbetriebsquoten

Abbildung 2-4 zeigt nachfolgend die Entwicklung der Netto- und der Bruttoausbildungsbetriebsquote in Baden-Württemberg in den Jahren 2000 bis 2024. Zum Vergleich wird auch die Veränderung der Nettoausbildungsbetriebsquote in Westdeutschland (ab 2008) dargestellt.

ABBILDUNG 2-4: ENTWICKLUNG DER NETTO- UND BRUTTO-AUSBILDUNGSBETRIEBSQUOTE IN BADEN-WÜRTTEMBERG UND IN WESTDEUTSCHLAND, 2000 BIS 2024, ANTEIL DER BETRIEBE IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2024, IAW-Berechnungen.

Die Nettoausbildungsbetriebsquote – also der Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Baden-Württemberg schwankt seit 2004 zwischen 47 % und 57 %. Am aktuellen Rand zeigt sich, dass 2019 die Quote in Baden-Württemberg mit 53 % kurz vor Ausbruch der Corona-Pandemie einen lokalen Höhepunkt hatte, welcher erst wieder 2022 und 2023 mit 55 % überschritten wurde. Für 2024 ist jedoch ein Rückgang um 3 Prozentpunkte auf 52 % zu beobachten, wobei hier Baden-Württemberg dem westdeutschen Trend folgt. In Westdeutschland lag die Nettoausbildungsbetriebsquote ab 2010 konstant auf oder oberhalb des Niveaus in Baden-Württemberg. 2020 machte sie 54 % aus (Deutschland: 53 %) und stieg kontinuierlich auf 60 % (2023). Am aktuellen Rand ist jedoch ein Absinken der Quote auf 57 % (Deutschland: 56 %) zu konstatieren.¹⁷

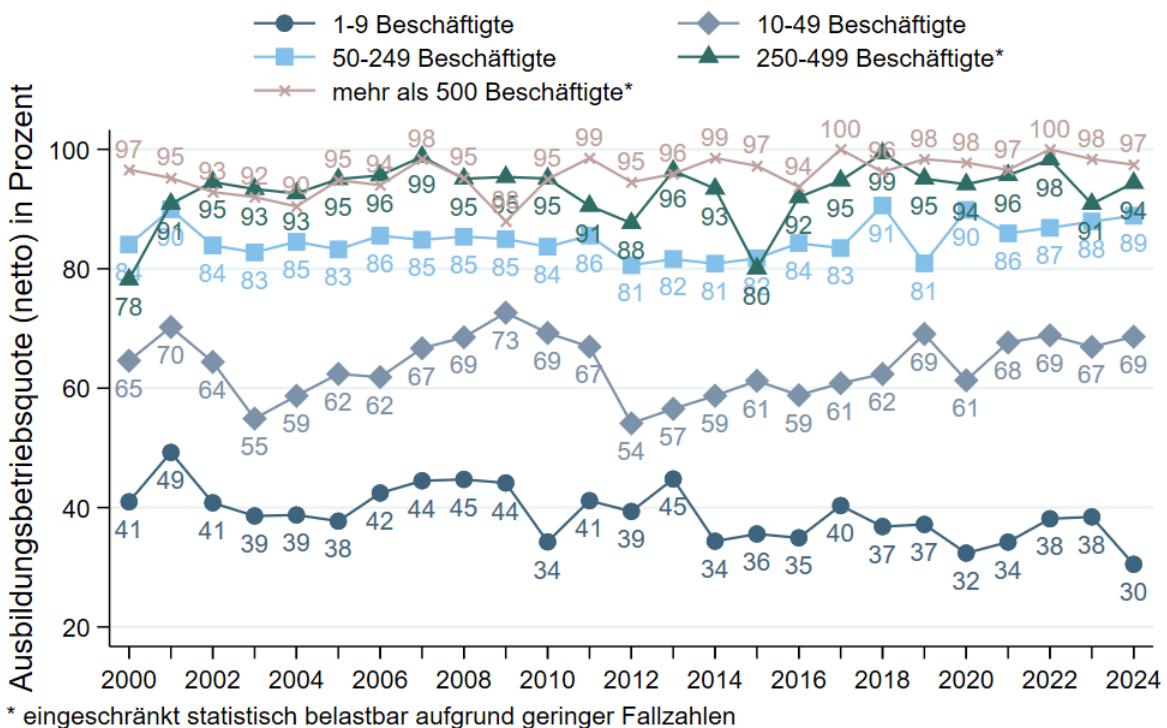
Die Bruttoausbildungsbetriebsquote (der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben) im Land wies hingegen mit einem Maximum von 33 % im Jahr 2008 und einem Minimum von 25 %

¹⁷ Bei der Interpretation ist zu beachten, dass im 1. Halbjahr 2024 die zugrunde liegenden Fragen im IAB-Betriebspanel geändert wurden, sodass der Rückgang der Quote möglicherweise auch davon beeinflusst sein kann (Fitzenerberger et al. 2025, S. 2).

im Jahr 2016 eine geringere Schwankungsbreite auf und hat sich ähnlich wie die Nettoausbildungsbetriebsquote zunächst um 5 Prozentpunkte von 25 % auf 30 % (2016 bis 2019) erhöht, um dann im Jahr 2020 gegenüber 2019 wieder auf 27 % abzusinken. Bis 2023 stieg die Quote wieder auf 31 %. Am aktuellen Rand sinkt sie indes auf einen Wert von 28 %.

Die nachfolgende Abbildung 2-5 stellt die Entwicklung der Nettoausbildungsbetriebsquote in Baden-Württemberg differenziert nach fünf Größenklassen dar.

ABBILDUNG 2-5: ENTWICKLUNG DER NETTO-AUSBILDUNGSBETRIEBSQUOTE IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH BETRIEBSGRÖSSENKLASSEN, 2000 BIS 2024, ANTEIL DER BETRIEBE IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2024, IAW-Berechnungen.

Dabei zeigt sich, dass die Ausbildungsbetriebsquoten mit steigender Betriebsgröße stark zunahmen und in den Betrieben ab 50 Beschäftigten oberhalb der 80 %-Marke lagen, während sie bei den Kleinstbetrieben (mit 1 bis 9 Beschäftigten) nach einem Tiefstand in 2020 mit 32 % bis 2022 wieder um 6 Prozentpunkte auf 38 % anstieg, 2024 jedoch mit 30 % den tiefsten Wert seit dem Jahr 2000 erreicht.¹⁸ Die Abbildung zeigt, dass die Quoten in den beiden unteren Größenklassen stärkeren Schwankungen unterliegen, als in den drei oberen Größenklassen. In den beiden oberen Größenklassen fiel die Quote von 100 % (2022) auf 97 % (2024), von 98 % (2022) auf 94 % (2024) und ist bei Betrieben zwischen 50 und 249 Beschäftigten von 87 % (2022) auf 89 % (2024) um 2 Prozentpunkte angestiegen. Bei Betrieben zwischen 10 und 49 Beschäftigten betrug die

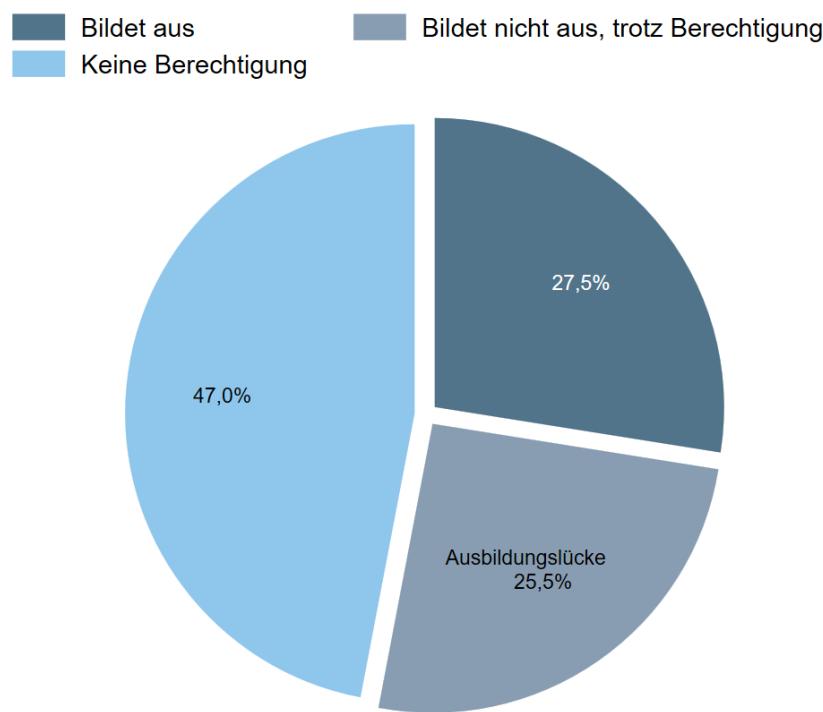
¹⁸ Dieser Betriebsgrößeneffekt lässt sich bundesweit feststellen (vgl. Dettmann et al. 2020, 78f.).

Quote 2022 69 %, sank 2023 auf 67 % und stieg 2024 wieder auf 69 %. Bei Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten sank die Quote um 8 Prozentpunkte von 38 % (2022) auf 30 % (2024).

2.3 Nicht ausgeschöpftes Ausbildungspotenzial

In Abbildung 2-6 wird mittels eines Kreisdiagramms veranschaulicht, welcher Anteil der Betriebe 2024 keine Ausbildungsberechtigung besaß, welcher eine Ausbildungsberechtigung besaß und welcher Anteil der Betriebe eine Ausbildungsberechtigung besaß, aber nicht ausbildete (die sogenannte „Ausbildungslücke“).

ABBILDUNG 2-6: NICHT AUSGESCHÖPFTES AUSBILDUNGSPOTENZIAL IM JAHR 2024, ANTEIL DER BETRIEBE IN %



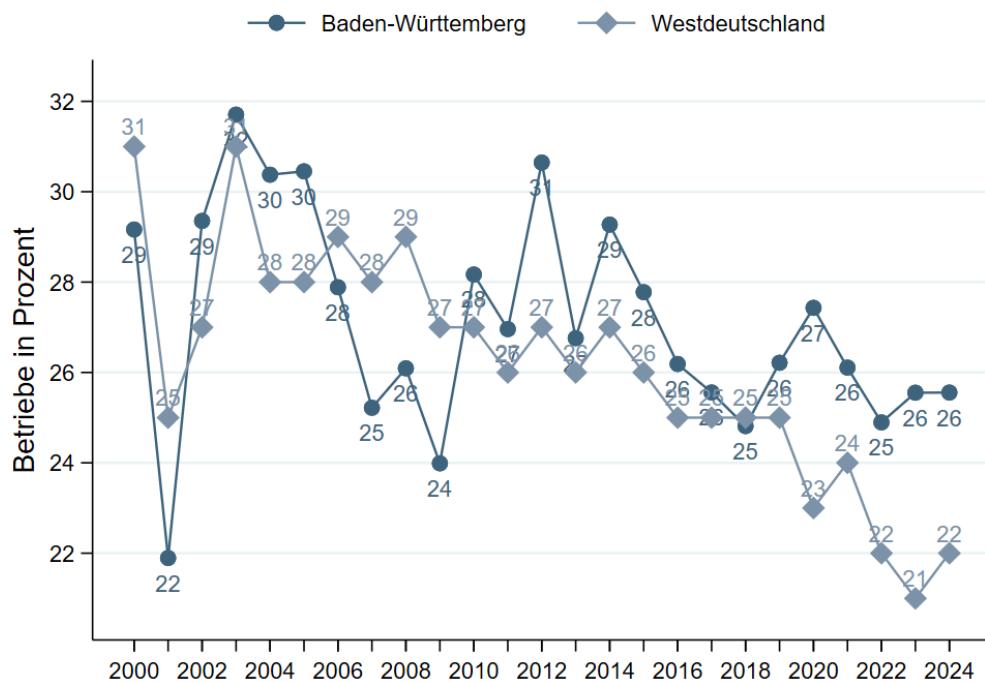
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen.

Die Ausbildungslücke betrug im Jahr 2024 25,5 %, was ein Rückgang gegenüber 2020 (27,4; - 2 Prozentpunkte) und ein gleiches Niveau wie 2023 darstellt. Während die Ausbildungslücke zu Beginn der aktuellen Dekade zunächst zurückging, vergrößert sie sich inzwischen wieder. Insgesamt sinkt jedoch auch der Anteil der auszubildenden Betriebe auf 27,5 % (2023: 30,7 %), während sich der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung gegenüber 2023 um 3,3 % vergrößert hat.

Abbildung 2-7 zeigt, dass sich die „Ausbildungslücke“ seit dem Jahr 2014 sowohl in Baden-Württemberg als auch in Westdeutschland reduziert hat. Mit Ausnahme des Jahres 2018 war die Ausbildungslücke in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2010 stets größer als in Westdeutschland, wobei sich der Abstand nach einer mehrjährigen Phase der Annäherung im Jahr 2020 auf 4 Prozentpunkte zunächst wieder deutlich erhöhte (27 % vs. 23 %). In den Jahren 2020 bis 2023 sank sie auf 26 % und bleibt 2024 auf diesem Niveau. Zum Vergleich reduzierte sich die Quote in

Westdeutschland jedoch 2023 um 1 Prozentpunkt gegenüber 2022 auf 21 %, steigt 2024 jedoch um einen Prozentpunkt an und liegt 2024 damit 4 Prozentpunkte niedriger als der Wert in Baden-Württemberg.

ABBILDUNG 2-7: NICHT AUSGESCHÖPFTES AUSBILDUNGSPOTENZIAL IN BADEN-WÜRTTEMBERG UND IN WESTDEUTSCHLAND, 2000 BIS 2024, ANTEIL DER BETRIEBE IN %

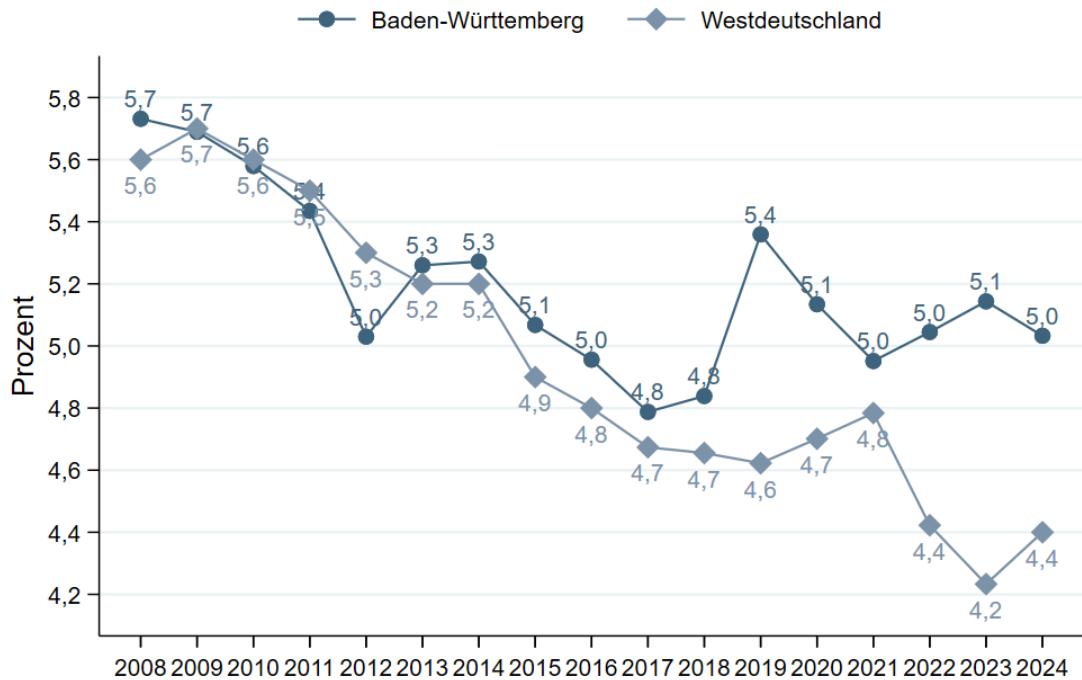


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2024, IAW-Berechnungen.

3 Ausbildungsleistung

In diesem Kapitel richtet sich der Fokus auf die Betrachtung der Ausbildungsleistung der Betriebe. Als Indikator wird die Auszubildendenquote ausgewertet. Abbildung 3-1 vergleicht die durchschnittliche Auszubildendenquote in Baden-Württemberg mit den entsprechenden westdeutschen Quoten für den Zeitraum 2008 bis 2024. Seit 2008 erfährt die Auszubildendenquote in Baden-Württemberg einen Rückgang von 5,7 % (2008) auf 4,8 % (2017). Nach einem sprunghaften Anstieg im Jahr 2019 auf 5,4 %, folgte am aktuellen Rand jedoch ein leichter Rückgang um 0,4 Prozentpunkte auf 5,0 % im Jahr 2021. Bis 2023 stieg sie wieder auf 5,1 % an, sank 2024 jedoch um 0,1 Prozentpunkt auf 5 %. In Westdeutschland ist die Auszubildendenquote seit 2008 ebenfalls rückläufig. Während die Quote von Baden-Württemberg 2019 deutlich mit 5,4 % über der Quote von Westdeutschland lag (4,6 %) näherten sich die Quoten 2021 (5,0 % bzw. 4,8 %) aneinander an. Nach Ende der Corona-Pandemie stieg die Quote in Baden-Württemberg auf 5,1 % (2023) an, wohingegen sie in Westdeutschland im gleichen Zeitraum auf 4,2 % (2023) sank. 2024 beträgt die Quote in Baden-Württemberg 5,0% und in Westdeutschland 4,4 % und liegt 0,6 Prozentpunkte auseinander. Ferner lag die Auszubildendenquote in Baden-Württemberg – mit Ausnahme von 2009 bis 2012 – stets über dem westdeutschen Niveau.¹⁹

ABBILDUNG 3-1: AUSZUBILDENDENQUOTEN IN DEN JAHREN 2008 BIS 2024 IN BADEN-WÜRTTEMBERG UND WESTDEUTSCHLAND, IN %

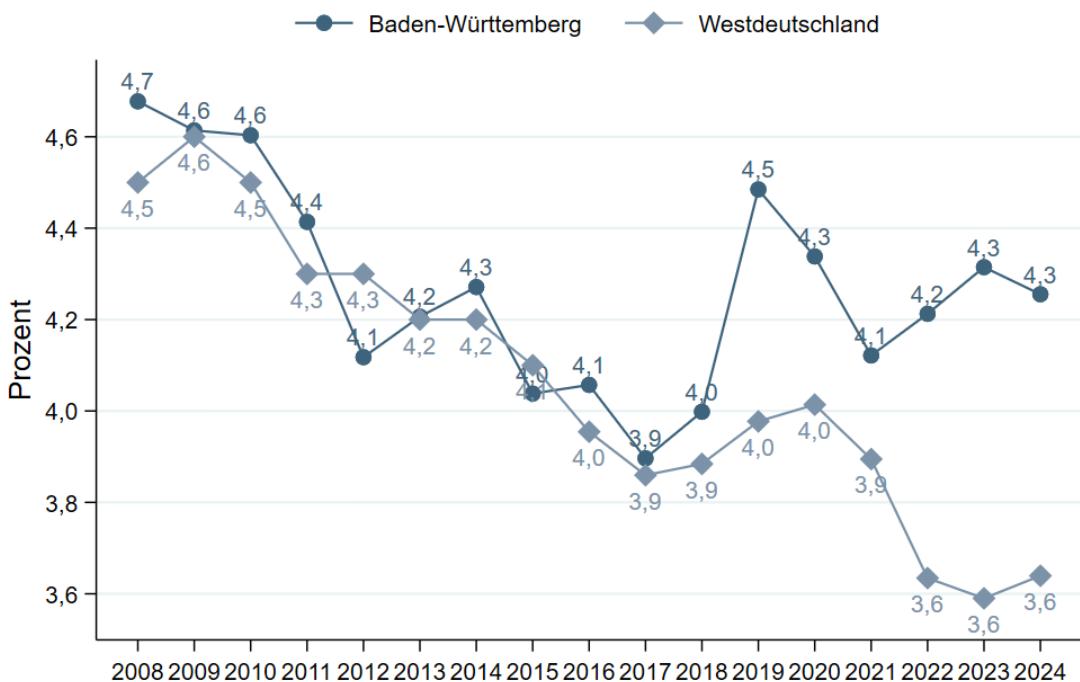


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2008 bis 2024, IAW-Berechnungen.

¹⁹ Zwischen 2017 und 2024 hat in Baden-Württemberg die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigen zugenommen (siehe Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2025c). Die Anzahl der Auszubildenden in Baden-Württemberg ist seit 2018 (190.960 Auszubildende) rückläufig. 2022 gab es 171.234 Auszubildende und 2023 erhöhte sich die Anzahl der Auszubildenden nur geringfügig auf 171.257 Auszubildende (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2025a).

Um den Vergleich zwischen Baden-Württemberg und Westdeutschland zu vertiefen, wird in Abbildung 3-2 ergänzend eine alternative Form der Berechnung der Auszubildendenquoten dargestellt. Diese Variante entspricht dem Verhältnis der Anzahl der Auszubildenden und Beamtenanwärter und -anwärterinnen zu der Anzahl der Gesamtbeschäftigten inklusive Auszubildenden und Beamtenanwärterinnen und -anwärtern im Betrieb. Auch diese Auszubildendenquoten, die leicht unterhalb der zuvor berechneten Quoten lagen, waren bis 2017 rückläufig, wobei sich die Werte für Baden-Württemberg und Westdeutschland bei 3,9 % (dem niedrigsten Stand seit 2008) einander anglichen. Bis 2019 erhöhte sich die Auszubildendenquote im Land auf 4,5 % und in Westdeutschland auf 4,0 %. Seither war im Land zunächst ein Rückgang der Quoten (von 4,5 % auf 4,1 %) und später für 2022 ein leichter Anstieg auf 4,2 % zu verzeichnen. In Westdeutschland hingegen setzte sich der im Jahr 2020 begonnene Rückgang der Quote weiter fort und beträgt 2024 3,6%. In Baden-Württemberg ist hingegen seit 2022 ein leichter Anstieg der Quote von 4,2 % (2022) auf 4,3 % (2024) zu beobachten, sodass sich die Quote Baden-Württembergs von der westdeutschen Quote weiter entfernt.

ABBILDUNG 3-2: AUSZUBILDENDENQUOTE (ALTERNATIVE DEFINITION) IN DEN JAHREN 2008 BIS 2024
IN BADEN-WÜRTTEMBERG UND WESTDEUTSCHLAND, IN %

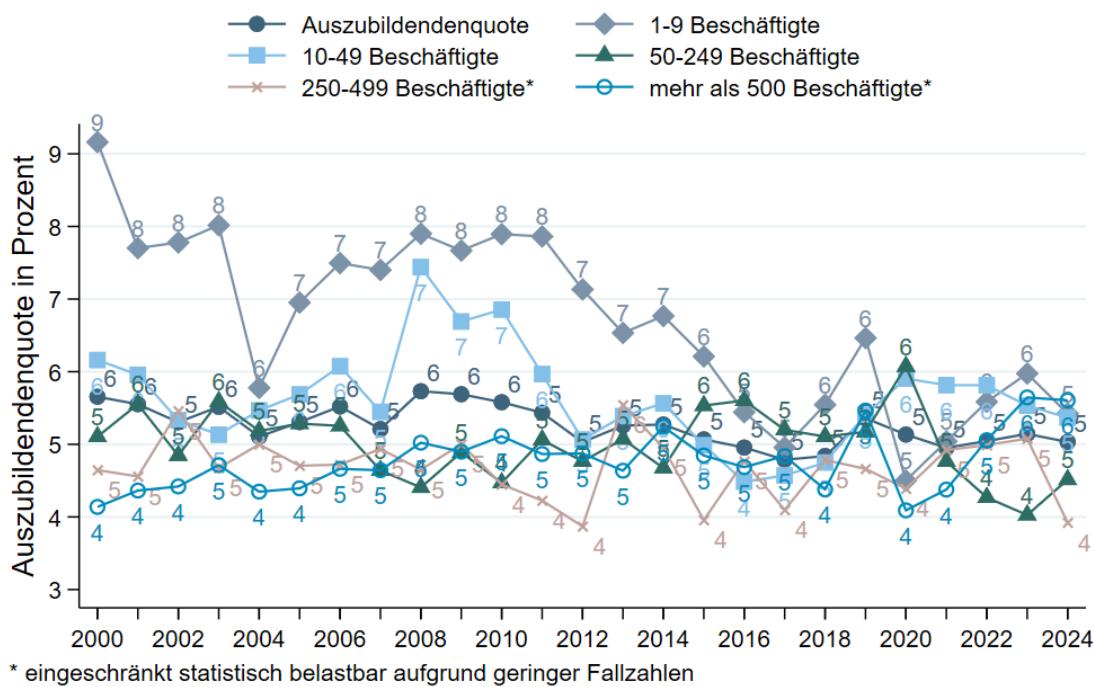


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2007 bis 2024, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3-3 zeigt die Entwicklung der (konventionell berechneten) Auszubildendenquote für Baden-Württemberg differenziert nach Betriebsgrößenklassen. Es fällt zunächst auf, dass die Auszubildendenquote in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten seit 2000 um 5 Prozentpunkte gesunken ist – von 9 % auf 5 % im Jahr 2024. Dieser Rückgang ist im Vergleich zu anderen Betriebsgrößenklassen am deutlichsten. Im gleichen Zeitraum verzeichneten Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten einen leichten Rückgang von 6 % auf 5 %, während in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten die Quote stabil bei 5 % blieb. Auch in Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten

sank die Quote um einen Prozentpunkt (2000: 5 %, 2024: 4 %). Einzig bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist ein Anstieg der Auszubildendenquote zu verzeichnen – von 4 % im Jahr 2000 auf 6 % im Jahr 2024. Insgesamt lässt sich konstatieren, dass die Auszubildendenquoten bei Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten stärker schwanken als in größeren Betrieben. Am aktuellen Rand (2024) haben sich die Quoten der einzelnen Betriebsgrößenklassen weitgehend dem Mittelwert von 5 % angenähert (Betriebe mit 1-9 Beschäftigten, 10-49 Beschäftigten und 50 bis 249 Beschäftigten). Lediglich Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten liegen mit 4 % leicht darunter und Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten mit 6 % leicht darüber. Ein näherer Vergleich der Entwicklung seit 2020 zeigt, dass die Quote in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten in den Jahren 2020 und 2021 leicht über der Quote von Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten lag. Seit 2022 liegen beide Betriebsgrößenklassen gleichauf. In Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten lag die Quote mit jeweils 4 % in den Jahren 2022 und 2023 niedriger als bei Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten. Dies gilt auch für Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten.

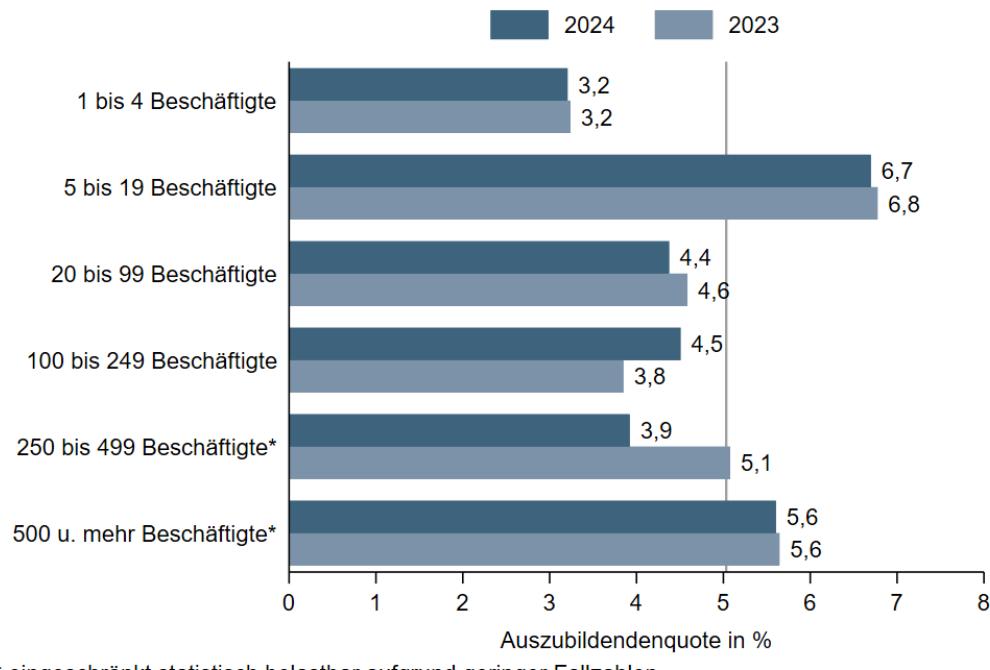
ABBILDUNG 3-3: AUSZUBILDENDENQUOTE IN DEN JAHREN 2000 BIS 2024, NACH BETRIEBSGRÖSSEN-KLASSEN, IN %



Quelle: IAB-Betriebsp panel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2024, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3-4 weist die Auszubildendenquoten nach unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen für die Jahre 2023 und 2024 im direkten Vergleich aus. Für Betriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten und 500 und mehr Beschäftigten bleibt die Auszubildendenquoten auf dem gleichen Niveau. Bei Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten (-0,1 Prozentpunkte) sinkt sie geringfügig und bei Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten (+0,7 Prozentpunkte) steigt diese gegenüber dem Vorjahr. Bei Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten (-0,2 Prozentpunkte) und 250 bis 499 Beschäftigten (-1,2 Prozentpunkte) sind Rückgänge bei der Auszubildendenquote zu verzeichnen.

ABBILDUNG 3-4: AUSZUBILDENDENQUOTE IN DEN JAHREN 2023 UND 2024 NACH BETRIEBSGRÖSSEN-KLASSEN, IN %



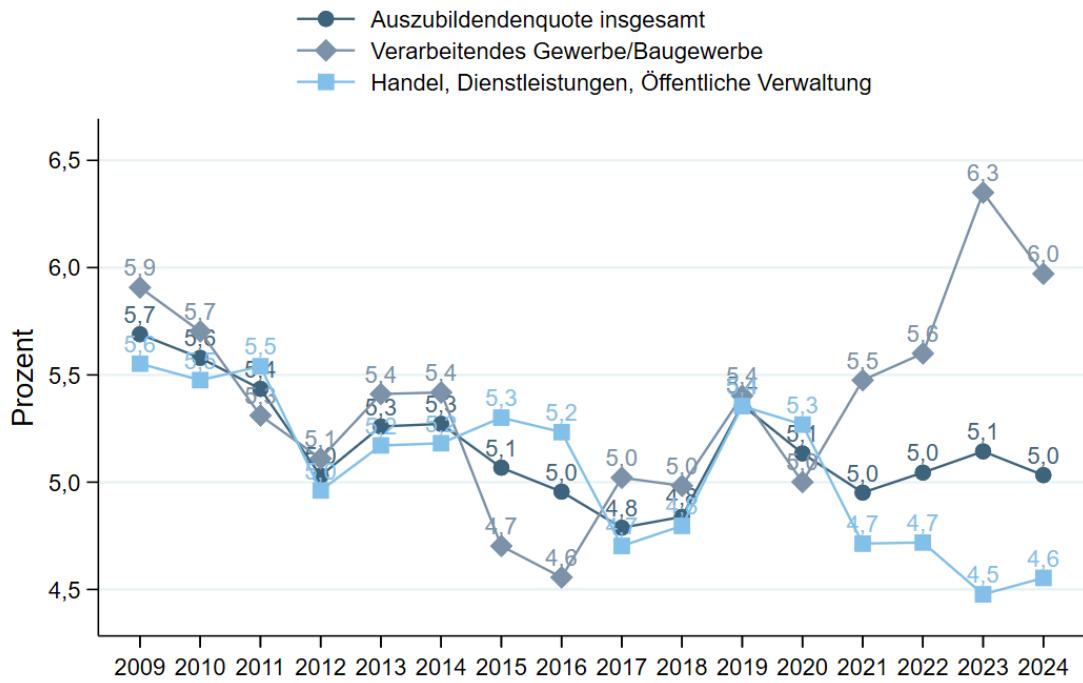
* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2023 und 2024, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 3-5 und Abbildung 3-6 wird die Entwicklung der Auszubildendenquoten differenziert nach Wirtschaftssektoren dargestellt. Zunächst zeigt sich, dass die Auszubildendenquote im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe und im Sektor Handel, Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung von 2009 bis 2018 rückläufig war. Im Jahr 2019 stiegen die Quoten in beiden Sektoren zunächst auf den Durchschnittswert, gingen während der Corona-Pandemie jedoch wieder zurück. Seit 2021 ist zudem eine zunehmende Differenzierung zwischen beiden Sektoren zu beobachten, während sie bis 2021 weitestgehend parallel verliefen. Während im Dienstleistungsbereich ein Rückgang zu verzeichnen ist (2023: 4,5 %), ist im Verarbeitenden Gewerbe/ Baugewerbe ein Anstieg zu verzeichnen (2023: 6,3 %). Jedoch zeigt sich 2024 ein leichter Anstieg im Sektor Handel, Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung (4,6 %) und ein Rückgang im Sektor Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe auf 6 %.

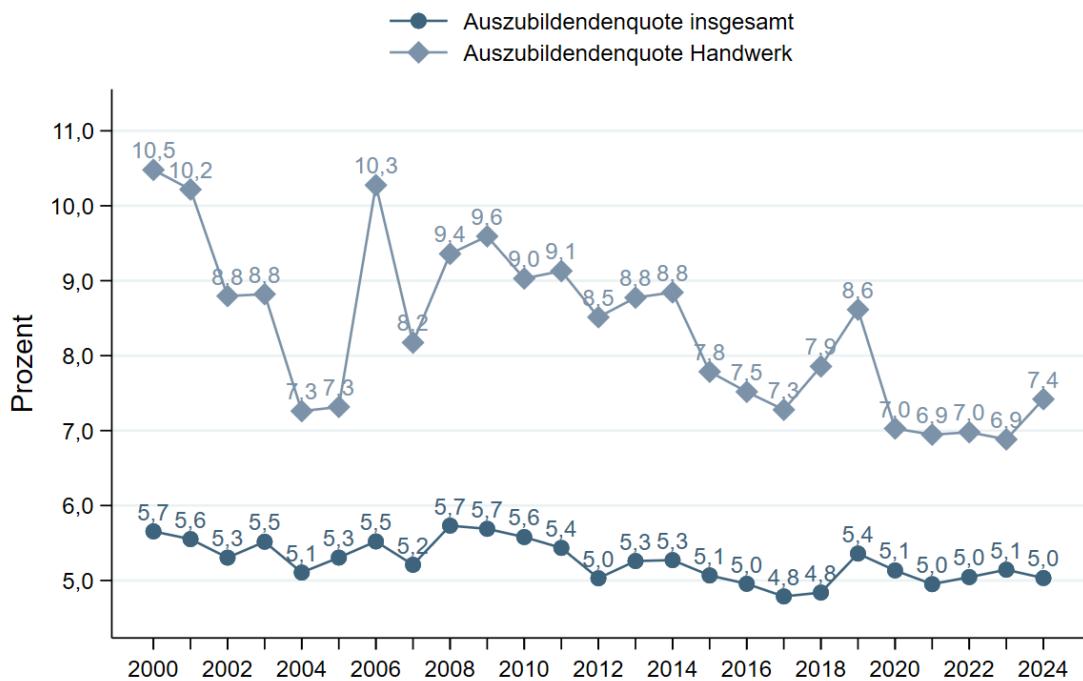
Die Auszubildendenquote im Handwerk ist seit dem Jahr 2000 insgesamt stark rückläufig, wenn auch mit gewissen Schwankungen, und liegt dennoch durchgehend über dem Gesamtdurchschnitt (Abbildung 3-6). Zwischen 2000 und 2010 sank sie von 10,5 % auf 9,0 %, wobei im Jahr 2006 mit 10,3 % ein Zwischenhoch erreicht wurde. Von 2010 bis 2020 ging die Quote weiter zurück – von 9,0 % auf 7,0 %. Vor der Corona-Pandemie war 2019 noch einmal ein Anstieg auf 8,6 % zu beobachten, der jedoch seither nicht mehr erreicht werden konnte. Am aktuellen Rand liegt die Auszubildendenquote im Handwerk bei 7,4 %.

ABBILDUNG 3-5: AUSZUBILDENDENQUOTEN IN DEN JAHREN 2009 BIS 2024, NACH BRANCHEN, IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 bis 2024, IAW-Berechnungen.

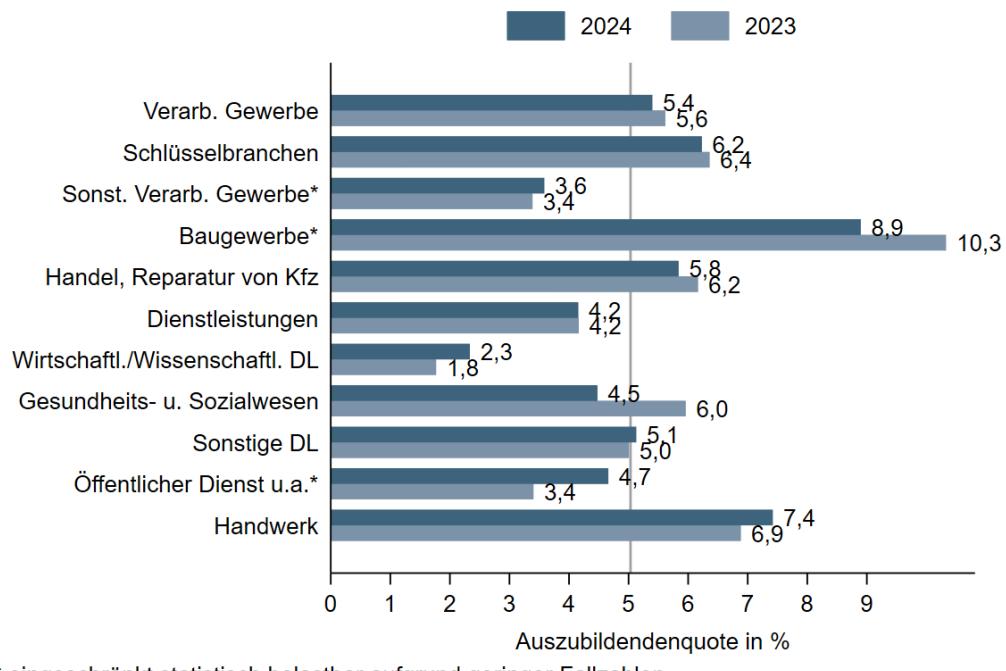
ABBILDUNG 3-6: AUSZUBILDENDENQUOTE IN DEN JAHREN 2000 BIS 2024, IM HANDWERK UND INGESAHT, IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2024, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 3-7 werden die Auszubildendenquoten der Jahre 2023 und 2024 nach Branchen differenziert und vergleichend gegenübergestellt. Die höchste Auszubildendenquote erzielte im Jahr 2024 das Baugewerbe mit 8,9 % (Vorjahr 10,3 %) und das Handwerk mit 7,4 % (Vorjahr 6,9%). Auch die industriellen Schlüsselbranchen lagen mit 6,2 % (Vorjahr 6,4 %) über dem Landesdurchschnitt. Über dem Landesdurchschnitt lagen auch die Branchen Handel und Kfz-Reparatur mit 5,8 % (Vorjahr 6,2 %), das Verarbeitende Gewerbe bei 5,4 % (Vorjahr 5,6 %) sowie die sonstigen Dienstleistungen mit 5,1 % (Vorjahr 5,0 %). Unterhalb des Landesdurchschnitts lagen hingegen das Sonstige Verarbeitende Gewerbe mit 3,6 % (Vorjahr 3,4 %), die Dienstleistungen insgesamt mit 4,2 % (unverändert), das Gesundheits- und Sozialwesen mit 4,5 % (Vorjahr 6,0 %), der Öffentliche Dienst u. a. mit 4,7 % (Vorjahr 3,4 %) sowie die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen mit 2,3 % (Vorjahr 1,8 %). Insgesamt zeigt sich, dass die Ausbildungsquoten 2024 in fast allen betrachteten Branchen rückläufig waren – Ausnahmen bilden lediglich das Sonstige Verarbeitende Gewerbe, die wirtschaftlichen bzw. wissenschaftlichen Dienstleistungen und der Öffentliche Dienst u. a. sowie das Handwerk.

ABBILDUNG 3-7: AUSZUBILDENDENQUOTEN IN DEN JAHREN 2023 UND 2024 NACH BRANCHEN, IN %

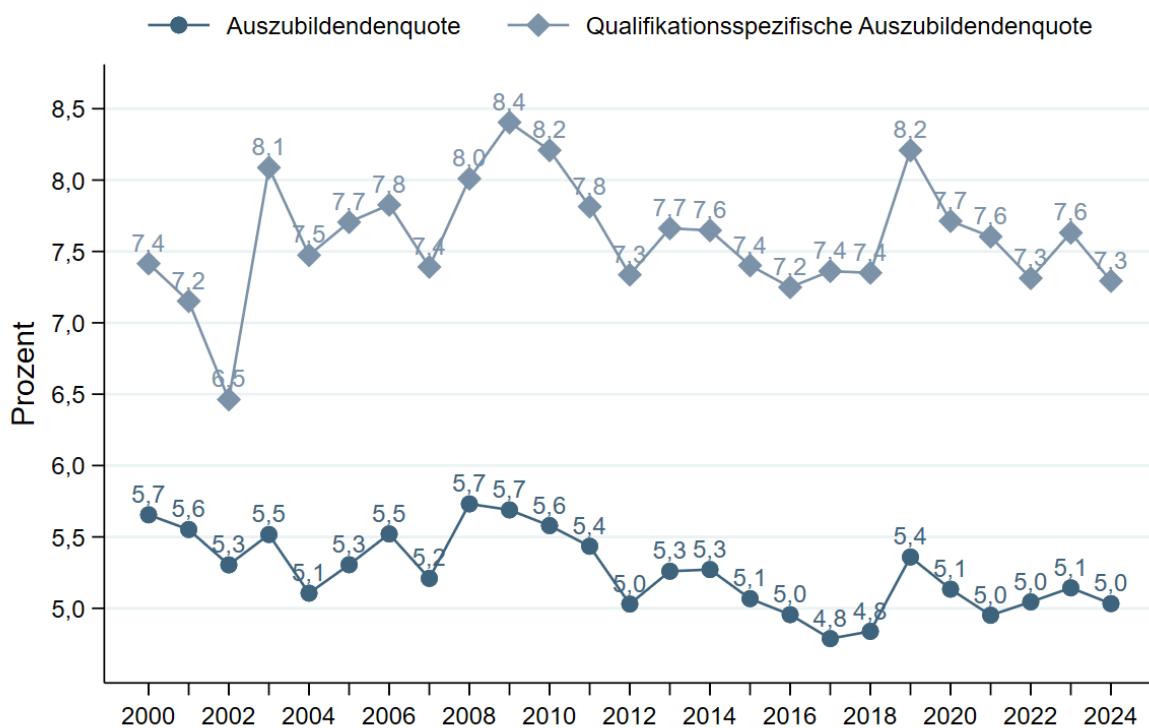


* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2023 und 2024, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 3-8 wird die allgemeine Auszubildendenquoten mit der qualifikationsspezifischen Auszubildendenquoten (Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung) ab dem Jahr 2000 verglichen. Die qualifikationsspezifische Auszubildendenquote liegt im Betrachtungszeitraum durchgängig über der Auszubildendenquote. Die Entwicklung beider Quoten verläuft im Wesentlichen parallel, wobei jedoch die qualifikationsspezifische Auszubildendenquote eine etwas höhere Volatilität aufweist. Während beide Quoten von 2022 bis 2023 angestiegen sind, ist am aktuellen Rand (2024) ein Rückgang auf das Niveau von 2022 zu beobachten.

ABBILDUNG 3-8: AUSZUBILDENDENQUOTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG IM VERGLEICH, 2000 BIS 2024,
IN %

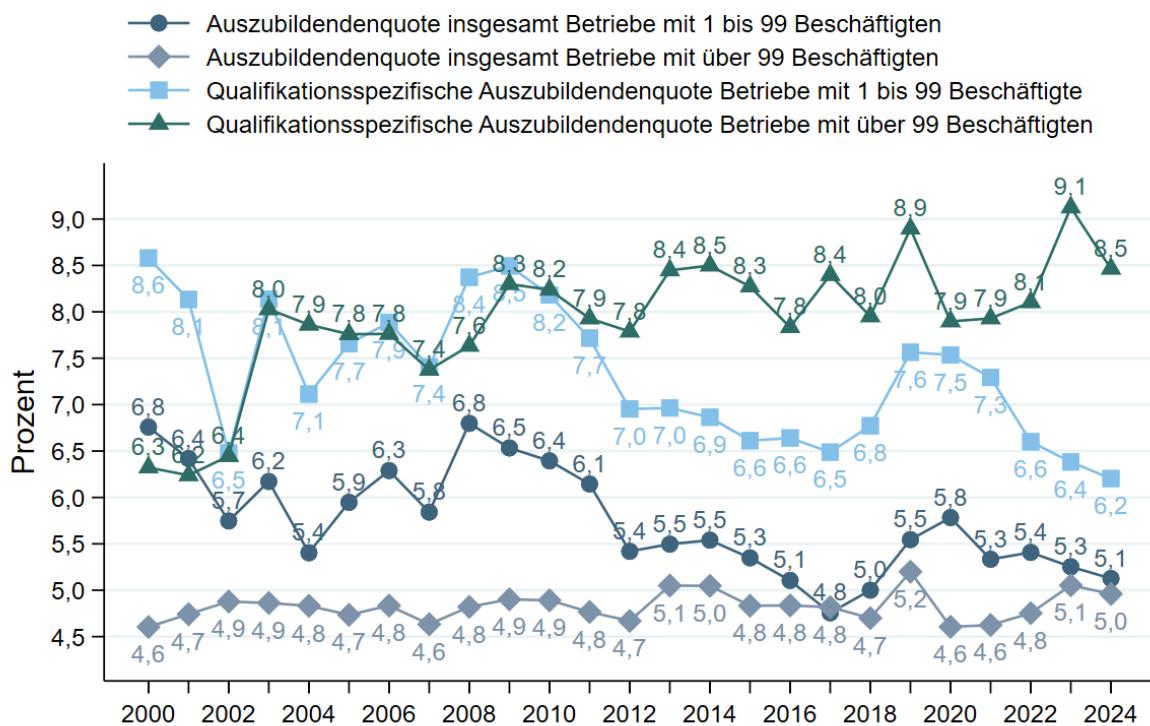


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2023 und 2024, IAW-Berechnungen.

In den nachfolgenden Abbildungen wird die Entwicklung der Auszubildendenquote differenziert nach Betriebsgrößenklassen (Abbildung 3-9), Branchen (Abbildung 3-10) sowie dem Handwerk (Abbildung 3-11) im Zeitverlauf seit 2000 bzw. 2009 dargestellt. Zunächst zeigt Abbildung 3-9, dass bei Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten die allgemeinen Auszubildendenquoten von 2008 bis 2017 fiel, um dann bis 2020 wieder anzusteigen (5,8 %). Seitdem ist ein Rückgang der Quote auf 5,1 % (2024) zu beobachten. Bei der qualifikationsspezifischen Auszubildendenquote bei Betrieben bis zu 99 Beschäftigten zeigt sich eine ähnliche Entwicklung, die jedoch zeitlich leicht versetzt erfolgt. Hier ist seit 2021 jedoch ein stärkerer Rückgang der Quote von 7,6 % (2019) auf 6,2 % (2024) von -1,4 Prozentpunkten zu beobachten, wohingegen die allgemeine Quote nur um 0,7 Prozentpunkte sank.

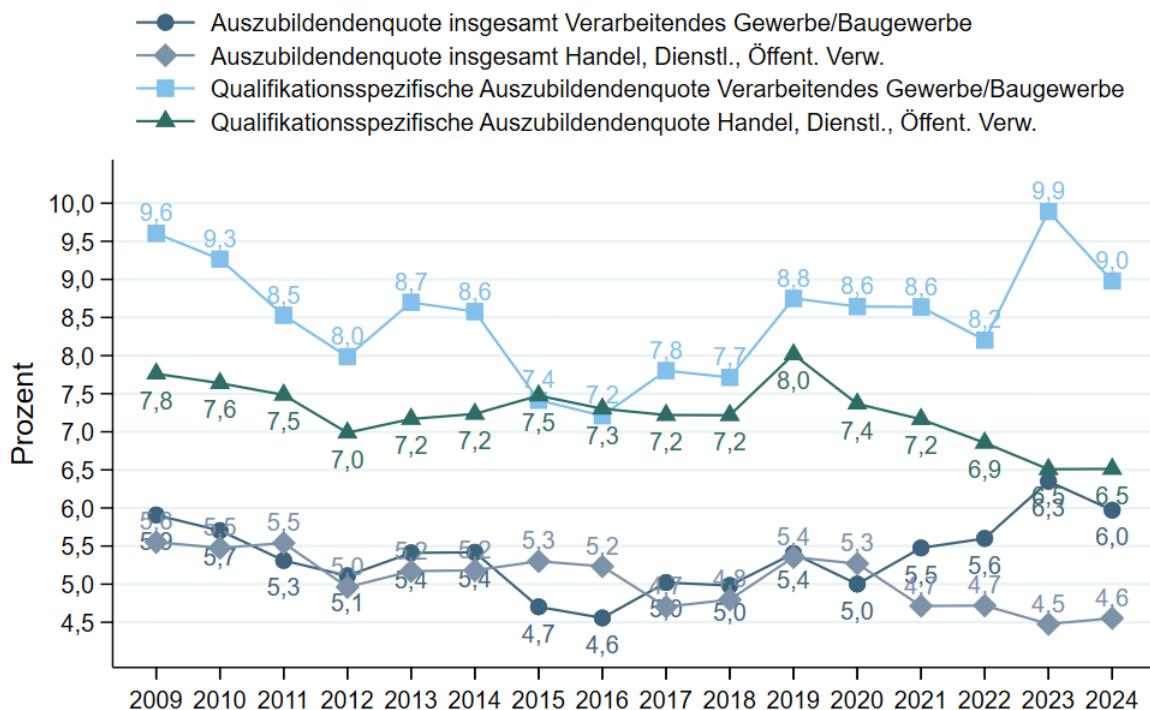
Bei Betrieben mit mehr als 99 Beschäftigten schwankt die allgemeinen Auszubildendenquote seit 2000 zwischen 4,6 % und 5,2 % und beträgt am aktuellen Rand 5,0 % und sank gegenüber 2023 um 0,1 Prozentpunkte. Die qualifikationsspezifische Auszubildendenquote ist im Zeitverlauf jedoch höher und schwankt seit 2007 zwischen 7,4 % und 9,1 % (2023). Nach einem Anstieg der Quote seit 2020 (7,9 %) auf 9,1 % (2023) ist 2024 jedoch ein Rückgang der Quote auf 8,5 % (-0,6 Prozentpunkte gegenüber 2023) feststellbar.

ABBILDUNG 3-9: AUSZUBILDENDENQUOTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH BETRIEBSGRÖSSEN-KLASSEN IM VERGLEICH, 2000 BIS 2024, IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2023 und 2024, IAW-Berechnungen.

ABBILDUNG 3-10: AUSZUBILDENDENQUOTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH WIRTSCHAFTSBRANCHEN IM VERGLEICH, 2009 BIS 2024, IN %

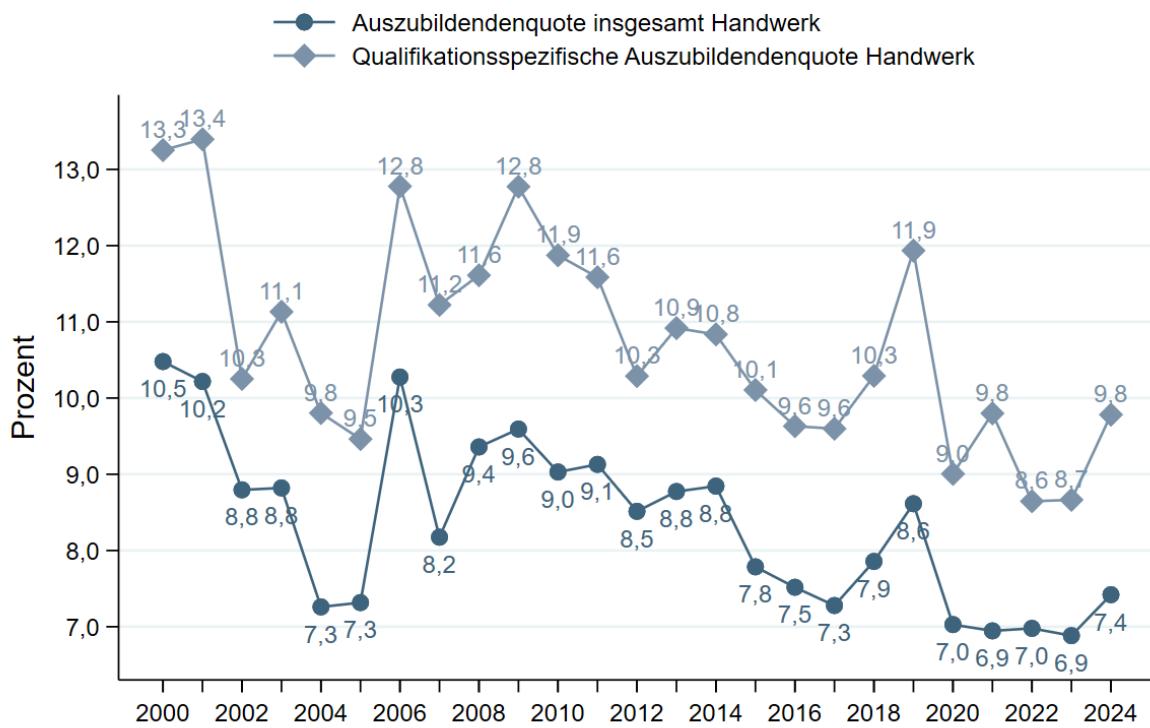


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2023 und 2024, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3-10 zeigt die Entwicklung der beiden Quoten im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe und im Bereich des Handels, Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung auf. Hier ist zu beobachten, dass im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe die allgemeine Auszubildendenquote bis 2016 auf den tiefsten Stand von 4,6 % fiel und seitdem mit Ausnahme von 2020 auf 6,0 % (2023) anstieg. Am aktuellen Rand sinkt diese jedoch um 0,3 Prozentpunkte auf 6,0 %. Die qualifikationsspezifische Auszubildendenquote verläuft ähnlich, jedoch deutlich volatiler. Bis 2016 sank der Wert auf 7,2 %, um dann auf 9,9 % in 2023 anzusteigen. Am aktuellen Rand ist ein Rückgang von 0,9 Prozentpunkten auf 9 % zu konstatieren.

Im Bereich des Handels, der Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung schwankt die allgemeine Auszubildendenquote zwischen 5,6 % und 4,6 % (2024) am aktuellen Rand. Auch hier ist seit 2009 ein Rückgang der Quote bis 2017 (4,7 %) zu beobachten, der bis 2019 auf 5,4 % anstieg. Seit 2019 ist hier jedoch ein allmähliches Absinken der Quoten auf 4,6 % (2024) zu verzeichnen. Die qualifikationsspezifische Auszubildendenquote sank von 2009 bis 2012 zunächst, um dann von 2018 auf 2019 sprunghaft um 0,8 Prozentpunkte auf 8 % anzusteigen. Seit 2019 sank die Quote auf 6,5 % (2023) und verbleibt auch 2024 auf diesem Niveau.

ABBILDUNG 3-11: AUSZUBILDENDENQUOTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG IM HANDWERK IM VERGLEICH, 2000 BIS 2024, IN %



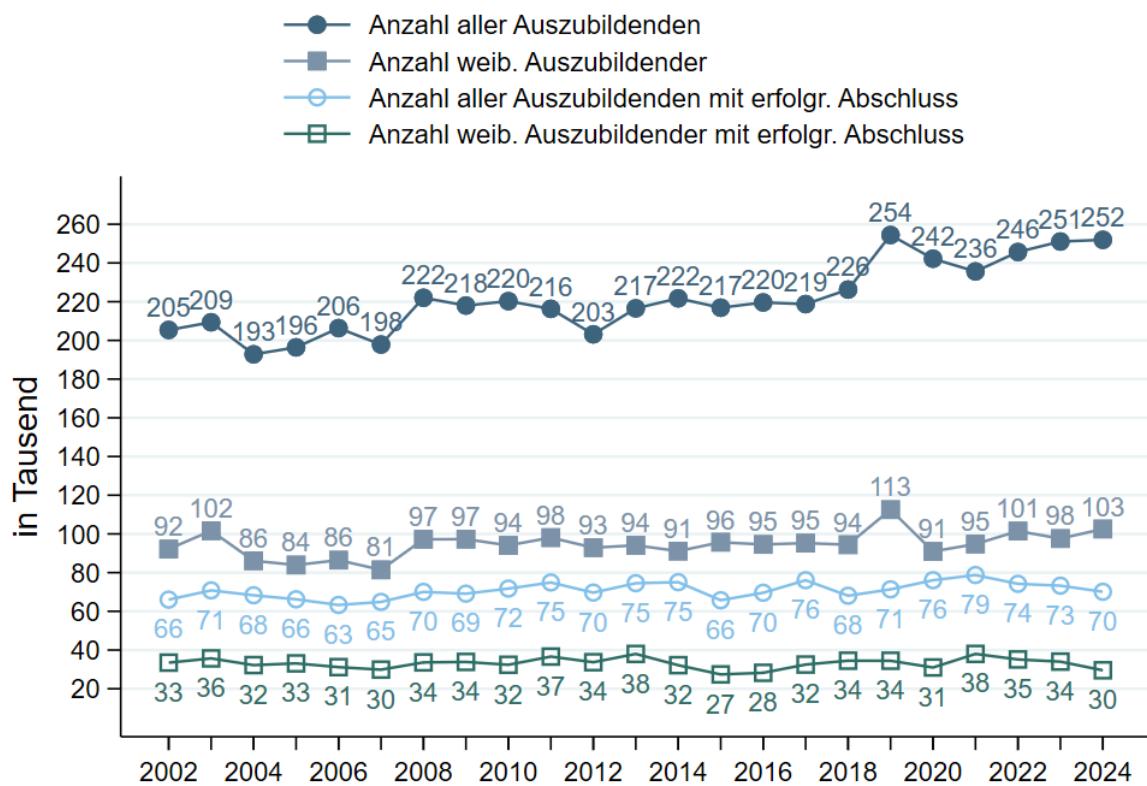
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2023 und 2024, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3-11 zeigt die Entwicklung beider Auszubildendenquoten für das Handwerk. Auch hier zeigt sich im Zeitverlauf seit 2000 eine recht ähnliche Entwicklung. Insgesamt ist jedoch ein Rückgang der Quoten bis 2017 zu beobachten, die bis kurz vor der Corona-Pandemie (2019) mit 11,9 % bzw. 8,6 % einen erneuten Hochpunkt hatten. Danach erfolgt wiederum ein Rückgang

der Quoten auf 8,7 % (2023) bzw. 6,9 % (2023). Am aktuellen Rand steigt die allgemeine Ausbildungsquote gegenüber 2023 um 0,5 Prozentpunkte auf 7,4 % und die qualifikationsspezifische Ausbildungsquote um 1,1 Prozentpunkte auf 9,8 %.

Für eine Beschreibung der betrieblichen Ausbildungsaktivität ist es darüber hinaus wichtig einen Blick auf die Anzahl der Auszubildenden und die Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsaabschlüsse zu werfen (Abbildung 3-12).²⁰ Bis 2019 steigt die Zahl der Auszubildenden auf rund 254.000, fällt infolge der Corona-Pandemie bis 2021 auf ein lokales Tief von etwa 236.000 und liegt 2024 mit rund 252.000 wieder in etwa auf dem Niveau von 2023. Die Zahl der weiblichen Auszubildenden bleibt hingegen weitgehend konstant und liegt 2024 mit rund 103.000 etwa auf dem Stand von 2003. Auch bei den erfolgreichen Abschlüssen zeigt sich im Zeitverlauf, dass diese seit einem Hochpunkt in 2021 (79.000) am aktuellen Rand wieder zurückgehen und 2024 bei rund 70.000 liegen. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden, die einen erfolgreichen Abschluss erzielen, liegt 2024 mit 30.000 auf einem aktuellen Tiefpunkt (zum Vergleich haben 2021 38.000 weibliche Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen).

ABBILDUNG 3-12: ANZAHL DER AUSZBILDENDEN UND DER ERFOLGREICHEN AUSBILDUNGSABSCHLÜSSE IN BADEN-WÜRTTEMBERG, 2002 BIS 2024, IN TAUSEND

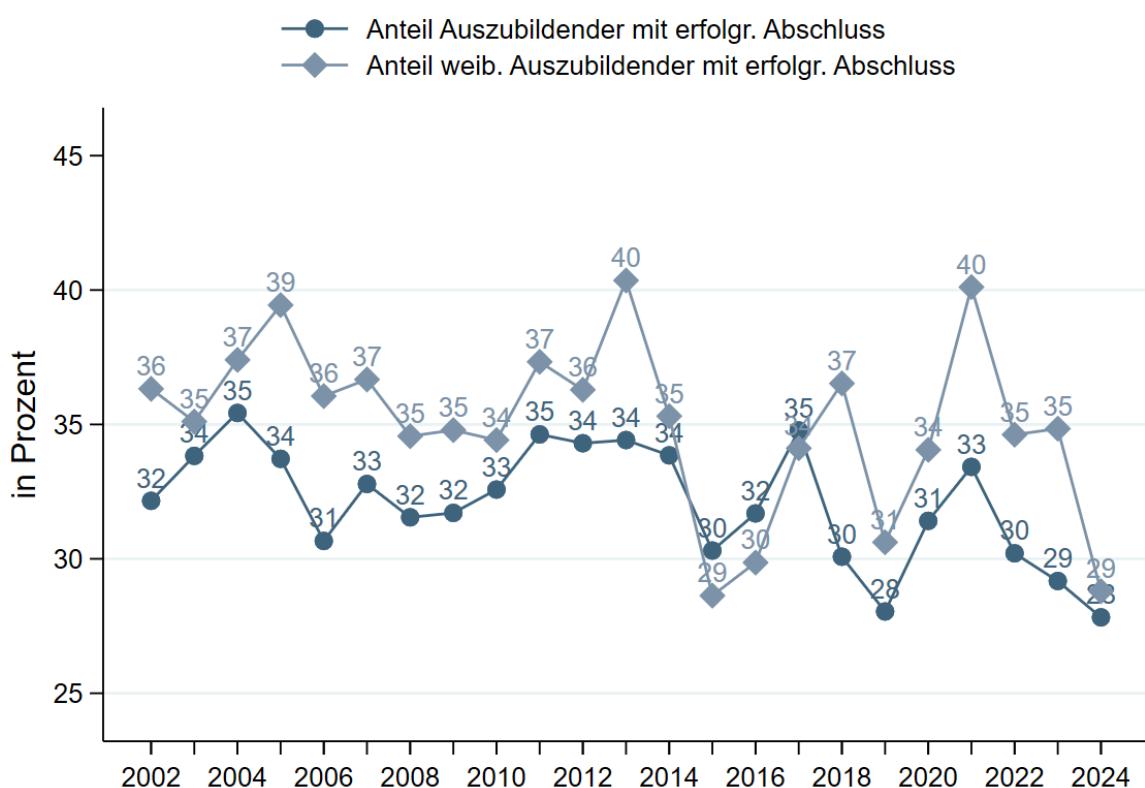


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 -2024, IAW-Berechnungen.

²⁰ Die mittels des Betriebspansels ermittelten Zahlen weichen, da es sich um betriebliche Selbstauskünfte handelt, von offiziellen Statistiken zur betrieblichen Ausbildungsaktivität ab. Siehe hierzu die Auswertungen des statistischen Landesamtes Baden-Württemberg auf Basis der Berufsbildungsstatistik (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2025a).

In der nachfolgenden Abbildung 3-13 wird der Anteil der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben dargestellt.²¹ Dort zeigt sich, dass mit einem lokalen Höhepunkt in 2021 40 % der Ausbildungen in Baden-Württemberg erfolgreich abgeschlossen wurden, wobei der Anteil der weiblichen Auszubildenden mit einem erfolgreichen Abschluss rund 7 Prozentpunkte unterhalb des Durchschnittswerts von 40 % liegt. Seit 2021 sind sowohl der Anteil der Auszubildenden mit erfolgreichen Abschlüssen um 11 Prozentpunkte (von 40 % auf 29 % in 2024) als auch der Anteil der weiblichen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss (von 33 % auf 28 % in 2024) gesunken.

ABBILDUNG 3-13: ANTEIL DER ERFOLGREICHEN AUSBILDUNGSABSCHLÜSSE AN ALLEN AUSZUBILDENDEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG 2002 BIS 2024, IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 -2024, IAW-Berechnungen.

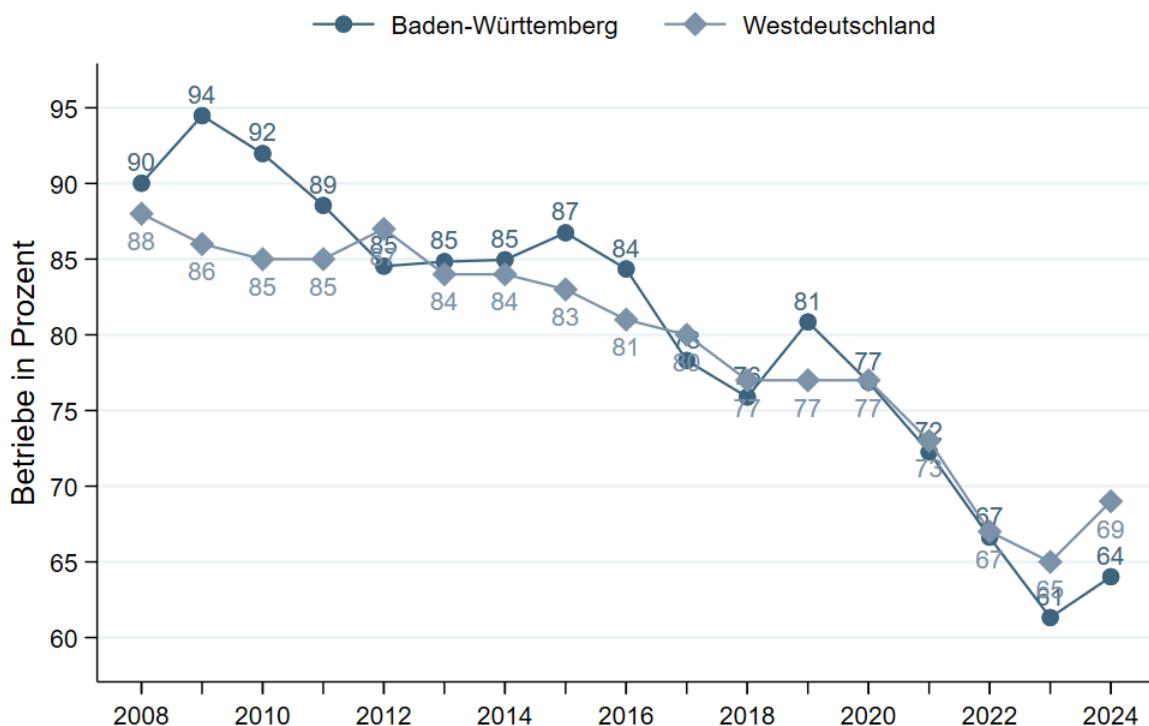
Über die Gründe, warum der Anteil der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse am aktuellen Rand rückläufig ist, können auf Basis des Betriebspansels keine Aussagen getroffen werden. Jedoch ermöglicht das Betriebspansel eine Aussage dazu, aus welchen Gründen Ausbildungen von den Betrieben angeboten oder nicht angeboten werden. Diese Auswertungen werden im nachfolgenden Kapitel näher dargestellt.

²¹ Hierbei handelt es sich um eine Schätzung auf Basis der Selbstauskünfte der befragten Betriebe im IAB-Betriebspansel. Daher ergeben sich Abweichungen zu amtlichen Statistiken.

4 Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage inkl. Gründe für Nicht-Besetzung

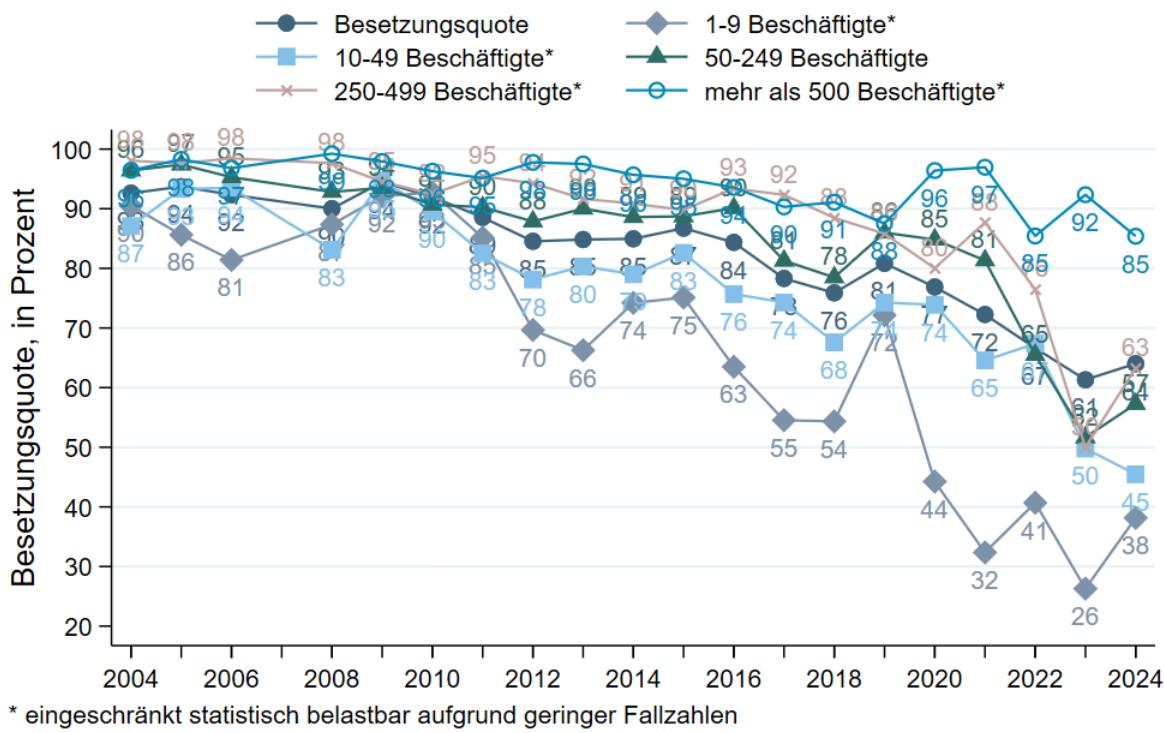
Ein wichtiger Bestandteil der Analyse des betrieblichen Ausbildungsgeschehens ist die Darstellung der besetzten und angebotenen Ausbildungsstellen. In Abbildung 4-1 werden die von den baden-württembergischen Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze in Relation zu den tatsächlich besetzten Ausbildungsplätzen gesetzt. Von 2008 bis 2024 zeigt sich sowohl in Baden-Württemberg (von 90 % auf 64 %) als auch in Westdeutschland (von 88 % auf 69 %) ein Rückgang der besetzten Ausbildungsplätze. Im Verlauf der Quoten lässt sich beobachten, dass Baden-Württemberg bis 2016 meist über der Quote Westdeutschlands lag, jedoch seit 2017 meist darunter oder auf dem gleichen Niveau der westdeutschen Quote verbleibt.

ABBILDUNG 4-1: ANTEIL DER BESETZTEN AN ALLEN ANGEBOTENEN AUSBILDUNGSPLÄTZEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG UND WESETDEUTSCHLAND, IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2008 - 2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: 2024 wurde die Frage im IAB-Betriebspanel anders erhoben, sodass sich infolge auch die Berechnung verändert hat. Daher sind die für 2024 ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt mit früheren Werten vergleichbar.

ABBILDUNG 4-2: ANTEIL DER BESETZTEN AN ALLEN ANGEBOTENEN AUSBILDUNGSPLÄTZEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH BETRIEBSGRÖSSENKLASSEN, IN %

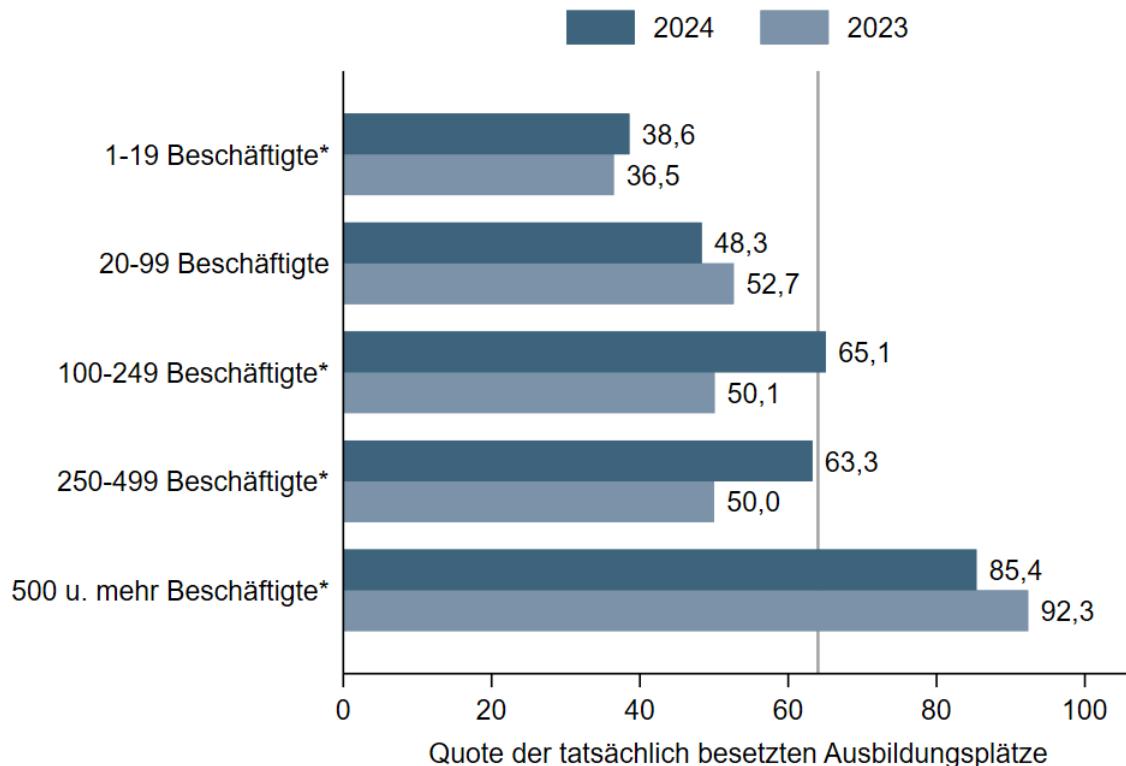


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004 - 2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: 2024 wurde die Frage im IAB-Betriebspanel anders erhoben, sodass sich infolge auch die Berechnung verändert hat. Daher sind die für 2024 ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt mit früheren Werten vergleichbar.

Abbildung 4-2 zeigt den Anteil der besetzten an den angebotenen Ausbildungsplätzen für verschiedene Betriebsgrößenklassen auf. Seit 2009 zeigt sich dabei ein tendenzieller Rückgang im Anteil der besetzten Ausbildungsplätze in den allen Betriebsgrößenklassen, der bis 2019 weitestgehend parallel verlief (mit Ausnahme der Betriebe bis zu 9 Beschäftigten). Seit 2020 zeigt sich jedoch, dass der Anteil der besetzten Ausbildungsplätze bei Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten um 34 Prozentpunkte (von 72 % in 2019 auf 38 % in 2024) und bei Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten um 26 Prozentpunkt (von 71 % in 2019 auf 45 % in 2024) deutlich zurückging. Der Rückgang bei Betrieben mit bis zu 249 Beschäftigten beträgt im gleichen Zeitraum 24 Prozentpunkte und bei Betrieben zwischen 250 und 499 Beschäftigten 23 Prozentpunkte. Bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten verbleibt der Anteil mit 85 % auf dem gleichen Niveau wie 2019.

In Abbildung 4-3 wird ein direkter Vergleich des Anteils der besetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen zwischen 2023 und 2024 vorgenommen. Hier fällt auf, dass im Vergleich zum Vorjahr der Anteil der besetzten Ausbildungsplätze bei Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten (+2,1 Prozentpunkte), bei 100 bis 249 Beschäftigten (+ 15,1 Prozentpunkte) und bei Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten (+13,3 Prozentpunkte) deutlich gestiegen ist. Bei Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten (-4,4 Prozentpunkte) und bei 500 und mehr Beschäftigten (-6,9 Prozentpunkte) ist jedoch ein Rückgang des Anteils der besetzten Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen beobachtbar.

ABBILDUNG 4-3: ANTEIL DER BESETZTEN AN ALLEN ANGEBOTENEN AUSBILDUNGSPLÄTZE IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH BETRIEBSGRÖSSENKLASSEN, IN %

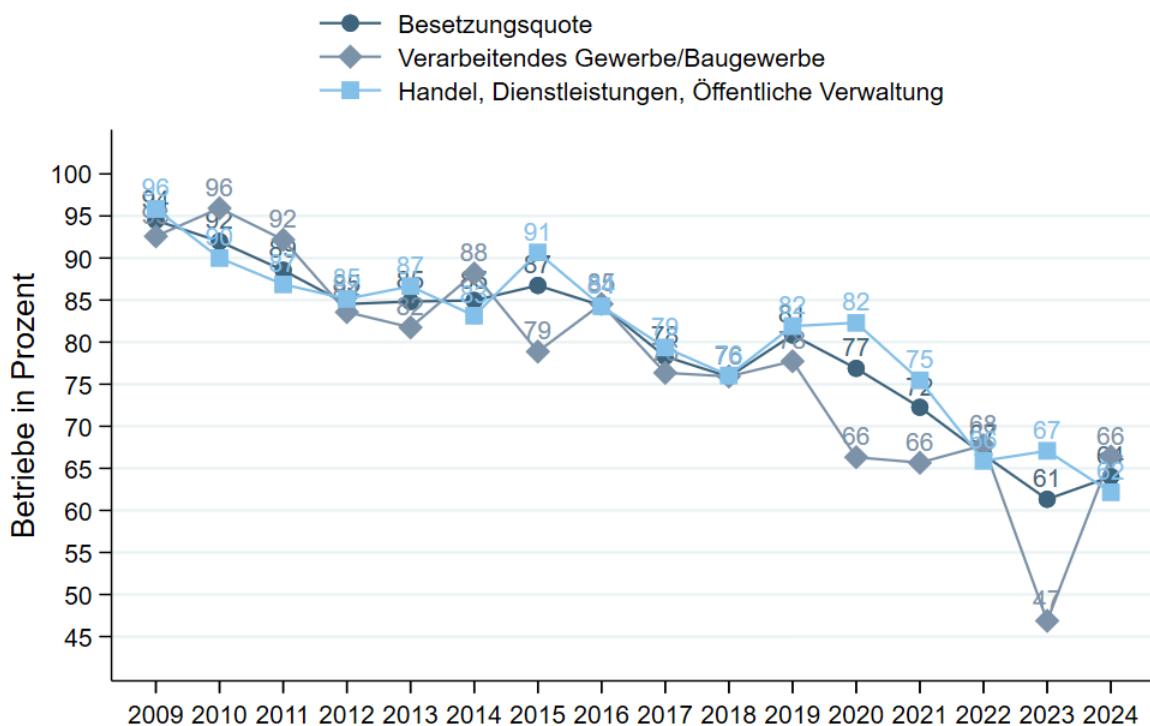


* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2023 und 2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: 2024 wurde die Frage im IAB-Betriebspanel anders erhoben, sodass sich infolge auch die Berechnung verändert hat. Daher sind die für 2024 ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt mit früheren Werten vergleichbar.

Abbildung 4-4 zeigt, dass sich die Anteile der besetzten Ausbildungsplätze an allen Ausbildungsplätzen in Baden-Württemberg differenziert nach Branchen weitestgehend parallel entwickelten und 2018 bei 76 % annäherten. Während der Corona-Pandemie bis 2022 entwickelten sich die Besetzungsquoten in beiden betrachteten Branchen unterschiedlich, waren jedoch 2022 wieder auf einem annähernd gleichen Niveau von 68 %. Während sich die Quoten in 2023 wieder auseinander bewegten (67 % vs. 47 %) näherten sich die Quoten 2024 wieder an (66 % bzw. 62 %), liegen jedoch rund 4 Prozentpunkte auseinander.

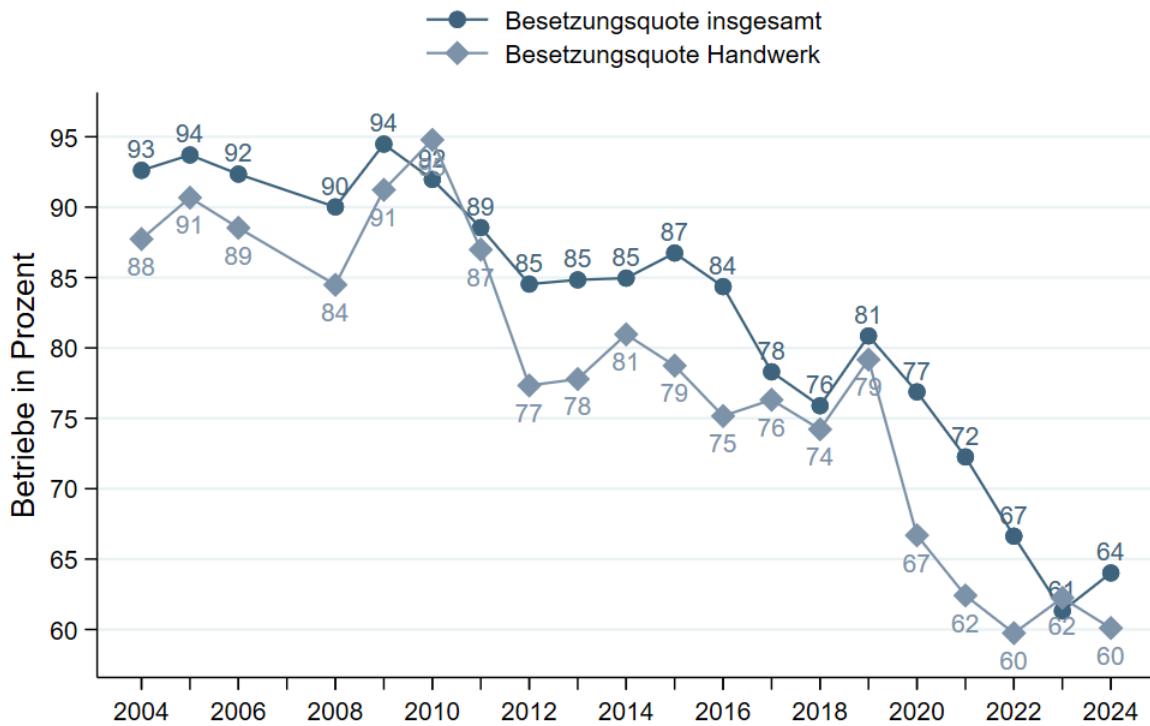
ABBILDUNG 4-4: ANTEIL DER BESETZTEN AN ALLEN ANGEBOTENEN AUSBILDUNGSPLÄTZEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH WIRTSCHAFTSBRANCHE, IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 -2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: 2024 wurde die Frage im IAB-Betriebspanel anders erhoben, sodass sich infolge auch die Berechnung verändert hat. Daher sind die für 2024 ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt mit früheren Werten vergleichbar.

Ein Blick auf die Entwicklung im Handwerk (Abbildung 4-5) zeigt, dass die Besetzungsquoten im Handwerk im Zeitverlauf weitestgehend unterhalb des baden-württembergischen Durchschnitts lagen. Nach einem lokalen Hochpunkt vor Beginn der Corona-Pandemie mit 79 %, sank der Anteil der besetzten Ausbildungsplätze im Handwerk auf 60 % in 2022 und überstieg 2023 mit 62 % den baden-württembergischen Durchschnittswert um einen Prozentpunkt. Während 2024 der Durchschnittswert um 2 Prozentpunkte auf 64 % anstieg, sank der Anteil im Handwerk wieder auf den Wert von 2022 mit 60 %.

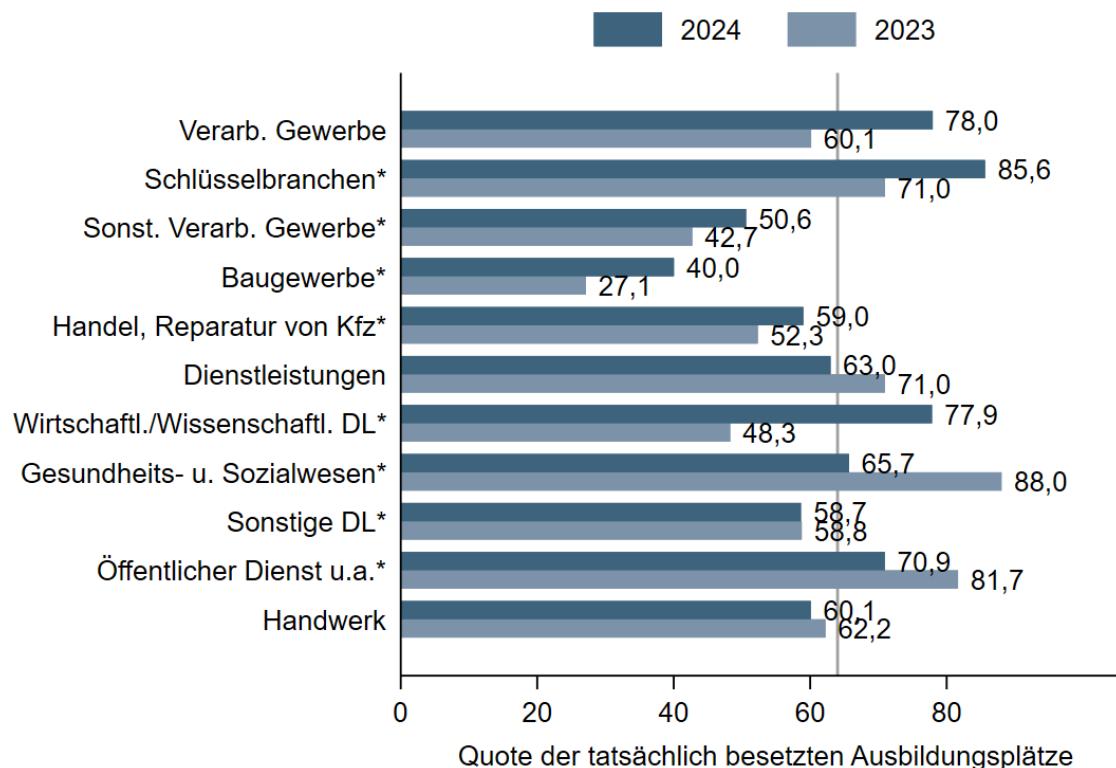
ABBILDUNG 4-5: ANTEIL DER BESETZTEN AN ALLEN ANGEBOTENEN AUSBILDUNGSPLÄTZEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG IM HANDWERK UND INSGESAMT, IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004 -2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: 2024 wurde die Frage im IAB-Betriebspanel anders erhoben, sodass sich infolge auch die Berechnung verändert hat. Daher sind die für 2024 ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt mit früheren Werten vergleichbar.

Ein Vergleich der besetzten Ausbildungsstellen zu den angebotenen Ausbildungsstellen im direkten Vergleich zu 2023 (Abbildung 4-6) zeigt verschiedene Entwicklungen auf. In den meisten betrachteten Branchen ist der Anteil der besetzten Ausbildungsstellen an den angebotenen Ausbildungsstellen gestiegen. Lediglich im Gesundheits- und Sozialwesen, sowie im öffentlichen Dienst u.a. ist der Anteil der besetzten Stellen im Vergleich von 2024 und 2023 jedoch gesunken. Auch bei den Dienstleistungen und im Handwerk lässt sich ein Rückgang der Quoten beobachten. Bei den Sonstigen Dienstleistungen verbleibt der Anteil ungefähr auf dem gleichen Niveau. Anteile oberhalb des baden-württembergischen Durchschnitts haben das Verarbeitende Gewerbe, die industriellen Schlüsselbranchen, die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen und der öffentliche Dienst u.a. Deutlich unterhalb des Durchschnitts sind das Baugewerbe und das sonstige Verarbeitende Gewerbe.

ABBILDUNG 4-6: ANTEIL DER BESETZTEN AN ALLEN ANGEBOTENEN AUSBILDUNGSPLÄTZEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH BRANCHEN, IN %



* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2023 und 2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: 2024 wurde die Frage im IAB-Betriebspanel anders erhoben, sodass sich infolge auch die Berechnung verändert hat. Daher sind die für 2024 ausgewiesenen Werte nur eingeschränkt mit früheren Werten vergleichbar.

Das Ausbildungsgeschehen in Baden-Württemberg wird wesentlich davon geprägt, ob Betriebe Ausbildungsplätze anbieten und ob diese von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern nachgefragt werden und schließlich besetzt werden. In der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels wurde nach den Gründen gefragt, weshalb Betriebe nicht ausbilden, obwohl eine Ausbildungsberechtigung vorliegt (siehe Tabelle 4.1).

TABELLE 4.1: GRÜNDE, WARUM BETRIEBE NICHT AUSBILDEN, ANTEIL IN %

	Gesamt	Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe*	Handel, Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung	1-99 Beschäftigte	100 u. mehr Beschäftigte*
Wir haben nicht die personellen Kapazitäten	47	38	49	47	39
Sonstiges	20	11	24	20	43
Wir finden keine geeigneten Bewerber oder Bewerberinnen	20	30	16	20	0
Wir brauchen in den nächsten Jahren voraussichtlich keine zusätzlichen	14	19	13	14	10

	Gesamt	Verarbei-tendes Ge-werbe/Bau-gewerbe*	Handel, Dienstleis-tungen, Öf-fentliche Verwaltung	1-99 Be-schäftigte	100 u. mehr Beschäf-tigte*
Fachkräfte in unseren Ausbildungsbe-trieben					
Wir können Auszubildende nach Ab-schluss der Ausbildung nicht über-nehmen	12	10	13	12	0
Selbst ausbilden ist zu teuer	11	13	11	11	1
Wir haben schlechte Erfahrungen ge-macht	11	18	8	11	1
Wir benötigen sofort fertig ausgebil-dete Fachkräfte	10	6	12	10	0
Die Auszubildenden verlassen nach Beendigung der Ausbildung den Be-trieb	8	12	7	8	0
Wir können nicht alle im Berufsbild geforderten Kenntnisse und Fertigkei-ten vermitteln	6	12	4	6	15
Wir benötigen Fachkräfte mit Hoch-schulabschluss	6	0	8	6	14

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, 2024, IAW-Berechnungen. Nur Betriebe, die trotz Ausbildungsbe-rechtigung nicht ausbilden. Mehrfachantworten möglich. *Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fall-zahlen.

Die Gründe, aus denen ausbildungsberechtigte Betriebe nicht ausbilden, sind vielfältig, werden aber primär durch betriebliche Rahmenbedingungen bestimmt. Mit Abstand am häufigsten ge-nannt werden fehlende personelle Kapazitäten (47 %), sonstige Gründe (20 %) oder das keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber innen gefunden werden. Weitere Gründe sind ein be-trieblich fehlender Bedarf an zusätzlichen Fachkräften (14 %), mangelnde Übernahmemöglich-keiten nach Beendigung der Ausbildung (12 %), die Kosten der Ausbildung oder schlechte Erfah-rungen mit bisherigen Ausbildungen (jeweils 11 %). Weitere Gründe sind der Bedarf an bereits ausgebildeten Fachkräften (10 %) oder das Auszubildende nach Ende der Ausbildung den Be-trieb verlassen (8 %). Eine untergeordnete Bedeutung hat, dass die Betriebe nicht alle im Berufs-bild geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln können (6 %) und das Fachkräfte mit Hochschulabschluss benötigt werden (6 %).

Ein Blick auf einzelne Branchen verdeutlicht Unterschiede: Im Verarbeitenden Gewerbe bzw. Baugewerbe geben 38 % der Betriebe fehlende personelle Kapazitäten an, im Dienstleistungs-bereich liegt der Anteil mit 49 % über dem Durchschnittswert. „Sonstige Gründe“ werden vor allem im Handel, bei Dienstleistungen und der öffentlichen Verwaltung (24 %) betont, während sie im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe mit 11 % deutlich seltener genannt werden. Auffäl-lig ist auch, dass Dienstleistungsbetriebe häufiger angeben, sofort fertig ausgebildete Fach-kräfte zu benötigen (12 % gegenüber 6 % im Produzierenden Gewerbe). Dagegen nennen Be-triebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe bzw. Baugewerbe häufiger Kostenaspekte (13 % vs. 11 %) oder Schwierigkeiten, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden (30 % vs. 16 %). Un-

terschiede zeigen sich auch beim fehlenden Bedarf an zusätzlichen Fachkräften (19 % im Verarbeitenden Gewerbe bzw. Baugewerbe vs. 13 % im Bereich Handel, Dienstleistungen und Öffentliche Verwaltung) und beim Hinweis auf den Bedarf an Hochschulabsolventen (8 % im Handel, Dienstleistungsbereich und der Öffentlichen Verwaltung, im Verarbeitenden Gewerbe bzw. Bau gewerbe dagegen keine Nennung).

Bei kleineren Betrieben mit 1 bis 99 Beschäftigten ist der Grund für ein mangelndes Ausbildungsbereitstum vor allem in fehlenden personellen Kapazitäten (47 %) zu suchen, wohingegen Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten neben fehlenden personellen Kapazitäten (39 %) vor allem Sonstige Gründe (43 %) nennen. Auffällig ist, dass insbesondere Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten häufiger als kleinere Betriebe angeben, dass diese nicht alle im Berufsbild geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln können (15 %) und Fachkräfte mit Hochschulabschluss benötigt werden (14 %).

Insgesamt zeigt sich, dass sowohl strukturelle Probleme wie Fachkräftemangel im Betrieb selbst als auch strategische Überlegungen zur Personalplanung das Ausbildungsengagement entscheidend beeinflussen. In diesem Zusammenhang ist auch nach den Gründen zu fragen, welche Voraussetzungen bei Bewerberinnen und Bewerbern gegeben sein müssen, damit diese für eine Ausbildungsstelle in Betracht gezogen werden. Insgesamt zeigen die Auswertungen des Betriebspansels, dass 46 % der Betriebe Jugendliche ohne einen Schulabschluss grundsätzlich nicht für eine Ausbildung berücksichtigen.²² Für die übrigen 54 % der Betriebe ist ein fehlender Schulabschluss kein Ausschlusskriterium, sodass andere Kriterien wichtig sind (siehe Tabelle 4.3).²³

In der folgenden Tabelle 4.2 wird ein Blick auf die aktuelle Ausbildungssituation in baden-württembergischen Betrieben geworfen. Die Tabelle zeigt, dass 19 % der baden-württembergischen Betriebe im ersten Halbjahr 2024 Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten. Bezogen auf die angebotenen Ausbildungsplätze und nicht besetzten Ausbildungsplätze entspricht dies einem Anteil von 31 % aller angebotenen Ausbildungsstellen.

TABELLE 4.2: BESETZUNG VON AUSBILDUNGSPLÄTZEN, ANTEIL IN %

	Anteil der Betriebe die Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten**	Anteil der nicht besetzten Ausbildungsstellen ***
Gesamt	19	31
Verarbeitendes Gewerbe / Baugewerbe	28*	40
Handel, Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung	16*	24*
Verarbeitendes Gewerbe	28*	29
Baugewerbe	48*	56*
Handel und Reparatur von Kfz	25*	28*
Dienstleistungen	12*	27*

²² 67 % der Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe bzw. Baugewerbe und 48 % der Betriebe aus dem Bereich Handel, Dienstleistungen und öffentliche Verwaltung geben an grundsätzlich Jugendliche ohne Schulabschluss bei Einstellungen zu berücksichtigen.

²³ Zum Vergleich waren in Deutschland 52 % der Betriebe dazu bereit Jugendliche ohne Schulabschluss zu beschäftigen (Fitzenberger et al. 2025, S. 1).

	Anteil der Betriebe die Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten**	Anteil der nicht besetzten Ausbildungsstellen ***
Organisationen ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltung	9*	10*
1-99 Beschäftigte	17	44
100 u. mehr Beschäftigte	38*	16*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, 2024, IAW-Berechnungen. *) Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen. **) Nur Betriebe, die ausbildungsberechtigt sind. ***) Nur Betriebe, die ausbildungsberechtigt sind und Ausbildungsstellen nicht besetzten konnten.

Beim Anteil der Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten, zeigen sich Unterschiede nach Branchen und Größen. Während im Verarbeitenden Gewerbe rund 28 % der Betriebe Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten, lag der Anteil im Baugewerbe mit 48 deutlich höher. Bei Organisationen ohne Erwerbszweck bzw. der öffentlichen Verwaltung (9 %) und bei Dienstleistungen (12 %) war der Anteil der Betriebe, die Ausbildungsplätze nicht besetzten konnten am geringsten. Von den Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten konnten rund 38 % ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen, wohingegen diese bei kleineren Betrieben nur 17 % betrug.

Ein Blick auf den Anteil der nicht besetzten Ausbildungsstellen an allen Ausbildungsstellen, zeigt das im Verarbeitenden Gewerbe 29 % der angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten. Der Anteil an nicht besetzten Ausbildungsstellen bewegt sich im Bereich Handel und Reparatur von Kfz (28 %) und bei den Dienstleistungen (27 %) in einer ähnlichen Größenordnung. Als Extrem zeigt sich dabei das Baugewerbe, in dem mit 56 % mehr als jeder zweite Ausbildungsplatz nicht besetzt werden konnten, wohingegen bei den Organisationen ohne Erwerbszweck bzw. der öffentlichen Verwaltung nur rund jeder zehnte Ausbildungsplatz nicht besetzt werden konnte.

Schwierigkeiten der Besetzung von Ausbildungsplätzen sind dabei insbesondere bei kleineren Betrieben mit weniger als 99 Beschäftigte (44 %) deutlich verbreiteter als in größeren Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten (16 %).

Als wichtigste Voraussetzung für die Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern (siehe Tabelle 4.3) werden ein guter Bewerbungseindruck (85 %) sowie ein erfolgreich absolviertes Praktikum oder eine erfolgreiche Probearbeit (79 %) von den Betrieben genannt. Weniger bedeutend sind Empfehlungen von Dritten (31 %), ein bestandener Eignungstest (17 %), andere Voraussetzungen (13 %) oder eine öffentliche Förderung (10 %) zur Durchführung der Ausbildung. Zwischen den Branchen zeigen sich Unterschiede: im Verarbeitenden Gewerbe bzw. dem Baugewerbe stehen formale und praktische Nachweise stärker im Vordergrund. Dort betonen 84 % der Betriebe die Bedeutung eines guten Bewerbungseindrucks und 86% den Wert eines erfolgreichen Praktikums oder einer Probearbeit. Im Bereich Handel, Dienstleistungen und Öffentliche Verwaltung sind mit 85 % ein guter Bewerbungseindruck sowie ein erfolgreicher Eignungstest (22 %) und andere Voraussetzungen (16 %) wichtiger als im Produzierenden Gewerbe (8 %). Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigt sich, dass in Betrieben mit 1-99 Beschäftigten ein erfolgreiches Praktikum oder eine erfolgreiche Probearbeit (80 %) wichtiger sind als in Betrieben

mit mehr als 100 Beschäftigten (65 %). Hingegen ist dort ein erfolgreicher Eignungstest (26 %) wichtiger als in Betrieben mit 1 bis 99 Beschäftigten (16 %).

TABELLE 4.3: VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BERÜCKSICHTIGUNG VON BEWERBERINNEN UND BEWERBERN FÜR EINEN AUSBILDUNGSPLATZ OHNE SCHULABSCHLUSS, ANTEIL IN %

	Gesamt	Verarbeiten-des Gewerbe/Baugewerbe	Handel, Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung	1-99 Beschäftigte	100 u. mehr Beschäftigte*
Guter Bewerbungseindruck	85	84	85	85	84
Erfolgreiches Praktikum oder erfolgreiche Probearbeit	79	86	74	80	65
Empfehlung durch Dritte	31	34	29	31	25
Erfolgreicher Eignungstest	17	9	22	16	26
Andere Voraussetzungen	13	8	16	13	13
Öffentliche Förderung	10	8	10	10	8

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, 2024, IAW-Berechnungen. Nur Betriebe, die trotz Ausbildungsberichtigung nicht ausbilden und die Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss berücksichtigen. Mehrfachantworten möglich. *Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Besetzung von Ausbildungsstellen stark an das Vorhandensein eines Schulabschlusses gekoppelt ist und berufliche Erfahrungen durch Praktika als auch der Bewerbungseindruck der potenziellen Auszubildenden mitunter zu den wichtigsten Kriterien gehört. Neben der Förderung künftiger Arbeitskräfte durch Ausbildung haben viele Betriebe auch Schwierigkeiten damit, bestehende Arbeitsplätze mit geeigneten Fachkräften zu besetzen. Damit rückt die Frage nach der betrieblichen Kompromissbereitschaft bei der Neueinstellung von Beschäftigten in den Fokus.

Im 1. Halbjahr 2024 geben 52 % der Betriebe an, dass diese bei der Stellenbesetzung bzw. Neueinstellung von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten Kompromisse eingegangen sind. Die eingegangenen Kompromisse unterscheiden sich zwischen Branchen und Betriebsgrößen (siehe Tabelle 4.4). 61 % der Betriebe akzeptierten einen höheren Einarbeitungsaufwand (von Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten sind es 73 %). Auch bei der Vergütung (45 % der Betriebe), und bei der Arbeitszeit und den Anforderungen an die fachlichen Qualifikationen (40 % bzw. 39 %) werden Kompromisse eingegangen. Dabei werden Kompromisse bei der fachlichen Qualifikation eher in größeren Betrieben (55 %) eingegangen als in kleineren Betrieben (36 %). Kompromisse beim Weiterbildungsbedarf sind für 38 % der baden-württembergischen Unternehmen relevant. Auch hier zeigt sich bei größeren Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten eine höhere Flexibilität (55 %) als bei kleineren Unternehmen mit bis zu 99 Beschäftigten (34 %). Mit 35 % gehen die Betriebe Kompromisse bei Sprachkenntnissen ein, wobei das Verarbeitende Gewerbe bzw. Baugewerbe (41 %) etwas flexibler ist, als der Bereich Handel, Dienstleistungen und öffentliche Verwaltung (33 %). Bei sprachlichen Kompromissen zeigt sich auch bei Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten (46 %) eine höhere Kompromissbereitschaft als Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten (33 %).

TABELLE 4.4: KOMPROMISSE BEI DER STELLENBESETZUNG, ANTEIL IN %

	Gesamt	Verarbeiten- des Ge- werbe/Bauge- werbe*	Handel, Dienstleis- tungen, Öf- fentliche Verwal- tung	1-99 Be- schäftigte	100 u. mehr Beschäftigte*
Wir haben unsere Ansprüche an die fachliche Qualifikation verändert.	39	38	40	36	55
Wir haben einen höheren Einarbeitungsaufwand akzeptiert.	61	52	64	58	73
Wir haben einen höheren Weiterbildungsbedarf akzeptiert.	38	30	40	34	55
Wir haben die Vergütung angepasst, z. B. Entlohnung oder Zusatzausgaben.	45	46	45	46	41
Wir sind Kompromisse bei der Arbeitszeit eingegangen.	40	29	45	39	43
Wir sind Kompromisse bei sozialen Kompetenzen eingegangen.	9	8	9	8	13
Wir sind Kompromisse bei Sprachkenntnissen eingegangen.	35	41	33	33	46
Wir sind Kompromisse bei gesundheitlichen oder körperlichen Anforderungen eingegangen.	8	2	11	8	9
Sonstiges	4	2	5	4	4

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, 2024, IAW-Berechnungen. Mehrfachantworten möglich. Nur Betriebe, die Kompromisse eingegangen sind. *Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Neben der allgemeinen Betrachtung der eingegangenen Kompromisse bei Neueinstellungen ist für die Beschreibung der betrieblichen Einstellungsaktivitäten auch relevant, in welchem Ausmaß diese mit Kompromissen seitens der Betriebe verbunden waren. Tabelle 4.5 weist daher für verschiedene Branchen die Quoten der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten, bei denen Kompromisse eingegangen werden mussten, aus, differenziert nach Tätigkeitsniveau. Unterschieden wird dabei zwischen qualifizierten Tätigkeiten, sowie Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern.

TABELLE 4.5: ANTEIL DER MIT KOMPROMISSEN EINGESTELLTEN ARBEITSKRÄFTE NACH TÄGTIGKEITS-NIVEAU), ANTEIL IN %

	Tätigkeiten die einen Berufsabschluss benötigen	Tätigkeiten die einen Hochschulabschluss benötigen
Baden-Württemberg	53	38
Verarbeitendes Gewerbe / Baugewerbe	52	36*
Handel, Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung	53	38*
Verarbeitendes Gewerbe	47	37*
Baugewerbe	66*	**
Handel und Reparatur von Kfz	58*	12*
Dienstleistungen	55	43*
Organisationen ohne Erwerbszweck., öffentliche Verwaltung	30*	18*
1-99 Beschäftigte	70	54*
100 u. mehr Beschäftigte	41	30*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, 2024, IAW-Berechnungen. Mehrfachantworten möglich. Nur Betriebe, die Kompromisse eingegangen sind. *)Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen. **) Aufgrund einer Fallzahl von n=1 wird der Wert nicht ausgewiesen.

Insgesamt zeigt sich, dass rund 53 % der neu eingestellten Arbeitskräfte für die Tätigkeiten die einen Berufsabschluss benötigen mit Kompromissen erfolgten. Bei Einstellungen für Tätigkeiten die einen Hochschulabschluss benötigen ist der Anteil mit 38 % deutlich geringer. Der Blick auf einzelne Branchen zeigt ein differenzierteres Bild. Besonders hohe Anteile zeigen sich im Baugewerbe (66 %) und im Bereich Handel und Reparatur von Kfz (58 %) sowie bei den Dienstleistungen (55 %). Hier ist mehr als jede zweite Neueinstellung mit Kompromissen behaftet. Bei Organisationen ohne Erwerbszweck bzw. der öffentlichen Verwaltung hingegen war es nur rund jede dritte Neueinstellung. In Betrieben mit weniger als 99 Beschäftigten erfolgten 70 % der Neueinstellungen für Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss erfordern, unter Inkaufnahme von Kompromissen.

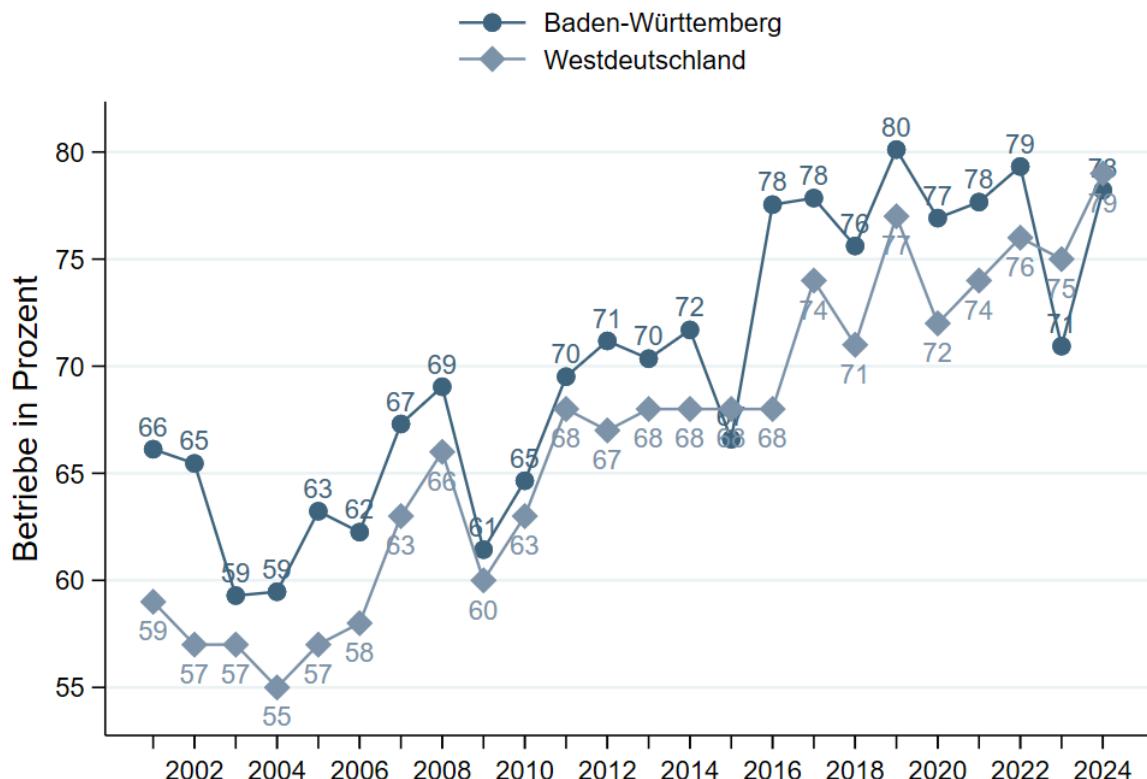
Ein Blick auf Neueinstellungen für Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen zeigt, dass dort die Kompromissbereitschaft mit 38 % deutlich geringer ausgeprägt ist. Dabei wird mit Blick auf Sektoren deutlich, dass im Bereich des Handels und der Reparatur von Kfz mit 12 % und bei Organisationen ohne Erwerbszweck bzw. der öffentlichen Verwaltung mit 18 % kaum Kompromisse bei Neueinstellungen eingegangen werden. Dies kann möglicherweise mit bestimmten Formalien der Stellenbesetzung oder fachlichen Anforderungen zusammenhängen. Im Verarbeitenden Gewerbe und bei Dienstleistungen ist die Kompromissbereitschaft mit 37 % bzw. 43 % deutlich ausgeprägter. Auch hier zeigt sich, dass kleinere Betriebe deutlich häufiger Kompromisse bei Einstellungen eingehen (54 %) als größere Betriebe (30 %) mit mehr als 100 Beschäftigten.

5 Übernahmequoten

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den Übernahmequoten von Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Ausbildung allgemein sowie differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen. Dabei berechnet sich die Übernahmequote als Anteil von Übernahmen von erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen durch den eigenen Ausbildungsbetrieb an allen erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Ausbildung.

Die nachfolgende Abbildung 5-1 stellt die Entwicklung der betrieblichen Übernahmequote seit 2001 für Baden-Württemberg und Westdeutschland dar. Insgesamt liegt ein parallel verlaufender und positiver Trend beider Quoten vor (BW von 2004: 59 % bis 2022: 79 %), wobei sich die Quote von Baden-Württemberg meist oberhalb der Quote Westdeutschlands bewegte. 2016 bis 2019 erzielte das Land dabei konstante Spitzenwerte von bis zu 80 % (2019) (höchster Wert), um jedoch im Jahr 2020 auf 77 % zurückzugehen. Anschließend stieg die Quote im Land wieder schrittweise und erreichte 2022 mit 79 % nahezu das Niveau des Krisenvorjahres 2019. Analog dazu erholtete sich die Übernahmequote in Westdeutschland (2019: 77 % und 2022: 76 %). Am aktuellen Rand sank 2023 die Quote in Baden-Württemberg um 8 Prozentpunkte auf 71 % und in Westdeutschland auf 75 % (-1 Prozentpunkt). 2024 stiegen jedoch beide Quoten und liegen mit 79 % (West-Deutschland) und 78 % (Baden-Württemberg) nur einen Prozentpunkt auseinander.

ABBILDUNG 5-1: BETRIEBLICHE ÜBERNAHMEQUOTEN VON 2001 BIS 2024, IN BADEN-WÜRTTEMBERG UND WESTDEUTSCHLAND, IN %

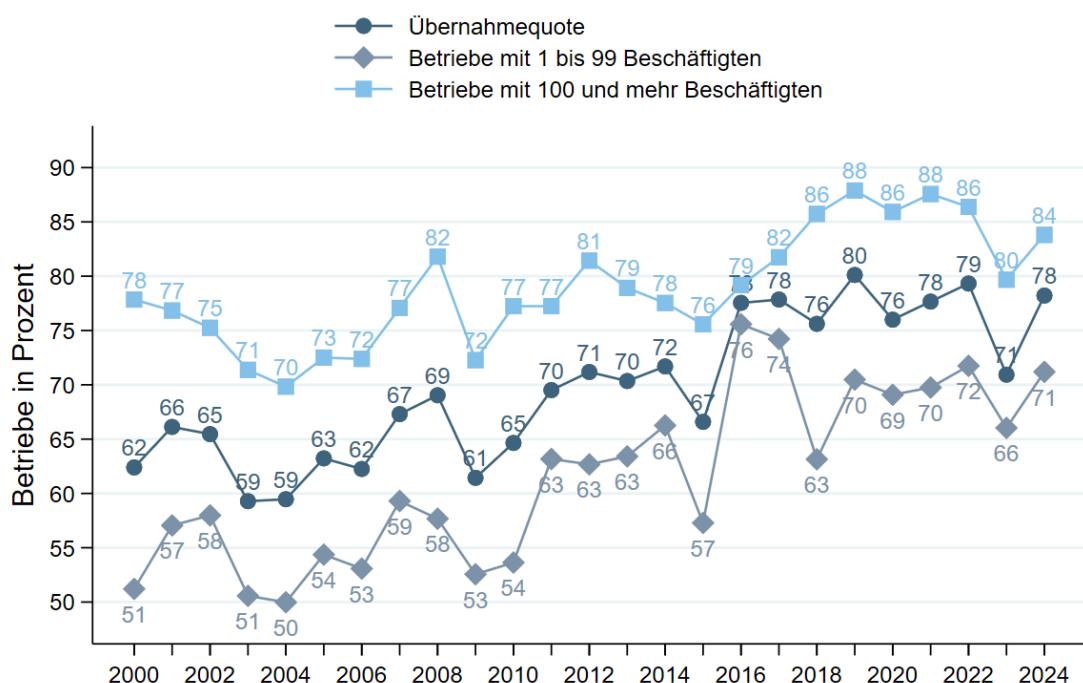


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001 bis 2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: Bis zum Jahr 2015 entstammen die Werte für Westdeutschland dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht (Bundesinstitut für Berufsbildung 2024). Seit 2016 werden die Werte für Westdeutschland jährlich beim IAB erfragt.

In der nachfolgenden Abbildung 5-2 wird zwischen baden-württembergischen Betrieben der Größenklassen 1 bis 99 und Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten unterschieden. Im Zeitverlauf seit 2000 zeigt sich, dass die betrieblichen Übernahmequoten in größeren Betrieben durchgängig deutlich höher ausfallen als in kleineren. Während der Unterschied zwischen beiden Größenklassen im Jahr 2010 noch bei 23 Prozentpunkten lag, verringerte er sich in den Folgejahren kontinuierlich (2015: 19 Prozentpunkte, 2020: 17 Prozentpunkte) und beträgt am aktuellen Rand 2024 nur noch 13 Prozentpunkte. In Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten lag die Übernahmequote zu Beginn der 2000er-Jahre bei 78 %. Nach einem Rückgang erreichte die Quote im Jahr 2008 mit 82 % ein Zwischenhoch. Ab 2015 setzte dann eine insgesamt positive Entwicklung ein, die 2019 und 2021 mit rund 88 % ihren Höhepunkt fand. 2023 fiel der Wert zwar wieder auf 84 %, stieg jedoch bereits 2024 wieder auf 86 % an. In Betrieben mit 1 bis 99 Beschäftigten ist im gesamten Betrachtungszeitraum ein Anstieg der betrieblichen Übernahmequoten erkennbar (2000: 51 %; 2024: 71 %), der jedoch von Schwankungen begleitet wird. Bis zum Ende des ersten Jahrzehnts erhöhte sich die Quote um drei Prozentpunkte auf 54 % (2010), stieg anschließend weiter an und erreichte 2016 mit 76 % einen vorläufigen Höchststand. Danach fiel sie 2018 auf 63 %, bevor sie 2019 wieder deutlich um sieben Prozentpunkte auf 70 % zunahm und sich seitdem auf diesem Niveau stabilisiert hat (2024: 71 %).

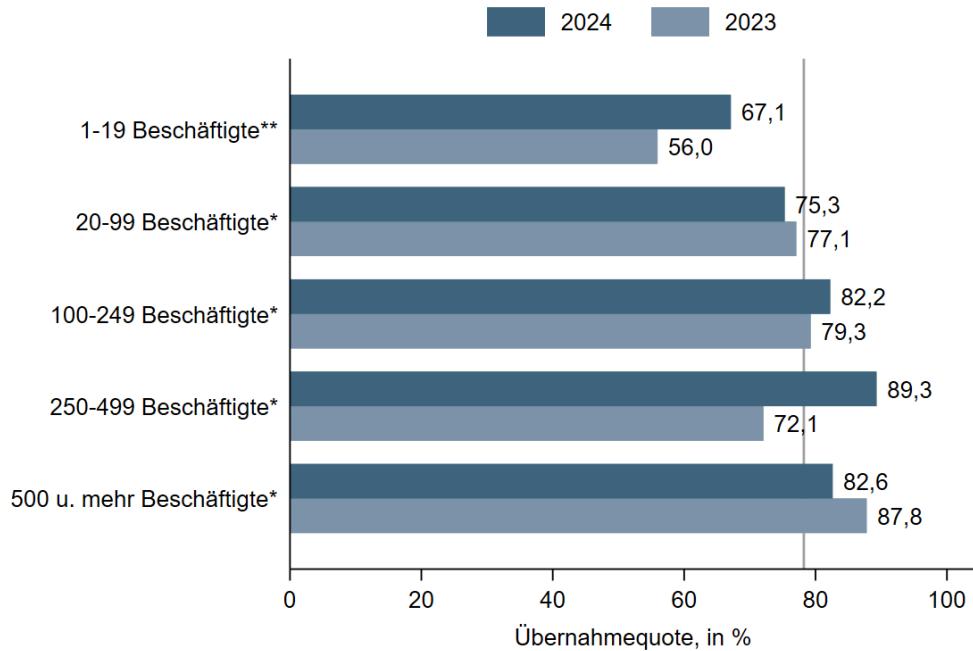
Abbildung 5-3 zeigt die Übernahmequoten nach Betriebsgrößen. Besonders gestiegen sind diese bei Betrieben mit 1-19 (+ 11,1 Prozentpunkte), 100-249 (+2,9 Prozentpunkte) und 250-499 (+17,2 Prozentpunkte) Beschäftigten. Rückgänge gibt es bei Betrieben mit 20-99 (-1,8 Prozentpunkte) und ab 500 (-5,2 Prozentpunkte) Beschäftigten.

ABBILDUNG 5-2: BETRIEBLICHE ÜBERNAHMEQUOTEN VON 2000 BIS 2024 NACH BETRIEBSGRÖSSEN-KLASSEN, IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2024, IAW-Berechnungen.

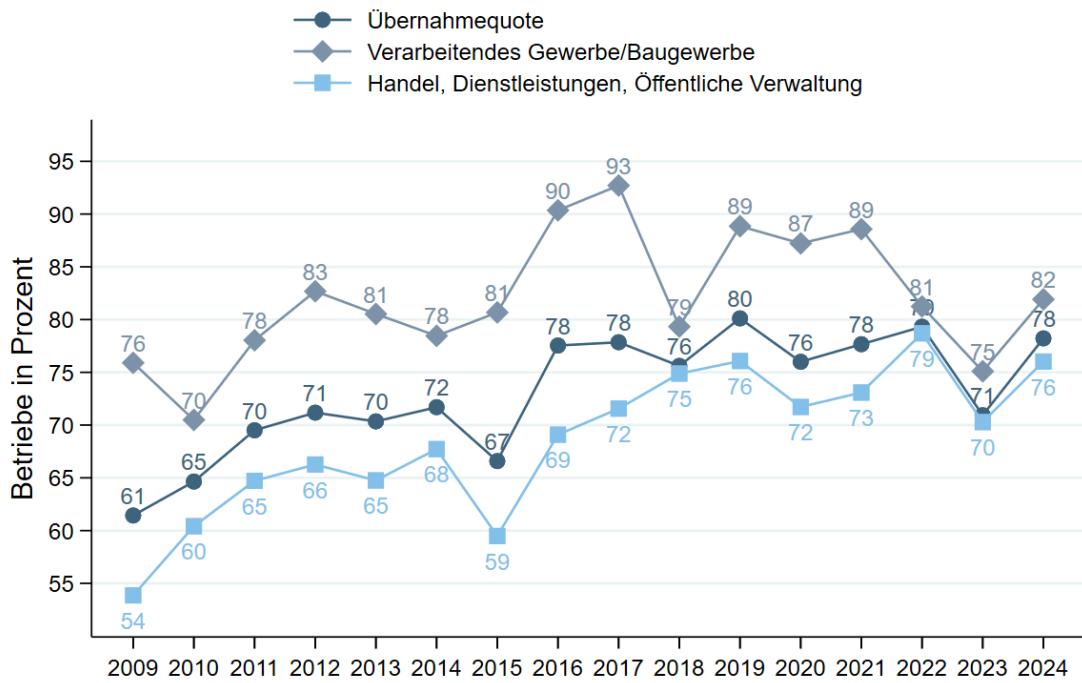
ABBILDUNG 5-3: BETRIEBLICHE ÜBERNAHMEQUOTEN 2023 UND 2024 NACH BETRIEBSGRÖSSENKLASSEN, IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2023 und 2024, IAW-Berechnungen.

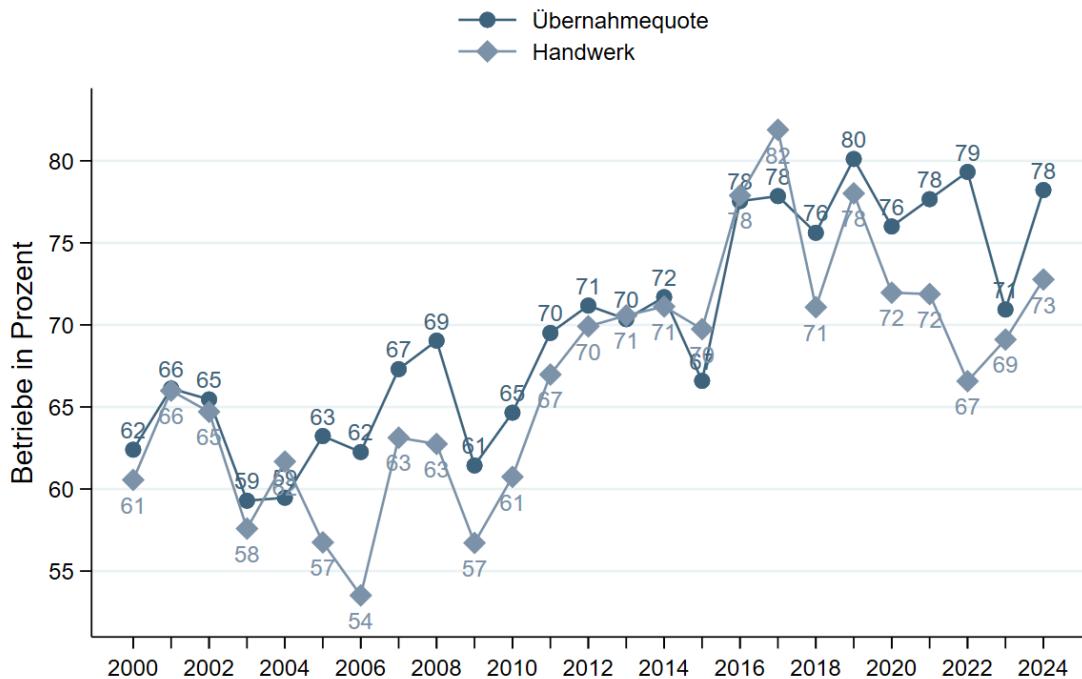
In den nachfolgenden Abbildungen (Abbildung 5-4 und Abbildung 5-5) werden die zeitlichen Verläufe der betrieblichen Übernahmequoten für einzelne Wirtschaftssektoren und Branchen betrachtet. Die Abbildung 5-4 zeigt, dass die Übernahmequote im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe von 2009 bis 2024 immer oberhalb der Übernahmequoten des Bereichs Handel, Dienstleistungen und Öffentliche Verwaltung lag. Jedoch ist im Zeitverlauf eine Verringerung der Abstände zu beobachten, die sich sehr deutlich in den letzten 4 Jahren zeigt. Lag der Abstand 2009 und 2015 noch bei rund 22 Prozentpunkten, ist der Abstand 2018 zunächst auf 4 Prozentpunkte gesunken, danach jedoch wieder angestiegen (2020: 15 Prozentpunkte), liegt aber zuletzt wieder bei rund 6 Prozentpunkten (2024). Somit fielen die sektorspezifischen Übernahmequoten am aktuellen Rand fast identisch aus.

ABBILDUNG 5-4: BETRIEBLICHE ÜBERNAHMEQUOTEN VON 2009 BIS 2024 NACH WIRTSCHAFTSBEREICHEN, IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 bis 2024, IAW-Berechnungen.

ABBILDUNG 5-5: ALLGEMEINE BETRIEBLICHE ÜBERNAHMENQUOTEN VON 2000 BIS 2024 IM HANDEL, IN %

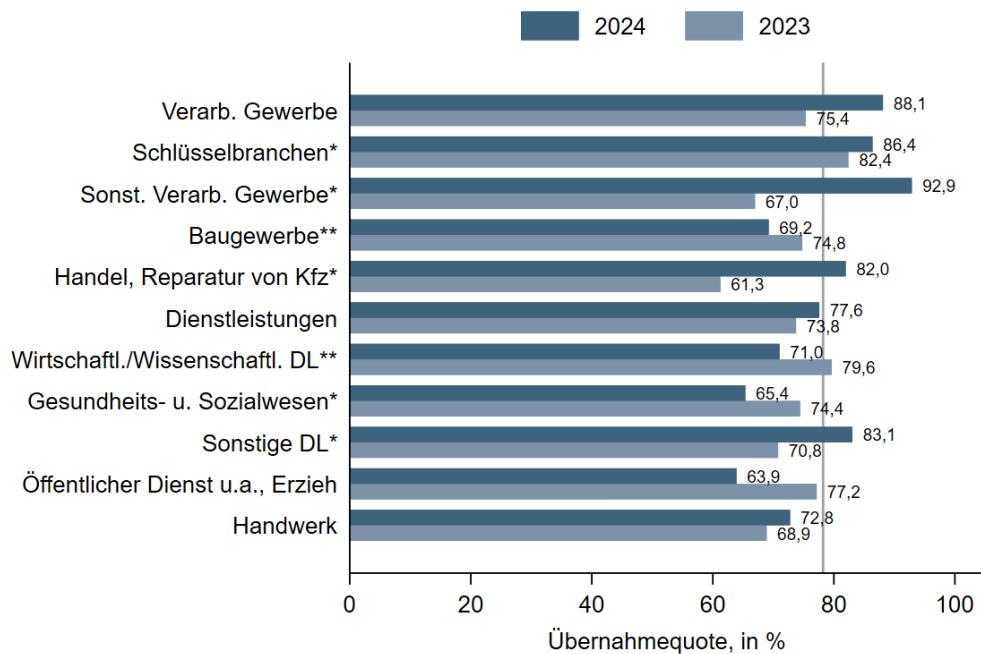


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2024, IAW-Berechnungen.

Der spezifische Blick auf das Handwerk (Abbildung 5-5) zeigt, dass die betrieblichen Übernahmequoten im Handwerk weitestgehend parallel zum Landesdurchschnitt verliefen, wenngleich die Übernahmequoten meist unter den Werten des Durchschnitts verbleiben (Ausnahmen sind die Jahre 2004 mit 62 % und 2017 mit 82 %). In der letzten Dekade von 2014 bis 2024 zeigt die Betrachtung, dass die Übernahmequote im Handwerk sehr volatil ist. Zunächst stieg die Übernahmequote von 70 % (2015) auf bis 82 % (2017) und erreichte damit einen Höhepunkt, sank jedoch im Anschluss wieder auf 71 % und erreicht 2022 mit 67 % den tiefsten Wert in den letzten 10 Jahren. Seit 2022 erholt sich jedoch der Anteil wieder und erreicht 2024 73 %.

In Abbildung 5-6 erfolgt eine weitere Differenzierung der betrieblichen Übernahmequoten nach Wirtschaftszweigen für die Jahre 2024 und 2023. Im Vergleich der beiden Jahre 2023 und 2024 fällt auf, dass die betrieblichen Übernahmequoten in den meisten dargestellten Branchen gestiegen sind (besonders stark im Verarbeitenden Gewerbe + 12,7 Prozentpunkte, im Bereich Handel, Reparatur von Kraftfahrzeugen + 20,7 Prozentpunkte und bei sonstigen Dienstleistungen +12,3 Prozentpunkt). In den übrigen Branchen ist ein Rückgang der Übernahmequoten zu beobachten (besonders stark im Gesundheits- und Sozialwesen -9 Prozentpunkte, im öffentlichen Dienst u.a., Erziehung um -13,3 Prozentpunkte und bei wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen um -8,6 Prozentpunkte).

ABBILDUNG 5-6: ALLGEMEINE BETRIEBLICHE ÜBERNAHMEQUOTEN 2023 UND 2024 NACH BRANCHEN,
IN %



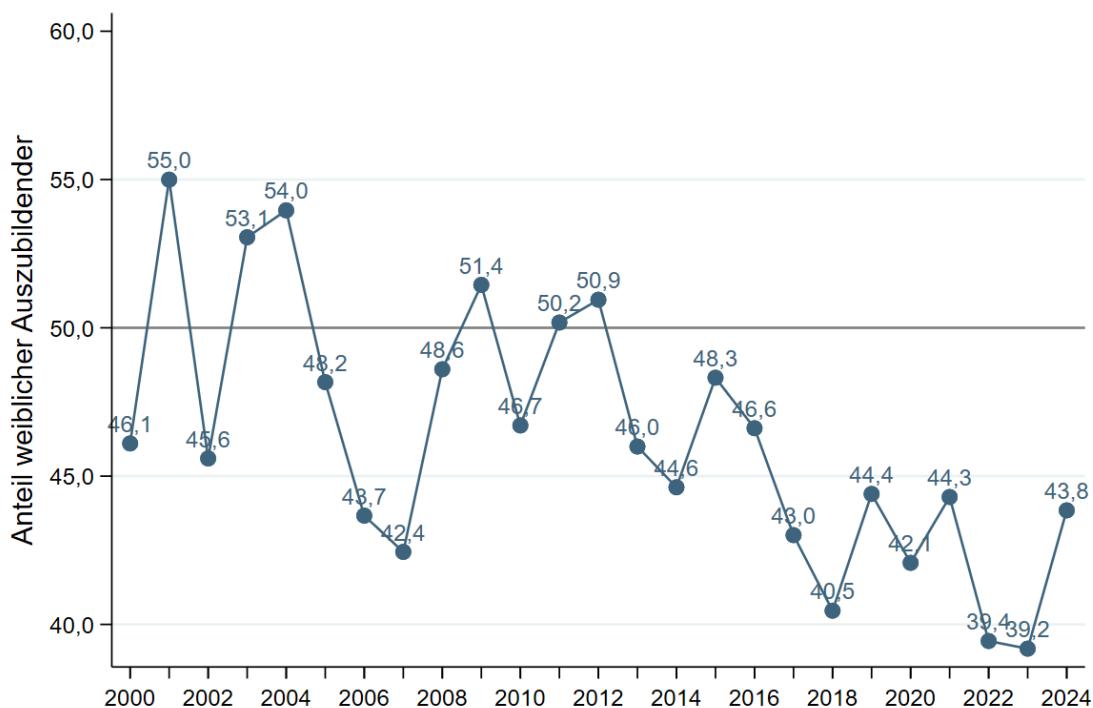
* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2023 und 2024, IAW-Berechnungen.

6 Geschlechtsspezifische Betrachtung²⁴

Im nachfolgenden Abschnitt wird das Ausbildungsgeschehen um eine geschlechtsspezifische Perspektive erweitert. Dies ist wichtig, um auch zu prüfen, ob sich hinsichtlich des Ausbildungsgeschehens Unterschiede zwischen den Geschlechtern aufzeigen lassen. In Abbildung 6-1 wird zunächst der Anteil der weiblichen Auszubildenden im Zeitverlauf dargestellt. Deutlich wird, dass der Anteil der Frauen in einer betrieblichen Ausbildung in baden-württembergischen Betrieben volatil ist und im längeren Zeitverlauf rückläufig ist (bis 2023 mit einem Anteil von 39,2 %). Am aktuellen Rand zeigt sich 2024 mit einem Wert von 43,8 % jedoch wieder ein Aufwärtstrend. Während von 2000 bis 2012 in sechs einzelnen Jahren Frauen noch mehr als die Hälfte der Auszubildenden stellten, schwankt der Anteil der weiblichen Auszubildenden seit 2012 zwischen 48 % und 39 %.

ABBILDUNG 6-1: ANTEIL WEIBLICHER AUSZUBILDER VON 2000 BIS 2024, IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2024, IAW-Berechnungen.

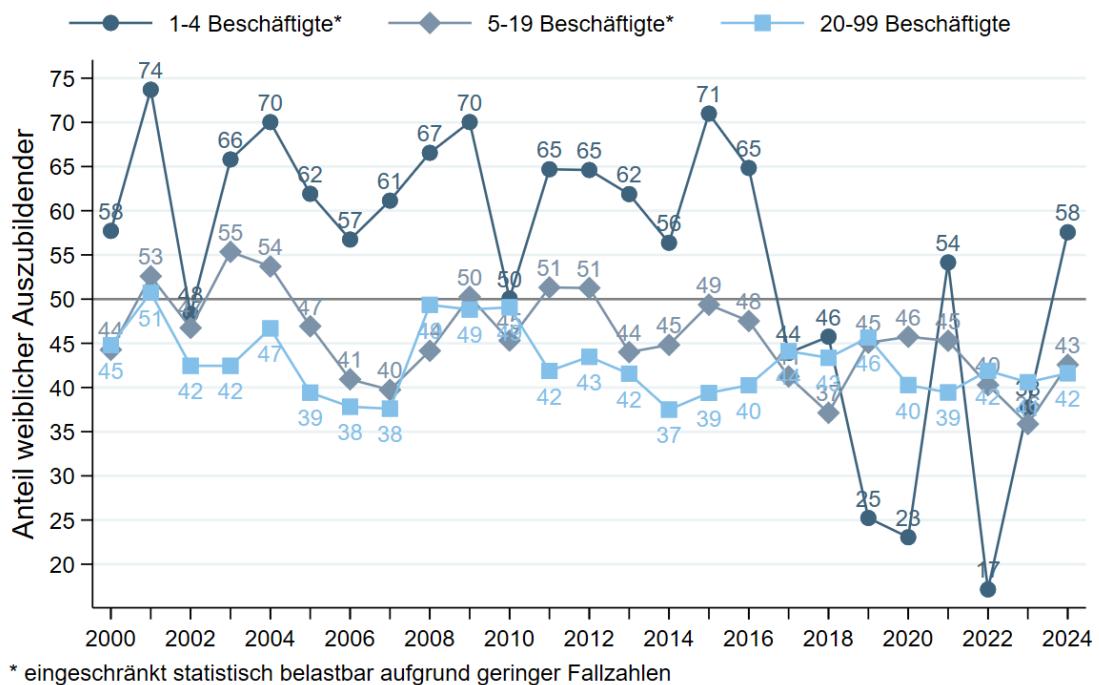
Ob sich diese Entwicklung auch in einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt oder in unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen unterschiedlich verläuft, wird in Abbildung 6-2 und Abbildung 6-3 dargestellt. Es zeigt sich, dass in Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten zwischen 2000 und 2016 der Anteil der weiblichen Auszubildenden (mit Ausnahmen) deutlich oberhalb der 50 %-Marke lag. Jedoch wird seit 2017 dieser Anteil kaum noch erreicht (mit Ausnahme 2021 und 2024). 2022 fiel der Anteil mit 17 % auf den tiefsten Wert seit 2000. Bei Betrieben zwischen 5 und 19

²⁴ Hinweis: Infolge geringer Fallzahlen ($N < 100$) sind in diesem Abschnitt die nach Größenklassen und Branchen differenzierten Angaben in der Regel nur als Tendenzaussagen zu interpretieren.

bzw. 20 und 99 Beschäftigten bewegt sich der Anteil der weiblichen Auszubildenden zwischen 37 % (2014) und 55 % (wobei der Wert von 50 % nur in wenigen Jahren erreicht wird).

In der Betriebsgrößenklasse 100-249 Beschäftigte zeichnet sich ein gegenläufiger Trend ab. Hier ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden bis 2012 deutlich unterhalb der 50 %-Marke, erreicht dann zwischen 2013 und 2016 rund 49 % bzw. 50 % und seinen Tiefstwert mit 39 % in 2018. Im Anschluss steigt der Wert um 13 Prozentpunkte auf 52 % an (2019). Seitdem stabilisiert sich in dieser Betriebsgrößenklasse der Anteil der weiblichen Auszubildenden bei etwa 52 % (von 2020 bis 2022 stieg der Wert auf 54 %), wobei am aktuellen Rand (seit 2022) jedoch ein leichter Rückgang des Anteils weiblicher Auszubildender beobachtbar ist (2024: 52 %). In den anderen Betriebsgrößenklassen verhält sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Zeitverlauf sehr volatil, erreicht aber nur selten die 50 %-Marke.

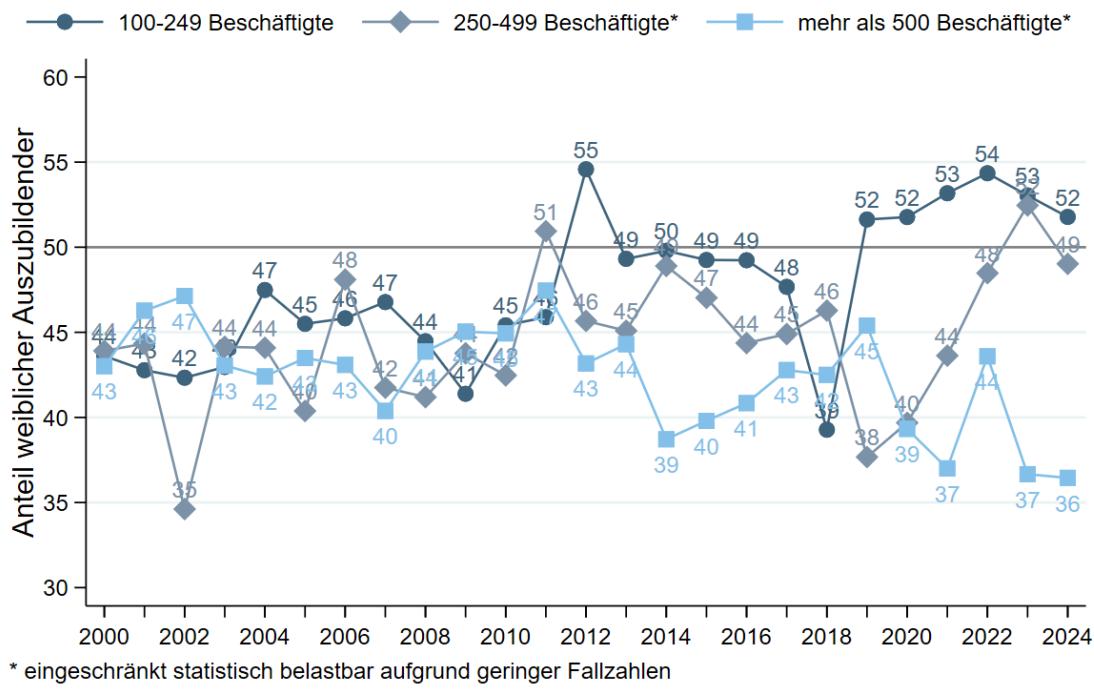
ABBILDUNG 6-2: ANTEIL WEIBLICHER AUSZUBILDENDER 2000-2024 NACH BETRIEBSGRÖSSE BIS 99 BE-SCHÄFTIGTE, IN %



* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2024, IAW-Berechnungen.

ABBILDUNG 6-3: ANTEIL WEIBLICHER AUSZUBILDENDER NACH BETRIEBSGRÖSSE AB 100 BESCHÄFTIGTEN, IN %

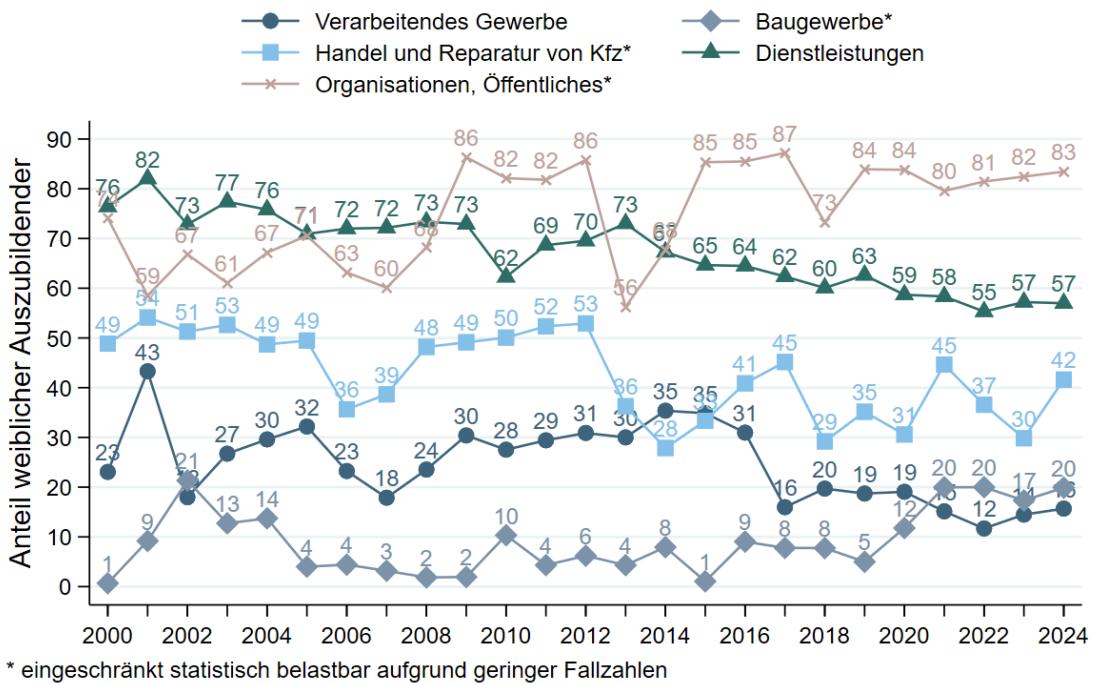


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000–2024, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 6-4 wird der Anteil der weiblichen Auszubildenden nach Branchen dargestellt. Dabei wird deutlich, dass der Anteil weiblicher Auszubildender insbesondere in den Dienstleistungen und im Bereich Organisationen und Öffentliches fast immer über 50 % liegt, wenngleich der Anteil der weiblichen Auszubildenden in der Branchen Dienstleistungen seit 2013 (73 %) rückläufig ist und 2024 auf einen Anteil von 57 % gesunken ist. Hingegen liegt der Anteil weiblicher Auszubildenden seit 2010 im Bereich Organisationen und Öffentliches (mit wenigen Ausnahmen) zwischen 80 % und 86 %. In den übrigen Branchen Handel und Reparatur von Kfz sowie im Verarbeitenden Gewerbe schwankt der Anteil der weiblichen Auszubildenden, ist aber seit 2012 in der Tendenz rückläufig, wenngleich sich in den letzten 3 Jahren ein leichter Anstieg abzeichnet. Bemerkenswert ist das Baugewerbe, welches seit 2015 für weibliche Auszubildende zunehmend attraktiver wird. Waren 2015 nur rund 1 % der Auszubildenden weiblich, so ist deren Anteil bis 2024 auf rund 20 % gestiegen.

Für die Analyse des Ausbildungsgeschehens ist entscheidend, welchen Weg Auszubildende nach ihrem Abschluss einschlagen und in welchem Umfang sie von den baden-württembergischen Betrieben übernommen werden. Abbildung 6-5 zeigt im Zeitverlauf mit wenigen Ausnahmen, dass die Übernahmequote von Frauen in der Regel deutlich unterhalb der Übernahmequote von Männern liegt. Während in der Dekade von 2004 bis 2014 die Abstände zwischen Männer und Frauen deutlich auseinander lagen (2005: 17 Prozentpunkte) haben sich in der letzten Dekade die Abstände deutlich angenähert (2024: 3 Prozentpunkte). Am aktuellen Rand (2024) werden 79 % der männlichen Auszubildenden und 76 % der weiblichen Auszubildenden von den Ausbildungsbetrieben übernommen.

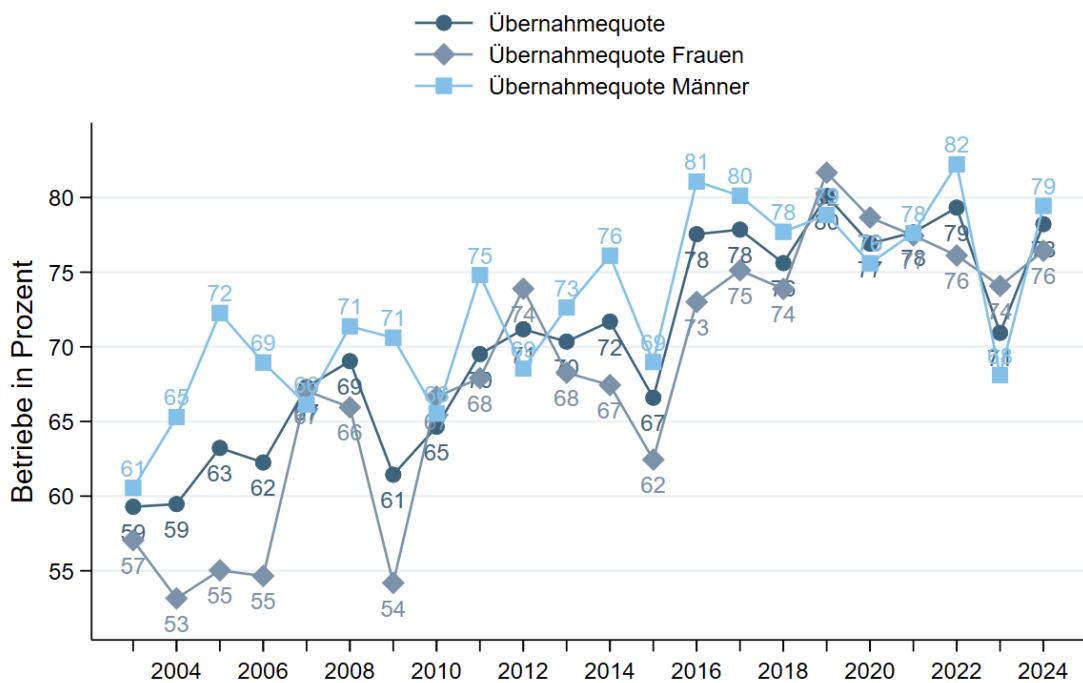
ABBILDUNG 6-4: ANTEIL WEIBLICHER AUSZUBILDENDER 2000-2024 NACH BRANCHE, IN %



* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2024, IAW-Berechnungen.

ABBILDUNG 6-5: BETRIEBLICHE ÜBERNAHMEQUOTEN VON FRAUEN UND MÄNNERN VON 2003 BIS 2024, IN %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003 bis 2024, IAW-Berechnungen.

Ein Blick auf Tabelle 6.1 zeigt die Übernahmekoten nach Geschlecht, Branche und Betriebsgröße. 2022 lag die Quote der Männer (82 %) noch über derjenigen der Frauen (76 %), 2023 drehte sich das Verhältnis (Männer: 68 %, Frauen: 74 %), 2024 jedoch wieder zugunsten der Männer (79 % vs. 76 %). 2024 liegt der Unterschied in Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten bei 6 Prozentpunkten, in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten bei 3 Prozentpunkten. Im Verarbeitenden Gewerbe bzw. Baugewerbe beträgt er 6 Prozentpunkte (2022: 5 Prozentpunkte). In der Branche Dienstleistungen, Handel und öffentlicher Dienst verringert sich der Abstand von 6 Prozentpunkten im Jahr 2022 auf 2 Prozentpunkte im Jahr 2024. Im Handwerk hingegen haben sich die Differenzen vergrößert (2022: 11 Prozentpunkte; 2024: 14 Prozentpunkte).

TABELLE 6.1: BETRIEBLICHE ÜBERNAHMEQUOTEN VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH BETRIEBSGRÖSSEN UND BRANCHENZUGEHÖRIGKEIT, VON 2022 BIS 2024, IN %

	Gesamt			Frauen			Männer		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Baden-Württemberg	78	71	79	76	74	76	79	68	82
1-99 Beschäftigte	71	66	72	67*	67*	60*	73	65	81
100 u. mehr Beschäftigte	84	80	86	82	85	89	85	74	84
Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	82	75	81	87*	76*	77*	81	75	82
Dienstleistungen, Handel, Öffentlicher Dienst	76	70	79	75	76	76	77*	64	82
Handwerk	73*	69	67*	82*	68*	60*	68*	69*	71*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2020 bis 2024, IAW-Berechnungen. *Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

7 Zusammenfassung

Abschnitt 2 – Betriebliche Ausbildungsaktivität

In Baden-Württemberg sinkt der **Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe** im Jahr 2024 auf 53% und liegt 3 Prozentpunkte niedriger als in 2023. Der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe bleibt bei Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr oder steigt an. Bei allen Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten sind jedoch Rückgänge der Anteile der ausbildungsberechtigten Betriebe zu beobachten. Bei Betrieben zwischen 50 und 249 Beschäftigten beträgt dieser 8 Prozentpunkte, und bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten jeweils 3 Prozentpunkte. Im Handwerk (2024: 76 %), im Verarbeitenden Gewerbe (2024: 66 %) und im Baugewerbe (2024: 71 %) lag der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe seit 2009 in der Regel deutlich höher als im Bereich der Dienstleistungen (2024: 47 %).

Im Jahr 2024 entwickelte sich die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg im Vergleich zum Vorjahr negativ: Sowohl die **Netto- als auch die Bruttoausbildungsbetriebsquote** sanken von 55 % im Jahr 2023 auf 52 % im Jahr 2024 bzw. von 31 % (2023) auf 28 %. In Westdeutschland lag 2024 die Nettobetriebsausbildungssquote 5 Prozentpunkte höher als in Baden-Württemberg.

Der Anteil der **Betriebe, die trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht ausbildeten**, blieb mit rund 26 % (2024) auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr. Das nicht ausgeschöpfte betriebliche Ausbildungspotenzial in Baden-Württemberg liegt 2024 4 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland.

Abschnitt 3 – Ausbildungsleistung

Die **Auszubildendenquoten** in Baden-Württemberg entwickelten sich insgesamt bis zum Jahr 2018 deutlich rückläufig (von 5,7 % 2008 auf 4,8 % 2018). Im Anschluss setzte eine Phase der Stabilisierung ein, die durch einen sprunghaften Anstieg im Jahr 2019 (5,4 %) gekennzeichnet war. 2024 liegt die Auszubildendenquote bei 5,0 %.

Im Land lag die Auszubildendenquote von Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten bis 2019 meist weitaus höher als die Quote von Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten. 2024 sank die Auszubildendenquote in Betrieben mit 1–9, 10–49 sowie 250–499 Beschäftigten, blieb jedoch in Großbetrieben (über 500 Beschäftigte) stabil. Seit 2020 entwickeln sich die Auszubildendenquoten von Industrie und Dienstleistungen auseinander: In der Industrie steigt sie zunächst, fällt 2024 aber leicht auf 6 %, während sie in den Dienstleistungen auf 4,5 % sinkt. Im Handwerk bleibt sie mit 7,4 % deutlich über dem Durchschnitt.

Abschnitt 4 – Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage inkl. Gründe für Nicht-Besetzung

Im Ausbildungsjahr 2023/2024 wurden rund 69 % der angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze besetzt (2022/2023 waren es noch rund 61 %). Damit ist die Anzahl der besetzten Ausbildungsplätze gegenüber dem Vorjahr um 8 Prozentpunkte gestiegen. 81 % der baden-württembergischen Betriebe konnten im Ausbildungsjahr 2023/2024 die vorhandenen Ausbildungsplätze besetzen.

Im diesjährigen Betriebspanel wurde danach gefragt, aus welchen Gründen ausbildungsberechtigte Betriebe keine Ausbildung durchführen. Dabei wird deutlich, dass knapp die Hälfte der Betriebe in Baden-Württemberg nicht nur keine personellen Kapazitäten (47 %) zur Umsetzung von betrieblichen Ausbildungen haben, sondern dass auch ein Fünftel Schwierigkeiten hat, geeignete Bewerberinnen und Bewerber (20 %) zu finden. Die mangelnden personellen Kapazitäten sind dabei insbesondere in Betrieben mit 1 bis 99 Beschäftigten der zentrale Grund, weshalb keine Ausbildungen durchgeführt werden. Bei Betrieben mit mehr Beschäftigten sind es daneben noch sonstige Gründe (43 %) und die Erkenntnis, dass nicht alle für eine Ausbildung erforderlichen Inhalte durch die Betriebe vermittelt werden können (15 %).

Für 54 % der Betriebe ist ein fehlender Schulabschluss dabei kein zentraler Ausschlussgrund bei der Berücksichtigung von Jugendlichen für eine Ausbildung. Sofern kein Schulabschluss vorhanden ist, sind ein guter Bewerbungseindruck (85 %), ein erfolgreiches Praktikum oder eine erfolgreiche Probearbeit (79 %) die wichtigsten Kriterien für die Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern. Im Produzierenden Gewerbe ist dabei die vorherige Erfahrung durch ein Praktikum oder eine Probearbeit wichtiger als im Dienstleistungsbereich.

Da die Gewinnung von Arbeitskräften im Allgemeinen herausfordernder für die Betriebe in Baden-Württemberg wird, sehen sich bei der Neubesetzung oder Einstellung von Arbeitskräften rund 52 % der Betriebe damit konfrontiert, Kompromisse bei geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern einzugehen. Solche Kompromisse werden dabei vor allem beim Einarbeitungsaufwand (61 %), der Vergütung (45 %), bei den fachlichen Qualifikationen und bei den Arbeitszeiten (jeweils 40 %) in Kauf genommen. In rund 53 % der Einstellungen bei Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss erfordern, werden Kompromisse eingegangen, bei Einstellungen, bei denen ein Hochschulabschluss notwendig ist, liegt die Kompromissbereitschaft mit 38 % deutlich niedriger.

Abschnitt 5 – Übernahmekoten

Die **Übernahmekote** erfolgreicher Ausbildungsteilnehmender in Baden-Württemberg bewegt sich nach wie vor auf einem hohen Niveau. 2024 lag die Übernahmekote bei 78 % und somit knapp unter ihrem bisherigen Höchstwert von 80 % (2019). In Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten lag die Quote durchgängig höher als in kleineren Betrieben; 2024 machte der Unterschied rd. 13 Prozentpunkte aus. Im Verarbeitenden Gewerbe inkl. Baugewerbe lagen die Übernahmekoten in der Regel deutlich über jener im Dienstleistungsbereich, wobei sich diese Unterschiede am aktuellen Rand gegenüber 2022 wieder (2 Prozentpunkte) vergrößern (2024: 6 Prozentpunkte). Im Handwerk war die Übernahmekote seit ihrem letzten Hoch im Jahr 2019 von 78 % auf 67 % (2022) gesunken und nähert sich 2024 mit 73 % wieder langsam der Quote von 2019 an.

Abschnitt 6 – Geschlechtsspezifische Betrachtung

Der **Frauenanteil unter den Auszubildenden** beträgt 2024 rund 44 % und ist gegenüber dem Vorjahr um rund 5 Prozentpunkte gestiegen (2023: 39 %). Der seit 2021 einsetzende Abwärts-trend scheint damit vorerst abgewendet zu sein. In Betrieben mit 5 bis 10 Beschäftigten und mit 20 bis 99 Beschäftigten ist der Frauenanteil recht stabil und liegt bei 43 % bzw. 42 %. In größeren

Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten ist nach einem Anstieg des Anteils weiblicher Auszubildender bis 2022 jedoch aktuell ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Der Anteil weiblicher Auszubildener lag in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten bei 36 % (2023: 37 %), bei Betrieben zwischen 250 und 499 Beschäftigten bei 49 % (2023: 52%) und bei Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten bei 52 % (2023: 53 %).

Der Blick auf die Wirtschaftsbereiche zeigt, dass der Anteil weiblicher Auszubildender in Organisationen bzw. im öffentlichen Dienst sowie in den Dienstleistungsbranchen deutlich höher war als im Bereich Handel und Kfz-Reparatur und – mit großem Abstand – als im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe.

2024 lag die **Übernahmequote von Frauen** bei 76 % und damit rund 3 Prozentpunkte unter der Männer (79 %). 2023 war es umgekehrt: Frauen 74 %, Männer 68 % – ein Vorsprung von etwa 6 Prozentpunkten. Seit 2022 zeigt sich eine Annäherung der Übernahmequoten von Frauen und Männern bei Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten, die Differenz beträgt 2024 rund 3 Prozentpunkte. Bei kleineren Betrieben driften die Quoten mit einem Abstand in 2024 von 6 Prozentpunkten eher auseinander. Mit Blick auf die Wirtschaftssektoren zeigt sich, dass die Übernahmequoten von Frauen im Jahr 2024 in allen Bereichen (mit Ausnahme des Bereichs Dienstleistungen, Handeln und öffentlicher Dienst) deutlich höher sind als diejenigen der Männer.

8 Literaturverzeichnis

Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf>, zuletzt geprüft am 03.07.2025.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024): Berufsbildungsbericht 2024. Berlin. Online verfügbar unter https://www.aufstiegs-bafoeg.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31856_Berufsbildungsbericht_2024.pdf?__blob=publicationFile&v=9, zuletzt geprüft am 29.08.2025.

Dettmann, Eva; Fackler, Daniel; Müller, Steffen; Neuschäffer, Georg; Slavtech, Viktor; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2020): Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019 (IAB-Forschungsbericht, 12/2020). Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb1220.pdf>, zuletzt geprüft am 03.07.2025.

DIHK (2022): Ausbildung 2022 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Online verfügbar unter <https://www.dihk.de/resource/blob/78476/29d1d98846c9001fad8fbb92e9166af4/ausbildungsumfrage-2022-data.pdf>, zuletzt geprüft am 03.07.2025.

DIHK (2025): Ausbildung 2025: Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Online verfügbar unter <https://www.dihk.de/resource/blob/134924/bdb84058e435cc14ccadc376629753c4/fachkraefte-dihk-ausbildungsumfrage-2025-data.pdf>, zuletzt geprüft am 30.09.2025.

Eckelt, Marcus; Mohr, Sabine; Gerhards, Christian, Burkard, Claudia (2020): Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung : Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Rueckgang_Ausbildungsbeteiligung.pdf, zuletzt geprüft am 03.07.2025.

Fauth, Matthias; König, Tobias; Walser, Lena (2024): Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2023. Eine Auswertung des IAB-Betriebspansels Baden-Württemberg (IAW Brief Reports, 3).

Fitzenberger, Bernd; Heusler, Anna; Wicht, Leonie (2023): Die Vermessung der Probleme am Ausbildungsmarkt: Ein differenzierter Blick auf die Datenlage tut not (IAB-Forum). Online verfügbar unter <https://iab-forum.de/die-vermessung-der-probleme-am-ausbildungsmarkt-ein-differenzierter-blick-auf-die-datenlage-tut-not/>, zuletzt aktualisiert am 2023.

Fitzenberger, Bernd; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2025): Steigende Übernahmequote bei rückläufiger Zahl erfolgreicher beendeter Ausbildungsverträge (IAB Kurzbericht, 14).

Hochstetter, Bernhard (2023): Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Ergebnisse des Mikrozensus. In: *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg* (8), S. 3–12. Online verfügbar unter https://www.statistik-bw.de/fileadmin/user_upload/Service/Veroeff/Statistisches_Monatsheft/PDF/Beitrag23_08_01.pdf, zuletzt geprüft am 17.11.2025.

Jost, Ramona (2022): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Hg. v. IAB. Online verfügbar unter [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Betriebliche_Berufsausbildung_und_Weiterbildung_in_Deutschland_Expertise_von_Ramona_Jost_\(IAB\).pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Betriebliche_Berufsausbildung_und_Weiterbildung_in_Deutschland_Expertise_von_Ramona_Jost_(IAB).pdf), zuletzt geprüft am 03.07.2025.

Klee, Günther; König, Tobias (2022): Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2021. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspansels. Hg. v. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW). Tübingen (IAW Kurzbericht, 2/2022). Online verfügbar unter <https://www.iaw.edu/iaw-kurzberichte.html>.

Statistisches Bundesamt (2025a): Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Vorläufige Ergebnisse. Berichtsjahr 2024. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/_publikationen-innen-integrierte-ausbildungsberichterstattung.html, zuletzt aktualisiert am 20.03.2025, zuletzt geprüft am 03.07.2025.

Statistisches Bundesamt (2025b): Schulische Vorbildung der Auszubildenden bei neu abgeschlossenen Ausbildungsvträgen. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsindikatoren/_inhalt.html#620218, zuletzt aktualisiert am 30.11.2022, zuletzt geprüft am 09.12.2025.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2025a): Auszubildende in Baden-Württemberg 2024 (Statistische Berichte Baden-Württemberg). Online verfügbar unter https://www.statistik-bw.de/fileadmin/user_upload/Service/Veroeff/Statistische_Berichte/324124001.pdf, zuletzt geprüft am 10.09.2025.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2025b): Themenseite: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte | Statistisches Landesamt Baden-Württemberg. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/leben-und-arbeiten/arbeit/sozialversicherungspflichtig-beschaeftigte/>, zuletzt aktualisiert am 10.09.2025, zuletzt geprüft am 10.09.2025.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2025c): Schulabgänger aus öffentlichen und privaten allgemeinbildenden sowie beruflichen Schulen. 2024. Online verfügbar unter https://www.statistik-bw.de/BildungKultur/SchulenAllgem/abgaenger_mehrjaehrig.jsp, zuletzt aktualisiert am 29.08.2025, zuletzt geprüft am 29.08.2025.

9 Anhang

Begriffserklärung (tabellarisch)

Begriff	Erläuterung
Ausbildungslücke / nicht ausgeschöpftes Ausbildungspotenzial	Wird als Anteil jener Betriebe definiert, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, jedoch nicht ausbilden. Der Anteil wird in Bezug auf alle baden-württembergischen Betriebe berechnet.
Auszubildendenquote	Diese Quote stellt den Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten dar.
Auszubildendenquote (qualifikationsspezifisch)	Die qualifikationsspezifische Auszubildendenquote stellt den Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung dar.
Ausbildungsbetriebe bzw. ausbildungaktive Betriebe	Alle Betriebe, die zum Zeitpunkt der Befragung (30.06. eines Jahres) entweder Auszubildende (inkl. Beamtenanwärter und -innen) in ihrem Personalbestand führen und/oder erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse im laufenden Jahr zu verzeichnen haben, die Verträge für das zu Ende gehende und/oder das bevorstehende Ausbildungsjahr abgeschlossen haben und/oder die Betriebe, die noch den Abschluss von Ausbildungsverträgen für das beginnende Ausbildungsjahr planen. Außerhalb dieser weit gefassten Definition gibt es noch etwa 3 % Betriebe, die zwar Ausbildungsplätze angeboten, aber keine Ausbildungsverträge abgeschlossen haben bzw. abschließen konnten. Im Vergleich zu anderen Ausbildungsdefinitionen, die oftmals auf das Vorhandensein von Auszubildenden zu einem bestimmten Stichtag abstehen, ist die hier verwendete Definition eines Ausbildungsbetriebes sehr umfassend, da sie die Aktivitäten während eines größeren Zeitraums berücksichtigt. Diese Unterschiede gilt es zu beachten, wenn Vergleiche zu Ausbildungsangaben aus anderen Erhebungen angestellt werden (vgl. Jost 2022, S. 25–33).
Ausbildungsbetriebsquote	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben (netto) bzw. an allen Betrieben (brutto).
Besetzungsquote	Die Besetzungsquote bezeichnet den Anteil aller besetzten Ausbildungsstellen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen.
Schlüsselbranchen	Zu den sogenannten „Schlüsselbranchen“ zählen die beschäftigungsstärksten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes: Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Herstellung von Metallerzeugnissen, Datenverarbeitungsgeräten u. a. sowie von elektrischen Ausrüstungen.
Übernahmefrage	Dieser Indikator ist ein Quotient mit der hochgerechneten Anzahl der in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Auszubildenden als Zähler und der hochgerechneten Anzahl der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen des Betriebs als Nenner. Der Referenzzeitraum ist das Kalenderjahr.

10 Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von über 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von Verian (ehemals Kantar Public bzw. TNS Infratest Sozialforschung, München) zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rd. 1.200 Betriebe aufgestockt, sodass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgescchein möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, nach Branchen und Größenklassen differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspansels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen²⁵ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe in Baden-Württemberg. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70 % deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Die Zuordnung von Unternehmen/Betrieben zu Wirtschaftszweigen ist Grundlage zahlreicher Wirtschaftsdaten und ermöglicht Vergleiche auf europäischer und internationaler Ebene. Von Zeit zu Zeit werden diese Klassifikationen den geänderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen angepasst. Im Rahmen des IAB-Betriebspansels erfolgte die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass im Rahmen dieses Berichts Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) nur eingeschränkt möglich sind.

²⁵ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

Ausgewählte Literatur zum IAB-Betriebspanel

Bellmann, Lutz (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels. In: *J Labour Market Res* 47 (1-2), S. 5–26. DOI: 10.1007/s12651-013-0139-9.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel—methodological essentials and data quality. In: *J Labour Market Res* 47 (1-2), S. 27–41. DOI: 10.1007/s12651-013-0151-0.

Wagner, Joachim (2014): Daten des IAB-Betriebspanels und Firmenpaneldaten aus Erhebungen der Amtlichen Statistik – substitutive oder komplementäre Inputs für die Empirische Wirtschaftsforschung? In: *J Labour Market Res* 47 (1-2), S. 63–70. DOI: 10.1007/s12651-013-0129-y.

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