

Ausbildungsmarkt 2022

Zur aktuellen Marktsituation der
dualen Ausbildung in Deutschland

Zusammenfassung

Der deutsche Ausbildungsmarkt ist im Wandel: Klassische Ausbildungsberufe werden durch Studiengänge ersetzt, mehr junge Menschen wollen lieber an die Uni als in den Betrieb, die vorhandenen Ausbildungsplätze bleiben auf Grund unqualifizierter Bewerbungen immer häufiger frei und regionale und fachliche Ungleichgewichte verstärken sich. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, müssen Unternehmen sich jetzt neu aufstellen und Auszubildende aktiv und gezielt fördern. Talent Management und E-Learning sind der Schlüssel zum Erfolg, um gerade junge Menschen langfristig zu binden.

Inhaltsverzeichnis

<i>Seite</i>	<i>Thema</i>
2	Übersicht und Inhaltsverzeichnis
3	Einleitung
3	Fünf Fakten über die Berufsausbildung
4	Fünf Entwicklungstrends
4	1. Studiengänge ersetzen Ausbildungsberufe
4	2. Junge Menschen wollen lieber studieren
5	3. Qualifizierung wird immer seltener geschafft
7	4. Regionale und fachliche Ungleichgewichte
9	5. Die Coronapandemie verändert alles
10	Was Unternehmen jetzt tun können
10	Auszubildende übernehmen und binden
11	Auszubildende gezielt fördern
11	Multimediale Lerninhalte nutzen
12	Fazit
13	Quellenangaben



Einleitung

Die duale Ausbildung in Deutschland hat Tradition und gilt als Garant für fundiertes theoretisches und praktisches Wissen und damit einhergehend eine geringe Jugendarbeitslosigkeit. Doch die Lage auf dem deutschen Ausbildungsmarkt spitzt sich immer mehr zu. Das Schlagwort „Fachkräftemangel“ ist in aller Munde und der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften steigt zunehmend. Der Kampf um die besten Köpfe des Landes hat längst begonnen. Seit Jahren manifestiert sich der Trend, dass zunehmend mehr Ausbildungsplätze ausgeschrieben werden, als es Bewerber:innen gibt.

Fünf Fakten über die Berufsausbildung

1. In Deutschland gibt es mehr als 300 verschiedene anerkannte Ausbildungsberufe: Von Anlagenmechaniker:in bis Zerspanungstechniker:in kann man sich in vielen verschiedenen Bereichen aus- und weiterbilden lassen.
2. Die beliebtesten Ausbildungsberufe 2020 sind bei beiden Geschlechtern Verkaufs- und Büroberufe wie „Kaufmann/-frau für Büromanagement“, „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“, „Verkäufer/in“ und „Industriekaufmann/-frau“.
3. Am besten bezahlt werden Fluglots/innen und Fluggerätemechaniker/innen. Auch eine Ausbildung in der Bank und bei der Polizei steht finanziell oben auf der Liste. Im Ausbildungsjahr 2019 hat ein/e Azubi in Deutschland laut Bundesinstitut für Berufsbildung durchschnittlich 939 Euro pro Monat verdient. Der Mindestlohn fürs erste Ausbildungsjahr bei einem Start in 2021 beträgt 550 Euro brutto monatlich und steigt gesetzlich jährlich an.
4. Rund 1.3 Millionen Personen befinden sich derzeit in einer dualen Berufsausbildung (-12% zu 2010). Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist seit Jahren konstant rückläufig. Im Vergleich zu 2010 werden ca. 45.000 Verträge weniger abgeschlossen.
5. 530.000 Ausbildungsstellen sind derzeit ausgeschrieben. Mehr als 60.000 Ausbildungsstellen sind unbesetzt. Jede fünfte unbesetzte Stelle ist im Einzelhandel oder im Verkauf.



Fünf Entwicklungstrends

Die Gründe für den Wandel auf dem Ausbildungsmarkt sind vielfältig. Fünf Trends und Entwicklungen lassen sich aus Studien, Statistiken und Umfragen ableiten, die zeigen, warum das Angebot an Ausbildungsplätzen sinkt, die Bewerber:innenzahlen rückläufig sind und Passungsprobleme zwischen Bewerber:innen und ausbildenden Unternehmen zunehmen.

1. Studiengänge ersetzen Ausbildungsberufe.

Was früher noch eine Ausbildung war, ist heute ein Studienabschluss. Dieser Trend zeigt sich vor allem im Handwerk und im Gesundheitsbereich. Die Ausbildung zur Krankenschwester bzw. zum Krankenpfleger entwickelt sich im Trend z.B. zum Bachelor of Science in Gesundheits- und Krankenpflege, was dazu führt, dass in mehreren Bereichen die angebotenen Ausbildungsfelder schrumpfen, während akademisierte Angebote zunehmen.

2. Junge Menschen wollen lieber studieren.

Die nachfolgende Grafik impliziert schon in der Überschrift „Läuft das Studium der Ausbildung den Rang ab?“, dass ein Studium immer attraktiver wird und mehr Schulabgänger anzieht als eine Ausbildung.

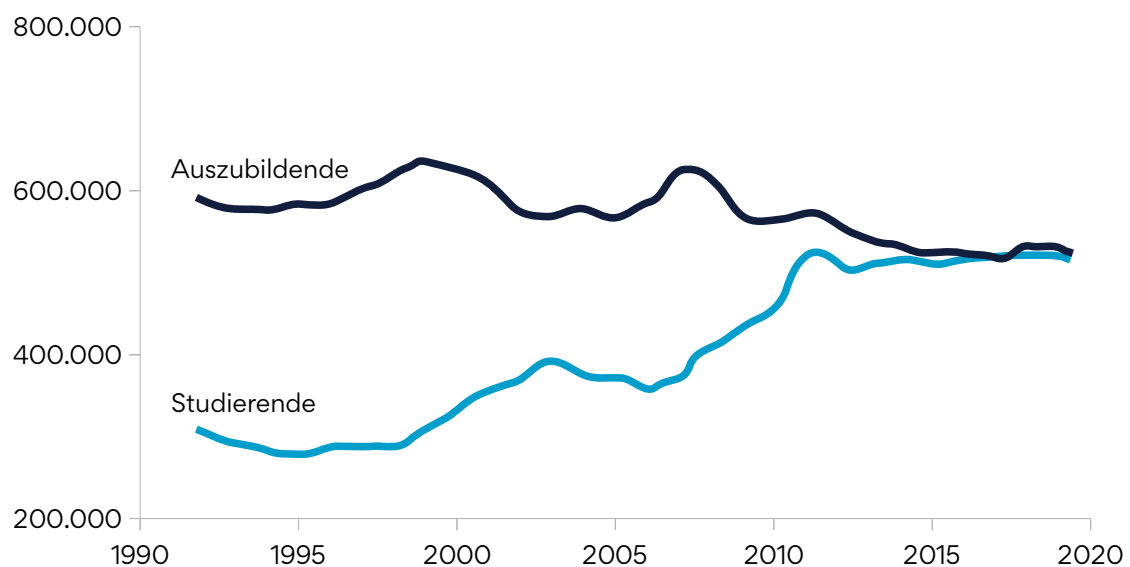


Abbildung 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und Studienanfänger 1992-2019. Quelle: Demografieportal.

1992 begannen fast genau doppelt so viele junge Menschen eine Ausbildung als ein Studium. Im Studienjahr 2019/2020 (d.h. zum Sommer- und Wintersemester) haben 511.997 Personen in Deutschland ein Studium angefangen. 525.081 neue Ausbildungsverträge wurden abgeschlossen. Um den möglichen Einfluss von Corona hier außer Acht zu lassen, werden die Werte der letzten Jahrgänge vor der Pandemie verglichen. Ein klarer Trend ist zu erkennen, bei dem das Studium immer häufiger bevorzugt wird.

3. Qualifizierung wird immer seltener geschafft

Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt entstehen vor allem, wenn Ausbildungsbetriebe andere (meist höhere) Erwartungen an Schulabschlüsse, Noten und soziale Kompetenzen haben, als Bewerber:innen sie mitbringen. Laut Umfragen und Statistiken des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) sind ungeeignete Bewerbungen der Hauptgrund für Nichtbesetzungen von Ausbildungsplätzen. Abbildung 2 bestätigt diesen Trend und zeigt, wie eigenschafts- und verhaltensbezogene Passungsprobleme im Verlauf stark zunehmen.

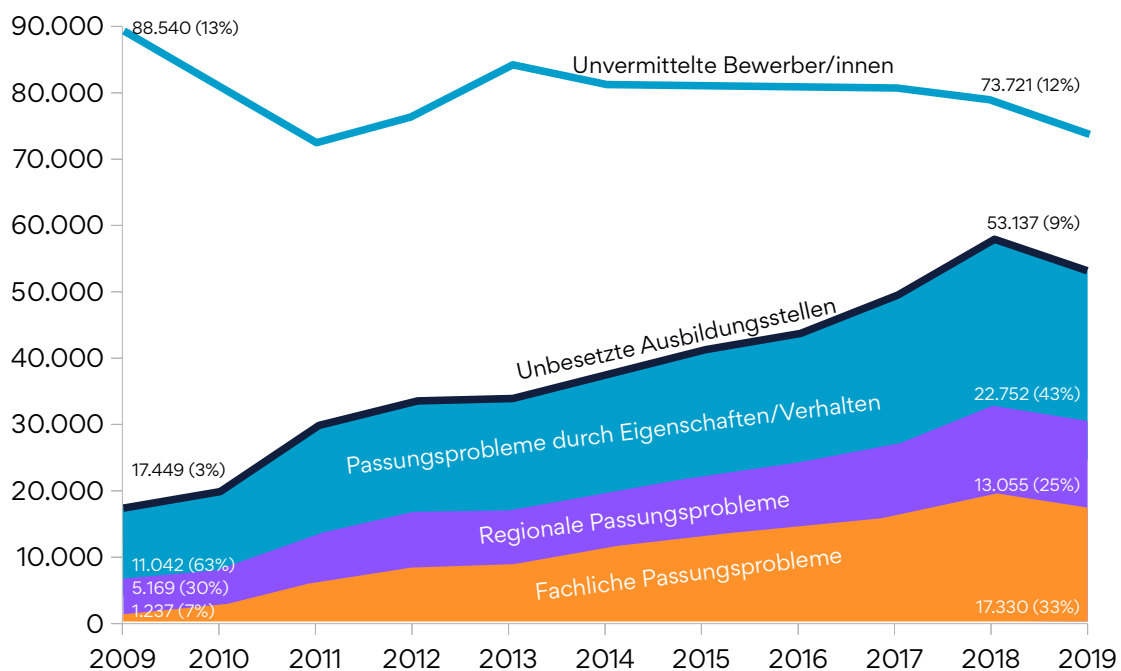


Abbildung 2: Unvermittelte Bewerber/innen, unbesetzte Ausbildungsstellen und Passungsprobleme nach Mismatch-Typ, 2009 bis 2019. Quelle: Nationaler Bildungsbericht.

Mehr als jede/r vierte Bewerber:in bringt eine (Fach-)Hochschulreife mit. Obwohl gesetzlich kein Mindestabschluss für eine Berufsausbildung vorgeschrieben ist, wählen Ausbildungsbetriebe hier natürlich gerne die am besten qualifizierten Bewerber, mit denen sie sich den größtmöglichen Erfolg und Unternehmensfit versprechen. Bei mehr als jeder zweiten ausgeschriebenen Ausbildungsstelle wird mittlerweile ein Realschulabschluss gefordert. Für Bewerber/innen mit Hauptschluss fehlen damit rechnerisch Stellen, denn 100 gemeldeten Bewerber/innen stehen hier nur 65 Ausbildungsstellen zur Verfügung. Bei Bewerber/innen mit (Fach-)Abitur sind es hingegen über 400. Besonders die Fachkräfteversorgung auf niedriger und mittlerer Qualifikationsebene bleibt eine bestehende Herausforderung für die nächsten Jahre. Dazu kommt ein besorgniserregender Anstieg der Schulabbrecher:innenquote: In Deutschland ist diese Quote derjenigen, die ohne Hauptschulabschluss die Schule verlassen, von 5,7% (2013) auf 6,8% (2018) gestiegen.

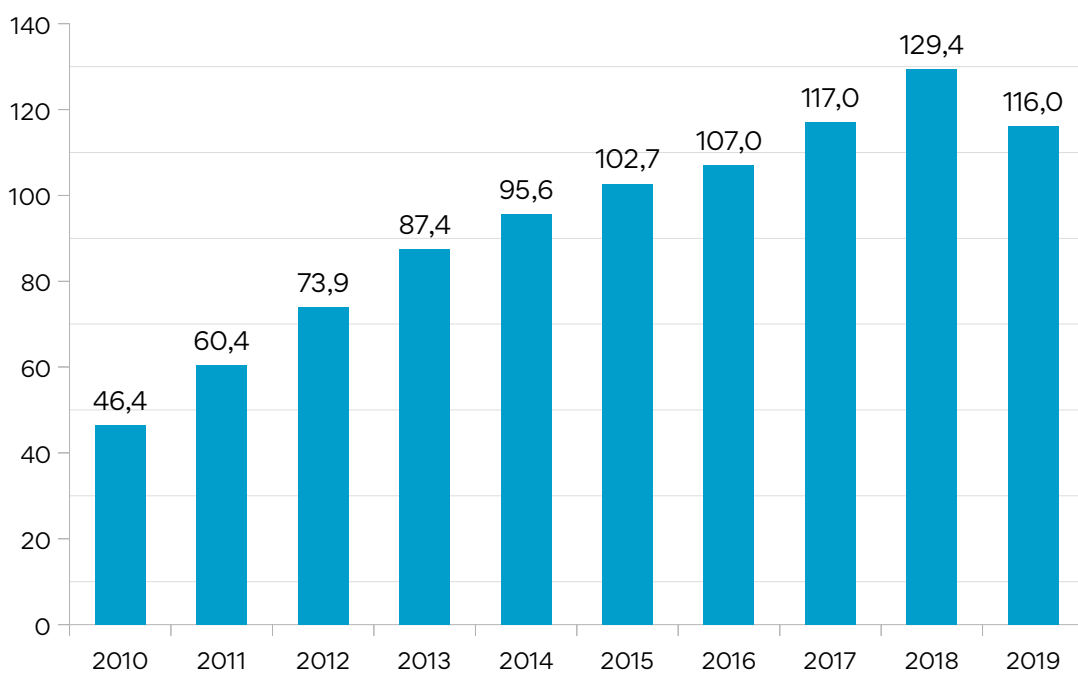


Abbildung 3: Entwicklung des Index Passungsprobleme 2010 bis 2019 in Deutschland. Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2020.

Abbildung 3 zeigt, dass das Passungsproblem – d.h. das Verhältnis aus unbesetzten Stellen zu unversorgten Bewerber/innen – in den letzten Jahren stark angestiegen ist. Ein Wert von 0 sagt aus, dass es keinerlei Passungsprobleme gibt, da keine Stelle unbesetzt bleibt und kein/e Bewerber/in noch eine Ausbildungsstelle sucht. Je höher der Wert, desto mehr Stellen bleiben unbesetzt und desto mehr Bewerber/innen suchen am Ende eines Bewerbungszyklus noch.

4. Regionale und fachliche Ungleichgewichte

Mit Blick auf den Fachkräftemangel und die Besetzung von Ausbildungsstellen zeigen sich starke regionale Ungleichgewichte. Die schlechteste Chance auf einen Ausbildungsplatz haben Bewerber/innen in Berlin, wo die Nachfrage das Angebot deutlich übersteigt. Die wenigsten Bewerber/innen pro Ausbildungsplatz gibt es in Mecklenburg-Vorpommern und Bayern, gefolgt von Thüringen, dem Saarland und Baden-Württemberg.

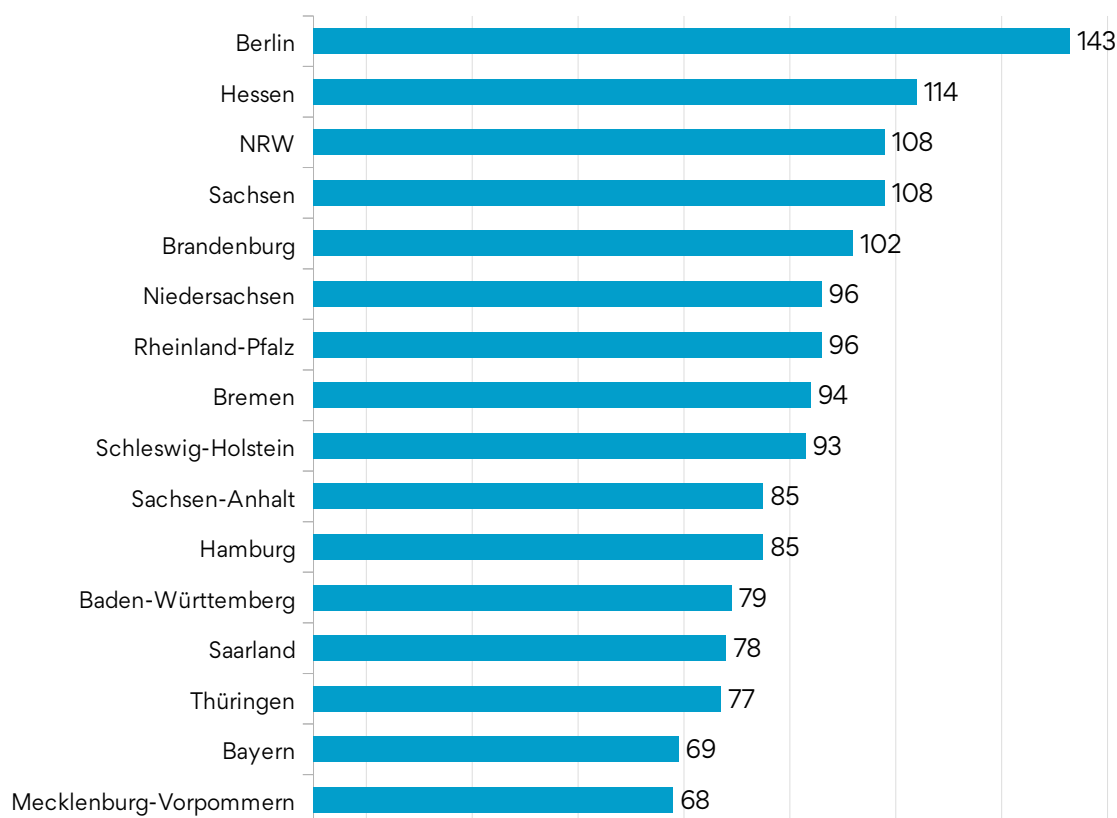


Abbildung 4: Bewerber/innen-Stellen-Verhältnis (auf 100) nach Bundesländern, Okt. 2019 bis Sep. 2020. Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Beliebte Ausbildungsberufe mit einem guten Image verzeichnen häufig einen Bewerber/innenüberhang. Dazu gehören vor allem Berufe im Büro, in medizinischen Bereichen oder in der Kfz-Technik. In weniger attraktiven Feldern, wie im Verkauf oder Lagerlogistik gibt es hingegen deutlich mehr ausgeschriebene – und später unbesetzte – Stellen, als Bewerber/innen. Die größten Probleme eine ausgeschriebene Stelle zu besetzen treten im Handwerk auf, während der Anteil unbesetzter Stellen im Öffentlichen Dienst, vor allem auch aufgrund der Arbeitsplatzsicherheit, bisher am geringsten ist.

Die folgende Tabelle zeigt Ausbildungsberufe mit guten und schlechten Chancen für gemeldete Bewerber/innen (Bewerber/innen-Stellen-Relation auf 100), während Abbildung 5 die in absoluten Zahlen noch unbesetzten Stellen Ende September 2020 nach Ausbildungsberufen wiedergibt.

Gute Chancen:

Lebensmittelherstellung, -verkauf	23/100
Hochbau	47/100
Hotel-, Gaststättenberufe	49/100
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klima	64/100
Energietechnik	71/100
Mechatronik, Automatisierungstechnik	71/100

Schlechte Chancen:

Tischlerei	225/100
KFZ-Verkauf	189/100
KFZ-Technik	153/100
Büromanagement	143/100
Verwaltung	132/100
Medizinische Fachassistenz	117/100

(Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Okt. 2019 bis Sep. 2020)

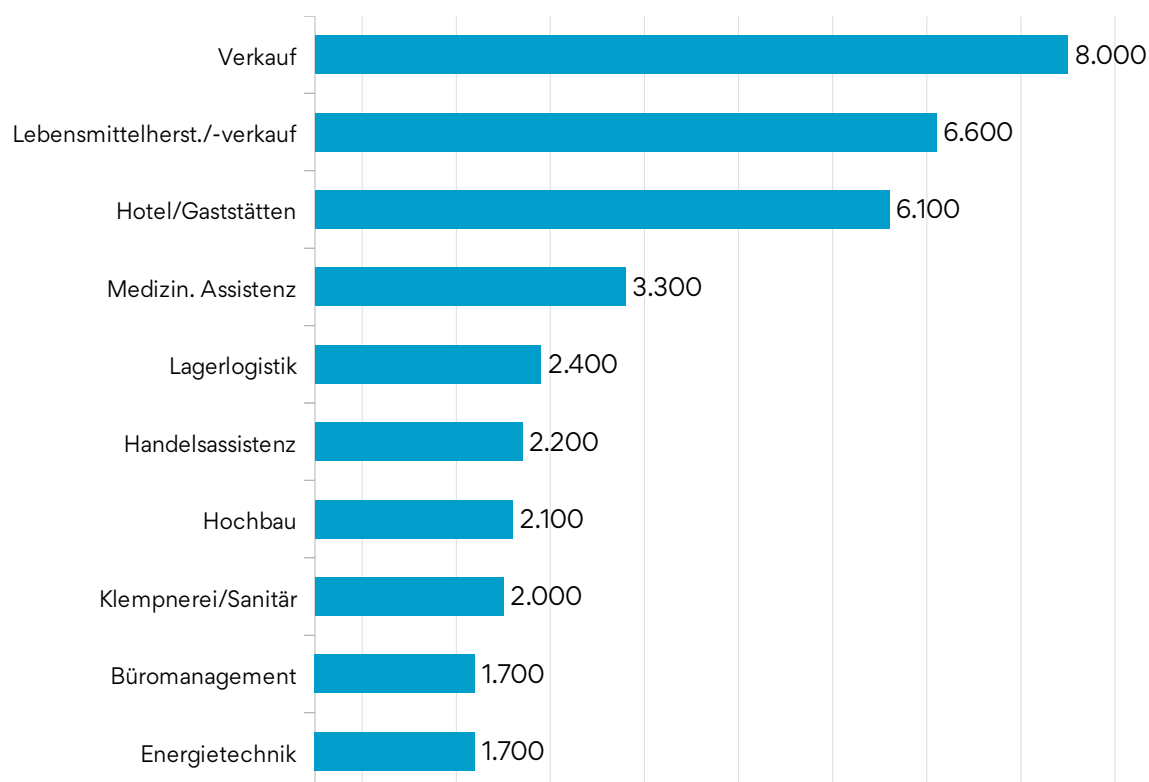


Abbildung 5: Unbesetzte Ausbildungsstellen nach Berufsgruppen. Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

5. Die Coronapandemie verändert alles

Eine Ausbildung während einer globalen Pandemie stellt Auszubildende wie Unternehmen vor große Herausforderungen. Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen ist im Jahr der Corona-Pandemie im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurückgegangen (Rückgang um -50.700, -8,8% im Vergleich zum Vorjahr). Die Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt konkrete Auswirkungen. Das Fazit der Studie lautet, dass trotz der Herausforderungen die betriebliche Ausbildung doch robuster ist, als erwartet. Geschlossene Ausbildungsverträge wurden so fast gar nicht wieder aufgelöst und mehr als die Hälfte gibt keine signifikanten (negativen) Auswirkungen der Krise auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen an.

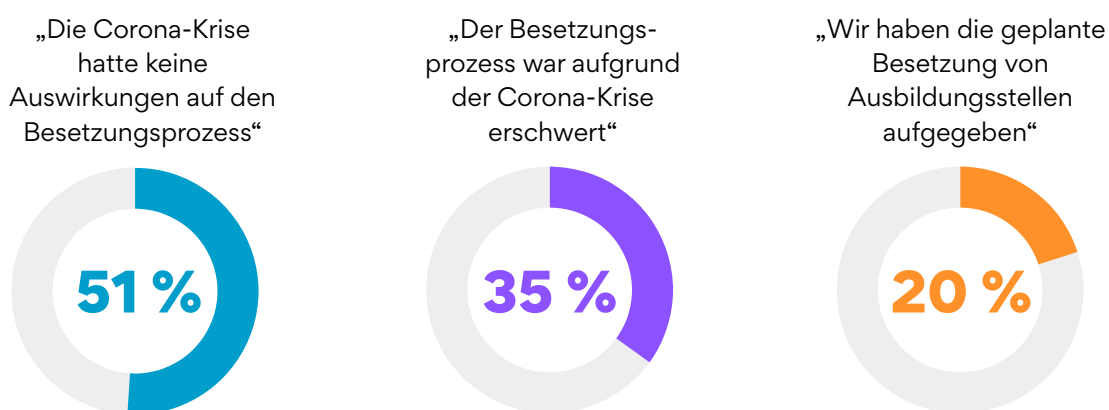


Abbildung 6: Auswirkung der COVID-19-Krise auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen im begonnenen Ausbildungsjahr 2020/21. Quelle: IAB.

Auch zeigt sich ein Rückgang bei den gemeldeten Bewerber/innen, die tatsächlich eine Ausbildung begonnen haben. Mit 46% ist dies der geringste Wert seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009. Expert:innen schreiben jedoch nur $\frac{1}{4}$ dieses Rückgangs den Auswirkungen von Corona zu. Ebenfalls Einfluss haben rückläufige Bewerber/innenzahlen und eine schwächer werdende Wirtschaft. Besonders die betroffenen Branchen Gastronomie, Hotellerie, Tourismus und Einzelhandel haben bereits vor der Krise händeringend nach neuen Auszubildenden gesucht. 2019 wurden 77.000 neue Ausbildungsverträge geschlossen. Das sind 28% weniger als noch vor zehn Jahren. Im Vergleich zu einer normalen Entwicklung, ergeben sich durch den „Corona-Effekt“ ca. 6000 Bewerber/innen mehr, die keinen Ausbildungsplatz bekommen haben. Die Zahl der unversorgten Bewerber/innen ist damit um ein Fünftel höher als in den vergangenen Jahren.



Was Unternehmen jetzt tun können

„Die Attraktivität beruflicher Ausbildung wird sich sowohl für die Individuen als auch für Unternehmen und Staat nicht zuletzt an der Verwertbarkeit der erworbenen beruflichen Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt und den damit verbundenen Teilhabechancen an der Gesellschaft festmachen“, heißt es im deutschen Bildungsbericht aus dem letzten Jahr. Um dem Fachkräftemangel entschieden entgegenzuwirken, sind Unternehmen gefragt neue Lösungen zu finden, um auch in der Zukunft mithalten zu können. Mit Blick auf den Ausbildungsmarkt gibt es drei aufeinander aufbauende Tipps für die Praxis:

Tipps Tipp 1:

Auszubildende übernehmen und binden

Die berufliche Ausbildung leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräfteentwicklung und -sicherung. Das Ziel eines jeden Ausbildungsbetriebs sollte es daher sein, bestehende Auszubildende zu übernehmen und diese langfristig zu binden, denn eine Ausbildung lohnt sich nur für einen Betrieb, wenn Auszubildende auch übernommen werden können. Der Übergang in den Arbeitsmarkt sollte so fließend wie möglich gestaltet werden, denn auch demografisch bedingt ist die Sicherung von Fachkräften eine zentrale Herausforderung auf dem Ausbildungsmarkt. Eine Investition in die Ausbildung von jungen Menschen rentiert sich als Unternehmen vor allem dann, wenn die Auszubildenden nach den Lehrjahren ihr Wissen und ihre Arbeits- und Betriebserfahrung nutzen können, um für das Ausbildungsunternehmen Mehrwerte zu generieren. Eine Übernahme schafft nicht nur bei den Auszubildenden Sicherheit und Vertrauen, sondern stärkt Sie als Arbeitgeber mit einem positiven Image am Arbeitsmarkt und spart Ihnen die Kosten einer neuen Ausschreibung und der Suche nach qualifiziertem Personal.

Die langfristige Sicherung von Fachkräften ist eine zentrale Herausforderung.

Tipp 2:

Auszubildende gezielt fördern

Angesichts der anhaltenden Trends zur Höherqualifizierung, wachsender Qualifikationsanforderungen an Auszubildende und der Digitalisierung und Modernisierung von Ausbildungsberufen, müssen Auszubildende gezielt gefördert werden. Als Unternehmen haben Sie hier die Chance ganz bewusst Schwerpunkte zu legen und Ihre Auszubildenden (und Mitarbeiter/innen) passgenau zu Ihren Herausforderungen und Tätigkeitsfeldern weiterzubilden. Digitale Lösungen bieten besonders in der Krise die Möglichkeit Auszubildende, kostengünstig, sowie örtlich und zeitlich flexibel zu schulen. Das Fazit des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist eindeutig: Nicht den Kopf hängen lassen, sondern „die Krise als eine Chance nutzen, um sich mittelfristig besser für die Herausforderungen etwa der digitalen Revolution zu rüsten.“

Tipp 3:

Multimediale Lerninhalte nutzen

Die Arbeitswelt wird zunehmend digitaler und die Corona-Pandemie hat diese Digitalisierung noch einmal deutlich beschleunigt und die Relevanz digitaler Angebote gezeigt. Im letzten Jahr sind elf modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, u.a. für IT-System-Elektroniker/in, Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement, Kaufmann/-frau für IT-System-Management oder Fachinformatiker/-in. Die Welt der Ausbildungsberufe wird immer digitaler und stetig an aktuelle wirtschaftliche, technologische und gesellschaftliche Anforderungen angepasst. Digitale Trainingsangebote – zusammengefasst unter dem Begriff E-Learning – sollten daher heute in keinem Unternehmen mehr fehlen.

E-Learning sollte heute in keinem Ausbildungskonzept mehr fehlen.

Noch nie war Weiterbildung so einfach wie heute, wo viele spannende, interaktive und zukunftsgerichtete Angebote nur einen Mausklick entfernt sind. Der DIHK Report „Ausbildung 2020“ zeigt den Wunsch auf Unternehmensseite, digitale Weiterbildungsangebote für Auszubildende anzubieten: „Bei der Umsetzung des Digitalpakts wünschen sich die IHK-Ausbildungsbetriebe zu 74 Prozent das Angebot einer Lernplattform, gefolgt von Blended Learning-Angeboten für ihre Auszubildenden (64 Prozent).“

Das Ausbaupotenzial und die Chance sich hier ein Alleinstellungsmerkmal aufzubauen sind groß: Eine Studie aus dem Jahr 2016 ergab, dass nur knapp vier von zehn Betrieben digitale Lernmedien oder E-Learning-Angebote für die Fort- und Weiterbildung nutzen. Wer hier die besten Talente für sich gewinnen und gute Mitarbeitende halten will, kann sich durch E-Learning-Angebote bewusst von der Konkurrenz abgeben. Die Chance, multimediale Lerninhalte anzubieten, sie zur Qualitätssicherung und -förderung einzusetzen und damit gerade eine junge und digitale Generation zu adressieren, sollte nicht unterschätzt werden.



Fazit

Mit diesen drei Tipps werde Sie es nicht nur schaffen, Auszubildende langfristig und mit Mehrwert an Ihr Unternehmen zu binden, sondern Sie haben zudem auch die Chance, sich bewusst als digitales und zukunftsgerichtetes Unternehmen positionieren und somit gegenüber Ihren Mitbewerbern punkten.

Quellenangaben

- Bundesagentur für Arbeit: [Fachstatistiken zum Ausbildungsmarkt](#) (2020)
- Bundesagentur für Arbeit: [Report „Situation am Ausbildungsmarkt“](#) (2020)
- Bundesinstitut für Berufsbildung: [Datenreport](#) (2020)
- Bundesinstitut für Berufsbildung: [Die Corona-Pandemie und \(mögliche\) Folgen für Berufsbildung und Arbeitswelt](#) (2020).
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): [DIHK Ausbildungsumfrage 2020](#)
- Destatis: [Pressemitteilung 08-2020](#)
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: v.a. Serie [„Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“](#) (2020)
- Nationaler Bildungsbericht: v.a. [Bildungsbericht 2020](#), Kapitel E „Berufliche Ausbildung“
- Statista: [Ausbildungsverträge versus Studienanfänger](#)
- Statistisches Bundesamt Destatis: <https://www.destatis.de/DE/Home/inhalt.html>



Sie wünschen weitere Informationen?

Ihr Kontakt zu uns:

Talent **2** Go

Eine Marke der Talent2Go GmbH
Hans-Stempel-Str. 14
76829 Landau

Tel. 06341 / 6811940

E-Mail: info@talent2go.de

www.talent2go.de

