



Ausbildungsbilanz 2019

Eine Analyse der IG Metall

Weniger betriebliche Ausbildungsverträge
Leichter Rückgang bei ausbildungsinteressierten Jugendlichen
Passungsprobleme bleiben große Herausforderung

IG Metall Vorstand
Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik
Februar 2020

Inhalt

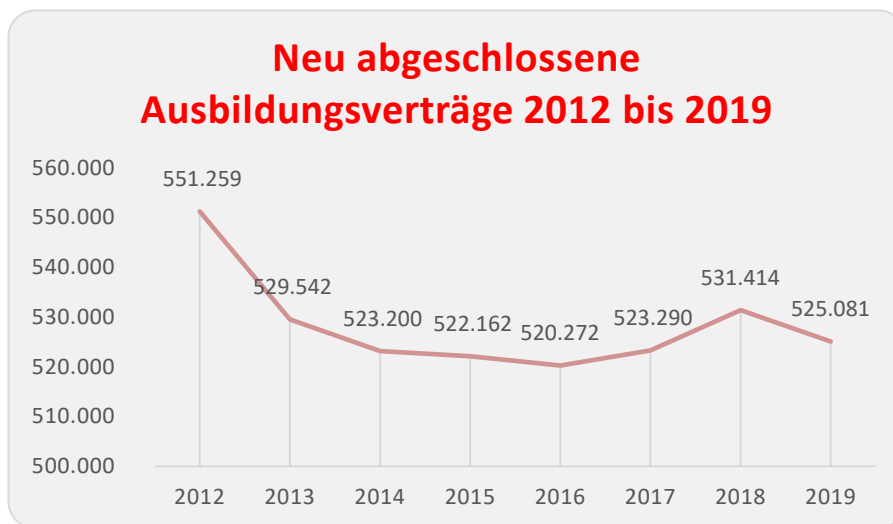
Das Wichtigste in Kürze	3
Der Ausbildungsmarkt 2019 – Ein Überblick.....	7
Passungsprobleme – warum Betriebe und Jugendliche nicht zueinander finden	12
Der Ausbildungsmarkt im Organisationsbereich der IG Metall	14
Metall- und Elektroberufe: Leichter Rückgang bei neuen Ausbildungsverträgen.....	15
Konstruktionsberufen entwickeln sich unterschiedlich	16
Digitalisierung hält den Großteil der IT-Ausbildungsberufe weiter im Anstieg	17
Kaufleute und Lagerlogistik im Minus	18
Ausbildung im Handwerk weiter rückläufig	19
Zweijährige Berufe: Ausbildungsverträge gehen zurück	20
Fazit und Handlungsempfehlungen	21

Das Wichtigste in Kürze

1. Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge gesunken:

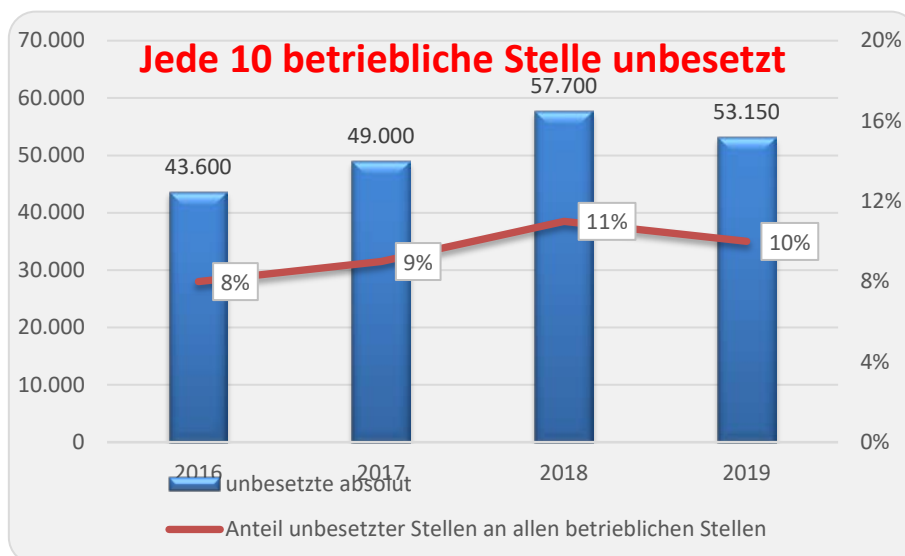
Die Zahl der abgeschlossenen Verträge lag in 2019 bei 525.081.

Damit wurden 6.333 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen als in 2018 (-1,2%). Trotz wachsender Beschäftigung ist es nicht gelungen, das Niveau neu abgeschlossener Verträge aus dem Vorjahr zu halten.



2. Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen leicht gesunken

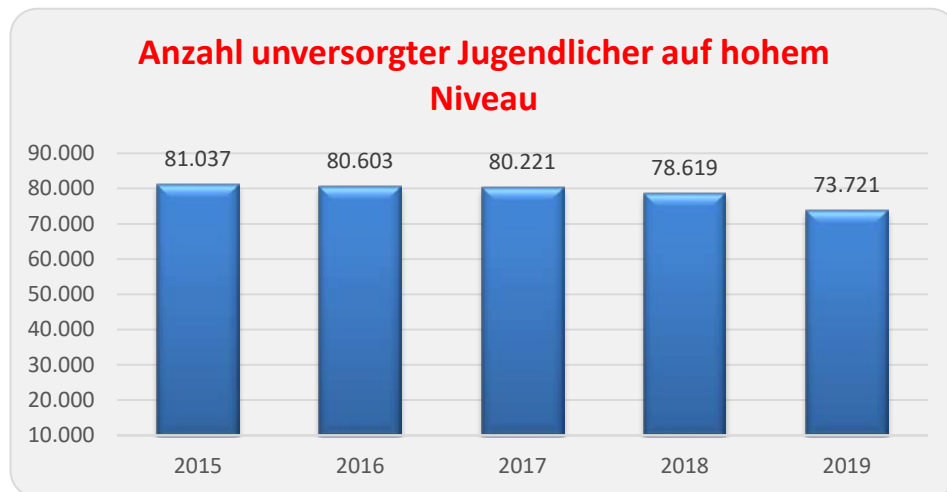
Die Zahl der unbesetzten Stellen ist um 7,8 Prozent gefallen auf 53.137. Betrachtet man die Entwicklung seit 2009, so ist die Zahl der unbesetzten Stellen in 2019 dennoch drei Mal so hoch wie 10 Jahre zuvor.¹ Ursache dafür sind berufliche, regionale sowie eigenschaftsbezogene Passungsprobleme.



¹ Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

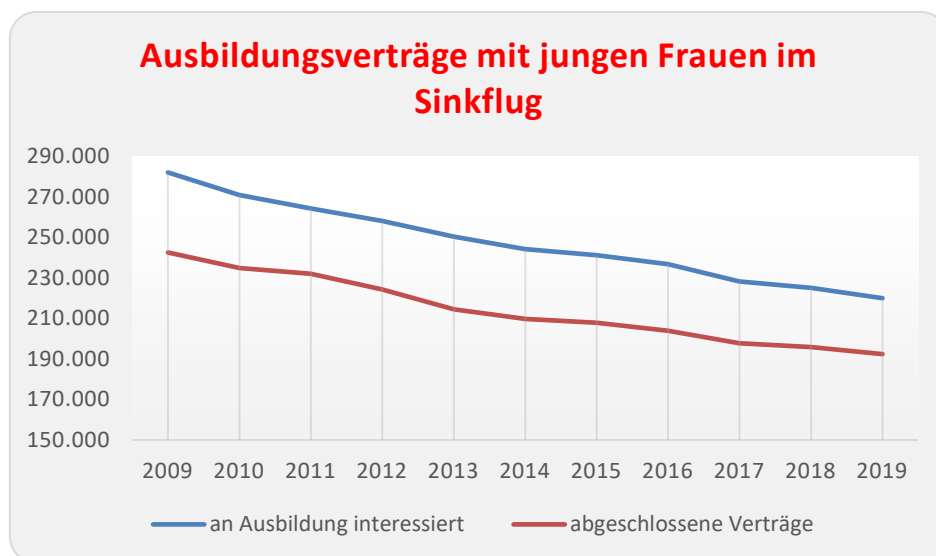
3. Leichter Rückgang bei unversorgten Jugendlichen

Trotz vieler unbesetzter Stellen waren knapp 74.000 junge Menschen als unversorgt erfasst.² Das ist ein Rückgang um knapp 5.000 Jugendliche im Vergleich zum Vorjahr. Die Zahl der unbesetzten Stellen bei gleichzeitig relativ festem Sockel von suchenden Bewerber*innen kennzeichnen eine der großen Herausforderungen am Ausbildungsmarkt. Siehe hierzu auch das Kapitel „Passungsprobleme“.



4. Frauenanteil sinkt weiter:

Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit jungen Frauen ist seit rund 10 Jahren rückläufig. Auch in 2019 setzt sich dieser Trend fort. Im Vergleich zum Vorjahr ist ihr Anteil an der dualen Ausbildung erneut gesunken. In 2019 wurden mit männlichen Auszubildenden 332.643 Verträge geschlossen, mit weiblichen 192.438.³



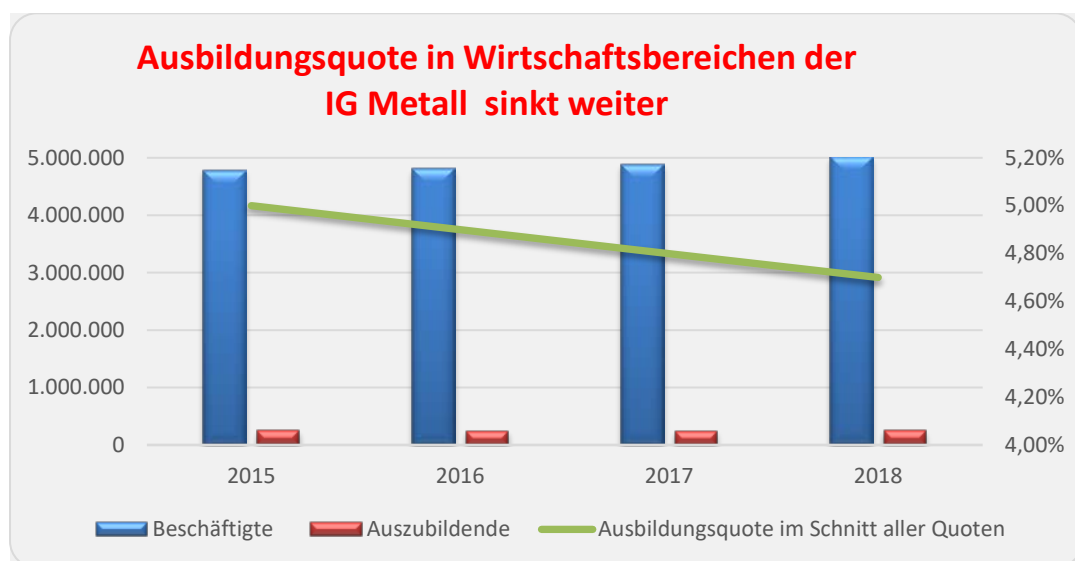
² Quelle: Datenmaterial BIBB, eigene Darstellung

³ Grafik Quelle: BIBB, Ausbildungsbilanz 2019, Stand 09.12.2019

5. Negativtrend bei Ausbildungsquote hält weiter an

Die Beschäftigungsentwicklung in den Wirtschaftszweigen im Bereich der IG Metall ist weiterhin positiv und durchbricht die Marke von 5 Millionen Beschäftigten. Und auch die absoluten Zahlen der eingestellten Azubis stiegen 2018 gegenüber den Vorjahren an. Dennoch fällt die Quote, da der Aufschwung im Ausbildungsbereich hinter der Beschäftigungsentwicklung zurückfällt. Gegenüber dem Vorjahr gab es 2018⁴ rund 3000 Auszubildende (2.912) mehr. Da die Beschäftigung aber stärker gewachsen ist, bedeutet dies einen erneuten Rückgang der Ausbildungsquote auf 4,7 Prozent.

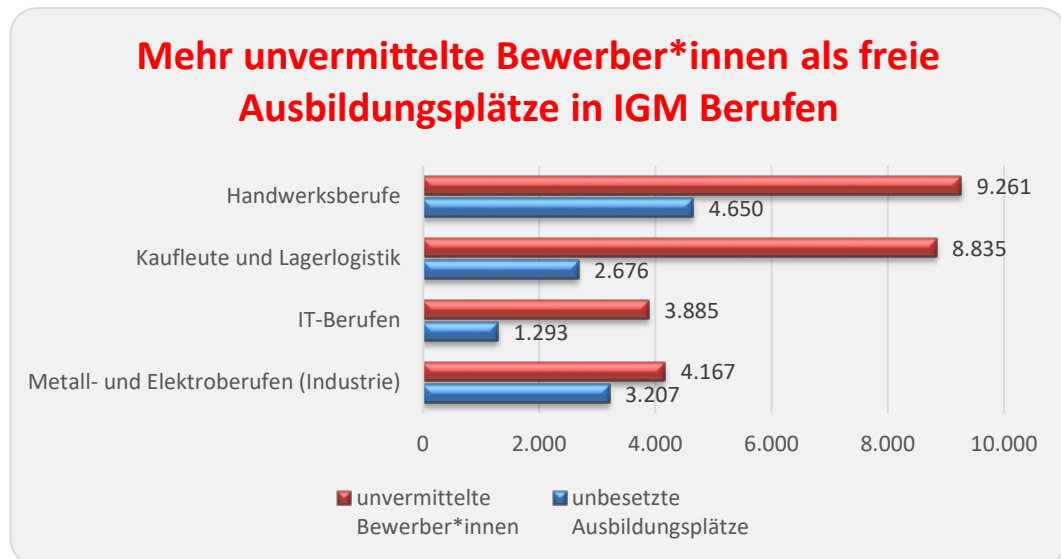
Den größten Anteil an den absoluten Zuwächsen hat der Bereich Maschinenbau mit knapp 1.700 Ausbildungsplätzen.



⁴ Daten der Bundesanstalt für Arbeit zum 31.12.2018, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende nach ausgewählten Wirtschaftszweigen der WZ 2008. Die Daten zum 31.12.2019 liegen erst Mitte 2020 vor.

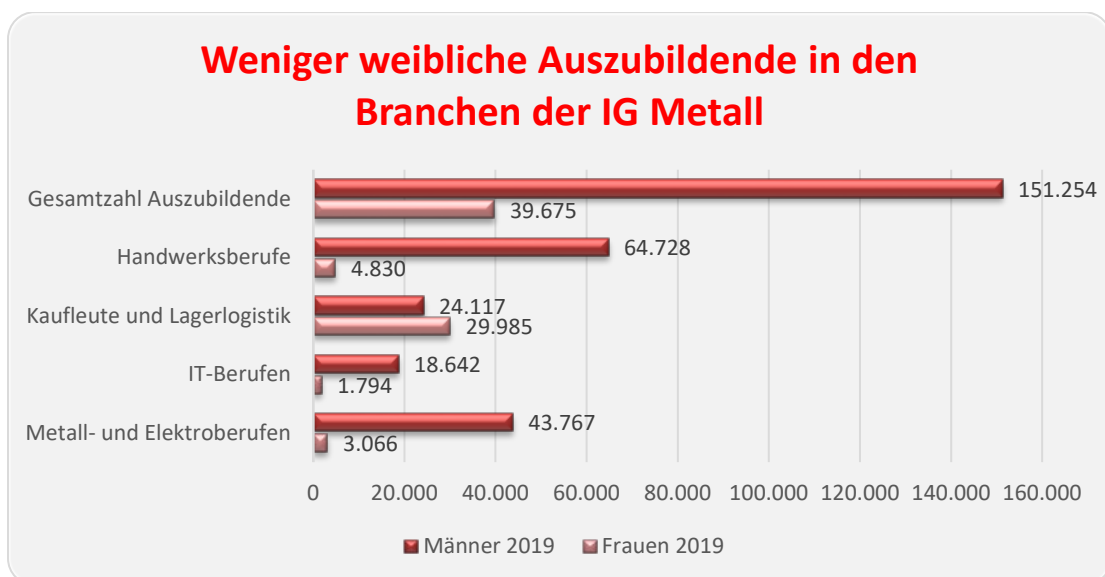
6. Unbesetzte Stellen auch in den Berufsfeldern der IG Metall

Rund 12.000 unbesetzte Ausbildungsstellen stehen mehr als doppelt so viele unvermittelte Bewerber*innen mit diesen Berufswünschen gegenüber.⁵ Die Möglichkeit, den eigenen Nachwuchs in ausreichender Zahl auszubilden sind, rein rechnerisch, demnach gegeben.



7. Frauenanteil in IG Metall Branchen auf niedrigem Niveau und weiter sinkend

Der insgesamt niedrige Anteil von Frauen in den Berufen im Organisationsbereich der IG Metall ist, wie im Bundestrend zu beobachten, seit Jahren leicht sinkend⁶). Im Vergleich zum Vorjahr wurden rund 1.000 Verträge weniger mit weiblichen Auszubildenden abgeschlossen. Das betrifft vor allem die kaufmännischen Berufe.



⁵ Quelle: Datenmaterial BIBB, Bonn 2019 und eigene Auswertung und Darstellung nach ausgewählten Berufen.

⁶ Ebenso.

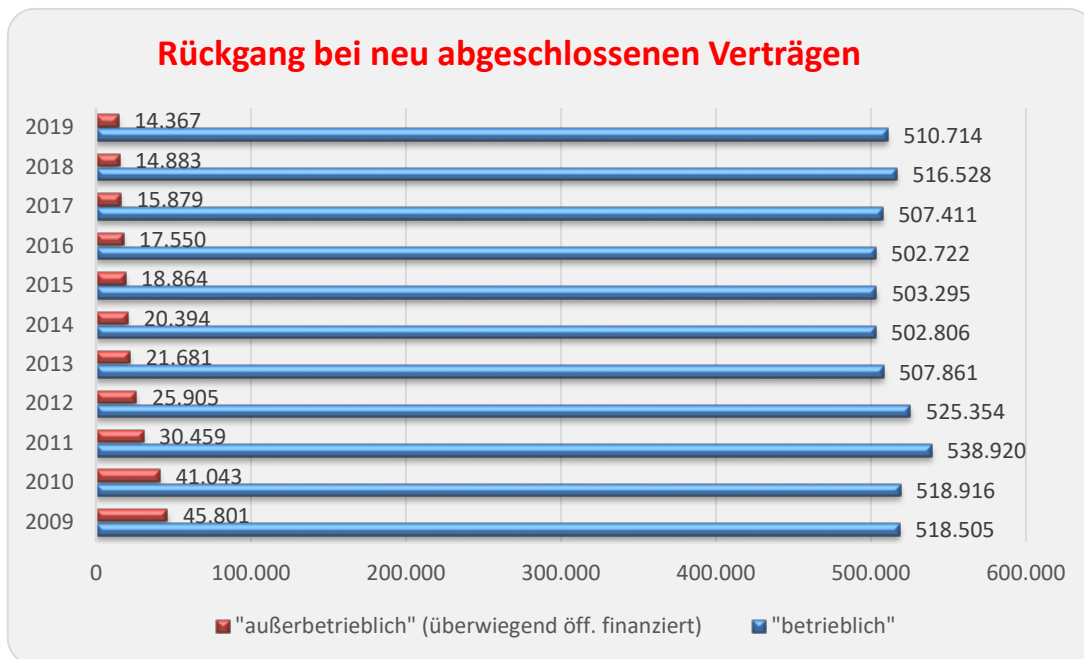
Der Ausbildungsmarkt 2019 – Ein Überblick

Entgegen der positive Entwicklung am Ausbildungsmarkt in 2018 setzte sich dieser Trend in 2019 nicht fort. Es gab sowohl einen Rückgang von betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten als auch neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

Insgesamt wurden rund 564.000 betriebliche Ausbildungsstellen gemeldet, das sind rund 10.000 Plätze weniger als noch 2018. Auch ist die Zahl der abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge in 2019 gesunken. Es wurden insgesamt 6.333 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen als im Vorjahr. Betrachtet man nur die betrieblichen Verträge, so gab es hier einen Rückgang von 5.814 (-1,1%) im Vergleich zum Vorjahr.

Im Einstelljahr 2019 wurden insgesamt 525.081 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen⁷, 510.714 davon sind betriebliche Ausbildungsverträge.

Die Anzahl der außerbetrieblichen, öffentlich finanzierten Neuverträge hat sich weiter verringert um rund 500 auf 14.367 (-3,5% zu 2018).



⁷ Quelle Grafik: Datenmaterial BIBB, Bonn 2009- 2019, eigene Darstellung.

Im Ausbildungsbereich von Industrie und Handel, fiel die Anzahl der neuen Verträge um rund 5.200 bzw. 1,7%. Im Bereich des Handwerks gab es im Verhältnis einen ähnlichen Rückgang von 2.433 Verträgen (-1,7%). Allein im öffentlichen Dienst und den freien Berufen gab es leichte Zuwächse.

Betrachtete man die Entwicklung im Handwerk über alle Gewerke über die letzten 15 Jahre, so gab es einen deutlichen Einbruch mit Blick auf die zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze, das nun auf einem moderaten Level gehalten wird. Wurden hier in 2003 noch rund 500.000 Ausbildungsplätze angeboten, waren es 2018 nur noch rund 365.000.⁸

Mit Blick auf die noch unbesetzten Stellen und dem Ruf nach Fachkräften, hätte es Potential für weitere Steigerungen statt erneute Rückgänge gegeben. 53.137 Ausbildungsplätze wurden nicht besetzt, 4.519 weniger als 2019 (- 7,8%), aber immer noch auf hohem Niveau. Erfreulich ist, dass die Zahl der unversorgten Jugendlichen 2019 erstmals deutlicher gesunken ist. 73.6721 Bewerber*innen haben vergeblich einen Ausbildungsplatz gesucht. Trotz des Rückganges gibt das hohe Niveau allerdings weiterhin keinen Grund zur Entwarnung. Als Gründe für diese paradoxe Situation können regionale Disparitäten, die mangelnde Attraktivität von angebotenen Ausbildungsberufen bei Jugendlichen sowie das Einstellverhalten von Betrieben, die Ausbildungsbewerber*innen als nicht geeignet einstufen, genannt werden. Auch bemerkenswert: Während in den 5 beliebtesten Ausbildungsberufen rund ein Viertel aller Verträge abgeschlossen wurden, haben Betriebe und Unternehmen an anderen Stellen Besetzungsprobleme bzw. bleiben auf Seiten der Jugendlichen viele unversorgt.

Sinkendes Interesse - Verliert die duale Ausbildung an Attraktivität?

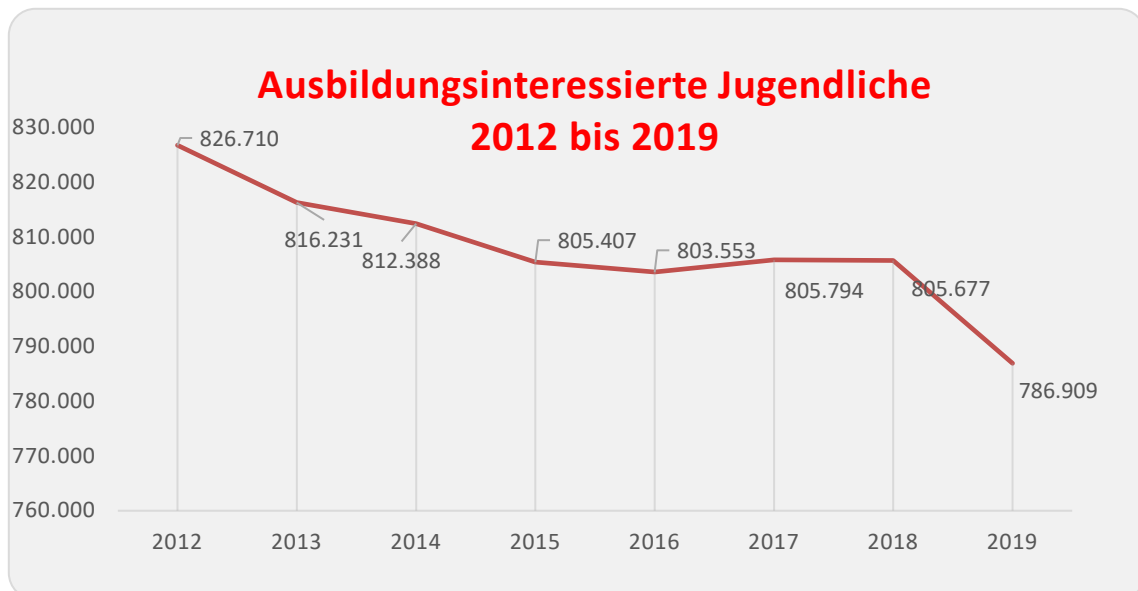
Auch die Zahl der Ausbildungsinteressierten ist in diesem Jahr deutlich zurückgegangen. Statistisch werden darunter alle Jugendliche erfasst, deren Interesse an Ausbildung im Laufe eines Jahres registriert wird. Das kann z.B. über einen Besuch in einem Berufsinformationszentrum oder der tatsächlichen Registrierung als Bewerber*in erfolgen. 2019 haben sich 786.909 Jugendliche für eine Ausbildung interessiert, 18.768 weniger als im Vorjahr.⁹

Eine andere relevante statistische Größe ist die der Nachfrage. Hier werden alle Jugendlichen erfasst, die zum Stichtag 30.09. eines Jahres entweder einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben oder aber noch auf Ausbildungsplatzsuche waren. Zum ersten Mal ist diese Nachfrage von Jugendlichen nach dualen Ausbildungsplätzen unter die Zahl von 600.000 gefallen. Mit 598.800 jungen Menschen, die entweder zum 30.09. ei-

⁸ Siehe dazu: Zentralverband des deutschen Handwerks, <https://www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&clD=86>; aktueller Zahlen lagen bei Textlegung nicht vor.

⁹ Quelle Grafik: Datenmaterial BIBB, Bonn 2012- 2019.

nen Ausbildungsvertrag abschlossen oder aber alternativ verblieben waren, lag die Nachfrage um 11.200 unter dem Vorjahreswert.¹⁰ Das ist der niedrigste Wert seit Beginn der Erhebung 1992.



Wird also die duale Ausbildung weniger attraktiv für jungen Menschen?

Auch wenn die Zahlen dies zunächst vermuten lassen scheint es nach genauerem Blick nicht der Fall zu sein. Ein großer Teil des Rückgangs kann auf sinkende Schulabgangszahlen zurückgeführt werden. Vermutlich spielen hier aber noch andere Effekte eine Rolle. So wurden im letzten Jahr weniger Bewerber*innen aus früheren Abschlussjahren gezählt (- 11.100), die sich für eine Ausbildung beworben haben. Außerdem gab es rund 10.000 Bewerber*innen weniger aus teilqualifizierenden beruflichen Schulen.¹¹

Demzufolge kann man auch ableiten, dass es zwar nicht am mangelndem Interesse liegt, dass es aber bei sinkenden Zahlen an interessierten Jugendlichen für die Betriebe umso wichtiger wird, mit qualitativ guter Ausbildung und guten Beschäftigungsperspektiven um ihre Fachkräfte zu werben.

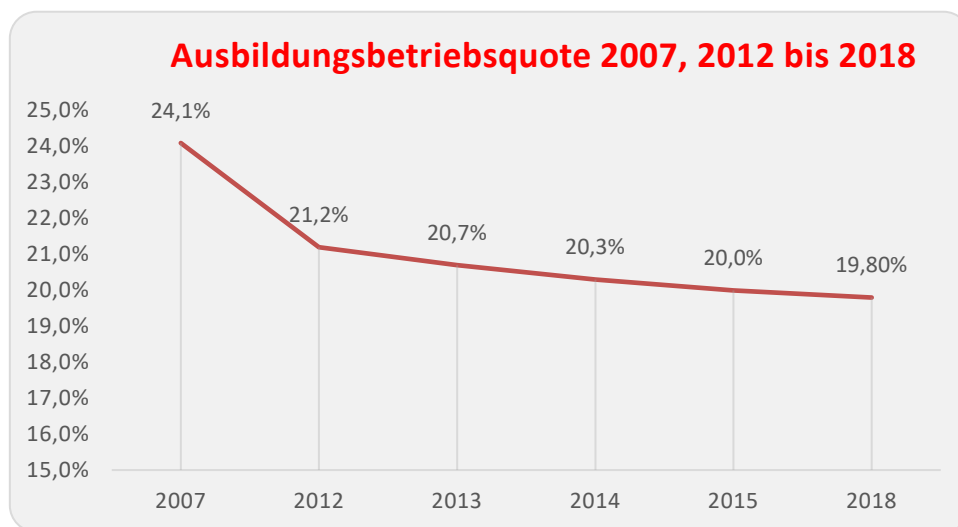
In Anbetracht des Bedarfs an zukünftigen Fachkräften bleibt erneut festzustellen, dass das Auszubildendenverhalten vieler Betriebe dem nicht Rechnung trägt und nicht in Ausbildung investiert wird. Die Ausbildungsbetriebsquote, also der Anteil an allen Betrieben in Deutschland die ausbilden, ist seit Jahren rückläufig.¹² Beteiligte sich vor zehn Jahren noch rund jeder vierte Betrieb an der Ausbildung, so ist es aktuell nicht einmal mehr jeder fünfte Betrieb.

¹⁰ Zahlen beziehen sich auf Nachfrage nach erweiterter Definition. Erfasst werden dabei auch Jugendliche, die in einer, meist schulischen, Alternative verbleiben, ihren Wunsch nach einem Ausbildungsplatz aber aufrechterhalten.

¹¹ Quelle: Aktuelle Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt, Milde et.al; PPP auf Sitzung des BIBB HA vom 11.12.2019. Teilqualifizierend meint hier Einstiegsqualifizierungen, Praktika u.ä.

¹² Quelle Grafik: Datenmaterial BIBB, Bonn 2007, 2012 - 2019, eigene Darstellung.

Die Ausbildungsbetriebsquote verharrt auf einem historischen Tiefstand von 19,8 Prozent.¹³ Besorgniserregend ist auch, dass die durchschnittliche Ausbildungsquote in den letzten zehn Jahren von 6,5 auf 4,9 Prozent gesunken ist.¹⁴ Trotz Beschäftigungszuwachs sorgen also auch die ausbildenden Betriebe im Schnitt weniger für Fachkräftenachwuchs. Ein Blick in die Wirtschaftszweige der IG Metall zeigt, dass bis auf den Maschinenbau, die Hersteller von Metall-erzeugnissen und der Holz- und Kunststoffbereich alle anderen Wirtschaftszweige deutlich unter der durchschnittlichen Ausbildungsquote bleiben (siehe auch ‚Das Wichtigste in Kürze‘). Im Schnitt liegt die Ausbildungsquote in den ausgewählten Wirtschaftszweigen der IG Metall mit 4,7 Prozent noch unter dem Bundesdurchschnitt.



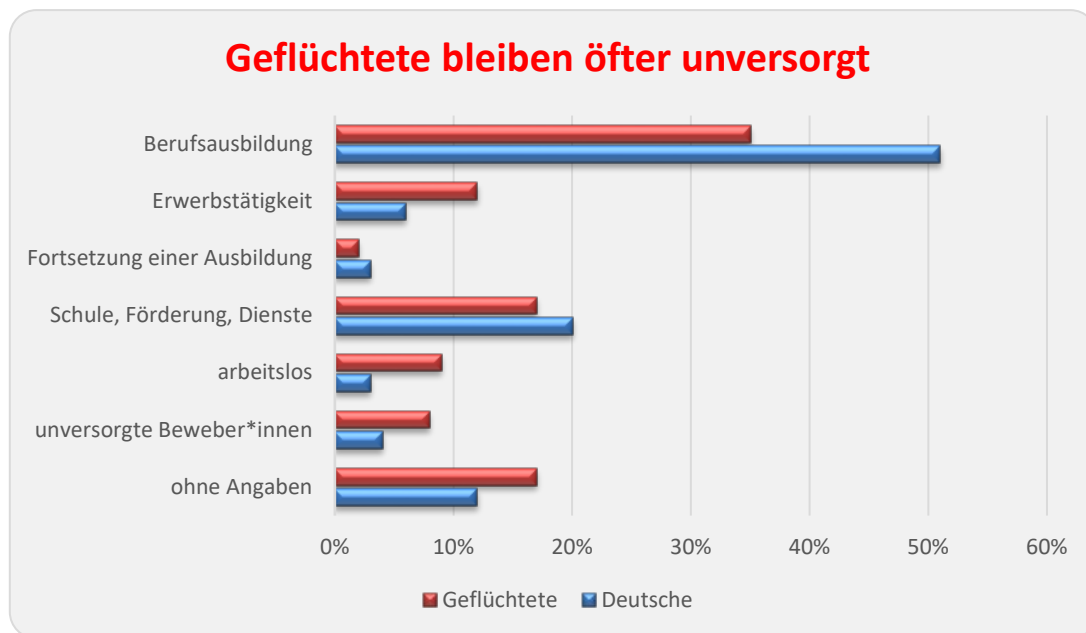
¹³ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Berufsbildungsbericht 2018, Bonn, S.38.

¹⁴ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Datenreport 2018, Bonn, S. 205.

Anteil von Bewerber*innen mit Fluchthintergrund bleibt konstant

Der Anteil von geflüchteten Bewerber*innen hat sich 2019 nicht merklich weiter erhöht sondern bleibt mit 38.113 fast auf Vorjahresniveau (- 186).¹⁵ Knapp jeder dritte gemeldete Bewerber mündete in eine Ausbildung (13.433). Der Frauenanteil ist unter den Bewerbern mit Fluchthintergrund mit 20 Prozent geringer. Auch sind die Bewerber*innen überwiegend deutlich älter als ohne Fluchthintergrund. Jede/r vierte ist 25 Jahre oder älter. Formal sind sie insgesamt geringer qualifiziert als deutsche Bewerber*innen, einzig die Zahl der Bewerber*innen mit Studienabschluss ist auf einem ähnlichen Niveau. Interessant ist, dass sie deutlich häufiger direkt in Arbeit münden und weniger schulische oder alternative Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch nehmen.¹⁶

Hier gilt es, diese Menschen über arbeitsmarktpolitische Instrumente noch stärker an das Ausbildungssystem heranzuführen, um einer permanenten Beschäftigung als Ungelernte in prekären Arbeitsverhältnissen vorzubeugen.



¹⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Situation auf dem Ausbildungsmarkt, Oktober 2019, S. 18.

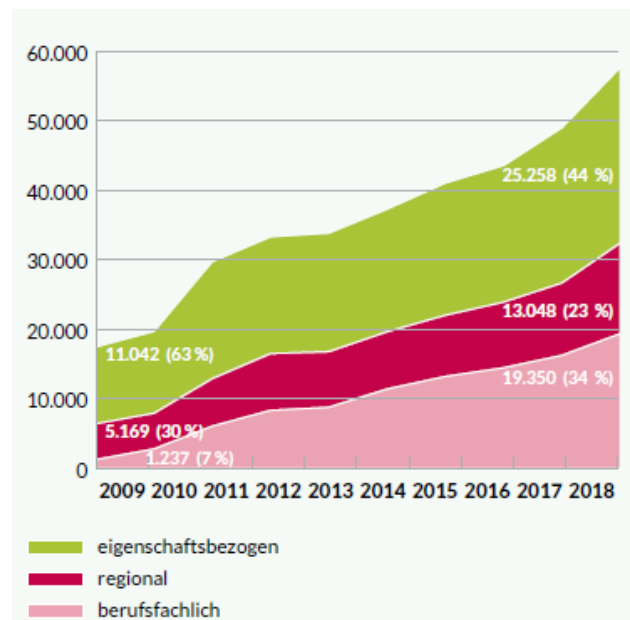
¹⁶ Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019, eigene Darstellung. Die Grafik zeigt den Verbleib der Bewerber*innen zum 30.09.2019.

Passungsprobleme – warum Betriebe und Jugendliche nicht zueinander finden

Seit einigen Jahren ist das Thema Passungsprobleme für die Betrachtung des Ausbildungsmarktes ein relevanter Faktor. Der Begriff umschreibt, dass Betriebe und ausbildungsinteressierte Jugendliche aus unterschiedlichen Gründen nicht zueinander finden. Wenn das vorhandene Ausbildungsplatzpotential trotz vieler suchender Jugendlicher nicht ausgeschöpft wird, wenn also Besetzungs- und Versorgungsprobleme zusammenkommen, spricht man von einem Passungsproblem

Im Rahmen des von der Bertelsmann Stiftung geförderten „Ländermonitors berufliche Bildung 2019“¹⁷ wurden drei Typen von Problemlagen identifiziert, die als „Mismatch“ bezeichnet werden.

1. Berufsfachliches Mismatch: hier passen die angebotenen noch offenen Stellen nicht zu den Berufswünschen der Jugendlichen und umgekehrt
2. Regionales Mismatch: unbesetzte Stellen und noch unvermittelte Jugendliche sind nicht im gleichen Arbeitsagenturbezirk
3. Eigenschaftsbezogenes Mismatch: Sie setzen voraus, dass die beiden oben angeführten Aspekte keine Rolle spielen, also sowohl beruflich passende Stelle und unvermittelte/r Bewerber*in im gleichen Agenturbezirk vorhanden sind. Wenn dann Betriebe Bewerber*innen aufgrund von z.B. Schulabschluss ablehnen oder auch, wenn Bewerber*innen den Betrieb ablehnen z.B. wegen dessen Ausbildungsbedingungen kommt es zum eigenschaftsbezogenen Mismatch.



Passungsprobleme nach Mismatch-Typen¹⁸

¹⁷Burkard, Claudia (2019), Ländermonitor berufliche Bildung 2019. Zusammenfassung der Ergebnisse, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.

¹⁸ Grafik ebenda, S. 21.

In den letzten 10 Jahren haben laut Studie alle Mismatch-Typen zugenommen, seit 2009 hat sich die Zahl der Passungsprobleme verdreifacht und liegt aktuell bei 10% aller angebotenen Ausbildungsplätze. Innerhalb der Mismatch-Typen hat es allerdings Verschiebungen gegeben. So betrug das berufsfachliche 2009 noch 7% und liegt heute bei 34%.

Regionales Mismatch lässt sich vor allem in großen Flächenländern ausmachen, eigenschaftsbezogenes in den Stadtstaaten (68 bis 74%, Bayern (63%) und Nordrhein-Westfalen (61%). So stehen zum Beispiel in Hamburg 852 unbesetzte Ausbildungsplätze im Bereich der Elektroberufe 870 Bewerber*innen gegenüber, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze hat in 2019 etwas abgenommen, allerdings liegt sie mit rund 53.000 Plätzen immer noch alarmierend hoch und das nicht nur in bei Jugendlichen unattraktiven Berufen. Neben den „üblichen Verdächtigen“ Berufen mit schlechter Bezahlung und schwierigen Arbeitsbedingung finden sich aber auch in attraktiven Berufen Ausbildungsplätze unbesetzt, obwohl es dafür sehr viele Interessenten gibt. Schaut man beispielhaft in einige Berufe im Organisationsbereich der IG Metall findet man 939 unbesetzte Plätze bei Fachinformatikern, 1.281 bei Kaufleuten für Büromanagement oder 1.134 bei Kfz-Mechatronikern. Hier liegen die Zahlen der Jugendlichen, die Interesse an diesen Berufen gemeldet haben und unversorgt blieben 3- bis 4-mal so hoch (Fachinformatiker: 3.129, Kaufleute für Büromanagement: 5.514, KFZ-Mechatroniker: 3.849). Hier scheinen vor allem regionale sowie eigenschaftsbezogene Probleme eine Rolle zu spielen.

Das Auswahlverhalten der Betriebe scheint bei Betrachtung der Zahlen dabei immer noch ein zentraler Faktor zu sein, denn entscheidend für gute Chancen und Erfolg auf dem Ausbildungsmarkt ist weiterhin der formale Schulabschluss. Vergleicht man die Anforderungen verschiedener Berufe, die Arbeitgeber bei der Bundesagentur (BA) als Mindestanforderungen für ihre Ausschreibungen angeben so gibt es formal genügend Bewerber*innen, die diese erfüllen. Das gilt für Produktionsberufe ebenso wie für den Dienstleistungssektor. Schaut man dann aber auf die tatsächlich abgeschlossenen Verträge, so wurden in den betrachteten Produktionsberufen nur 37% der Stellen mit Hauptschüler*innen besetzt obwohl 73% der Stellen einen Hauptschulabschluss voraussetzten.¹⁹ Ein Blick über die gesamten bei der BA gemeldeten Stellen zeigt, dass jede zweite Stelle mit mindestens Realschulabschluss ausgeschrieben ist. Damit entfallen auf 100 Bewerber*innen mit Hauptschulabschluss lediglich 64 verfügbare Stellen, während 100 Realschüler*innen rechnerisch 149 Stellen zur Verfügung stehen.²⁰

¹⁹ Vgl. ebenda, S. 21.

²⁰ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Situation auf dem Ausbildungsmarkt, Oktober 2019, S. 11.

Der Ausbildungsmarkt im Organisationsbereich der IG Metall

Mehr Auszubildende, aber sinkende Ausbildungsquoten

Die absoluten Ausbildungszahlen in den Wirtschaftszweigen im Organisationsbereich der IG Metall sind gegen den Trend der letzten Jahre leicht gestiegen (+ 2.912).

Dabei gab es in fast allen Wirtschaftszweigen Zuwächse im Vergleich zum Vorjahr, vor allem im Bereich Maschinenbau (+ 1667). Lediglich in den Bereichen Metallerzeugung und –bearbeitung sowie in der Textil- und Bekleidungsindustrie gab es leichte Rückgänge.

Betrachtet man allerdings den gleichzeitig verlaufenden Beschäftigungsaufwuchs, so konnte in keinem Wirtschaftszweig trotz teilweise steigender Ausbildungszahlen die Ausbildungsquote gesteigert werden. Vielmehr fiel sie, bis auf die Bereiche Maschinenbau und Herstellung von elektrischen Ausrüstungen, in allen andern Wirtschaftszweigen ab.

Die Spitzenposition bei der Ausbildungsquote behält weiterhin der Maschinenbau, der sich auf 6,1 Prozent stabilisieren konnte. Schlusslicht bleibt die Automobilindustrie, die mit einer Ausbildungsquote von 3,8 Prozent weiterhin unter der Vierprozentmarke verharrt und weiter fällt. Hier hat der vergleichsweise große Beschäftigungszuwachs keine zusätzliche Ausbildung gebracht. Die durchschnittliche Ausbildungsquote über alle Wirtschaftszweige ist auf 4,7 Prozent zurückgegangen.

Die Entwicklung der Ausbildungsquoten passt nicht zum Klagen der Arbeitgeber über einen angeblichen Fachkräftemangel und scheint wenig zielführend in der Frage der eigenen Nachwuchssicherung.

Ausbildungsquoten 2016 bis 2018 für ausgewählte Wirtschaftszweige									
Wirtschaftszweige	2016			2017			2018		
	Beschäftigte	Azubis	Ausbildungsquote	Beschäftigte	Azubis	Ausbildungsquote	Beschäftigte	Azubis	Ausbildungsquote
28 Maschinenbau	1.033.731	65.174	6,3%	1.053.460	64.486	6,1%	1.086.334	66.153	6,1%
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	804.181	49.809	6,2%	822.112	50.008	6,1%	846.800	50.489	6,0%
16,17,22,31 Holz und Kunststoff	736.202	37.642	5,1%	749.265	38.028	5,1%	764.653	38.419	5,0%
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	356.885	16.772	4,7%	359.827	16.640	4,6%	368.554	16.812	4,6%
24 Metallerzeugung und -bearbeitung	289.813	13.733	4,7%	291.291	13.488	4,6%	292.840	13.305	4,5%
30 Sonstiger Fahrzeugbau	158.367	7.446	4,7%	160.229	7.424	4,6%	169.303	7.556	4,5%
13,14 Textil und Bekleidungsindustrie	108.995	4.489	4,1%	110.148	4.468	4,1%	109.185	4.400	4,0%
26 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	413.372	16.640	4,0%	423.239	16.617	3,9%	429.680	16.753	3,9%
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	917.611	36.164	3,9%	919.889	35.954	3,9%	952.391	36.138	3,8%
Summen / prozentualer Durchschnitt	4.819.157	247.869	4,9%	4.889.460	247.113	4,8%	5.019.740	250.025	4,7%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Daten jeweils 31.12.
Aktuell liegen Daten bis 31.12.2018 vor. Daten für 2019 stehen erst Mitte 2020 zur Verfügung.

Metall- und Elektroberufe: Leichter Rückgang bei neuen Ausbildungsverträgen

Während es in 2018 noch eine deutliche Steigerung bei der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gegeben hatte, sanken die Zahlen in 2019 um 1,5 Prozent. Damit wurden 717 Verträge weniger abgeschlossen als im Vorjahr. Vor allem bei den Werkzeug-, Industrie- und Zerspanungsmechanikern gibt es die größten Rückgänge. Zugelegt haben vor allem die Elektroniker*innen in den Bereichen Automatisierungstechnik und Betriebstechnik.

Ausgewählte Metall- und Elektroberufe abgeschlossenen Ausbildungsverträge Industrie und Handwerk 2014 bis 2019										
Beruf	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019 davon		Entwicklung 2019 gegenüber 2018	
							männlich	weiblich	absolut	in %
Anlagenmechaniker	1.152	1.113	1.044	1.107	1.086	1.134	1.104	30	48	4,4%
Industriemechaniker	13.302	13.038	12.711	12.612	12.966	12.660	11.853	807	-306	-2,4%
Konstruktionsmechaniker	2.835	2.796	2.781	2.649	2.727	2.580	2.478	102	-147	-5,4%
Werkzeugmechaniker	3.411	3.474	3.201	3.261	3.111	2.778	2.562	216	-333	-10,7%
Zerspanungsmechaniker	6.210	6.291	5.934	6.117	6.567	6.267	5.901	366	-300	-4,6%
Fertigungsmechaniker	807	858	876	903	804	792	693	99	-12	-1,5%
Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme	93	93	75	99	96	123	120	3	27	28,1%
Elektroniker für Betriebstechnik	6.114	6.192	6.456	6.624	7.041	7.170	6.774	396	129	1,8%
Elektroniker für Automatisierungstechnik	1.872	1.947	1.965	2.076	2.175	2.337	2.145	192	162	7,4%
Elektroniker für Geräte und Systeme	2.253	2.196	2.196	2.157	2.199	2.118	1.896	222	-81	-3,7%
Elektroniker für Informations- und Systemtechnik	93	111	105	84	120	132	123	9	12	10,0%
Mechatroniker	7.590	7.629	7.959	7.977	8.577	8.658	8.049	609	81	0,9%
Produktionstechnologe	48	39	66	60	81	84	69	15	3	3,7%
Summe	45.780	45.777	45.369	45.726	47.550	46.833	43.767	3.066	-717	-1,5%

Quelle: BIBB

Metall- und Elektroberufe: Leichter Rückgang bei unbesetzten Ausbildungsplätzen

Nach dem kontinuierlichen Anstieg unbesetzter Stellen in den letzten Jahren gab es in diesem Jahr einen ersten leichten Rückgang. In den ausgewerteten Metall- und Elektroberufen sank die Zahl unbesetzter Stellen und liegt nun bei 3.207. Auf fehlende ausbildungsinteressierte Jugendliche ist dies nicht für alle Berufe zurückzuführen, auch wenn ihre Zahl leicht gesunken ist. So gibt es bei allen Berufen unversorgte Bewerber*innen (UVB) die sich konkret für diese Berufe interessieren. Teilweise gibt es sogar deutlich mehr UVB als unbesetzte Plätze, wie beispielsweise bei Industriemechaniker*innen und. Ein Grund für die noch offenen Stellen sind sicher regionale Passungsprobleme. Allerdings liegt hier die Vermutung nahe, dass auch das Auswahlverhalten der Betriebe eine Rolle spielt.

Ausgewählte Metall- und Elektroberufe unbesetzte Ausbildungsplätze Industrie und Handwerk 2014 bis 2019							UVB*	UVB*
Beruf	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2018	2019
Anlagenmechaniker	36	57	72	78	75	108	174	171
Industriemechaniker	324	339	381	630	690	618	1575	1.491
Konstruktionsmechaniker	165	198	189	216	303	315	144	117
Werkzeugmechaniker	87	141	111	153	234	183	135	129
Zerspanungsmechaniker	189	279	249	363	474	432	504	519
Fertigungsmechaniker	24	33	9	42	51	33	54	54
Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme	9	15	3	6	6	36	48	33
Elektroniker für Betriebstechnik	288	246	399	408	597	465	624	531
Elektroniker für Automatisierungstechnik	30	57	66	273	291	228	168	159
Elektroniker für Geräte und Systeme	78	75	84	216	576	294	228	243
Elektroniker für Informations- und Systemtechnik	0	6	9	21	k.A.	12	30	42
Mechatroniker	273	366	300	375	441	465	657	669
Produktionstechnologe	3	6	6	6	24	18	6	9
Summe	1.506	1.818	1.878	2.787	3.762	3.207	4.347	4.167

Quelle: BIBB
* UVB: Unvermittelte Bewerber/Innen mit und ohne Alternative

Konstruktionsberufen entwickeln sich unterschiedlich

Während bei dem/der Technischen Systemplaner*in seit Jahren ein kontinuierlicher Anstieg der Verträge zu beobachten ist, gibt es in diesem Jahr bei den Produktdesignern einen starken Rückgang. Auch wenn die noch unbesetzten Stellen (siehe unten) hinzugerechnet würden, wären hier deutlich weniger Verträge abgeschlossen worden

Konstruktionsberufe abgeschlossenen Ausbildungsverträge Industrie und Handwerk 2014 bis 2019										
Beruf	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2018 davon		Entwicklung 2019 gegenüber 2018	
							männlich	weiblich	absolut	in %
Technische Produktdesigner	2.598	2.664	2.511	2.541	2.586	2.250	1.683	867	-336	-13,0%
Technischer Systemplaner	1.005	1.077	1.203	1.317	1.482	1.536	1.101	435	54	3,6%
Summe	3.603	3.741	3.714	3.858	4.068	3.786	2.784	1.302	-282	-6,9%

Quelle: BIBB

Systemplanung oder Produktdesign: Divergenz in der Entwicklung

Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in den Konstruktionsberufen ist analog des bundesweiten Trends leicht zurückgegangen, was allerdings nur auf den Rückgang bei den Systemplanern zurückzuführen ist. Während es bei den Systemplaner allerdings tatsächlich zahlenmäßig zu wenig Bewerber*innen für die noch offenen Plätze gibt, wären die noch offenen Plätze im Produktdesign rein rechnerisch leicht zu besetzen.

Konstruktionsberufe unbesetzte Ausbildungsplätze Industrie und Handwerk 2014 bis 2019							UVB*	UVB*
Beruf	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2018	2019
Technische Produktdesigner	42	51	63	96	90	90	318	315
Technischer Systemplaner	60	54	51	84	144	129	57	51
Summe	102	105	114	180	234	219	375	366

Quelle: BIBB
* UVB: Unvermittelte Bewerber/innen mit und ohne Alternative

Digitalisierung hält den Großteil der IT-Ausbildungsberufe weiter im Anstieg

Die Digitalisierung der Arbeitswelt beeinflusst das Ausbildungsverhalten der Betriebe sichtbar. Die Ausbildung in den IT-Berufen befindet sich seit 2012 auf einem Wachstumskurs. Vor allem der Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung ist stark nachgefragt, hier gab es erneut eine Steigerung in den Verträgen von rund 700 (+10,6%).

Gegenüber 2014 beträgt der Zuwachs aller Verträge sogar 5.430 Neuverträge, ein Plus von rund 27 Prozent!

IT-Berufe abgeschlossenen Ausbildungsverträge Industrie und Handwerk 2014 bis 2019										
Beruf	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019 davon		Entwicklung 2019 gegenüber 2018	
							männlich	weiblich	absolut	in %
Fachinformatiker Anwendungsentwicklung	4.332	4.593	5.049	5.610	6.483	7.173	6.384	789	690	10,6%
Fachinformatiker Systemintegration	6.402	6.462	7.044	7.467	8.646	9.267	8.700	567	621	7,2%
IT-System-Elektroniker	1.731	1.656	1.479	1.404	1.509	1.476	1.395	81	-33	-2,2%
IT-Systemkaufleute	1.521	1.557	1.374	1.374	1.338	1.467	1.257	210	129	9,6%
Informatikkaufleute	1.020	1.011	1.086	1.014	999	1.053	906	147	54	5,4%
Summe	15.006	15.279	16.032	16.869	18.975	20.436	18.642	1.794	1.461	7,7%

Quelle: BIBB

Trotz Aufwind: Deutlich mehr IT-Ausbildungsverträge wären möglich

Trotz der erfreulichen Entwicklung bei den abgeschlossenen Neuverträgen in den IT-Berufen wird auch hier das Potenzial im Großteil der Berufe unzureichend ausgeschöpft. Allein bei den Systemkaufleuten gibt es rein rechnerisch zu wenige Bewerber*innen. Die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze ist nach einem sprunghaften Anstieg in 2017 erneut moderat zurückgegangen und liegt bei 1.293 unbesetzten Ausbildungsplätzen. Dem stehen mehr als doppelt so viele unvermittelte Bewerber*innen gegenüber, wobei das Interesse der Bewerber*innen vor allem auf dem Fachinformatiker liegt.

IT-Berufe unbesetzte Ausbildungsplätze Industrie und Handwerk 2012 bis 2019							UVB*	UVB*
Beruf	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2018	2019
Fachinformatiker	342	477	633	1.329	1.155	939	3.102	3.129
IT-System-Elektroniker	48	66	93	108	108	111	531	495
IT-Systemkaufleute	93	111	138	159	210	171	168	141
Informatikkaufleute	51	51	63	57	90	72	165	120
Summe	534	705	927	1.653	1.563	1.293	3.966	3.885

Quelle: BIBB
* UVB: Unvermittelte Bewerber/innen mit und ohne Alternative

Kaufleute und Lagerlogistik im Minus

In allen betrachteten Berufen sind die Ausbildungsverträge rückläufig. Besonders der Bereich der Kaufmännischen Berufe hat Tiefststände über alle betrachteten Jahre erreicht. Den größeren Teil des Rückgangs machen dabei die weiblichen Azubis aus (-1.257)

Das ist insofern relevant, da diese Berufe für viele Frauen scheinbar attraktivere Beschäftigungsmöglichkeiten in der Industrie ausmachen.

Auch der zuletzt noch stärker gewachsene Logistikberuf hat in 2019 eine rückläufige Entwicklung. Er bewegt sich damit wieder auf dem Niveau der vorhergehenden Jahre.

Kaufleute und Logistik abgeschlossenen Ausbildungsverträge Industrie und Handwerk 2014 bis 2019										
Beruf	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019 davon		Entwicklung 2019 gegenüber 2018	
							männlich	weiblich	absolut	in %
Industriekaufleute	18.321	18.051	17.937	17.829	18.150	17.220	7.404	9.816	-930	-5,1%
Kaufleute für Büromanagement*	28.464	27.369	28.050	28.059	27.219	26.229	7.296	18.933	-990	-3,6%
Fachkraft für Lagerlogistik	10.170	10.176	10.317	10.545	11.028	10.653	9.417	1.236	-375	-3,4%
Summe	56.955	55.596	56.304	56.433	56.397	54.102	24.117	29.985	-2.295	-4,1%

Quelle: BIBB

*)2012/13 Bürokaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation, ab 2014 neuer Beruf inklusive Altberufe, alles ohne ÖD

Kaufleute und Logistik: Viele unbesetzte Ausbildungsstellen treffen auf unversorgte Bewerber*innen

Sowohl die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze als auch die der unversorgten Bewerber*innen sind in allen drei betrachteten Berufen gesunken. Bemerkenswert ist, das selbst in den beiden kaufmännischen Berufen, die bei Jugendlichen hoch im Kurs stehen, viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Die Kaufleute für Büromanagement gehören seit Jahren zu den bei Jugendlichen beliebtesten Berufen. Den rund 1.700 unbesetzten Ausbildungsplätzen in den kaufmännischen Berufen stehen rund 7.500 ausbildungsinteressierte unversorgte Bewerber*innen gegenüber. Rein rechnerisch also wären die Plätze leicht zu besetzen. Im Logistikberuf hat sich dagegen die Kluft, wie auch im Vorjahr, etwas verringert.

Kaufleute und Logistik unbesetzte Ausbildungsplätze Industrie und Handwerk 2014 bis 2019							UVB*	UVB*
Beruf	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2018	2019
Industriekaufleute	291	321	285	444	423	414	2256	1.941
Kaufleute für Büromanagement**	624	1065	1032	1137	1542	1281	5991	5.514
Fachkraft für Lagerlogistik	504	627	663	846	1074	981	1479	1.380
Summe	1.419	2.013	1.980	2.427	3.039	2.676	9.726	8.835

Quelle: BIBB

** nur neuer Beruf ab 2014, mit ÖD

* UVB: Unvermittelte Bewerber/innen mit und ohne Alternative

Ausbildung im Handwerk weiter rückläufig

Bis im letzten Jahr war die Zahl der Ausbildungsverträge in den betrachteten handwerklichen Berufen stetig steigend. In Teilen, so vor allem im letzten Jahr, wurde dies von jungen Männern mit Fluchthintergrund beeinflusst, die vielfach hier in Ausbildungsverhältnisse einmündeten. Deren Zahl ist nach Jahren des Wachstums mittlerweile stagnierend, so dass sich dies perspektivisch negativ auf die Ausbildungsverhältnisse im Handwerk auswirken dürfte. Im Vergleich zu 2018 wurden rund 400 Verträge weniger abgeschlossen. Besonders positiv fällt der Anlagenmechaniker SHK auf, der 651 mehr Auszubildende aufgenommen hat als noch im Jahr zuvor.

Ausgewählte Handwerksberufe abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2014 bis 2019										
Beruf	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019 davon		Entwicklung 2019 gegenüber 2018	
							männlich	weiblich	absolut	in %
Kfz-Mechatroniker	20.190	20.703	21.462	22.218	23.421	22.800	21.813	987	-621	-2,7%
Metallbauer	6.105	5.898	5.607	5.535	5.436	5.193	5.061	132	-243	-4,5%
Elektroniker	12.099	12.678	13.293	13.971	14.691	14.898	14.514	384	207	1,4%
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	11.337	11.358	11.679	12.201	12.687	13.338	13.128	210	651	5,1%
Tischler	7.719	7.860	7.731	7.914	8.265	8.013	6.873	1.140	-252	-3,0%
Automobilkaufleute	4.371	4.614	5.136	5.292	5.454	5.316	3.339	1.977	-138	-2,5%
Summe	61.821	63.111	64.908	67.131	69.954	69.558	64.728	4.830	-396	-0,6%

Quelle: BIBB

Doppelt so viele unvermittelte Bewerber*innen wie unbesetzte Stellen

Im seit Jahren ungebrochenen TOP-Berufswunsch von jungen Männern, dem Kfz-Mechatroniker, blieben 1.134 Ausbildungsplätze unbesetzt und das, obwohl es für diesen Beruf rund 3.850 unversorgte Bewerber*innen gibt. Auch Tischler und Automobilkaufleute könnten rechnerisch gut besetzt werden, da es hier ein hohes Interesse seitens der Bewerber*innen gibt. Die Metallbauer und Anlagenmechaniker sind rein rechnerisch bei den Interessierten im Minus. Insgesamt gibt es fast doppelt so viele unvermittelte Bewerber*innen wie unbesetzte Stellen.

Ausgewählte Metall- und Elektroberufe unbesetzte Ausbildungsplätze Industrie und Handwerk 2014 bis 2019							UVB*	UVB*
Beruf	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2018	2019
Kfz-Mechatroniker	456	684	756	855	1.116	1.134	4.017	3.849
Metallbauer	426	510	579	591	735	714	681	609
Elektroniker	663	882	828	1.047	1.083	1.077	1.221	1.158
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	786	957	927	1.101	1.212	1.206	951	894
Tischler	258	297	231	261	273	300	1.701	1.494
Automobilkaufleute	90	117	150	192	210	219	1.353	1.257
Summe	2.679	3.447	3.471	4.047	4.629	4.650	9.924	9.261

Quelle: BIBB

* UVB: Unvermittelte Bewerber/innen mit und ohne Alternative

Zweijährige Berufe: Ausbildungsverträge gehen zurück

Die Ausbildung in den zweijährigen Berufen war seit 2014 in den Bereichen Metall- und Elektro sowie Logistik kontinuierlich steigend. In 2019 gibt es einen leichten Rückgang, der vor allem auf die Abschlüsse bei den Maschinen- und Anlagenführer*innen zurückzuführen ist.

Ausgewählte zweijährige Berufe abgeschlossenen Ausbildungsverträge Industrie und Handwerk 2014 bis 2019										
Beruf	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019 davon		Entwicklung 2019 gegenüber 2018	
							männlich	weiblich	absolut	in %
Maschinen- und Anlagenführer	3.657	3.693	3.849	4.350	4.761	4.512	4.236	276	-249	-5,2%
Fachkraft für Metalltechnik*	1.377	1.566	1.512	1.689	1.707	1.728	1.656	72	21	1,2%
Industrieelektriker	495	477	492	579	627	720	678	42	93	14,8%
Fachlagerist	5.526	5.625	5.622	6.075	6.228	6.210	5.679	531	-18	-0,3%
Summe	11.055	11.361	11.475	12.693	13.323	13.170	12.249	921	-153	-1,1%

Quelle: BIBB

*) 2012 elf zweijährige Altberufe, die 2013 durch die Fachkraft für Metalltechnik ersetzt wurden.

Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze leicht steigend

In fast allen Berufen, bis auf den Fachlageristen, sind die unbesetzten Ausbildungsplätze gestiegen. Dennoch sind im Kontrast zu den zuvor betrachteten drei- bis dreieinhalbjährigen Berufen in den zweijährigen Berufen vergleichsweise wenige Plätze unbesetzt. Die Zahl der unversorgten Bewerber*innen für die Ausbildungsberufe Fachlagerist*in und bei den Maschinen- und Anlagenführer*innen liegt dabei deutlich über der Zahl der freien Plätze. Rein rechnerisch könnten in allen Berufen alle Plätze besetzt werden.

Ausgewählte zweijährige Berufe unbesetzte Ausbildungsplätze Industrie und Handwerk 2014 bis 2019							UVB*	UVB*
Beruf	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2018	2019
Maschinen- und Anlagenführer	129	171	171	219	276	330	876	846
Fachkraft für Metalltechnik**	33	39	60	78	111	117	213	258
Industrieelektriker	57	24	45	45	36	42	63	78
Fachlagerist	162	198	222	294	435	360	1.587	1.569
Summe	381	432	498	636	858	849	2.739	2.751

Quelle: BIBB

** 2012 elf zweijährige Altberufe, die 2013 durch die Fachkraft für Metalltechnik ersetzt wurden.

* UVB: Unvermittelte Bewerber/innen mit und ohne Alternative

Fazit und Handlungsempfehlungen

Die duale Berufsausbildung ist für Jugendliche weiterhin attraktiv.

Und auch Betriebe brauchen im Sinne einer zukünftigen Nachwuchssicherung Auszubildende. Das Ausbildungsverhalten des Großteils der Betriebe trägt dem allerdings nicht Rechnung. Ein Indikator dafür ist die Ausbildungsbetriebsquote, die seit Jahren auf unter 20% verharrt.

Und auch wenn die Passungsthematik immer wieder als Grund bemüht wird: selbst wenn diese Problematik nicht bestehen würde und alle verfügbaren Plätze besetzt würden, so bleiben jedes Jahr ein hoher Anteil Jugendlicher ohne einen Ausbildungsvertrag!

Neben sicher sinnvollen Maßnahmen und Verbesserungspotential seitens der Schule und Bundesagentur in Fragen der Berufsorientierung, Vermittlung in Praktika u.ä. sind es immer auch die Betriebe, bei denen im Sinne einer nachhaltigen Fachkräftesicherung einiges zu tun bleibt. Und es stellt sich – immer noch – die Frage, wie nicht ausbildende Betriebe mit in die Verantwortung genommen werden können, um in Fragen von Zukunftssicherung von jungen Menschen ihren Beitrag zu leisten. Wir benötigen daher eine echte Ausbildungsgarantie, an deren Finanzierung sich die Betriebe angemessen beteiligen müssen. Dass dies funktioniert, zeigt das seit 2012 praktizierte Verfahren der Umlagefinanzierung in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen. Ausbildende Betriebe erhalten hier sämtliche Ausbildungskosten aus einem Landesfond erstattet. Die Beiträge zur Finanzierung des Fonds werden gleichmäßig von allen Pflegeheimen und ambulanten Diensten erhoben, egal ob diese ausbilden oder nicht. Die Kosten der Ausbildung inklusive Ausbildungsvergütungen werden aus dem Fonds bezahlt. Das Umlageverfahren finanziert somit die Kosten der praktischen Ausbildung. Ausbildenden Betrieben entstehen so keine Kosten bzw. Wettbewerbsnachteile mehr, wenn sie ausbilden. Das hat die Ausbildungsbereitschaft deutlich erhöht (um 80 Prozent). Wir sehen hier Potential für eine Ausweitung des Konzepts auch über den Bereich der Pflege hinaus, um Jugendlichen Perspektiven und Sicherheit für das eigene Berufsleben und allen Betrieben ausreichend Fachkräfte für ihre Zukunft zu sichern.

Aber auch, solange es keine verpflichtende Regelung zur Lastenverteilung zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben gibt, können einige Punkte angegangen werden.

1. Ausbildungsanstrengungen der Betriebe steigern

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist unzureichend, die Ausbildungsquoten sinken von Jahr zu Jahr. Gute Fachkräfte werden gebraucht, aber in Ausbildung investieren wollen zunehmend weniger Betriebe. Eine bedenkliche Entwicklung, gegen die die ausbildenden Betriebe mobil machen müssten. Denn sie sind es, die weiterhin für Fachkräftenachwuchs sorgen und denen am Ende die Auszubildenden abgeworben werden.

Betriebsräte können nötige Ausbildungsanstrengungen und Fachkräftebedarfe gegenüber der Personalabteilung kommentieren.

2. Bestenauslese beenden, Förderung nutzen

Bei der hohen Anzahl der unbesetzten Stellen gibt es unterschiedliche Erklärungsmuster. Trotz aller Passungs- und Versorgungsprobleme die bestehen: Betriebe müssen sich von der Bestenauslese lösen, die sie seit Jahren betrieben haben. Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss oder/und Migrationshintergrund haben es am Ausbildungsmarkt trotz all der Besetzungsprobleme weiterhin schwer. Hier sind die Betriebe gefragt, ihr Einstellungsverhalten zu überdenken und mit möglichen Förderinstrumenten (z.B. assistierte Ausbildung) auch Jugendlichen mit ausbaubarem Potential eine Chance zu geben. Hier können Betriebsräte nach §95 BetrVG die Auswahlkriterien beeinflussen.

3. Ausbildungsqualität verbessern

Je höher das schulische Niveau der noch unversorgten Bewerber*innen, desto weniger gelangen viele als unattraktiv geltende Berufe in den Fokus der Jugendlichen, da sie mit höherem Bildungsabschluss andere Optionen vorziehen.

Gerade junge Frauen wenden sich dabei zunehmend vom dualen System ab. Hier sind die Betriebe gefragt, die Ausbildungsqualität zu steigern und für gute Arbeit und Perspektiven auch nach der Ausbildung zu sorgen, um für junge Menschen attraktiv zu sein. Sonst droht in vielen Berufen oder sogar Branchen die Kluft zwischen Angebot und Nachfrage noch deutlich tiefer zu werden. Betriebsräte können ihre Mitbestimmungsrechte nach §96-98 BtrVG nutzen und von der Ausbildungsplanung bis zur Durchführung und Gestaltung der Ausbildung ihren Einfluss geltend machen.

Attraktiv mit Tarif

Die zunehmend auftretenden Passungsprobleme sind auch eine Folge der Frage von Image und Ansehen der einzelnen Berufe. Schlechte Bezahlung, unattraktive Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten sprechen sich auch unter jungen Menschen herum. Wer kann, meidet diese Branchen und Berufe. Hier müssen die Betriebe dringend nachbessern – eine Rückkehr bzw. ein Eintritt in die Tarifbindung wäre dabei ein sinnvoller und richtiger erster Schritt.

Gemeinsame Anstrengungen der Akteure in der beruflichen Bildung: Handlungsfelder für die Allianz für Aus- und Weiterbildung

In der Allianz für Aus- und Weiterbildung haben sich 2014 die Bundesregierung mit Vertretern der Wirtschaft, der Gewerkschaften, der Bundesagentur für Arbeit und der Länder vorgenommen, die berufliche Bildung zu stärken. In 2019 wurde dieses Vorhaben fortgeschrieben und in einem neuen Papier verankert. Wir setzen uns dafür ein, u.a. folgende Herausforderungen in den Fokus zu nehmen:

1. Alle Betriebe müssen stärker für die Fachkräfteausbildung in die Verantwortung genommen werden. Es reicht nicht, wenn nur knapp 20 Prozent von ihnen den Fachkräftenachwuchs ausbilden, den alle benötigen. Insbesondere in Regionen mit Versorgungsproblemen muss eine gezielte Ansprache und Beratung von Betrieben erfolgen, um über mögliche überbetriebliche Kooperationen und Verbundausbildungen zu fördern.
2. Bestehende Fördermöglichkeiten (Einstiegsqualifizierung, Assistierte Ausbildung etc.) sind stärker bekannt zu machen, damit die Bereitschaft gefördert wird, auch Jugendliche mit Förderbedarf auszubilden. Dabei soll die Gruppe der Förderberechtigten erweitert werden und ein Mittelaufwuchs für solche Maßnahmen erfolgen.
3. Es braucht eine wirksame Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen. Jugendliche, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz bekommen haben, muss der Einstieg in das erste Ausbildungsjahr eines anerkannten Ausbildungsberufs garantiert werden. Die Ausbildung beginnt dann beispielsweise an Berufsschulen oder in Bildungseinrichtungen mit dem Ziel eines Übergangs in betriebliche Ausbildung. Gelingt dies nicht, muss die Ausbildung bis zum Abschluss garantiert sein. Hierfür bedarf es eines Maßnahmenpakets von Bund und Ländern, bei dem auch gewährleistet sein muss, dass sich Betriebe nicht aus der Verantwortung ziehen können und eine angemessene Finanzierung der Ausbildung sicherstellen müssen.
4. Um Jugendliche und Betriebe bei regionale Disparitäten besser zueinander zu bringen, muss das Thema Mobilitätsförderung im Fokus bleiben, zu dem es in einigen Bundesländern bereits gute Beispiele gibt. Neben der Frage von Azubitickets ist dabei auch das Thema Jugendwohnen und bezahlbarer Wohnraum für Azubis in den Blick zu nehmen. Dabei gilt es, regional bereits bewährte Konzepte bekannt zu machen und bundesweit auszuweiten.
5. Die Qualität der Ausbildung muss mehr in den Fokus genommen werden. Wir setzen uns dafür ein, das Ausbildungspersonal verstärkt in den Blick zu nehmen und durch Qualifizierung und unterstützende Maßnahmen zu einer Steigerung bzw. Sicherung der Ausbildungsqualität von dieser Seite beizutragen. Den Lernort Berufsschule haben wir dabei ebenso im Blick, der Digitalpakt darf nicht das Ende der Fahnenstange sein. Hier

braucht es deutlich mehr Investitionen in Infrastruktur und Personal, um die Qualität der zweiten Säule der dualen Ausbildung attraktiv und zeitgemäß zu gestalten.

Ausbildung im Betrieb zum Thema machen

Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen sind wichtige Akteure in der beruflichen Bildung. Sie können mit dazu beitragen mehr Ausbildungsplätze im Betrieb zu schaffen und auch vermeintlich schwächeren Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. Die IG Metall Handreichung „Ausbilden? Jetzt!“ zeigt Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats auf: <https://wap.igmetall.de/handreicherung-ausbilden-jetzt-16624.htm>

Es kommt darauf an, für mehr betriebliche Ausbildungsplätze am Ball zu bleiben:

- Fachkräftebedarfsplanung für mindestens fünf Jahre beim Arbeitgeber einfordern.
- Ausbildungsangebot hinsichtlich Berufe und Anzahl der Ausbildungsplätze mit dem Ziel der Erhöhung überprüfen.
- Auswahlverfahren neuer Auszubildender überprüfen und alle Jugendlichen berücksichtigen.
- Ressourcen für Ausbildung überprüfen, damit ggf. Fördermaßnahmen bei Auszubildenden mit Förderbedarfen realisiert werden können.

**GUTE ARBEIT
GUTE BILDUNG**

www.wap.igmetall.de

Kontakt: Anke Muth, IG Metall Vorstand, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik, anke.muth@igmetall.de