



AUSBILDUNGSBILANZ 2019

Eine Analyse der IG Metall

IG Metall
Bildungs- und Qualifizierungspolitik

©serts/istock

Für Nachwuchs sorgen ... ?



Was Betriebe anbieten, um Nachwuchs zu sichern ...



- - 10.000 gemeldete betriebliche Stellen
- 6.333 abgeschlossene Ausbildungsverträge (5.800 davon betrieblich)



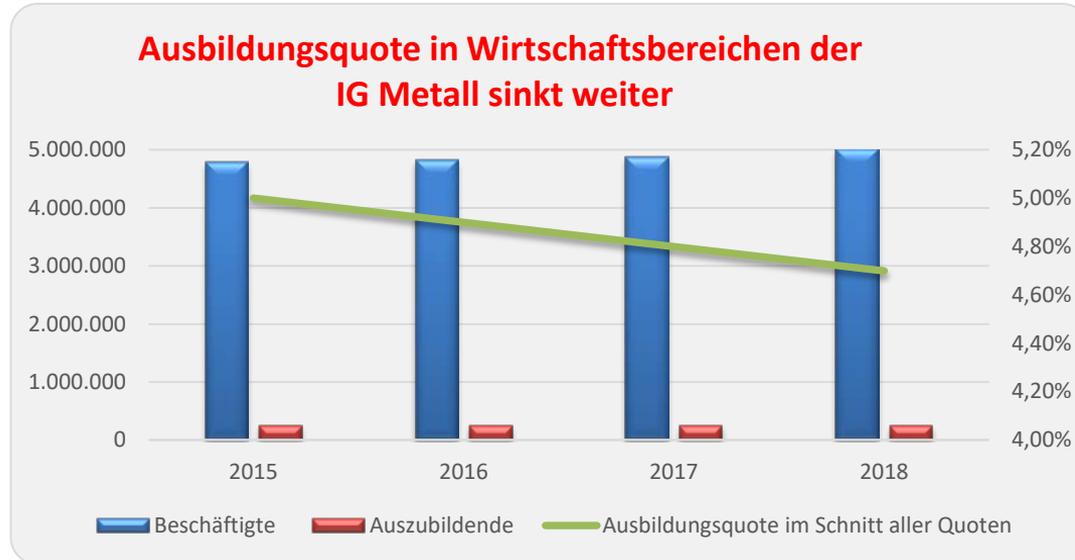
- Angebots Nachfrage-Relation bei 94,3 (auf 100 Bewerber*innen entfallen 94 Stellenangebote)



Für Nachwuchs sorgen ... ? (2)



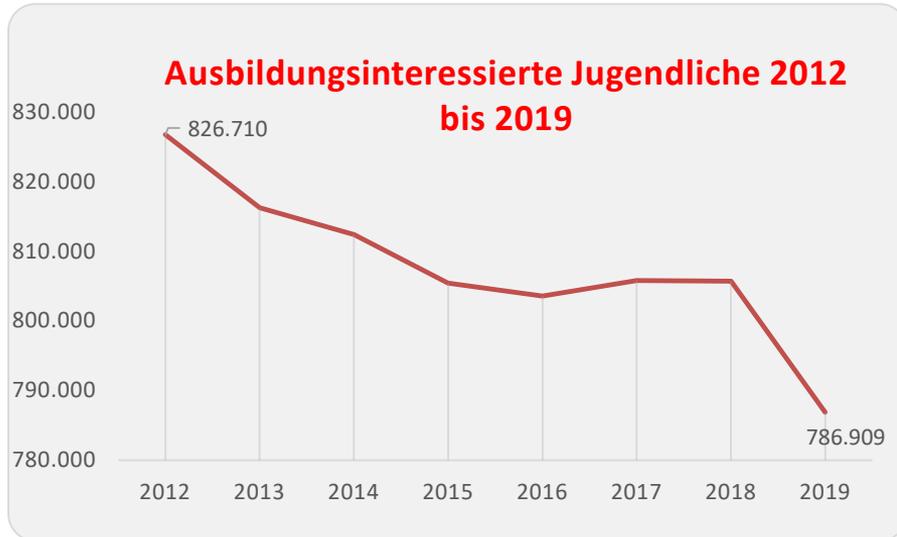
Beschäftigungsentwicklung und Ausbildungsquote



- ▶ Beschäftigungsentwicklung ist entkoppelt von Ausbildungsentwicklung.
- ▶ Gegenüber dem Vorjahr gab es rund 3000 Auszubildende mehr, stärkster Anstieg im Maschinenbau
- ▶ Die durchschnittliche Ausbildungsquote sank dennoch erneut um 0,1 Prozent auf 4,7 Prozent.

... oder Nachwuchssorgen?

Gehen uns die Azubis aus?



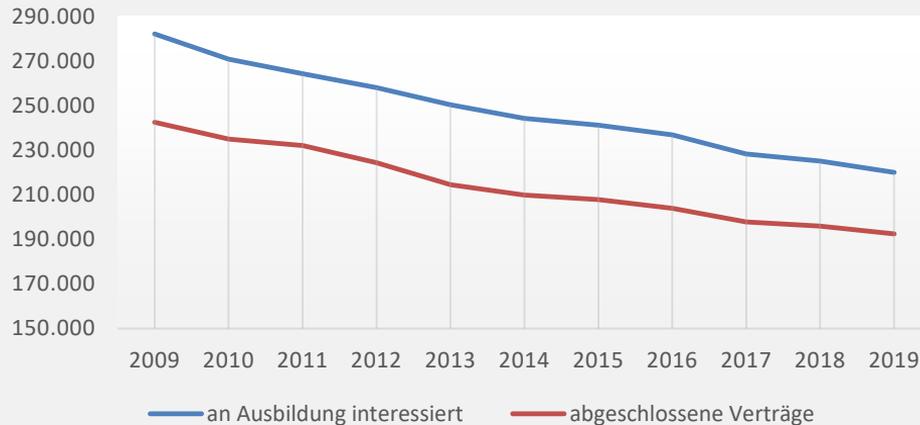
- ▶ Tiefststand bei Ausbildungsinteressierten sowie Nachfragern seit Beginn der Erhebung in 1992.
- ▶ Zahl der Schulabgänger*innen rückläufig aber vor allem weniger „Altbewerber*innen“
- ▶ Die Zahl der Geflüchteten unter den Bewerber*innen hat sich auf Vorjahresniveau stabilisiert (rund 38.000) und gleicht daher nicht mehr so stark aus.
- ▶ Das aktuelle Niveau wird laut Prognosen noch etwas sinken bevor es sich zum Ende des Jahrzehnts stabilisiert

Nachwuchssorgen und Geschlechterfrage



Wenn junge Frauen die Wahl haben ...

Ausbildungsverträge mit jungen Frauen im Sinkflug



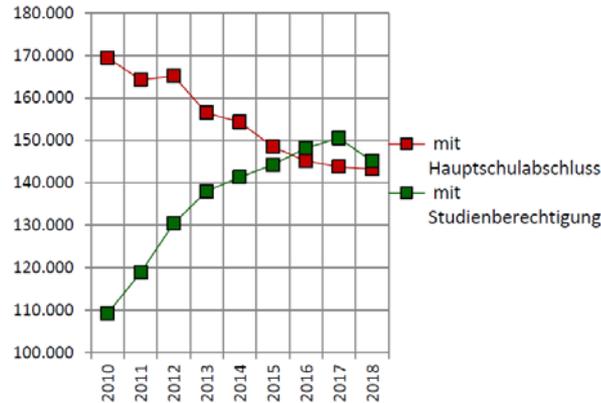
- ▶ ... wählen sie eher schulische Ausbildungen außerhalb der IHK/HwK Zuständigkeit (Gesundheit, Pflege, Erziehung)
- ▶ ... wollen Sie Berufe, die ihren (besseren) schulischen Qualifikationen entsprechen
- ▶ ... finden sie sich daher immer weniger in den primären Dienstleistungsberufen

Nachwuchssorgen und Bildungsabschluss



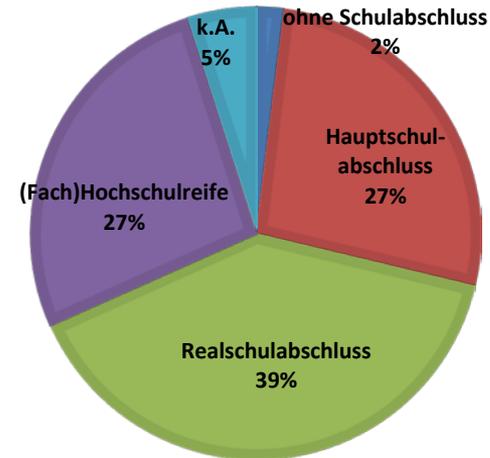
Wenn die Qualifikation steigt, steigen die Ansprüche

- ▶ Trend der Bewerber*innen geht insgesamt zu höheren Abschlüssen
- ▶ Führt zunehmend zu Besetzungsproblemen in Berufen, die traditionell mit Hauptschüler*innen besetzt wurden



Grafik aus: Matthes, Stefanie u.a., Die Entwicklung des Ausbildungsmarkts im Jahr 2018, Bonn: BIBB, Stand Dezember 2018.

- ▶ Die meisten Bewerber*innen verfügen (mindestens) über einen mittleren Abschluss
- ▶ Gleiches gilt auch für die am Ende erfolglos suchenden Jugendlichen

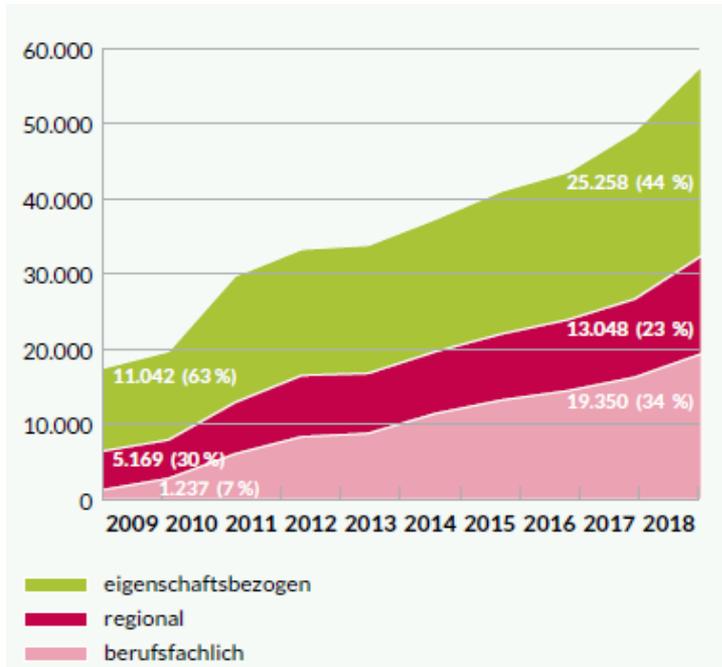


Schulabschlüsse der Bewerber*innen zum 30.09.2019, Daten BA, eigene Darstellung

Nachwuchssorgen und Mismatch



Wenn der Azubi nicht zum Betrieb passt – und umgekehrt



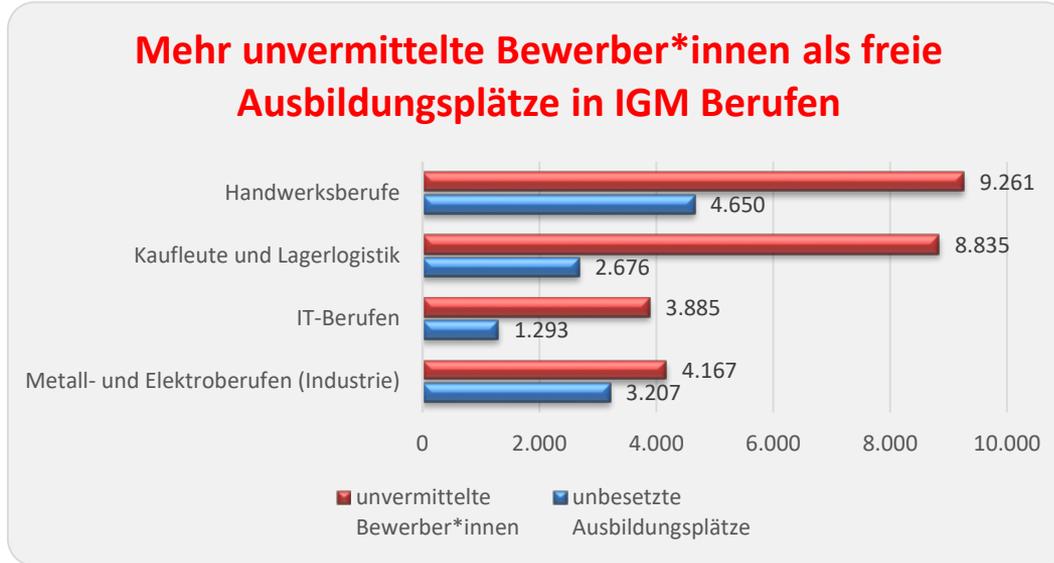
Quelle: Burkard, Claudia (2019), Ländermonitor berufliche Bildung 2019. Zusammenfassung der Ergebnisse, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung, S. 21.

- Zunahme aller Mismatch-Typen seit 10 Jahren
- aktuell 10% aller angebotenen Ausbildungsplätze betroffen
- Regionales Mismatch vor allem in den Flächenländern
- Eigenschaftsbezogenes Mismatch vor allem in den Stadtstaaten, Bayern und NRW
- Neben „üblichen Verdächtigen“ Berufen auch beliebte Berufe aus dem IG Metall Organisationsbereich

Nachwuchssorgen und Metall-Mismatch



Auch in Berufsfeldern der IG Metall gibt es Probleme



- ▶ Unbesetzte Ausbildungsplätze leicht rückläufig (- 1.000).
- ▶ Deutlich mehr unversorgte Bewerber*innen als unbesetzte Ausbildungsplätze.

Für Nachwuchs sorgen bleibt der Schlüssel!

Viertes Mismatch: Klagelied und Bereitschaft zur Ausbildung



- ▶ 74.000 Jugendliche immer noch unversorgt
- ▶ 1,45 Mio. junge Menschen ohne Berufsabschluss
- ▶ Attraktivität ungebrochen
- ▶ Qualifikationsniveau der Bewerber*innen und unversorgten Jugendlichen steigt seit Jahren
- ▶ 19,8% der Betriebe bilden aus
- ▶ Rein rechnerisch 20.000 Ausbildungsplätze zu wenig allein in 2019



**Die IG Metall setzt sich
ein für ...**



... ein starkes Berufsbildungssystem

Fünf Vorschläge der IG Metall



Betriebe stärker für die Fachkräfteausbildung in die Verantwortung nehmen.



Schaffung einer wirksamen Ausbildungsgarantie.



Ausbildungsqualität in allen Lernorten verbessern.



Mobilität und Wohnraum sichern



Tarifbindung stärken, Attraktivität steigern

Ausbildung zum Thema machen



Möglichkeiten für BR und JAV

- ▶ 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.





Vielen Dank!

IG METALL
Bildungs- und Qualifizierungspolitik
Wilhelm- Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt

Rückfragen an
anke.muth@igmetall.de

Das Bildungsportal der IG Metall
wap.igmetall.de