



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



# Fachkräftesicherung durch betriebliche Aus- und Weiterbildung

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2018

Anna C. Fischer und Dr. Christa Larsen

HESSEN



Hessisches Ministerium  
für Wirtschaft, Energie,  
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds  
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive  
Programme zur beruflichen Bildung



Bundesagentur für Arbeit  
Regionaldirektion Hessen

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und der Europäischen Union –  
Europäischer Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit



## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Ausbildungsverhalten der Betriebe</b> .....	<b>2</b>
1.1 Stetiger Bestandsverlust an Ausbildungsbetrieben im vergangenen Jahrzehnt.....	3
1.2 Verarbeitendes Gewerbe weiterhin mit höchstem Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe .....	4
1.3 Mehrzahl der Auszubildenden in Betrieben ab 50 Beschäftigten tätig .....	5
1.4 Weniger als die Hälfte der Auszubildenden sind weiblich .....	6
1.5 Ausbildungsquote im Vorjahresvergleich deutlich gesunken .....	6
1.6 Angebot an Ausbildungsplätzen erreicht neuen Höchststand.....	7
1.7 Großbetriebe besetzten nahezu alle angebotenen Ausbildungsplätze .....	8
<b>2. Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen</b> .....	<b>9</b>
2.1 Viele erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2018.....	9
2.2 Übernahmen nach Ausbildungsabschluss weit verbreitet.....	10
2.3 Überproportional viele Übernahmen in der Öffentlichen Verwaltung, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie Handel und Reparatur .....	11
2.4 Übernahmen in den Kleinstbetrieben besonders häufig .....	11
<b>3. Betriebliches Weiterbildungsverhalten</b> .....	<b>12</b>
3.1 Jeder zweite Betrieb fördert Weiterbildungsmaßnahmen .....	12
3.2 Mittelgroße Betriebe vermehrt weiterbildungsaktiv .....	13
3.3 Kurse, Lehrgänge und Seminare bleiben die beliebtesten Weiterbildungsformate.....	14
<b>4. Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten</b> .....	<b>15</b>
4.1 Anteil weitergebildeter Beschäftigter erreicht Vorjahresniveau .....	16
4.2 Frauen etwas häufiger in Weiterbildungen vertreten als Männer .....	16
4.3 Gute Weiterbildungschancen für Beschäftigte in den Kleinst- und Kleinbetrieben .....	17
4.4 Dienstleistungssektor fördert die meisten Beschäftigten.....	17
<b>5. Resümee</b> .....	<b>18</b>
<b>6. Methodische Hinweise</b> .....	<b>20</b>
<b>7. Literatur</b> .....	<b>21</b>

### Einleitung

Betriebe sind herausgefordert sich mit vielfältigen internen und externen Anforderungen auseinanderzusetzen. Ein gemeinsames Thema der Betriebe ist der Umgang mit alternden Belegschaften bei einer gleichzeitigen Verknappung des Arbeitskräfteangebots.

Es wird damit gerechnet, dass Deutschland im Vergleich zu anderen entwickelten Volkswirtschaften in den kommenden Jahren stärker vom demografischen Wandel betroffen sein wird (vgl. Werding 2019: 4). Hierfür spricht, dass einerseits relativ geburtenstarke Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden, andererseits zahlenmäßig deutlich kleinere Jahrgänge nachrücken. Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik spielt eine zentrale Rolle bei der Milderung der Folgen des demografischen Wandels. Als zentrale Stellschrauben gelten die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie gezielte Zuwanderung (vgl. ebd. 12; Stecker, Schnettler 2018: 468).

Die Betriebe reagieren auf politisch gesteuerte Anreize, gleichwohl entwickeln sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten individuelle Antworten, um sich für die Zukunft zu rüsten. Eine etablierte Strategie der Betriebe ist, angesichts des steigenden altersbedingten Ersatzbedarfs bei knappem Arbeitskräfteangebot, vermehrt in Ausbildung zu investieren. Ihr Engagement in duale Ausbildung eröffnet den Betrieben dabei die Möglichkeit, junge Menschen frühzeitig für sich zu gewinnen. Die große Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger sowie die vielen unbesetzten Ausbildungsstellen verdeutlichen aber, dass der Trend zur Akademisierung ungebrochen anhält. Hier sind Betriebe und Politik gleichermaßen gefragt, gemeinsam gute Ideen und neue Strategien zu entwickeln, welche die verschiedenen Bedarfe berücksichtigen.

Während bei einer dualen Berufsausbildung die Vermittlung von grundlegenden praxisbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten im Fokus steht, dient die Weiterbildung im beruflichen Kontext der Vermittlung spezifischer Kompetenzen bspw. in der Vorbereitung auf neue Aufgaben oder den Einsatz neuer Anwendungen und Technik im Betrieb. Angesichts sich wandelnder Rahmenbedingungen, der fortschreitenden Digitalisierung und kürzer werdenden Entwicklungszyklen, aber auch der Frage, wie ältere Beschäftigte weiterhin eingesetzt werden können, müsste Weiterbildung generell an Bedeutung gewinnen. Allerdings verändert sich die Beteiligung an systematischer Weiterbildung aller Beschäftigten bislang nur langsam. Die Wahrscheinlichkeit an formaler Weiterbildung im Betrieb zu partizipieren, steht in engem Zusammenhang mit dem Bildungs- und dem Tätigkeitsniveau der Beschäftigten sowie den Weiterbildungsbedingungen im Betrieb (vgl. bspw. Kleinert, Wölfel 2018: 12f).

Neben der Frage wie die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten gefördert werden kann, sind die Betriebe gefordert Anreize zu schaffen, um für bestimmte Personengruppen attraktiver zu werden. Hierzu zählt die verstärkte Integration von Frauen im klassischen Erwerbsalter sowohl in Vollzeit- als auch in qualifizierte Teilzeitbeschäftigung und die Verkürzung der familienbedingten Erwerbsunterbrechung (vgl. Hansen, Hauff 2019: 39). In der Weiterentwicklung von Arbeitszeitmodellen kann folglich eine Chance liegen, den Lebensrealitäten einer Vielzahl von Frauen und Männern besser gerecht zu werden. Investitionen in neue Arbeitszeitmodelle, ein proaktives Talentmanagement sowie langfristige Rekrutierungs- und Bindungsstrategien, auch mit Blick auf internationale Arbeitskräfte, gehören zu den strategischen Handlungsoptionen der Betriebe.

Auf Grundlage des IAB-Betriebspanels 2018 werden für Hessen vier Einzelreporte erstellt. Die thematischen Schwerpunkte der aktuellen Auswertungen liegen auf (1) dem Engagement der Betriebe in der dualen Berufsausbildung und Weiterbildung, (2) der Verbreitung verschiedener Arbeitszeitmodelle in den Betrieben Hessens, (3) der Beschäftigungssituation von Frauen und Frauen in Führungspositionen sowie (4) den Personalbewegungen und offenen Stellen. Ziel der Berichte ist es, aktuelle und repräsentative Daten zu den Aktivitäten und dem Engagement der Betriebe bei der Erschließung von Beschäftigungspotentialen in Hessen bereitzustellen.

Im vorliegenden ersten Report wird zunächst auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe fokussiert. Neben dem Bestand an Ausbildungsbetrieben werden im ersten Kapitel Zahl und Verteilung der Auszubildenden auf die verschiedenen Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige betrachtet. Die duale Ausbildung bietet den jungen Menschen gute Voraussetzungen für den Einstieg in das Berufsleben, wie die hohen Übernahmequoten nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss bestätigen (Kapitel 2). Im dritten Kapitel wird das betriebliche Engagement in Weiterbildung dargestellt, gefolgt von einem vierten Kapitel zur Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten. Der Report schließt mit einem zusammenfassenden Resümee.

### 1. Ausbildungsverhalten der Betriebe

Mit der Investition in die Ausbildung junger Menschen investieren Betriebe in künftige Fachkräfte sowie in ihre betriebliche Zukunft und Wettbewerbsfähigkeit. Insbesondere kleinere Betriebe stehen dabei vor großen Herausforderungen, denn die Investitionen in Auszubildende sind zunächst hoch. In der Mehrzahl der Fälle amortisieren sich diese Kosten aber bis zum Ausbildungsende (vgl. Schönfeld et al. 2016: 179). Sich in Ausbildung zu engagieren eröffnet den Betrieben zudem die Chance junge und dynamische Menschen kennenzulernen, diese einerseits zu prägen und andererseits von ihren neuen Ideen zu profitieren. Bei einer Übernahme nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss sind Betrieb und Auszubildende darüber hinaus bereits miteinander bekannt und infolge kommt es seltener zu Fehlbesetzungen. Als ein weiterer Vorteil bei der Personalgewinnung über Ausbildung wird gewertet, dass zusätzliche Kosten entfallen, wie sie bei der Anwerbung und Einarbeitung extern eingestellter Beschäftigter entstehen.

Betriebe, die ausbilden möchten, müssen prinzipiell zwei Voraussetzungen erfüllen. Hierzu zählt die Eignung als Ausbildungsstätte sowie als Ausbilderin bzw. Ausbilder, d. h. der Betrieb muss gewährleisten, dass die Auszubildenden von einer/m geschulten Ausbilderin bzw. Ausbilder an einem hierfür geeigneten Arbeitsplatz alle Ausbildungsinhalte eines Berufs erlernen. Kann dies ein Betrieb alleine nicht leisten, hat er die Möglichkeit im Verbund mit anderen Betrieben oder in Kooperation mit überbetrieblichen Berufsbildungsstätten auszubilden.

Einblicke in das Ausbildungsverhalten der Betriebe in Hessen werden im folgenden Abschnitt gegeben. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht Angaben zur Verbreitung von Ausbildungsberechtigungen sowie Zahlen zu den in Ausbildung aktiven Betrieben. Zudem können die Auszubildendenzahlen sowie die Ausbildungsquote, d. h. der Anteil Auszubildender an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ermittelt werden. Eine große Herausforderung im Ausbildungsgeschehen liegt in der Passung von Angebot und Nachfrage. Und so gelingt es nicht allen Betrieben die angebotenen Ausbildungsplätze vollständig zu besetzen, andererseits finden auch Ausbildungsinteressierte nicht zwangsläufig ein für sie

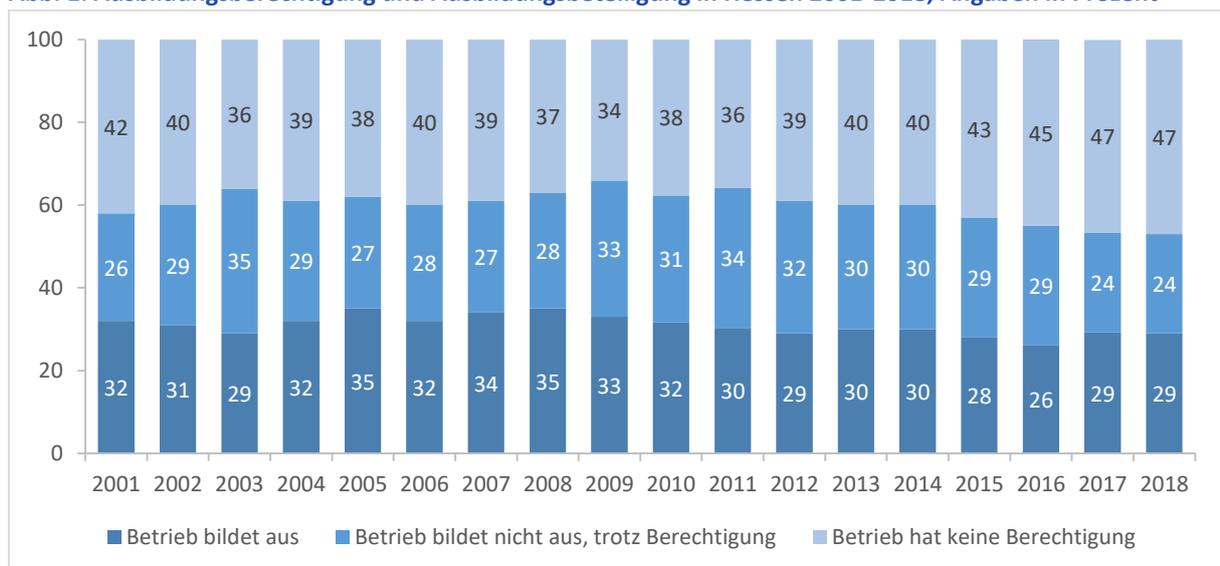
passendes Angebot. Wie sich in Hessen das Angebot von der Nachfrage an Ausbildungsplätzen im Ausbildungsjahr 2017/2018 unterschieden hat, wird ebenfalls im folgenden Abschnitt dargestellt.

### 1.1 Stetiger Bestandsverlust an Ausbildungsbetrieben im vergangenen Jahrzehnt

Das Ausbildungsgeschehen in den Betrieben wird in Deutschland mit einer Reihe von Vorgaben reguliert. Hierzu zählen das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Handwerksordnung (HwO) und die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO). Eine Ausbildungsberechtigung erhält ein Betrieb u. a. dann, wenn er sich als Ausbildungsstätte eignet und über qualifizierte Ausbilder verfügt. Etwas mehr als die Hälfte der hessischen Betriebe erfüllte im Jahr 2018 diese Voraussetzungen (53 Prozent). Damit gestalteten sich die prinzipiellen Voraussetzungen in Hessen, den Bedarf an Fachkräften über eigene Ausbildungsleistungen zu decken vergleichbar denen in Westdeutschland (56 Prozent).

Der Anteil der Betriebe, welcher die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllte, hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Allerdings war der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe im Verlauf der vergangenen zehn Jahre stetig zurückgegangen (vgl. Abb. 1). Eine ähnliche Entwicklung wurde im gleichen Zeitraum auch für Westdeutschland beobachtet.

**Abb. 1: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2001-2018, Angaben in Prozent**



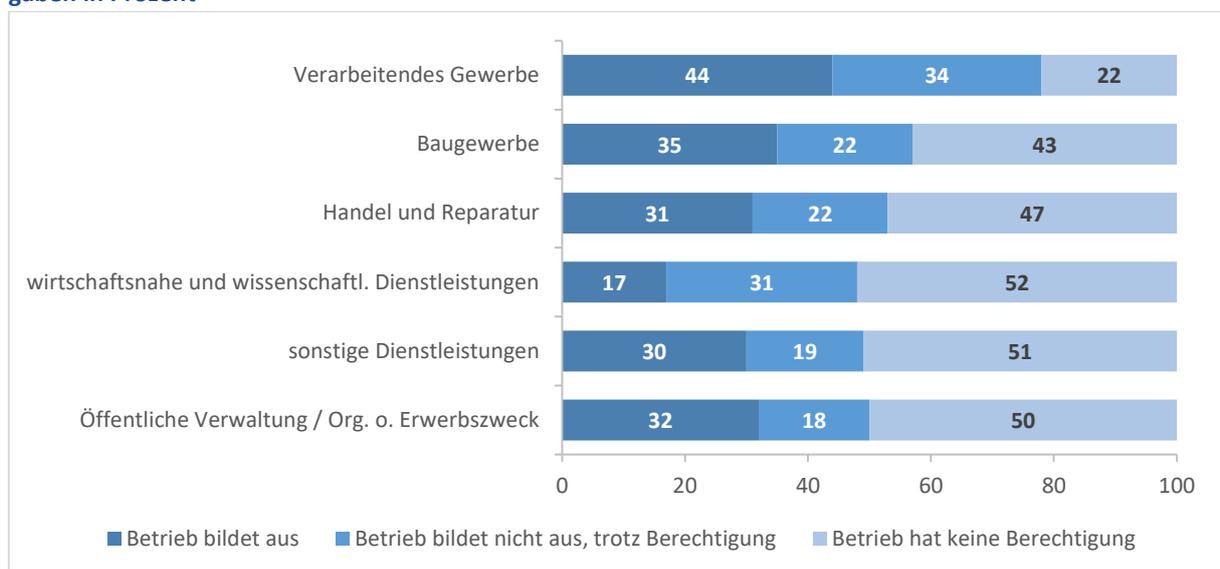
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

Von den ausbildungsberechtigten Betrieben in Hessen nutzten im Jahr 2018 etwas mehr als die Hälfte die Möglichkeit zur Ausbildung (55 Prozent). In Westdeutschland lag die Ausbildungsbeteiligung der berechtigten Betriebe auf vergleichbarem Niveau. Damit haben sich – wie im Vorjahr – abermals mehr Betriebe an Ausbildung beteiligt als noch vor zwei Jahren. Zudem sind Betriebe, die in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten bei der Rekrutierung benötigter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt erwarten, häufiger in Ausbildung aktiv gewesen, als Betriebe, die nicht mit solchen Schwierigkeiten rechneten. Gleiches gilt für Betriebe, in welchen ein gewählter Betriebs- oder Personalrat oder eine andere spezifische Form der Mitarbeitervertretung existierte.

## 1.2 Verarbeitendes Gewerbe weiterhin mit höchstem Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe

Die Wahrscheinlichkeit an beruflicher Erstausbildung beteiligt zu sein, fällt je nach Wirtschaftszweigezugehörigkeit verschieden aus. Im Verarbeitenden Gewerbe belief sich der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben auf 44 Prozent (vgl. Abb. 2). In der Öffentlichen Verwaltung war etwa jeder dritte Betrieb bzw. Dienststelle in betrieblicher Ausbildung aktiv. Gleiches gilt auch für das Baugewerbe, Betriebe aus Handel und Reparatur und die sonstigen Dienstleistungen. Unter den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetrieben war etwa jeder sechste Betrieb in Ausbildung aktiv.

**Abb. 2: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2018, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**

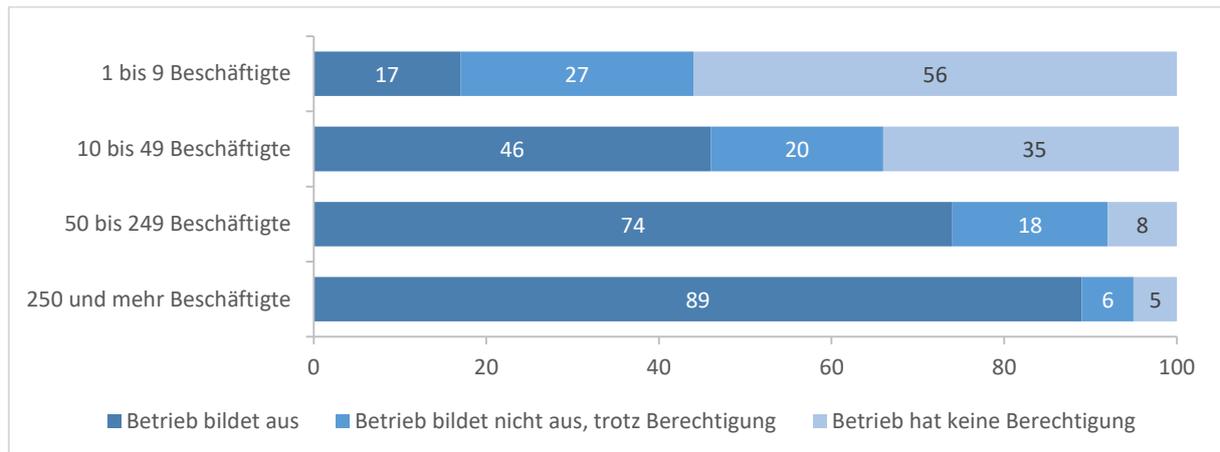


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben in der jeweiligen Branche unterschieden sich die Branchen mit der höchsten und niedrigsten Ausbildungsaktivität um 28 Prozentpunkte. Der größte Anteil ausbildender Betriebe an allen berechtigten Betrieben fand sich wie im Vorjahr in der Öffentlichen Verwaltung. Hier nutzten abermals 64 Prozent der Betriebe ihre Ausbildungsberechtigung. Berechtigte Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe bildeten zu 57 Prozent aus, im Baugewerbe waren dies 61 Prozent. Die ausbildungsberechtigten Betriebe aus Handel und Reparatur waren zu 58 Prozent in Ausbildung aktiv. Bei den sonstigen Dienstleistungsbetrieben engagierten sich 61 Prozent. Schlusslicht bildeten die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, die in 36 Prozent der Fälle in Ausbildung aktiv waren. Während in allen anderen Wirtschaftszweigen ähnliche oder höhere Ausbildungsanteile wie im Vorjahr zu verzeichnen waren, haben die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetriebe die Möglichkeit zur Ausbildung im Jahr 2018 deutlich seltener genutzt.

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe unterliegt einem Betriebsgrößeneffekt (vgl. Abb. 3). Dieser begründet sich zumindest teilweise in den eingangs beschriebenen zeitlichen, personellen und finanziellen Investitionen, zu welchen ein ausbildender Betrieb bereit sein muss. Zudem gilt der Grundsatz, dass in einem Betrieb ein angemessenes Verhältnis von Fachkräften und Auszubildenden vorherrschen sollte (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018).

**Abb. 3: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2018, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Neben dem Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe nimmt mit steigender Betriebsgröße auch der Anteil in Ausbildung aktiver Betriebe an allen berechtigten Betrieben zu: Zur Ausbildung berechnigte Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) bildeten im Jahr 2018 in 94 Prozent der Fälle aus. Mittelgroße Betriebe mit Ausbildungsberechtigung machten zu 81 Prozent hiervon Gebrauch, bei den Kleinbetrieben waren dies 70 Prozent aller berechtigten Betriebe. Allein die Kleinstbetriebe nutzten nur zu 38 Prozent ihre Ausbildungsberechtigung. Im Vergleich zum Vorjahr stagnierte bei den Kleinstbetrieben der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe an allen berechtigten Betrieben, in den anderen Größenklassen waren die Betriebe hingegen häufiger in Ausbildung aktiv.

### 1.3 Mehrzahl der Auszubildenden in Betrieben ab 50 Beschäftigten tätig

Aus den bisherigen Auswertungen geht hervor, dass etwa die Hälfte der Betriebe in Hessen über eine Ausbildungsberechtigung verfügte. Gebrauch machte von dieser Berechtigung wiederum jeder zweite Betrieb. Damit liegt der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe an allen hierzu berechtigten Betrieben wie im Vorjahr über den Werten der vorangegangenen Jahre. Die große Zahl an Auszubildenden aus dem Jahr 2017 wurde in 2018 dennoch knapp verfehlt, sie lag bei 107 Tausend Auszubildenden.

Entsprechend der unterschiedlichen Ausbildungsbeteiligung der Betriebe konzentrierten sich die Auszubildenden auf bestimmte Wirtschaftszweige. Den größten Anteil Auszubildender vereinten dabei die sonstigen Dienstleistungen auf sich. Wie im Vorjahr zählte jeder dritte Auszubildende zu diesem Wirtschaftszweig (33 Prozent). Das Verarbeitende Gewerbe beschäftigte 18 Prozent der Auszubildenden, in Handel und Reparatur waren es 24 Prozent. Sechs Prozent der Auszubildenden waren in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen beschäftigt. Weitere acht Prozent kamen aus der Öffentlichen Verwaltung, vergleichbar war die Situation im Baugewerbe.

Wird nach den Betriebsgrößen unterschieden, zeigt sich, dass zwei Drittel der Auszubildenden in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten tätig waren (mittelgroße Betriebe: 31 Prozent, Großbetriebe: 35 Prozent). Neun Prozent und damit mit Abstand der kleinste Anteil an den Auszubildenden war in Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) beschäftigt. Die Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) vereinten 25 Prozent der Auszubildenden auf sich.

### 1.4 Weniger als die Hälfte der Auszubildenden sind weiblich

Die Zahl der in Ausbildung befindlichen Frauen ist im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas gestiegen und damit auch ihr Anteil an allen Auszubildenden. Dieser belief sich im Jahr 2018 auf 42 Prozent. Im Verlauf der vergangenen zehn Jahren war der Frauenanteil um rund zehn Prozentpunkte zurückgegangen. Ob angesichts der jüngsten Entwicklungen von einer Trendumkehr gesprochen werden kann, werden zukünftige Analysen zeigen. Der Trend, dass sich immer weniger Frauen für eine duale Berufsausbildung entscheiden, ist allerdings weder eine kurzfristige Entwicklung noch ein hessisches Spezifikum. Matthes et al. (2016) führen das bundesweit sinkende Interesse junger Frauen an einer dualen Berufsausbildung u. a. darauf zurück, dass viele Frauen eine Studienberechtigung erreichen und nutzen. Zudem streben Frauen häufiger als Männer eine vollqualifizierende schulische Berufsausbildung an, da in den Berufsfachschulen und Fachschulen die frauendominierten Berufe des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens unterrichtet werden (vgl. BMBF 2018: 95f).

Diejenigen Frauen, die sich für eine duale Ausbildung in Hessen entschieden, konzentrierten sich auch im Jahr 2018 wieder auf den Dienstleistungsbereich. 60 Prozent der weiblichen Auszubildenden waren in Dienstleistungsbetrieben beschäftigt. Hier sowie in der Öffentlichen Verwaltung waren sie zudem zahlenmäßig den männlichen Auszubildenden überlegen. Am seltensten entschieden sich Frauen für eine Ausbildung im Baugewerbe. Nur zwei Prozent aller weiblichen Auszubildenden zählten zu diesem Wirtschaftszweig.

### 1.5 Ausbildungsquote im Vorjahresvergleich deutlich gesunken

Mit der Ausbildungsquote wird der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemessen, wobei alle Betriebe, d. h. auch Betriebe ohne Auszubildende, berücksichtigt werden. Die Ausbildungsquote gibt Auskunft über die Ausbildungsintensität der Betriebe. Sie ist eine strukturelle Größe, welche sich in der Regel im Zeitverlauf nur geringfügig und langsam verändert. Die Zeitreihe seit 2000 spiegelt diesen Sachverhalt für Hessen sowie Westdeutschland (vgl. Abb. 4).

Im Jahr 2018 lag die Ausbildungsquote in Hessen bei 4,2 Prozent und damit deutlich unter dem westdeutschen Niveau von 4,7 Prozent. Maßgeblich erklärt sich diese Entwicklung in gestiegenen Beschäftigtenzahlen bei gleichzeitig gesunkenen Auszubildendenzahlen in Hessen sowie gestiegenen Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen in Westdeutschland. In den vergangenen Jahren hatte sich die hessische an die westdeutsche Ausbildungsquote zusehends angeglichen. Dieser Trend scheint angesichts der aktuellen Daten zumindest kurzfristig unterbrochen.

**Abb. 4: Ausbildungsquote in Hessen und Westdeutschland 2000-2018, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2018, eigene Berechnungen.

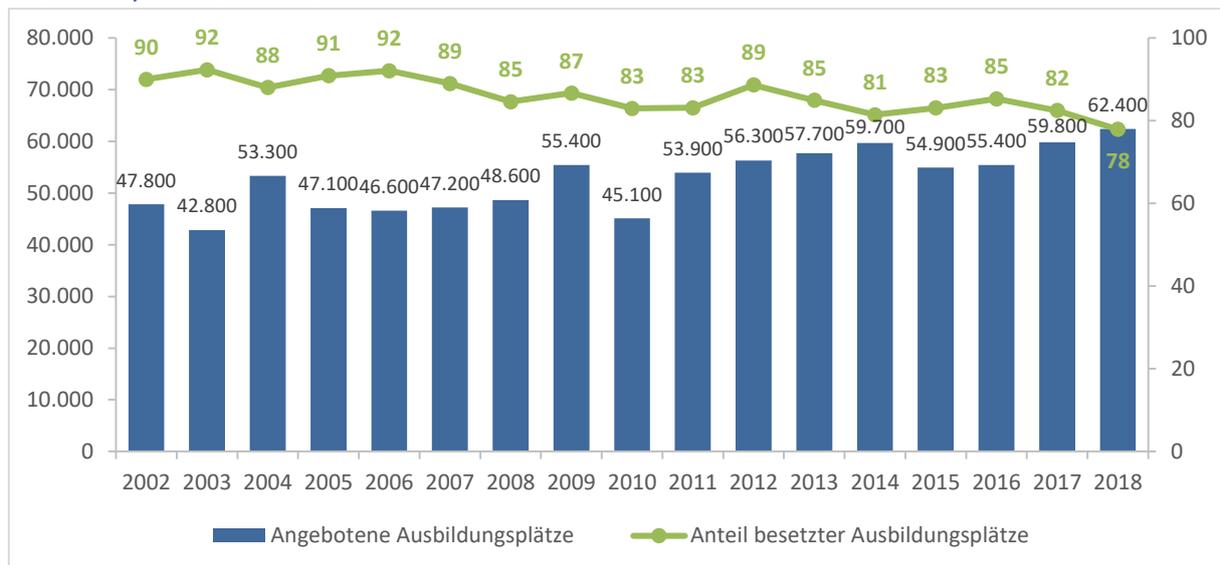
Unterschiede bei der Ausbildungsquote zwischen den Wirtschaftszweigen fielen vergleichbar der Vorjahresverteilung aus. Das Baugewerbe stand mit 7,1 Prozent erneut an der Spitze, die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungsbetriebe bildeten mit 1,4 Prozent das Schlusslicht. In den weiteren Bereichen der hessischen Wirtschaft wurde jeweils eine durchschnittliche Ausbildungsquote erreicht, d. h. etwa vier von 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren Auszubildende. Ebenfalls kaum Abweichungen vom Hessendurchschnitt zeigten die einzelnen Betriebsgrößenklassen.

### 1.6 Angebot an Ausbildungsplätzen erreicht neuen Höchststand

In Hessen hatte jeder dritte zur Ausbildung berechnete Betrieb einen oder mehrere Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2017/2018 angeboten. Im Vergleich zum Vorjahr, wie auch im langjährigen Vergleich, wurden mit 62.400 Plätzen für das zurückliegende Ausbildungsjahr besonders viele Plätze angeboten (vgl. Abb. 5). Vor allem die Kleinstbetriebe setzten erneut verstärkt auf Ausbildung.

Das Ausbildungsangebot und die Nachfrage bzw. Besetzung von Ausbildungsstellen entwickelten sich indes nicht einheitlich: Während die Betriebe ihr Angebot an Ausbildungsplätzen in den vergangenen drei Jahren deutlich ausbauten, hat sich an der Zahl der besetzten Ausbildungsstellen kaum etwas verändert. Wie im Vorjahr lag diese bei rund 49 Tausend Stellen, entsprechend ging die Besetzungsquote aufgrund des gestiegenen Angebots weiter zurück (78 Prozent). Erschwerend wirkten sich in diesem Zusammenhang sicherlich der anhaltende Trend zur Akademisierung aber auch die im Vergleich zum Vorjahr rückläufige Bevölkerungszahl in der Altersgruppe der 16- bis 25-Jährigen in Hessen (vgl. HMWEVL 2018: 9) aus. Mit der Gestaltung der Rahmenbedingungen, verstärkter Berufsorientierung und der intensiven Begleitung junger Menschen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung können hier wertvolle Impulse gesetzt werden.

**Abb. 5: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2018, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent**



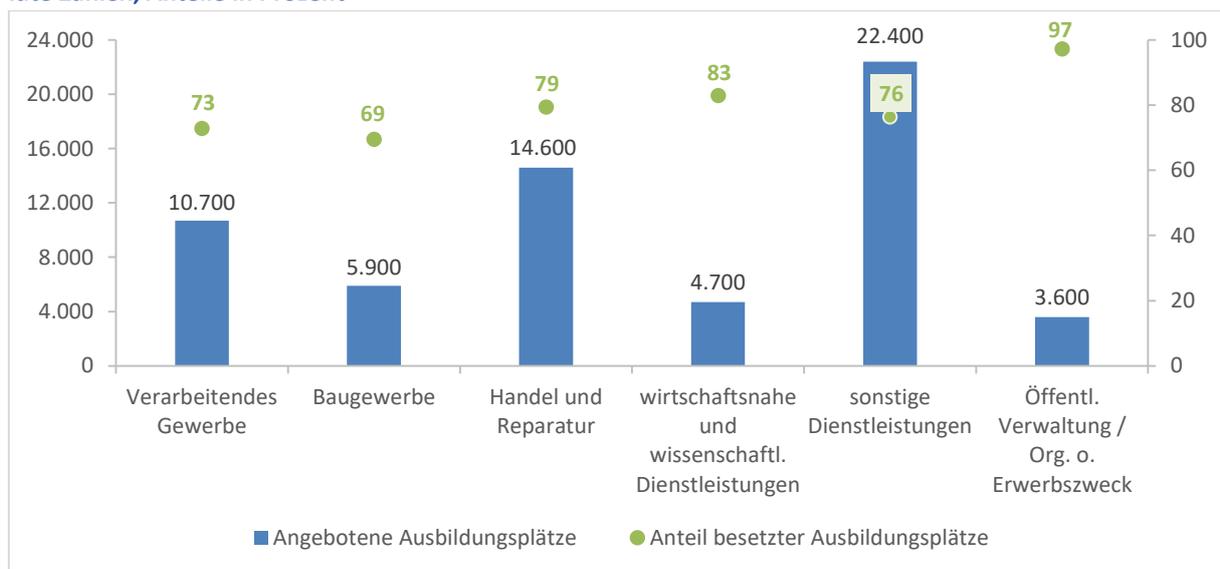
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2018, eigene Berechnungen.

Trotz der schwierigen Ausgangslage konnten knapp zwei Drittel der Betriebe alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Ein Drittel der ausbildenden Betriebe erlebte allerdings bei der Besetzung mindestens eines Ausbildungsplatzes Schwierigkeiten. Gründe, warum es zu Passungsproblemen zwischen ausbildenden Betrieben und ausbildungsinteressierten jungen Menschen kommt, sind vielfältig. Hierzu

zählen u. a. der Ausbildungsberuf, der Arbeitsort, die Arbeitsbedingungen aber sicherlich auch die Ansprache der Jugendlichen sowie die Empfehlungen und Wünsche der Schule und des Elternhauses.

Die Chance, alle angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen, variierte zwischen den Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 6). Wie im Vorjahr wurden Ausbildungen in der Öffentlichen Verwaltung besonders gut nachgefragt und infolge konnten dort fast alle angebotenen Stellen besetzt werden. In den anderen Wirtschaftsbereichen wurde ebenfalls die Mehrzahl der Ausbildungsplätze besetzt. Die größten Schwierigkeiten erlebte wiederholt das Baugewerbe, hier blieb in 31 Prozent der Fälle die Suche nach Auszubildenden erfolglos.

**Abb. 6: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2002-2018, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent**



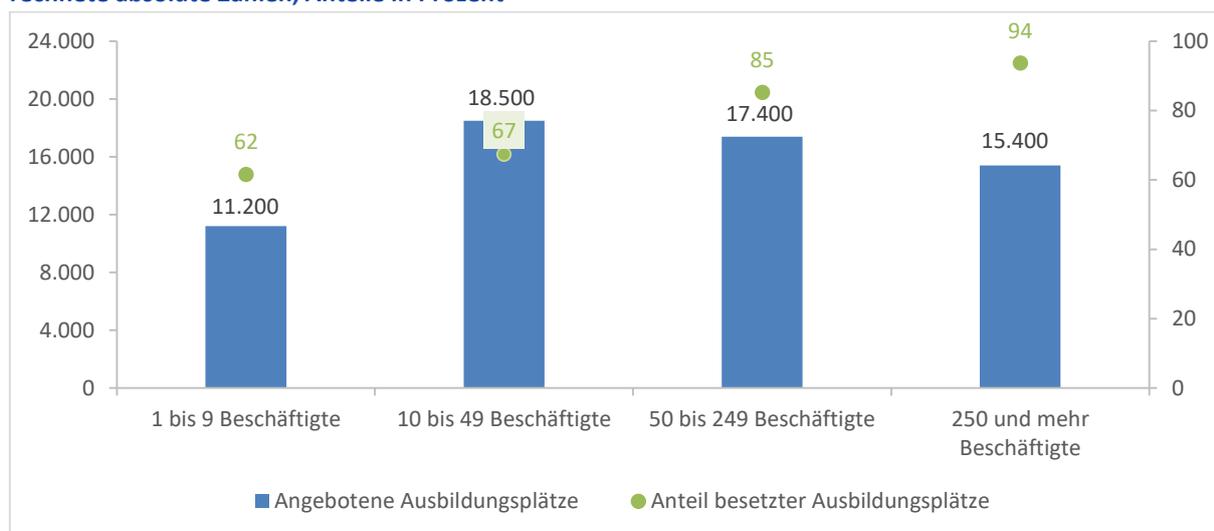
Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

### 1.7 Großbetriebe besetzten nahezu alle angebotenen Ausbildungsplätze

Die seit Jahren besseren Besetzungsquoten der größeren Betriebe weisen darauf hin, dass sie im Vergleich zu den kleineren Betrieben über strukturelle Vorteile verfügen. Denkbar ist, dass sie neben einer überregionalen Bekanntheit als Ausbildungsbetrieb auch attraktivere Ausbildungsbedingungen sowie bessere Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten nach der Ausbildung bieten als die kleineren Betriebe und damit für die Auszubildenden interessanter sind.

Wie im Vorjahr konnten in Hessen die Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten über 90 Prozent ihrer Ausbildungsplätze besetzen (vgl. Abb. 7). Ebenfalls überdurchschnittliche Besetzungsquoten erreichten die mittelgroßen Betriebe. Die kleineren Betriebe blieben bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen hinter dem Landesdurchschnitt zurück. Dabei hatten vor allem die kleinen Betriebe verstärkt auf Ausbildung gesetzt und ihr Angebot an Ausbildungsplätzen im Vergleich zum Vorjahr abermals erhöht. In den großen Betrieben wurden hingegen weniger Plätze als im Vorjahr angeboten.

**Abb. 7: Neu angebotene und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in Hessen 2018, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

## 2. Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen

Die Zahl der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, ist sowohl ein Indikator für den Ausbildungsmarkt im Zeitverlauf, als auch für die Ausbildungserfolge von Betrieben und Berufsschulen. Zudem gibt sie Aufschluss über die Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt infolge zur Verfügung stehen. Die Zahl der Ausbildungsabschlüsse variiert von Jahr zu Jahr. Sie kann nicht unmittelbar aus der Zahl der in den vorangegangenen Jahren abgeschlossenen Ausbildungsverträge abgeleitet werden, da die Dauer einer Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren liegt, in manchen Fällen zudem eine verkürzte Ausbildung möglich ist. Vorzeitige Vertragslösungen sowie Ausbildungsabbrüche – aber auch endgültig nicht bestandene Abschlussprüfungen – tragen darüber hinaus zu Unterschieden zwischen Auszubildendenzahlen und Absolventenzahlen in einem Ausbildungsjahrgang bei.

Mit bestandenem Abschluss endet das Ausbildungsverhältnis von Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem. Wird nach Ausbildungsabschluss eine Weiterbeschäftigung auf Grundlage eines Arbeitsvertrags vereinbart, spricht man von einer Übernahme. Die aktuellen Zahlen zu Ausbildungsabschlüssen und Übernahmen in den Betrieben Hessens werden im folgenden Abschnitt ausgewertet.

### 2.1 Viele erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2018

Nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung im Jahr 2018 standen der Wirtschaft hochgerechnet über 37.700 in Hessen ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung. Entsprechend ihrem Anteil an allen Auszubildenden machten Frauen mit 45 Prozent etwas weniger als die Hälfte aller erfolgreichen Absolventen aus.

Die meisten Abschlüsse – wie auch Auszubildenden – wurden in den sonstigen Dienstleistungen gezählt. Sie vereinten etwas mehr als ein Drittel aller Absolventinnen und Absolventen auf sich. Jede fünfte Absolventin oder Absolvent kam aus dem Bereich Handel und Reparatur. Gleiches galt für das Verarbeitende Gewerbe. Diese drei Wirtschaftszweige bieten gleichfalls Jahr für Jahr den Großteil der Ausbildungsplätze an. Differenziert nach den Betriebsgrößenklassen vereinten sowohl die Großbetriebe als auch die mittelgroßen Betriebe jeweils ein Drittel aller Absolventinnen und Absolventen auf sich. 27 Prozent der Absolventinnen und Absolventen kamen aus einem Kleinbetrieb und sieben Pro-

zent aus einem Kleinstbetrieb. Diese Verhältnisse entsprachen in etwa den Anteilen an allen Auszubildenden je Größenklasse. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Werte der Kleinstbetriebe am stärksten verändert: Während der Anteilswert im Fall der Kleinstbetriebe um über zehn Prozentpunkte gesunken ist, stieg er in den Kleinbetrieben um sechs und im Fall der mittelgroßen Betriebe um fünf Prozentpunkte an.

Entsprechend dem Frauenanteil der Auszubildenden in den jeweiligen Sektoren strukturierten sich auch die Absolventinnen. In den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen fiel der Frauenanteil an den Absolventen besonders groß aus (76 Prozent), auch in den sonstigen Dienstleistungen (65 Prozent) und der Öffentlichen Verwaltung (54 Prozent) stellten Frauen mehr als die Hälfte der erfolgreichen Abschlüsse. In den Betrieben aus Handel und Reparatur war rund jeder dritte Absolvent weiblich und der Anteil der Absolventinnen in den Ausbildungsberufen des Verarbeitenden Gewerbes lag bei 25 Prozent, im Baugewerbe bei 22 Prozent.

### 2.2 Übernahmen nach Ausbildungsabschluss weit verbreitet

Die Übernahmebereitschaft der Betriebe wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Hierzu zählen u. a. der aktuelle Arbeitskräftebedarf sowie die wirtschaftliche Entwicklung eines Betriebs. Allerdings streben nicht alle Auszubildenden eine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb an. Die Gründe, den Ausbildungsbetrieb nach dem Abschluss zu verlassen, sind vielfältig. Hierzu zählen ein attraktiveres Angebot eines anderen Unternehmens, wobei der Wechsel von einem kleinen in einen großen Betrieb besonders beliebt ist oder ein Umzug an einen anderen Wohnort. Die Daten des IAB-Betriebspanels geben keine Auskunft darüber, ob Absolventinnen und Absolventen ein etwaiges Übernahmeangebot nicht angenommen und den Betrieb in Folge verlassen haben. Angesichts der mit einer Ausbildung verbundenen Kosten sowie der demografischen Entwicklung erscheint es allerdings wahrscheinlich, dass Betriebe anstreben Jugendliche, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, zukünftig immer häufiger zu übernehmen.

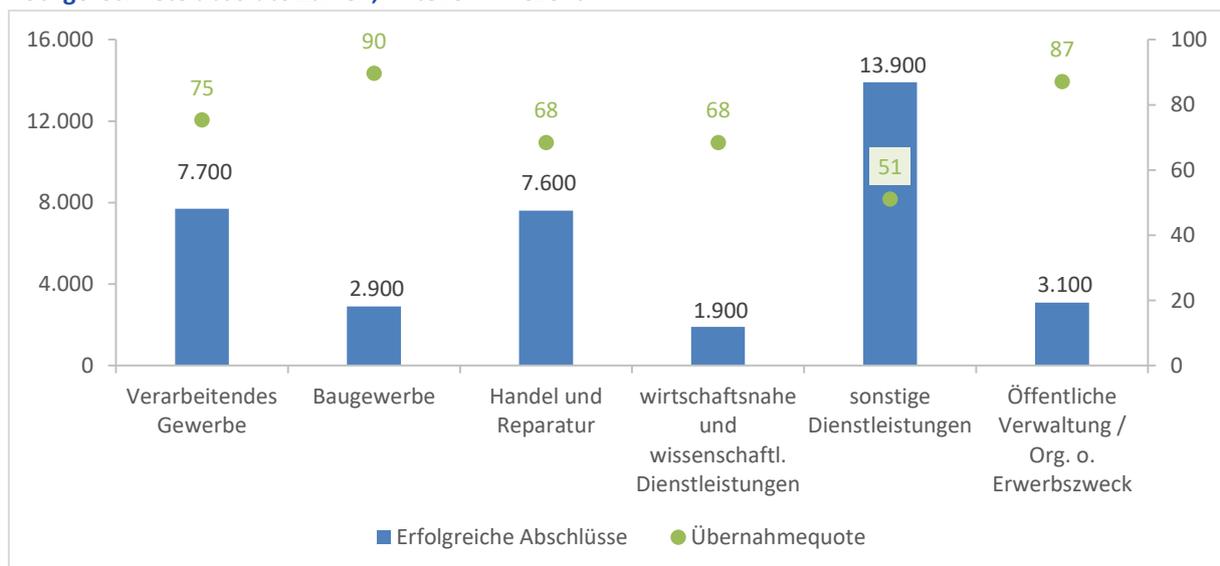
Die Übernahmequote ist in den vergangenen zehn Jahren von etwa 50 auf über 65 Prozent gestiegen. Während im vorangegangenen Jahr die Übernahmequote wie auch die absolute Zahl der Auszubildenden besonders groß ausgefallen ist, gingen beide Werte im Jahr 2018 wieder etwas zurück. Dennoch wurde mit über 25.100 übernommenen Auszubildenden der dritthöchste Wert der vergangenen zehn Jahre erzielt. Die Übernahme von 27.500 Auszubildenden und damit der bisher größten Zahl an Auszubildenden im Jahr 2017 ist im langjährigen Vergleich einmalig.

Nach erfolgreichem Abschluss wurden im Jahr 2018 zwei von drei Auszubildenden übernommen. Weibliche Auszubildende hatten mit einer Übernahmequote von 63 Prozent im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen (69 Prozent) etwas schlechtere Chancen. Erwarteten Betriebe, dass sie in den kommenden beiden Jahren Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt erfahren, dann übernahmen sie etwas häufiger Auszubildende als Betriebe, welche diese Erwartungshaltung nicht teilten.

### 2.3 Überproportional viele Übernahmen in der Öffentlichen Verwaltung, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie Handel und Reparatur

Die Chancen in den ausbildenden Betrieb übernommen zu werden, fielen zwar generell nicht ganz so gut aus wie im Vorjahr, mit 66 Prozent lagen sie dennoch weiterhin auf einem hohen Niveau. Der Rückgang der Übernahmequote leitet sich maßgeblich aus einer gesunkenen Übernahmequote in den sonstigen Dienstleistungen ab: Trotz einer ähnlich hohen Zahl an Absolventen fiel die Übernahmequote im Jahr 2018 um 14 Prozentpunkte geringer aus als im Vorjahr (vgl. Abb. 8). Bei vergleichbaren Absolventenzahlen fielen auch die Übernahmequoten in Handel und Reparatur hinter den Vorjahreswert zurück. Im Verarbeitenden Gewerbe wurden, vergleichbar dem Vorjahresergebnis, drei von vier Absolventinnen und Absolventen bei gleichzeitig gestiegenen Absolventenzahlen übernommen. Zudem kam es im Baugewerbe, den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie in der Öffentlichen Verwaltung häufiger zu Übernahmen als noch im Jahr zuvor. Allerdings hatten sich in allen drei Bereichen die Absolventenzahlen verringert, am stärksten in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen.

**Abb. 8: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in Hessen 2018 nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent**

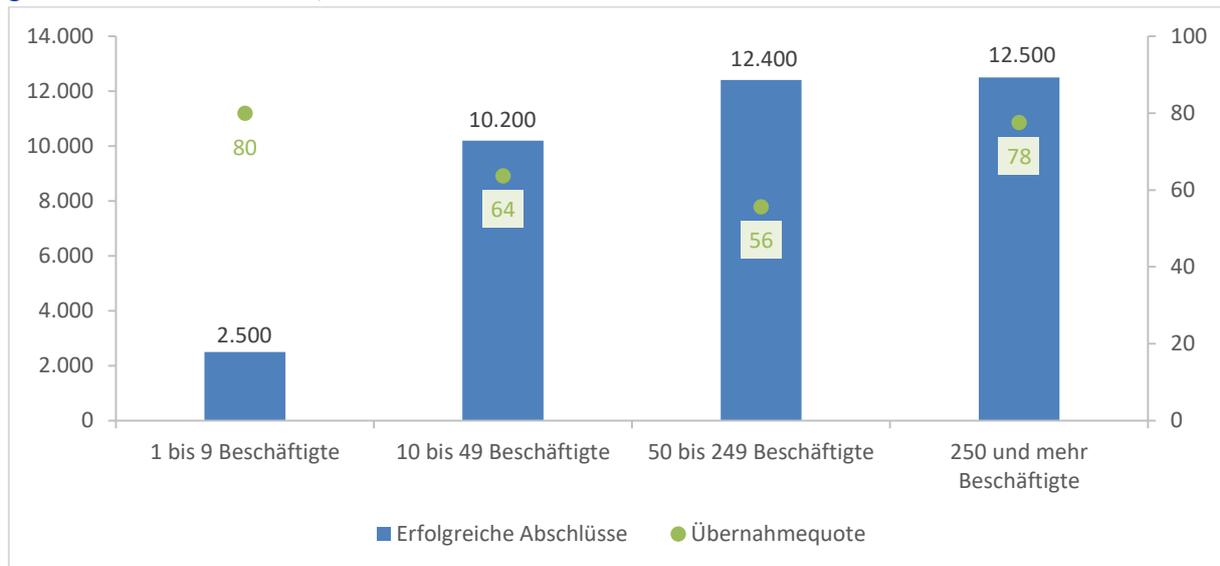


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

### 2.4 Übernahmen in den Kleinstbetrieben besonders häufig

Die Chance vom Betrieb übernommen zu werden, variiert zwischen den Betriebsgrößen. Bei einer im Vergleich zum Vorjahr etwa gleichbleibenden Zahl an Absolventinnen und Absolventen erreichten die Großbetriebe eine Übernahmequote von 78 Prozent (vgl. Abb. 9). Ein etwas größerer Anteil Auszubildender wurde in den Kleinstbetrieben übernommen, allerdings bei nur einem Fünftel der Absolventenzahl der Großbetriebe. Zurückgegangen ist im Vergleich zum Vorjahr der Anteil übernommener Auszubildender in den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, gleichzeitig fiel hier die Zahl der Absolventinnen und Absolventen im Jahr 2018 höher aus als im Vorjahr.

**Abb. 9: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in Hessen 2018 nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

### 3. Betriebliches Weiterbildungsverhalten

Mit dem Einsatz neuer Technologien, der Modernisierung von Produktionsanlagen oder der Weiterentwicklung von Prozessen entstehen Weiterbildungsbedarfe. Veränderungen in der Personalzusammensetzung, aber auch veränderte Auflagen und gesetzliche Neuerungen, können ebenfalls Weiterbildung induzieren.

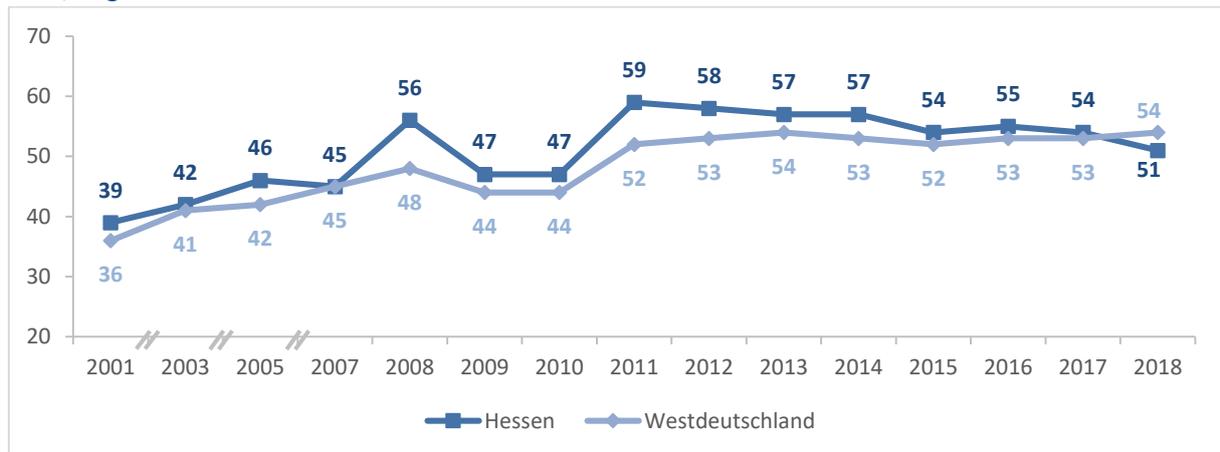
Im folgenden Abschnitt wird zunächst ein genereller Überblick über die Entwicklung des Weiterbildungsengagements der Betriebe in Hessen seit 2001 gegeben. Weiter werden Unterschiede nach Betriebsgrößen- sowie Wirtschaftszweigzugehörigkeit berichtet.<sup>1</sup> Weiterbildungen unterscheiden sich sowohl in den konkreten Inhalten als auch in den Lernformaten, Kosten und der zeitlichen Ausgestaltung. Welche Formate im ersten Halbjahr 2018 von den Betrieben in Hessen besonders häufig gefördert wurden, kann den Weiterbildungsanbietern Hinweise für ihre Angebotsgestaltung geben. Grundlage der folgenden Auswertungen bildet die Frage nach der betrieblichen Weiterbildungsförderung, im Sinne einer Freistellung bzw. teilweisen oder vollständigen Kostenübernahme im 1. Halbjahr 2018.

#### 3.1 Jeder zweite Betrieb fördert Weiterbildungsmaßnahmen

Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe Hessens hat sich im ersten Halbjahr 2018 in Weiterbildung engagiert. Damit bewegte sich die Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe weiterhin auf dem hohen Niveau der vorangegangenen sieben Jahre von über 50 Prozent, blieb aber erstmals seit Beginn der Erhebungen hinter dem westdeutschen Wert zurück (vgl. Abb. 10). Betrachtet man die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe seit 2001 lässt sich sowohl für Westdeutschland als auch für Hessen festhalten, dass der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe aktuell höher liegt, als noch zu Beginn des Jahrtausends. Zwar kam es während der Wirtschafts- und Finanzkrise, zu einem kurzzeitigen Rückgang; mit der Stabilisierung der wirtschaftlichen Situation in 2011 hat dann auch das Engagement der Betriebe in Weiterbildung wieder zugenommen.

<sup>1</sup> Weiterbildungsaktivitäten, welche vollständig von den Beschäftigten getragen wurden, sind nicht Bestandteil der Analysen.

Abb. 10: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

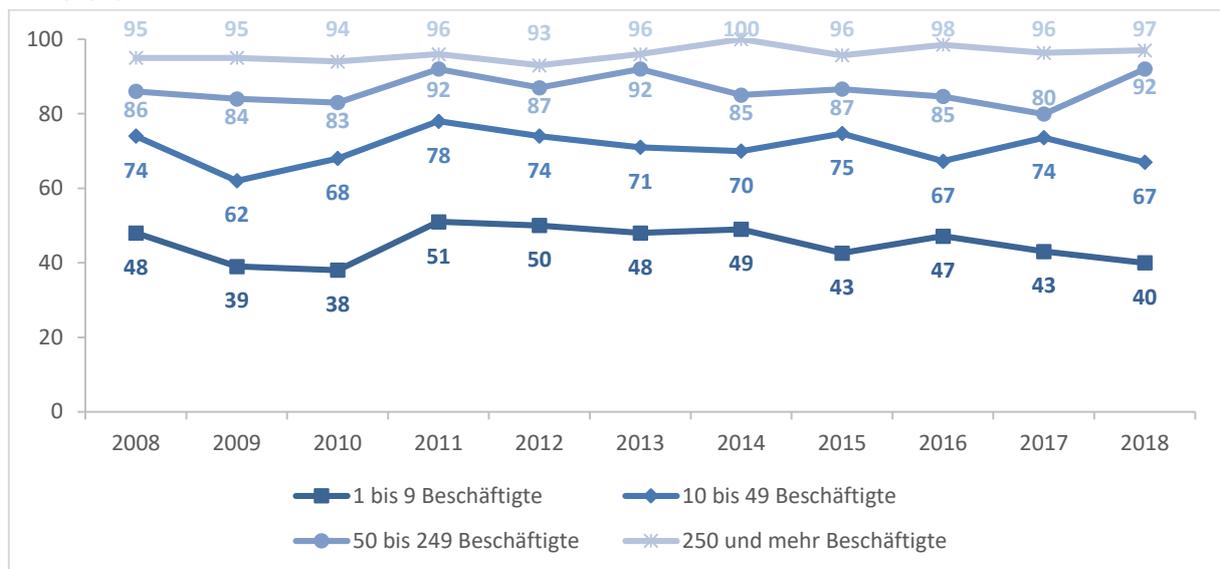
Teilen Betriebe die Erwartung, dass sie in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten bekommen, die benötigten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren, zeigen sie sich überdurchschnittlich häufig weiterbildungsaktiv (62 Prozent). Vergleichbar verhält es sich bei Betrieben, die in den kommenden beiden Jahren mit Personalmangel rechnen (64 Prozent). Betriebe realisieren auch dann besonders häufig Weiterbildungen, wenn sie einen Weiterbildungsbedarf benennen können. Begründen kann sich ein Qualifizierungsbedarf darüber hinaus in der Entwicklung und Einführung von neuen Verfahren. Auch in diesem Fall fällt die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe größer aus, als in denjenigen Betrieben, die keine neuen Verfahren eingeführt haben.

### 3.2 Mittelgroße Betriebe vermehrt weiterbildungsaktiv

Die Bereitschaft der Betriebe sich in Weiterbildung zu engagieren unterliegt einem Betriebsgrößeneffekt (vgl. Abb. 11). Dieser erklärt sich teilweise in den hierfür zur Verfügung stehenden Ressourcen sowie einer Infrastruktur, die systematische Personalarbeit erst ermöglicht (vgl. Rosenblatt 2012: 28). Während die Großbetriebe auch während der Finanz- und Wirtschaftskrise in etwa gleichbleibendem Umfang in Weiterbildung investiert haben, reagierten die kleineren Betriebe indem sie ihr Weiterbildungsengagement zurückfuhren.

Neben der Bereitschaft und den zur Verfügung stehenden Ressourcen hängt die Wahrscheinlichkeit, mit welcher ein Betrieb mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildungsmaßnahme unterstützt, auch von der Beschäftigtenzahl selbst ab. Je mehr Beschäftigte in einem Betrieb tätig sind, desto wahrscheinlicher ist es, dass der Betrieb mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildung fördert und damit im IAB-Betriebspanel als weiterbildender Betrieb gezählt wird.

Abb. 11: Förderung von Weiterbildung nach Betriebsgröße in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2008 - 2018, Angaben in Prozent



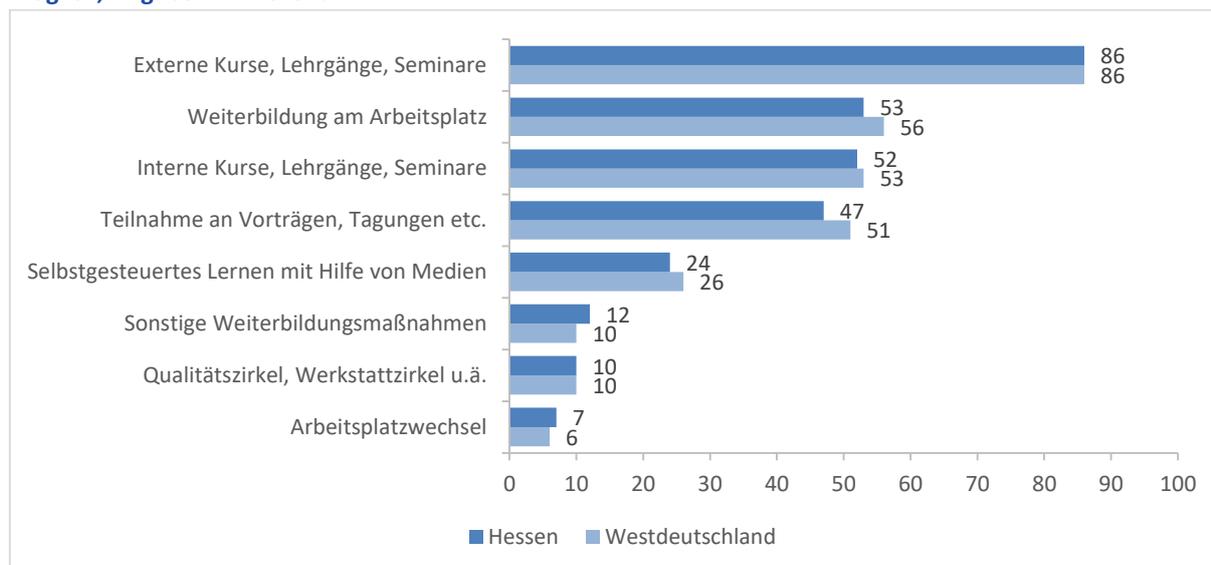
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2018, eigene Berechnungen.

Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zeigen sich auch entlang der Wirtschaftszweige. Die Öffentliche Verwaltung war mit einer Beteiligung von 76 Prozent auch im ersten Halbjahr 2018 wieder besonders häufig in Weiterbildung aktiv. Die sonstigen Dienstleistungen engagierten sich etwas häufiger als im Vorjahr (2018: 58 Prozent, 2017: 55 Prozent), zurückgegangen waren hingegen die Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (2018: 54 Prozent, 2017: 59 Prozent) sowie in Handel und Reparatur (2018: 48 Prozent, 2017: 56 Prozent). Im Verarbeitenden Gewerbe engagierten sich nur noch 41 Prozent der Betriebe (2017: 52 Prozent). Weiterhin etwa jeder dritte Betrieb im Baugewerbe unterstützte seine Arbeitskräfte bei einer Weiterbildungsmaßnahme (2017: 36 Prozent).

### 3.3 Kurse, Lehrgänge und Seminare bleiben die beliebtesten Weiterbildungsformate

Besonders häufig förderten die Betriebe im ersten Halbjahr 2018 Kurse, Lehrgänge und Seminare, wobei externe Angebote favorisiert wurden. Damit setzt sich die Entwicklung der letzten Jahre fort, dass die weiterbildenden Betriebe ihre Beschäftigten mit Abstand am häufigsten für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare freistellten bzw. hierfür anfallende Kurskosten ganz oder teilweise übernahmen (vgl. Abb. 12). Andere Formate wurden deutlich seltener unterstützt: Jeweils etwa die Hälfte der Betriebe investierte in interne Kurse, Lehrgänge und Seminare oder Weiterbildungen am Arbeitsplatz (bspw. in Form von Unterweisungen und Einarbeitungen). Die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen oder Messeveranstaltungen wurden von etwas weniger als der Hälfte der Betriebe gefördert. Jeder vierte Betrieb setzte selbstgesteuertes Lernen ein. Alle weiteren Formate spielten für weniger als jeden fünften Betrieb eine Rolle. Unterschiede im Vergleich zu Westdeutschland fielen insgesamt für alle abgefragten Formate gering aus. Die Präferenzen der Betriebe für bestimmte Formate verändern sich im Zeitverlauf nur geringfügig.

**Abb. 12: Betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2018, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die im 1. Halbjahr 2018 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

Die mittelgroßen und großen Betriebe nutzten insgesamt eine größere Vielfalt an Maßnahmen als die kleineren Betriebe. Während die kleineren Betriebe vorrangig auf externe Kurse, Lehrgänge und Seminare setzten, wurden in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten auch andere Formate von mehr als der Hälfte der Betriebe genannt. So fanden Qualitäts- und Werkstattzirkel fast ausschließlich in den größeren Betrieben statt. Auch das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computerunterstützte Selbstlernprogramme oder Fachbücher), wurde von den großen Betrieben überdurchschnittlich häufig gefördert.

#### 4. Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

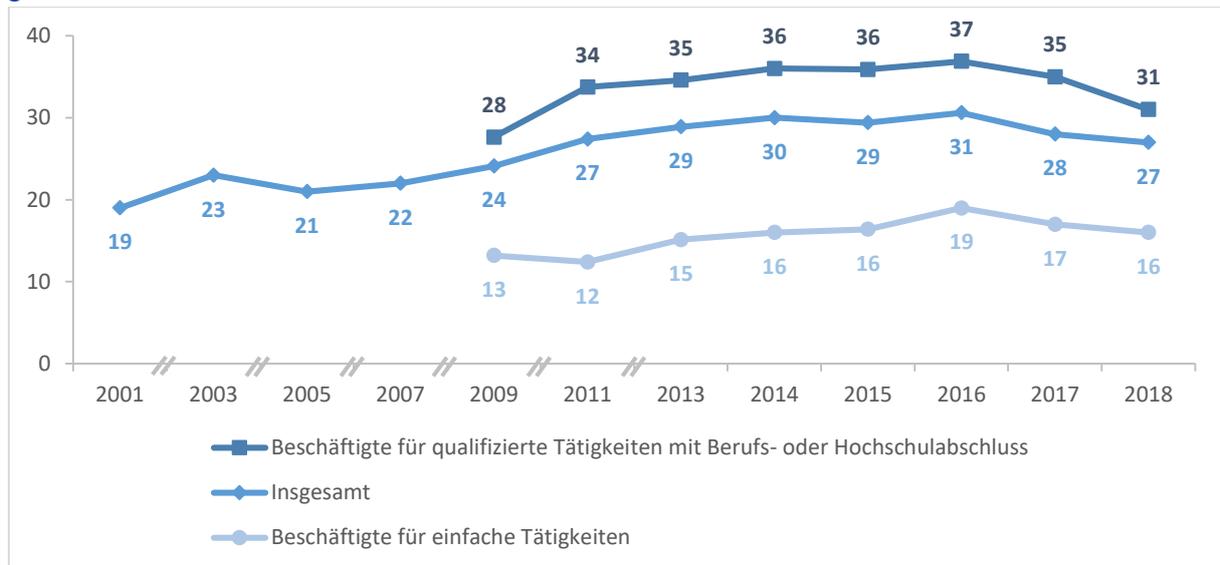
Die Bedeutung der Weiterbildung für den einzelnen Betrieb bemisst sich neben der Frage, ob Weiterbildungsmaßnahmen überhaupt gefördert werden, vor allem am Anteil der weitergebildeten Beschäftigten. Wird die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten ermittelt, d. h. inklusive derjenigen Beschäftigten aus nicht weiterbildenden Betrieben, dann gibt sie Auskunft über die Reichweite des Weiterbildungsengagements der Betriebe. Werden hingegen nur die weiterbildenden Betriebe berücksichtigt, gibt die Weiterbildungsquote Auskunft über die Intensität mit welcher die Betriebe Weiterbildungen fördern (vgl. Janssen, Leber 2015: 5).

Nach einem ersten allgemeinen Überblick zur Entwicklung der Weiterbildungsteilnahmen in den hessischen Betrieben, werden im folgenden Abschnitt Differenzierungen nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen vorgenommen. Des Weiteren wird auf Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung aufgrund des Tätigkeitsniveaus der Beschäftigten sowie geschlechtsspezifische Unterschiede eingegangen.

#### 4.1 Anteil weitergebildeter Beschäftigter erreicht Vorjahresniveau

Im ersten Halbjahr 2018 nahmen rund 27 Prozent aller Beschäftigten an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teil (vgl. Abb. 13). Verglichen mit dem westdeutschen Wert, wonach rund jeder dritte Beschäftigte weitergebildet wurde (34 Prozent), fiel die Reichweite der Weiterbildung in Hessen damit insgesamt etwas geringer aus.

**Abb. 13: Weiterbildungsquote insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in Hessen 1. Halbjahr 2001 – 2018, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen, für die Jahre 2002, 2004, 2006, 2008, 2010 und 2012 liegen keine Daten vor. Basis: Alle Betriebe.

Im Vergleich zum Vorjahr wurden in Hessen prozentual wie absolut etwas weniger Beschäftigte gefördert. Dies betraf vor allem die Gruppe der qualifiziert Beschäftigten, ihre Weiterbildungsquote ging um vier Prozentpunkte zurück. Seltener als im Vorjahr nahmen aber auch Beschäftigte für einfache Tätigkeiten an Weiterbildungen teil. Dennoch nahmen Beschäftigte mit einer Ausbildung bzw. einem Hochschulabschluss im ersten Halbjahr 2018 im Schnitt fast doppelt so häufig an betrieblicher Weiterbildung teil wie Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten.

Etwas höher liegen erwartungsgemäß die Weiterbildungsquoten, wenn nur die weiterbildenden Betriebe berücksichtigt werden: Insgesamt nahm jeder dritte Beschäftigte eines weiterbildenden Betriebs an einer Weiterbildung teil (36 Prozent). Die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und der qualifiziert Beschäftigten lagen bei 25 bzw. 40 Prozent.

#### 4.2 Frauen etwas häufiger in Weiterbildungen vertreten als Männer

Verschiedene Faktoren beeinflussen nachweislich die Chancen der Beschäftigten an Weiterbildungen teil zu nehmen (vgl. Janssen, Leber 2015: 6). Hierzu zählen neben dem Qualifikationsniveau, das Alter oder der Beschäftigungsstatus. Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung lassen sich auch entlang der Geschlechter finden. Wie in den Vorjahren investierten die Betriebe auch im ersten Halbjahr 2018 wieder etwas stärker in die Weiterbildung ihrer weiblichen Beschäftigten: Während 30 Prozent der Frauen weitergebildet wurden, nahmen an betrieblich geförderten Maßnahmen nur 24 Prozent der männlichen Beschäftigten teil. Eine Erklärung hierfür dürfte in der Weiterbildungsbeteiligung einzelner

Wirtschaftszweige liegen. So zeichneten sich diejenigen Wirtschaftszweige mit besonders hohen Weiterbildungsquoten gleichzeitig durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aus. Hierzu zählen die Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und die sonstigen Dienstleistungen.

### 4.3 Gute Weiterbildungschancen für Beschäftigte in den Kleinst- und Kleinbetrieben

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb mindestens einen Beschäftigten im ersten Halbjahr 2018 bei einer Weiterbildung unterstützte, hängt, wie bereits ausgeführt, unmittelbar mit der Betriebsgröße zusammen. Zwangsläufig bessere Chancen auf eine Förderung vom Betrieb hatten die Beschäftigten der Großbetriebe dennoch nicht: Die Weiterbildungsquoten lagen unter Berücksichtigung aller Betriebe in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen zwar relativ nah beieinander, unterschieden sich bei Beschränkung auf die weiterbildenden Betriebe hingegen deutlich (vgl. Tab. 1). Fördert ein Kleinstbetrieb Weiterbildung entschieden erlebten die dort Beschäftigten besonders gute Weiterbildungschancen (62 Prozent). Auch in den Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten lag die Weiterbildungsquote mit 47 Prozent deutlich über der in den größeren Betrieben (34 bzw. 24 Prozent). Zusammenfassend kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass die kleineren Betriebe zwar seltener als die großen Weiterbildungen förderten, wenn sie sich aber für die Förderung von Weiterbildungen entschieden, dann profitierten vergleichsweise viele Beschäftigte von ihrem Engagement.

**Tab. 1: Weiterbildungsquote nach Betriebsgröße in Hessen 1. Halbjahr 2018, Angaben in Prozent**

	Alle Betriebe	Weiterbildende Betriebe
Anteil Beschäftigte insgesamt	27	36
<i>Anteil Beschäftigte je Betriebsgröße:</i>		
1 bis 9 Beschäftigte	29	62
10 bis 49 Beschäftigte	35	47
50 bis 249 Beschäftigte	27	34
250 und mehr Beschäftigte	23	24

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

### 4.4 Dienstleistungssektor fördert die meisten Beschäftigten

Neben der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe variiert auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten zwischen den Wirtschaftszweigen. Am häufigsten nahmen im ersten Halbjahr 2018 Beschäftigte der sonstigen Dienstleistungen an Weiterbildungen teil. Hier wurde mindestens jeder dritte Beschäftigte gefördert (36 Prozent). Die Öffentliche Verwaltung lag mit einem Anteil von 29 Prozent weitergebildeter Beschäftigter ebenfalls noch über dem Durchschnitt (27 Prozent). In den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Betrieben wurde rund jeder vierte Beschäftigte bei einer Weiterbildung unterstützt (23 Prozent). Handel und Reparatur sowie das Verarbeitende Gewerbe investierten etwa in jeden fünften Beschäftigten (21 bzw. 20 Prozent). Schlusslicht bildete, wie bereits bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, das Baugewerbe. Mit 16 Prozent Weitergebildeter fiel hier die Wahrscheinlichkeit am geringsten aus, dass ein Beschäftigter bei einer Weiterbildung gefördert wurde.

Werden nur die weiterbildenden Betriebe berücksichtigt, zeichnen sich ähnliche Verhältnisse ab. Die Betriebe der sonstigen Dienstleistungen liegen mit 43 Prozent ganz vorne, gefolgt von der Öffentlichen Verwaltung (31 Prozent), den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Betrieben (28 Prozent) sowie Handel und Reparatur (28 Prozent). Das Verarbeitende wie auch das Baugewerbe investierte etwa in jeden vierten Beschäftigten (23 bzw. 26 Prozent).

### 5. Resümee

Mit einer beruflichen Ausbildung, dual oder vollzeitschulisch, beginnt für einen Großteil der jungen Menschen in Deutschland der Start ins Berufsleben. Ausgestattet mit spezifischen Kompetenzen, Wissen und erster Arbeitserfahrung erleben Auszubildende in Hessen heute bessere Chancen nach ihrem Abschluss von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden als noch vor zehn Jahren. Treiber dieser Entwicklung sind einerseits in der Alterszusammensetzung der Belegschaften, die das Nachrücken von jüngeren Beschäftigten erfordert, zu suchen. Andererseits trägt der anhaltende Trend zur Akademisierung dazu bei, dass sich das Angebot an potentiell verfügbaren Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung, nicht nur demografiebedingt, weiter verknüpft. Erwarteten im Jahr 2018 Ausbildungsbetriebe, dass sie in den kommenden beiden Jahren Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt erfahren, waren sie etwas häufiger daran interessiert Auszubildende zu übernehmen. Die ausgelernten Auszubildenden werden dabei nicht nur vom Ausbildungsbetrieb umworben. Besonders die kleineren Betriebe stehen mit den Großbetrieben im Wettbewerb um ihre Absolventinnen und Absolventen, wobei die Großbetriebe aufgrund der sich dort bietenden Karriere- und Verdienstmöglichkeiten als besonders attraktiv gelten. Großbetriebe in Hessen konnten im Jahr 2018 dann auch drei von vier eigenen Auszubildenden für eine Beschäftigung im Betrieb gewinnen. Die Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) erreichten sogar eine noch größere Übernahmequote, sie übernahmen vier von fünf ausgebildeten Fachkräften – dabei gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass sie mit 2.500 Absolventinnen und Absolventen nur ein Fünftel der Absolventenzahl der Großbetriebe erreichten. Die mittelgroßen Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) vermeldeten hingegen Absolventenzahlen in der Größenordnung der Großbetriebe, beschäftigten in Folge aber deutlich weniger eigene Auszubildende.

Trotz oder vielleicht gerade aufgrund des stetigen Bestandsverlusts an Ausbildungsbetrieben im Verlauf der vergangenen zehn Jahre zeigten sich die verbliebenen ausbildungsberechtigten Betriebe auch im Jahr 2018 wieder besonders häufig in Ausbildung aktiv. Für das Ausbildungsjahr 2017/2018 wurde zudem mit einem Angebot von mehr als 62 Tausend neuen Ausbildungsplätzen ein neuer Maximalwert seit Beginn der Beobachtungen im Jahr 2002 erreicht. Allerdings erlebten die Betriebe in diesem Jahr auch besonders große Schwierigkeiten alle angebotenen Plätze zu besetzen: Der Anteil besetzter Plätze fiel erstmals unter 80 Prozent. Besonders viele Ausbildungsplätze hatten für das Ausbildungsjahr 2017/2018 die sonstigen Dienstleistungen gemeldet. Allerdings traf dieses Angebot nicht in ausreichender Zahl auf potentiell Interessierte und so blieb eine von vier Ausbildungsstellen unbesetzt. Weit weniger Stellen hingegen hatte die Öffentliche Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck ausgeschrieben, konnten diese dafür fast vollständig besetzen. Wie die Übernahmebereitschaft korrelieren auch die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe mit der Erwartung, wie sich die Fachkräftesituation in den kommenden Jahren gestalten wird. Betriebe, die in den kommenden beiden Jahren vermehrt Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt erwarteten, waren wiederum häufiger in Ausbildung aktiv.

Während die berufliche Erstausbildung grundlegend für einen Beruf qualifiziert, wird in Weiterbildungen Wissen aktualisiert oder Neues vermittelt. Angesichts der sich verändernden Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt, auch aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung, wird erwartet, dass sich der Aufgabenzuschnitt der meisten Beschäftigten zukünftig immer häufiger verändern wird. Weiterbildungen gewinnen in diesem Fall für alle Beschäftigtengruppen an Bedeutung. Entgegen der Erwartung, dass die Betriebe entsprechend ihre Weiterbildungsaktivitäten steigern, unterstützte im ersten Halbjahr 2018 nur noch jeder zweite Betrieb Hessens seine Beschäftigten bei einer Weiterbildung. Im Vor-

jahreszeitraum waren dies noch 54 Prozent gewesen. Geringer als im Vorjahr fiel die Weiterbildungsbeteiligung der kleineren Betriebe bis 49 Beschäftigte aus, die mittelgroßen Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) waren hingegen deutlich häufiger in Weiterbildung aktiv. Am häufigsten nahmen, wie in den Vorjahren, auch im ersten Halbjahr des Jahres 2018 qualifiziert Beschäftigte an Weiterbildungen teil, auch wenn ihr Anteil im Vergleich zum Vorjahr weiter gefallen ist. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten verfehlte ebenfalls den Vorjahreswert. Frauen hatten wiederholt bessere Chancen als Männer bei einer Weiterbildung durch den Betrieb gefördert zu werden. Frauen waren gleichzeitig in den Wirtschaftszweigen mit besonders hohen Weiterbildungsquoten überdurchschnittlich stark vertreten.

## 6. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2018 (26. Welle) erstellt. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Mit der finanziellen Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sind seit 2001 repräsentative Auswertungen für Hessen möglich. Erhoben werden die Daten in Zusammenarbeit mit Kantar Deutschland GmbH (ehemals TNS Infratest Sozialforschung GmbH).

Der Report zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsverhalten in Hessen ist der erste Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2018. Insgesamt wurden hierfür 1.046 Interviews in Betrieben in Hessen realisiert, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gelistet waren. Die erreichte Fallzahl ermöglicht repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Hierfür wurde die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung gewichtet.

Die Ausbildungsdaten des IAB-Betriebspanels weisen einige Besonderheiten auf und sind daher nicht mit den BIBB-Daten vergleichbar. Zum einen fallen die Erhebungszeitpunkte des IAB-Betriebspanels und des BIBBs auseinander. Während das BIBB Daten zum Stichtag 30. September erhebt, fragt das IAB-Betriebspanel nach dem aktuellen Ausbildungsjahr. Zum anderen erfasst das IAB-Betriebspanel neben der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung auch die schulische Berufsausbildung sowie Beamtenanwärter. Des Weiteren ist die Definition von Ausbildungsbetrieben im IAB-Betriebspanel weiter gefasst, um das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können. Es werden alle Betriebe als Ausbildungsbetrieb erhoben, die

- entweder Auszubildende in ihrem Personalbestand führten,
- oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten,
- oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten,
- oder dies noch bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres planten.

Die IAB-Betriebspaneldaten zur Weiterbildung unterscheiden sich ebenfalls von anderen Weiterbildungsstatistiken. Das IAB-Betriebspanel erfasst bspw. ausschließlich formal organisierte betriebliche Weiterbildung, welche von den Betrieben durch Freistellung oder Übernahme aller beziehungsweise eines Teils der Kosten gefördert wird. Zudem beziehen sich die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung jeweils auf das erste Halbjahr. Fragen nach selbst organisierten und finanzierten Weiterbildungen der Beschäftigten können von den Betrieben nicht beantwortet werden, was eine Unterschätzung des allgemeinen Weiterbildungsgeschehens begünstigen dürfte.

Soweit nicht anders benannt, beziehen sich die im Report angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel.

## 7. Literatur

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2018): Ihre Pflichten als Ausbildungsbetrieb. [<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/pflichten-ausbildungsbetrieb> (07.05.2019)].

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2018): Berufsbildungsbericht 2018. [[https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht\\_2018.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2018.pdf) (07.05.2019)].

Hansen, Nina Katrin / Hauff, Sven (2019): Talentmanagement – Trends, Herausforderungen und strategische Optionen. In: Busold, Matthias (Hrsg.): War for talents – Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten, 2. Aufl. Berlin: Springer, S. 35-46.

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL) (2018): Integrierte Ausbildungsberichterstattung für Hessen. Ergebnisbericht 2018. [[https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/iabe\\_ergebnisbericht\\_2018.pdf](https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/iabe_ergebnisbericht_2018.pdf) (07.05.2019)].

Janssen, Simon / Leber, Ute (2015): Weiterbildung in Deutschland. Engagement der Betriebe steigt weiter. In: IAB-Kurzbericht Nr. 13, Nürnberg.

Kleinert, Corinna / Wölfel, Oliver (2018): Technologischer Wandel und Weiterbildungsteilnahme. In: Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung 47 (1), S.11-15.

Matthes, Stephanie / Ulrich, Joachim Gerd / Flemming, Simone / Granath, Ralf-Olaf (2016): Stabiles Ausbildungsangebot, leicht sinkende Nachfrage, mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. [[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21\\_beitrag\\_naa-2016.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_beitrag_naa-2016.pdf) (07.05.2019)].

Rosenblatt, Bernhard von (2012): Das Beteiligungsgefälle in der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße und Beschäftigtengruppen. In: Loebe, Herbert / Severing, Eckart [Hrsg.]: Qualifizierungsberatung in KMU. Förderung systematischer Personalentwicklung. Bielefeld: Bertelsmann 2012, S. 17-33. - (Wirtschaft und Bildung; 67).

Schönfeld, Gudrun / Jansen, Anika / Wenzelmann, Felix / Pfeifer, Harald (2016): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bielefeld.

Stecker, Christina / Schnettler, Sebastian (2018): Arbeitsmarkt und Demografie. In: Abraham, Martin / Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde. 3.Aufl., Wiesbaden: Springer VS, S. 437-478.

Werding, Martin (2019): Talente werden knapp: Perspektiven für den Arbeitsmarkt. In: Busold, Matthias (Hrsg.): War for talents – Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten, 2. Aufl. Berlin: Springer, S. 3-18.

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de) abrufbar.

Kontakt: [a.fischer@em.uni-frankfurt.de](mailto:a.fischer@em.uni-frankfurt.de)

Frankfurt am Main, Mai 2019